Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Tempelhof-Schöneberg

Wir laden zur Personalversammlung ein

Donnerstag, 12.11.2026 **Beginn: 12.00 Uhr**

Ort: Urania Berlin **Einlass: 11.15 Uhr**

Tätigkeitsbericht

Oktober 2025 bis November 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie in jedem Jahr informieren wir Sie über die Arbeit des Personalrats. Unseren Tätigkeitsbericht legen wir schriftlich vor, damit Sie in Ruhe einen Überblick gewinnen können.

Wie stets hat der Personalrat **gegenüber der Personalstelle** zahlreiche Anliegen und Angelegenheiten vertreten und bearbeitet, die einzelne Kolleg*innen betreffen. **Mit der Schulaufsicht** haben wir regelmäßig über Anliegen von einzelnen Kolleg*innen, Beschäftigtengruppen, eFöBs und ganzen Kollegien sowie zu Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung verhandelt. Im Juni 2026 hat der Personalrat als Gast auf einer **bezirklichen Schulleitertagung** die beiden Arbeitsgruppen zum „*Umgang mit schwierigen Kolleg*innen*“ besucht. Der Personalrat hat den Schulleitungen gegenüber den **Standpunkt der Beschäftigtenvertretungen** dargelegt und **Grundzüge des Personalvertretungsrechts erläutert**.

In diesem Kontext merken wir kritisch an, dass in unserem Bezirk einige wenige Schulleitungen ein **bewusst negatives Bild vom Personalrat** zeichnen und **Beschäftigten** davon **abraten**, sich an uns zu wenden. Einzelne Schulleitungen haben sich gar auf angebliche Äußerungen des Personalrats berufen, die wir nie getätigt hatten. Oft heißt es, der Personalrat würde Verfahren verzögern oder Beurteilungen verschleppen („*liegt alles beim Personalrat*“). Das **Personalvertretungsgesetz** aber schreibt uns als den einzigen Beteiligten in allen Einzelpersonen betreffenden Angelegenheiten **enge Fristen** von einer oder zwei Wochen vor. Schulleitungen, Schulaufsicht, Personalstelle und die Entscheider*innen im Ministerialbereich kennen keine Fristen. Der **Personalrat** drängt darauf, dass **alle Stellen zügig** ausgeschrieben werden, **faire Verfahren** stattfinden, **Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen eingehalten** werden, **Kolleg*innen gut beraten** werden und dass **Interessen der Beschäftigten auch in Konfliktsituationen gewahrt** werden und **Schule für alle ein guter Arbeitsort** wird.

Dazu haben wir wie früher schon die Interessen der Beschäftigten unseres Bezirks **auch im Gesamt- und im Hauptpersonalrat** vertreten. Das ist relevant für unser aktuell **wichtigstes Projekt**: den **Initiativantrag zur Arbeitszeiterfassung von Lehrkräften im Deputat**. Er soll verhindern, dass Lehrkräften ohne **Berücksichtigung ihrer realen Arbeitszeit** immer neue Aufgaben zugewiesen werden.

Die **Rechtslage verpflichtet den Arbeitgeber** zur Einführung einer **Arbeitszeiterfassung**. Deshalb haben wir schon **2023/24** die **Berliner Arbeitszeit- und -belastungsstudie** der **Universität Göttingen** unterstützt. Unter dem Eindruck ihrer Ergebnisse sagte die Senatorin Fr. Günther-Wünsch im Juni 2025 eine Arbeitszeiterfassung auch zu. Als es aber durch unseren Initiativantrag im Juli 2025 damit ernst und praktisch wurde, erbat die **Behörde Aufschub**. Dann tat sie **nichts mehr**. Darauf stellten wir im März 2026 einen **zweiten, überarbeiten Initiativantrag** zur Arbeitszeiterfassung. Zweimal verhandelten wir gem. Personalvertretungsgesetz mit der Behörde, vergeblich. Ihre **grundsätzliche Ablehnung** begründet sie u.a. mit Hinweis auf Zuständigkeiten des Hauptpersonalrats. Obwohl wir rechtlich anderer Auffassung sind, tragen wir **unseren Gestaltungswillen** nun in den Hauptpersonalrat.

Die **negative Haltung der Senatsbildungsverwaltung widerspricht** der **EU-Arbeitszeitrichtlinie** von 2003, den Urteilen des **Europäischen Gerichtshofs** 2019 und des **Bundesarbeitsgerichts** 2022 sowie dem **Arbeitsschutzgedanken** des **Arbeitsschutzgesetzes**.[1] So stößt unser Initiativantrag auf das Interesse von Personalräten in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen; auch mit Personalräten in anderen Bundesländern stehen wir im Austausch. In **Bremen** begann mit dem Schuljahr ein **Pilotprojekt zur Arbeitszeiterfassung**. Es ist **möglich, wenn man will**: Arbeitszeiterfassung **zum Gesundheitsschutz** lässt sich auch in Berlin umsetzen, ohne großen Aufwand, ohne große Reformen. Die **Studie der Universität Göttingen** weist den Weg. Wir haben die **nötige praktische Expertise** generiert. **Wir sind bereit**.

Die **SenBJF** aber **lässt es an der nötigen Fürsorge fehlen**. Sie setzt auf ein Konzept datengestützter Schulentwicklung, **ignoriert** aber **alle Daten zur Arbeitsbelastung von Lehrkräften**. Stattdessen führt sie neue Vergleichsarbeiten und weitere Aufgaben ein. Die chronische **Überlastung** der Lehrkräfte führt

[1] Siehe EuGH 14.05.2019 – C 55/18; weiter BAG 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 sowie § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.

zu **schlechten Bildungsergebnissen** bei Schüler*innen, die Förderung brauchen, zu **hohen Teilzeitquoten** und Lehrkräftemangel. Der aber wird angesichts der **Finanzlage** entschlossen klein gerechnet: Offiziell ist unser Bezirk gut ausgestattet. Doch wirkt die **Mangelsituation** auch in unsere Kollegien.

Die **Verschlechterung der Zumessungsrichtlinien** intensivierte viele Belastungen zusätzlich. In einigen Kollegien entstanden **Konflikte um Teilzeitkonzepte**, die nicht ausführlich oder transparent diskutiert worden waren, in anderen wird der Umfang des **Unterrichtseinsatzes von Schulleitungen** kritisch bewertet. An wenigen Schulen führte die **Qualität der Stundenplanung** zu Missmut. Während an man-chen Standorten **Schulentwicklung auf dem Rücken der Kolleg*innen** betrieben wird, zeichnen sich **viele Schulleitungen** durch **kluge und kreative Verwaltung des Mangels** positiv aus.

Ausstattung mit Lehrkräften an allen Schularten

Das Personalvertretungsgesetz sieht bei allen Einstellungen die **Mitbestimmung** des Personalrats vor. Dabei achten wir vor allem darauf, dass die Verfahren **transparent** und nach den vorgegebenen und **mit der Schulaufsicht besprochenen Standards** durchgeführt werden.

Mit Stand vom 1.8.2026 stellen Lehrkräfte, die ihren Vorbereitungsdienst abgeschlossen haben, mit ca. 45% die größte Gruppe der Einstellungen für das Schuljahr 2026/27. Es folgen Studierende und Kolleg*innen ohne volle Lehrbefähigung (LovL). Eine kleinere Gruppe bilden Pensionär*innen und Kolleg*innen, die in den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst gewechselt sind.

Neu hinzugekommen sind die sog. Flexmaster, d.h. Studierende, die ein duales Masterstudium in der Tätigkeit einer Lehrkraft mit gleichzeitiger Anerkennung des Praxissemesters absolvieren.

Wir setzen uns weiterhin dafür ein, dass **Quereinsteigende in ihrer Ausbildungsphase** die **nötige Unterstützung** erhalten. Einige von ihnen haben in Belastungssituationen unsere Beratung gesucht.

Für **LovL** fordern wir **Weiterbildungsmaßnahmen**, damit sie nach weiterer Qualifizierung den Laufbahnbewerber*innen auch in der Bezahlung gleichgestellt werden.

Multiprofessionelle Kollegien

Bei Einstellung und Bewerberverfahren dieser neuen Gruppe von Kolleg*innen sieht das Personalvertretungsgesetz die Mitbestimmung des Personalrats vor. Wir haben darauf geachtet, dass die **Verfahren berufsgruppenorientiert, transparent** und **fair** durchgeführt wurden.

Der Personalrat achtet auch darauf, dass die Kolleg*innen **korrekt eingruppiert** werden. Selbstverständlich stehen wir auch ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Ausstattung mit weiterem pädagogischem Personal

Bei der Einstellung des „weiteren pädagogischen Personals“ (Erzieher*innen, Betreuer*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen, Pädagogische Assistenzen, Sozialarbeiter*innen, Psycholog*innen, Musiktherapeuten) sieht das Personalvertretungsgesetz die Mitbestimmung des Personalrats vor. Gemeinsam mit der Fachaufsicht bemühten wir uns, alle offenen Stellen schnellstmöglich zu besetzen.

Tab 1: Einstellungen: weiteres pädagogisches Personal (unbefristete Einstellungen/Entfristungen/befristete Einstellungen)

Erzieher*in	befr.	bbA	Fachkraft f. Integration	befr.	Betreuer*in	PU	befr.	PA	befr.	Psych.	Musiktherapeut
21	9	11	9	5	9	7	6	7	2	3	1

Bis zum 1.10.2026 wurden zusätzlich **11 Erzieher*innen in der berufsbegleitenden Ausbildung** eingestellt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Möglichkeit zum Sonderurlaub nach § 28 TV-L nahmen im Schuljahr 51 Kolleg*innen wahr.

Ergänzende Förderung und Betreuung (eFöB)

Am 17.06. führten wir mit den Erzieher*innen und Betreuer*innen eine Teil-PV zu ihren Arbeitsbelastung durch. Dabei wurden die Befunde der zehn Jahre zuückliegenden Rudow-Studie mit einer neuen wissenschaftlichen Umfrage mit dem heutigen Stand verglichen. Das Ergebnis überrascht nicht: Die Arbeitsbedingungen haben sich nicht verbessert.

Wir haben **zwölf eFöB-Bereiche im Feriendienst an Grundschulen** besucht und zu zahlreichen Fragen und Anliegen (z.B. Überlastungsanzeigen, Umsetzungen, Urlaub außerhalb der Ferien) beraten.

So konnten wir die Erzieher*innen über **die auch ihnen zustehende Gesundheitsstunde** informieren.

Insgesamt überprüften wir 106 Eingruppierungen für das weitere päd.Personal.

Ausstattung mit Verwaltungsleiter*innen und Schulsekretär*innen

Der Personalrat war bei allen **sieben Einstellungsverfahren** beteiligt, bei denen **12 Schulsekretär*innen** und **3 Verwaltungsleitungen** eingestellt wurden. Damit ist unser **Bezirk offiziell voll ausgestattet**.

Eingruppierungen und Stufenzuordnungen

Die Personalstelle legt zur Mitbestimmung dem Personalrat die **Eingruppierungen und Stufenzuordnungen** vor. Im Zeitraum vom Oktober 2025 bis zum 24.09.2026 wurden insgesamt 338 Eingruppierungen bearbeitet. Der Personalrat lehnte einige Eingruppierungsvorlagen ab, weil Kolleg*innen erkennbar zu ihrem Nachteil eingruppiert worden waren. Die **Ablehnungen durch den Personalrat** führten in den meisten Fällen zu **korrigierten Vorlagen seitens der Personalstelle**.

Gelegentlich wird die Vorlagefrist von vier Wochen bei der Eingruppierung von Lehrkräften überschritten. Die Berechnung der förderlichen Zeiten für die Stufenzuordnung gilt laut Personalstelle als besonders umfangreich, sodass die korrekte Eingruppierung oft erst nach längerer Zeit erfolgt. Bei der Einstellung von Kolleg*innen mit befristeten Verträgen (PKB und zentrale Nachsteuerung), von Quereinsteiger*innen und Tarifbeschäftigten mit laufbahngerechter Ausbildung ist eine Anerkennung förderlicher Zeiten möglich. Dazu muss bei der Einstellung das Formblatt Z610 eingereicht werden. Die Lehrkraft muss sicherstellen, dass alle Abschlüsse und Verträge der Personalstelle vorliegen.

Für die Besoldung und erste Stufenfestsetzungen bei Beamtinnen und Beamten sieht die Behörde leider keine Mitbestimmung durch den Personalrat vor. Prüfen Sie daher Ihre Eingruppierung bzw. Ihre erste Stufenfestsetzung unbedingt selbst (z. B. hinsichtlich der Anerkennung von Kindererziehungszeiten oder Pflegezeiten für Angehörige). Wenden Sie sich ggf. zur Beratung an den Personalrat!

Pensions- und Ausstiegsberatung

Regelmäßig führten wir Beratungen und Berechnungen zum Ruhestand durch. Diese **Termine** sind bei den Kolleg*innen **stark nachgefragt**. Damit übernimmt der **Personalrat** im Sinne der Beschäftigten eine Aufgabe, die **eigentlich von der Personalstelle, d.h. vom Arbeitgeber, zu erfüllen** wäre.

Umsetzungen

Der **Personalrat** hat alle Kolleg*innen **beraten**, die sich mit dem Wunsch nach einer Umsetzung an uns wandten. Bei einem Umsetzungswunsch ist es grundsätzlich sinnvoll, selbst aktiv nach einer geeigneten Schule zu suchen. Unsere Erfahrung zeigte, dass sich eine Umsetzung wesentlich leichter realisieren ließ, wenn vorher eine passende Schule gefunden worden war.

Funktionsstellen

Der Personalrat achtet bei Stellenbesetzungsverfahren darauf, dass alle Bewerber*innen **fair, gleich und unparteiisch** behandelt werden. In der Regel ist der Personalrat am Auswahlverfahren beteiligt und hat Einsicht in die Personalakten. Abschließend wird der begründete Auswahlvermerk im Rahmen der Mitbestimmung geprüft.

Im Berichtszeitraum hat der Personalrat an 21 **Auswahlverfahren** (5 an ISS, 8 an Gymnasien, 8 an Grundschulen) **teilgenommen**.

Dienstliche Beurteilungen

Tab. 2: Anzahl der Beurteilungen nach Schulart

Schulart	Abendschule/Kolleg	Grundschule	ISS	Förderzentrum	Gymnasium
Beurteilungen	1	62	41	7	30

Im Berichtszeitraum lagen uns **141 dienstliche Beurteilungen** zur Mitwirkung vor: 61 Beurteilungen auf eigenen Antrag, 17 Regelbeurteilungen, 59 Beurteilungen zur Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe, 1 Beurteilung wg. Umsetzung und 3 Beurteilungen für Ämter in leitender Funktion.

Es ist **Aufgabe des Personalrats**, darauf zu achten, dass im Beurteilungsprozess **alle Bestimmungen eingehalten** werden. Haben Kolleg*innen hierzu Fragen oder sollten Sie mit der **Gesamtbewertung oder einzelnen Elementen der Bewertung** Ihrer dienstlichen Beurteilung **nicht einverstanden** sein, können Sie sich an den Personalrat wenden. Es ist **unsere Aufgabe, Sie zu beraten**.

Aus unserer Erfahrung können wir Sie als Kolleg*innen nur darin bestärken, dass Sie **schon bei der Fertigung** der dienstlichen Beurteilung **in einen Dialog mit ihren Schulleitungen eintreten**. Sprechen Sie Punkte, mit denen Sie nicht einverstanden sind, offensiv an und **drängen Sie auf Änderung**! Nach Aushändigung des Entwurfs der Beurteilung durch die Schulleitung haben Sie zwei Wochen Zeit zur Stellungnahme. Wenden Sie sich bei Fragen im Vorfeld und bei Unstimmigkeiten an den **Personalrat**, **bevor Sie eine Unterschrift leisten**. Wir im Personalrat stehen Ihnen beratend zur Verfügung.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Schuljahr 25/26 wurden **fast alle** geplanten **Schulsicherheitsbegehungen** durch den Sicherheitstechnischen Dienst der Behörde und das Arbeitsmedizinische Zentrum der Charité Berlin (AMZ) unter **Beteiligung des Personalrats** durchgeführt.

An einzelnen Schulen wurden **Schimmel** oder **bauliche Mängel** festgestellt.

Meist gab es **keinen Ruhe- und Stillraum** in den Schulen.

Mehrere Schulleitungen berichteten von **erhöhter Belastung** der Beschäftigten (z. B. **Lärm**, hohe **Temperaturen**, **Raummangel**, fordernde **Eltern**, **Beleidigungen** und **Übergriffe** durch Schüler*innen).

Kritisch müssen wir anmerken, dass der Personalrat **über dienstbezogene Gewaltvorfälle** gegen Kolleg*innen **keine Meldung mehr erhält.** Bitte **informieren Sie** uns ggf. **direkt selbst**!

Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen (GBU)

Ein Element der **gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen** ist die Erfassung **psychomentaler Belastungen**, damit sie reduziert bzw. beseitigt werden können. Der bezirkliche **Ausschuss für Gesundheitsmanagement (AGM)** verfolgt unter **Teilnahme des Personalrats** das Modell der Arbeitssituationsanalyse. Die **Schulen** konnten sich für die entsprechenden **Workshops** anmelden. Aus unserer Region beteiligten sich fünf Grundschulen, drei ISS und ein Förderzentrum.

Der Personalrat nutzt seine **Mitwirkungsrechte**, um diese **Workshops** und die Steuerungsgruppen zu begleiten, zu unterstützen sowie die Umsetzung der Ergebnisse sicherzustellen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Personalrat begleitet und unterstützt auf Wunsch die Beschäftigten bei **BEM-Gesprächen** (**betriebliche Eingliederungsmaßnahmen**). Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist **freiwillig**. Das hierbei übliche **Präventionsgespräch** dient dazu, Dienstunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Dienstunfähigkeit vorzubeugen und sowohl Arbeitsplatz als auch Arbeitskraft zu erhalten.

Konkrete **Unterstützungsangebote**, die in BEM-Gesprächen gemacht werden können, sind z.B.:

- vorbereitende Beratung
- stufenweise Wiedereingliederung
- berufsbegleitende Rehabilitationsmaßnahmen
- Anpassungen bei der Unterrichtsverteilung und der Gestaltung des Stundenplans
- Entlastung bei der Klassenleitung
- Entlastung von Vertretungsunterricht und Aufsichtstätigkeiten
- technische Gestaltung des Arbeitsplatzes

Der Personalrat empfiehlt meist, das Angebot zum Präventionsgespräch anzunehmen.

Es kann jedoch Gründe geben, das BEM-Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt zu führen oder darauf zu verzichten, da im Einzelfall viele Faktoren die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit beeinflussen.

Die enge **Zusammenarbeit** des **Personalrats** mit der **Frauenvertretung** und der **Schwerbehindertenvertretung** sowie deren **Teilnahme an den Präventionsgesprächen** hat für die Betroffenen in vielen Fällen zu guten Ergebnissen geführt. Daher sollten alle Kolleg*innen unsere Expertise nutzen, sich von uns **beraten** und beim Präventionsgespräch **begleiten** und **unterstützen** lassen.

Regelmäßige Gespräche mit der Schulaufsicht und Fachaufsicht

Der Vorstand unseres Personalrats führt regelmäßige sowie anlassbezogene Gespräche mit der Schulaufsicht. Hierbei konnten zahlreiche Probleme gelöst werden, meist im Sinne der Kolleg*innen.

Zusammenarbeit mit den anderen Beschäftigtenvertretungen

Alle Beschäftigtenvertretungen (der **Personalrat**, die **Frauenvertreterinnen** und die **Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten**) stehen in vertrauensvollem Austausch. Sie alle führen regelmäßige Gespräche mit der Schulaufsicht. Dabei koordinieren alle Beschäftigtenvertretungen ihre Arbeit so, dass sich ihre unterschiedlichen Kompetenzen in der Praxis ergänzen.

Unsere Sprechstunden – wir beraten Sie und helfen bei Ihren Anliegen

Bei Fragen an den Personalrat erreichen Sie uns **täglich** unter 90277-6473 (Sekretariat).

Unsere **Sprechzeiten** sind **dienstags von 13.00 Uhr bis 15.00 Uhr** und **donnerstags von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr**. Sie erreichen uns unter den Telefonnummern 90277-6199, -3367, -5355 und -6482.

Für das **weitere päd. Personal** gibt es **zusätzliche Termine** am Vormittag nach Vereinbarung.

Wenn Sie **persönlich** zu uns kommen möchten, finden Sie uns im **3. Stock** in den **Räumen 338 bis 346** der **Alarichstraße 12-17**, 12105 Berlin. Wenn möglich, **vereinbaren** Sie bitte einen **Termin**.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer **Website:**
https://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/tempelhof-schoeneberg/

Es grüßt Sie
Ihr Personalrat