

TÄTIGKEITSBERICHT

des Personalrates der allgemein bildenden Schulen

Charlottenburg-Wilmersdorf

für die Zeit vom 24. September 2021 bis zum 6. Oktober 2022

EINLADUNG ZUR **PERSONALVERSAMMLUNG**

Dienstag, 29. November 2022

12.00 Uhr

(Alle Kolleg*innen sind freigestellt!)

Delphi-Filmtheater

Kantstr. 12a, 10623 Berlin

(mit Gebärdensprachdolmetscher*innen)

Vorschlag zur Tagesordnung:

TOP 1: Arbeitsbelastung durch
Unterausstattung – wie hilft
die Behörde?

TOP 2: Grundsatzbeschlüsse der
Gesamtkonferenz – Verwaltung
des Mangels oder Chance auf
Entlastung?

TOP 3: Udo Mertens, GEW-Berlin:
Tarifvertrag Gesundheits-
schutz / Verbeamtung



Inhaltsverzeichnis

1. **Manche Mühlen mahlen langsam!**
Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde Seite 4
2. **Jede Kollegin und jeder Kollege zählt**
Eine Frage der Einstellung Seite 6
3. **Unbezahlte und zusätzliche Arbeit!**
Mehr als ein Fünftel der Funktionsstellen unbesetzt Seite 10
4. **Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum?**
Beratung von Kolleg*innen Seite 12
5. **Mittelbare pädagogische Arbeit – wichtig für Qualität und Gesundheit!**
Erzieher*innen Seite 13
6. **Wirrwarr der Behörde**
Verbeamtung Seite 14
7. **Personalrat unterstützt in Präventionsgesprächen**
Betriebliches Eingliederungsmanagement Seite 15
8. **Verbesserung bei Schutzmaßnahmen nötig!**
Gefährdungsbeurteilungen für schwangere Kolleginnen Seite 17
9. **Machen ist wie wollen, nur krasser!**
Lärmschutz an Schulen Seite 18
10. **Trotz erster Mitbestimmungen noch viel zu regeln**
IT-Verfahren an den Schulen Seite 20
11. **Behördliche Überlastung und Haushaltssperre**
Eingruppierung / Beförderung / Höhergruppierung Seite 21
12. **Dienstliche Beurteilungen** Seite 22
13. **Schulaufsicht fordert Eigeninitiative**
Umsetzungen Seite 23
14. **Wissen ist Macht**
Infos des Personalrates Seite 24
- Vom Personalrat bearbeitete Maßnahmen im Berichtszeitraum Seite 26

Liebe Kolleg*innen,

haben wir uns an die Belastungen in unserem Schulalltag schon gewöhnt? Unterausstattung, dreckige Klassenräume, Sanierung bei laufendem Schulbetrieb, Masken, fehlende Luftfilter, offene Fenster bei klirrender Kälte, Testungen in unserem Schulalltag - alles schon fast normal? Nein, mit Sicherheit nicht! Willkürlich, konfus und selten unterstützend dazu das Management des Schulsenats und auch der örtlichen Schulaufsicht. Personalratsarbeit heißt hier, Unterstützung Ihrer Anliegen, so wie es uns möglich war. Oft konnten wir individuelle Belastungen nur abmildern, die strukturellen Probleme und auch die Unentschlossenheit und Unzugänglichkeit der Verwaltung ließen wenig anderes zu. Trotzdem gelang es uns immer wieder, Sie in wichtigen Belangen zu unterstützen und Ihre Interessen durchzusetzen.

Charlottenburg-Wilmersdorf ist für viele Bewerber*innen attraktiver als andere Bezirke. Aber der Fachkräftemangel ist auch bei uns angekommen. Sie merken es, wenn

- Sie als Lehrkraft erfahren, dass Teilungsunterricht zusammengelegt wird,
- Förderstunden ausfallen oder die Springstunde zur Vertretungsstunde wird,
- Sie als Erzieher*in in der ergänzenden Förderung und Betreuung plötzlich mit 50 Kindern alleine dastehen oder Sie alleine den ganzen Tag die 2b „betreuen“ müssen,
- Sie als Sekretär*in oder Verwaltungsleiter*in aus einer Erkrankung zurückkommen und wissen, dass niemand Sie vertreten hat und Sie alles aufarbeiten müssen,
- Sie als Betreuer*in morgens erfahren, dass Sie heute für die ganze Gruppe zuständig sind,
- Sie als Pädagogische Unterrichtshilfe tage- oder wochenlang Ihre Klasse alleine unterrichten müssen.

Aus unserer Sicht hat die Schulaufsicht unseres Bezirkes nicht konsequent genug dafür gesorgt, genügend Kolleg*innen aller Professionen an die Schulen zu bekommen. Dieser Tätigkeitsbericht beschreibt unter anderem, was wir unternommen haben, damit es doch noch zu Einstellungen kam, auch da, wo die Schulaufsicht zunächst keine Möglichkeiten sah.

Einmal jährlich organisieren wir die Personalversammlung der Beschäftigten der 49 allgemein bildenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf. Wir informieren Sie über unsere Tätigkeit, Sie können mit uns und untereinander in den Austausch gehen, und die Schulaufsicht steht uns und Ihnen Rede und Antwort. Wir hoffen, dass die Veranstaltung auch in diesem Jahr in Präsenz stattfinden kann. Eine digitale oder hybride Personalversammlung ist aus rechtlichen Gründen nicht zulässig.

Lesen Sie unseren Tätigkeitsbericht, sprechen Sie mit Kolleg*innen und fragen Sie gerne bei uns nach.

Wir freuen uns auf Sie bei der Personalversammlung.

Jeannine Kohl
Stephanie Nape
Henri Bouhcault
Mathias Jue
Nadine Winterberg
Doreen Pohl
S. Brabant
W. Kirsch - Chry
K. Kluppe
Katrin Müller
Gabriel Jansen - Waldorf
Friederike J.

1. Manche Mühlen mahlen langsam!

Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde

Was sind die grundsätzlichen Aufgaben des Personalrates und welche Stellung hat er? Im Personalvertretungsgesetz sind diese Fragen geregelt.

Die Dienststelle und der Personalrat arbeiten „zum Wohle der Dienstkräfte“¹ zusammen. Der Personalrat ist in keine Hierarchie eingebunden, es ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Weiterhin hat der Personalrat die Aufgabe, „darüber zu wachen, dass die für die Dienstkräfte geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften (...) durchgeführt werden“². In einschlägigen Gerichtsurteilen wird dies als „Wächteramt“ bezeichnet – der Personalrat kontrolliert die Arbeit der Schulaufsicht im Sinne der Beschäftigten. Um dieser Aufgabe nachzukommen, muss die Dienststelle den Personalrat „rechtzeitig und umfassend“³ informieren. Der Personalrat hat auch die Aufgabe, „Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen.“⁴ – So sieht es das Personalvertretungsgesetz vor.

Die Zusammenarbeit des Personalrates mit der Dienststellenleiterin erfolgte unter anderem

- in monatlich stattfindenden Gesprächen des gesamten Gremiums mit der Dienststellenleiterin,
- in Gesprächen des Personalratsvorstandes mit der Dienststellenleiterin, die etwa zweimal im Monat stattfanden,
- im Ausschuss für Personalmanagement,
- im Ausschuss Gesundheitsmanagement und im Ausschuss für Arbeitssicherheit.

Darüber hinaus hatte der Personalrat viele mündliche und schriftliche Kontakte mit der Dienststellenleiterin, den Schulaufsichten, den Mitarbeiter*innen der Schulaufsicht und mit der Personalstelle, um Lösungen für Probleme einzelner Beschäftigter oder Beschäftigtengruppen zu erarbeiten.

Dazu einige Beispiele der konstruktiven Zusammenarbeit:

- Ein Lehrer hatte einen Antrag auf Sonderurlaub gestellt. Nach einer mündlich erfolgten Zusage durch den Schulleiter und die Schulaufsicht hatte er sowohl seinen Arbeitsvertrag an einer Auslandsschule als auch seinen Mietvertrag verlängert. Der Antrag wurde dann jedoch zunächst abgelehnt. Durch die Initiative der Dienststellenleiterin und des Personalrates wurde der Antrag letztlich genehmigt.
- Anträge auf Arbeitszeitverlängerung nach Erreichen der Altersgrenze wurden auf unsere Initiative hin genehmigt, nachdem Kolleg*innen und Schule lange Zeit im Ungewissen gelassen wurden.
- Die Dienststellenleiterin kam der Bitte des Personalrates nach, einigen fristbeschäftigten Kolleg*innen einen Anschlussvertrag anzubieten, um so eine Lücke in der Beschäftigungszeit zu vermeiden.
- Mehrere Kolleg*innen bekamen nach ihrer Einstellung zunächst kein Gehalt. Nach Rückfragen von uns bei der Personalstelle bekamen diese Kolleg*innen zeitnah ihr Geld überwiesen.

¹ PersVG §2 (1)

² PersVG §72 (1) Nr. 2

³ PersVG §73 (1)

⁴ PersVG §72 (1) Nr. 1

- Wir haben im November 2021 vorgeschlagen, dass der betriebsmedizinische Dienst so genannte Booster-Impfungen anbietet. Im Januar 2022 konnten sich die Beschäftigten auf Wunsch impfen lassen.
- Als Senatorin Scheeres kurzfristig den 23. Dezember 2021 zum unterrichtsfreien Tag erklärte, konnten wir mit der Dienststellenleiterin klären, dass auch Erzieher*innen frei haben beziehungsweise gegebenenfalls einen Ausgleichstag erhalten.
- Die Presse berichtete im Mai 2021 über Asbestfasern an Berliner Schulen. Nachdem die Dienststellenleiterin von uns auf diese Presseberichte hingewiesen wurde, klärte sie umgehend, dass die 49 allgemein bildenden Schulen unserer Region nicht betroffen sind.
- Die Schulaufsicht hat sich gemeinsam mit dem Personalrat beim Bezirksamt erfolgreich für den Erhalt der Tagesreinigung auch im Jahre 2022 eingesetzt.
- Auf Nachfrage von uns wurden Abordnungsstunden für die Jugendverkehrsschule weiter gewährt.
- Aus einer Grundschule erreichten uns im Juni 2022 mehrere Überlastungsanzeigen. Aufgrund der Abwesenheit einiger Kolleg*innen kam es dort zu personellen Engpässen, wodurch zwei Erzieher*innen teilweise für hundert Kinder zuständig waren. Darüber hinaus wurden die Kolleg*innen zur Essensausgabe in der Mensa eingesetzt, obwohl das nicht ihrem Aufgabenfeld entspricht. Durch die Initiative der Schulleitung sowie die unkomplizierte Verständigung mit der Schulaufsicht konnten befristet neue Kolleg*innen eingestellt werden. Außerdem wurde das Cateringunternehmen dazu aufgefordert, die Essensausgabe mit eigenem Personal zu übernehmen, wie es ohnehin vorgesehen ist. In diesem Falle reagierten Schulleitung und Schulaufsicht schnell auf die Hilferufe der Kolleg*innen und die Nachfragen des Personalrates.

Die Pandemie und die fortschreitende Unterausstattung an den Schulen führten dazu, dass Kolleg*innen immer mehr unter Druck gerieten und um Unterstützung baten. Neben den oben genannten und weiteren Ansätzen, in denen wir konstruktiv mit der Schulaufsicht zusammenarbeiteten, gab es aber auch viele Probleme, deren Lösung die Schulaufsicht blockierte oder verzögerte. Diese Haltung erschien uns oft als eine Mischung aus Desinteresse an den Belastungen der Kolleg*innen und eigener Überarbeitung. Insbesondere in Zeiten des Personal mangels an den Schulen hat die Schulaufsicht die Aufgabe, die Kolleg*innen in der Erhaltung ihrer Gesundheit zu unterstützen. Unser Eindruck ist ein anderer: Der Druck, den die Schulaufsicht auf die Kolleg*innen ausübt, wächst. Beispiele haben wir in den Kapiteln „Umsetzungen“ und „Beratung von Kolleg*innen“ beschrieben.

An vielen Stellen bedurfte es einer großen Kraftanstrengung des Personalrates, Verbesserungen durchzusetzen, oder doch zumindest Verschlechterungen für Kolleg*innen zu verhindern, obwohl auch die Schulaufsicht ein Interesse an gesunderhaltenden Arbeitsbedingungen haben müsste:

- Immer wieder mussten wir darauf hinweisen, dass „schulisch angeleitetes Lernen zu Hause“ (saLzH) nicht parallel zum Präsenzunterricht angeboten werden kann. Diese zusätzliche Belastung ist für die Kolleg*innen schlicht nicht leistbar!
- Zu Beginn des Schuljahres 2021/22 verpflichtete die Senatsverwaltung die Lehrkräfte im Rahmen des Programmes „Stark trotz Corona“, zusätzliche Lernstandserhebungen und zwei Feedbackgespräche mit allen Schüler*innen beziehungsweise ihren Eltern zu führen. Viele Kolleg*innen wandten sich an uns, weil sie extrem überlastet waren und

ihre Gesundheit gefährdet sahen. Wir stellten einen Initiativantrag auf Gewährung von zwei unterrichts- und betreuungsfreien Tagen. Die Dienststellenleiterin lehnte diesen Initiativantrag ab. Sie entwickelte ihrerseits keine Vorschläge zu dringend notwendigen Arbeitsentlastungen. Erst nachdem wir das auf einen abgelehnten Initiativantrag folgende so genannte Einigungsverfahren beim Hauptpersonalrat eingeleitet hatten, gab es einen Kompromiss und es wurde festgelegt, dass die Dienststellenleiterin alle Schulleiter*innen auf einer Sitzung über Entlastungsmöglichkeiten informiert. Diese Schulleiter*innensitzung fand am 10. Januar 2022 im Beisein des Personalrates statt. Die Dienststellenleiterin stellte dar, dass als Entlastung auch Unterricht ausfallen könnte, lediglich eine Notbetreuung müsse abgesichert werden. An einigen Schulen wurde diese Möglichkeit umgesetzt. Wir hätten uns eine verbindliche Regelung für alle Kolleg*innen an allen Schulen gewünscht – diese war aber nicht durchsetzbar.

- Zahlreiche Kolleg*innen aller Professionen wurden nur deshalb eingestellt, weil der Personalrat darauf drängte. Viele Beispiele sind im Kapitel „Jede Kollegin und jeder Kollege zählt“ beschrieben.
- Bereits vor den Sommerferien hatte die Dienststellenleiterin dem Personalrat die Teilnahme an einer Dienstbesprechung der Sekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen zugesagt. Wir wollen uns diesen Kolleg*innen vorstellen und mit ihnen ins Gespräch kommen. Seitdem versuchen wir eine Einladung zu einer solchen Dienstbesprechung zu erhalten. Unsere Anfragen wurden zwei Monate lang ignoriert. Jetzt endlich wurde uns zumindest die Teilnahme an einer Dienstbesprechung der Verwaltungsleiter*innen im November 2022 zugesagt.
- Mittlerweile stellt die Schulleitung an fast allen Schulen den Kolleg*innen Einladungen zu Gesamtkonferenzen, Newsletter, Schreiben der Behörde und anderes per Mail zu. Der Personalrat hat das Recht, die Beschäftigten auf denselben Kanälen wie die Arbeitgeberin zu informieren. Entsprechend sind die Schulleitungen verpflichtet, unsere Personalratsinfos an alle Kolleg*innen per Mail weiter zu leiten. Meistens funktioniert das gut. Vielen Dank an dieser Stelle an die Schulleiter*innen und Sekretär*innen, die diese Weiterleitung regelmäßig ermöglichen. In einigen Fällen gaben Schulleitungen unsere PR-Infos nicht an alle Kolleg*innen weiter. Die Dienststellenleiterin sagte uns im Februar 2022 zu, sicherzustellen, dass alle Kolleg*innen aller Schulen unsere PR-Infos erhalten. Leider ist das auch weiterhin nicht an allen Schulen durchgehend und zuverlässig sichergestellt

Immer wieder forderten wir von der Dienststellenleiterin, die immense Arbeitsüberlastung der Kolleg*innen gegenüber der Senatsverwaltung und der Öffentlichkeit - gegebenenfalls gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen - deutlich zu machen. Uns ist nicht bekannt, dass die Schulaufsicht Charlottenburg-Wilmersdorf in diesem Sinne aktiv geworden ist.

2. Jede Kollegin und jeder Kollege zählt!

Eine Frage der Einstellung

In Zeiten der Unterausstattung der Schulen und des Fachkräftemangels zählt „jede Stunde mehr“ – so schreibt es SenBJF in der Aufforderung an die Schulleitungen, Kolleg*innen zur Aufstockung oder zur freiwilligen Mehrarbeit zu bewegen. Wir stellen fest: Am wichtigsten ist es, jede Möglichkeit zu nutzen, um weitere Kolleg*innen einzustellen. Deshalb war ein Schwerpunkt unserer Arbeit, auf die Besetzung von offenen Stellen zu drängen.

In einigen Fällen begründete die Dienststellenleiterin Verzögerungen bei den Einstellungen mit der Überlastung der Mitarbeiter*innen der Schulaufsicht. Wir meinen: Es kann nicht sein, dass die personelle Ausstattung der Schulen deswegen schlechter ist, weil die Schulaufsicht ihrer Aufgabe nicht nachkommt, freie Stellen so schnell wie möglich zu besetzen. Die Belastung der Kolleg*innen an den Schulen ist so groß, dass Einstellungen absolute Priorität haben müssen.

Die Schulaufsicht hinterließ immer wieder den Eindruck, es als lästig zu empfinden, wenn der Personalrat nach neuen Wegen suchte, möglichst viele Stellen zu besetzen und mit diesen Vorschlägen an sie herantrat.

Wir ließen uns allerdings nicht entmutigen, immer wieder mit Vorschlägen, Nachrechnen und konsequentem Nachfragen dafür zu sorgen, dass Kolleg*innen neu eingestellt wurden. Wir stellen Ihnen im Folgenden Beispiele für die verschiedenen Professionen vor.

Lehrkräfte (Laufbahn, Quereinstieg, LovL, Master-Studierende)

In unserer Region wurden zum Schuljahr 2022/23 64 Laufbahnbewerber*innen und 27 Quereinsteiger*innen eingestellt. Weiterhin wurden neun Lehrer*innen ohne volle Lehrbefähigung (LovL) unbefristet sowie 20 befristet für ein Jahr eingestellt. An den 49 Schulen fehlen etwa 40 Lehrkräfte, dies entspricht einer Ausstattung von 98% (Stand 22.09.2022). Wichtig zu wissen: In der Ausstattung sind etwa 50 längerfristig erkrankte Kolleg*innen, jeweils 20 Kolleg*innen im Sabbatical und im Sonderurlaub, 30 Lehrerinnen im Mutterschutz und 100 Lehrkräfte in Elternzeit enthalten. Für die abwesenden Kolleg*innen kann die Schulleitung Vertretungslehrkräfte über die Personalkostenbudgetierung einstellen. Das gilt nicht für die Kolleg*innen im Sabbatical.

Die Schulaufsicht legte fest, nach einem Jahr zu überprüfen, ob befristet beschäftigte Kolleg*innen entfristet werden können. Bisher haben wir den Eindruck, dass die Schulaufsicht nicht besonders daran interessiert ist, auf diesem Wege zusätzliche Kolleg*innen an Bord zu bekommen. Der Personalrat erstellte bereits im März 2022 Listen, aus denen hervorging, welche Kolleg*innen nach einem Jahr als Lehrer*in ohne volle Lehrbefähigung beziehungsweise als Quereinsteiger*in entfristet werden konnten. Wir mussten über Wochen immer wieder nachfragen, bis diese Listen endlich geprüft wurden und zumindest neun Kolleg*innen entfristet wurden.

Erst auf Drängen des Personalrates und verschiedener Schulleitungen initiierte die Schulaufsicht ein Auswahlverfahren, in dem 20 Master-Studierende befristet als Lehrer*innen eingestellt wurden.

Seit diesem Schuljahr können für Förder- und Nachhilfeunterricht Bachelor-Studierende eingestellt werden. Wir schlugen der Schulaufsicht vor, ein regionales Verfahren für Bachelor-Studierende zu initiieren, um möglichst viele Bewerber*innen einzustellen und die Schulleitungen zu entlasten. Die Behörde folgte diesem Vorschlag nicht. Die Argumentation war, unserem Bezirk stehe keine weitere Einstellung mehr zu, da unsere Schulen mit 98% voll ausgestattet seien. Hier werden wissentlich Unterausstattung und Arbeitsbelastung kleingeredet – das löst keine Probleme!

Vertretungseinstellungen über die Personalkostenbudgetierung (PKB)

Gerade in Zeiten der Unterausstattung ist es wichtig, dass möglichst schnell Vertretungslehrkräfte an die Schulen kommen. Deshalb berieten wir vor allem die neuen Schulleitungen

und Verwaltungsleitungen, wie sie diese PKB-Einstellungsverfahren fair gegenüber allen Bewerber*innen und gleichzeitig möglichst schnell durchführen können.

Wir wirkten bei den Schulleiter*innen erfolgreich darauf hin, dass möglichst langfristige Verträge geschlossen wurden, in denen die Ferien inbegriffen waren, und dass die Kolleg*innen Anschlussverträge bekamen. Ebenso achteten wir auf die Anerkennung von sogenannten förderlichen Zeiten. Berufserfahrungen im pädagogischen Bereich führen zu einer höheren Erfahrungsstufe und damit Monat für Monat zu mehr Geld. Das geschieht aber nur, wenn die Schulleitung vor Vertragsabschluss jede einzelne Beschäftigung in einem Formular anerkennt. Wird diese Berücksichtigung vergessen, bekommen die Kolleg*innen weniger Geld. Wir haben geprüft, ob die Schulleitungen die Erfahrungszeiten anerkannt haben und gegebenenfalls auf Nachbesserung gedungen. Viele Kolleg*innen haben dadurch ein höheres Gehalt bekommen.

Im Herbst 2021 und 2022 erfragten wir, ob Schulen auch weiter Vertretungslehrkräfte einstellen können, wenn das eigene Budget für das Kalenderjahr ausgegeben ist. Die Dienststellenleiterin hat das jeweils bestätigt. Schulleitungen war das nicht immer klar. Entsprechend konnten aufgrund unserer Anfrage zusätzliche Einstellungen ermöglicht werden.

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

Seit Dezember 2021 hatten wir Listen eingefordert, aus denen ersichtlich wird, wie viele Erzieher*innen-, PU- und Betreuer*innenstellen es an den einzelnen Schulen gibt, wie viele Kolleg*innen konkret vor Ort beschäftigt sind und ob Kolleg*innen aus verschiedenen Gründen längerfristig abwesend sind. Erst nach einer Klageandrohung wurden uns Ende Juni 2022 Listen ausgehändigt,

Erzieher*innen

Auf Grundlage der Listen forderten wir vor den Sommerferien 2022 die unbefristete Einstellung von mindestens sieben Erzieher*innen, die in den Schulen fehlen. Ende September wurden immerhin vier Erzieher*innen unbefristet eingestellt. Nach den Informationen, die uns zur Verfügung gestellt wurden, gibt es aber immer noch offene Stellen. Wir setzen uns weiter für eine Besetzung der offenen Stellen ein.

Wir forderten weiterhin, Erzieher*innen zur Vertretung von längerfristig abwesenden Kolleg*innen einzustellen. Problematisch ist, dass es für befristete Stellen nicht genügend Bewerber*innen gibt. In einem Verfahren im Juli 2022 schlug der Personalrat vor, alle Bewerber*innen einzuladen und keine Vorauswahl zu treffen. Erst nach wiederholtem Drängen geschah dies und es wurden insgesamt vier und nicht, wie ursprünglich von der Behörde geplant, zwei Kolleg*innen eingestellt.

Zu Beginn des Schuljahres 2022/23 sind 15 Erzieher*innen längerfristig abwesend, das sind fünf Prozent aller Erzieher*innen. Ende Oktober findet ein Auswahlverfahren statt. Der Erfahrung nach wird die Besetzung aller Stellen schwierig werden, weil es nicht genügend Bewerber*innen für befristete Stellen gibt. Es ist eine große Belastung für die Erzieher*innenteams, wenn Kolleg*innen nicht vertreten werden. Es ist dringend notwendig, dass die Behörde sich um Vertretungseinstellungen für abwesende Kolleg*innen kümmert. Wir forderten deshalb am Anfang des Schuljahres die Dienststellenleiterin auf, sich dafür einzusetzen, Vertretungsstellen unbefristet zu besetzen. Alle an den Schulen wissen, dass diese Kolleg*innen nicht nur befristet, sondern auf Dauer gebraucht werden, weil sich immer wieder neue Vertretungsgründe ergeben. Wir fordern die Arbeitgeberin generell dazu auf,

Vertretungseinstellungen in dieser Situation des Fachkräftemangels unbefristet vorzunehmen und allen voll ausgebildeten Erzieher*innen ein Einstellungsangebot zu machen. Dies wurde aber bislang von der Behörde abgelehnt.

Ein weiteres Beispiel für eine schleppende Besetzung: Seit März 2022 waren die Schwangerschaft und die geplante Elternzeit einer koordinierenden Erzieherin bekannt. Der Personalrat forderte aus diesem Grund ein Interessenbekundungsverfahren zur vorübergehenden Besetzung der Stelle. Erzieher*innen aus dem Team haben damit die Möglichkeit, sich zu bewerben und für die „höherwertige Tätigkeit“ mehr Geld zu bekommen. Es ist für uns nicht nachvollziehbar, warum der Aushang zur Information des Erzieher*innenteams Anfang Oktober 2022 immer noch nicht erfolgte.

Pädagogische Unterrichtshilfen, Betreuer*innen

Auch für offene Stellen für Pädagogische Unterrichtshilfen und Betreuer*innen forderten wir im Juni 2022 unbefristete Einstellungen und Vertretungskräfte für vorübergehend abwesende Kolleg*innen. Die Fachaufsicht und die Dienststellenleiterin bestätigten unsere Forderungen weitgehend und stellten die unbefristete Besetzung von sieben Betreuer*innen- und neun PU-Stellen in Aussicht.

Das Verfahren für befristete Einstellungen findet Ende Oktober statt.

Sekretär*innen

Es erforderte wieder große Mühen und Beharrlichkeit, die Behörde dazu zu bewegen, alle Stellen, die dem Bezirk zustehen, vollständig zu besetzen. Zusagen wurden zurückgezogen oder nur zögerlich umgesetzt. Dazu zwei Beispiele:

- Im Juni 2021 erfolgte die Zusage, eine befristete Ersatzeinstellung für eine Schulsekretärin vorzunehmen, die in Elternzeit ist. Trotz beharrlicher Nachfragen passierte nichts. Im Februar 2022 kehrte die Kollegin aus der Elternzeit zurück.
- Im August 2021 erfolgte die Zusage, eine befristete Ersatzeinstellung für eine erkrankte Schulsekretärin und zwei unbefristete Einstellungen vorzunehmen. Im November 2021 wurden diese Zusagen mit der Begründung wieder zurückgenommen, dass es an allen Schulen eine Sekretärin gebe. Der Personalrat wies darauf hin, dass dem Bezirk aber insgesamt 60 volle Stellen zustehen und diese auch besetzt werden müssen. Es ist dringend notwendig, Springer*innen einzustellen, um auch kurzfristige Abwesenheiten vertreten zu können. Die Behörde sah dies ein, und die Rücknahme der Zusage wurde zurückgenommen. Die Einstellungen erfolgten trotzdem erst im März und Mai 2022.

Anfang Juli 2022 forderten wir die Dienststellenleiterin in einem Initiativantrag dazu auf, fünf unbesetzte Stellen dauerhaft und zwei Stellen vertretungsweise zu besetzen. Im August erklärte sie sich dazu bereit, ein Einstellungsverfahren durchzuführen. Allerdings könne sie die Zahl der zu besetzenden Stellen noch nicht benennen. Angesichts unserer detaillierten Darstellung der benötigten Einstellungen lässt das nur den Rückschluss zu, dass der Schulaufsicht an dieser Stelle die Übersicht fehlt. Das Auswahlverfahren ist endlich für Anfang November terminiert. Nach beharrlicher Nachfrage von uns wurde im September eine Kollegin entfristet und es wurde uns zugesagt, dass zwei Bewerber*innen aus einem zurückliegenden Verfahren zumindest ein befristetes Vertragsangebot bekommen.

Das Sekretariat ist der Dreh- und Angelpunkt der Schule! Ein unbesetztes Sekretariat belastet Schulleitungen und Kolleg*innen. Wir fordern die Dienststellenleiterin dringend auf, den

Überblick über die Sekretariatsstellen zu behalten und jede frei werdende Stelle in Zukunft zeitnah zu besetzen.

Verwaltungsleitungen

Seit Oktober 2021 weist der Personalrat die Dienststellenleiterin wiederholt auf die Notwendigkeit hin, Vertretungen für vorübergehend abwesende Verwaltungsleitungen einzustellen. Im Mai 2022 forderte der Personalrat, die Auswahlgespräche zumindest noch im laufenden Schuljahr stattfinden zu lassen. Daraufhin legte die Schulaufsicht einen Termin vor den Sommerferien fest. Im Juni wurden aus für uns nicht nachvollziehbaren Gründen die bereits eingeladenen Bewerber*innen von der Behörde darüber informiert, dass das Auswahlverfahren aus „organisatorischen Gründen (...) auf (...) die 1. Woche nach den Schulsommerferien (...) verschoben“ würde. Wieder verlängerte die Behörde den Zeitraum, in dem Schulen ohne Verwaltungsleitung auskommen mussten. Das Verfahren fand endlich Ende September 2022 statt. Es sollen zwei Kolleg*innen befristet und zwei Kolleg*innen unbefristet eingestellt werden.

Je nach Anzahl der Schüler*innen steht allen Schulen eine volle beziehungsweise eine halbe Stelle einer Verwaltungsleitung zu. Im zweiten Fall arbeitet jeweils eine Verwaltungsleitung für zwei Schulen. Die Verwaltungsleiter*innen an unseren Schulen arbeiten allerdings nicht alle in Vollzeit. An vielen Schulen ist also ein Teil der vollen oder halben Stelle unbesetzt. Wenn man die unbesetzten Anteile aller Schulen in unserem Bezirk zusammenzählt, ergeben sich etwa fünf Vollzeitstellen. Damit verfallen dauerhaft Haushaltsmittel, die für unseren Bezirk vorgesehen sind. Wir forderten die Dienststellenleiterin dazu auf, aus diesen Mitteln zusätzlich etwa fünf Kolleg*innen unbefristet einzustellen. So könnten ein Vertretungspool für kurzfristige Abwesenheiten geschaffen oder besonders belastete Schulen entlastet werden. Uns wurde zugesagt, für diese fünf Stellen zumindest befristet Kolleg*innen einzustellen. Bisher ist diese Zusage nicht umgesetzt, wir bleiben dran.

3. Unbezahlte und zusätzliche Arbeit!

Mehr als ein Fünftel (etwa 70 von 322) der Funktionsstellen unbesetzt

Ärgerlicherweise ist nach wie vor mehr als jede fünfte Funktionsstelle (22%) nicht besetzt. Diese Arbeit wird von den Kolleg*innen an den Schulen neben den gestiegenen Belastungen unentgeltlich und zusätzlich übernommen. Bewerber*innen auf Funktionsstellen werden über lange Zeiträume im Ungewissen gelassen, einige verlassen dann die Region oder wandern in andere Bundesländer ab.

Im Dezember 2021 wandten wir uns deshalb zusammen mit der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung wieder einmal an Herrn Schmidt, den Leiter der Abteilung für Personalmanagement in der Senatsverwaltung. Wir setzten uns in diesem Gespräch für Folgendes ein:

- Das in der Corona-Pandemie eingeführte vereinfachte Stellenbesetzungsverfahren (Besetzung nach „Papierlage“) soll für unsere Region weiterhin gelten.
- Wenn ein Stellenbesetzungsverfahren nach „Papierlage“ nach Ansicht der Behörde nicht möglich ist, soll zumindest auf den Unterrichtsbesuch mit -analyse verzichtet werden.
- Verfahren sollen auch als Videokonferenzen stattfinden können.

- Nach Möglichkeit sollen Verfahren verschiedener Schulen mit gleicher fachlicher Zuordnung zusammengefasst und gemeinsam durchgeführt werden.
- Eine größere Anzahl von Auswahlverfahren soll durch die zuständigen Schulaufsichten durchgeführt werden, anstatt diese Aufgabe den Schulleitungen zu übertragen.
- Gleichzeitig mit der Ausschreibung einer Funktionsstelle soll ein Interessenbekundungsverfahren an der Schule durchgeführt werden. So soll möglichst schnell zumindest eine kommissarische Besetzung ermöglicht werden.
- Dem Bezirk soll - zumindest vorübergehend - eine zusätzliche Schulaufsichtsperson beziehungsweise eine Verwaltungskraft, die ausschließlich für den Abbau des Rückstaus der Funktionsstellenbesetzungen in Charlottenburg-Wilmersdorf zuständig ist, zugewiesen werden.

Die Dienststellenleiterin hatte immer wieder betont, dass die Besetzungsverfahren mit den vorhandenen Kapazitäten nicht schneller durchzuführen seien. Auch in dem Gespräch mit Herrn Schmidt stellte sie die Überlastung der Schulaufsicht in diesem Punkt dar. Zu unserer großen Überraschung unterstützte sie jedoch unsere Forderung nach einer zusätzlichen Stelle für unseren Bezirk nicht. Damit war diese Forderung vom Tisch. Wir sehen hier einen unauflösbaren Widerspruch im Verhalten der Dienststellenleiterin.

Bei den anderen Forderungen kam uns die Behörde zwar zum Teil entgegen, allerdings wurden in der Praxis nur einige Verfahren zusammengefasst, die Schulaufsicht nahm den Schulleitungen keine Verfahren ab und es fanden nur wenige Interessenbekundungsverfahren statt. Im Kalenderjahr 2022 wurden bisher 22 Auswahlvermerke vorgelegt, davon wurden acht Verfahren nach „Papierlage“ durchgeführt.

Zum Vergleich:

Kalenderjahr	Anzahl der Auswahlvermerke	Verfahren nach „Papierlage“
2018	21	-
2019	15	-
2020	24	?
2021	41	16
2022	bisher 22	bisher 8

Weitere acht Besetzungsverfahren werden zur Zeit nach „Papierlage“ durchgeführt.

Die Zahl der unbesetzten Funktionsstellen im Bezirk ist seit Jahren hoch. Immer mehr Funktionsstelleninhaber*innen gehen in den Ruhestand. Nach unseren Informationen werden am Ende des Schuljahres 2022/23 etwa 20 Funktionsstelleninhaber*innen pensioniert. Wenn die Stellenbesetzungsverfahren nicht wesentlich schneller durchgeführt werden, kann der Rückstau nicht aufgelöst werden. Wir meinen: Mit der zurzeit vorhandenen zögerlichen Haltung der Arbeitgeberin ist dies nicht zu schaffen, die daraus resultierenden zusätzlichen Belastungen für viele Kolleg*innen im Bezirk werden bestehen bleiben.

Deshalb muss die Behörde dringend ein Konzept vorlegen, wie ab sofort wesentlich mehr Stellen besetzt werden können. Es ist ein weiteres Gespräch der Beschäftigtenvertretungen mit der Dienststellenleiterin und Herrn Schmidt geplant. Wir halten Sie über das Ergebnis auf dem Laufenden.

Der Personalrat forderte die Dienststellenleiterin wiederholt dazu auf, Kolleg*innen die eine Funktionsstelle kommissarisch übernehmen, darüber zu informieren, ob die laufbahn- und haushaltsrechtlichen Bedingungen für die Zahlung einer Zulage nach 18 Monaten gegeben sind. Zahlreiche betroffene Kolleg*innen waren bitter enttäuscht, dass sie die zusätzlich geleistete Arbeit noch nicht einmal nach eineinhalb Jahren bezahlt bekommen. Bis heute hat die Dienststellenleiterin ihre Zusage nicht eingelöst, die Kolleg*innen darüber zu informieren.

4. Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum?

Beratung von Kolleg*innen

„Guten Tag, bin ich da beim Personalrat und alles was ich jetzt sage, bleibt unter uns, oder?“ – so oder so ähnlich begannen auch in diesem Berichtszeitraum viele Gespräche mit den Kolleg*innen. Die Themen, zu denen Kolleg*innen Beratung suchten, waren vielfältig und spiegelten häufig die hochbelastenden Arbeitssituationen wieder.

Neben vielen Fragen zu Themen wie Eingruppierung, Pension, Kündigung, Auflösungsvertrag oder Dienstlicher Beurteilung, baten viele Kolleg*innen zudem um Unterstützung ihrer Umsetzungsanträge oder um Begleitung zu einem Präventionsgespräch. Tagespolitische Themen wie die Verbeamtung, der steigende Personalmangel an Schulen, die damit verbundene Zunahme von Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung sowie die zusätzlichen Aufgaben aller Beschäftigten rückten verstärkt in den Fokus der Beratung. Neben den alltäglichen Herausforderungen an den Schulen, gab es auch Fragen zu Teilzeitanträgen, Urlaubsanträgen, der Entlohnung und vieles mehr. Auch in diesem Berichtszeitraum war es für Kolleg*innen nicht immer einfach, die Personalstelle zu kontaktieren und Antworten auf ihre Fragen zu erhalten. Hier konnte der Personalrat als hilfreicher Vermittler fungieren und die Kolleg*innen im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützen.

In diesen hochbelasteten Situationen suchten viele Beschäftigte zudem vermehrt die Hilfe des Personalrates bei Konflikten mit der Schulleitung oder als Begleitung in Gesprächen mit der Schulaufsicht. Der Personalrat unterstützte und begleitete diese Kolleg*innen. Als Beispiele solcher Einzelberatungen sind zu nennen:

- Eine Kollegin kam in die Beratung, um sich auf ein Gespräch mit der Dienststellenleiterin vorzubereiten, in welchem sie auf Konflikte mit dem Schulleiter hinweisen und um Unterstützung bitten wollte. Das Gespräch fand statt. Nur wenige Wochen später suchte die Kollegin erneut unsere Hilfe. Sie wurde nicht, wie erwartet, zu einem Unterstützungsgespräch eingeladen, sondern sollte zu schweren dienst- und strafrechtlichen Vorwürfen des Schulleiters Stellung nehmen. Bereits im Gespräch zeichnete sich ab, dass die Vorwürfe haltlos waren. Erst nach mehrmaligen Aufforderungen durch den Personalrat wurde der Kollegin nach Monaten mitgeteilt, dass sie nicht abgemahnt wird.
- Ein weiterer Kollege wurde aufgrund dienstrechtlicher Vorwürfe durch den Personalrat beraten und begleitet – auch hier erwiesen sich alle Vorwürfe als nichtig.

Immer wieder baten auch mehrere Kolleg*innen einer Schule um gemeinsame Beratung. So begleitete der Personalrat unter anderem verschiedene Erzieher*innenteams zu den Themen Arbeitsverdichtung und Partizipation in der Gesamtkonferenz.

Eine größere Gruppe von Beschäftigten einer Grundschule bat um Begleitung und Unterstützung: In einem gemeinsamen Gespräch mit der Dienststellenleiterin stellten die

Kolleg*innen wiederholt ihre Schwierigkeiten dar, sich aktiv an Entscheidungen in der Schule zu beteiligen und verwiesen auf die schwierige Kommunikationssituation mit der Schulleitung. Leider blieb das Gespräch zunächst für die Kolleg*innen ergebnislos. Erst durch erneutes Intervenieren des Personalrates und der Beschäftigten hat die Schulaufsicht nun zugesagt, den Schulleiter zu beraten, damit er die Probleme löst.

An einer anderen Schule ist der Konflikt mehrerer Kolleg*innen mit der Schulleitung nur dadurch aufgelöst worden, dass die Kolleg*innen sich umsetzen ließen. Wir haben die Dienststellenleiterin darauf aufmerksam gemacht, dass die Schulleitung trotzdem dringend weiter beraten werden muss, um transparenteres, kollegialeres und demokratisches Miteinander an der Schule zu fördern. Die Dienststellenleiterin hat uns eine entsprechende externe Unterstützung der Schulleitung zugesagt.

Die Beratung und Unterstützung durch den Personalrat ist Ihr gutes Recht! Statt unangenehme und teilweise gesundheitsbeeinträchtigende Zustände zu erdulden, können Sie sich an uns wenden. Unser Anliegen und unsere Aufgabe sind es, Sie sowohl in Ihrer individuellen Situation als auch als Kollegium zu unterstützen.

Sollten Sie Fragen haben oder die Unterstützung des Personalrates wünschen, so können Sie sich gern per Telefon oder Mail an uns wenden. Neben der telefonischen Beratung sind Sie auch herzlich eingeladen, uns in unserer Sprechstundenzeit immer donnerstags zwischen 15-17 Uhr oder nach individueller Terminvereinbarung zu besuchen. Für schnelle Antworten hilft Ihnen vielleicht auch ein Blick auf unsere Homepage. Unter www.pr-cw.de finden Sie neben den aktuellen Infos des Personalrates auch Antragsformulare zum Beispiel für Teilzeit oder Umsetzung.

5. Mittelbare pädagogische Arbeit – wichtig für Qualität und Gesundheit! Erzieher*innen

Der Personalrat vertritt im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf 288 Erzieher*innen. Sie sind an 13 Grundschulen und an zwei Integrierten Sekundarschulen tätig. Darüber hinaus arbeiten an den Förderzentren und inklusiven Schwerpunktschulen 64 Betreuer*innen und 70 Pädagogische Unterrichtshilfen (PU).

Erzieher*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen und Betreuer*innen an den Schulen:

Personenanzahl weiteres pädagogisches Personal ⁵	Gesamt	weiblich	männlich
Erzieher*innen an Grundschulen/ Regelerzieher*innen	233	177	56
Erzieher*innen Sek I	13	11	2
Erzieher*innen an Förderzentren	4	2	2
Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung	15	7	8
Erzieher*innen mit koordinierender Funktion	13	12	1
Facherzieher*innen für Integration	10	9	1
Gesamt	288	218	70
Betreuer*innen	64	42	22
Pädagogische Unterrichtshilfen	70	54	16

⁵ Zahlen entnommen aus Beschäftigtenliste, Stand 09/2022

Wir haben uns konsequent und beharrlich für die Besetzung aller Erzieher*innen-, PU- und Betreuer*innenstellen eingesetzt. Näheres können Sie im Kapitel „Jede Kollegin und jeder Kollege zählt!“ nachlesen.

Einen weiteren Schwerpunkt legten wir darauf, immer wieder auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Dienstvereinbarung mpA hinzuweisen und auf Verbesserungen hinzuwirken. Die **„Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit“ (DV mpA⁶)** legt seit 2017 verbindliche Regelungen für die mittelbare pädagogische Arbeit - die Arbeit, die nicht unmittelbar „am Kind“ stattfindet - fest. Die DV mpA sichert allen Erzieher*innen in Vollzeit vier Zeitstunden pro Woche für die Vor- und Nachbereitung zu. Diese vier Stunden sind das Minimum und können je nach den Möglichkeiten der Schulen erweitert werden.

Teilzeitbeschäftigte Kolleg*innen erhalten die vier Stunden mpA **mindestens** anteilig. Wenn allerdings Dienstbesprechungen in die mpA-Zeit mit einbezogen werden, bleibt insbesondere den Teilzeit-Kräften nur noch wenig Zeit für andere Vor- und Nachbereitungen. In der Handreichung⁷ zur mpA wird empfohlen, bei Teilzeitbeschäftigten *„mit Blick auf die Aufgaben, die nicht teilbar sind, den zeitlichen Gestaltungsspielraum zu nutzen“*. Das heißt: In der Handreichung wird angeraten, vor allem den Teilzeitkräften **mehr** Zeit für die Vor- und Nachbereitung zur Verfügung zu stellen. In einem Monatsgespräch⁸ mit der Dienststellenleiterin und der Fachaufsicht für die erweiterte Förderung und Betreuung im Januar 2022 forderten wir, insbesondere für Teilzeitkräfte, verbindlich mehr Zeit für die mpA zur Verfügung zu stellen. Bislang gibt es leider noch keine verbindliche Regelung für den ganzen Bezirk. Wir konnten aber immerhin Folgendes erreichen: Die Dienststellenleiterin und die Fachaufsicht haben anerkannt, dass die Gesamtkonferenz einer Schule nach §79 (3) Satz 9 Schulgesetz beschließen kann, dass mehr Zeit für die mpA für alle Erzieher*innen der Schule zur Verfügung gestellt wird. Melden Sie sich gerne bei uns, wenn Sie dazu beraten werden möchten.

Wir setzten uns darüber hinaus für eine berlinweite Verbesserung der Dienstvereinbarung mpA ein. In den Verhandlungen des Gesamtpersonalrates mit der Senatorin ist eine grundsätzliche Bereitschaft zu erkennen, Verbesserungen zu vereinbaren. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

6. Wirrwarr der Behörde

Verbeamtung

Zu Beginn der neuen Legislaturperiode haben die drei Regierungsparteien ihr Ziel, die Verbeamtung von Berliner Lehrkräften wieder einzuführen, im Koalitionsvertrag festgeschrieben.

Bis heute bleiben viele Fragen offen. Nur gelegentlich erhält die Öffentlichkeit verlässliche Aussagen dazu, wie die Verbeamtung umgesetzt werden soll. Im Frühjahr 2022 hat der Berliner Senat offiziell verkündet, dass neu eingestellten und vollausgebildeten Kolleg*innen als erste Gruppe von Lehrkräften eine Verbeamtung angeboten wird – ohne Antwort auf die

⁶ <https://www.pr-cw.de/dvmpa>

⁷ <https://www.pr-cw.de/dvmpa-handreichung>

⁸ Wir haben über dieses Monatsgespräch in einem PR-Info berichtet: <https://www.pr-cw.de/info-05-22>

Frage geben zu können, wie mit den sogenannten „Bestandslehrkräften“⁹ verfahren werden soll.

Die Frage nach einer Altersgrenze für die Verbeamtung und der Nachteilsausgleich für Kolleg*innen, die nicht verbeamtet werden können oder wollen, beunruhigen die Beschäftigten. Bis zum heutigen Zeitpunkt gibt es keine klaren auf einer Rechtsgrundlage begründeten Aussagen. Bereits jetzt könnte die Behörde nach geltender Rechtslage die Lehrkräfte verbeamten, die die persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllen und noch nicht 45 Jahre alt sind.

Der Personalrat hat bereits im Mai in einem Brief an Senatorin Busse¹⁰ diese vagen und unkonkreten Aussagen kritisiert und aktiv gefordert, eine Verbeamtung ohne Spaltung umzusetzen. Im Oktober haben wir in einem Initiativantrag gefordert, allen sogenannten Bestandslehrkräften ein Verbeamtungsangebot zu machen, insbesondere denjenigen, für die sich das Zeitfenster schließt. Mit diesem Beschluss fordern wir die Behörde auf, den Kolleg*innen, die den Schulbetrieb seit vielen Jahren schultern, so schnell wie möglich ein Angebot zu unterbreiten. Bisher macht die Behörde das nicht. Wertschätzung sieht anders aus!

7. Personalrat unterstützt in Präventionsgesprächen

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres mehr als 42 Tage arbeitsunfähig, muss ihnen ein Präventionsgespräch angeboten werden.¹¹ Der Grundgedanke des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist die gesundheitsförderliche Unterstützung des Kollegen oder der Kollegin durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Dienstherrn bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer längeren Krankheit. Wir begrüßen es, dass dieser Grundgedanke von den Schulleiter*innen und Schulrät*innen immer mehr unterstützt wird.

Sobald Kolleg*innen Belastungen am Arbeitsplatz geltend machen, die ihre Gesundheit beeinträchtigen, müssen auch sie ein Präventionsgespräch angeboten bekommen. Der Personalrat hat Kolleg*innen dazu informiert und gemeinsam mit den Kolleg*innen das Präventionsgesprächsangebot eingefordert und durchgesetzt. Es ist erfreulich, dass sich Schulleiter*innen und Schulaufsichten in zunehmendem Maße offen für diese Möglichkeit der Prävention vor Krankheit zeigen.

Wir haben zahlreiche Kolleg*innen vor einem Präventionsgespräch beraten und sie zum Gespräch begleitet. In nahezu allen Präventionsgesprächen konnten die Kolleg*innen mit der Unterstützung der anwesenden Personalrätin oder des Personalrates gesundheitsförderliche Maßnahmen vereinbaren. So gab es beispielsweise folgende Vereinbarungen:

- Eine Kollegin unterrichtet nach einer Bein-Operation nur in gut zu erreichenden Räumen.
- Die Schulleiterin unterstützt eine Umsetzung an eine andere Schule, weil dort für die Kollegin geeignetere Bedingungen gegeben sind.

⁹ Lehrkräfte mit abgeschlossener 2. Staatsprüfung, die aktuell tarifbeschäftigt im Land Berlin angestellt sind.

¹⁰ <https://www.pr-cw.de/tb2022-01>

¹¹ §167 Sozialgesetzbuch IX

- Kolleg*innen wurden auf Wunsch in anderen Gruppen eingesetzt und es gab Änderungen im Stundenplan.
- In mehreren Fällen gab es gesundheitliche Belastungen durch spannungsreiche Situationen im Fachbereich oder mit Kolleg*innen, Fachleiter*innen oder Schulleiter*innen. Häufig wurde vereinbart, die Angebote des SIBUZ zu nutzen. Beispielsweise wurden Fachkonferenzen durch eine Schulpsychologin moderiert. Es gab die Rückmeldung, dass ein Prozess in Gang gesetzt wurde, der dem ganzen Fachbereich guttat. Es wurden auch Mediationsgespräche angeboten und vom SIBUZ durchgeführt.
- Wir unterstützten Kolleg*innen erfolgreich darin, aus belastenden, konfliktträchtigen Arbeitszusammenhängen herausgenommen zu werden. Beispielsweise wurde mit Einverständnis der betroffenen Kollegin die Durchsicht von Abiturvorschlägen, Klausuren und Klassenarbeiten vom Fachleiter auf eine Kollegin übertragen. Ebenso wurde ein belastendes Elterngespräch vom Schulleiter übernommen.
- In einigen Fällen wurde festgelegt, dass Kolleg*innen nach eigenem Belastungsempfinden entscheiden, ob sie an Konferenzen und schulischen Veranstaltungen teilnehmen.
- Der Dienstplan wurde so gestaltet, dass der Kollege für die Rehabilitation wichtige Arzt- und Therapietermine wahrnehmen konnte.

Neben vielen positiven Beispielen gab es dennoch bei den Gesprächen Situationen, in denen die Rechte der Kolleg*innen besser hätten beachtet werden müssen:

In einzelnen Präventionsgesprächen zeigte es sich, dass es der/dem Schulleiter*in oder der/dem Schulrät*in nicht gelang, eine wohlwollende, lösungsorientierte Atmosphäre zu schaffen, in der gemeinsam über Entlastungen beziehungsweise konkrete Anpassungen der Arbeitsbedingungen beraten werden konnte. In Einzelfällen wurden Kolleg*innen mit Vorwürfen konfrontiert und einem hohen Rechtfertigungsdruck ausgesetzt. Einige Kolleg*innen mussten erfahren, dass selbst geringfügige Entlastungen nur mühsam ausgehandelt werden konnten, weil die/der Schulleiter*in den Rahmen dafür von vornherein sehr eng gesetzt hatte. Zu kritisieren war weiterhin, dass es einzelnen Schulleiter*innen an der Weitsicht fehlte, vereinbarten Entlastungen nicht durch offensichtliche Überbeanspruchung an anderer Stelle wieder zunichte zu machen.

Wir bestärkten Kolleg*innen in mehreren Fällen, ihr Recht wahrzunehmen, dass ein Schulrat oder eine Schulrätin statt dem Schulleiter oder der Schulleiterin das Gespräch führt. Bei Konflikten konnten somit bessere Voraussetzungen für gute Lösungen geschaffen werden.

Allerdings gab es auch Einzelfälle, in denen bei der Übertragung eines Präventionsgesprächs auf eine Schulrätin oder einen Schulrat sich diese*r nicht in der Lage sah, gesundheitsfördernde Maßnahmen für eine Kollegin oder einen Kollegen an der Schule durchzusetzen mit dem Argument, dass ja die Schulleiterin oder der Schulleiter für die Organisation des Schulbetriebs verantwortlich sei. Diese Konfusion führte zu Verzögerungen und zog mühsame weitere Gespräche nach sich. Die dringend notwendige Entlastung und Gesundheitsförderung der Kolleg*innen fand dadurch nur bedingt statt. Der Personalrat drang immer wieder auf eine Klärung dieser Schwierigkeiten.

Bei einem Monatsgespräch mit der Dienststellenleiterin im Dezember 2021 wurde vereinbart, dass

- die Übertragung der Gesprächsführung auf die/den stellvertretende*n Schulleiter*in nie zum Nachteil und nur mit Einverständnis der Beschäftigten erfolgen darf. Vereinbarte Maßnahmen gelten vollumfänglich.
- die Personen, die an dem Präventionsgespräch teilnehmen, von der Dienstkraft bestimmt werden und von der Schulleiterin oder dem Schulleiter zu akzeptieren sind;
- es möglich ist, mehr als eine Person des Vertrauens mit in das Gespräch zu nehmen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter prüft diesen Wunsch wohlwollend. Der Wunsch wird nur in begründeten Ausnahmefällen abgelehnt.¹²
- die Koordination des Gesprächstermins ausschließlich durch die Schulleiterin oder den Schulleiter zu erfolgen hat. Bei selbst gewünschten Präventionsgesprächen soll innerhalb von vier Wochen ein Termin vereinbart werden.

Der Personalrat regte in diesem Monatsgespräch gemeinsam mit der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung eine regionale Fortbildung der Schulleiter*innen an. Im März 2022 fand daraufhin eine Schulleiter*innensitzung zum Thema BEM und Präventionsgespräch per Videokonferenz statt. Die Sitzung wurde von der Dienststellenleiterin und der Gesundheitskoordinatorin geleitet, auch die Beschäftigtenvertretungen nahmen teil. Wir begrüßen, dass die Dienststellenleiterin dieses wichtige Thema an die Schulleitungen herangetragen hat.

8. Verbesserung bei Schutzmaßnahmen nötig!

Gefährdungsbeurteilungen für schwangere Kolleginnen

Der Personalrat hat die Aufgabe, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (GBU) ergriffenen Schutzmaßnahmen für die schwangere Kollegin zu prüfen. Diese Prüfung erfolgt im Abgleich mit dem Mutterschutzgesetz, den jeweils aktuellen Vorgaben der Senatsverwaltung und dem individuellen Gutachten des Arbeitsmedizinischen Dienstes.

Aufgrund der Pandemie galt für das Schuljahr 2021/22 zunächst, dass die Präsenz von Schwangeren im Schulgebäude generell untersagt ist. In einigen Fällen wurde Schwangeren bei der Arbeit von zu Hause zu viel zugemutet. In Beratungen von Schulleitungen und Schwangeren haben wir darauf hingewiesen, dass Umfang und Art der übertragenen Aufgaben jederzeit nach Absprache mit dem/der Schulleiter*in reduziert, beziehungsweise angepasst werden müssen. Am Ende des letzten Schuljahres hat der Arbeitsmedizinische Dienst der Charité in Einzelfällen und unter bestimmten Voraussetzungen den Einsatz von Schwangeren in der Schule wieder zugelassen. Gerade in diesen Fällen der Präsenz von Schwangeren an Schulen hat die Schulleitung eine hohe Verantwortung, wirkungsvollen und verlässlichen Schutz vor Infektion zu gewährleisten.

Leider mussten wir immer wieder feststellen, dass

- der Personalrat nicht oder nicht früh genug von Schwangerschaftsmeldungen in Kenntnis gesetzt wurde,
- dem Personalrat keine GBUs vorgelegt wurden,
- die ergriffenen Schutzmaßnahmen nicht ausreichend waren,

¹² Gesetzlich festgeschrieben ist das Recht, eine Person des Vertrauens zusätzlich zum Personalrat, der Frauenvertreterin, gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsmedizinerin oder der Betriebspsychologin mitzunehmen.

- beanstandete GBUs nicht geändert und neu vorgelegt wurden.

Wir haben die Dienststellenleiterin darauf hingewiesen, dass

- schwangere Kolleginnen erst nach Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen für schulische Aufgaben eingesetzt werden dürfen,
- dass das Präsenzverbot für Schwangere für den gesamten Arbeitsort Schule, das heißt nicht nur für den Unterricht und die ergänzende Förderung und Betreuung gilt.

In einem eingeforderten Gespräch mit der Dienststellenleiterin im August 2022 haben der Personalrat, die Frauenvertreterin und die Vertrauensperson in der Schwerbehindertenvertretung kritisiert, dass die gesetzlich geregelte Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen nach wie vor nicht zufriedenstellend ist. Die Dienststellenleiterin sagte zu, die Schulleitungen über die vorgesehenen zeitlichen Abläufe und den zu beachtenden Datenschutz zu informieren.

Es ist nicht zu verantworten, dass in Charlottenburg-Wilmersdorf viele Schwangere und deren ungeborene Kinder nicht entsprechend der geltenden Vorgaben vor Gefahren am Arbeitsplatz geschützt wurden und werden. Durch die Pandemie bekam dieser Mangel eine noch größere Brisanz. Die Schulleitungen tragen die Verantwortung für das Ergreifen wirksamer Schutzmaßnahmen, die Dienststellenleiterin hat die Verantwortung für die gesetzeskonforme Vorlage der GBUs bei den Beschäftigtenvertretungen. In beiden Bereichen gibt es deutlichen Nachbesserungsbedarf.

9. Machen ist wie wollen, nur krasser!

Lärmschutz an Schulen

Eventuell erinnern Sie sich noch daran, dass wir im letzten Tätigkeitsbericht darüber informierten, dass der Personalrat an neun Schulen einen Initiativantrag auf Durchführung von raumakustischen Verbesserungsmaßnahmen gestellt hat, um eine Minimierung der Lärmbelastung zu erreichen. Wie ging es weiter? Hier nun die ganze Geschichte.

Die oben beschriebenen Initiativanträge beschloss der Personalrat Anfang Mai 2021. Sie waren das Ergebnis der Auswertungen der Mitarbeiter*innenbefragung (MAB) 2019. Seitens der Behörde rührte sich nichts.

Mitte Juni 2021 erinnerte der Personalrat an die Beantwortung.

Keine Rückmeldung.

Im August 2021 erinnerte der Personalrat erneut.

Keine Rückmeldung.

Im Oktober verschickte der Personalrat die dritte Erinnerung.

Es wird Sie nicht überraschen. Auch hierzu kam keine Reaktion.

Daraufhin beschloss der Personalrat, ein Einigungsverfahren beim Hauptpersonalrat zu initiieren. In der Einigungsverhandlung am 24. Januar 2022 sind folgende Vereinbarungen formuliert worden:

- Weiterleitung des Zeit-Maßnahmenplanes der baulichen Vorhaben an den Personalrat,

- Aufforderung der Schulaufsicht an die betroffenen Schulleitungen, bis zur Fertigstellung beziehungsweise dem Beginn der baulichen Maßnahmen organisatorische und gegebenenfalls technische Maßnahmen zu veranlassen und umzusetzen.

An dieser Einigungsverhandlung nahm neben der Dienststellenleiterin auch der zuständige Leiter des Schul- und Sportamtes des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf teil.

Diese Vereinbarungen wurden kommentarlos nicht umgesetzt. Nach einem weiteren Erinnerungsschreiben des Personalrates vom 24. Februar 2022 wurde uns nun per Mail von der Dienststellenleiterin mitgeteilt, dass die Schulleitungen darüber informiert wurden, dass lärmdämmende Maßnahmen kurzfristig mit dem Bezirk abgestimmt werden sollen/können. Als weitere Informationen erhielt der Personalrat eine Auflistung der einzelnen Schulen mit einem sehr vagen möglichen Baubeginn 2023. Ein konkreter Zeit-Maßnahmenplan? Fehlanzeige.

Der Personalrat strebte eine weitere Verhandlung vor der Einigungsstelle an. Diese fand am 21. April 2022 statt.

Wiederum war neben der Dienststellenleiterin der Leiter des Schul- und Sportamtes vor Ort. Als Ergebnis wurde schriftlich festgehalten, dass der Personalrat nun bis zum 25. Mai 2022 einen konkreten Zeit-Maßnahmenplan vorgelegt bekommt.

Unsere Erwartungen wurden nicht nur ein weiteres Mal enttäuscht, sondern dem Hauptpersonalrat wurde sogar weisgemacht, dass es einen Zeit-Maßnahmenplan gäbe, der der Dienststellenleiterin vorliegt. Diese Seifenblase ist allerdings rasch zerplatzt.

Übriggeblieben ist ein stark angekratztes Verhältnis zum Schulträger, der anscheinend nur zögerlich bereit ist, Kolleg*innen an den Schulen einen gesundheitlich zuträglichen Arbeitsplatz einzurichten.

Kurz vor Ablauf einer vom Hauptpersonalrat festgelegten weiteren Frist kam am 20. September 2022 dann doch noch ein „Lebenszeichen“ vom Schulträger.

Uns wurde mitgeteilt, dass ein Fachbüro für Raumakustik die durch den damaligen betriebsärztlichen Dienst, Medical Airport Service GmbH durchgeführten Nachhallmessungen bewertet hat, vorsichtshalber nachgemessen und aus der Gesamtheit der Messungen 41 als akustisch problematisch eingeschätzt hat.

Aus welchem Grund die Arbeitgeberin Geld für 41 zusätzliche Messungen ausgegeben hat, statt es direkt in Lärmschutz zu investieren, erschließt sich uns nicht.

Die Ergebnisse der Messungen würden nun als Arbeitsgrundlage für die Sanierungsplanung zur Verfügung stehen und in den laufenden Sanierungen 2023 berücksichtigt. Ergänzend zu dieser Information bekamen wir erneut eine Auflistung der Baubeginne an den Schulen, die jedoch dem Personalrat bereits im Frühjahr 2022 als vermeintlicher Zeit-Maßnahmenplan vorgelegt wurde. Wir möchten Ihnen diese nicht vorenthalten:

Eichendorff Grundschule: Gesamtsanierung; Sporthalle, Beginn ab 2023

Lietensee-Grundschule: Gesamtsanierung; Sporthalle, Mensa, Aula, U1-U7, Beginn ab 2023

Ludwig-Cauer-Grundschule: Ergänzungsbau; Säulenhalle, Flur, Sporthalle, Aula, Beginn ab 2023

Schinkel-Grundschule: Gesamtsanierung; Foyer, Raum 313, Raum 314, ist in Bearbeitung

Johann-Peter-Hebel-Grundschule: Gesamtsanierung; Aula, Beginn ab 2023

Grundschule am Rüdeshheimer Platz: Gesamtsanierung; Sporthalle, Foyer, Aula, Pavillon II ist in Bearbeitung

Birger-Forell-Grundschule: Gesamtsanierung; Gruppenraum blau, Beginn ab 2023

Judith-Kerr-Grundschule: Gesamtsanierung; Raum 223, Beginn ab 2023

Sophie-Charlotte-Gymnasium: Gesamtsanierung; ist in Bearbeitung

Nach zwei Jahren gibt es trotz zahlreicher Initiativen, Gespräche, Verhandlungen und Erinnerungen an den Schulen mit gutachterlich festgestellten Gesundheitsrisiken keine Schutzmaßnahmen für die Kolleg*innen. Es fehlt sowohl an wirkungsvollen kurzfristigen Übergangsmaßnahmen als auch an langfristigen baulichen Lösungen.

Das Verhalten der Verantwortungsträger*innen in den Verhandlungen und der oben dargestellte „Zeit-Maßnahmenplan“ lassen nur die Schlussfolgerung zu, dass Lärmschutz an den Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf nicht ernst genommen wird. Das ist nicht hinnehmbar!

10. Trotz erster Mitbestimmungen noch viel zu regeln

IT-Verfahren an den Schulen

Die Pandemie hat durch Quarantäne, Schulschließungen, saLzH und co. gezeigt, wie wichtig und hilfreich moderne IT-Ausstattung und digitale Verfahren für die Schulen sind. Viele Kolleg*innen haben sich mit hohem Aufwand in die neuen Verfahren eingearbeitet. Es wurde deutlich, dass Videokonferenzen, Messenger, Lernmanagementsysteme, Lernplattformen et cetera das Lehren und Lernen stark verändern und altgewohnte Arbeitsweisen nicht ohne Weiteres auf die neuen Formen übertragbar sind. Uns erreichten viele Hilferufe von Kolleg*innen:

- Wer darf mich über meine Dienstmail anschreiben?
- Wem muss ich bis wann über Dienstmail geantwortet haben?
- Bis wann muss ich den Vertretungs- oder Einsatzplan gelesen haben?
- Bin ich zu Videokonferenzen verpflichtet?
- Wer schützt mich bei übergriffigem Verhalten auf digitalen Kommunikationskanälen?
- Wie sind meine individuellen Datenschutzrechte während der Arbeit gesichert?

Es gibt immer noch gravierende Regelungslücken. Die Senatsbildungsverwaltung versucht, die Schuldigitalisierung durch die Anschaffung und den Aufbau von Infrastruktur voran zu treiben – die Beachtung der Rechte der Beschäftigten wird weiterhin vernachlässigt. Zur Wahrung gesunderhaltender Standards gibt es immer noch keine Vorgaben oder Regelungen der Arbeitgeberin.

Die Personalvertretung bestimmt mit über die „Einführung neuer Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik“ und die „Einführung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze“.¹³ Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind folgende Verfahren dem Haupt- oder Gesamtpersonalrat zur Beteiligung vorgelegt worden und die Mitbestimmung ist erfolgt:

¹³ PersVG Berlin §85 (13) 9 und 10

- Dienstablets und Softwarepaket (Proberechtbetrieb bis 31.01.2023)
- Schulportal: ID-Management, Messenger (Proberechtbetrieb bis 31.07.2022)
- Webunits innerhalb des Berliner Schulportals, itslearning und Moodle (Funktionstest/ Erprobung bis 31.12.2022)
- Lernmanagementsysteme:
 - IServ (Pilotbetrieb)
 - itslearning (Proberechtbetrieb bis 31.07.2022)
 - Lernraum Berlin und Videotool BigBlueButton (Proberechtbetrieb bis 31.07.2022)
 - Bettermarks (Proberechtbetrieb bis 31.07. 2023)

Die meisten der beteiligten Verfahren sind nicht abgeschlossen, das heißt sie beziehen sich auf Erprobungsphasen oder umfassen nur Teile umfassenderer Verfahren. Die Beteiligungen bei Haupt- und Gesamtpersonalrat decken hauptsächlich die Bereiche Erprobung, Datenschutz, technische Aspekte (wie zum Beispiel Gebrauchstauglichkeit) ab. Der Bereich der Nutzung der Verfahren durch die Beschäftigten wird in den Zustimmungshinweisen auf die örtlichen Personalräte übertragen.¹⁴

Klar ist, dass es zurzeit keine verpflichtende Nutzung von IT-Verfahren in unserer Region gibt.

11. Behördliche Überlastung und Haushaltssperre

Eingruppierung / Beförderung / Höhergruppierung

Alle Jahre wieder muss der Personalrat an dieser Stelle feststellen, dass sich der Kontakt zur Personalstelle für Kolleg*innen mitunter anfühlt wie ein Lottogewinn. Wie in jedem Jahr ist festzustellen, dass die jeweiligen Mitarbeiter*innen der Behörde sich bemühen, schnelle Lösungen zu finden und den Beschäftigten auf ihre Anfragen so schnell wie möglich Rückmeldung zu geben. Die strukturellen Mängel der Behörde, wie zum Beispiel der hohe Personalmangel und die häufigen Wechsel in den Zuständigkeiten bringen diese jedoch nicht nur in Pandemiezeiten an die Grenze der Arbeitsfähigkeit. Das Einrichten von neuen Abteilungen, um beispielsweise die Verbeamtung umzusetzen, führen beinahe zum Infarkt dieses fragilen Systems.

Die Konsequenzen?

Auch in diesem Jahr warteten manche Kolleg*innen mitunter mehr als ein halbes Jahr auf ihre korrekte Eingruppierung. Insbesondere in den prekären Arbeitsbereichen wie PKB-Vertretungslehrkräfte führte dies auch in diesem Berichtszeitraum zu finanziellen Notlagen, in denen uns Beschäftigte um Hilfe baten. Glücklicherweise waren dies nur Einzelfälle, die mit unserer Unterstützung geklärt wurden. Hier zeigen sich deutlich die erschreckenden Ausmaße der aktuellen Überlastung der Personalstelle.

Häufig wurde der Personalrat an den Eingruppierungen insbesondere von befristet eingestellten Kolleg*innen nicht beteiligt. In manchen Fällen war der Vertrag bereits abgelaufen, so dass unsere Prüfung keine Auswirkung mehr hatte.

¹⁴ Zustimmung mit Hinweisen des Hauptpersonalrats zur Einführung des Proberechtbetriebs für den Lernraum Berlin: „Wir weisen darauf hin, dass vor einer verbindlichen Nutzung des Lernraum Berlin bzw. des Videokonferenztools BigBlueButton an einer Schule die zuständigen örtlichen Beschäftigtenvertretungen beteiligt werden müssen.“ (21.12.2021)

Nach den Wahlen 2021 beriet der neugebildete Senat über einen Haushalt für die kommende Legislaturperiode. Von Januar 2022 bis zur Verabschiedung des Haushaltes im Juni 2022, galt in Berlin eine sogenannte Haushaltssperre. Dies führte zu einem Stopp bei der Umsetzung von Höhergruppierungen und Beförderungen, in dieser Zeit erhielten die Beschäftigten auch keinen finanziellen Ausgleich für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten an ihren Schulen. Der Personalrat setzte sich für Beschäftigte ein, die sich mit diesem Problem an uns wandten. Nur selten konnten wir hier erfolgreich intervenieren und zum Beispiel auf einen früheren Höhergruppierungstermin verweisen. Initiieren konnten wir jedoch, dass ein Kollege, der seit 2018 auf seine korrekte Eingruppierung und Höhergruppierung wartete, endlich sein Recht bekam und eine Rückzahlung im fünfstelligen Bereich erhielt.

Insgesamt bearbeiteten wir 461 Eingruppierungsvorlagen und lehnten drei davon ab. Festzustellen ist, dass bereits Nachfragen durch den Personalrat zu veränderten und meist korrigierten Vorlagen geführt haben. Dadurch waren Ablehnungen oftmals nicht notwendig, da bereits auf diesem Weg für die Kolleg*innen eine bessere Entlohnung erreicht werden konnte.

Wir führten Einigungsverhandlungen, damit die Behörden mehr Zeiten beruflicher Vorerfahrung bei Betreuer*innen und Erzieher*innen anerkennt. Die Behörde steckt hier zum Nachteil der Kolleg*innen einen äußerst engen Rahmen. So wurden zum Beispiel einer Betreuerin ihre pflegerischen Vorerfahrungen in einem Altenheim nicht anerkannt, mit der Argumentation, dass sie Vorerfahrungen als Kinderpflegerin haben müsse. Angesichts des Fachkräftemangels an den Berliner Schulen hat der Personalrat in diesem Rahmen aufgezeigt, dass eine gerechte Entlohnung unter Einbezug aller möglichen beruflichen Vorerfahrungen der letzten zehn Jahre (sogenannte Förderliche Zeiten) eine Arbeit an den Schulen insbesondere für Erzieher*innen und das weitere pädagogische Personal interessanter und attraktiver macht. Somit könnte dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Erfolgreich war unser Vorgehen bei der Einstellung von Lehrkräften: Der Personalrat erfragt konsequent bei Schulleitungen und der Schulaufsicht (weitere) Förderliche Zeiten für neu eingestellte Lehrer*innen und empfiehlt, diese Zeiten anzuerkennen. Meistens folgen Schulleitungen und Schulaufsicht unserer Empfehlung, so dass den Kolleg*innen eine höhere Erfahrungsstufe anerkannt wird und sie damit mehr Geld bekommen.

12. Dienstliche Beurteilungen

Wir prüfen Dienstliche Beurteilungen auf formale Richtigkeit und nehmen Kontakt zu den beurteilten Kolleg*innen auf, wenn sie nicht mit der Note „Eins“ bewertet wurden. Mit ihnen loten wir aus, in welcher Form eine sogenannte Erörterung mit der Dienststellenleiterin notwendig und sinnvoll ist, um auf eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Veränderung von Einzelnoten hinzuwirken. Bei begründeten Zweifeln an der Beurteilung erörtern wir diese mit der Dienststellenleiterin. Im Berichtszeitraum haben wir für eine Dienstliche Beurteilung eine Erörterung beantragt. Das zeigt erfreulicherweise, dass die Dienstlichen Beurteilungen in aller Regel im Sinne der Kolleg*innen erstellt werden.

In einigen Fällen verzögerte sich die Erstellung der DB für Kolleg*innen, dies wiederum führte dann zu einer Verzögerung der Besetzung von Funktionsstellen. Hier haben wir an die Erstellung erinnert, um diese Verzögerungen so gering wie möglich zu halten.

Die Neufassung der Ausführungsvorschrift (AV) über die Beurteilung der Lehrkräfte¹⁵ ist am 10. April 2021 in Kraft getreten. Die wichtigste Veränderung zur alten AV besteht darin, dass Abweichungen von einer angenommenen Durchschnittsnote „Drei“ „in einem individuellen Fließtext zu begründen“ sind. Dies betrifft jede Einzelnote und nicht nur die Gesamtnote. Aus unserer Sicht hat SenBJF an dieser Stelle unnötigerweise einen höheren Aufwand für die Schulleiter*innen geschaffen. Die Benotungen der Dienstlichen Beurteilungen in unserer Region sehen Sie im folgenden Diagramm.



13. Schulaufsicht fordert Eigeninitiative Umsetzungen

Fünfundzwanzig Kolleg*innen haben sich im Schuljahr 2021/22 an den Personalrat gewandt, um sich hinsichtlich ihres bereits gestellten Antrags unterstützen zu lassen. Zahlreiche weitere Kolleg*innen haben sich zum Thema Umsetzung beraten lassen.

Grundsätzlich galt weiterhin, dass bei Freigabe durch die abgebende Schule und entsprechendem Bedarf an einer Wunschschule die Anträge verfügt wurden.

Die Antragsteller*innen müssen aber selbst aktiv werden, um eine Schule zu finden, die entsprechenden Bedarf hat. Wir haben Kolleg*innen geraten, sich bei den Wunschschulen und der Wunschregion wiederholt in Erinnerung zu bringen. Wenn die Wunschregion die umsetzungswilligen Kolleg*innen nicht bei der Schulaufsicht Charlottenburg-Wilmersdorf anforderte, drohten viele Umsetzungen trotz anfänglich positiver Signale im Sande zu verlaufen.

In einigen Fällen machten wir gegenüber der Schulaufsicht deutlich, dass Kolleg*innen aus dringenden Gründen umgesetzt werden müssen, aber in der Schulsuche nicht erfolgreich sind

¹⁵ <https://www.pr-cw.de/tb2022-02>

und die Unterstützung der Schulaufsicht benötigen. Die Schulaufsicht kümmerte sich nach unserer dringenden Bitte um eine Schule für die Kolleg*innen.

Manchmal gaben Schulleitungen Kolleg*innen nicht frei, da sie befürchteten, keinen Ersatz zu finden. Die Last des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels wurde hier auf die Kolleg*innen übertragen, die teilweise seit vielen Jahren an ihren Schulen durchhalten.

In zahlreichen Gesprächen mit der Schulaufsicht haben wir darauf gedrängt, Umsetzungen zu verfügen – auch in den Fällen, in denen mit dem Argument der schwierigen Personalsituation die Umsetzung von der Schulaufsicht zunächst nicht befürwortet wurde. Wir haben bei unserem Einsatz für Sie dargestellt, dass Umsetzungswünsche generell legitim sind und der Einsatz an einer Wunschschule gesundheitsförderlich und motivierend ist. In einigen Fällen sind beispielsweise Familie und Beruf durch einen kürzeren Arbeitsweg besser zu vereinbaren.

Viele Umsetzungswünsche resultierten aus schwierigen Konfliktlagen und bedurften deshalb besonderer Beachtung. An einigen Schulen spitzte sich die Situation zu, da dringende Umsetzungswünsche gleich mehrerer Kolleg*innen vorlagen. In mehreren Fällen war die Häufung der Anträge die Folge einer Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsatmosphäre an der jeweiligen Schule. Als Personalrat wiesen wir darauf hin, dass es nicht sein kann, dass die Kolleg*innen Leidtragende von Personalmangel und schwierigem Schulleitungshandeln sind. In einigen Fällen haben wir die Umsetzungen erfolgreich eingefordert. Zudem wiesen wir darauf hin, dass eine bessere Konfliktbearbeitung die Motivation der Kolleg*innen, an ihren Schulen zu bleiben, erhöhen kann.

14. Wissen ist Macht

Infos des Personalrates

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

PR-Infos:

- **02. Dezember 2021:**
„Stark trotz Corona“ – Mehrarbeit für Kolleg*innen / PKB-Mittel / Weniger Geld für Pädagogische Unterrichtshilfen - Was soll das? / Diabetesbetreuung für Schüler*innen / Recht auf Schnelltests auch für Beschäftigte
- **20. Januar 2022**
Schule im Coronabetrieb – Nicht alles kann und muss geleistet werden! / „Stark trotz Corona – Entlastungsmaßnahmen für Beschäftigte / Versorgung mit Masken und Testkits in den Schulen gesichert? / Corona-Sonderzahlung kommt! / Berufsbegleitende Weiterbildungen

- **25. Januar 2022:**
Aussetzung der Präsenzpflicht
- **11. Februar 2022:**
„Stark trotz Corona“ – Entlastungsmaßnahmen für Beschäftigte
- **05. Mai 2022:**
Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DV mpA) – Ergebnisse eines Gesprächs zwischen dem Personalrat, der Dienststellenleiterin und der Fachaufsicht
- **20. Mai 2022:**
nächste Personalversammlung / Höhergruppierte Grundschullehrer*innen müssen bis zum 31.07. Fortbildungen nachweisen /
- **20. Mai 2022**
Freistellung für Kinderbetreuung infolge der Covid-Pandemie / Sonderurlaub zur Sicherstellung der Pflege naher Angehöriger verlängert / Kündigung Firmenticketabonnement
- **02. Juni 2022:**
Verbeamtung / Sonderurlaub jetzt auch für halbe Tage
- **16. Juni 2022:**
Unfallanzeige bei Verdacht auf Covid-19 als Arbeitsunfall
- **05. September 2022:**
Unterausstattung belastet uns alle!

Gemeinsame Infos der Beschäftigtenvertretungen:

- **02. Juni 2022:**
Planung des neuen Schuljahres / Grundsatzbeschlüsse von Gesamtkonferenzen: Was muss beachtet werden?
- **19. August 2022:**
Veränderungen bei den Beschäftigtenvertretungen / Sonderurlaub zur Sicherstellung der Pflege naher Angehöriger verlängert / Fortbildungsverpflichtung
- **26. August 2022:**
Grundsätze von Gesamtkonferenzen: Formatvorlage der Schulaufsicht ist mangelhaft!

Vom Personalrat bearbeitete Maßnahmen im Berichtszeitraum

Art der Maßnahmen	Anzahl
Abordnungen	17
Anordnung von Mehrarbeit	14
Beförderungen/Ernennungen	12
Begrenzte Dienstfähigkeit	1
Dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung (DB werden 2x dem PR vorgelegt)	124
Disziplinarmaßnahmen	2
Eingruppierungen (einschließlich PKB)	461
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	64
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	176
Einstellungen Masterstudent*innen (befristet)	20
Einstellungen Bachelorstudent*innen (befristet)	3
Einstellungen Pädagogische Unterrichtshilfen (unbefristet)	7
Einstellungen Betreuer*innen (befristet und unbefristet)	5
Einstellungen pädagogische Assistent*innen (befristet)	6
Einstellungen Erzieher*innen (unbefristet – einschließlich berufsbegleitende Ausbildung)	4
Einstellungen Koordinierende Erzieher*innen (unbefristet)	3
Einstellungen Schulsekretär*innen (befristet und unbefristet)	4
Einstellungen Verwaltungsleitungen	--
Einstellungen (PKB)	329
Funktionsstellenbesetzungen	28
Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere	55
Gleichstellungsanträge	7
Höhergruppierungen	67
Herabgruppierungen	3
Kündigung (außerordentlich)	--
Unfallanzeigen	124
Versetzungen in den Ruhestand (ohne eigenen Antrag)	9
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze (Lehrkräfte/PU/Erz./Betr.)	26
Weiterbildungen (12 Kurse)	31

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Charlottenburg-Wilmersdorf
 Waldschulallee 31, 14055 Berlin
 E-Mail: personalrat04@senbjf.berlin.de
 Homepage: www.pr-cw.de
 Tel.: 030 9029-25124

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