

TÄTIGKEITSBERICHT

des Personalrates der allgemein bildenden Schulen
Charlottenburg-Wilmersdorf

für die Zeit vom 17. Juni 2025 bis zum 11. Juni 2026



Einladung zur Personalversammlung und zum Markt der Möglichkeiten

22. September 2026 | ab 11.30 Uhr | Delphi-Filmpalast
Kantstraße 12a | 10623 Berlin

Für die Teilnahme an der Personalversammlung und am Markt der Möglichkeiten sind alle Kolleg*innen freigestellt. Gebärdendolmetscher*innen sind vor Ort.

Vom 11:30 Uhr bis 12:00 Uhr stellen verschiedene zivilgesellschaftliche Akteur*innen aus dem Bereich Demokratie und Schule ihre Angebote auf dem **Markt der Möglichkeiten** dar. Die Personalversammlung beginnt um 12 Uhr.

PERSONALVERSAMMLUNG

am 22.09.2026 um 12 Uhr

Vorschlag zur Tagesordnung:

TOP 1 Eröffnung und Begrüßung

TOP 2 **Demokratie und Schule:**

- Impulsreferat Klaudia Kachelrieß, GEW Berlin:
„Darf Schule neutral sein?“
- Impulsreferat Udo Dannemann,
FU-Berlin, Politische Bildung:
„Umgang mit Rechtsextremismus an Schule“
- Diskussion

TOP 3 Beiträge der Gewerkschaften

TOP 4 Anträge an die Personalversammlung

Falls Sie Hinweise oder Anmerkungen haben, teilen
Sie uns diese gerne mit unter
personalrat04@senbjf.berlin.de

Liebe Kolleg*innen,

mit diesem Tätigkeitsbericht geben wir Ihnen einen Einblick in unsere Arbeit. Wir zeigen, in welchen Bereichen wir uns für Sie eingesetzt und Ihre Interessen vertreten haben.

Was macht der Personalrat eigentlich? Laut Personalvertretungsgesetz §72 (1) haben wir drei Kernaufgaben:

- Ihre Rechte zu schützen und darüber zu wachen, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen eingehalten werden,
- Verbesserungen für Sie, die Beschäftigten, anzustoßen und
- Ihre Anregungen aufzugreifen und Ihre Beschwerden zu klären.

Diese Rechte und Verpflichtungen nehmen wir mit vollem Einsatz wahr – überall dort, wo das Gesetz es zulässt. Umso alarmierender ist, was die Berliner Landesregierung jetzt plant: Unter dem Deckmantel des „Bürokratieabbaus“ soll das Personalvertretungsgesetz überarbeitet werden. Der erste Entwurf ist ein deutlicher Angriff auf die Mitbestimmung.

Konkret ist geplant: Die Dienststelle soll künftig Maßnahmen vorläufig ohne den Personalrat beschließen dürfen, zum Beispiel auch Einstellungen. Ist die Maßnahme erst einmal umgesetzt, wird unsere Mitbestimmung zur leeren Hülle. Unsere Fristen für die Mitbestimmung sollen deutlich gekürzt werden und auch die Möglichkeit, dass wir initiativ für Sie, die Beschäftigten, Maßnahmen beantragen können, soll beschnitten werden.

Das ist kein Bürokratieabbau. Das ist der Abbau von demokratischer Mitbestimmung und Beschäftigtenrechten!

Das Berliner Schulgesetz gibt der Schule einen klaren Auftrag: Sie soll zu demokratischem Denken und Handeln erziehen. Wir sollen Persönlichkeiten heranbilden, die dem Nationalsozialismus und jeder Form von Gewaltherrschaft entschlossen entgegentreten. Dieser Auftrag wird wichtiger und schwieriger angesichts des deutlichen Erstarkens rechtsextremer Ansichten in unserer Gesellschaft.

Darum: Kommen Sie zu unserer Personalversammlung am 22. September 2026 ins Delphi-Kino. Wir sprechen über den „Mythos Neutralität“ und suchen gemeinsam Wege, wie wir es schaffen, Haltung zu zeigen, Demokratie zu stärken und unserem Bildungsauftrag nachzukommen.

Wir freuen uns auf Sie.

Ihr Personalrat

Katja Müller *Coco A. Koko* *Sitheni Boulicault*
Welle Uetsoff *Kathrin Biedler* *Janina Kuntz* *C. Pannenbecker*
Stefan Wimmer *Gabriel Jansen*
Doreen D. *Kerstin Schlegel* *Sophie Hügel* *Triflering*
Kathrin S. *Ul. J.* *J. P.*

1. Beratung von Kolleg*innen: von A wie Arbeitszeitkonten bis Z wie Zuständigkeiten in der Personalstelle

Unsere Beratungsgespräche bieten wir in der wöchentlichen Sprechstunde, zu vereinbarten Beratungsterminen oder per Telefon an. Im Folgenden stellen wir eine Auswahl unserer Beratungsschwerpunkte dar.

Vorbereitung und Begleitung von Präventionsgesprächen

Der Arbeitgeber muss Ihnen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ein Präventionsgespräch anbieten, wenn Sie innerhalb der letzten 12 Monate länger als 42 Tage erkrankt waren.¹ Ziel ist es, mögliche dienstbezogene Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeit zu ermitteln und abzubauen. Durch einen gemeinsam abgestimmten Maßnahmenplan soll künftige Arbeitsunfähigkeit verhindert werden. Das Gespräch ist vertraulich und freiwillig.²

Vor Präventionsgesprächen ergeben sich häufig Fragen: Wer soll am Gespräch teilnehmen? Welche Regelungen gelten hinsichtlich Vertraulichkeit und Datenschutz? Wie funktioniert das Hamburger Modell? Welche Ziele und Wünsche verbinden Sie mit dem Gespräch?

Zu all diesen Aspekten beraten wir Sie. Auf Ihren Wunsch begleiten wir Sie zum Gespräch und achten darauf, dass Ihre Rechte gewahrt werden.

Vorbereitung und Begleitung von Gesprächen mit der Schulleitung oder der Schulaufsicht

Gespräche, die von der Schulleitung oder der Schulaufsicht angesetzt werden, können für Beschäftigte mit Unsicherheit verbunden sein und mitunter als Belastung empfunden werden. Wir unterstützen Sie auf Wunsch bereits vorab und klären mit Ihnen gemeinsam wichtige Fragen:

Ist der Gesprächsinhalt konkret schriftlich benannt worden? Ist es „nur“ ein Klärungsgespräch oder geht es um arbeitsrechtliche Vorwürfe? Wie sind arbeitsrechtliche Vorwürfe rechtlich einzuschätzen? Welche Möglichkeiten der Stellungnahme haben Sie und worauf sollten Sie achten? Auch bei diesen Gesprächen begleiten wir Sie gegebenenfalls.

Eingruppierungen, Höhergruppierungen und Beförderungen

Die oben genannten Maßnahmen werden dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Sollten uns Fehler oder Unstimmigkeiten auffallen, klären wir Sie über mögliche Schritte auf – sowohl über Interventionsmöglichkeiten des Personalrats als auch über Ihre individuellen Handlungsoptionen.

Umsetzungen

Ob ein Umsetzungsantrag letztlich verfügt wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab und erfordert mitunter auch ein gewisses Maß an Geduld. Haben Sie alle Schritte, die zum Erfolg

¹ §167 Sozialgesetzbuch (SGB) IX

² pr-cw.de/dv-gesundheit

führen können, beachtet? Wir beraten Sie, welche Möglichkeiten Sie haben, auf Ihre Umsetzung Einfluss zu nehmen.

Gefährdungsbeurteilungen (GBU) für Schwangere und Stillende

Die Vorgaben zum Schutz der Schwangeren und Stillenden am Arbeitsplatz finden sich im Mutterschutzgesetz. Nachdem Sie Ihre Schulleitung über Ihre Schwangerschaft informiert haben, muss diese eine individuelle Gefährdungsbeurteilung Ihres Arbeitsplatzes erstellen. Wir prüfen, ob die GBU ausreichende Schutzmaßnahmen enthält und beraten mit Ihnen, ob die vorgesehene Anpassung des Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen entspricht. Bis zur Unterschrift des Personalrats unter der GBU unterliegen Kolleginnen einem Beschäftigungsverbot.

Vertraulichkeit und Rolle des Personalrats

Es kommt immer wieder vor, dass sich Kolleg*innen zu Beginn der Beratung vergewissern, ob die besprochenen Themen vertraulich behandelt werden. Die Beratung und Unterstützung durch den Personalrat ist Ihr gutes Recht! Wir sichern Ihnen zu:

- Alle Informationen werden strikt vertraulich behandelt.
- Wir besprechen mit Ihnen Handlungsmöglichkeiten und werden nur in Absprache mit Ihnen tätig.
- Sie dürfen den Personalrat über jede dienstliche Kommunikation in Kenntnis setzen, insbesondere über den Austausch mit Ihren Vorgesetzten. Selbstverständlich unterliegt auch der Personalrat den datenschutzrechtlichen Bestimmungen.
- Wir vertreten die Interessen aller Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Arbeits- oder Dienstverhältnis. Bei Konflikten zwischen Kolleg*innen können wir Sie nur im begrenzten Maß als Einzelperson beraten. Die Bearbeitung solcher Konflikte liegt in der Verantwortung der Schulleiterin oder des Schulleiters. Der Personalrat leistet keine Mediationen oder Schlichtungsverfahren.

2. Zusammenarbeit mit der Dienststelle

Auch in diesem Jahr kam der Personalrat seiner Aufgabe nach, die etwa 3300 Beschäftigten der 49 Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf gegenüber der Dienststellenleiterin und der Schulaufsicht zu vertreten.

Nach §70 des Personalvertretungsgesetzes Berlin ist die Dienststellenleiterin dazu verpflichtet, einmal monatlich mit dem Personalratsgremium ein Gespräch zu führen - das sogenannte „Monatsgespräch“. Zusätzlich fand einmal im Monat ein Treffen der Dienststellenleiterin mit dem Vorstand des Personalrates statt.

Die Gespräche verliefen grundsätzlich konstruktiv, es wurde aber auch deutlich, dass Personalrat und Dienststellenleiterin in vielen Punkten unterschiedliche Interessen vertraten und deshalb unterschiedliche Sichtweisen hatten. Zudem gab es weiterhin das Problem in der

Zusammenarbeit, dass Zusagen eher zögerlich und schleppend umgesetzt wurden und wir oftmals nachhaken mussten.

Wir stellen im Folgenden einige der Bereiche dar, bei denen sich der Personalrat für die Interessen der Beschäftigten eingesetzt hat.

Lehrkräftestellen bleiben erhalten - die Umwandlung in andere Professionen wurde im Bezirk gestoppt

Die Senatsverwaltung (SenBJF) hat in der Verwaltungsvorschrift für die Zumessung von Lehrkräften (VV Zumessung) festgelegt, dass 3% der Stellen für den Unterrichtsbedarf in andere Professionen umgewandelt werden können. Hintergrund der Umwandlung sei, so die Senatsverwaltung, dass berlinweit viele Lehrkräftestellen nicht besetzt werden könnten. Mittlerweile bekommen allerdings nicht mehr alle zugelassenen Bewerber*innen für den Quereinstieg berlinweit ein Einstellungsangebot, das heißt, wenn die Behörde es wollte, könnten wesentlich mehr Stellen mit Lehrkräften besetzt werden, als dies zurzeit der Fall ist. Mit der Umwandlung wird versucht, Lehrkräftestellen still und leise dauerhaft zu streichen. Das bedeutet noch mehr Arbeit für die beschäftigten Lehrkräfte und noch weniger Unterrichtsqualität für die Schüler*innen. Andere Professionen für die Schulen sind dringend notwendig, **diese müssen aber zusätzlich eingestellt werden und dürfen nicht zum Abbau von Lehrkräftestellen führen.**

Der Personalrat Charlottenburg-Wilmersdorf hat deshalb erklärt, Einstellungen von anderen Professionen auf Lehrkräftestellen nicht zuzustimmen, solange es Lehrkräfte gibt, die diese Stelle annehmen könnten. Unsere Position haben wir den Beschäftigten in einem PR-Info³ ausführlich erläutert und bei zwei Schulleitungssitzungen vertreten.

Der Personalrat hat gleichzeitig einen sogenannten Initiativantrag⁴ mit der Forderung gestellt, auf Lehrkräftestellen grundsätzlich nur Lehrkräfte einzustellen. Sollte tatsächlich keine geeignete Lehrkraft eingestellt werden können, soll die Gesamtkonferenz eine Empfehlung abgeben, welche Profession eingestellt werden könnte.

Bei Ablehnung eines Initiativantrages findet eine Einigungsverhandlung zwischen dem Personalrat und den Vertreter*innen von SenBJF beim Hauptpersonalrat statt. Zu unserem Bedauern zeigte sich die Behörde bei einem solchen Termin nicht bereit, sich auf unsere Argumente einzulassen und sich mit uns zu einigen. Der Vertreter der Behörde erklärte, dass die zur Umwandlung anstehenden Stellen unbesetzt bleiben würden, wenn der Personalrat den Einstellungen von anderen Professionen nicht zustimme. Die Einigung war offiziell gescheitert.

Nach der Nichteinigung hat der Hauptpersonalrat die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen. Die Einigungsstelle ist eine Art „Gericht“, bei der ehrenamtliche Richter*innen

³ pr-cw.de/info-09-25

⁴ pr-cw.de/ini-mk3

entscheiden, ob der Personalrat oder aber die Behörde Recht bekommt. Der Termin bei der Einigungsstelle steht noch nicht fest.

Die tägliche Einstellungspraxis zeigte jedoch, dass in unserem Bezirk diese Stellen nun auf einmal doch mit Lehrkräften besetzt werden, wenn es Bewerber*innen gibt. Wir begrüßen es, dass die Schulaufsicht außerhalb des offiziellen Einigungsverfahrens unserer Aufforderung folgt und keine Stelle unbesetzt lässt, wenn Lehrkräfte oder Quereinsteiger*innen für diese Stelle zur Verfügung stehen. Aus unserer Sicht ein Erfolg für uns und dafür, dass Lehrkräftestellen nun doch nicht abgebaut werden.

Schulorganisatorische Stunden werden nach Beschlusslage der Gesamtkonferenz vergeben

Seit dem Schuljahr 2025/26 wird nach VV Zumessung⁵ jeder einzelnen Schule eine Anzahl an Entlastungsstunden als Stundenpool zugewiesen. Weggefallen ist die feste Zuteilung für die vorhandenen Funktionsstellen, wie es nach der alten VV Zumessung vorgesehen war. Die Zahl der Entlastungsstunden wird jetzt nach der Anzahl der Schüler*innen berechnet.

Jede Schule hat also die Aufgabe, alle ihr zugewiesenen Entlastungsstunden selbst zu verteilen. Sie muss diese sowohl den einzelnen Funktionsträger*innen zuweisen, als auch besonderen Arbeitsvorhaben zuordnen. Die zur Verfügung stehenden Stunden sind knapp und die Belastung vieler Kolleg*innen ist bereits jetzt zu hoch. Die neue Regelung birgt das Risiko, dass Schulleitungen sich selbst über Gebühr bedienen und Entlastungsstunden nach eigenem Gutdünken an ausgewählte Kolleg*innen vergeben – zu Lasten von Transparenz und Gerechtigkeit. Zudem besteht die Gefahr, dass die dringend benötigten Klassenleitungsstunden gestrichen werden.

Der Personalrat hat deshalb den Gesamtkonferenzen empfohlen, folgende Beschlüsse zu fassen:

- Jede Klassenleitung erhält eine Entlastungsstunde.
- Funktionsstelleninhaber*innen, die bisher nach VV Zumessung Entlastungsstunden erhalten haben, erhalten diese in gleicher Höhe weiter.
- Für besondere Aufgaben, die die Gesamtkonferenz benennt, wird eine bestimmte Anzahl an Entlastungsstunden festgelegt.⁶

Wir haben mit der Dienststellenleiterin Einigung zu dieser Empfehlung erzielt.

Zu Beginn des Jahres 2026 stellte uns die Dienststellenleiterin die Beschlüsse aller Gesamtkonferenzen zur Vergabe der Entlastungsstunden und ihre konkrete Verteilung in den Geschäftsverteilungsplänen zur Verfügung. Der Personalrat hat die Beschlüsse und

⁵ Verwaltungsvorschrift zur Zumessung von Lehrkräften (VV Zumessung) | pr-cw.de/vvz-le

⁶ Weitere Erläuterungen finden Sie in den PR-Infos vom März 2025 | pr-cw.de/info-03-2025 und April 2026 | pr-cw.de/info-04-26.

Geschäftsverteilungspläne geprüft und festgestellt, dass für alle Klassen mindestens eine Klassenleuchtungsstunde vergeben wurde. Zudem vergaben die Gesamtkonferenzen an alle Funktionsstelleninhaber*innen, denen nach der alten VV Zumessung Stunden zustanden (Schulleitungen, stellvertretende Schulleitungen, Konrektor*innen, Mittelstufenleitungen an den ISS, Pädagogische Koordinator*innen an den Oberstufen), Entlastungsstunden in ähnlicher Höhe wie nach alter VV Zumessung.

Wir sehen es als Erfolg, dass die Empfehlungen des Personalrates umgesetzt wurden und durch die Gesamtkonferenzbeschlüsse Transparenz in den Kollegien hergestellt wurde.

Regeln zur IT-Nutzung wurden für den Bezirk eingefordert

Zurzeit gibt es (außer zur Erstellung von Zeugnissen) keine verpflichtende Nutzung von IT im schulischen Bereich. Selbst das digitale Abrufen des Vertretungsplanes und das Lesen von E-Mails erfolgt freiwillig. Gleichzeitig ist beides aus dem Schulalltag nicht mehr wegzudenken. Unklare Erwartungshaltungen, zum Beispiel in welchem Zeitraum die Beschäftigten E-Mails gelesen haben sollen, oder bis wann der Vertretungsplan digital abgerufen werden muss, erzeugen immer wieder Stress bei Kolleg*innen. Sie berichten von digitaler Dauerpräsenz, bei der sie sich verpflichtet fühlen, abends, nachts und frühmorgens Vertretungspläne, E-Mails und Chat-Nachrichten zu lesen und gegebenenfalls zu beantworten.

Der Personalrat setzte sich bei der Dienststellenleiterin für folgende bezirkliche Regelungen für die Nutzung von IT ein:

- Das Lesen des Vertretungsplanes ist Arbeitszeit. Ein Arbeitstag darf im Normalfall nicht länger als acht Stunden (zusätzlich eine halbe Stunde Ruhepause) dauern. Wer um 7.30 Uhr den Dienst im Schulgebäude antritt, muss nach 16 Uhr keinen Vertretungsplan mehr abrufen. Der Personalrat hält eine Vereinbarung für sinnvoll, in der festgelegt wird, dass die Kolleg*innen den Vertretungsplan nur zwischen Dienstantritt und 16 Uhr lesen müssen.
- Es gibt keine Teilnahmeverpflichtung an Chat- bzw. Messengerdiensten.
- Die schulischen und die von SenBJF zentral zur Verfügung gestellten E-Mail-Adressen bestehen in der Regel aus dem Vor- und Nachnamen der Beschäftigten. Eltern und Schüler*innen und auch schulfremde Personen können also die E-Mail-Adresse einzelner Kolleg*innen unmittelbar aus deren Namen ableiten. Dies kann zu unerwünschten und übergriffigen Kontaktaufnahmen und somit zu erheblichen Belastungen führen. Eine entsprechende Schutzmöglichkeit für Beschäftigte muss daher unbedingt eingerichtet werden. Wir halten es für notwendig, neben der Vergabe von E-Mail-Adressen mit dem Klarnamen auch die Möglichkeit anonymisierter Adressen vorzusehen. In Hinblick auf die zentral von SenBJF vergebenen E-Mail-Adressen haben wir den Hauptpersonalrat gebeten, sich für diese Möglichkeit einzusetzen. Der Hauptpersonalrat hat diese Forderung übernommen.

Wir haben mit der Dienststellenleiterin zu diesen Forderungen Einigung erzielt. Wir gehen davon aus, dass diese Regelungen in Kürze im bezirklichen Personalentwicklungskonzept⁷ veröffentlicht werden. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Arbeitszeiterfassung ist Gesundheitsschutz – Bezirks-Personalräte fordern Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte ein

Die Arbeitszeitstudie für Lehrkräfte⁸ im Schuljahr 2023/24 hat gezeigt, dass Lehrkräfte im Mittel deutlich zu viel arbeiten. Selbst die **gesetzlich festgelegte Höchstarbeitsgrenze von 48 Stunden pro Woche** wird bei vielen Lehrkräften immer wieder überschritten! Ohne eine Arbeitszeiterfassung bleibt der genaue Umfang der zu viel geleisteten Arbeit im Dunkeln, kann nicht überprüft werden und wird nicht ausgeglichen. Es gibt keine Orientierung über eine arbeitsrechtlich vertretbare Anweisung außerunterrichtlicher Aufgaben. Die Personalversammlung des Bezirks hat am 30.09.2025 deshalb folgenden Beschluss gefasst:

„Die Personalversammlung fordert die Senatsbildungsverwaltung auf, (...) ein System der Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte mit folgenden Vorgaben einzuführen:

- **Das System ist datenschutzkonform und praktikabel.**
- **Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt durch die Lehrkräfte selbst, unabhängig von Ort und Zeit und innerhalb der Arbeitszeit.**
- **Die Erfassung dient ausschließlich als Instrument des Arbeitsschutzes.“**

Um der Forderung der Personalversammlung Nachdruck zu verleihen, stellte der Personalrat Anfang November 2025 einen Initiativantrag an die Behörde, die elektronische Arbeitszeiterfassung entsprechend des Beschlusses der Personalversammlung einzuführen.

Fast alle anderen bezirklichen Personalräte haben ähnliche Initiativanträge gestellt. Die Behörde ist verpflichtet, innerhalb von zwei Wochen auf einen Initiativantrag zu reagieren. Bisher wurden die Personalräte mit einem nichtssagenden Zwischenbescheid vertröstet. Gemeinsam unternahmen wir deshalb im April 2026 einen weiteren Vorstoß und stellten erneute Initiativanträge⁹.

Immer noch zu viele Funktionsstellen unbesetzt - Personalrat fordert schnellere Verfahren

Von den 393 Funktionsstellen im Bezirk sind 107 unbesetzt. Zudem werden am Ende des Schuljahres weitere zwölf Stellen frei. Diese viel zu hohe Zahl ist ein Dauerproblem im Bezirk. Seit Jahren wird die mit den Funktionsstellen verbundene Arbeit ohne entsprechende Bezahlung von Kolleg*innen miterledigt - nicht selten über mehrere Jahre! Bei einigen zurzeit laufenden Verfahren liegt der Zeitpunkt der Ausschreibung im Amtsblatt bereits mehr als zwei

⁷ pr-cw.de/pek

⁸ <https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/projekte/arbeitszeit-arbeitsbelastung-berlin>

⁹ pr-cw.de/ini-aze

Jahre zurück. Selbst die Besetzung von Stellen mit nur einer Bewerberin oder einem Bewerber dauerte teilweise viele Monate.

Immer wieder drängte der Personalrat gegenüber der Schulaufsicht auf eine zügige Besetzung der offenen Stellen. Gemeinsam mit der Frauenvertreterin und dem Schwerbehindertenvertreter konnten wir weiterhin durchsetzen, dass bei den Auswahlverfahren die sogenannte „Vorführstunde“, gekoppelt an die „Beratung“ danach, entfällt. Es muss also keine Lehrkraft mehr gefunden werden, die eine Unterrichtsstunde vorführt und sich von den Bewerber*innen beraten lässt. Die Auswahlverfahren für die Funktionsstellen sind dadurch erheblich kürzer und können schneller anberaumt und abgeschlossen werden. Aufgrund unserer Initiative ist es unter bestimmten Bedingungen sogar möglich, dass Auswahlentscheidungen nach „Papierlage“, also ohne Auswahlverfahren getroffen werden können. Auch in diesen Fällen ist ein schnellerer Abschluss eines Verfahrens möglich.

In regelmäßigen Abständen haben wir uns nach dem Stand einzelner Vorgänge erkundigt. Wir haben die Ausschreibung offener Stellen, die Durchführung der Auswahlverfahren und danach die Erstellung der Auswahlvermerke eingefordert. In Einzelfällen waren wir damit erfolgreich, das Grundproblem blieb jedoch: Seit Jahren ist die Zahl der unbesetzten Funktionsstellen im Bezirk viel zu hoch. Trotz vereinfachter Verfahren gelingt es der Schulaufsicht nicht, die Zahl der offenen Stellen zu reduzieren. Es ist dringend erforderlich, dass die Schulaufsicht die Besetzung dieser Stellen endlich zu ihrer Priorität macht und den Besetzungsstau entschlossen, systematisch und zeitnah abbaut!

Bewegungsangebote innerhalb der Arbeitszeit für Erzieher*innen, Pädagogische Unterrichtshilfen, Betreuer*innen, Sekretär*innen, Verwaltungsleitungen, Schulpsycholog*innen und Sozialarbeiter*innen

Die Beschäftigtenvertretungen hatten sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass alle Nichtlehrkräfte innerhalb ihrer Arbeitszeit eine Stunde wöchentlich an einem Bewegungs- oder Gesundheitsangebot teilnehmen dürfen. Wir haben diese Möglichkeit auf den Personalversammlungen, bei Schulleitungssitzungen und in vielen Gesprächen aktiv beworben. Mittlerweile gibt es an mindestens elf Schulen in unserem Bezirk ein solches Angebot.

Der **Gesamtpersonalrat** hat unseren Vorstoß aufgegriffen und sich seinerseits erfolgreich dafür eingesetzt, dass nun berlinweit an allen Schulen Nichtlehrkräfte diese Möglichkeit bekommen haben.

3. Rechte der Lehrkräfte in Teilzeit

Lehrkräfte in Teilzeit haben sowohl für den Unterricht als auch für außerunterrichtliche Aufgaben das Recht, gemäß ihrer Teilzeitquote eingesetzt zu werden. Wird überproportionale Arbeit geleistet, besteht laut Urteil¹⁰ des Bundesverwaltungsgerichts der Anspruch auf Ausgleich. Dieser kann entweder durch Reduzierung anderer außerunterrichtlicher Aufgaben oder durch Reduzierung der individuellen Unterrichtsverpflichtung erfolgen. Auf Nachfrage erklärte die Dienststellenleiterin, dass überproportionaler Einsatz in der Regel innerhalb des Schuljahres ausgeglichen wird. Aus unserer Sicht muss dieser Ausgleich so gewählt werden, dass keine zusätzliche Belastung anderer Kolleg*innen entsteht.

Der Personalrat hat die Rückmeldung von vielen Kolleg*innen, der Ausgleich für überproportionalen außerunterrichtlichen Einsatz sei nach wie vor nicht ausreichend. Wir haben deshalb die Schulaufsicht nach Möglichkeiten des Ausgleichs für überproportionalen Einsatz gefragt. Die Schül*rät*innen konnten uns zwar nur wenig substantielle Beispiele nennen, waren jedoch der Ansicht, die Kolleg*innen würden ausreichend Ausgleich erhalten.

Was können Sie tun, wenn Sie Ihren Ausgleich bisher nicht oder nicht ausreichend bekommen? Gehen Sie in den Kontakt mit Ihrer Schulleitung. Gemeinsam mit der Frauenvertreterin und dem Schwerbehindertenvertreter hat der Personalrat als Hilfestellung ein Antragsformular¹¹ entwickelt. Mit diesem können Sie Ihren Anspruch auf Ausgleich berechnen und somit Ihre Forderungen geltend machen. Die Dienststellenleiterin hat das Formular von der Senatsverwaltung prüfen lassen. Wir begrüßen die Antwort der Behörde, in der es heißt, dass es **„Aufgabe der Schulleiterin bzw. des Schulleiters (ist), Zeiten einer überproportionalen Inanspruchnahme zu erfassen und anschließend sowohl über die Möglichkeiten für einen angemessenen Zeitausgleich als auch über den Zeitpunkt zu entscheiden, an welchem ein Ausgleich stattfindet.“** Dies verdeutlicht unseres Erachtens die Verantwortung der Schulleitungen, teilzeitbeschäftigte Kolleg*innen proaktiv zu entlasten.

Des Weiteren führt die Behörde aus, dass es **„selbstverständlich (...) der Lehrkraft hierbei unbenommen (ist), ihre Arbeitszeiten durch eigene Aufzeichnungen zu erfassen und gegebenenfalls auch Vorschläge für einen sich anbietenden Zeitausgleich zu benennen.“** Hierin sehen wir eine Bestätigung unseres Handelns, Ihnen zu empfehlen, über Ihre überproportional geleistete Arbeit Buch zu führen und Ihnen mit dem Antragsformular eine Hilfe an die Hand zu geben, diese Anteile konkret darzustellen.

Allerdings empfiehlt SenBJF den Schulleiter*innen **„die Antragsformulare nicht als Bearbeitungsgrundlage für einen zeitlichen Ausgleich der überproportional geleisteten Arbeitszeit von Teilzeitlehrkräften zu nutzen und dies den Lehrkräften entsprechend mitzuteilen.“**

¹⁰ pr-cw.de/tz-urteil

¹¹ pr-cw.de/info-04-26

Eigene konstruktive Vorschläge, Rechenbeispiele oder ein Antragsformular lieferte SenBJF jedoch nicht. Teilzeit-Lehrkräfte und Schulleitungen werden also weiterhin von der Senatsverwaltung allein gelassen.

Auf Nachfrage bestätigte uns die Dienststellenleiterin jedoch, dass jeder Antrag vom Schulleiter oder von der Schulleiterin beantwortet werden muss - egal auf welchem Formular dieser gestellt wurde.

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenz

Gemäß Schulgesetz §79 (3) Nr. 9 beschließt die Gesamtkonferenz die Grundsätze des Einsatzes von Lehrkräften. Sie fasst für jedes Schuljahr „Grundsatzbeschlüsse zur Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung“¹². Dieser Beschluss sollte jeweils in der letzten Gesamtkonferenz eines Schuljahres für das kommende Schuljahr erfolgen, damit verlässliche und bindende Regelungen zum Einsatz getroffen werden und bei der Stundenplanerstellung Berücksichtigung finden. Geregelt werden dabei unter anderem die Anzahl der Springstunden, die Aufsichten, die freien Tage, Korrekturtage und Prüfungseinsatz, sowie die Teilnahme an Konferenzen, Elternsprechtagen, Präsenztagen und sonstigen Veranstaltungen wie zum Beispiel Bundesjugendspielen, Tage der offenen Tür und Schulfeste. Die getroffenen Regelungen sind auch für Lehrkräfte in Vollzeit von großer Bedeutung, da verlässliche und bindende Regelungen zum Einsatz zum Beispiel bei Aufsichten oder Schulveranstaltungen getroffen werden.

Zur Orientierung gibt es im Bezirk eine Formatvorlage für die Grundsatzbeschlüsse.¹³

Der Personalrat hat einzelne Kolleg*innen sowie Kollegiumsgruppen beraten und bei der Vorbereitung ihres Antrags für die Gesamtkonferenz unterstützt.

Zudem hat der Personalrat die aktuellen Grundsatzbeschlüsse der einzelnen Schulen für das laufende Schuljahr ausgewertet und kritische Punkte festgestellt:

- fehlende Hinweise auf Anspruch auf Ausgleich,
- Pflicht zur Teilnahme an vielen oder allen Konferenzen und
- Formulierungen, die keine Klarheit geben, wie zum Beispiel „nach Bedarf“ oder „in Absprache“.

Der Personalrat kritisiert, dass nach wie vor an vielen Schulen Lehrkräfte in Teilzeit nicht rechtskonform eingesetzt und überproportional belastet werden. Wir haben in mehreren Monatsgesprächen die Schulaufsicht aufgefordert, die Rechte dieser Kolleg*innen sicher zu stellen.

¹² gemäß Landesgleichstellungsgesetz LGG §10 (5) und Frauenförderplan FFPI 4.5.2

¹³ pr-cw.de/formatvorlage-gk-beschluesse

4. Erzieher*innen: Überlastung durch Personalmangel

Einer der Schwerpunkte der diesjährigen Arbeit des Personalrates war die Vertretung der Interessen der Erzieher*innen. Die Belastung dieser Berufsgruppe wächst von Jahr zu Jahr. Zurzeit liegen dem Arbeitgeber mindestens 23 Überlastungsanzeigen vor, die von Erzieher*innen in diesem Schuljahr gestellt wurden.

Eine Überlastungsanzeige ist eine Mitteilung an den Arbeitgeber, dass die Arbeitsbelastung zu hoch ist und die Aufgaben nicht mehr sicher und ordnungsgemäß erledigt werden können oder Gesundheitsschäden drohen. Zum Beispiel können Kinder gefährdet sein, wenn nicht genügend Aufsichtspersonen zur Verfügung stehen.

*Die Überlastungsanzeige kann den oder die Beschäftigte*n vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen und möglicherweise auch vor Haftungsansprüchen schützen, wenn durch Überlastungen Menschen zu Schaden kommen.*

*Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, auf eine Überlastungsanzeige zu reagieren. Wenn sie das nicht tun, verletzen sie ihre Fürsorgepflicht.*

Die viel zu geringe Ausstattung der Schulen mit Erzieher*innen stellt den Hauptgrund für die Überlastung dar: Zu viele Kinder müssen von zu wenigen Erzieher*innen betreut werden. **Schon die Grundausrüstung ist zu gering.** Sobald Erzieher*innen fehlen, wird es eng an den Schulen. Die Betreuung von 50 Kindern durch eine Fachkraft ist keine Ausnahme mehr. Aus den Überlastungsanzeigen geht hervor, dass zum Teil bis zu 80 Kinder betreut werden mussten.

In Absprache mit den Kolleg*innen forderte der Personalrat die Schulleitung und die Schulaufsicht auf, schnellstens Abhilfe zu schaffen. In Einzelfällen ist das gelungen, aber das grundsätzliche Problem - die zu geringe Ausstattung - blieb.

Der Personalrat führte im März 2026 eine Teil-Personalversammlung für Erzieher*innen durch. Es kamen mehr als 150 von etwa 270 Erzieher*innen in unserem Bezirk.

Zwei Referent*innen der Alice-Salomon-Hochschule stellten weitere Dauerbelastungen am Arbeitsplatz von Erzieher*innen dar¹⁴: Der **überhöhte, gesundheitsgefährdende Lärmpegel**, die **zu geringe Wertschätzung durch die Arbeitgeberin** und die **fehlende Unterstützung bei der Inklusion**. Das brennendste Problem allerdings ist und bleibt, dass es zu wenige Erzieher*innen für zu viele Kinder gibt.

In der anschließenden Diskussion machten die Anwesenden diese enorme Belastung durch zu hohe Gruppengrößen deutlich. So gut wie alle Anwesenden bejahten die Frage: „Wer musste in den letzten Wochen und Monaten mehr als nur die eigene Gruppe betreuen?“ Es wurde

¹⁴ 2015 führte Prof. Rudow die erste Studie zur Belastungssituation von Erzieher*innen an den Berliner Grundschulen durch. Diese Studie wurde von Wissenschaftler*innen der Alice-Salomon-Hochschule 2025 evaluiert. Die Ergebnisse sind im Wesentlichen gleichgeblieben.

klar, dass es sich hier nicht um individuelle Erfahrungen beziehungsweise punktuell auftretende Ereignisse handelt - die zu geringe Ausstattung ist ein strukturelles Problem.

Die Personalversammlung fasste folgende Beschlüsse:

- Wir fordern kleinere Gruppen (Erzieher*in-Kind-Schlüssel von 1:15) und ausreichend Personal. Sinkende Geburtenzahlen müssen für pädagogische Verbesserungen und zur Entlastung der Kolleg*innen genutzt werden und dürfen nicht zum Stellenabbau führen.
- Wir fordern die Schulaufsicht Charlottenburg-Wilmersdorf auf, eine Vorlage für einen Maßnahmenplan zu entwickeln, der bezirkswweit für akute Personalmangelsituationen Standards setzt, um die im Dienst verbliebenen Kolleg*innen vor Überlastung zu schützen.

Die Überlastungsanzeigen im Bezirk, die wissenschaftliche Studie und die erschreckenden Aussagen zur Überlastungssituation auf der Personalversammlung zeigten unmissverständlich, dass die Dienststellenleiterin dringend handeln muss!

Der Personalrat hat die Dienststellenleiterin aufgefordert, einen solchen Maßnahmebeziehungsweise Notfallplan mit dem Personalrat gemeinsam zu entwickeln und zu vereinbaren. Die Dienststellenleiterin hat sich Ende März zu Gesprächen bereit erklärt. Im Namen der Senatorin bekamen wir am 30.04.2026 eine schriftliche Antwort zu dieser Forderung: *„Es gab zu diesem Thema bereits Gespräche der regionalen Schulaufsicht mit dem örtlichen Personalrat im Rahmen eines Vorstandsgespräches. In diesem Gespräch haben sich die Beteiligten darauf verständigt, in einem gesonderten Gespräch gemeinsam mit der Fachaufsicht nach Möglichkeiten zu suchen und diese zu prüfen. Frau Geisler wird hierfür einen Gesprächstermin im Mai 2026 vorschlagen. Von der Fachaufsicht liegen bereits entsprechende inhaltliche Vorschläge vor.“*

Das Gespräch hat stattgefunden, war für den Personalrat aber enttäuschend. Die Dienststellenleiterin und die Fachaufsicht stellten bedauerlicherweise in Frage, dass es eine Vereinbarung mit dem Personalrat geben wird. Zunächst werde bei den koordinierenden Erzieher*innen erfragt, welche Regelungen es an den Schulen bislang gibt und welche vorstellbar sind. Die Schulen einzubeziehen ist natürlich sinnvoll, verzögert aber den dringend notwendigen Maßnahmenplan. Der Personalrat wird bei der Besprechung der Fachaufsicht mit den koordinierenden Erzieher*innen im Oktober dabei sein und hat mit der Dienststellenleiterin und der Fachaufsicht einen Termin im November für ein Gespräch vereinbart. Wir werden an die Rückmeldung der Senatorin erinnern und uns weiterhin in diesen Gesprächen für einen solchen Maßnahmenplan einsetzen.

Betreuung trotz fehlender Verträge = zusätzliche Belastung!

Ähnlich wie in den Jahren davor waren auch in diesem Schuljahr sechs Monate nach Beginn die Verträge vieler Schüler*innen für die ergänzende Förderung und Betreuung (eFöB) noch nicht abgeschlossen. Zwischen Jugendamt und unserer Fachaufsicht (SenBJF) wurde eine Sonderregelung vereinbart, aufgrund derer Eltern ihr Kind bis zum Januar 2026 auch ohne Vertrag betreuen lassen konnten. Dadurch wurden Kinder in einem Umfang betreut, der

später nicht im Vertrag vereinbart wurde - eine weitere zusätzliche Belastung für die Erzieher*innen. Neben der falschen Bedarfsberechnung bedeuteten fehlende Verträge für die Erzieher*innen und die koordinierenden Fachkräfte an den Schulen doppelte Listenführung, mehrfache Prognosen und eine erhöhte Belastung durch Nachfragen von Eltern.

Der Personalrat forderte deshalb den Jugendstadtrat Hertel mit Nachdruck auf, dafür zu sorgen, dass rechtzeitig zum Schuljahresbeginn 2026/27 alle eFöB-Verträge abgeschlossen sind.

Der Personalrat sprach sich entschieden dagegen aus, dass die oben beschriebene Sonderregel für das nächste Schuljahr wieder vereinbart wird. Eltern und Erzieher*innen an den Schulen brauchen Planbarkeit und Rechtssicherheit - kein Flickwerk.

Am 30.03.2026 antwortete der Jugendstadtrat. Leider äußerte er sich in keiner Weise dazu, wie sichergestellt werden könne, dass im nächsten Schuljahr alle eFöB-Verträge rechtzeitig geschlossen werden. Wir haben deshalb Jugendstadtrat Hertel eingeladen, damit er uns im Sinne der Erzieher*innen Rede und Antwort steht. Im Mai 2026 stellte uns Herr Hertel im Gespräch dar, dass er die entsprechende Abteilung personell aufgestockt habe und guter Dinge sei, dass in diesem Jahr alle eFöB-Verträge rechtzeitig am 01.08.2026 geschlossen sind.

Neue SchüFöVO: Schließtage und Abfragen zur Betreuung weiter möglich!

Zu Beginn des Schuljahres hat die Senatsverwaltung völlig überraschend und ohne Not die „Schülerförderungs- und -betreuungsverordnung“ (SchüFöVO) geändert. Der §10a regelt die „ergänzende Förderung und Betreuung“ (eFöB) der Schüler*innen über das gesamte Schuljahr, also auch in den Ferien und an unterrichtsfreien Tagen.

In der Verordnung wurde ergänzt: *„Soweit es räumlich oder organisatorisch erforderlich ist, kann die ergänzende Förderung und Betreuung während der Ferien ausnahmsweise auch schulübergreifend an ausgewählten ortsnahen Standorten und mit dem eigenen pädagogischen Personal der Schule erfolgen.“*

Die Änderung hat für viel Wirbel gesorgt: So wurde zunächst verbreitet, dass es keine Abfragen mehr geben dürfe, welche Kinder in den Ferien oder an unterrichtsfreien Tagen die eFöB in Anspruch nehmen, und dass es keine Schließtage mehr geben dürfe.

Der Personalrat drängte auf Klärung. Wir wendeten uns in mehreren Monatsgesprächen an die Schulaufsicht, sowie direkt an die zuständige Stelle bei der Senatsverwaltung. Wir konnten klarstellen, dass es weiterhin Schließtage und Abfragen zur Anwesenheit geben darf. Hierüber und über weitere Aspekte informierten wir die Kolleg*innen in einem Personalratsinfo¹⁵ im April 2026.

¹⁵ pr-cw.de/info-04-26-002

5. Sekretär*innen und Verwaltungsleiter*innen: angespannte Personalsituation und offene Fragen

Das **Schulsekretariat** bündelt organisatorische Aufgaben und ist das Herz der Schule. Ist es nicht besetzt, führt dies zu Mehrbelastungen für Kollegium und Schulleitung, erschwert die Erreichbarkeit und verzögert wichtige Verwaltungsprozesse.

Dem Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf stehen 62 Sekretariatsstellen in Vollzeit zu. Die meisten Sekretär*innen sind einer der 49 Schulen zugeordnet. Manche sind Springer*innen und werden nach Bedarf an verschiedenen Schulen eingesetzt.

Trotz eines Auswahlverfahrens im Oktober 2025 konnten nicht alle offenen Stellen im Bezirk besetzt werden. In der Folge kam es an einzelnen Schulen zu hohen Belastungen, da bei krankheitsbedingtem Ausfällen keine Springer*innen für die Vertretung zur Verfügung standen.

Auch bei den Verwaltungsleitungen ist die personelle Situation angespannt. Offene Stellen in diesem Bereich konnten trotz zweier Auswahlverfahren nicht vollständig besetzt werden. Je nach Anzahl der Schüler*innen steht der Schule eine volle beziehungsweise eine halbe Verwaltungsleitungsstelle zu. Bei halben Stellen arbeiten die Kolleg*innen in der Regel an zwei Standorten, was eine zusätzliche Belastung darstellt. Der Personalrat fordert bereits seit Jahren die Einrichtung von mindestens einer vollen Verwaltungsleitungsstelle für **jede** Schule. Diese muss aber aus zusätzlichen Mitteln und nicht aus der Umwandlung einer Lehrkräftestelle finanziert werden, um alle Beschäftigten an der Schule zu entlasten.

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) bietet die Möglichkeit, bei Personalmangel sogenannte förderliche Zeiten anzuerkennen, um die Personalgewinnung zu erleichtern. Dies bietet den Vorteil, dass Arbeitsverhältnisse trotz einer Unterbrechung von mehr als sechs Monaten anerkannt werden können. Zudem kann Berufserfahrung außerhalb von Schulsekretariaten berücksichtigt werden. Somit können Kolleg*innen bei ihrer Eingruppierung eine höhere Erfahrungsstufe erreichen. Das bedeutet eine Wertschätzung der Erfahrung und bares Geld im Portemonnaie. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Personalstelle sehr zögerlich agiert. Sie prüft nur, wenn die Dienststelle diese Erfahrungszeiten rechtzeitig und korrekt beantragt. Die Behörde kommt dieser Verantwortung bislang noch nicht im ausreichenden Maß nach. Wir haben die Dienststelle und die Personalstelle wiederholt aufgefordert, ihre Abläufe besser aufeinander abzustimmen. Wir konnten auf diesem Weg bislang für zwei Kolleg*innen eine bessere Eingruppierung erreichen. Das ist ein guter Anfang und wir sind zuversichtlich, dass sich dieses Vorgehen im Bezirk künftig als Standard etablieren wird.

Alternierende Telearbeit für Verwaltungsmitarbeiter*innen

Die Rahmendienstvereinbarung Telearbeit sieht vor, Homeoffice auf Antrag zu ermöglichen. Im Jahr 2023 stellte die erste Verwaltungsleitung im Bezirk einen entsprechenden Antrag. Seitdem setzte der Personalrat sich gemeinsam mit der Frauenvertreterin und dem

Schwerbehindertenvertreter unermüdlich dafür ein, diese Möglichkeit für die Beschäftigten im Bezirk zu etablieren. Es scheint, dass die SenBJF viele Möglichkeiten nutzt, den Vorgang zu verzögern. Auf die Antwort eines entsprechenden Schreibens des Personalrats vom Januar 2026 warten wir noch heute. Wir drängen und hoffen, dass die erforderlichen Genehmigungen im kommenden Schuljahr endlich erteilt werden.

Teil-Personalversammlung

Die Teil-Personalversammlung für Sekretär*innen und Verwaltungsleitungen fand im März 2026 statt. Dort wurden zahlreiche Themen diskutiert. Neben den weiterhin ausstehenden Genehmigungen der Homeoffice-Anträge, der Belastung durch Personalmangel und Fragen zur Überstundenregelung gab es unter anderem kritische Beiträge zur eingeschränkten Mittelverwendung:

- Es gibt neue Auflagen, dass selbst bei Sammelbestellverfahren zu jeder Rechnung eine Anlage beigefügt werden muss. Mittel dürfen in unserem Bezirk nicht für Bewirtungskosten ausgegeben werden. Nicht ausgegebene PKB-Mittel müssen spätestens am 15. September in den Verfügungsfond übertragen werden – zu diesem Zeitpunkt ist noch unklar, ob die PKB-Mittel noch gebraucht werden. Gelder für genehmigte Dienstreisekosten, die im Kalenderjahr nicht ausbezahlt werden, verfallen gegebenenfalls für die Schulen.
- Die Dienststellenleiterin konnte einzelne Fragen klären. So ist die Frist für die Übertragung der PKB-Mittel der 15. November. Andere Fragen bleiben offen, so die Frage nach Möglichkeiten der Finanzierung von Bewirtung und der Entbürokratisierung von Bestellverfahren.

Die Personalversammlung forderte eine bessere Ausstattung mit Verwaltungspersonal und die Einrichtung von Springer*innenstellen für Verwaltungsleitungen. Hierzu antwortete die Behörde leider, dass aufgrund der aktuellen Haushaltslage kein Handlungsspielraum bestünde.

6. Sparen am falschen Ende: Unzureichende Reinigung an unseren Schulen

Sauberkeit ist Grundvoraussetzung für einen professionellen Arbeitsplatz und für gute pädagogische Arbeit. Unzureichend gereinigte, schmutzige Räume erhöhen die Belastung für alle Beschäftigten auf gesundheitlicher, organisatorischer, emotionaler und pädagogischer Ebene. Auch die Reinigungskräfte verdienen würdevolle Arbeitsbedingungen.

Deshalb haben wir uns intensiv mit dem Thema Sauberkeit und Reinigung an unseren Schulen beschäftigt. Hierzu haben wir die Ergebnisse der Online-Befragung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie aus dem Jahr 2023 zur Zufriedenheit mit der Sauberkeit und

Reinigung an Schulen¹⁶ bei der Senatsbildungsverwaltung und der Senatorin angefordert. Erst nachdem wir die schulpolitischen Sprecher*innen der Parteien im Abgeordnetenhaus um Unterstützung gebeten hatten, wurden die Ergebnisse schließlich veröffentlicht.

Die Auswertung zeigte ein durchschnittliches Ergebnis in Berlin von 3,0 auf einer Skala von 1 bis 5. In Charlottenburg-Wilmersdorf liegt der Wert zwischen 3,5 und 4. Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Reinigung dringend ausgeweitet und verbessert werden muss! Stattdessen wurden die Reinigungsleistungen seit 2023 jedoch halbiert und die zusätzliche Tagesreinigung in Gänze gestrichen. Somit hat sich die Sauberkeit an unseren Schulen nochmals weiter verschlechtert. Nach Entscheidung der Bezirksverordnetenversammlung wird an unseren Schulen nur noch abwechselnd zwei- beziehungsweise dreimal pro Woche gereinigt. Wir sehen hier gesundheitliche Gefahren für die Kolleg*innen und zudem erhebliche Einschränkungen in der Nutzung des Arbeitsplatzes.

Wir haben das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, die Senatsverwaltung und die schulpolitischen Sprecher*innen des Abgeordnetenhauses aufgefordert, das Thema Sauberkeit und Reinigung an den Schulen ernst zu nehmen, mehr Mittel zur Verfügung zu stellen und für gute Arbeitsbedingungen für die Reinigungskräfte zu sorgen.

In unserem PR-Info vom 3. Dezember 2025¹⁷ haben wir davon berichtet und um Ihre Unterstützung gebeten. Einige Kolleg*innen haben detailliert die Situation an ihrer Schule geschildert und konkrete Sauberkeits- und Hygienemängel benannt. Diese Rückmeldungen haben wir gesammelt und an die zuständigen Stadträt*innen weitergeleitet. Den Stadtrat für Liegenschaften, Herrn Brzezinski, haben wir in die Personalratssitzung zum Gespräch eingeladen, ihm die Beschwerden vorgetragen und auf zügige Bearbeitung gedrängt. Infolgedessen wurden Mängel an drei Schulen behoben.

Gleichzeitig wurde deutlich, dass an 13 der 49 Schulen in den Schuljahren 2024/2025 und 2025/2026 keine Grundreinigung stattgefunden hat. Uns wurde zugesichert, dass die Grundreinigung an diesen Schulen noch im laufenden Schuljahr nachgeholt wird.

Wir haben außerdem darauf hingewirkt, dass künftig gemeldete Mängel zeitnah behoben werden. Laut Herrn Brzezinski ist das Facility-Management in unserer Region inzwischen personell besser besetzt und überwacht die vertragliche Einhaltung der Reinigungsleistung. Auch Sie können Mängel per E-Mail (reinigung@charlottenburg-wilmersdorf.de) an das Bezirksamt melden.

¹⁶ pr-cw.de/sauberkeit-2023

¹⁷ pr-cw.de/info-12-25

7. Verbeamtung

Antragstellung

Im Jahr 2023 ist in Berlin die Verbeamtung von Lehrkräften wieder eingeführt worden. Die Behörde informierte uns quartalsweise über den Sachstand der aus dem Bezirk eingegangenen Anträge. Bis April 2026 wurden 960 Kolleg*innen aus Charlottenburg-Wilmersdorf verbeamtet.

Der Personalrat hat geprüft, ob die Behörde die eingegangenen Anträge in der Reihenfolge der Antragstellung abarbeitet. Vor allem aber haben wir darauf geachtet, dass niemand wegen des Alters durch das Raster fällt. Zur Zeit achten wir auf die Anträge der knapp 20 Kolleg*innen, bei denen im Dezember 2026 die letzte Möglichkeit zur Verbeamtung besteht.

Wenn wir sehr lange Bearbeitungszeiten festgestellt haben, nahmen wir Kontakt mit den Kolleg*innen auf und haken bei der Personalstelle nach. Mittlerweile werden alle Anträge auf Verbeamtung umgehend bearbeitet.

Verbeamtung auf Lebenszeit

Lehrkräfte, die sich zum Zeitpunkt der Verbeamtung bereits mehr als drei Jahre im Angestelltenverhältnis bewährt haben, wurden ohne weitere Probezeit sofort auf Lebenszeit verbeamtet.

Bei allen anderen Lehrkräften muss laut Laufbahngesetz §11 (9) vor Ablauf der Probezeit eine Bewährung im Amt festgestellt werden. Die Behörde gab für den Abschluss der dreijährigen Probezeit vor, dass eine erneute amtsärztliche Untersuchung stattfindet und die Schulleitung eine Dienstliche Beurteilung erstellt.

Die Behörde hat es für viele Kolleg*innen nicht geschafft, diese Maßnahmen zeitgerecht zu beauftragen. Deshalb verlängerte sich die Probezeit für diese Kolleg*innen. Die Unfähigkeit der Behörde, rechtzeitig zu handeln, wurde somit allein den Kolleg*innen zur Last gelegt.

Wir haben das willkürliche Vorgehen der Behörde scharf kritisiert. Wir wiesen die Behörde darauf hin, dass eine Verlängerung der Probezeit bei Nichtbewährung dem Zweck dient, die individuelle gesundheitliche oder fachliche Eignung wiederherzustellen. Eine pauschale Verlängerung mit der Begründung, die Behörde sei überlastet, ist hingegen rechtswidrig. Wir forderten, dass auf eine Dienstliche Beurteilung verzichtet und die Bewährung formlos festgestellt wird.

Wir forderten die unverzügliche Verbeamtung der Kolleg*innen auf Lebenszeit. Als Resultat wurde den Kolleg*innen ein amtsärztlicher Termin angeboten. Bezüglich der Dienstlichen Beurteilung hat die Behörde ihr Vorgehen geändert. Anstelle der Dienstlichen Beurteilung genügt zurzeit eine Feststellung der fachlichen Bewährung durch die Schulleitung.

Die betroffenen Kolleg*innen wurden in der Zwischenzeit auf Lebenszeit verbeamtet.

8. Personalrats-Infos

Wir informieren Sie kontinuierlich über wichtige Themen. Die PR-Infos müssen Ihnen von Ihrer Schulleitung per Mail zur Verfügung gestellt werden. Zudem finden Sie alle Infos auf unserer Homepage: <https://www.pr-cw.de>

- [PR-Info Juli 2025](#)
// Verbeamtung // Verbeamtung auf Probe //
- [PR-Info Juli 2025#2](#)
// Arbeitszeitstudie – Wir haben es schriftlich! //
- [PR-Info September 2025](#)
// Versteckte Kürzung von 35 Lehrkräftestellen in Charlottenburg-Wilmersdorf durch Stellenumwandlung //
- [PR-Info September 2025#2](#)
// Veränderungen im Personalrat // Altersgrenzen und Pensionierung // Tätigkeitsbericht // Kürzung der PKB-Mittel? Wir fordern Klarheit und Auszahlung! //
- [PR-Info Oktober 2025](#)
// Nach der Personalversammlung // Anträge der Personalversammlung //
- [PR-Info Oktober 2025#2](#)
// Jahressonderzahlung //
- [PR-Info November 2025](#)
// Der Personalrat zieht um! //
- [PR-Info Dezember 2025](#)
// Sauberkeit und Reinigung an Schulen //
- [PR-Info Dezember 2025#2](#)
// Arbeitszeiterfassung ist Gesundheitsschutz! - Arbeitgeber müssen Arbeitszeit erfassen, damit Beschäftigte vor zu hoher Arbeitsbelastung geschützt werden. //
- [PR-Info Januar 2026](#)
// Verbeamtung bis 52 endet
// Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung
// Beschlüsse der Personalversammlung – Rückmeldungen aus Politik und Verwaltung // Messenger „Bildung im Dialog“ wird evaluiert //
- [PR-Info März 2026](#)
// Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit //
- [PR-Info März 2026#2](#)
// Ausgleich für Lehrkräfte in Teilzeit //
- [PR-Info März 2026#3](#)
// Verbeamtet auf Probe: Worauf müssen Sie achten? // Neue Strategie für bessere Bildungsqualität - auf Kosten der Beschäftigten! // Teil-Personalversammlung der Erzieher*innen – volle Aula, bekannte Probleme // Teil-Personalversammlung der Sekretär*innen und Verwaltungsleitungen – Telearbeit und Lösungen für Mittelverwendung gefordert // Aufgepasst bei der Erstattung der Dienstreisekosten! //

- [PR-Info April 2026](#)
 // Ausgleich für Lehrkräfte in Teilzeit // Antrag auf LGG-konformen Ausgleich für Lehrkräfte in Teilzeit bei einem überproportionalen Einsatz im außerunterrichtlichen Bereich //
- [PR-Info April 2026#2](#)
 // Änderungen in der eFöB: Schließtage und Abfragen zur Betreuung weiter möglich! //
- [PR-Info April 2026#3](#)
 // Neue Zumessungsrichtlinien seit einem Jahr in Kraft – Wer verteilt die Entlastungsstunden für Schulorganisation und Schulentwicklung? //
- [PR-Info Mai 2026](#)
 // PV 22.09.26 Demokratie und Schule – Ihre Ideen sind gefragt! // Beschlüsse der Gesamtkonferenz // Zulage für Lehrkräfte, die eine Funktionsstelle kommissarisch übernommen haben //
- [PR-Info Mai 2026#2](#)
 // „AfD und Schule – wachsam sein und Haltung zeigen“ //

Vom Personalrat bearbeitete Maßnahmen im Berichtszeitraum

Art der Maßnahmen	Anzahl
Abordnungen	17
Beförderungen/Ernennungen	30
Begrenzte Dienstfähigkeit	---
Dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung	119
Disziplinarmaßnahmen	---
Eingruppierungen (einschließlich PKB)	268
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	7
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	133
Einstellungen Master-/ Bachelorstudent*innen (befristet)	37
Einstellungen Schulpsycholog*in/Sozialarbeiter*in (unbefristet)	13
Einstellungen Pädagogische Unterrichtshilfen (unbefristet)	7
Einstellungen Betreuer*innen (befristet und unbefristet)	6
Einstellungen Erzieher*innen (unbefristet u. befristet einschließlich berufsbegleitende Ausbildung)	24
Einstellungen Koordinierende Erzieher*innen	---
Einstellungen Schulsekretär*innen	6
Einstellungen Verwaltungsleitungen	3
Einstellungen (PKB)	146
Funktionsstellenbesetzungen	19
Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere	78
Gleichstellungsanträge	15
Höhergruppierungen	36
Herabgruppierungen	3
Kündigung	---
Überlastungsanzeigen	37
Unfallanzeigen	124
Versetzungen in den Ruhestand (ohne eigenen Antrag)	6
Verbeamtungen auf Probe/auf Lebenszeit (teilweise doppelt)	158
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze/Dienstzeitverlängerung (Lehrkräfte/Pädagogische Unterrichtshilfen/ Erzieher*innen/ Betreuer*innen)	45

Personalrat der allgemein bildenden Schulen Charlottenburg-Wilmersdorf

Fehrbelliner Platz 4 · 10589 Berlin

Telefon: 030 / 90 249-4910

E-Mail: personalrat04@senbjf.berlin.de | Internet: www.pr-cw.de

Offene Sprechstunde: Jeden Donnerstag von 15-17 Uhr (außerhalb der Ferien)