

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute
an Münchner Schulen



Newsletter Nr. 23, Dezember 2023

Wie lange müssen Lehrkräfte arbeiten?

Bereits 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine Entscheidung getroffen, die den Arbeitsschutz der Beschäftigten revolutioniert hat: Im Sinne des Arbeitsschutzes sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen und zu dokumentieren. Die Entscheidung hat dort weitreichende Konsequenzen, wo nicht bereits mittels einer Stempelkarte (wie noch im Verwaltungsdienst des RBS) oder per regelmäßig aktualisierter Excel-Liste (so etwa bei den städtischen Kitas) die individuellen Arbeitszeiten erfasst werden. Dieses Urteil wurde vom Bundesarbeitsgericht (BAG) 2022 im Kern bestätigt. Was jetzt noch fehlt, ist die Umsetzung in deutsche Rechtsvorschriften. Und die Bestätigung, dass die Schutzregelungen auch für Beamt*innen gelten.

Für Lehrkräfte kann das ein Segen sein: Vollgepackter Stundenplan, eine Konferenz jagt die andere, dazu kommen schulische Veranstaltungen, laufend will jemand etwas und dazu sind die letzten drei Arbeiten auch noch nicht korrigiert. Erledigt wird die Arbeit am Wochenende (häufig am Sonntag, was laut Sonn- und Feiertagsgesetz in Bayern eigentlich verboten ist) oder in den Ferien. Und zum Dank dafür darf man sich überall attestieren lassen, wie viel Freizeit Lehrkräfte haben.

Die Erfassung der Arbeitszeit

in den Wildwuchs der Dauerkombi Arbeit / Freizeit / Familie. Häufig bringt erst die Niederschrift der verschiedenen Arbeitsprozesse Klarheit darüber, wie viel man arbeitet. Verpflichtet ist die Vollzeit-Lehrkraft zu einer Arbeitsleistung von 40 Stunden pro Woche (die Zahl der Unterrichtsstunden ist nur ein Teil davon). Das gilt während der Schulzeit wie in den Ferien, wobei sich 45 Tage unterrichtsfreier Zeit (75 Tage Ferien minus 30 Tage Urlaubsanspruch, der in den Schulferien einzubringen ist) ergeben, an denen jeweils 8 Stunden zu

arbeiten wären. Das bekommt man doch spielend zusammen. Meistens ist der Zeitaufwand schon auf den ersten Blick deutlich höher.

Auf den zweiten Blick muss man betrachten, was Arbeitszeit denn alles enthält: die komplette Zeit an der Schule, Vor- und Nachbereitungen sowie Korrekturen. Lehrkräfte neigen zu einer Nettobetrachtung: Gespräche, Toilettengänge, die Einnahme von Zwischenmahlzeiten (außerhalb der zwingenden Pause von 30 Minuten nach einer Arbeitsleistung von 6 Stunden), das Nachdenken über Probleme, das Schweifen der Gedanken und der Kaffee zwischendurch werden da meist nicht

mitgezählt. All diese Tätigkeiten gehören aber zur Arbeitszeit in „normalen“ Berufen.



Bis es eine Umsetzung des Grundsatzurteils des EuGH gibt, empfiehlt die GEW: Erfasst eure Arbeitszeit selbst! Schreibt jede Minute auf! Und sprecht rechtzeitig mit euren Vorgesetzten, wenn ihr überlastet seid und eure Arbeit nicht mehr im Rahmen der 40 Wochenstunden erledigen könnt! Ihr seid nicht verantwortlich dafür, dass die schulischen Aufgaben erledigt werden. Ihr seid nur dafür verantwortlich, nach bestem Wissen und Gewissen eure vorgeschriebene Arbeitszeit zu absolvieren. Ob dann Arbeiten korrigiert oder im Extremfall Abschlussprüfungen rechtzeitig abgegeben werden können, ist nicht

eure Verantwortung. Voraussetzung dafür ist aber die rechtzeitige Überlastungsanzeige bei den direkten Vorgesetzten. Diese müssen dann selbst Prioritäten setzen und euch z. B. von der Unterrichtsleistung befreien, damit die Arbeiten korrigiert werden können. Näheres erklären gerne die Vertreter*innen der GEW oder Mitglieder des Referatspersonalrats bei Personalversammlungen oder Lehrer*innenkonferenzen. Dazu müssen sie aber von den örtlichen Personalräten oder der Schulleitung eingeladen werden.



Eine neue Dienstordnung für Lehrkräfte?

verwiesen wird, existieren ja schon gar nicht mehr. Mittlerweile hat das RBS den Entwurf einer Neufassung vorlegt. Die allerdings ist zu Beginn nicht gerade auf Gegenliebe beim zuständigen Personalrat gestoßen – im Gegenteil! Der Referatspersonalrat (RPR), der auch eine ganze Reihe eigener Vorschläge gemacht hatte, lehnte die Neufassung in der vorgelegten Form ab.

Mittlerweile wurde offenbar nach vielen Diskussionsrunden, die sich über zwei Jahre hinzogen, in den meisten Punkten Einigung erzielt. Dazu muss angemerkt werden, dass der RPR bei der Neufassung der Dienstordnung lediglich ein sog. Mitwirkungsrecht besitzt. Er kann eine umfassende Diskussion und Erörterung verlangen und im Falle einer Nichteinigung die Angelegenheit dem Oberbürgermeister zur Entscheidung vorlegen lassen. Er hat aber kein Mitbestimmungsrecht, bei dem er den Daumen nach Belieben heben oder senken kann. Häufig steht am Ende eines solchen Mitwirkungsverfahrens ein Kompromiss, bei dem beide Seiten zurückstecken müssen.

Die künftige Dienstordnung wird gegendert: Sie soll nun ML*DO heißen. Das war auch nie strittig. Allerdings war der erste Vorschlag der Referatsleitung von starken Anleihen bei der oben erwähnten Dienstordnung für die staatlichen Lehrkräfte geprägt. Diese ist – wie nicht anders zu erwarten – ganz im obrigkeitstaatlichen Denken verhaftet. Sie schreibt Hierarchien fest und lässt den Schulleitungen viele Freiheiten gegenüber dem Lehrpersonal.

Einige der seitens der Referatsleitung vorgesehenen Verschlechterungen der Dienstordnung konnten dem Vernehmen nach abgewehrt werden. Noch strittig ist das vehemente Vorhaben des RBS, eine Weisungskompetenz

Die Pflichten von Lehrkräften und Schulleitungen werden in Dienstordnungen geregelt. In München ist das die MLLDO (nicht die bayerische LDO; das wird oft gerade auch von Schulleitungen vergessen). Die Abkürzung steht für „Münchner Lehrerinnen- und Lehrerdienstordnung“.

Bereits seit mehreren Jahren gibt es das Bestreben seitens des RBS, die aus dem Jahr 2003 stammende Dienstordnung zu ändern. Einige der Vorschriften, auf die dort

für Fachbetreuungen, Fachkoordinationen usw. zu etablieren. Hier laufen noch Verhandlungen. Ein wesentlicher Streitpunkt zwischen RPR und Referatsleitung war auch die nach wie vor unbefriedigende Regelung zur Teilnahme an Konferenzen. Insbesondere teilzeitbeschäftigte Kolleg*innen müssen hier mitunter einen ständigen Häuserkampf führen, um an freien Tagen dauernde Übergriffe in das Privatleben abzuwehren. Der RPR konnte sich hier nicht vollständig durchsetzen, hat nach derzeitigem Stand der Gespräche aber wohl Verbesserungen erreicht.

Generell sah der Vorschlag des Referatspersonalrats eine deutliche Ausweitung von Mitbestimmungsrechten vor, dem aber nur teilweise gefolgt wurde. Ein ganz schwieriges Problem hat sich bei der Frage aufgetan, ob

Lehrkräfte an der Schule politischen Abzeichen tragen dürfen. Bisher galt das Verbot „parteilichtischer“ Abzeichen. Das ist auch sehr sinnvoll. Nun sollen aber generell „politische“ Abzeichen verboten werden. Dies ist nach Meinung der GEW nicht mit dem Grundgesetz vereinbar und würde es womöglich Schulleitungen erlauben, Sticker der GEW, aber auch der Konkurrenz vom Beamtenbund zu untersagen. Allgemeinpolitische Forderungen wie die nach Klimaschutz usw. dürften dann auch nicht mehr mittels eines Abzeichens bekundet werden.

Wir sind gespannt, wie sich die gesamte Diskussion weiter entwickelt. Über die Ergebnisse werden wir berichten.

Neuausrichtung orts- und familienbezogener Besoldungsbestandteile

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass der Dienstherr als Ausfluss des Alimentationsprinzips (Art. 33 Abs. 5 GG) verpflichtet ist, kinderreichen Beamt*innen mehr zu bezahlen als bisher. Der bayerische Gesetzgeber hat das zum Anlass genommen, Ballungsraumzulage und Familienzuschlag neu zu regeln. Der Familienzuschlag hat sich z. T. deutlich erhöht und wurde an die Ballungsraumzulage gekoppelt. Diese wiederum wurde auf alle Beamt*innen ausgedehnt. Das hat in manchen Fällen zu einer Vervielfachung des Familienzuschlags geführt, v. a. wenn man in einem Ballungsraum (z. B. Großraum München) wohnt.

Diese Steigerung ist deutlich geringer als die von DGB und GEW geforderten Erhöhungen. Sie ist aber dennoch für viele spürbar. Haben etwa beide (Ehe-)Partner*innen Anspruch auf einen Zuschlag der Stufe V (= verheiratet), wird dieser nun in voller Höhe ausgezahlt und nicht wie bisher jeweils nur zur Hälfte. Beide erhalten jeweils den vollen Betrag. Dies gilt aber nur für verheiratete oder in Lebenspartnerschaft lebende Paare und nicht für Verwitwete oder Geschiedene mit Unterhaltsverpflichtungen.

Die Stufen bauen nicht aufeinander auf. Die Zuordnung erfolgt nur zu einer Stufe, d. h. man bekommt nicht neben der Stufe 1 oder 2 noch zusätzlich die Stufe L (= ledig) oder V. Kinder werden nur einem*r Partner*in zugeordnet. Es erhalten also nicht beide Partner*innen (sofern beide Beamt*innen sind) den Familienzuschlag für Kinder, sondern nur eine*r

Neu ist eine Regelung, die auf Bestreben der GEW und des DGB eingeführt wurde: Werden pflegebedürftige nahe Angehörige (ab Pflegegrad 2) in den eigenen Haushalt aufgenommen, zählen sie für den Familienzuschlag wie eigene Kinder. Das kann einen Betrag von knapp 500 € ergeben, der unabhängig vom Pflegegeld bezahlt wird.

Ein besonderes Schmeckerl gab es noch: Da wie oben geschildert die Änderung der Familienzuschläge auf ein durch einen kinderreichen Beamten erstrittenes Urteil des Bundesverfassungsgerichts zurückgeht, wurden sie rückwirkend bis 2020 bezahlt. Dies fand mit den Augustbezügen statt. Die genaue Höhe der verschiedenen Stufen ist dem im Frühjahr verschickte Flugblatt der



GEW oder den ausführlichen Veröffentlichungen der LHM im Intranet Wilma zu entnehmen.

10 gute Gründe, in der Gewerkschaft zu sein

1. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund steht für solidarische Interessenvertretung und für soziale Gerechtigkeit.
2. Die GEW als Bildungsgewerkschaft vernetzt die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, allgemeinbildende und berufliche Bildung, Hochschule sowie Fort- und Weiterbildung.
3. Die GEW als Mitmachgewerkschaft ist demokratisch organisiert und baut auf die persönliche und fachliche Kompetenz ihrer Mitglieder.
4. Die GEW bietet zahlreiche Fachpublikationen und regelmäßig zwei Mitgliederzeitschriften mit Themenschwerpunkten, Hintergrundinformationen und Diskussionsbeiträgen.
5. Die GEW berät und schützt bei Streitfällen im Arbeits- und Dienstrecht, bei berufsbedingten Haftpflichtschäden und bei Schlüsselverlust.
6. Die GEW organisiert Bildungs- und Fortbildungsangebote – lokal, regional und überregional – zu aktuellen politischen, pädagogischen und beruflichen Themen.
7. Die GEW setzt sich für humane Arbeits- und Lernbedingungen in demokratischen Schulstrukturen ein.
8. Die GEW engagiert sich für eine humane Gesellschaft, in der die Arbeit mit und für Menschen nicht (nur) nach ökonomischen Kriterien bewertet wird.
9. Die GEW pocht auf pädagogische Qualität in allen Bildungsbereichen. Steigende Anforderungen machen qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl unverzichtbar.
10. Die GEW kämpft für eine umfassende Bildungsreform, die von den Kindertagesstätten bis zu Hochschule und Weiterbildung alle Beteiligten mitgestalten.

Die Ansprechpartner*innen der GEW:



Alexander Lungmus
Vorstandssprecher
der GEW München
alexander.lungmus@
gew-muenchen.de



Mathias Sachs
Sprecher des GEW-AK
Personalräte und
Vertrauensleute an
Münchner Schulen
mathias.sachs@muenchen.de



Silke Hörl
GEW-Ansprechpartnerin
für Schulen der
besonderen Art
silke_hoerl@web.de



Michael Hatala
GEW-Ansprechpartner
für Gymnasien
michael.hatala@
gew-muenchen.de



Albin Malureanu
und
Armin Anstett
GEW-Ansprechpartner für
Berufliche Schulen
albin.malureanu@
gew.bayern

