// Geschäftsführerin //

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Stadtverband
München

GEW Stadtverband München, Schwanthalerstr. 64, 80336 München

Referatspersonalrat im
Referat für Bildung und Sport

Bayerstr. 28
80335 München

München, 25.01.2018

Betreff: Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer
Schreiben des RPR vom 21.11.2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielen Dank für das Schreiben vom 21.11.2017, zu dem wir gerne Stellung nehmen und Vorschläge unterbreiten:

1. Handlungsempfehlung Nr. 18: Die GEW München unterstützt ausdrücklich die Forderung nach einheitlichen Anrechnungsstunden für Sonderaufgaben im Schulbereich. Es wäre interessant zu erfahren, welche konkreten Vorstellungen der RPR dazu hat. Bitte sendet uns die vorgesehene Kontingentshöhe zu, wenn wir uns detaillierter äußern sollen.

2. Handlungsempfehlung Nr. 19: Die GEW München unterstützt auch diese Forderung des RPR und hat sich bereits intensiv mit der Thematik befasst (s.u.). Die Ergebnisse der Schulklimabefragung wurden von der GEW München bereits 2015/16 kritisch begleitet (siehe Presseerklärung im Anhang). Die Klagen über negative Folgen für die Beschäftigten in den sog. Lernhäusern wurden in vielen Newslettern der GEW München bereits aufgegriffen. Mit der neuen Stadtschulrätin befindet sich die GEW München hierzu in einem kritischen Dialog.

Das Problem der Lehrer*innenarbeitszeit wurde von der GEW München bereits bei mehreren Fachtagungen intensiv behandelt. Der neue Newsletter vom Januar 2018 enthält einen Artikel, der die zentrale Problematik behandelt:
Seitens des RBS gibt es hier ebenso wenig ein klares Handlungskonzept wie seitens des Freistaates Bayern. Manche der Verlautbarungen beider Seiten klingen ganz ähnlich. Es gibt weder eine Verordnung noch einen Stadtratsbeschluss noch eine städtische Referatsverfügung, die als Grundlage der Stundenplanung verwendet werden könnte. Stattdessen müssen die Kolleg*innen auf eine kluge Schulleitung hoffen, die die jeweilige persönliche Lage ausreichend berücksichtigt.

Die Grundproblematik im Schulbereich besteht darin, dass der Rahmen der Lehrer*innenarbeitszeit unklar bleibt. Geregelt ist nur die Unterrichtspflichtzeit; dazu kommen zeitlich nicht definierte weitere Verpflichtungen. Ein Überschreiten der gesetzlich (Beamt*innen) bzw. tariflich (Angestellte) geregelten Arbeitszeit von 40 bzw. 39 Stunden pro Woche ist zwar nicht zulässig, aber im Einzelfall nur schwer nachweisbar. Daraus ergeben sich folgende Probleme:

a) für Teilzeitlehrkräfte: Freie Tage sind oft mit Konferenzen u.Ä. belegt; die Anwesenheit an der Schule ist überproportional häufig im Vergleich zum Stundenmaß. Die Vermutung, dass Teilzeitlehrkräfte deutlich mehr Arbeitszeit aufwenden als es ihrem Teilzeitmaß entspricht, erscheint uns sehr wahrscheinlich.
Außerunterrichtliche Aktivitäten werden häufig in Vollzeittätigkeit erwartet (v.a. bei Funktionsstellen), obwohl das nicht zulässig ist. Stundenpläne sind häufig (v.a. bei Funktionsstelleninhaber*innen) so gestaltet, dass eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft an drei oder vier Wochentagen anwesend sein muss, obwohl sie nur zu 50% oder sogar unterhälftig beschäftigt ist.

b) für Vollzeitlehrkräfte: Die erwarteten außerunterrichtlichen Aktivitäten nehmen deutlich zu; die Zahl der Konferenzen steigt ständig (v.a. im Bereich des Ganztags an Realschulen). Seit der Ganztagesbetrieb flächendeckend eingeführt ist, kennen auch Vollzeitlehrkräfte die typischen Probleme der Teilzeitkolleg*innen: Ungünstige Anfangs- oder Endzeiten, Lückenstunden, Konferenzen an freien Nachmittagen.

Die GEW München sieht zwei denkbare Lösungen für die oben stehende Problematik:
1. normale Präsenzarbeitszeiten an der Schule ohne häusliche Arbeitszeitszeiten
2. die vom RPR ins Spiel gebrachten städtischen Dienstvereinbarungen oder Handlungsleitlinien zur Lehrer*innenarbeitszeit
Aus Sicht der GEW wäre Lösung Nr. zu bevorzugen, also eine Präsenzarbeitszeit wie im normalen Büro; eine Regelung ist hier allerdings nur durch Freistaat möglich.

Die geringere zeitliche Flexibilität würde aus unserer Sicht dadurch übertroffen, dass am Ende des Tages und Woche keine Vor- und Nachbereitungen sowie Korrekturen mehr anstehen. Die Kolleg*innen hätten einen echten Feierabend! Auch die Ferien könnten bestehen bleiben, indem analog etwa zum hauswirtschaftlichen oder sozialpädagogischen Personal an Schulen außerhalb der Ferienzeit eine höhere Wochenstundenzahl eingebracht wird. Das würde bedeuten, dass Arbeit, die während der Ferien anfällt, als Mehrarbeit mit zwingendem Überstundenausgleich im Laufe der Schulzeit wieder ausgeglichen werden müsste.

Wir gehen aber davon aus, dass eine derartige Arbeitszeitregelung noch lange auf sich warten lässt. Schließlich fährt der öffentliche Dienstherr damit sehr gut: Der Output an Unterrichtsstunden ist definiert und die Beschäftigten tragen weitgehend selbst dafür Sorge, dass sie gut vor- und nachbereitet sind und die Korrekturen zeitnah erledigt werden. Welche Friktionen drohen, wenn das nicht der Fall ist, hat die letztjährige Diskussion um die vorgezogene Abiturnotenbekanntgabe eindrucksvoll gezeigt.
Der Sachaufwandsträger muss außerdem keine Arbeitsplätze vorhalten, die diesen Namen auch verdienen.

Da also eine Präsenzarbeitszeit wohl auf sich warten lässt, wären Dienstvereinbarungen oder Handlungsleitlinien mit einem verpflichtenden Charakter eine schnelle Lösung. Diese könnten folgende Inhalte haben:

I. Stundenpläne werden auf der Grundlage von begründeten „Wunschstundenpläne" (inklusive etwaiger Präsenzstunden) erstellt, die an einem fixen Termin rechtzeitig vor Ende des Schuljahres abzugeben sind (Vorschlag: im Juni.; Abweichungen an einzelnen Schulen durch Vereinbarung zwischen SL und PR möglich). Die Schulleitung muss dann die Wünsche nach folgenden Priorisierungen erfüllen:

1. Lehrkräfte mit zu betreuenden Kindern unter 12 Jahren bzw. mit Behinderungen sowie mit pflegebedürftigen Angehörigen (Reihenfolge: Teilzeit vor Vollzeit)
2. schwerbehinderte Lehrkräfte
3. sonstige familienpolitische Teilzeitlehrkräfte
4. übrige Teilzeitlehrkräfte
5. Lehrkräfte mit Unterrichtsverpflichtung an verschiedenen Schulen
6. Lehrkräfte mit genehmigten Nebentätigkeiten
7. Nebenamtliche oder geringfügig beschäftigte Lehrkräfte

II. Die Einsatzbedingungen sind genau vorgegeben und Teilzeitbeschäftigte werden dabei entsprechend ihrem Teilzeitmaß angemessen berücksichtigt. Dabei ist genau festgelegt, nach welchen Maßgaben freie Tage, die Aufsichten, die Unterrichtsstunden pro Tag, die Lückenstundenstunden und die Präsenzstunden festgelegt werden. Ebenfalls ist festgelegt, an wie vielen Halbtagen pro Woche Vollzeit- und Teilzeitlehrkräfte maximal eingesetzt werden dürfen. Bei unterschriebener persönlicher Erklärung der Beschäftigten sind Abweichungen denkbar. Konkret heißt das:

1. freie Tage: verpflichtend bei
- individuelles Unterrichtsmaß / Pflichtstundenmaß ≤ 0,8 = 1 Tag
- individuelles Unterrichtsmaß / Pflichtstundenmaß ≤ 0,6 = 2 Tage

2. Stundenverteilung: mindestens 4, höchstens 7 reguläre Unterrichtsstunden pro Tag bei Vollzeit (TZ: Unterrichtsstunden jeweils geteilt durch das Teilzeitmaß)

3. Präsenzstunden: max. 4 pro Woche bei Bedarf an jeder Schule (TZ: Unterrichtsstunden jeweils geteilt durch das Teilzeitmaß); nicht an freien Tagen; VER-Std. sind Unterrichtsstunden; Elternsprechstunden analog zu Präsenzstunden

4. Lückenstunden: max. 3 pro Tag und 9 pro Woche (TZ: jeweils entsprechend dem Teilzeitmaß)

5. Präsenztage: 2 freie Halbtage pro Woche (Vormittag endet in dieser Definition spätestens um 13.15 Uhr) für Vollzeitkräfte (TZ: jeweils entsprechend dem Teilzeitmaß); 3 freie Halbtage für Klassleitungen

6. Aufsichten: max. 3 Pausenaufsichten pro Woche (TZ: jeweils entsprechend dem Teilzeitmaß); Klassleitung entspricht 2 Pausenaufsichten; Essenaufsichten als 60-Minutenstunden; max. 120 Min. pro Woche

III. Auch die außerunterrichtlichen Verpflichtungen müssen genau geregelt sein: Für Konferenzen und Dienstbesprechungen, SchilFs, Schulfeste und Tage der offenen Tür muss es ebenso wie für ganztägige Veranstaltungen wie Unterrichtsgänge oder Klassenfahrten klare, nach Arbeitszeit und Betreuungspflichten gestaffelte Präsenzpflichten geben. Das bedeutet:

1. Konferenzen, Pädagogische Konferenzen und Dienstbesprechungen: Hinweis auf tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Std.; Ende spätestens 9 1/2 Stunden nach frühestem Dienstbeginn der Lehrkräfte an der Schule (Beispiel: Frühaufsicht ab 7.30 Uhr; Konferenzende 17.00 Uhr); max. 30 Stunden pro Schuljahr (TZ: jeweils entsprechend dem Teilzeitmaß)

2. SchilFs: max. 2 Tage à 5 Stunden (TZ: jeweils entsprechend dem Teilzeitmaß)

3. Schulfeste und Tage der offenen Tür: nur nach Beschluss von Lehrer*innenkonferenz und Personalrat; max. 2 pro Schuljahr; Teilnahme nur unter strikter Beachtung der täglichen Höchstarbeitszeit und der Mindestruhezeit

4. ganztägige Veranstaltungen (z.B. Schullandheim, Klassenfahrt): Hinweis: Beachtung der einschlägigen KMS zu Schulfahrten; max. 5 Tage pro Schuljahr und Lehrkraft (TZ: jeweils entsprechend dem Teilzeitmaß); Überschreiten im Einzelfall möglich bei Einverständnis der Lehrkraft und bei adäquaten Freizeitausgleich; ausdrückliche Verpflichtung der Schulleitung zur Beachtung der Arbeitsschutzvorschriften

IV. Auch die sonstigen Belastungen sollten geregelt werden:

1. Vertretungsregelungen: Priorität hat die Auflösung von Lehrer*innenteams; grundsätzlich keine Mitführung; (ggf. mobile) Vertretungsreserve im Umfang 7,5% der Lehrerwochenstunden einer Schule – alternativ: verstärkter Ausfall von Unterricht als Empfehlung

2. Einsatz an verschiedenen Schulen / Außenstellen: grundsätzlich nur ein Schulstandort pro Tag; Regelungen unter I) und II) gelten pro Lehrkraft und nicht pro Schule

Dieser Vorschlag ist notwendigerweise ein Kompromiss zwischen ganz guten und ganz schlechten Arbeitsbedingungen. Damit das RBS darauf eingeht, kann es keine Maximalforderungen geben. Der GEW München ist bewusst, dass mit den vorliegenden Mindeststandards die Gefahr besteht, dass sich die Situation an Schulen verschlechtert, die bisher optimale Arbeitsbedingungen haben. Allerdings sollten gute Arbeitsbedingungen nicht von der Person der/des Schulleiter*in abhängen. Bei einem Schulleitungswechsel sind sie dann ganz schnell Makulatur (wie die letzten Jahre deutlich bewiesen haben). Schriftlich fixierte, vom RBS angeordnete Regularien setzt man dagegen nicht so leicht außer Kraft.

Natürlich sollen Verschlechterungen vermieden werden. Daher gilt für die GEW München der Grundsatz: Bessere Regelungen an einer Schule haben immer Vorrang! Das würde bedeuten, dass eine an der Schule zwischen örtlichem Personalrat und Schulleitung geschlossene Vereinbarung der referatsweiten Regelung übergeordnet ist. Vielleicht würden so auch die Position und Rolle der Schul-PRs gestärkt werden.

Die GEW München freut sich, dass der Referatspersonalrat im RBS ein bereits seit langem bestehendes Problem an den städtischen Schulen angeht. Es würde uns freuen, wenn die von uns gemachten Vorschläge dabei helfen.

Mit kollegialen Grüßen

Siri Schultze
Geschäftsführerin