



Tätigkeitsbericht des Personalrates 2020/2021



Hartmut Schurig

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, Corona hat uns fest im Griff, noch immer. Viele merken es dann, wenn die tägliche Arbeit schneller erschöpft, als wir es aus den Vorjahren kannten, wenn die Nerven Anfang Oktober schon so blank liegen, als wäre es bereits Dezember. Der Personalrat musste im Vorjahr kurzfristig die jährliche Personalversammlung absagen, bislang nie dagewesen. Die Berliner Infektionsschutzverordnung ließ uns keine Wahl. Auch in diesem November mussten wir uns auf Bedingungen einlassen, die wir eigentlich nicht wollten. Die 2G-Regel schließt einen Teil des Personals von der Teilnahmemöglichkeit an der PV aus. Mit 3G hätten wir erneut ganz absagen müssen.

Wir alle versuchen, unter den gegebenen Bedingungen das Beste herauszuholen, Sie für Ihre *Schülerinnen*, wir für Sie, unsere Beschäftigten. Von den Schwerpunkten unserer Arbeit erfahren Sie in diesem Bericht. Wir haben auch unsere Rechtstipps A-Z gründlich überarbeitet. Diese können Sie bei uns im PR und auf der PV erhalten. Wir wünschen Ihnen Gesundheit und Optimismus für die vor uns liegenden Aufgaben.

Apropos „*Schülerinnen*“, wir verwenden in diesem Bericht jeweils die weibliche Form (auch wenn es sich nicht in jedem Einzelfall durchhalten lässt) und meinen damit alle geschlechtlichen Orientierungen.

Corona - Gefahr und Innovationsschub zugleich (Schurig)

Seit fast zwei Jahren wird unsere Arbeitswelt von dieser pandemischen Lage diktiert. In kürzester Zeit mussten unsere Beschäftigten mit völlig neuen Arbeitsbedingungen und Arbeitsmethoden umgehen, der traditionelle Präsenzunterricht war auf lange Zeit unmöglich geworden. Die notwendige Kreativität hat Mängel aufgezeigt und Chancen eröffnet. Auf zwei Sachverhalte soll in diesem Bericht näher eingegangen werden, auf den Schutz der Beschäftigten und auf die nahezu erzwungene Ausbreitung digitalen Arbeitens überwiegend ohne materielle Basis an den Schulen.

Im Frühjahr 2020 mussten große Beschäftigtengruppen vor den **gesundheitlichen Gefahren** von Covid-19 geschützt werden. Für die definierten Risikogruppen mussten spezielle Schutzvorkehrungen bereitgestellt werden. Bereits im Frühjahr war es uns gelungen, mit der Dienststellenleiterin ein Verfahren und ein Formular für die individuelle Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln. Dieses Verfahren findet seither erfolgreich Anwendung. Der Personalrat nahm an zahlreichen Gesprächen mit besonders Gefährdeten in den Schulen teil und half so Schutzmaßnahmen zu sichern.

Unsere Beschäftigten informierten wir mit regelmäßigen PR-Infos, teilweise in rascher Folge (siehe dazu die Übersicht am Ende des Berichtes). Ein Initiativantrag des PR vom Schuljahresbeginn lenkte die Aufmerksamkeit der Dienststellenleiterin



auf die Sicherung von Schutzmaßnahmen nach Wiederaufnahme des Unterrichts und der Einführung der Testpflicht für Schülerinnen und Pädagoginnen. Die aufgeworfenen Fragen und Probleme schienen vier Wochen später geklärt, neue Beschwerden gingen beim PR nicht ein.

Eine beispiellose **Digitalisierungswelle** ging durch die Bildungsarbeit, als Unterricht außerhalb der Schule den Bildungserfolg sichern sollte. Ein dringend benötigter Prozess, der sich auf keine tragfähige Basis stellen konnte. Bis auf Ausnahmen gab es keine dienstlichen digitalen Endgeräte, keine Software, keine Konzepte. Schulen bemühten sich selbstständig um Lösungen und so blühte eine digitale Vielfalt in bunter Pracht. Manches funktionierte, vieles nicht. Doch, gemessen an den Forderungen des Datenschutzes (DSGVO) und des Personalvertretungsgesetzes war diese bunte Vielfalt trügerisch. Nur die wenigsten digitalen Projekte standen auf soliden legalen Füßen. Der Personalrat hatte mit der Dienststellenleiterin im August 2020 eine Dienstvereinbarung zur digitalen dienstlichen Kommunikation abgeschlossen – ein echter Erfolg für alle Beteiligten! Sie sollte es uns gemeinsam ermöglichen, den Schulen, die es wünschten, schnell zu einem rechtsfesten Weg der Dienstmail-Kommunikation zu verhelfen. Einige Schulen nutzten diesen Weg, weitere verbanden dies auch mit der Einführung von Lern- und Schulorganisationssoftware, beispielhaft seinen genannt: Dienstmail über externe Provider, HPI-Schul-Cloud, Web-Untis, Edupage, Sdui. Der Wunsch der Schulen

nach einfacher barrierefreier digitaler Kommunikation, nach Stunden- und Vertretungsplanung, Raumplanung und Klassenbuchführung inkl. Anwesenheitskontrolle, und alles auf digitaler Basis, ist allzu verständlich. Dennoch werden bei diesen Tätigkeiten eine Fülle personengebundener Daten verarbeitet und eine irgendwie geregelte Kontrolle über die eigene Arbeitszeit rinnt uns durch die Finger. Den Datenschutz sowie Kontrolle und Mitbestimmung durch die Personalvertretungen werden wir weiter mit Nachdruck einfordern. Derzeit - ohne dienstliche Endgeräte für alle und ohne gesetzlich verbriefteter Mitbestimmung - geht es rechtsfest nur auf freiwilliger Basis. Aber die Senatsbildungsverwaltung hat sich endlich auf den Weg gemacht. Näheres berichten wir auf der Personalversammlung.

Einstellungen Lehrkräfte (Fröhlich)

Das zweite Jahr in Folge hat die Covid-Infektionslage dafür gesorgt, dass aus den üblichen Einstellungsrunden kleinere, regionale Veranstaltungen wurden. Diese Konstellation ist wohl für Auswahlkommission und Bewerberinnen angenehmer.



Franziska Fröhlich

Einzustellen gab es reichlich: Im Winter gab es 105 unbesetzte Stellen, zu Schuljahresbeginn etwa 290. Diese konnten nur zu einem geringen Teil mit ausgebildeten Lehrerinnen besetzt werden: Zum Februar wurden 23 eingestellt, zum August 59. Weiterhin konnten Quereinsteigerinnen eingestellt werden - Hochschulabsolventinnen, die nicht Lehramt studiert haben und die jetzt die methodisch-didaktische Ausbildung in den berufs begleitenden Studien oder im berufs begleitenden Referendariat ergänzen.



Zum Februar konnten 22 von ihnen eingestellt werden, zum August 51. Glücklicherweise haben sich auch wieder viele Personen gefunden, die befristet in unseren Schulen unterrichten: 42 im Winter und 192 im Sommer. Unter ihnen sind Pensionärinnen und Rentnerinnen, Masterstudentinnen, unsere Kolleginnen in den Willkommensklassen und viele andere. Neu im vergangenen Jahr waren die Einstellungen für den so genannten „Verstärkerpool“ - hier wurden Menschen eingestellt, um die Ausfälle von Kolleginnen mit erhöhtem Risiko zu ersetzen und/oder kleinere Gruppen zu betreuen. Viele von ihnen haben sich so gut in unseren Schulen eingearbeitet, dass sie auch in diesem Schuljahr in unserem Bezirk tätig sind.

Trotz all dieser vielen Menschen konnten noch nicht alle Stellen besetzt werden. Es wird versucht, diese Lücken durch fortwährende Einstellungen zu schließen. Zwar konnten an allen Schulen die Studentafeln (überwiegend) abgedeckt werden, dennoch kommt es an vielen Schulen notgedrungen zu Kürzungen von Teilungsstunden und Stunden für Sprachförderung, sonderpädagogischer Förderung und Profilbedarfen.

Natürlich wurden auch im vergangenen Jahr pädagogische Unterrichtshilfen eingestellt. In diesem Bereich gibt es noch immer mehr Bewerberinnen als verfügbare Stellen, sodass alle Stellen besetzt werden konnten. Dies liegt auch daran, dass viele (Fach)Erzieherinnen trotz Gehaltseinbußen als pädagogische Unterrichtshilfen arbeiten wollen.

Einstellungen des weiteren pädagogischen Personals (Locker)

Wie schon im vorigen Berichtszeitraum mussten auch in diesem Jahr, Corona bedingt, die Einstellungsgespräche in kleinen regionalen Gruppen stattfinden. Der Personalrat bemängelte erneut, dass der Beginn der Einstellungen sehr spät erfolgte und der Bearbeitungszeitraum sehr begrenzt war.



Birgit Locker

Der Personalrat beteiligte sich an allen Einstellungsverfahren. Er achtete darauf, dass die Gespräche für alle Bewerberinnen unter fairen Bedingungen verliefen. Unsere Region wird durch 24 Regelerzieherinnen an Grundschulen, 3 Erzieherinnen an Förderzentren, 9 Betreuerinnen und 9 Facherzieherinnen verstärkt, und 8 Erzieherinnen in der berufs begleitenden Ausbildung fanden ihre Praxisschulen in unserem Bezirk.

Auch an den Bewerbergesprächen für drei koordinierende Fachkräfte nahm der Personalrat teil.

Seit diesem Schuljahr gibt es drei weitere Möglichkeiten sich für die ergänzende Förderung und Betreuung zu bewerben. 1. Beschäftigte als Betreuerin an Schulen und in Klassen mit sonderpädagogischen Förderschwerpunkt und an inklusiven Schwerpunktschulen (berufsbegleitende Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin). Hier konnten wir eine Kollegin einstellen. 2. Beschäftigte in der Tätigkeit einer Erzieherin an Grundschulen (Quereinstieg aus verwandten Berufsgruppen aus dem Gesundheitsbereich). Auch hier erfolgte eine Einstellung. 3. Quereinstieg aus verwandten pädagogischen Berufsgruppen. Hier gab es keine Bewerberinnen für den Bezirk.

Im Februar ging die Bücherwurm-Grundschule am Weiher in freie Trägerschaft. Ein Großteil der Kolleginnen wollte in Marzahn-Hellersdorf bleiben. Dieser Wunsch konnte realisiert werden. Der Personalrat begleitete und unterstützte die Kolleginnen während des gesamten Prozesses.

Um den Personalmangel durch Corona im Erzieherinnenbereich (viele Kolleginnen gehören zur Risikogruppe) zu verringern, stellte die Behörde im Februar 2021, unter Beteiligung des Personalrates vier Kolleginnen für den sogenannten Verstärkerpool befristet bis 31.07.2021 ein. Voraussetzung war ein Abschluss einer Universität oder Hochschule. Eine Kollegin konnte entfristet werden, da sie die staatliche Anerkennung als Erzieherin hat.

Im Februar erfolgte für jede Grund- und Gemeinschaftsschule eine befristete Einstellung von Studierenden als pädagogische Assistentinnen bis 24.06.2021. Hier genügte als Voraussetzung eine Immatrikulationsbescheinigung an einer Hochschule oder Universität. Einige dieser Verträge wurden verlängert. Dem Personalrat fiel auf, dass Kolleginnen auch die Voraussetzungen für eine befristete Einstellung als Lehrkraft besitzen. In Absprache mit der Schulaufsicht und durch entsprechende Beratung der Kolleginnen konnte dies umgesetzt werden.

Verwaltungsleiterinnen/Sekretärinnen (Helmdag)

Erfreulicherweise sind in unserer Region Marzahn/ Hellersdorf alle Stellen für Verwaltungsleitungs- und Sekretariatsstellen besetzt. Schwierig ist es, wenn Kolleginnen langzeiterkrankt sind und dafür Ersatz gefunden werden muss. Da diese Stellen jedoch besetzt sind, ist es nicht möglich, eine neue Stellenausschreibung zu erwirken und neu einzustellen. Eine Möglichkeit wäre es, die Stelle vorübergehend mit einer befristeten Einstellung zu besetzen, jedoch bevorzugen neue Kolleginnen verständlicher Weise einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Unser Dank gilt hier all den Verwaltungsleiterinnen und Sekretärinnen, die sich trotz ihrer schon sehr umfangreichen Arbeit diesen Aufgaben noch zusätzlich annehmen.



Susann Helmdag

Eingruppierungen (Fröhlich/Locker)

Eine der umfangreichsten „normalen“ Tätigkeiten des Personalrates ist die Überprüfung der Eingruppierungen. In einigen Fällen kommt es vor, dass vorhandene Abschlüsse zunächst nicht anerkannt werden und dass einschlägige Berufserfahrung und/oder förderliche Zeiten nicht anerkannt werden. Der Personalrat lehnt solche falschen Eingruppierungen ab – die Zahl der Fälle, die uns anschließend neu mit höherem Entgelt vorgelegt wurden, war im vergangenen Jahr zweistellig. Bei weiteren falschen Eingruppierungen stehen die Entscheidungen und teilweise auch die Einigungsverfahren noch aus. Sollten Sie befürchten, falsch eingruppiert zu sein, wenden Sie sich bitte an uns.

Dienstvereinbarung für die mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA) (Locker)

Die Dienstvereinbarung für die mittelbare pädagogische Arbeit von Erzieherinnen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt ist seit dem 01.02.2017 in Kraft. Nach 18 Monaten sollten die Regelungen und die Umsetzung der Dienstvereinbarung ausgewertet werden. Diese erfolgte durch die Professoren Dr. Michael Brodowski und Dr. Heinz Stapf-Finé. Seit dem 11.02.2021 liegt die „Evaluation der Dienstvereinbarung für die mittelbare pädagogische Arbeit“ vor. Auf mehrmaliges Nachfragen des Personalrates beim Gesamtpersonalrat, wie es mit der DVmpA weiter geht, konnte uns keine Auskunft gegeben werden. Eine Aussage der Senatsverwaltung war dazu war zum Beispiel, was Geld kostet findet nicht statt. Seit Anfang 2021 tagt eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von Frau Rackow. Mit Hilfe des Evaluationsberichtes soll die Dienstvereinbarung überarbeitet und angepasst werden. Ende des Kalenderjahres soll dieser Prozess beendet sein und Ergebnisse vorliegen. Der Personalrat wird Sie weiterhin informieren.

Individuelle Gefährdungsbeurteilungen (Schween)

Der Arbeitgeber/Dienstherr muss besondere Schutzmaßnahmen während der Pandemie für die Beschäftigten treffen, die aufgrund von Vorerkrankungen besonders durch das Covid19 Virus gefährdet sind. Die Kolleginnen stellten sich dem/r Betriebsarzt/ärztin vor, welche/r dann eine entsprechende Empfehlung für den weiteren Einsatz innerhalb oder außerhalb der Schule gab. Danach erfolgte vor Ort (tw. in den Räumen der Außenstelle) eine individuelle Gefährdungsbeurteilung mit der Festlegung von Schutzmaßnahmen. Im Berichtszeitraum nahm der Personalrat an einer Vielzahl solcher Gefährdungsbeurteilungen teil, meist schon zu den 2. Einsatzgesprächen (Nachfolgesprächen). Es ging dann darum, festgelegte Maßnahmen zu überprüfen bzw. anzupassen, besonders unter dem Aspekt der Immunisierung (vollständige Impfung). Mit Schreiben vom 20.05.2020 teilte die Senatsverwaltung dann dieser Personengruppe mit, dass nun nach den Sommerferien und nach erfolgter 2. Impfung von ihnen erwartet wird, wieder in Präsenz tätig zu werden. Dennoch gibt es Kolleginnen, bei denen es Probleme gibt, z.B. durchgängig in der Schule eine Maske zu tragen oder die andere Erkrankungen haben, welche eine Präsenztätigkeit unmöglich erscheinen lassen. Diese Kolleginnen mussten sich beim neuen betriebsärztlichen Dienst des Arbeitsmedizinischen Zentrums der Charité vorstellen. Von diesem Dienst erhielten sie dann eine neue Empfehlung für den weiteren Einsatz. Während bei den Lehrerinnen aufgrund dieser Empfehlung nach wie vor eine Tätigkeit im Homeoffice möglich ist, tut sich der Arbeitgeber bei den Erzieherinnen manchmal schwer, geeignete Aufgaben zu finden.



Uwe Schween



Diese Kolleginnen bieten ihre Arbeitskraft an, aber dem Arbeitgeber fällt es temporär schwer, unter den eingeschränkten Möglichkeiten entsprechende Bedingungen für sie zu schaffen, um ihren

momentanen Gesundheitsanforderungen gerecht zu werden. Hier achtet der Personalrat darauf, dass individuelle Einzelfalllösungen gefunden werden, die bis zur vertrauensärztlichen Untersuchung festgehalten werden.

Mutterschutz (Helmdag)



Von Oktober 2020 bis Juni 2021 hat der Personalrat 35 mögliche Gefährdungen werdender Mütter beurteilt und begleitet.

Für jede schwangere Kollegin findet die „Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes im Bereich der öffentlichen Berliner Schulen bei der Beschäftigung

werdender und stillender Mütter“ Anwendung. Dabei wird neben dem Immunstatus auch die aktuelle Situation an der Schule begutachtet. Seit diesem Jahr gibt es neue Formulare, die besser auf unsere Beschäftigtengruppen zugeschnitten sind und vieles erleichtern. Die Pandemie machte es erforderlich, schwangere Kolleginnen noch intensiver zu schützen und sie deshalb seit September 2021 ausschließlich von zuhause arbeiten zu lassen. Bei allen Beratungen, die wir an Schulen vorgenommen haben, war es erfreulich zu sehen, wie auch Schulleitungen, besorgt um ihre Kolleginnen, dem entsprachen und handelten.

Funktionsstellenbesetzungsverfahren (Schween)

Insbesondere an den Oberschulen gibt es bekanntlich zahlreiche Funktionsstellen, wie z.B. Fachleiter, Fachbereichsleiter, Mittelstufenkoordinatoren usw. Je nach Größe der Schule variiert die Anzahl dieser Stellen. Durch die jetzt vollständig besetzte Schulaufsicht werden freie Funktionsstellen nunmehr zügig ausgeschrieben. Unter dem folgenden Link finden Sie u.a. ausgeschriebene Funktionsstellen:

<https://www.berlin.de/karriereportal/stellensuche/>
Der Personalrat nahm auch in diesem Berichtszeitraum wieder an zahlreichen Stellenbesetzungsverfahren teil. Dabei stellten wir fest, dass es in der Regel für die Gymnasien oftmals mehrere Bewerberinnen auf eine bestimmte Stelle gab, während es an den Sekundarschulen meist nur eine Bewerberin war. Viele Stellen sind an diesen Schulen noch unbesetzt. Daher möchten wir insbesondere jene Kolleginnen ermutigen sich zu bewerben, die bereits schulintern Auf-

gaben von noch unbesetzten Funktionsstellen übernommen haben, um dann auch die entsprechende Bezahlung für ihre Tätigkeit zu bekommen.

Dienstliche Beurteilungen (Schween)

Mit Veröffentlichung im Amtsblatt am 10.04.2021 trat die neue *Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Tarifbeschäftigten im Schuldienst (AV LB)* in Kraft. Sie unterscheidet sich erheblich von der alten AV. Es gibt nun zur Bewertung eine neunstufige Bewertungsskala, wobei die Leistungsstufe 3 einer 100 % Erfüllung „...eine Leistung (ist), die den Anforderungen voll entspricht.“ *Alle* erbrachten Leistungen über- oder unterhalb der Leistungsstufe 3 müssen verbal begründet werden. Einige wenige Entwürfe von Dienstlichen Beurteilungen, Anlassbeurteilungen (meist für ein Bewerbungsverfahren) wurden dem Personalrat zur Mitwirkung vorgelegt. Sollten Sie mit Ihrer Dienstlichen Beurteilung nicht einverstanden sein, so nutzen Sie Ihr 14-tägiges Recht, eine Stellungnahme abzugeben. Auf der Anlage 3 (Seite 2) der Entwurfsfassung sollten Sie das kenntlich machen.

Wir beraten Sie gern dazu! Die AV (LB) finden Sie unter:

https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/rechtsvorschriften/#headline_1_36

Einstellungen Sozialpädagoginnen im Projekt „proRespekt“ (Pfeifer, dieses und folgende Themen)

Mit Hilfe des Landesprogramms „Jugendsozialarbeit an Schule“ sollten alle Berliner Schulen mit mindestens einer Schulsozialarbeiterin von einem Träger der freien Jugendhilfe ausgestattet werden. Neben diesen Stellen sind im vierten Quartal 2020 zusätzliche Sozialarbeiterinnenstellen durch das Landesprogramm „Gewaltprävention und -intervention sowie Demokratieentwicklung (proRespekt)“ eingerichtet worden. Unserem Bezirk wurden sechs Vollzeit-Kolleginnen zzgl. einer Projektpilotin für vier Schulen zugeteilt. Von den sechs Stellen sind drei erfolgreich besetzt. Für eine zeitnahe Nachbesetzung der vakanten Stellen, wird sich der Personalrat wie gewohnt einsetzen.



Sebastian Pfeifer

Da es sich bei den Kolleginnen im Projekt „proRespekt“ um Tarifbeschäftigte des Landes Berlin handelt, sind wir bei allen Einstellungsvorgängen dabei gewesen und haben wie gewohnt auf eine faire Bewerbungschance für alle Beteiligten geachtet. In Ermangelung ausreichender Fachkräfte im Bezirk konnte erzielt werden, dass ein Großteil der Kolleginnen ihre gesamte Erfahrungszeit bei anderen Arbeitgebern anerkannt bekommen haben. Auf dieser Grundlage wird der Personalrat in Zukunft darauf achten, dass es zu einer gerechten Anerkennung der Berufserfahrung zukünftiger Sozialarbeiterinnen kommt.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Im Rahmen des allgemeinen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist der Personalrat an verschiedenen Themen beteiligt, die dem Wohle der Beschäftigten im Bezirk dienlich sind und hierfür steht er ausdrücklich ein.

Ausgehend von den regelmäßig stattfindenden Schulbegehungen leiten sich unterschiedliche Arbeitsaufträge ab. Diese werden wiederum im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses oder des Ausschusses für Gesundheitsmanagement thematisiert und mit den zuständigen Verantwortlichen verhandelt.

Eine zentrale Schaltstelle für diesen gesamten Themenbereich ist die Gesundheitskoordination im Bezirk. Diese Stelle ist glücklicherweise seit November 2021 durch einen Kollegen besetzt, sodass wir schrittweise zu den gewohnten Arbeitsabläufen zurückkehren konnten.

Arbeitsschutzausschuss

In der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses (ASA) finden sich wie gewohnt Themen wieder, die sowohl die Dienststelle als auch den Schulträger angehen und in deren Verantwortung liegen.

Die Schulung und Benennung von ausreichenden Sicherheitsbeauftragten und Brandschutzobleuten war in der Vergangenheit immer wieder ein wichtiges Thema. Der Gesundheitskoordinator hat eine Auflistung aller Schulen vorgenommen und weiterhin einen umfangreichen Schulungsbedarf feststellen können. Eine erste Brandschutzschulung ist noch für 2021 angesetzt. Schulungen für Sicherheitsbeauftragte stehen mit hoher Priorität ebenfalls mittelfristig an, und hierfür wird sich der Personalrat auch weiterhin einsetzen.

Stets wiederkehrende Themen sind aktuelle Bau- und Sanierungsmaßnahmen an unseren Schulen, die Brandsicherheitschauen sowie die Prüfung ortsfester Geräte. Alle drei Themen liegen in der Hand des Schul- und Sportamtes, welches auf den ASA-Sitzungen stets vertreten ist. Anliegen des Personalrats ist es u.a., auf Gefährdungssituationen hinzuweisen, welche während einer Bau- oder Sanierungsmaßnahme im laufenden Schulbetrieb entstehen. Ebenso erhalten wir regelmäßig einen aktuellen Sachstand über laufende, beendete und zeitverzögerte Bau- und Sanierungsmaßnahmen.

Im Kontext Brandsicherheitschau, sowie Prüfung ortsfester Geräte in den Schulen, weisen wir gemeinsam mit dem zuständigen betriebsmedizinischen Dienst wiederholt auf die sicherheitsbedingte Dringlichkeit einer Durchführung hin. Die Prüfungs- und Durchführungsrufen werden mitunter über mehrere Jahre versäumt, was die Gefährdungssituation an den Schulen beeinflusst und sich deshalb in den regelmäßigen Berichten der Arbeitsschutzbegehungen widerspiegelt.

Arbeitsschutzbegehungen an Schulen

Im Jahr 2020 konnten die Begehungen nicht immer konsequent durchgeführt werden, was mit der unsicheren pandemischen Lage während des gesamten Jahres zusammenhing. Hierdurch stauten sich Begehungen an, die nicht mehr im Zyklus stattfanden. Zusammen mit dem damaligen betriebsmedizinischen Dienst, dem Gesundheitskoordinator und einer Vertretung des Schulträgers hat der Personalrat außerordentliche Begehungen im Einvernehmen mit den Schulleitungen durchführen können. Im Kalenderjahr 2021 haben wir wieder einen wöchentlichen Rhythmus erreichen können in dem wir mit dem neuen betriebsmedizinischen Dienst an den Schulen sind. Immer konsequenter nimmt nun auch das Schul- und Sportamt als Schulträger durch eine Vertreterin an

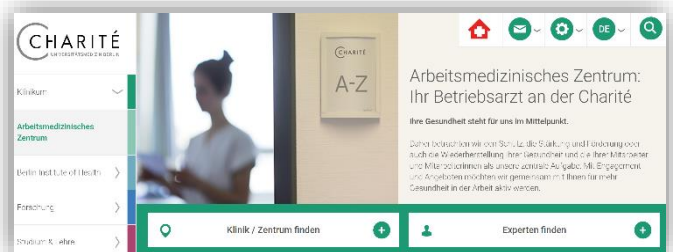
den Begehungen teil, sodass Zuständigkeiten auf dem kurzen Dienstweg geklärt werden können.

Das Augenmerk des Personalrats liegt neben den technischen Sicherheitsbegehungen selbstverständlich auch auf psychomentalen Belastungsfaktoren, die an Schule herrschen können. Hierzu gehören sowohl das provokative als auch aggressive Verhalten von Schülerinnen, welche schnell in die Krankheit führen können. Wie bereits 2020 verweisen wir darauf, derartige Vorfälle zu melden und zu dokumentieren, z.B. durch eine Gewaltmeldung.

Die Arbeitsschutzbegehung dient selbstverständlich der Sicherheit der Beschäftigten, soll darüber hinaus jedoch auch die Schulleitungen in ihrem Handeln unterstützen und nützliche Handwerkszeuge mitgeben. Häufig sind die Brandschutzordnungen nicht DIN-gerecht oder veraltet, Gefährdungsbeurteilungen nicht auf dem neusten Stand, Gefahrstoffe nicht sachgerecht gelagert oder Schwerlastregale falsch belastet. Hierfür steht die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Herr Becker, den Leitungen zur Seite und berät.

Neuer betriebsmedizinischer Dienst

In der Personalratsinfo Nr. 08 vom August d. J. haben wir sie über den Wechsel des betriebsmedizinischen Dienstes informiert. Seit August 2021 ist die Charité - Unfallmedizin Berlin für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an unseren Schulen zuständig. Der zuständige Ansprechpartner für die arbeitstechnische Betreuung ist weiterhin Herr Becker, der für die Themen Arbeitssicherheit, Brandschutz und Schulbegehungen zuständig ist. Für betriebsärztliche Angelegenheiten ist Herr Schulze ihr neuer Ansprechpartner. Er berät sie bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, welche aktuell für Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, wertvoll sind. Ebenso erfolgt hier eine Beratung schwangerer Dienstkräfte.



An dieser Stelle sei anzumerken, dass es nach Wechsel des betriebsmedizinischen Dienstes noch immer keinen Direktkontakt zum Betriebsmediziner gibt, obwohl der Personalrat und die weiteren Beschäftigtenvertretungen hierin eine unbedingte Notwendigkeit für die Kolleginnen sehen. Dieser Umstand wird bis zu einer organisatorischen Klärung immer wieder angenommen.

An dieser Stelle die Kontaktdaten:

Sicherheitsfachkraft: Herr Sven Becker, Sven.Becker@charite.de

Betriebsarzt: Herr Christoph Schulze, amz-schule@charite.de

Neben der Bereitstellung eines Betriebsarztes für unsere Region, werden wir auch im Oktober immer wieder nachfragen, ab wann die Betriebspsychologie für uns ihre Arbeit aufnimmt. Sodann kann unter anderem an einer Gefährdungsbeurteilung für psychomentalen Belastungen am Arbeitsplatz Schule weitergearbeitet werden.

Unfallanzeigen

In diesem Jahr haben wir wieder zahlreiche Arbeits-, Dienst- und Wegeunfälle zur weiteren Bearbeitung erhalten. Weiterhin im Fokus stehen Unfälle, die im Zusammenhang mit Schülerinnen stehen, die oppositionelles oder aggressives Verhalten zeigen. Gewaltvorfälle durch Schülerinnen gegenüber Beschäftigten werden immer wieder präsent sein und bedürfen einer klaren Handlungsabfolge. Dokumentieren Sie sowohl verbale als auch körperliche Gewaltvorfälle in Form einer Unfallanzeige und einer anschließenden Gewaltmeldung und reichen Sie diese auf dem Dienstweg ein. Achten Sie darüber hinaus auf körperliche Signale die Ihnen vermitteln, ob Sie der Situation noch gewachsen sind und ob Sie zum Eigenschutz und dem der Schülerinnen eine Überlastungsanzeige stellen sollten. Nur durch eine strukturierte Dokumentation kann die Dienstvorgesezte Interventionsmöglichkeiten ein- bzw. ableiten. An dieser Stelle vertritt der Personalrat ebenfalls Ihre Interessen und zeigt weitere Handlungsmöglichkeiten in Absprache aller Beteiligten auf.

Corona als Arbeitsunfall

Neben den eben beschriebenen Unfallanzeigen, die uns erreichen, gehen vermehrt seit Mitte 2020 Unfallanzeigen im Kontext einer Covid-19-Infektion ein. Hierbei hat es sich bewährt, eine detaillierte Abfolge der Infektion formlos zu dokumentieren. Sowohl die Infektionsursache als auch der Ausschluss einer Infektion im privaten Umfeld müssen eindeutig erkennbar sein. Ein weiterer Verlauf der Krankheit sowie Folgeerscheinungen wie „Long Covid“ sollten ebenfalls schriftlich festgehalten werden.

Leider erhält der Personalrat keine Rückmeldung seitens der Unfallkasse oder der Personalsachbearbeitung über eine Anerkennung der Krankheit. Hierbei sind wir für Informationen der betroffenen Beschäftigten dankbar, um gemeinsam mit Ihnen an den Fällen dran bleiben zu können.

Umsetzungen, neue DV Umsetzung (Helmdag)

Aufgrund des Lehrkräftemangels konnte auch im letzten Berichtszeitraum nicht allen Umsetzungswünschen und -anträgen entsprochen werden. Seit dem 01.08.2021 gilt eine neue DV (Dienstvereinbarung) Umsetzung. Diese sieht vor, Berliner Schulen gleichmäßig mit den erforderlichen Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal auszustatten und Schulprofile weitestgehend zu erhalten. Für die Beantragung einer Umsetzung ist es wichtig, das Antragsdatum 15.01. eines Kalenderjahres für eine Umsetzung zum neuen Schuljahr einzuhalten. Laut der Dienstvereinbarung besteht nach dreimaliger Antragstellung ein Anspruch auf Genehmigung der Umsetzung in die gewünschte Schule oder Region. Die drei aufeinanderfolgenden Anträge müssen sich nicht zwingend auf dieselbe Region und Schule beziehen. Dienstkräfte in berufsbegleitender Ausbildung und Seiteneinsteigende werden grundsätzlich nicht umgesetzt. Für Kolleginnen, die neu eingestellt sind bzw.

eine Aus-oder Weiterbildung absolviert haben, gilt der Grundsatz, dass ein Umsetzungsantrag erstmalig zwei Jahre nach Beendigung gestellt werden kann. Oftmals hat der Personalrat jedoch keinerlei Kenntnis von eingegangenen Umsetzungsanträgen bei der Behörde und kann sich deshalb nicht aktiv einbringen. Empfehlenswert ist es, auch dem Personalrat eine Kopie ihres Antrages zukommen zu lassen.

Verabschiedung in den Ruhestand (Schween)

Traditionell laden zum Ende eines Schuljahres die Schulaufsicht und Beschäftigtenvertretungen gemeinsam alle Kolleginnen ein, die in dem Schuljahr in Rente oder Pension gehen. Leider erlaubte Corona 2021 wiederum nicht, diese Verabschiedungsfeier durchzuführen. So mussten die Kolleginnen auch in diesem Jahr den Dank der Dienststelle und der Beschäftigtenvertretungen schriftlich entgegennehmen. Wir hoffen, dass wir diese beliebte Veranstaltung ggf. im nächsten Jahr in Präsenz durchführen können.

Personalrat
der allgemeinbildenden Schulen
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
Region Marzahn-Hellersdorf

Alice-Salomon-Platz 3, 12627 Berlin (im Rathaus v. Marzahn-Hellersdorf), 1. Etage; Raum 1.02 (Sekretariat),
Sprechzeiten: Donnerstags 09:00-10:30 Uhr und 15:00-17:00 Uhr sowie auch bei Voranmeldung: 030 293-2970 Sekretariat - 2975 Fax)

Ihr Personalrat: Zusammensetzung ab Dez. 2020

 Sebastian Pfeifer Vorstand R104, App.-2968	 Birgit Locker Vorstand R104, App.-2974	 Hartmut Schurig Vorsitzender R101, App.-2976	 Uwe Schween stellv. Vorsitz. R103, App.-2971	 Franziska Fröhlich Vorstand R103, App.-2972	 Susann Helmdag Vorstand R104, App.-2973
---	--	---	---	--	--


Thomas Bauer


Ines Cebulla


Franziska Liermann


Ute Hoffmann


Jessica Kleinert


Anke Hoppe


Sabine Lohse


Corinna Domke


Jan Hofmann


Sabrina Ronniger


Stephan Schaks


Stand: Dez.2020

Wir beraten und unterstützen bei:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Beamtenrecht, Beförderungen, bbVD, dienstliche Beurteilungen,
- Disziplinarverfahren, Eingruppierung, Einstellungen, Elternzeit, Fort- und Weiterbildungen, Frauenförderung, Mehrarbeit, Mobbingkonflikten, Mutterschutz, Präventionsgesprächen, Tarifelegenheiten, Umsetzung, Versetzung, Zuruhesetzung etc.

(Nicht nur) **Bei Kummer diese Nummer:**
(030) 90293-2970
Schulsprechstunden auf Anfrage möglich.

Sie können Ihren Personalrat jederzeit erreichen.

Per Telefon: siehe oben,

per Mail: vorname.nachname@senbjf.berlin.de

für die Vorstandsmitglieder und

im Netz unter:

