



**Personalrat
der allgemeinbildenden
Schulen Reinickendorf**
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
Innungsstraße 40, 13509 Berlin
(2. Etage, Raum 218)

Tätigkeitsbericht 2023

(November 2022 – Oktober 2023)



Kleiner Personalratsleitfaden: öPR – GPR - HPR

öPR = örtlicher Personalrat, also W I R

Vertretung aller an den Schulen der Bezirke Beschäftigten (außer Schulhausmeister)

GPR = Gesamtpersonalrat

Vertretung aller an den allgemeinbildenden Schulen Berlins Beschäftigten (außer Schulhausmeister)

HPR = Hauptpersonalrat

Vertretung aller beim Land Berlin (öffentlicher Dienst) Beschäftigten: Verwaltung, Schule (auch die Schulhausmeister), Polizei, Feuerwehr...

Legitimiert durch die Wahl der Beschäftigten (November 2024)

Inhaltsverzeichnis

Arbeits- und Gesundheitsschutz	3
Kommunikations- und Informationstechnik.....	3
Einstellungen	4
Einstellungen von weiterem pädagogischen Personal und Betreuer*innen	4
Schulsekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen	4
Zur Personalsituation von weiterem pädagogischen Personal	5
Eingruppierungen.....	5
Umsetzungen und Versetzungen	5
Ruhestand	6
Dienstliche Beurteilungen	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	6
Pädagogische Unterrichtshilfen – PU's	7
Fort- und Weiterbildung.....	7

Vorwort:

Liebe Kolleg*innen,

der weiterhin anhaltende Fachkräftemangel im pädagogischen Bereich bei Lehrkräften und Erzieher*innen ist vielfach die Hintergrundmusik bei vielen der Themen, die den Personalrat erreichen und die uns in unserer täglichen Arbeit beschäftigen. Die Tischdecke, an der alle ziehen, wird nicht länger, sondern droht zu reißen.

- Den Mangel an Räumlichkeiten wird mit Doppelbelegungen im Grundschulbereich begegnet - vormittags Unterricht, nachmittags EföB. Das setzt bei Lehrkräften und Erzieher*innen Organisation und Kreativität voraus und kann auch für die Schüler*innen nur eine Übergangslösung sein, deren Dauer aber ungewiss ist.
- Den Arbeitseinsatz nicht nur bei teilzeitbeschäftigten Kolleg*innen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verträglich zu organisieren, scheint sich mitunter schwierig zu gestalten. Hier wird wiederholt das Gespräch gesucht mit den betroffenen Kolleg*innen und der Schulleitung.
- Für weitere, „neue“ Professionen, die an die Schulen über Stundenumwandlungen kommen, um zu unterstützen, müssen Konzepte entwickelt werden, damit diese sich ihren Professionen entsprechend einbringen können. Dabei kann es zu Irritationen und Unstimmigkeiten kommen.
- Die berufliche Situation und Perspektive der pädagogischen Unterrichtshilfen ist immer wieder ein Arbeitsschwerpunkt der Personalratsarbeit gewesen. Wie sich die weiteren Professionen wie Schulpsycholog*innen, Therapeut*innen usw. in das System Schule personalverträglich einbringen können und werden, wird abzuwarten sein.
- Natürlich war das Thema der Verbeamtung und des Nachteilsausgleichs mit all seinen Unklarheiten und Unwägbarkeiten allgegenwärtig und wurde in diversen Gesprächen mit den Kolleg*innen erörtert. Eine Teilpersonalversammlung hierzu am 26.09.23 wurde von uns begleitet.
- Auf der für die Erzieher*innen einberufenen Teilpersonalversammlung sind die Belastungen der Kolleg*innen nicht nur auf Grund von Personal- und Raummangel deutlich thematisiert worden.

Neben der Überarbeitung älterer Personalratsinfos gab es neue Infoschreiben unter anderem zu folgenden Themen:

<https://schule-in-reinickendorf.de/category/personalrat/>

- Aufgaben der PU´s
- Deutschlandticket
- Messung der Arbeitszeit
- Leistungsprämien
- Nachteilsausgleich
- Personalrats ABC



Vorwiegend versenden wir unsere Personalratsinfos digital mit der Bitte an die Schulleitungen, diese weiterzuleiten, bzw. auch auszuhängen.

Unverändert läuft das „Alltagsgeschäft“ wie die Bearbeitung und Überprüfung von Einstellungen, Eingruppierungen, Dienstlichen Beurteilungen, Versetzungen in den Ruhestand, Unfallanzeigen, u.ä. weiter. Dazu gehört auch unsere Teilnahme an den Stellenbesetzungsverfahren, Präventionsgesprächen, Unterstützung auf Gesamtkonferenzen, Teamsitzungen, Sicherheits- und Brandschutzbegehungen sowie bei Mitarbeiter*innengesprächen und ähnliches.

Regelmäßig finden wieder Treffen mit dem zuständigen Bezirksstadtrat statt. Wir sind im Austausch über bauliche Maßnahmen und Planungen, über Reinigungsleistungen und ähnliche Themen.

Zu beachten ist hierbei, dass der Personalrat bei all den Maßnahmen, die dem Bezirksamt zuzuordnen sind, keinerlei Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte hat. Daher ist es nach wie vor begrüßenswert, dass es auch von Seiten des Bezirksamtes immer die Bereitschaft gab, sich diesem Austausch zu stellen.

Die Gremienarbeit und die Mitarbeit in diversen Arbeitsgruppen beim Gesamtpersonalrat zu unterschiedlichen Themen – Fortbildung, Digitalisierung, Belange des sonstigen pädagogischen Personals – wird in unterschiedlichen Formen (digital, hybrid, in Präsenz) fortgesetzt.

Michaela Ghazi

Personalversammlung

Montag, 20. November 2023

ab 12.00 Uhr

Ernst-Reuter-Saal des Rathauses Reinickendorf

(Eichborndamm 213, U-Bhf. Rathaus Reinickendorf)

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das vergangene Schuljahr war nicht länger von pandemiebedingten Maßnahmen geprägt. Dennoch stehen weiterhin die verschiedensten Luftfilter teils ungenutzt oder außer Betrieb in den Klassenzimmern herum und warten auf ihre Wartung oder Entsorgung.

Die Sicherheitsbegehungen werden durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt. Sie finden alle zwei Jahre statt. Oft werden gesundheitsgefährdende Sicherheitsmängel festgestellt, die behoben werden müssen. Allerdings verzögert sich die Mängelbehebung leider oft. Hier wird der Personalrat bei Kenntnis schwerwiegender Mängel initiativ tätig. Der Personalrat regt darüber hinaus an, dass Schulen in begründeten Verdachtsfällen eine Sonderbegehung z.B. für Lärm-, Schimmel- oder Staubmessung an. Im zurückliegenden Berichtszeitraum wurden 33 turnusmäßige durchgeführt.

Neben den Sicherheitsbegehungen fanden auch Brandsicherheitsschauen statt, die von der Bauaufsicht alle fünf Jahre durchgeführt werden. Die dabei bemerkten Mängel stellen Verstöße gegen den Brandschutz dar, die ebenfalls schnellstmöglich beseitigt werden müssen. Insgesamt nahm der Personalrat in diesem zurückliegenden Berichtszeitraum an 18 Brandsicherheitsschauen teil.

Es gibt Mängel, die seit Jahren bestehen und auf die wir immer wieder hinweisen. Wir sind einmal im Monat im Gespräch mit dem Stadtrat für Bildung und erhalten Informationen über die Planung und die finanzielle Ausstattung des Bezirks für Baumaßnahmen und Reparaturen. Daraus ergaben sich einige spontane, außerordentliche Begehungen mit dem Leiter des FM, die in Zusammenarbeit mit dem Personalrat durchgeführt wurden. Dabei wurde neben der Arbeitssicherheit auch der Brandschutz thematisiert.

Die Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere erfolgen durch die Schulleitungen. Der Immunitätsstatus wird vom arbeitsmedizinischen Dienst der Charité festgestellt. Es gibt eine neue Handreichung zum Mutterschutz.

Im Berichtszeitraum wurden bislang 186 Arbeitsunfälle gemeldet. Nur ein Arbeitsunfall ließ sich auf bauliche Mängel zurückführen.

Kommunikations- und Informationstechnik

Nach wie vor gilt, dass die dienstlichen Geräte, mit denen viele der Kolleg*innen ausgestattet sind nicht vollständig mitbestimmt sind und deren Nutzung daher auch weiterhin nur freiwillig möglich ist. Im letzten Jahr kam es durch mitwirken der örtlichen Personalräte zu einem Abrücken der Meinung der Senatsverwaltung für Bildung, die Lehrerendgeräte verpflichtend auch für die Unterrichtsvorbereitung einzusetzen.

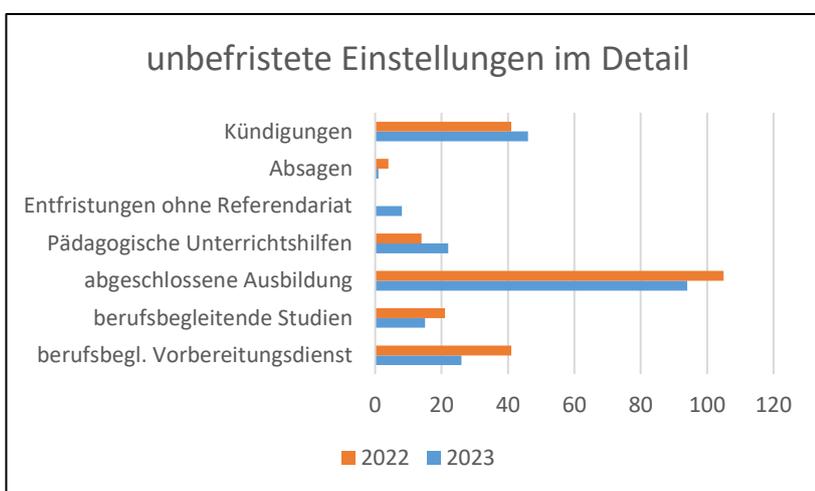
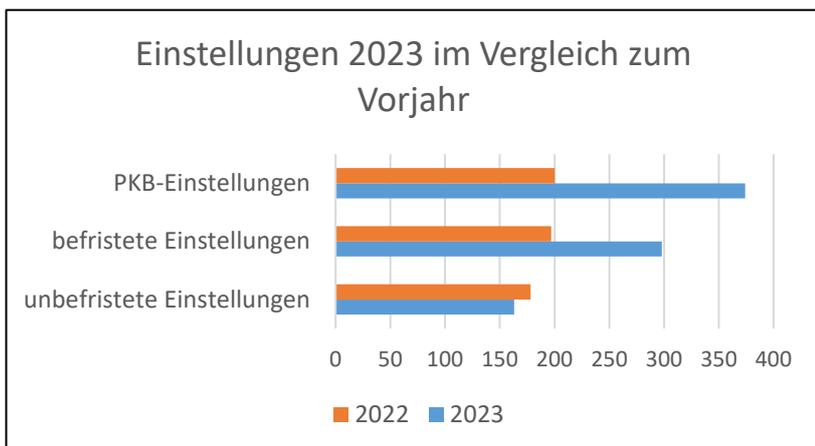
In zwei Schulen sind Avatare in Betrieb genommen worden. Diese eignen sich für die Beschulung von Schüler*innen die aus gesundheitlichen Gründen nicht am Unterricht in der Schule teilnehmen können. Hier gibt es eine Nutzungsvereinbarung, die die absolute Freiwilligkeit des Personals voraussetzt. Eine berlinweite Lösung ist noch in der Diskussion.

Die Möglichkeit der Schulen Software – für z.B. die Kommunikation - mitbestimmen zu lassen, um den Einsatz dieser verpflichtend zu realisieren, ist im vergangenen Jahr nicht genutzt worden.

Die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik wird durch die Nutzungsvereinbarung, die das Kollegium einer jeden Schule mehrheitlich beschließt, bestimmt. Die Nutzungsvereinbarung ist jährlich der Gesamtkonferenz bekannt zu geben und zu bestätigen.

Einstellungen

... von Lehrkräften und Schulpsycholog*innen an Schulen



Im Berichtszeitraum stimmte der Personalrat 163 unbefristeten Einstellungen zu, 2022 waren es 178.

Erstmalig gab es Entfristungen von vorherigen Fristbeschäftigten, nachdem sie mindestens drei Jahre befristet beschäftigt waren und mindestens einen Bachelorabschluss hatten (gemäß einer neuen Stellenausschreibung der Senatsbildungsverwaltung). Nach wie vor ist auch in Reinickendorf wie in ganz Berlin die Schule auf die Unterstützung von Kolleg*innen angewiesen, die über keine abgeschlossene Ausbildung als Lehrkraft verfügen und diese mehrheitlich über die berufsbegleitenden Studien bzw. den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst in den nächsten Jahren erwerben werden. Die Lage ist weiterhin der-

art angespannt, dass nicht alle Stellen mit unbefristeten Einstellungen besetzt werden konnten. Zudem fangen auch immer mehr Kolleg*innen nicht in Vollzeit an, um nicht die volle Belastung des Arbeitsalltags zu haben. Dadurch kommt es in einem hohen Maße zu befristeten Einstellungen und Vertretungs-Einstellungen über PKB-Mittel (**P**ersonal**k**osten**b**udgetierung). Hierbei handelt es sich vielfach um Student*innen, die neben ihrem Studium an der Schule arbeiten bzw. Pensionär*innen, die seit dem letzten Schuljahr unbegrenzt dazu verdienen dürfen.

Weiterhin wird die Möglichkeit genutzt, Lehrkräftestunden in andere Professionen umzuwandeln. So geschehen, um weitere pädagogische Unterrichtshilfen und auch Schulpsycholog*innen einzustellen.

Einstellungen von weiterem pädagogischen Personal und Betreuer*innen

In unserem Bezirk nahmen in diesem Jahr 39 Erzieher*innen, 6 Betreuer*innen und eine Sozialarbeiterin ihre Tätigkeit auf. Zudem wurden im Berichtszeitraum zwei Schulpsychologinnen eingestellt.

Schulsekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen

Im Berichtszeitraum wurden 9 Schulsekretär*innen eingestellt. Nach wie vor gibt es keine Lösung für die Kolleg*innen im Falle einer Vertretung im Krankheitsfall. Das ist im höchsten Maße unbefriedigend und ist nur durch die Einstellung von zusätzlichem Personal zu lösen.

Kolleg*innen berichteten von einer großen Belastung. Dem Wunsch nach Stundenaufstockungen konnte auch in diesem Jahr mehrfach entsprochen werden.

Zur Personalsituation von weiterem pädagogischen Personal

In diesem Berichtszeitraum war es nicht möglich, alle Stellen – aufgrund des immer stärker wachsenden Fachkräftemangels – zu besetzen. Aufgrund dessen, traten Teams sowie auch mehrere Einzelpersonen an die Beschäftigtenvertretungen heran, die diese beratend unterstützten.

Mehrfach wurden von den Kolleg*innen im EföB-Bereich Überlastungsanzeigen gestellt.

Eingruppierungen

Eingruppierungen sollen etwa 6 Wochen nach der Einstellung erfolgen. Aufgrund unzureichender Personalausstattung in der Personalstelle und der teilweise sehr aufwändigen Prüfung der Eingruppierungsvorlagen, verzögert sich diese Bearbeitungsfrist leider oft. In den Fällen, in denen die 6-Wochen-Frist deutlich überschritten wurde, hat der Personalrat mit Nachdruck die Eingruppierungsvorlagen gefordert. In vielen Fällen war das erfolgreich, aber gerade wenn viele Einstellungen anstehen, werden einige Eingruppierungen nicht bearbeitet und oft diejenigen, bei denen viele Einzelnachweise für förderliche Zeiten vorliegen, was besonders problematisch ist, wenn ein großer Unterschied zwischen vorweggewährtem und zustehendem Gehalt besteht.

...von Lehrkräften

Seit dem 01.01.2023 fällt die Nebenabrede zur Vorweggewährung der Erfahrungsstufe 5 weg. Die Stufenzuweisung in eine Erfahrungsstufe unter Anerkennung der förderlichen Zeiten hat dadurch stark an Bedeutung gewonnen.

Im zurückliegenden Jahr hat der Personalrat in einigen Fällen die Zustimmung verweigert, weil aus unserer Sicht eine höhere Eingruppierung (teilweise Entgeltgruppe, teilweise Erfahrungsstufe) und damit eine höhere Entgeltzahlung korrekt wäre. In den meisten Fällen wurde hier nachgebessert.

...von Erzieher*innen

Erzieher*innen werden nach der SuE-Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert.

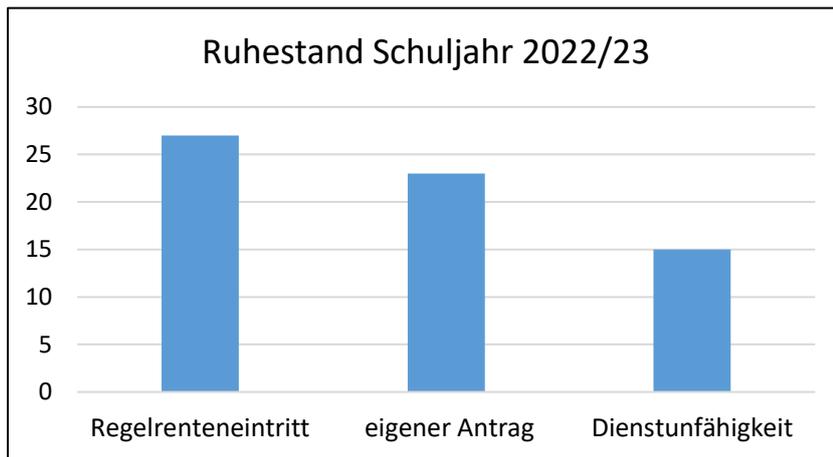
Pädagogische Unterrichtshilfen finden sich nicht in dieser SuE-Tabelle wieder und werden weiterhin in die Entgeltgruppen gemäß TV-L Entgeltordnung Lehrkräfte eingruppiert. Da es keine Personalmangelsituation bei der Besetzung von PU-Stellen gibt, werden mittlerweile auch keine förderlichen Zeiten mehr anerkannt, nur einschlägige Berufserfahrungen. Daher ist die Tätigkeit einer Pädagogischen Unterrichtshilfe für Erzieher*innen mit langjähriger Erfahrung bei geringerer Bezahlung unattraktiv.

Umsetzungen und Versetzungen

Im Berichtszeitraum konnten trotz der prekären Personallage Umsetzungswünsche berücksichtigt werden: 47 Kolleg*innen konnten innerhalb des Bezirks wechseln, 42 Kolleg*innen kamen aus anderen Bezirken in unsere Region, 16 Kolleg*innen konnten die Region wechseln.

Es zeichnet sich hier deutlich ab, dass mehr Kolleg*innen in unsere Region wechselten.

Ruhestand



Es gab diverse Gespräche und Begleitungen bei anstehenden Versetzungen in den Ruhestand von Amtswegen – also wegen amtsärztlich bescheinigter Dienstunfähigkeit. Darüber hinaus beraten wir Kolleg*innen allgemein bezüglich des Eintritts in den Ruhestand und im Besonderen bei der Beantragung eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhe-

stand. Hier verstärkt in diesem Jahr auf Grund der angedachten Erhöhung des Eintritts in den Ruhestand auch für Beamt*innen auf 67 Jahre und die damit einhergehenden offenen Fragen. Allerdings gibt es hierzu noch keine verbindliche Gesetzesvorlage, so dass – Stand jetzt – alles beim Alten bleibt.

Im zurückliegenden Jahr beendeten insgesamt 65 Lehrkräfte den aktiven Dienst, siehe Tabelle.

Dienstliche Beurteilungen

Im Berichtszeitraum wurden 126 dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung vorgelegt.

53 Beurteilungen erfolgten ohne Anlass (Regelbeurteilung) und 34 bezogen sich auf eigenen Antrag für angestrebte Bewerbungen. 11 Beurteilungen folgten aus dienstlichem Erfordernis und 28 entfielen auf persönliche Antragstellung der Kolleg*innen.

29 der 126 Beurteilungen wurden mit „sehr gut“ und 33 mit „sehr gut bis gut“ bewertet. 37 Beurteilungen hatten das Gesamturteil „gut“ und 19 die Bewertung „gut bis befriedigend“.

Mit einer Leistungsbewertung, die den Anforderungen voll entspricht (befriedigend), wurden 6 Beurteilungen bewertet. Lediglich zwei Beurteilungen erhielten die Bewertung, den Anforderungen weitgehend zu entsprechen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Es gibt eine Dienstvereinbarung Gesundheit (DV-Gesundheit) in der auch das BEM geregelt ist. Wenn Sie 6 Wochen in einem Kalenderjahr arbeitsunfähig sind, muss Ihnen ein Präventionsgespräch schriftlich von der Schulleitung angeboten werden. Der Personalrat, die Frauenvertreterin und die Schwerbehindertenvertreterin werden auch durch die Schulleitung informiert. Sie entscheiden wer an dem Gespräch teilnimmt. Manchmal ist es auch sinnvoll die Betriebsärztin oder Betriebspsychologin einzuladen. In jedem Fall stehen wir zur Beratung im Vorfeld zur Verfügung. In dem vertraulichen Gespräch geht es darum, wie Ihr Wiedereinstieg gestaltet werden kann und welche Maßnahmen helfen können. Wir beraten Sie auch gerne, wenn es um Hamburger Modelle geht. Im Berichtszeitraum hatten wir Kenntnis von 101 Angeboten. Einige Personen (30) lehnten das Gespräch ab.

Pädagogische Unterrichtshilfen – PU's

Pädagogische Unterrichtshilfen gelten als Lehrkräfte, deren Einsatz nach § 67 (1) SchulG geregelt ist.

An den rechtlichen Grundlagen für den Einsatz einer Pädagogischen Unterrichtshilfe hat sich nichts verändert. Die Ausführungsvorschriften über ihre Aufgaben (AVPU, 6. Februar 2006) werden weiter angewendet und das Anforderungsprofil gilt weiterhin.

Nach diesen Vorschriften liegen die Aufgaben einer Pädagogischen Unterrichtshilfe im schulischen Einsatz für Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung oder Autismus, die nach dem Rahmenlehrplan für den sonderpädagogischen Schwerpunkt Geistige Entwicklung unterrichtet werden.

Es fanden viele Gespräche und Beratungen an den Schulen, mit den Kolleg*innen über die berufliche Situation und den Arbeitseinsatz der Pädagogischen Unterrichtshilfen statt. Ein erstes Netzwerktreffen der Pädagogischen Unterrichtshilfen der allgemeinbildenden Schulen, wurde initiiert und wird dreimal jährlich veranstaltet.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie bietet eine übertarifliche Eingruppierung rückwirkend zum 1. Februar 2022 an.

Beschäftigte mit einer anderweitigen abgeschlossenen einschlägigen pädagogischen Hochschulbildung sowie z.B. Heilpädagogen, Sonderpädagogik (BA), Rehabilitationspädagogik (BA), Inklusionspädagogik (BA) können übertariflich in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert werden. Sofern sie das möchten, muss an die Personalstelle ein formloser Antrag mit Qualifikationsnachweisen gestellt werden. Bitte in Kopie an den Personalrat.

Fort- und Weiterbildung

Die neue Lehrkräftefortbildungsverordnung (FBLVO) §1 bis §7 trat am 1.8.2022 in Kraft. Alle Lehrkräfte sollen 600 Minuten Fortbildung in einem Schuljahr nachweisen und der Schulleitung vorlegen. Ein Präsenztage soll genutzt werden und maximal 300 Minuten könnten angerechnet werden. Auch Teilzeitbeschäftigte müssen die 600 Minuten erbringen. Dies sind die gesetzlichen Vorgaben. Auf Grund des Personalmangels verzichtete unser Arbeitgeber im Schuljahr 2022/23 auf die Vorlage.

Bei den berufsbegleitenden Weiterbildungen gab es wieder bei der Weiterbildung für Pädagogische Unterrichtshilfen (PU) mehr Bewerber*innen als Plätze, so dass 12 Personen keinen Platz erhielten! Der Personalrat hat einen Initiativantrag auf den Weg gebracht, der fordert, allen Kollegen und Kolleginnen die Gelegenheit zu geben, sich weiterzubilden, um dann auch entsprechend bezahlt zu werden. In einer anderen Region hat ein Kollege geklagt und Recht bekommen. Es gibt nun genug Plätze für alle. Auch in unserer Region wurden allen ein Platz angeboten.

Leider wurde die Weiterbildung „Darstellendes Spiel“ abgesagt, obwohl die Zusage schon erfolgt war. Die örtlichen Personalräte und der Gesamtpersonalrat machen unseren Arbeitgeber immer wieder darauf aufmerksam, welche Fortbildungsbedürfnisse beim Personal bestehen.

Die Schulaufsicht legt uns die Auswahl der Bewerber*innen vor und wir schauen, ob die Kriterien eingehalten werden und die Auswahl nachvollziehbar ist. Falls es mehr Personen als Plätze gibt und alle die gleichen Kriterien erfüllen, wird gelost.