

## **Die Beschäftigtenvertretungen informieren**

# **Personalrat – Frauenvertreterin – Schwerbehindertenvertretung**

der allgemein bildenden Schulen Charlottenburg-Wilmersdorf  
bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

**26. August 2022**

### **Liebe Kolleg\*innen,**

die Schulen unserer Region sind in der letzten Woche von den Schulaufsichten dazu aufgefordert worden, **Grundsätze zur Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Gesamtkonferenz bis Anfang Oktober 2022** zu fassen. Die Schulaufsichten übermittelten den Schulleiter\*innen der Oberschulen eine „Formatvorlage“.

- **Wir begrüßen, dass die Schulaufsicht dieses wichtige Thema an die Schulen herangetragen hat.**
- **Wir kritisieren, dass sie den Personalrat nicht zeitnah informiert und die Frauenvertreterin und die Schwerbehindertenvertretung nicht im Vorfeld beteiligt hat.**
- **Wir kritisieren, dass die „Formatvorlage“ an einigen Stellen rechtliche Grundlagen nicht bzw. nicht ausreichend berücksichtigt.**

1. Die Hinweise zur Mehrarbeit von Lehrkräften sind irreführend und unvollständig. Die Formulierung erweckt den Eindruck, als wäre Mehrarbeit selbstverständlich. **Das ist nicht zutreffend.** Mehrarbeit ist auf Ausnahmefälle bei kurzfristigen Vertretungsfällen, sowie auf zwingende dienstliche Verhältnisse zu beschränken (§ 53 Landesbeamtengesetz).

**Eine generelle Unterausstattung an der Schule berechtigt nicht zur Anordnung von Mehrarbeit<sup>1</sup>.**

2. Die von der Schulaufsicht genannten Entlastungen für außerunterrichtliche Aufgaben (Durchführung von Prüfungen, Gesamtkonferenzen, anlassbezogene Besprechungen, Fach-/Teilkonferenzen, Präsenztage, Studientage, „Schulveranstaltungen von zentraler Bedeutung“) sind nicht ausreichend.

Ein Beispiel: Die Schulaufsicht sieht vor, dass eine Teilzeitbeschäftigte (75%) an allen Gesamtkonferenzen teilnimmt und lediglich ggf. einmal zeitiger entlassen wird. Weil Teilzeitbeschäftigte auch für außerunterrichtliche Aufgaben nur entsprechend ihrer Teilzeitquote eingesetzt werden dürfen, müsste diese Kollegin entweder nur an drei von vier Gesamtkonferenzen teilnehmen oder es müsste ein Ausgleich an anderer Stelle geschaffen werden.

**Ein angemessener Ausgleich für außerunterrichtliche Veranstaltungen an freien Tagen muss vorgesehen werden.<sup>2</sup> Wir empfehlen, diese Ausgleichsmaßnahmen in den Beschlüssen konkret zu benennen.**

3. Die Schulaufsicht behauptet in ihrer „Formatvorlage“, Korrekturtag gäbe es nicht. Das ist falsch! Die Schulaufsicht hat sie selbst im regionalen Personalentwicklungskonzept seit August 2021 verankert.

**Wir empfehlen angesichts der großen Belastungen allen Oberschulen, weitreichende Beschlüsse für Korrekturtag für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte zu fassen.**

4. Fortbildungsteilnahme: In der seit diesem Schuljahr gültigen Fortbildungsverordnung wird festgelegt, dass alle Lehrkräfte sich 600 Minuten pro Schuljahr fortbilden müssen, auch die Teilzeitbeschäftigten. Entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz muss es einen Ausgleich geben!<sup>3</sup>

**Da die Formatvorlage der Schulaufsicht keinen entsprechenden Ausgleich vorsieht, ist sie nicht rechtskonform.**

<sup>1</sup> PR-Info 10/2015 – <https://www.pr-cw.de/info-10-15>

<sup>2</sup> §10 (5) LGG

<sup>3</sup> §9 (5) LGG, s. auch Personalentwicklungskonzept der Region 04, Seite 6 (Verweis auf §79 (3) Nr. 9 SchulG) – <https://www.pr-cw.de/pek>

5. Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts<sup>4</sup> sieht auch einen Ausgleich in Form von Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung vor „Ist ein Ausgleich nicht im erforderlichen Umfang möglich oder nicht gewollt, muss der Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit erfolgen.“
- **Aus diesem Grund ist der Entlastungspool an den weiterführenden Schulen gemäß VV Zuordnung so wichtig. Sie entscheiden gemäß §79 Schulgesetz über die Entlastungsstunden.**
  - **Wir regen außerdem an, dass die Schulleitungen prüfen, ob sie die neue, unkomplizierte Regelung zur Aufstockung von Teilzeitbeschäftigten nutzen können, um einen Ausgleich zu schaffen!**
6. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf fähigkeitsgerechte Arbeitsbedingungen Darüber kann die Gesamtkonferenz nicht beschließen. Diese werden vielmehr in einem individuellen Teilhabegespräch mit der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter erörtert und von diesen berücksichtigt. Dazu gehören auch außerunterrichtliche Tätigkeiten wie z. B. Klassenfahrten, Sportfeste und Konferenzen. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter ist gemäß der Inklusionsvereinbarung (Abschnitt 4.2 – Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung) verpflichtet, schwerbehinderten Beschäftigten bei Einstellung, bei Bekanntwerden der Schwerbehinderung und jährlich rechtzeitig vor Erstellung der Stunden- und Dienstpläne ein solches Teilhabegespräch anzubieten. Über die Ergebnisse wird ein Protokoll angefertigt. Auf Wunsch des Kollegen oder der Kollegin kann die Schwerbehindertenvertretung und/oder eine Person des Vertrauens am Teilhabegespräch teilnehmen.

**Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.<sup>5</sup>**

#### **Kontakt zu den Beschäftigtenvertretungen**

Sie erreichen uns über unsere gewohnten Kontaktdaten. Hinterlassen Sie bei Mails oder Anrufen bitte Ihre Telefonnummer, wir melden uns bei Ihnen.

Über aktuelle Neuigkeiten informieren wir Sie über die Homepage des Personalrats: [www.pr-cw.de](http://www.pr-cw.de)

Schwerbehindertenvertretung: [sebastien.bralant-mildenberger@senbjf.berlin.de](mailto:sebastien.bralant-mildenberger@senbjf.berlin.de) Tel.: 9029 25 136

Frauenvertreterin: [sabine.pregizer@senbjf.berlin.de](mailto:sabine.pregizer@senbjf.berlin.de) Tel.: 9029 25 137

Personalrat: [personalrat04@senbjf.berlin.de](mailto:personalrat04@senbjf.berlin.de) Tel.: 9029 25 124

Melden Sie sich, wenn Sie Fragen haben oder Probleme sehen. Wir unterstützen Sie!

*Mit kollegialen Grüßen*



Vertrauensperson  
in der Schwerbehinderten-  
vertretung



Frauenvertreterin



Vorsitzende des Personalrats

<sup>4</sup> Urteil BVerwG, Az. 2 C 16.14 vom 16.07.2015 – <https://www.pr-cw.de/sonderinfo-08-22-001>

<sup>5</sup> § 207 SGB IX