

# **T ä t i g k e i t s b e r i c h t**

**für die Zeit vom 01.11.2013 bis 31.10.2014**

**des Personalrates der allgemein bildenden Schulen  
Charlottenburg-Wilmersdorf**

## **PERSONALVERSAMMLUNG**

**AM 24. NOVEMBER 2014 UM 12.00 UHR**

**im Delphi-Filmtheater, Kantstr. 12 a, 10623 Berlin**

### **Vorschlag zur Tagesordnung:**

- TOP 1 Eröffnung und Begrüßung**
- TOP 2 Transparenz und Zusammenarbeit: Die Rechte der Gesamtkonferenz**
- TOP 3 Tätigkeitsbericht des Personalrates**  
Anträge und Aussprache zum Tätigkeitsbericht
- Top 4 Die neue Dienstvereinbarung Umsetzung – überraschende Veränderungen**
- TOP 5 Stellungnahme der Gewerkschaften**
- TOP 6 Verschiedenes**

## Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde

Das Personalvertretungsgesetz verpflichtet die Dienststelle und die Personalvertretung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Voraussetzung für ein Gelingen dieses Grundsatzes ist eine sachorientierte und objektive Kommunikation mit gegenseitigem Respekt auf Augenhöhe.

Diese Kommunikation fand monatlich zwischen der Referatsleiterin, Frau Rudnick, und allen Mitgliedern des Personalrats sowie in fast wöchentlichen Sitzungen mit dem Vorstand statt. In Einzelgesprächen mit den Mitgliedern der Schulaufsicht kamen wir immer dann zusammen, wenn von Beschäftigten vorgetragene Beschwerden eine rasche Erledigung erforderten. Überwiegend konnten wir feststellen, dass unsere Ansprechpartner/innen in der Schulaufsicht dem eingangs formulierten Leitgedanken und der Bereitschaft folgten, Lösungen vorgetragener Probleme gemeinsam zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang begrüßen wir ausdrücklich den Standpunkt, dass bei allen Dienstgesprächen auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen ein Mitglied des Personalrats teilnehmen konnte. Erkennbar war aber auch, dass bei Aussprachen in Anwesenheit der Schulleiter/innen die zuständige Schulaufsicht nicht immer ein vermittelndes, sondern eher ein die Argumentation der Schulleitung stützendes Verhalten an den Tag legte.

Eine enge Kooperation mit Schulleiterinnen und Schulleitern besteht nach wie vor bei Einstellungen im Rahmen der Personalkostenbudgetierung, bei Präventionsgesprächen und Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze von schwangeren Kolleginnen (s.a. entsprechende Kapitel des Tätigkeitsberichts). Der Personalrat

musste zeitweise auf die Einhaltung der Rechtsnormen drängen, hat sich aber stets bemüht, kollegial zur Klärung beizutragen. Anzeichen der überwiegend konstruktiven Zusammenarbeit ist eine erkennbare Zunahme der von Schulleiter/innen nachgefragten Beratung, der wir in Vertretung auch dieser Beschäftigtengruppe stets nachkamen.

Wir würden es sehr begrüßen, wenn alle Schulleiter/innen ihrer Verpflichtung, sich evaluieren zu lassen, nachkommen. Im Monatsgespräch September haben wir Frau Rudnick aufgefordert, das Führungskräfte-Feedback, das im Verwaltungsreformgrundsatzgesetz und im Anforderungsprofil für Dienstvorgesetzte vorgesehen ist, auch von Schulleiter/innen zu erwarten. Unverständlicherweise sah sie keine Veranlassung, dies den Schulleitungen gegenüber zum Thema zu machen.

Im Februar dieses Jahres traf der Vorstand mit Bezirksstadträtin, Frau Jantzen, und Vertreter/innen des Schulträgers zusammen. Es wurden Fragen des Arbeitsschutzes, des Anmeldeverfahrens für Schulanfänger/innen, der Finanzen und der Baumaßnahmen thematisiert. Nicht alle Aussagen waren erschöpfend, so dass wir nachträglich um schriftliche Beantwortung baten. Dass diese, trotz mehrmaligen Erinnerns, erst Monate später den Personalrat erreichte, ist erfahrungsgemäß nichts Neues, bleibt aber ärgerlich.

Im Zusammenhang mit dem anstehenden Umzug in den Eichkamp zeigte sich der Schulträger, v.a. in der Person von Frau Paul-Beckmann, sehr kooperativ und ging auf die Wünsche der Personalvertretung hinsichtlich der räumlichen Gestaltung konstruktiv ein.

## Einstellungen / PKB

Unbefristete Einstellungen	ErzieherInnen	Pädagogische Unterrichtshilfen	BetreuerInnen
<b>Schulart</b>			
Grundschulen	15	--	--
Sonderschulen/Förderzentren	--	10	7
Sekundarschulen	--	--	--
<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>7</b>

Einstellungen von Lehrkräften	unbefristet	befristet	PKB
<b>Schulart</b>			
Grundschulen	109	8	87
Sonderschulen/Förderzentren	21	--	18
Sekundarschulen	56	3	30
Gymnasien	66	--	66
<b>Summe</b>	<b>252</b>	<b>11</b>	<b>201</b>

Die hohe Zahl der unbefristeten Neueinstellungen folgt dem außerordentlichen Bedarf, der durch den altersbedingten Austritt aus dem aktiven Dienst, den Abbau der Arbeitszeitkonten und durch die Einführung der Altersermäßigung entstanden ist. Der Personalrat hat zahlreiche regionale und überregionale Auswahlverfahren begleitet und sein Mitbestimmungsrecht verantwortungsvoll umgesetzt.

Die umfänglich ausgesprochene Einstellungsgarantie führte aber auch zu einigen Schwierigkeiten. So sah sich die Dienstbehörde zeitweise überfordert, dem Personalrat Listen zur Verfügung zu stellen, wer von den Bewerberinnen und Bewerbern bereits ein Einstellungsangebot Berlinweit erhalten hat und wem dieses noch gewährt werden muss. Dadurch war der Auftrag des Personalrats, auf die Gleichbehandlung zu achten, nicht zufriedenstellend zu erfüllen.

Insgesamt wurden an den Schulen unserer Region 33 Kolleginnen und Kollegen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (bbVD) vorwiegend im Oberschulbereich eingestellt. Darüber hinaus nahmen 27 Lehrkräfte der Studienratslaufbahn ein Einstellungsangebot an Grund-

schulen an. Zusätzlich ist eine hohe Zahl an Referendarinnen und Referendaren eingestellt worden. Wir begrüßen diese umfangreichen Einstellungen prinzipiell und sehen einen erheblich gestiegenen Betreuungs- und Unterstützungsbedarf für diese Gruppen. Die dafür vom Senat bewilligten zwei Ermäßigungsstunden für die sog. Quereinsteiger/innen im bbVD halten wir zwar für richtig, angesichts der zu erwartenden Belastung aber für unzureichend.

Vier Einstellungen hat der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilen können. In allen Fällen war die Auswahl nicht umfänglich begründet, so dass Benachteiligungen von potentiellen Mitbewerber/innen nicht auszuschließen waren. In zwei der vier Problemfälle konnten durch Nachbesserungen Mängel behoben werden. Mittlerweile sind auch diese Kollegen/innen unbefristet beschäftigt.

Auf die Initiative der Personalvertretung und in enger Zusammenarbeit mit dem Hauptpersonalrat erhielten zwei Beschäftigte ohne Zweites Staatsexamen, die im Rahmen der Personalkostenbudgetierung langfristig als Lehrkräfte tätig waren, unbefristete Arbeitsverträge.

## Besetzung von Funktionsstellen

Die Personalvertretung achtet bei der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren darauf, dass alle Bewerber/innen fair, gleich und unparteiisch behandelt werden. Wenn die sich bewerbenden Kolleg/innen einverstanden sind, ist der Personalrat am Auswahlverfahren beteiligt und hat Einsicht in die Personalakten. Schließlich wird der begründete Auswahlvermerk im Rahmen der Mitbestimmung geprüft.

Zu begrüßen ist, dass im Berichtszeitraum eine hohe Zahl an Verfahren durchgeführt wurde und es zur Besetzung von mehr als 20 Stellen kam. Trotzdem sind an den Schulen nach wie vor Funktionsstellen unbesetzt. Nun wird den Bezirken nach und nach die Ausschreibung einzelner Stellen gestattet, weil die Überhänge an den Oberschulen berlinweit teilweise abgebaut wurden. Charlottenburg-Wilmersdorf hat zurzeit die Ausschreibung von sieben A15/E-15 Funktionsstellen beantragt.

Der Personalrat drängt gegenüber der Schulaufsicht auf eine zügige Durchführung der Besetzungsverfahren, trotzdem liegt oft ein sehr langer Zeitraum zwischen der Ausschreibung einer Stelle und deren

Besetzung. Manchmal liegt dies daran, dass keine aktuelle Dienstliche Beurteilung der Bewerber/innen vorliegt, oder dass es nach Durchführung des Besetzungsverfahrens Nachbewerbungen gibt, die zu berücksichtigen sind. Dies erklärt allerdings nicht alle Verzögerungen.

In zwei Fällen wurden bereits ausgeschriebene Stellen durch Umsetzungen aus anderen Bezirken besetzt. Rechtlich ist das möglich und sicher im Sinne der umgesetzten Kollegen/innen. Bedauernswert ist es aber für die Bewerber/innen, denn diese verwenden viel Zeit für ihre Bewerbung und bereiten sich auf das Verfahren vor. An dieser Stelle ist eine langfristige Planung wünschenswert.

Zunehmend wundern wir uns, wenn die Zahl der Bewerbenden auf eine Stelle im Laufe eines Verfahrens kontinuierlich abnimmt und genau eine Person übrig bleibt. Wir als Personalrat haben darauf allerdings keinen Einfluss - es liegt natürlich ausschließlich in der Hand der Bewerber/innen, eine Bewerbung aufrecht zu erhalten beziehungsweise zurückzuziehen.

## Klageverfahren

Immer dann, wenn sich der Personalrat mit anwaltlicher Unterstützung Klage führend an das Verwaltungsgericht wenden musste, ging es um die Missachtung seiner Beteiligungsrechte.

In einigen Fällen hat aber auch die Androhung einer Klage dazu geführt, Vorgänge zu beschleunigen. Insbesondere bei Eingruppierungen, die bei befristeten Einstellungen den Personalrat nicht rechtzeitig erreichen, besteht die Gefahr, dass eine Prüfung und ein mögliches Widerspruchsverfahren vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses unmöglich werden.

In einem anderen Beispiel führte ein Klagebeschluss auf Verletzung der Mitbestimmung zu einem schnellen Einlenken der Behörde. Eine durch den Personalrat abgelehnte Einstellung, die in eklatanter Weise gegen geltende Rechtsvorschriften

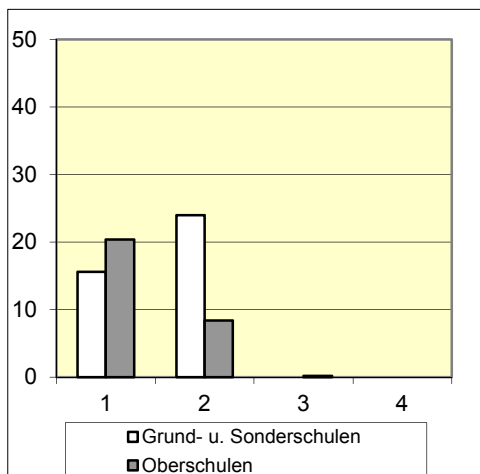
verstieß, wurde nach dem Klagebeschluss zurückgezogen.

Nachdem das Verwaltungsgericht im Oktober 2012 dem Personalrat ein umfangreiches Informationsrecht über die von den Schulen abgeschlossenen Honorarverträge zugestanden hatte – wir informierten im letztjährigen Tätigkeitsbericht – legte die Senatsverwaltung Berufung vor dem Obergericht (OVG) ein. Im März dieses Jahres hat das OVG nun rechtskräftig die umfassende Information bestätigt. Damit kann der Personalrat seinem Prüfauftrag nachkommen, ob die Honorartätigkeit weisungsfrei, also selbstständig erfolgt, oder ob ggf. eine Einstellung vorliegt, die der Mitbestimmung unterliegt.

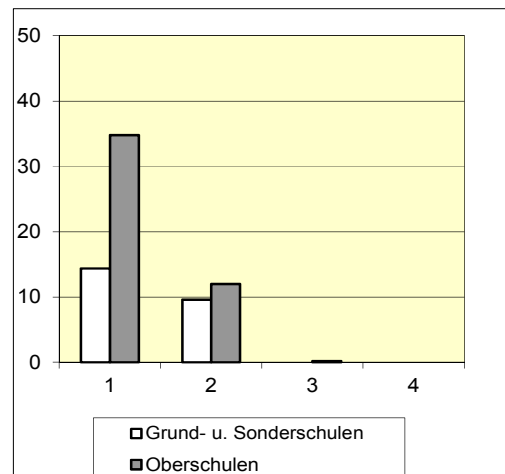
## Dienstliche Beurteilungen

Die 134 Dienstlichen Beurteilungen, die im Berichtszeitraum angefertigt wurden und dem Personalrat vorlagen, zeigen ein deutliches Ergebnis: Die beurteilenden Schulleiter/innen und auch die Schulaufsicht erkennen immer mehr, dass das große Engagement der Kolleginnen und Kollegen angemessen zu würdigen ist.

**Regelbeurteilungen in %**



**Beurteilungen für Bewerbungen in %**



*Zwischenbewertungen, wie z.B. 1-2, werden aus Gründen der Übersichtlichkeit der besseren Note zugeordnet.*

Alle beurteilten Lehrkräfte werden nach wie vor durch den Personalrat kontaktiert und erhalten somit die Gelegenheit, ggf. ihre Unzufriedenheit oder formale Mängel vorzutragen. Die Rückmeldungen sind eindeutig: Überwiegend werden Dienstliche Beurteilungen als gerecht empfunden. In den anderen Fällen hat der Personalrat Kolleginnen und Kollegen rechtlich beraten und im weiteren Verfahren unterstützt.

Das Recht der Personalvertretung, Dienstliche Beurteilungen mit der Referatsleiterin zu erörtern, haben wir zweimal erfolgreich umsetzen können. Die vorgetragenen formalen Einwände und inhaltlichen Diskrepanzen zwischen umfangreichen Tätigkeiten und einer mangelnden Wertschätzung im Ausdruck der Teilnoten haben in beiden Fällen dazu geführt, dass die Dienstliche Beurteilung zurückgezogen wurde und eine jeweils neue angefertigt werden musste. Erörterungen in Anwesenheit der

beurteilenden Schulleiter/innen waren trotz Ankündigung der Referatsleiterin nicht durchgängige Praxis. Wir werden deshalb weiter dafür eintreten, dass eingehende Erörterungen nur im direkten Austausch mit den Beurteilerinnen und Beurteilern effizient zu führen sind.

Übrigens: Die Senatsverwaltung, und auch Frau Rudnick, geben nach wie vor das Ziel aus, dass alle Dienstlichen Beurteilungen sich im Sinne einer Gauß'schen Verteilung mit der Note 3 im Zentrum in das Wertesystem einfügen sollen. Viele Beurteiler/innen haben erkannt, dass eine Wertschätzung mit dieser Vorgabe nicht erreicht wird. Auch die Schulaufsicht hat von ihren 21 angefertigten Dienstlichen Beurteilungen lediglich eine mit der Note 3 testiert. Es ist bemerkenswert, dass auch die Außenstelle der Senatsverwaltung den Spagat zwischen Vorgabe und Realität im Sinne einer Anerkennungskultur meistert.

## Eingruppierungen / Stufenfestsetzungen

Der Personalrat hat im Berichtszeitraum über 300 Gehaltseingruppierungen geprüft. Die Eingruppierung, das heißt die

Festsetzung der Höhe des Gehaltes, unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.

Die Kolleg/innen, die neu eingestellt wurden und deren Eingruppierungen wir zu prüfen hatten, sind vielfältiger geworden: Nicht nur die Beschäftigten, die als sogenannte „QuereinsteigerInnen“ das berufs begleitende Referendariat absolvieren, sondern auch befristet Beschäftigte haben verschiedenste berufliche Vorerfahrungen. Auch Erzieher/innen und die von uns ab Januar 2014 vertretenen Sekretärinnen kommen aus den unterschiedlichsten beruflichen Bereichen. Diese haben Einfluss darauf, in welcher sogenannten „Erfahrungsstufe“ der/die Beschäftigte das Arbeitsverhältnis beginnt.

Wir kamen der Aufgabe nach, jede einzelne Eingruppierung auf die Berücksichtigung dieser beruflichen Vorerfahrungen zu prüfen. Wir konnten immer wieder Einfluss auf die Anerkennung von beruflichen Vorerfahrungen nehmen, die dann bei der

Festsetzung der Erfahrungsstufe berücksichtigt wurden.

In einigen Fällen wurden uns Eingruppierungen, in denen die Prüfungen der Erfahrungsstufe als „vorläufig“ bezeichnet wurden, trotzdem schon vorgelegt. Diese gaben wir zurück und forderten eine Neu vorlage. In anderen Fällen wurden durch unsere Ablehnungen für Kolleg/innen erhebliche Einkommensverbesserungen bis hin zu Rückzahlungen erreicht.

**Wichtig ist es, dass die Kolleg/innen ihre Unterlagen (Lebenslauf, Ausbildungsnachweise, Nachweise über berufliche Vorerfahrungen) der Personalstelle vorlegen, die sie dann an uns weiterleiten muss. Nur so sind genaue und lückenlose Prüfungen möglich.**

## Umsetzungen

Zu diesem Schuljahr wurden knapp 200 Umsetzungen vorgenommen. Die Personalvertretung erhält die Anträge auf Umsetzung nicht. Wir bedauern es, dass es der Dienstbehörde nicht gelingt, den Kolleg/innen, die einen Antrag gestellt haben, eine Eingangsbestätigung zukommen zu lassen. Auch eine Benachrichtigung bei Ablehnung einer Umsetzung ist nicht vorgesehen.

Mit den Kolleg/innen, die uns eine Kopie ihres Antrages schickten und sich an uns wandten, waren wir in Beratungsgesprächen und in Zusammenkünften mit der Schulaufsicht darum bemüht, ihre Umsetzungsanträge zu unterstützen und zum Erfolg zu führen. In vielen Fällen konnte dies erreicht werden.

Im Berichtszeitraum wurden nach unserer Kenntnis keine Kolleg/innen gegen ihren Willen umgesetzt, wir begrüßen das.

Die Dienstbehörde erteilte in vielen Fällen die Freigabe zum Wechsel in einen anderen Bezirk. In wenigen Fällen konnten keine Schulen für die Kollegen/innen gefunden werden.

In diesen Tagen steht eine Dienstvereinbarung über das Thema „Umsetzungen“ zwischen der Behörde und dem Gesamtpersonalrat vor dem Abschluss, in der deutliche Verbesserungen für Beschäftigte, die sich umsetzen lassen wollen, zu erwarten sind.

Näheres dazu werden wir auf der Personalversammlung und in einem PR-Info berichten.

**Wichtig: Wenn wir Sie als Personalrat bei Umsetzungen unterstützen sollen, ist es dringend notwendig, dass wir von Ihnen eine Kopie Ihres Umsetzungsantrages erhalten!**

## Beratung von Kolleginnen und Kollegen

Unser Kerngeschäft Beratung umfasst ein weites Spektrum an Themen. Häufig sind es Fragen zu Mehrarbeit, Vertretungen, Umsetzungen, Teilzeit, Sabbatical, Ruhestand und Pension, die oft eine schnelle Beantwortung ermöglichen. Zeitintensiver

sind häufig Beratungen, die die unterschiedlichsten Konflikte und Spannungen zum Thema haben, oftmals zwischen Schulleitungen und Kolleg/innen. In einzelnen Fällen ist hier ein Mangel im Führungsverhalten festzustellen. Wir beraten

Kolleginnen und Kollegen, die sich an uns wenden und entwickeln gemeinsam mit ihnen Verhaltens- und Lösungsstrategien.

Kolleginnen und Kollegen wenden sich entweder telefonisch oder per Mail an uns - oft hilft die Beratung auf diesem Weg schon weiter. Wenn nicht, verabreden wir persönliche Gespräche.

Auch unsere seit Januar neu angebotene offene Sprechstunde wurde von Kollegin-

nen und Kollegen rege genutzt. Donnerstags von 15.00h bis 17.00h stehen wir außerhalb der Schulferien ohne Terminvereinbarung für Beratungen zur Verfügung.

Unsere Personalratsinfos, aktuelle Informationen und viele für die Schule relevante Verordnungen, Gesetze und Formulare haben wir auf unserer Homepage [www.pr-cw.de](http://www.pr-cw.de) zusammengestellt.

## Betreuer/innen und Pädagogische Unterrichtshilfen (PU)

Auch in diesem Jahr gab im Oktober wieder ein Einstellungsverfahren für Pädagogische Unterrichtshilfen und für Betreuer/innen an den Schulen mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“. Sie haben richtig gelesen: *...im Oktober! Wie kann das sein, das Schuljahr hat doch viel eher begonnen?*

Wie auch die Jahre zuvor liegt die Ursache darin, dass die notwendigen Bedarfe und die daraus resultierenden Einstellungsverfahren im laufenden Schuljahr ermittelt werden. Stichtag ist der 1. Oktober. Die Behörde ist zwar mittlerweile bemüht, so schnell wie möglich zu handeln, Tatsache ist, dass die Schulen jedes Jahr mit einer Unterausstattung das neue

Schuljahr beginnen. Bis es zur Einstellung kommt, müssen die Kolleginnen und Kollegen die Unterausstattung kompensieren. Das Auswahlverfahren zur Besetzung von vier PU-Stellen und drei Betreuer/innenstellen erfolgte in diesem Jahr auf regionaler Ebene und wurde, wie immer, vom Personalrat intensiv begleitet.

Positiv ist zu erwähnen, dass die Behörde nun endlich PU-Stellen für die Schulen mit dem Förderschwerpunkt „Autismus“ neu eingerichtet hat. Auch dieses schulscharfe Verfahren hat der Personalrat bis in die erste Ferienwoche der Sommerferien hinein begleitet, damit die Schule in „voller Besetzung“ in das neue Schuljahr 2014/15 starten konnte.

## Erzieher/innen

Der Personalrat vertritt insgesamt 276 Erzieher/innen.

In unserer Beratungstätigkeit wurde immer wieder deutlich, welchen Belastungen Erzieher/innen ausgesetzt sind: Dauerververtretungen aufgrund mangelnder Personalausstattung, die immer noch nicht ausreichende Unterstützung des Arbeitsgebers bei der Umsetzung der Inklusion oder auch die teilweise fehlenden Vor- und Nachbereitungszeiten.

Diese unzureichenden Bedingungen schaffen Unzufriedenheit und Konflikte in den Teams. Hier waren wir mehrfach be-

ratend tätig und konnten in unterschiedlichen Situationen hilfreich sein.

Außerdem begleiteten wir Präventionsgespräche und konnten bei Umsetzungswünschen helfen.

Ebenfalls begleiteten wir umfangreiche Einstellungsverfahren für Regel- und Facherzieher/innen sowie Quereinsteiger/innen.

Darüber hinaus ist zu sehen, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unbedingt weiterhin durch die Politik auf den Weg gebracht werden muss, um die notwendige pädagogische Qualität sicherzustellen.

## Schulsekretärinnen

Seit Januar 2014 vertritt der Personalrat auch die Beschäftigtengruppe der Schul-

sekretärinnen der Region. Es handelt sich aktuell um insgesamt 69 Beschäftigte,

ausnahmslos Frauen, mit unterschiedlichem Stundenumfang.

Am 08.04.2014 fand eine erste Personalversammlung der Beschäftigtengruppe statt, zu der eine große Zahl von Sekretärinnen kam und bei der sich der Personalrat vorstellte. Schwerpunktmäßig diskutierten die Anwesenden über die zukünftige Vertretungsregelung.

Insgesamt stehen den 49 Schulen der Region Charlottenburg-Wilmersdorf 53 Vollzeitstellen zur Verfügung, Berechnungen von Ende Juli zeigen, dass der Region aktuell 102,36 Stunden fehlen, was einem Umfang von 2,62 Vollzeitstellen entspricht.

An den Schulen, an denen die Stunden nicht abgedeckt sind, erhöht sich die

Arbeitsbelastung, die für Schulsekretärinnen allein schon durch das Arbeitsumfeld Schule hoch ist, massiv. Bislang wurde eine Überlastungsanzeige durch eine betroffene Kollegin gestellt.

Die Behörde ist bemüht, die offenen Stellen zeitnah zu besetzen, wobei Aufstockungen und Umsetzungen vor Neueinstellungen Vorrang haben.

Für die geplanten Neueinstellungen in Charlottenburg-Wilmersdorf gibt es derzeit 190 Bewerber/innen, wobei die regionalen und überregionalen Absprachen, wie die Auswahlverfahren gestaltet werden, bislang nicht klar und einheitlich sind. Die Personalvertretungen begleiten diesen Prozess aufmerksam.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Über ein Jahrzehnt lang währte die Auseinandersetzung und ist endlich positiv für alle Beschäftigten an Schulen ausgegangen: Die „ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel“ - das ist alles, was einen Stecker hat - werden nun von einer externen Firma überprüft. Diese Auseinandersetzung mit der Behörde begleitete den Personalrat die vergangenen Jahre auf jeder Arbeitsschutzausschusssitzung (ASA). Wir werden weiter an diesem Thema dran bleiben, denn es muss auch sichergestellt werden, dass diese Überprüfungen regelmäßig an den Schulen durchgeführt werden.

In einem intensiven Arbeitsprozess hat der Personalrat, gemeinsam mit der Schulaufsicht und den anderen Beschäftigtenvertretungen, die Arbeitsmaterialien für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM-Verfahren) überarbeitet. Im Vordergrund stand für uns der wertschätzende Umgang mit allen Beschäftigten, der in dem Angebot eines Präventionsgesprächs zum Ausdruck kommen sollte.

Auch in diesem Jahr haben wir Kolleginnen und Kollegen im Rahmen des BEM-Verfahrens auf dem nicht immer einfachen Weg zurück in den Arbeitsalltag beratend begleitet.

Es hat sich bereits im letzten Jahr angeeutet: Die Berliner Lehrerschaft verjüngt sich. Die Anzahl der schwangeren Kolleginnen an den Schulen steigt. Beratend standen wir, neben der Frauenvertreterin, diesen Kolleginnen und den Schulleitungen zur Seite. Auch bei Fragen, die sich um Elternzeit und Elterngeld drehten, konnten wir weiterhelfen.

Die Umsetzung des Mutterschutzes und die daraus abgeleiteten Schutzmaßnahmen sind, so scheint es jedenfalls, leider noch nicht allen Schulleitungen bekannt. In einigen Fällen musste der Personalrat intervenieren und Schulleitungen an einen gesetzeskonformen Umgang erinnern.

Weiterhin war der Personalrat auch in den Sitzungen des Ausschusses für das Gesundheitsmanagement (AGM) vertreten.



**Der Personalrat hat im zurückliegenden Berichtszeitraum Infos zu folgenden Themen herausgegeben:**

**Info vom 10.12.2013:**

- Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter angestellter u. beamteter Lehrkräfte
- Änderungen bei der Beihilfe
- Datenschutz bei Vertretungsplänen
- Planung u. Organisation des kommenden Schuljahres
- Homepage
- Sprechstunde

**Info vom 31.03.2014:**

- Wir begrüßen die Schulsekretärinnen
- Namensänderung und Umzug
- Unvorstellbare Realität: Hospitation ist Fortbildung

**Info vom 24.06.2014:**

- Altersermäßigung u. Arbeitszeitkonto die Vierte

**Die Arbeit des Personalrates in Zahlen vom 01.11.2013 bis 31.10.2014:**

<b>Maßnahmen</b>	<b>Anzahl</b>
Abordnungen	25
Beförderungen	10
Bewährungsfeststellungen	20
Dienstliche Beurteilungen	134
Disziplinarmaßnahmen	3
Eingruppierungen (einschl. PKB)	304
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	15
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	252
Einstellungen ErzieherInnen/BetreuerInnen/PU	32
Einstellungen SchulsekretärInnen	10
Einstellungen (PKB)	201
Einsatz von FremdsprachenassistentInnen	6
Weiterbildungen (14 Kurse)	63
Ordentliche/Fristlose Kündigung	--
Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere	63
Gleichstellungsanträge	16
Höhergruppierungen	14
Herabgruppierungen	3
MAE- u. ÖBS-Beschäftigungen	--
Stellenbesetzungsverfahren	24
Unfallanzeigen	101
Versetzungen in den Ruhestand	23