

Leitlinien und Forderungen der Fachgruppe Gymnasium für die Jahre 2020-2023

(Entwurf Stand 6. April 2019)

Ziel:

Die folgenden Leitlinien bilden die Grundlage der Arbeit der Fachgruppe Gymnasium der GEW München für die Jahre 2020-2023. Sie dienen dem Stadtverband als Beschlussvorlage für die Forderungen zur Kommunalwahl 2020 und sollen im November 2019 in die Erklärung der bildungspolitischen Konferenz aufgenommen werden.

a) IST-Stand:

Eigentlich sollte die Einführung des viel gelobten G8 endgültig sein. Eigentlich.

Eigentlich sollten Lehrkräfte sich ausgeruht auf ihre pädagogischen und fachdidaktischen Arbeiten konzentrieren können. Eigentlich.

Eigentlich sollte mit dem Ausbau des Ganztags keine reine Zwangsaufbewahrung der Jugendlichen verbunden sein. Eigentlich.

Eigentlich sollte der gymnasiale Anspruch erhalten bleiben. Eigentlich.

Spätestens mit der Rolle rückwärts zurück zum G9 fragt man sich, ob die Lebenswirklichkeit in den Klassenzimmern (teilweise) erkannt wurde.

b) Grundsätzliches: Die Bildung der nächsten Generation ist kein geeignetes Feld für sachfremde machtpolitische Erwägungen. Die Menschen vor Ort können am besten einschätzen, wie am effektivsten die wichtigsten Ziele erreicht werden können. Deshalb muss eine langfristige **Vision** sein: eine **echte Partizipation an den Münchner Gymnasien!** Übrigens gehören neben der Schulleitung und den „Oberlehrern“ auch Sozialpädagogen, Erzieher, Sekretariatskräfte, technische Hausverwalter, Reinigungskräfte, . . . zu den „Stakeholdern“ der Schulen, die auch alle für eine erfolgreiche Schule mitarbeiten (müssen). Das könnte nach über hundert Jahren auch mal in die GSO einfließen.

c) Umsetzungsmöglichkeiten für eine bessere Schule:

Mit der Einführung des G9 kommt absehbar in den nächsten Jahren ein riesiger Lehrermangel mit all seinen Folgen auf den gymnasialen Dienstbetrieb zu (vgl. Lehrerbedarfsprognose des Freistaats). Die LH München sollte noch stärker die Möglichkeiten ausschöpfen, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern. Dazu einige „Dauerbrenner“:

(I) Die Arbeitsverdichtung und die Arbeitsbedingungen dürfen aus einem Traumberuf nicht den TOP-Burnout-Job machen!

- Zusätzliche Arbeiten müssen stets durch entsprechende Entlastungen ausgeglichen werden: entweder durch eine adäquate Erhöhung der Anrechnungsstunden oder durch den Wegfall anderer Pflichten. Dies

betrifft auch Bereiche, die von ihrem zeitlichen Umfang besonders schwer quantifizierbar sind.

- Anrechnungsstunden sollen dem tatsächlichen Zeitaufwand 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.
- Verwaltungsarbeiten sollen nach Möglichkeit durch eigens dafür eingestellte Kräfte wahrgenommen werden. Natürlich müssen dafür entsprechend mehr Verwaltungskräfte eingestellt werden. Ist für die Stadt übrigens sogar billiger!
- Spitzenbelastungszeiten (wie beim Abitur) sind durch eine transparente und vorausschauende Verwendungsplanung und Aufgabenverteilung zu vermeiden. Entlastungsmöglichkeiten müssen bei Allen gesucht werden.
- Die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und ein wertschätzender Umgang müssen aktiv gefördert werden.
- Lehrplan Plus – die Kompetenz „Kompetenz“
Lehrkräfte müssen z.B. durch Arbeitsmaterialien und Fortbildungsmaßnahmen ausreichend unterstützt werden. „Arbeiten für den Papierkorb“ sind zu vermeiden: nicht jede Schule muss praktisch deckungsgleiche Medienkonzepte erstellen und diese unter viel Arbeitsaufwand mit eigenen Medien befüllen, die dann nicht benutzt werden können, weil die Rechner nicht funktionieren.
- Allgemein muss die Schulhausausstattung verbessert werden. Sanierungsmaßnahmen müssen schnell und zeitnah durchgeführt werden. Erfahrungen zeigen, dass eine verschmutzte Umgebung sogar zu einer erhöhten Gewaltbereitschaft führen kann. Der Lernerfolg wird durch eine ansprechende Lernumgebung gefördert!

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

- Die sog. erweiterte Schulleitung erzeugt erhebliche Risiken für das Arbeitsklima. Eine neue Hierarchieebene führt nicht zu mehr Partizipation, geringerer Bürokratie, mehr Transparenz und persönlicher Verantwortung, sondern festigt tendenziell eher bereits bestehende Machtstrukturen. Die ESL (bzw. MFE) schafft zudem auch keine bessere Besoldung an Gymnasien. An den städtischen Gymnasien wurde (warum auch immer?) keine ESL erprobt. München muss diesem Trend gesetzlich nicht folgen. Die ESL soll an den städtischen Gymnasien nicht eingeführt bzw. wieder abgeschafft werden.
- Die erweiterte Schulleitung soll die Führungsspanne analog zur Privatwirtschaft verkürzen, was zu mehr Kontrolle bei den „einfachen“ Lehrkräften führt. Gleichzeitig haben die Vorgesetzten der Schulleiter eine praktisch unmögliche Führungsaufgabe zu bewältigen: Die Vorgesetzten der Schulleiter sind physisch weit entfernt und müssen weites gehend auf

die Informationen vertrauen, die sie von den zu führenden Schulleitern selbst bekommen. Eine besonders effektive Dienstaufsicht erscheint so nicht gewährleistet. Ferner entstehen durch diese Struktur Anreize bzw. Notwendigkeiten für die Schulleiter, sich durch „Vollzugsmeldungen“ „nach oben“ zu profilieren. Die Kontrolle der Schulleiter muss daher in Anlehnung an Schulen, an welchen der MB angesiedelt ist, deutlich verbessert werden. Bei neugegründeten Privatschulen finden durch die Schulaufsichtsbehörden angeblich auch bestimmte Kontrollen statt, die man (teilweise) auch bei Schulleitern im öffentlichen Dienst anwenden kann und sollte.

- Die Auswahl von Führungskräften an Gymnasien soll umfassend reformiert werden. Lehrkräfte sollen Vorbilder sein, Schulleiter sollen Vorbilder für Lehrkräfte sein. Führungskräfte im öffentlichen Dienst müssen daher selbstverständlich Mindestanforderungen an Integrität, Fachkompetenz und Empathie dauerhaft erfüllen. Zeigen sich bei einer Führungskraft im Laufe der Diensttätigkeit in dieser Hinsicht gravierende Mängel, so muss aus Fürsorgepflicht gegebenenfalls eine externe Aufsichtskraft an der Schule zur Unterstützung beigestellt werden (vgl. Verfahren in religiösen Einrichtungen). Dies gilt übrigens auch aus Fürsorgepflicht den Führungskräften selbst gegenüber: Auch Führungskräfte können unter Überforderung, persönlichen Problemen, gesundheitlichen Problemen, etc. leiden.
- Beschäftigte im öffentlichen Dienst stehen in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis und zwar zu Moral, Recht und Gesetz! Ob in der Praxis Dienstaufsichtsbeschwerden (wie in der an sich gut durchdachten Rechtstheorie) gestellt werden, ist fraglich. Einem falschen Loyalitätsverständnis muss daher zum Schutz der staatlichen Institutionen grundsätzlich immer frühzeitig und aktiv entgegengewirkt werden (Stichwort: „Hierarchie schützt Hierarchie“). Da es überall „menschelt“, sollte man bewusst dazu ermutigen, sich bei einem angestrebten Rollenwechsel an eine andere Schule zu bewerben.

(III) Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Life-Work-Balance, Ruhestandsregelungen

Teilzeit bedeutet Teilzeit! (vgl. Klage der GEW beim Bundesarbeitsgericht) Es gibt Gründe, warum man (realitätsnäher: frau) auf laufendes Einkommen und Pensionsansprüche verzichtet. Die allgemeinen Forderungen der GEW zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind auch für den Gymnasialbereich uneingeschränkt gültig.

Die LHM hat sich bei den allgemeinen Rahmenbedingungen vorbildlich um Gendergerechtigkeit gekümmert: beispielsweise werden Teilzeitanträge erfahrungsgemäß wohlwollend geprüft und realisiert, lange vor der sog. Elternzeit wurden auch die Möglichkeiten der Väter gestärkt, sich am Familienleben einzubringen. Es besteht darüber hinaus aber noch an einzelnen Schulen die Möglichkeit, „weiche Faktoren“ zu verbessern. Beispielsweise sollte auf

Referatsebene eine Dienstvereinbarung zu Stundenplänen und Arbeitszeiten vereinbart werden. Letzteres würde allen Beschäftigten zu Gute kommen. Auch sollen Teilzeitmodelle und Sabbaticals im gymnasialen Bereich ausgebaut werden. Dies gilt auch für A15-Stellen und Tätigkeiten im Auslandsschuldienst.

(IV) G9, Ganztagsangebote, Sprachförderung

- Ganztagsangebote erscheinen leider immer wieder nur als extrem teure Betreuungsangebote, die den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern nur viel Kraft und Zeit kosten. „Reine Aufbewahrungsangebote“ ohne erkennbaren Mehrwert müssen fortlaufend identifiziert und eingestellt werden.
- Sinnvolle Ganztagsangebote müssen auch in G9 erhalten und ausgebaut werden. Auch an Gymnasien kommen Schülerinnen und Schüler, die aufgrund ihres familiären Hintergrunds sprachliche Defizite aufweisen. Die Schule steht in der Verantwortung den Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihrem Elternhaus die gleichen Chancen zu bieten. Keine Rendite ist so hoch wie die Bildungsrendite! Insofern sollen angemessene Sprachförderungsmaßnahmen durch Lehrkräfte mit Deutsch als Fremdsprache angeboten werden, die wie eine reguläre Unterrichtsstunde vergütet werden.
- Schulleitungen müssen den Wünschen von Lehrkräften nach der Kapitalisierung von Ganztagsstunden nachkommen.
- **Die LHM möge sich wie bei der ESL dafür einsetzen, dass rechtliche Regelungen dahingehend geändert werden, dass man in der Unterstufe GTG-Stunden für die Teilung von Klassen in Kernfächern verwenden darf.**

(V) MINT / Digitalisierung ist sehr wichtig, aber kein Selbstzweck!

Die Pädagogik soll vermeiden reinen „Hypes“ im Bereich Digitalisierung zu folgen. Es ist durchaus lobenswert, dass einzelne Fachkräfte aktiv neue Technologien und Ideen anstoßen: es ist aber die Aufgabe der Führungskräfte herauszufinden, ob wirklich alle Lehrkräfte nach dieser neuen Technologie „schreien“, die auch eine neue Einarbeitung und ggf. mehr dauerhafte Arbeit nach sich zieht. Aus Angst scheinbar den Anschluss zu verlieren, muss man nicht jeder „Innovation“ panisch folgen: Angst unterdrückt die kritische Reflexion. Im Übrigen können MINT-Fächer ohne Lehrkräfte nicht unterrichtet werden. Wichtiger als das 20 000. Tablett ist eine geteilte 7. NuT-Klasse!