

Tätigkeitsbericht

für die Zeit vom 20.10.2018 bis 31.10.2019

des Personalrates der allgemein bildenden Schulen
Charlottenburg-Wilmersdorf

PERSONALVERSAMMLUNG

am 03. Dezember 2019, um 12.00 Uhr

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

Vorschlag zur Tagesordnung:

TOP 1 Eröffnung und Begrüßung

TOP 2 Schwerpunkt: „Baustelle Schule“

2.1 Ergänzungen zum Tätigkeitsbericht

- Schulsanierung / Reinigung
- Mitarbeiter*innenbefragung zu Arbeit und Gesundheit (MAB)
- kostenloses Mittagessen
- unbesetzte Stellen

2.2 Stellungnahme der Schulaufsicht

2.3 Sie haben das Wort - Aussprache und Diskussion

2.4 Beiträge von Hauptpersonalrat und Gewerkschaften

2.5 Anträge

TOP 3 Verschiedenes



Liebe Kolleg*innen,

alle Jahre wieder ist es kurz vor Jahresabschluss an der Zeit, dass Ihr Personalrat Sie über seine Arbeit informiert. Den Tätigkeitsbericht für 2018/19 legen wir Ihnen wie gewohnt schriftlich vor, damit Sie in Ruhe einen Überblick über unsere Arbeit gewinnen können.

Sie leisten trotz schwieriger Bedingungen, wie z.B. viel zu hoher Pflichtstundenzahl, zu geringem Personalschlüssel, fehlenden Räumen usw. an den Schulen gute Arbeit. Die Herausforderungen werden wir in unserer diesjährigen Personalversammlung zum Schwerpunktthema „Baustelle Schule“ näher beleuchten.

Wir werden auf die aktuelle Situation an den Schulen eingehen, an denen wortwörtlich aktiv gebaut wird, mit all dem Lärm, Schmutz, dem Aus-, Um- und Einräumen. Ebenso wollen wir mit Ihnen ins Gespräch kommen, welche weiteren „Baustellen“ in den Schulen zu alltäglichen Belastungen werden – z.B. fehlender wertschätzender Umgang, offene Stellen, die Organisation des kostenlosen Mittagessens.

*Wie gewohnt werden Sie die Möglichkeit haben, mit uns, den Vertreter*innen der Gewerkschaften und der Schulaufsicht ins Gespräch zu kommen. Wir laden Sie also herzlich zu unserer jährlichen Personalversammlung ein. Die ungehinderte Teilnahme ist das Recht aller Beschäftigten. Nehmen Sie Ihr Recht wahr!*

Wir freuen uns auf eine durch Ihre Erfahrungen und Ideen geprägte Debatte.

Verbale Aufgeschlossenheit – schleppende Bearbeitung. Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde

Die Zusammenarbeit zwischen örtlicher Schulaufsicht und Personalrat war gekennzeichnet durch die grundsätzliche Bereitschaft sich zusammensetzen und über die Anliegen des Personalrats sowie der Beschäftigten, die sich an uns wandten, zu beraten. Neben den im Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Monatsgesprächen des gesamten Personalrats mit der Dienststellenleiterin, Frau Geisler, trafen sich der Vorstand und Frau Geisler mehrmals im Monat zu weiteren Gesprächen. Wir begrüßen diese Bereitschaft, bemängeln jedoch die schleppende Bearbeitung von vielen anstehenden Problemen:

- Wir kritisieren, dass Funktionsstellen kaum noch besetzt werden. Dies ist besonders ärgerlich, da die Arbeit von den Kolleg*innen an den Schulen zusätzlich geleistet werden muss. Näheres zu den unbesetzten Funktionsstellen berichten wir auf der Personalversammlung.
- Frühzeitig forderten wir ein, dass die Schulen, die bei der Mitarbeiter*innenbefragung zur Gesundheit die Mindestteilnehmer*innenzahl für eine eigene Auswertung nicht erreichten, eine schulübergreifende Auswertung der Befragungsergebnisse zur Verfügung gestellt bekommen. Erst nach Wochen erhielten wir die Zusage – leider war es für diese Schulen zu spät. Diese bekommen keine Maßnahmen mehr finanziert.

- Wir vermissten immer wieder bei der Lösung individueller Probleme von Beschäftigten das Engagement der Schulaufsicht. Einige Beispiele:
 - Einer Kollegin wurde der zunächst befürwortete Sonderurlaub für eine wichtige Qualifizierung verweigert.
 - Eine Beförderung eines Kollegen wurde verzögert, obwohl wir die Problematik immer wieder ansprachen.
 - Eine alleinerziehende Erzieherin wurde von der Schulleiterin zu Arbeitszeiten verpflichtet, die nicht mit den Betreuungszeiten des Kindes vereinbar waren. Die Schulaufsicht reagierte erst nach erheblichem Druck von Personalrat und Frauenvertreterin.
 - Nach Bewerbungsgesprächen für die Einstellungen von Sekretär*innen gelangten Bemerkungen in die überregionalen Übersichtslisten, die für die betroffenen Bewerber*innen extrem nachteilig waren. Wir wiesen mit Nachdruck darauf hin, dass diese dadurch auf Dauer stigmatisiert würden und ihnen die Chance genommen wird, dass ihre Eignung und Leistung bei neuen Stellenbesetzungen vorurteilsfrei geprüft wird. Trotzdem wurden die Bemerkungen erst nach Monaten gelöscht.
 - Einem Kollegen wurde irrtümlicherweise mitgeteilt, dass das Stellenbesetzungsverfahren, in dem er sich beworben hatte, abgebrochen worden sei. Wir wiesen die Schulaufsicht darauf hin, diese stellte den Irrtum gegenüber dem Kollegen monatelang nicht klar.
 - Zudem kontaktierten uns einige Kolleg*innen, da sie auf Mails an die Schulaufsicht mit Nachfragen zu Stellenbesetzungsverfahren gar keine Reaktion erhielten.

Viele Probleme, mit denen sich Kolleg*innen an uns gewandt haben, konnten wir mit der Personalstelle klären. In Einzelfällen nahmen wir auch direkt mit Verantwortlichen in der Senatsverwaltung Kontakt auf und konnten eine Klärung erreichen. Als Beispiel sei genannt, dass uns für eine Kollegin zunächst eine unbefristete Einstellung vorgelegt wurde. Diese sollte dann auf einmal in eine befristete Einstellung umgewandelt werden – ein großer Nachteil für die Kollegin. Wir konnten erreichen, dass die Kollegin, wie ursprünglich vorgesehen, unbefristet eingestellt wurde. Wir hätten uns gewünscht, dass sich auch die örtliche Schulaufsicht für die Kollegin eingesetzt hätte.

Ein weiteres Beispiel für zögerliches Handeln der örtlichen Schulaufsicht ist die Umsetzung der zwischen dem Land Berlin und dem Hauptpersonalrat (HPR) ausgehandelten „Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement“. Der Arbeitgeber und der HPR möchten mit dieser Dienstvereinbarung (DV) unter anderem erreichen, dass Beschäftigte des Landes Berlin besser qualifiziert werden und gesund bleiben.

Die DV trat im Juli 2018 in Kraft. Im Oktober 2018 forderte der Personalrat Informationen zur Umsetzung der DV ein – leider war sie der örtlichen Schulaufsicht zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt. Im November 2018 teilte uns die Schulaufsicht mit, dass sie der Meinung sei, dass der in der DV vorgesehene „Ausschuss für Personalmanagement“ nicht in den Bezirken eingerichtet werden müsse – trotz eindeutiger Formulierungen in der DV. Erst nach Klarstellung und Aufforderung überregionaler Instanzen beim Arbeitgeber, wurde der regionale Ausschuss für Personalmanagement eingerichtet und tagte zum ersten Mal im Mai 2019. Bis dahin wurde wertvolle Zeit verschenkt.

Im Ausschuss forderte der Personalrat, gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenvertreterin,

- dass die Personalbedarfsdeckung im Mittelpunkt stehen müsse. Es muss eine Selbstverständlichkeit sein, alle Stellen zügig zu besetzen.
- dass insbesondere für Erzieher*innen, Sekretär*innen und Betreuer*innen Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten und Aufstiegsperspektiven aufgezeigt werden.
- die Entwicklung einer Perspektive für das Thema „Gesundheitsmanagement“. Die DV sieht vor, dass es Kolleg*innen ermöglicht werden kann, während ihrer Arbeitszeit für eine Stunde in der Woche an Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements teilzunehmen. Wir warten seit einigen Monaten auf Ideen der Schulaufsicht zur Umsetzung.

Die Schulaufsicht sagte zu, bis Januar 2020 ein Personalentwicklungskonzept für den Bezirk zu erstellen. Wir werden den Prozess aufmerksam begleiten und Ihnen darüber berichten.

Wir bringen den Stein ins Rollen!

Initiativanträge

Der Personalrat hat im Berichtszeitraum eine Reihe von Initiativanträgen an die Behörde gerichtet, um diese zum zeitnahen Handeln zu bewegen.

Wir stellten Initiativanträge

- auf befristete Ersatzeinstellungen von Erzieher*innen an Grundschulen,
- auf Einstellungen von Schulsekretär*innen,
- auf die Vorlage von Höhergruppierungen,
- auf Einbau von Duschen für das Personal bei der Sanierung einer Sporthalle und
- im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf die Durchführung von Raumluftmessungen an einer Grundschule.

Diese Anträge sind durchaus effektiv, jedoch auch ein mühsames Unterfangen. Es reicht nicht aus, diese Anträge zu stellen und zu hoffen, die Behörde folge diesen Vorschlägen. Wir mussten immer wieder nachhaken und die Behörde an ihre Pflicht erinnern, sich mit unseren Initiativanträgen auseinanderzusetzen. Ein Beispiel: Nachdem aufgrund unseres Initiativantrags endlich Raumluftmessungen an einer Grundschule durchgeführt wurden, mussten wir einen weiteren Initiativantrag stellen, damit die Messprotokolle an den Personalrat herausgegeben werden.

Schulen nicht immer voll ausgestattet.

Einstellungen

Auch in diesem Berichtszeitraum spiegelte sich die angespannte personelle Situation an den Schulen in unserer Arbeit wider. So bemühten wir uns darum, dass offene Stellen zeitnah besetzt werden und mahnten ausstehende Stellenbesetzungsverfahren immer wieder bei der Schulaufsicht an. Wir begleiteten zahlreiche Einstellungsverfahren für Lehrkräfte, Erzieher*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen, Betreuer*innen, Sekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen.

Weiterhin wirkten wir an einer Vielzahl von befristeten Einstellungen im Rahmen der Personalkostenbudgetierung (PKB) sowie bei Stundenaufstockungen und Vertragsverlängerungen mit.

Wir forderten erfolgreich die Entfristung von befristet beschäftigten Kolleg*innen, insbesondere von Willkommensklassenlehrer*innen, die schon seit mehreren Jahren beschäftigt sind.

Es gibt noch viel zu tun für die Senatsverwaltung!

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seit dem 01.08.2019 haben wir und alle Beschäftigten an Schule endlich **wieder fachlich qualifizierte Ansprechpartner*innen** und Expert*innen, wenn es um Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz geht. Der Berliner Schulsenat hat einen Beratungsvertrag mit der *Medical Airport Service GmbH* abgeschlossen. Das bedeutet für Sie, dass Sie sich mit Ihren Fragen direkt an einen Sicherheitsingenieur bzw. an die Betriebsärztin wenden können.

Die sogenannten **Schulbegehungen** können wieder stattfinden. Sie sind die Grundlage für die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze an den Schulen. Seit Januar 2019 waren diese ausgesetzt. Der Personalrat hat bereits an zwei Sonderbegehungen teilgenommen. Diese waren nötig, um so schnell wie möglich an einer Grundschule und an einer Oberschule Schutzmaßnahmen einzuleiten, weil der Gesundheitsschutz der Beschäftigten sowie der Schüler*innen nicht sichergestellt war. Reguläre Termine sind uns noch nicht mitgeteilt worden.

„Die Personalvertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren“, so steht es jedenfalls im Personalvertretungsgesetz. Die Behörde sah dies nicht so und verweigerte uns die Aushändigung der

Messprotokolle von Raumlufmessungen, die im Rahmen von Umbau- und Sanierungstätigkeiten an einer Grundschule nötig waren. Erst mit viel Aufwand und einer eingeleiteten Feststellungsklage beim Verwaltungsgericht wurden uns die Protokolle zugesagt, bekommen haben wir sie immer noch nicht.

Im Rahmen des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** konnten wir in zahlreichen Präventionsgesprächen Kolleg*innen unterstützen. Damit dies gut gelingt, ist es ratsam, im Vorfeld ein Gespräch mit uns zu führen. Wir nehmen uns Zeit für Sie, treten Sie mit uns in Kontakt.

Seit gut zehn Jahren besteht für Beamt*innen des Landes Berlin die Möglichkeit, dass ihre Arbeitszeit im Rahmen einer **begrenzten Dienstfähigkeit** auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens dauerhaft verringert wird - vorausgesetzt, es bestehen gravierende gesundheitliche Beeinträchtigungen. Das Bundesverwaltungsgericht wertete diese Maßnahme des Dienstherrn als teilweise Pensionierung, die der Beteiligung des Personalrats unterliegt; immerhin hat diese Entscheidung weitreichende Folgen für die Betroffenen. Wir haben die Dienststelle über die Entwicklung der Rechtsprechung informiert und die Beteiligung eingefordert. Dem ist die Behörde ohne Einwände gefolgt.

Viel Aufmerksamkeit schenken wir der **Mitarbeiter*innenbefragung (MAB)**. Wir stritten mit der Schulaufsicht über die Aushändigung der schulbezogenen Auswertungen. Wir verzichteten an dieser Stelle darauf, ausführlicher auf die MAB einzugehen, diese wird ein Schwerpunkt der diesjährigen Personalversammlung sein.

Immer wieder wenden sich einzelne Kolleg*innen oder ganze Kollegien wegen **mangelnder Reinigung** an Schulen an uns. Hierzu sind wir in der ständigen Auseinandersetzung mit der Behörde, unter anderem mit der Bezirksstadträtin Frau Schmitt-Schmelz. Auch auf dieses Thema wollen wir in der Personalversammlung näher eingehen.

Personelle Engpässe und Arbeitsverdichtung. Erzieher*innen

Der Personalrat vertritt mittlerweile über 300 Erzieher*innen in verschiedenen Aufgabenbereichen und Schulformen. Im Berichtszeitraum wurden zwölf Regelerzieher*innen, sieben in der berufsbegleitenden Ausbildung und vier Facherzieher*innen für Integration eingestellt.

Wir haben allen Einstellungen von Erzieher*innen zugestimmt, aber nicht immer der jeweiligen Ein- bzw. Stufenzuordnung. Wir konnten in einzelnen Fällen erreichen, dass berufliche Erfahrungen der Kolleg*innen berücksichtigt wurden, die die Behörde zunächst nicht anerkennen wollte.

Wir haben den Eindruck, dass der Beratungsbedarf zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Kolleg*innen zunimmt. Schulleitungen haben die Aufgabe, für familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu sorgen. Wir stellen fest, dass einige Schulleitungen den Frauenförderplan (FFPL) zu wenig berücksichtigen. Die Behörde ist gesetzlich verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen, Schulleitungen sind verpflichtet, ihn umzusetzen.

Ein Beispiel aus dem FFPL, den die Schulleitungen für alle Kolleg*innen berücksichtigen müssen:

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
5.1 Arbeitszeitregelungen	verantwortlich
1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Erzieher*innen besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen: <ul style="list-style-type: none"> • Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen • einvernehmliche Pausenregelungen • Verteilung von Springstunden (zur Vertretung) • Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten • Familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten 	SL AbtL

(Siehe: http://pr-cw.de/pdf/Frauenvertretung/FFPL_2017_2023.pdf)

Gemeinsam mit der Frauenvertreterin haben wir Kolleg*innen erfolgreich dazu unterstützt und beraten.

Aufgrund der seit Jahren unzureichenden Personalausstattung führt jeder Ausfall von Erzieher*innen zu Engpässen, Arbeitsverdichtung und Überlastung. Über Initiativanträge konnten wir Ersatz Einstellungen für langzeiterkrankte Kolleg*innen sowie Einstellungen für offene Stellen erwirken.

Wir unterstützten Kolleg*innen bei Umsetzungswünschen und begleiteten sie bei Präventionsgesprächen.

Am Ende des Schuljahres erreichte uns ein Hilferuf der Erzieher*innen einer Schule, an der die Schulleitung die ergänzende Betreuung an einen freien Träger übertragen wollte. In Absprache mit den Kolleg*innen und der Schulleitung wurden wir in die Gesamtkonferenz eingeladen und konnten die Kolleg*innen informieren, stärken und unterstützen. Das Kollegium lehnte den Antrag für den freien Träger ab.

Gute und konstruktive Kommunikation, Transparenz und Wertschätzung der geleisteten Arbeit seitens mancher Schulleitung gegenüber den Erzieher*innen sind noch ausbaufähig. Wir konnten beim Lösen von Konflikten innerhalb eines Teams sowie zwischen Schulleitung und Kolleg*innen behilflich sein.

Knausern auf Kosten der Kolleg*innen. Pädagogische Unterrichtshilfen (PU)

Wir stritten uns mit der Behörde auch in diesem Berichtszeitraum um die Anerkennung der sogenannten Förderlichen Zeiten bei der Einstellung von Pädagogischen Unterrichtshilfen. Schulleitungen entschieden sich oft auf Grund beruflicher Vorerfahrungen für bestimmte Bewerber*innen und erkannten diese als Förderliche Zeiten an. Die Personalstelle ignorierte die von den Schulleitungen bescheinigten Förderlichen Zeiten. Deshalb lehnten wir die vorgelegten Eingruppierungen der Kolleg*innen konsequent ab und forderten eine höhere Stufenzuordnung mit einem höheren Gehalt. Bei der Einigungsstelle bekamen wir mit unserer Haltung Recht: Dies zwang die Behörde zu einer Neuvorlage; die betroffenen Kolleg*innen bekommen jetzt mehr Geld.

So weit so gut.

Offenbar will die Behörde jedoch Pädagogischen Unterrichtshilfen partout nicht die bessere Stufenzuordnung zugestehen: Die Personalstelle teilte uns mit, dass Kolleg*innen jetzt bei Vertragsabschluss unterschreiben müssen, auf die Anerkennung Förderlicher Zeiten zu verzichten. Aus unserer Sicht grenzt dies an Nötigung und ist aufs Schärfste zu kritisieren.

Auf eigenes Risiko! Betreuer*innen

Auch bei den Betreuer*innen haben wir die Einstellungsverfahren begleitet.

Intensiv mussten wir uns mit einer Fortbildung für Betreuer*innen auseinandersetzen, die eine Qualifizierung im medizinischen Bereich mit sich bringen sollte. Was sich auf dem ersten Blick erfreulich anhört, hat den einen oder anderen Haken. So plante die Behörde, dass die Kolleg*innen nach dieser Qualifizierung die Medikamentengabe an Schüler*innen übernehmen müssen. Wir gehen davon aus, dass es nicht rechtmäßig ist, Kolleg*innen zur Medikamentengabe zu verpflichten. Eine solche Fortbildung stellt keine adäquate medizinische Versorgung von Schüler*innen sicher. Außerdem ist die Behörde weiterhin nicht bereit, die Haftung für die Kolleg*innen zu übernehmen. Näheres zu dieser Problematik finden Sie in unserem Info vom März 2017 auf unserer Homepage.

Aufgrund unserer Intervention über den Gesamtpersonalrat wurde die geplante Verpflichtung zur Medikamentengabe zurückgenommen.

Nicht alle Stellen besetzt.

Schulsekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen

In unserer Region vertritt der Personalrat mittlerweile 64 Sekretär*innen und neun Verwaltungsleiter*innen, die mit unterschiedlichem Stundenumfang beschäftigt sind.

Anfang November 2018 fanden die letzten Verfahren zur Einstellung von Sekretär*innen und Verwaltungsleitungen statt. Es wurden 14 Sekretär*innen und zwei Verwaltungsleiter*innen eingestellt.

Ein zentrales Problem ist die hohe Arbeitsbelastung. Dazu kommt, dass es immer noch keine zufriedenstellende Vertretungsregelung gibt, und die Kolleg*innen alles nacharbeiten müssen, was im Krankheitsfall liegen geblieben ist. Ein hoher Druck, der auf den Kolleg*innen lastet.

Umso schlimmer, wenn nicht einmal alle Stellen besetzt werden, die der Region zustehen: Erst unsere eigenen Berechnungen ergaben, dass die Schulaufsicht etwa 1,5 Sekretariats-Vollzeitstellen unbesetzt lassen wollte. Über einen Initiativantrag forderten wir, dass Sekretär*innen eingestellt werden, damit unser Bezirk komplett ausgestattet ist. Mittlerweile haben wir die Zusage, dass im aktuellen Auswahlverfahren die 58 Vollzeitstellen komplett besetzt werden.

Wie die Behörde mitteilte, sollen alle Schulen mit mindestens 180 Schüler*innen eine halbe Stelle für eine Verwaltungsleitung bekommen und ab 700 Schüler*innen eine volle Stelle. Damit ist in vielen Fällen ein*e Verwaltungsleiter*in für zwei Schulen zuständig. Laut Dienststellenleiterin haben die Kolleg*innen an beiden Schulen einen adäquaten Arbeitsplatz und es ist sichergestellt, dass die Schule innerhalb eines Tages nicht gewechselt wird. Wenn es Fragen oder Probleme zu Ihrer Arbeitsplatzgestaltung gibt, können Sie sich bei uns melden, wir beraten Sie.

Als Personalrat berieten wir die Kolleg*innen telefonisch und persönlich und begleiteten sie zu Präventionsgesprächen.

Beruflich auf neuen Wegen...

Kolleg*innen im Quereinstieg

Wie in allen Bezirken, so ist die Anzahl der Kollegen und Kolleginnen im Quereinstieg auch in Charlottenburg-Wilmersdorf weiter angestiegen. In unserer Region arbeiten zurzeit 68 Kolleg*innen an Grundschulen, 22 an Integrierten Sekundarschulen, zwölf an Gymnasien und sieben an Förderzentren.

Im Januar 2019 führte der Personalrat eine gezielt an diese Kolleg*innen gerichtete Sprechstunde durch. Obwohl der Berliner Senat inzwischen die Bedingungen des Quereinstiegs verbessert hat, wurde in unseren Beratungen deutlich, dass die Arbeitsbedingungen der Kolleg*innen im Quereinstieg weiter verbessert werden müssen.

So setzten wir uns u.a. bei der Schulaufsicht für einen Kollegen ein, der aufgrund seiner pädagogischen Vorerfahrungen früher die berufsbegleitenden Studien beginnen wollte. Uns wurde daraufhin mitgeteilt, dass Beschäftigte im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst nur dann früher zu den Studien zugelassen werden, wenn sie mindestens ein Jahr Lehrerfahrungen im Schuldienst nachweisen können. Wir kritisieren diese enge Vorgabe, da dadurch die Ausbildung der Kolleg*innen im Quereinstieg gegen deren Willen verzögert wird.

Positive Rückmeldungen hingegen erhielten wir über die Maßnahmen und Kurse im Rahmen des vom Senat auf den Weg gebrachten Qualifizierungsprogrammes *Querber*, das die quereinsteigenden Kolleg*innen durchlaufen, bevor sie mit ihren berufsbegleitenden Studien beginnen.

Wir wiesen immer wieder darauf hin, dass den Schulen für jede*n Quereinsteiger*in zwei zusätzliche Stunden zur Verfügung stehen, um die Quereinsteigenden zu beraten und zu unterstützen. Sollten an Ihrer Schule die beiden Stunden nicht für Ihre Beratung und Betreuung genutzt werden, unterstützen wir Sie gerne.

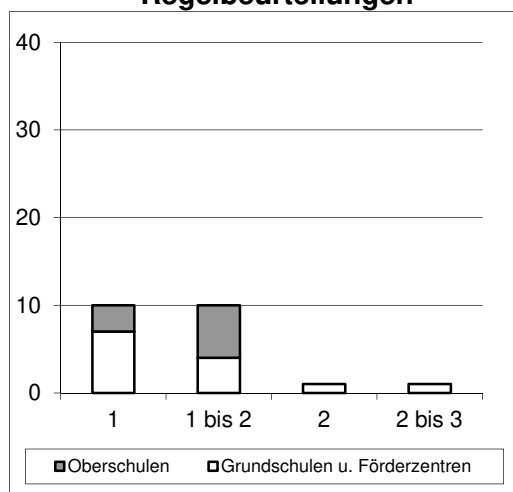
Nicht immer ohne Mängel.

Dienstliche Beurteilungen (DB)

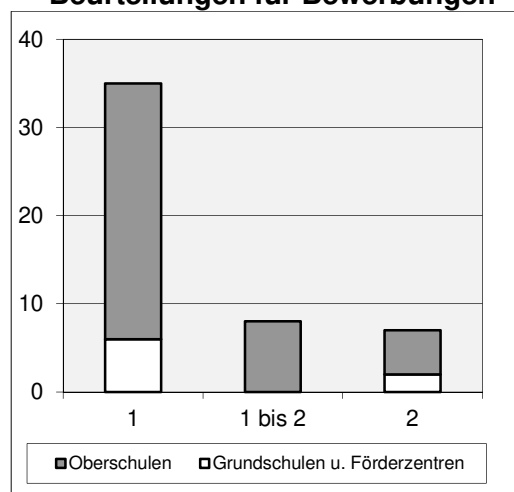
Insgesamt bearbeiteten wir im Berichtszeitraum mehr als 20 Regelbeurteilungen und mehr als 50 Beurteilungen für Bewerbungen. Dienstliche Beurteilungen werden uns zur Mitwirkung vorgelegt. Dies ist das schwächere Beteiligungsrecht des Personalrates: Die Dienststellenleiterin ist verpflichtet, die DB mit dem Personalrat gegebenenfalls zu erörtern. Sie muss sich ernsthaft mit unseren Fragen, Anregungen und Einwänden befassen – entscheidet aber letztlich ohne den Personalrat. Wenn uns eine Dienstliche Beurteilung mit einer Note, die schlechter ist als „sehr gut“, vorgelegt wird, nehmen wir Kontakt zur beurteilten Kollegin bzw. zum beurteilten Kollegen auf und erkundigen uns, ob die Bewertung als gerecht und nachvollziehbar empfunden wird. Dienstliche Beurteilungen mit formalen Mängeln gaben wir zurück, sie wurden uns korrigiert neu vorgelegt.

Im Berichtszeitraum erörterten wir eine DB mit der Dienststellenleiterin. Wir hatten vorgeschlagen, dass auch die beurteilende Schulleiterin an der Erörterung teilnehmen solle, leider kam Frau Geisler dieser Bitte nicht nach. Frau Geisler sagte uns nach der Erörterung im Februar zu, dass sie unsere Einwände und Bedenken mit der Schulleiterin diskutieren werde. Erst nach vielen Monaten erhielten wir die Information, dass die DB nicht verändert werde. Wir kritisieren, dass Einwände des Personalrates nicht aufgegriffen wurden.

Regelbeurteilungen



Beurteilungen für Bewerbungen



Wenn berufliche Erfahrungen keinen Cent mehr wert sind...

Eingruppierungen/Stufenfestsetzungen/Klagen

Auch im Jahr 2018/19 hat der Personalrat seine Rolle bei der Mitbestimmung von Eingruppierung, Beförderung, Höhergruppierung oder erstmaliger Stufenzuordnung aktiv wahrgenommen, um die Interessen von Beschäftigten zu vertreten.

Der Kontakt zur Personalstelle war dabei ein wichtiger Teil unserer Arbeit. Zwar legt die Personalstelle die Eingruppierungsvorlagen nun schneller vor und wir wurden nun mehrheitlich an den Fällen aus den letzten Jahren beteiligt. Dennoch kam es immer noch zu Verzögerungen bei der fristgerechten Vorlage. Wir sehen weiterhin unser Mitbestimmungsrecht missachtet, haben im September 2019 an unserer bestehenden Klage vor dem Verwaltungsgericht festgehalten und die Klageliste um die nicht fristgerecht vorgelegten Eingruppierungen erweitert. Wir hoffen, dadurch die Vorgänge beschleunigen zu können.

Auch ist festzustellen, dass die Personalstelle für die Beschäftigten schwer zu erreichen ist. Dies hatte zur Folge, dass Kolleg*innen sich mit zahlreichen Beschwerden und Anfragen an uns wandten. Wir vermittelten, wo es möglich war.

Wir bearbeiteten insgesamt 389 Eingruppierungsvorlagen und lehnten 99 davon u.a. aus folgenden Gründen ab:

- Noch immer gibt es für Kolleg*innen im berufsbegleitenden Referendariat keine Entscheidung darüber, ob sie genauso bezahlt werden wie vergleichbare Lehrkräfte mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium. Nach einer für die Kolleg*innen positiven Entscheidung der sogenannten Einigungsstelle, ging die Behörde vor das Verwaltungsgericht. Das letztinstanzliche Urteil steht noch aus.
- Bei Pädagogischen Unterrichtshilfen wurden Förderliche Zeiten nicht anerkannt.
- Auch bei anderen Beschäftigtengruppen – insbesondere Betreuer*innen und Schulsekretär*innen – wurden in Einzelfällen berufliche Vorerfahrungen nicht anerkannt.
- Seit Beginn des Jahres 2019 verweigert der Arbeitgeber bei der Eingruppierung von Laufbahnbewerber*innen die Anerkennung der Förderlichen Zeiten. Begründet wird dies mit der Zahlung der sogenannten Nebenabrede (Ausgleichszahlung zur Erfahrungsstufe 5 ab Einstellung). Mit der tariflichen Einführung der Erfahrungsstufe 6 im Jahr 2017 ist die Anerkennung der Förderlichen Zeiten aber ausschlaggebend, um ggf. früher mehr Geld zu bekommen. Wir erwarten eine Entscheidung der Einigungsstelle in nächster Zeit.

Nach Einigungsverhandlungen, die aufgrund unserer Ablehnungen stattfanden, wurden bislang 19 Eingruppierungen zugunsten der Kolleg*innen verändert.

Wir begleiteten in diesem Jahr zahlreiche Beförderungen/Höhergruppierungen der Grundschullehrkräfte nach A13/EG13.

Auf zu neuen Ufern. Umsetzungen

Für Kolleg*innen, die uns ihren Umsetzungsantrag haben zukommen lassen, setzten wir uns bei der Schulaufsicht für die Realisierung des Umsetzungswunsches ein.

Wissen ist Macht. Infos des Personalrats

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Januar 2019:
MAB zum Thema Arbeit und Gesundheit ➤ Januar 2019:
EG13 / A13 – jetzt Anträge stellen! ➤ März 2019:
DBen jetzt ohne rechtliche Grundlage ➤ April 2019:
24 ausgeschriebene Funktionsstellen an unseren 11 Gymnasien nicht besetzt! ➤ Mai 2019:
u.a. Jetzt zwei Studientage, Veränderungen im Vorstand ➤ Mai 2019:
Umgang mit den Ergebnissen der MAB | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Juli 2019:
u.a. DVmpA wird endlich evaluiert, Höhergruppierung EG13 / A13 ➤ August 2019:
u.a. Pflegezeit auch für Beamt*innen, kostenloses Mittagessen, komm. Besetzung von Funktionsstellen ➤ Oktober 2019:
Evaluation der DVmpA ➤ Oktober 2019:
39 Funktionsstellen an unseren 11 Gymnasien nicht besetzt! |
|---|---|

Maßnahmen, die vom Personalrat im Berichtszeitraum bearbeitet wurden:

Art der Maßnahmen	Anzahl
Abordnungen	20
Beförderungen	15
Beförderungen aufgrund des Laufbahnwechsels	159
Begrenzte Dienstfähigkeit	3
Bewährungsfeststellungen	19
Dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung	79
Dienstliche Beurteilungen zur Kenntnisnahme nachdem die DB von Schulleitung und Kolleg*in erörtert wurde	48
Disziplinarmaßnahmen	1
Eingruppierungen (einschl. PKB)	389
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	6
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	164
Einstellungen Betreuer*innen/PU (befristet u. unbefristet)	8
Einstellungen Erzieher*innen (befristet)	9
Einstellungen Erzieher*innen/Koord. Erz. (unbefristet – einschl. bbgl. Ausbild.)	18
Einstellungen Schulsekretär*innen (befristet u. unbefristet)	16
Einstellungen Verwaltungsleitungen	1
Einstellungen (PKB)	209
Einsatz von Fremdsprachenassistent*innen	--
Fristlose/Ordentliche Kündigung	--
Funktionsstellenbesetzungen	13
Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere	63
Gleichstellungsanträge	10
Höhergruppierungen	52
Höhergruppierungen aufgrund des Laufbahnwechsels	204
Herabgruppierungen	1
Unfallanzeigen	102
Versetzungen in den Ruhestand (ohne eigenen Antrag)	14
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze	15
Weiterbildungen (12 Kurse)	38

Personalrat der allgemein bildenden Schulen
 Charlottenburg-Wilmersdorf, Waldschulallee 31, 14055 Berlin
 E-Mail: personalrat04@senbjf.berlin.de
 Homepage: www.pr-cw.de
 Tel.: 9029-25124

Offene Sprechstunde jeden Donnerstag von 15-17 Uhr (außerhalb der Ferien)