

## **Die Beschäftigtenvertretungen informieren**

### **Personalrat – Frauenvertreterin – Schwerbehindertenvertretung**

der allgemein bildenden Schulen Charlottenburg-Wilmersdorf  
bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

**22. Februar 2021**

### ***Sehr geehrte Frau Scheeres, wie schützen Sie die Beschäftigten an den Schulen vor Ansteckung und Überlastung?***

Am 07.01.2021 haben wir Frau Scheeres angeschrieben<sup>1</sup> und ihr diese Frage gestellt. Bedauerlicherweise haben wir bis heute keine Antwort erhalten!

### **Schulschließung führt zu Überlastung – die schrittweise Schulöffnung führt zu mehr Überlastung und neuen Anforderungen an den Infektionsschutz**

Alle Beschäftigten haben im zweiten Schullockdown unter schwierigen Arbeitsbedingungen mit hohem persönlichen Einsatz die Schüler\*innen im SaLzH, in der schulischen Präsenz und in der Notbetreuung begleitet. Die **Erzieher\*innen** waren durch die Bedingungen in der Notbetreuung dem größten Infektionsrisiko ausgesetzt. Während der schrittweisen Schulöffnung werden Notbetreuung und reguläre ergänzende Förderung und Betreuung (eFöB) parallel stattfinden. In diesen Szenarien müssen Schulleitungen und Schulaufsicht sicherstellen, dass es durch den Einsatz der Erzieher\*innen in beiden Bereichen nicht zu personellen Überlastungen kommt. Gerade bei ansteigenden Schüler\*innenzahlen muss der Kohortengedanke wichtigstes Kriterium des Infektionsschutzes bleiben. Wichtig ist: Die Dienstpläne müssen in der Notbetreuung und eFöB so gestaltet werden, dass die Erzieher\*innen nur absolut notwendige Zeiten anwesend sind. Nicht zulässig ist Anwesenheit aus „Prinzip“. Wenn der Betreuungsbedarf nicht gegeben ist, z.B. weil Schüler\*innen abgemeldet wurden, müssen Erzieher\*innen nicht in der Schule anwesend bleiben. Melden Sie sich bei uns, wenn es an Ihrer Schule Probleme mit aus Sicht des Infektionsschutzes nicht vertretbaren Anwesenheitszeiten gibt.

***Bei der Aufnahme des Wechselmodells in den Schulen muss gewährleistet sein, dass auch in der parallelen Notbetreuung und ergänzenden Förderung und Betreuung der bestmögliche Infektionsschutz gesichert ist.***

***Sollte es im Erzieher\*innenbereich zu personellen Engpässen aufgrund von beispielsweise Krankenstand, Quarantäne und Abwesenheit von Angehörigen von Risikogruppen kommen, muss eine Begrenzung der Betreuungszeiten in Notbetreuung und eFöB umgesetzt werden.***

---

<sup>1</sup> <http://www.pr-cw.de/pdf/Informationen> zu Corona/Schulöffnung ab Montag\_Schreiben der BVen an Frau Scheeres und Frau Geisler.pdf

Die **Lehrkräfte** haben durch das SaLzH mit massiven Belastungen zu kämpfen. Die Realität der aktuellen Arbeitsbedingungen des Lehrens aus der Distanz bedeutet massive Mehrarbeit und noch größere Schwierigkeiten der Entgrenzung von privater und beruflicher Sphäre.

Bereits jetzt werden Schüler\*innen mit großem Aufwand parallel in den Schulen in Präsenz unterstützt. Sicher ist, dass die ohnehin extreme Belastung des Unterrichts von zu Hause durch zunehmenden Präsenzunterricht während der schrittweisen Schulöffnung noch weiter ausgedehnt wird. Die Schule ist nicht verpflichtet, für Schüler\*innen, die aufgrund der Entscheidung der Eltern nicht zum Präsenzunterricht erscheinen, parallel ein Angebot im schulisch angeleiteten Lernen zu Hause anzubieten. Sie bleiben im Wechselunterricht ihrer Teillerngruppe zugeordnet und nehmen an deren SaLzH teil.

Die Schulleitungen haben die anspruchsvolle Aufgabe, während der schrittweisen Schulöffnung durch schulspezifische Konzepte den Infektionsschutz auf höchstem Niveau zu halten. Auch wenn pädagogische und soziale Aspekte der Schulöffnung zu beachten sind, dürfen die Schulöffnungskonzepte nicht zu weiteren Überlastungen der Lehrkräfte und Erzieher\*innen führen.

Die im Handlungsrahmen 2020/21 und den Fachbriefen beschriebene Verzahnung von Präsenzunterricht und SaLzH („Alternativszenario“) stellt die Lehrkräfte vor schier unlösbare Belastungssituationen. Bei Wechselunterricht müssen die Schulleitungen deutlich machen, dass bei halber Anwesenheit auch nur der halbe Stoff vermittelt werden kann.

Schulleitungen können mit den Schulaufsichten schulische Konzepte absprechen, die eine Entlastung der Lehrkräfte vorsehen. Fordern Sie Ihre Schulleitung dazu auf, wenn die Belastung zu groß ist!

Auch wenn Schulleitungen teilweise andere Auskünfte geben: Sie sind nicht verpflichtet, Videokonferenzen durchzuführen und Messenger-Dienste zu benutzen! Sie sind auch nicht verpflichtet, mit privaten Endgeräten zu arbeiten. Eine Dokumentationspflicht über die Zeiten der Arbeit zu Hause ist nicht vorgesehen!

***Wir fordern Schulaufsicht und Senatsverwaltung auf, dringend Entlastung für die Lehrkräfte zu schaffen!***

***Wir appellieren an die Senatsverwaltung: Nehmen Sie den Lehrer\*innen, Schüler\*innen und Eltern den Druck und machen Sie deutlich, welche Lerninhalte dieses Jahr nicht vermittelt werden müssen!***

***Es müssen sofort mehr Lehrkräfte an die Schulen. Wir fordern die Senatsverwaltung auf, den Schulen die Möglichkeit und die Mittel zu geben, zusätzliche Lehrkräfte, zumindest über PKB, einzustellen!***

***Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss auch unter den schwierigen Bedingungen des SaLzH und der schrittweisen Schulöffnung gewährleistet bleiben!***

## Individuelle Entlastungsmöglichkeiten

Die Arbeitgeberin hat auf die pandemiebedingte Überlastung der Lehrkräfte und Erzieher\*innen, die ihre eigenen Kinder oder pflegebedürftige nahe Angehörige zu Hause betreuen müssen, mit der **Erhöhung der Anzahl von Freistellungstagen** reagiert:

### 1) Freistellungstage nach Infektionsschutzgesetz und Pflegezeitgesetz:

In Januar haben wir Sie in einem Sonderinfo über die Möglichkeit informiert, sich bei pandemiebedingter Schließung der Betreuungseinrichtung Ihrer Kinder unter bestimmten Bedingungen für die Betreuung Ihrer eigenen Kinder für bis zu 34 Tage bezahlt und weitere 15 Tage unbezahlt vom Dienst freistellen zu lassen.

Für die Pflege naher Angehöriger wurden die bislang möglichen Freistellungstage auf 20 verdoppelt und der Sonderurlaub für Beamt\*innen auf bis zu 18 Tage ausgeweitet.

Diese Regelungen sind zunächst bis zum 31. März 2021 gültig. Wir gehen davon aus, dass sie verlängert werden.

*Rechtsquellen: Infektionsschutzgesetz: IfSG § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4*

*Senatsverwaltung für Finanzen: Rundschreiben IV Nr. 105/2020 vom 28.12.2020*

*Senatsverwaltung für Finanzen: Rundschreiben IV Nr. 106/2020 vom 28.12.2020*

### 2) „Kind-Krank-Tage“ nach SGB V:

Für Tarifbeschäftigte, deren Kinder in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, wurde der Anspruch auf Kinderpflege-Krankengeld um 10 Tage auf insgesamt 20 Arbeitstage, für Alleinerziehende um 20 auf insgesamt 40 Arbeitstage, bei mehreren Kindern auf insgesamt 45 bzw. bei Alleinerziehenden auf insgesamt 90 Arbeitstage erhöht. Diese Ausdehnung kann nun auch für pandemiebedingte Schließungen der Betreuungseinrichtung Ihrer Kinder geltend gemacht werden, auch wenn das Kind lediglich aufgrund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht. Diesen erweiterten Anspruch auf Kinderkrankengeld haben Sie auch, wenn Sie als Notbetreuungsberechtigte für die Kita Ihre Kinder weiterhin zu Hause betreuen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Arbeit nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann, aber nur, wenn eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Die Schließung der Betreuungseinrichtung ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen. Diese Regelung ist zunächst bis zum 31. Dezember 2021 gültig.

Für Beamt\*innen wurden diese Ausweitungen auf die Sonderurlaubsverordnung systemgerecht übertragen. Beachten sie bitte leicht abweichende Anspruchsvoraussetzungen.

*Rechtsquelle:*

*Rundschreiben IV Nr. 11/2021 „Arbeits- und dienstrechtliche Aspekte beim Umgang mit den Auswirkungen der anhaltenden SARS-CoV-2-Pandemie“ vom 29.01.2021*

## Überlastungsanzeigen

Überlastungsanzeigen sind ein Mittel, die eigene gesundheitliche Gefährdung durch widrige Arbeitsbedingungen anzuzeigen. Die Arbeitgeberin steht in der Pflicht, auf diese Gefährdung zu reagieren. Wenn Sie die Beschäftigtenvertretungen über Ihre Anzeige informieren, können wir Sie in der Hinwirkung auf erleichternde Arbeitsbedingungen unterstützen. Ein Musterformular finden Sie auf unserer Homepage.

## Beratungsmöglichkeiten

Die Senatsverwaltung bietet arbeitsmedizinische und betriebspsychologische Beratung durch die **medical airport service GmbH** an:

**Betriebsärztin:** Anna Stühler  
 Telefon: 030-991947007  
 Mail: a.stuehler@medical-gmbh.de  
 Kontaktformular: [www.medical-airport-service.de/standorte/berlin](http://www.medical-airport-service.de/standorte/berlin)

**Betriebspsychologin:** Lisa Schneider  
 Telefon: 030-991947007  
 Mail: ba04.berlin@medical-gmbh.de

## Kontakt zu den Beschäftigtenvertretungen

Sie erreichen uns über die gewohnten Kontaktdaten:

Schwerbehindertenvertretung:	<a href="mailto:susanne.reiss@senbjf.berlin.de">susanne.reiss@senbjf.berlin.de</a>	Tel.: 9029 25 136
Frauenvertreterin:	<a href="mailto:sabine.pregizer@senbjf.berlin.de">sabine.pregizer@senbjf.berlin.de</a>	Tel.: 9029 25 137
Personalrat:	<a href="mailto:personalrat04@senbjf.berlin.de">personalrat04@senbjf.berlin.de</a>	Tel.: 9029 25 124

Hinterlassen Sie bei Mails oder Anrufen bitte Ihre Telefonnummer, wir melden uns bei Ihnen.

Melden Sie sich, wenn Sie Fragen haben oder Probleme sehen. Wir unterstützen Sie!

Auf unserer Homepage informieren wir Sie aktuell zur derzeitigen Situation. [www.pr-cw.de](http://www.pr-cw.de)

Dort finden Sie auch alle Personalratsinfos und relevanten Rechtsquellen.

Mit kollegialen Grüßen



Vertrauensperson  
der Schwerbehinderten



Frauenvertreterin



Vorsitzende des Personalrats