

INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNGEN

an den Berliner Schulen

Ausgabe Juni 2025

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Impressum

Herausgeberin:

Gesamtschwerbehindertenvertretung
der allgemeinbildenden Schulen
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin

www.berlin.de/sen/bjf

Text / Redaktion

Gesamtschwerbehindertenvertretung
der allgemeinbildenden Schulen

Umschlaggestaltung

SenBJF, Referat ZS I

Druck

SenBJF

Stand 06 / 2025

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Broschüre richtet sich an die bei SenBJF Beschäftigten an den Berliner Schulen mit einem Grad der Behinderung. Wenn im Text von schwerbehinderten Menschen die Rede ist, sind auch immer die ihnen Gleichgestellten gemeint – bis auf wenige gekennzeichnete Ausnahmen.

Für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht gleichgestellt sind, und Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob bestimmte Maßnahmen im Einzelfall in Betracht kommen. Dies liegt in der Verantwortung des Arbeitsgebers und soll mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung erörtert werden.

In dieser aktualisierten Informationsbroschüre hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung der allgemeinbildenden Schulen hilfreiche Informationen sowie rechtliche Regelungen für Sie aufgeführt.

Wir geben Ihnen Tipps und Hinweise bei der Beantwortung vielfältiger Fragen, die im Zusammenhang mit Ihrer Behinderung und Ihrer Tätigkeit stehen.

Die Broschüre wird Ihnen helfen, sich umfassend über Ihre Rechte zu informieren und diese mit Unterstützung der Schwerbehindertenvertretungen und der Personalräte wahrzunehmen.

Auch wenn sich bei der Erarbeitung an den aktuellen Gesetzen orientiert wurde, können wir in einer sich ständig wandelnden Rechtslage keine Gewähr geben. Die angegebenen Internetadressen entsprechen dem Stand Mai 2025.

Wir hoffen, dass diese Broschüre auch dazu beiträgt, dass Inklusion für Beschäftigte aktiv umgesetzt und gelebt wird und Sie in Ihrem Arbeitsalltag unterstützt. Wir wünschen Ihnen dafür alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Kerstin Nowak
Gesamtvertrauensperson

Steffi Jaschinski
Stellvertreterin

Sven Dudkowiak
Stellvertreter

Inhaltsverzeichnis

Kapitel	Inhalt	Seite
1	 Beratung und Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung	3
2	 Gesetze und Verordnungen.....	5
2.1	.. Rechtliche Grundlagen.....	5
2.2	.. Regelungen des Schwerbehindertenrechts: Das SGB IX	6
2.3	.. Gesetzliche Regelungen zu folgenden Themen	8
3	 Regelungen für die schwerbehinderten Beschäftigten an den Berliner Schulen	10
3.1	.. Arbeitsplatzgestaltung	10
3.1.1	 Teilhabegespräch	10
3.1.2	 Ermäßigungsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte	11
3.1.3	 Zusatzurlaub	11
3.1.4	 Teilnahme an schulischen Veranstaltungen	12
3.1.5	 Mehrarbeit.....	12
3.1.6	 Aufsichten	13
3.1.7	 Fort- und Weiterbildung.....	13
3.1.8	 Beruflicher Aufstieg	13
3.1.9	 Dienstliche Beurteilungen.....	13
3.1.10	 Umsetzungen.....	14
3.1.11	 Arbeitsplatzausstattung und Technische Ausstattung	14
3.1.12	 Arbeitsassistent	15
3.1.13	 Homeoffice und Telearbeit	15
3.1.14	 Extreme Wetterlagen	16
3.1.15	 Parkplatz.....	16
3.2	.. Regelungen für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter	16
3.3	.. Allgemeine Regelungen	17
3.3.1	 Sabbatical	17
3.3.2	 Pauschale Beihilfe.....	18
4	 Ärztliche Betreuung	19
4.1	.. Haus- und fachärztliche Betreuung sowie Meldung einer Arbeitsunfähigkeit.....	19
4.2	.. Betriebsärztliche Begleitung	20
4.3	.. Amts- und vertrauensärztliche Untersuchung	20
4.4	.. Medizinischer Dienst der Krankenkassen.....	22
5	 Rehabilitationsmaßnahmen	23
5.1	.. Medizinische Rehabilitation.....	23
5.1.1	 Beamtinnen und Beamte.....	23
5.1.2	 Tarifbeschäftigte	24
5.2	.. Berufliche Rehabilitation.....	25
6	 Erkrankungen, Prävention, Wiedereingliederung	26
6.1	.. Bezüge/Entgelt und Urlaubsbestimmungen bei Krankheit.....	26
6.1.1	 Beamte und Beamtinnen.....	26
6.1.2	 Tarifbeschäftigte	26
6.1.3	 Urlaub bei Krankheit.....	28
6.2	.. Prävention im Sinne des SGB IX.....	29
6.3	.. Stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)	30
6.3.1	 Beamtinnen und Beamte – Wiedereingliederung	30
6.3.2	 Tarifbeschäftigte– Wiedereingliederung	31
6.3.3	 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 (2) SGB IX	33
6.4	.. Alternativer Einsatz	34
7	 Begrenzte Dienstfähigkeit, Teilerwerbsminderungsrente	35
7.1	.. Begrenzte Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten	35
7.2	.. Teilerwerbsminderungsrente	36

8.....	Ruhestand und Rente	37
8.1 ...	Beamte und Beamtinnen - Ruhestand und Versorgung	37
8.1.1....	Versetzung in den Ruhestand: Gesetzliche Altersgrenze.....	37
8.1.2....	Versetzung in den Ruhestand von schwerbehinderten Menschen auf Antrag	38
8.1.3....	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	39
8.1.4....	Urlaubsabgeltung für verbeamtete Lehrkräfte	41
8.2 ...	Tarifbeschäftigte - Altersrente und Renten wegen Erwerbsminderung	42
8.2.1...	Altersrente für schwerbehinderte Menschen	42
8.2.2...	Renten wegen Erwerbsminderung	42
8.2.3...	Urlaubsanspruch bei Erwerbsminderungsrente	43
8.2.4...	Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	44
8.2.5...	Abgeltung des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte	44
9.....	Häufige Fragen sowie Tipps und Hinweise	45
9.1 ...	Häufige Fragen	45
9.1.1....	Wie und wo melde ich meine Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung?	45
9.1.2...	Was muss ich tun, wenn ich meinen Schwerbehindertenausweis verlängern möchte?	45
9.1.3...	Was bedeutet Heilungsbewährung?	45
9.1.4...	Wie kann ich eine Neufeststellung (bei Verschlimmerung) beantragen?	45
9.1.5...	Was mache ich, wenn ich mit einem Bescheid nicht einverstanden bin?	46
9.1.6...	Was passiert, wenn meine Schwerbehinderteneigenschaft wegfällt?.....	47
9.1.7...	Wie und wo beantrage ich eine Gleichstellung?.....	47
9.1.8...	Muss ich ein ärztliches Attest über eine Arbeitsunfähigkeit offen der Schule vorlegen?	47
9.1.9...	Kann ich als schwerbehinderte Lehrkraft verbeamtet werden?	47
9.2 ...	Tipps und Hinweise.....	48
9.2.1...	Schlüssel für Behindertentoiletten.....	48
9.2.2...	Apothekenzahlungen	48
9.2.3...	Zuzahlungen bei chronischen Krankheiten	48
9.2.4...	Parkerleichterungen und Umweltzone	48
9.2.5...	Freifahrt im öffentlichen Nahverkehr	49
9.2.6...	Ermäßigung der Einkommenssteuer,	50
9.2.7...	Behinderungsbedingter Fahrtkosten-Pauschbetrag auf Antrag	50
9.2.8...	Pflege-Pauschbetrag	50
10	Nützliche Telefonnummern und Adressen.....	51
10.1	Schwerbehindertenvertretungen	51
10.2	Weitere Adressen	53
10.2.1.	Versorgungsamt (Landesamt für Gesundheit und Soziales)	53
10.2.2.	Inklusionsamt.....	53
10.2.3.	Integrationsfachdienste (IFD).....	54
10.2.4.	Deutsche Rentenversicherung.....	54
10.2.5.	Landesverwaltungsamt.....	55
10.2.6.	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)	55
10.2.7.	Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).....	56
10.2.8.	Ansprechstellen für Rehabilitation.....	56
10.2.9.	Begleitservice des VBB.....	56
10.2.10.	Mobilitätsservice – Zentrale der Deutschen Bahn (MSZ)	56
11	Internetadressen	57

1 Beratung und Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung

Alle nachfolgend genannten Schwerbehindertenvertretungen sind Einzelvertretungen mit entsprechenden Stellvertreterinnen und Stellvertretern.

Für die Beschäftigten an den allgemeinbildenden Schulen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie gibt es die regionalen Schwerbehindertenvertretungen in den 12 Außenstellen sowie die Schwerbehindertenvertretung für die zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen.

Für die Belange, die übergeordnet alle schwerbehinderte Beschäftigte an den allgemeinbildenden Schulen betreffen oder die in den einzelnen Regionen nicht geklärt werden können, ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung der allgemeinbildenden Schulen zuständig.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung des Landes Berlin ist Ansprechpartner für Angelegenheiten des gesamten öffentlichen Dienstes.

Im Mittelpunkt der Aufgabe der Schwerbehindertenvertrauenspersonen steht die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen in die Dienst- bzw. Arbeitsstelle und damit die Gewährung der Teilhabe am Arbeitsleben dieser Personengruppe.

Die regionalen Vertrauenspersonen beraten die Beschäftigten mit Behinderungen in allen Angelegenheiten telefonisch und persönlich und vertreten ihre Interessen in der Dienststelle (z. B. bei Sitzungen des Personalrates, bei Monatsgesprächen mit der Dienststellenleitung u. v. m.), siehe Umseite.

Sie können auch von Beschäftigten, die keinen Grad der Behinderung haben, in gesundheitlichen Fragen, BEM-Verfahren oder bei Anträgen zu Rate gezogen werden.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei allen Personalangelegenheiten von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen rechtzeitig und umfassend durch den Arbeitgeber zu beteiligen (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Siehe auch Punkt 1.2 Regelungen des Schwerbehindertenrechts/Aufgaben und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen.

Die Kontaktdaten der für Sie zuständigen regionalen Vertrauensperson sowie aller anderen Schwerbehindertenvertretungen finden Sie im Abschnitt 10.1 auf Seite 51.

Ihre SBV berät & unterstützt unter anderem

bei Anträgen
an das Versorgungsamt
LAGeSo

bei Neufeststellung oder
Verschlimmerung einer Behinderung
und bei Verlängerung des
Schwerbehindertenausweises

bei einem
Antrag auf Gleichstellung

Teilhabegespräche und
Präventionsgespräche

bei der Gestaltung und Beantragung
eines
behinderungsgerechten
Arbeitsplatzes (z. B. technische Hilfen)

in allen Fragen
der Gewährung
von Nachteilsausgleichen

bei Minderleistung,
bei Teildienstfähigkeit oder
drohender Dienst- bzw.
Erwerbsunfähigkeit

bei Problemen
am Arbeitsplatz

die Wiedereingliederung
nach langer Krankheit
(Hamburger Modell)

vor einem Termin
beim Amtsarzt
bzw. Vertrauensarzt

Schulleitungen
bei der Umsetzung
der gesetzlichen Regelungen
für Beschäftigte mit Behinderungen

bei Nichteinhaltung
der gesetzlichen Vorschriften
durch den Arbeitgeber/
Schulleitung

2 Gesetze und Verordnungen

2.1 Rechtliche Grundlagen

Vereinte Nationen

2008 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention)

Bundesrepublik Deutschland

1994 Ergänzung des Grundgesetzes in Artikel 3

2001 Sozialgesetzbuch IX

2016 geändert durch das Bundesteilhabegesetz

2002 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Land Berlin

2021 Gesetz zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Land Berlin

2021 „Berlin Inklusiv“: Berliner Maßnahmenplan 2020 bis 2025 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

2021 Verwaltungsvorschrift über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung

Berliner Schule – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

2018 Inklusionsvereinbarung für die bei SenBJF Beschäftigten an den Berliner Schulen

2.2 Regelungen des Schwerbehindertenrechts: Das SGB IX

Teil I des SGB IX - §§ 1 - 89

gilt für alle behinderten und von Behinderung bedrohte Menschen und beinhaltet Regelungen zur medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation.

Teil II des SGB IX - §§ 90 – 150

gilt für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung wesentlich in ihrer Fähigkeit eingeschränkt sind, an der Gesellschaft teilzuhaben oder die von einer wesentlichen Behinderung bedroht sind und regelt besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung (Eingliederungshilferecht).

Teil III des SGB IX - §§ 151 - 241

beinhaltet besondere Regelungen zur Teilhabe für schwerbehinderte Menschen (ab GdB 50) und diesen gleichgestellten Menschen. Behinderte Menschen mit einem GdB ab 30 können bei der für den Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragen (siehe 9.1.7 unter Gleichstellung).

Wichtige Regelungen für schwerbehinderte Beschäftigte:

Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(§ 164 SGB IX):

Einstellung von schwerbehinderten Menschen (Abs.1)

Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob Schwerbehinderte eingestellt werden können. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind zu beteiligen.

Benachteiligungsverbot (Abs. 2 und AGG § 7)

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast dafür, dass eine unterschiedliche Behandlung nicht wegen der Behinderung erfolgt.

Beschäftigungspflicht (Abs. 3 und §§ 154 ff.)

Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Anzahl schwerbehinderter Menschen (Quote 5%) eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.

Erfüllen Arbeitgeber die vorgeschriebene Beschäftigungsquote nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe können die Inklusionsämter z. B. die Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen fördern.

Rechtsansprüche der schwerbehinderten Menschen (Abs. 4)

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
- bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung

- der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Teilzeitarbeitsplätze (Abs. 5)

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

Öffentliche Arbeitgeber (§ 165 SGB IX) müssen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber generell zu einem Vorstellungsgespräch einladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich (siehe auch Punkt 4.1 der Inklusionsvereinbarung: Die Einladung erfolgt unabhängig von der Note. Sich Bewerbende, die nach erfolgreicher Prüfung kein Einstellungsangebot erhalten, können auf Wunsch vom Personalmanagement beraten werden).

Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX)

Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine verbindliche Inklusionsvereinbarung, die insbesondere Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit enthalten soll. Die für die Berliner Schulen gültige Inklusionsvereinbarung ist überarbeitet und am 29.10.2018 neu unterschrieben worden.

Prävention (§ 167 SGB IX)

Abs.1:

Bei schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber bei Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat sowie das Inklusionsamt einschalten, um alle Möglichkeiten zu erörtern, die diese Schwierigkeiten beseitigen und zu einer möglichst dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigtenverhältnisses führen.

Abs.2:

Der Arbeitgeber (i.d.R. die Schulleitung) muss allen Beschäftigten (unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft) ein Präventionsgespräch anbieten, wenn diese innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt länger als 6 Wochen erkrankt waren. Ziel dieses Präventionsgesprächs ist es, gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen herauszufinden, ob die Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz zur Entstehung der Krankheit beigetragen haben. Es soll geklärt werden, wie der Gesundheitszustand verbessert und mit welchen unterstützenden Maßnahmen einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann (siehe auch 6.2).

Die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen werden ebenfalls im SGB IX geregelt (§§ 164, 167, 178, 179, 180 SGB IX).

Zu den Aufgaben des **Inklusionsamtes** (§§ 184 ff. SGB IX) zählen insbesondere die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, der Kündigungsschutz sowie die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Sowohl Arbeitgeber als auch die schwerbehinderten Menschen selbst können finanzielle Hilfen beim Inklusionsamt beantragen (siehe auch 9.2.2).

Integrationsfachdienste (§§ 192 ff SGB IX) können im Auftrag des Inklusionsamtes schwerbehinderte sowie gleichgestellte Menschen mit besonderem Bedarf arbeitsbegleitend betreuen. Sie beraten sowohl die behinderten Menschen als auch die Arbeitgeber (siehe auch 9.2.3).

2.3 Gesetzliche Regelungen zu folgenden Themen

Thema	SGB IX	VV Inklusion	Inklusionsvereinbarung (IV)	sonstige Regelungen
Arbeitsassistenz	§ 185 Absatz 5			
Arbeitshilfen, technische	§ 164 (4) Nr. 5 und § 185 (3)	Ziffer 5.7		
Aufsichten			Punkt 4.2.3	
Behinderungsgerechter Einsatz	§ 164 (4)	Ziffer 5	Punkt 4.2	
Beihilfe, hier pauschale				LBG § 76 (5) und (6)
Benachteiligungsverbot	§ 164 (2)	Ziffer 1.4.1		AGG § 7
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	§ 178 (2)	Ziffer 10	Punkt 4.3	
Dienstliche Beurteilungen		Ziffer 5.10		AV Lehrkräftebeurteilung
Einstellungen	§ 164 (1) und § 165	Ziffer 3	Punkt 4.1	Arbeitsanweisung Einstellungen der Senatsverwaltung (SenBJF)
Ermäßigungsstunden			Punkt 4.2.4	VV Zumessung
Fort- und Weiterbildung	§ 164 (4)	Ziffer 6		DV Qualifizierung
Fürsorge- und Förderungspflicht, besondere		Ziffer 1.4.3		
Inklusionsbeauftragte	§ 181	Ziffer 11.4		
Mehrarbeit	§ 207	Ziffer 5.3		
Parkmöglichkeiten		Ziffer 5.6.1 Ziffer 7.1		
Prävention	§ 167 (1) und (2)	Ziffer 8		ArbSchG § 4Nr. 6 DV Gesundheit
Prüfungserleichterungen		Ziffer 4	Prüfungserleichterungen	
Sabbatical				§ 54 LBG (1), (2), § 11 TV-L und §11 (3) AZVO
Teilhabegespräch		Ziffer 5.1.3	Punkt 4.2.2 und Anlagen	Teilhabege- spräch
Teilzeitarbeit	§ 164 (5)	Ziffer 5.2.3		
Umsetzungen		Ziffer 5.11		DV Umsetzungen
Verbeamtung		Ziffer 3.4.6		
Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes	§ 165	Ziffer 3.1.1		
Wandertage, Sportfeste, Klassenfahrten			Punkt 4.2.5	
Wetterlagen, extreme		Ziffer 5.5		

Thema	SGB IX	VV Inklusion	Inklusions- vereinbarung (IV)	sonstige Regelungen
Zusammenarbeit, vertrauensvolle	§182	Ziffern 11	Punkt 4.3.1	
Zusatzurlaub	§ 208	Ziffer 5.4	Punkt 4.2.4	

3 Regelungen für die schwerbehinderten Beschäftigten an den Berliner Schulen

3.1 Arbeitsplatzgestaltung

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes hat für schwerbehinderte Beschäftigte eine besondere Bedeutung. Dazu gehören u. a. Stundenplangestaltung/Arbeitszeitregelung, Raumverteilung, Arbeitswege vor Ort, Aufsichtseinsatz, Vertretungsregelungen.

„Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können.“
(Inklusionsvereinbarung 4.2)

In der VV Inklusion wird unter Punkt 5 Dienst- und arbeitsrechtliche Regelungen u. a. das Folgende vorgeschrieben:

„Es ist die Pflicht der unmittelbar vorgesetzten Person, die Bestrebungen der oder des schwerbehinderten Beschäftigten, die dienstlichen Aufgaben zu erfüllen, zu unterstützen und ihr oder ihm jede mögliche Hilfe und Personalentwicklung angedeihen zu lassen.“ (5.1.3)

„In Einzelfällen muss in Kauf genommen werden, dass schwerbehinderte Menschen für die Erledigung bestimmter Aufgaben mehr Zeit benötigen. Es soll unter Wahrung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes entgegenkommend verfahren werden.“
(5.2.1)

3.1.1 Teilhabegespräch

Jede Schulleitung ist gemäß Inklusionsvereinbarung Punkt 4.2.2 verpflichtet, schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen der Schuljahresvorbereitung rechtzeitig vor Erstellung/Veränderung des Einsatzplanes ein Teilhabegespräch anzubieten, in dem alle Fragen rund um die behindertengerechte Gestaltung der Arbeit geklärt werden können.

Bei diesem Gespräch handelt es sich weder um ein Präventionsgespräch im Sinne des § 167 Abs.1 bzw. 2 SGB IX noch um ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch.

Die schwerbehinderten Beschäftigten können die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und/oder eine Person ihres Vertrauens, z. B. eine Kollegin oder einen Kollegen, in Einzelfällen auch den Betriebsarzt, zum Gespräch hinzuziehen, aber auch auf das Teilhabegespräch verzichten.

Erfolgt kein Angebot der Schulleitung, scheuen Sie sich nicht, dies einzufordern.

Ziel des Gespräches:

- Es wird besprochen, wie schwerbehinderte Beschäftigte ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale voll einbringen und weiterentwickeln können.
- Individuelle Einschränkungen und Belastbarkeiten sollen so berücksichtigt werden, dass die Arbeitskraft erhalten bleibt.

- Möglicher Unterstützungsbedarf und erforderliche Nachteilsausgleiche werden ermittelt und protokolliert.
- Bei Problemen am Arbeitsplatz wird gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Zeitpunkt des Gespräches:

- Zeitnah nach Bekanntwerden einer Behinderung bzw. nach Kenntnis eines Antrags auf Anerkennung einer Behinderung.
- Regelmäßig einmal jährlich zur Schuljahresvorbereitung.
- Bei gegebenem Anlass (z. B. bei Veränderungen).

Über die besprochenen Maßnahmen wird ein Protokoll gefertigt, eine Kopie erhält die/der schwerbehinderte Beschäftigte. Als Hilfestellung können die Anlagen 1 oder 2 der Inklusionsvereinbarung verwendet werden (diese sind am Ende dieser Broschüre zu finden).

3.1.2 Ermäßigungsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte

Abhängig vom Grad der Behinderung und vom Beschäftigungsumfang wird die Unterrichtsverpflichtung reduziert (Inklusionsvereinbarung Punkt 4.2.4 in Verbindung mit der jeweils aktuellen VV Zumessung).

Die Ermäßigung ist sofort zu gewähren, wenn die Schulleitung Kenntnis über die anerkannte Schwerbehinderung erlangt hat. Eine rückwirkende Gewährung der Ermäßigungsstunden ist nicht möglich.

Die Ermäßigung gilt nicht für Gleichgestellte.

Grad der Behinderung	Beschäftigungsumfang	
	mindestens 2/3 der wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl (mind. 18 Std. OS / 18 Std. FZ / 19 Std.GS)	mindestens 1/2 der wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl (mind. 13 Std. OS / 14 Std. FZ / 14 Std.GS)
50-60	2 Stunden	1 Stunde
70	3 Stunden	1,5 Stunden
80	4 Stunden	2 Stunden
90	5 Stunden	2,5 Stunden
100	6 Stunden	3 Stunden

Diese Ermäßigungsstunden gelten zusätzlich zu den Altersermäßigungsstunden nach der Arbeitszeitverordnung (AZVO).

Beschäftigte mit einer anerkannten Behinderung, also auch mit einem GdB unter 50 und ohne Gleichstellung, können unabhängig einer Altersregelung, Tage aus ihrem bis Juli 2014 angesparten persönlichen Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. Für Lehrkräfte bedeutet dies: Pro Unterrichtsstunde Abminderung und Schuljahr verringert sich das Arbeitszeitkonto um acht Tage.

3.1.3 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Dienstkräfte haben nach § 208 SGB IX einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von in der Regel 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Für Lehrkräfte ist dieser mit der unterrichtsfreien Zeit in den Ferien abgegolten.

Gemäß § 208 Abs.2 und 3 SGB IX findet eine anteilige bzw. rückwirkende Berücksichtigung des Zusatzurlaubs statt. Bei einer dadurch entstehenden Übertragung in das nächste Kalenderjahr kommen die zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen zur Anwendung (TVL § 26 und Bundesurlaubsgesetz: Übertragung bis zum

31. März des Folgejahres, bei Krankheit und aus dienstlichen Gründen auch bis zum 31. Mai).

Bitte beachten: In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Personalstelle über die Stellung eines Antrages auf Anerkennung einer Schwerbehinderung zu informieren und den Anspruch auf Zusatzurlaub im Vorfeld konkret anzumelden. Dies ist nur einmalig notwendig und sollte so formuliert werden, dass die Inanspruchnahme bei Erhalt eines Grades der Behinderung von mindestens 50 durch das Versorgungsamt fortlaufend bis zum evtl. Ablauf der Schwerbehinderung gilt.

„Den Wünschen von schwerbehinderten Beschäftigten auf ungeteilten Urlaub oder besondere Urlaubsaufteilung sowie hinsichtlich des Zeitpunktes des Urlaubs ist nach Möglichkeit zu entsprechen“. (VV Inklusion 5.4.2)

Hinweis:

- Schwerbehinderten Pädagoginnen und Pädagogen, die nicht Lehrkräfte sind, wird die Wahlmöglichkeit eingeräumt, anstatt des Zusatzurlaubes pro Woche eine Stunde Arbeitszeit zu reduzieren.
- Betreuerinnen und Betreuer haben die Wahlmöglichkeit, den Zusatzurlaub sowohl in den Ferien als auch außerhalb der Ferien zu nehmen. Betreuerinnen und Betreuer, die an der Ferienregelung teilnehmen, können wählen, ob der Zusatzurlaub in die Ferienzeitberechnung eingeht oder außerhalb der Ferien genommen wird.
- Für Beschäftigte des verwaltenden und technischen Personals an Schulen gelten die gleichen Wahlmöglichkeiten wie für die Betreuerinnen und Betreuer.

Die Entscheidung gilt für ein Kalenderjahr und ist der Personalstelle im Vorfeld jeden Jahres mit der Urlaubsplanung verbindlich auf dem Dienstweg mitzuteilen. Das heißt bei den Beschäftigten des verwaltenden und technischen Personals, auch über die zuständige Büroleitung der Außenstellen. (Inklusionsvereinbarung 4.2.4)

Diese Regelungen gelten nicht für Gleichgestellte.

Bitte beachten: Bei der Herauslösung des Zusatzurlaubes aus der Ferienzeitberechnung, d. h. wenn man den Zusatzurlaub außerhalb der Ferien nehmen möchte, kann es aufgrund der Umrechnung zur Abweichung von der 5 Tage Zusatzurlaubsregelung kommen. Informieren Sie sich im Vorfeld.

Ihre Schwerbehindertenvertretung kann Sie hierzu beraten.

3.1.4 Teilnahme an schulischen Veranstaltungen

„Der Einsatz und die Teilnahme an Wandertagen, Sportfesten, Klassenfahrten und sonstigen Schulveranstaltungen werden auf Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung rechtzeitig mit ihnen durch die Vorgesetzten erörtert und so geplant, dass für die Beschäftigten zusätzliche Belastungen nicht entstehen. Im Falle einer Klassenfahrtteilnahme sollten die Schulleitungen im Rahmen der schulischen Gegebenheiten den schwerbehinderten Personen nachträglich die anteiligen Ermäßigungsstunden aufgrund der Schwerbehinderung gewähren. Bei nicht möglicher Teilnahme dürfen keine Nachteile erwachsen.“ (Inklusionsvereinbarung 4.2.5)

3.1.5 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen, ohne dass sie dies begründen müssen. Bei Lehrkräften umfasst Mehrarbeit alle Un-

terrichtsstunden außerhalb der wöchentlichen Pflichtstundenzahl, bei anderen Beschäftigten jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit. (§ 207 SGB IX sowie VV Inklusion 5.3.1)

Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf kein Nachteil entstehen.

3.1.6 Aufsichten

„Schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind Aufsichten durchzuführen, sind von diesen freizustellen.“ (Inklusionsvereinbarung 4.2.3)

Eine Befreiung ist abhängig vom Einzelfall und den Auswirkungen der Behinderung. Generell ist aber davon auszugehen, dass schwerbehinderte Menschen mehr Zeit für Erholungsphasen und zur Vorbereitung zwischen den Unterrichtsstunden bzw. Einsätzen benötigen.

3.1.7 Fort- und Weiterbildung

Anträge von schwerbehinderten Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen (siehe VV Inklusion 6.2). Bei der Antragstellung sollte deshalb die Schwerbehinderung angegeben werden. Damit schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen befürchteter Mehrbelastung auf Qualifizierungsmaßnahmen verzichten, gilt nach § 4 (4) der Dienstvereinbarung Qualifizierung: „Bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten ist im Vorfeld im Einzelfall mit der Schulleitung zu klären, wie durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen entstehende Mehrbelastung durch geeignete erleichternde Maßnahmen verringert werden kann.“

Hinweis: Bei der Notwendigkeit von Hilfsmitteln (besondere technische Voraussetzungen) oder auch Gebärdendolmetschern sollten diese durch die Teilnehmenden rechtzeitig bei der Anmeldung bekannt gegeben werden.

Bei Problemen berät und unterstützt die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

3.1.8 Beruflicher Aufstieg

„Das berufliche Fortkommen der schwerbehinderten Beschäftigten ist besonders zu fördern (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nummern 1 bis 3 und Absatz 4 Satz 3 SGB IX). Bestrebungen der schwerbehinderten Beschäftigten nach höherwertiger Tätigkeit sind zu unterstützen. Gegebenenfalls können entsprechende Förderungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden. Das Benachteiligungsverbot nach § 164 Absatz 2 SGB IX ist zu beachten.“ (VV Inklusion 6.1)

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die Schwerbehindertenvertretung schriftlich (Kopie zur Kenntnis) über die Bewerbung auf eine Funktionsstelle oder eine höherwertige Tätigkeit zu informieren.

3.1.9 Dienstliche Beurteilungen

„Orientierungsgespräche sind bei der Übernahme der Tätigkeit und bei Änderungen der übertragenen Aufgaben zu führen. Sie dienen dazu, die mit der Aufgabenstellung verbundenen Erwartungshaltungen miteinander abzustimmen. Gesprächsgrundlage ist das Anforderungsprofil der Stelle, das der zu beurteilenden Person auszuhändigen ist... Auf Wunsch der oder des zu Beurteilenden wird im Falle einer bestehenden (Schwer-) Behinderung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gewährleistet.“

„Beurteilungsgespräche dienen dem wechselseitigen Austausch von Einschätzungen. Dabei sind die Leistungsmaßstäbe anhand des Anforderungsprofils und die auf den Arbeitsplatz wirkenden Einflussfaktoren zu erörtern. Die Beurteilerin oder der Beurteiler begründet die von ihr oder von ihm vorgenommene Einschätzung der Leistung. (AV Lehrkräftebeurteilung 5.1)

In den Beurteilungsgesprächen werden Stärken und Schwächen erörtert. Daraus sind Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der zu beurteilenden Person fördern. Sollten Leistungsschwächen festgestellt werden, ist darauf ausdrücklich hinzuweisen.“ (AV Lehrkräftebeurteilung 5.2)

Bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen ist eine etwaige Minderung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

„Beurteilende müssen sich daher eingehend mit der Persönlichkeit und fachlichen Leistung der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten befassen und prüfen, ob und ggf. in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderung beeinträchtigt sind.“ (VV Inklusion 5.10.2)

„Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und schwerbehinderten Arbeitnehmern gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.“ (VV Inklusion 5.10.3)

Vor endgültiger Fertigstellung erhalten die Lehrkräfte einen Entwurf der Beurteilung und haben anschließend zwei Wochen Zeit, dazu Stellung zu nehmen. Wenden Sie sich, wenn Sie Einwände zu Ihrer Beurteilung haben, zeitnah an Ihre zuständige Schwerbehindertenvertretung.

3.1.10 Umsetzungen

Sind Umsetzungen/Versetzungen beabsichtigt, muss die Schwerbehinderung berücksichtigt werden.

„Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind grundsätzlich ausgenommen: Schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte...“
(DV Umsetzung Artikel I Punkt 4 vom 1.8.2021)

„Ein Wechsel des Aufgabengebietes oder die Übertragung zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Ohne Einverständnis sollen schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere solche mit besonderen Anforderungen an ihren Arbeitsplatz bzw. Arbeitsstätte, im Rahmen des § 164 Absatz 4 SGB IX daher nur versetzt, abgeordnet, umgesetzt oder in sonstiger Weise mit anderen Aufgaben betraut werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.“ (VV Inklusion 5.11)

3.1.11 Arbeitsplatzausstattung und Technische Ausstattung

Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach § 164 Absatz 4 Nummer 4 und 5 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (z. B. Sitzmöbel) sowie auf Ausstattung mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z. B. Monitore, bestimmte Tastaturen oder spezielle Software). Der zusätzliche Ausstattungsbedarf wird bei der Schulleitung angezeigt und von die-

ser an die entsprechende Stelle der Senatsverwaltung weitergeleitet. Die entsprechenden Antragsformulare stellt die Schulleitung zur Verfügung, sie sind auch auf dem Schulportal zu finden. Siehe Hinweis.

Für Beamtinnen und Beamte kann der Dienstherr Zuschüsse beim Integrationsamt beantragen. Tarifbeschäftigte müssen in der Regel erst einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bei ihrem zuständigen Rehabilitationsträger (i. d. R. Rentenversicherung oder Arbeitsagentur) stellen. Erst wenn dieser abschlägig beschieden ist, wird ein Antrag beim Arbeitgeber unter Vorlage der Ablehnung bearbeitet.

Ausstattungsmitel wie ergonomische Stühle bzw. Tische ohne spezielle behinderungsbedingte Spezialausstattung werden vom Rententräger oft nicht übernommen, sondern es wird auf die Bereitstellung durch den Arbeitgeber verwiesen. Hier wurde durch die Gesamtschwerbehindertenvertretung mit der Senatsverwaltung ein verkürztes Verfahren zur Bereitstellung über die Schulmittel vereinbart.

Hinweis: Hilfe und Unterstützung zur barrierearmen Nutzung der mobilen Endgeräte ist im Schulportal unter „Anleitung für mobile Endgeräte – Erleichterte Bedienung“ zu finden. Diese ist auch als PDF runterladbar. Für das Schulportal ist die eigene L-Kennung notwendig.

Anträge zur Ausstattung des Arbeitsplatzes finden Sie ebenfalls im Schulportal unter: Inklusion/ Antragsunterlagen zur leidensgerechten Ausstattung.
https://schulportal.berlin.de/serviceangebote/insider_info/inklusion

In allen Fragen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes berät die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

3.1.12 Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz unterstützt Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung benötigen. Voraussetzung ist, dass der bzw. die schwerbehinderte Beschäftigte in der Lage ist, den für das Beschäftigungsverhältnis inhaltlichen Kernbereich der geschuldeten Arbeitsaufgaben selbständig zu erledigen.

Die Beantragung erfolgt formlos über die Schulleitung. Diese leitet den Antrag mit einer Arbeitsplatzbeschreibung an die Senatsverwaltung weiter. Dort wird der Antrag geprüft und an das Inklusionsamt mit der Bitte auf Übernahme der Kosten weitergeleitet. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen haben schwerbehinderte Beschäftigte gegenüber dem Inklusionsamt einen Anspruch auf die notwendigen Arbeitsassistenzleistungen (§ 185 Absatz 5 SGB IX).

3.1.13 Homeoffice und Telearbeit

Nach den Rahmendienstvereinbarungen „Alternierende Telearbeit“ und „Mobile Telearbeit“ des Landes Berlin kann, wenn die Dienstaufgaben dies zulassen, Telearbeit für Verwaltungstätigkeiten beantragt werden.

„Bei der Genehmigung von Telearbeit in den jeweils im Land Berlin geltenden Anwendungsformen werden die Belange schwerbehinderter Beschäftigter, die durch ihre Behinderung in ihrer Arbeitsfähigkeit im Arbeitsleben eingeschränkt sind, besonders berücksichtigt.“ (VV Inklusion 5.8.1)

3.1.14 Extreme Wetterlagen

„An Tagen mit extremen Wetterlagen (z. B. Hitze, Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Die Entscheidung darüber liegt in der jeweiligen Verantwortung der vom Geltungsbereich nach 1.1 erfassten Stellen und ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.“ (VV Inklusion 5.5)

Wir raten Ihnen, diesen Punkt bereits im Teilhabegespräch zu thematisieren, wenn Sie aufgrund Ihrer Einschränkung evtl. davon betroffen sein könnten, um rechtzeitig Vereinbarungen zu treffen und Missverständnissen vorzubeugen.

3.1.15 Parkplatz

„Schwerbehinderten Beschäftigten, die für die Benutzung eines Kraftfahrzeuges eine Ausnahmegenehmigung zur Inanspruchnahme von Parkerleichterungen nach § 46 Absatz 1 Nummer 11 StVO in Verbindung mit der VwV-StVO, zu § 46 Absatz 1 Nummer 11 Randnummer 118 bis 144 vorlegen und die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist soweit erforderlich in der Nähe ihres Arbeitsplatzes eine genügende Anzahl von Stellplätzen bereitzustellen. Die Stellplätze sind grundsätzlich entgeltfrei zu vergeben.

Die Bereitstellung vorhandener Stellplätze für diese Gruppe von schwerbehinderten Beschäftigten geht der Verteilung nach anderen Kriterien vor. Diese Stellplätze sind besonders zu kennzeichnen. Sind keine oder nicht ausreichend Stellplätze vorhanden, so sind solche, soweit wirtschaftlich vertretbar, nach Möglichkeit zu schaffen, zu mieten oder zu erwerben.“ (VV Integration 7.1.2)

3.2 Regelungen für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter

Regelungen für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst:

Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst erhalten ebenso wie voll ausgebildete Lehrkräfte die Ermäßigungsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte nach der VV Zuordnung. Die Ermäßigung richtet sich nach dem Grad der Behinderung. Sie darf aber nicht dazu führen, dass weniger als 10 Ausbildungsstunden gegeben werden und beziehen sich daher immer auf die Bedarfsstunden.

Nachteilsausgleich nach § 21 VSLVO für die Staatsprüfung

„Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern, die auf Grund von körperlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen Prüfungsleistungen nicht in der vorgesehenen Form oder Zeit erbringen können, wird es ermöglicht, eine gleichwertige Prüfungsleistung in anderer Form oder bei Modulprüfungen in anderer Zeit zu erbringen. Über die Art der gleichwertigen Prüfung entscheidet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses.“

Voraussetzung für einen Nachteilsausgleich ist ein entsprechender Antrag, der von den Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten rechtzeitig, jedoch spätestens mit der Anmeldung zur Modulprüfung bzw. mit der Einreichung der Unterlagen zur

Zulassung für die unterrichtspraktische Prüfung erfolgen muss. Bei Nachteilsausgleichen handelt es sich stets um eine bedarfsgerechte Einzelfallentscheidung.

Nehmen Sie rechtzeitig Kontakt mit der zuständigen SbV auf. Für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst ist dies die regionale Schwerbehindertenvertretung, für die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im herkömmlichen Vorbereitungsdienst die Hauptschwerbehindertenvertretung.

3.3 Allgemeine Regelungen

3.3.1 Sabbatical

Das Sabbaticalmodell ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, welches Beschäftigten eine längere Freistellung ermöglicht, zum Beispiel, um sich gesundheitlich zu erholen oder sich fortzubilden. Es umfasst Anspar- und Freistellungsphase, die insgesamt längstens 10 Jahre dauern kann. Die Freistellungsphase darf dabei ein Jahr nicht übersteigen. Davon abweichend gibt es die Möglichkeit, ein halbes Schuljahr vorzuarbeiten und im folgenden Schulhalbjahr frei zu nehmen.

Während Tarifbeschäftigte die Freistellungsphase erst nach Absolvieren der Ansparphase in Anspruch nehmen können, kann von Beamtinnen und Beamten bereits nach der mindest hälftigen Ansparphase die Freistellungsphase in Anspruch genommen und abschließend die restliche Ansparphase geleistet werden.

Beispiel: Die Dienstkraft arbeitet im Drei-Jahres-Sabbaticalmodell 1,5 Jahre voll für zwei Drittel der Besoldung, hat dann ein Jahr frei unter Fortzahlung von zwei Dritteln der Besoldung und arbeitet danach noch einmal ein Schulhalbjahr voll für zwei Drittel der Besoldung.

Bei Beamtinnen/Beamten darf durch die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Sabbaticalmodell im Durchschnitt ein Teilzeitumfang von 50 % (§ 54 Abs. 1 LBG) einer Vollbeschäftigung grundsätzlich nicht unterschritten werden.

Für angestellte Lehrkräfte gilt diese Grenze gemäß § 11 TV-L nicht.

Ein Sabbatical kann mehrfach während des Berufslebens in Anspruch genommen werden.

Hinweis: Ein als angestellte Lehrkraft begründetes Sabbatical kann nicht in den Beamtenstatus übertragen werden.

Grundsätzlich gilt für Beschäftigte, dass sie rechtzeitig einen entsprechend formellen Antrag über die Schulleitung bei der Personalstelle einreichen müssen. Es gelten die üblichen Antragstermine für eine Teilzeitbeschäftigung (15.1. bzw. 15.6. des Kalenderjahres).

Probleme können bei Erkrankungen während des Sabbaticalmodells bzw. bei Elternzeit auftreten. Beschäftigte sollten sich deshalb vor Beantragung der Teilzeitbeschäftigung im Sabbaticalmodell beraten lassen.

3.3.2 Pauschale Beihilfe

Das Land Berlin zahlt auf Antrag seinen gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Versicherungsbeitrags zu den Beiträgen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).

Die Umstellung der Beihilfeform ist freiwillig, aber unwiderruflich.

Von einem Wechsel zur pauschalen Beihilfe bleiben folgende Ansprüche unberührt:

- Ansprüche auf amtsangemessene Alimentation im Krankheitsfall
- Ansprüche auf Leistungen aus der Dienstunfallfürsorge
- Ansprüche auf Leistungen der Beihilfe im Pflegefall

Bei einem Wechsel des Dienstherrn und des Bundeslandes entfällt die pauschalierte Beihilfe und damit der Zuschuss zur GKV. Sofern dieses Bundesland ähnliche Regelungen getroffen hat, kann sie ggf. neu beantragt werden.

Mit der Einführung der pauschalen Beihilfe wurden die Möglichkeiten für die Absicherung von Krankheitskosten erweitert. Nun gibt es in Berlin grundsätzlich folgende Varianten:

- Beihilfekonformer PKV-Tarif und individueller Beihilfeanspruch
- Freiwillige Versicherung in der GKV mit hälftigem Beitragszuschuss des Dienstherrn (pauschale Beihilfe)
- Freiwillige Versicherung in der GKV und individueller Beihilfeanspruch (kann in der Regel nicht empfohlen werden)
- Krankenvollversicherung in der PKV und individueller Beihilfeanspruch
- Krankenvollversicherung in der PKV mit hälftigem Zuschuss des Dienstherrn auf Grundlage des Basistarifs (pauschale Beihilfe)

Rechtsgrundlagen:

- LBG § 76 (5) und (6) sowie
- § 108a
<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-BGBE2009V20P76>

4 Ärztliche Betreuung

Ärztin/Arzt	Arbeitsaufgabe u.a.:	zuständig für:
Haus- und Fachärztinnen und -ärzte	Akutbehandlung und Prävention, Krankschreibung	individuelle Inanspruchnahme durch die Beschäftigten
Betriebsärztinnen und -ärzte	Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beratung und Unterstützung	alle Beschäftigte
Amtsärztinnen und -ärzte	Überprüfung der Dienstfähigkeit	Beamte und Beamtinnen
Vertrauensärztlicher Dienst	u. a. auch Überprüfung der Arbeitsfähigkeit	Tarifbeschäftigte
Medizinischer Dienst der Krankenkassen	Überprüfung der Arbeitsfähigkeit	Tarifbeschäftigte

4.1 Haus- und fachärztliche Betreuung sowie Meldung einer Arbeitsunfähigkeit

Bei akuten Erkrankungen, gesundheitlichen Beschwerden und zur Gesundheitsvorsorge ist die Kontaktaufnahme mit einer Haus- oder Facharztpraxis angezeigt, um zum einen die fachgerechte medizinische Versorgung zu erhalten, zum anderen die krankheitsbedingte Abwesenheit mit einer entsprechenden Bescheinigung rechtlich abzusichern.

Eine Verpflichtung zur Angabe einer Diagnose gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber besteht nicht.

Aufgrund der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU) werden diese von den Ärzten bei Beschäftigten, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, nur noch an die Krankenkassen gesandt. Die Meldung der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber bleibt für die Beschäftigten wie gehabt bestehen und erfolgt nach den in der Verwaltungsvorschrift „Handlungsweisen bei Abwesenheitsvorgängen“ und im „Infoschreiben der Personalstelle vom 30.11.2022 über die eAU“ geregelten Abläufen.

Bei privat Versicherten gilt weiter die Regelung zur Vorlage des Attestes in der Schule entsprechend der Verwaltungsvorschrift.

Rechtsgrundlagen:

- § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (für Tarifbeschäftigte)
- § 59 Abs. 1 Landesbeamtengesetz Berlin (für Beamtinnen und Beamte)

4.2 Betriebsärztliche Begleitung

Den Vorgaben des Arbeitsschutzes kommt man auch im öffentlichen Dienst nach. Betriebsärztinnen und -ärzte sind zum Schutz der Beschäftigten und zur Beratung des Arbeitgebers tätig. Sie sind u. a. verpflichtet, sich im Rahmen von Begehungen gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit über die Arbeitsbedingungen vor Ort zu informieren.

Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Betriebspsychologinnen und -psychologen stehen für die individuelle Beratung zur Verfügung, wenn

- man das Gefühl hat, durch die Arbeit krank zu werden,
- eine Krankheit oder Behinderung Probleme am Arbeitsplatz verursacht,
- Bildschirmarbeit Probleme bereitet,
- ärztliche Unterstützung/Hilfe in Bezug auf den Arbeitsplatz erwartet wird,
- Beratung zu Impfungen gewünscht wird,
- Beratung zum „Hamburger Modell“ gewünscht wird,
- Beratung zu Schwangerschaft oder Mutterschutz notwendig wird,
- Beschäftigte und/oder Schulleitungen Beratung bzw. Schulung zu Unfallverhütung und Arbeitsschutz benötigen.

Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Betriebspsychologinnen und -psychologen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Sie können auf Wunsch der Betroffenen auch an Präventionsgesprächen teilnehmen. Dafür ist eine vertrauliche Beratung im Vorfeld sehr hilfreich.

Der derzeitige betriebsmedizinische Dienst ist das: **Arbeitsmedizinisches Zentrum (AMZ) der Charité**.

Sie erreichen die Betriebsärzte durch eine Mail mit der Bitte um einen Beratungstermin und Angabe der Region in der Sie arbeiten, unter:
amz-schule@charite.de

Die Betriebspsychologin erreichen Sie unter:
anke-rubin.bergmann@charite.de

Rechtsgrundlagen:

- §§ 3, 4 und 8-11 Arbeitssicherheitsgesetz
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

4.3 Amts- und vertrauensärztliche Untersuchung

Bei Aufnahme der Tätigkeit veranlasst der Arbeitgeber/Dienstherr bei allen Beschäftigten eine Einstellungsuntersuchung beim Vertrauensärztlichen bzw. Amtsärztlichen Dienst des Landes Berlin.

Die bezirklichen Amts- und Vertrauensärztlichen Dienste beim Landesamt für Gesundheit und Soziales sind in der Zentralen Medizinischen Gutachterstelle (ZMGA) zusammengefasst.

Die Amtsärztinnen und Amtsärzte sind befugt, die tragenden Grundsätze des Gutachtens ihrem Auftraggeber (Dienstherr) mitzuteilen. Die Beschäftigten erhalten eine Kopie des Gutachtens.

Für Beamtinnen und Beamte kann der Dienstherr ein amtsärztliches Gutachten in Auftrag geben, wenn die dauerhafte Dienstfähigkeit zweifelhaft erscheint, z. B. im Zusammenhang mit einer langfristigen Erkrankung. Die dauerhafte Dienstfähigkeit kann überprüft werden bei Personen, die innerhalb von sechs Monaten mindestens drei Monate erkrankt waren.

Für Tarifbeschäftigte kann der Arbeitgeber in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen, wenn Zweifel daran bestehen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit in der Lage sind. Der Untersuchungsauftrag dazu kann von der ZMGA durchgeführt werden, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.

Die Vertrauensärztinnen und -ärzte sind ausschließlich zur Bearbeitung des Untersuchungsauftrages befugt.

Bei der Verbeamtung gelten für Schwerbehinderte besondere Regelungen:

„Bei der Einstellung oder Beförderung von schwerbehinderten Menschen in das Beamtenverhältnis ist entsprechend der laufbahnrechtlichen Regelungen nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung zu verlangen. Die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn körperlich geeignet ist. Dies gilt nicht, wenn die Laufbahnbefähigung die uneingeschränkte körperliche Eignung für alle Ämter der Laufbahn erfordert.

Schwerbehinderte Menschen können auch dann in ein Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eingestellt oder übernommen werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist. Dies setzt in der Regel voraus, dass im Zeitpunkt der Begründung des Beamtenverhältnisses oder der Übernahme in ein solches Beamtenverhältnis nach dem ärztlichen Gutachten der oder des von der Dienstbehörde beauftragten Ärztin oder Arztes mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als 50 von Hundert (überwiegende Wahrscheinlichkeit) davon ausgegangen werden kann, dass der schwerbehinderte Mensch noch mindestens für fünf Jahre ab Beginn des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit beziehungsweise für acht Jahre ab Beginn des Beamtenverhältnisses auf Probe dienstfähig bleibt und das Auftreten überdurchschnittlicher krankheitsbedingter Fehlzeiten während dieses Zeitraumes regelmäßig nicht zu erwarten steht..“ (VV Inklusion 3.4.6)

Rechtsgrundlagen:

- § 3 Absatz 5 TV-L Berlin
- Artikel 33 Grundgesetz
- § 9 Beamtenstatusgesetz
- § 8 Landesbeamtengesetz
- § 25 Abs. 1 Laufbahngesetz Berlin

4.4 Medizinischer Dienst der Krankenkassen

Der Medizinische Dienst der Krankenkassen wird nur im Auftrag der gesetzlichen Krankenkassen tätig. Die sozialmedizinische Begutachtung und Beratung kommt in Einzelfällen zum Tragen, wenn z. B. für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit eine besondere Behandlung erfolgen soll oder aber die bestehende Arbeitsunfähigkeit angezweifelt wird.

Der Medizinische Dienst ist nur seiner Auftraggeberin (der jeweiligen Krankenkasse) gegenüber auskunftspflichtig.

Rechtsgrundlagen:

- Gesundheitsreform-Gesetz (GRG)
- Sozialgesetzbuch V (SGB V)

5 Rehabilitationsmaßnahmen

5.1 Medizinische Rehabilitation

Die Rehabilitation soll die Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit beseitigen, beziehungsweise das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindern oder hinausschieben. Der erste Weg sollte zum behandelnden Arzt oder zur Ärztin führen, der/die bescheinigt, dass aus gesundheitlichen Gründen eine Rehabilitationsmaßnahme erforderlich ist.

Sowohl bezüglich des weiteren Verfahrens als auch der Finanzierung muss zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten unterschieden werden.

5.1.1 Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte beantragen mit entsprechender ärztlicher Befürwortung die Rehabilitationsmaßnahme bei der Beihilfestelle. Daraufhin bestätigt der zuständige amtsärztliche Dienst die medizinische Notwendigkeit. Seit der letzten Maßnahme müssen in der Regel vier Jahre vergangen sein.

Wichtig: Es ist ratsam, sich rechtzeitig darüber zu informieren, ob und in welchem Umfang die private Krankenversicherung die Rehabilitationsmaßnahme mitfinanziert.

Folgende Maßnahmen kommen in Frage:

- ambulante Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort
- stationäre Rehabilitationsmaßnahme
- Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Rehabilitationsmaßnahmen

Antragsformulare sowie Merkblätter, die Informationen zu den Voraussetzungen und den Leistungen der Beihilfe enthalten, sind jeweils auf der Homepage des Landesverwaltungsamtes zu finden.

www.berlin.de/landesverwaltungsamt/beihilfe/formulare-merkblaetter/

Eine **ambulante Rehabilitationsmaßnahme** in einem anerkannten Kurort ist eine Heilmaßnahme, deren Ziel die Erhaltung bzw. die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit ist,

- die unter ärztlicher Aufsicht an einem Ort, der in der Liste der Heilkurorte verzeichnet ist (auch in anderen EU-Ländern) durchgeführt wird,
- für die die Kosten für Verpflegung und Unterkunft selbst getragen werden müssen (Zuschuss max. 16 € pro Tag für max. 21 Tage durch die Beihilfe) und
- für die Sonderurlaub über den Dienstweg beantragt werden muss (Regelung für Lehrkräfte: ambulante Rehabilitationsmaßnahmen dürfen nur in den Sommerferien durchgeführt werden, es sei denn, der amtsärztliche Dienst hält den sofortigen Antritt für erforderlich).

Die Maßnahme wird nur für aktive Bedienstete bewilligt (nicht für Versorgungsempfänger und für Familienangehörige).

Bei einer **stationären Rehabilitationsmaßnahme**, deren Ziel die Milderung oder Beseitigung langwieriger oder chronischer Erkrankungen sowie die Vermeidung von gesundheitlichen Folgeschäden ist,

- erfolgt die Unterbringung stationär in einer anerkannten Klinik oder Einrichtung unter ärztlicher Leitung,
- sind die Kosten für Unterkunft und Verpflegung beihilfefähig (vermindert um 10 € Eigenanteil pro Tag),
- ist man während des Klinikaufenthaltes krankgeschrieben (Zeitpunkt ist unabhängig von den Ferien).

Aufwendungen für stationäre Rehabilitationsmaßnahmen sind auch bei berücksichtigungsfähigen Angehörigen sowie bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern beihilfefähig.

Anschlussheilbehandlungen und **Suchtbehandlungen** gehören nicht zu den Rehabilitationsmaßnahmen. Sie werden wie ein Krankenhausaufenthalt behandelt.

Antragsformulare, Merk- und Informationsblätter sind zu finden unter:

<https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/beihilfe/formulare-informationsblaetter>

Unter folgendem Link kommen Sie zum Heilkurortverzeichnis:

https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/_assets/beihilfe/formulare-merkblaetter/rehabilitation-kur/anlage-13-heilbaeder-und-kurorteverzeichnis.pdf

5.1.2 Tarifbeschäftigte

Bei tariflich Beschäftigten ist für eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme in der Regel der Rentenversicherungsträger zuständig. Ziel ist es, die erheblich gefährdete oder bereits geminderte Erwerbsfähigkeit wesentlich zu bessern oder wiederherzustellen, zumindest aber eine Verschlimmerung abzuwenden.

Voraussetzungen für die Beantragung einer medizinischen Reha bei der Deutschen Rentenversicherung sind:

- Die Arbeitsfähigkeit (Erwerbsfähigkeit) ist gefährdet oder gemindert.
- Eine Mindestversicherungszeit ist erreicht. Je nach Reha-Leistung können dies 5 oder 15 Jahre Wartezeit sein, in anderen Fällen genügt es, in den vergangenen zwei Jahren vor der Antragsstellung mindestens in 6 Kalendermonaten Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt zu haben.
- Die letzte Reha ist mindestens vier Jahre her, falls schon einmal eine Reha in Anspruch genommen wurde. Wenn aus gesundheitlichen Gründen ein dringender Bedarf besteht, kann es hier Ausnahmen geben.

Rehabilitationsleistungen müssen:

- Von den Versicherten beantragt werden. Antragsformulare sind beim Rentenversicherungsträger, den Auskunfts- und Beratungsstellen, den gemeinsamen Servicestellen oder bei Versichertenberatern erhältlich; im Internet sind sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de zu finden.
- Außer der Rentenversicherung können unter bestimmten Voraussetzungen auch die Unfallversicherung oder die Krankenkassen als Rehabilitationsträger in Frage kommen.

- Für die Prüfung, ob eine Rehabilitationsmaßnahme zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit notwendig ist, muss eine ärztliche Stellungnahme zum Gesundheitszustand eingeholt werden.
- Ist die Deutsche Rentenversicherung Bund zuständig, kann gewählt werden, ob der Haus- oder Betriebsarzt einen Befundbericht erstellt oder ob dies durch einen Gutachter erfolgen soll.

Die Maßnahme kann:

- **Stationär** in einer Rehabilitationsklinik oder auch
 - **ganztägig ambulant** in einer Tagesklinik am Wohnort erfolgen.
- Die Versicherten haben Einflussmöglichkeiten auf die Auswahl der Kliniken. Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch Rehabilitationseinrichtungen im Ausland möglich.

Kosten:

- Bis auf die Zuzahlung übernimmt der Rehabilitationsträger die gesamten Kosten der Maßnahme. Die Zuzahlung beträgt pro Tag 10 € längstens für 42 Tage. Bereits geleistete Zuzahlungen im laufenden Kalenderjahr, z. B. für einen Krankenhausaufenthalt, werden berücksichtigt. Die Zuzahlung von 10 Euro bei einer Anschlussrehabilitation gilt für längstens 14 Tage im Kalenderjahr.

Bei einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme entfallen die Zuzahlungen.

Lohnfortzahlung:

- Für die Dauer von 6 Wochen erfolgt die Fortzahlung des Entgeltes (§ 22 TVL sowie § 3 und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz).
- Liegt die Rehabilitationsmaßnahme außerhalb des Zeitraums der Entgeltfortzahlung (z. B. nach längerer Erkrankung), zahlt die Rentenversicherung für die Dauer der Maßnahme Übergangsgeld.

Schulleitungen haben bei Tarifbeschäftigten keinen Einfluss auf den Termin der Rehabilitationsmaßnahme (siehe Verwaltungsvorschrift Nr. 14/2008).

Die gesetzlichen Krankenkassen bieten außerdem zunehmend in Zusammenarbeit mit Reiseveranstaltern **Gesundheitsreisen** an oder zahlen einen Zuschuss für bestimmte Aktivitäten. Solche Reisen sind jedoch **in der Urlaubszeit** durchzuführen.

5.2 Berufliche Rehabilitation

Berufliche Rehabilitation ist eine zusammenfassende Bezeichnung für bestimmte Sozialleistungen zur Rehabilitation. Das Gesetz bezeichnet sie als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 5 Nr. 2 SGB IX).

Diese kommt besonders bei der Wiedereingliederung nach langer Krankheit oder auch wenn der ursprüngliche Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann, zur Anwendung. Siehe auch 5.2 und 5.4

6 Erkrankungen, Prävention, Wiedereingliederung

Bei Erkrankungen sind die Hinweise im Merkblatt zum Verhalten bei Abwesenheiten aus der Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 2/2010 zu beachten. Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit ist es wichtig, sich frühestmöglich im Schulsekretariat der Stammschule zurückzumelden, damit die Gesundheitsmeldung an die Personalstelle erfolgen kann.

6.1 Bezüge/Entgelt und Urlaubsbestimmungen bei Krankheit

6.1.1 Beamte und Beamtinnen

Die Bezüge von Beamtinnen und Beamten werden bei Krankheit nicht gekürzt.

6.1.2 Tarifbeschäftigte

Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber

Tarifbeschäftigte erhalten bei Krankheit für die ersten sechs Wochen (= 42 Kalendertage) 100% Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber.

Der Anspruch auf Entgelt besteht ab dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Einstellungstermin.

Werden Tarifbeschäftigte mehrmals arbeitsunfähig, gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz. So ist zu beachten:

- Jede weitere Arbeitsunfähigkeit, die auf einer *neuen* Krankheit beruht, führt grundsätzlich zu einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von sechs Wochen durch den Arbeitgeber.
- Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit allerdings eine weitere neue Krankheit auf, so verlängert sich die Bezugsdauer von insgesamt 6 Wochen ab Beginn der ersten Erkrankung nicht.
- Werden Beschäftigte wegen derselben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig (Fortsetzungserkrankung), besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch grundsätzlich nur für insgesamt sechs Wochen.

Das gilt nicht, wenn man vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Rechtsgrundlagen:

- Entgeltfortzahlungsgesetz
- § 22 TV-L

Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhalten gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte Krankengeld von der Krankenkasse (oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung). Das Krankengeld ist einschließlich der Entgeltfortzahlung auf 78 Wochen innerhalb von drei Jahren begrenzt und wird tagesgenau berechnet und ausgezahlt.

Krankengeld ist nicht steuerpflichtig, es werden aber Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung abgezogen. Um Probleme beim Übergang von der Entgeltfortzahlung zum Krankengeld zu vermeiden, ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Personalstelle und der Krankenversicherung zu empfehlen.

Achtung: Die Zeit eines „**Hamburger Modells**“ gilt bei tariflich Beschäftigten als Arbeitsunfähigkeit und verlängert nicht die Krankengeldbezugsdauer.

Rechtsgrundlage:

- § 47 SGB V

Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber

Zusätzlich zum Krankengeld bekommen Beschäftigte einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers. Dieser soll den Unterschied zwischen Bruttokrankengeld und bisherigem Nettoentgelt ausgleichen. Es ist möglich, dass aufgrund der Berechnungsgrundlagen nur ein sehr geringer Zahlbetrag entsteht.

In den Fällen, in denen das Bruttokrankengeld höher ist als das Nettoentgelt, entfällt der Krankengeldzuschuss ganz.

Der Zuschuss wird gezahlt:

- bis maximal zur 13. Krankheitswoche (nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr)
- bis maximal zur 39. Krankheitswoche (nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren).

Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss nicht über die o. g. Zeiträume hinaus gezahlt, auch wenn verschiedene Erkrankungen zu längerer Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Die Zeiten der Entgeltfortzahlung werden jeweils angerechnet.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Tarifikreis West vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und seitdem fortbesteht, hatten nach § 71 BAT einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Für diesen Personenkreis besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch von bis zu 26 Wochen jetzt nur noch,

- wenn die Beschäftigten privat krankenversichert sind oder
- wenn sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und dort am 14. Oktober 2010 (Tag der Paraphierung des Angleichungs-TV Land Berlin) aufgrund individueller Vereinbarungen einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten.

Sofern ausnahmsweise der Entgeltfortzahlungsanspruch von 26 Wochen besteht, ist ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss ausgeschlossen.

Alle anderen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis im Tarifikreis West schon vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und seitdem fortbesteht, haben jetzt den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch für längstens 6 Wochen. Danach erhalten sie einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers längstens bis zum Ende der 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Dieser ist jedoch höher als nach § 22 Absatz 2 TV-L, d. h. die Beschäftigten bekommen einen Ausgleich in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Nettoleistungen des Sozialversicherungsträgers, z. B. dem Nettokrankengeld, und dem „normalen“ Nettoentgelt.

Der Krankengeldzuschuss ist steuerpflichtig.

Hinweis: Der Krankengeldzuschuss wird von der Gehaltsstelle überwiesen, wenn dort die Höhe des tatsächlichen Krankengeldes bekannt ist. Beschäftigte sollten

deshalb unverzüglich eine Kopie des Krankengeldbescheides an die Gehaltsstelle senden und den Anspruch auf Zahlung des Krankengeldzuschusses schriftlich geltend machen.

Rechtsgrundlage:

- § 22 TV-L i.V.m § 13 TVÜ-Länder

6.1.3 Urlaub bei Krankheit

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Was mit dem Urlaub geschieht, der krankheitsbedingt im jeweiligen Kalenderjahr nicht genommen werden kann, hängt u. a. vom Beschäftigtenstatus und vom Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz ab.

Lehrkräfte

Für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte an Schulen ist der Anspruch auf Erholungsurlaub mit den Schulferien in der Regel abgegolten.

Im Einzelfall kann es jedoch auch erforderlich sein, in Fällen einer gescheiterten Erfüllung des Urlaubsanspruchs während der Schulferien der Lehrkraft zu ermöglichen, außerhalb der Schulferien den Urlaub zu nehmen. Dies ist insbesondere geboten, wenn die Lehrkraft ihren Urlaub auch innerhalb der bis zum Ende des Übertragungszeitraums verbleibenden Schulferienzeiten nicht mehr (vollständig) nehmen kann (vgl. ArbG Berlin, Urteil vom 1. April 2025 – 22 Ca 10693/24). Diese Einzelfallregelung gilt, nach Auskunft der Personalstelle bei Redaktionsschluss, nur für tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

Rechtsgrundlagen:

- § 7 Erholungsurlaubsverordnung
- § 44 TV-L Nr. 3

Andere Tarifbeschäftigte im Schulbereich

Hier ist zwischen dem tariflichen Urlaubsanspruch von 6 Wochen im Kalenderjahr (30 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche) und dem gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen im Kalenderjahr (20 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche) zu unterscheiden.

Wenn der tarifliche Jahresurlaub aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht oder nicht vollständig im jeweiligen Kalenderjahr genommen werden kann, wird er auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen.

Kann der (Rest-) Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Der gesetzliche Mindesturlaub im Umfang von 4 Wochen (20 Tage bei 5-Tage-Woche) verfällt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Diese Verfallsfrist gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. Urlaub, der innerhalb des Übertragungszeitrahmens trotz rechtzeitiger Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht genommen wird, verfällt.

Achtung: (BAG, Urt. v. 20.12.2022)

Urlaub verjährt nur, wenn der Arbeitgeber vorher die Beschäftigten darauf hingewiesen hat, dass ihnen Urlaub zusteht, der bei fehlender Inanspruchnahme verfällt. Fehlt es hieran, können auch noch Ansprüche aus früheren Jahren geltend gemacht werden. Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Das gilt nicht, wenn der Urlaub nicht wegen

Arbeitsunfähigkeit, ggf. auch nicht in den oben genannten Übertragungszeiträumen, genommen werden kann.

Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Beispiel:

Eine tarifbeschäftigte Kollegin (Erzieherin) mit Anspruch auf 30 Urlaubstage und fünf Tage Zusatzurlaub ist seit 15.03.2024 dauerhaft erkrankt, bevor sie Urlaub nehmen konnte.

Urlaubsanspruch 2024 bleibt erhalten im Umfang
von 30 Tagen → bis 31. Mai 2025
von 20 Tagen → bis 31. März 2026
von 5 Tagen Zusatzurlaub → bis 31. März 2026

Urlaubsanspruch 2025 bleibt erhalten im Umfang
von 30 Tagen → bis 31. Mai 2026
von 20 Tagen → bis 31. März 2027
von 5 Tagen Zusatzurlaub → bis 31. März 2027

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung:

- Bundesurlaubsgesetz
- § 208 SGB IX
- §§ 26, 27 TV-L
- EuGH-Urteil vom 22. November 2011 - C 214/10
- BAG-Urteil vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10
- BAG-Urteil vom 20.12.2022

6.2 Prävention im Sinne des SGB IX

Präventive Maßnahmen sollen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten verbessern und den langfristigen Erhalt des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses sichern.

Prävention im Sinne des SGB IX beinhaltet zwei Aspekte:

1. Prävention bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (§ 167 Absatz 1):

Bei schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber bei Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und ggf. die Frauenvertretung sowie das Integrationsamt einschalten, um alle Möglichkeiten zu erörtern, die diese Schwierigkeiten beseitigen und zu einer möglichst dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

2. Präventive Maßnahmen im Sinne des betrieblichen Eingliederungsmanagements – BEM (§ 167 Absatz 2)

Der Dienstherr (i. d. R. die Schulleitung) muss bei allen Beschäftigten, unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (**BEM**) einleiten, wenn diese innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt länger als 6 Wochen erkrankt waren. Das Eingliederungsmanagement beginnt meist mit dem Angebot eines **Präventionsgesprächs**.

Ziel ist es, gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen herauszufinden, ob die Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz zur Entstehung der Krankheit beigetragen haben. Es soll geklärt werden, wie der Gesundheitszustand verbessert und mit welchen unterstützenden Maßnahmen einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann. Auch wenn die Arbeitsbedingungen nicht ursächlich für die Erkrankung sind, können im Rahmen des BEM Maßnahmen vereinbart werden, die zu einem positiven Verlauf der Wiedereingliederung führen.

Beschäftigte können frei entscheiden, ob sie das Angebot (jetzt oder später) annehmen möchten oder nicht. Aus einer Ablehnung dürfen keine Nachteile erwachsen.

Die Initiative für ein BEM kann auch von der/dem Beschäftigten ausgehen.

Das Verfahren wird zukünftig in der neuen "Rahmendienstvereinbarung Prävention" (RDV Prävention) geregelt. Diese war bei Redaktionsschluss noch in der Beteiligung. Eine vorherige Beratung durch die Beschäftigtenvertretungen, ggf. auch durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt, ist hilfreich.

6.3 Stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)

Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein bewährtes Instrument, um Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder voll in das Erwerbsleben zu integrieren. Dabei werden die Arbeitszeit und die Arbeitsaufgaben schrittweise an die gesundheitsbedingt vorübergehend eingeschränkte Leistungsfähigkeit angepasst.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine mögliche Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Es ist sinnvoll, die Dauer und den Umfang der Wiedereingliederungsmaßnahme in einem Präventionsgespräch (unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen) vor Ort zu planen. Dabei soll auch geklärt werden, welche besonderen Regelungen während der Wiedereingliederungsmaßnahme erforderlich sind.

Bei der Wiedereingliederung von Pädagoginnen und Pädagogen ist es auch möglich, den Beginn der Maßnahme für ca. 6 Wochen mit außerunterrichtlichen bzw. mittelbaren Tätigkeiten (z. B. Verwaltung, Korrektur- und Schreibarbeiten) zu gestalten, wenn das ärztlicherseits zur Wiedereingliederung für erforderlich gehalten wird.

6.3.1 Beamtinnen und Beamte – Wiedereingliederung

Die Verfahrensweise zur stufenweisen Wiedereingliederung von Beamtinnen und Beamten ist im Rundschreiben SenInn I Nr. 11/2008 geregelt.

Die stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell) kommt in Betracht, wenn nach längerer Krankheit die volle Dienstfähigkeit vorübergehend noch nicht gegeben ist, jedoch nach ärztlicher Bestätigung eine begrenzte Einsatzfähigkeit bereits vorhanden und eine dementsprechende Dienstaussübung angezeigt ist. Beamtinnen und Beamte gelten während des „Hamburger Modells“ grundsätzlich als dienstfähig. Sie

erhalten Dienstbefreiung für den Teil, für den noch nicht die volle Dienstfähigkeit erreicht ist. Nach einer langen, schweren Erkrankung beginnt der Einsatz in der Regel mit der hälftigen Arbeitszeit. In begründeten Fällen ist auch eine geringere als die hälftige Arbeitszeit am Anfang möglich. Eine Verlängerung über 6 Monate hinaus muss vom amtsärztlichen Dienst bzw. von der/dem von der Dienstbehörde bestimmten Ärztin/Arzt bestätigt werden.

Die stufenweise Wiedereingliederung muss rechtzeitig vor Beginn bei der Personalstelle beantragt werden, da die Personalstelle bis zu drei Wochen Vorlauf bis zur Genehmigung benötigt. Dazu ist eine ärztliche Empfehlung für einen Stufenplan erforderlich, die Aussagen enthält zu:

- a) Beginn und Ende der Maßnahme
- b) Einzelheiten über die verschiedenen Stufen
- c) Art der Tätigkeit/en, ggf. Einschränkungen
- d) Flankierende Maßnahmen
- e) Datum, zu dem voraussichtlich die volle Leistungsfähigkeit wieder erreicht ist.

Hinweis: Vor Wiederaufnahme der Tätigkeit muss die Genehmigung durch die Personalstelle vorliegen.

6.3.2 Tarifbeschäftigte – Wiedereingliederung

Tarifbeschäftigte gelten während der Wiedereingliederung im Hamburger Modell weiterhin als arbeitsunfähig. Sie erhalten während der Durchführung der Maßnahme in der Regel Krankenbezüge nach den jeweils geltenden tariflichen Regelungen bzw. Krankengeld.

Das Verfahren muss mit der Krankenkasse und dem Arbeitgeber abgesprochen werden. Beschäftigte, die bei einer privaten Krankenkasse versichert sind, sollten sich bei dieser erkundigen, ob das Krankengeld während einer stufenweisen Wiedereingliederung weitergezahlt wird.

Üblicherweise ergibt sich folgendes Vorgehen, das rechtzeitig vor Beginn des Hamburger Modells abgeschlossen sein sollte, da die Personalstelle bis zu drei Wochen Vorlauf bis zur Genehmigung benötigt:

1. Haus- oder fachärztlich erstellter Stufenplan zur Wiedereingliederung mit folgenden Angaben (Vordruck: stufenweise Wiedereingliederung):
 - a) Beginn und Ende der Maßnahme
 - b) Einzelheiten über die verschiedenen Stufen
 - c) Art der Tätigkeit/en, ggf. Einschränkungen
 - d) flankierende Maßnahmen
 - e) Datum, zu dem voraussichtlich die volle Leistungsfähigkeit wieder erreicht ist,
2. Bestätigung von der Krankenkasse,
3. anschließend Einreichen des Planes bei der Personalstelle; diese schließt mit dem/der Beschäftigten einen Vertrag über die stufenweise Wiedereingliederung.

Hinweis: Vor Wiederaufnahme der Tätigkeit muss die Genehmigung durch die Personalstelle vorliegen.

Rechtsgrundlage:

- § 74 Sozialgesetzbuch V (SGB V)

Ausführliche Informationen enthält die überarbeitete Broschüre:

"Stufenweise Wiedereingliederung Arbeitshilfe" aus der Schriftenreihe der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

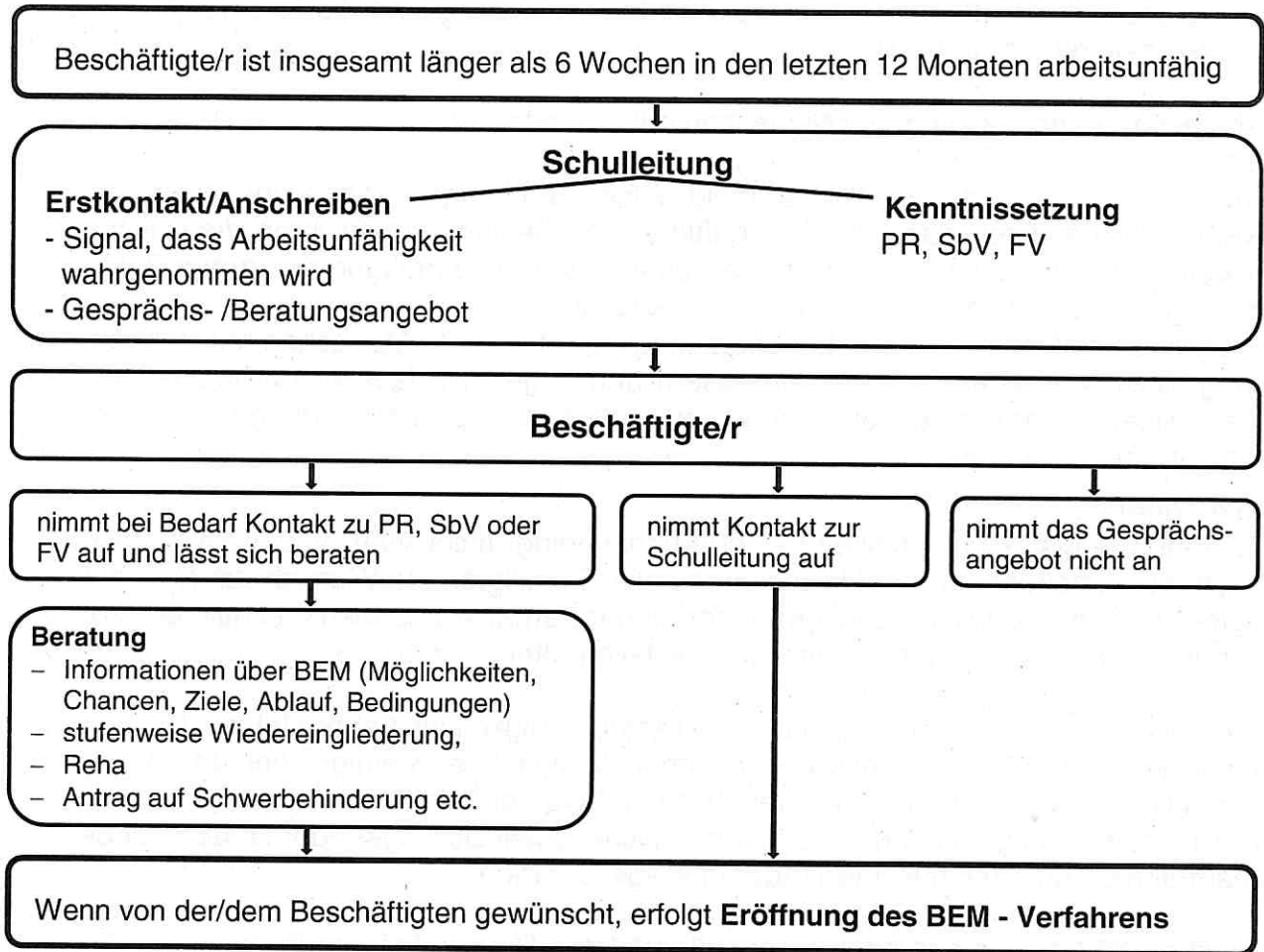
Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

Kostenloser Download unter:

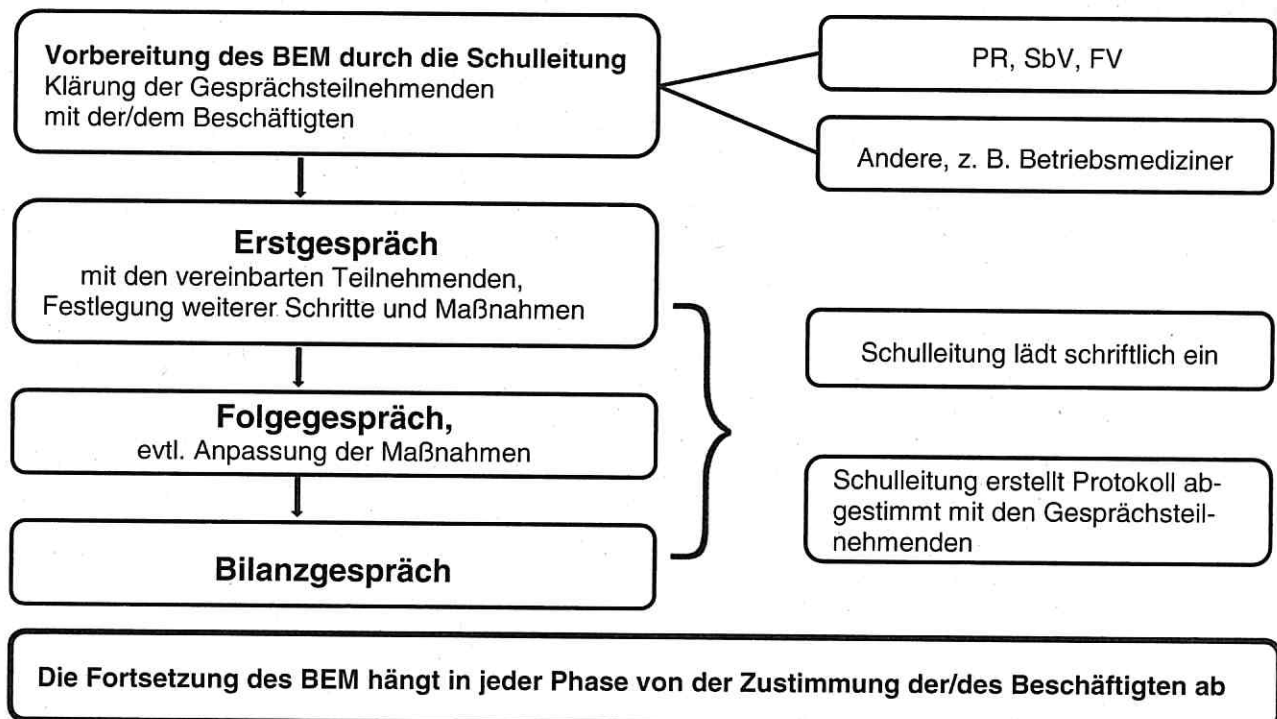
<http://www.bar-frankfurt.de/service/publikationen/produktdetails/produkt/1-01-011-arbeitshilfe-stufenweise-wiedereingliederung-173.html>

6.3.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 (2) SGB IX

Teil 1: BEM Angebot und ggfs. Beratung



Teil 2: Durchführung des BEM



6.4 Alternativer Einsatz

Ist eine Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, aber eine grundsätzliche Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit vorhanden, gelten die Regelungen der Inklusionsvereinbarung (IV):

"4.2 Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung

Ziel:

Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können.

Die Erwerbsfähigkeit und das Beschäftigungsverhältnis von Menschen mit Behinderung sind zu erhalten bzw. zu verbessern und gegebenenfalls wiederherzustellen. Rehabilitation und Prävention haben Vorrang vor vorzeitiger Berentung und Versetzung in den Ruhestand.

Maßnahmen:

7. Kann die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden, sucht der Arbeitgeber unter Hinzuziehung aller Beteiligten auf Wunsch der Beschäftigten nach individuellen Lösungen innerhalb der arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften, um den Verbleib im Dienst-/Arbeitsverhältnis zu erreichen.“

Wird bei pädagogischem Personal eine Dienstunfähigkeit als Lehrkraft bzw. Erzieherin/Erzieher und eine generelle weitere Arbeitsfähigkeit bescheinigt, kann das Projekt „Berufliche Neuorientierung“ der Senatsverwaltung unterstützend tätig werden.

Bei Tarifbeschäftigten können zudem berufliche Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen durch den Rententräger in Frage kommen.

Tarifbeschäftigte werden nach einer evtl. erfolgten Umschulung nach der neuen Tätigkeit eingruppiert. Dies kann u. U. ein niedrigeres Entgelt als im bisher ausgeübten Beruf bedeuten. Siehe auch Pkt. 5.2 Berufliche Rehabilitation

Bei Beamten und Beamtinnen gelten die beamtenrechtlichen Richtlinien und Gesetze.

7 Begrenzte Dienstfähigkeit, Teilerwerbsminderungsrente

7.1 Begrenzte Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten

Nach schwerer Erkrankung und/oder wegen einer Behinderung kann es dazu kommen, dass eine Beamtin/ein Beamter ihre/seine Dienstpflichten über einen längeren Zeitraum oder auf Dauer nicht mehr in vollem Umfang erfüllen kann. Begrenzte Dienstfähigkeit im Sinne der beamtenrechtlichen Regelungen liegt dann vor, wenn man im übertragenen Amt zu mindestens 50 Prozent aber weniger als zu 100 Prozent dienstfähig ist. Die begrenzte Dienstfähigkeit wird wie Dienstunfähigkeit durch die Personalstelle auf der Basis eines amtsärztlichen Gutachtens festgestellt.

Der Einsatz im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit beginnt mit dem Ende des Monats, in dem der Bescheid der Personalstelle zugestellt wird. Parallel wird die Arbeitszeit entsprechend herabgesetzt; aber nicht unter die Hälfte der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten. Die Besoldung wird entsprechend zeitanteilig gekürzt. Jedoch muss das Einkommen höher sein als die Versorgung (Pension) im Fall einer Versetzung in den Ruhestand wegen voller Dienstunfähigkeit und auch höher als bei „normaler“ Teilzeitbeschäftigung.

Aufgrund dessen wird ein nicht ruhegehaltsfähiger Zuschlag gezahlt. Der Zuschlag beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen wären. Wird die Arbeitszeit in begrenzter Dienstfähigkeit aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung nochmals reduziert, verringert sich der Zuschlag entsprechend dem Verhältnis zwischen der wegen begrenzter Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit und der insgesamt reduzierten Arbeitszeit (§ 6b BbesG Berlin).

Die begrenzte Dienstfähigkeit wird in der Regel zeitlich befristet und kann jederzeit auch auf Antrag der Dienstkraft überprüft und aufgehoben werden.

Anders als bei einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung erbringen begrenzt Dienstfähige ihre persönlich mögliche Dienstleistung nicht nur teilweise, sondern vollständig.

Die Initiative zur begrenzten Dienstfähigkeit geht bisher meistens von der Behörde aus. Dienstkräfte können auch selbst aktiv werden.

Wir empfehlen, im Vorfeld Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufzunehmen.

Rechtsgrundlagen, Rundschreiben:

- § 27 Beamtenstatusgesetz
- § 72a BBesG BE i.V.m. der DBZVO
- Rundschreiben IV Nr. 76/ 2019 -Begrenzte Dienstfähigkeit- der Senatsverwaltung für Inneres und Sport vom 2. Dezember 2019
- Rundschreiben I Nr. 33/2010 -Begrenzte Dienstfähigkeit- der Senatsverwaltung für Inneres und Sport vom 19. Mai 2010

7.2 Teilerwerbsminderungsrente

Teilweise Erwerbsminderung besteht, wenn die Leistungskraft für nicht absehbare Zeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auf weniger als sechs Stunden täglich gesunken ist, aber noch mindestens drei Stunden täglich gearbeitet werden kann.

Ausnahmeregelung (§ 240 SGB VI):

Wer vor dem 2. Januar 1961 geboren ist, hat auch Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wenn Berufsunfähigkeit vorliegt. Hier ist also - wie früher bei der Berufsunfähigkeitsrente - für die Beurteilung der Erwerbsfähigkeit die Berufsausbildung und bisherige Berufstätigkeit zu berücksichtigen.

Die Auswirkungen der Bewilligung einer teilweisen Erwerbsminderungsrente auf das Arbeitsverhältnis sind in § 33 TV-L geregelt:

Liegt eine teilweise Erwerbsminderung vor, kann das Arbeitsverhältnis nur dann fortgeführt werden, wenn:

- nach dem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz möglich ist **und**
- soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen **und**
- die Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich von der/dem Betroffenen bei der Personalstelle beantragt wird.

Die Einhaltung dieser kurzen Frist sollte unbedingt beachtet werden!

Hinzuverdienst:

Bei einer Rente wegen **teilweiser Erwerbsminderung** wird die Hinzuverdienstgrenze individuell errechnet. Die mögliche Teilzeitbeschäftigung sollte sich daran orientieren, um Einkommensverluste durch Verrechnung mit der Teilerwerbsminderungsrente zu vermeiden. Siehe auch Punkt 7.2.2

Da bei allen rentenrechtlichen Fragen viele individuelle Einzelheiten zu berücksichtigen sind, ist eine ausführliche Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung dringend angeraten (www.deutsche-rentenversicherung.de).

8 Ruhestand und Rente

8.1 Beamte und Beamtinnen - Ruhestand und Versorgung

Zeitpunkt und Zugang zum Ruhestand sowie die Höhe des Ruhegehalts sind je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Informationen in den Medien und im Internet sollten immer daraufhin geprüft werden, ob sie tatsächlich für Berliner Beamtinnen und Beamte zutreffen.

Die Höhe des Ruhegehalts ist u. a. vom Lebensalter bei der Pensionierung, der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und der Besoldungsgruppe abhängig.

Die frühzeitige Information über die Pensionserwartung ist wichtig, um Klarheit über die Altersversorgung zu erlangen.

- Durch das "Gesetz über die Anhebung der Altersgrenzen und Änderung weiterer dienstlicher Vorschriften vom 20.12.2024" ist das Pensionsalter auf 67 Jahre angehoben worden. Eine Übergangsvorschrift regelt dies jedoch abgestuft nach Jahrgängen. Rundschreiben IV Nr. 2/2025 vom 21.01.2025.

Bitte beachten Sie daher die jeweils unter den Texten stehenden Tabellen.

Rechtsgrundlagen:

- Versetzung in den Ruhestand: Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und Landesbeamtengesetz (LGB),
- Höhe der Versorgung: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG)
- Gesetz über die Anhebung der Altersgrenzen und Änderung weiterer dienstlicher Vorschriften vom 20.1.2024

8.1.1 Versetzung in den Ruhestand: Gesetzliche Altersgrenze

Das vollendete 67. Lebensjahr bildet ab Geburtsjahr 1968 nach § 38 Abs.1 LBG die gesetzliche Altersgrenze. Lehrkräfte ab Jahrgang 1961 treten zum Ende des Schulhalbjahres, in dem sie die jeweilige Altersgrenze der dargestellten Übergangsfristen erreichen, ohne Versorgungsabschläge in den Ruhestand.

Hinweis: Der letzte Arbeitstag kann durch die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos variieren.

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Regelaltersgrenze	
		vollendetes Lebensjahr	zuzüglich vollendete Lebensmonate
1961	3	65	3
1962	6	65	6
1963	9	65	9
1964	12	66	0
1965	15	66	3
1966	18	66	6
1967	21	66	9

Pensionierung auf Antrag:

Verbeamtete Lehrkräfte können frühestens ab dem Schulhalbjahr, das auf das vollendete 63. Lebensjahr folgt, auf Antrag in den Ruhestand gehen. Die Abschläge von 0,3 % pro Monate richten sich nach der geltenden individuellen Regelaltersgrenze, siehe vorstehende Tabelle. Ab Jahrgang 1968 wären dies max. 14,4 Prozent. (§ 39 Abs.3 Nr.2 LBG i.V.m.§14 Abs.3 Nr.2 LBeamtVG)

8.1.2 Versetzung in den Ruhestand von schwerbehinderten Menschen auf Antrag

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können entsprechend § 39 Abs. 3 Nr. 1 LBG auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert (mind. GdB 50) sind, allerdings mit Versorgungsabschlägen. Diese betragen 0,3 % für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres, höchstens jedoch 10,8 %. (§ 14 Abs. 3 Nr. 1 LBeamtVG).

Übergangsregelung: Beamtinnen und Beamte, die vor dem 1. Januar 1966 geboren sind, können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, die nach dem 31.12.1965 und vor dem 1.1.1973 geboren sind, wird die Antragsaltersgrenze stufenweise wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Antragsaltersgrenze	
		vollendetes Lebensjahr	zuzüglich vollendete Lebensmonate
1966	3	60	3
1967	6	60	6
1968	9	60	9
1969	12	61	0
1970	15	61	3
1971	18	61	6
1972	21	61	9

Hinweis: Versorgungsabschläge gelten auf die gesamte Dauer von Pensionsbezügen.

Mit Vollendung des 65. Lebensjahres können schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (mind. GdB 50) in Berlin ohne Abschläge in den Ruhestand gehen.

Ein abschlagsfreier vorzeitiger Ruhestand mit 63 Jahren gemäß § 39 Abs.3 Nr. 1 LBG i. V. m. § 14 Abs.3 Nr.1 LBeamtVG ist bis zum Geburtsjahr 1965 weiterhin möglich. Danach gelten folgende Übergangsfristen für die abschlagsfreie Pensionierung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten.

Geburtsjahr	Abschlagsfreie Pension ab	
	vollendetes Lebensjahr	zuzüglich vollendete Lebensmonate
1966	63	3
1967	63	6
1968	63	9
1969	64	0
1970	64	3
1971	64	6
1972	64	9

Hinweis für Beamtinnen und Beamte mit Rentenansprüchen aus früheren Angestelltenzeiten:

Die Rente wird in der Regel erst ab der jeweils für die/den Einzelne/n geltenden Regelaltersgrenze gewährt. Eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts wie beim Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit gibt es bei der Zuruhesetzung auf eigenen Antrag nach § 39 Abs.3 Nr. 1 LBG nicht. Diese Erhöhung kann erst nach dem Erreichen der jeweiligen maßgeblichen Regelaltersgrenze beim Verwaltungsamt beantragt werden.

8.1.3 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamtStG und § 39 Abs. 1 LBG) erfolgt auf der Grundlage eines entsprechenden amtsärztlichen Gutachtens.

Die amtsärztliche Untersuchung wird von der Personalstelle initiiert

- auf Antrag der Beamtin/des Beamten (§ 40 LBG) oder
- von Amts wegen (§ 41 LBG), in der Regel nach langer Erkrankung.

Versorgungsabschlag (§ 14 Abs. 3 Nr. 3 LBeamtVG):

Bei einem Ausscheiden aus dem Dienst wegen Dienstunfähigkeit werden pro Monat des Ausscheidens vor Vollendung des 65. Lebensjahres 0,3 % Abschlag berechnet, insgesamt höchstens 10,8 %.

Bei einer Versetzung in den Ruhestand vor Ablauf des 65. vollendeten Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit, wird das Ruhegehalt nicht durch einen Versorgungsabschlag vermindert, wenn die Dienstkraft zu Beginn des Ruhestandes das 63. Lebensjahr vollendet und eine Dienstzeit von 40 Jahren erreicht hat.

Bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach Vollendung des 65. Lebensjahres werden **keine** Abschläge berechnet – unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft.

Hinweis: Für Versetzungen in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit nach dem 31. Dezember 2025 und vor dem 1. Januar 2033, ohne dass diese auf einem Dienstunfall beruhen, gilt nachfolgende Übergangsregelung ohne Minderung des Ruhegehaltssatzes.

vor dem	Abschlagsfreie Pension ab	
	Jahr	Monat
1. Januar 2027	63	3
1. Januar 2028	63	6
1. Januar 2029	63	9
1. Januar 2030	64	0
1. Januar 2031	64	3
1. Januar 2032	64	6
1. Januar 2033	64	9

Zurechnungszeit (§ 13 LBeamtVG):

Bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor der Vollendung des 60. Lebensjahres wird die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres für die Berechnung des Ruhegehalts der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet

Hinweis für Beamtinnen und Beamte mit Rentenansprüchen aus früheren Angestelltenzeiten:

Die Rente wird i. d. R. erst ab der für Sie gültigen Regelaltersgrenze gewährt. Nach § 14a LBeamtVG wird das Ruhegehalt auf Antrag vorübergehend erhöht. Damit kann ein geringer Anspruch wegen einer kurzen Dienstzeit als Beamtin/Beamter angehoben werden. Diese Erhöhung gilt nur bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und nicht bei Versetzung in den Ruhestand auf eigenen Antrag nach § 39 Abs. 3 LBG.

Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wird auf Antrag vorgenommen. Anträge, die innerhalb von drei Monaten nach Eintritt des Beamten in den Ruhestand gestellt werden, gelten als zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts gestellt. Wird der Antrag zu einem späteren Zeitpunkt gestellt, so tritt die Erhöhung vom Beginn des Antragsmonats an ein.

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist (§ 26 BeamStG) oder wenn noch eine begrenzte Dienstfähigkeit vorhanden ist (§ 27 Abs.1 BeamStG).

Hinzuverdienst:

Im Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG § 53) ist geregelt, wie viel Beamtinnen und Beamte im Ruhestand hinzuverdienen dürfen.

Vor einer Entscheidung ist eine Beratung beim Landesverwaltungsamt zu empfehlen! Kontaktdaten sind unter dem Punkt 10.2.5, Seite 55 zu finden.

8.1.4 Urlaubsabgeltung für verbeamtete Lehrkräfte

Bei Eintritt in den Ruhestand muss die Personalstelle prüfen, ob der gesetzliche Mindesturlaub im Umfang von vier Wochen pro Kalenderjahr (20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche) krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte und daher eine finanzielle Abgeltung in Betracht kommt.

Nicht abgegolten werden nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesverwaltungsgerichts

- der sogenannte Mehrurlaub – also Urlaubstage, die über den Mindesturlaub von vier Wochen hinausgehen - und
- der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gem. § 208 SGB IX.

Die Fristen für den Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubsanspruches entsprechen der Urlaubsabwicklung gemäß § 9 Abs. 2 der Erholungsurlaubsverordnung.

Danach verfällt der Urlaub, der nicht innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen werden kann. Davon unabhängig kann die Dienstbehörde in besonderen Fällen Ausnahmen zulassen. Erkrankungen (vorübergehende Dienstunfähigkeit), die die Inanspruchnahme des Urlaubs innerhalb der grundsätzlichen Verfallsfrist von 12 Monaten verhindern, sind ein besonderer Fall im Sinne des § 9 Abs. 2 Satz 3 EUrlVO. In diesen Fällen verfällt der Urlaub 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres. § 9 Abs. 2 Satz 3, 2. Halbsatz EUrlVO

Sicherheitshalber sollte ein Antrag auf Abgeltung noch bestehenden Urlaubsanspruchs gestellt werden, wenn aus einer Erkrankung heraus in den Ruhestand gegangen wird. Der Abgeltungsanspruch entsteht mit Eintritt in den Ruhestand und verjährt nach drei Jahren, beginnend mit dem Ablauf des Jahres, in dem man in den Ruhestand ging.

Rechtsgrundlagen, Rundschreiben:

- Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (EUrlVO)
- Rundschreiben I Nr. 13/2013 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport vom 31.05.2013

8.2 Tarifbeschäftigte Altersrente und Renten wegen Erwerbsminderung

8.2.1 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen (mind. GdB 50) können die Altersrente für schwerbehinderte Menschen beantragen, wenn sie die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Für Gleichgestellte gelten dieselben Regelungen wie für Menschen ohne Behinderung.

Für schwerbehinderte Menschen gelten die folgenden (angehobenen) Altersgrenzen:

Geburtsjahr	Geburtsmonat	Altersrente für Schwerbehinderte ohne Abschläge		Altersrente für Schwerbehinderte mit Abschlägen	
		Anhebung um Monate	Lebensjahr/ Monate	Lebensjahr/ Monate	max. Abschlag (%)
1959	Jan. – Dez.	14	64+ 2	61+ 2	10,8
1960	Jan. - Dez.	16	64+ 4	61+ 4	10,8
1961	Jan. – Dez.	18	64+ 6	61+ 6	10,8
1962	Jan. - Dez.	20	64+ 8	61+ 8	10,8
1963	Jan. – Dez.	22	64+10	61+10	10,8
ab 1964	Jan. – Dez	24	65	62	10,8

Schwerbehinderte, die die Voraussetzung für besonders langjährig Versicherte (45 Jahre) erfüllen, sollten bei der Rentenversicherung prüfen lassen, ob diese Rente für sie günstiger ist.

8.2.2 Renten wegen Erwerbsminderung

Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI haben Versicherte, wenn sie

- voll oder teilweise erwerbsgemindert sind **und**
- die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben **und**
- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Leistungsfalles mindestens 36 Pflichtbeiträge eingezahlt haben.

Aufgrund der gesetzlichen Änderungen wurde die Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten angehoben. Die Zurechnungszeit steigt bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre. Damit erhöht sich der Umfang dieser Rente. Erkennbar auf den von der Deutschen Rentenversicherung zugesandten jeweiligen Auskünften.

Keinen Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung hat, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Dabei wird die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht berücksichtigt. Auf den erlernten Beruf kommt es bei der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nicht an.

Teilweise erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes weniger als sechs Stunden aber mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann (siehe Punkt 7.2).

Voll erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nur noch weniger als drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann.

Renten wegen Erwerbsminderung werden in der Regel nur auf Zeit bewilligt. Sie werden längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt. Danach wird eine Altersrente gewährt.

Die Auswirkungen der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente auf das Arbeitsverhältnis sind in § 33 TV-L geregelt.

Wird eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit bewilligt, ruht in dieser Zeit das Arbeitsverhältnis.

Hinweis: Die Gewährung der Erwerbsminderungsrente kann u. U. rückwirkend, d. h. ab Eintreten des Erwerbsminderungsgrundes, erfolgen. Wenn in dieser Zeit noch Krankengeld- oder Lohnfortzahlungen erfolgt sind, wird dies mit der Erwerbsminderungsrente verrechnet.

Hinzuverdienst:

Rente bei teilweiser Erwerbsminderung:

Bei dieser Rente ist bereits berücksichtigt, dass man im Rahmen des verbliebenen Leistungsvermögens noch berufstätig ist, beispielsweise in einer Teilzeitbeschäftigung. Die jährliche Hinzuverdienstgrenze wird individuell berechnet und bezieht sich auf ein Kalenderjahr, also auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember. Sie orientiert sich – vereinfacht gesagt – an dem höchsten beitragspflichtigen Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre. Verdient man über die individuelle Hinzuverdienstgrenze, wird dies auf die Rente angerechnet und diese u. U. gekürzt.

Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hinzuverdienstgrenze 2025 mindestens 39322,50 €. Ihr individueller Hinzuverdienst wird mit dieser Hinzuverdienstgrenze verglichen.

Rente wegen voller Erwerbsminderung:

Mit dieser Rente soll der Verdienst ersetzt werden. Aber es kann in gewissen Grenzen hinzuverdient werden. Eine individuelle Höchstgrenze gibt es hier seit dem 1.1.2023 nicht mehr.

Die Hinzuverdienstgrenze orientiert sich an einem Wert, der sich aus dem Durchschnittsentgelt aller Rentenversicherten ableitet. Er wird daher immer dynamisiert. Im Jahr 2025 sind es 19661,25 €.

Auch hier wird bei Überschreitung die Rente entsprechend der Anrechnungsregelungen gekürzt.

Da bei allen rentenrechtlichen Fragen viele individuelle Einzelheiten zu berücksichtigen sind, ist eine ausführliche Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung dringend angeraten (www.deutsche-rentenversicherung.de).

8.2.3 Urlaubsanspruch bei Erwerbsminderungsrente

Den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen (20 Tage bei 5-Tage-Woche) pro Kalenderjahr erwerben Tarifbeschäftigte auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen des Bezuges einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruht. Er verfällt aber jeweils 15 Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres.

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung:

- Bundesurlaubsgesetz
- § 33 Abs. 2 TV-L
- Urteil des BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10

8.2.4 Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kann Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen werden, ist er finanziell abzugelten.

Für die Abgeltung eines Urlaubsanspruches, der aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis (bei befristeter Erwerbsminderungsrente) entstanden ist, kommen nur der gesetzliche Mindesturlaub und der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte in Frage.

Hinweis: Ein Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber (Personalstelle) schriftlich geltend gemacht wird.

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung, Rundschreiben:

- Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009 - Az. C350/06 und 520/06
- Urteil des BAG vom 24. März 2009 - Az. 9 AZR 983/07
- Urteil des BAG vom 18. September 2012 - 9 AZR 623/10
- Rundschreiben I Nr. 56/2009 vom 6. August 2009 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport
- § 37 TV-L

8.2.5 Abgeltung des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte

Der Anspruch auf Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach § 208 SGB IX von einer Woche (5 Tage bei 5-Tage-Woche) entsteht, wenn man arbeitet, aber auch beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Dieser Anspruch erlischt ebenfalls nach einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, wenn er wegen Krankheit oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr nicht genommen werden konnte.

Zusatzurlaub, der aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte, ist ebenfalls finanziell abzugelten.

Hinweis: Der Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber (Personalstelle) schriftlich geltend gemacht wird.

Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte (siehe 8.1.4).

Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung:

- BAG- Urteil vom 7. August 2012- 9 AZR 353/10
- Rundschreiben I Nr. 20/2011 vom 11. Februar 2011 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport

9 Häufige Fragen sowie Tipps und Hinweise

9.1 Häufige Fragen

9.1.1 Wie und wo melde ich meine Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung?

Die Meldung erfolgt über die Schulleitung an die Personalstelle.

Die Schulleitung sendet die beglaubigte Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. des Bescheides der Arbeitsagentur, ergänzt um einen Meldebogen, über die Schwerbehindertenvertretung an die Personalstelle. Alternativ kann man den Schwerbehindertenausweis bzw. den Gleichstellungsbescheid direkt bei der Personalstelle vorlegen. Beim technischen und verwaltenden Personal muss die Meldung über die Schulleitung und die zuständige Büroleitung an die Personalstelle erfolgen.

In allen Fällen muss der Meldebogen durch die Schulleitung oder Personalstelle der zuständigen Schwerbehindertenvertretung vorgelegt werden.

Hinweis: Bei Vorlage des Bescheides sollten die Diagnosen geschwärzt werden.

9.1.2 Was muss ich tun, wenn ich meinen Schwerbehindertenausweis verlängern möchte?

Die Gültigkeit des Schwerbehindertenausweises ist häufig befristet. Das Versorgungsamt verlängert die Gültigkeit des Ausweises, solange kein neuer rechtskräftiger Feststellungsbescheid von dort ergangen ist.

Dazu beantragt man ca. 4 – 6 Wochen vor Ablauf die Verlängerung. Die Ausweiskarte wird innerhalb von 14 Tagen zugesandt.

Bei vorhergehender Onlinebuchung eines Termins kann man auch persönlich das Kundencenter des Versorgungsamtes aufsuchen.

Enthält der zugrundeliegende Bescheid einen Hinweis darauf, dass eine erneute Überprüfung am Ende der Gültigkeitsdauer erforderlich ist (z. B. Erkrankungen mit Heilungsbewährung), werden Sie vom Versorgungsamt angeschrieben.

Lassen Sie sich von Ihrer Schwerbehindertenvertretung beraten.

9.1.3 Was bedeutet Heilungsbewährung?

Das ist eine gesetzlich festgeschriebene Zeit des Abwartens bei Gesundheitsstörungen mit möglichen Rückfällen, u. a. bei Krebserkrankungen. Für diese Zeit wird der Grad der Behinderung (GdB) höher bewertet. Ist diese Zeit abgelaufen, wird der Gesundheitszustand überprüft und der GdB neu bewertet.

9.1.4 Wie kann ich eine Neufeststellung (bei Verschlimmerung) beantragen?

Haben sich die bestehenden Beeinträchtigungen seit dem letzten Bescheid verschlimmert oder sind neue Behinderungen hinzugekommen, kann beim Versorgungsamt ein Antrag auf Neufeststellung gestellt werden. Wie bei der Erstbeantragung muss der Antrag an die Behörde gerichtet werden, in deren Zuständigkeitsbereich der Wohnsitz des Antragstellers liegt.

Lassen Sie sich in diesem Fall vorher von Ihrer Schwerbehindertenvertretung beraten, denn es könnte auch passieren, dass Ihre Behinderungen niedriger bewertet werden,

da sich die Begutachungskriterien inzwischen verändert haben. Außerdem werden bestimmte Beeinträchtigungen in höherem Lebensalter durchaus niedriger bewertet, denn die Behinderungen werden auch danach beurteilt, inwieweit sie von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen. Aus genannten Gründen kann es dazu kommen, dass trotz einer vorhandenen Verschlimmerung der Schwerbehindertenstatus aberkannt wird.

9.1.5 Was mache ich, wenn ich mit einem Bescheid nicht einverstanden bin?

Gegen einen Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes kann innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe schriftlich Widerspruch erhoben werden. Um die Frist zu wahren, genügt ein formloses Schreiben, mit dem der Widerspruch eingelegt wird mit dem Hinweis, dass die schriftliche Begründung folgt.

Sinnvoll ist es gleichzeitig zu beantragen, dass Ihnen die Unterlagen und Gutachten, die Grundlage für den Bescheid sind, in Fotokopie übersandt werden. Dafür muss man ein geringes Entgelt bezahlen. Anhand dieser Unterlagen können Sie sehen, ob alle ärztlichen Befunde berücksichtigt wurden und dann den Widerspruch begründen. Das Versorgungsamt gibt Ihnen dazu eine neue Frist. Bewährt hat sich in der Vergangenheit immer dann, wenn die ärztlichen Stellungnahmen nicht eindeutig waren, die Ärzte aufzufordern, ihren Befundbericht der aktuellen gesundheitlichen Beeinträchtigung anzupassen oder die zuständige Behörde aufzufordern, von behandelnden Ärzten erneut einen aktuellen Befundbericht einzuholen.

Wenn auch der Widerspruch negativ beschieden wird, kann unter Umständen eine Klage beim Sozialgericht eingereicht werden.

Verfahren vor dem Sozialgericht

Rechtliche Grundlage: Sozialgerichtsgesetz SGG

Das zuständige Sozialgericht wird in der Rechtsmittelbelehrung des Widerspruchbescheides benannt. Das Verfahren vor dem Sozialgericht ist grundsätzlich kosten- und vertretungsfrei, d. h. die Beauftragung eines Rechtsanwalts ist nicht zwingend erforderlich. Falls eine Rechtsanwältin/ein Rechtsanwalt beauftragt wird, entstehen hierfür Kosten.

Der Antragsteller kann sich aber vor dem Sozialgericht nicht nur selbst vertreten, sondern sich von einer Rechtsanwältin/einem Rechtsanwalt oder auch von einem Behindertenverband/ Sozialverband vertreten lassen. Diese verfügen i. d. R. über umfangreiche Erfahrungen in diesen Verfahren (Internetadressen siehe Punkt 10).

Für die Klageschrift selbst ist keine Form vorgeschrieben. Die Klage kann auch zur Niederschrift beim zuständigen Sozialgericht abgegeben werden. Wird die Klage schriftlich verfasst, ist sie in mindestens zweifacher Ausfertigung einzureichen.

Wichtig ist, den Kontakt mit den behandelnden Ärzten aufrecht zu erhalten.

Lassen Sie sich im Vorfeld beraten.

9.1.6 Was passiert, wenn meine Schwerbehinderteneigenschaft wegfällt?

Ist die Schwerbehinderteneigenschaft weggefallen, weil sich der Behinderungsgrad nach Feststellung des Versorgungsamtes auf weniger als 50 verringert hat, so behalten die Betroffenen den Schwerbehindertenschutz und den Schwerbehindertenausweis bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides (Nachwirkungsfrist). Das betrifft auch die Gewährung der Ermäßigungsstunden für Lehrkräfte in diesem Zeitraum.

Hinweis: Vergessen Sie nicht, dass Sie verpflichtet sind, den Arbeitgeber über eine Änderung der Schwerbehinderteneigenschaft zu informieren.

9.1.7 Wie und wo beantrage ich eine Gleichstellung?

Eine Gleichstellung dient dem Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 und hilft bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen.

Der Antrag auf Gleichstellung ist bei der für den Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen, unabhängig davon, ob Sie verbeamtet oder angestellt sind. Der Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalrat werden dann von dieser zur Stellungnahme aufgefordert.

Ihre Schwerbehindertenvertretung berät Sie.

9.1.8 Muss ich ein ärztliches Attest über eine Arbeitsunfähigkeit offen der Schule vorlegen?

Laut Verwaltungsvorschrift (VV) Abwesenheit:

»Falls von den Beschäftigten gewünscht, kann die ärztliche Bescheinigung in einem gesonderten verschlossenen Umschlag, der nur von der Personalstelle geöffnet wird, in der Schule eingereicht werden. Auf dem Umschlag sind außen der Name des Beschäftigten, die Personalnummer, Beginn und Ende der Dienstunfähigkeit und die Angabe, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt, zu vermerken.«

9.1.9 Kann ich als schwerbehinderte Lehrkraft verbeamtet werden?

Ja, eine Schwerbehinderung ist per se kein Verhinderungsgrund. Voraussetzungen ist aber u. a., dass absehbar sein muss, dass man bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis noch mindestens 5 Jahre ohne besondere Ausfallzeiten arbeiten kann. Dies muss der Amtsarzt bei der ärztlichen Stellungnahme feststellen. Siehe Punkt 4.3

9.2 Tipps und Hinweise

9.2.1 Schlüssel für Behindertentoiletten

Der Club der Behinderten und Freunde (CBF Darmstadt) vertreibt für einmalig 23 € den Toilettenschlüssel (sogenannter Eurokey), der z. B. in allen Wall-Toiletten passt. Der Schwerbehindertenausweis gilt für den Bezug als Berechtigung, wenn

- das Merkzeichen: aG, B, H, oder BL
- oder das Merkzeichen G und der GdB ab 70 und aufwärts vermerkt ist oder
- bestimmte Darmerkrankungen vorliegen.

Hier können Sie sich informieren: www.cbf-da.de oder telefonisch unter 06151/ 81220

Die Einsendung der Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. eines Attestes ist notwendig. Per Mail: bestellung@cbf-darmstadt.de

9.2.2 Apothekenzahlungen

Bei sehr teuren Dauermedikamenten können Sie der Apotheke eine Kostenübernahmeerklärung für Ihre private Krankenversicherung ausstellen. So kann diese direkt mit der Versicherung abrechnen und der Betrag muss nicht vorausgelegt werden (sprechen Sie als „guter Kunde“ mit Ihrer Apotheke).

9.2.3 Zuzahlungen bei chronischen Krankheiten

Alle Zuzahlungen für Arzneimittel, Heil- und Hilfsmittel, Krankenhausaufenthalt etc. werden für das Erreichen der Belastungsobergrenze berücksichtigt.

Die **Belastungsobergrenze** beträgt 2 % der Familienbruttoeinnahmen pro Jahr, bei chronisch Kranken 1 % der Familienbruttoeinnahmen pro Jahr.

Die Krankenkasse benötigt Nachweise über das Vorliegen der Voraussetzungen sowie eine Bescheinigung der Lohn- u. Gehaltsstelle über den Bruttoverdienst des vergangenen Jahres.

Welche Krankheiten als chronisch angesehen werden, ist in der Richtlinie zur Definition schwerwiegender chronischer Krankheiten im Sinne des § 62 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) vom 22. Januar 2004 beschrieben.

9.2.4 Parkerleichterungen und Umweltzone

Außergewöhnlich gehbehinderte Menschen (aG), blinde Menschen (Bl) sowie Menschen mit vergleichbaren Funktionseinschränkungen können von der Straßenverkehrsbehörde einen **blauen EU-Parkausweis** erhalten (§ 46 StVO). Damit werden im gesamten Bundesgebiet umfangreiche Parkerleichterungen gewährt. In Berlin darf zusätzlich bis zu drei Stunden geparkt werden in Bereichen, in denen das absolute Halteverbot mit Zusatzzeichen: „Be- und Entladen, Ein- und Aussteigen frei“ angeordnet ist.

Schwerbehinderte Menschen mit Merkzeichen (aG, Bl oder H) können ohne eine grüne Umweltplakette (Stufe 4) die Umweltzone in der Innenstadt befahren (vgl. Anhang 3 der 35. VO zur Durchführung des BImSchV, Umweltzone Punkt 6).

Hinweis: Der Schwerbehindertenausweis allein und/oder ein Aufkleber mit Rollstuhl-symbol reichen als Parkgenehmigung auf besonders gekennzeichneten Parkplätzen nicht aus, hierzu ist o. g. Parkausweis zu beantragen.

Menschen mit Behinderungen, bei denen die unten genannten Beeinträchtigungen vorliegen, können eine bundesweit gültige Ausnahmegenehmigung für Parkerleichterungen (Gleichstellung) bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde ihres Bezirksamtes beantragen:

- Grad der Behinderung von mind. 80 allein wegen der Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und Merkzeichen G und B
- Grad der Behinderung von mind. 70 allein wegen der Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen und gleichzeitig Funktionsstörungen des Herzens oder der Atmungsorgane mit einem Grad der Behinderung von mind. 50 sowie Merkzeichen G und B
- Morbus-Crohn bzw. Colitis-Ulcerosa mit einem Grad der Behinderung von mind. 60
- Stomaträger mit doppeltem Stoma

Diese Berechtigung wird durch den **orangefarbenen Parkausweis** nachgewiesen. In Berlin und Brandenburg darf mit diesem orangefarbenen Parkausweis zusätzlich auch auf Sonderparkplätzen für schwerbehinderte Menschen geparkt werden.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit individueller Ausnahmegenehmigungen. Das Versorgungsamt stellt eine Bescheinigung über die Behinderung zur Vorlage bei der Straßenverkehrsbehörde aus. Weitere Informationen unter: www.berlin.de/lageso/behinderung/schwerbehinderung-versorgungsamt/nachteilsausgleiche/parken

9.2.5 Freifahrt im öffentlichen Nahverkehr

- Menschen mit einer Schwerbehinderung, deren Schwerbehindertenausweis mit den Merkzeichen G, Gl, oder aG versehen ist, können für 104 € Eigenanteil pro Jahr auf Antrag beim Versorgungsamt eine Wertmarke für die Freifahrt im öffentlichen Nahverkehr erhalten. Versorgungsempfänger erhalten diese kostenlos.
- Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen Gehbehindert (G), außergewöhnlich (aG), Gehörlos (GL), Blindheit (Bl), Hilflosigkeit (H) und Taubblindheit (TBL) können je nach Merkzeichen alternativ oder zusätzlich KFZ Steuerermäßigungen in Anspruch nehmen.
- Menschen mit Blindheit (Bl), Hilflosigkeit (H) und Taubblindheit (TBL) erhalten das Beiblatt mit Wertmarke kostenlos.

Das Beiblatt gilt zusammen mit dem Schwerbehindertenausweis und kann in ganz Deutschland im öffentlichen Nahverkehr sowie in allen Nahverkehrszügen der Deutschen Bahn (DB) ohne zusätzlichen Fahrschein genutzt werden.

Das Merkzeichen B berechtigt darüber hinaus zur kostenfreien Mitnahme einer Begleitperson im öffentlichen Personen- und Nahverkehr sowie in Fernzügen. Diese Begleitung ist nicht ortsgebunden und gilt bundesweit.

9.2.6 Ermäßigung der Einkommenssteuer

Behinderte Menschen können gemäß § 33b EStG folgende **Pauschbeträge** ohne Erfüllung weiterer Voraussetzungen geltend machen:

GdB 20	384 €	GdB 70	1780 €
GdB 30	620 €	GdB 80	2120 €
GdB 40	860 €	GdB 90	2460 €
GdB 50	1140 €	GdB 100	2840 €
GdB 60	1440 €	erhöhter Pauschbetrag bei Merkzeichen H und Bl	7400 €

Der Pauschbetrag kann in der jährlichen Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden oder man lässt ihn als elektronisches Lohnsteuerabzugsmerkmal (EiStAM) für den monatlichen Lohnsteuerabzug beim zuständigen Finanzamt des Wohnsitzes eintragen. Er muss nicht jährlich neu beantragt werden.

Neben dem Pauschbetrag können auch außerordentliche Krankheitskosten steuerlich berücksichtigt werden, wenn sie die zumutbare Belastung übersteigen.

9.2.7 Behinderungsbedingter Fahrtkosten-Pauschbetrag auf Antrag

Bei Aufwendungen für Fahrten, die durch die Behinderung veranlasst sind, wird dem Steuerpflichtigen unter Berücksichtigung der zumutbaren Belastung ein Fahrtkosten-Pauschbetrag auf Antrag gewährt.

Antragstellende	Voraussetzung	Pauschbetrag
Geh- und stehbehinderte Menschen	mind. GdB 80	900 €
Geh- und stehbehinderte Menschen	mind. GdB 70 und Merkzeichen G	900 €
Außergewöhnlich gehbehinderte Menschen	Merkzeichen aG	4500 €
Blinde	Merkzeichen BL	4500 €
Hilflose Menschen	Merkzeichen H	4500 €

9.2.8 Pflege-Pauschbetrag

Der Pflege-Pauschbetrag als persönliche Anerkennung der häuslichen Pflege bei gleichzeitiger Umstellung der Systematik ist ebenfalls angehoben worden. Für die Pflegegrade 2 und 3 wird ebenfalls ein Pflege-Pauschbetrag gewährt.

Informationen erhalten Sie beim zuständigen Finanzamt!

10 Nützliche Telefonnummern und Adressen

10.1 Schwerbehindertenvertretungen

Schwerbehindertenvertretungen für Beschäftigte an allgemeinbildenden Schulen:

Region	Vertrauensperson	Fon/Fax dienstlich	E-Mail
Mitte	Reni Weis	90182 - 6065 Fax: - 6010	reni.weis@senbjf.berlin.de
Friedrichshain-Kreuzberg	Tilman Stürmer	90298 - 2556 Fax: - 3670	tilman.stuermer@senbjf.berlin.de
Pankow	Daniela Wegner	90249 - 1034 Fax: - 1039	daniela.wegner@senbjf.berlin.de
Charlottenburg-Wilmersdorf	Sébastien Bralant-Mildenberger	90249 - 4931	sebastien.bralant-mildenberger@senbjf.berlin.de
Spandau	Marion Stöhr	90279 - 2720 Fax: - 2572	marion.stoehr@senbjf.berlin.de
Steglitz-Zehlendorf	Marek Gröling	90299 - 5399 Fax: - 6185	marek.groeling@senbjf.berlin.de
Tempelhof-Schöneberg	Cornelia Walter	90277 - 2694 Fax: - 2654	cornelia.walter@senbjf.berlin.de
Neukölln	Regine Seidler	90249 - 1750	regine.seidler@senbjf.berlin.de
Treptow-Köpenick	Lutz Langer	90249 - 2241 Fax: - 2240	sbv09@senbjf.berlin.de
Marzahn-Hellersdorf	Kathrin Krüger	90249 - 1630 Fax: - 1629	kathrin.krueger@senbjf.berlin.de
Lichtenberg	Sven Pawelski	90249 - 4712 Fax: - 4722	sven.pawelski@senbjf.berlin.de
Reinickendorf	Marina Niedziella-Grabsch	90249 - 1913	marina.niedziella-grabsch@senbjf.berlin.de

Gesamtschwerbehindertenvertretung der allgemeinbildenden Schulen (GSbV)

Gesamtvertrauensperson: Kerstin Nowak,

Tel.: 90227 - 6662 Mail: kerstin.nowak@senbjf.berlin.de

Stellvertretung: Steffi Jaschinski, Sven Dudkowiak, Kai Anders

Mail: GSbV@senbjf.berlin.de

Schwerbehindertenvertretung der Dienstkräfte an zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen (SbVzbS)

Vertrauensperson: **Barbara Eisemuth-Mitzky** Tel: 90227 - 6830 sbvzbs@senbjf.berlin.de

Stellvertretung: Susanne Büniger

Hauptschwerbehindertenvertretung

Die **Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten, Frau Claudia Lemke**, ist für den gesamten öffentlichen Dienst in Berlin zuständig.

Tel: +49 30 9020 - 7113 Mail: hsbv@hsbv.berlin.de

Behindertenbeauftragte für alle Bürger/innen des Landes Berlin

Landesbeauftragte des Senats für Menschen mit Behinderung:
Frau Christine Braunert-Rümenapf

<https://www.berlin.de/lb/behi/>

Tel: 9028 - 2918

Fax: 9028 - 3128

Mail: lfb@senASGIVA.berlin.de

Bezirksbeauftragte für Menschen mit Behinderung:

www.berlin.de/lb/behi/service/kontaktcenter/bezirksbeauftragte/

Bezirk Mitte

Tel: 9018 - 43129

Herr Jan-Karsten Giese

jankarsten.giese@ba-mitte.berlin.de

Bezirk Friedrichshain - Kreuzberg

Tel: 90298 - 2368

Frau Ulrike Ehrlichmann

ulrike.ehrlichmann@ba-fk.berlin.de

Bezirk Pankow

Tel: 90295 - 2456

Frau Nicole Trommer (komm.)

bfmmb@ba-pankow.berlin.de

Bezirk Charlottenburg - Wilmersdorf

Tel: 9029 - 13113

Frau Sabine Kroll (komm.)

BehB@charlottenburg-wilmersdorf.de

Bezirk Spandau

Tel: 90279 - 7551

Herr Sargon Lang

s.lang@ba-spandau.berlin.de

Bezirk Steglitz - Zehlendorf

Tel: 90299 - 0

Frau Eileen Moritz

behindertenbeauftragte@bea-sz.berlin.de

Bezirk Tempelhof - Schöneberg

Tel: 90277 - 7255

Frau Gün Tank

behindertenbeauftragte@bea-ts.berlin.de

Bezirk Neukölln

Tel: 90239 - 4168

Frau Katharina Smaldino

katharina.smaldino@bezirksamt-neukoelln.de

Bezirk Treptow - Köpenick

Tel: 90297 - 6119

Herr Stefan Schaul

inklusion@bea-tk.berlin.de

Bezirk Marzahn - Hellersdorf

Tel: 90293 - 2056

Frau Anke Lea Focke

behindB-org@ba-mh.berlin.de

Bezirk Lichtenberg

Tel: 90296 - 3517

Frau Daniela Kaup

daniela.kaup@lichtenberg.berlin.de

Bezirk Reinickendorf

Tel: 90294 - 5007

Frau Regina Vollbrecht

behindertenbeauftragte@reinickendorf.berlin.de

10.2 Weitere Adressen

10.2.1 Versorgungsamt (Landesamt für Gesundheit und Soziales)

Ansprechpartner bei allen Fragen rund um den Schwerbehindertenantrag

Sächsische Str. 28, 10707 Berlin,
Postanschrift: Postfach 31 09 29, 10639 Berlin
Mail: infoservice@lageso.berlin.de

www.berlin.de/lageso/versorgung oder www.berlin.de/lageso/behinderung/schwerbehinderung-versorgungsamt

Kunden-Center des Versorgungsamtes über:
Bürgertelefon: 115, Mo – Fr: von 07.00 – 18.00 Uhr

Sprechzeiten (nur mit Termin):

Montag:	09.00 - 15.00 Uhr
Dienstag:	09.00 - 15.00 Uhr
Donnerstag:	12.00 - 18.00 Uhr
Freitag:	09.00 - 13.00 Uhr

Menschen mit Wohnsitz in Brandenburg müssen sich an die dortigen Versorgungsämter wenden (Frankfurt/O, Cottbus oder Potsdam) – es gilt das Wohnortprinzip.
Adressen sind unter: <http://lasv.brandenburg.de> zu finden.

10.2.2 Inklusionsamt

Das Inklusionsamt ist für alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Berlin zuständig. Es hat den Auftrag Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, zu erleichtern und zu sichern. Hier werden u. a. Anträge nach der SchwbAV (techn. Hilfen am Arbeitsplatz, Arbeitsassistenz usw.) für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen bearbeitet.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung kann Sie beraten.

Darwinstraße 15, 10589 Berlin oder Turmstraße 21 10559 Berlin
Postanschrift: Inklusionsamt, Postfach 310 929, 10639 Berlin
Telefon zentral: 030/ 902290
Mail: inklusionsamt@lageso.berlin.de
<https://www.berlin.de/lageso/behinderung/inklusionsamt-arbeit-und-behinderung>

10.2.3 Integrationsfachdienste (IFD)

Der IFD unterstützt Menschen mit Behinderungen und wird vom Integrationsamt oder dem Rehabilitationsträger beauftragt. Er hilft bei der Arbeitsplatzsicherung und bei behinderungsbedingten Konflikten.

IFD	zuständig für die Bezirke	Telefon
IFD Nord Bundesallee 39 - 40 a 10717 Berlin	Reinickendorf, Pankow, Spandau, Charlottenburg- Wilmerdorf	Tel.: 53 63 76 - 35/36/37/38 Fax: 53 63 76 - 13 ifdnord-berlin@faw.de https://www.faw.de/berlin/projekte/integrationsfachdienst-nord-ifd-nord
IFD Mitte Schwiebuser Straße 18 10965 Berlin	Mitte, Friedrichshain-Kreuz- berg, Lichtenberg, Marzahn- Hellersdorf	Tel.: 49 91 88 - 0 Fax: 49 91 88 - 50 info@ifdmitte.berlin www.ifdmitte.berlin
IFD Süd Standort Treptow: Martin-Hoffmann-Str. 18 12435 Berlin und Standort Schöneberg: Wexstr. 2 10825 Berlin	Treptow-Köpenick, Neukölln, Steglitz-Zehlendorf, Tempelhof-Schöneberg	Tel.: 68 40 94 6 - 0 Tel.: 84 85 05 - 10 info@ifdsued.berlin www.ifdsued.berlin
IFD fhM Wilmerdorfer Str. 50 - 51 10627 Berlin	IFD für Menschen mit Hör- behinderung aller Verwal- tungsbezirke Berlins	Tel.: 48 49 59 - 50 Fax: 48 49 59 - 55 Skype: ifd.wib ifd@wib-verbund.de www.wib-verbund.de

10.2.4 Deutsche Rentenversicherung

Die Rentenversicherung informiert unter www.deutsche-rentenversicherung.de
zu allen Fragen von Rente und Rehabilitation
Kostenloses Servicetelefon: 0800 1000 4800
Mo – Do: 7.30 - 19.00 Uhr / Fr: 8.00 - 15.30 Uhr

DRV BUND

Tel.: 0800 – 1000 480 00

DRV Berlin-Brandenburg

Tel.: 0800 – 1000 480 25

10.2.5 Landesverwaltungsamt

Fehrbelliner Platz 1, 10707 Berlin

Postanschrift: Landesverwaltungsamt Berlin, 10702 Berlin

Telefon Zentrale: 030/ 901396000

<https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/>

Pension (Versorgung) für Beamtinnen und Beamte:

Ansprechpartner findet man unter: www.berlin.de/landesverwaltungsamt

Tel.: 030/ 90139-6900 Mo/Do: 09.00 - 12.00 Uhr

Versorgungsberechnung online:

www.berlin.de/versorgungsauskunft-online

Beihilfe:

Hinweis: Bei Redaktionsschluss ist die Geschäftsstelle der Beihilfe telefonisch aus organisatorischen Gründen nicht erreichbar.

Anfragen und sonstige Mitteilungen

können Sie per elektronischer Post übersenden. Die einzelnen Kontaktformulare zu den einzelnen Themen sind unter:

<https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/beihilfe/allgemeine-informationen/kontakt-aufnahme/kontaktformulare-1426908.php> zu finden.

Ein persönlicher Auskunftstermin zu allgemeinen Beihilfefragen bzw. zu pflegebedingten Beihilfefragen kann hier gebucht werden:

<https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/beihilfe/allgemeine-informationen/terminvereinbarung/artikel.1423402.php>

Digitale Antragstellung ist möglich unter:

<https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/beihilfe/antragstellung/digitale-antragstellung/>

Zur Beantragung von krankheitsbedingten Aufwendungen steht die neue Beihilfe App zur Verfügung:

<https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/beihilfe/allgemeine-informationen/newsticker/aktuell/start-der-neuen-berliner-beihilfe-app-1545452.php>

10.2.6 Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Pflichtversicherung VBLklassik

Freiwillige Versicherung VBLextra

Telefonische Servicezeiten:

Briefanschrift:

E-Mail über:

Homepage:

Rückrufservice:

Tel.: 0721 93 98 93 1

Tel.: 0721 93 98 93 5

Mo/Do: 08.00 - 18.00 Uhr

Di/Mi/Fr: 08.00 - 16.30 Uhr

VBL Kundenservice, 76240 Karlsruhe

www.vbl.de/de/app/Kontakt

www.vbl.de

<https://www.vbl.de/de/rueckrufservice>

10.2.7 Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Informationen für Menschen mit Behinderung: 030/ 221 911 006

Montag bis Donnerstag: 08.00 - 17.00 Uhr

Freitag: 08.00 - 12.00 Uhr

10.2.8 Ansprechstellen für Rehabilitation

Zuständig für Fragen von Betroffenen hinsichtlich eines Leistungs-oder Versicherungs-falls (u. a. Reha) sind die Ansprechstellen der jeweils zuständigen Rehabilitationsträger wie z. B. die Deutsche Rentenversicherung Bund.

10.2.9 Begleitservice des VBB

Der Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg bietet für behinderte Menschen täglich in der Zeit von 7.00 bis 22.00 Uhr einen Begleitservice für Bus und Bahn an.

Telefonische Buchungsanfragen werden Montag bis Freitag unter 030/346 499 40 von 9:00 bis 16:00 Uhr entgegengenommen.

Nähere Informationen und Online-Buchung unter:

<https://www.vbb.de/vbb-services/barrierefreiheit/begleitservice/buchung>

Blinde oder sehingeschränkte Personen erhalten über die VBB-App «Bus und Bahn» detaillierte Wegeinformationen mit Abbiegehinweisen und können sich verkehrsmittel-übergreifend von Tür zu Tür routen lassen.

10.2.10 Mobilitätsservice – Zentrale der Deutschen Bahn (MSZ)

Hilfeleistung bei Bahnreisen bietet der Mobilitätsservice für Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen, blind oder sehbehindert sind und Hilfe beim Ein-, Um- oder Aussteigen benötigen.

Die Mobilitätsservice-Zentrale ist über folgende Kontaktdaten montags bis freitags von 6.00 bis 22.00 Uhr sowie samstags, sonntags und an Feiertagen von 8.00 bis 20.00 Uhr erreichbar.

Tel.: 030/ 65212888

Mail: msz@deutschebahn.com

Hilfestellungen können online unter www.msz-bahn.de angemeldet werden.

11 Internetadressen

Auf der Berliner Landesseite www.berlin.de befinden sich **sämtliche Behörden und Verwaltungen** wie Bürgerämter und Beratungsstellen, außerdem das Amtsblatt mit allen Stellenausschreibungen.

Unter dem Suchbegriff „Behinderung“ erhält man ausführliche Informationen zum Behindertenrecht wie Gesetze, besondere Leistungen, Download- und kostenfreie Bestellmöglichkeiten von Info-Materialien sowie das Formular für den Antrag auf Schwerbehinderung.

Beihilfevorschriften, Merkblätter und sämtliche Antragsformulare finden sich auf den Seiten des Landesverwaltungsamtes unter www.berlin.de/landesverwaltungsamt.

Die aktuellen Bearbeitungszeiten der Beihilfe finden sich unter www.berlin.de/landesverwaltungsamt/beihilfe.

Umfangreiche Informationen stellen das Bundesministerium für Gesundheit unter www.bundesgesundheitsministerium.de und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter www.bmas.de bereit.

Die **Internetseite des Behindertenbeauftragten** der Bundesregierung ist zu finden unter www.behindertenbeauftragter.de.

Alle neuen Gesetze ab 2023 findet man im Bundesgesetzblatt unter www.recht.bund.de Alle erschienenen Gesetzblätter von 1949 bis 2022 sind im Online-Archiv unter www.bgbl.de zu finden Die Gesetze können als pdf-Datei heruntergeladen werden.

Eine **Datenbank zur beruflichen Eingliederung** Behinderter verbirgt sich hinter www.rehadat.de (ausführliche Adressliste sowie umfangreiche Auflistung zur Verfügung stehender Hilfsmittel für den Wohn-, Arbeits- und Umweltbereich).

Einen **Hilfsmittelkatalog** mit Hilfsmittelnummer für die Beantragung von Hilfsmitteln ist unter <https://www.rehadat-gkv.de/> zu finden. Wenn möglich, im Vorfeld von verschiedenen Sanitätshäusern beraten lassen und die Hilfsmittel testen.

Sozialverbände informieren unter www.sovd.de für den Sozialverband Deutschland und unter www.vdk.de für den Sozialverband VdK.

Unter www.integrationsaemter.de finden sich die wichtigsten **Informationen zur Integration** von behinderten Menschen im Beruf.

Hinter www.incobs.de verbirgt sich das Portal zum Thema **Computer- und Kommunikationstechnologie für Blinde und Sehbehinderte**. Anwender, Kostenträger etc. erhalten hier die notwendigen Informationen u. a. zur optimalen Ausstattung eines Computerarbeitsplatzes.

Adressen von **Selbsthilfeverbänden** findet man unter: www.bag-selbsthilfe.de oder www.nakos.de

Zu Themen von **A bis Z des Schwerbehindertenrechts** wird man unter:
www.berlin.de/lageso/behinderung/schwerbehinderung-versorgungsamt/themen-von-a-z fündig.

Antragsformulare zum Download nach Wohnort gibt es
für Berlin unter: www.berlin.de/lageso/behinderung
für Brandenburg unter: www.lasv.brandenburg.de

Auskunft über **Ärzte für spezielle Krankheiten** gibt www.arzt-auskunft.de.

Beispielhafte Internetadressen für Erkrankungen:

ADHS –Erwachsene:	www.adhs-ratgeber.com
Allergien/Asthma:	www.daab.de
Blasenschwäche:	www.blasenschwaechen.info
Diabetes:	www.diabetikerbund.de www.deutsche-diabetes-gesellschaft.de www.diabsite.de
Gehörlos:	www.dglb.de
Epilepsie:	www.ezbb.de www.dgfe.info
Krebs:	www.inkanet.de www.krebsinformationsdienst.de www.berliner-krebsgesellschaft.de www.junge-erwachsene-mit-krebs.de
Migräne:	www.dmkg.de www.migraeneliga.de www.stiftung-kopfschmerz.de
Morbus Crohn:	www.dccv.de
Multiple Sklerose:	www.dmsg-berlin.de www.dmsg.de www.lebensnerv.de
Muskelkrankheiten:	www.dgm.org
Netzhaut - Degeneration:	www.pro-retina.de
Neurodermitis:	www.neurodermitis.de
Parkinson:	www.parkinson-vereinigung.de www.parkinson-selbsthilfe.de
Psychische Erkrankungen:	www.seelischegesundheit.net
Psychotherapie:	www.psychotherapiesuche.de

Rheuma:	www.rheuma-online.de www.rheuma-liga.de
Schmerzen:	www.schmerzliga.de
Schwerhörig:	www.hoerkomm.de
Sehbehinderung:	www.bfs-berlin.de
Seltene Erkrankungen:	www.portal-se.de/
Stoma:	www.ilco.de www.krebsinformationsdienst.de/leben/alltag/stoma.php
Tinnitus:	www.tinnitus-liga.de

Hinweis: Suchmaschinenhinweise sortieren oft nicht nach Seriosität, sondern nach Häufigkeit. Hilfreich kann es sein, sich an Qualitätssiegeln zu orientieren, z. B. das Prüfzeichen des Aktionsforums Gesundheitsinformationssystem (agfis) oder das Siegel der Health on the Net Foundation (HON).

Anlagen : Gesprächsprotokolle Teilhabegespräch

Anlage 1: Gesprächsprotokoll zum Teilhabegespräch für Pädagogisches Personal

Anlage 2: Gesprächsprotokoll zum Teilhabegespräch

Anlage 1

Gesprächsprotokoll zum Teilhabegespräch – Pädagogisches Personal

Schule: _____ Beschäftigte/r: _____

1. Einsatz - Unterrichtseinsatz/ Gruppeneinsatz - Beschäftigungsumfang / Ermäßigungsstunden / Zusatzurlaub - Klassenleitung/ Gruppenleitung - behinderungsbedingte Einschränkungen - außerunterrichtliche Tätigkeiten (z. B. Klassen- und Wanderfahrten, Sportfeste) - Mehrarbeit - extreme Wetterlagen	
2. Stundenplangestaltung - zeitliche Verteilung der Stunden - Raumplanung - Aufsichten - besondere Belastung	
3. Arbeitsumfeld - Parkplatz - Pausenräume, Erholungsmöglichkeit	
4. Arbeitsplatz - behinderungsgerechte Ausstattung - technische Arbeitshilfen	
5. Förderung der beruflichen Entwicklung - Personalentwicklungsplanung - Fortbildungsbedarf und -angebote - Beförderungsmöglichkeiten	

Datum: _____

Unterschrift des Dienstvorgesetzten

Unterschrift des/der Beschäftigten

Gesprächsprotokoll zum Teilhabegespräch

Schule: _____ Beschäftigte/r: _____

Funktion: _____

1. Einsatz - Beschäftigungsumfang/Arbeitszeit - behinderungsbedingte Einschränkungen - Mehrarbeit - extreme Wetterlagen	
2. Arbeitsumfeld - Organisationsstrukturen (z. B. Arbeitsteam, "Paten") - besondere Belastung - Integrationsbedarf - Parkplatz	
3. Arbeitsplatz - behinderungsgerechte Ausstattung - technische Arbeitshilfen	
4. Förderung der beruflichen Entwicklung - Personalentwicklungsplanung - Fortbildungsbedarf und -angebote - Aufstiegsmöglichkeiten	

Datum: _____

Unterschrift des Dienstvorgesetzten

Unterschrift des/der Beschäftigten

