



Personalrat der allgemeinbildenden Schulen

bei SenBJF Region Spandau

Tätigkeitsbericht

November 2020

Insgesamt wurden über 2800 Vorgänge personeller Angelegenheiten vom Personalrat ab Dezember 2019 bearbeitet oder begleitet. (Zum Vergleich: Zur Personalversammlung 2019 waren es 3400 Vorgänge). Die geringere Anzahl ergibt sich aus der Lockdown-Situation von März bis Mai dieses Jahres und aus der Verschiebung des Stichtages vom 31.10.2019 auf den 30.09.2020. Neben der Prüfung von Maßnahmen, die die Behörde dem Personalrat vorlegt, war die Beratung der Kolleg*innen ein zentraler Arbeitsschwerpunkt. Am häufigsten erreichten uns schriftliche Anfragen oder Bitten um Unterstützung per E-Mail. Oft war dies der Beginn eines Beratungsprozesses, der mit Telefonaten oder ggf. Beratungsterminen vor Ort erweitert wurde. Im Berichtszeitraum erfolgten die Beratungen von Erzieher*innen, Betreuer*innen und Pädagogischen Unterrichtshilfen aufgrund der Covid-19 bedingten Einschränkungen vorwiegend telefonisch und schriftlich.

Einstellungsvorgänge:	
8	Einstellungs-„Castings“ fanden unter Beteiligung des Personalrats statt.
225	unbefristete Verträge für Lehrkräfte wurden insgesamt vorgelegt, davon waren 82 für Quereinsteiger*innen.
119	Einstellungsvorgänge wurden davon für Grundschulen zu Mitbestimmung vorgelegt. Darunter waren 44 Quereinsteiger*innen sowie 22 Studienrät*innen (in summa 66), <i>d.h. 55 % dieser Kolleg*innen sind für die Tätigkeit an den Grundschulen nicht explizit ausgebildet.</i>
20	Vorlagen zur Entfristung befristeter Verträge für Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung wurden vorgelegt. 13 von diesen hat der Personalrat mitbestimmt.
183	befristete Verträge (vor allem <i>Jahresverträge</i>) wurden seit Ende November 2019 geschlossen, davon
37	Verträge für pensionierte Lehrkräfte,
140	Verträge für Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung und davon
45	Verträge für Masterstudierende im Lehramtsstudium.
170	Verträge für Vertretungslehrkräfte mit unterschiedlicher Qualifikation wurden von uns bearbeitet. (PKB).
Während Lehrkräfte über die Personalkostenbudgetierung vertreten werden können, hat die Behörde noch keine Vertretungsregelung für das weitere sowie das nicht pädagogische Personal umgesetzt. Wir haben auch für diesen Bereich konsequente Vertretungseinstellungen bei längerer Abwesenheit von Kolleg*innen, z.B. durch Krankheit, Elternzeit sowie SARS-Covid-19 gefordert.	
3	Verträge für Pädagogische Unterrichtshilfen,
27	Einstellungsvorgänge für Erzieher*innen,
4	Verträge für Erzieherinnen und Erzieher in der berufsbegleitenden Ausbildung,
10	Verträge für Fachintegrationserzieher*innen sowie
2	Einstellungsvorgänge für Betreuer*innen wurden uns vorgelegt.
Im Berichtszeitraum gab es weiterhin Einstellungen von	
1	Sozialarbeiter*innen,
2	Psycholog*innen,
1	Werkstattleiter*innen.
Für die Verwaltungsarbeit wurden	
9	Verwaltungsleiter*innen und
10	Sekretär*innen eingestellt.

Aufhebungsvertrag oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses:						
66	Beschäftigte haben per Aufhebungsvertrag oder Kündigung ihr Arbeitsverhältnis beendet. Im Detail waren es					
34	Kolleg*innen an Grundschulen und Förderzentren,					
29	Beschäftigte an ISS sowie					
3	Lehrkräfte an Gymnasien					
Weitere Vorgänge, an denen der Personalrat mitgewirkt hat oder beteiligt war.						
65	Umsetzungen (die meisten innerhalb des Bezirkes) wurden realisiert, davon wurden drei aus dienstlichen Gründen verfügt.					
234	Eingruppierungen für Arbeitnehmer*innen, davon 11 Beanstandungen und Ablehnungen,					
224	Höhergruppierungen,					
<p>Ein sehr hoher Beratungsbedarf ergab sich aus dem Tarifabschluss 2019. Alle Beschäftigten der Sozial- und Erziehungsdienste wurden rückwirkend zum 1. Januar 2020 gemäß § 29 e TVÜ-Länder neu in die S- und E-Tabellen eingruppiert. Dieser Prozess verlief seitens der Behörde sehr schleppend. Schließlich wurden Ende September 2020 alle betroffenen Beschäftigten übergeleitet. Dies geschah leider nicht nachvollziehbar und wenig transparent, sodass ein erhöhter Beratungsbedarf entstand. Gemäß dem Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum TV-EntgO-L bestand für Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung die Möglichkeit, einen Antrag auf rückwirkende Höhergruppierung zum 01.08.2019 stellen. Über 60 Kolleg*innen haben wir dahingehend beraten, ob die Höhergruppierung für sie vorteilhaft wäre oder aufgrund der geringeren Jahressonderzahlung sowie des Neustartes der Stufenlaufzeit zu einer finanziellen Schlechterstellung führen könnte. Zu regelrechten Ungerechtigkeiten kam es im Zusammenhang mit der Brennpunktzulage bei der Eingruppierung der Erzieher*innen an unseren Brennpunktschulen. Dort konnten wir nur noch Rechtsbeistand empfehlen, da es sich hier um einen verwaltungsrechtlichen Vorgang handelt. Bei Neueinstellungen erfolgte teilweise nur eine Abschlagszahlung. Hier empfahl der Personalrat eine Geltendmachung (auch bei fehlerhafter Stufenzuordnung bzw. Eingruppierung empfehlenswert). Zu den entsprechenden Geltendmachungen gibt es Beispiel-Formulierungen, die beim Personalrat angefragt werden können (am besten per E-Mail).</p>						
Bewerbungsverfahren/Funktionsstellen:						
56	Vorlagen von Beförderungsverfahren wurden von uns begleitet, davon wurden					
25	mit einem Auswahlvermerk abgeschlossen.					
19	Verfahren sind im Amtsblatt veröffentlicht, haben aber noch nicht begonnen.					
<p>Der Personalrat hat Erzieher*innen, die kommissarisch die Funktionsstelle der koordinierenden Erzieherin*in ausüben, darauf hingewiesen, dass für diese höherwertige Tätigkeit eine Beauftragung durch die Dienststellenleitung erfolgen muss. Nur so haben die beauftragten Kollegen*innen die Chance, nach einem gewissen Zeitraum für die Arbeit mehr Geld zu bekommen.</p>						
Dienstliche Beurteilungen und Bewährungsfeststellungen:						
24	Bewährungsfeststellungen und					
56	Dienstliche Beurteilungen wurden uns vorgelegt.					
	Anzahl	1	1 bis 2	2	2 bis 3	3
Regelbeurteilung	14	5	--	7	2	--
Anlass bezogen (z.B. Bewerbungen)	42	19	7	3	1	8
Ruhegehalt / Pensionierungen						
11	Ruhegehaltsberechnungen führten wir durch.					
42	Lehrkräfte wurden in den Ruhestand versetzt, davon					
3	vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit.					
2	wurden vorzeitig auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt.					
22	Lehrkräfte arbeiteten bis zum 65. Lebensjahr.					
8	Lehrkräfte beantragten die Verlängerung ihrer Arbeitszeit über das 65. Lebensjahr hinaus.					

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Neben den allgemeinen Missständen im Arbeits- und Gesundheitsschutz wie: Raumknappheit, Temperaturbelastung, z.T. fehlende oder nicht aktuelle Flucht- und Rettungswegepläne sowie Schmutz- und Lärmbelastung bei laufenden Bau- und Sanierungsmaßnahmen an den Schulen spitzte sich die Situation der Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie zu. Immer wieder forderten wir unsere Beteiligungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein.

Wir nahmen an den unten erwähnten Begehungen/Gesprächen teil und berieten zu diversen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- Covid-19-Thematik
- Umsetzung des schulischen Hygieneplanes
- asymptotische Testungen
- individuelle Fragen des Gesundheitsschutzes und Rechtsgrundlagen des Arbeitsschutzes
- im Vorfeld von Präventionsgesprächen und Eingliederungsmaßnahmen nach Langzeiterkrankung
- Vorgehen bei individuellen Gefährdungsbeurteilungen von Kolleg*innen mit Covid-19-relevanten Vorerkrankungen

Die Maßnahmen, die aus den individuellen Gefährdungsbeurteilungen abgeleitet wurden, prüften wir und nahmen unser Mitbestimmungsrecht in Anspruch.

Weiterhin prüften und werteten wir die Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung aus.

Kritisch sichteten wir die Unfallanzeigen und die Hygienepläne der Schulen.

Am 29.10.2020 beschlossen wir einen Initiativantrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und forderten FFP2 Masken für alle Beschäftigten an Spandauer Schulen. Das Ergebnis ist noch offen.

Der Personalrat nahm teil an:

10	Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere wurden unter Beteiligung des Personalrats durchgeführt.
26	Präventionsgespräche für Beschäftigte wurden unter Beteiligung des Personalrats durchgeführt.
14	Individuelle Gefährdungsbeurteilungen für Kolleg*innen mit erhöhtem Risiko angesichts einer möglichen Covid-19-Erkrankung
4	Brandsicherheitsschauen begleiteten wir.
39	Schulbegehungen fanden unter unserer Beteiligung statt. Durch den Wechsel des arbeitsmedizinischen Dienstes kam es in diesem Kalenderjahr wieder zu regelmäßigen Begehungen.
66	Unfallanzeigen wurden uns gemeldet (Vorjahr 117 Meldungen).

Drei **Initiativanträge** haben wir vorbereitet bzw. auf den Weg gebracht:

1	für die Ausschreibung Schulleiter*innenstelle G21
1	für die Messung und Überprüfung der Raumtemperaturen in Y02.
1	für die Ausstattung mit FFP2-Masken für alle Beschäftigte.

Beratungsgespräche/telefonische Anfragen:

ca. 425	persönliche und telefonische Beratungsgespräche wurden durchgeführt.
---------	--

Außentermine:

160	Außentermine (Begehungen, Präventionsgespräche, Einstellungs-Castings, Stellenbesetzungsverfahren, Arbeitsgemeinschaften der Personalräte, Gespräche und Beratungen, Gefährdungsbeurteilungen, etc.) wurden von uns wahrgenommen.
15	Info-Briefe hat der Personalrat erarbeitet und veröffentlicht. Seit einigen Tagen sind alle einsehbar über unsere Homepage. (Dezember-Info 2019/ Mutterschutz/ Beihilfe/ Geschäftsverteilungsplan/ Höhergruppierung Lehrer ohne volle Lehrbefähigung an Grundschulen/ Laufbahnwechsel/ Mitarbeiterbefragung/ Urlaub/ Mehrarbeit/ Corona-Info/ Dienstreisekostenerstattung/ Dienstkräfte mit Covid 19-relevanten Grunderkrankungen/ Altersermäßigung/ Hauptstadtzulage/ Wir sind online)

Im Berichtszeitraum haben wir die Voraussetzungen für unsere Homepage unter der des Gesamtpersonalrats und neben anderen örtlichen Personalräten erarbeitet. Seit Oktober 2020 sind wir unter <https://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/spandau/> online.

Auf der Personalversammlung 2019 haben wir die Teilnehmer*innen nach dem Reinigungszustand ihrer Schulen befragt.

Auswertung der Umfrage

Insgesamt haben sich 153 Beschäftigte von 33 Schulen (22 Grundschulen/Sonderschulen, 4 Gymnasien, 7 integrierte Sekundarschulen) an der Umfrage beteiligt. Drei Aussagen wurden anonym abgegeben.

Von den 153 Stimmen attestieren 117 Beschäftigte den eher schlechten/schlechten Zustand ihrer Klassenräume. Eine Reihe von Kolleg*innen äußern, dass sie ihre Räume selbst putzen, um nicht im Staub zu ersticken. Auch das Leeren von Mülleimern bewältigen viele selbst, da dies nicht täglich vom Reinigungspersonal geleistet wird.

Das Erscheinungsbild der Toiletten und Umkleieräume wird mit 125 Stimmen als eher schlecht/schlecht bezeichnet. Das sind annähernd 82 Prozent aller Aussagen!

Die gravierendsten Aussagen wurden mit dem Adjektiv „ekelhaft“ begleitet. Betroffen machen folgende Aussagen:

„Die Toiletten sind oft mit Kot und Urin verunreinigt.“ „Die Toiletten stinken und sind verdreht; der Uringeruch wird schon beim Eintritt in die Schule wahrgenommen.“ Viele beklagen das Fehlen von Toilettenpapier, Seife und Handtüchern.

Ein eher schlechtes bis sehr schlechtes Abbild bescheinigen 76 Stimmen den Sporthallen. Gerade weil viele Beschäftigte zu diesem Fachraum keine Aussage machen, da sie sich dort nicht aufhalten, ist die Zahl alarmierend.

Der Zustand der sonstigen Fachräume wird von 77 Personen mit *eher schlecht/schlecht* beschrieben. Diese Zahl beruht auf der Tatsache, dass Kolleg*innen, die nicht als Lehrkräfte arbeiten, den Zustand der Fachräume nicht beurteilen können.

Auch die Mensen in den Schulen geben kein positives Bild ab. 90 Stimmen kreuzen die Rubriken „eher schlecht/schlecht“ an. Nicht in jeder Schule existiert eine Mensa. Deshalb ist diese Zahl gleichfalls erschreckend, dazu das folgende Zitat:

„Es gibt keine Mensa. Offene Essenswagen pendeln zwischen Küche und Turnhalle.“

Die Räumlichkeiten für die ergänzende Förderung und Betreuung (eFöB) werden überwiegend von Erzieher*innen betreten. Deshalb gibt es ähnlich wie zu den Fachräumen nicht so viele Aussagen. Dennoch fällt die Meinung der 92 Stimmen zur Sauberkeit „eher schlecht/schlecht“ aus.

Die Flure in den Schulhäusern bieten gleichfalls kein positives Bild: 93 Stimmen bewerten den Zustand als eher schlecht/schlecht. Darin spiegelt sich der allgemeine Reinigungszustand, der in den Schulen herrscht.

Trotz der Mängelberichte, die angefertigt wurden, hat sich in den meisten Schulen die Lage nicht gebessert. Insgesamt scheint die Kommunikation nicht gut zu funktionieren, da viele Beschäftigte keine Aussage treffen können, ob Mängelberichte angefertigt werden.

Die freien Aussagen zum Reinigungszustand der Schulen ähneln sich. Es wird immer wieder beschrieben, dass viel zu wenig und unausgebildetes Personal für die Reinigung abgestellt wird. Trotz aller Bemühungen sind die Reinigungskräfte an vielen Schulen schlicht überfordert.

„Mit zwei Leuten im Personal ist eine gründliche Reinigung bei 5 Tagen pro Woche unmöglich!“

An vielen Schulen wird der schmutzige Zustand der Lehrerzimmer und der Büroräume beklagt.

Trauriges Fazit:

Die zurzeit beauftragten Firmen mögen billiger sein als ihre Vorgänger, **der Reinigungszustand der Schulen ist desolat!** Deshalb dringt der Personalrat sowohl bei den ASA-AGM-Sitzungen als auch bei den Sicherheitsbegehungen regelmäßig auf Abhilfe!