

Münchner Gymnasien – beschäftigtenfreundlich und mit gymnasialem Anspruch???

– Zwischenstand der Personalräte- und Gewerkschaftsarbeit –

Licht ...

Positiv kann man zunächst feststellen, dass zunehmend städtische Gymnasiallehrkräfte den Empfehlungen der GEW München folgen und Missständen (insbesondere während der Abiturzeit) auch mit Missstandsanzeigen begegnen. Bei verschiedenen (keinesfalls allen) Schulleitungen hat man dabei fast den Eindruck, dass sie selbst nur auf einen Grund gewartet haben, den Lehrer*innen im Rahmen des Möglichen entgegenzukommen. Insgesamt bleibt die LHM im Vergleich (!) zum Freistaat eine kulante Arbeitgeberin, beispielsweise was die drastisch schnellere Regelbeförderung oder Vergünstigungen wie sog. „Wahlstunden“ betrifft. Die etwas größere Beschäftigtenfreundlichkeit der LHM im Vergleich zum Freistaat findet bei der GEW einen starken Rückhalt. Bei der letzten Referatspersonalratswahl traten neben der GEW vier weitere Listen an. Mit großem Abstand schenkten 52,5% der verbeamteten und 48,5% der tarifbeschäftigten Gymnasiallehrkräfte der GEW das Vertrauen. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle nochmal herzlich bei Euch bedanken. Die große Zustimmung ist in Bayern keine Selbstverständlichkeit und ist auch nicht zuletzt auf die jahrzehntelange Arbeit der Gewerkschafter*innen an den Schulen zurückzuführen. Vielen Dank den GEW-Mitgliedern dafür!

Auf diesen Leistungen bauen wir auf und versuchen die Münchner Bildungslandschaft im Sinne der Lehrkräfte zu beeinflussen. Beispielsweise leiten wir ohne den Umweg über Schul- und Abteilungsleitungen differenziert die Meinungen der Lehrkräfte vor Ort an die sich teils verblüfft zeigenden politisch Verantwortlichen weiter und schöpfen die rechtlich engen Möglichkeiten des BayPVGs voll aus. Um weitere Verbesserungen zu erreichen bzw. um Fehlentwicklungen entgegenzuwirken hoffen wir auch weiterhin auf Eure Unterstützung und laden Euch ein, Mitglied zu werden und Euch auch persönlich an der Fachgruppe Gymnasien zu beteiligen.

... und Schatten

Leider gab es aber auch viele Entwicklungen, die sich dem Einfluss der Personalvertretungen und der GEW entzogen: So kam die LHM an den Schulen bisher mit einer vergleichsweise schlanken Hierarchie (und damit verbunden relativ wenig Bürokratie, Regularien und Abklärbedarf/Teamsitzungen) aus, was durch die Einführung der Mittleren Führungsebene in Frage gestellt



wird. Ferner stattete die LHM die Schulen zwar mit verhältnismäßig (!) vielen Stunden für Förderangebote (vgl. Münchner Weg, Bildungsgerechtigkeit, Inklusion) bzw. den Ganzttag aus, doch verschlechterte sich (zumindest zwischenzeitlich) die Verrechnung der GTG-Stunden in UPZ-Einheiten!

Sieht man von einigen wenigen attraktiven Angeboten ab, beklagen schul- und fächerübergreifend Kolleg*innen, dass der Ganzttag oft nur eine teure, kraftraubende Zwangsaufbewahrung ohne Mehrwert für

die Schüler*innen darstellt und der gymnasiale Anspruch zusehends auf der Strecke bleibt. Die GEW möchte daher u. a. erreichen, dass in Zukunft die Lehrerkonferenz über eine sog. Kapitalisierung der Ganztagsstunden beschließen darf, was eine (Teil-) Auslagerung bestimmter GTG-Stunden (bzw. GTA-Stunden) ermöglichen würde. Zur Klarstellung: Die Lehrerkonferenz soll dieses zusätzliche Recht erhalten und sich dann vor Ort ganz oder teilweise dafür oder dagegen entscheiden. Die Schulentwicklung seitens der Schulleitungen wäre dadurch auch nur dann beeinträchtigt, wenn sie nicht durch gute Argumente diejenigen überzeugen kann, die die Konzepte umsetzen sollen (Das würde auch grundsätzlich Sinn machen.) Gegebenenfalls muss die Schulleitung einen städtischen bzw. externen Anbieter für die Realisierung ihrer eigenen pädagogischen Vorstellungen suchen. Ferner soll ermöglicht werden, dass man die städtischen Haushaltsmittel für GTG-Stunden in der Unterstufe für die Teilung von Klassen in Kernfächern verwenden darf.

Die Personaldecke wird gefährlich dünn!

Mittelfristig stellt die Wiedereinführung des G 9 eine große Herausforderung dar. Zwar werden erst im Schuljahr 2025/2026 mit einem Schlag mehr Lehrkräfte gebraucht, aber dann sofort ca. 10 % mehr. Aufgrund aktueller Studienanfängerzahlen ist es höchst unwahrscheinlich, dass genau in diesem Jahr ausreichend Referendar*innen ihren Abschluss machen (2019+7 Jahre Ausbildung=2026). Man muss daher jetzt beginnen, einem vorhersehbaren Lehrkräftemangel durch einen langsamen Aufbau des Lehrerkollegiums entgegenzuwirken. Für die städtischen Gymnasien besteht zusätzlich das Problem, dass junge Referendar*innen oft nur den Freistaat als Arbeitgeber kennen und auch nicht alle unbedingt im teuren München leben wollen. Die GEW München



fordert daher rechtzeitig umzusteuern: An den städtischen Gymnasien sollen übergangsweise mehr Lehrkräfte eingestellt werden, die durch Klassen- teilungen etc. alle Kolleg*innen bis zum Jahr 2025/2026 entlasten. Seit Langem fordert die GEW auch, dass eine Stabsstelle am RBS geschaffen wird, die sich um die Personalgewinnung kümmert. München kann sich das leisten – es ist nur eine Frage der Priorisierung! Unterbleibt eine rechtzeitige „Eindeckung“ mit Lehrkräften, so hat dies nach 2025/2026 über Jahre negative Folgen für die Beschäftigten: Beispielsweise müssen ggf. riesige Klassen eingerichtet werden, um den Pflichtunterricht abzudecken, Wahl- und Förderangebote müssen gestrichen werden, es können keine Teilzeitanträge, Versetzungen oder Auslandsschuldienstanträge genehmigt werden.

Wachsende Anspruchshaltung an Lehrkräfte und die Digitalisierung

Schwierig ist auch eine steigende Anspruchshaltung an die Lehrkräfte durch Teile der Gesellschaft. Dies verdeutlichte sich beispielsweise immer wieder bei den Abiturprüfungen: Lehrkräfte sollen schneller korrigieren (2017) oder der Notenschlüssel soll angepasst werden (2019). Bereits bei Einführung des G 8 wurden nachträglich die sog. Hürden abgesenkt. Und das bei einer bereits stärkeren Gewichtung der kleinen („mündlichen“) Leistungsnachweise. Muss jede Neuerung des Kultusministeriums ein Erfolg sein und woher kommt dieser Forderungshaltung mancher? Ein Grund für Letzteres liegt in den fatalen Signalen, die jahrelang manche (keinesfalls alle) Schüler*innen in ihrer überzogenen Forderungshaltung ermutigten!

Außer der „Nebentätigkeit“ Unterricht muss bzw. soll man arbeitstäglich überprüfen bzw. bearbeiten: Termine, Aufgaben und Mails im Info-/Elternportal, die dienstliche Mailadresse Name@muenchen.de, die webmail.musin.de-Mailadresse, das Fach und die Aushänge im Lehrerzimmer, das DSB, in WiLMA, am besten noch Mebis und und und. Der Lehrberuf ist schon jetzt gekennzeichnet durch eine starke Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, was durch die Digitalisierung (Bsp.: Info- und Elternportal) in der Praxis noch steigen wird. Einerseits können Erziehungsberechtigte Lehrkräfte in Zukunft rund um die Uhr mit Mails etc. bombardieren. Dabei wird der Druck wachsen, schnell und umfassend auf Eltern- und Kolleg*innenanfragen zu antworten. Hat man jedoch andererseits Eltern, welche die Digitalisierung ablehnen oder sie nicht beherrschen, muss man neben der digitalen parallel in der „analogen“ Fassung mit Papier und Telefon arbeiten – wo ist da die Arbeitersparnis? Für die verpflichtende Nutzung des Info-/Elternportals gelten ausschließlich (das heißt ausnahmslos!) die vier Punkte gemäß der Unbedenklichkeitserklärung des RPRs (vgl. Einführungshinweise beispielsweise in der 1. Lehrerkonferenz im Schuljahr als die vier Noteneintragungstermine festgelegt wurden). Bei Fragen bezüglich der Auslegung der vier Punkte

können sich Personalratsgremien, Schulleitungen etc. selbstverständlich vertrauensvoll an die dafür zuständigen Kolleg*innen im Referatspersonalrat wenden, um eine ordnungsgemäße Ausführung der festgelegten Bedingungen sicherzustellen.

Die GEW weist ausdrücklich darauf hin, dass es keine Verpflichtung gibt, (arbeitstäglich) über das Infoportal zu kommunizieren oder Nachrichten zu bearbeiten. Verpflichtend ist es lediglich zu prüfen, ob Nachrichten eingegangen sind. Bearbeiten kann man sie auch zu einem anderen Zeitpunkt. Die GEW weist ebenfalls darauf hin, dass für die Bearbeitung dieser Nachrichten die gleichen Rahmenbedingungen gelten wie für alle anderen beruflichen Tätigkeiten: Wird der Umfang zu hoch und kann nicht mehr im Rahmen der geltenden Arbeitszeiten bewältigt werden, muss man das der vorgesetzten Dienstkraft mitteilen – am besten im Rahmen einer Überlastungsanzeige!



Nachdem nun gerade das Infoportal eingeführt wurde, fragt man sich, wann die nächste digitale Neuerung (nach der Schatzkiste, Moodle, ASV und Co.) unbedingt eingeführt werden muss. Da hört man schon wieder energische Forderungen nach Messengerdiensten (wie WhatsApp) für den abendlichen (!) Schüler-Lehrer-Kontakt. Kein Scherz! Feierabend für Lehrkräfte – Fehlanzeige!

Wie stehen die Chancen, dass es besser wird?

Das hängt entscheidend von dem Willen der Entscheidungsträger ab, ob München nicht nur als Dienstleister für die Bürger*innen, sondern auch als Arbeitgeberin attraktiv sein soll.

Einerseits zeigt eine reiche Stadt vor der Kommunalwahl 2020, was sie alles kann: Verdoppelung der Münchenezulage (wäre auch mal für den Gymnasialbereich interessant, da diese durch A13+Z nicht abgebildet wird), Neugestaltung des Fahrkostenzuschusses (umgangssprachlich: „Finanzierung des MVV-Jobtickets“),

fünfjähriger Mieterhöhungsstopp in den städtischen Gewofag-Wohnungen etc.

Andererseits bahnen sich durch strukturelle Maßnahmen wie der Einführung der Mittleren Führungsebene (MFE) und der Digitalisierung neue (oft unnötige) Konflikte an. Bisher konnte im Bereich Digitalisierung dank engagiert geführter Auseinandersetzungen das Schlimmste verhindert werden. Ob auch in Zukunft eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen werden kann, hängt auch von der Stärke streitbarer Lehrerverbände ab. In den kommenden Jahren sind allerdings noch deutlich größere Herausforderungen in diesem Bereich zu befürchten. Die Personalratsgremien benötigen dabei nicht zuletzt Euer Vertrauen und Eure Unterstützung, wenn in Lehrerkonferenzen etc. der Konflikt nur aus Arbeitgebersicht dargestellt wird.

Was ist zu tun?

Die folgenden Kernforderungen sollen für die städtischen Gymnasien über den GEW-Stadtvorstand im Zuge der Kommunalwahl 2020 in den politischen Prozess eingespeist werden und fortlaufend eingefordert werden. Die ausführlichen Leitlinien und Forderungen können auf der GEW-Fachgruppenhomepage unter <https://www.gew-muenchen.de/fachgruppen/schule/gymnasium/> eingesehen werden. Selbstverständlich wird die Agenda der Fachgruppe Gymnasien laufend aktualisiert.

Kernforderungen der Fachgruppe Gymnasium

(I) Reduktion der Arbeitsbelastung

1. Spitzenbelastungszeiten (wie beim Abitur) sind durch eine transparente und vorausschauende Verwendungsplanung und Aufgabenverteilung zu vermeiden. Entlastungsmöglichkeiten müssen bei allen gesucht werden. Die örtlichen Personalräte müssen an der Verwendungs- und Stundenplanung im Hinblick auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ausreichend beteiligt werden. Im Zweifel soll ein Erörterungsgespräch des örtlichen Personalrats und der Schulleiterin/des Schulleiters mit der/dem Dienstvorgesetzten der Schulleiterin/des Schulleiters erfolgen.
2. Verwaltungsarbeiten sollen nach Möglichkeit durch eigens dafür eingestellte Kräfte wahrgenommen werden. Beispiel: Absenzenkontrolle durch Sekretariatskräfte. Natürlich müssen dafür entsprechend mehr Verwaltungskräfte eingestellt werden. Ist für die Stadt übrigens sogar effizienzsteigernd! Außerdem muss dringend überprüft werden, inwieweit die Aufgabenmehrungen der nichtpädagogischen Mitarbeiter*innen (THVs, Sekretariatskräfte, Bibliothekare etc.) dauerhaft zusätzliche Stellen erfordern.
3. Anrechnungsstunden sollen dem tatsächlichen Zeit-

aufwand angepasst werden. Im Allgemeinen müssen Anrechnungsstunden somit erhöht werden. München hat sehr viel Geld und gibt für vieles sehr viel aus. Hier wären Mittel sicher sinnvoll(er) eingesetzt.

(II) Erweiterte Schulleitung (MFE), Verbesserung der Führungskräfteauswahl etc.

4. Die sog. erweiterte Schulleitung (ESL bzw. MFE) erzeugt erhebliche Risiken für das Arbeitsklima und festigt tendenziell eher bereits bestehende Machtstrukturen. Die ESL (bzw. MFE) schafft zudem auch keine bessere Besoldung an Gymnasien. München muss diesem Trend gesetzlich nicht folgen. Die Einführung der MFE soll an den städtischen Gymnasien ausgesetzt bzw. wieder abgeschafft werden.
5. Die erweiterte Schulleitung soll die Führungsspanne analog zur Privatwirtschaft verkürzen, was zu deutlich mehr Kontrolle bei den „einfachen“ Lehrkräften führt. Dies lehnen wir ab! Bei Schulleitungen wird aber gar nicht erst darüber nachgedacht wie deren Führungsverhalten, Leistungen etc. zu verbessern wären. Damit Probleme vor Ort eine Chance haben „nach oben“ vorzudringen, soll daher regelmäßig (mindestens zwei Mal im Schuljahr) der/die Dienstvorgesetzte der Schulleiterin/des Schulleiters am Jour Fixe des örtlichen Personalrats mit der Schulleiterin/des Schulleiters teilnehmen.

(III) G9, Ganztagsangebote, Sprachförderung (vgl. Leitlinien s.o.)

6. Die Angebote im Ganztage, die in ihrer bisherigen Form keinen erkennbaren Mehrwert haben, müssen fortlaufend identifiziert werden. Gegebenenfalls müssen diese eingestellt werden oder beispielsweise durch die Schulsozialarbeit ziel führend neu gestaltet werden. Die Lehrerkonferenz soll im Zweifel über die Kapitalisierung von Ganztagsstunden entscheiden.
7. Die LHM möge sich dafür einsetzen, dass rechtliche Regelungen dahingehend geändert werden, dass man in der Unterstufe GTG-Stunden für die Teilung von Klassen in Kernfächern verwenden darf.
8. Um den absehbaren Lehrer*innenmangel beim aufwachsenden G9 entgegenzuwirken, sollen Lehrkräfte über den aktuellen Bedarf eingestellt werden. Diese vorübergehend zusätzlichen Lehrkräfte sollen zwischenzeitlich für die Teilung von Klassen bzw. zu Team Teaching (analog zur Praxis im Realschulbereich) eingesetzt werden.

Kontakt zur Fachgruppe Gymnasien über
 Michael Hatala
michael.hatala@gew-muenchen.de, 0176 39579577
www.gew-muenchen.de/fachgruppen/schule/gymnasium/

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
baeckl@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