

Tätigkeitsbericht des Personalrats der allgemeinbildenden Schulen der Region Lichtenberg für den Zeitraum Oktober 2025 bis September 2026

Liebe Kolleg*innen,

mit diesem Tätigkeitsbericht geben wir Ihnen einen Einblick in die von uns im Zeitraum Oktober 2025 bis September 2026 geleistete Arbeit.

Grundlage unserer Arbeit ist das Personalvertretungsgesetz Berlin in der jeweils aktuellen Fassung. Danach lässt sich das Aufgabenspektrum des Personalrats wie folgt überblicksmäßig umreißen:

- Vertretung der Interessen der Beschäftigten,
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und Datenschutzbestimmungen,
- Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen (z. B. Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Besetzung von Funktionsstellen, Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand ohne eigenen Antrag, Kündigungen durch den Arbeitgeber),
- Mitwirkung bei dienstlichen Beurteilungen, Stellenausschreibungen und Disziplinarmaßnahmen,
- Unterstützung von Beschäftigten bei Beschwerden und Konflikten,
- Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit,
- Mitwirkung bei Maßnahmen des Arbeits-, Daten- und Gesundheitsschutzes,
- Beteiligung an organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle,
- Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung zum Wohl der Beschäftigten und der Dienststelle insgesamt.

Zum Stichtag 24.08.2026 gehörten **4147** Lehrkräfte, Erzieher*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen, Betreuer*innen, Sozialpädagoge*innen, Sozialarbeiter*innen, Schulpsycholog*innen, Sekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen, Werkstattmeister*innen und pädagogische Assistent*innen zum Kreis der von uns vertretenen Beschäftigten. Dazu kommen im Schuljahr 2026/2027 bisher 46 im Rahmen der PKB tätige Lehrkräfte (Stand 07.10.2026).

Übersicht über Mitbestimmungs-/Mitwirkungsvorgänge Oktober 2025 bis September 2026:

Einstellungen	1371
Eingruppierungen	1183
Höher-/Herabgruppierungen	154
Beförderungen	54
Stellenbesetzungen	53
Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand	18
Kündigungen	6
Dienstliche Beurteilungen	216
Bewährungsfeststellungen	26
Disziplinarmaßnahmen	3

Einstellungen

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 456 Kolleg*innen eine unbefristete Tätigkeit in Lichtenberg auf. Darüber hinaus waren 915 Kolleg*innen mit befristeten Verträgen beschäftigt.

Einstellungen Berichtszeitraum	unbefristet: 456	befristet: 915
Lehrkräfte	286	606
davon Quereinsteiger*innen/LovL	101 (35%)	
PKB-Beschäftigte	-	309
Erzieher*innen an Grundschulen	54	-
Erzieher*innen an Sonderschulen	18	-
Facherzieher*innen für Integration	9	-
Erzieher*innen mit koordinierenden Aufgaben	6	-
Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung	20	-
Pädagogische Unterrichtshilfen	9	-
Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen	5	-
Schulpsycholog*innen	15	-
Betreuer*innen	20	-
Sekretär*innen	6	-
Verwaltungsleiter*innen	0	-
Werkstattleiter*innen	1	-
Pädagogische Assistent*innen	2	-
Medienpädagog*innen	4	-
Sprachlernassistent*innen	1	-

Eingruppierungen / Stufenzuordnungen

Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung und Stufenzuordnung der Beschäftigten nach dem TV-L bzw. dem Tarifvertrag Entgeltordnung Lehrkräfte (TV EntgO-L) bildet einen Schwerpunkt unserer Arbeit. Der Personalrat prüft für diesen Personenkreis nach jeder Neueinstellung, ob die Eingruppierung und die Stufenzuordnung durch die Personalstelle sachlich richtig vorgenommen wurde.

Im Berichtszeitraum hat der Personalrat nach Prüfung über 50 Eingruppierungen abgelehnt. Hintergrund war in den meisten Fällen, dass ausländische Abschlüsse oder Vorerfahrungszeiten aus anderen Berufen unzureichend angerechnet wurden und die Betroffenen ein zu geringes Entgelt bekommen sollten. In jedem dieser Fälle führten wir ein teils mehrstufiges Verhandlungsverfahren mit der Dienststelle durch, um für diese Kolleg*innen das korrekte, höhere Entgelt zu erreichen. In der Mehrzahl der Fälle waren wir damit erfolgreich.

Eingruppierungen von verbeamteten Lehrkräften unterliegen nicht unserer Mitbestimmung. Wir beraten aber auch alle verbeamteten Kolleg*innen, die Fragen zu ihrer aktuellen Eingruppierung/Stufenzuordnung haben und unterstützen sie bei Bedarf dabei, ihre Anliegen bei der Personalstelle vorzubringen und durchzusetzen.

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 die Kolleg*innen und setzt sich für die Realisierung von Umsetzungswünschen ein. Im Berichtszeitraum wurden 90 Umsetzungen vorgenommen, 6 Kolleg*innen wurden in andere Bundesländer versetzt, 4 Kolleg*innen kamen aus anderen Bundesländern in unsere Region.

Umsetzungen werden mit dem Formular „Antrag auf Umsetzung“ beantragt, das in der Schule auf den Dienstweg gebracht werden muss (Abgabe im Sekretariat bzw. bei der Schulleitung). Die unbedingt zu beachtende Frist für die Abgabe eines Umsetzungsantrages mit Wirkung zum 01.08. eines Jahres ist der 15.01. desselben Jahres. Eine Eingangsbestätigung sowie eine Information über die Perspektive der Realisierungsmöglichkeit des Antrages sind vorgesehen, werden aber nicht immer zuverlässig erteilt. Die sich dann gewöhnlich anschließende Phase der kommunikativen Abstinenz lässt bei einigen Kolleg*innen, die aus den verschiedensten Gründen eine Umsetzung an eine andere Schule anstreben, mit fortschreitender Zeit den Verunsicherungspegel mehr oder weniger schnell steigen und mündet im günstigsten Fall in eine Kontaktierung des Personalrats, der durch Informationen zur Vorgangsbearbeitung und/oder Auskunft zum Bearbeitungsstand i. A. für etwas Entspannung oder ein Fortschreiten der ins Stocken gekommenen Vorgangsbearbeitung sorgen kann.

Fort- und Weiterbildung

Das regionale Fortbildungsangebot für das laufende Schuljahr wurde von uns bestätigt. Auch in diesem Schuljahr sind Berliner Lehrkräfte verpflichtet, Fortbildungen im Umfang von 600 Minuten zu absolvieren und diese gegenüber der Schulleitung nachzuweisen. Ob eine besuchte Fortbildung anerkannt wird, obliegt dabei nicht der Senatsverwaltung, sondern der Schulleitung. Sollten Kosten für eine Fortbildung entstehen, können dafür auch Gelder des Verfügungsfonds der Schule abgerufen werden, dies liegt aber ebenfalls im Ermessen der Schulleitung. Sollte die Schulleitung kostenpflichtige Fortbildungen für ihre Beschäftigten verlangen (z. B. für Montessoripädagogik), muss sie auch die entsprechenden Kosten übernehmen. Sollten Beschäftigte mit Kindern Schwierigkeiten bei der Aufsicht ihrer Kinder während Fortbildungen haben, werden diese durch die Senatsverwaltung unterstützt.

Mit dem Berliner Landesinstituts für Qualifizierung und Qualitätsentwicklung an Schulen (BLiQ) wurden Fort- und Weiterbildung, Qualifizierung sowie Aufgaben der Schul- und Unterrichtsentwicklung seitens der Behörde neu organisiert. Seit seiner Gründung haben sich die Strukturen und Zuständigkeiten des BLiQ weiter verändert. Insbesondere die bisherige Leitungs- und Organisationsstruktur besteht in dieser Form nicht mehr. Die entsprechenden Aufgaben werden inzwischen innerhalb der neu geordneten Strukturen wahrgenommen.

Für den Personalrat bleibt die Entwicklung des Fort- und Weiterbildungsangebots ein wichtiges Thema. Wir begleiten insbesondere die weitere Ausgestaltung der regionalen Fortbildung und achten darauf, dass den Beschäftigten ausreichende, bedarfsgerechte und erreichbare Fortbildungsangebote zur Verfügung stehen.

Besetzung von Funktionsstellen

Bei der Besetzung von Funktionsstellen macht sich auch in unserer Region der Generationenwechsel bemerkbar, denn zahlreiche Funktionsstelleninhaber*innen gehen in Pension oder übernehmen neue Aufgaben. Somit müssen diese Funktionsstellen neu ausgeschrieben werden. Es gibt nun auch Fachleitungsstellen für Grundschulen in den Fächern Deutsch und Mathematik, wenn auch nicht mit einer höheren Eingruppierung verbunden, sondern mit einer Zulage. Die Stellenausschreibungen werden im Karriereportal veröffentlicht.

Grundlage für die Ausstattung der einzelnen Schulen mit Funktionsstellen ist die VV Zumesung für das Schuljahr 2026/27. 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 zum neuen Schuljahr aktualisierten Geschäftsverteilungsplan, aus dem die Funktionsstellen hervorgehen, der Gesamtkonferenz vorzustellen. Die Besetzung der ausgeschriebenen Funktionsstellen erfolgt entsprechend der VV Zuordnung vom 07.01.2025.

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:

Funktionsstelle	neu besetzt	Stelle ausgeschrieben	noch auszuschreiben
Schulleiter*in	11	7	0
1./2. Konrektor*in	5	21	2
Leiter*in Sek I	3	4	2
Fachbereichsleiter*in	2	16	13
Fachleiter*in	16	89	19
Päd. Koordinator*in Sek II (Oko)	2	3	3

Für ein Funktionsstellenbesetzungsverfahren ist eine dienstliche Beurteilung notwendig, die auch älter als ein Jahr sein kann (in der Regel bis 3 Jahre).

Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA)

Eine multiprofessionell zusammengesetzte Arbeitsgruppe hat im letzten Schuljahr die Dienstvereinbarung zur mittelbaren pädagogischen Arbeit (DVmpA) evaluiert. Aus der Region Lichtenberg unterstützen 2 Kolleginnen diese Arbeitsgruppe.

Die Ergebnisse der Evaluation wurde an die Schulen weitergeleitet, um in Gremiensitzungen und Dienstberatungen darüber zu diskutieren und Hinweise an die regionalen Beschäftigtenvertretungen und Fachaufsichten zurückzusenden. Diese werden an die Arbeitsgruppe weitergeleitet für die Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung und Handreichung.

Überlastung

Wie im vergangenen Berichtszeitraum bleiben die Arbeitsbedingungen problematisch. Dies betrifft insbesondere die Arbeitszeit der Kolleg*innen, die vom Arbeitgeber nicht erfasst wird. Die Einhaltung wichtiger Arbeitsschutznormen (Höchst Arbeitszeiten und Pausenzeiten) wird trotz gesetzlicher Verpflichtung noch immer nicht sichergestellt. Überstunden weder auch weiterhin weder ausbezahlt noch auf einem Zeitkonto gesammelt. Auf die Resolution der Personalversammlung von 2025 hat der Arbeitgeber bisher noch nicht reagiert.

Die problematischen Arbeitsbedingungen betreffen insbesondere auch den Bereich der eFöB. Die an den Schulen tätigen Kolleginnen und Kollegen leisten weiterhin eine herausragende Arbeit. Insbesondere die Erzieherinnen und Erzieher stellen auch in diesem Jahr trotz des hohen Krankenstands im gesamten pädagogischen Bereich die Betreuung sicher. Gleichzeitig ist die Zahl der Überlastungsanzeigen von diesen Kolleg*innen erneut deutlich angestiegen. Als Gründe werden immer wieder die viel zu großen Gruppen und die zunehmend anspruchsvolleren Anforderungen an die pädagogische Arbeit genannt. In den Gruppen und Klassen werden vermehrt Kinder mit diagnostizierten Krankheitsbildern wie Autismus-Spektrum-Störung, ADHS, GE, Diabetes u. v. m. sowie Kinder aus anderen

Herkunftsländern beschult und betreut, die die deutsche Sprache noch nicht oder nur unzureichend beherrschen.

Auch von Kolleg*innen der anderen Professionen gingen in diesem Jahr wieder diverse Überlastungsanzeigen ein. Die Kolleg*innen nutzten Überlastungsanzeigen vor allem, um sich rechtlich gegen mögliche Vorwürfe oder Anzeigen wegen einer Verletzung der Fürsorge- und Aufsichtspflicht abzusichern. Um die bestehenden Belastungen nachhaltig zu reduzieren, ist daher eine grundlegende Verbesserung der personellen, materiellen und räumlichen Ausstattung in allen Bereichen des schulischen Lebens erforderlich.

Schulsekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen

Die Belastungsfaktoren sind immer vielfältiger geworden, sodass, wie in allen anderen Bereichen auch, bei den Schulsekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen ein sehr hoher Krankenstand zu verzeichnen ist. Dieser konnte durch die viel zu geringe Springerreserve und Neueinstellungen nicht aufgefangen werden. Eine Nachsteuerung muss dringend angestrebt werden. Der Personalrat ist in ständigem Austausch mit der Behörde.

Willkommensklassen

Insgesamt hat sich die Zahl der Willkommensklassen im Vergleich zum vorherigen Schuljahr stark verringert. Aktuell gibt es in Lichtenberg 29 Willkommensklassen. Davon sind zwölf Klassen im Grundschulbereich, fünf an Förderzentren und zwölf an weiterführenden Schulen untergebracht. Der ambitionierte Plan, die Gemeinschaftsunterkunft am Standort Landsberger Allee/Weißenseer Weg als Willkommensklassenstandort aufzubauen, wurde seitens des Bezirks letztendlich nicht umgesetzt.

Pädagogische Unterrichtshilfen (PU)

Gerade durch die erzwungenen Stellenumwandlungen im Umfang von 3% wurden an den Schulen immer mehr PU eingestellt. PU leisten einen wertvollen Beitrag im Schulsystem, sind aber laut Aufgabenbeschreibung nur für Kinder mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung oder Autismus zuständig. Sie dürfen weder als „günstigere“ Lehrkräfte in Regelklassen noch für Erziehendentätigkeiten eingesetzt werden.

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 Vermeidung, Verringerung bzw. Beseitigung wurden quartalsweise im Arbeitsschutzausschuss (ASA) sowie dem Ausschuss für Gesundheitsmanagement (AGM) mit Vertretern der Schulaufsicht, nur z. T. des Bezirkes, des AMZ (Arbeitsmedizinisches Zentrum) der Charité sowie der Unfallkasse Berlin verhandelt und die Wirkung der Maßnahmen überprüft.

Auch im Berichtsjahr 2025/26 wurden die Schulbegehungen fortgesetzt. In diesem Zeitraum gab es 37 Schulbegehungen zur allgemeinen Arbeitsplatzsicherheit und wir nahmen darüber hinaus an 6 Brandsicherheitsschauen teil.

Viele Personalrats-Infos (auch über www.pr-schulen-lichtenberg.de zu finden) informierten Sie u. a. über folgende Themen: Informationen zum Renten- bzw. Pensionseintritt, Mehrarbeit im Schuldienst, Tarifverhandlungen, Übergang vom Beamtenverhältnis auf Probe zum Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sowie Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung.

Personalrat unterstützt in Präventionsgesprächen Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres mehr als 42 Tage arbeitsunfähig (kumulativ oder kontinuierlich), muss ihnen ein Präventionsgespräch angeboten werden. Der Grundgedanke des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist die gesundheitsfördernde Unterstützung des Kollegen oder der Kollegin durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Dienstherrn bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer längeren Krankheit.

Sobald Beschäftigte Belastungen am Arbeitsplatz geltend machen, die ihre Gesundheit beeinträchtigen, müssen auch sie ein Präventionsangebot (Interventionsgespräch) bekommen. Wir haben Kolleg*innen dazu informiert und bei Bedarf gemeinsam das Präventionsgesprächsangebot eingefordert und durchgesetzt.

Nach der Zeichnung der Rahmendienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (RDV BEM) für das Land Berlin hat der Personalrat Lichtenberg eine für den Schulbereich abgestimmte Dienstvereinbarung (DV) mit der Dienststelle beraten und im März 2026 verabschiedet. Diese DV bildet eine entscheidende Grundlage für eine berlinweite Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement für den Schulbereich.

Der Personalrat hat im Berichtszeitraum Kenntnis von 51 Langzeiterkrankten erhalten und wurde bei 18 Gesprächen um Begleitung gebeten. Wir haben zahlreiche Kolleg*innen vor einem Präventionsgespräch beraten. In nahezu allen Präventionsgesprächen konnten die Kolleg*innen mit der Unterstützung der anwesenden Personalratsmitglieder gesundheitsförderliche Maßnahmen vereinbaren.

Leider ist die Zahl der Beschäftigten, die auf die Teilnahme des Personalrats an den Gesprächen verzichteten, größer geworden. Die Beschäftigten vergaben sich dadurch die Möglichkeit einer umfassenden Beratung und Unterstützung durch uns. An 19 Schulen konnten werdende Mütter und Schulleitungen zum Gesundheitsschutz beraten werden.

IT-Verfahren an den Schulen und Datenschutz

Der Personalrat bestimmt mit über die „Einführung neuer Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik“ und die „Einführung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze“. Die Beteiligungen beim 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 vom Personalrat Lichtenberg eine Mitbestimmungsvorlage zur Einführung neuer Software erstellt. Neben der schon abgeschlossenen Dienstvereinbarung zum Einsatz von Avataren ist nun auch die mit der Dienststelle

abgeschlossene Dienstvereinbarung zum Einsatz von Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattformen der Region Lichtenberg im Einsatz.

Für Lichtenberg konnte der Personalrat für weitere Schulen folgende Software für das vereinfachte Verfahren mitbestimmen: HortPro, Iserv, Sdui, Schoolfox und Schulmanager Module digitales Klassenbuch und Nachrichten.

Sprechstunden / Beratung der Kolleg*innen / Infos

Seit unserer letzten Personalversammlung hat sich wieder 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. Auf Wunsch begleiteten wir Kolleg*innen bei Gesprächen mit der Schulaufsicht oder der Schulleitung. Die Themen, zu denen wir die Kolleg*innen berieten, umfassten Fragen u. a. zum Ruhestand, zu Umsetzungen, zu Überlastungsanzeigen, zur Teilzeit, zum Sabbatical sowie zu Problemen im Rahmen des Quereinstiegs oder der Kommunikation.

Die neue Dienstvereinbarung Mobbing ist unter Beteiligung der Personalräte erarbeitet worden und sollte zu Beginn des Jahres 2026 in Kraft treten. Leider kam die Behörde ihren Ankündigungen diesbezüglich nicht nach. Stattdessen wurden die für die DV zuständigen Personalräte nun zu Nachverhandlungen mit der Behörde eingeladen.

Wie schon in den vergangenen Jahren nehmen wir mit weiterhin wachsender Sorge wahr, dass sich eine zunehmende Zahl von Kolleg*innen an uns wendet, weil es an ihrer Schule Probleme in der Zusammenarbeit bzw. in der Kommunikation mit anderen Kolleg*innen und/oder mit der Schulleitung gibt. Teils mangelt es an elementaren Grundformen des Umgangs miteinander, teils gelingt es einem oder mehreren Beteiligten nicht, Probleme zielorientiert und professionell anzugehen, teils fehlt auch beides.

Selbstverständlich nehmen wir uns dieser Probleme an und unterstützen Sie bei deren Lösung. Oftmals genügen ein oder mehrere Gespräche, um Missverständnisse aus dem Weg zu räumen. Manchmal jedoch hilft es jedoch nur, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

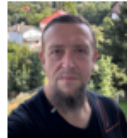
Wir möchten Sie auch auf unsere Homepage www.pr-schulen-lichtenberg.de hinweisen, auf der Sie zu vielen Themen Infos bzw. Links finden.

Ihr Personalrat Lichtenberg

Mitglieder des Personalrates der allgemeinbildenden Schulen der Region Lichtenberg

Vorstandsmitglieder	Aufgaben
Frau Pester (Vorsitzende)  11Y05	Funktionsstellen, PR-Infos, dienstliche Beurteilungen, Einstellungen, GPR, Personalmanagement, Disziplinarangelegenheiten
Herr Büchert (stellv. Vorsitzender)  11G08	Arbeits-, Gesundheits- und Datenschutz, IT, PR-Infos, Einstellungen, BEM, e-Gov, Beamtenrecht, ASA/AGM, Disziplinarangelegenheiten, Webseite, Ruhestand, Schulbegehungen, Personalmanagement
Herr Münzner  11K10	Eingruppierung Lehrkräfte/PU, Einstellungen, Sabbatical
Frau Mühlenbeck  11G31	Erzieher*innen und weiteres pädagogisches Personal, Eingruppierungen, BEM, Einstellungen, Inklusion
Herr Bartusch  11K02	ASA/AGM, Quereinstieg, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Schulbegehungen, Prüfung 2. Staatsexamen, Einstellungen, BEM, Beamtenrecht, Umsetzungen

Mitglieder des PR	Aufgaben
Herr Bode  11K10	GPR, Eingruppierung Lehrkräfte, Auslands-schuldienst, Fort- und Weiterbildung, dienstliche Beurteilung, Willkommensklassen
Frau Bischatka  11K10	Sucht, Mobbing, Ruhestand
Herr Weise  11S07	Erzieher*innen und weiteres pädagogisches Personal, Ruhestand, AG Schulsozialarbeit, Schulsekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen
Frau König  11G29	Erzieher*innen und weiteres pädagogisches Personal, Tarifrecht, Mobbing, Eingruppierung
Herr Vaupel  11K15	IT und Datenschutz, Inklusion, Eingruppierung Lehrkräfte/PU, Schulentwicklungsplanung
Frau Schmidt  11G37	Erzieher*innen und weiteres pädagogisches Personal, Multiprofessionelle Teams (MPT)

Mitglieder des PR	Aufgaben
Herr Hetzelein  11K05	Tarifrecht, Fort- und Weiterbildung, Willkommensklassen, Auslandsschuldienst
Herr Wächter  11K08	Quereinstieg, Sucht, Mehrarbeit, Elternzeit
Herr Dolny  11G23	Erzieher*innen und weiteres pädagogisches Personal, Tarifrecht, Schulbegehungen, Schulsekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen
Herr Deserno  11Y02	Tarifrecht, Sucht
Frau Kähler  11G28	BEM, Umsetzungen, Einstellungen und Eingruppierung
Frau Hammer  11G14	BEM, Umsetzungen, Einstellungen und Eingruppierung

Legende: GPR = Gesamtpersonalrat, BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement, PU = Pädagogische Unterrichtshilfen, ASA = Ausschuss für Arbeitssicherheit, AGM = Ausschuss für Gesundheitsmanagement, e-Gov = E-Government