

Tätigkeitsbericht des Personalrats

Personalrat der Dienstkräfte in zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen
Bernhard-Weiß-Str. 6, 10178 Berlin
Tel.: 90 227 – 68 24
Fax: 90 227 – 68 52

25.11.2010 bis 15.12.2011

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in diesem Jahr haben wir wieder die A-Z-Form für die Schnellleser/innen unter Ihnen gewählt.

Auch dieser Tätigkeitsbericht ist eine Kombination von tatsächlichen Aktivitäten des Personalrats und wichtigen Informationen für alle. Wir verzichten wieder auf eine Aufzählung aller Beteiligungsvorlagen, mit denen wir uns Woche für Woche in den Sitzungen beschäftigt haben. Und sicherlich werden wir auch das eine oder andere vergessen haben, was für Sie wichtig war. Sehen Sie uns das bitte nach und nutzen Sie Ihre Personalversammlung, um Ihre Frage(n) an uns zu stellen.

Personalversammlung für das unterrichtsnahe Personal

Freitag, 16. Dezember 2011, 9 - 11 Uhr
OSZ Handel I
Wrangelstraße 98, Kreuzberg
U Schlesisches Tor

Personalversammlung für das pädagogische Personal (Lehrkräfte, Erzieher/innen und Sozialpädagog/innen)

Montag, 23. Januar 2012, 12:15 Uhr
Kosmos
Karl-Marx-Allee 131 a, Friedrichshain
U 5 zw. Weberwiese und Frankfurter Tor

A ⇒ Arbeitszeitkonten

Keiner weiß wie lange noch, aber bisher wachsen sie stetig - die Arbeitszeitkonten der Lehrkräfte. Kontozugriff erlaubt die Behörde allerdings erst unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand. Die Auszahlung in Geld rentiert sich nicht, denn die Umrechnung erfolgt nicht nach Unterrichts-, sondern nach Monatstagen. Wir raten Ihnen, die angesparten Tage in Form von Freizeitausgleich zu nehmen. So verkürzen Sie Ihre aktive Schulzeit. Für die genaue Berechnung Ihres letzten Arbeitstages und den Tag des Ausscheidens aus dem Dienst wenden Sie sich bitte zunächst an Ihre Personalsachbearbeiter/in.

B. ⇒ Beratung

Ihre Beratung ist der Schwerpunkt unserer Arbeit. Die einzelnen PR-Mitglieder haben sich in bestimmten Themengebieten spezialisiert und werden Ihnen von unserer Sekretärin als kompetente Ansprechpartner/innen benannt. Bevor Sie sich also bei Fragen, Problemen und Konflikten an die Personalstelle oder die Schulaufsicht wenden, sollten Sie **in jedem Fall** uns kontaktieren! Für alle Ratsuchenden gilt: erst zum Telefonhörer greifen oder eine E-Mail schicken, damit ist der Weg in die Bernhard-Weiß-Straße in vielen Fällen nicht notwendig.

Ein Beratungsdauerbrenner sind die Stunden aus dem „Anrechnungsstundenpool“, die jeder Einzelschule nach den Zumessungs-Richtlinien (⇒ Zumessungs-RL) zustehen und Fragen nach deren Verteilung. Bei diesen „Poolstunden“ handelt es sich um **nicht personengebundene** Anrechnungsstunden, z. B. Stunden für Unterricht in den Abschlussklassen der Berufsschule, Suchtprophylaxe oder aber Anrechnungstatbestände für berufsqualifizierende Bildungsgänge. Das Schulgesetz ist eindeutig. Laut § 79 SchulG (3) Nr. 9 entscheidet die Gesamtkonferenz der Lehrkräfte mit einfacher Mehrheit über „Grundsätze der Verteilung der Lehrerstunden aus dem Gesamtstundenpool“.

Wir wiederholen unsere Aufforderung: Besorgen Sie sich bei der Schulleitung eine Übersicht, wie viele Stunden der Schule zur Verfügung stehen. Nach interner Diskussion bringen Sie einen gut vorbereiteten Antrag in die Gesamtkonferenz ein und entscheiden dann als Kollegium über die Verteilung. Wichtig ist, dass die Stunden nicht irgendwo verschwinden, sondern transparent verteilt werden. Wir helfen gerne bei der Antragsformulierung.

C ⇒ als Standardbeurteilung?

Im laufenden Berichtszeitraum haben wir unser Mitwirkungsrecht an insgesamt 261 Dienstlichen Beurteilungen wahrgenommen, 98 weniger als im Vorjahreszeitraum. 84 davon lauteten auf C, also gerade mal 32 % - etwas wenig für eine Standardbewertung. Im Detail: Immer noch fallen Anlassbeurteilungen (für Bewerbungen) positiver als Regelbeurteilungen aus. Während bei der Anlassbeurteilung 27 % (Vorjahr: 22 %) mit A, 60 % (65 %) mit B und 13 % (13 %) mit C beurteilt wurden, endeten bei den Regelbeurteilungen nur 3 % (3 %) mit A, 53 % (51 %) mit B und 44 % (44 %) mit C und keine einzige, also 0 % (2 %) mit D oder E. Damit bleibt das B mit über 50 % die häufigste Beurteilung. Herzlichen Glückwunsch, Sie sind auch in diesem Jahr wieder leicht besser geworden!

Sollten Sie mit Ihrer Beurteilung unzufrieden sein, dann wenden Sie sich an uns. Wir beraten Sie und haben im Rahmen unseres Mitwirkungsrechts die Möglichkeit, Ihre Beurteilung mit der Dienststelle und dem Beurteiler/der Beurteilerin zu erörtern.

Im nächsten Jahr soll – nach einer Evaluation - eine neue AV Lehrerbeurteilung in Kraft treten. Gerüchtweise hören wir, dass es eine Rückkehr zu den Noten 1- 5 geben soll, und auch über eine/n Zweitgutachter/in soll nachgedacht werden. Den ersten Teil des Gerüchts kommentieren wir nicht, zum zweiten stellen wir fest, dass unserer Meinung nach die Kolleg/innen im Leitungsbe- reich auch jetzt schon genügend Arbeit haben.

D ⇒ Disziplinarmaßnahmen

Das Disziplinarrecht gilt ausschließlich für Beamt/innen, und der Personalrat hat ein Mitwirkungs-, also Erörterungsrecht. Wegen der Streikteilnahme sind alle verbeamteten „Ersttäter/innen“ von ihrem Schulrat zu einem Gespräch eingeladen worden, damit war die Sache erledigt.

Die „Wiederholungstäter/innen“ und die Funktions- und Leitungsstelleninhaber/innen sind angehört worden. Seither ruht der See still. Es war zwar die Rede davon, dass gegen sie Geldbußen verhängt werden sollen, bislang hatten wir aber keine Beteiligungsvorlagen.

E ⇒ Entfristungen

Die befristeten Verträge sind für uns das größte Ärgernis, und zwar nicht nur bei den Lehrkräften. Dort haben wir befristete Verträge im Rahmen der sog. Personalkostenbudgetierung (⇒ PKB) und einige wenige im Rahmen von Sonderprogrammen des Landes Berlin. Befristete Arbeitsverhältnisse werden leider auch abgeschlossen bei den Schulsekretär/innen, den Labortechniker/innen usw. Insgesamt sind 43 Beschäftigte unserer

Schulen in dieser unbefriedigenden Lebenssituation. Dabei wissen wir alle, dass die Arbeit dieser Kolleg/innen unbefristet anfällt. Die Senatsfinanzverwaltung begründet ihr Nichtfreigeben von unbefristeten Einstellungen bei Schulsekretär/innen mit den Schulzusammenlegungen (Integrierte Sekundarschulen), weil in deren Folge zu viele Schulsekretär/innen „an Bord“ wären. So ein Unsinn: Erstens haben die zusammengelegten Schulen fast immer zwei Standorte, zweitens hat sich die Schüler/innenzahl als Berechnungsschlüssel für die Ausstattung in den Sekretariaten nicht verkleinert und drittens werden aus irgendeinem unerfindlichen Grund auch Schulsekretär/innen älter und gehen in Rente. Infolge des Bildungs- und Teilhabegesetzes ist es gelungen, insgesamt sieben Verträge zu entfristen; es bleiben aber immer noch 17 Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen, und zwar in der Regel für zwei Jahre.

F ⇒ Funktionsstellen

Abschmelzen von A 15 Das Verhältnis von A 15 zu A 14 Stellen hat sich verändert (alt: 60:40; neu: 40:60); die Gesamtzahl der Beförderungsstellen bleibt unverändert. Dies war eine politische Entscheidung zur kostenneutralen besseren Ausstattung der Integrierten Sekundarschulen und keine, auf die der Personalrat irgendeinen Einfluss hatte. Die absolute Zahl von Funktions- und Leitungsstellen an einer Schule wird über den Unterrichtsstundenbedarf bestimmt.

Über die Frage, welche schulfachlichen Aufgaben im Rahmen der 3 x 2 Funktionsstunden wahrgenommen werden sollen, entscheidet die Schule. Hier hat jedes Kollegium die Möglichkeit, über die Gesamtkonferenz (§ 79 (3) Nr. 1 SchulG) Einfluss zu nehmen und wir raten dringend, dies zu tun.

Über den Zeitpunkt der Ausschreibung unbesetzter Stellen entscheidet die Schulaufsicht gemeinsam mit der Stellenwirtschaft und der Schulleitung. Der Personalrat wacht darüber, dass der Ausschreibungstext den Bewerber/innenkreis nicht unzulässig einschränkt.

G ⇒ Gesunderhaltung

Im Rahmen des Arbeitskreises Gesundheitsmanagement organisieren wir Treffen für die Gesundheitsbeauftragten der Schulen. Hier können sich die Vertreter/innen der Schulen zu erfolgreichen Projekten in ihren Schulen austauschen und erfahren neue Anregungen, um gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen in ihre Schulen einzubringen.

Beteiligt sind wir auch am Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement. Wir begleiten Kolleg/innen bei Präventionsgesprächen und beraten

sie, wie sie nach längerer Erkrankung den Wiedereinstieg erfolgreich gestalten können.

H ⇒ Hausmeister/innen

heißt natürlich Schulhausmeister/innen (aber S ist anders belegt). Der Personalrat arbeitet eng mit dem Beirat der Schulhausmeister/innen zusammen. Das gelingt gut, weil eines unserer Personalratsmitglieder selbst Schulhausmeister ist und wir außerdem noch zwei Ersatzmitglieder haben, die Schulhausmeister/innen sind. Das Erfreulichste aus dem vergangenen Jahr: Alle Neubesetzungen von Schulhausmeisterstellen erfolgten unbefristet. Das wollen wir kurzfristig auch bei den Schulsekretärinnen erreichen (⇒ Entfristungen), und auch deshalb arbeiten wir eng mit deren Beirat zusammen. Ein weiteres Ziel dieser Zusammenarbeit ist, eine bessere Eingruppierung zu erreichen. Der Aufgabenkatalog unserer Kolleg/innen in den Schulsekretariaten ist aus dem Jahr 1971, muss also dringend an die Aufgaben des 21. Jahrhunderts angepasst werden. Wir hoffen, dass das Ziel mit der Einführung von eGovernment@school erreicht wird.

I ⇒ Informationspolitik der Dienststelle

Damit wir Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, informieren und beraten können, müssten wir informiert werden. Die Betonung liegt auf müssten. Vieles erfahren wir mehr oder weniger zufällig – oder weil wir wiederholt nachfragen: sei es der Teilumzug einer Schule mitsamt Kollegium an einen neuen Standort, seien es neue Verantwortliche in der Schulaufsicht, sei es die Übertragung aller unserer Schulen in die Schulträgerschaft der BIM. In einigen Fällen von Informationsdefiziten haben wir den Eindruck gewonnen, dass innerhalb der Dienststelle vermieden werden soll, Ross und Reiter zu benennen. Sie und wir könnten ja jemanden verantwortlich machen (⇒ Zumesungs-Richtlinien).

J ⇒ Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Wir vertreten auch die über 500 Auszubildenden der Knobelsdorff-Schule. Es gibt traditionell eine gute Zusammenarbeit mit der dortigen JAV. Gemeinsam haben wir aufgrund des geänderten Bewerbungsverfahrens an 547 Einstellungsgesprächen für die jährlichen 168 neu zu besetzenden Ausbildungsplätze teilgenommen. Jeweils an einem Tag in der Woche nimmt der Personalrat, zusammen mit der JAV, ganztägig an Konflikt-, Ermahnungs- und Abmahnungsgesprächen zwischen der Ausbildungsleitung und den Auszubildenden teil. Bereits in diesen Gesprächen konnten der Personalrat und die JAV einen großen Teil der geplanten Kündigungen verhindern.

K ⇒ Kündigungen

Einen Teil unserer Arbeitszeit widmen wir dem unerfreulichen Thema der Kündigungen, sowohl von Probezeitkündigungen als auch von außerordentlichen und ordentlichen Kündigungen. In diesem Berichtszeitraum wurden uns mit einer Ausnahme ausschließlich Kündigungen von Auszubildenden der Knobelsdorff-Schule vorgelegt. Im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts lehnt der Personalrat Kündigungsbegehren ab, die er für ungerechtfertigt hält. Die Dienststelle ist dann verpflichtet, bei begründeten Ablehnungen des Personalrats ein Einigungsverfahren zu betreiben (zunächst Einigungsgespräch beim Hauptpersonalrat und dann ggf. Einigungsstelle mit Berufsrichter und ehrenamtlichen Beisitzer/innen).

L ⇒ Langzeiterkrankte

Immer mehr Mitarbeiter/innen unserer Schulen sind von Krankheiten betroffen, die einen langen Heilungsverlauf haben. Der Personalrat erhält regelmäßig die schulischen Meldungen der langzeiterkrankten Lehrkräfte, jedoch kaum Informationen über den Krankenstand und die Dauer der Erkrankungen des technischen und verwaltenden Personals. Die Dienststelle arbeitet derzeit an einer Verbesserung des Meldeverfahrens und hat zugesagt, uns am Ergebnis partizipieren zu lassen (⇒ Informationspolitik der Dienststelle). Im laufenden Jahr waren durchschnittlich 163 Lehrkräfte langzeiterkrankt (> 3 Mon.). Wir freuen uns sehr, wenn wir Meldungen über das Ende einer Langzeiterkrankung erhalten. Leider erreichen uns aber auch Vorlagen zur Versetzung in den vorläufigen Ruhestand in Folge einer langen Erkrankung. Damit es dazu möglichst nicht kommt, muss jedem/jeder Langzeiterkrankten, egal ob Lehrkraft oder anderes Personal, bei sechswöchiger Krankheit innerhalb eines Kalenderjahres ein Präventionsgespräch angeboten werden. Selbstverständlich nehmen wir an allen Präventionsgesprächen teil. Wir unterstützen Sie in Ihren Belangen, z. B. bei der Klärung möglicher Arbeitserleichterungen und Entlastungen zur Verbesserung Ihres Gesundheitszustandes und zur Vorbeugung einer erneuten Erkrankung.

M ⇒ Mangel an Lehrkräften

Das Spitzenerlebnis Ihres Personalrats vor den Sommerferien: Lehrercasting. Im Rathaus Tiergarten versammelten sich an drei Tagen mehrere Dutzend Schulleiter/innen aus der Allgemeinbildung und aus den OSZ, einige Personalrät/innen und die Kolleg/innen aus dem Referat Personalmanagement SenBWF. Dazu eingeladen waren 150 Bewerber/innen aus der Studienrats-Laufbahn (plus 100 weitere aus anderen Laufbahnen). Gesucht wurden u. a. die Fakultäten Mathematik, Biologie, Latein und moderne Fremdsprachen. Mit dem Fach Mathematik hatten sich immerhin zwei Kolleginnen beworben; eine ist

beim Casting erschienen. Und infolge des klugen Pokerns ist es einem unserer Schulleiter gelungen, die Mathematik-Kollegin für seine berufsbildende Schule „an Land zu ziehen“. Die Bewerber/innen mit Mangelfächern können sich inzwischen ihren Arbeitsplatz aussuchen (sowohl Schulart als auch Region). Wir haben den Nachfrager-Arbeitsmarkt erreicht. Der Mangel an Mathematik-Lehrkräften und Metall- und Elektrotechniker/innen mit 2. Staatsprüfung soll jetzt damit behoben werden, dass die jungen Lehrkräfte statt des regulären Referendariats in Form eines Vorbereitungsdienstes den Einstieg in ein berufsleitendes Referendariat angedient bekommen: Das heißt 7 Stunden Freistellung für alle Verpflichtungen aus den Studienseminaren und 19 Stunden eigenverantwortlichen Unterricht ab dem ersten Tag. Davon würden wir den jungen Menschen immer abraten.

N ⇒ Neueinstellungen

Es soll doch niemand behaupten, der unser ehemaliger Senator bzw. die Dienstbehörde wäre nicht lernfähig. In diesem Jahr liefen die Einstellungsverfahren für das Schuljahr 2011/2012 bereits im Mai und nicht erst unmittelbar vor den Sommerferien an. Zwar stand zu diesem Zeitpunkt die endgültige Anzahl der Lehrkräfte-Neueinstellungen noch nicht fest, aber dringender struktureller Bedarf an einigen unserer Schulen beförderte den Handlungsbedarf. Insgesamt erhielten die berufsbildenden und zentral verwalteten Schulen 128 „Neueinstellungen“. Allerdings handelt es sich dabei nicht nur um echte Neueinstellungen, sondern unter diese Zahl fallen auch 37 Kolleg/innen (33 VZE = Vollzeitlehreereinheiten), die zuvor bereits befristet beschäftigt waren. Ihre Arbeitsverhältnisse sind jetzt unbefristet. Des Weiteren beinhaltet die Gesamtzahl 16 Kolleg/innen, die über das Ländertauschverfahren aufgenommen wurden oder auf Grund des Gaststudentenabkommens Berlin/Brandenburg von dort übernommen wurden. Echte unbefristete Neueinstellungen gab es im Umfang von 61 VZE, der größte Teil davon über schulscharfe Ausschreibungen. Der Personalrat war bei diesem Verfahren an den Ausschreibungen und der Auswahl beteiligt. Der kleinere Teil lief über die Nachsteuerung (⇒ Mangel an Lehrkräften).

Mitte November waren die zentral verwalteten Schulen nach den Berechnungen der Schulaufsicht zu 99,4 % und die berufsbildenden Schulen mit 100,8 % ausgestattet.

O ⇒ Otto-Braun-Straße

OBS - das war einmal. Jetzt finden Sie uns und die gesamte Bildungsverwaltung in der **Bernhard-Weiß-Str. 6**. Nein, diesmal sind wir nicht umgezogen, es wurde lediglich die Straße umbenannt.

P ⇒ PKB (Personalkostenbudgetierung)

Befristete Einstellungen in PKB, das ist eindeutig das Arbeitsgebiet des Personalrats, welches neben den Beratungen von Kolleg/innen die meiste Zeit in Anspruch nimmt. Für uns ist das unbegreiflich, weil sich die Handreichung zum Umgang mit PKB seit Jahren nicht geändert hat. Trotzdem müssen einige der an den Schulen Verantwortlichen immer wieder auf die Regelungen des Grundgesetzes hingewiesen werden (Laufbahnbewerber/innen haben immer Vorrang vor anderen) und von uns muss die Einhaltung in jedem Einzelfall akribisch geprüft werden. Der Personalrat ist dazu verpflichtet, die Einhaltung der Gesetze sicherzustellen, auch wenn das manchen Schulleitungen nicht in den Kram passt.

PKB war geplant als Mittel, krankheitsbedingte kurzfristige unvorhersehbare Unterrichtsbedarfe zu decken und Projekte in den Schulen durchzuführen. Wir hatten uns immer gewünscht, dass die kurzfristigen Unterrichtsbedarfe über Aufstockungen von Teilzeitbeschäftigten gedeckt würden. Das funktioniert so aber nicht, denn PKB dient mittlerweile auch dazu, den ganz normalen dauerhaften Regelbedarf abzudecken. Es gibt inzwischen Menschen, die aufgrund nahtloser Anschlussverträge seit Jahren ohne Unterbrechung, aber immer in befristeten Vertragsverhältnissen an den Schulen arbeiten. Und damit nicht genug, die Senatsverwaltung finanziert aus diesem Topf inzwischen auch die unbefristeten Stellen der sog. Lehrerfeuerwehr und die zweijährige Beschäftigung der Fellows von Teach first Deutschland. An anderer Stelle zeigt sich die Bildungsverwaltung aber nicht so flexibel, denn bei einer geplanten Lehrkräfteausstattung von 100 % müssen unsere Schulen ein PKB-Budget von 3 % des anerkannten Unterrichtsbedarfs akzeptieren. Sie dürfen z. B. nicht entscheiden, mit 102 % Ausstattung (unbefristet Beschäftigte) zu arbeiten und nur 1 % PKB-Mittel zu haben.

Aber PKB eröffnet auch den Schulen ungeahnte Möglichkeiten: So haben wir Schulleitungen, die stellen Menschen, die das 2. Staatsexamen mit einem „ausreichend“ bestanden haben, über lange Zeit immer wieder befristet ein. Für den Vertretungsunterricht sind sie offenbar gut genug, aber wenn es um die Entfristung geht, wollen sie diese Menschen dann doch nicht dauerhaft an Bord nehmen. Ebenso stellen unsere Schulleiter/innen (mit Billigung der Senatsverwaltung) mangels Laufbahnbewerber/innen befristet Menschen ein (und die Verträge werden mit schöner Regelmäßigkeit auch verlängert), die zwar (wenn's gut läuft) Hochschulabschlüsse haben, die aber bei der Entfristung unberücksichtigt bleiben, weil sie keine Lehrer-Laufbahn haben. Unser Fazit: Als Lückenbüßer/innen sind sie gut genug, aber die langfristige soziale Absicherung dieser Menschen

ist kein Thema in der Senatsbildungsverwaltung. Mehr dazu in der Personalversammlung.

Q ⇒ Qualitätspaket à la Zöllner - und was davon übrig blieb

Für die Lehrkräfte bleibt die Pflicht zur Evaluation durch die Schüler/innen alle 2 Jahre mit Hilfe eines Online-Portals sowie eine demnächst gültige Fortbildungsverpflichtung von 6 Doppelstunden pro Jahr. Also mehr Pflichten, aber nicht mehr Ressourcen oder Unterstützung. Unverständlich bleibt auch, warum der Fortbildungsbedarf in den Schulen nur von der Schulleitung festgestellt werden soll.

Berufliche Schulen werden zu Kompetenzzentren. Hier bezieht sich die Senatsbildungsverwaltung vermutlich auf das Schulgesetz, speziell auf § 7 (schulische Selbständigkeit und Eigenverantwortung) und § 35 (Oberstufenzentren). Unklar ist bisher, was darunter genau zu verstehen ist und wie ein solcher Entwicklungsprozess zu gestalten ist. Unser Rat: Nichts übereilen und ausgiebige Beratung mit allen Betroffenen und ihren Interessenvertretungen.

Als Fazit bleibt: Auch dieses „Qualitätspaket“ ist geprägt von der Vorstellung, mehr Kontrolle von oben und mehr Entscheidungsrechte für die Schulleitungen seien notwendig, um für qualitativ hochwertige Arbeit der Beschäftigten in den Schulen zu sorgen. Wir finden, dass mehr Vertrauen in die Arbeit der Schulen, ihrer Beschäftigten und eine Rückkehr zu mehr demokratischer Beteiligung der Beschäftigten viel hilfreicher sind.

R ⇒ Ruhestand

In den vergangenen Jahren berichteten wir, dass unsere Kollegien grauhaariger werden. Dieser Prozess hält weiterhin an, wie die Zahlen der Ruhestandsversetzungen deutlich zeigen: Zwischen 01.01.2011 und 31.10.2011 schieden wegen Erreichen der Altersgrenze oder auf eigenen Antrag auch schon vorher 94 Lehrkräfte aus. Wegen Erwerbs- oder Dienstunfähigkeit sind im gleichen Zeitraum 26 Lehrkräfte ausgeschieden.

Im Tätigkeitsbericht 2007 schrieben wir: „Die Bugwelle der Ruhestandsversetzungen wird uns in ca. fünf Jahren erreichen“. Sie hat uns bislang nicht erreicht, aber es schwappt schon und die Zahlen steigen kontinuierlich an (2011 zu 2007: Anstieg um knapp 10%).

S ⇒ Sozialarbeiter/innen

Letztmals wurden vor zwei Jahren zwei unbefristete Verträge mit Sozialarbeiterinnen an berufsbildenden Schulen abgeschlossen. Alle zusätzlich eingestellten Sozialarbeiter/innen sind Beschäftigte bei freien Trägern und sind über die Kooperati-

on mit dem Sozialpädagogischen Institut an unsere Schulen gekommen.

In diesem Jahr hofften wir, dass sechs zusätzliche Stellen, die unsere Schulen aufgrund des Bildungs- und Teilhabegesetzes bekommen sollten, zu unbefristeten Arbeitsverträgen für Sozialarbeiter/innen bei der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung führen. Doch weit gefehlt. Obwohl dieses Gesetz langfristig angelegt ist, werden diese sechs Stellen abermals von Mitarbeiter/innen freier Träger besetzt. Die Verträge laufen bis zum Jahresende 2011 und ein Anschlussvertrag für ein weiteres Jahr ist geplant.

Wir meinen, Sozialarbeiter/innen, die Jugendlichen Perspektiven weisen sollen, brauchen selbst eine Perspektive. Befristete Beschäftigung bietet keine. Und zum Schluss: Bildung und Erziehung sind eine staatliche Aufgabe. Und die unbefristete Beschäftigung gehört in die öffentliche Hand.

T ⇒ Tarifliche Eingruppierung

Eingruppierung von Neueingestellten - ein weites Feld mit reichlich Problemen und unendlich hohem Beratungsbedarf. Bei sog. Laufbahnbewerber/innen ist der Beratungsbedarf nicht ganz so hoch, umso mehr aber bei Quereinsteiger/innen und Fachpraxislehrer/innen und wegen des Angleichungstarifvertrages jetzt auch bei den anderen Beschäftigten in unseren Schulen. Bei der Zuordnung zur Entgeltgruppe entwickelt die Behörde ungeahnte Kreativität, um Geld einzusparen - wir sind im Rahmen unseres Mitbestimmungsrechts damit befasst, dieser Kreativität die Grenzen aufzuzeigen und Verschlechterungen zu verhindern, und wir leisten individuelle aktive Beratung. Auch bei der Zuordnung zu einer individuellen Erfahrungsstufe gestattet sich die Behörde bei der Anwendung von § 16 TV-L leider unendlich viel Gestaltungsspielraum. Auch hier sind wir in jedem Einzelfall bemüht, das Beste für Sie herauszuholen.

U ⇒ Umsetzungen

Ein leidiges Thema! Wir hatten sie im laufenden Berichtsjahr und jetzt stehen schon wieder welche an. Wir können sie nicht verhindern, denn wir sind dabei nicht in der Mitbestimmung. Was wir aber können, und das tun wir auch, ist, darauf zu achten, dass es ein geregeltes Verfahren gibt und der Willkür nicht Tür und Tor geöffnet sind. In der Dienstvereinbarung, die Grundlage unseres Handelns ist, konnten wir zwei Neuerungen aushandeln. Eine betrifft die Weitsicht. Ab sofort schaut die Behörde bei erwarteten Personalausritten wenigstens vier Monate in die Zukunft. Das bedeutet, dass ab sofort bei Umsetzungen zum Schulhalbjahr (⇒ (dank der) Arbeitszeitkonten) die zum Schuljahresende erwarteten Ruhestandsaustritte berücksichtigt werden. Und wir konnten

in das Umsetzungskarussell eine individuelle Bremse einbauen, über die sich vor allem jüngere Kolleg/innen freuen werden. Wer unbefristet umgesetzt wird/wurde, genießt jetzt für die Dauer von drei Jahren einen Umsetzungschutz.

V ⇒ Verschwiegenheit des Personalrates

„Aber bitte nicht meinem Schulleiter sagen!“ Oft wird von Kolleg/innen diese Aussage zu Beginn einer Beratung (⇒ Beratung) getätigt. Diese geäußerte Sorge ist unberechtigt, das oberste Prinzip der Personalratsarbeit ist Verschwiegenheit. Nach § 11 Personalvertretungsgesetz Berlin (Schweigepflicht) ist jedes Personalratsmitglied verpflichtet, über die ihm „bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren“. Danach handeln wir, **darauf können Sie vertrauen!**

W ⇒ Wichtiges (?) aus der Koalitionsvereinbarung

Die Inhalte der Koalitionsvereinbarung bieten viel Spielraum für Interpretationen. Wir wollen uns daran nicht beteiligen. Einige Aussagen können und wollen wir uns aber nicht verkneifen: Alle in unseren Schulen arbeitenden Menschen brauchen Entlastungen, und Entlastungen kosten Geld. Das Wort kostenneutral ist vom Begriff Umschichtungen abgelöst worden – das heißt mit anderen Worten: Wenn an einer Stelle im Bildungsbereich über Verbesserungen nachgedacht wird, wird es Verschlechterungen in anderen Bereichen geben. Es ist höchste Zeit, dass die Aufwendungen für die Bildung unserer Kinder und

Jugendlichen in allen Bildungseinrichtungen als Investitionen in die Zukunft der Stadt verstanden werden. Und es wird unsere gemeinsame Aufgabe sein, diesen systemischen Wechsel bei den Politiker/innen einzufordern.

X und Y

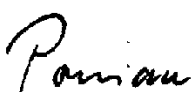
... werden weiterhin wegen Bürokratieabbaus ignoriert. Denken auch Sie darüber nach, was Sie im Schulalltag ignorieren können, ohne dass die Qualität Ihres Unterrichts leidet!

Z ⇒ Zumessungs-Richtlinien

werden jedes Jahr mit Beteiligung des Hauptpersonalrats (HPR) erlassen. In ihnen enthalten sind u. a. die Klassenfrequenzen sowie die Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden für besondere Aufgaben an den Schulen. Im Sommer 2011 haben wir uns gemeinsam mit dem HPR darum bemüht, Entlastungsstunden für die Kolleg/innen zu bekommen, die die sog. Nichtschülerprüfungen bei den Erzieher/innen organisieren und abnehmen. Die Kolleg/innen sind dadurch erheblich höher belastet worden. In der Dienststelle war auch eine Lösung gefunden worden, allerdings hat diese das Licht der Welt in den Zumessungs-Richtlinien nicht erblickt. Beteiligt an dem Lösungsversuch waren Frau Kuhlich, Herr Pieper, Herr Laube und Frau Zinke. Und jetzt das Rätsel: Wer hat die Entlastungsstunden verhindert? Ein Lösungshinweis: Es gibt einen klaren Zusammenhang mit dem Buchstaben im vorliegenden Tätigkeitsbericht.

Seit dem 28. November wissen wir es: die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (oder in einer anderen Reihenfolge) wird Frau Scheeres leiten. Die Bereiche Jugend und Familie wird das sicherlich freuen, bekommen sie doch endlich die Chance, innerhalb des Hauses wahrgenommen zu werden. Für Bildung und Wissenschaft bleibt erst mal ein Fragezeichen. Aber in einem Start ohne Vorschusslorbeeren kann auch die große Chance stecken. Und deshalb formulieren wir nur unsere größten Wünsche:

Wir wünschen uns von unserer neuen Senatorin nicht nur Lob für die geleistete Arbeit an allen Arbeitsplätzen in unseren Schulen – gelobt wurden wir von Herrn Zöllner genug. Vermisst haben wir, dass die Belastung an den Arbeitsplätzen wahrgenommen wird, und verpasst hat der scheidende Senator das vehemente öffentliche Eintreten für eine Entlastung. Die Lehrerinnen und Lehrer erwarten Entlastung, insbesondere die älteren Kolleg/innen, damit sie gesund bleiben können. Und wir wissen, dass gesunde ältere Lehrkräfte auch die jungen entlasten. Entlastung und personelle Unterstützung brauchen auch unsere Schulsekretärinnen. Wir wünschen uns, Zeit zum Umsetzen der Kooperationsaufgaben in der Berufsorientierung und für die studienqualifizierenden Bildungsgänge. Und noch ein Wunsch kurz vor dem Nikolaustag: eine reformfreie Zeit wäre hübsch.



Rosemarie Pomian
Vorsitzende PRzBS