

# Tätigkeitsbericht des Personalrates der allgemeinbildenden Schulen der Region Lichtenberg für den Zeitraum April 2022 bis März 2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Tätigkeitsbericht geben wir Ihnen einen Einblick in die von uns im Zeitraum April 2022 bis März 2023 geleistete Arbeit.

Zum Stichtag 01.12.2022 gehörten **3517** Lehrkräfte, Erzieher\*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen, Betreuer\*innen, Sozialpädagog\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Schulpsycholog\*innen, Sekretär\*innen, Verwaltungsleiter\*innen, Werkstattmeister\*innen und pädagogische Assistent\*innen zum Kreis der von uns vertretenen Beschäftigten. Dazu kommen z. Z. 212 im Rahmen der PKB tätige Lehrkräfte.

Unsere Aufgaben umfassen u. a. die Mitbestimmung bei Einstellungen und Eingruppierungen, Höhergruppierungen und Beförderungen, der Besetzung von Funktionsstellen, der Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand sowie bei Maßnahmen des Arbeits-, Gesundheits- und Datenschutzes. Außerdem wirkt der Personalrat mit z. B. bei dienstlichen Beurteilungen, Stellenausschreibungen oder Disziplinarmaßnahmen.

Übersicht über Mitbestimmungs-/Mitwirkungsvorgänge April 2022 bis März 2023:

Einstellungen/Eingruppierungen	985/701
Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus	3
Höher-/Herabgruppierungen	129
Beförderungen	9
Stellenbesetzungen	45
Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand	6
Kündigungen	1
Dienstliche Beurteilungen	71
Bewährungsfeststellungen	1
Disziplinarmaßnahmen	1

## Einstellungen

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 343 Kolleg\*innen eine unbefristete Tätigkeit in Lichtenberg auf. Darüber hinaus waren 546 Kolleg\*innen mit befristeten Verträgen beschäftigt. (Stand 01.02.2023)

<b>Einstellungen 2022</b>	<b>unbefristet: 379</b>	<b>befristet: 587</b>
Lehrkräfte	233	370
davon Quereinsteiger*innen/LovL	85	-
PKB-Beschäftigte	-	212
Erzieher*innen an Grund- und Sonderschulen	61	1
Facherzieher*innen für Integration	1	
Erzieher*innen mit koordinierenden Aufgaben	3	
Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung	2	
Pädagogische Unterrichtshilfen	43	4
Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagoge*innen	7	
Schulpsycholog*innen	4	
Betreuer*innen	2	
Sekretär*innen	15	
Verwaltungsleiter*innen	6	
Werkstattmeister*innen	2	
Pädagogische Assistent*innen	0	

## Eingruppierungen / Stufenzuordnungen

Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung und Stufenzuordnung der Beschäftigten nach dem TV-L bzw. dem Tarifvertrag Entgeltordnung Lehrkräfte (TV-EntgO) bildet einen Schwerpunkt unserer Arbeit.

Der Personalrat prüft nach jeder Neueinstellung, ob die Eingruppierung und die Stufenzuordnung nach dem TV-L und dem TV EntgO-L durch die Personalstelle sachlich richtig vorgenommen wurde.

Wir beraten Kolleginnen und Kollegen, die Fragen zu ihrer aktuellen Eingruppierung/ Stufenzuordnung haben und unterstützen sie bei Bedarf dabei, ihre Anliegen bei der Personalstelle vorzubringen und durchzusetzen.

Im Berichtszeitraum hat der Personalrat nach Prüfung 31 Eingruppierungen (26 für Lehrkräfte, 4 für weiteres pädagogisches Personal und 1 für Verwaltungsleitung) abgelehnt. In 6 Fällen kam die Personalstelle unseren Forderungen nach und änderte die Entgeltgruppe oder Stufenzuordnung. Wenn die Personalstelle nicht auf unsere Einwände reagiert, beauftragen wir den Hauptpersonalrat, das Einigungsverfahren nach § 80 PersVG bzw. § 81 PersVG einzuleiten und zu führen, um eine korrekte Bezahlung unserer Beschäftigten zu erwirken.

## **Höhergruppierungen / Beförderungen**

Im Berichtszeitraum konnten wir zahlreichen Höhergruppierungen nach erfolgreich absolviertem berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst, erfolgreich abgelegten Bachelor- oder Master-Prüfungen, dem Wechsel in den Laufbahnzweig der Lehrkraft mit dem Lehramt an Grundschulen gem. § 3 a BLVO oder nach erfolgreicher Bewährung in einer Funktionsstelle unsere Zustimmung geben.

## **Umsetzungen**

Bei Umsetzungen ist der Personalrat nicht in der Beteiligung, berät aber Kolleg\*innen und setzt sich für die Realisierung von Umsetzungswünschen ein. Im Berichtszeitraum wurden 174 Umsetzungen vorgenommen. 7 Kolleg\*innen wurden aus anderen Bundesländern an unsere Schulen versetzt.

## **Fort- und Weiterbildung**

Zum regionalen Fortbildungsangebot für das laufende Schuljahr haben wir dem Hauptpersonalrat wie jedes Jahr eine Stellungnahme mit diversen Hinweisen gegeben.

Im neuen Schuljahr trat die neue Lehrkräftefortbildungsverordnung (FBLVO) in Kraft. Die Hälfte der verpflichtenden Fortbildungen (300 Minuten) sollte über schulinterne Fortbildungen (SchiLF) geleistet werden können, idealerweise an den Präsenztagen oder an Studientagen. Die weiteren 300 Minuten können individuell bestritten werden, wobei dafür auch Gelder des Verfügungsfonds der Schule abgerufen werden können. Da Lehrermangel herrscht und die Kollegien auch so durch ihre eigentliche Arbeit viel zu tun haben, soll in diesem Schuljahr die 600 Minutenregel nicht zu streng gehandhabt werden. Die Schulleitungen sollen am Ende des Schuljahres eigentlich die Fortbildungsnachweise einer/s jeden kontrollieren. Wir sind gespannt ... Wenn sich Ihrerseits dahingehend Fragen oder Probleme ergeben, wenden Sie sich bitte zeitnah an uns.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen muss der Personalrat mitbestimmen, insbesondere, wenn es mehr Bewerbungen von Interessenten als verfügbare Plätze gibt. Wir empfehlen allen Kolleg\*innen, deren Teilnahme nicht realisiert wurde, sich erneut anzumelden und dies auf dem Anmeldeformular zu vermerken.

Im laufenden Schuljahr 2022/2023 wurde ein Drittel aller Weiterbildungsmaßnahmen aus haushälterischen Gründen, wegen der Pandemie und des Lehrermangels von der Senatsverwaltung gestrichen.

Für das Schuljahr 2022/2023 lagen uns 48 Anmeldungen für die berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen vor. Davon konnten 23 Anmeldungen für Lichtenberger Kolleg\*innen realisiert werden.

## Besetzung von Funktionsstellen

Bei der Besetzung von Funktionsstellen macht sich auch in unserer Region der Generationenwechsel bemerkbar, denn zahlreiche Funktionsstelleninhaber\*innen gehen in Pension und somit müssen diese Funktionsstellen neu ausgeschrieben werden. Die Stellenausschreibungen werden jeweils im Karriereportal veröffentlicht.

Grundlage für die Ausstattung der einzelnen Schulen mit Funktionsstellen ist die VV Zumessung vom August 2022. Die Anzahl der der Schule zustehenden Funktionsstellen ist abhängig von den Schüler\*innenzahlen, die alle zwei Jahre aktualisiert werden. Die Schulleiter\*innen sind verpflichtet, den jeweils aktualisierten Geschäftsverteilungsplan, aus dem die Funktionsstellen hervorgehen, der Gesamtkonferenz vorzustellen. Die Besetzung der ausgeschriebenen Funktionsstellen erfolgt entsprechend der VV Zuordnung vom Dezember 2019.

Sollten Sie sich für eine Funktionsstelle interessieren, beraten wir Sie gern und nehmen, wenn Sie es wünschen, auch am Auswahlverfahren teil.

Im Berichtszeitraum wurden folgende Funktionsstellen besetzt bzw. ausgeschrieben:

<b>Funktionsstelle</b>	<b>neu besetzt</b>	<b>Stelle ausgeschrieben</b>	<b>noch auszuschreiben</b>
Schulleiter/in	7	7	1
1./2.Konrektor/in	10	15	6
Leiter/in Sek I	1	0	0
Leiter/in Grundschulteil	0	0	1
Fachbereichsleiter/in	8	5	16
Fachleiter/in	11	14	24
Päd. Koordinator Sek II	0	2	1

Für ein Funktionsstellenbewerber\*innenverfahren ist eine dienstliche Beurteilung notwendig. Seit dem 10.04.2021 ist die neue AV-Lehrkräftebeurteilung (AV LB) für Anlass- und Regelbeurteilungen in Kraft getreten. Die Tarifbeschäftigten sind nun einbezogen.

## **Ergänzende Förderung und Betreuung / Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA)**

In den letzten Jahren wurde immer wieder festgestellt, dass ein erheblicher Verbesserungsbedarf bei der Umsetzung und Ausgestaltung der DVmpA besteht. Zur weiteren Auswertung wurde eine Arbeitsgruppe innerhalb der Senatsverwaltung gegründet. In dieser AG waren Fachaufsichten, Erzieher\*innen mit koordinierenden Aufgaben sowie der Gesamtpersonalrat tätig. Die Ergebnisse wurden der Senatsverwaltung im Juli 2022 vorgelegt. Die Umsetzung ist aktuell (Stand: 09.02.2023) noch offen, da die Senatorin Frau Busse die DVmpA noch nicht unterschrieben hat. Abschließend ist festzuhalten, dass bislang viele Forderungen der AG, die sich auf Evaluationen beziehen, unberücksichtigt blieben. Es konnte nur ein kleiner Teil davon in der neuen DVmpA umgesetzt werden. Hierzu kann die Herausnahme der Dienstberatung aus den vier Stunden mpA-Zeit positiv erwähnt werden. Es wird auch in Zukunft unser Ziel sein, dafür zu kämpfen, die DV weiter auszubauen und diese an die bestehenden Bedürfnisse des eFöB-Bereichs anzupassen.

## **Überlastung**

Alle an Schule arbeitenden Kolleg\*innen leisteten weiterhin eine herausragende Arbeit. Besonders die Erzieher\*innen sicherten trotz hohem Krankenstand des gesamten pädagogischen Personals die Betreuung ab. Die Zahl der Überlastungsanzeigen von Kolleg\*innen, vor allem aus dem Bereich der ergänzenden Förderung und Betreuung, hat auch in diesem Jahr enorm zugenommen. Beklagt werden immer wieder die viel zu großen Gruppen. Die Kolleg\*innen schützen sich durch Überlastungsanzeigen in erster Linie rechtlich vor möglichen Anzeigen wegen einer Verletzung der Fürsorge- und Aufsichtspflicht. Dazu bedarf es einer grundsätzlichen Verbesserung der Personalausstattung im Bereich der erweiterten Förderung und Betreuung.

## **Schulsekretär\*innen und Verwaltungsleiter\*innen**

Die Ausstattung unserer Schulen mit Verwaltungsleiter\*innen hat sich weiter verbessert. Seit 2022 sind alle Schulen mit Verwaltungsleiter\*innen besetzt. Die durch das ständige Anwachsen der Schülerzahlen entstandenen neuen Bedarfe können aber erst mit dem verabschiedeten Haushalt 2024 besetzt werden. Wie in allen anderen Bereichen hatten wir auch bei den Schulsekretär\*innen und Verwaltungsleitungen einen sehr hohen Krankenstand zu verzeichnen. Dieser konnte durch die viel zu geringe Springerreserve nicht aufgefangen werden.

## **Willkommensklassen**

Die Zahl der Willkommensklassen ist gegenüber dem letzten Schuljahr leicht gesunken. Zurzeit (Stand: 08.02.2023) werden Willkommenschüler\*innen an 11 Grundschulen in 19 Willkommensklassen, an 7 ISS in 24 Willkommensklassen und an einem Förderzentrum in 5 Willkommensklassen unterrichtet. Die meisten Kolleg\*innen arbeiten seit vielen Jahren in den Willkommensklassen und bringen mit ihren reichen Erfahrungen die Schüler\*innen voran, sodass diese schneller in die Regelklassen übernommen werden können.

## **Arbeits-, Gesundheits- und Datenschutz**

Die regelmäßige Erfassung und Auswertung von Unfallmeldungen und Dienstunfällen, Mitteilungen zu Problemen beim Datenschutz sowie die Teilnahme des Personalrates an den Begehungen der Schulen unserer Region helfen uns, die Gefährdung für die Beschäftigten zu ermitteln und zu beurteilen.

Maßnahmen zu ihrer Verringerung, Beseitigung oder Vermeidung wurden quartalsweise im Arbeitsschutzausschuss (ASA) sowie dem Ausschuss Gesundheitsmanagement (AGM) mit Vertretern der Schulaufsicht, wechselnden Vertreter\*innen des Bezirkes, des AMZ (Arbeitsmedizinisches Zentrum) der Charité sowie der Unfallkasse Berlin verhandelt und die Wirkung der Maßnahmen überprüft.

Auch im Berichtsjahr 2022/23 wurden die Schulbegehungen fortgesetzt. Im Berichtszeitraum gab es 40 Schulbegehungen zur allgemeinen Arbeitsplatzsicherheit und 15 Brandschutzbegehungen.

Seit Beginn der Pandemie hatten 94 Unfallmeldungen einen Covid-19-Bezug.

In vielen Personalrats-Infos (auch über [www.pr-schulen-lichtenberg.de](http://www.pr-schulen-lichtenberg.de) zu finden) informierten wir Sie u. a. über folgende Themen: Unfallmeldungen, AV Aufsicht, Krankenbezüge Tarifbeschäftigte, Kündigung Firmenticketabo, Grundsatzbeschlüsse von Gesamtkonferenzen, Vergütete Mehrarbeit oder Aufstockung von Teilzeitverträgen, Fortbildung, Teilzeitkonzept und Mehrarbeit, Gewährung von Sonderurlaub, eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) und Mitbestimmung Software.

## **Personalrat unterstützt in Präventionsgesprächen Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres mehr als 42 Tage arbeitsunfähig, muss ihnen ein Präventionsgespräch angeboten werden. Der Grundgedanke des 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.

Sobald Kolleg\*innen Belastungen am Arbeitsplatz geltend machen, die ihre Gesundheit beeinträchtigen, müssen auch sie ein Präventionsgespräch angeboten bekommen. Wir haben Kolleg\*innen dazu informiert und gemeinsam mit den Kolleg\*innen das Präventionsgesprächsangebot eingefordert und durchgesetzt.

Der Personalrat hat im Berichtszeitraum Kenntnis von 127 Langzeiterkrankten erhalten. Für 67 Beschäftigte wurden Präventionsgespräche angeboten, 36 Beschäftigte lehnten ein Präventionsgespräch ab. Der Personalrat wurde bei 13 Gesprächen um Begleitung gebeten.

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.

Leider ist die Zahl der Beschäftigten, die auf die Teilnahme des Personalrats an den Gesprächen verzichteten, größer geworden. Die Kolleginnen und Kollegen vergaben sich dadurch die Möglichkeit einer umfassenden Beratung durch uns.

## **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 usw. das Lehren und Lernen stark verändern und altgewohnte Arbeitsweisen nicht ohne Weiteres auf die neuen Formen übertragbar sind. Uns erreichten immer mehr Hilferufe von Kolleg\*innen.

Es gibt immer noch gravierende Regelungslücken. Die Senatsbildungsverwaltung versucht, die Schuldigitalisierung durch die Anschaffung und den Aufbau von Infrastruktur voranzutreiben - die Beachtung der Rechte der Beschäftigten wird weiterhin vernachlässigt. Zur Wahrung gesundheitserhaltender 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“. 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.

Um diesen Prozess zu unterstützen, wurde von den Beschäftigtenvertretungen eine Mitbestimmungsvorlage zur Einführung neuer Software erstellt. Nach mehrwöchiger Prüfung wurde die Vorlage von der Schulaufsicht abgelehnt.

Den Schulen wurde vom Personalrat der folgende Verfahrensweg empfohlen:

- Die Schule wendet sich mit den Beteiligungswünschen an die Schulaufsicht.
- Die Schulaufsicht bereitet mit den Zuarbeiten der Schulen eine Mitbestimmungsvorlage für die Beschäftigtenvertretungen vor.
- Den örtlichen Beschäftigtenvertretungen wird die Mitbestimmungsvorlage von der Schulaufsicht zur Beteiligung vorgelegt.

## Sprechstunden / Beratung der Kolleg\*innen / Infos

Seit unserer letzten Personalversammlung hat sich eine Vielzahl von Kolleg\*innen an uns gewandt und um Beratung gebeten. Viele Fragen konnten telefonisch bzw. per Email direkt beantwortet werden. In anderen Fällen baten die Kolleg\*innen um ein persönliches Gespräch.

Die Themen, zu denen wir die Kolleg\*innen berieten, umfassten Fragen zum Ruhestand, zu Umsetzungen, zur Eingruppierung, zum Sabbatical sowie zu Problemen im Rahmen des Quereinstiegs oder der Kommunikation.

Wie schon in den vergangenen Jahren sehen wir mit Sorge, dass sich eine zunehmende Zahl von Kolleg\*innen an uns wendet, weil es an ihrer Schule Probleme in der Zusammenarbeit mit anderen Kolleg\*innen bzw. mit der Schulleitung gibt.

Selbstverständlich nehmen wir uns dieser Probleme an und unterstützen Sie bei deren Lösung. Oftmals genügt auch ein Gespräch, um Missverständnisse aus dem Weg zu räumen.

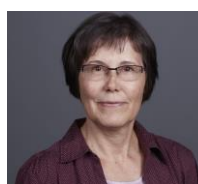
Manchmal jedoch hilft nur, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Wir möchten Sie auch auf unsere Homepage [www.pr-schulen-lichtenberg.de](http://www.pr-schulen-lichtenberg.de) hinweisen, auf der Sie zu vielen Themen Infos bzw. Links finden.

### Ihr Personalrat



Frau Pester  
Vorsitzende  
Hans-und-Hilde-  
Coppi-Gymnasium



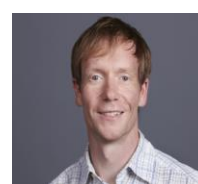
Frau Hauptmann  
Stellv. Vorsitzende  
Robinson-Schule



Frau Heck  
Vorstandsmitglied  
Paul-und-Charlotte-  
Kniese-Schule



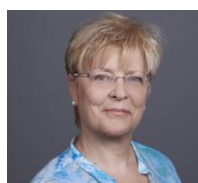
Herr Büchert  
Vorstandsmitglied  
Robinson-Schule



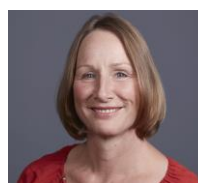
Herr Dr. Münzner  
Vorstandsmitglied  
Gemeinschaftsschule  
Grüner Campus  
Malchow



Frau Bischatka  
Gemeinschaftsschule  
Grüner Campus  
Malchow



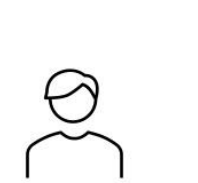
Frau Güldner  
Manfred-von-Ardenne-  
Gymnasium



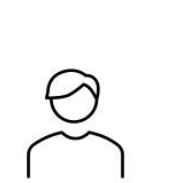
Frau Kopek  
Adam-Ries-Schule



Herr Weise  
Carl-von-Linné-  
Schule



Herr Bartusch  
Mildred-Harnack-  
Schule



Herr Dr. Wächter  
Schule am Tierpark



Frau König  
Matibi-Schule



Herr Bode  
Schule am Tierpark



Herr Hetzelein  
Fritz-Reuter-Schule



Herr Dolny  
Adam-Ries-Schule



Frau Mühlenbeck  
Schmetterlings-  
Grundschule



Herr Vaupel  
Alexander-Puschkin-  
Schule