

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Neukölln

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Boddinstraße 34 - 38, 12053 Berlin

Telefon: 90 239 3606/07 Fax: 90 239 3406

eMail: pr-neukoelln@senbjf.berlin.de

Tätigkeitsbericht 2019

für den Berichtszeitraum November 2018 – Oktober 2019

zur **Personalversammlung**

am Montag, 25. November 2019, ab 12:00 Uhr

URANIA Berlin e.V., An der Urania 17, 10787 Berlin

im Humboldt-Saal

Liebe Kolleg*innen,

wie jedes Jahr möchten wir Sie über die geleistete Arbeit des vergangenen Berichtszeitraums informieren. Mündliche Ergänzungen und die Aussprache zum Tätigkeitsbericht folgen auf der **Personalversammlung am Montag, 25.11.2019, ab 12:00 Uhr in der URANIA.**

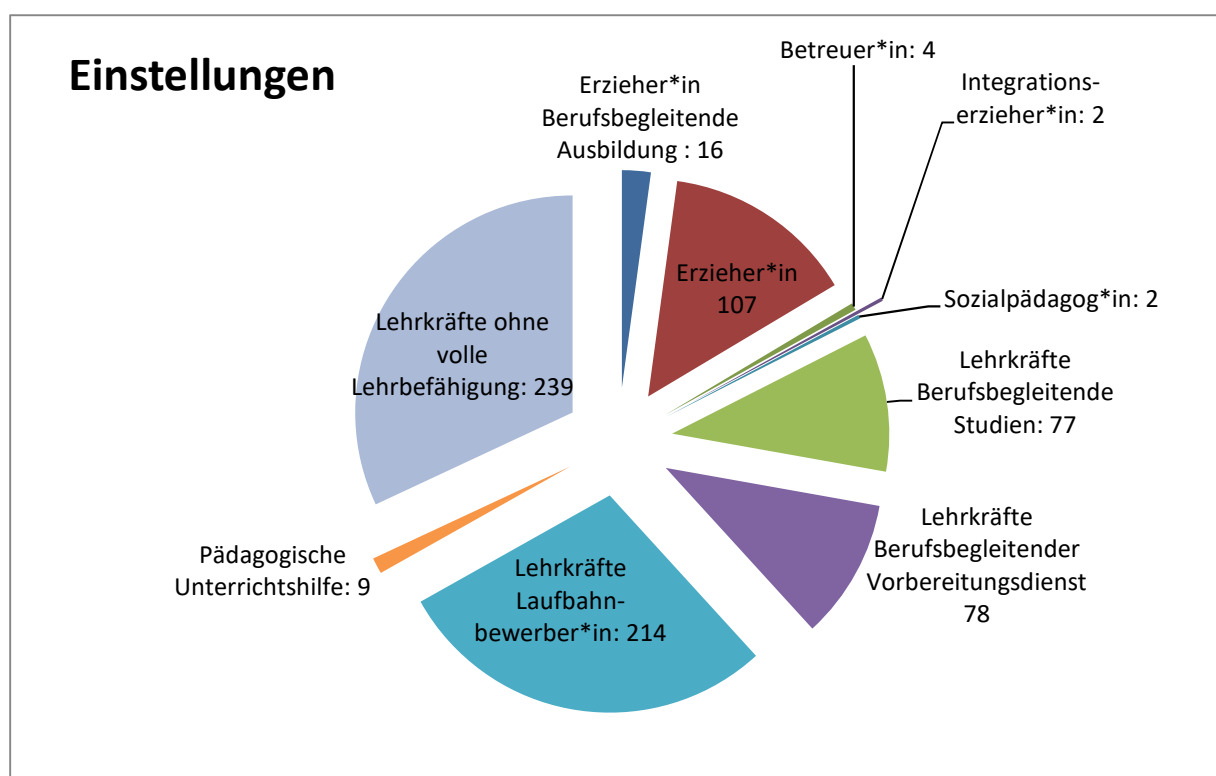
Nehmen Sie Ihr Recht auf Teilnahme wahr und bringen Sie Ihre Kolleg*innen mit.

Einstellung und Eingruppierung

Auf Grundlage des Personalvertretungsgesetzes des Landes Berlin ist der Personalrat Neukölln bei der Einstellung und der Eingruppierung aller in der Grafik aufgeführten Berufsgruppen in der Mitbestimmung. Dies gilt sowohl für die befristeten bzw. unbefristeten Arbeitsverträge wie auch für die Einstellungen über die Personalkostenbudgetierung.

Im aktuellen Berichtszeitraum gab es für die Neuköllner Schulen bezogen auf alle Berufsgruppen 748 Einstellungen. Für die Auswahl der Bewerber*innen wurden Castings durchgeführt, die der Personalrat aktiv begleitete.

Besonders bei den Lehrkräften ist der Personalbedarf nach wie vor sehr hoch. Hier konnten lediglich 35% der Stellen mit Laufbahnbewerber*innen besetzt werden. Bei fast zwei Drittel aller neu eingestellten Kolleg*innen handelte es sich um sog. Quer- bzw. Seiteneinsteiger*innen.



Ein wesentlicher Teil des Einstellungsprozesses ist die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe. Die Dienststelle ist verpflichtet, dem Personalrat die Eingruppierungen zeitnah zur Mitbestimmung vorzulegen. Auch im letzten Jahr geschah dies in vielen Fällen verspätet. Diesbezüglich ist derzeit eine Klage des Personalrats auf Feststellung der Verletzung seiner Mitbestimmung vor dem Verwaltungsgericht Berlin anhängig. In 65 Fällen verweigerte der Personalrat nach intensiver Prüfung der Eingruppierung die Zustimmung und leitete über den

Hauptpersonalrat gemäß dem Berliner Personalvertretungsgesetz ein Einigungsverfahren ein. In zahlreichen Verhandlungen ist es dem Personalrat gelungen, die Dienststelle davon zu überzeugen, die fehlerhafte Anwendung der geltenden Entlohnungsgrundsätze zu korrigieren und den Kolleg*innen ein höheres Gehalt zu zahlen.

Im Sommer 2019 wurde erfreulicherweise die Höhergruppierung bzw. Beförderung der Grundschullehrer*innen mit voller Lehrbefähigung in die EG 13 bzw. A 13 umgesetzt. Der Personalrat beriet die Kolleg*innen bei der Antragstellung und stimmte anschließend den Vorlagen zu. Wesentlich problematischer verlief die Höhergruppierung von Erzieher*innen an Brennpunktschulen. Bei vielen der 165 Kolleg*innen im Bezirk gab es einen erheblichen Beratungsbedarf bezüglich der Anwendung tarifvertraglicher Regelungen.

Personalratssprechstunden

Eine wichtige Aufgabe des Personalrats bestand in der Beratung von Kolleg*innen, die sich persönlich, schriftlich oder telefonisch an den Personalrat gewandt hatten. Die Anfragen betrafen wieder eine Vielzahl personalrechtlicher Angelegenheiten, z.B.

- zur Besoldung, zum Gehalt und zur Eingruppierung,
- zu Umsetzungen und Versetzungen,
- zu Mehrarbeit, Teilzeitarbeit und Sabbatical,
- zur Prävention, zum Wiedereinstieg nach Langzeiterkrankung,
- zum Beamtenrecht, zu Dienstpflichten und Schulrecht,
- zu Altersermäßigung, Arbeitszeitkonten und zur Pensionierung,
- zur Unterstützung bei Konflikten in Kollegien und/oder mit der Schulleitung,
- zur Anwendung der Dienstvereinbarung Mobbing (DV Mobbing),
- zu Abmahnungen und Disziplinarverfahren,
- zum Quereinstieg,
- zu Dienstlichen Beurteilungen.

In vielen Fällen konnte der Personalrat die Kolleg*innen sofort beraten oder bei den zuständigen Stellen eine Klärung erreichen. Einzelne Fälle erforderten eine intensive rechtliche Beratung mit verschiedenen Fachbeauftragten, bevor Vereinbarungen mit der Dienststelle getroffen werden konnten. Der Personalrat unterstützte viele Kolleg*innen außerdem in der Kommunikation mit der Personalstelle.

Personalratsinfos / Homepage

In regelmäßigen Abständen veröffentlichte der Personalrat sogenannte PR-Infos, die aktuelle Themen rund ums Schulleben bzw. zum Arbeitsrecht der Beschäftigten aufgriffen. Hier konnten sich die Kolleg*innen fundiert informieren. Die PR-Infos wurden jeweils zum Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung an alle Schulleitungen mit der Bitte um Bekanntgabe versandt.

Folgende Infos wurden veröffentlicht:

- September 2019: Putzen nach Baumaßnahmen? Auf keinen Fall!
- April 2019: Schule statt Sauna: Was tun bei Hitze?
- März 2019: Brief an Frau Senatorin Scheeres zur Brennpunktzulage
- Januar 2019: A13 / E13 jetzt beantragen!
- November 2018: Pleiten, Pech und Pannen in der Personalstelle

Der Personalrat Neukölln verfügt über eine eigene Homepage. Sie kann unter der Adresse www.pr-nk.de abgerufen werden. Hier informiert der Personalrat über seine Sprechzeiten, die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und seine Beratungsschwerpunkte. Alle vom Informationsgehalt noch gültigen PR-Infos sind auf der Homepage einsehbar.

Zusammenarbeit mit der Schulaufsicht

Das Personalvertretungsgesetz (§ 73 PersVG Berlin) verpflichtet die Dienststelle und die Personalvertretung im Rahmen des Informationsrechts zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Der Personalrat und die Referatsleitung führten in der Regel einmal im Monat ein Monatsgespräch sowie ein Vorstandsgespräch durch, um aktuelle Themen zu besprechen und Verfahrensabsprachen zu treffen.

Einzelgespräche mit den Mitgliedern der Schulaufsicht kamen unter anderem zustande, wenn von Beschäftigten vorgetragene Beschwerden eine rasche Erledigung erforderten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die individuelle Beratung der Kolleg*innen, z.B. zu Fragen bei Langzeiterkrankung, Dienstunfähigkeit oder Dienst-/Arbeitsunfällen, nahm einen großen Teil des Arbeitsgebiets ein. Ein weiteres Tätigkeitsfeld war die Teilnahme des Personalrats an Präventionsgesprächen und Schulbegehungen.

Im Berichtszeitraum wurden dem Personalrat 126 Angebote für ein Präventionsgespräch vorgelegt, an denen er beteiligt war. Sofern das Angebot von den Kolleg*innen angenommen wurde, nahm der Personalrat am Gespräch teil. Gemeinsam mit der Schulleitung wurden Maßnahmen der Prävention sowie der Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz, z.B. im Hamburger Modell, besprochen und vereinbart.

Arbeitssicherheitstechnische Schulbegehungen, an denen der Personalrat teilnahm, fanden nur bis zum Januar 2019 statt. Dann wurde der ausführenden Firma für Arbeitsschutz durch die Senatsverwaltung für Bildung aufgrund von unzureichender Leistung gekündigt. Erst seit August 2019 ist wieder eine neue Firma, die *medical airport service GmbH*, tätig. Trotz Nachfragen des Personalrats gab es noch keine neuen Begehungen. Einzige Ausnahme war eine Sonderbegehung nach Baumaßnahmen an einer Schule.

In den Ausschüssen für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sowie in Gesprächen mit der Referatsleitung und Vertreter*innen des Bezirksamtes setzte sich der Personalrat für die Beseitigung verschiedener Mängel ein, von denen er Kenntnis erhielt. Leider ist die Reinigungsleistung an vielen Schulen – trotz vielfacher Gespräche – weiterhin unbefriedigend. Außerdem überprüfte der Personalrat die eingegangenen Unfallanzeigen und beriet die Kolleg*innen bei Unklarheiten.

Dem Personalrat wurden im Berichtszeitraum 94 Schwangerschaften mitgeteilt. Er überprüfte die eingegangenen Gefährdungsbeurteilungen und achtete in Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin darauf, dass entsprechende Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz durch die Schulleitung veranlasst wurden.

Dienstliche Beurteilungen

Im Berichtszeitraum wurden dem Personalrat 61 Dienstliche Beurteilungen zur Mitwirkung vorgelegt, davon sechs Regelbeurteilungen. Im Rahmen dieser regelmäßigen Beurteilungen wurde durchschnittlich die Note 1-2 vergeben.

Von den Anlassbeurteilungen wurden 42 für Bewerbungsverfahren erstellt, sieben zum Ablauf der Probezeit, sechs für ein persönliches Erfordernis.

Bei den Anlassbeurteilungen wurden die Noten 1, 1-2, 2 oder 3 vergeben.

Umsetzungen und Versetzungen

Der Lehrkräftemangel führte im vergangenen Berichtszeitraum dazu, dass nicht allen Umsetzungswünschen entsprochen wurde. Kolleg*innen, die aus schwerwiegenden Gründen eine besondere Unterstützung wünschten, konnten den Personalrat durch Kopie des Antrags von ihrem Umsetzungswunsch in Kenntnis setzen. Der Personalrat beriet diese Kolleg*innen unter Anwendung der Dienstvereinbarung Umsetzung (DV Umsetzung) bezüglich ihrer Umsetzungswünsche und suchte das Gespräch mit der Schulaufsicht.

Auch im Bereich des weiteren pädagogischen Personals und der Schulsekretariate konnte der Personalrat Kolleg*innen beraten und durch Kontakt zur Schulaufsicht in Einzelfällen eine Klärung der Umsetzungswünsche erreichen.

Der Personalrat ist nach Personalvertretungsgesetz über vollzogene Umsetzungen und Versetzungen in Kenntnis zu setzen. Aufgrund der Überlastung in der Personalstelle geschah dies aber nur unvollständig.

Funktionsstellen

Der Personalrat achtete darauf, dass bei planmäßigem Freiwerden einer Funktionsstelle und bei einem nicht planmäßigen Personalaustritt eine schnellstmögliche Nachbesetzung angestrebt wurde. Anhand des Funktionsstellenkonzepts sowie des Geschäftsverteilungsplans einer Schule prüfte der Personalrat die Stellenausschreibungen, bevor sie im Amtsblatt veröffentlicht wurden. Der Personalrat nahm an Bewerbungsverfahren teil und achtete auf einen korrekten Ablauf. Bei Zustimmung der Bewerber*innen nahm der Personalrat auch an Auswahlverfahren zur Besetzung von Schulleitungsstellen teil. Der Personalrat überwachte im weiteren Verlauf die laufbahn- und beamtenrechtlichen Wartezeiten.

Folgende Verfahren konnten im Berichtszeitraum durchgeführt werden:

Schulleitung / Stellvertretende Schulleitung

- 4 für Grundschulen

Fachbereichsleitung / Fachleitung

- 17 für Integrierte Sekundarschulen und Gemeinschaftsschulen
- 7 für Gymnasien

Versetzung in den Ruhestand und Kündigung des Arbeitsvertrages

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 71 verbeamtete Kolleg*innen in den Ruhestand versetzt, davon schieden sieben wegen Dienstunfähigkeit aufgrund von Krankheit aus.

35 Kolleg*innen haben bis zur gesetzlichen Altersgrenze für Lehrkräfte (65. Lebensjahr) gearbeitet. 29 Kolleg*innen gingen vorzeitig auf Antrag (63. Lebensjahr) in Pension.

In acht Fällen stimmte der Personalrat, im Interesse der Kolleg*innen und Schulen, dem Antrag auf Weiterbeschäftigung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus zu.

Bei Kündigungen und Auflösungsverträgen (90 Kolleg*innen – ein Anstieg um 43%) sowie bei Verrentungen hat der Personalrat lediglich ein Informationsrecht. In einem Fall wurde der Personalrat bei einer drohenden Kündigung tätig.

Im Berichtszeitraum gab es wieder viele Beratungen und Fragen zu den Themen: Ruhegehalt, Ruhestand allgemein bzw. vorgezogener Eintritt in den Ruhestand. Der Personalrat beriet die Kolleg*innen auch über die von der Senatsverwaltung vorgestellten Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung für pensionierte Lehrkräfte. Die Ruhegebaltsberechnung, eine Serviceleistung des Personalrats, wurde von 39 verbeamteten Kolleg*innen genutzt.

Auf der Internetseite des Landesverwaltungsamtes (www.berlin.de/versorgungs-auskunft-online) besteht die Möglichkeit, die Höhe der Pension selbst auszurechnen.

Disziplinarverfahren

Der Personalrat hat gemäß Personalvertretungsgesetz das Recht, bei Disziplinarverfahren gegen Beamt*innen mitzuwirken. Im Zeitraum des Tätigkeitsberichts gab es ein Disziplinarverfahren. Hier hat der Personalrat von seinem Recht Gebrauch gemacht, innerhalb einer Erörterung die Disziplinarverfügung zu beanstanden. Die Schulaufsicht folgte den Einwendungen des Personalrats teilweise und stellte im Ergebnis das Disziplinarverfahren gegen die verbeamtete Lehrkraft ein. Eine Maßnahme gegen die Lehrkraft wurde somit nicht verhängt.

*Die statistischen Erhebungen für diesen Bericht sind von den Personalrät*innen nach bestem Wissen erfasst worden, erheben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.*