

Der Personalrat

der allgemeinbildenden Schulen Steglitz-Zehlendorf

Hartmannsweilerweg 65, 14163 Berlin (3. OG) – PR06@senbjf.berlin.de – Tel. 90299-7336 (Skr.) / -7337 (AB); Fax: -7690

Verbeamtung jetzt möglich

Am 9. Februar 2023 hat das Berliner Abgeordnetenhaus die notwendigen Regelungen für die Verbeamtung der Berliner Bestandslehrkräfte in zweiter Lesung beschlossen, so dass das sog. Lehrkräfteverbeamtungsgesetz mittlerweile offiziell in Kraft getreten ist. Auf dieser Grundlage können Bestandslehrkräfte bis zum 31. Dezember 2026 verbeamtet werden. Die Einstellung in ein Beamtenverhältnis erfolgt auf Antrag. Dieser kann bereits **seit 15. Februar 2023** im Rahmen eines Online-Verfahrens gestellt werden. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten der Senatsschulverwaltung:

<https://service.berlin.de/dienstleistung/331409> und <https://www.berlin.de/sen/bjf/wir-verbeamten/>

Leider bleiben aus unserer Sicht einige wichtige Fragen offen, die bisher nicht beantwortet sind:

- **Nachteilsausgleich:** Ab wann wird er für nicht verbeamtete Lehrkräfte gezahlt? Erhalten Personen über 52 Jahre diesen automatisch oder muss er beantragt werden? Wird Lehrkräften, die die Verbeamtung beantragen und abgelehnt werden, der Nachteilsausgleich rückwirkend gewährt?
- Ist auf Wunsch eine spätere Verbeamtung möglich? Falls ja, bis wann?
- Wie genau erfolgt besoldungstechnisch die Überleitung? Was wird für die Stufenfestsetzung alles berücksichtigt?
- Welche Kriterien gelten für die amtsärztliche Untersuchung? Viele Betroffene sind hier verunsichert.

Kleiner Erfolg für die Arbeit der Erzieher*innen

Eine aktualisierte Dienstvereinbarung über die mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA) ist rückwirkend zum 01.02.2023 in Kraft getreten. Wir verweisen hierzu auf das Begleitschreiben der Senatsschulverwaltung vom 15. Februar sowie das Info des Gesamtpersonalrats vom 07. März, die Ihrer Schule beide zugegangen sein sollten.

Schule: Ein gesunder Lebens-, Arbeits- und Lernort?

Sicherlich wünschen sich alle Kolleginnen und Kollegen einen Arbeitsplatz, der ein selbstwirksames, zufriedenstellendes und erfolgreiches Arbeiten im Einklang mit ihrer Gesundheit ermöglicht. Die immense Arbeitsdichte, ein hoher Krankenstand und Überlastungsanzeigen sind jedoch Merkmale, dass etwas getan werden muss. Auch die Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2017 hat hier klare Handlungsfelder aufgezeigt.

Was ist geplant – was wird umgesetzt?

Die Senatsschulverwaltung plant ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement, das über die punktuellen Angebote für die Kollegien an allen Schulen hinausgeht.

Einzelmaßnahmen wie Coaching, Supervision, Resilienz- und Achtsamkeitstraining, Teambuildingmaßnahmen oder Projekttag mit gesundheitslichem Schwerpunkt sind noch zu wenig wirksam, so dass jede Schule zukünftig ein gesundheitsförderndes **Konzept** in ihrem Schulkonzept implementieren soll.

Unserem Bezirk stehen in diesem Jahr zwecks Umsetzung ca. 42.600 Euro zur Verfügung. Das sind etwa 10.000 € weniger als 2022. Etwa jede vierte Schule (13 von 55) hat Bedarfe angemeldet und diese konnten zumindest anteilig für verschiedene Maßnahmen berücksichtigt werden. Zwei Grundschulen, eine ISS und ein Gymnasium wurden in Absprache mit uns von der Gesundheitskoordinatorin für ein Pilotprojekt ausgewählt.

Die Schulleitungen der **Pilotschulen** erhalten zusätzlich eine Fortbildung in salutogener Führung, da nicht nur individuelle Voraussetzungen, sondern auch die soziale Unterstützung durch das **Team** und die **Schulleitung** eine bedeutende Rolle spielen. Ein partizipativer Führungsstil und eine ausgeprägte Rückmeldekultur, gute Kommunikationsstrukturen und transparente Abläufe sind in diesem Zusammenhang gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen.

Leistungsprämie oder -zulage für Beschäftigte an Schulen

Transparenz ist gefragt

Rückwirkend seit dem 1. August 2022 können „herausragende Leistungen“ mit Leistungsprämien und -zulagen honoriert werden. Diese sollen weit über dem Durchschnitt liegen und deshalb „ungewöhnlich, besonders, auffallend“ sein.

Alle Dienstkräfte der Senatsschulverwaltung, die seit mindestens sechs Monaten unbefristet beschäftigt sind, können Zahlungen erhalten. Es kann auch ein Team berücksichtigt werden, wobei der Geldbetrag dann durch die Anzahl seiner Mitglieder geteilt wird. Höchstens zehn Prozent der Beschäftigten dürfen eine Prämie oder Zulage erhalten.

Je nach Beschäftigtenanzahl wurden den Schulen unseres Bezirks übrigens zwischen 700 und 8.000 € zugewiesen.

Vorschläge von Schulleiterinnen und Schulleitern müssen bis zum 31. Mai 2023 bei der Schulaufsicht eingereicht werden. Jede*r aus dem Kollegium kann der Schulleitung Vorschläge unterbreiten. Der Dienststellenleitung steht ebenfalls ein Vorschlagsrecht zu, sie entscheidet abschließend über die Vergabe der Prämienzahlung für den gesamten Bezirk.

Die Beschäftigtenvertretungen bestimmen über die geplante Verteilung mit.

Beispiele aus der Verwaltungsvorschrift, welche Leistungen honoriert werden können:

- längere Zeiten sachgerechter Erledigung von Vertretungsaufgaben
- engagierte Teilnahme an Projektgruppen mit besonderen Ergebnissen
- Übernahme von Sonderaufgaben
- temporäre Unterstützungsleistungen in besonderen Bedarfslagen
- besondere Leistungen bei der Ausbildung von Nachwuchskräften, bei Berufspatenschaften und Mentoring
- innovatives Arbeiten über den eigenen Arbeitsbereich hinaus
- besondere Leistungen bei der Mitarbeiter*innenführung

Quelle: VV LPLZ Schulen (Verwaltungsvorschrift zur Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen im Schulbereich)

Eine Arbeitsgruppe aus Schulaufsicht, Schulleiter*innen und Beschäftigtenvertretungen schlägt für unsere Region folgendes Vorgehen vor:

- Bekanntgabe der Verwaltungsvorschrift an alle Beschäftigten
- Verantwortlichkeiten für den Entscheidungsprozess benennen
- Vorschläge samt Begründung werden den Beschäftigten bekannt gegeben
- finale Entscheidung wird mitgeteilt und begründet

Wir meinen: Die Situation an den Schulen und die allgemeine Arbeitszufriedenheit dürfte diese zusätzliche (nicht-pädagogische) Aufgabe für Schulleitungen und Kolleg*innen kaum verbessern bzw. erhöhen. Sie erbringt am Ende für einige wenige einen kleinen Obolus, birgt jedoch die Gefahr von Neid und Zwietracht.

Dass die Finanzierung aus nicht ausgegebenen Personalmitteln – also unbesetzten Stellen – erfolgt, halten wir zudem für äußerst fragwürdig.

Die Umsetzung dieser Verwaltungsvorschrift, die ab sofort und zukünftig bis mindestens 2027 umgesetzt werden soll, verlangt in jedem Fall große Transparenz bei der Auswahl der Begünstigten und bietet gleichzeitig – bei aller berechtigten Kritik – die Chance der Honorierung von Teams und Einzelnen aus allen Beschäftigtengruppen, die unsere Schulen mit ihren Ideen und mit großem Engagement voranbringen. **Lasst uns in diesem Sinne wertschätzend und solidarisch miteinander umgehen.**