

# Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute  
an Münchner Schulen



Newsletter Nr. 24, Oktober 2024

## Halbzeit im Personalrat

Auch bei den letzten Personalratswahlen 2021 durfte die GEW wieder einen großen Erfolg feiern: Im Referatspersonalrat des RBS gewann sie in der sog. Beamtengruppe erneut die absolute Mehrheit, was mehr denn je der engagierten Arbeit der GEW-Mitglieder vor Ort zu verdanken ist. Insgesamt ist die GEW im RBS-Referatspersonalrat mittlerweile mit 8 von 17 Sitzen vertreten. Sie kratzt also an der absoluten Mehrheit. Im Gesamtpersonalrat sank die Zahl der Mandate von 3 auf 2, was v. a. mit der äußerst niedrigen Wahlbeteiligung im Bereich Kita zu tun hatte. Daneben gewannen GEW-Listen bzw. GEW-Mitglieder zahlreiche Sitze in örtlichen Personalratsgremien. Zwei davon sollen an dieser Stelle hervorgehoben werden: Im PR Kita baute die GEW die Zahl ihrer Sitze von 3 auf 6 aus. Im PR Tagesheime trat sie erstmals alleine an und gewann aus dem Stand 3 Mandate.

**Wir bedanken uns für das in uns gesetzte Vertrauen noch einmal herzlich.**

Mittlerweile sind in der laufenden Amtsperiode drei Jahre vergangen; und es wird Zeit für eine kurze Zwischenbilanz aus den größten Personalratsgremien.

### Gesamtpersonalrat

Im Gesamtpersonalrat (GPR) stellt die GEW seit den Wahlen 2016 die zweitstärkste Liste. Deshalb hat sie Anspruch auf ein Vorstandsmitglied. **Mathias Sachs**, zugleich Sprecher des GEW-Arbeitskreises Personalräte und Vertrauensleute an Münchner Schulen, nimmt diese Aufgabe seit August 2016 erfolgreich wahr und ist Ansprechpartner für Beschäftigte aus allen Bereichen der LHM. Zusammen mit **Hilger Uhlenbrock** bringt er Themen in den GPR ein, die vor allem die



Mathias Sachs



Hilger Uhlenbrock

Kolleginnen und Kollegen aus den städtischen Kitas und Bildungseinrichtungen betreffen. Der Kampf der GEW als Verhandlungsführende für eine tarifvertragliche Regelung der Lehrkräfteeingruppierung wurde trotz harter Widerstände schließlich von Erfolg gekrönt.

Inzwischen sind unsere GEW-Kolleg\*innen im Gesamtpersonalrat auch in anderen Referaten der LHM als verlässliche und streitbare Interessenvertreter\*innen der Beschäftigten der LHM bekannt.

Im Zentralen Arbeitssicherheitsausschuss (ZASA), im Netzwerk der Konfliktanlaufstellen der LHM, in der Betrieblichen Kommission LoB, im Arbeitsgremiums migrationsgesellschaftliche Diversität sowie am Runden Tisch LGBTIQ\* werden die langjährige Präsenz und Expertise von Mathias Sachs geschätzt.

Als Hauptverantwortlicher für die „Personellen Angelegenheiten“, mit denen sich der Gesamtpersonalrat in seinen wöchentlichen Sitzungen befasst, beim E-Recruiting und Umgang mit der Talentmanagement Suite (TMS) gilt unser Kollege Sachs als die „graue Eminenz“ im Gremium des GPR. Immer mehr Beschäftigte stützten sich seit 2021 bei BEM- Beurteilungs-Gesprächen oder bei Vorladung zu schwierigen Personalgesprächen im POR auf seine langjährigen Erfahrungen und das lösungsorientierte Verhandlungsgeschick.

Gern werden Alexander Lungmus und Mathias Sachs als kompetente Gewerkschafter und erfahrene Personalräte zur Personalversammlung in Schulen eingeladen. Die von Sachs und Lungmus seit 2021 sporadisch angebotenen und durchgeführten Schulbesuche werden von den Lehrkräften geschätzt und stoßen bei den Schulleitungen auf positive Resonanz.

### Referatspersonalrat

Im Referatspersonalrat (RPR) des Referats für Bildung und Sport konnte die GEW die Mehrheit bei den Beamt\*innen erringen. In der Gruppe der Arbeitnehmer\*innen errang die GEW 5 von 12 Mandaten. Zum ersten Mal wurde sie damit die stärkste Gruppierung im RPR. Sie stellt daher mit



Alexander Lungmus

**Alexander Lungmus** den Vorsitzenden des RPR. Das gab es zuvor noch nicht. Alexander Lungmus ist außerdem Vorstandssprecher der Münchner GEW. **Michael Hatala** (Sprecher der Fachgruppe Gymnasien) wurde erneut viertes Mitglied im RPR-Vorstand. Seit 2023 ist Michael Hatala zudem

und erfolgreich mit den anderen Gruppierungen im RPR zusammen. Die Schwerpunkte bildeten folgende Themen:

#### Personalsituation:

Der eklatante Personalmangel, der seit Jahren bereits im Kita-Bereich, an den beruflichen Schulen und den Realschulen herrscht, hat sich mittlerweile wie von der GEW prophezeit auf den Gymnasialbereich ausgedehnt. Inzwischen ist sogar für den Verwaltungsbereich nicht mehr genug Personal zu finden. Dennoch wird das Problem nicht konsequent genug angegangen. GEW und RPR mahnen seit Jahren attraktivere Arbeitsbedingungen an, finden aber bei der Stadt- und Referatsspitze zu wenig Unterstützung. LHM und RBS haben immer noch so ganz begriffen, dass man ohne Personal keine Aufgaben und Ziele erfüllen kann.



Michael Hatala



Silke Hörl

#### Stellenbemessung und -bewertung Schulsekretariate:

Auch in diesem Bereich herrscht ein immer größerer Personalmangel bei ständig steigenden Anforderungen. Um diese angemessen zu berücksichtigen, müssen sog. Stellenbemessungsverfahren angestoßen werden. Diese bestimmen, welcher Aufgabenumfang und damit welcher Personalbedarf herrscht. Gleichzeitig muss die Stellenbewertung, also die angemessene Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, verbessert werden. Der RPR hat sich dieses Themas mittlerweile schwerpunktmäßig angenommen.



Thomas Kirsch



Karin Bäckerbauer

#### IT allgemein:

Vielfältige IT-Verfahren aus allen Bildungsbereichen (Schule, Kita, Tagesheime) landen beim RPR als ständigem Personalratsgremium. Es ist eine große Herausforderung, diese mittlerweile alle zwei bis vier Wochen eintrudelnden Themen angemessen und im Sinne der Beschäftigten zu behandeln. Der RPR achtet strikt auf die Einhaltung der städtischen Bestimmungen zur IT und lehnt alle Programme ab, die den Lehr- und Erziehungskräften Mehrbelastungen auferlegen würden.



Armin Anstett



Regina Riermeier-Wenninger

#### IT-Organisation:

Die Gründung der LHM-S als zuständiger externer Firma für die Gestaltung der Bildungs-IT war ein riesengroßer Fehler. Alle zuständigen Personalräte vom ÖPR über den RPR bis hin zum GPR hatten das Chaos vorausgesagt. Wie üblich meinten Oberbürgermeister, RBS und Stadtrat, alles besser zu wissen, und sind grandios damit gescheitert. Mittlerweile haben sie wieder eine Rolle rückwärts gemacht und die LHM-S dem IT-Referat eingegliedert. Warten wir ab, ob das Besserung bringt.

#### IT-Anforderungsmanagement:

Ein Fortschritt ist sicherlich, dass das für die Verwaltung geltende sog. Anforderungsmanagement jetzt auch ausdrücklich für die Bildungs-IT gilt. Nötig war dazu eine Klageandrohung des RPR, der seine Beteiligungsrechte durchsetzen musste. Ab jetzt ist gewähr-

der Referatsschwerbehindertenvertreter im RBS. **Silke Hörl** (Willy-Brandt-Gesamtschule), **Thomas Kirsch** (Tagesheime), **Karin Bäckerbauer** (Kita), **Armin Anstett** (FAKS Giesing), **Regina Riermeier-Wenninger** (Heinrich-Heine-Gymnasium) und **Hilger Uhlenbrock** (Kita) komplettieren die „GEW-Fraktion“ im RPR.

Es ist der GEW in den vergangenen drei Jahren gelungen, nicht nur die Diskussion im RPR zu prägen, sondern einige wichtige Themen anzustoßen und voranzubringen. Erstmals gelangen in dieser Amtsperiode auch einige Erfolge gegenüber dem Arbeitgeber. Dies gilt insbesondere für den Lehrkräftebereich, aber auch für die gemeinsamen Themen der Tagesheime und Kitas (v.a. IT), für die der RPR zuständig ist. Die GEW arbeitet dabei intensiv

leistet, dass vor der Einführung neuer IT-Programme der zuständige Personalrat ausreichend informiert ist und dass seine Wünsche berücksichtigt werden.

#### **BayernCloud:**

Den Anfang beim Anforderungsmanagement macht die Regelung der BayernCloud. Auch wenn es sich hierbei um ein Angebot des Freistaats Bayern handelt, entscheidet der zuständige Personalrat darüber, ob und in welchem Umfang sowie in welcher Art und Weise es genutzt werden kann bzw. muss. Es ist ein großer Fortschritt, dass die angedrohte Klage in Verbindung mit Praktikabilitätsabwägungen zu einer maßgeblichen Weichenstellung geführt hat: Der Stadtschulrat hat entschieden, die Nutzung der BayernCloud referatsweit mittels einer Referatsverfügung zu regeln. Damit ist der RPR der zuständige Personalrat und hat über die Inhalte dieser Verfügung entschieden, die zum 1.8. in Kraft gesetzt wurde.

#### **Kita-IT:**

Auch die Anpassung der bestehenden Programme zur Kitaverwaltung sowie die geplante Einführung einer Kita-App liegt in der Zuständigkeit des RPR. Grund dafür ist, dass diese Programme bei mehreren Dienststellen des RBS (hier: Kita und Tagesheime) verwendet werden sollen. Auf Anregung der betroffenen Personalräte wurden Anpassungen vorgenommen, die etwa die sehr weitgehenden Sichtrechte für die Anwender\*innen der Kitaverwaltung eingeschränkt haben. Zur Kita-App wird eine Dienstvereinbarung ausgearbeitet, die u.a. etwaige Nutzungsverpflichtungen in geregelte Bahnen lenkt. Insbesondere wird dabei die Anschaffung von ausreichend vielen Diensthandys zur Voraussetzung gemacht.

#### **Arbeits- und Gesundheitsschutz:**

Dieser stellt eine zentrale Aufgabe jedes Personalratsgremiums dar. Auch in diesem Bereich gibt es einen großen Handlungsbedarf im RBS. Schulen und Kitas unterliegen seit mehreren Jahren uneingeschränkt der Arbeitsstättenverordnung. Diesbezügliche Ausnahmeregelungen sind ausgelaufen. Der aktuelle Stand der Technik ist auch anzuwenden. Der Arbeitgeber / Dienstherr hat die Beschäftigten vor Unfällen genauso zu schützen wie vor hohen psychischen Belastungen, die etwa durch zu große Hitze bzw. Kälte oder durch eine zu hohe Zahl an zu betreuenden Kindern bzw. Schüler\*innen in einem Raum entstehen. Für den RPR stellt das ein Dauerthema dar, bei dem aber bereits erste Erfolge erzielt werden konnten.

#### **Übergroße Hitze in Klassenzimmern:**

Die Protokollierung festgestellter Mängel durch den Fachdienst für Arbeitssicherheit hat dazu geführt, dass das RBS dieses Thema endlich einmal angeht. Nachdem Langzeitmessungen in einzelnen Klassenzimmern ergeben haben, dass in signifikanter Weise gesundheitsgefährdende Hitze (hier: über 38 Grad Celsius! Die Benutzung von Räumen mit dieser Temperatur ist

verboten!) über längere Zeiträume auftritt, wird jetzt gehandelt. Die Referatsleitung hat den Schulleitungen einen verbindlichen Prozess zum Umgang mit übergroßer Hitze in Klassenzimmern vorgegeben, der ggf. auch dazu führen kann, dass der Unterricht dort beendet werden muss.

#### **MLDO / ML\*DO:**

Nach jahrelangen Verhandlungen wurde zum 1.8. die neue Dienstordnung für Lehrkräfte und pädagogisches Personal an Schulen in Kraft gesetzt. Ordentlich gegendert heißt sie nun „Münchner Lehrer\*innendienstordnung“ (ML\*DO). Der RPR konnte sich nicht bei allen Punkten durchsetzen, aber ganz wesentliche Verbesserungen für das Lehrpersonal bewirken. Der RPR informiert gerne darüber in Personalversammlungen. Außerdem ist auf Anregung des RPR eine Onlineschulung für alle Lehrkräfte geplant.

#### **Versetzungen zu anderen Dienstherrn:**

Die jahrelangen Auseinandersetzungen mit Beschäftigten, Personalräten und nicht zuletzt dem Freistaat Bayern haben zu einem Umdenken des RBS hinsichtlich möglicher Freigaben für andere Dienstherrn geführt. Es sind Stadtratsbeschlüsse in Planung (und vielleicht zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Newsletters bereits umgesetzt), die es allen Lehrkräften aus dem Realschul- und Gymnasialbereich wieder ermöglicht, zu anderen Dienstherrn zu wechseln. Die rigide Verweigerungspolitik der letzten Jahre hatte eine immer größer werdende Zahl an Kündigungen des Beamtenverhältnisses insbesondere bei Realschullehrkräften zur Folge. Außerdem spricht sich diese Praxis natürlich herum, sodass immer weniger Referendar\*innen anschließend zur LHM gehen wollten. Der RPR hat seit Jahren eine Änderung angemahnt, die jetzt erfolgt ist. Im Bereich der beruflichen Schulen ändert sich nur für die dort beschäftigten Gymnasiallehrkräfte etwas, weil auch diese vom Freigabestopp betroffen waren. Berufsschullehrkräfte waren davon schon bisher nicht betroffen, weil der zuständige Geschäftsbereich schon immer etwas klüger war.

Darüber hinaus bleiben drängende Themen, die sich der RPR für den Rest der Amtsperiode bzw. für die kommende vorgenommen hat:

Immer noch fehlen viele **Gefährdungsbeurteilungen** für Lehrkräfte. Insbesondere die psychischen Gefährdungsbeurteilungen fehlen häufig (v.a. im Geschäftsbereich A). Auch die Schulleitungen der Realschulen und Gymnasien haben noch keine psychische Gefährdungsbeurteilung erhalten. Im Geschäftsbereich B der beruflichen Schulen dagegen wurde diese in einem sehr intensiven Prozess unter Beteiligung des RPR erstellt. Auch die GEW erkennt dies an und ermuntert zum Weiter- und Nachmachen!

Gefährdungsbeurteilungen sind arbeitsschutzrechtlich für alle Beschäftigten vorgeschrieben und sollen dazu dienen, Gefährdungen an der Arbeitsstätte zu ermitteln und

diese zu beseitigen. Das Fehlen von Gefährdungsbeurteilungen stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die durch das Gewerbeaufsichtsamt sanktioniert werden kann. Jede\*r Beschäftigte hat das Recht sie einzusehen.

Außerdem fehlt (nicht nur bei der LHM) immer noch eine **Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte**. Urteile der Europäischen Gerichtshofs EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts erklären die Erfassung der Arbeitszeit als Pflicht des jeweiligen Arbeitgebers / Dienstherrn. Grund dafür ist, dass diese festhalten müssen, ob die Bestimmungen zum Arbeitsschutz in Bezug auf die Arbeitszeit auch eingehalten werden. Trotz der einschlägigen Urteile und der seitens des EuGH erteilten Auftrags an alle europäischen Regierungen zur Umsetzung dieser Urteile in nationales Recht spielt das zuständige Bundesarbeitsministerium auf Zeit. Ursache dafür ist die Blockadehaltung der Kultusministerien. Diese wissen schon ganz genau, dass ihre Regelungen zur Arbeitszeit der Lehrkräfte rechtswidrig sind, weil sie nur die Unterrichtszeit vorgeben.

Die LHM ist ein eigener Dienstherr und könnte bzw. müsste unabhängig von anderen Vorgaben auch selbst handeln. Sie steckt jedoch lieber den Kopf in den Sand und wartet auf göttliche Eingebungen von oben.

Unabhängig vom Vorgehen des RPR sieht die GEW dringenden Handlungsbedarf und arbeitet wie auch andere Verbände an Einzelklagen gegen die verschiedenen Dienstherrn. Mit vereinten Kräften gelingt es vielleicht, dieses wichtige Thema voranzubringen!

## Personalrat KITA

Mit 6 von insgesamt 23 Plätzen im Personalrat KITA liefern die GEW-Gremiumsmitglieder regelmäßig wertvolle Impulse. Bei zwei Freistellungen und 4 weiteren Mitgliedern aus unterschiedlichen Abteilungen im Bereich KITA sind die GEW-Personalrät\*innen zu festen Ansprechpartner\*innen für viele Kolleg:innen geworden.

Die unterschiedlichen Erfahrungen und verschiedenen Blickwinkel der einzelnen Mitglieder bereichern stets aufs Neue die Arbeit und Diskussionen des Gremiums.

Auf die bisherige Amtszeit blicken wir positiv zurück, da wir in vielen Einzelgesprächen, Personalgesprächen und Teambesprechungen die Kolleg\*innen begleiten und unterstützen konnten. Dabei sind die Themen so vielfältig, wie auch die Mitarbeiter:innen bei KITA, von z. B. Arbeitszeithemen, Führungsthemen, Hauswirtschaftsthemen über Gesundheitsmanagement, Konfliktmanagement und Nachhaltigkeit, bis Personalentwicklung und Zusammenarbeit.

Wir schauen aber auch kritisch nach vorne, da es weiterhin viel zu tun gibt, und dabei der Fachkräftemangel sowie der Rechtsanspruch zum Ganzttag zentrale Themen sind.

Als GEW wollten wir, dass die Personalratsarbeit in den Einrichtungen transparenter wird. Dies ist teilweise gelungen durch die Zusendung des aktuellen Flyers des KITA-Personalrats. Zudem nehmen wir zu Gesprächen Flyer

mit der Bitte um Aushang mit, um die Personalvertretung als Angebot sichtbar zu machen.

Der Bereich KITA steht unter ständig wachsenden Belastungen. Um diesem entgegenzuwirken bzw. abzumildern, wurde vom Personalrat KITA ein Brief an den Oberbürgermeister verfasst, der für großes Aufsehen gesorgt hat. Die GEW hat diesen Brief unterstützt. Um die Thematik zu bearbeiten, wird es einen Klausurtag zwischen der Geschäftsbereichsleitung KITA und dem Personalrat KITA geben.

Die laufende Amtszeit geht noch bis in das Jahr 2026. Wir setzen weiter auf offene Kommunikation und eine positive Zusammenarbeit im Gremium und den Mitarbeitenden bei KITA, sowie der Vernetzung zwischen den verschiedenen Personalratsgremien.

Die zwei freigestellten GEW-Mitglieder im PR-KITA:



**Hilger Uhlenbrock**

089-233 43092

01525-6807423

hilger.uhlenbrock@muenchen.de



**Andreas Winckler**

089-233 43084

01525-7947780

andreas.winckler@muenchen.de

## Personalrat Tagesheime

Die GEW ist seit den letzten Wahlen im Juli 2021 wieder mit 3 Sitzen von 12 Sitzen im Personalrat Tagesheime vertreten.

Im bislang von Verdi dominierten Gremium hat die GEW mit Thomas Kirsch den 3. Vorstandsposten erkämpft. Derzeit hat die GEW insgesamt 9 Freistellungsstunden, die auf **Thomas Kirsch** und **Andreas Kreiner** aufgeteilt sind.



Thomas Kirsch



Andreas Kreiner



Unsere Aufgabe als GEW Vertreter sehen wir darin, die Personalrätstätigkeiten transparenter zu gestalten, Ansprechpartner und Vertreter für die GEW Mitglieder und für alle weiteren Beschäftigten im Tagesheimbereich, der heilpädagogischen Tagesstätten und der Beschäftigten im Bereich Kooperativer Ganzttag (KoGa) bei A4 zu sein.

Die Tagesheime, die heilpädagogische Tagesstätten und der nun seit einigen Jahren stetig wachsende KoGa-Bereich stehen vor enormen Herausforderungen und massiven Veränderungen gerade im Hinblick auf den Rechtsanspruch der Eltern auf eine Ganztagsbetreuung ihrer Kinder ab 2026.

Aus diesem Grund findet eine massive Ausrichtung, Umgestaltung und Umstrukturierung der Tagesheime hin zu einer Umgestaltung zu KoGa statt. Der kooperative Ganzttag wird im Hinblick auf den kommenden Rechtsanspruch und auch unter der immer größer werdenden Personalknappheit als die Lösung und als umfassendes Heilmittel schlechthin gesehen.

Diesen Veränderungsprozess müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Tagesheimen aber mittragen. Sie müssten in diesem Veränderungsprozess mitgenommen und auf die neue Aufgabe vorbereitet werden. Die Schnelligkeit des Umgestaltungsprozesses vom etablierten und jahrzehntelang bewährten Betreuungssystem der Tagesheime zur neuen pädagogischen Ausrichtung im KoGa wird den betroffenen Beschäftigten aber erst spät bewusst und sie trauern dementsprechend oft dem alten gewohnten Tagesheimsystem noch lange hinterher, was zu Unmut im Arbeitsablauf und bei der Arbeitsgestaltung führt.

Wir sehen es als unsere Aufgabe als Personalrat, zum einen diesen Unmut geltend zu machen und auch Raum zu geben und zugleich den Veränderungsprozess zu be-

gleiten, Unstimmigkeiten anzusprechen und Verbesserungen durchzusetzen.

Zu dieser großen Herausforderung kommt hinzu, dass die Regierung von Oberbayern das bewährte System der innovativen Projektschule (IPS) im Tagesheimbereich gekündigt hat, was nicht nur einen großen pädagogischen Einschnitt, sondern vor allem eine große pädagogische Verschlechterung darstellt. Mit der Einführung des rhythmisierten Unterrichtes im Jahr 2006 war die Zusammenarbeit von Grundschule und Tagesheim neu aufgestellt worden zum großen Vorteil für alle Beteiligten, d.h. für die Lehrer und Lehrerinnen Erzieherinnen und Erzieher und für die Ergänzungskräfte wie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger und vor allem natürlich für die zu betreuenden Kinder. Es galt im Tagesheimbereich immer der Leitspruch: „Das IPS-Modell ist der Mercedes in der Betreuungslandschaft der Tagesheime.“

Die Erarbeitung eines umfassenden Kooperationsvertrag zwischen der Regierung von Oberbayern und der LH München hatte Jahre erfordert. Dieser Modellversuch, seit 2010 Regelförderung, hatte sich in der Praxis mehr als bewährt. Die Förderung der einzelnen Kinder durch das IPS-Modell war gerade in den sozialen Brennpunkten wie Neuperlach Zentrum als auch Hasenberg un verzichtbar und wurde stadtweit immer mehr ausgeweitet.

Im Juni 2024 wurde nun die Kündigung dieser Kooperationsvereinbarung durch die Regierung von Oberbayern bestätigt. Die bestehenden IPS-Standorte werden entweder zu regulären gebunden Ganztagsklassen umgewandelt oder im Umgestaltungsprozess im Rahmen von KoGa aufgefangen. Auch hier ist es unsere Aufgabe als Personalräte, diesen Veränderungsprozess zu begleiten und die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für die betroffenen Beschäftigten zu erwirken.

## 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



**Silke Hörl**  
GEW-Ansprechpartnerin  
für Schulen der  
besonderen Art  
silke\_hoerl@web.de

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



## Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden  
[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

### Persönliches

Nachname (Titel) \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße, Nr. \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_

Telefon / Fax \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Nationalität \_\_\_\_\_

gewünschtes Eintrittsdatum \_\_\_\_\_

bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis (Monat/Jahr) \_\_\_\_\_

☐ weiblich ☐ männlich ☐ weiteres \_\_\_\_\_

### Berufliches

Berufsbezeichnung (Für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe \_\_\_\_\_

Diensteintritt / Berufsbeginn \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_

Tarif- / Besoldungsgebiet \_\_\_\_\_

Tarif- / Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_ Stufe \_\_\_\_\_ seit \_\_\_\_\_

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) \_\_\_\_\_

Betrieb / Dienststelle / Schule / Hochschule \_\_\_\_\_

Straße, Nr. des Betriebes / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort des Betriebes / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

Bitte per Fax an 089 53 89 487 oder an:  
GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64  
80336 München

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.  
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber\*in) \_\_\_\_\_

Kreditinstitut \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_  
BIC \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_  
IBAN \_\_\_\_\_

Ort / Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

### Beschäftigungsverhältnis:

☐ angestellt ☐ beurlaubt ohne Bezüge bis \_\_\_\_\_ ☐ befristet bis \_\_\_\_\_

☐ beamtet ☐ in Rente/pensioniert ☐ Referendariat/Berufspraktikum

☐ teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Std./Woche ☐ im Studium ☐ arbeitslos

☐ teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Prozent ☐ Altersteilzeit ☐ Sonstiges \_\_\_\_\_

☐ Honorarkraft ☐ in Elternzeit \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.

### Mitgliedsbeitrag

[www.gew-bayern.de/mitgliedsbeitraege/](http://www.gew-bayern.de/mitgliedsbeitraege/)  
Für Student\*innen, Auszubildende und Praktikant\*innen im Anerkennungsjahr übernimmt der Landesverband Bayern den Beitrag