TÄTIGKEITSBERICHT

des Personalrates der allgemein bildenden Schulen Charlottenburg-Wilmersdorf

für die Zeit vom 7. Oktober 2022 bis zum 28. September 2023

EINLADUNG ZUR **PERSONALVERSAMMLUNG**

Dienstag, 14.11.2023, 12:00 Uhr

Belastung

Lärm – Vertretungsunterricht – keine Pause – Doppelsteckung fällt weg – 50 Kinder in der eFöB – Tagesreinigung vor dem Aus? – Mangelverwaltung – keine Zeit für Anleitung – War ich schon auf der Toilette? – 600 Minuten Fortbildung – Lernstandserhebungen – fehlende Fachkräfte – Bürokratie – digitale Informationsflut – Sanierung bei laufendem Betrieb – Gespräche, Gespräche, Gespräche...

Qualität im Ganztag?

Doppelnutzung von Klassenräumen, keine Freizeiträume und überfüllte Mensen, wieder Vertretung statt mpA, Sammelbetreuung auf dem Hof...

Teilzeitbeschlüsse der Gesamtkonferenz

#Alle wissen, wie es geht?

#Die Vollzeitkolleg*innen sind auch zufrieden?

#Die Schulleitung zieht mit?

Die GEW informiert

Nachteilsausgleich – Tarifverhandlungen TV-L – Tarifvertrag „Gesundheitsschutz“ – Arbeitszeitstudie für Lehrkräfte...

Delphi-Filmtheater
Kantstr. 12a, 10623 Berlin

Alle Kolleg*innen sind freigestellt!
Mit Gebärdensprachdolmetscher*innen.

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenarbeit mit der Behörde
   Mal besser, mal schlechter — Seite 4
2. Kontakt zur Personalstelle
   Guter Wille, doch kein Personal — Seite 12
3. Erzieher*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen (PUen) und Betreuer*innen — Seite 12
4. Sekretärinnen und Verwaltungsleitungen
   Halbe Stelle – ein Vielfaches an Verantwortung — Seite 14
5. Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen
   Verwaltung des Mangels oder Chance auf Entlastung? — Seite 18
6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
   Gesundbleiben an der Schule – Priorität der Behörde? — Seite 20
7. Gefährdungsbeurteilungen für schwangere und stillende Kolleginnen
   Theorie und Wirklichkeit — Seite 22
8. Verbeamtung — Seite 24
9. Initiativanträge
   Wir aktivieren die Behörde — Seite 25
10. Wissen ist Macht
    Infos des Personalrates — Seite 29
11. Vom Personalrat bearbeitete Maßnahmen im Berichtszeitraum — Seite 30

Wir sind umgezogen: Darwinstraße 15 | 10589 Berlin | Telefon: 90 2 49-4910

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

vor Ihnen liegt der Tätigkeitsbericht des Personalrates. In diesem Bericht legen wir Ihnen, unseren Wähler*innen, Rechenschaft über unsere Tätigkeit im Zeitraum vom 7. Oktober 2022 bis zum 28. September 2023 ab.

Wir haben in diesem Jahr auf einige Kapitel (Beratung, Eingruppierung, Einstellungen, Funktionsstellenbesetzungen, Dienstliche Beurteilungen, IT, Präventionsgespräche) und auf eine Kurzversion verzichtet. Wir hoffen, dass Sie sich trotzdem gut informiert fühlen. Wenn Sie zu diesen Themen Näheres erfahren möchten, sprechen Sie uns gerne an.

Am 14. November 2023 findet unsere jährliche Personalversammlung im Delphi-Kino statt. Alle Kolleg*innen haben das Recht, die Personalversammlung zu besuchen. Die Schulleitung muss Sie rechtzeitig freistellen, damit Sie pünktlich am Ort der Personalversammlung sein können. Wenn Sie Probleme haben, für die Personalversammlung freigestellt zu werden, melden Sie sich bei uns. Auch wenn es sicher ratsam ist, Ihre Teilnahme einige Tage zuvor bei der Schulleitung anzukündigen, ist es möglich, die Personalversammlung spontan zu besuchen - es gibt keine festgelegte Frist, innerhalb derer Sie Ihre Teilnahme ankündigen müssen.

Melden Sie sich auch bei uns, wenn Sie Themen auf der Personalversammlung einbringen möchten oder Fragen an die Dienststellenleiterin oder andere Mitglieder der Schulaufsicht haben. Diese sind auf der Personalversammlung anwesend, um Ihnen Rede und Antwort zu stehen.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und den Austausch mit Ihnen.

Ihr Personalrat

Katja Müller · S. Neupert · K. Schreppe
Uwe Uhlhoff · Katrin Fiedler · Alexander Klenz · N Winterrieg
Doreen Pohl · Jeannine Köhl

1. Zusammenarbeit mit der Behörde

Mal besser, mal schlechter

Das Personalvertretungsgesetz (PersVG) verpflichtet sowohl den Personalrat als auch die Behörde zum Wohle der Beschäftigten vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Der Personalrat hat die Pflicht, sich bei dieser Zusammenarbeit für Ihre Interessen einzusetzen.

Laut PersVG §72 (1) hat der Personalrat zum Beispiel die Aufgaben:

- Maßnahmen zu beantragen, die Ihnen, den Beschäftigten, dienen,
- „darüber zu wachen, dass die für die Dienstkräfte geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden“ und
- „Anregungen und Beschwerden von Dienstkräften entgegenzunehmen, und, falls sie berechtigt erscheinen, auf ihre Erledigung hinzuwirken“.

Die Zusammenarbeit des Personalrates mit der Dienststellenleiterin erfolgte auch in diesem Berichtsjahr unter anderem

- in den so genannten Monatsgesprächen - die das gesamte Gremium mit der Dienststellenleiterin führt; diese sind im PersVG verbindlich vorgesehen,
- in Gesprächen des Personalratsvorstandes mit der Dienststellenleiterin, die etwa ein- bis zweimal im Monat stattfanden,
- im „Ausschuss für Personalmanagement“, der die Dienststellenleiterin berät, wie die Schulen möglichst gut personell ausgestattet werden, wie Kolleg*innen in der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt werden und wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet wird und
- in den Ausschüssen Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit. Hierüber informieren wir Sie im entsprechenden Kapitel.

Weiterhin suchte der Personalrat immer wieder mündlich oder schriftlich den Kontakt zu der Dienststellenleiterin, den Schulrät*innen, den Mitarbeiter*innen der Schulaufsicht, den Schulleitungen und der Personalstelle, um Lösungen für Probleme bzw. Anliegen einzelner Beschäftigter oder Beschäftigtengruppen zu finden.

<u>Unterstützung von Kolleg*innen im Umgang mit der Dienstbehörde</u>

Recht haben und Recht bekommen sind oft zweierlei. Auch in diesem Berichtsjahr haben wir viele Kolleg*innen unterstützt, die sich an uns gewandt haben, weil sie allein ihr Recht am Arbeitsplatz nicht durchsetzen konnten.

Im Folgenden einige Beispiele:

- Wir setzten uns immer wieder gegenüber der Schulaufsicht dafür ein, dass Arbeitszeugnisse und Dienstliche Beurteilungen, die Kolleg*innen benötigen, zeitnah erstellt wurden. Dies war nicht immer der Fall. Auch Beförderungen und Höhergruppierungen wurden nicht immer zügig umgesetzt. Wir kümmerten uns darum, dass Freigaben bei Arbeitsvertragsauflösungen so erteilt wurden, dass sie den betroffenen Kolleg*innen bei beruflichen Veränderungen auch von Nutzen waren. Auch mahnten wir gegebenenfalls die fristgerechte Bezahlung bei Mehrarbeit an. Bei all diesen Themen bestand immer wieder das Problem, dass Kolleg*innen sich auch deshalb an uns wandten, weil sie über einen langen Zeitraum keine Antwort von der Schulaufsicht erhielten.

- In zwei Fällen vertraten wir Kolleg*innen, weil ihnen von der Schulleitung arbeitsrechtliche Schritte angedroht wurden und die Schulaufsicht prüfte, ob eine Abmahnung ausgesprochen werden sollte. In beiden Fällen erwiesen sich die Vorwürfe als komplett unhaltbar, eine Abmahnung war durch nichts zu rechtfertigen. Wir kritisieren, dass beide Kolleg*innen darüber über Monate im Ungewissen gelassen wurden.

- Besonders problematisch war die Drangsalierung einer Kollegin durch ihren Schulleiter, nachdem sie auf der Personalversammlung eine Frage gestellt hatte. Sie wurde vom Schulleiter in unangemessener Form zur Rede gestellt, bekam einen ungünstigen Stundenplan und zahlreiche Vertretungsstunden aufgedrückt. Wir sehen hier in grundsätzlicher Weise demokratische Rechte der Kolleg*innen bedroht und die Aufgaben und Integrität der Personalversammlung beschädigt. Die Schulaufsicht nahm den Vorfall zwar in Gesprächen sehr ernst, gleichzeitig müssen wir aber feststellen, dass bis heute dem Schulleiter gegenüber keinerlei Konsequenzen erfolgt sind. Immerhin ist nun endlich das von uns geforderte Gespräch des Personalrats mit der Dienststellenleiterin, der zuständigen Schulrätin und dem Schulleiter terminiert.

- In einem Fall vertraten wir eine Gruppe von Kolleg*innen im Konflikt mit ihrem Schulleiter. Schon seit Jahren beklagten Kolleg*innen seine fehlende Gesprächsbereitschaft und sein extrem unkooperatives Verhalten, wenn sie um Unterstützung baten. Rückmeldungen an Eltern erfolgten oft über ihren Kopf hinweg. Immer wieder wurden Kolleg*innen in bewusst herbeigeführten Einzelgesprächen unter Druck gesetzt und in unangemessener Form zur Rede gestellt. Auf sachliche Kritik erfolgten regelmäßig Repressionen des Schulleiters. Zudem untergrub er demokratische Rechte in der Gesamtkonferenz, indem er Anträge teilweise mit merkwürdigen Begründungen entweder gar nicht erst zur Abstimmung zuließ oder im Voraus verkündete, er werde Beschlüsse dazu sowieso beanstanden. Auch die von der Senatsverwaltung vorgeschriebenen Beschlüsse zur Entlastung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte wurden vom Schulleiter lange verhindert, dadurch waren die Teilzeitkolleg*innen seinen Willkürentscheidungen ausgesetzt. Auf Druck des Personalrates veranlasste die

Schulaufsicht, dass der Schulleiter die letzte Gesamtkonferenz des Schuljahres 2022/23 mit externer Unterstützung vorbereiten musste. Leider mit desaströsem Ergebnis. Selbst diese „angeleitete Gesamtkonferenz“ führte wieder zu mehreren Beschwerden von Kolleg*innen über die Verwehrung ihrer Rechte und eine autoritäre und übergriffige Versammlungsleitung. Wir haben die Schulaufsicht wiederholt auf die dringende Notwendigkeit hingewiesen, gegenüber dem Schulleiter entschiedener aufzutreten.

Weiterbildungen

In diesem Jahr meldete die Schulaufsicht Charlottenburg-Wilmersdorf alle, die sich um eine Weiterbildung beworben hatten, zu spät an die Senatsverwaltung. Die Folge davon ist, dass die dem Bezirk zustehenden Weiterbildungsplätze, die begrenzt sind, verloren gingen und eine Anzahl an Bewerber*innen aus unserem Bezirk aufgrund dieses Versäumnisses keinen Platz bekamen. Die betroffenen Kolleg*innen wandten sich an uns. Wir setzten zusammen mit der Frauenvertreterin und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten alle Hebel in Bewegung, den im Bezirk **ausgewählten Kolleg*innen** einen Platz zu verschaffen: Wir baten den Hauptpersonalrat, den Gesamtpersonalrat, die Gesamtfrauenvertreterin und die Gesamtschwerbehindertenvertreterin um Unterstützung und wir wandten uns an übergeordnete Stellen der Behörde. Immerhin bekamen aufgrund unserer Initiative wenigstens einige Kolleg*innen nachträglich einen Weiterbildungsplatz. Fünf Kolleg*innen bekamen eine endgültige Absage, die dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt wurde. Wir haben die Absagen abgelehnt und beim Hauptpersonalrat das Einigungsverfahren eingeleitet. Hier konnten wir zumindest mit der Behörde vereinbaren, dass zwei von ihnen eine Zusage für einen zusätzlich eingerichteten Weiterbildungskurs, der im Februar beginnt, bekamen. Wir kritisieren scharf, dass die Behörde sich weigerte, für drei im Bezirk ausgewählte Bewerber*innen eine unbürokratische, konstruktive Lösung zu finden.
Unverständlicherweise wurde in diesem Zusammenhang der begehrte Weiterbildungskurs „Darstellendes Spiel für die Sek. II“ gestrichen, weil die Behörde befürchtete, die Bewerber*innen aus unserem Bezirk könnten sich aufgrund der Formulierungen im Ablehnungsbescheid erfolgreich in den Kurs einklagen.

Leistungsprämie für einzelne Kolleg*innen

Am 1. Januar 2022 erließ die Senatsbildungsverwaltung die Verwaltungsvorschrift „zur Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen“[1]. Schulleiter*innen bekamen damit die Möglichkeit, Kolleg*innen für die Gewährung einer Geldprämie bei der Schulaufsicht vorzuschlagen, die „herausragende, besondere Leistungen“ erbracht hätten.

[1] www.pr-cw.de/vv-lplz-schule

Der Personalrat lehnt die Leistungsprämie aus folgenden Gründen ab:

- Durch den Personalmangel an den Schulen im Land Berlin ist die Belastung aller Kolleg*innen größer geworden. Finanziert wird die Leistungsprämie mit den Mitteln, die aufgrund dieses Personalmangels nicht ausgegeben wurden. Letztlich finanzieren so **alle** Kolleg*innen die Prämie, die nur **einige** Kolleg*innen erhalten werden.

- Höchstens 10 Prozent der Beschäftigten sollen eine Leistungsprämie bekommen. Es engagieren sich aber sehr viel mehr Kolleg*innen an ihren Schulen in besonderer und herausragender Weise. Es wird zwangsläufig zu Frust und Enttäuschung führen, wenn nur einige Kolleg*innen mit einer Prämie ausgezeichnet werden.

- Pädagogische Arbeit an Schule ist nicht quantifizierbar. Das Engagement aller Kolleg*innen ist qualitativ vielfältig und individuell. Es gelingt nicht, Kriterien zu entwickeln, die eine objektive und vergleichbare Vergabe der Leistungsprämie ermöglichen. Aus den Vorschlägen, die uns zur Einsicht vorlagen, wurde zum Beispiel deutlich, dass dieselbe konkrete Leistung an einer Schule prämiert werden sollte und an einer anderen nicht.

- Die Teams der Schulen sind multiprofessionell. Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Berufsgruppen sind höchst unterschiedlich. Auch dieser Umstand verhindert die direkte Vergleichbarkeit der Leistungen, die eine notwendige Voraussetzung für die Vergabe einer Prämie sein muss.

- Teilzeitbeschäftigte Kolleg*innen bekommen laut Verwaltungsvorschrift die Prämie nur anteilig. Auf Nachfrage erläuterte uns die Dienststellenleiterin, diese Kolleg*innen müssten die besondere Leistung „auch nur anteilig erbringen“. Es ist nicht möglich, eine Leistung „anteilig“ zu bewerten, wenn noch nicht einmal die Kriterien für die „vollständige“ Leistung klar sind.

- Aus denselben Gründen können die Leistungen von Kolleg*innen mit Schwerbehinderung nicht bewertet und damit gegebenenfalls honoriert werden, die den vollen Anteil der Arbeitsleistung nicht erbringen können und müssen.

- Die Prämie können nur Kolleg*innen bekommen, die bei der Senatsbildungsverwaltung angestellt sind. Erzieher*innen bei einem freien Träger, Reinigungskräfte, Hausmeister*innen, Cafeteria-Mitarbeiter*innen und andere gehen leer aus, obwohl sie mit zum Team der Schule gehören.

Aus den genannten Gründen gehen wir davon aus, dass diese Leistungsprämie Konkurrenzdenken und Zwietracht und damit Entsolidarisierung an den Schulen befördert. Keinesfalls scheint sie dazu geeignet zu sein, die Qualität pädagogischer Arbeit zu verbessern.

Trotz der genannten Bedenken konnten wir uns der Begleitung dieser Maßnahme nicht entziehen. Wir sahen unsere Aufgabe darin, über unsere gesetzlich vorgeschriebene

Kontrollfunktion wenigstens ein gewisses Maß an Transparenz und Diskriminierungsfreiheit einzufordern.

Am 20. Januar[2] und am 16. März 2023[3] informierten wir alle Kolleg*innen in zwei PR-Infos über die neu eingeführte Prämie und über ihr Recht, dem Schulleiter oder der Schulleiterin Vorschläge zur Vergabe der Leistungsprämie machen zu können.
Gleichzeitig forderten wir bei der Dienststellenleiterin erfolgreich ein, die Schulleiter*innen dazu anzuhalten diese Vorschläge der Kolleg*innen an sie weiter zu geben, auch wenn der Vorschlag von den Schulleitungen nicht übernommen wurde.

Letztlich entscheidet die **Dienststellenleiterin**, nicht der jeweilige Schulleiter oder die jeweilige Schulleiterin über die Vergabe der Leistungsprämien. Sie muss hier auf die **bezirksweite Vergleichbarkeit** achten. Aus unserer Sicht war es dafür unabdingbar, dass sie auch über abgelehnte Vorschläge informiert wurde.

Die Beschäftigtenvertretungen haben die Vorschläge der Schulleiter*innen und die der Kolleg*innen eingesehen und ausgewertet. Wir kamen zu folgenden Erkenntnissen:

- 13 Schulleiter*innen, vor allem von Grundschulen, nominierten **keine** Kolleg*innen für eine Prämie. Teilweise beriefen sie sich auf Beschlüsse von Gesamtkonferenzen. Die Begründungen machten deutlich, dass man sich darin einig war, die Prämie als ungeeignet dafür zu betrachten, die vielfältige Arbeit des Gesamtkollegiums anzuerkennen.
- Die Leistungen der vorgeschlagenen Kolleg*innen sollten auf Vorschlag der Schulleiter*innen jeweils mit einer Einmalzahlung zwischen 150 und 2762,61 Euro honoriert werden. Die Höhe der vorgeschlagenen Summen variierte sowohl innerhalb der Schulen, innerhalb der Professionen als auch von Schule zu Schule zum Teil erheblich. Für uns war nicht erkennbar, nach welchen Kriterien die Höhe der jeweiligen Prämien festgelegt wurde.
- Erzieher*innen wurden bei den Vergabevorschlägen der Leistungsprämie benachteiligt. Sie wurden gemessen an ihrem Anteil am Kollegium unterproportional nominiert.
- Ebenso wurden Teilzeitbeschäftigte und Frauen gemessen an ihrem Anteil unterproportional nominiert. An drei Schulen wurden Männer unterproportional vorgeschlagen.
- Schwerbehinderte Kolleg*innen sind in etwa proportional berücksichtigt worden.
- Aus den Begründungen der Schulleitungen wurde deutlich, dass einige Kolleg*innen über einen längeren Zeitraum so genannte „höherwertige Aufgaben“ übernommen

[2] www.pr-cw.de/info-01-23
[3] www.pr-cw.de/info-03-23

hatten. Zum Beispiel hatte eine Erzieherin die Aufgaben einer koordinierenden Erzieherin und mehrere Sekretärinnen die Aufgaben einer Verwaltungsleitung übernommen.

Klar ist: Wenn eine Erzieherin die Aufgaben einer koordinierenden Erzieherin beziehungsweise eine Sekretärin die Aufgaben der Verwaltungsleitung vorübergehend übertragen bekommt, steht ihr laut Tarifvertrag bereits nach einem Monat rückwirkend eine Zulage zu. Diese höherwertige Tätigkeit kann nicht mit der Zahlung einer einmaligen Prämie abgegolten werden.

Nach der Auswertung der vorliegenden Nominierungen und Vorschläge forderten wir die Dienststellenleiterin dazu auf

- die Vergabe und die Höhe der Leistungsprämie so festzulegen, dass sie innerhalb des gesamten Bezirks vergleichbar ist,
- die Diskriminierung durch unterproportionale Berücksichtigung von Erzieher*innen, Teilzeitbeschäftigten und Frauen auszuschließen,
- ebenso an den drei Schulen mit unterproportionaler Nominierung von Männern auf ein ausgeglichenes Verhältnis hinzuwirken und
- dafür zu sorgen, dass die Kolleginnen, die eine höherwertige Tätigkeit übernommen hatten, rückwirkend die Zulage laut Tarifvertrag bezahlt bekommen.

Daraufhin hat die Dienststellenleiterin Ende September 2023 die Schulleiter*innen angeschrieben und um Prüfung gebeten, ob noch Nachnominierungen von Frauen, Erzieher*innen und Teilzeitbeschäftigten erfolgen können. Die Dienststellenleiterin wird Anfang Oktober entscheiden, welche Kolleg*innen im Bezirk die Prämie in welcher Höhe bekommen sollen und diese Entscheidung den Beschäftigtenvertretungen zur gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung vorlegen. Wir werden Sie über das Ergebnis informieren.

Die Bezahlung der Zulage für die Erzieherin, die die Aufgaben einer koordinierenden Facherzieherin übernommen hatte und für die Sekretärinnen, die als Verwaltungsleiterin ausgeholfen hatten, ist bis heute leider nicht erfolgt.

Umsetzungen

Der Personalrat wird nicht automatisch über Umsetzungsanträge informiert. In vielen Fällen wenden sich aber die Kolleg*innen mit ihrem Wunsch an uns, ihren Antrag zu unterstützen. Regelmäßig - jeweils etwa ab März - besprechen wir mit der Schulaufsicht die Umsetzungsanträge, die uns vorliegen. Grundsätzlich nehmen wir bei der Dienststellenleiterin weiterhin die Offenheit wahr, den Umsetzungswünschen der Kolleg*innen zu entsprechen.
Wir kritisieren allerdings das geringe Engagement der Schulaufsicht, geeignete Schulen für Kolleg*innen zu vermitteln, die eine Umsetzung wünschen. Diese müssen sich in der Regel selbst um eine Schule bemühen und wünschen sich in vielen Fällen mehr Unterstützung. Wir

kritisieren ebenso in mehreren Fällen die fehlende Freigabe von den Schulen. Die Dienststellenleiterin setzte Kolleg*innen oftmals nicht um, wenn die Schulleitung (Fach-) Bedarf geltend machte. Einerseits ist es nachvollziehbar, dass die Dienststellenleiterin sich für möglichst vollständig ausgestattete Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf einsetzt. Andererseits ändert die Verhinderung von Umsetzungen nichts am generellen Fachkräftemangel, der zudem in fast allen anderen Bezirken höher ist als bei uns. Wir, der Personalrat, unterstützen Kolleg*innen dabei, dort arbeiten zu können, wo sie sich und ihre Qualifikationen optimal einbringen können. Auch die Verkürzung von Wegezeiten ist ein ernstzunehmender Grund, um den Arbeitsplatz zu wechseln, insbesondere bei Kolleg*innen, die kleine Kinder oder Pflegeverpflichtungen haben.

Es gibt Fälle, in denen Kolleg*innen explizit den Wunsch äußern, die Schule zu wechseln, weil das Verhältnis zur Schulleitung konfliktbeladen ist. Diese Fälle häuften sich insbesondere an zwei Schulen. Nicht immer erkannte die Dienststellenleiterin die Belastung der Kolleg*innen an und setzte sie wunschgemäß an eine andere Schule um. In einem besonders schwerwiegenden Fall verweigerte die Dienststellenleiterin vor den Sommerferien die Umsetzung und es bedurfte erheblicher Kraftanstrengung des Personalrates und der Frauenvertreterin bis die Kollegin endlich nach Beginn des Schuljahres den Bezirk verlassen durfte.

Umzug Beschäftigtenvertretungen

Zwei Wochen vor den Osterferien 2023 bekamen wir einen Telefonanruf eines Mitarbeiters des Bezirksamtes, der uns darüber informierte, dass die Beschäftigtenvertretungen und die Regionale Fortbildung noch vor den Osterferien umziehen müssten.
Was war passiert?

In der Eschke-Schule waren im Januar 2023 Naphtalinausdünstungen festgestellt worden, ein Stockwerk der Schule wurde für eine Sanierung geschlossen. Die Schule benötigte also dringend andere Räume. Das Bezirksamt meinte, dieses Problem auf Gutsherrenart durch die Anordnung eines überstürzt durchzuführenden Umzuges der Beschäftigtenvertretungen und der Regionalen Fortbildung in ungeeignete Räume lösen zu können.

Grundsätzlich akzeptierten wir die Notwendigkeit, der Eschke-Schule unsere Räume zu überlassen. Demzufolge waren wir auch bereit umzuziehen, damit die Räume für Unterricht genutzt werden konnten. Das Bezirksamt war jedoch nicht in der Lage, uns Arbeitsräume zur Verfügung zu stellen, die den basalsten Anforderungen entsprachen. Stattdessen wollte die Schulstadträtin die Beschäftigtenvertretungen und die Regionale Fortbildung per Anordnung in Räume auf dem Friedhof Ruhleben umsiedeln.

Die dort angebotenen Räume

- waren zu wenige und zu klein, um die tägliche Arbeit des Vorstandes und die durchgehende Arbeit des Gremiums (17 Personen) möglich zu machen und um Beschäftigte vertraulich beraten zu können, eine der Kernaufgaben unserer Arbeit,

- waren augenscheinlich sehr heruntergekommen und nur oberflächlich renoviert,
- befinden sich am äußersten Rand des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf, fast in Spandau, und wären so von den meisten Beschäftigten schwer zu erreichen gewesen,
- lagen an einem nicht befestigten Weg und waren so von Kolleg*innen mit Gehbehinderung schwer zu erreichen (mangelnde Barrierefreiheit) und
- gruppierten sich um die Trauerhalle des Krematoriums Ruhleben. Gegenseitige Störungen von Trauernden, Arbeitenden und Kolleg*innen, die zur Beratung kommen, waren damit vorprogrammiert.

Der Personalrat schlug vor, dass Schulaufsicht, Schulpsychologie und Beschäftigtenvertretungen in der Waldschulallee enger zusammenrücken, um Platz für die Schüler*innen der Eschke-Schule zu schaffen. Weiter schlugen wir vor, auf dem Gelände Büro- und Schulcontainer aufzustellen. Nur auf Betreiben des Personalrates kam es immerhin zu einem Treffen aller Beteiligten. Unsere Vorschläge wurden von der Schulaufsicht und der Stadträtin als nicht realisierbar vom Tisch gewischt.

Die Senatsbildungsverwaltung wurde nicht durch das Bezirksamt, sondern von den Beschäftigtenvertretungen über die Planungen des Bezirksamtes informiert. Sie ließ dann die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitssicherheitsbegehung in den Räumen auf dem Friedhof durchführen, bei der festgestellt wurde, dass sie als Büroräume nicht geeignet sind. Nachdem das Bezirksamt daraufhin schriftlich erklären musste, keine geeigneten Räume zur Verfügung stellen zu können, war der Weg für die Senatsbildungsverwaltung frei, sich um Räume kümmern zu können. Dieser Prozess hätte viel früher in Gang gesetzt werden können. Durch das unkooperative Verhalten des Bezirksamtes hatte sich bis dahin der Umzug bereits erheblich verzögert.

Seit Anfang der Osterferien verzichtete der Personalrat zugunsten der Schule auf einen Büroraum und auf die Mitnutzung von zwei Sitzungsräumen.

Am 20. April 2023 konnten wir Räume in der Darwinstraße besichtigen, die Unterzeichnung des Mietvertrages, der für die Sicherheit der Nutzung unumgänglich war, zog sich jedoch bis zum 27. Juli 2023 hin. Der Umzug des Personalrates fand so erst in der letzten Sommerferienwoche statt.

Endlich konnten unsere Räume in der Waldschulallee von der Eschke-Schule übernommen werden. Mittlerweile wurde dort außerdem unser Vorschlag umgesetzt, Schulcontainer aufzustellen.

2. Kontakt zur Personalstelle
Guter Wille, doch kein Personal

„Ich habe meiner Sachbearbeiter*in schon mehrere Mails geschickt und immer noch keine Antwort erhalten. Auch telefonisch erreiche ich keinen. Können Sie mir helfen?“
Diese Anfragen erhält der Personalrat häufig. Im letzten Berichtszeitraum nahmen die Anfragen deutlich zu. In der Personalstelle herrscht schon seit Jahren eine große Fluktuation. In der letzten Zeit wird der Mangel an qualifizierten Fachkräften immer deutlicher und erreichte in diesem Jahr einen neuen traurigen Höhepunkt. Die Folge: Beschäftigte, die auf Arbeitsverträge warten mussten, Gehaltszahlungen, die sich verzögerten, Eingruppierungen, die verspätet und teils fehlerhaft vorgelegt wurden: Frust auf allen Seiten. Die Beschäftigten fühlten sich allein gelassen und die wenigen Kräfte in der Personalstelle versuchten alles Menschenmögliche und schafften es doch nicht immer.

Trotz der schwierigen Lage nahm der Personalrat im letzten Jahr die Klärungsgespräche mit der Personalstelle, die durch die Pandemie nur selten stattgefunden haben, wieder regelmäßig auf. So konnten viele Fragen der Kolleg*innen schnell beantwortet und in kniffligen Fällen gute Lösungen gefunden werden. Die Personalstelle für den Bezirk sowie die Personalstelle für Verbeamtung waren für den Personalrat immer ansprechbar und vieles wurde schon am Telefon schnell geklärt. Am deutlichsten zeigte sich die Überforderung durch das stetig anwachsende Arbeitsvolumen bei der PKB-Personalstelle, die berlinweit im letzten Schuljahr mehr als 1500 Vorgänge bearbeitete. Hier blieben Anfragen mitunter liegen und die Eingruppierungen von Kolleg*innen wurden verspätet nach Vertragsende vorgelegt, so dass die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen, und damit auch die Möglichkeit auf Korrektur, nicht mehr möglich war.

3. Erzieher*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen (PUen) und Betreuer*innen

Der Personalrat vertritt Erzieher*innen, Facherzieher*innen, koordinierende Fachkräfte, Betreuer*innen und Pädagogische Unterrichtshilfen.

Beratung der Kolleg*innen

Im Berichtszeitraum wandten sich zahlreiche Kolleg*innen an uns:

- Es gab großen Beratungsbedarf aufgrund von Unstimmigkeiten mit Schulleitungen und koordinierenden Fachkräften und daraus resultierenden Umsetzungswünschen.

- Darüber hinaus waren Fragen zu Regelungen der Ferienbetreuung, Weiterbildungsangeboten und viele weitere Themen Gegenstand unserer Beratung.
- An einer Schule wurde zwei Kolleginnen eine Umsetzung nahegelegt. Die Fachaufsicht stellte fest, dass die Schule personellen Überhang habe. Durch die Beratung des Personalrats und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten konnte folgendes geklärt werden: Sollte aus Sicht der Behörde eine Umsetzung aufgrund eines Personalüberhangs notwendig sein, so ist laut Dienstvereinbarung (DV) Umsetzungen eine paritätische Kommission einzuberufen, in der auch die Beschäftigten-vertretungen vertreten sind. Diese muss laut DV immer einberufen werden, *bevor* die betroffenen Kolleg*innen kontaktiert werden. Die regelwidrigen Umsetzungs-wünsche der Schulleitung konnten so verhindert werden.
- Für eine Kollegin, die sich aus verschiedenen Gründen in einen anderen Bezirk umsetzen lassen wollte, konnten wir erreichen, dass sie an ihrer Wunschschule hospitieren und schließlich wechseln konnte.
- Das Erzieher*innen-Team einer Grundschule wandte sich mit einem Fragenkatalog zu verschiedenen Themenbereichen und arbeitsrechtlichen Fragen an den Personalrat. Daraufhin nahmen zwei unserer Mitglieder an einer Dienstbesprechung der Erzieher*innen teil und erläuterten die angesprochenen Themen.

  Sollten Sie - gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen - dieses Format ebenfalls in Anspruch nehmen wollen, wenden Sie sich gerne an uns!

<u>Auswahlverfahren und Einstellungen</u>

Der Personalrat hat regelmäßig Informationen darüber angefordert, wie die Schulen mit Erzieher*innen, Betreuer*innen und pädagogischen Unterrichtshilfen ausgestattet sind. Bei Bedarf forderte der Personalrat Einstellungen, z.B. über Initiativanträge.

In Folge fanden im Bezirk mehrere Auswahlverfahren statt, um befristete und unbefristete Stellen für Erzieher*innen, Betreuer*innen und pädagogische Unterrichtshilfen zu besetzen. Ebenso fand gegen Ende des Schuljahres ein Auswahlverfahren für die berufsbegleitende Ausbildung für Erzieher*innen statt. Der Personalrat begleitete diese Auswahlverfahren.

Positiv bei den Auswahlverfahren für Erzieher*innen und Betreuer*innen war, dass es durchaus jeweils genügend Bewerber*innen zur Besetzung der freien unbefristeten Stellen gab. Es erhielten fast alle Bewerber*innen ein Einstellungsangebot. Viele nahmen aber das Angebot nicht an. Dadurch blieben Stellen unbesetzt.

Aktualisierte Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit

Am 1. Februar 2023 wurde die **„Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit“ (DV mpA [4])** in aktualisierter Fassung von der damaligen Bildungssenatorin Busse und der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats unterzeichnet. Der Gesamtpersonalrat informierte über folgende Verbesserungen:[5]

- Die Teilnahme an Dienstbesprechungen ist nicht mehr Bestandteil der Vor- und Nachbereitungszeit. Somit bleibt effektiv mehr Zeit für die Vor- und Nachbereitung übrig.
- Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit können nach Absprache auch außerhalb der Schule erbracht werden.
- Erzieher*innen wird für die Zeiten der mittelbaren pädagogischen Arbeit der Zugang zu einem digitalen Arbeitsplatz in der Schule ermöglicht.

Wir informierten die Erzieher*innen in einem PR-Info[6] und drängten die Schulaufsicht darauf, die Verbesserungen sofort umzusetzen. Von der Fachaufsicht für das weitere pädagogische Personal unserer Region erhielten wir die Information, dass die Umsetzung in den Dienstplänen reibungslos erfolgte.

Dienstkräfteanmeldung im Rahmen des Doppelhaushalts 2024/25

Bevor das Abgeordnetenhaus einen Haushalt beschließt, melden die Senatsverwaltungen ihren Stellenbedarf und die daraus resultierenden Personalkosten an. Diese sogenannte „Dienstkräfteanmeldung“ wird dem Hauptpersonalrat zur Mitwirkung vorgelegt. Im Mai 2023 verfassten wir eine Stellungnahme für den Hauptpersonalrat, in der wir mehr Erzieher*innen für die Schulen forderten: Da mit der Aktualisierung der DV mpA die Dienst- und Teambesprechungen aus der Vor- und Nachbereitungszeit herausgenommen wurden, muss für alle Erzieher*innen mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit eingeplant werden. Diese Zeit fehlt für die Arbeit am Kind. Demzufolge müssen entsprechend mehr Stellen im Haushalt festgeschrieben werden. Der Hauptpersonalrat hat unsere Forderungen in seiner Stellungnahme übernommen. Nach unserer Kenntnis hat SenBJF leider keinen Stellenausbau im Bereich des pädagogischen Personals an Schule vorgesehen. Das Abgeordnetenhaus beschließt den Haushalt voraussichtlich im Herbst dieses Jahres.

[4] www.pr-cw.de/dvmpa
[5] www.pr-cw.de/gpr-info-dvmpa
[6] www.pr-cw.de/info-03-23-dvmpa

4. Sekretärinnen und Verwaltungsleitungen
Halbe Stelle – ein Vielfaches an Verantwortung

Sekretärinnen

Im Schulsekretariat laufen alle Dinge zusammen, es wird deshalb auch als das Herz der Schule bezeichnet. Fehlt die Sekretärin, hat dies für die Schulleitung und die Kollegien höhere Belastungen zur Folge, sei es durch die mangelnde Erreichbarkeit der Schule insgesamt, sei es durch die Schwierigkeiten, z.B. bei der Kontaktaufnahme mit dem Elternhaus bei Erkrankung von Schüler*innen während des Unterrichts. Wichtige Verwaltungsarbeit bleibt liegen oder muss von anderen erledigt werden.

Dem Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf stehen 60 Sekretariatsstellen in Vollzeit zu. Die meisten Sekretärinnen sind einer Schule fest zugeordnet. Manche sind so genannte „Springerinnen“ und werden nach Bedarf an verschiedenen Schulen eingesetzt.

Auswahlverfahren und Einstellungen

Der Kampf des Personalrats um die Einstellung von Kolleg*innen, um wenigstens die dem Bezirk zustehenden Stellen zu besetzen, reicht schon weit zurück: Im Juli 2022 forderten wir die Dienststellenleiterin in einem Initiativantrag auf, fünf unbesetzte Stellen dauerhaft und zwei Stellen befristet als Vertretung zu besetzen. Die Schulaufsicht ließ sich mit diesen dringend benötigten Besetzungen viel zu viel Zeit. Erst Im November 2022 fand ein Auswahlverfahren mit über 20 Bewerberinnen statt. Sechs Kolleginnen wurden nach und nach eingestellt. In dieser Zeit entstand durch Umsetzungen ein neuer Bedarf von drei unbefristeten Stellen. Bis heute sind diese Stellen nicht besetzt, obwohl uns die Dienststellenleiterin vor den Sommerferien 2023 eine umgehende Nachbesetzung zugesagt hatte.

Weil die Springerinnen auf den unbesetzten Stellen eingesetzt wurden, standen sie nicht mehr für kurzfristige Vertretungen zur Verfügung. So bleibt viel Arbeit liegen, wenn eine Sekretärin erkrankt. Diese Arbeit muss entweder von anderen oder nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz oftmals von der Kollegin selbst zusätzlich erledigt werden. Trotz mehrfacher Aufforderung des Personalrates an die Schulaufsicht, ihrer Pflicht zur Besetzung der Stellen nachzukommen, sind diese bis heute offen.

Beratung der Kolleginnen (Beispiele)

- Eine schwerbehinderte Kollegin wandte sich an die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat, nachdem ihr an einem Freitagnachmittag mitgeteilt wurde, dass sie am nächsten Montag an eine andere, weit entfernte Schule wechseln sollte. Die Beschäftigtenvertretungen unterstützten die Kollegin und stellten gegenüber der Schulaufsicht dar, dass ein solches Vorgehen nicht tragbar sei. Dies wurde von der Schulaufsicht bestätigt.

- Zwei Kolleginnen wandten sich an den Personalrat, weil die der Schule zugeteilten Stellenanteile nicht ausreichten. Der Personalrat initiierte mit den beiden Sekretärinnen zusammen ein Gespräch bei der Schulaufsicht. Daraufhin wurde der Schule eine weitere halbe Sekretariatsstelle zugesprochen.

- Die Schulaufsicht wies alle Sekretärinnen in einem Schreiben an, im Falle ihrer Erkrankung ein Formular „Erkrankungsanzeige und Gesundmeldung“ auszufüllen. Einige Sekretärinnen irritierte dies und sie kontaktierten uns. Der Personalrat konnte klarstellen, dass in diesem Fall die Personalbetreuung für die Schulsekretariate in der Schulaufsicht zuständig ist, und nicht die Kolleginnen selbst. Die Dienststellenleiterin hat das bestätigt.

Verwaltungsleitungen

Je nach Anzahl der Schüler*innen steht einer Schule eine volle bzw. eine halbe Verwaltungsleitungsstelle zu. An Schulen mit halben Stellen arbeitet eine Verwaltungsleitung in der Regel an zwei Standorten. Dies stellt eine hohe Belastung für die betroffenen Kolleg*innen dar.

Bei den Verwaltungsleiter*innen gibt es keine Springer*innen, die abwesende Kolleg*innen vertreten können. Im Falle einer Erkrankung wird die Arbeit einer Verwaltungsleitung also von anderen, z.B. Schulleitung oder Sekretärin zusätzlich übernommen.

In einem Initiativantrag vom Januar 2023 forderte der Personalrat deshalb die Behörde zur Einstellung von Springer*innen auf. Einige Verwaltungsleitungen arbeiten nicht in Vollzeit. Aus unserer Sicht können die nicht genutzten, dem Bezirk aber zustehenden Stellenanteile verwendet werden, um zusätzliche Kolleg*innen einzustellen. Bedauerlicherweise ist trotz wiederholter Nachfrage bis heute nichts passiert. Wir haben deshalb beschlossen, den Hauptpersonalrat zu bitten, ein Einigungsverfahren einzuleiten. Das bedeutet, dass die Dienststellenleiterin und der Personalrat unter der Gesprächsleitung des Hauptpersonalrates versuchen, eine Einigung zu erzielen. Wir werden Sie über die Ergebnisse des Gesprächs informieren.

Weiterhin forderten wir von der Senatsverwaltung im Mai 2023 im Rahmen der Haushaltsverhandlungen mindestens eine volle Verwaltungsleitungsstelle pro Schule und zusätzliche Vertretungsstellen anzufordern. Das Abgeordnetenhaus beschließt den Haushalt im Herbst. Auch hierzu halten wir Sie auf dem Laufenden.

Auswahlverfahren und Einstellungen

Das letzte Auswahlverfahren für Verwaltungsleitungen fand im September 2022 statt. Zwei unbefristete Stellen konnten besetzt werden. In einem Initiativantrag hatten wir bereits im April 2022 die Besetzung von zwei weiteren, befristeten Stellen gefordert. Trotz einer ausreichenden Anzahl qualifizierter Bewerberinnen sind diese Stellen bis heute nicht besetzt. Auch eine halbe unbefristete Stelle ist weiterhin unbesetzt. Der Personalrat forderte die Schulaufsicht oftmals sowohl mündlich als auch schriftlich auf, die Stellen endlich zu besetzen.

Immerhin einer Bewerberin wurde daraufhin im Juni 2023 ein Einstellungsangebot gemacht. Die Bewerberin wollte die Stelle annehmen und fragte nach Teilzeit und Ferienregelungen. Leider bekam sie von der Dienststelle keine Antwort, sie lehnte daraufhin das Angebot ab. Wir forderten die Dienststellenleiterin auf, künftig mit Bewerber*innen deutlich besser umzugehen, damit Fachkräfte nicht aufgrund von fehlender Kommunikation abspringen.
Ein neues Auswahlverfahren wurde von der Dienststellenleiterin für September 2023 angekündigt. Dieses Verfahren ist trotz beständiger Erinnerung des Personalrats bis heute nicht durchgeführt worden. Mittlerweile wurde es auf November 2023 verschoben.

Dienstbesprechung

Bereits vor den Sommerferien 2022 hatte die Dienststellenleiterin dem Personalrat die Teilnahme an einer Dienstbesprechung der Sekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen zugesagt. Wir, die Beschäftigtenvertretungen, möchten uns diesen Kolleg*innen vorstellen und mit ihnen ins Gespräch kommen. Seitdem versuchten wir eine Einladung zu einer solchen Dienstbesprechung zu erhalten. Endlich, am 20. Juni 2023, fand auf unser Drängen hin wenigstens eine Dienstbesprechung der Verwaltungsleitungen statt. Wir haben dort darüber informiert, wie der Personalrat Kolleg*innen unterstützt. Eine Dienstbesprechung der Sekretärinnen ist bis heute nicht terminiert.

Teilpersonalversammlung der Sekretärinnen und Verwaltungsleitungen

Am 18. September 2023 berief der Personalrat eine Teilpersonalversammlung für Sekretärinnen und Verwaltungsleitungen im Herder-Gymnasium ein. Über 70 Sekretärinnen und Verwaltungsleiterinnen nahmen daran teil.

Die Kolleginnen benannten unter anderem folgende Probleme:

- schlechte Einstiegsbedingungen, da keine Handbücher vorliegen und in der Regel die vorherige Verwaltungskraft schon nicht mehr da ist, wenn die neue Kollegin ihre Arbeit beginnt,
- fehlender Informationsfluss zwischen Schulaufsicht und Bezirksamt auf der einen Seite und Schulleitungen, Verwaltungsleitungen und Schulsekretärinnen auf der anderen Seite in Bezug auf Verwaltungsabläufe,
- Arbeitsplätze, die ergonomisch unzureichend gestaltet sind,
- die Einführung der LUSD (Lehrkräfte-Unterrichts-Schul-Datenbank), die zusätzliche Arbeit verursacht; die neuen Schüler*innen müssen von den Sekretärinnen aufwändig ins System aufgenommen werden, obwohl es die Zusage gab, dass die Daten vom Amt eingepflegt werden,
- Rechnungen, die von Sekretärinnen angewiesen wurden, sind vom Bezirksamt und von der Schulaufsicht nicht zeitnah bezahlt worden. Mahnungen haben zu mehr Arbeit geführt.

Es wurden Forderungen laut nach:

- Dienstbesprechungen für Sekretärinnen, um in einen Austausch miteinander zu kommen und Arbeitsabläufe mit der Büroleiterin in der Schulaufsicht zu besprechen,
- Gesundheitsangeboten,
- fachlichen Fortbildungen,
- einer Anpassung der Tätigkeitsbeschreibung für Sekretärinnen und eine entsprechende Höhergruppierung,
- einem Ausbau der Unterstützung der Sekretariate z.B. durch Gesundheitsfachkräfte oder Übersetzer*innen und
- Einrichtung von Homeoffice.

Fragen, die offengeblieben sind, haben wir schriftlich an die Dienststellenleiterin gegeben. Wir werden Sie über die Antworten informieren.

5. Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen
Verwaltung des Mangels oder Chance auf Entlastung?

Seit dem „Teilzeiturteil“ von 2015[7] hat der Personalrat in zahlreichen PR-Infos auf Möglichkeiten und Notwendigkeiten der **Entlastung der Teilzeitkräfte** hingewiesen. Im August 2022 verschickte die Schulaufsicht eine erste sogenannte „Formatvorlage“ als Grundlage und Orientierungshilfe für die Teilzeitbeschlüsse der Gesamtkonferenzen an verschiedene Schulleitungen. Diese Vorlage war unzulänglich.

[7] **Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE – 2 C 16/14 vom 16. Juli 2015)**: Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte „[…] haben einen Anspruch darauf, nicht über ihre Teilzeitquote hinaus zur Dienstleistung herangezogen zu werden. Deshalb dürfen teilzeitbeschäftigte Lehrer in der Summe ihrer Tätigkeiten (Unterricht, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Teilnahme an Schulkonferenzen etc., aber auch Funktionstätigkeiten, d.h. nicht unmittelbar unterrichtsbezogene schulische Verwaltungsaufgaben, wie z. B. die Leitung der Schulbibliothek) nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden. […] Ist ein Ausgleich in diesem Bereich nicht möglich oder gewollt, muss der Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit erfolgen.“ – www.pr-cw.de/teilzeit-urteil

Außerdem gilt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG):
§10 (1) LGG: Familienfreundliche Rahmenbedingungen
§10 (5) LGG: „Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.“
§9 (5) LGG: „Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.“

Neben einigen Verbesserungen enthielt sie Vorschläge, die keine Entlastung brachten, z.B.

- war die Anzahl der Springstunden sehr hoch gegriffen,
- gab es den Hinweis, den Begriff Korrekturtage nicht zu verwenden und
- wurde ein Tag der offenen Tür als verpflichtend dargestellt.

In der Vorlage wurden sogar neue Aufgaben festgeschrieben, beispielsweise die verpflichtende Teilnahme an Elternversammlungen als Fachlehrer*in und Dienstbesprechungen als regelmäßige Veranstaltungen. Die Beschäftigtenvertretungen schlugen Änderungen und Verbesserungen vor, in Fällen, in denen ihnen Entlastungsvorschläge nicht weit genug gingen oder Korrekturen nötig waren. Der Personalrat drang in mehreren Gesprächen mit der Dienststellenleiterin darauf, dass jeder einzelne Beschlussvorschlag zu wirklichen **Entlastungen für die Teilzeitkräfte** führt und **keine Mehrbelastung der Vollzeitkräfte** nach sich zieht.

Gemeinsam mit der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung haben wir die folgenden Verbesserungen erreicht:

- Es gibt jetzt in allen Bereichen den rechtskonformen Hinweis, dass ein überproportionaler Einsatz von Teilzeitkräften ausgeglichen werden muss.
- Die Höchstanzahl der Springstunden wurde für Vollzeitkräfte von fünf auf vier und für Teilzeitkräfte von vier auf drei bzw. von drei auf zwei Stunden reduziert.
- Die Gesamtkonferenz kann jetzt sogenannte „Korrekturtage“ beschließen.
- Dienstbesprechungen sind „auf nicht planbare, dringliche Situationen zu beschränken.“ Sie dürfen damit nicht zur regelmäßigen Veranstaltung werden.
- Ursprünglich sollten Fachlehrkräfte an bis zu fünf Elternabenden im Schuljahr teilnehmen. Jetzt ist klargestellt, dass die Teilnahme dieser Kolleg*innen auf Ausnahmen zu beschränken ist und es bei Teilzeitkräften dafür einen Ausgleich geben muss. Nur Klassenlehrer*innen haben eine Teilnahmeverpflichtung an Elternabenden.
- Es gibt keine Verpflichtung, einen „Tag der offenen Tür“ durchzuführen.
- Die Schulaufsicht hat nun aufgenommen, dass die Gesamtkonferenzen bei „Schulveranstaltungen von zentraler Bedeutung“ „angesichts der Belastungen und Unterausstattung auf Machbarkeit achten“ sollen.
- Ebenfalls kam hinzu, dass die Gesamtkonferenz einen Beschluss zur Entlastung der Erzieher*innen fassen kann, in dem die Zeiten der sogenannten „mittelbaren pädagogischen Arbeit“ erhöht werden.

Im Februar 2023 wurde die überarbeitete „Formatvorlage“[8] von der Schulaufsicht an alle Schulleitungen verschickt. Die Beschäftigtenvertretungen berichteten in einem weiteren PR-Info[9] über die enthaltenen Neuerungen und Erfolge, aber auch über weiterhin bestehende Schwierigkeiten.

Auf der Personalversammlung 2022, in den Auseinandersetzungen mit der Schulaufsicht und einzelnen Schulleitungen vertraten wir durchgehend den Standpunkt, dass gesunderhaltende Arbeitsbedingungen für alle und eine faire, rechtskonforme Behandlung der Teilzeitkräfte ohne Ressourcenaufstockung in den Schulen und Aufgabenreduzierung nicht erreicht werden.

Auch die Personalversammlung Charlottenburg-Wilmersdorf stellte 2022 fest, dass der Rechtsanspruch der Teilzeitkräfte auf teilzeitkonformen dienstlichen Einsatz bei den außerunterrichtlichen Tätigkeiten an den Schulen nur unzureichend umgesetzt wird. Die Personalversammlung forderte die Senatsbildungsverwaltung auf: „Bieten Sie diesen Lehrkräften an, die über den individuellen Teilzeitanteil hinausgehenden, außerunterrichtlichen Tätigkeiten mit einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auszugleichen.“[10]

Der Personalrat informierte die Schulaufsicht, die Senatorin und die Senatsbildungsverwaltung über den Beschluss der Personalversammlung. Bislang lehnten Schulaufsicht und Behörde diesen Vorschlag ab. Sie verwiesen auf die schulspezifischen Teilzeit-Grundsatzbeschlüsse, die genügend Entlastung bringen würden.

Die Anerkennung der Notwendigkeit, dass Teilzeitkräfte nur gemäß ihrem Teilzeitanteil eingesetzt werden dürfen, fällt unter den Schulleitungen sehr unterschiedlich aus. Viele Schulleitungen geben ihr Bestes, um die weitere Zunahme der Aufgaben für Voll- **und** Teilzeitkräfte zu verhindern. Aber unter dem Druck der Personalknappheit, der Aufgabenfülle der Schulen und der viel zu hohen Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte werden die rechtlichen Ansprüche der Teilzeitkräfte nicht rechtskonform umgesetzt. Der Beratungsbedarf der Kolleg*innen spricht hier eine eindeutige Sprache: Über das gesamte letzte Schuljahr wandten sich zahlreiche Kolleg*innen und Kolleg*innengruppen an den Personalrat mit der Bitte um Unterstützung zum Thema Teilzeit-Gesamtkonferenzbeschlüsse. Wir berieten die Kolleg*innen

- bei der Bewertung bestehender Beschlüsse,
- bei der Vorbereitung neuer, verbesserter Beschlüsse für die Gesamtkonferenz,
- in der Auseinandersetzung mit der eigenen Schulleitung zur individuellen Be- und Entlastungssituation.

[8] Auf unserer Homepage können Sie die „Formatvorlage“ als Word-Datei abrufen. Sie können die Vorschläge an Ihre Schule anpassen und als Antrag in der Gesamtkonferenz einbringen.
www.pr-cw.de/formatvorlage-gk-beschluesse
[9] PR-Info vom 17.02.2023 – www.pr-cw.de/info-02-23
[10] PR-Info vom 15.12.2022 – www.pr-cw.de/info-12-22

6. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesundbleiben an der Schule – Priorität der Behörde?

Der Personalrat nahm, wie bereits in den vergangenen Jahren, an allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) und des Ausschusses für Gesundheitsmanagement (AGM) teil.

Arbeitsschutzausschuss

Der Personalrat brachte das Thema „körperliche Übergriffe von Schüler*innen auf Beschäftigte an Förderzentren“ in den Ausschuss ein. Da der Personalrat zwar bei Unfallanzeigen in Kenntnis zu setzen ist, wir aber nicht in dem Verfahren von Gewaltmeldungen eingebunden sind, sind wir auf Meldungen aus den Schulen angewiesen. Einige betroffene Kolleg*innen wandten sich bei Gewaltvorfällen direkt an uns. Im Rahmen des ASA forderten wir, dass die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr ein Konzept entwerfen soll, wie solche Gewaltvorfälle möglichst unterbunden werden und in welcher Weise betroffene Kolleg*innen Unterstützung bekommen. Der Personalrat bemühte sich weiterhin, ein Treffen mit den Schulleiter*innen der betroffenen Schulen zu initiieren. Jetzt steht immerhin dieses Thema auf der Tagesordnung der ASA-Sitzung am 21. November 2023. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Ausschuss für Gesundheitsmanagement

Ein Schwerpunktthema des AGM im vergangenen Jahr war die Initiierung von Gesundheitsmaßnahmen an den Schulen.

Die Senatsverwaltung hat im Jahr 2023 für die 49 Schulen unserer Region etwa 30 000 Euro, also durchschnittlich 600 Euro pro Schule, für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Die Schulen können seit 2022 aus einem Pool von 24 Referent*innen[11] wählen und sich im Bereich „Stressbewältigung“ „Resilienz und mentale Gesundheit“ unterstützen lassen. Das Angebot umfasst z.B. Workshops, Coaching, Supervision und Gesundheitstage[12].

Aus der Sicht der Beschäftigtenvertretungen sollen die Beantragung und Gestaltung der Gesundheitsmaßnahmen in die Hände der Kollegien gegeben werden. Deshalb drang der Personalrat zusammen mit den anderen Beschäftigtenvertretungen darauf, dass die Anträge auf konkrete gesundheitliche Maßnahmen von der Gesamtkonferenz beschlossen werden. In diesem Jahr wurden die Schulen so spät über die möglichen Gesundheitsmaßnahmen informiert, dass sie zeitlich kaum mehr die Möglichkeit hatten, über die Auswahl von geeigneten Referent*innen zu beraten und die Maßnahmen zu beantragen. Die Beschäftigten-

[11] In dieser Broschüre stellen sich die 24 Referent*innen mit Ihren Schwerpunkten und Angeboten vor: www.pr-cw.de/bgm

[12] Ein Gesundheitstag könnte im Rahmen eines Studientages stattfinden. Seit Januar 2019 dürfen Schulen zwei Studientage im Schuljahr durchführen, allerdings auf die letzten drei Schuljahre gerechnet nicht mehr als insgesamt fünf Studientage. (Verwaltungsvorschrift zur Regelung von Studientagen)

vertretungen kritisierten in den Sitzungen des AGM und im Monatsgespräch am 23. März 2023, dass durch diese Zeitknappheit eine wirkliche Einbeziehung der Kolleg*innen in die Planung der Gesundheitsmaßnahmen im Kalenderjahr 2023 kaum möglich war. **Die Gesamtkonferenzen benötigen mehr Zeit, um ihr Recht, solche Beschlüsse zu fassen, wahrnehmen zu können.**

Wir forderten, dass

- die Kolleg*innen früher über die Möglichkeiten und den Stand der Planungen informiert werden und
- die Schulen rechtzeitig die Gelegenheit haben, in den Gesamtkonferenzen zu besprechen, welche Maßnahmen gewünscht werden und Beschlüsse dazu zu fällen.

Die Beschäftigtenvertretungen haben bereits für das Jahr 2023 gefordert, dass neben den Gesundheitsmaßnahmen an den einzelnen Schulen auch regionale Gesundheitstage für alle Kolleg*innen aus Charlottenburg-Wilmersdorf stattfinden. Wir begrüßen, dass die Schulaufsicht diese Forderung aufgenommen hat: Für das Kalenderjahr 2024 sind nun zwei regionale Gesundheitstage am 24. und 25. Juni 2024 geplant. An diesen Tagen soll es diverse Angebote an gesundheitsförderlichen Workshops und Seminaren geben. Der Personalrat setzte sich dafür ein, dass

- die Beschäftigten frühzeitig und transparent über die Angebote informiert werden,
- die Gesundheitstage um möglichst viele informative Angebote (Rentenversicherung, Krankenkassen, Unfallkasse, u.a.) ergänzt werden,
- sowohl die Gesundheitsmaßnahmen an den Schulen als auch die regionalen Gesundheitstage als Fortbildung anerkannt werden,
- möglichst viele Beschäftigte die Angebote wahrnehmen können und
- die Angebote grundsätzlich innerhalb der regulären Anwesenheitszeiten in Schulen stattfinden.

7. Gefährdungsbeurteilungen für schwangere und stillende Kolleginnen
Theorie und Wirklichkeit

In der täglichen Praxis erlebt es der Personalrat leider immer wieder, dass die individuellen Gefährdungsbeurteilungen (GBU) für schwangere und stillende Kolleginnen, die ihm laut PersVG von der Dienststellenleiterin vorgelegt werden müssen, fehlerhaft, zu spät oder gar nicht vorgelegt werden und klärende Gespräche mit der Dienststellenleiterin erforderlich sind.

Schwangere und Stillende gehören zu den besonders schutzbedürftigen Beschäftigten. Das Mutterschutzgesetz [13] bildet hierzu die rechtliche Grundlage. Der Gesetzgeber sieht die Arbeitgeberin bzw. die Dienstherrin in der Verantwortung, höchste Sorgfalt walten zu lassen. Somit ist alles, was die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Beschäftigten oder die ihres Kindes gefährden könnte, auszuschließen. Die Schulleitung ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft die werdende Mutter freizustellen, bis die Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen an der Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen ist. Die Schulleitung muss außerdem die schwangere Kollegin beim Arbeitsmedizinischen Dienst der Charité (AMZ) melden. Sie ist verpflichtet, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden: so sind beispielsweise Mehrarbeit, Pausenaufsicht, schweres Heben oder Tragen, Sport- und Schwimmunterricht auszuschließen. Der Schwangeren müssen zudem Ruhemöglichkeiten angeboten werden.

Bei Erstellung und Umsetzung der GBU durch die Schulleitung müssen die Empfehlungen des AMZ berücksichtigt werden. Der Personalrat prüft die ergriffenen Schutzmaßnahmen für die betroffene Kollegin auf Grundlage des Mutterschutzgesetzes und der Empfehlungen des AMZ.

Der Personalrat musste die Dienststellenleiterin wiederholt darauf hinweisen, dass

- Schwangerschaftsmeldungen nicht zeitnah bzw. sogar gar nicht vorgelegt wurden,
- die GBUen selbst unvollständig, ungenau oder gar nicht vorgelegt wurden,
- Schutzmaßnahmen fehlten, die ergriffenen Schutzmaßnahmen nicht ausreichten oder nicht den Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Dienstes entsprachen,
- von der Frauenvertreterin beanstandete GBUen nicht geändert und neu vorgelegt wurden,
- dem Personalrat GBUen so spät vorgelegt wurden, dass die Kollegin im Mutterschutz oder das Kind bereits geboren war.

[13] Mutterschutzgesetz (MuSchG): www.pr-cw.de/muschg; s. auch:
Handreichung der SenBJF zur Umsetzung des MuSchG: www.pr-cw.de/muschg-info-senbjf

Bis zum Jahresbeginn 2023 wurden schwangere Kolleginnen aufgrund der noch geltenden Vorgaben wegen der Pandemie in der Regel nicht in der Schule eingesetzt und haben Aufgaben von zu Hause aus übernommen. Seit Februar 2023 lassen die Empfehlungen des AMZ den Einsatz in der Schule unter bestimmten Voraussetzungen wieder zu. Dazu gehört zum Beispiel der Einsatz in kleinen und wenigen Gruppen (10-15 Schüler*innen) unter Einhaltung der AHA-L-Regeln und die Bereitstellung von FFP2-Masken mit Ausatemventil.

Die Dienststellenleiterin informierte im November 2022 alle Schulleitungen über die vorgesehenen zeitlichen Abläufe und den zu beachtenden Datenschutz bei der Erstellung einer GBU. Dieses Schreiben ist das Ergebnis einer Vereinbarung zwischen der Dienststellenleiterin und den Beschäftigtenvertretungen. [14]

Leider musste der Personalrat mit zwei Initiativanträgen (April und Juni 2023) die Vorlage von GBUen für jeweils neun Kolleginnen einfordern.

Im Juli 2023 sicherte die Dienststellenleiterin dem Personalrat zu, dass die Verfahrensweise zukünftig besser geregelt wird. So solle jede GBU von der Schulaufsicht überprüft und die Weitergabe an die Beschäftigtenvertretungen erst dann erfolgen, wenn die Vorlage vollständig und der Schutz der Schwangeren gewährleistet ist.

Wir hoffen auf Umsetzung der Zusagen.

8. Verbeamtung

Seit dem 1. August 2022 werden Lehrkräfte in Berlin wieder verbeamtet. Mit dem Lehrkräfteverbeamtungsgesetz [15] vom 10. Februar 2023 wurden die Kriterien der Verbeamtung bereits eingestellter Tarifbeschäftigter festgelegt.

Im Berichtszeitraum stimmte der Personalrat insgesamt 89 Verbeamtungen auf Lebenszeit oder auf Probe zu. Konkret forderte der Personalrat die zeitnahe Verbeamtung der Kolleg*innen ein, die im Schuljahr 2023/24 die Altersgrenze des 52. Lebensjahres erreichten bzw. erreichen. Die Zusammenarbeit mit der Personalstelle war bei diesem Thema sehr konstruktiv und gekennzeichnet durch einen regelmäßigen und schnellen Austausch.

Bedauerlicherweise stimmten drei Schulleiter*innen in unserer Region der Verbeamtung von drei Kolleg*innen nicht zu. Das Verfahren, welches durch SenBJF initiiert wird, sieht vor, dass die Schulleitungen eine Einschätzung jeder Person, die verbeamtet werden soll, abgibt. Da diese Einschätzung ausschließlich der Personalstelle zugeleitet wurde, blieben die betroffenen

[14] Email der Dienststellenleiterin an alle Schulleitungen www.pr-cw.de/muschg-info-dl
[15] www.pr-cw.de/lverbg

Kolleg*innen lange Zeit uninformiert und haben nur auf persönliche Nachfrage bzw. von den Beschäftigtenvertretungen davon erfahren, dass sie nicht verbeamtet werden sollten.

Die Beschäftigtenvertretungen brachten ihren Unmut über dieses Vorgehen klar zum Ausdruck und drängten auf eine Änderung der Verfahrensweise: aus unserer Sicht sieht das Lehrkräfteverbeamtungsgesetz vor, dass alle Lehrkräfte, die die Voraussetzungen erfüllen ein Verbeamtungsangebot zu bekommen haben. Der Personalrat beriet und begleitete die Kolleg*innen engmaschig und setzte sich bei der Dienststellenleiterin, SenBJF und der Personalstelle für ihre Verbeamtung ein. Dadurch wurden zwei Kolleg*innen noch rechtzeitig vor Erreichen der Altersgrenze verbeamtet. Der dritten Kollegin blieb trotz des Einsatzes des Personalrates und der Frauenvertreterin nur der Klageweg vorbehalten.

Aktiv hat sich der Personalrat auch für die Auszahlung des Nachteilsausgleiches eingesetzt und gefordert, dass hierfür so schnell wie möglich eine gesetzliche Regelung gefunden wird. Unsere Vertreterinnen im Gesamtpersonalrat haben in Gesprächen mit der Senatsverwaltung immer wieder auf eine zeitnahe Umsetzung des Nachteilsausgleichgesetzes[16] vom Februar 2023 gedrängt. Zudem haben wir Kolleg*innen unserer Region empfohlen, mit einer *vorsorglichen Geltendmachung* ihre finanziellen Ansprüche zu sichern.

Die vom Gesamtpersonalrat einberufene Teilpersonalversammlung „Fairbeamtung – Wie weiter mit dem Nachteilsausgleich?“ am 26. September 2023 haben wir ebenfalls aktiv unterstützt.

9. Initiativanträge

Wir aktivieren die Behörde

Der Personalrat kann laut § 79 (4) Personalvertretungsgesetz Berlin bei der Dienststelle Maßnahmen beantragen. Die Dienststelle muss innerhalb von zwei Wochen ihre Entscheidung schriftlich mitteilen oder einen Zwischenbescheid ausstellen. Wenn die Dienststelle einen Antrag ablehnt, können wir den Hauptpersonalrat bitten, ein Einigungsverfahren einzuleiten. In diesem Fall treffen sich Vertreter*innen des Personalrats und der Dienststelle beim Hauptpersonalrat und versuchen, eine Einigung zu erzielen.

Wir haben in den unterschiedlichsten Bereichen Anträge initiiert. Insbesondere im Bereich Schulbau sind jedoch schnelle Erfolge nicht zu erzielen. Leider gibt es auch immer wieder Verzögerungen der Behörde bei der Prüfung und der Umsetzung. Deshalb werden manche Initiativanträge schon über mehrere Jahre aufrechterhalten und bearbeitet.

[16] www.pr-cw.de/nachteilsausgleichsgesetz

Initiativanträge Bau

Initiativantrag	beschlossen am	Aktivitäten des Personalrats	Ergebnis / Erfolge
Umsetzung von raumakustischen Verbesserungsmaßnahmen, um die Lärmbelastungen zu reduzieren an Eichendorff-Grundschule, Lietzensee-Grundschule, Ludwig-Cauer-Grundschule, Schinkel-Grundschule, Johann-Peter-Hebel-Grundschule, Grundschule am Rüdesheimer Platz, Birger-Forell-Grundschule, Judith-Kerr-Grundschule, Sophie-Charlotte-Gymnasium	29.01.2021	zwei Erinnerungs-schreiben; Meldung und Einigung in erster Einigungsverhandlung; zwei weitere Erinnerungsschreiben zur Einforderung des Zeit-Maßnahme-Plans; Meldung und Einigung in zweiter Einigungsverhandlung; Folgetermin zur Einigungsverhandlung	an allen Schulen werden zur Zeit Baumaßnahmen durchgeführt oder sind geplant, Lärmmesswerte werden berücksichtigt und entsprechende bauliche Maßnahmen erfolgen; zwischenzeitlich, so die Aussage der Behörde, sollen organisatorische Maßnahmen Abhilfe schaffen
Zweiter Rettungsweg an der Wald-Grundschule	29.04.2022	Erinnerungsschreiben	Bauarbeiten sind abgeschlossen; Rettungsweg vorhanden
Lärmmessung und Schutzmaßnahme zur Schulklingelanlage an der Comenius-Schule	09.06.2022	Erinnerungsschreiben	Sanierungsarbeiten an der Schule inkl. Klingelanlage sind Anfang 2023 gestartet
Einrichtung eines Sonnenschutzes an der Reinhold-Otto-Grundschule	29.09.2022	drei Erinnerungsschreiben	
Instandsetzung defekter Außenjalousien an der Arno-Fuchs-Schule	13.07.2023	Erinnerungsschreiben	
Instandsetzung defekter Lüftungsanlage an der Arno-Fuchs-Schule	13.07.2023	Erinnerungsschreiben	

Initiativanträge Einstellungen

Initiativantrag	beschlossen am	Aktivitäten des Personalrats	Ergebnis / Erfolge
Einstellung Pädagogische Unterrichtshilfen	29.06.2022	Erinnerungsschreiben und Aufrechterhalten des Initiativantrages nach Endbescheid; zweites Erinnerungsschreiben	8 Einstellungen (seit Antragstellung bis Beendigung März 2023)
Einstellungen von Erzieher*innen	09.06.2022	Erinnerungsschreiben und Aufrechterhalten des Initiativantrages nach Endbescheid; zweites Erinnerungsschreiben	13 Einstellungen (inkl. 4 Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung) (seit Antragstellung bis Beendigung März 2023)
Einstellungen von Betreuer*innen	09.06.2022	Erinnerungsschreiben und Aufrechterhalten des Initiativantrages nach Endbescheid; zweites Erinnerungsschreiben, Beendigung März 2023	2 Einstellungen (seit Antragstellung bis Beendigung März 2023)
Einstellung von Verwaltungs-leiter*innen	31.03.2022	Juli 2022 Endbescheid mit Zusicherung Einstellung; zwei Erinnerungsschreiben zur Umsetzung; Meldung zur Einigungsverhandlung; Einigung VOR der Einigungsverhandlung	2 Einstellungen
Einstellung Schul-sekretär*innen und Entfristung von Kolleginnen	10.11.2022	Erinnerungsschreiben; Meldung zur Einigungsverhandlung, aufgrund der Zusage der Behörde wird Einigungs-verhandlung abgesagt; zweites Erinnerungs-schreiben; zahlreiche Mails und Gespräche	6 Einstellungen von Schulsekretärinnen; Entfristung einer Kollegin im November 2022; Entfristung einer weiteren Kollegin im März 2023
Einstellung von Verwaltungs-leiter*innen zur Besetzung von unbesetzten Stellenanteilen aufgrund von Teilzeit	26.01.2023	Meldung zur Einigungs-verhandlung; Absage VOR der Einigungsverhandlung; zahlreiche Mails und regelmäßige Ansprache im Vorstandsgespräch mit der Dienststellenleiterin	Absage der Einigungsverhandlung, da „Behörde prüft“

Verschiedene Initiativanträge

Initiativantrag	beschlossen am	Aktivitäten des Personalrats	Ergebnis / Erfolge
Antrag auf Verbeamtung der Bestandslehrkräfte	29.09.2022	Erinnerungsschreiben	beendet im Februar 2023 durch Lehrkräfte-verbeamtungsgesetz
Höhergruppierung einer Kollegin (stellvertretende Schulleiterin)	06.10.2022	Erinnerungsschreiben	Höhergruppierung der Kollegin im November 2022
Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für die Räume, die den Beschäftigtenvertretungen und der Regionalen Fortbildung auf dem Friedhofsgelände „Am Hain 1“ zugewiesen werden sollten	29.03.2023		Gefährdungsbeurteilung wurde erstellt mit dem Ergebnis, dass der vorgesehene Standort nicht geeignet ist
Vorlage von Schutzmaßnahmen für neun schwangere Kolleginnen und Bereitstellung der FFP2-Masken mit Ventil	20.04.2023		Vorlage von Schutzmaßnahmen für fünf Kolleginnen, restliche Forderung erledigt durch Zeitablauf ohne dass Schutzmaßnahmen vorgelegt wurden
Vorlage von Schutzmaßnahmen für neun schwangere Kolleginnen und Bereitstellung der FFP2-Masken mit Ventil	15.06.2023		Vorlage von Schutzmaßnahmen für eine Kollegin, eine Kenntnisnahme, restliche Forderung erledigt durch Zeitablauf ohne dass Schutz-maßnahmen vorgelegt wurden
Höhergruppierung einer Kollegin (nach Ende des bbVD)	15.06.2023	Erinnerungsschreiben	Höhergruppierung der Kollegin im Juni 2023
Verbeamtung einer Kollegin	31.08.2023		Bescheid: Kollegin wird nicht verbeamtet

10. Wissen ist Macht
Infos des Personalrates

Wir informierten kontinuierlich die Kolleg*innen über wichtige Themen. Alle Infos finden Sie zudem auf unserer Homepage.

- **15. Dezember 2022**
  Personalversammlung – Beschlüsse

- **20. Januar 2023**
  freiwillige Mehrarbeit / Verbeamtung / Tagesreinigung / Verbeamtung / Fort- und Weiterbildung / Freistellung für Kinderbetreuung infolge der COVID-Pandemie

- **20. Januar 2023**
  Neue Verwaltungsvorschrift: Leistungsprämie und Leistungszulage im Schulbereich

- **17. Februar 2023**
  Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenz: Verbindliche Beschlüsse zur Entlastung von Teilzeitkräften…
  ENDLICH: Die Schulaufsicht reagiert!

- **14. März 2023**
  Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DV mpA) wurde aktualisiert

- **16. März 2023**
  Berlinweite Frauenversammlung der Beschäftigten an Berliner Schulen / Streik / Entfristungsmöglichkeiten für Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung / Reaktionen der Parteien auf die Beschlüsse der Personalversammlung / Verbeamtung / Leistungsprämie – Kolleg*innen können Vorschläge bei ihrer Schulleitung einreichen / Gleichstellung internationaler Berufsqualifikationen von Lehrkräften

- **30. Juni 2023**
  Nachteilsausgleich bei Nichtverbeamtung / Teilpersonalversammlung für Sekretär*innen und Verwaltungsleitungen / Neufassung der AV Veranstaltungen

- **31. August 2023**
  Wir sind umgezogen

11. **Vom Personalrat bearbeitete Maßnahmen im Berichtszeitraum**

Art der Maßnahmen	**Anzahl**
Abordnungen	19
Anordnung von Mehrarbeit	2
Beförderungen/Ernennungen	14
Begrenzte Dienstfähigkeit	--
Dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung	73
Disziplinarmaßnahmen	2
Eingruppierungen (einschließlich PKB)	287
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	58
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	156
Einstellungen Masterstudent*innen (befristet)	30
Einstellungen Bachelorstudent*innen (befristet)	34
Einstellungen Pädagogische Unterrichtshilfen (unbefristet)	9
Einstellungen Betreuer*innen (befristet und unbefristet)	4
Einstellungen Erzieher*innen (unbefristet und befristet – einschließlich berufsbegleitende Ausbildung)	33
Einstellungen Koordinierende Erzieher*innen	--
Einstellungen Schulsekretär*innen (befristet und unbefristet)	7
Einstellungen Verwaltungsleitungen (befristet und unbefristet)	2
Einstellungen (PKB)	290
Funktionsstellenbesetzungen	28
Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere	55
Gleichstellungsanträge	5
Höhergruppierungen	76
Herabgruppierungen	2
Kündigung	--
Unfallanzeigen	114
Versetzungen in den Ruhestand (ohne eigenen Antrag)	9
Verbeamtungen auf Probe/auf Lebenszeit	89
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze (Lehrkräfte/PU/Erz./Betr.)	47
Weiterbildungen (15 Kurse)	42

Personalrat
der allgemein bildenden Schulen
Charlottenburg-Wilmersdorf

Darwinstr. 15, 10589 Berlin

E-Mail: personalrat04@senbjf.berlin.de
Homepage: www.pr-cw.de

Tel.: 030 90249-4910

Unsere offene Sprechstunde findet jeden Donnerstag von 15-17 Uhr (außerhalb der Ferien) statt