

Beteiligung des Referatspersonalrats

- Schreiben des RPR vom 21.04.2015
- Antwort vom 29.05.2015

Datum: 21.04.2015
Telefon: 0 233-83571
Telefax: 0 233-83587

Referat für
Bildung und Sport
Referatspersonalrat
RBS-RPR

Arbeitszeitkonto
Stellungnahme des RPR

An:
RBS-R
Herr Schweppe

Sehr geehrter Herr Schweppe,

Das RBS hat vor, ein freiwilliges Arbeitszeitkonto für Lehrkräfte aller Schularten einzuführen (siehe beiliegende Beschlussvorlage).

Der RPR lehnt die Einführung eines Arbeitszeitkontos ab.
Die Intention der Vorlage bleibt diffus und weicht deutlich von vorherigen Besprechungen mit dem RPR ab.

Grundsätzlich ist eine Ausweitung der Arbeitszeit einzelner Beschäftigter im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abzulehnen. Die Untersuchungen „Great Place to Work“ und „Schulklima“ haben eindeutig gezeigt, dass die Beschäftigten - nicht nur des RBS und des Lehrdienstes - über zunehmende Arbeitsverdichtung, erhöhten Stress und steigende Präsenzpfllichten klagen. Nun dürfen wir erleben, dass im Bereich der städtischen Schulen noch keine einzige Maßnahme beschlossen ist, um diesen oder andere Mängel anzugehen bzw. zu beheben. Statt dessen wird beantragt, den Unterrichtseinsatz für Lehrkräfte zu erhöhen. Obwohl sich die Personalvertretungen selbst aktiv an der Umsetzung von GpTW beteiligen, verstärkt sich damit die Meinung sehr, sehr vieler KollegInnen: Bringt doch sowieso nichts!

Die (vermutlich sehr wenigen) Lehrkräfte, die tatsächlich freiwillig ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, müssen ggf. auch vor sich selbst, vor Selbstausbeutung und Selbstüberschätzung geschützt werden. Dies gebietet schon allein die Fürsorgspflicht des Arbeitgebers / Dienstherren. Gerade hinsichtlich der „Freiwilligkeit“ wurden seitens der um eine Stellungnahme gebetenen örtlichen Personalräte der Schulen viele Bedenken erhoben. Häufig wurde bezweifelt, dass die betroffenen vollzeitbeschäftigten KollegInnen (und nur diese sollen ja von einem Arbeitszeitkonto betroffen sein) tatsächlich freiwillig ihre Arbeitszeit erhöhen wollen. Befürchtet wird direkt oder indirekt (etwa über die Dienstliche Beurteilung) ausgeübter Druck seitens der Schulleitungen. Vor diesem Hintergrund kann die im Schreiben des RBS vom 10.4. aufgetauchte Formulierung „Der Wunsch [nach erhöhter Arbeitszeit] kommt hier erfahrungsgemäß v.a. von den Lehrkräften selbst, die sich ihren Schülerinnen und Schülern verbunden fühlen und diese z.B. auch in den Lernzeiten betreuen möchten“ nur ironisch gemeint sein. Weder dem RPR noch den Personalvertretungen an den Schulen sind KollegInnen bekannt, die derartige Wünsche haben. In der Regel werden geringere Arbeitszeiten gefordert.

Dass in die Beschlussvorlage entgegen vorherigen Beteuerungen auch Fächer aufgenommen werden, in denen es keinen Personalmangel gibt, verstärkt den Verdacht, dass es eigentlich

gar nicht um die Abdeckung dringenden Personalbedarfs geht, sondern um eine höchstmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit. Eine solche Praxis widerspricht möglicherweise auch dem im Kontext der Beschlussvorlage seitens des RBS herangezogenen Art. 87 BayBG (hier Abs. 3 Satz 1): „Zur Bewältigung eines länger andauernden, aber vorübergehenden Personalbedarfs kann eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit festgelegt werden.“

Die Verbindung personeller Zwänge in Lernhäusern mit einem Arbeitszeitkonto (siehe 2.2, S. 3 der Beschlussvorlage) zeigt nur, dass man sich vor der Implementierung derartiger Organisationsänderungen nachhaltige Gedanken machen sollte, welche Auswirkungen das haben kann. Die Personalvertretungen der Schulen wurden dabei im Übrigen genauso wenig eingebunden wie der RPR, sondern vor vollendete Tatsachen gestellt. Werden kleine pädagogische Einheiten gewünscht, sollte man entsprechende Schulen bauen!

Die Einbeziehung von Lernhausplanungen in ein Arbeitszeitkonto steht zudem in Widerspruch zu Punkt 2 des Referentenantrags, in dem auf Anlage 1 verwiesen wird. Der „entsprechende Bedarf an ungedeckten Stunden“ ist grundsätzlich durch Neueinstellungen (ggf. mit befristet beschäftigten Aushilfskräften) abzudecken. Es kann auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nicht sein, dass Beschäftigte mehr arbeiten (müssen), während es bei gleicher Lehrbefähigung noch Arbeitsuchende gibt.

Im Bereich der Realschulen und Schulen besonderer Art (nur hier gibt es aktuell Lernhäuser) stehen im Übrigen ausreichend Lehrkräfte zur Verfügung.

In Punkt I.1 (Ausgangssituation) bezieht man sich auf das im Schuljahr 2007/2008 im Bereich des Freistaates Bayern für die Dauer von 10 Jahren (fünf Jahre Aufbau – fünf Jahre Abbau) eingeführte Arbeitszeitkontos. Diese Maßnahme brachte keine spürbare Entlastung bei der Besetzung von Planstellen. Vielmehr entspannte der deutliche SchülerInnenrückgang die Lage beim Freistaat. Es entstand sogar eine „demographische Rendite“, die aber vom Kultusministerium nicht im vollen Maß an die Schulen weitergegeben wurde.

Unter Punkt I.2.1 wird in den Fächern Elektro- und Informationstechnik, Maschinenbau sowie Wirtschaftswissenschaften ein Mangel an geeigneten Lehrkräften festgestellt, der bis zum Jahr 2025 bestehen bleibt. Diese Prognose ist schwer nachvollziehbar. Bei einer Studienzeit von vier Jahren und einem Vorbereitungsdienst von zwei Jahren für die vierte Qualifikationsebene (höherer Dienst) wäre eine seriöse Prognose maximal für sechs Jahre möglich. Für die dritte Qualifikationsebene (gehobener Dienst = Fachlehrer) ist eine Prognose lediglich für ein Jahr (Fachlehrerausbildung) möglich.

Hinsichtlich der Maßnahmen zur Personalgewinnung hat das RBS bisher keinen großen Eifer gezeigt. Während die LHM in anderen Berufsgruppen wöchentlich Anzeigen in verschiedenen Presseorganen schaltet, werden Lehrkräfte nicht einmal in allen Publikationen der Lehrerverbände bzw. der GEW gesucht. Anstrengungen zur Personalgewinnung werden auch in der Beschlussvorlage nicht genannt. Gerade an den beruflichen Schulen besteht zudem die Möglichkeit, fachfremde Lehrkräfte der vierten Qualifikationsebene über den Weg der befristeten/unbefristeten Lehrbefähigung zu qualifizierten Fachkräften auszubilden. Welche Anstrengungen hier unternommen wurden, geht aus der Beschlussvorlage ebenfalls nicht hervor.

In sehr vielen Schulen halten SchulleiterInnen entgegen der Vorschrift der MLLDO (§28 Abs. 2) keine einzige Stunde Unterricht. Allein dieses Potential an hervorragend geeigneten Fach-

leuten heran zu ziehen, würde eine große Personalreserve erschließen. Die Anrechnungsstunden wären dann entsprechend im Kollegium zu verteilen. Dabei ist natürlich in geeigneter Weise darauf zu achten, nicht wieder die KollegInnen, die in Mangelfächern unterrichten, heranzuziehen. Bei einer langfristigen Personalplanung von 10 Jahren dürfte dies aber machbar sein.

Zu klären ist, wie anfallende Mehrarbeit mit dem Arbeitszeitkonto verrechnet wird. Es kann aus Gründen der Gleichbehandlung nicht sein, dass Lehrkräfte mit Arbeitszeitkonto keine Mehrarbeit mehr leisten müssen und diese vom Rest des Kollegiums geschultert wird. Es kann aber auch nicht sein, dass Lehrkräfte mit Arbeitszeitkonto Mehrarbeit leisten, die dann nicht über das Arbeitszeitkonto abgerechnet wird. Ein Verfahrensvorschlag dazu fehlt in der Beschlussvorlage ebenso wie im ö.g. genannten Schreiben des RBS vom 10.4.

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Schweppe
Stadtschulrat

I.

An den
Referatspersonalrat

Datum 29. MAI 2015

Einführung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos;
Stellungnahme vom 21.04.2015

Sehr geehrter Herr

vielen Dank für Ihr Schreiben zu dem Vorhaben der Einführung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos im städtischen Lehrdienst zum Schuljahr 2015/2016.

Die Geschäftsleitung hatte den Referatspersonalrat im Rahmen der Vorabstimmung des Beschlusses eingebunden und am 11.02.2015 einen Beschlussentwurf mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet.

Hinsichtlich der Beteiligung des Personalrats liegt uns zwischenzeitlich eine Stellungnahme der Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferats vor, wonach mit der Einführung eines Arbeitszeitkontos nach Art. 87 Abs. 4 BayBG weder ein Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungstatbestand nach BayPVG berührt ist. Dennoch ist es mir und dem Referat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wichtig, die Personalvertretung in das Verfahren einzubinden und deren Argumente zu würdigen.

RBS-GL 11

Telefon: (089) 233 - 84044

Telefax: (089) 233 - 84092

Bayerstraße 28, 80335 München

Ich habe daher die Geschäftsleitung beauftragt, die Ausführungen in Ihrer Stellungnahme zu würdigen und antworte auf die einzelnen Punkte wie folgt:

1. Thema GPTW/Schulklimabefragung

Nach Ihrer Ansicht ist eine Ausweitung der Arbeitszeit einzelner Beschäftigter im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes grundsätzlich abzulehnen. Als Nachweis führen Sie die Erkenntnisse der Befragung „Great Place to Work“ und der Schulklimauntersuchung an. Wie Sie selbst beschreiben, wird von den Beschäftigten allgemein, also nicht nur der Lehrkräfte und des Personals des Referats für Bildung und Sport, zunehmende Arbeitsverdichtung, erhöhter Stress und steigende Präsenzpflichten beklagt.

Dies ist allerdings kein Sonderthema für den Bereich Lehrdienst. Im Unterschied zur übrigen Stadtverwaltung konnte aufgrund der besonderen Bemessung der Tätigkeit anhand der „Stundentafel“ sogar eine Entlastung bei der schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit in den Jahren 2012 und 2013 erfolgen. Dabei wurde die Arbeitszeit für die städtischen Beamtinnen und Beamten stufenweise von 42 auf 40 Stunden auf den Stand von 2004 zurückgeführt, im Lehrdienst erfolgte die Reduzierung der Unterrichtspflichtzeiten entsprechend.

Die erforderliche Anzahl an Jahreswochenstunden wurde bei sinkender individueller Arbeitszeit des vorhandenen Lehrpersonals durch eine erhöhte Anzahl von Neueinstellungen kompensiert (siehe auch Beschluss Arbeitszeitreduzierung im Lehrdienst, Az: 08-14 / V 09405 vom 04.07.2012 bzw. 25.07.2012). Den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften wurde dabei im Rahmen der gesetzlichen Regelungen ein Wahlrecht eingeräumt, entweder die Arbeitszeit an das dem bisherigen Umfang entsprechenden Verhältnis anzupassen oder die bisherige Stundenzahl beizubehalten, was einer Besoldungserhöhung entspricht.

Im Gegensatz zu den Vorjahren stieg die Anzahl der Neueinstellungen (ohne Sing- und Musikschule, die von den Arbeitszeitänderungen nicht erfasst ist) im Schuljahr 2012/2013 auf 247 und im Schuljahr 2013/2014 auf 253 Lehrkräfte. Der Durchschnitt der unbefristeten Neueinstellungen betrug in den letzten fünf Schuljahren vor der Arbeitszeitverkürzung 227 Lehrkräfte.

2. Thema Selbstausbeutung und Selbstüberschätzung

Wie Ihnen bereits in der ergänzenden Stellungnahme der Geschäftsleitung vom 10.04.2015 mitgeteilt wurde, ist die Freiwilligkeit der Lehrkraft aus Sicht des Referats die wesentliche Voraussetzung für die Teilnahme am Arbeitszeitkonto.

Sie greifen aus dem Zusammenhang heraus die Argumentation in der Stellungnahme der Geschäftsleitung vom 10.04.2015 auf, indem Sie die Formulierung „Der Wunsch [nach erhöhter Arbeitszeit] kommt hier erfahrungsgemäß v.a. von den Lehrkräften selbst ...“ als ironisch gemeint bezeichnen.

Im Kontext der gesamten Ausführungen stellt sich die Formulierung anders dar. Darin lautet die Passage wie folgt:

„Das Lernhäuskonzept schafft „kleine Schulen in der großen Schulorganisation“ Schule soll damit nicht nur für Schülerinnen und Schüler als Lern- und Lebensort erfahrbar

werden.

Im Rahmen einer pädagogischen Jahresplanung kann es deshalb sinnvoll sein, dass eine Lehrkraft im Einzelfall, um eine Klasse konsequent zu begleiten, Stunden im Rahmen des Arbeitszeitkontos übernimmt.

Der Wunsch kommt hier erfahrungsgemäß v.a. von den Lehrkräften selbst, die sich ihren Schülerinnen und Schülern verbunden fühlen und diese z.B. auch in den Lernzeiten betreuen möchten."

In Zusammenhang mit dem vorangestellten Satz wird deutlich, dass die Formulierung nicht ironisch gemeint war. Es stellt vielmehr die Erfahrungen der pädagogischen Fachabteilung dar, wonach die Lehrkräfte aus ihrem pädagogischen Selbstverständnis und Verbundenheit mit ihren Schülerinnen und Schülern den Wunsch nach pädagogischer Begleitung innerhalb des Lernhauses äußern, auch wenn dies mit einem zusätzlichen Arbeitseinsatz verbunden ist.

Es handelt sich bei dem freiwilligen Arbeitszeitkonto um ein für die Landeshauptstadt München neues personalrechtliches Instrument. Da die Stadt selbst auf keine Erfahrungswerte zurückgreifen kann, der Freistaat Bayern aber über eine mittlerweile siebenjährige Praxiserfahrung im Umgang mit dem freiwilligen Arbeitszeitkonto im Lehrdienst verfügt, hat sich die Geschäftsleitung an die Personalvertretung der staatlichen Lehrkräfte, den Hauptpersonalrat des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst mit der Bitte um eine Einschätzung zum freiwilligen Arbeitszeitkonto gewandt.

Von dort kam folgende Antwort:

„Das 2007/2008 eingeführte Freiwillige Arbeitszeitkonto wurde im staatlichen beruflichen Schulwesen vorwiegend in den Mangelfachbereichen Metall-/Elektrotechnik in Anspruch genommen. Es hat auch positiv dazu beigetragen, dass an bestimmten Standorten die Unterrichtsversorgung sichergestellt werden konnte. In den anderen Schularten hat sich das Thema in größerem Umfang nicht gestellt – da sich die Problemlage i.d.R. durch zurückgehende Schülerzahlen entspannt hatte. Da es eines Antrags des Beschäftigten voraussetzt, hatte der damalige/heutige Hauptpersonalrat auch keine Bedenken.“

Aufgrund der positiven Rückmeldung durch die staatliche Personalvertretung sehe ich Ihre Zweifel bzw. Vermutungen zu evtl. negativen Folgen des freiwilligen Arbeitszeitkontos als nicht bestätigt an.

3. Thema neue Fächer/Flexibilisierung der Arbeitszeit

In der Beschlussvorlage wurden explizit nur für den beruflichen Schulbereich Fächer/Fächerverbindungen benannt, für die aktuell eine Mangelsituation besteht bzw. auch für die Zukunft prognostiziert wird. Für die anderen Schulbereiche sind keine weiteren Fächer aufgeführt, obwohl es in manchen Fächerverbindungen durchaus Personalgewinnungsprobleme geben kann.

Wie die von Ihnen angeführte Regelung des Art. 87 BayBG aussagt, ist Grundlage für das Arbeitszeitkonto ein länger andauernder, aber vorübergehender Personalbedarf. Die Regelung schränkt dabei den Anwendungsbereich nicht auf Mangelfächer ein, sondern stellt auf einen tatsächlichen Personalbedarf ab.

Damit besteht bei den allgemein bildenden Schulen ebenfalls die Einsatzmöglichkeit des freiwilligen Arbeitszeitkontos, insbesondere natürlich in den Mangelfächern. Das freiwillige Arbeitszeitkonto kann dabei in den Bereichen, in denen es benötigt wird genutzt werden. Die Notwendigkeit wird durch den zuständigen Geschäftsbereich festgestellt. Bei den allgemeinen bildenden Schulen besteht derzeit aus Sicht des Geschäftsbereichs insbesondere bei den Realschulen und Schulen besonderer Art mit Lernhausstruktur ein Bedarf zur Abdeckung noch offenen Personalbedarfs in geringem Umfang.

Hier geht es um den passgenauen Einsatz der Lehrkräfte, der für die kompetente pädagogische Umsetzung der Lernhausstruktur sinnvoll ist. Damit wird insbesondere die kontinuierliche fachliche und pädagogische Betreuung der Schülerinnen und Schüler gewährleistet.

Wie in der Stellungnahme vom 10.04.2015 bereits ausgeführt, besteht auch mit Einführung des freiwilligen Arbeitszeitkontos die Handlungsmaxime fort, dass dauerhaft ungedeckte Stunden durch Neueinstellungen abgedeckt werden. Dabei werden aber zuvor die Wünsche vorhandener teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte nach Aufstockung ihres individuellen Wochenstundendeputats berücksichtigt. Trotzdem können Einzelstunden verbleiben, für deren Übernahme sich sowohl intern wie extern keine Interessenten finden lassen.

4. Thema Lernhäuser

Für die Deckung des Personalbedarfs in den Lernhäusern bestehen die selben Vorgaben wie für den restlichen Schulbereich. Durch die Lernhausstruktur entsteht dabei kein Zwang zur Einführung eines Arbeitszeitkontos. Vielmehr möchte ich in dem Zusammenhang nochmals auf folgende Punkte in der Stellungnahme der Geschäftsleitung vom 10.04.2015 verweisen:

- Das Arbeitszeitmodell ist freiwillig, die Initiative zur Teilnahme geht von der Lehrkraft aus.
- Es besteht weiterhin die Maxime, dass dauerhaft ungedeckte Stunden durch Neueinstellungen abgedeckt werden.
- Wünsche vorhandener teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte nach Aufstockung ihres individuellen Wochenstundendeputats werden dabei vorrangig erfüllt.
- Im Einzelfall – und hierum geht es in dem Beschluss – können bei der Planung für das kommende Schuljahr Einzelstunden verbleiben, die weder über die vorhandenen teilzeitbeschäftigten Dienstkräfte abgedeckt werden können, noch externe Bewerberinnen und Bewerber sich zu Übernahme dieses geringen Stundenumfangs finden lassen.

Die Geschäftsleitung sieht zudem keinen Widerspruch der Einbeziehung der Lernhausbereichs zu Punkt 2 des Beschlussantrages, der auf die Anlage 1 verweist. Ihre Ausführungen, wonach der entsprechende Bedarf an ungedeckten Stunden grundsätzlich durch Neueinstellungen (ggf. mit befristet beschäftigten Aushilfskräften) abzudecken ist, können nur bestätigen werden und gehen auch mit den Vorgaben der Anlage 1 konform.

Zur Verdeutlichung des Vorrangs von Einstellungen bzw. von Anträgen auf Stundenerhöhung von Teilzeitbeschäftigten ist im Beschluss eine entsprechende Passage unter Punkt 3.2 aufgenommen worden. Allerdings kann es bei dem im Bereich der Lernhäuser beschriebenen Bedarf mit geringem Umfang sehr wohl der Fall sein, dass sich trotz allgemein guter Bewerberlage keine Lehrkraft gewinnen lassen kann.

Beispiel: Nach Meldung des Bedarfs an die pädagogische Fachabteilung werden die entsprechenden Einstellungen durch die Geschäftsleitung vorgenommen. Des Weiteren werden die Veränderungen durch Teilzeitbeschäftigung (Neugenehmigung/Rückkehr zur Vollzeit/Verlängerung sowie Stundensenkungen und -erhöhungen) zum neuen Schuljahr berücksichtigt. Dabei kann aber noch ein Restbedarf von z.B. zwei Stunden Mathematik verbleiben, der durch die oben genannten Maßnahmen nicht abgedeckt werden konnte. Eine Vergabe dieser zwei Stunden im Rahmen eines freiwilligen Arbeitszeitmodells an Lehrkräfte, die bereits dieses Fach in den Klassen unterrichten, ist aus Gründen der kontinuierlichen fachlichen und pädagogischen Betreuung der Schülerinnen und Schüler sinnvoll. Die Schulleitung kann daher diese beiden Stunden für ein freiwilliges Arbeitszeitkonto anbieten.

5. Thema freiwilliges Arbeitszeitkonto beim Freistaat Bayern

In der Bezugnahme auf die beschriebene Ausgangsposition liegt wohl ein unzutreffendes Verständnis des Instruments Arbeitszeitkonto vor. Das freiwillige Arbeitszeitkonto wurde tatsächlich zum Schuljahresbeginn 2007/2008 im staatlichen Bereich eingeführt. Die Einführung selbst ist aber nicht befristet, die maximale Dauer des **individuellen** Arbeitszeitkontos hingegen beträgt zehn Jahre. Des Weiteren besteht keine Vorgabe, wonach die Dauer der Aufbau- und der Abbauphase jeweils fünf Jahre betragen muss, vielmehr ist als Mindestdauer für die Aufbau- und Abbauphase innerhalb des Modells jeweils ein ganzes Schuljahr vorgesehen. In Bezug auf die Erfahrungen, die im staatlichen Bereich mit dem freiwilligen Arbeitszeitkonto gewonnen werden konnten, möchte ich auf die Stellungnahme des Hauptpersonalrats des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst unter dem obigen Punkt 2 verweisen.

Der Hauptpersonalrat bestätigt dabei Ihre Aussage, wonach sich das Thema freiwilliges Arbeitszeitkonto außerhalb des beruflichen Schulbereichs nicht in größerem Umfang stellte, da sich die Situation dort durch die zurückgehenden Schülerzahlen entspannt hat.

Aufgrund des kontinuierlichen Anwachsens der Bevölkerung im Stadtgebiet gilt dies nicht für den Lehrdienst in München. Im allgemein bildenden Bereich bestehen aufgrund der guten Bewerberlage keine besonderen Personalgewinnungsprobleme. Zur Deckung des Personalbedarfs in den Fächern Musik, Kunst/Werken,

Informationstechnologie, Mathematik, Physik und Sport weiblich sowie bei den Fachlehrkräften im Fach Haushalt und Ernährung stellt das freiwillige Arbeitszeitkonto indes eine sinnvolle Ergänzung zur Personalverstärkung dar.

6. Thema Lehrerbedarfsprognose

Zu diesem Thema führen Sie an, dass die im Beschlussentwurf angeführte Prognose für Sie schwer nachvollziehbar ist. Ich gebe Ihnen Recht, dass bei einem längeren Zeitraum die Unsicherheiten in den Annahmen und damit auch in den Ergebnissen erheblich zunehmen.

Dies sieht das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst genauso, das die Lehrerbedarfsprognose herausgegeben hat. Für das Jahr 2025 bzw. 2030 (Zeithorizont der neuen Lehrerbedarfsprognose 2015) bietet sie vielmehr das Resultat einer reinen Modellrechnung, die darüber Auskunft gibt, welche Entwicklung unter ganz bestimmten, der Rechnung unterstellten Annahmen eintreten würde.

Dennoch liefert die Lehrerbedarfsprognose einen Trend, der besagt, dass auch in naher bzw. mittlerer Zukunft der Bedarf an Berufsschullehrkräften höher sein wird als die Zahl der jährlich in Bayern fertig werdenden Referendarinnen und Referendare. Dies war für die Geschäftsleitung auch der ausschlaggebende Gesichtspunkt, wieso die Grafik aus der Lehrerbedarfsprognose als Ergänzung zu den Ausführungen aufgenommen worden ist. Es verdeutlicht damit, dass das beschriebene Problem der Personalgewinnung von qualifizierten Berufsschullehrkräften in Mangelfächern auch noch über einen längeren Zeitpunkt gegeben sein wird.

7. Thema Personalgewinnung/-ausbildung

Der Geschäftsbereich Berufliche Schulen prüft derzeit unterschiedlichste Optionen zum Thema Intensivierung der Werbemaßnahmen und verstärkte Lehreraquise. Hierzu wurde zum Jahreswechsel 2014/2015 bereits eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, deren Ergebnisse sich gerade in der Umsetzungsphase befinden.

Die wesentlichen Maßnahmen sind:

- Anzeigen in den einschlägigen Printmedien (z.B. Verbandszeitschriften)
- Besuche der entsprechenden Studienseminare sowohl im Bereich des Freistaats Bayern als auch im restlichen Bundesgebiet
- Verstärken der Präsenz in den Online-Medien, sowohl auf den bekannten Jobportalen als auch in den einschlägigen Fachportalen

Das Thema wird aber auch für die Zukunft einen wesentlichen Raum einnehmen und von Seiten des Geschäftsbereichs proaktiv aufgegriffen und durch die Geschäftsleitung unterstützt werden.

Hinsichtlich der von Ihnen angeführten Möglichkeit, fachfremde Lehrkräfte der vierten Qualifikationsebene über den Weg der befristeten/unbefristeten Lehrbefähigung zu

qualifizierten Fachkräften auszubilden, dürfen wir die Situation gerne erneut darlegen. Die Ausführungen überschreiten den Rahmen der Beschlussvorlage und sind daher darin nicht aufzunehmen.

Wie Sie wissen, hat die Landeshauptstadt München nicht die Möglichkeit, eigene Lehrkräfte auszubilden, vielmehr liegt das Ausbildungsmonopol beim Freistaat Bayern. Dieser bietet neben der regulären Ausbildung (Lehramtsstudium/Referendariat) im beruflichen Schulbereich auch den sogenannten Quereinstieg an. Stehen zu wenig regulär ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber mit einer entsprechenden Lehramtsbefähigung zur Verfügung, können geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit einem universitären Abschluss im Rahmen einer Sondermaßnahme nach Art. 22 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) die Lehramtsbefähigung erwerben.

Zudem bietet der Freistaat auch Absolventen des Lehramtsstudiums Gymnasium die Möglichkeit an, in den beruflichen Bereich zu wechseln und den Vorbereitungsdienst mit dem Staatsexamen für berufliche Schulen abzuschließen.

Für die Landeshauptstadt München besteht nicht die Möglichkeit, fachfremde Lehrkräfte der vierten Qualifikationsebene über den Weg der befristeten/unbefristeten Lehrbefähigung zu qualifizierten Fachkräften auszubilden. Vielmehr unterliegt die Beschäftigung nicht einschlägig ausgebildeten Lehrpersonals im beruflichen Schulbereich der sogenannten schulaufsichtlichen Genehmigung durch die Regierung von Oberbayern. Mit einer unbefristet erteilten schulaufsichtlichen Genehmigung erwirbt die betreffende Lehrkraft keine Qualifikation, sondern die Landeshauptstadt München erhält lediglich die Erlaubnis, die Lehrkraft dauerhaft an einer Schule mit einem bestimmten Fach/einer bestimmten Fächerkombination im vorgegebenen Umfang einzusetzen.

Lehramtsbewerberinnen und -bewerber der vierten Qualifikationsebene, die über eine außerbayerische Lehramtsbefähigung verfügen, benötigen die Anerkennung durch das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst. Eine Anerkennung ist gerade im Hinblick auf die kürzere Dauer des Vorbereitungsdienstes in anderen Bundesländern, in solchen Fällen nicht sofort möglich. Sie haben aber grundsätzlich die Möglichkeit, bestehende Defizite mit einer befristeten Beschäftigung bei der Landeshauptstadt München auszugleichen. Sobald die Defizite ausgeglichen sind, erfolgt durch das Staatsministerium die Anerkennung auf Grundlage des Art. 7 BayLBG.

Einen Erwerb der Lehramtsqualifikation in der vierten Qualifikationsebene durch eine Beschäftigung bei der Landeshauptstadt München steht derzeit nur über die Regelung des § 1 der Verordnung über die Zulassung zu den Laufbahnen der Studienräte und der Fachlehrer an Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachakademien bestimmter Ausbildungsrichtungen (ZLSFbAV) zur Verfügung. Der Qualifikationserwerb ist dabei allerdings auf künstlerische und gestalterische Ausbildungsrichtungen beschränkt und erstreckt sich nicht auf die im Beschluss aufgeführten Mangelfächer.

8. Thema Anrechnungsstunden

Die Unterrichtsverpflichtung der Schulleitungen im beruflichen Bereich umfasst vier Unterrichtsstunden pro Woche. Durch Anrechnungsstunden für besondere Zusatzaufgaben (z.B. Koordination der Sachwaltung) oder Ermäßigungsstunden (z.B. Altersermäßigung) kann der tatsächliche Einsatz auch geringer sein. Manche Schulleitungen unterrichten aber auch mehr als vier Stunden (Übertragung von Anrechnungsstunden auf andere Schulleitungsmitglieder). Im Schuljahr 2014/2015 haben 26 Schulleitungen einen Unterrichtseinsatz, 16 keinen. Überschlüssig kann man sagen, dass von rund 170 möglichen Stunden rund 100 gehalten werden. Das sind 70 Stunden auf 83 Schulen verteilt. Bei einem Schnitt von unter einer Unterrichtsstunde pro Schule sehe ich daher kein Potential vergleichbar einer Personalreserve. Ihren Hinweis kann ich daher nur als ironisch gemeint verstehen.

9. Thema Mehrarbeit

Unterpunkt Gleichbehandlung

Eine Aussage zum Thema Mehrarbeit war bislang im Beschlussentwurf nicht enthalten, da natürlich auch Lehrkräften, die am freiwilligen Arbeitszeitkonto teilnehmen, im Bedarfsfall Mehrarbeit angeordnet werden kann. Dabei sind zwingend die zeitlichen Höchstgrenzen (vgl. Anlage 2 zum Beschluss) zu beachten und die Belange des Einzelfalls zu berücksichtigen. Eine Regelung, wonach Teilnehmende am freiwilligen Arbeitszeitkonto von der Heranziehung zur Mehrarbeit ausgeschlossen sein sollen, war im Beschluss nie vorgesehen.

Zur näheren Verdeutlichung ist nun eine Ergänzung zum Thema Leistung von Mehrarbeit bei Teilnahme am Arbeitszeitkonto unter Punkt 3.2 aufgenommen worden.

Unterpunkt Verrechnung von Mehrarbeit innerhalb des Arbeitszeitkontos

Die während des Schuljahres zusätzlich geleistete Mehrarbeit von Teilnehmenden am freiwilligen Arbeitszeitkonto wird nicht über das Arbeitszeitkonto abgerechnet. Es handelt sich hier um zwei verschiedene Instrumente, die auf verschiedenen rechtlichen Grundlagen basieren und die gerade im Abbau des jeweiligen Kontingents ein unterschiedliches Verfahren aufweisen.

Das freiwillige Arbeitszeitkonto hat eine Ansparphase von mindestens einem Schuljahr, die angesparte Arbeitszeit wird dementsprechend auch über die Dauer von mindestens einem Schuljahr abgebaut. Dabei muss sich die Ausgleichsphase nicht unmittelbar an die Ansparphase anschließen, sondern kann sich zeitlich wesentlich später innerhalb des zehnjährigen Modellzeitraums befinden (siehe auch Beispiele in Anlage 1).

Die Mehrarbeit hingegen kann auch für einen kürzeren Zeitraum als ein Schuljahr geleistet werden, der Ausgleich sowohl in Freizeit als auch in Geld erfolgen. Das Thema Mehrarbeit im städtischen Lehrdienst wird im Rundschreiben Nummer 110 der Geschäftsleitung vom 07.09.2011 behandelt, worin die rechtlichen Voraussetzungen und das Verfahren ausführlich beschrieben sind.

Neben den vorstehenden Ausführungen zum unterschiedlichen Charakter der beiden

von Mehrarbeit über das Arbeitszeitkonto im Sinne der Lehrkraft wäre. Die Lehrkraft hat dadurch keinen Vorteil. Ganz im Gegensatz befände sie sich gegenüber den anderen Lehrkräften im Nachteil, da sie erst zu einem teilweise wesentlich späteren Zeitpunkt in den Genuß eines Ausgleichs in Freizeit kommen würde, eine Vergütung der Mehrarbeit sogar ausgeschlossen wäre.

Sie erhalten im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit den überarbeiteten Beschlussentwurf, der diesem Schreiben als Anlage beiliegt mit der Bitte um Kenntnisnahme. Die Geschäftsleitung hat darin Ihr Vorbringen soweit wie möglich berücksichtigt, insbesondere zu den Themen

- Vorrang von Einstellungen und Wünschen teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte bei der Bedarfsdeckung
- Mehrarbeit bei Teilnahme am freiwilligen Arbeitszeitkonto

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Schweppe