

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Mitte

Karl-Marx-Allee 31, 10178 Berlin (U-Bhf. Schillingstr.)

Tel.: 9018-26088

Fax: 9018-26170

pr-mitte@senbjf.berlin.de

http://www.pr-mitte.de

Der Personalrat informiert

09.02.2026

Save the dates - Bitte berücksichtigen Sie vorab folgende Termine bei der weiteren Jahresplanung:

24. Februar 2026, 12-14 Uhr; Rathaus Mitte (Karl-Marx-Allee 31; U Schillingstr.); BVV-Saal (1.Etage): **Teil-Personalversammlung Sekretär:innen und Verwaltungsleiter:innen**

20. April 2026, 12-14 Uhr, Rathaus Mitte (Karl-Marx-Allee 31, U Schillingstr.); BVV-Saal (1. Etage): **Versammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten**

28. April 2026, 10-12 Uhr; Ernst-Reuter-Schule (Stralsunder Str. 57); Mensa: **Teil-Personalversammlung Erzieher:innen**

Achtung neuer Ort und neue Zeit:

10.12.2026, 11:00-13:30 Uhr; Kino International (Karl-Marx-Allee 33, U Schillingstr.): **Personalversammlung aller Senatsbeschäftigten** an den Allgemeinbildenden Schulen in Berlin Mitte

Liebe Kolleg:innen,

wir hoffen, dass Sie gesund und munter ins zweite Halbjahr gestartet sind. Passenderweise beschäftigt sich dieses Info mit Fragen zur Gesundheit, die uns häufig in Beratungsanfragen erreichen.

Arztbesuche während der Dienstzeit:

„Für Arztbesuche während der Arbeits- bzw. Dienstzeit gilt, dass Sie grundsätzlich gehalten sind, Untersuchungs- oder Behandlungstermine außerhalb Ihrer Dienstzeiten zu vereinbaren. Eine Ausnahme hiervon ist ausdrücklich nur dann möglich, wenn die ärztliche Behandlung (einschließlich Wege- und Wartezeiten) während der Dienstzeit

erfolgen muss und dies durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird.“

(vgl. Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 2 / 2010)

Ausnahmen können beispielsweise sein, dass Sie morgens nüchtern Blut abgeben oder einen speziellen Facharzttermin wahrnehmen müssen. In solchen Fällen hat der Arbeitgeber dies zuzulassen und die Arbeitnehmenden entsprechend bei voller Vergütung freizustellen. Für Vorsorgeuntersuchungen gilt: Sie sind notwendig, aber meistens nicht akut. Somit besteht kein Freistellungsanspruch. Eine Ausnahme stellen die Vorsorgeuntersuchungen bei Schwangeren dar. Hier regelt das Mutterschutzgesetz, dass ein Freistellungsanspruch besteht.

Das BAG (Bundesarbeitsgericht) hat durch seine Rechtsprechung klargestellt, dass es den Beschäftigten frei überlassen bleibt, welchen Arzt Sie aufsuchen. Die nicht erbrachte Dienstzeit muss nicht nachgearbeitet werden.

Krankmeldung während des Dienstes: Der Abbruch der Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit an einem Tag, an dem der Dienst zwar begonnen, jedoch vorzeitig wegen Krankheit beendet werden muss, ist unabhängig von der Dauer der erbrachten Dienstzeit nicht als Krankheitstag zu zählen. Für einen solchen Tag wird Dienstbefreiung erteilt und die Sollarbeitszeit gilt als erfüllt.

Krankmeldung: Für Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung (Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte) gilt:

Die Krankmeldung und die Angabe der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung muss unverzüglich erfolgen. Die Art Ihrer Erkrankung müssen Sie nicht mitteilen. Ihre Meldung sollte - soweit absehbar - zur Erleichterung der Dienstplanung eine Einschätzung der voraussichtlichen Dauer der Fehlzeit

enthalten. Das Meldeverfahren legt die Schulleitung fest.

Unter bestimmten Umständen kann bei einer Erkrankung von maximal drei Krankheitstagen auf einen Arztbesuch und damit auf eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) verzichtet werden.

Krankheitszeitraum			Arbeits- bzw. Dienstantritt	ärztliche Bescheinigung
von	bis			
Donnerstag	Freitag	Montag	Dienstag	erforderlich
	Freitag	Montag		
Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Montag	nicht erforderlich
	Donnerstag	Freitag		

(vgl. Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 2 / 2010)

Spätestens ab dem 4. Kalendertag benötigen Sie ein ärztliches Attest, dieses wird seit 2023 als elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ausgestellt. Jedoch müssen Sie Ihrer Schulleitung mitteilen, für welchen Zeitraum Sie gemäß Ihrer eAU krankgeschrieben sind.

Für Beschäftigte in der privaten Krankenversicherung bleibt es bei der bisherigen Regelung:

- unverzügliche Krankmeldung unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung,
- Dauer der Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage: Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag (also spätestens ab dem 4. Krankheitstag) bei der Schule; Beginn der AU erst ab diesem Tag.

Für Beschäftigte, die nicht an der Ferienregelung teilnehmen, werden krankheitsbedingte Fehlzeiten nur dann nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn diese unverzüglich bei der Stammschule angezeigt und durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

Gesundmeldung: Bitte melden Sie sich immer im Sekretariat gesund. Bei Ende der Arbeitsunfähigkeit vor bzw. in den Ferien oder vor bzw. im Urlaub senden Sie die Gesundmeldung per E-Mail an die Schule und an die Personalstelle an folgende E-Mail-Adresse:

personalstelle-region01@senbjf.berlin.de

Für die zielgerichtete Weiterleitung und Bearbeitung sind folgende Angaben in der Betreffzeile unbedingt erforderlich:

Personalnummer (8 Ziffern, beginnend mit 24... / Name / ein Stichwort Ihres Anliegens)

Attestpflicht: In begründeten Ausnahmefällen, wie zum Beispiel

- bei häufigen Kurzerkrankungen
- bei bestimmten kalendermäßigen Regelmäßigkeiten („Montagserkrankungen“) oder auch
- bei bekannt gewordenen Aktivitäten der krankgeschriebenen Person

kann die Schulleitung im Einvernehmen mit der zuständigen Schulaufsicht bereits ab dem 1. Tag der Erkrankung ein ärztliches Attest verlangen. Bei dieser Aufforderung sind Form- und Verfahrensvorschriften einzuhalten. Die Frauenvertretung ist gemäß § 17 Abs. 1 LGG zu beteiligen. Bei schwerbehinderten Dienstkräften ist gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX vorher die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

Arbeit in Krankheit: Besonders Beschäftigte im Bildungsbereich neigen dazu, trotz Krankheit zu arbeiten und zumindest Aufgaben für die Vertretung bereitzustellen, zu korrigieren oder Noten bereit zu stellen, etc. Sie sind dazu nicht verpflichtet und es darf daraus nicht die Erwartungshaltung entstehen, Beschäftigte müssten so handeln. Aus gutem Grund müssen die Krankheitsgründe und Diagnosen dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden. Es dient nicht dem schnelleren Gesunden, wenn seitens der Schule Druck aufgebaut wird.

Erreichbarkeit während der Krankheit: Grundsätzlich müssen erkrankte Beschäftigte an Berliner Schulen während einer Krankheits- bzw. Dienstanfähigkeit dienstlich nicht erreichbar sein oder aktiv dienstliche Aufgaben erfüllen. Während einer Arbeits- bzw. Dienstanfähigkeit ruht die Pflicht zur Arbeitsleistung – dazu gehört auch, dass Beschäftigte nicht verpflichtet sind, dienstliche E-Mails zu beantworten, telefonische Anfragen aufzunehmen oder sonstige dienstliche Erreichbarkeit sicherzustellen.

Krankengeld:

Sechs Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Erkrankung fallen gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte im Krankheitsfall aus der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber heraus. Sie bekommen stattdessen Krankengeld von der Krankenkasse gezahlt. Grundsätzlich gilt, dass das Krankengeld wegen derselben Erkrankung 78 Wochen oder 19,5 Monate innerhalb von 3 Jahren (§ 48 SGB V) gezahlt wird. Dabei gilt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht am Stück bestehen muss, sondern die Zeiträume wegen derselben Erkrankung zusammengezählt werden.

Der Arbeitgeber zahlt einen Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 3 TV -L), der die Differenz zwischen Bruttokrankengeld und Nettogehalt ausgleichen soll.

Es wird in folgender Staffelung gezahlt:

- längstens bis zum Ende der 13. Woche für die, die länger als 1 Jahr beschäftigt sind, und
- längstens bis zum Ende der 39. Woche für die, die länger als 3 Jahre beschäftigt sind.

Achtung: Um Probleme beim Übergang von der Entgeltfortzahlung zum Krankengeld zu vermeiden, ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Personalstelle und der Krankenversicherung zu empfehlen. Der Krankengeldzuschuss wird von der Gehaltsstelle überwiesen, wenn dort die tatsächliche Höhe des Krankengeldes bekannt ist. Arbeitnehmer:innen sollten deshalb unverzüglich eine Kopie des Krankengeldbescheides an die Gehaltsstelle senden und den Anspruch auf Zahlung des Krankengeldzuschusses schriftlich geltend machen.

Schwangerschaft: Schwangere Kolleginnen sollten die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin frühestmöglich der Schulleitung mitteilen. Eine ärztliche Bescheinigung (Mutterpasskopie) ist erforderlich.

Die Schulleitung muss die Schwangerschaft an das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGeSi) melden. Mit der Anzeige einer Schwangerschaft bei der Schulleitung bekommt eine Kollegin sofort ein befristetes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit soll

durch die Betriebsmedizin ihr individueller Immunstatus festgestellt werden, um Risiken auszuschließen. Diese werden in einer Gefährdungsbeurteilung dokumentiert und sind im Anschluss der Beschäftigtenvertretung vorzulegen. Im Anschluss kann die Kollegin wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren oder entscheiden, ab dem 6. Monat in den Innendienst zu wechseln.

6 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Geburt (bei Früh-/Mehrlingsgeburten 12 Wochen) gilt ein generelles Beschäftigungsverbot (**Mutterschutzfrist**).

Was macht eigentlich der Personalrat?

Der Personalrat überwacht bei Mutterschutz die Einhaltung des MuSchG (Mutterschutzgesetz), stellt sicher, dass Beschäftigungsverbote und Schutzmaßnahmen eingehalten werden, und hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, um Gefährdungen zu vermeiden. Er berät betroffene Mitarbeiterinnen, achtet auf den Kündigungsschutz und wirkt bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung mit.

Überlastungsanzeige: Die Überlastungsanzeige wird schriftlich an die Schulleitung gestellt und zeigt an, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist. Unterlaufen dem Arbeitnehmer Fehler wegen Arbeitsüberlastung, so ist er gegebenenfalls schadensersatzpflichtig. Deshalb ist eine wichtige Funktion der Überlastungsanzeige die sog. Haftungsfreistellung gegenüber der/dem Arbeitgeber/in oder Dritten. Diese Anzeige dient als Nachweis, dass der Schulleitung unhaltbare Zustände (z.B. dauernder Personalmangel, schlechte klimatische Bedingungen, o.ä.) bekannt waren. Hat die Schulleitung von der Belastungssituation Kenntnis, sind sie grundsätzlich aus ihrer Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, Abhilfe zu schaffen, indem sie Maßnahmen zeitnah mit den betroffenen Kolleg:innen besprechen und protokollieren. Ist innerhalb der Schule keine Abhilfe zu schaffen, so ist die Überlastungsanzeige an die zuständige Schulaufsicht bzw. zuständige Fachaufsicht weiterzuleiten. Sollten Sie den Eindruck haben, dass keine entlastenden Maßnahmen getro-

fen werden, keine positive Veränderungen eintreten und auch intensive Kommunikation nicht zum Ziel führt, können betroffene Kolleg:innen auch direkt Kontakt mit der Schulaufsicht aufnehmen. Nutzen Sie aber auf jeden Fall das Angebot, uns als Personalrat frühzeitig mit ins Boot zu holen; für zahlreiche Konfliktlagen können Lösungsstrategien erarbeitet werden, bevor die Lage eskaliert. Wir empfehlen unbedingt, Kopien der Anzeige an den Personalrat, ggf. die Frauenvertretung und ggf. die Schwerbehindertenvertretung zu schicken, weil keine automatische Weiterleitung vorgesehen ist. Die Anzeige kann grundsätzlich formlos erfolgen. Unter diesem Link finden Sie ein nutzbares Formular.



Der Personalrat empfiehlt, die Überlastungsanzeige auch als Mittel zur Wahrnehmung der eigenen Rechte zu nutzen, zum einen, um sich persönlich abzusichern, zum anderen als gemeinschaftliche Aktion mehrerer oder aller Beschäftigter, um unzumutbare Arbeitsbedingungen offen zu legen und gemeinschaftliches Handeln zu demonstrieren.

Unfallanzeige / Unfallmeldung:



Im Personalratsinfo vom Juni 2025 haben wir ausführlich über Unfallmeldungen und Unfallanzeigen informiert. Bitte beachten Sie, dass angestellte und verbeamtete Kolleg:innen unterschiedliche Formulare ausfüllen müssen und dass das Original zuerst dem Personalrat zugesendet wird.

Verhalten bei Amok: In der letzten Sitzung des Bezirksausschusses des pädagogischen Personals wurde das Thema Amokalarm mit dem Schulstadtrat Herrn Fritz und der Schulrätin Frau Glowinski thematisiert. Anlass war ein Zeitungsartikel, in dem u.a. der Defekt einer Alarmierungsanlage an einer

Grundschule in Mitte bemängelt wurde. In diesem Zusammenhang wurde nachgefragt, ob und inwiefern alle Schulgebäude mit Alarmierungsanlage für den Fall eines Amoklaufs ausgestattet sein müssten. Bei Bestandsgebäuden gibt es keine Verpflichtung, technische Anlagen bezüglich eines Amokalarms vorzuhalten, auch wenn alle Anwesenden dies als zwingend erforderlich ansehen. Bei Schulneubauten ist es zwingend vorgeschrieben, dass ggf. Amokalarm ausgelöst werden kann. In Mitte sind 36 Schulen mit Alarmierungsanlagen für einen Amokalarm ausgestattet. Diese sind nicht automatisch bei der Polizei aufgeschaltet. Herr Fritz ist mit den entsprechenden Stellen im Gespräch, auch die restlichen Schulen mit den technischen Voraussetzungen einer Amokalarmierung auszustatten. Bisher gibt es auch kein einheitliches Tonsignal. 20 Schulen haben ein spezielles Tonsignal, an sechs weiteren Schulen gibt es eine Sprachalarmierung. Die Auslöser sollen in mehr als einem Raum sein und der Alarm auf dem ganzen Campus hörbar sein. Bisher sind Amokalarmübungen nicht verpflichtend. Dennoch wird empfohlen, sich mit dem Thema zu befassen und sich mit präventiven Maßnahmen an der eigenen Schule auseinander zu setzen.



Das LKA Berlin bietet Beratungen zu Prävention, Erkennen von Gefahren, Alarmierungswegen und richtigem Verhalten im Ernstfall an. Für Schulen gibt es zusätzlich Fortbildungen des SIBUZ gemeinsam mit der Polizei Berlin. Diese richten sich vor allem an Schulleitungen und Krisenteams. Für das gesamte Schulpersonal werden kurze Informationsveranstaltungen angeboten, meist online.


Bei Interesse an Beratung oder Fortbildung können Schulen Kontakt mit dem LKA Berlin bzw. dem SIBUZ aufnehmen.


Daniel Wehry
Vorsitzender


Juliana Kattchin
Vorstand


Tanja Vetter
Vorstand


Christine Nitzsche
Vorstand


Sybille Zakfeld
Vorstand