

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute
an Münchner Schulen



2. Sondernewsletter Corona Juni 2020

Themen:

Sommerurlaub 2020 – verdiente Erholung oder spontaner Notdienst?	1	Special: Videounterricht oder hochauflösender Striptease?	7
Notbetreuungen in den Ferien	3	Personalratsarbeit in Coronazeiten (und darüber hinaus)	8
PEIMAN - das Schreckgespenst	3	Personalratsentscheidungen in Zeiten von Corona	8
Trotz Corona: Bildungsfinanzierung schützen, auf mittlere Führungsebene verzichten!	3	Illoyale bayerische Beamte in Personalratsgremien?	9
Mehrarbeit in Corona-Zeiten	4	Was bedeutet „Freie Ausübung der Personalratsstätigkeit“?	9
IT in Corona-Zeiten	5	Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen	10
Bisherige Regelungen sind noch immer gültig!	5	Seltene Konstellation am bayerischen Himmel: Merkur und KuMi unauffällig	10
Homeschooling – Fragwürdige Ad-hoc-Lösungen durch fehlende sichere Angebote	6		
Ein paar Überlegungen zu Pädagogik und Methodik von Videounterricht	7		

Sommerurlaub 2020 – verdiente Erholung oder spontaner Notdienst?

Zunächst die gute Nachricht: nach dem aktuellen Stand besteht bei guter Planung durch die Schulleitungen die Möglichkeit, dass die Sommerferien wie gewohnt für Urlaub in der EU genutzt werden können.

Zwar wurde am 29. Mai 2020 nachträglich in die Dienstanzweisung des Personal- und Organisationsreferenten § 4c eingefügt, welcher es bei Bedarf ermöglicht, für Beamte sog. unterwertige Tätigkeiten (wie Telefondienste) anzuordnen. Allerdings bestehen für städtische Lehrkräfte im

Allgemeinen auch weiterhin keine sinnvolle Einsatzmöglichkeiten, weshalb man realistischerweise auch bei einer 2. Pandemiewelle nicht von einer Zwangsrekrutierung in der unterrichtsfreien Zeit ausgehen muss (vgl. S. 3 „PEIMAN – das Schreckgespenst“). Allerdings könnten Lehrer*innen, die in der Verwaltung (also am Referat) tätig sind, betroffen sein.

Im Übrigen fahren Lehrkräfte nicht sechs Wochen durchgehend in den Urlaub, sondern verrichten in der übrigen



unterrichtsfreien Zeit ihren Dienst z. B. in Form von Unterrichtsvorbereitung für das nächste Schuljahr. Im Gegensatz zu anderen Tätigkeitsgebieten städtischer Beschäftigte, die im Falle eines Lockdowns möglicherweise zum Stillstand kommen, bestünde also im Schuldienst weiterhin die Möglichkeit eine Art Normalbetrieb fortzuführen. Besonders positiv: Nach den bisherigen Erfahrungen scheint die Stadtspitze und die Verwaltung diesbezüglich die Ansicht der GEW München zu teilen.

Problematisch könnten jedoch Ersatz-/Feststellungsprüfungen und Notdienste werden (vgl. auch unten „Notbetreuungen in den Ferien“). Das kann erfahrungsgemäß auch noch recht kurzfristig angeordnet werden. Beispielsweise trägt das Schreiben des Kultusministeriums, das erneute Notbetreuungen veranlasste, das Datum 18.5.2020, also neun Schultage vor den Pfingstferien! Immerhin mehr Vorlauf als bei der Auslieferung der Masken zur Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts für die Abschlussklassen: Nach einigem Hin und Her wurden sie doch noch geliefert und „durften“ von den städtischen Beschäftigten noch rechtzeitig am Sonntag an den Schulen angenommen werden.

Aber: Ferien sind Ferien! Lehrkräfte, Sekretariatskräfte, die Mitarbeiter der technischen Hausverwaltung, die Sozialpädagogen usw. wurden in den letzten Monaten teilweise doppelt und dreifach belastet und brauchen eine durchgehende echte Ruhephase. Auch sie müssen ihren Urlaub unter genügend anderweitigen Unwägbarkeiten planen.

Die GEW München fordert daher:

- Ferien sind soweit möglich von Zusatzaufgaben freizuhalten! Falls Zusatzaufgaben (Aufsichten für Ersatz-/Nachprüfungen, Notbetreuungen etc.) unvermeidbar (!) in der unterrichtsfreien Zeit liegen müssen, so sollen diese so frühzeitig (!) wie möglich organisiert werden. „Rufbereitschaften“ sind damit unvereinbar.
- Außerdem ist darauf zu achten, dass Lasten nicht einseitig verteilt werden. Da die Sicherstellung der Gleichbehandlung sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes originäre Aufgaben des Personalrats sind, sind die örtlichen Personalräte im Zuge einer vertrauensvollen Zusammenarbeit einzubinden. Unter Umständen sind sie auch bezüglich der

Aufstellung eines Urlaubsplans zu beteiligen: Die Einzelfallprüfung erfordert dazu eine möglichst genaue Aufzeichnung von Notdiensten, Zeiten von Mehrarbeit oder Korrekturen etc., aber auch von Entlastungen. Faustregel zur Überprüfung: Sind 30 Urlaubstage sichergestellt? Neben den örtlichen Personalräten können sich GEW-Mitglieder bei individuellen Fragen natürlich auch an die GEW wenden. Bitte berücksichtigt, dass bei großem Beratungsbedarf ein ausreichend großer zeitlicher Vorlauf zwingend erforderlich ist. Die GEW ist eine Mitmachgewerkschaft, die meiste Arbeit wird von Ehrenamtlichen wahrgenommen. Und auch ein Telefongespräch mit den hauptamtlichen Kräften bringt nicht gleich eine Antwort auf jede Frage.

- Die GEW München lehnt es ab, dass Lehrkräfte als „Lückenfüller“ ad hoc herangezogen werden! Wir appellieren sowohl an die politisch Verantwortlichen als auch an die (örtlichen) Personalräte beherrscht geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einer Doppelt- und Dreifachbelastung der Lehrkräfte entgegenzuwirken.
- Zu beachten ist ferner, dass Urlaubswillige gemäß der Neufassung des §11 (der Dienstanweisung des Personal- und Organisationsreferenten) sich zwingend über die aktuellsten Hinweise des Auswärtigen Amtes und die Regelungen der Bayerischen Verordnung über Quarantänemaßnahmen für Einreisende zur Bekämpfung des Coronavirus auf dem Laufenden halten müssen. Bei Missachtung wird der Verlust der Gehaltsbezüge und weitere dienstrechtliche Maßnahmen in Aussicht gestellt. Es muss davon ausgegangen werden, dass Lehrkräfte, die einen Urlaub am Ende der Sommerferien gebucht haben und wegen einer 2. Infektionswelle nicht mehr rechtzeitig zurückkehren können, gegenüber einigen Führungskräften zunächst unter Rechtfertigungsdruck geraten: Das sog. Wegerisiko trägt der/die Beschäftigte. Vorsorglich weisen wir aber darauf hin, dass nach Ansicht der GEW mögliches (grob-fahrlässiges) Fehlverhalten den Beschäftigten immer noch nachgewiesen werden muss und der Arbeitgeber bei der privaten Lebensführung kaum Mitbestimmungsmöglichkeiten hat. Es gibt auch bei einer 2. Pandemiewelle keine „Beweislastumkehr“, nach dem Motto „schuldig bis die Unschuld bewiesen wurde“. GEW-Mitgliedern wird in diesen Fällen empfohlen, sich frühzeitig an den GEW-Rechtsschutz zu wenden.

Notbetreuungen in den Ferien

Das Kultusministerium hat angekündigt, dass auch in den Sommerferien Notbetreuungen stattfinden sollen (für die städtischen Schulen sind hier nur die Klassen 5 und 6 relevant). Sollte das auch an den städtischen Schulen umgesetzt werden (einschlägige Anfragen laufen gerade), könnten dafür Lehrkräfte auch in den Ferien eingesetzt werden. Dabei sind aber die indivi-

duellen Urlaubsansprüche zu beachten. Außerdem ist aus Gründen der Gleichbehandlung ggfs. ein Urlaubsplan aufzustellen, der wiederum ebenfalls der Mitbestimmung durch den ÖPR unterliegt (Artikel 75 (4) Nr. 3 BayPVG). Da man nicht unbedingt mit einem Ende der Pandemie nach den Sommerferien rechnen kann, sollten sich Lehrkräfte und Personalräte bereits

Gedanken über eine Aufteilung dieser Dienste in den Herbst- und Weihnachtsferien machen. Die GEW rät allen Lehrkräften – insbesondere in Corona-Zeiten – über alle dienstlichen Tätigkeiten genau Buch zu führen. Die Gesamtarbeitsverpflichtung beträgt 40 Zeitstunden pro Woche (bei Angestellten nur 39 Stunden) – allerdings bei nur 30 Tagen Urlaubsanspruch. Sollte

sich abzeichnen, dass diese Zeit nicht ausreicht, um alle Arbeiten einer Lehrkraft zu erledigen, ist die Schulleitung zu informieren. Diese hat dann entweder für Entlastung zu sorgen oder muss damit rechnen, dass Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie Korrekturen nicht mehr erledigt werden können.

PEIMAN - das Schreckgespenst

Bereits vor den Osterferien wurde abgefragt, wer an der Schule abkömmlich ist und ggfs. zu anderen Dienststellen der LHM abgeordnet werden kann. Manche Kolleg*innen sind dann in die PEIMAN-Listen eingetragen worden. Diese umfassen Beschäftigte, die dem Personal- und Organisationsreferat (POR) unterstellt wurden und im Bedarfsfall an anderen städtischen Dienststellen – insbesondere für pandemiebedingte Zusatzaufgaben – eingesetzt werden können. Im Schulbereich sind diese Listen mit ganz wenigen Ausnahmen inzwischen obsolet. Grundsätzlich werden alle Lehrkräfte entweder im Präsenzunterricht oder im Homeschooling benötigt. Ausschließlich Lehrkräfte, die weder an der Schule noch zu Hause unterricht-

ten können, könnten für PEIMAN in Frage kommen. Außerdem sind ausdrücklich verwaltungserfahrene Dienstkräfte erwünscht. Alle städtischen Referate mussten abhängig von ihrer Größe eine bestimmte Anzahl an Dienstkräften melden, die zu PEIMAN abgeordnet werden. Das Lehr- und Erziehungspersonal ist davon ausdrücklich ausgenommen. Lediglich einzelne Lehrkräfte, die bereits im Bereich der Schulverwaltung im RBS arbeiten, sind von diesen Abordnungen betroffen. Der großen Masse der Lehrkräfte an den Schulen kann Entwarnung gegeben werden: In den Sommerferien haben sie – abgesehen von eventuellen Notfallbetreuungen – frei.

Trotz Corona: Bildungsfinanzierung schützen, auf mittlere Führungsebene verzichten!

Die Coronakrise führt zu erheblichen Einnahmeausfällen und gleichzeitig explodierenden Ausgaben. Nach dem aktuellen Stand soll daher am RBS rund 6,5% eingespart werden. Dies lehnt die GEW München kategorisch ab!

Ganz abgesehen von dem Recht aller Kinder auf Bildung und den gerade den Kindern in der Coronakrise erstandenen Problemen: Keine Rendite ist so hoch wie die Bildungsrendite – und zwar sowohl für den Einzelnen als auch für die Allgemeinheit! Bildungsinvestitionen sind Zukunftsinvestitionen in den Standort München und Deutschland.

Im Gegenteil ist der Bildungssektor seit Jahren unterfinanziert. Lehrkräften und KITA-Kräfte müssen immer höhere Anforderungen erfüllen, ohne dafür entsprechende Anrechnungsstunden bzw. ausreichend Personal zu erhalten. Hätte man wenigstens die bereitgestellten Mittel für eine anständige, „flächendeckende“ IT eingesetzt, hätte die Coronakrise zumindest an den weiterführenden Schulen weitgehend „spurlos“ vorbeiziehen können. Aber allein beim

Digitalpakt des Bundes liegen fast noch die ganzen 5 Mrd. Euro brach herum (was pro Schule ca. 120 000 Euro entspricht), während die Kinder aus einkommensschwächeren Haushalten ohne eigene Rechner wochenlang abgehängt waren. Auch im reichen München.

Die GEW München fordert daher insbesondere:

1. Keine Stellenstreichung – schon gar nicht bei der frühkindlichen Bildung!
2. Das sog. kostenlose Jobticket muss bleiben. Viele Beschäftigte haben im Vertrauen auf die Finanzierung erst ein unübertragbares Jobticket mit jährlicher Zahlweise erworben bzw. haben darauf umgestellt.

Am „beschäftigtenfreundlichsten“ erscheinen die folgenden Einsparpotentiale:

1. Verzicht auf den weiteren Ausbau der kostspieligen Mittleren Führungsebene. Für derartige Experimente ist absehbar weder Geld noch Zeit vorhanden.
2. Reintegration der Mitarbeiter*innen der LHM-S,



der zu den Stadtwerken ausgelagerte IT-Betreuung für Schulen und Kitas, ins RBS. Nach unserer Kenntnis liegt immer noch keine Umsatzsteuerbefreiung vor. In diesem Fall würde eine Reintegration der Aufgaben der LHMS geradezu nahe liegen.

Wünschenswerterweise sollte auch der Gesamtpersonalrat gegenüber dem OB bezüglich der Auswirkungen

Mehrarbeit in Corona-Zeiten

Obwohl in den letzten Monaten nur wenig Präsenzunterricht an den Schulen stattgefunden hat, kann trotzdem Mehrarbeit angefallen sein. Die Lehrkräfte an beruflichen Schulen entnehmen genauere Informationen bitte dem Sondernewsletter zur neuen Arbeitszeitregelung an beruflichen Schulen. Auch Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen können aber u. U. Mehrarbeit geltend machen.

Die Schließung der Schulen und die Umstellung des Unterrichts auf digitale Formate können nicht der einzelnen Lehrkraft als „Freizeitausgleich“ gegengerechnet werden. Die Schulschließung ist eine vom Schulträger bzw. dem Kultusministerium angeordnete Maßnahme. Sie fällt damit unter die im einschlägigen – mittlerweile auch für die städtischen Schulen geltenden – KMS vom 4.10.2016 (enthalten in der Mitteilung Nr. 61 vom 30.10.2019) aufgeführten „Zeiten eines sonstigen Arbeitsausfalls, der vom Dienstherrn allgemein genehmigt wurde“. Zudem ist der Unterricht zumeist ja nicht ersatzlos entfallen, sondern findet lediglich in einer anderen Weise statt.

IT in Corona-Zeiten

Bisherige Regelungen sind noch immer gültig!

Bereits im ersten Corona-Sondernewsletter hatte die GEW darauf hingewiesen, dass auch in der aktuellen Krisensituation keine geltenden Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten aufgehoben worden sind. So ist etwa die RDV-f-IT auch weiterhin in Kraft. Das Gleiche gilt für die Referatsverfügungen zu Fronter und zu WebUntis sowie für die Dienstanweisung zum Infoportal. Kurz gesagt: Private Endgeräte müssen Lehrkräfte nicht benutzen. Wenn sie es dennoch tun, ist das zwar zulässig, um den Schutz der gespeicherten Daten müssen sie sich allerdings selbst kümmern.

Da der Schulbetrieb mittlerweile wieder aufgenommen wurde, muss auch niemand mehr zu Hause erreichbar sein – weder per Mail noch per Telefon. Abgesehen davon ist es dem Arbeitgeber / Dienstherrn nicht möglich einen Nachweis darüber zu führen, dass

gen von Einsparungen auf die Beschäftigten frühzeitig öffentlich Stellung nehmen. Leider gibt es bisher aber noch nicht mal eine Stellungnahme des Gesamtpersonalrats zur Allgemeinverfügung während der Kommunalwahl. Die GEW-Vertreter sind im Gesamtpersonalrat leider nach wie vor in der Minderheit.

Seit Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts wurden an vielen Schulen die zu unterrichtenden Klassen neu verteilt. Einigen Kolleg*innen wurden zusätzliche Klassen zugewiesen. Zumindest in den Fällen, in denen diese nicht ausdrücklich von der Unterrichtserteilung in anderen Klassen / Fächern entbunden wurden, ist dies nach Auffassung der GEW als Mehrarbeit zu werten (Anmerkung: Mehrarbeit kann im Schulbereich ausschließlich die über das individuelle Stundenmaß hinausgehende Unterrichtsstunde sein).

Die GEW rät allen betroffenen Kolleg*innen, zusätzliche Unterrichtsstunden genau zu dokumentieren (inklusive Nachweis etwa durch Kopien oder Ausdrücke des alten und neuen Plans), etwaige Mehrarbeit (Berechnung siehe Mitteilung 61) einzureichen und sich den Eingang bestätigen zu lassen. Die Anträge müssen durch die Schulleitung beschieden werden. Bei negativen Bescheiden oder Nichtbearbeitung können GEW-Mitglieder Rechtsschutz erhalten.



Hinsichtlich der Einführung verschiedener neuer IT-Programme sehen wir mittlerweile klarer: Offenbar wurde einzig MS Teams zentral beschafft und dessen Einsatz der Entscheidung der jeweiligen Schulleitung überlassen. Das heißt, dass die Freigabe dieses Programms (oder auch anderer mit Ausnahme von Fronter, WebUntis und Infoportal) durch den jeweiligen örtlichen Personalrat erfolgen muss. Dieser hätte vorab um seine Zustimmung gebeten werden müssen. Die Abschaltung eines IT-Programms kann auch nachträglich noch veranlasst werden. Die GEW empfiehlt daher allen betroffenen Lehrkräften, sich mit einer Eingabe an den jeweiligen örtlichen Personalrat zu wenden, welcher das Mitbestimmungsverfahren bei der Schulleitung dann einfordern und notfalls gerichtlich erzwingen kann.

Den Personalräten empfehlen wir, vor Zustimmung ein Meinungsbild der Beschäftigten einzuholen und vorab Kriterien zur Nutzung der vor Ort eingesetzten Software-Lösungen zu definieren. Dabei kann man die Referatsverfügungen zu Fronter und zu WebUntis sowie die Dienstanweisung zum Infoportal als Vorbild nehmen. Folgende Eckpunkte sollten im eigenen Inte-

resse der Lehrkräfte dabei Berücksichtigung finden:

1. Ausschließlich freiwillige Nutzung oder verpflichtende Nutzung nur während der durch Stundenplan festgelegten Arbeits- und Dienstzeit (dann aber unter der Voraussetzung eines jährlich neu zu fassenden positiven Beschlusses der Lehrer*innenkonferenz und unter Maßgabe von Punkt 5)
2. Verpflichtung der Schulleitung, für funktions-tüchtige Hardware zu sorgen
3. Verbot der Leistungs- und Verhaltenskontrolle über das entsprechende Programm (d.h. etwa Nichtberücksichtigung bei der dienstlichen Beurteilung oder Auswertungsverbot von Notenschnitten bzw. Schüler*innen-Rückmeldungen)
4. Verweis auf das in der RDV-f-IT und der DA-IT festgehaltene Verbot, Beschäftigte zur Nutzung privater Geräte zu verpflichten
5. Verweis auf die notwendige Konformität zu den geltenden Datenschutzbestimmungen und auf das zwingend erforderliche (selbstverständlich freiwillige!) Einverständnis der Lehrkraft zur Verarbeitung personenbezogener Daten

Homeschooling – Fragwürdige Ad-hoc-Lösungen durch fehlende sichere Angebote

Die IT-Möglichkeiten an Schulen bleiben peinlich, und die Lehrkräfte bekommen das immer wieder zu spüren, wenn Eltern wohlwollend darüber aufklären, was sie in ihren Betrieben alles machen können.

Warum funktioniert Mebis selbst nach den Osterferien, also in der 6. Woche nach den Schulschließungen noch immer nicht. Sollten die Schüler*innen ihre Aufgaben nachts abrufen? Sprachlos macht da die Aussagen eines hochrangigen Repräsentanten des Freistaats, dass Mebis sogar so gut angenommen wurde, dass es zeitweise nicht mehr erreichbar war. Aber nicht nur das Abrufen von Hausaufgaben, sondern auch die Möglichkeiten zur Hausaufgabenverbesserung in Mebis müsste doch einfacher gestaltet werden.

Die LHM-S hat den Schulen der Stadt relativ kurzfristig MS Teams zur Verfügung gestellt. Die Bedenken vieler Kolleg*innen zur Nutzung dieser Software bleiben bestehen, und selbst Schulleitungen sprechen sich bewusst gegen das Angebot aus, da sie datenschutzrechtliche Bedenken haben.

Bevor die Schulen aber Teams nutzen konnten, bestand natürlich ein dringender Bedarf nach Tools für den Fernunterricht und die Kolleg*innen griffen nach allem, was ihnen sinnvoll erschien – oft mit Bauchschmerzen. Man weiß oder ahnt zumindest, dass da im

Hintergrund Daten gesammelt werden. Grundsätzlich ist aber auch die Nutzung von Jitsi im Infoportal der Gymnasien fragwürdig. Ja, der Instant Messenger Jitsi wurde während der Schulschließung gerne genutzt, da es ohne Anmeldung und wohl teilweise auch ohne Installation verwendbar war. Aber IT-Anwendungen sind veränderbar und das kann problematisch werden, wenn diese einer Kontrolle durch die LHM oder den Freistaat entzogen sind. Beispielsweise hat Jitsi nicht nur Zugriff auf Kamera und Mikrofon, sondern auch auf den Kalender. Bei Zoom sind dann noch die Kontakte, das Telefon, der Speicher (also quasi alles) und der Standort dabei. Deutsche Datenschützer beanstanden



zu Recht, dass interaktives Spielzeug (Smart Toys) für Kleinkinder Daten in eine Cloud in die USA senden und dort zwei Jahre speichern. Hier „nötigen“ wir nun aber faktisch Schüler*innen (ggf. mit technikfernen Eltern) und Kolleg*innen, diese Anwendungen zu nutzen.

Darüber hinaus sind viele Anwendungen nicht auf eine ganze Klasse ausgelegt. Beispielsweise musste man beim Videounterricht über das Infoportal die Teilnehmerzahl der Schüler*innen begrenzen, damit die Sitzung möglichst nicht wegen Überlastung abgebrochen wurde. Je nach IT-Anwendung konnten Lehrmaterialien nicht zugeschaltet werden.

Hinzu kommt der enorme Aufwand, der nötig ist, damit die Schüler*innen die Software überhaupt nutzen konnten. Je jünger die Schüler*innen, desto weniger

Erfahrung haben sie mit Hard- und Software und desto mehr Hilfe brauchen sie – und zwar ganz individuelle. Gut, wenn sie wenigstens mit E-Mails umgehen können.

Mit Sorge denken da viele schon an das nächste Schuljahr. Vieles haben wir zwar inzwischen gelernt, vieles hat sich auch bei Freistaat, der LHM und der LHM-S getan, aber viele Probleme des Fernunterrichts sind noch immer nicht gelöst. Wie wäre es denn z. B. mit einem Videochat-Programm, das auf städtischen Servern läuft?

Und wie war das eigentlich mit den mobilen Endgeräten für Lehrer*innen?

Ein paar Überlegungen zu Pädagogik und Methodik von Videounterricht

Natürlich erfordert der Einsatz von Videokonferenzen eine stark veränderte didaktische Vorgehensweise: Unterrichten ist mehr als nur nett mit Schüler*innen von Angesicht zu Angesicht zu plaudern. Wie sieht's mit Gruppenarbeit oder haptischem Lernen aus? Man muss sich überlegen, wie man etwas veranschaulichen kann (ggf. ohne „Tafel“ in der App) und dann eine Ergebnissicherung diktiert. Alleine das ist schon anspruchsvoll.

Aber auch pädagogisch: Wenn Schüler*innen aus dem Chat „verschwinden“, kann das technische Gründe haben oder die Schüler*innen hatten einfach keine Lust mehr. Was aber tut man, wenn findige Schüler*innen herausbekommen, wie man in Videokonferenzen die Lehrkräfte wegschalten kann? Und wie geht man mit einsagenden Eltern hinter dem PC um?

Und ist es eigentlich vertretbar, nur mit den Schüler*innen per Video Unterricht zu machen, die die Voraussetzungen dafür haben? Demnächst werden seitens der LHM 6000 neue Geräte bereitge-

stellt. Sicherlich haben die Schulleitungen den realen Bedarf bereits abgefragt, sowie weitere städtische und bayerische Finanzierungsmöglichkeiten für die Schüler*innen weitergeleitet?! Ja, es ist gut, dass bedürftige Schüler*innen vom Freistaat einen Zuschuss von 150 Euro bekommen. Und es ist positiv überraschend, dass die Landeshauptstadt München mit zusätzlichen 250 Euro mehr als der Freistaat zur Verfügung stellt.

Mutige Kolleg*innen haben dann auch gleich Unterrichtsvideos aufgenommen, die sich die Schüler dann individuelle anschauen konnten. Und bei Videochat ging es dann „nur noch“ um Nachfragen.

Ja, es handelt sich um ungeübte Kommunikations- und Unterrichtsformen. Hoffen wir, dass es zu keiner erneuten Schulschließung kommt. Nach diesen Corona-Wochen dürften sich Schüler, Eltern und Lehrer einig sein: Homeschooling ist kein Ersatz für den Unterricht in der Schule, für das direkte Miteinander – selbst, wenn man noch Abstand halten muss.

Special: Videounterricht oder hochauflösender Striptease?

Denjenigen Schüler*innen, die mit der nötigen Technik und dem Know-how ausgestattet sind, bieten sich nun ungeahnte Möglichkeiten ihre Lehrer*innen hautnah zu erleben: Wie lang wird es dauern, bis die Ersten auf die Idee kommen, einfach mal ran zu zoomen und ein, zwei Schnapsschüsse zu machen, die dann digital bearbeitet, gut auf anzüglichen Seiten im Internet landen. Bevorzugt mit Klarnamen der Lehrkräfte – fürs leichtere Googeln.

Und wie verhindert man, dass das Privatleben einer Lehrkraft in die Öffentlichkeit kommt? Man sagt einfach seiner Familie, dass sie sich in den Nebenräumen

mal vier Unterrichtsstunden lang ruhig verhalten soll. (Man könnte natürlich aus einem Klasserraum heraus arbeiten, wenn die Technik dort das möglich machen würde ...)

Es gibt aber auch genug Möglichkeiten für die Schüler*innen sich zu blamieren, beispielsweise mit dem in Unterwäsche vorbeilaufenden ahnungslosen Vater, der Schülerin mit der ärmlich-beengten Wohnung und dem Poster der nicht mehr angesagten Boyband an der Wand. Leider hört man nicht nur den Staubsauger, sondern halt auch die Streitereien der Eltern mit.

Es demotiviert unter diesen Bedingungen schon, wenn manche Schulleitungen selber keine einzige Stunde Videounterricht durchgeführt haben, dann aber stöhnend-enttäuscht berichten, dass überlastete Eltern fordern, dass man als Lehrer*in auch während Corona seinen Job machen müsse – zur Not via Internet.



Allen Beteiligten fehlt einfach Erfahrung und Schulung mit dem Medium Live-Video.

Hier ein paar Tipps:

- Unterricht per Videokonferenz ist nichts, dass ein Schulleiter anweisen kann. Die Nutzung solcher Tools ist für Lehrer*innen und Schüler*innen freiwillig.
- Nur Video-Tools nutzen, die den Hintergrund ändern bzw. auspixeln können (MS Teams kann das, aber anscheinend nicht in allen Versionen).
- Video nur nutzen, wenn es wirklich nötig ist. Oft reicht auch ein Tafel-Tool oder die Textdatei mit dem Unterrichtsinhalt.
- Übrigens: Es schont auch Ressourcen und verbessert die Stabilität der Verbindung, wenn man Kamera und Mikro abschaltet, wenn man nichts sagen will.
- Mit den Schülern darüber reden, was sie zeigen und wie es überkommen kann.

- Selbst darüber nachdenken, was man von seinem Privatleben mit einem Videochat preisgibt.
- Schüler, die Blödsinn machen, kann man auch aus der Konferenz rauschmeißen bzw. sie nicht mehr ein-

laden. Es gibt kein Recht auf Videounterricht.

- Wenn man kein gutes Gefühl bei der ganzen Sache hat: Man kann seine Einwilligungserklärung zur Nutzung von Teams & Co. auch zurückziehen! Auch ein*e engagierte*e Lehrer*in muss nicht um jeden Preis Lösungen für alle Probleme finden, die aus den Versäumnissen von Gesellschaft, Schulbehörden und Schulleitungen entstanden sind.

Und an die Personalräte und Datenschutzbeauftragten:

- Wie sieht es bei diesem Thema aus mit der Freiwilligkeit an unserer Schule?
- Einwilligungserklärungen: Wurden sie von allen Beteiligten eingeholt? Sind sie verständlich formuliert? Enthalten sie alles Notwendige?
- Was passiert, wenn Screenshots und Mitschnitte von unterrichtlichen Videokonferenzen im Internet landen? Wer übernimmt die Verantwortung, wenn mit solchem Material die Persönlichkeitsrechte von Schülern verletzt werden?

Personalratsarbeit in Coronazeiten (und darüber hinaus)

Personalratsentscheidungen in Zeiten von Corona

Die Coronakrise ist kein übergesetzlicher Notstand, der Dienstvereinbarungen oder das BayPVG. außer Kraft setzen würde. Aber damit ein Personalrat Entscheidungen treffen kann, muss er – vielleicht sogar mit Nachdruck – einfordern, eingebunden zu werden. Insbesondere spielt in Zeiten von Corona der mitbestimmungspflichtige Arbeits- und Gesundheitsschutz und IT-Anwendungen eine große Rolle. Gerade in so besonderer Situation wie während der Pandemie müsste jeder örtliche Personalrat in regem Austausch mit der Schulleitung stehen. Beratungen durch Dritte (z. B. die GEW oder den RPR) können hier hilfreich sein.

Am Beispiel der Nutzung des Infoportals konnte man an bestimmten Schulen erkennen, dass der Umgang damit zumindest dem Geist der mit dem Referatspersonalrat vereinbarten Schutzbestimmungen wider-

spricht – zurückhaltend formuliert. Kolleg*innen beklagen sich sogar, dass sie Angst vor einer verdeckten Kontrolle mittels bestimmter IT-Anwendungen haben. Wir hoffen, dass diese Angst unbegründet ist. Die zurückhaltende Zustimmung des Referatspersonalrats zum Infoportal erweist sich aber nachträglich leider als gerechtfertigt. Wir vertrauen jedoch nach wie vor darauf, dass sich Schulleitungen nicht über diese von der Stadtschulrätin getroffenen Vereinbarungen hinwegsetzen. Was kommt sonst als Nächstes – Schulleitungen, die klare Vorgaben der Stadtschulrätin z. B. zum Nutzungsverbot potentiell lebensbedrohlicher Aufzüge ignorieren?

Die GEW möchte die örtlichen Personalräte in ihren Aufgaben stärken. Rat und Hilfe erhalten GEW-Mitglieder selbstverständlich auch während der Coronazeit. Zögert also nicht und nehmt bei Bedarf Kontakt auf.

Illoyale bayerische Beamte in Personalratsgremien?

Ein Mitglied eines Personalrates macht darauf aufmerksam, dass städtische oder bayerische Regularien durch eine Vorgabe der Schulleitung verletzt werden und fordert gegenüber seiner Schulleitung Rechte aus dem BayPVG ein. Wie ist das zu bewerten? Hochverrat? Wohl kaum. Denn bei Hochverrat gemäß § 80 StGB geht es um den Vorwurf, mit Gewalt den Bestand der Bundesrepublik oder die verfassungsmäßige Ordnung zu beeinträchtigen. Es handelt sich dabei noch nicht mal um Beleidigung im Sinne des StGB. Nein, so eine Person macht einfach das, was ihr Amt verlangt. Nicht nur Personalratsmitglieder, jede*r Beamte ist verpflichtet gegen Weisungen seiner/s Dienstvorgesetzten zu remonstrieren, wenn er Bedenken gegen die

Rechtmäßigkeit dieser Weisungen hat.

Wie ist es zu bewerten, wenn nun Schulleiter*innen oder Mitarbeiter*innen der Schulleitung vom Kollegium und Personalrat Unterordnung (auch unter zweifelhafte Weisungen) einfordern (wahlweise auch „Einsicht“, „Flexibilität“, „Rücksicht auf die Kollegen“ oder „pädagogische Verantwortung“)? Gerade, wenn man für seine Arbeit, seine Schule brennt: Als guter Chef / gute Chefin muss man von seinem Kollegium Nachfragen, Mitdenken, konstruktive-kritische Diskussionen erwarten, die einen vielleicht sogar vor Fehlern bewahren. Ansonsten kann es auch mal peinlich werden. Oder nicht?

Was bedeutet „Freie Ausübung der Personalratstätigkeit“?

Zuallererst ist eine Personalratssitzung nichtöffentlich und vertraulich. Hiervon unberührt bleibt das Recht, Beschlüsse über die Weitergabe von Informationen zu fassen oder auf Beschluss des Personalrats auch andere Personen einzubinden bzw. einzuladen. Zwar kann ein*e Schulleiter*in verlangen, dass der Personalrat ein bestimmtes Thema behandelt, und er darf zu diesem speziellen Punkt auch an der Sitzung teilnehmen. Die / Der Schulleiter*in beruft aber selbstverständlich keine Sitzung des Personalrats ein bzw. lädt die Mitglieder des Personalrats in sein Dienstzimmer vor. Umgekehrt kann aber der Personalrat die Anwesenheit der Schulleiterin / des Schulleiters einfordern. Also: Nur die / der Personalratsvorsitzende (bzw. die / der amtierende Stellvertreter) lädt ein. Dies ist obligatorisch. Logischerweise kann man als Mitglied des Personal-



An städtischen Schulen gibt es noch immer eine Reihe von Lastenaufzügen, deren Benutzung durch Personen streng verboten. Im Laufe des letzten Jahres gab es eine Reihe von Unfällen wegen unberechtigter Personennutzung. Trotz mehrfacher Hinweise auf diese Verbote und strikter Anordnung durch die Stadtschulrätin fahren manche Schulleiter*innen selbst regelmäßig mit solchen Aufzügen.

rats nur dann Beschlüsse frei treffen, wenn die / der Schulleiter*in (nach ihrer / seiner Anhörung) den Raum verlässt. Natürlich darf die / der Schulleiter*in zur Not des Sitzungsraums verwiesen werden, damit der Personalrat über den zu fassenden Beschluss vertraulich beraten und abstimmen kann – die Personalratssitzung leitet schließlich der / die Vorsitzende. Glücklicherweise

ist es bei der LHM sehr ungewöhnlich, dass derart grundlegende demokratische Spielregeln eingefordert werden müssen. Was wäre sonst das Nächste – das Personalräte in einer laufenden Lehrerkonferenz eine Stellungnahme/Entscheidung treffen sollen? Der Personalrat ist ein Kollektivorgan und es bietet – zusammen mit grundlegenden Rechts- und Sozialnormen – Schutz, gerade auch wenn potentiell konfliktbeladene Entscheidungen gegenüber der/dem Dienststellenleiter*in gefasst werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen

Der Arbeitgeber / Dienstherr ist verpflichtet die Gesundheit seiner Beschäftigten zu schützen. Die dafür erforderlichen Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig seitens des zuständigen Personalrats (ÖPR = örtlicher Personalrat an der Schule, RPR = Referatspersonalrat

oder GPR = Gesamtpersonalrat). Zuständig ist immer der Personalrat, deren jeweiliges Gegenüber auf der Arbeitgeberseite die Entscheidungsbefugnis hat. Damit unterliegen alle Arbeitsschutzmaßnahmen an Schulen, die der Schulleiter anweist, der Mitbestimmung durch

den ÖPR der Schule. Dieser hat auch ein Initiativrecht, kann also einschlägige Forderungen stellen. Die aktuell durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen an den städtischen Schulen unterscheiden sich teilweise sehr massiv. Lehrkräfte, die diesbezüglich Anregungen und Wünsche haben, sollten sich an den ÖPR wenden. Dieser prüft dann, ob ihm die Vorschläge sinnvoll erscheinen, und kann sie dann der jeweiligen Schulleitung

vorschlagen. Die GEW empfiehlt den Personalräten im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes insbesondere auf die korrekte Umsetzung der Hygienepläne des Kultusministeriums und des SARS-CoV-2 – Schutzstandard Schule der Kommunalen Unfallversicherung (Infos unter <https://dguv.de/corona-bildung/schulen/laender-infos/bayern/index.jsp>) zu achten.

Seltene Konstellation am bayerischen Himmel: Merkur und KuMi unauffällig

Im Mai 2020 traten zwei erwähnenswerte Ereignisse am weiß-blauen Himmel auf: Der Merkur zeigte mit Hilfe der nahen Venus bzw. der Erdmondsichel eine unauffällige Abendsichtbarkeit. Darüber hinaus sind die Bestimmungen zur Notenfestlegung in 11/2 an den Gymnasien für die Schüler*innen nicht zu beanstanden, geradezu erfreulicherweise. Man sollte jedoch darauf achten, dass unerwartet schwierige Einzelkonstellationen auftreten können (Beispiel: keine Klausur in 11/2, verhältnismäßig schlechte Klausur in 11/1, „Glückstreffer“ in der Ex in 11/2 – aber die Ersatzprüfung „vernichtet den Glückstreffer“). Da wäre es natürlich gut, wenn man eine passende Tabellenkalkulation oder Ähnliches vom dafür zuständigen

Kultusministerium zur Verfügung gestellt bekommen würde. Dann hätte man auch problemlos die Durchschnittsnoten der kleinen LNW aus 11/1 im Verhältnis zu 11/2 gewichten können, was die Unwuchten gegenüber anderen Schülerjahrgängen gemindert hätte und die „Übersichtlichkeit“ bei der Notenfeststellung auch nicht viel mehr erschwert hätte. So aber kennen die Noten wieder nur eine Richtung: steil nach oben! Auch bezüglich der Notengestaltung in den unteren Jahrgangsstufen verhält sich das Kultusministerium mutmaßlich noch bis kurz vor knapp unauffällig. Ein Paar Rauchzeichen hätten hier die Lehrkräfte aber vorab schon mal gefreut.

Die Ansprechpartner*innen der GEW im Personalrat:

im Referatspersonalrat



Alexander Lungmus
Realschullehrer, stellv. Vors.
alexander.lungmus@muenchen.de



Michael Hatala
Gymnasiallehrer
Willi-Graf-Gymnasium
m.hatala@gmx.de



Silke Hörl
Gymnasiallehrerin
Willy-Brandt-Gesamtschule
silke_hoerl@web.de



Petra Nalenz
Erzieherin
Hort Karl-Raupp-Straße
petra.nalenz@gmx.de



Karin Bäckerbauer
Erzieherin
Haus für Kinder Gotzinger Platz
baeck@web.de



Hilger Uhlenbrock
Erzieher
RBS-PR-KITA, RBS-KITA-QM/BGM
hilger.uhlenbrock@muenchen.de

im Gesamtpersonalrat



Mathias Sachs
Realschullehrer
Vorstandsmitglied
sachsmathias@aol.com



Petra Nalenz
Erzieherin
Hort Karl-Raupp-Straße
petra.nalenz@gmx.de



Anna Seliger
Sozialpädagogin
RBS Kita
anna.seliger@gew-muenchen.de