

# Tätigkeitsbericht

für die Zeit vom 01.11.2019 bis 01.10.2020

des Personalrates der allgemein bildenden Schulen  
Charlottenburg-Wilmersdorf

## PERSONALVERSAMMLUNG

am Dienstag, den 17. November 2020 um 12.00 Uhr

im CityCube der Messe Berlin

Messedamm 26, 14055 Berlin

(mit Gebärdensprachdolmetscher\*innen)

### Vorschlag zur Tagesordnung:

- TOP 1** Eröffnung und Begrüßung
- TOP 2** Vorstellung der Kandidat\*innen für die Personalrats- und die Frauenvertreterinnenwahl
- TOP 3** Schwerpunkt: „Schule in der Pandemie“
- 3.1. Ergänzungen zum Tätigkeitsbericht
- Schutz vor Überlastung und Ansteckung
  - IT und Kommunikationstechnik an Schulen
- 3.2. Stellungnahme der Schulaufsicht
- 3.3. „Sie haben das Wort“ - Aussprache und Diskussion
- 3.4. Beiträge der Gewerkschaften
- 3.5. Anträge
- TOP 4** Verschiedenes



## Inhaltsverzeichnis:

<b>Grußwort</b>	3
<b>Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum?</b> Beratung von Kolleg*innen	4
<b>Schulen nicht voll ausgestattet</b> Ausschreibungen, Einstellungen und Stellenbesetzungen	4
<b>Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde in Zeiten der Pandemie</b> Gespräche, Zusagen und oft folgten keine Taten!	7
<b>Das Verwaltungsgericht weiß, was Mitbestimmung bedeutet...</b> Mitarbeiter*innenbefragung	8
<b>Mehr Kohle für Kolleg*innen</b> Eingruppierung/Beförderung/Höhergruppierung/Klage	10
<b>Lehrer*innen auf dem Prüfstand</b> Dienstliche Beurteilungen (DB)	11
<b>Zeit für eine Veränderung</b> Umsetzungen	11
<b>Wissen ist Macht</b> Infos des Personalrats	12
<b>Maßnahmen, die vom Personalrat im Berichtszeitraum bearbeitet wurden</b>	13

§<-----

Nach SARS-CoV-2-Infektionsschutzverordnung sind wir verpflichtet, die Kontaktdaten aller Teilnehmer\*innen der Personalversammlung zu erheben. Wir möchten Sie bitten, das Kontaktformular ausgefüllt mitzubringen und in eine der bereitstehenden Boxen einzuwerfen.

**Teilnahme an der Personalversammlung** der allgemein bildenden Schulen  
Charlottenburg - Wilmersdorf am 25.11.2020 um 12h

1. Vor- und Nachname: \_\_\_\_\_
  2. Telefonnummer: \_\_\_\_\_
  3. vollständige Anschrift oder E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Wir nutzen Ihre Daten ausschließlich zur infektionsschutzrechtlichen Kontaktnachverfolgung. Wir heben die Kontaktformulare für die Dauer von vier Wochen geschützt vor Einsichtnahme auf und vernichten sie nach Ablauf dieser Aufbewahrungsfrist.

## Liebe Kolleg\*innen,

Sie haben es an Ihre Schule in der Zeit der Schulschließungen erlebt: Von heute auf morgen stoppte der kollegiale Austausch auf dem kurzen Weg im Kollegiumsraum, bei der gemeinsamen Aufsicht oder bei den Unterrichtsvorbereitungen. Teamsitzungen, Gesamtkonferenzen, Fachbereichssitzungen fanden nicht mehr statt, und fielen als Ort, an dem man sich Überblick verschaffen, eine Meinung bilden und Absprachen treffen konnte, weg. Austausch, Meinungsbildung und Beschlussfassung mussten neu konstruiert werden. Nachdem die Schulen wieder geöffnet hatten, fanden Gesamtkonferenzen auf dem Hof, in der Sporthalle oder als Videokonferenz statt.

Wir erleben Zeiten, die sehr verunsichern und durch die Kontaktminimierungen zu Vereinzelung und Entsolidarisierung führen können. Wir halten es unter diesen Umständen für besonders wichtig, dass die jährliche Personalversammlung stattfinden kann, damit

- Sie mit uns, mit Kolleg\*innen der anderen Schulen und mit Gewerkschaftsvertreter\*innen ins Gespräch kommen können,
- die Schulaufsicht Ihnen Rede und Antwort steht!

Wir möchten, dass alle Kolleg\*innen frei von der Angst vor Ansteckung ihr Recht wahrnehmen können, an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Ort, an dem diese stattfinden wird, ist ungewohnt. Im CityCube der Messe Berlin können die Abstandsregeln auch bei hoher Teilnehmer\*innenzahl eingehalten werden. Der Saal ist unter Coronabedingungen für 980 Personen ausgelegt. **Die Sitzplätze haben einen Abstand von mindestens 1,5 m in alle Richtungen.** Möglicherweise dauert der Einlass länger als gewohnt. Mit der Schulaufsicht wurde deshalb abgesprochen, dass Sie rechtzeitig von Ihren dienstlichen Verpflichtungen freigestellt werden, um eine halbe Stunde vor Beginn der Personalversammlung am CityCube zu sein.

Lesen Sie den Tätigkeitsbericht, sprechen Sie mit Kolleg\*innen und fragen Sie gerne bei uns nach.

Wir freuen uns auf die Personalversammlung und eine durch Ihre Erfahrungen und Ideen geprägte Debatte.

Susanne Reijß

Johanna

Alexandra  
Kathrin Fiedler

Stefan

Thomas

J. Krey

Matthias Jüe

Johan

L. Krey

Kerstin Schrepp

## Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum?

### Beratung von Kolleg\*innen



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. Mitunter ließen sich mehrere Kolleg\*innen einer Schule gemeinsam zu Konflikten an ihrer Schule von uns beraten.

Unsere regelmäßige offene Sprechstunde am Donnerstag mussten wir ab März 2020 aufgrund der Kontaktminimierung umstellen, der Personalrat war durchgängig per Mail und Telefon erreichbar und unterstützte weiterhin zahlreiche Kolleg\*innen.

Mit Beginn des Schuljahres 2020/21 nahmen wir die Sprechstunde wieder auf und begleiteten Kolleg\*innen unter anderem bei

- klärenden Gesprächen mit der Schulaufsicht,
- Konfliktgesprächen mit der Schulleitung,
- Wiedereingliederungsgesprächen nach Langzeiterkrankung,
- Gesprächen zur individuellen Gefährdungsbeurteilung in der Pandemiesituation.

Im Januar 2020 boten wir zum zweiten Mal eine Informationsveranstaltung an, die sich gezielt an die Kolleg\*innen im Quereinstieg richtete. Auch in diesem Jahr war das Interesse groß, sich über Ausbildungsbedingungen, Eingruppierung und alltägliche Herausforderungen im Schuldienst auszutauschen.

Der Personalrat informierte über die verschiedenen Wege, die den Beamt\*innen beim Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung stehen. Die Beratungen erfolgten zum einen zu zahlreichen Aspekten der Pensionierung und zum anderen über die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus.

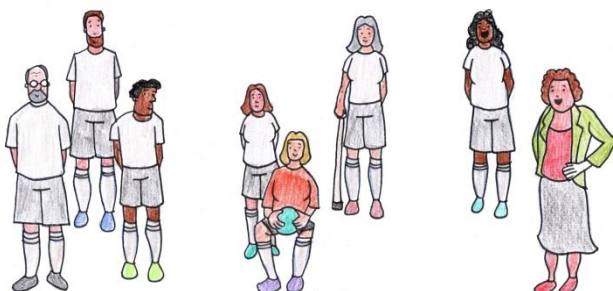
## Schulen nicht voll ausgestattet

### Ausschreibungen, Einstellungen und Stellenbesetzungen

#### 2x3 macht 4 - widdewiddewitt und 3 macht Neune...

Eine gut funktionierende Schule braucht viel mehr Personal als ihr zurzeit zugestanden wird. Eine 110%ige Ausstattung vor Ort ist notwendig. Auch ein Fußball-Team besteht nicht nur aus elf Spieler\*innen.

Die Belastung an den Schulen steigt weiter. Zurzeit sind nicht einmal alle zur Verfügung stehenden Stellen an den Schulen besetzt - das belastet die Kolleg\*innen vor Ort zusätzlich. Die Arbeit wird unbezahlt mit erledigt.



Der Personalrat begleitete die Stellenbesetzungsverfahren aller Berufsgruppen. Erstmals gab es in unserem Bezirk nicht genug Bewerber\*innen für die zu besetzenden Stellen.

Wir setzten erfolgreich die Entfristung von Kolleg\*innen durch, die seit längerer Zeit befristet beschäftigt waren. Schulleitungen und Schulaufsichten zeigten sich dem gegenüber grundsätzlich aufgeschlossen.

Bedauerlicherweise wurden trotz wiederholter Interventionen des Personalrates einzelne Kolleg\*innen nicht nahtlos weiter beschäftigt, da die Schulaufsicht nicht entschlossen genug handelte.

### **Lehrkräfte**

Im Bezirk wurden für das Schuljahr 2020/21 115 Lehrkräfte unbefristet eingestellt, davon 70 Kolleg\*innen mit Lehramtsabschluss und 45 Quereinsteiger\*innen. 30 Stellen blieben unbesetzt.

Schulleitungen dürfen mit PKB-Mitteln Kolleg\*innen befristet einstellen, wenn Lehrkräfte wegen einer Covid-19-relevanten Vorerkrankung nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden können. Wir haben Schulleitungen dazu beraten und die Verfahren begleitet, um auf Einstellungsgerechtigkeit zu achten.

### **Erzieher\*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen, Betreuer\*innen**

Auch bei den Einstellungsverfahren des sogenannten „weiteren pädagogischen Personals“ hinterließ die Pandemie in diesem Jahr ihre Spuren. Da die Einstellungsverfahren nicht zentral durchgeführt werden konnten, mussten sich die Bewerber\*innen im Vorfeld für einen Regionalverbund entscheiden. Wurden sie dort nicht ausgewählt, landeten sie auf einer Nachrücker\*innenliste. Auf diese wurde von den Regionen nur zugegriffen, wenn keine geeigneten Bewerber\*innen in ihrem Regionalverbund zur Verfügung standen. Eine Auswahl nach Eignung, Leistung und Befähigung, wie gesetzlich vorgesehen, ist so kaum möglich.

Der Personalrat begleitete die Verfahren und konnte durchsetzen, dass zwei sehr geeignete Nachrücker\*innen, im Nachhinein eingestellt wurden.

Die von uns in regelmäßigen Abständen eingeforderten Übersichtslisten der Erzieher\*innen an den Schulen wiesen vordergründig eine Ausstattung aller Schulen gemäß den Zumessungsrichtlinien aus. Bei genauerer Prüfung stellten wir allerdings fest, dass Kolleg\*innen mitgezählt wurden, die faktisch gar nicht zur Verfügung standen bzw. stehen. Die Mehrbelastung tragen die Kolleg\*innen an den Schulen. Dies kann und darf so nicht sein! Der Personalrat hat einen Initiativantrag auf befristete Einstellungen für Erzieher\*innen gestellt<sup>1</sup>. Einige der beantragten Einstellungen sind uns in Aussicht gestellt worden.

Es gibt Menschen, die besonders unter der Pandemie leiden. Gemeint sind die Kolleg\*innen, die mit einem erhöhten Risiko für einen schweren Covid-19-Krankheitsverlauf leben müssen. Für diese Kolleg\*innen ist der Arbeitgeber über die allgemeinen Schutzmaßnahmen hinaus in der Pflicht, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Gefahr einer Ansteckung mit dem Covid-19-Erreger nochmals minimiert wird. Dies kann zu Veränderungen ihrer Arbeitssituation führen, bis dahin, dass sie Tätigkeiten nur zu Hause ausüben können.

Während Lehrer\*innen über die **Personalkostenbudgetierung** vertreten werden können, hat die Behörde bisher noch keine Vertretungsregelung für das „weitere pädagogische Personal“ sowie für das „nicht pädagogische Personal“ umgesetzt. Der Personalrat hat auch an dieser Stelle mit einem Initiativantrag<sup>2</sup> auf Ersatzeinstellung dringend Abhilfe eingefordert!

Nachdem wir nachfragten, bat uns die Referatsleiterin in ihrer Antwort „um Geduld“. Angesichts der schon nach den Zumessungsrichtlinien zu dünnen Personaldecke und der zahlreichen Überlastungsanzeigen von Erzieher\*innen, stößt diese Antwort bitter auf.

### **Sekretär\*innen**

Nach wie vor sind die Sekretariatsstellen nicht vollständig besetzt. Bis zum August fehlte der Schulaufsicht zudem der Überblick, welche Sekretär\*innen aufgrund der Ansteckungsgefahr von zu Hause aus

---

<sup>1</sup> Befristete Ersatzeinstellungen wurden für die folgenden Schulen gefordert: Eichendorff-GS, Joan-Miró-GS, Wald-GS, Ludwig-Cauer-GS, Mierendorff-GS, Charles-Dickens-GS, GS am Rüdeshheimer Platz, Katharina-Heinroth-GS, Birger-Forell-GS

<sup>2</sup> Covid-relevante Ersatzeinstellungen haben wir gefordert an der Eichendorff-GS, Joan-Miró-GS, Heinrich-Bonhoeffer-GS, Ludwig-Cauer-GS, Charles-Dickens-GS, Ernst-Habermann-GS, GS am Rüdeshheimer Platz, Katharina-Heinroth-GS, Birger-Forell-GS, Judith-Kerr-GS und an der Robert-Jungk-Schule.

gearbeitet haben oder arbeiten. Erst nach wiederholter Aufforderung des Personalrates wurde eine solche Liste erstellt, wir setzten uns für eine Behebung dieser nicht hinnehmbaren Unterbesetzung ein.

Immer wieder forderten wir, dass Sekretär\*innen eingestellt werden müssen. Bereits im März stellten wir einen Initiativantrag zur Besetzung von zweieinhalb Stellen. Erst jetzt konnte sich die Behörde zur Einleitung eines Stellenbesetzungsverfahrens durchringen. Mittlerweile gibt es mindestens fünf offene Stellen, die im anstehenden Verfahren unbefristet besetzt werden müssen. Darüber hinaus muss es aus unserer Sicht fünf Ersatz Einstellungen für Kolleg\*innen in Elternzeit beziehungsweise erkrankte Kolleg\*innen geben. Bis heute haben wir keine Bestätigung von der Schulaufsicht darüber, dass alle freien Stellen im anstehenden Verfahren besetzt werden. Wir kritisieren, dass der Schulaufsicht der Überblick fehlt, Stellenbesetzungsverfahren so rechtzeitig durchzuführen, dass Stellen nicht über einen so langen Zeitraum unbesetzt sind.

### **Verwaltungsleitungen**

Nach und nach bekommen fast alle Schulen mindestens eine halbe Verwaltungsleitungsstelle. Wir begrüßen das und begleiteten die Auswahlverfahren. Bedauerlicherweise sind nach wie vor die Förderzentren ausgeschlossen, die zwar wenige Schüler\*innen, aber relativ viele Kolleg\*innen und einen hohen Verwaltungsaufwand haben. Hier wird die Politik hoffentlich nachbessern.

### **Funktionsstellen**

Wir haben Ihnen das Desaster der Besetzung von Funktionsstellen in Charlottenburg-Wilmersdorf auf der letzten Personalversammlung und in mehreren Infos bereits dargestellt. Nach wie vor ist jede vierte Funktionsstelle nicht besetzt. Wir vermissen bei der Schulaufsicht strukturiertes Handeln und einen kurz- und mittelfristigen Plan zum Abbau des Stellenbesetzungsstaus.

### **Was haben wir als Personalrat zu diesem Thema unternommen?**

- Wir haben die Schulaufsicht in diversen Gesprächen immer wieder auf die Problematik hingewiesen.
- Wir erinnerten konsequent an die Erstellung der sogenannten „Auswahlvermerke“, die für die Stellenbesetzungen unverzichtbar sind. So konnten Verzögerungen vermieden werden, die dadurch entstehen, dass Dienstliche Beurteilungen von Bewerber\*innen, die die Grundlage der Auswahlvermerke sind, ungültig wurden und neu erstellt werden mussten.
- Wir übten durch Infos und die letzte Personalversammlung Druck auf die Schulaufsicht aus, diese Verfahren mit Priorität zu bearbeiten.
- Die Senatsverwaltung ermöglichte im 2. Halbjahr 2019/20 bedingt durch die Pandemie, dass Auswahlverfahren nach „Papierlage“ durchgeführt werden können, um das Infektionsrisiko aller Beteiligten zu minimieren. Die Beschäftigtenvertretungen sahen hier die Chance, eine Vielzahl an Stellen mit weniger Aufwand zu besetzen. Bedauerlicherweise setzten Schulaufsichten und Schulleitungen dies erst nach Aufforderung durch den Personalrat sehr zögerlich um.
- Wir wandten uns zusammen mit der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertreterin an die Senatsverwaltung. Herr Schmidt von der Abteilung für Personalmanagement lud uns und die Dienststellenleiterin zu einem Gespräch ein. Das Treffen fand im August statt. Es wurde vereinbart, dass die Schulaufsicht einen Maßnahmenplan mit konkreten Zeitvorgaben für die Stellenbesetzungen erstellt. Der Plan ist für Anfang November angekündigt. Den aktuellen Stand werden wir Ihnen auf der Personalversammlung mitteilen.

Wir haben den Eindruck, dass es im Schuljahr 2020/21 gelungen ist, darauf hinzuwirken, dass die Schulaufsichten die Stellenbesetzungen endlich ernst nehmen. Es werden zunehmend Verfahren terminiert.

## **Zusammenarbeit mit der Dienstbehörde in Zeiten der Pandemie: Gespräche, Zusagen und oft folgten keine Taten!**

Grundsätzlich zeigte sich die Dienststellenleiterin gesprächsbereit. Zu Beginn der Pandemie mussten wir allerdings mit Vehemenz einfordern, dass die Schulaufsichten für die Beschäftigtenvertretungen und die Kolleg\*innen weiterhin erreichbar blieben.

Es ist im Personalvertretungsgesetz vorgesehen, dass der gesamte Personalrat einmal monatlich mit der Dienststellenleiterin eine Besprechung abhält. Darüber hinaus gab es etwa zweiwöchentlich Gespräche des Personalratsvorstandes mit der Dienststellenleiterin.

Wir mussten aber zu oft daran erinnern, dass Absprachen eingehalten und Zusagen umgesetzt wurden. Dazu einige Beispiele:

- Wir forderten zu Beginn der Pandemie, dass Einstellungen mit absoluter Priorität behandelt werden. Die Schulaufsicht setzte das weitestgehend um. In Einzelfällen mussten wir jedoch über Wochen an Einstellungszusagen erinnern.
- Wir forderten in mehreren Fällen die rechtzeitige Höhergruppierung beziehungsweise Beförderung von Kolleg\*innen. Bedauerlicherweise werden diese immer wieder verzögert vorgelegt.
- Die Senatsverwaltung verfügte die Rückkehr zum vermeintlichen Normalbetrieb in den Schulen zum Beginn der Sommerferien mit Aufhebung der Abstandsregel und Gruppengrößen von bis zu 22 Kindern in der ergänzenden Förderung und Betreuung. Wir forderten von den Schulaufsichten, sicher zu stellen, dass Erzieher\*innen vor Ansteckung und Überlastung geschützt würden. Nur mit erheblichem Druck und der Androhung einer Klage wurden uns die Zahlen der angemeldeten Kinder und der zur Betreuung zur Verfügung stehenden Erzieher\*innen übergeben. Die von der Schulaufsicht vorgelegten Zahlen wiesen in Einzelfällen mehr als 22 Kinder pro Erzieher\*in aus. In einer Schule waren es sogar über 30 Kinder. Dieser nicht akzeptable Fall stellte sich nach einigen Tagen zum Glück als fehlerhaft heraus, uns waren falsche Zahlen zugeleitet worden. Von der Schulaufsicht war dies entweder nicht geprüft oder einfach hingenommen worden. Wir erzwangen, dass gesichert wurde, dass eine Erzieherin oder ein Erzieher nie mehr als 22 Kinder betreuen musste.
- Uns wurde fest zugesagt, dass eine in unserer Region langjährig fristbeschäftigte Lehrerin ohne volle Lehrbefähigung endlich fest eingestellt würde. Die Entfristung war uns bereits vorgelegt und von uns mitbestimmt worden. Trotzdem bekam die Kollegin, ohne dass wir informiert wurden, zunächst nur einen befristeten Vertrag angeboten.
- Am 05.12.2019 erörterte die Dienststellenleiterin mit dem Personalrat die Zielvorgaben des Frauenförderplans. Gemeinsam einigten wir uns auf Änderungen. Bis zum 31.07.2021 soll der Frauenanteil bei Funktionsstellen an allen Gymnasien dieser Region wie folgt erhöht werden:

Schulleitung	36%	stellv. Schulleitung	36%
Fachbereichsleitung	50%	Fachleitung	50%
Pädagogische Koordination	50%		

Weil der Frauenförderplan schon in Druck war, sagte uns die Dienststellenleiterin uns zu, alle Schulleitungen über die geänderten Zahlen per Mail zu informieren und die online-Version des Frauenförderplans<sup>3</sup> ändern zu lassen. Es dauerte neun Monate, bis die Schulleiter\*innen informiert wurden. Die online-Version ist bis heute unverändert.

<sup>3</sup> [www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/artikel.125267.php](http://www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/artikel.125267.php)

## Ausschuss für Personalmanagement

Seit Juli 2018 ist die „Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung“ in Kraft. Hier ist geregelt, dass sich in jeder Region ein „Ausschuss für Personalmanagement“, bestehend aus eine\*r Personalrät\*in, der Frauenvertreterin, der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und vier Vertreter\*innen der Behörde, bildet. Die Schulaufsicht muss ein Personalentwicklungskonzept erstellen, der Ausschuss berät über dessen Ausgestaltung und Weiterentwicklung. Der Ausschuss in unserer Region hat sich auf die Schwerpunkte „Personalbedarfsdeckung“, „Gesundheitsmanagement“ und „Wissenstransfer in den Schulen“ geeinigt. Die Frauenförderung muss in allen drei Schwerpunkten verankert werden. Die Beschäftigtenvertretungen forderten unter anderem folgende **Inhalte**:

- Einrichtung von Sport- und anderen Gesundheitsangeboten für alle Beschäftigten, möglichst an verschiedenen Standorten unseres Bezirkes. Die Teilnahme soll zumindest für die Nichtlehrkräfte mit einer Stunde pro Woche auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rahmen-Dienstvereinbarung sieht diese Möglichkeit vor.
- Konsequente Vertretungseinstellungen bei längerer Abwesenheit von Kolleg\*innen, z.B. durch Krankheit und Elternzeit.
- Jährlich stattfindende Gesundheitstage für alle Beschäftigten, ggf. als online-Angebot.
- Frühe Durchführung von sogenannten „Interessenbekundungsverfahren“ an den betroffenen Schulen, damit auch zeitweise freie Funktionsstellen bzw. Stellen von Verwaltungsleitungen und koordinierenden Erzieher\*innen kommissarisch besetzt werden können. Die Beauftragung für die höherwertige Tätigkeit muss dann durch die Dienststellenleiterin erfolgen. So haben die beauftragten Kolleg\*innen die Chance, nach einem gewissen Zeitraum für die Arbeit mehr Geld zu bekommen.

Wir berichten Ihnen auf der Personalversammlung oder in einem PR-Info, wie die Schulaufsicht unsere Forderungen umsetzt.

## **Das Verwaltungsgericht weiß, was Mitbestimmung bedeutet - die Schulaufsicht benötigte dazu erst ein Gerichtsurteil**

### **Mitarbeiter\*innenbefragung (MAB)**

Im Februar 2019 wurden alle pädagogisch Beschäftigten der Schulen unserer Region zu dem Thema „Arbeit und Gesundheit“ befragt. Trotz unserer Kritik an verschiedenen Aspekten der Konzeption und der Durchführung hielten wir diese Befragung für wichtig.

Dem Personalrat wurden die Ergebnisse der Befragung in Teilen verweigert, obwohl es bereits eindeutige Gerichtsurteile aus anderen Regionen zu diesem Thema gab. Das Verwaltungsgericht entschied im Januar 2020, dass dem Personalrat alle Ergebnisse der einzelnen Schulen, einschließlich der Antworten auf die offene Fragestellung, vorgelegt werden müssen.

Was hat der Personalrat mit diesen Ergebnissen gemacht?

Wir stimmten allen Maßnahmen zu, die von den Gesamtkonferenzen beantragt wurden. Das waren u.a.:

- Studientage mit externer Moderation,
- die Anschaffung von Dienstfahrrädern,
- ergonomische Möbel, die Gesundheitsschäden vorbeugen.



An einigen Schulen schlugen die Prozessberater\*innen der Senatsverwaltung den Kollegien vor, Kaffee-Vollautomaten anzuschaffen. Die regionale Schulaufsicht verweigerte diese Anschaffung mit dem Hinweis auf eine befürchtete Kritik des Landesrechnungshofs. In einem anderen Bezirk jedoch wurden die Kaffee-Vollautomaten ohne Probleme angeschafft.

Wir beantragten für zehn Schulen in der Region, dass Lärmmessungen vorgenommen und ggf. Lärmschutzmaßnahmen durchgeführt werden<sup>4</sup>. Aufgrund der pandemiebedingten Schulschließungen konnten diese nicht erfolgen. Die Schulaufsicht versicherte dem Personalrat, dass mit der Öffnung der Schulen an den von uns benannten Schulen sicherheitstechnische Begehungen stattfinden würden. Diese Zusage wurde bedauerlicherweise bis heute nicht umgesetzt. Der Personalrat musste wiederholt auf die Initiativanträge verweisen und erhöht seit Schuljahresbeginn 2020/21 den Druck, dass die Messungen erfolgen.

Neben dem standardisierten Fragenkatalog eröffnete die Mitarbeiter\*innenbefragung den Kolleg\*innen die Möglichkeit, Beiträge offen zu formulieren und damit ggf. Themen anzusprechen, die im Fragekatalog keine Berücksichtigung fanden. Wir werteten diese Antworten aus, um Hinweise auf schulspezifische Probleme zu bekommen.

Es wurde folgendes deutlich:

- Der *Umgang von Schulleiter\*innen mit Kolleg\*innen* an einigen Schulen stellt ein echtes Problem dar. Wir haben diese Schulen der Schulaufsicht benannt, um zu vermeiden, dass Konflikte einseitig auf dem Rücken der Kolleg\*innen ausgetragen werden.
- Wiederholt bemängelten Kolleg\*innen zu kalte oder zu warme Räume an ihren Schulen. Im Winter werden viele Schulen der Region nur unzureichend beheizt. Klassenräume sind zu kalt und Raumnischen können nicht mehr als Lernräume genutzt werden. Im Frühjahr und Sommer dagegen haben mehrere Schulen der Region durch unzureichenden Sonnenschutz, z.B. an Dachfenstern, mit erheblicher Aufheizung der Räume zu kämpfen. Der Personalrat meldete diese Ergebnisse dem Bezirksamt und forderte, diese Mängel zu beheben.
- Wir forderten schon lange vor der Pandemie die *Reinigung an Schulen* zu verstärken. Mit Beginn der Pandemie wurde dieses Problem noch dringlicher. Die Behörde legte in einem sogenannten „Musterhygieneplan“ höhere Reinigungsstandards fest, vergaß aber die Zuständigkeiten zu klären.  
Wir machten gegenüber dem Bezirksamt und der Schulbehörde deutlich, dass diese Reinigung durch Fachkräfte und nicht durch die Beschäftigten an den Schulen durchzuführen sei.  
Nach den Osterferien wurde eine zusätzliche Reinigungszeit von vier Stunden an jeder Schule eingeführt. Wir fürchten, dass dieser erhöhte Reinigungsstandard nach den Herbstferien wieder eingestellt wird. Das darf nicht sein! Wir fordern eine Weiterführung und eine Erweiterung!
- Auch die *Arbeitsbelastung* und *-verdichtung* sind Themen, die die Kollegien vieler Schulen immer wieder beschäftigen. Die Pandemie hat die ohnehin bereits hoch belasteten Schulkollegien noch mehr belastet. Der Personalrat verwies wiederholt im „Ausschuss für Arbeitssicherheit“ (ASA) auf die psychischen Belastungen, denen die Kolleg\*innen verstärkt ausgesetzt sind. Wir forderten in den Gefährdungsbeurteilungen gezielte Schutzmaßnahmen zur psychischen Belastung zu berücksichtigen. Zur weiteren Entlastung der Kolleg\*innen verwies der Personalrat zudem u.a. regelmäßig auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie auch und gerade im sogenannten „home-office“. Wir forderten immer wieder Ersatz Einstellungen sowie Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren.

---

<sup>4</sup>Initiativanträge wurden für folgende Schulen gestellt: Eichendorff-GS, Lietzensee-GS, Ludwig-Cauer-GS, Schinkel-GS, Johann-Peter-Hebel-GS, GS am Rüdeshheimer Platz, Alt-Schmargendorf-GS, Birger-Forell-GS, Judith-Kerr-GS, Sophie-Charlotte-Gymnasium

## Mehr Kohle für Kolleg\*innen

### Eingruppierungen/Beförderung/ Höhergruppierung/ Klage



Während des Berichtszeitraumes 2019/2020 hat der Personalrat konsequent die Interessen der Beschäftigten bei Eingruppierungen, Beförderungen, bei Höher- aber auch bei Herabgruppierungen vertreten.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit war der Kontakt zur Personalstelle. Wie in den letzten Jahren auch wurden viele Eingruppierungen nicht in den vorgegebenen Fristen vorgelegt. Der Personalrat mahnte und forderte die zeitnahe Vorlage immer wieder an, damit die betroffenen Kolleg\*innen von Anfang an tariflich korrekt bezahlt werden. Wir hielten an unserer seit Jahren bestehenden Klage am Verwaltungsgericht fest und erweiterten im Frühjahr 2020 erneut die Klageliste um die nicht fristgerecht vorgelegten Eingruppierungen. Danach wurden die Eingruppierungsvorlagen zwar schneller vorgelegt, aber die Situation verbesserte sich nicht grundlegend. Die Pandemie hat diesen Missstand verstärkt. Dadurch wurden die strukturellen Probleme der Behörde noch deutlicher aufgezeigt als bisher.

Für die Kolleg\*innen war die Personalstelle schon seit einigen Jahren schwer erreichbar. Mit Beginn der Pandemie wurden die Kontaktmöglichkeiten weiter minimiert. In der Folge baten uns viele Kolleg\*innen um Unterstützung bei ihren Anfragen und wir vermittelten, wo es möglich war. Allerdings hat sich auch für den Personalrat der Kontakt seither schwieriger gestaltet und die Vorgänge verzögern sich deutlich.

Insgesamt bearbeiteten wir 208 Eingruppierungsvorlagen und lehnten 39 davon ab und forderten unter anderem:

- bei Pädagogischen Unterrichtshilfen sogenannte „Förderliche Zeiten“ anzuerkennen,
- bei Betreuer\*innen und Schulsekretär\*innen und - in Einzelfällen - bei Erzieher\*innen berufliche Vorerfahrungen zu berücksichtigen,
- bei einigen Kolleg\*innen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst Förderliche Zeiten anzuerkennen. Diese Anerkennung wurde mit der Begründung von nicht ausreichend erbrachten Nachweisen verweigert, obwohl die Kolleg\*innen diese eingereicht hatten.
- Seit Beginn des Jahres 2019 verweigert der Arbeitgeber die Anerkennung der „Förderlichen Zeiten“ bei der Eingruppierung von sogenannten „Laufbahnbewerber\*innen“ und begründet dies mit der Zahlung der sogenannten Nebenabrede (Ausgleichszahlung zur Erfahrungsstufe 5 ab Einstellung). Mit der tariflichen Einführung der Erfahrungsstufe 6 im Jahr 2017 ist die Anerkennung der Förderlichen Zeiten aber ausschlaggebend, um ggf. früher in diese Stufe eingruppiert zu werden, also mehr Geld zu bekommen. Wir forderten die Berücksichtigung der beruflichen Vorerfahrungen der Kolleg\*innen ein. Eine Entscheidung der Einigungsstelle, dass Förderliche Zeiten bei Laufbahnbewerber\*innen nicht anerkannt werden müssen, wird zurzeit rechtlich überprüft.

Für drei Kolleg\*innen konnten wir allein durch unsere Ablehnung korrigierte Neuvorlagen bewirken. In den anderen Fällen führten wir sogenannte „Einigungsverhandlungen“ durch. Dadurch wurden neun Eingruppierungen zugunsten der Kolleg\*innen verändert. Diese Kolleg\*innen bekommen dadurch Monat für Monat mehr Geld.

Wir prüften in diesem Jahr elf Beförderungen und 89 Höhergruppierungen. Zwei Herabgruppierungen konnten wir durch unsere Ablehnung erfolgreich verhindern.

Wir setzten uns aktiv dafür ein, dass Beschäftigte das Geld bekommen, was ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit zusteht. Folgende Initiativanträge wurden von uns gestellt:

- Höhergruppierung aller SESB-Lehrkräfte in die Entgeltgruppe 13 aufgrund ihres ausschließlichen muttersprachlichen Einsatzes,
- Höhergruppierung von vier Facherzieherinnen für Integration in die Entgeltgruppe 9a,
- Höhergruppierung von zwei Pädagogischen Unterrichtshilfen in die Entgeltgruppe 9b,
- Höhergruppierung bzw. Beförderung von fünf Kolleg\*innen in Funktionsstellen.

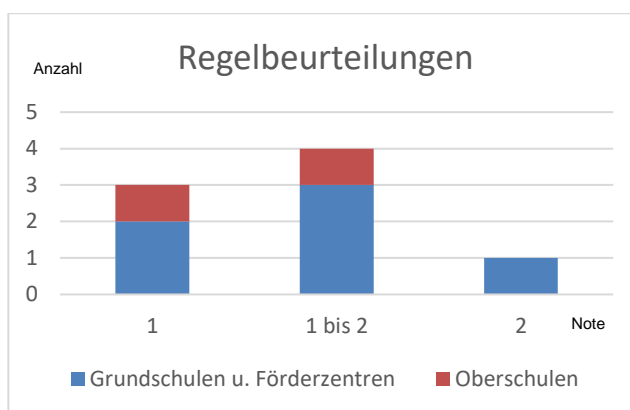
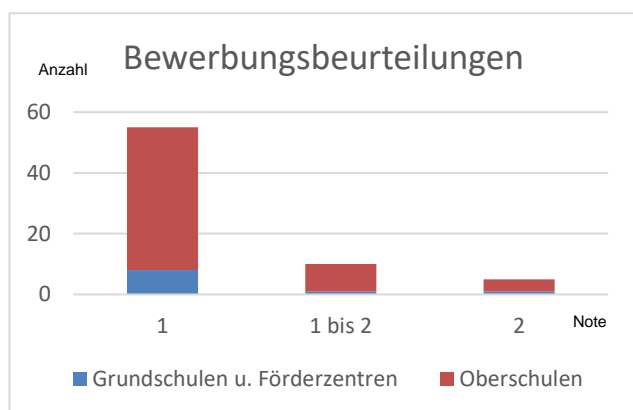
Mehrheitlich konnten die Initiativanträge erfolgreich beendet werden und die Kolleg\*innen erhielten die Entgeltgruppe, die ihnen zusteht. Bei vier Verfahren ist der Ausgang noch offen.

Weiterhin berieten wir Pädagogische Unterrichtshilfen, Erzieher\*innen und Betreuer\*innen bei Anfragen zur Überleitung in die neuen Entgeltgruppen.

## Lehrer\*innen auf dem Prüfstand

### Dienstliche Beurteilungen (DB)

Nach wie vor werden in unserer Region Dienstliche Beurteilungen fast ausschließlich anlassbezogen auf Wunsch der Kolleg\*innen erstellt. Die Regelbeurteilung stellt die absolute Ausnahme dar.



Wir prüfen Dienstliche Beurteilungen auf formale Richtigkeit und nehmen Kontakt zu den beurteilten Kolleg\*innen auf, wenn sie nicht mit der Note „Eins“ bewertet wurden. Oft waren diese Kolleg\*innen enttäuscht, weil sie nachvollziehbarerweise ihre Note an der Notenverteilung der Schule oder der Region maßen. In diesen Fällen berieten wir mit den Kolleg\*innen, welche Möglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen. Rücksprachen von Kolleg\*innen mit dem beurteilenden Schulleiter oder der Schulleiterin bewirkten in Einzelfällen eine Änderung von Teilnoten. Wir erörterten Dienstliche Beurteilungen mit der Refratsleiterin immer dann, wenn wir Unstimmigkeiten feststellten oder nachvollziehen konnten, dass sich eine Kollegin oder ein Kollege ungerecht benotet fühlte. In einigen Fällen erwirkten wir Verbesserungen von Einzelnoten.

Weiterhin unterstützten wir Kolleg\*innen, wenn die Erstellung einer DB von der Schulleitung verzögert wurde.

Im Januar 2020 hat die Senatsverwaltung dem Hauptpersonalrat eine neue Ausführungsvorschrift (AV) Lehrkräftebeurteilung vorgelegt. Bis heute ist sie nicht in Kraft getreten.

## Zeit für eine Veränderung

### Umsetzungen

Zahlreiche Kolleg\*innen haben den Personalrat im Schuljahr 2019/20 ihre Umsetzungsanträge zukommen lassen. Wir setzten uns bei der Schulaufsicht in vielen Gesprächen für die Realisierung dieser Umsetzungswünsche ein. Wenn auch Sie bei einem Umsetzungswunsch unterstützt werden wollen, lassen Sie uns eine Kopie Ihres Umsetzungsantrages zukommen.

## **Wissen ist Macht.**

### **Infos des Personalrats**

Wir informieren kontinuierlich alle Kolleg\*innen über wichtige Themen (s.u.). Normalerweise erhalten Sie unsere PR-Infos über Ihr Fach an der Schule. Während der Schulschließungen im 2. Halbjahr 2019/2020 haben wir Sie in kurzen Zeitabständen gemeinsam mit der Frauenvertretung (FV) und der Schwerbehindertenvertreterin (SbV) informiert. Wir verschickten in diesem Zeitraum die Infos digital über die Schulleitungen an alle Kolleg\*innen. Alle Infos finden Sie zudem auf unserer Homepage.

- **29.11.2019:**  
Digitalpakt, Umsetzungen, Höhergruppierung von SESB-Kolleg\*innen
- **Dezember 2019:**  
Beschlüsse der Personalversammlung
- **27.02.2020:**  
SenBJF verweigert die vollständige Kostenübernahme bei Klassenfahrten, neue Entgeltgruppen für Betreuer\*innen
- **18.03.2020 (gemeinsam mit FV und SbV):**  
U.a. Schulschließungen wegen Corona/Infektionsschutz in der Notbetreuung/Unterbrechung oder Verkürzung von Elternzeit
- **30.03.2020 (gemeinsam mit FV und SbV):**  
Notbetreuung in den Osterferien/an den Wochenenden/Homeschooling/Prüfungen/Freiwilligkeit von Lehrkräften, die einer sogenannten „Risikogruppe“ angehören /Musterhygieneplan
- **02.04.2020 (gemeinsam mit FV und SbV):**  
Reinigung/Desinfektion/Notbetreuung/Verkürzung der Elternzeit
- **20.04.2020 (gemeinsam mit FV und SbV):**  
Notbetreuung/Homeschooling u. Prüfungen nach den Osterferien
- **29.04.2020 (gemeinsam mit FV und SbV):**  
Wiedereröffnung der Schulen
- **17.05.2020 (gemeinsam mit FV und SbV):**  
Belastungen werden größer/Erzieher\*innen und Betreuer\*in müssen ihre Ansprüche aus dem Tarifvertrag nicht geltend machen/schulische Gremien dürfen wieder tagen
- **25.05.2020 (gemeinsam mit FV und SbV):**  
Reinigung/Sekretär\*innen u. Verwaltungsleitungen/Gefährdungsbeurteilungen/Homeschooling u. Präsenzunterricht
- **29.05.2020:**  
Einsatz der Kolleg\*innen aus der sogenannten „Risikogruppe“ ab dem 02.06.2020/Eröffnung der Horte im „Normalbetrieb“ in den Sommerferien
- **22.06.2020:**  
Ergänzende Förderung u. Betreuung startet in den Sommerferien im „Normalbetrieb“/Sommerschule/zusätzliche Freistellungstage zur Betreuung der eigenen Kinder
- **Sonderinfo für Erzieher\*innen**  
**25.06.2020:**  
Sommerferienbetreuung im vermeintliche Normalbetrieb: „An wen wende ich mich als Erzieher\*in, wenn ich meine Gesundheit gefährdet sehe?“
- **20.08.2020:**  
Cloud, messenger/Lernplattform/Einführung von IT-Verfahren an Schulen
- **20.08.2020:**  
PR-Sprechstunde mit Terminvereinbarung/Pauschale Beihilfe/Personalversammlung
- **28.08.2020:**  
schulische Gefährdungsbeurteilungen/Mund-Nase-Bedeckung/Einsatz von Kolleg\*innen mit einem erhöhten Risiko nach individueller Gefährdungsbeurteilung

## Maßnahmen, die vom Personalrat im Berichtszeitraum bearbeitet wurden:

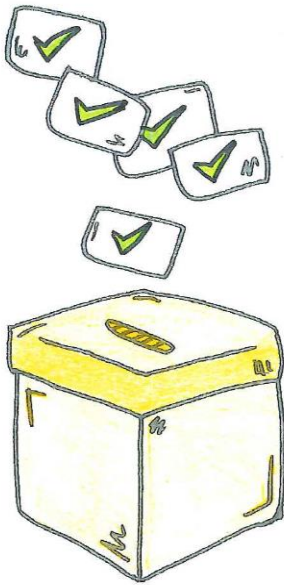
Art der Maßnahmen	Anzahl
Abordnungen	24
Corona - schulische Gefährdungsbeurteilungen 2. Schulhalbjahr 2019/20 (49 Schulen)	46
Corona - Gefährdungsbeurteilungen ergänzende Förderung und Betreuung Sommerferien 2020 (13 Schulen)	9
Corona - Individuelle Gefährdungsbeurteilungen für Beschäftigte mit erhöhtem Risiko	42
Beförderungen	15
Begrenzte Dienstfähigkeit	1
Bewährungsfeststellungen	8
Dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung	89
Disziplinarmaßnahmen	1
Eingruppierungen (einschl. PKB)	208
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	12
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	181
Einstellungen Pädagogische Unterrichtshilfen (unbefristet)	8
Einstellungen Betreuer*innen (befristet u. unbefristet)	8
Einstellungen Erzieher*innen (befristet)	1
Einstellungen Erzieher*innen (unbefristet – einschl. berufsbegleitende Ausbildung)	12
Einstellungen Koordinierende Erzieher*innen (unbefristet)	2
Einstellungen Schulsekretär*innen (befristet u. unbefristet)	7
Einstellungen Verwaltungsleitungen	10
Einstellungen (PKB)	169
Funktionsstellenbesetzungen	25
Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere	47
Gleichstellungsanträge	8
Höhergruppierungen	86
Herabgruppierungen	2
Unfallanzeigen	85
Versetzungen in den Ruhestand (ohne eigenen Antrag)	6
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze	20
Weiterbildungen (14 Kurse)	50

Personalrat der allgemein bildenden Schulen  
 Charlottenburg-Wilmersdorf, Waldschulallee 31, 14055 Berlin  
 E-Mail: [personalrat04@senbjf.berlin.de](mailto:personalrat04@senbjf.berlin.de)  
 Homepage: [www.pr-cw.de](http://www.pr-cw.de)  
 Tel.: 9029-25124

**Unsere offene Sprechstunde findet jeden Donnerstag von 15-17 Uhr (außerhalb der Ferien) statt. Um den Infektionsschutz gewährleisten zu können, bitten wir um vorherige Anmeldung.**

# An dieser Stelle wollen wir Sie an die Personalratswahlen und die Briefwahl der Frauenvertreterin erinnern.

Sie finden am 25.11.2020 statt.



- Gehen Sie wählen und machen Sie deutlich, dass Ihnen der Personalrat wichtig ist.
- Gerade in den Zeiten der Pandemie ist der Personalrat ein Garant dafür, dass Sie informiert werden und die Schulbehörde nicht einsam entscheidet, sondern ihr Handeln demokratisch kontrolliert wird.
- Geben Sie damit der Schulaufsicht und der Senatsverwaltung das Signal, dass Entscheidungen, die insbesondere Ihre Gesundheit betreffen, nicht ohne Beteiligung einer demokratisch gewählten, starken Personalvertretung getroffen werden können!
- Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den Personalrat!



## Briefwahlantrag für die Personalratswahlen 2020

An den  
Wahlvorstand für die Personalratswahl  
bei SenBJF, Region Charlottenburg-Wilmersdorf  
Waldschulallee 31  
14055 Berlin

oder

Per Email an den Wahlvorstand: [Andreas.Graetz@senbjf.berlin.de](mailto:Andreas.Graetz@senbjf.berlin.de)  
unter Angabe unten aufgeführter Informationen

Ich beantrage die Zusendung der Briefwahlunterlagen für die Wahl des Personalrates / Gesamtpersonalrates / Hauptpersonalrates gemäß § 15 a Wahlordnung (WOPersVG Berlin).

Ich bin  Beamte\*r  Arbeitnehmer\*in

\_\_\_\_\_  
(Name, Vorname)

\_\_\_\_\_  
(Geburtsdatum)

\_\_\_\_\_  
(Straße, Hausnummer)

\_\_\_\_\_  
(PLZ, Wohnort)

\_\_\_\_\_  
(Schule bzw. Schulnr.)

Zusendung an  Schule  Privatschrift