

Personalausstattung
Elternzeit und Schwangerschaft
Rente/Pension
Software, Digitalisierung, Avatare
Ordentliche Beratung – PR-Sprechstunde
Neue Tätigkeiten, neue Professionen
Arbeits- und Gesundheitsschutz
Leitungen, Funktionsstellen
Regionale Fort- und Weiterbildung
Arbeitsbelastung/Überlastungsanzeigen
Tarif & Besoldung

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Marzahn-Hellersdorf



Tätigkeitsbericht des Personalrates 2021/22

Der Personalrat ist gesetzlich gehalten, einmal jährlich über seine Arbeit zu berichten. Dazu erhalten Sie, wie in den Jahren zuvor, diesen Tätigkeitsbericht. Die exemplarischen Darlegungen können den Anspruch auf Vollständigkeit nicht erheben; Nachfragen und Wortmeldungen dazu sind auf der Personalversammlung am 16. November ausdrücklich erwünscht. Dort werden wir auch einige Themen weiter vertiefen – Stichworte: Personalmangel-Folgen-Lösungsansätze, gesundes Lehren und Lernen, digitales Arbeiten... Wir freuen uns auf Sie und eine angeregte Diskussion!

Wir verwenden in diesem Bericht überwiegend die weibliche Schreibweise und meinen damit alle geschlechtlichen Orientierungen.

Personalausstattung
(Birgit Locker/Franziska Fröhlich/Susann Helmdag)

Unser Bezirk wächst – wir haben neue Schulen, in den vorhandenen zunehmend mehr Kinder. Langgediente Kolleginnen haben ihren wohlverdienten Ruhestand erreicht und daher benötigen wir vor allem eines: PERSONAL!

Neben der Beratung der Kolleginnen, teilweise bereits vor Beschäftigungsbeginn, begleitet der Personalrat die Einstellungen in den verschiedenen Berufsgruppen.

Die Einstellungen im vergangenen Jahr fanden wieder auf regionaler Ebene statt. Die Terminleiste wurde durch die Senatsverwaltung sehr kurzfristig und zu spät auf den Weg gebracht. Der Personalrat geriet immer wieder unter Druck um eine zeitnahe Bearbeitung zu ermöglichen. Dieser ungenügende Vorlauf führte in Einzelfällen dazu, dass einzelne Kolleginnen keinen Anschlussvertrag mehr erhielten, sondern nun eine Lücke haben. Wenn Sie dazu gehören, wenden Sie sich bitte an uns, damit wir Sie beim weiteren Vorgehen beraten können.

Der Personalrat nahm an allen Einstellungsverfahren teil und achtete auf die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen und auf die gleichen Bedingungen für alle Bewerbenden.

20 Teilnehmerinnen bewarben sich auf eine Stelle als **Regelerzieherin** und erhielten ein Angebot in unserer Region. Bis heute haben acht davon das Angebot nicht angenommen und abgesagt. Zwei Kolleginnen wurden entfristet. Drei Kolleginnen erhielten einen befristeten Vertrag, drei weitere begannen ihre berufsbegleitende Ausbildung in Marzahn-Hellersdorf.



Personalversammlung am 16.11.22, 12.00 Uhr, Max-Taut-Schule, Nöldnerplatz

Der Personalrat forderte mehrmals eine Überprüfung der Stundenanrechnung auf den Stundenpool der Erzieherinnenstunden, da sich die Kolleginnen in der Ausbildung befinden, Hilfe und Unterstützung brauchen, aber oft als vollwertige (jedoch nicht in der Bezahlung) Erzieherinnen eingesetzt werden. Bis heute erfolgte darauf keine Reaktion.

Als **Facherzieherin für Integration** konnten fünf Kolleginnen gewonnen werden und drei erhielten einen Vertrag als pädagogische Unterrichtshilfe. Damit sind acht weitere Erzieherinnenstellen unbesetzt. Nach Überprüfung der Bedarfsfeststellung fanden Mitte September Nachbesetzungen für vier Stellen statt. **Betreuerinnenstellen** und Stellen für Erzieherinnen an Förderzentren standen dem Bezirk nicht zur Verfügung. An zwei Schulen wurde die Stelle der **koordinierenden Fachkraft** neu besetzt.



Im Bereich der **Lehrkräfte** gab es sowohl zum Februar als auch zum August mehrere Einstellungsrounds. Es wurden zum Februar 32 und zum August 22 voll ausgebildete Lehrerinnen eingestellt, 8 Quereinsteigerinnen zum Winter und 34 zum Sommer sowie 8 **pädagogische Unterrichtshilfen** zum Sommer – diese erhielten alle unbefristete Arbeitsverträge. Da dies unseren Personalbedarf nicht deckt, wurden zum Februar 27 befristete Arbeitsverträge geschlossen und 303 zum August sowie 1 befristeter Arbeitsvertrag zum August für eine pädagogische Unterrichtshilfe – unter ihnen sowohl Kolleginnen, die sich noch im Studium befinden, solche, die über die Altersgrenze hinaus arbeiten, als auch viele weitere Kolleginnen mit unterschiedlichen Qualifikationen.

Bei allen Einstellungen **der Sekretärinnen/ Verwaltungsleitungen** ist der Personalrat stets mit vor Ort und achtet auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Richtlinien. Im vergangenen

Etwas Statistik ...
In den allgemeinbildenden Schulen von Marzahn-Hellersdorf arbeiten (etwa)

3200 Beschäftigte

¼ davon sind Frauen, gut 70 % sind Tarifbeschäftigte.
Von den 3200 Beschäftigten sind etwa 2570 Lehrkräfte, von denen haben ca. 75 % eine abgeschlossene Lehramtsausbildung.
Knapp 600 Beschäftigte gehören zum weiteren pädagogischen Personal, 2/3 davon sind Erzieherinnen. Jede/r zehnte Beschäftigte befindet sich in Ausbildung. Von 10 Beschäftigten arbeiten mindestens zwei in Teilzeit.

Im Bereich der **Lehrkräfte** gab es sowohl zum Februar als auch zum August mehrere Einstellungsrounds. Es wurden zum Februar 32 und zum August 22 voll ausgebildete

Berichtszeitraum gab es wieder Castings, um noch nicht besetzte Stellen in den Schulsekretariaten sowie bei den Verwaltungsleitungen zeitnah mit Personal zu versorgen. So ist es nun endlich gelungen, alle Schulen mit dem benötigten Mitarbeiterinnen auszustatten, sowohl im Sekretariats- als auch im Verwaltungsleiterbereich. Ein Problem bleibt für den Personalrat die Stellenzumessung. Es ist nicht plausibel, dass es für Grundschulen im Vergleich zu Oberschulen gleicher Größe nur halbe Stellen für die Verwaltungsleitung gibt.

Am 15. September konnte jetzt auch endlich die lang gewünschte Dienstberatung der Sekretärinnen stattfinden, die aufgrund von Krankheit bereits einmal verschoben werden musste. Für alle anwesenden Kolleginnen war es im Großen und Ganzen eine gelungene Veranstaltung, die erste Möglichkeiten zum Austausch

bot. Angedacht ist, diese Versammlungen demnächst in regelmäßigen Abständen zu wiederholen, um bereits andiskutierte Themen zu vertiefen.

Elternzeit und Schwangerschaft **Gefährdungsbeurteilungen für werdende Mütter** (Susann Helmdag)



Von Oktober 2021 bis Juli 2022 stand der Personalrat insgesamt 36 werdenden Müttern beratend und begleitend zur Seite. Unverzüglich nach Kenntnis über eine Schwangerschaft ist die Schulleitung verpflichtet, die **Risikobewertung des Arbeitsplatzes** für werdende und stillende Mütter, gemeinsam mit dem Personalrat und der Frauenvertretung durchzuführen. Gerade dieser Arbeitsschutzbereich erfordert einen hohen Aufwand und besondere Sorgfalt. Jede Kollegin hat

das Recht auf die Teilnahme der Beschäftigtenvertretungen. Aufgrund der wissenschaftlich nicht vollständig geklärten Sachlage erfolgte aktuell bei allen Schwangerschaftsfällen die arbeitsmedizinische Empfehlung gegen eine Präsenztätigkeit in der Schule.

Rente/Pension

Verabschiedung der Rentner/Pensionäre (Uwe Schween)

Endlich wieder in Präsenz...



konnte der Personalrat sich zusammen mit der Schul-

aufsicht am 31.08.2022 bei den Kollegen für die geleistete Arbeit bedanken, die ihren wohlverdienten Ruhestand am Ende des vergangenen Schuljahres angetreten hatten. Wir bedanken uns an dieser Stelle bei den Kollegen der Schule am Pappelhof, die den würdigen Rahmen für diese kleine Festveranstaltung schufen. Unser Dank richtet sich auch an den Kunstbereich der Paavo-Nurmi-Schule, die sehr anspruchsvolle Einlegemappen für die Dankschreiben mit ihren Schülern fertigten.

Software, Digitalisierung, Avatare (Hartmut Schurig)

Wir erleben ein großes Bedürfnis, die in den Schulen anfallende tägliche

(Verwaltungs-) Arbeit mit digitalen Hilfsmitteln zu vereinfachen und zu vereinheitlichen. Das betrifft zum Beispiel die Führung von Klassen- und Kursbüchern, die darin eingehende Anwesenheitskontrolle und die Stunden-, Vertretungs- und Raumplanung. Bei vielen inhaltlichen Unterrichtsprozessen greifen Lehrkräfte auf Softwareprodukte zurück. Teilweise ändern sich durch die Software-Nutzungen auch Arbeitsprozesse, alte Gewohnhei-

Personalvertretungsgesetz Berlin
§ 85 (2) Die Personalvertretung bestimmt ... mit über
9. Einführung neuer Arbeitsmethoden im Rahmen der IuK-Technik...,
10. Einführung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze ...

ten müssen durch neue Erfahrungen ersetzt werden, neue Erwartungshaltungen entstehen. Hier setzt die Einflussnahme des PR an.

Hinsichtlich der Schul-Organisationssoftware gibt es zwei Schulen, die eine PR-Beteiligung eingeleitet haben. Zu „schul.cloud“ haben wir an der Regenbogen-Schule zugestimmt. Bei „BOLLE“ – ein noch junges Software-Paket - sind wir derzeit mit dem Sartre-Gymnasium im Beteiligungsprozess. Inzwischen unterstützen uns sogar digitale Doppelgänger (**Avatare**) bei der Unterrichts-Teilnahme von Schülerinnen mit Handicaps. Um die Beteiligung hier für alle Nutzungsfälle zu vereinfachen, konnten wir mit der Dienststellenleiterin eine **Dienstvereinbarung** abschließen.



Ein Beispiel für eine Lernsoftware zur digitalen Leseförderung ist „Leseo“ vom Cornelsen-Verlag. Hier haben wir für interessierte Grundschulen eine Nutzungsordnung entwickelt und für die Schulleitungen ein Handout mit einer einfachen Verfahrensdarstellung herausgegeben.

Ordentliche Beratung – PR-Sprechstunde

Die Beratung unserer Kolleginnen gehört zu unseren täglichen Aufgaben, und das nicht nur donnerstags von 15-17 Uhr. Nach telefonischer Vereinbarung sind wir auch an den anderen Wochentagen zu erreichen und unsere Mailadressen sind inzwischen auch hinlänglich bekannt (vorname.nachname@senbjf.berlin.de) (für alle Vorstandsmitglieder). Und falls Sie einmal Namen, Nummern und Adressen nicht parat haben, dann googeln Sie einfach „personalrat marzahn-hellersdorf“. Bei Fertigstellung dieses Tätigkeitsberichts waren wir immer noch der erste Suchtreffer.

Scheuen Sie sich nicht uns anzurufen oder anzuschreiben, geben Sie uns ihr Vertrauen!



Neue Tätigkeiten, neue Professionen

(F. Fröhlich)

Die Vielfalt an Berufsgruppen wird in den Schulen immer bunter. In unserem Bezirk beschäftigen wir Personen in folgenden Tätigkeiten (in alphabetischer Reihenfolge): Betreuerinnen, Druckerinnen, Erzieherinnen, Facherzieherinnen, Fremdsprachenassistentinnen, Lehrerinnen, Lehrkräfte, pädagogische Assistentinnen, pädagogische Unterrichtshilfen, Psychologinnen, Sekretärinnen, Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen, Verwaltungsleiterinnen und Werkstattmeisterinnen.

Es kommen auch neue Aufgaben hinzu – gerade Digitalisierung und Pandemie haben mit dazu beigetragen.

Als Personalrat sind wir bei den Stellenausschreibungen und den daraus folgenden Einstellungen beteiligt. Vor allem bei Stellenumwandlungen – wenn aus Lehrerinnen-Stunden Zeiten für andere Professionen werden sollen – achten wir darauf, dass es möglichst zu keiner Mehrbelastung für die Kolleginnen in den Schulen kommt.



Zusätzliche Aufgaben hinterfragen wir kritisch – denn mehr Arbeit in gleicher Zeit zu verrichten kann eigentlich nur durch Arbeitsverdichtung gelingen. Diese sollte jedoch vermieden oder zur Not wenigstens ausgeglichen werden.

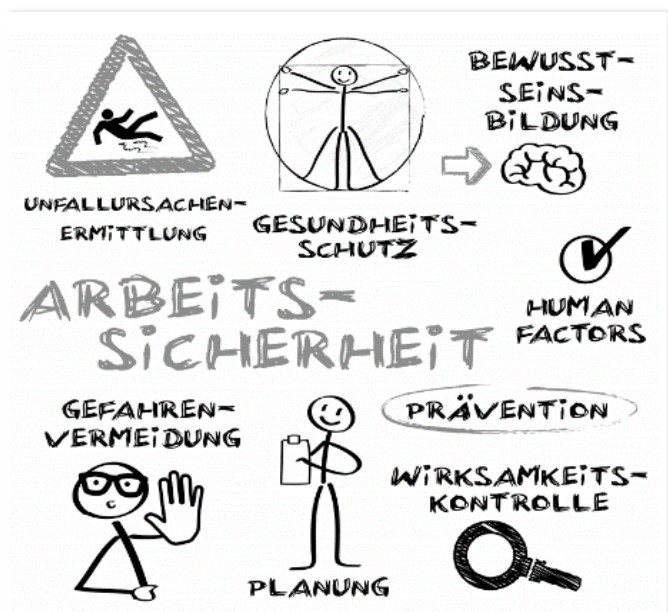
Gibt es an Ihrer Schule hierzu Probleme, dann wenden Sie sich an uns.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

(Corinna Domke)

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, am Arbeitsplatz für die Beschäftigten rund um Schule, ist ein wichtiges Thema des Personalrates. Daher ist dieser an verschiedenen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beteiligt.

Unter anderem begleiten Vertreterinnen des Personalrates wöchentlich die Sicherheitsfachkraft, Herrn Sven Becker, und den Betriebsarzt, Herrn Christoph Schulze, bei Schulbegehungen im Bezirk. Unterstützt werden die beiden durch Herrn Volker Götz, dem Gesundheitskoordinatoren. Zeitweilig finden sich Vertreterinnen der Unfallkasse und des



Bauamtes bei den Begehungen vor Ort ein. Hierbei wird immer wieder deutlich, wie Schulen, aufgrund akuten Personalmangels und gravierenden Baumängeln, am Limit arbeiten. Heizungen, die nicht regulierbar sind, Fenster, die sich nicht öffnen lassen oder gar zugeschraubt werden, um Unfälle zu vermeiden. Schulleitungen, die verzweifelt versuchen die Missstände in ihren Schulen abzustellen und daran scheitern, dass schlichtweg das Schulamt aus verschiedensten Gründen nicht handelt. Es entsteht ein Kreislauf, der alle Beteiligten unzufrieden zurücklässt. Aus diesen Erkenntnissen leiten sich unterschiedliche Arbeitsaufträge für den Personalrat ab. Dieser setzt sich beratend mit der Dienststellenleiterin auseinander. Ebenso ist der Personalrat ein Bestandteil der ASA (Arbeitsschutzausschuss). Hier versuchen alle Vertreterinnen verschiedener Verantwortungsbereiche (u.a. das Bauamt) Lösungen u.a. aus den Begehungsberichten der Schulen zu entwickeln, da die aktuellen Bau- und Sanierungsmaßnahmen an Brisanz so schnell nicht verlieren werden. Durch den Überblick, den der Personalrat erhält, können wir immer wieder bei den betreffenden Stellen nachhaken.

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

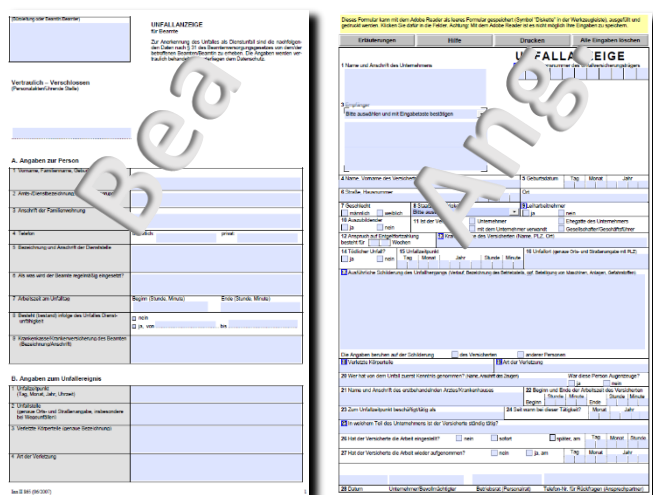
Nicht nur die baulichen Missstände, sondern auch der Umgang mit schwierigen, verhaltensauffälligen und aggressiven Jugendlichen, können zu erhöhten psychomentalen Belastungen führen. Dagegen beraten wir die Kolleginnen, diese Vorkommnisse in Gewaltmeldungen und/oder Überlastungsanzeigen zu dokumentieren und zu melden. Daraus ergibt sich nicht immer sofort eine Lösung oder Änderung der Missstände. Dennoch sind die Kolleginnen dann nicht mehr haftbar zu machen.

Unfallanzeigen

Immer wieder kommt es zu Übergriffen durch Schülerinnen auf pädagogisches Personal. Diese verbalen oder körperlichen Übergriffe sollten in einer Unfallanzeige und einer Gewaltmeldung dokumentiert und auf den Dienstweg gebracht werden.



In diesem Jahr haben wir wieder zahlreiche Arbeits-, Dienst- und Wegeunfälle zur weiteren Bearbeitung erhalten. Dabei wird geprüft, ob die Unfallanzeige vollumfänglich ausgefüllt worden ist. Wesentlich ist ein deutlicher Bericht darüber, dass sich der Unfall im Zusammenhang mit der Arbeitsstelle ergeben hat. Dieser Rückschluss ist wesentliche Voraussetzung für die spätere Anerkennung als Dienst-/Arbeitsunfall und bei späteren Haf-



tungsansprüchen. Ebenso werden alle wichtigen Unterschriften (Schulleitung und Geschädigte) sowie die Verwendung des Schulstempels geprüft, damit sich die Weiterbearbeitung seitens der Unfallkasse nicht verzögert. Bei Fragen stehen wir zur Verfügung

Leitungen, Funktionsstellen (Ines Cebulla)



An den 48 Schulen unserer Region gibt es 295 Funktionsstellen (Schulleiterinnen, Stellvertreterinnen, Koordinatorinnen SEK I+II, Fachbereichsleiterinnen, Fachleiterinnen), davon an den 30 Grund- und Sonderschulen: 75 und an den 18 Oberschulen: 220.

Das sind ca. 1/5 mehr Funktionsstellen als noch vor 4 Jahren! Grundlage für diesen Zuwachs sind die stetig wachsenden Schülerinnenzahlen an allen Schularten

Der Personalrat ist bei allen Funktionsstellenbesetzungen (außer Schulleiterinnen – es sei denn, sie wünschen das) zu beteiligen.

Deshalb hat er sich im Berichtszeitraum eine genaue Übersicht über den Status all dieser Funktionsstellen verschafft (Stand 27.9.22).

Von allen Funktionsstellen sind z. Z. fast 3/4 endbesetzt. Demgegenüber ist etwa jede fünfte Stelle (ca. 20 %) nicht besetzt oder wird kommissarisch vertreten. Dieser Anteil ist bei den ISS und Gemeinschaftsschulen besonders hoch. Dort bleibt also entweder die Arbeit liegen oder, in den meisten Fällen, sie wird unentgeltlich zusätzlich getan. Beides ist für uns als Personalrat nicht hinnehmbar. Daher wird der Personalrat hier für eine schnellstmögliche Ausschreibung aktiv.

Funktionsstelle	27 G + 3 S	12 K (inkl. 3 GemS)	5 Y + Kolleg	gesamt
endbesetzt	53	81	75	209
nicht besetzt (bzw. komm. besetzt)	6	15	8	29
ausgeschrieben (teils kommissarisch)	5	16	7	28
im Verfahren	11	10	8	29
Summe	75	122	98	295

Durch unsere Schulaufsicht werden freie (mitunter sogar auch freiwerdende) Funktionsstellen zügig ausgeschrieben. Einige Funktionsstellen mussten mangels Bewerberinnen zum wiederholten Male ausgeschrieben werden.

Unter dem folgenden Link finden Sie u.a. auch ausgeschriebenene Funktionsstellen:

<https://www.berlin.de/karriereportal/stellensuche/>



Diese Funktionsstellenausschreibungen richten sich nicht nur an Beamtinnen, sondern natürlich auch an Angestellte!

Im Berichtszeitraum nahm der Personalrat an 27, d.h. an fast allen Stellenbesetzungsverfahren teil. Auffällig war, dass es für viele Funkti-

onstellen nur eine Bewerberin gab.

Wiederholt möchten wir insbesondere jene Kolleginnen ermutigen, die bereits schulintern Aufgaben von noch unbesetzten Funktionsstellen übernommen haben. Bewerben Sie sich!!! Nur auf diesem Wege bekommen Sie auch die entsprechende Bezahlung für Ihre Tätigkeit!

Regionale Fort- und Weiterbildung (Uwe Schween)

Im vergangenen Schuljahr fanden die meisten Fortbildungsveranstaltungen online statt. Das setzte voraus, dass man zu Hause auch die entsprechenden Voraussetzungen wie WLAN, Rechner mit Kamera usw. hat. Die von der Senatsverwaltung über die Schule ausgegebenen Tablets erfüllten den Anspruch an eine Videokonferenz zunächst leider nicht, also mussten die Kollegen ihre privaten Rechner usw. nutzen. Der Fortbildungsbedarf war im Berichtszeitraum wieder recht hoch, da viele Kollegen ihrer Fortbildungsverpflichtung im Zusammenhang mit der Beförderung nach A13/E13 nachkommen mussten. Anders als

in anderen Bezirken erhielten unsere Kollegen von unserer Personalstelle keine Bescheinigungen, wenn sie ihre Übersicht über die absolvierten Veranstaltungen pflichtgemäß bis zum Ende des Schuljahres 21/22 erreichten.

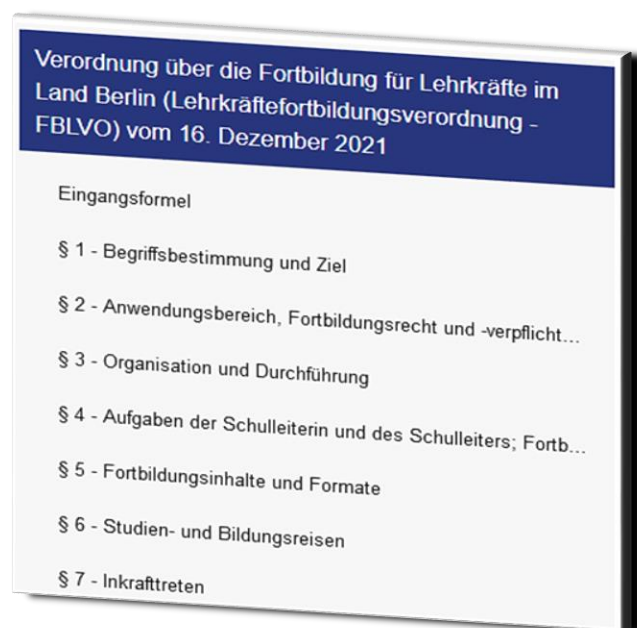


Auch in diesem Berichtszeitraum wurde der Personalrat bei der Auswahl der Kollegen, die sich für Weiterbildungsmaßnahmen bewarben, beteiligt. Aufgrund von Sparmaßnahmen in der Senatsverwaltung wurden einige Kurse ersatzlos gestrichen (z.B. Lehrgang Ethik, Musik, Mathematik und weitere). Bei anderen Kursen wurden die Teilnehmerzahlen reduziert, so dass oft nur 1 oder 2 Plätze der Region Marzahn-Hellersdorf zur Verfügung standen. Viele Bewerber gab es für die Kurse zur Qualifikation zum Fachlehrer für Integration, zur koordinierenden Fachkraft und zur WB zur Pädagogischen Unterrichtshilfe. Allerdings gab es auch für 4 Kurse keine Interessenten.

Zum 01.08.2022 trat die neue „VO über die Fortbildung für Lehrkräfte im Land Berlin“ in Kraft. In dieser VO ist die Verpflichtung von 600 Minuten Fortbildung im Schuljahr für jede Lehrkraft ausgewiesen. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, können schulinterne Veranstaltungen von bis 300 Minuten geplant und angerechnet werden. Näheres finden Sie:

<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-LehrFVBEpELS>

<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-LehrFVBEpELS>



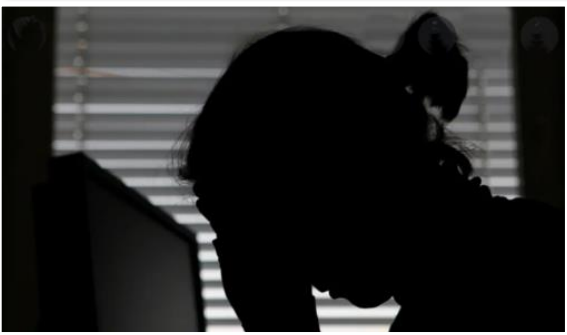
Arbeitsbelastung/Überlastungsanzeigen

Wenn Arbeit krank macht – Gesundheitsprävention (Birgit Locker)

Eine Reihe von Kolleginnen nutzten im Berichtszeitraum die Möglichkeit mit Hilfe einer Überlastungsanzeige dem Arbeitgeber anzuzeigen, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung durch massiv veränderte Arbeitsbedingungen, gefährdet ist. Das bedeutet, die Haftungsfreistellung der ArbeitnehmerIn gegenüber der ArbeitgeberIn oder Dritten.

An dieser Stelle möchten wir noch einmal auf die Wichtigkeit und Bedeutung der Präventionsgespräche aufmerksam machen. Erkrankungen – auch längerfristige – können vielfältige Ursachen haben. Präventionsgespräche bleiben dann eine gute Möglichkeit, einen bestmöglichen Einstieg zurück in das Berufsleben zu finden. In den Gesprächen wird geprüft, ob es einen ursächlichen Zusammenhang zwischen Erkrankung und schulischer Situation gibt. Auch wenn dies nicht der Fall sein sollte, beraten wir gemeinsam über geeignete Bedingungen und Maßnahmen für einen Wiedereinstieg. Hierbei stehen wir Ihnen unterstützend und begleitend zur Seite. Präventionsgespräche sind grundsätzlich vertraulich. Im Protokoll werden Maßnahmen festgelegt, die bindend sind. Auch diese werden vertraulich und verschlossen bei der Schulleitung aufbewahrt. An die Personalstelle wird ein Eckdatenblatt verschickt, das nur Datum und die Bestätigung der Durchführung enthält, aber keinerlei inhaltliche Informationen.

Ein anderer Aspekt zeigte sich deutlich:



immer mehr Kolleginnen suchten Hilfe und Unterstützung beim Personalrat, die sich durch Beschimpfungen und provokatives Verhalten von Schülerinnen angegriffen fühlten. Dieser Umstand kann schnell in die Krankheit führen. Der Personalrat empfiehlt den betroffenen Kolleginnen, diese Vorfälle zu melden und zu dokumentieren, z.B. durch einen Eintrag in das Unfallbuch.

Gleichzeitig sollte so ein Vorfall eine Unfallmeldung nach sich ziehen (siehe S. 5) und als ernsthafter psychischer Unfall betrachtet werden. Zur eigenen Absicherung ist auch gegebenenfalls eine Gewaltmeldung bei der Polizei ratsam.

Durch Beispiele in den Sprechstunden hat der Personalrat psychische Konflikte unter den Kolleginnen wahrgenommen. In Gesprächen haben wir die Betroffenen mit Beratung und Begleitung unterstützt. Scheuen Sie sich nicht, den Weg zu uns zu suchen, sollte es Ihnen ähnlich ergehen.

Tarif & Besoldung

Eingruppierungen (S.Helmdag/B. Locker/F. Fröhlich)

Die Mitbestimmung bei der Überprüfung der Eingruppierungen ist ein wichtiger Bestandteil der Personalratsarbeit. Er achtet auf die richtige Entgeltgruppe und auf vorhandene Berufserfahrungen. Wiederholt konnten wir hier für mehrere Kolleginnen dafür sorgen, dass die richtige – HÖHERE! – Eingruppierung erfolgte.



Vor allem bei den Betreuerinnen gehen die Auffassungen von Personalrat und Personalstelle in Bezug auf die Berufserfahrungen auseinander. Weitere Schwierigkeiten zeigen sich häufig bei Höhergruppierungen – unter anderem bei der Gruppe der „Lehrer unterer Klassen“. Hier haben wir das Einigungsverfahren betrieben, damit die Kolleginnen, die seit 2016 wieder als Lehrerinnen arbeiten, endlich das ihnen zustehende Gehalt bekommen. Noch ist diese Höhergruppierung nicht erfolgt – wir werden weiter diese Vorgänge begleiten. Ebenfalls aktiv wurden wir bei den Höhergruppierungen für Kolleginnen, die Funktionsstellen übernahmen, damit sie so schnell wie möglich höhergruppiert werden.

Erfreulicherweise sind in unserer Region alle Stellen für die Verwaltungsleitungen und Sekretariate besetzt. Dennoch warten noch immer einige neu eingestellte Kolleginnen auf ihre richtige Eingruppierung, da auch bei Sekretärinnen und Verwaltungsleitungen bestimmte Vorerfahrungen aus anderen Berufen ausschlaggebend für die richtige Stufenzuordnung sein können. Diese Vorgänge prüft der Personalrat und fragt gegebenenfalls nach.

Erfreulicherweise sind in unserer Region alle Stellen für die Verwaltungsleitungen und Sekretariate besetzt. Dennoch warten noch immer einige neu eingestellte Kolleginnen auf ihre richtige Eingruppierung, da auch bei Sekretärinnen und Verwaltungsleitungen bestimmte Vorerfahrungen aus anderen Berufen ausschlaggebend für die richtige Stufenzuordnung sein können. Diese Vorgänge prüft der Personalrat und fragt gegebenenfalls nach.

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 15:00-17:00 Uhr sowie nach tel. Vereinbarung: 90293-2970 Sekretariat -2975 Fax

Ihr Personalrat: Zusammensetzung ab Sept. 2022



Corinna Domke
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



Franziska
Liermann



Jessica Kleinert



GEW
VBE Sabine
Lohse



Kathrin Krüger



Jan Hofmann



Sabrina Ronniger



Ines Cebulla



Ute Hoffmann



Anke Hoppe



Stephan
Schaks

**Wir beraten
und unterstützen bei:**

Arbeits- und Gesundheitsschutz,
Beamtenrecht, Beförderungen, bbVD,
dienstliche Beurteilungen, Disziplinarver-
fahren, Eingruppierung, Einstellungen,
Elternzeit, Fort- und Weiterbildungen,
Frauenförderung, Mehrarbeit, Mobbing-
konflikten, Mutterschutz, Präventionsge-
sprächen, Tarifangelegenheiten,
Umsetzung, Versetzung,
Zurruhesetzung etc.

(Nicht nur) **Bei Kummer diese Nummer:**

(030) 90293-2970

Schulsprechstunden auf Anfrage möglich.

Stand: Sept.2022

