

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute
an Münchner Schulen



GEW-Newsletter für städtische Realschulen – November 2020

Hygienekonzept – auf dem Papier perfekt umzusetzen!

Es klingt absurd: Da müssen die Schüler*innen nach Lernhäusern getrennt das Schulhaus betreten, wofür jeweils eine Lehrkraft als Frühaufsicht eingeteilt wird – und dann sitzen sie in Religion / Ethik in gemischten Gruppen in einem Raum wieder zusammen. Zwar sollen Schüler*innen aus getrennten Lernhäusern innerhalb des Klassenzimmers in separaten Gruppen sitzen, aber wie soll das gehen, wenn dort 33 Schüler*innen möglichst mit einem Sicherheitsabstand untergebracht werden sollen?

Der Platz vor dem Pult ist natürlich auch keine 1,50 m vom ersten Schülertisch entfernt, aber man braucht ja auch keine Angst zu haben, wenn man eine Maske trägt ... Die Pausen sollen auch im Klassenzimmer zugebracht werden, eine Aufsicht im Zimmer oder zumindest auf dem Gang die Übersicht behalten. Absprachen mit Kolleg*innen sind erwünscht, sonst hat man selbst gar keine Pause mehr. Mit Masken kann man ja nur schlecht essen, eine größer Abstand kann man im Klassenzimmer zwischen den Kindern nicht herstellen. Und soll man sich da Lehrer*in ohne Plexiglaswand ans Pult setzen? Wie toll, wenn die Maske nur die anderen schützen kann und nicht einen selbst ...

Lüften ist freilich angesagt, aber noch immer kann man nicht alle Fenster um 90 Grad öffnen. Man musste dem Hausmeister erneut anordnen, die Verriegelung zu entfernen. Die Schüler*innen werden sich schon nicht aus den Fenstern stürzen. Dass dies der Kultusminister genehmigt hat, wollte er nicht glauben.

Wenn ein*e Schüler*in an Corona erkrankt, wissen es zuerst die Eltern, dann die Klassenkamerad*innen, die über ihre Whats-App-Gruppen o. ä. alle miteinander vernetzt sind. Dann kommt die Schulleitung, die wiederum eine Meldung ans Referat für Umwelt und Gesundheit macht. Eine Information an das Kollegium ist nicht vorge-

sehen. Das Referat für Umwelt und Gesundheit wird sich darum kümmern! Sehr unbefriedigend.

Ein Initiativantrag zur Informationsweitergabe an das Kollegium vom Schulpersonalrat ergab nichts. Man könne sich ja über die Homepage des Stadtportals der Stadt München erkundigen! Man möchte keine Diskriminierung des*r erkrankten Schülers*in. Die in der Klasse unterrichtenden Lehrkräfte sind ja sicher! So engen Kontakt gäbe es ja nicht!

Als dann eine Lehrkraft positiv getestet wurde, gab es von Seiten der Schulleitung auch keine Info. Diese hat sowieso gleich den Kolleg*innen Bescheid gesagt. Und sie hätte ja auch keine Symptome gehabt, wäre wahrscheinlich am Freitag von einer Bekannten angesteckt worden und nur sicherheitshalber zum Abstrich gegangen. Man hätte es sonst gar nicht bemerkt. Wie beruhigend!

Das dass die ständigen Zimmerwechsel der Klassen eigentlich eine permanente Desinfektion der Tische bedeuten würde – womit man schon mal 20 Minuten beschäftigt wäre – ist ebenfalls ein Unding. Türklinken werden tagsüber nicht von den Putzkräften desinfiziert. Wie auch, wenn sie erst nach Schulschluss oder vor Schulbeginn putzen ...

Und dass von den Schüler*innen verlangt wird, bei einem Ganztagsunterricht von 8 bis 16 Uhr – mit Ausnahme der Essenaufnahme – eine Maske zu tragen, ist fürs Lernklima suboptimal. Genauso wie für Lehrkräfte, noch dazu, wenn sie viel sprechen müssen – oder dies wie ich – gerne tun! Die Masken der Stadt München sind dafür alles andere als geeignet. Die Nylonausführung ist zwar leicht, aber man schwitzt auch sofort und die Ausdünstungen beim Sprechen lassen die Maske schnell zum feuchten Lappen werden. Nicht schön!

Bericht einer Lehrkraft



Foto: imago images / Mattias Christ

Mobiler Hochseilgarten der Städtischen Realschulen

2012 wurde vom RBS ein mobiler Hochseilgarten für die Städtischen Realschulen in einem Wert von ca. 100.000 € angeschafft. Ziel war es, für die Realschulen Angebote zu schaffen, die die Stärkung sozialer Kompetenzen, wie z. B. Teamwork, Partnerarbeit, Stärkung des Selbstbewusstseins, Stärkung des Klassenverbunds und Integrierung verhaltensauffälliger Schüler*innen, fördern. Diese Fähigkeiten sollten in Verbindung mit Bewegung und Körpererfahrung geschult werden. Dafür wurden extra für diesen Hochseilgarten ausgebildete Sportlehrkräfte eingesetzt, da diese auch über die nötigen Kompetenzen im pädagogischen Umgang mit den Schüler*innen verfügen.

Die Umsetzung dieses Konzeptes war auf allen Ebenen ein voller Erfolg. Die Rückmeldungen der Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen und einem großen Teil der Schulleitungen waren sehr, sehr positiv, wie auch eine Evaluation des RBS belegt.

Nachdem es dann personelle Veränderungen im RBS gab, stellten diese neuen Verantwortlichen auf einmal fest, dass es für diese pädagogische Maßnahme nicht mehr genug Lehrkräfteresourcen gibt. Allerdings sehe man weiterhin die Wichtigkeit und Sinnhaftigkeit dieses Projekts und werde versuchen, es in irgendeiner Weise weiterzuführen. Dass dies nur leere Worte waren, stellte sich später heraus.

Die erste Folge war eine starke Reduzierung der Lehrerwochenstunden für den mobilen Hochseilgarten. Zweiter Schritt war die Reduzierung der Stunden für den Auf- und Abbau. Folglich ging auch die Nutzung stark zurück.

Bei Gesprächen mit den verantwortlichen Lehrkräften wurde von den Verantwortlichen des RBS immer betont, wie wichtig auch ihnen der mobile Hochseilgarten sei, ohne jedoch wirkliche Bemühungen um dessen Erhalt erkennen zu lassen. Bei einem Gespräch wurde von einer verantwortlichen Lehrkraft darauf hingewiesen, dass die Stadtschulrätin immer wieder betont, wie wichtig außerschulische Sport- und Bewegungsstätten mit pädagogischer Ausrichtung sind. Darauf antwortete ein Verantwortlicher des RBS: "Was die Stadtschulrätin will, interessiert uns nicht!".

Der Hochseilgarten stand dann für mittlerweile

zweieinhalb Jahre fest an einem Ort (Städt. Balthasar-Neumann-Realschule). Zum einen wurde das Prinzip eines mobilen Hochseilgartens damit konterkariert. Das Prinzip ist ja gerade, ihn in unterschiedlichen Regionen Münchens aufzustellen, um die Anreise und Nutzung so effektiv und mit so wenig Unterrichtsausfall wie möglich durchzuführen. Hinzu kam, dass durch die Nichteinlagerung des mobilen Hochseilgartens im Winter das Material nicht geschont wurde, was sicherheitstechnisch sehr bedenklich ist.

Vom für den Hochseilgarten verantwortlichen Team wurde gefordert, wichtige Daten und Fakten kurzfristig zu liefern, um vom Stadtrat Stunden für die Betreuung zu bekommen. Die Stunden wurden dann auch generiert, jedoch zweckentfremdet und nicht für den mobilen Hochseilgarten genutzt!



Bei einem letzten Treffen des verantwortlichen Lehrerteams mit A3 wurde verkündet, dass es vorerst (ab 2020) keine Stunden mehr für den mobilen Hochseilgarten gibt und man nun überlegen müsse, wie es weitergeht. Man tue jedoch alles dafür, dass es weitergeht, hieß es.

Dass dies eine weitere Floskel war, war schnell klar, da kurz darauf die Verantwortlichen des RBS nun erste Gespräche führten,

um den Hochseilgarten loszuwerden. Aktuelles Ziel ist es wohl, den mobilen Hochseilgarten an den „Freizeit Sport“ der Stadt München zu verschenken. Schulen können sich dann, wahrscheinlich gegen Bezahlung, anmelden, um diesen zu nutzen.

Fazit: Es ist sehr traurig, dass Angebote, die die Stärkung sozialer Kompetenzen in Verbindung mit Bewegung und Körpererfahrung in den Vordergrund stellen (was in einer Großstadt wie München vor allem auch bei Schüler*innen aus eher schwierigen Verhältnissen immer wichtiger wird), eingestampft werden. Zwar propagiert man immer, dass soziale Kompetenz, Bewegung und Körpererfahrung bei Stadtkindern wichtige Bausteine in der Entwicklung sind, bezahlen will man das aber nicht. Gleichzeitig wirft man Gelder des Steuerzahlers im sechstelligen Bereich (Anschaffung des Hochseilgartens, Aus- und Fortbildung der betreuenden Lehrkräfte, Wartung, Material etc. über nun ca. 8 Jahre) aus dem Fenster.

Personalmangel im Realschulbereich – will niemand mehr zur Stadt München?

Seit Jahren bewerben sich immer weniger Lehrkräfte bei der Landeshauptstadt München. Waren es 2016 noch 737, so sank die Zahl der Bewerbungen von 554 im Jahre 2017 auf 388 im Jahr 2018. Da die Zahl der Referendariatsabsolvent*innen laut der Lehrerbedarfsprognose in den kommenden 10 Jahren weiter sinken wird, ist zu erwarten, dass die Bewerbungen bei der LHM noch weniger werden.

Viele Realschullehrkräfte haben außerdem den Wunsch ihren Dienstherren zu wechseln: Bereits 2019 wollte 101 Kolleg*innen die Freigabe für andere Dienstherren. 2020 waren das schon 120. Bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von etwa 1.400 heißt das, dass Jahr für Jahr ein Zehntel der Belegschaft weg will. Die Realschulabteilung A3 im RBS reagiert darauf, indem mittlerweile so gut wie alle Anträge auf Freigabe unter Verweis auf die prekäre Personalsituation abgelehnt werden. Darauf reagieren die Kolleg*innen ihrerseits zunehmend mit der (früher undenkbaren) Kündigung ihres Beamtenverhältnisses: Bis zum 1.8.2020 haben 46 Realschullehrkräfte ihr Beamtenverhältnis gekündigt. 2019 waren es „nur“ 23. Wenn der Trend so weitergeht, kann die LHM ihr städtisches Realschulwesen bald eindampfen.

Die GEW München hat seit Jahren genau vor dieser Situation gewarnt. Das neue Lernhauskonzept in Verbindung mit einem flächendeckenden Ausbau gebundener Ganztagesschulzweige hat zu einer massiven Ausdehnung der Arbeitszeit städtischer Realschullehrkräfte geführt. Die Warnschüsse in Form zweier Schulklimabefragungen wurden ignoriert. Insbesondere bei der 2018er Befragung kam das heraus, was GEW und Referatspersonalrat schon seit längerem monierten: hohe Belastung und steigende Arbeits- und Präsenzzeiten. Im Vergleich zu Gymnasien und Berufsschulen schnitten die Realschulen deutlich schlechter ab, was die Zufriedenheit der Lehrkräfte anbelangt. Anstatt darauf zu reagieren hat sich der Arbeitgeber Landeshauptstadt darauf verlassen, dass eine Vielzahl neuer und jüngerer Realschullehrer*innen eingestellt wurde. Jahrelang haben diese die hohe Belastung geschultert. Diese resultierte nicht zuletzt aus dem immer geleugneten, aber ständig spürbaren A3-Dogma einer möglichst hohen Anwesenheitsquote zwischen 8 und 16 Uhr. Es war absehbar, dass das spätestens dann endet, wenn die neue Generation von Lehrkräften selbst in die Familiengründungsphase eintritt, in Teilzeit geht und einen optimierten Stundenplan verlangt. In dieser Situation sind wir jetzt.

Nun kippt die Stimmung. Der oben geschilderte Bewerber*innenmangel schlägt voll durch. In den Seminaren spricht sich herum, dass man aus der teuren

Stadt München nicht mehr wegkommt, wenn man sich dort verpflichtet hat. Anrechnungsstunden und Wahlunterricht werden gestrichen um den Pflichtunterricht aufrechtzuerhalten. Zugleich wird eine völlig unsinnige Erweiterte Schulleitung weiter ausgebaut, die dem Kollegium keine Arbeit abnimmt, sondern noch mehr aufbürdet. Außerdem steigt die Zahl der offiziell oder halblegal in Richtung Schulleitung abgezweigten Unterrichtsstunden. In Verbindung mit der hohen Belastung durch die Corona-Pandemie und das damit verbundene Organisationsversagen von Stadt und Staat ergibt sich eine gefährliche Melange, die viele Kolleg*innen in die innere und äußere Kündigung treibt.

Die GEW fordert daher schleunigst den Kurs zu ändern: Wertschätzung für die Beschäftigten in Verbindung mit familienfreundlichen Strukturen an den Schulen und besseren Karrierechancen könnte die Attraktivität des Arbeitgebers LHM



wieder erhöhen. Dazu wären es erforderlich endlich die Orientierungshilfe des Referatspersonalrats zur Lehrer*innenarbeitszeit und damit eine kalkulierbare Unterrichtszeitregelung verbindlich zu machen.

Außerdem muss die Beförderung nach A13 mit Zulage für alle Lehrkräfte möglich sein. Gymnasial- und Berufsschullehrkräfte

erhalten eine Regelbeförderung entsprechend ihrer Beurteilungsnote: 5 Jahre Wartezeit mit Note 3, 3 Jahre mit Note 2 und nur 2 Jahre mit Note 1. Das muss doch im Realschulbereich auch möglich sein!

Funktionsstellen wie an Gymnasien und Berufs-



Foto: imago images / Shutterstock

schulen würden Aufstiegsmöglichkeiten jenseits von Führungsstellen ermöglichen. Durch die Einführung des Beratungsrektorenamts in A14 bei der LHM ist mittlerweile auch die rechtliche Basis dafür gelegt. In einem ersten Schritt sollten pro Schule jeweils ein*e Anwendungsbetreuer*in und Schulpsycholog*in, später auch weitere

noch zu definierende Funktionen eine solche A14-Stelle erhalten.

Die GEW wird sich wie bisher dafür einsetzen, dass die Arbeit an den städtischen Realschulen wieder attraktiv ist. Hoffentlich die Stadt München auch!

Herausgeber: GEW - Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute an Münchner Schulen
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Siri Schultze
Druck: Druckwerk München

Die Ansprechpartner*innen der GEW im Personalrat:

im Referatspersonalrat



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



Michael Hatala
Gymnasiallehrer
Willi-Gräf-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