



Melanie Melchert



Christian Richter



Michaela Ghazi
Vorsitzende



Marina Niedziella-Grabsch



Jan Riemke



Jana Grohmann



Manuela Schrimpf



Ronald Schmidt

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Reinickendorf

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Innungsstraße 40, 13509 Berlin
(2. Etage, Raum 218)

Tätigkeitsbericht 2024

(November 2023 – Oktober 2024)



Nicole Verwörner



Micah Brashear



Jana Dräger



Rebecca Prüß



Michaela Keffel



Sara Ziegler



Regina
Herzog-Wecker

Wahl des Personalrats (öPR – GPR – HPR) vom 25. bis 28.11.24

Hohe Wahlbeteiligung führt zur Stärkung der Beschäftigtenvertretungen!

öPR = örtlicher Personalrat, also WIR in Reinickendorf

Vertretung aller an den Schulen der Bezirke Beschäftigten (außer Schulhausmeister)

GPR = Gesamtpersonalrat

Vertretung aller an den allgemeinbildenden Schulen Berlins Beschäftigten (außer Schulhausmeister)

HPR = Hauptpersonalrat

Vertretung aller beim Land Berlin (öffentlicher Dienst) Beschäftigten: Verwaltung, Schule (auch die Schulhausmeister), Polizei, Feuerwehr...

Legitimiert durch die Wahl der Beschäftigten

Inhaltsverzeichnis

Arbeits- und Gesundheitsschutz -	3
Kommunikations- und Informationstechnik.....	3
Einstellungen	4
Einstellungen von weiterem pädagogischen Personal und Betreuer:innen	5
Schulsekretär:innen und Verwaltungsleiter:innen.....	5
Zur Personalsituation von weiterem pädagogischen Personal	5
Eingruppierungen.....	5
Verbeamung/Nachteilsausgleich.....	6
Umsetzungen und Versetzungen	6
Ruhestand	7
Dienstliche Beurteilungen	7
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	7
Pädagogische Unterrichtshilfen – PUs	8
Fort- und Weiterbildung.....	8

Vorwort:

Liebe Kolleg:innen,

im Lehrkräftebereich spiegeln die Zahlen eine vergleichsweise gute Ausstattung der Reinickendorfer Schulen wieder. Dies ist weiterhin in nicht unerheblichen Maße der Tatsache geschuldet, dass hier die umgewandelten Stellen in andere Professionen ebenso wie die Fristverträge mit einfließen. Gerade letztere umfassen in einem nicht unerheblichen Umfang Lehrkräfte ohne volle Lehrausbildung, vielfach Student:innen, und Kolleg:innen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst bzw. davor noch in den berufsbegleitenden Studien. Und so sehr es zu begrüßen ist, dass Schulen sich für andere Professionen öffnen und sich Menschen aus vielen Bereichen finden, die bereit sind, die sich scheinbar nicht wirklich schließende Fachkräftelücke zu schließen und sich den damit verbundenen Herausforderungen zu stellen, bedeutet es doch zusätzliche Herausforderungen für die Schulen:

- Anleitung und Einarbeitung, von Kolleg:innen, die mit dem Schulalltag nicht vertraut sein können.
- Mentoring von Kolleg:innen vor allem im berufsbegleitenden Referendariat als auch im Vorbereitungsdienst.
- Konzepte erarbeiten und entwickeln, um die neuen Professionen einzubinden.

Im Bereich der Erzieher:innen (EföB) stellt sich die Situation eher noch schwieriger dar. Das liegt zum einen an den Umstand, dass der tatsächliche Bedarf auf Grund des Fachkräftemangels scheinbar nicht abgedeckt werden kann. Zum anderen fehlen hier die verwaltungsrechtlichen Möglichkeiten, kurzfristig Vertretungseinstellungen vorzunehmen. Auch hier wird versucht, mit der berufsbegleitenden Ausbildung Abhilfe zu schaffen und ebenso wie im Bereich der Lehrkräfte gibt es neben dem Guten – Menschen für diese Professionen zu gewinnen – die Probleme der Anleitung, Einarbeitung, usw.

- Der Mangel an Räumlichkeiten besteht weiterhin und wird vereinzelt potenziert, da Räume auf Grund baulicher Unzulänglichkeiten gesperrt werden müssen. Dem wird mit Doppelbelegungen im Grundschulbereich begegnet - vormittags Unterricht, nachmittags EföB. Das setzt bei Lehrkräften und Erzieher:innen Organisation und Kreativität voraus und kann auch für die Schüler:innen nur eine Übergangslösung sein, deren Dauer aber ungewiss ist.
- Den Arbeitseinsatz nicht nur bei teilzeitbeschäftigen Kolleg:innen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verträglich zu organisieren, scheint sich mitunter schwierig zu gestalten.

Hier wird wiederholt das Gespräch gesucht mit den betroffenen Kolleg:innen und der Schulleitung.

- Die baulichen Missstände von defekten Heizungen über nicht nur hygienisch fragwürdigen sanitären Anlagen zu undichten Dächern, Schimmelbefall und in Unterrichtsräume hineinwachsende Natur sind die Umrahmung unserer täglichen Arbeit. Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind wir bei Begehungen mit vor Ort, nehmen die Punkte auf, weisen in den entsprechenden Gremien immer wieder darauf hin und drängen auf Beseitigung. Hier hilft nur Hartnäckigkeit und Kommunikation, da wir als Personalrat bei all den Maßnahmen, die dem Bezirksamt zuzuordnen sind, keinerlei Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte haben. Daher ist es nach wie vor bei aller Kritik begrüßenswert, dass es auch von Seiten des Bezirksamtes immer die Bereitschaft gab, sich diesem Austausch zu stellen.

Im Verwaltungsbereich gilt es, die hier tätigen Kolleg:innen ebenfalls entsprechend zu beraten speziell im Bereich der Eingruppierungen. Die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten vor allem für die Verwaltungsleitungen zu schaffen bzw. auszuloten auch im Homeoffice arbeiten zu können, ist einer der Arbeitsschwerpunkte in diesem Bereich vor allem in Zusammenarbeit mit dem GPR und dem HPR.

Neben der Überarbeitung älterer Personalratsinfos gab es neue Infoschreiben unter anderem zu folgenden Themen:

<https://schule-in-reinickendorf.de/category/personalrat/>

- Bögertag/Umsetzungen/Dienstjubiläum/DV sexuelle Übergriffe
- Urlaub der Erzieher:innen
- Mehrarbeit – Freizeitausgleich - Vergütung
- Aktualisierung Personalrats ABC



Wir versenden unsere Personalratsinfos digital mit der Bitte an die Schulleitungen, diese weiterzuleiten, bzw. auch auszuhängen.

Unverändert läuft das „Alltagsgeschäft“ wie die Bearbeitung und Überprüfung von Einstellungen, Eingruppierungen, Dienstlichen Beurteilungen, Versetzungen in den Ruhestand, Unfallanzeigen, u.a. weiter. Dazu gehört auch unsere Teilnahme an den Stellenbesetzungsverfahren, Präventionsgesprächen, Unterstützung auf Gesamtkonferenzen, Teamsitzungen, Sicherheits- und Brandschutzbegehungen sowie bei Mitarbeiter:innengesprächen und ähnliches.

Die Gremienarbeit und die Mitarbeit in diversen Arbeitsgruppen beim Gesamtpersonalrat zu unterschiedlichen Themen – Fortbildung, Digitalisierung, Belange des sonstigen pädagogischen Personals – wird auch weiterhin in unterschiedlichen Formen (digital, hybrid, in Präsenz) fortgesetzt.

Michaela Ghazi

Personalversammlung

**Donnerstag, 14. November 2024
ab 12.00 Uhr**

Ernst-Reuter-Saal des Rathauses Reinickendorf(Eichborndamm 213,
U-Bhf. Rathaus Reinickendorf)

Arbeits- und Gesundheitsschutz -

Die zweijährlichen Sicherheitsbegehungen werden stets vom Personalrat begleitet und unterstützt. Dabei werden sowohl von der Fachkraft für Arbeitssicherheit als auch von uns gesundheitsgefährdende Sicherheitsmängel festgestellt, deren Behebung meist in die Zuständigkeit des Schulamtes fällt. Sowohl bei den Begehungen als auch bei regelmäßigen Treffen im Arbeitsschutzausschuss in Gegenwart der Schulaufsicht werden die gravierendsten Mängel besprochen und auf Lösungen hingearbeitet. Bei einer dieser Sitzungen hat der Personalrat, der auch durch seine anderen Aufgabengebieten in Kenntnis von Problemfällen ist, selbst eine vorgezogene Begehung an einer besonders maroden Schule initiiert, die daraufhin durchgeführt wurde. Im zurückliegenden Berichtszeitraum wurden 29 turnusmäßige Begehungen durchgeführt.

Nur alle fünf Jahre finden die Brandsicherheitsschauen statt. Auch hier werden nicht nur von der Bauaufsicht, sondern auch vom Personalrat Mängel und Verstöße gegen den Brandschutz festgestellt, auf deren Beseitigung ebenfalls gedrängt wird. Außerdem wird die Entwicklung der Problemfälle seit der letzten Begehung vom Personalrat im Blick behalten. Insgesamt nahm der Personalrat in diesem zurückliegenden Berichtszeitraum an 19 Brandsicherheitsschauen teil.

Darüber hinaus lädt der Personalrat den für Reinickendorf zuständigen Stadtrat für Bildung sowie den Leiter des Facility Managements (FM) zum regelmäßig stattfindenden Monatsgespräch ein, um über lange anhaltende Probleme und gewünschte Lösungen bei der Planung und der finanziellen Ausstattung des Bezirks für Baumaßnahmen und Reparaturen zu sprechen. Auch daraus ergaben sich außerordentliche Begehungen mit dem Leiter des FM in einigen Schulen, an denen beispielsweise besonders gravierende Situationen der Sanitäranlagen thematisiert wurden.

Viele der Mängel an den Schulen sind seit vielen Jahren bekannt, wie beispielsweise Schimmel, mangelnde Reinigung und Akustikprobleme, aber auch zu niedrige Geländerhöhen an Treppen, rutschige Tartanflächen, kaputte Fenster und Heizungen, fehlender Prallschutz an Stirnwänden von Turnhallen, defekte oder fehlende Verdunkelungen etc. Der Personalrat hat selbst keine weiteren Möglichkeiten, diese selbst zu beheben, ist jedoch in den genannten Gesprächen unermüdlich dabei, diese immer wiederkehrenden Probleme und die damit einhergehenden rechtlichen Vorschriften (z.B. Arbeitsstättenverordnung) aufzuzeigen und die zuständigen Behörden und Ämter aufzufordern, jene zu beseitigen.

Die Anzahl an Dienst- und Arbeitsunfällen ist im Berichtszeitraum im Vergleich zum vorigen Jahr von 186 auf 113 leicht zurückgegangen. Dabei waren drei Arbeitsunfälle die Folge von baulichen Mängeln. Die meisten Unfallmeldungen werden wegen Wegeunfällen eingereicht, doch gibt es auch vereinzelte physische und psychische Übergriffe auf Beschäftigte.

Kommunikations- und Informationstechnik

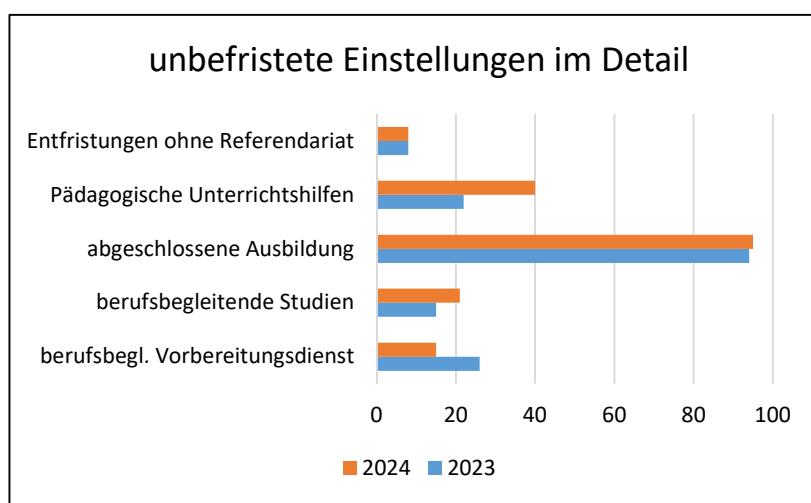
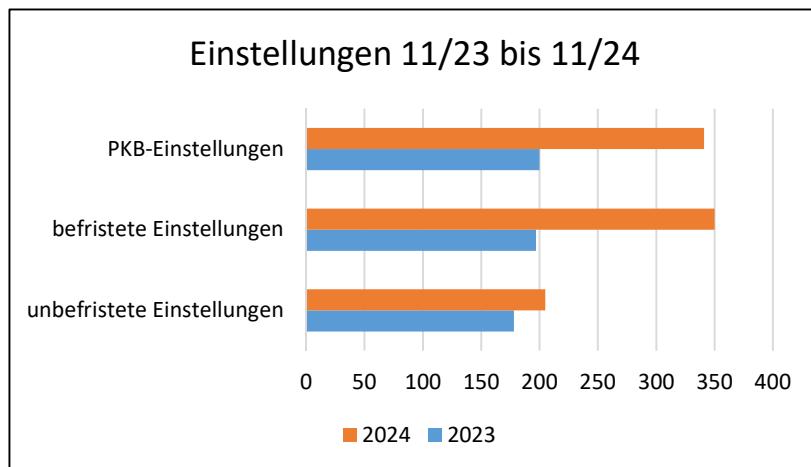
Kommunikation ist immer wieder ein Thema, das für Ärger in Schulen sorgen kann. Individuelle Fragen beantworten wir häufig mit dem Verweis auf die regionale Dienstvereinbarung IT, die leider weiterhin viel zu wenig genutzt wird. Vielen Schulen würde eine Nutzungsvereinbarung helfen, um die Fülle der Kommunikationswege zu ordnen.

Das letzte Jahr war geprägt von einem regelrechten Tauziehen um die Beteiligung der Mitarbeiter-Endgeräte. Die Senatsbildungswirtschaft hat dem Hauptpersonalrat (HPR) mehrere Bestandteile der Beteiligung der Mitarbeiter-Endgeräte vorgelegt. Zu vielen dieser Vorlagen haben wir unsere Stellung dem HPR schriftlich mitgeteilt, damit dieser auch im Sinne der Reinickendorfer Beschäftig-

ten handeln konnte. Das war nötig, da im HPR nur wenige Mandate der Lehrkräfte und Erzieher:innen vertreten sind und diese es nicht immer alleine schaffen, den Beschäftigtenvertretungen der Verwaltung, der Polizei, Feuerwehr und weiterer Gruppen, die besonderen Belange der Schulen überzeugend darzulegen. Großes Thema ist dabei weiterhin die Größe der Geräte, die eine längere Arbeitszeit an den Geräten weiterhin verhindert. So sind - wegen der bekannten Mängel - alle Mitbestimmungen bisher nur zum „Probeeichtbetrieb“ erfolgt. Das bedeutet, dass die endgültige Beteiligung dann vorgelegt wird, wenn entsprechende Mängel beseitigt sind. Ähnlich verhält es sich zur LUSD, wo erstmals auch gründlich auf die Benutzbarkeit geschaut wurde.

Einstellungen

...von Lehrkräften und Schulpsycholog:innen an Schulen



Im Berichtszeitraum stimmte der Personalrat 205 unbefristeten Einstellungen zu, 2023 waren es 178. Bereits im zweiten Jahr gab es Entfristungen von vorherigen Fristbeschäftigte(n), nachdem sie mindestens drei Jahre befristet beschäftigt waren und mindestens einen Bachelorabschluss hatten (gemäß der Stellenausschreibung der Senatsbildungsverwaltung). Nach wie vor ist auch in Reinickendorf wie in ganz Berlin die Schule auf die Unterstützung von Kolleg:innen angewiesen, die über keine abgeschlossene Ausbildung als Lehrkraft verfügen und diese mehrheitlich über die berufsbegleitenden Studien bzw. den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst in den nächsten Jahren erwerben werden. Die Lage ist weiterhin derart angespannt, dass sehr viele Stellen mit befristeten Einstellungen besetzt werden mussten. Zudem fangen auch immer mehr Kolleg:innen nicht in Vollzeit an, um nicht die volle Belastung des Arbeitsalltags zu haben. Dadurch kommt es in einem hohen Maße zu befristeten Einstellungen und Vertretungs-Einstellungen über PKB-Mittel (**Personalkostenbudgetierung**). Hierbei handelt es sich vielfach um Student:innen, die neben ihrem Studium an der Schule arbeiten bzw. Pensionär:innen, die seit 2022 unbegrenzt dazu verdienen dürfen.

Weiterhin wird die Möglichkeit genutzt, Lehrkräftestunden in andere Professionen umzuwandeln. So geschehen, um weitere pädagogische Unterrichtshilfen und auch Schulpsycholog:innen einzustellen. Damit fehlen der Schule diese Lehrkräftestunden, wobei eine zusätzliche Ausstattung mit Personal anderer Professionen sehr sinnvoll ist bzw. wäre.

4

Einstellungen von weiterem pädagogischen Personal und Betreuer:innen

In unserem Bezirk wurden in diesem Jahr 94 Erzieher:innen, 13 Betreuer:innen und 9 Sozialarbeiter:innen eingestellt. Im Berichtszeitraum, haben mehrere Erzieher:innen gekündigt.

Schulsekretär:innen und Verwaltungsleiter:innen

Im Berichtszeitraum wurden 15 Schulsekretär:innen eingestellt. Nach wie vor gibt es keine Lösung für die Kolleg:innen im Falle einer Vertretung im Krankheitsfall. Das ist im höchsten Maße unbefriedigend und ist nur durch die Einstellung von zusätzlichem Personal zu lösen. Des Weiteren wurden in diesem Jahr 13 Verwaltungsleitungen eingestellt.

In einer Versammlung der in der Verwaltung arbeitenden Kolleg*innen haben wir versucht, hier Schwerpunkte zu setzen und die Anliegen zu sammeln.

Kolleg:innen berichteten von einer großen Belastung. Dem Wunsch nach Stundenaufstockungen konnte auch in diesem Jahr mehrfach entsprochen werden.

Zur Personalsituation von weiterem pädagogischen Personal

Auch in diesem Berichtszeitraum war es nicht möglich, alle Stellen – aufgrund des immer stärker wachsenden Fachkräftemangels – zu besetzen.

Mehrfach wurden von den Kolleg:innen im EföB-Bereich Überlastungsanzeigen gestellt. Die Kolleg:innen wurden durch die Personalräte dazu beraten.

Im Berichtszeitraum haben die Personalräte die Dienstbesprechungen der EFöB Bereiche besucht um offene Fragen zu klären. Es gelang jedoch nicht alle Schulen zu besuchen.

Eingruppierungen

Eingruppierungen sollen etwa 6 Wochen nach der Einstellung erfolgen. Nach wie vor verzögert sich aber die Bearbeitungsfrist mitunter leider oft durch die unzureichende Personalausstattung in der Personalstelle sowie die zum Teil sehr aufwändige Prüfung von Eingruppierungsvorlagen. Dort, wo die Fristen deutlich überschritten wurden, hat der Personalrat mit Nachdruck die Eingruppierungsvorlagen gefordert. Oftmals war das erfolgreich. Wenn aber insbesondere viele Einstellungen anstehen, werden einige Eingruppierungen verzögert bearbeitet und oft diejenigen, bei denen viele Einzelnachweise für förderliche Zeiten vorliegen, was besonders problematisch ist, wenn ein großer Unterschied zwischen vorweggewährtem und zustehendem Gehalt besteht.

Im zurückliegenden Jahr konnten über 670 Eingruppierungen aller Professionen zugestimmt werden. In einigen Fällen hat der Personalrat die Zustimmung verweigert, weil aus unserer Sicht eine höhere Eingruppierung (teilweise Entgeltgruppe, teilweise Erfahrungsstufe) und damit eine höhere Entgeltzahlung korrekt wäre. Mitunter steht eine endgültige Klärung noch aus, da gelegentlich Verfahren bei den zuständigen Verwaltungsgerichten anhängig sind.

...von Lehrkräften

Seit dem Wegfall der Nebenabrede zur Vorweggewährung der Erfahrungsstufe 5 zu Beginn 2023 gewinnt die Stufenzuweisung in eine Erfahrungsstufe unter Anerkennung der förderlichen Zeiten immer mehr an Bedeutung. Im zurückliegenden Jahr hat der Personalrat in einigen Fällen die Zustimmung verweigert, weil aus unserer Sicht eine höhere Eingruppierung (teilweise Entgeltgruppe,

teilweise Erfahrungsstufe) und damit eine höhere Entgeltzahlung korrekt wäre. In den meisten Fällen wurde hier vom Arbeitgeber nachgebessert.

...von Erzieher:innen

Erzieher:innen werden nach der SuE-Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert.

Im Berichtszeitraum wurden 12 korrigierende Rückgruppierungen durch die Personalstelle vorgenommen und dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Den Kolleg:innen wurde mitgeteilt, dass die Feststellung einer besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit an Schulen mit besonderer Schülerschaft der tariflichen Bewertung nicht standhält und somit ein Irrtum vorliegt, der korrigiert werden muss. Diese Korrektur erfolgt im Wege der Rückgruppierung.

Pädagogische Unterrichtshilfen finden sich nicht in der SuE-Tabelle wieder und werden weiterhin in die Entgeltgruppen gemäß TV-L Entgeltordnung Lehrkräfte eingruppiert. Da es keine Personalmanagementsituation bei der Besetzung von PU-Stellen gibt, werden keine förderlichen Zeiten anerkannt, nur einschlägige Berufserfahrungen. Daher ist die Tätigkeit einer Pädagogischen Unterrichtshilfe für Erzieher:innen mit langjähriger Erfahrung bei geringerer Bezahlung unattraktiv.

Verbeamtung/Nachteilsausgleich

Bei den dem Personalrat eher in überschaubaren Zahlen vorgelegten Verbeamtungsentscheidungen haben wir zeitnah – meist innerhalb weniger Tage – zustimmend mitgewirkt. Bei immer auch wieder vorkommenden Ablehnungen ist der Personalrat nicht in der Mitbestimmung. Hier sind wir aber in enger Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin, die wiederum ein Beanstandungsrecht hat, immer wieder beratend tätig gewesen.

Letztlich sind dem Personalrat in der Hoffnung, den Vorgang so beschleunigen zu können von der Personalstelle die Verbeamtungsvorschläge als Block von ca. 700 Kolleg:innen vorgelegt worden. Dem ist umgehend von unserer Seite zugestimmt worden. Ob das die konkrete Umsetzung durch den Verwaltungsapparat wesentlich beschleunigt, muss sich erst noch zeigen.

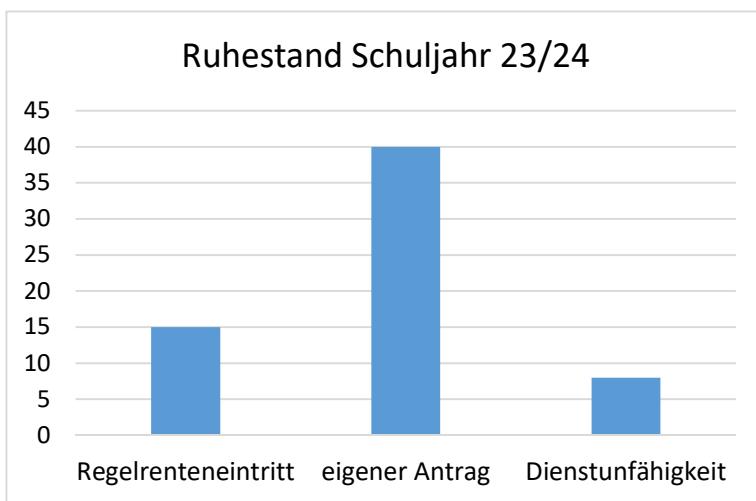
Die Ausgestaltung der Verbeamtung und auch die Bedingungen für den Nachteilsausgleich sind politische Entscheidungen, auf deren Ausgestaltung das Personalvertretungsgesetz keinen Zugriff hergibt. Im Gesamtpersonalrat gab es eine Vielzahl von Gesprächen mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, um Ungerechtigkeiten und Unklarheiten zu thematisieren und gegebenenfalls Alternativen aufzuzeigen und so zu versuchen, das Bestmögliche zu erreichen.

Umsetzungen und Versetzungen

Im Berichtszeitraum konnten trotz der prekären Personallage Umsetzungswünsche berücksichtigt werden: 15 Kolleg:innen konnten innerhalb des Bezirks wechseln, 39 Kolleg:innen kamen aus anderen Bezirken in unsere Region, 11 Kolleg:innen konnten die Region wechseln.

Es zeichnet sich hier deutlich ab, dass mehr Kolleg:innen in unsere Region wechselten.

Ruhestand



Es gab diverse Gespräche und Begleitungen bei anstehenden Versetzungen in den Ruhestand von amtswegen – also wegen amtsärztlich bescheinigter Dienstunfähigkeit. Darüber hinaus beraten wir Kolleg:innen allgemein bezüglich des Eintritts in den Ruhestand und im Besonderen bei der Beantragung eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand. Hier verstärkt auf Grund der Erhöhung des Eintritts in den Ruhestand auch für Beamt:innen auf 67 Jahre. Zunehmend (von 40 Kollegen:Innen) wurde daher auch der Eintritt in den Ruhestand durch eigenen Antrag beantragt. Im zurückliegenden Jahr beendeten insgesamt 64 Lehrkräfte den aktiven Dienst, siehe Tabelle.

nehmend (von 40 Kollegen:Innen) wurde daher auch der Eintritt in den Ruhestand durch eigenen Antrag beantragt. Im zurückliegenden Jahr beendeten insgesamt 64 Lehrkräfte den aktiven Dienst, siehe Tabelle.

Dienstliche Beurteilungen

Im Berichtszeitraum wurden 86 dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung ohne Einwendungen vorgelegt. Mit steigender Tendenz und im Vergleich zum Vorjahr, bezogen sich diesmal 40 Beurteilungen auf eigenen Antrag von Kolleg:innen, mit dem Ziel, sich auf Funktionsstellen zu bewerben.

19 Beurteilungen erfolgten als Regelbeurteilung ohne Anlass und 15 Beurteilungen folgten aus dienstlichem Erfordernis zur Beendigung der Probezeit in Funktionsbesetzungen. 12 Beurteilungen wurden auf persönlichen Antrag der Kolleg:innen erstellt.

24 der 86 Beurteilungen wurden mit „sehr gut“ und 30 mit „sehr gut bis gut“ bewertet. 22 Beurteilungen hatten das Gesamтурteil „gut“ und 6 Beurteilungen erhielten die Bewertung „gut bis befriedigend“.

Mit einer Leistungsbewertung, die den Anforderungen immer noch voll entspricht, wurden 4 Beurteilungen mit „befriedigend“ bewertet.

Als erfreuliches Fazit zum Vorjahr, ist eine qualitative Steigerung in der Leistungsbewertung der Kolleg:innen zu erkennen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM ist in der Rahmendienstvereinbarung Gesundheit (RDV Ges) geregelt. Bei einer ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten, muss den Beschäftigten ein Präventionsgespräch schriftlich von der Schulleitung angeboten werden. Der Personalrat, die Frauenvertreterin und die Schwerbehindertenvertreterin werden hierbei auch durch die Schulleitung informiert.

Wichtig dabei: Sie entscheiden immer, wer an dem Gespräch teilnimmt! In Einzelfällen ist es mitunter auch zielführend, die Betriebsärztin oder Betriebspyschologin einzuladen. **Und in jedem Fall** stehen wir zur Beratung im Vorfeld zur Verfügung. In dem vertraulichen Gespräch geht es darum, wie Ihr Wiedereinstieg gestaltet werden kann und welche Maßnahmen helfen können. Wir beraten Sie auch gerne, wenn es um Hamburger Modelle geht. Im Berichtszeitraum hatten wir Kenntnis von 106 Angeboten.

Pädagogische Unterrichtshilfen – PUs

Pädagogische Unterrichtshilfen gelten als Lehrkräfte, deren Einsatz nach § 67 (1) SchulG geregelt ist.

An den rechtlichen Grundlagen für den Einsatz einer Pädagogischen Unterrichtshilfe hat sich nichts verändert. Die Ausführungsvorschriften über die Aufgaben der Pädagogischen Unterrichtshilfen (AVPU, 6. Februar 2006) werden weiter angewendet und das Anforderungsprofil für Pädagogische Unterrichtshilfen gilt weiterhin.

Nach diesen Vorschriften liegen die Aufgaben einer Pädagogischen Unterrichtshilfe im schulischen Einsatz für Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung oder Autismus, die nach dem Rahmenlehrplan für den sonderpädagogischen Schwerpunkt Geistige Entwicklung unterrichtet werden.

Es fanden viele Gespräche und Beratungen an den Schulen, sowie der Kolleg:innen über die berufliche Situation und den Arbeitseinsatz der Pädagogischen Unterrichtshilfen statt. Ein zweites Netzwerktreffen der Pädagogischen Unterrichtshilfen der allgemeinbildenden Schulen, fand unter dem Themenschwerpunkt „Autismus“ statt.

Zu einem ersten Netzwerktreffen der Pädagogischen Unterrichtshilfen an den Förderzentren wurde eingeladen.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie kann weitere pädagogischen Hochschulabschlüsse berücksichtigen, sofern eine anerkannte mindestens einjährige sonder- oder heilpädagogische Zusatzausbildung vorliegt. Fachkräfte der Blinden- und Sehbehindertenrehabilitation mit staatlicher Anerkennung, Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung, Erzieher:innen, Freundschaftspionierleiter:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Logopäden und Ergo- und Physiotherapeuten mit entsprechender staatlicher Anerkennung als pädagogische- oder heilpädagogische Unterrichtshilfen oder sonderpädagogischer Fachkräfte.

Pädagogische Unterrichtshilfen brauchen zzt. mindestens eine Erzieher:innen -Ausbildung, um die Weiterbildung-bzw. Qualifizierungsmaßnahme „Sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Pädagogische Unterrichtshilfen“ besuchen zu können.

Wir sind stetig im Gespräch, damit möglichst viele Kolleg:innen die Möglichkeit der Qualifizierung bekommen. Darüber hinaus die gerechte Eingruppierung und die Anerkennung von förderlichen Zeiten.

Fort- und Weiterbildung

Die regionalen Fortbildungsveranstaltungen finden in dem gewohnten Umfang und den bekannten organisatorischen Rahmenbedingungen weiterhin statt.

Die berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen sind weitestgehend ausgesetzt, da man sich von Seiten der Senatsbildungsverwaltung auf die Konzeption des neuen Landesinstituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung konzentriert. Hier soll das neue Fort- und Weiterbildungsangebot zum Schuljahr 2025/26 starten, einzelne Weiterbildungsmaßnahmen gibt es aber voraussichtlich bereits zum 1.2.2025.

Über den Gesamtpersonalrat fragen die Beschäftigtenvertretungen immer wieder nach den aktuellen Planungs- und Entwicklungsschritten, um ihre Expertise einzubringen.



An alle
Reinickendorfer Schulen

Innungsstr. 40
13509 Berlin
2. Etage, Zimmer 218

Telefon: 90249-1921
Fax: 90249-1920

01.11.2024

Einladung zur Personalversammlung
Donnerstag, 14.11.2024
12.00 Uhr – 14.30 Uhr mit anschließendem
Open Space zu allgemeinen Fragen
Ernst-Reuter-Saal des Rathauses
(Eichborndamm 213, U-Bhf. Rathaus Reinickendorf)

Der Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Reinickendorf lädt alle ein, die bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie beschäftigt und in Reinickendorf tätig sind. Ausgenommen sind die Referendare, die im regulären Referendariat sind, und die Schulhausmeister.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
der ausführliche Tätigkeitsbericht ist Ihnen in digitaler Form über Ihre Schulleitungen und/oder analog als Aushang zugegangen. Wir werden nicht mehr explizit darauf eingehen, freuen uns aber diesbezüglich über Fragen und Anregungen, die Sie uns gerne auch schon vorab schriftlich zukommen lassen können.

1. Mehr Belastung – weniger Entlastung?

- Personalausstattung
- Bausituation
- Ergänzende Förderung und Betreuung
- Anforderungsvorstellungen

2. Druck – Gegendruck: Rolle der Beschäftigtenvertretungen

- Struktur der Beschäftigtenvertretungen
- Handlungsrichtlinien und Handlungsspielräume: Zumessungsrichtlinien, Arbeitsstättenverordnung, Mehrarbeit, Laufbahnverordnung, Frauenförderplan, Landesgleichstellungsgesetz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Begehung, Prävention, Kommunikation....

3. Vertreter der Gewerkschaften und Verbände

- GEW (Anne Albers)
- VBE (Hanno Rüther)

4. Verschiedenes

Im Anschluss: Open Space: Beratung und Austausch

- Eingruppierungen
- Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement
- MpA, Sonderurlaub, Dienstpläne
- Diverses

Resolutionen für die Personalversammlung übersenden Sie bitte bis zum 08.11.2024 an den Personalrat.

J. Ghazi
Michaela Ghazi
(Vorsitzende)