

**19. Wahlperiode**

**Schriftliche Anfrage**

**des Abgeordneten Thorsten Weiß (AfD)**

vom 27. April 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Mai 2023)

zum Thema:

**Prämien und Zulagen für Dienstkräfte im Schulbereich**

und **Antwort** vom 17. Mai 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Mai 2023)

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Herrn Abgeordneten Thorsten Weiß (AfD)  
über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort  
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/15400  
vom 27. April 2023  
über Prämien und Zulagen für Dienstkräfte im Schulbereich

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. In Berlin wurde ein Prämienmodell für Dienstkräfte im Schulbereich eingeführt. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie will Leistungsprämien und -zulagen für „herausragende besondere Leistungen von Dienstkräften im Schulbereich“ honorieren. Die Prämien und Zulagen „sollen der Steigerung von Arbeitsmotivation (extrinsisch) und Leistungsbereitschaft dienen.“ Inwiefern zeigen Berliner Lehrer eine mangelnde Arbeitsmotivation und mangelnde Leistungsbereitschaft?

Zu 1.: Aus dem Vorhaben, Dienstkräfte für herausragende besondere Leistungen zu honorieren, kann nicht geschlussfolgert werden, dass diese Dienstkräfte mangelnde Arbeitsmotivation und mangelnde Leistungsbereitschaft zeigen.

2. Solche Motivationsanreize gibt es nach Aussage der Schulbehörde auch in anderen Bereichen der Berliner Verwaltung. Auf welche Bereiche trifft dies zu?

Zu 2.: Für die Beschäftigten des Verwaltungs- / Ministerialbereiches der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) wird seit 2020 die „Verwaltungsvorschrift zur Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen im Verwaltungs- / Ministerialbereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und im Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und in der Berliner Landeszentrale für politische Bildung (VV LPLZ Verwaltung)“ zur Leistungshonorierung angewandt. Andere Bezirks- und Senatsverwaltungen haben ebenfalls eigene Regelungen oder Vereinbarungen zur Prämien- und Zulagengewährung.

3. Die Zahlungen müssen „im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel“ bleiben, wie die Vorschrift einschränkt. Die Finanzierung erfolgt über nicht ausgegebene Personalmittel, d.h. über unbesetzte Stellen. Die Höhe der Mittel ist abhängig vom jeweiligen Haushaltsjahr und verändert sich daher jedes Schuljahr. Wie viele Mittel stehen 2023 zur Verfügung und wie werden diese zur Vergabe auf die Dienststellenleitungen verteilt?

Zu 3.: Im Jahr 2023 stehen insgesamt 3 Millionen Euro zur Verfügung, die entsprechend der Anzahl der Dienstkräfte auf die einzelnen Dienststellen verteilt werden.

4. Welche Auswirkung hat das Prämienmodell auf die mögliche Umwandlung von Personalstellen? Inwiefern können dadurch im Rahmen der eigenverantwortlichen Schulen weniger Stellen umgewandelt werden?

Zu 4.: Das Prämienmodell hat keine Auswirkungen auf die Umwandlung von Stellen.

5. Im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule können Schulen auf Antrag und bei kostenneutraler Umrechnung einen Anteil der zugemessenen Lehrkräfte-Stunden in Stunden für Erzieher, Betreuer, Pädagogische Unterrichtshilfen (PU) oder Sozialarbeiter umwandeln (Verwaltungsvorschriften für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Berliner Schulen). In welchem Umfang haben Schulen davon Gebrauch gemacht? (Bitte nach Jahr aufschlüsseln)

Zu 5.: Nachfolgend ist die Entwicklung seit 2019/2020 dargestellt.

Jahr	Summe Lehrkräfte-VZE umgewandelt
2019/2020	139
2020/2021	172
2021/2022	186
2022/2023	235

6. Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) hält überhaupt nichts von den Leistungsprämien und findet, das Geld ließe sich „für zusätzliche Honorarkräfte an Schulen sinnvoller einsetzen“. Quelle:

Heike Schmoll: Lehrer locken, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 27.04.2023, Seite 6. Was kann die Senatsverwaltung dieser Kritik entgegen?

Zu 6.: Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie nimmt keine Stellung zu einzelnen Äußerungen in der Presse oder Öffentlichkeit.

7. „Eine besondere herausragende Leistung ist dadurch gekennzeichnet, dass sie weit über dem Durchschnitt liegt und deshalb ungewöhnlich, besonders, auffallend ist“, heißt es in der Verwaltungsvorschrift für die Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen in Schulen. Wann liegt eine Leistung über dem Durchschnitt?

Zu 7.: Es ist zu berücksichtigen, dass für die Gewährung einer Leistungszulage bzw. Leistungsprämie gemäß Anlage 1 der VV LPLZ Schule (Verwaltungsvorschrift zur Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen im Schulbereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie) eine lediglich über dem Durchschnitt liegende Leistung nicht genügt, sondern es sich um eine besondere, weit über dem Durchschnitt liegende Leistung handeln muss. Grundlage für die Bewertung einer Leistung als „erheblich überdurchschnittlich“ ist zum einen das Anforderungsprofil, das Anhaltspunkte für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bzw. eine darüber hinausgehende, herausragende, besondere Leistung darstellen kann. Die Anerkennung einer besonderen herausragenden Leistung unterliegt unterschiedlichen Maßstäben in Abhängigkeit von der Unterschiedlichkeit der Aufgaben. Erforderlich ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalles, die neben den erbrachten Leistungen und den verschiedenen Anforderungsprofilen auch andere Aspekte der beruflichen Entwicklung wie zum Beispiel die Bewährung in unterschiedlichen Aufgabengebieten oder die regelmäßige Übernahme von Sonderaufgaben einbeziehen kann. Vergleichsmaßstab sind in der Regel Dienstkräfte in vergleichbaren Aufgabengebieten. Ergänzend sind in Anlage 1 zur VV LPLZ Schule Beispielsachverhalte für weit über dem Durchschnitt liegende Leistungen aufgezählt.

8. „Für die Beurteilung einer solchen Leistung kommen sowohl qualitative als auch quantitative Aspekte als Kriterien in Frage.“ „Beispielhaft kommen als Sachverhalte in Frage: besondere Qualität/Quantität der Leistungen“. Wie kann bewertet werden, ob eine Leistung qualitativ über dem Durchschnitt liegt?

Zu 8.: Siehe Antwort zu Frage 7.

9. Inwiefern wird in Berlin die Qualität des Unterrichts einzelner Lehrer – a.) anlässlich eines Vorschlags für eine Leistungsprämie oder Leistungszulage und b.) unabhängig davon – durch Unterrichtsbesuche überprüft? Wer ist dafür zuständig, wie viel Personal steht dafür zur Verfügung?

Zu 9.: Schulleiterinnen und Schulleiter führen im Rahmen der im § 69 des Schulgesetzes von Berlin definierten Aufgaben auch Unterrichtsbesuche durch und können darüber hinaus gemäß den Verwaltungsvorschriften über die einheitliche Gestaltung und Zuordnung von Aufgabenbereichen an öffentlichen Schulen des Landes Berlin weitere Funktionsstelleninhaberinnen und –Inhaber mit der Durchführung der Unterrichtsbesuche beauftragen.

10. Welche Mitsprache kommt der Schülerschaft zu, welche Rolle spielt beispielsweise die Schülerevaluation?

Zu 10.: Die Bewertung, ob und welchen Einfluss bestimmte Evaluationen auf die Gewährung von Leistungsprämien haben, obliegt den Schulleitungen, den Mitgliedern der Ausschüsse für Personalmanagement und den Dienststellenleiterinnen und –Leitern der Regionen.

11. In Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Personalmanagement, in dem die Beschäftigtenvertretungen mitwirken, soll sichergestellt werden, dass es im Bezirk einheitliche Kriterien gibt, z.B. alle Beschäftigtengruppen gleichberechtigt berücksichtigt werden und niemand aufgrund von Teilzeit oder Schwerbehinderung benachteiligt wird. Wie soll die Einheitlichkeit der Kriterien sichergestellt werden?

Zu 11.: Die Einheitlichkeit der Kriterien soll durch das Zusammenwirken der Mitglieder der jeweiligen Ausschüsse für Personalmanagement sichergestellt werden.

12. a. Das Kollegium kann der Schulleitung Vorschläge einreichen. Die Schulleitung soll der Schulaufsicht bis zum 31. Mai 2023 Vorschläge unterbreiten. Der Dienststellenleitung steht ebenfalls ein Vorschlagsrecht zu. Sie entscheidet abschließend über die Prämien- bzw. Zulagenzahlung für den gesamten Bezirk. In welcher Form werden die Ergebnisse bekannt gemacht? a. Das Kollegium kann der Schulleitung Vorschläge einreichen. Die Schulleitung soll der Schulaufsicht bis zum 31. Mai 2023 Vorschläge unterbreiten. Der Dienststellenleitung steht ebenfalls ein Vorschlagsrecht zu. Sie entscheidet abschließend über die Prämien- bzw. Zulagenzahlung für den gesamten Bezirk. In welcher Form werden die Ergebnisse bekannt gemacht?  
b. Arnd Niedermöller von der Vereinigung der Oberstudienräte (VOB) erklärte, das in der Vorschrift enthaltene Vorschlagsrecht durch Kollegen finde er „merkwürdig“, es handele sich um eine „Dienstvorgesetztaufgabe“. Quelle: tagesspiegel.de, 09.01.2023. Was kann die Senatsverwaltung dieser Kritik entgegen?

Zu 12.: Die mit einer Leistungsprämie oder Leistungszulage bedachten Dienstkräfte werden von den jeweiligen Dienstvorgesetzten darüber informiert. Darüber hinaus obliegt es den Schulleiterinnen und Schulleitern in eigener Verantwortung ggf. in der Schule Transparenz über die Ergebnisse des Prozesses der Honorierung herzustellen.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie nimmt keine Stellung zu einzelnen Äußerungen in der Presse oder Öffentlichkeit.

13. „Mehr als zehn Prozent der Beschäftigten kommen allerdings nicht für die Prämie infrage.“ Quelle: Heike Schmoll: Lehrer locken, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 27.04.2023, Seite 6. Welche Beschäftigten betrifft dies und warum?

Zu 13.: Die Regelungen der VV LPLZ Schule gelten nicht für Dienstkräfte, die weniger als sechs Monate an einer öffentlichen Berliner Schule beschäftigt sind. Auch befristet Beschäftigte sind von der Möglichkeit des Erhalts einer Leistungsprämie bzw. -zulage ausgenommen. Ferner nicht berücksichtigt werden zur Ausbildung beschäftigte Dienstkräfte und im Praktikum Beschäftigte (vgl. Ziffer 1.1 Abs. 4 VV LPLZ Schule). Aus § 2 Abs. 1 LPZVO (Leistungsprämien und -zulagenverordnung) in Verbindung mit dem Rundschreiben IV Nr. 17/2018 der Senatsverwaltung für Finanzen folgt wiederum, dass in einem Kalenderjahr lediglich an maximal 10 Prozent der vorhandenen Dienstkräfte des Schulbereichs, die der Besoldungsgruppe A (bis A 16) angehören oder bis zur Entgeltgruppe 15 eingruppiert sind, Leistungsprämien bzw. -zulagen gezahlt werden können. Es ist davon auszugehen, dass sich die Angabe von rund zehn Prozent der Beschäftigten im o. g. Artikel hierauf bezieht.

14. Damit sich niemand an die Finanzspritze gewöhnt, soll „vor Ablauf von zwei Jahren keine erneute Leistungshonorierung an dieselben Dienstkräfte erfolgen“, heißt es in der Vorschrift. Warum ist diese Regelung notwendig und wichtig, welcher Effekt wird davon erhofft?

Zu 14.: Diese Regelung ist erforderlich, damit keine Gewöhnungseffekte eintreten.

15. Bei einem erheblichen Leistungsabfall kann eine Zulage für die Zukunft auch widerrufen werden. Woran ist ein „Fall von festgestelltem erheblichem Leistungsabfall (deutlicher Leistungsabfall)“ festzumachen? Ist ein Widerruf ein Verwaltungsakt? Inwiefern steht betroffenen Dienstkräften der Rechtsweg offen, gegen einen Widerruf vorzugehen?

Zu 15.: Für die Annahme eines Leistungsabfalls, der einen Widerruf der Zulage für die Zukunft gebietet, bedarf es eines über normale Leistungsschwankungen hinausgehenden Abfalls der Leistung. Ändert sich die Verwendung der Dienstkraft während des Bewilligungszeitraumes, so ist die Leistungszulage dessen ungeachtet weiter zu gewähren, sofern sich nicht auf dem neuen Dienstposten ein – nicht nur vorübergehender, etwa mit der Notwendigkeit einer Einarbeitung verbundener – Leistungsabfall zeigt. Der Leistungsabfall ist nicht höhenbegrenzt zu verstehen. Vielmehr folgt aus jeder Leistungsminderung, die nicht im Rahmen einer normalen Leistungsschwankung auftritt, dass die bewilligten Leistungszulagen widerrufen werden müssen. Der Widerruf der

Leistungszulage richtet sich für Beamtinnen und Beamte nach § 49 VwVfG (Verwaltungsverfahrensgesetz) und stellt einen Verwaltungsakt dar. Beamtete Dienstkräfte können gegen einen Widerruf der Leistungszulage im Wege des Widerspruchs und der Anfechtungsklage vorgehen. Bei Tarifbeschäftigten handelt es sich um eine arbeitsvertragliche Regelung, gegen die im Zweifel vor dem Arbeitsgericht geklagt werden muss.

16. Unabhängig vom Prämien- und Zulagenmodell, inwiefern ist es rechtlich möglich, verbeamteten und angestellten Lehrern bei Schlecht- oder Minderleistung die Bezüge bzw. das Gehalt zu kürzen?

Zu 16.: Bei Schlecht- oder Minderleistungen von verbeamteten Lehrkräften können die Bezüge nur als Maßnahme in einem Disziplinarverfahren gekürzt werden. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob die Schlecht- oder Minderleistung eine schuldhaft Dienstpflichtverletzung der Lehrkraft darstellt. Eine disziplinarrechtliche Relevanz wird sich auf Fälle beschränken, in denen die Schlecht- oder Minderleistung bewusst ausgeführt oder entgegen einer entsprechender Weisung des Dienstvorgesetzten aufrechterhalten wird (z. B. Ablehnung von Fortbildungen; Nichteinhaltung erteilter Auflagen / Fristen). Grundsätzlich ist eine Kürzung der monatlichen Dienstbezüge um höchstens ein Fünftel auf längstens drei Jahre möglich.

Im Fall tarifbeschäftigter Lehrkräfte kommen arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Abmahnung) in Betracht, die sich an der jeweiligen Problemlage ausrichten. Eine Kürzung des Entgelts bei unter dem Durchschnitt liegender Leistungen ist nicht möglich. Gemäß § 17 Abs. 2 S. 2 TV-L kann bei Leistungen von Tarifbeschäftigten, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, jedoch die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Beamtinnen und Beamte verbleiben bei Leistungen, die nicht den mit dem Amt verbundenen durchschnittlichen Anforderungen entsprechen, in ihrer bisherigen Erfahrungsstufe, bis ihre Leistung ein Aufsteigen in die nächst höhere Erfahrungsstufe rechtfertigt (§ 27 Abs. 4 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE)). Entsprechende Verfahren werden in Berlin im Bereich der Lehrkräfte jedoch derzeit nicht praktiziert.

17. Auf „eine detaillierte Vorgabe bzgl. einzelner Kriterien und Operationalisierungen“ hat der Senat verzichtet, um „in Anbetracht mannigfaltiger Aufgaben und Verantwortlichkeiten die unterschiedlichen Leistungsaspekte würdigen zu können“ (VV LPLZ Schule). Aus den Schulen kam Kritik an den Leistungsprämien, weil die Kriterien aus Sicht der Praktiker nicht klar genug benannt seien. Schulleiter befürchten zudem „Neiddebatten in ihren Kollegien“. Quelle: Heike Schmoll: Lehrer locken, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 27.04.2023, Seite 6. Was kann die Senatsverwaltung dieser Kritik entgegen?

Zu 17: Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie nimmt keine Stellung zu einzelnen Äußerungen in der Presse oder Öffentlichkeit.

18. „Durch eine herausragende besondere Leistung entsteht kein Anspruch auf Gewährung einer Prämie oder Zulage“ (VV LPLZ Schule). Wie kann und soll vermieden werden, dass sich Dienstkräfte übergangen fühlen und Druck auf die Entscheider aufbauen?

Zu 18.: Die Kommunikationsprozesse in der Schule, z. B. im Rahmen von Dienstberatungen, können zur Vermeidung der angesprochenen Probleme beitragen.

19. Stellt die Gewährung einer Prämie oder Zulage für schulische Dienstkräfte einen Verwaltungsakt dar? Inwiefern ist dagegen eine Beschwerde möglich?

Zu 19.: Im Bereich der beamteten Dienstkräfte handelt es sich bei der Gewährung einer Leistungszulage oder -prämie um einen Verwaltungsakt (§ 35 VwVfG). Die begünstigte Dienstkraft hat die Möglichkeit, gegen diesen im Wege des Widerspruchs und der Anfechtungsklage vorzugehen. Nichtbegünstigte Dritte können Ihre Nichtberücksichtigung im Wege der Bescheidungsklage gerichtlich überprüfen lassen. Bei den Tarifbeschäftigten handelt es sich um eine übertarifliche Leistung, die auf Grundlage des Arbeitsvertrags ausgezahlt wird. Eine Pflicht zur Annahme der Leistungsprämie bzw. -zulage besteht nicht.

20. Welche weiteren Leistungsanreize gibt es für Lehrer in Berlin?

Zu 20.: Weitere Leistungsanreize, die mit dem Prämienmodell vergleichbar wären, werden in Berlin für Lehrkräfte nicht praktiziert.

21. Über welche Aufstiegsmöglichkeiten verfügen Lehrer in Berlin? Wie hat sich die Zahl der Stellen für Oberstudienräte, Studiendirektoren und Oberstudiendirektoren entwickelt und wie werden diese vergütet? Inwiefern gibt es eine Diskrepanz zwischen der Zahl der Bewerber und der Zahl der freien Stellen? Nach welchen Kriterien werden die Stellen für Oberstudienräte, Studiendirektoren und Oberstudiendirektoren vergeben?

Zu 21.: Die Aufstiegsmöglichkeiten, die Zuordnung der Funktionsämter zu den Besoldungsgruppen (einschließlich gewährter Amtszulagen) und die Anzahl der Funktionsstellen für die jeweilige Schulart sind in den „Verwaltungsvorschriften über die einheitliche Gestaltung und Zuordnung von Aufgabenbereichen an öffentlichen Schulen des Landes Berlin (VV Zuordnung)“ abgebildet und im Internet unter [https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/rechtvorschriften/verwaltungsvorschriften/vv\\_zuordnung\\_11-2-20.pdf](https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/rechtvorschriften/verwaltungsvorschriften/vv_zuordnung_11-2-20.pdf) einsehbar.

Die Ausstattung der Schulen mit Stellen für Oberstudienräte, Studiendirektoren und Oberstudiendirektoren ist nach der VV Zuordnung in den letzten Jahren unverändert. Eine Diskrepanz zwischen der Zahl der Bewerber und der Zahl der freien Stellen ist nicht erkennbar, in der Regel gehen mehrere Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle ein.

Funktionsstellen an öffentlichen Berliner Schulen werden besetzt durch Umsetzung von Beschäftigten im Personal- oder Besoldungsüberhang, durch Umsetzung von Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhabern aus anderen Gründen oder nach Ausschreibung und Auswahlverfahren unter Beachtung der dienstrechtlichen Bestimmungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, entsprechend Artikel 33 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.

Berlin, den 17. Mai 2023

In Vertretung

Christina Henke

Senatsverwaltung für Bildung,

Jugend und Familie