



Wichtige Informationen von A bis Z für Lehrkräfte

**Ein Personalrats-Alphabet
für die allgemeinbildenden Schulen
in Steglitz-Zehlendorf**

**Adresse:
Wilskistr.84
14163 Berlin
Raum D 304**

**Zu allen nachfolgend aufgeführten Themen
beraten wir Sie auch gerne persönlich!**

**Telefonisch erreichen Sie uns unter: 90299-7337 (mit AB)
oder per E-Mail: PR06@senbjf.berlin.de**

Redaktionsschluss: 11. November 2025

Stichwörter und Hinweise	Rechtliche Grundlage(n)
ALTERSERMÄSSIGUNG (gilt nur für Lehrkräfte und PU)	
<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsumfang von mindestens 2/3: 18 (alle Schulformen außer GS) bzw. 19 Stunden (GS): ⇒ 1 Stunde ab dem Schuljahr nach dem 58. Geburtstag ⇒ 1 weitere Stunde (insgesamt 2 Stunden) ab dem Schuljahr nach dem 61. Geburtstag • Beschäftigungsumfang zwischen 50 und 66% 1 Stunde ab dem Schuljahr nach dem 60. Geburtstag <p>ggf. neuen Teilzeitantrag mit 18 bzw. 19 Stunden stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schwerbehinderte: es gibt gesonderte Regelungen <p>Bitte achten Sie darauf, Ihre Schulleitung vor Beginn des maßgeblichen Schuljahres auf diese Ermäßigung hinzuweisen. ⇒ Antragsfrist</p>	<p>§ 1(4) Arbeitszeitverordnung (AZVO) vom 16.02.05, (zuletzt geändert am 19.12.17)</p> <p>PU: § 44 TV-L 2.2.1 (1)</p> <p>SGB 2</p>
AMTSARZT / Amtsärztin	
<p>Er bzw. sie wird immer im Auftrag des Arbeitgebers tätig. Infolge des Gutachtens können z.B. verbeamtete Kolleginnen und Kollegen wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden. Auch Tarifbeschäftigte können vom Arbeitgeber zur amtsärztlichen Untersuchung bestellt werden, wenn sie den Nachweis zur Erbringung der Arbeitsleistung nachweisen sollen.</p>	<p>§26 (1) BeamtStG §39 (1) LBG § 3 (5) TVL</p> <p>(Siehe auch Betriebsarzt)</p>
ANRECHNUNGSSTUNDEN (Poolstunden)	
<p>Jeder Schule steht ein „Entlastungskontingent“ zu, dieses enthält eine bestimmte Anzahl von ~. <u>Verwendung:</u> z.B. für Klassenleitungstätigkeit, Mitarbeit in der Erweiterten Schulleitung, Führung einer Arbeitsgemeinschaft. Über die Verwendung der Anrechnungsstunden entscheidet die Gesamtkonferenz.</p>	<p>VV-Zumessung</p> <p>Punkt VI. 2.1.</p> <p>siehe: Punkt „Gesamtkonferenz“</p>
ANTIMOBGING / Gewaltprävention	
<p>Ziel des „Berliner Programm gegen Gewalt an Schulen“ ist eine Verbesserung des Schulklimas und der demokratischen Schulkultur. So sollen Voraussetzungen geschaffen werden, Konflikte gewaltfrei zu lösen. Alle an der Schule tätigen Personen müssen gegen undemokratische, diskriminierende, rassistische bzw. menschenverachtende und gewaltorientierte Haltungen und Verhaltensweisen sensibilisiert werden. Ziel ist die Befähigung, eine von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Toleranz geprägte Haltung zu entwickeln. Schwerpunkte liegen auf der Intensivierung von Prävention, Aufklärung, Training und Fortbildung im Kontext von Anti-Gewalt- und Anti-Mobbing-Maßnahmen, auf der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte zu Konfliktmediatoren/innen sowie der Kompetenzerweiterung der Schülerinnen und Schüler im sozialen Lernen.</p> <p>Anti-Mobbing-Beauftragte: Michelle Lisson antimobbingberatung@senbjf.berlin.de Telefon 030-90227 5985</p> <p>Telefonische Sprechzeiten: Di 11-13 Uhr; Do 10-12 + 16-18 Uhr Bei Bedarf können auch individuelle Termine in Präsenz vereinbart werden.</p>	<p>Gewalt gegen Lehrerinnen und Lehrer: Übersicht über die Maßnahmen und Aktivitäten der Länder zur Prävention von Gewalt gegen Lehrkräfte sowie Melde- und Unterstützungssysteme bei konkreten Gewaltvorfällen Beschluss der KMK vom 06.12.2018</p> <p>DV-Mobbing (2003)</p>

ANTIDISKRIMINIERUNGSSCHUTZ	
<p>Landesstelle für Gleichbehandlung- gegen Diskriminierung Salzberger Str. 21-25 10825 Berlin Antidiskriminierungsbeauftragte: Fr. Njehiah antidiskriminierungsberatung@senbjf.berlin.de Telefon: 030 90227 5666 Telefonische Sprechzeiten: Fr 9.30-12.00 Uhr + 14.00-16.00 Uhr</p> <p>Bei Bedarf können auch individuelle Termine in Präsenz vereinbart werden.</p>	<p>GG Art. 3 (3) DV-Mobbing (2003)</p>
ANTRAGSFRISTEN	
<ul style="list-style-type: none"> • 15. Januar: für Anträge zum folgenden Schuljahr • 15. Juni: für Anträge zum 2. Halbjahr d. Folgejahres <ul style="list-style-type: none"> ⇒ gilt für alle Anträge, z.B.: Umsetzung, Teilzeit, Sabbatical, vorzeitiger Ruhestand ⇒ gilt für Lehrkräfte, Erzieher:innen, PU • Empfehlung: Anträge über die Dienstpост versenden und sich die Abgabe im Sekretariat mit einem Datumstempel bestätigen lassen. 	
ARBEITSSCHUTZ	
<p>Bei Verstößen gegen den ~ informieren Sie: Schulleitung und den Sicherheitsbeauftragten Ihrer Schule, außerdem ggf. den Personalrat und die Fachkraft für Arbeitssicherheit vom arbeitsmedizinischen Dienst. Erst wenn diese innerbetrieblichen Bemühungen erfolglos bleiben, können Sie sich an das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LaGetSi) und an die UKB (Unfallkasse Berlin) wenden. <u>siehe auch</u> unter: „Zurückbehaltungsrecht“</p>	
ARBEITSZEUGNIS	
<p>Beschäftigten ist auf Wunsch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis bzw. Zwischenzeugnis auszuhändigen. Lassen Sie sich ggf. <u>im Vorfeld</u> von uns beraten.</p>	<p>§ 109 Gewerbeordnung</p>
ARZTBESUCH	
<p>Wenn der ~ während der Arbeitszeit erfolgen <u>muss</u> (Labor, fachärztliche Untersuchung) so wird man für die Dauer des ~ einschließlich der Wegezeiten unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst befreit</p>	<p>TV-L § 29 (1) Buchstabe f</p>
ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG	
<p>Es muss eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen einer <u>Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit</u> sowie deren voraussichtliche Dauer, ab dem vierten Kalendertag beim Arbeitsgeber vorliegen.</p>	<p>§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz</p>
ATTESTPFLICHT (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag)	
<p>Die Schulleitung kann im Einvernehmen mit der Schulaufsicht in begründeten Ausnahmefällen eine Attestpflicht ab dem 1. Krankheitstag einfordern, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ häufige Kurzerkrankungen und/oder ⇒ bestimmte kalendermäßige Regelmäßigkeiten („Montagserkrankungen“) vorliegen sowie ⇒ Aktivitäten der krankgeschriebenen Person bekannt geworden sind. <ul style="list-style-type: none"> • bei schwerbehinderten Dienstkräften ist vorher die Schwerbehindertenvertretung zu hören • Beteiligung der Frauenvertreterin 	<p>VV Schule Nr. 2/2010</p> <p>§ 95 Abs. 2 SGB IX</p> <p>LGG §17(1)</p>

AZK-Tage (Arbeitszeitkonto für Lehrkräfte)	
<ul style="list-style-type: none"> • Zwischen den Schuljahren 2003/2004 und 2013/2014 haben Lehrkräfte, die beim Land Berlin in Vollzeit beschäftigt waren, pro Jahr 5 AZK Tage gesammelt Teilzeitkräfte erhielten anteilig zu ihrer Stundenverpflichtung eine entsprechende Anzahl von Tagen. <u>Für die Verwendung der ~ gibt es 3 Möglichkeiten</u> 1. Umwandlung in Ermäßigungsstunden: ⇒ 8 AZK-Tage entsprechen einer wöchentlichen Ermäßigungsstunde pro Schuljahr ⇒ ab d. Schuljahr nach dem 58. Geburtstag: Umwandlung in maximal 3 Ermäßigungsstunden ⇒ ab dem Schuljahr nach dem 63. Geburtstag: maximal 6 Ermäßigungsstunden • für schwerbehinderte Lehrkräfte gelten gesonderte Bedingungen 2. Gewährung vor der Pensionierung: Dies ist in der Regel der Normalfall. 3. finanzielle Abgeltung: ⇒ bei Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit ⇒ wenn Sie regulär pensioniert werden, aber aus dienstlichen Gründen bis zum Schuljahresende arbeiten möchten (Beantragung über die Schulleitung erforderlich) Beim Wechseln des Bundeslandes erfolgt eine Auszahlung. 	<p>§ 2b Punkt 2 der Arbeitszeitverordnung (AZVO) vom 16.2.05 zuletzt geändert am 19.12.17</p>
BEFRISTETE VERTRÄGE (einschließlich PKB)	
<ul style="list-style-type: none"> • Sommerferien: Sie haben Anspruch auf eine nachträgliche Bezahlung der ~, wenn Sie zwei komplette Schulhalbjahre <i>ununterbrochen</i> (entweder 1. u. 2. Halbjahr desselben Schuljahres o. 2. Halbjahr des einen u. 1. Halbjahr des folgenden Schuljahres) beschäftigt waren, Sie müssen die Bezahlung bei der Personalstelle beantragen, d. Anspruch verfällt nach 6 Monaten • Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“): sofern das Arbeitsverhältnis am 01.12. besteht, haben Sie Anspruch auf anteilige ~ <p>Grundsatzangelegenheiten Personalkostenbudgetierung: Veit Konietzko: veit.konietzko@senbjf.berlin.de Telefon: 90277 6049</p>	<p>RdSchr. I Nr.27/ 1982</p> <p>§ 20 Abs. 2 – 4, TVL</p>
BELOHNUNG (und Geschenke)	
<p>Was ist gestattet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Annahme von Aufmerksamkeiten einzelner Personen mit dem Ziel, uneigennützig Dank auszudrücken, in Höhe von 10€ (Bsp. Blumenstrauß) • Die Annahme von Gemeinschaftsgeschenken der Eltern- oder Schülerschaft bis zu einem Wert von 30 EUR; darüber hinaus 30-50€ ist das Geschenk bei der Schulleitung bekannt zu geben. • Die Einladung zu MSA- und Abiturfeiern • Die Annahme von Ansichtsexemplaren von Schulbüchern • Geschenke, die im Zuge von offiziellen Delegationen überreicht werden und nicht den Zweifel an der Redlichkeit und Beeinflussbarkeit der Dienstkraft erwecken. 	<p>VV zur AV über d. Verbot d. Annahme v. Belohnungen, Geschenken, Punkt 1a bis 1j 27.12.2021)</p>
BESCHWERDEMANAGEMENT	
<p>Das Beschwerdemanagement ermöglicht schnelle und unbürokratische Problemlösungen; nimmt Wünsche, Anregungen und Sorgen entgegen. Tel. 90227 6030 beschwerdemanagement@senbjf.berlin.de Telefonische Sprechzeiten: Mo, Di, Fr 10.00-12.00 Uhr; Do 16.00-18.00 Uhr</p>	

<p>Zu den Aufgaben des Personalrates gehört es, Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten entgegenzunehmen und, wenn diese berechtigt erscheinen, auf die Erledigung hinzuwirken.</p>	<p>PersVG Berlin § 72(1) Nr.3</p>
<p>BETRIEBSÄRZTLICHER DIENST</p>	
<p>• setzt sich für <i>Ihre</i> Interessen ein (im Gegensatz zum Amtsarzt, er wird vom Arbeitgeber beauftragt) • vereinbaren Sie einen Termin bei der ~, wenn Sie eine Gesundheitsgefährdung aufgrund Ihrer Arbeitsbedingungen befürchten) Betriebsärztin: Frau Tomris Misirlioglu-Özer tomris.misirlioglu-oezer@charite.de Terminvergabe: amz-schule@charite.de Tel.: 450 – 580 674 Vermittlung: 450 – 570 702 Fachkraft für Arbeitssicherheit: Herr Torsten Helmers torsten.helmers@charite.de / Tel.: 0173 3630560 gesundheitsmanagement@senbjf.berlin.de</p>	
<p>BETRIEBSPSYCHOLOGIE</p>	
<p>Kontakt: Anke Rubin-Bergmann anke-rubin.bergmann@charite.de</p>	
<p>BEURLAUBUNG (verbeamtete Lehrkräfte)</p>	
<p>Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und <u>wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen</u>, kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge für die Dauer von bis zu 6 Monaten gewährt werden. Urlaub von längerer Dauer bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde. Es besteht die Möglichkeit, dass Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu beantragen. (Siehe Sonderurlaub)</p>	<p>§ 10 SUrlVO; § 2 AV SUrlVO §2 AV SurlVO (Sonderurlaubsverordnung)</p>
<p>BILDSCHIRMARBEITSPLATZBRILLE</p>	
<p>• bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten <i>muss</i> der Arbeitgeber eine betriebsärztliche Vorsorgeuntersuchung anbieten. Lassen Sie sich einen Termin bei der Betriebsärztin geben. → Ergebnis: ~ ist nötig → AG muss Augenarztuntersuchung ermöglichen und Kosten für ~ vollständig tragen</p>	<p>ArbMedVV, § 5, Anlage Teil 4 DGUV-1250-008 „Sehhilfen am Arbeitsplatz“; BVerwG-Urteil v.27.2.03,2C 2.02;</p>
<p>BILDUNGSURLAUB</p>	
<p>Arbeitsnehmer*innen und Beamt*innen haben Anspruch auf die Teilnahme an <u>staatlich anerkannten Bildungsveranstaltungen</u>. Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis mind. 6 Monate besteht haben einen Rechtsanspruch auf 10 Arbeitstage in 2 aufeinanderfolgenden Kalenderjahren. Beamt*innen können für Bildungsmaßnahmen Sonderurlaub beantragen (12 Arbeitstage in zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren).</p>	<p>Berliner Bildungszeitgesetz vom 5.7.2021 SUrlVO § 4, 6</p>
<p>BÖGERTAGE (unterrichtsfreie Tage für Lehrkräfte)</p>	
<p>2003 führte der damalige Bildungssenator Klaus Böger die ~ ein. Seit diesem Zeitpunkt werden Lehrkräfte an zwei Unterrichtstagen pro Schuljahr unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. ⇒ ein Tag kann individuell genommen werden</p>	<p>§ 2a AZVO 16.02.2005</p>

<p>⇒ der 2. Tag ist der Tag nach Christi Himmelfahrt Sollte dem Freistellungsanspruch aus dienstlichen Gründen nicht entsprochen werden, sollte dieser zeitnah, spätestens aber bis zum Ende des Kalenderjahres wahrgenommen werden.</p> <p>⇒ auch PKB-Kräfte haben Anspruch auf einen individuellen Bögertag pro Schuljahr (unabhängig von Vertretungsdauer und -umfang)</p>	
<p>COACHING</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • vertraulich, individuell, z.B. zu Problemen im Umgang mit Schüler/innen, Auftreten gegenüber Eltern, Konflikten, Burnout-Prävention • im SIBUZ Steglitz-Zehlendorf (s. extra Punkt) <p>Leitung: Frau Katrin Steinhöver-Balder 06SIBUZ@senbjf.berlin.de Telefon: 90299 2572 Dessauerstr. 49-55 12249 Berlin</p> <ul style="list-style-type: none"> • offene Sprechstunde: donnerstags 15-18 Uhr • Sie können sich auch an das SIBUZ eines anderen Bezirkes wenden: Internetseite der Senatsbildungsverw.: „Beratung für Schulpersonal Berlin“ siehe Punkt: „Coaching für Lehrkräfte“ 	<p>SIBUZ Infobrief Nr. 1 April 2019*</p>
<p>COVID-19-Erkrankung als Berufskrankheit</p>	
<p>Bei Fragen zu Covid-19 als Berufskrankheit wenden Sie sich an die Berliner Beratungsstelle: Berufskrankheiten bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) Oranienstraße 106, 10969 Berlin Tel: (030) 9028-2636 E-Mail: beratungsstelle.bkv@senias.berlin.de</p>	
<p>DATENSCHUTZ</p>	
<p>Bei Fragen zum ~ können Sie sich an die regionale Datenschutzbeauftragte Fr. Schweiger wenden: berit.schweiger@senbjf.berlin.de Tel.: 0151/ 162 50 223</p>	
<p>DIENSTBESPRECHUNGEN</p>	
<p>Die Schulleitung lädt das Kollegium anlassbezogen ein. ~ dürfen nicht als regelmäßig wiederkehrender Termin in den Schuljahresplan aufgenommen werden. Es ist kein beschlussfähiges Gremium. Es wird kein Protokoll angefertigt.</p>	<p>Schreiben der SenBJF vom 26.06.2024: Einsatz von Teilzeitkräften Chr. Blume (Leiter der Abt. I SenBJF) im Vorstandsgespräch mit dem GPR am 24. April 2018</p>
<p>DIENSTLICHE BEURTEILUNG (DB)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • wird durch Schulleitung erstellt • Regelbeurteilung: alle 5 Jahre • ab dem 50. Lebensjahr kann im Einvernehmen zwischen Lehrkraft und Schulleitung davon abgesehen werden: • der Personalrat achtet auf formale Korrektheit, kann aber in den Beurteilungsspielraum der Dienstbehörde kaum/nicht eindringen. • NEU: Vor Fertigstellung der DB erhalten Sie eine Entwurfsfassung. Sie haben dann zwei Wochen Zeit, dazu Stellung zu nehmen. Anschließend werden von Ihnen gewünschte Änderungen eingearbeitet oder es wird Ihrer Stellungnahme beigelegt. Erst danach erfolgt die Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen (Frauenvertretung, Personalrat, ggf. SbV). 	<p>AV LB Rdschr. z. dienstl. Beurteilung v. angestellten Lehrkräften 27.4.2007</p> <p>Informationsschreiben der Senatsschulverwaltung v. 21.08.2018</p> <p>FFPL 2023-2029 S. 12</p>

DIENSTREISEN	
<ul style="list-style-type: none"> • dazu zählen: Tagesfahrten (z.B. Wander-, Projekttag) und Schülerfahrten (z.B. Klassenfahrten) • für d. Dauer d. Schülerfahrt können Teilzeitkräfte auf Antrag in Vollzeit überführt werden, AV Veranstaltungen Pkt. 6 (1) • Erzieher/innen und Betreuer/innen <p>⇒ erhalten bei Begleitung von Klassenfahrten für je 5 Tage Aufenthaltsdauer einen freien Tag</p> <p>⇒ die/der Fahrtenleiter/in dokumentiert die Arbeitszeit; auf dieser Grundlage berechnet die Personalstelle die Zuschläge</p>	<p>AV-Veranstaltungen vom 17.01.2023</p> <p>Ergänzungsvertrag zum Arbeitsvertrag f. Erzieher /Betreuer</p>
DIENSTREISE- / STORNOKOSTEN	
<ul style="list-style-type: none"> • für Fahrtkosten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln (günstigster Tarif) → Fahrkarten müssen gesammelt und eingereicht werden • <u>Aufwandsvergütung</u> bei Schülerfahrten erfolgt je nach Reiseziel: <p>⇒ Klassen 1-6: 300€</p> <p>⇒ Klassen 7-10: 650 €</p> <p>⇒ Klassen 11bis 13: 850 €</p> <p>⇒ nichteuropäische Auslandsreisen: 1350€</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Beantragung</u>: spätestens 6 Monaten nach Ende der Dienstreise schriftlich bei der Schulleitung, • jede Schule erhält pro Jahr ein bestimmtes Kontingent zur ~, • Verfahren bei Exkursionen, Wandertagen etc.: siehe Punkt „Kostenerstattung“ • Ansprechpartnerin: Frau Anita Muermann Tel. 90299 6183 anita.mueermann@senbjf.berlin.de <p>Was, wenn die tatsächlichen Reisekosten die Tagespauschale übersteigen? Aufgrund einer Klaglosstellung des Verwaltungsgerichtes Berlin (Verfahren VG 9.12.2019 als Grundlage) wird momentan die AV Veranstaltung neu erarbeitet. Daraus folgt, dass die Kolleginnen und Kollegen die gesamten Kosten geltend machen können.</p> <p>Tipp: Beamte sollten ggf. innerhalb eines Jahres Widerspruch gegen den Bescheid einlegen. Wird dieser zurückgewiesen, können Sie vor dem Verwaltungsgericht Klage erheben.</p> <p>Arbeitnehmer:innen müssen innerhalb von 6 Monaten nach Zugang des Bescheides die Kosten geltend machen. Hat dies keinen Erfolg können Sie vor dem Arbeitsgericht klagen.</p> <p>Der Dienstherr muss den Beschäftigten die Auslagen für die Vorbereitung einer Dienstreise / Schülerfahrt erstatten, wenn die Reise aus einem Grund ausfällt, den die / der Beschäftigte nicht zu vertreten hat.</p> <p>Bei sonstigen Dienstreisen (z.B. Fortbildungsveranstaltungen über mehrere Tage) ist es wichtig, dass im <u>Vorhinein</u> ein Kostenvoranschlag eingereicht und genehmigt wird.</p> <p>Ansprechpartnerin: s.o.</p>	<p>AV Veranstaltungen 17.1.2023</p> <p>Schreiben von Hrn. Duveneck vom 18.4.17 AV V 17.1.23 Pkt. 3.3 (5)</p> <p>LAG BB 7 Sa 804/16</p> <p>AV Veranstaltung Pkt. 5 (1) AV Veranstaltung Punkt. 5 (2)</p> <p>Bundesdienstreisekostengesetz § 9</p> <p>§10 (2) Bundesdienstreisekostengesetz gem. §77 LBG</p> <p>§23 Abs.4 TV-L</p>
DIENSTUNFALL / ARBEITSUNFALL	
<ul style="list-style-type: none"> • Wenn Sie am Arbeitsplatz erkranken oder sich verletzen, sind Sie über den Arbeitgeber versichert und haben Anspruch auf Versicherungsleistungen der Unfallkasse Berlin. Bei Fragen können Sie sich an die „Berliner Beratungsstelle Berufskrankheiten“ wenden. Kontakt: Tel.: 030/9028-2636 • bei Erkrankungen aufgrund eines ~ haben Angestellte nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung Anspruch auf Verletztengeld (ca. 80 % d. Lohns) 	<p>§193 SGB VII, §§ 31-45 LBeamtVG</p>

- Voraussetzung für die Anerkennung als ~: die Verletzung wurde durch eine äußere Ursache herbeigeführt, ggf. überprüft der Amtsarzt, ob Vorschädigungen eine Rolle gespielt haben.

- Achten Sie auf das richtige Formular (verbeamtete/ tarifbeschäftigte Lehrkräfte)

- Auch Beleidigungen, Bedrohungen usw. durch andere Personen sowie Sachbeschädigungen an Brillen etc. in der Schule sind „Dienstunfälle“. Bitte tragen Sie entsprechende Vorfälle zumindest ins Unfallbuch ein.

unfallkasse@unfallkasse-berlin.de

EFöB (Ergänzende Förderung und Betreuung)

- unterstützt den Unterricht, gestaltet pädagogische Angebote am Vor- und Nachmittag, betreut die Hausaufgaben, sorgt für spannende, erlebnisreiche Ferien und fördern Schüler*innen mit besonderem Bedarf.
- umfasst den Zeitraum von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr und ist in verschiedene Module unterteilt (6.00 - 7.30 Uhr, 13.30 -16.00 Uhr und 16 - 18.00 Uhr)
- kostenfrei für Schüler*innen der Schulanfangsphase, ab Klasse 3 wird ein Betreuungsgeld erhoben
- Erstklässler können die eFöB ab dem 1. August in Anspruch nehmen
- Betreuung während der Ferien: Für Klasse 1bis 4 ist diese im Vertrag enthalten; für Klasse 5 und 6 muss diese gesondert beantragt werden. Wichtig dabei: schriftliche Stellungnahme der Schulleitung

Verweis auf eigenes A-Z, zu finden hier:

<https://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/steglitz-zehlendorf/>

EINGRUPPIERUNG & ENTGELT

(siehe TV-L §§ 12-17 Link: [TV-L.pdf](#))

Die Eingruppierung regelt das Gehalt je nach Ausbildungsabschluss (Entgeltgruppe) und Berufserfahrung (Erfahrungsstufe)

Die Eingruppierung von „tarifbeschäftigten Lehrkräften“ in eine **Entgeltgruppe** richtet sich nach dem höchsten von der Lehrkraft erlangten **Studienabschluss**, der sie zum Unterrichten befähigt. (siehe Link: [TV EntgO-L](#))

Beispiel: Eine Lehrkraft mit Bachelorabschluss an einer Hochschule in einem Fach der Berliner Schule wird in die Entgeltgruppe E 11 eingruppiert (siehe Tabelle).

Beamtete Lehrkräfte	Tarifbeschäftigte Lehrkräfte				
	(„Erfüller“)	(„Nichterfüller“)			
	mit abgeschlossenem Lehramtsstudium und mit Vorbereitungsdienst und Lehrkräfte i. S. v. §§ 20, 21 BLVO	mit abgeschlossenem Lehramtsstudium ohne Vorbereitungsdienst („bester Nichterfüller“)	mit Masterabschluss , aufgrund dessen Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach	mit Bachelorabschluss , aufgrund dessen Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach	andere/keine Qualifikation
Abschn. 1	Ziffer 1 des Abschn. 2	Ziffer 2 des Abschn. 2	Ziffer 3 des Abschn. 2	Ziffer 4 des Abschn. 2	
Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe				
A 12	EG 11 + Angleichungszulage	EG 11 + Angleichungszulage	EG 10 + Angleichungszulage	EG 10	EG 9b
A 13	EG 13	EG 13	EG 12	EG 11	EG 10

Die Eingruppierung in eine **Erfahrungsstufe** richtet sich nach der bisher gemachten **Berufserfahrung**. Hier gilt (außer bei den „besten Nichterfüllern“) Stufe = Laufzeit, d.h. das Erreichen der

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Bei der Bewertung der Berufserfahrung von Lehrkräften wird unterschieden zwischen „**einschlägiger Berufserfahrung**“ und sogenannten „**förderlichen Zeiten**“.

Einschlägige Berufserfahrung i. S. v. § 16 Abs. 2 TV-L setzt voraus, dass der Beschäftigte aufgrund einer **gleichwertigen Tätigkeit** im früheren Arbeitsverhältnis nach der Einstellung seine neue Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufnehmen kann.

Förderliche Zeiten sind Beschäftigungszeiten in den letzten zehn Jahren vor Einstellungsdatum beim selben oder einem anderen Arbeitgeber, die bei der Einstellung im Rahmen der Einstufung berücksichtigt werden können.

(siehe Grundsätze zur Anerkennung förderlicher Zeiten nach §16 Abs. 2 Satz4 TV-L

Link: [Vereinbarung HPR und Senatsverwaltung für Finanzen](#))

Diese Zeiten müssen zwingend vor Vertragsabschluss mit entsprechendem Formblatt von der Schulleitung eingereicht werden. (schul-610-laufzettel-foerderliche-zeiten.pdf)

Höhergruppierung i.S.v. § 17 Absatz 4 TV-L:

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

FERIENREGELUNG

Auch alle abgeordneten Lehrkräfte bleiben in der Ferienregelung.

§ 7 Erholungsurlaubsverordnung

FIRMENTICKET

- **Ersparnis:** Jahreskarte kostet nur 452 € statt 728 € (monatlicher Zuschuss von 23 €)
- **aber:** Zuschuss wird auf Entfernungspauschale bei der Steuererklärung angerechnet
- **Konditionen:** nicht übertragbar, Mitnahme v. Hund, Kinderwagen o. Rollstuhl, Mitnahme einer Person < 14 Jahre: Sa, So, Feiertage; Mo-Fr ab 20 Uhr
- **Antragstellung:**
 - a) über das Online-Portal der BVG: <https://photoupload.bvg.de/firmenlogin>
Firmenticketvereinbarung: 30580057
Passwort: BVG-Fit380057
Es muss ein Lichtbild hochgeladen werden.
 - b) Abgabe des ausgefüllten Bestellscheines mit Lichtbild in einem Abonnement-Shop der BVG
- **Antragsberechtigte:** unbefristet Beschäftigte, für mind. 12 Monate befristet Beschäftigte

FRAUENVERTRETERIN

Die Frauenvertreterin Sabine Segelmann achtet auf die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Frauenförderplans und berät Sie gern: sabine.segelmann@senbjf.berlin.de ; Tel. 90299-7607

Ihr Büro ist in der Wilskistr. 84 in 14163 Berlin, R. D 309

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Frauenförderplan 2023-2029
(gilt auch für Männer in Teilzeit o. Väter!)

FUNKTIONSTELLEN	
<p>Stellenausschreibungen werden auf der Internetseite des Landesverwaltungsamtes im Amtsblatt veröffentlicht: www.berlin.de/landesverwaltungsamt/amtsblatt/</p> <ul style="list-style-type: none"> • rechtl. Grundlage: VV Zuordnung 2018 u. Arbeitsanweisung zur Besetzung v. Funktionsstellen (v. 1.10.18) • kommissarisch zu besetzenden Funktionen müssen schulintern veröffentlicht werden. 	<p>https://www.berlin.de/karriereportal/stellensuche/</p> <p>https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/frauenfoerderplaene/</p> <p>FFPL 2023– 2029, S.12/13; 15-18</p>
GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG	
<p>Der Arbeitgeber/Dienstherr ist verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulbegehungen, jährlich • individuelle Gefährdungsanalyse, auf Antrag • Gefährdungsbeurteilung bei Schwangeren <p>Bitte bestehen Sie auf Ihrem Recht und kontrollieren Sie die ~.</p>	<p>http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/index.html</p> <p>Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG §3f,§5</p>
GESAMTKONFERENZ	
<ul style="list-style-type: none"> • entscheidet mit einfacher Mehrheit u.a. über Grundsätze der Aufsicht, Vertretung, Stundenplangestaltung, Verfügungsstunden (siehe Punkt „Verfügungsstunden“), Verteilung der Anrechnungsstunden (siehe Punkt „Anrechnungsstunden“), • kann auch auf Wunsch des Kollegiums einberufen werden (auf Antrag von mind. 1/5 der stimmberechtigten Mitglieder) • Gäste können an der ~ teilnehmen, wenn 2/3 der anwesenden Mitglieder dem zustimmen. 	<p>https://www.schulgesetz-berlin.de/berlin/schulgesetz.php</p> <p>SchulG § 79 (3) Pkt. 9 SchulG § 116 (1) u. (2)</p>
GESCHÄFTSVERTEILUNGSPLAN	
<p>Im ~ werden alle Funktionsstellen, Funktionen und weitere besondere Aufgaben sowie die damit betrauten Personen dokumentiert. Der ~ sowie alle Aktualisierungen müssen auf der Gesamtkonferenz bekannt gegeben werden. In den ~ Ihrer Schule können Sie Einsicht nehmen, Sie finden ihn im Lehrerzimmer oder Sekretariat.</p>	<p>VV Zuordnung Punkt 2 5. Absatz Schulgesetz §79 (3) Pkt.9</p>
GESUNDMELDUNG	
<p>Melden Sie sich bitte stets im Sekretariat Ihrer Schule gesund. Endet die Krankheit vor bzw. in den Ferien, so muss man sich unbedingt per Mail an die Personalstelle wenden: personalstelle-region06@senbjf.berlin.de</p>	<p>VV Schule Nr. 2/2010 Handlungsweise bei Abwesenheitsvorgängen für alle Dienstkräfte öffentlicher Schulen</p>
HAMBURGER MODELL	
<ul style="list-style-type: none"> • Ein ~ kann nur aus einer Langzeiterkrankung (> 42 Tage) heraus beantragt werden! • Es ermöglicht den schrittweisen Wiedereinstieg in die Tätigkeit an der Schule. • Es gibt unterschiedliche Stufenmodelle über maximal sechs Monate; lassen Sie sich dahingehend unbedingt von uns beraten! • Der von Ihrem Arzt erstellte Wiedereingliederungsplan muss von der Personalstelle genehmigt werden. → Arbeitsaufnahme erst nach Genehmigung – ein Prozess, der erfahrungsgemäß etwa sechs Wochen dauert. • Sinnvoll ist eine Vorbesprechung im Rahmen eines Präventionsgespräches. 	<p>SGB IX, § 167</p> <p>Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement 11/2020</p>

HINAUSSCHIEBEN des RUHESTANDs	
<p><u>Rechtsgrundlage:</u> Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei ~ wird ein Zuschlag in Höhe von 20% der ruhegehalt-fähigen Dienstbezüge gewährt • bei ~ in Teilzeit wird zusätzlich ein Teil des Ruhegehaltes gezahlt, der Anteil entspricht der Teilzeitquote (bei einer 1/3- Stelle bekommt man 1/3 des Ruhegehaltes) • die Altersermäßigung bekommt man weiter 	<p>Bundesbesoldungsgesetz vom 21.06.2018</p> <p>§ 43 (1)</p> <p>§ 43 (2)</p>
I NKLUSION	
<p>Bei Beratungsbedarf bei ~ können Sie sich an das SIBUZ wenden (siehe Punkt „SIBUZ“)</p>	
JAHRESGESPRÄCH	
<ul style="list-style-type: none"> • zentraler Bestandteil der Personalentwicklung und fördert Transparenz, Kommunikation, Zusammenarbeit und Weiterentwicklung im schulischen Kontext • ist kalenderjährlich von der Schulleitung anzubieten <p>Es soll dienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ der Förderung der Zusammenarbeit ◦ zur Klärung von Aufgaben und Erwartungen ◦ der individuellen Förderung von potenziellen Einsatzbereichen ◦ Rückmeldung und Wertschätzung <ul style="list-style-type: none"> • Sie können eine Rückmeldung zu Ihrer Arbeitssituation geben und mit der Schulleitung <u>Ihre Ziele und Wünsche</u> erörtern. • Ergebnisse sollten dokumentiert werden. • Gespräche sind vertraulich und freiwillig. 	<p><u>Quellen:</u> RDV Personalmanagement, Pkt. 7.3.1 Landesweite RL für Personalentwicklung S. 9/10</p>
JAHRESSONDERZAHLUNG („Weihnachtsgeld“)	
<ul style="list-style-type: none"> • Tarifangestellte (auch PKB), die am 1.12. in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine ~, die i.d.R. mit dem Nov.-Gehalt überwiesen wird. • Höhe: E1 bis E4: 87,43 % des Monatsgehaltes E5 bis E8: 88,14 % des Monatsgehaltes E9 bis E11: 74,35 % des Monatsgehaltes E12 bis E13: 46,47 % des Monatsgehaltes E14 bis E15: 32,53 % des Monatsgehaltes • Tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen (außer Lehrkräfte) können die ~ auf Antrag in Sonderurlaub umwandeln. • <u>verbeamtete Lehrkräfte</u> ab A10: 900€ pro Kind 50€ 	<p>http://www.tarifvertragoed.de/tv_l_paragraf_20</p> <p>TVL § 20 (1); (2)</p> <p>Sonderzahlungsgesetz</p> <p>SZG §5</p> <p>§ 6</p>
JUBILÄUMSZUWENDUNG	
<ul style="list-style-type: none"> • Für alle gilt: Geldprämie und ein freier Tag • verbeamtete Lehrkräfte: nach 25 Jahren: 350 €; nach 40 Jahren: 450 €; nach 50 Jahren: 550 € • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: nach 25 Jahren: 350 €; nach 40 Jahren: 500 € • Der freie Tag soll zeitnah zum Jubiläumstag genommen werden. 	<p>AV SurIVO vom 12.12.24 unter Punkt 1.8 Rdschr. I Nr. 13/2016 Pkt. 2.2.b</p> <p>Beamte: § 75a Landesbeamtengesetz (LBG)</p> <p>Tarifbeschäftigte http://www.tarifvertragoed.de/tv_l_paragraf_23 TV-L § 23 (2) u. § 29 (1) + § 34 Abs. 3</p>

KLASSENLEITUNG	
<ul style="list-style-type: none"> • Eine Ermäßigungsstunde erhält man nicht automatisch! <p>⇒ wird aus dem Entlastungskontingent der Schule genommen (Verteilung der Stunden aus Entlastungskontingent muss auf Gesamtkonferenz beschlossen werden), siehe Anrechnungsstunden</p>	<p>https://www.gesetze.berlin.de/perma?j=SchulG BE ! 79</p> <p>SchulG § 79 /3</p>
KOLLEGIALE FALLBERATUNG	
<ul style="list-style-type: none"> • wird vom SIBUZ angeboten • Erfahrungsaustausch in einer Gruppe von Kolleg* innen mit vergleichbarer beruflicher Situation • Themen: z.B. Schülerinnen und Schülern mit herausforderndem Verhalten, Konflikte mit Eltern 	
KONFERENZTEILNAHME	
<ul style="list-style-type: none"> • Pädagogische Beschäftigte sind nur dann stimmberechtigt und zur ~ verpflichtet, wenn sie mindestens 6 Stunden Unterricht pro Woche erteilen. • Bei unausweichlichen Situationen sind Beschäftigte mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freizustellen. 	<p>SchulG § 82 Abs.1 Punkt 2 § 76 Abs.1 Punkt 2 FFPL 2017 – 2023, S.36</p>
KIND KRANK (Krankheit des Kindes bzw. der Kinder)	
<p><u>Jede/r gesetzlich Versicherte</u> (pflichtversichert oder freiwillig) kann für 15 Arbeitstage pro versichertes Kind (sofern das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet ist.) Kinderkrankengeld beantragen, Alleinerziehende für 30 Tage.</p> <p>Beamte: ein Kind/ mehrere Kinder (im Alter von 12 Jahren oder behindert und auf Hilfe angewiesen) bis 14 Tage pro Kind, max. 32 Tage Alleinerziehende: 27 Tage pro Kind & Kalenderjahr, insgesamt max. 63 Tage pro Kalenderjahr (Geltungsdauer vorerst bis Ende 2025) Sind Sie selbst oder Ihr Kind <u>privat versichert</u>, ist die Freistellung <u>bezahlt</u>, jedoch maximal 4 Tage pro Kalenderjahr (sofern das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat). Dies gilt unabhängig von der Anzahl der Kinder und dem Familienstatus.</p>	<p>SGB V § 45</p> <p>http://www.tarifvertragoed.de/tv_l_§_29</p> <p>TvL § 29</p> <p>AV SurIVO §1 (1) Nr.4</p>
KÜNDIGUNGSFRISTEN (nur Arbeitnehmer*innen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungszeit: <p>⇒ bis zu 6 Monate (Probezeit): 2 Wochen zum Monatsende ⇒ bis zu 1 Jahr: 1 Monat zum Monatsende ⇒ über 1 Jahr: Kündigung muss generell zum Quartalsende (Ende des Kalendervierteljahres, also 31.3., 30.6., 30.9. oder 31.12.) erfolgen. ⇒ < 5 Jahre: 6 Wochen ⇒ < 8 Jahre: 3 Monate ⇒ < 10 Jahre: 4 Monate ⇒ < 12 Jahre: 5 Monate ⇒ mindestens 12 Jahre: 6 Monate</p> <p>Bei beiderseitigem Einverständnis (Arbeitgeber*in und -nehmer*in) kann auch ein Auflösungsvertrag geschlossen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bitte auch diesbezügliche Regelungen im Arbeitsvertrag beachten! 	<p>http://www.tarifvertragoed.de/tv_l_paragraf_34</p> <p>TVL § 34</p>
LÄNDERTAUSCH	
<p>Bei der Stufenzuordnung im neuen Bundesland werden nur die tatsächlichen Berufserfahrungszeiten berücksichtigt. Lehrkräfte benötigen eine „Freigabeerklärung“ (Antragsfrist: 15.01.).</p>	

<p>Bei der Antragsstellung geben Sie bitte eine (familiäre oder dienstliche) Begründung an. Die Möglichkeit eines Ländertausches wird von beiden zuständigen Behörden in den Bundesländern geprüft. Info-Punkt-Beratungszentrum: 030-902275000 infopunkt@senbjf.berlin.de</p> <p>Ansprechpartner bei SenBJF ist Hr. Markus Schulz: markus.schulz@senbjf.berlin.de Informationen erhalten Sie auch bei Fr. Polzin vom Gesamtpersonalrat: claudia.polzin@senbjf.berlin.de</p> <p>Plattformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KMK –Lehrerbörse - Lehrerforen.de - Bildungsserver 	
LOHNFORTZAHLUNG bei Krankheit (Arbeitnehmer:innen)	
<ul style="list-style-type: none"> • erste 6 Wochen: volles Gehalt • ab der 7. Woche: Krankenkasse zahlt ca. 70 % der Nettobezüge <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zum Krankengeld (max. 30 % des Nettogehalts, Summe aus Krankengeld und Arbeitgeberzuschuss beträgt 100 % der Nettobezüge) • Krankengeldzuschuss erhält man nur, wenn man mind. ein Jahr beschäftigt ist <ul style="list-style-type: none"> → <u>muss beantragt werden</u>, dazu muss der Bescheid über Höhe d. Krankengeldes b. d. Personalstelle eingereicht werden (per Mail o. per Post) → Dauer der Zahlungen: bis zur. 13. Woche (Beschäftigungszeit unter 3 Jahren); bzw. 39. Woche (Beschäftigungszeit über 3 Jahre) → Ansprüche können bis zu 3 Jahren rückwirkend geltend gemacht werden • Gesundheitsmeldung: endet die Krankheit vor / in den Ferien bzw. vor / im Urlaub, so muss man sich gesund melden (per Mail an Schule und Personalstelle) siehe „Gesundmeldung“ • Die Dauer des Krankengeldzuschusses ist auf 39 Wochen pro Kalenderjahr gedeckelt. 	<p>siehe Thema „Personalstelle“</p> <p>TVL § 22 (3) http://www.tarifvertragoed.de/tv_l_paragraf_22</p> <p>SGB</p> <p>TVL § 22 (3)</p>
MEDIKAMENTENGABE	
<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte dürfen nicht zur ~ verpflichtet werden, auch nicht im Rahmen eines Notfalls (1. Hilfe) • bei freiwilliger Übernahme der ~ sollte mit den Eltern eine Haftungsausschluss-Erklärung abgeschlossen werden • siehe GPR-Info Medikamentengabe 	
MEHRARBEIT	
<ul style="list-style-type: none"> • es gibt keine Obergrenze für ~ • muss sich auf kurzfristige Vertretungsfälle beschränken • <u>unentgeltliche ~</u>: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vollzeitkräfte: 3 Stunden pro Monat ⇒ Teilzeitkräfte / verbeamtet: entsprechend der Teilzeitquote ⇒ angestellte Teilzeitkräfte: <u>0</u> Stunden / Monat • von ~ <u>auszunehmen sind</u>: Beschäftigte in Elternzeit, Schwangere, Schwerbehinderte o. Gleichgestellte, sofern sie dies verlangen. • Teilzeit: ~ ist proportional zur Teilzeitquote anzuordnen. 	<p>LBG §53</p> <p>AZVO § 9 Info-Schreib. 11.10.13 FFPL 2023 bis 2029 RdSchr II Nr. 51 Zuletzt geändert: 27.1.03</p>

<p>In Punkt 5 des Frauenförderplans werden z.B. Maßnahmen zur Entlastung Teilzeitbeschäftigter, Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen festgelegt bzw. empfohlen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezahlung: erst, wenn innerhalb eines Kalenderjahres kein Freizeitausgleich gewährt wurde • Antrag auf Bezahlung: das Formular gibt es im Schulsekretariat, es muss über die Schulleitung zur Personalstelle geschickt werden • Es ist empfehlenswert, sich individuell eine genaue Auflistung der Mehrarbeitsstunden zu erstellen (Datum/Klasse/ für wen/Unterrichtsinhalt). 	
<p>MUTTERSCHUTZ</p>	
<p>Aufgabe: die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehende, werdende Mutter und ihr Kind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.</p> <p>Sie können die Betriebsärztin kontaktieren: Tel. 080066490621 oder sich Informationen beim Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) einholen: Tel. 033186830 Merkblätter für werdende Mütter erhalten Sie unter: www.berlin.de/lagets</p>	<p>Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG 2018) Mutterschutzgesetz §27 Abs.1,2</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html</p>
<p>NACHZAHLUNGEN</p>	
<p>Für zu wenig oder nicht erfolgte Zahlungen: Ausschlussfrist f. tarifbeschäftigte Lehrkräfte: 6 Monate (Ausnahme: Verstoß gegen Treu und Glauben) Verjährungsfrist f. verbeamtete Lehrkräfte: 3 Jahre Wichtig: Machen Sie die Zahlung geltend, dann können Sie die Nachzahlungen auch mehr als 6 Monate / 3 Jahre rückwirkend erhalten.</p>	<p>TV-L § 37</p> <p>BGB § 195 BVerwG, Urteil vom 26.4.12</p>
<p>NEBENTÄTIGKEIT</p>	
<p>Generell gilt, dass die gesamte Arbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen darf.</p> <p><u>Verbeamtete Lehrkräfte:</u> a) ~, die nur gelegentlich, außerhalb der Arbeitszeit und in geringem Umfang ausgeübt werden und die monatliche Vergütung 51,13 € nicht übersteigt: Anzeigepflicht, für: ⇒ Beginn (mindestens 4 Wochen vorher) ⇒ Ende ⇒ Änderungen des Umfangs b) alle anderen ~: Antrag auf Genehmigung muss spätestens 4 Wochen vorher gestellt werden, die Genehmigung ist befristet, sie erlischt spätestens nach 2 Jahren. c) „Fünftel-Regel“: der Umfang der Nebentätigkeit darf in der Regel max. 8 Zeitstunden betragen (beantragen kann man auch mehr), Hintergrund: die Erfüllung der Dienstpflicht darf nicht beeinträchtigt werden.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte Lehrkräfte:</u> Es besteht generell nur eine Anzeige-Pflicht für Beginn (4 Wo. vorher), Ende u. Änderungen der ~.</p>	<p>Arbeitszeitgesetz § 3</p> <p>VIS Berlin - NtVO Landesnorm Berlin Gesamtausgabe Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten (Nebentätigkeitsverordnung - NtVO -) vom 12. August ... gültig ab: 01.09.1988</p> <p>§ 5 (1), (2) NtVO</p> <p>NtVO; §29 (3) LBG; § 3 (4) TVL; Art. 12 Abs. 1 GG]</p> <p>Formulare: Personalservice - Formulare / Merkblätter - Berlin.de</p>
<p>NOTFALLORDNER</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • zentrales Handbuch für Krisenmanagement • In dessen Nutzung geschult sind die Mitglieder des Krisenteams; eine Zusammenarbeit mit der Schulpsychologie des SIBUZ ist oftmals essenziell. • Eine aktuelle Version ist digital im Schulportal und als Printversion an den Schulen verfügbar. 	<p>§ 74a SchulG</p>

PAUSEN	
Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Zeitstunden: mind. 30 min Pause (die Pause ist im Voraus festzulegen und darf in maximal zwei Abschnitte von je 15 Min. unterteilt werden) Achtung: Aufsicht (Klausur-/ Pausen-) ist Arbeitszeit!	§ 4 Arbeitszeitgesetz
PENSIONIERUNG	
Beihilfe: Der Beihilfesatz erhöht sich auf 70%, dies müssen Sie – innerhalb von 6 Monaten ab Pensionierungsantritt – Ihrer Krankenkasse mitteilen. Achtung: Sie müssen diese Meldung nachweisen, ansonsten kann es zu einem neuen Vertrag führen! Bei (vorzeitiger) Pensionierung auf eigenen Antrag müssen Sie Ihre AZK-Tage <u>vorher</u> „abummeln“. Bei weiteren Fragen empfehlen wir eine individuelle Beratung.	https://www.gesetze.berlin.de/perma?j=BG BE ! 38
PERSONALAKTE	
Die ~ kann man in der Personalstelle einsehen (Termin machen), es können auch Seiten aus der ~ kopiert werden.	
PERSONALSTELLE	
Wenn Sie wissen möchten, wer Ihr Ansprechpartner oder Ihre Ansprechpartnerin in der ~ ist, wenden Sie sich bitte an das Sekretariat Ihrer Schule. Dort muss ein Organigramm der ~ vorliegen. Telefonische Sprechzeiten: montags, mittwochs und freitags. Wenden Sie sich ansonsten mit allen Anliegen per E-Mail an: personalstelle-region06@senbjf.berlin.de Sollten Sie wochenlang keine Reaktion erhalten, unterstützen wir Sie gern. Unsere Tipps : Eine Rückrufnummer angeben und auch bei Mails eine Lesebestätigung anfordern. Weitere Kontaktmöglichkeit: Frau Rücker [Gruppenleitung] Antje.Ruecker@senbjf.berlin.de ; Tel. 030 90227-4830	
PERSONALVERSAMMLUNG (PV)	
Die ~ findet während der Arbeitszeit statt. Die Beschäftigten sind für die Dauer der ~ sowie für die Zeiten der An- und Abfahrt freizustellen. Für den Fall, dass es Kolleginnen/ Kollegen geben sollte, die nicht an der ~ teilnehmen, ist eine Liste auszulegen, in die sie sich eintragen. Es ist das Recht aller beim Land Berlin Beschäftigten, an der jährlichen ~ (i.d.R. im Okt. oder Nov.) teilzunehmen.	VIS Berlin - PersVG Landesnorm Berlin Personalvertretungsgesetz (PersVG) in der Fassung vom 14. Juli 1994 gültig ab: 01.01.1994 § 48 PersVG
PFLEGE von Angehörigen	
Verbeamtete Lehrkräfte: bei Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung: • Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge in einer akut auftretenden Pflegesituation: 1x bis zu 9 Tage pro pflegebedürftigem Angehörigen • Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge: s. Sonderurlaub • Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit o. Pflegezeit von längstens 24 Monaten pro pflegebedürftigem Angehörigen Tarifbeschäftigte Lehrkräfte: Gemäß § 2 Pflegezeitgesetz (vom 23.12.14) haben bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines nahen Angehörigen das Recht auf eine bis zu 10-tägige Freistellung ohne Lohnfortzahlung. Die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer muss der Schulleitung unverzüglich mitgeteilt werden.	Gesetz zur Verbesserung d. Vereinbarkeit von Familie, Pflege & Beruf für Berliner Beamt/innen (Gesetz- u. Verordnungsblatt Nr. 31 vom 29.12.18) https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/download.php/4325836 FPfZG - Gesetz über die Familienpflegezeit

Auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Organisation der Pflege durch den/die Beschäftigte/n vorzulegen.	
PRÄSENZTAGE	
~ gelten nur für Lehrkräfte!	(Rechtliche Grundlage: AZVO, geändert am 09.12.14)
PRÄVENTIONSGESPRÄCH	
<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Festlegung von Maßnahmen, die dazu beitragen, Ihre Arbeitskraft zu erhalten. Sie können Wünsche äußern, z.B. zu Ihrem Einsatz. • Wer führt es? Der/die Schulleiter*in bzw. ein/e Vertreter*in der Schulaufsicht • Die Beschäftigtenvertretungen beraten Sie im Vorfeld und sind, sofern Sie das wünschen, beim Präventionsgespräch dabei. • Sie dürfen zu diesen Gesprächen eine Person Ihres Vertrauens hinzuziehen. 	SGB IX § 167
RAUMTEMPERATUR	
<p><u>Untergrenze:</u> In der Heizperiode ist in Unterrichts- und Lehrerzimmern eine Temperatur von 20°C einzuhalten, wird die Untergrenze unterschritten, so müssen technische Maßnahmen (Heizstrahler werden v. Bezirksamt gestellt) oder organisatorische Maßnahmen ergriffen werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Schwangere gilt bei Temperaturen < 17 °C ein Beschäftigungsverbot. <p><u>Obergrenze:</u> steigt die ~ aufgrund von Sonneneinstrahlung > 26 °C, sind Sonnenschutzsysteme zu installieren, wenn das nicht reicht, sind auf der Grundlage der erstellten Gefährdungsbeurteilung geeignete Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Bereitstellen von Getränken); steigt die ~ > 35 °C, darf in dem Raum ohne geeignete Kühlungsmaßnahmen (z.B. Luftduschen) nicht mehr gearbeitet werden</p>	<p>Techn. Regeln f. Arb.stätten: ASR A3.5 Punkte 4.3.; 4.4</p> <p>Dienstblatt IV Nr. 3 28.8.02</p>
REHA-Maßnahmen	
<p>Bei beginnenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen haben tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen ggf. Anspruch auf ambulante Rehabilitation.</p> <p>Reha-Informations-Center, Tel.: 030/ 865 21060 Beratungcenter Hohenzollerndamm 47 10704 Berlin Deutsche Rentenversicherung 0800 1000 480 70 (Servicetelefon)</p>	
REMONSTRATION (nur verbeamtete Lehrkräfte)	
<p>Vorgehen bei Verstoß einer Weisung des Arbeitgebers gegen rechtliche Vorschriften:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einwände gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten, d.h. der Schulleitung, erheben 2. Einwände gegenüber dem bzw. der nächst höheren Vorgesetzten erheben (Schulaufsicht) <p>⇒ wird den Einwänden <u>nicht</u> gefolgt, <u>muss</u> der Weisung Folge geleistet werden</p>	
RENTENEINTRITT (nicht für verbeamtete Lehrkräfte)	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Rente muss in jedem Fall ein halbes Jahr vor Eintritt in die Rente beantragt werden. → Sie erhalten von der Rentenversicherung eine schriftliche Bestätigung für den Termin Ihres Renteneintritts 	

<p>→ Eine Kopie davon müssen Sie zur Personalstelle schicken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • vorzeitige Rente auf Antrag: es wird ein Auflösungsvertrag gemacht. 	
<p>SABBATICAL</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • umfasst Freistellungs- und Arbeitsphase • maximale Dauer: 10 Jahre (9 Jahre arbeiten, 1 Jahr Freistellung), für die gesamte Dauer erhält man 9/10 der Dienstbezüge • Mindestdauer: <u>Vollzeitkräfte</u>: 1 Jahr: man arbeitet ein Halbjahr (kann auch das 2.HJ sein), ist im <u>nächsten</u> Halbjahr freigestellt und bekommt das ganze Schuljahr 50 % der Bezüge • Es sind auch andere Modelle denkbar: Gesamtdauer 1,5 Jahre: ein Schuljahr in Vollzeit arbeiten → 1. Halbjahr d. folg. Schuljahres freimachen → man erhält während d. ganzen Sabbaticals 2/3 der Bezüge <u>Teilzeitkräfte</u> müssen stets mindestens 50 % der Bezüge erhalten, d.h. bei einer ¾ - Stelle beträgt die Mindestdauer z.B. 4 Jahre • Reihenfolge / Arbeitnehmer/innen: immer: 1. Arbeit 2. Freistellung • Reihenfolge bei Beamt.: Freistellung kann in der Mitte d. ~ liegen, man muss vorher jedoch mehr als 50% der Arbeitsphase absolviert haben. 	
<p>SCHULAUF SICHT</p>	
<p>Sie haben ein persönliches Anliegen und wünschen einen Termin mit der/dem zuständigen Schulrätin bzw. Schulrat oder der Fachaufsicht?</p> <p>Kontaktieren Sie das Sekretariat der ~ in der Wilskistr. 84 in 14163 Berlin telefonisch unter 030 90299-6131/-7335 oder schreiben Sie die Person an:</p> <p>Fachaufsicht ISS + Gemeinschaftsschule sowie Förderzentren sowie Referatsleitung (in Vertretung): Hr. Leppler Harald.Leppler@senbjf.berlin.de</p> <p>Fachaufsicht Grundschulen: Fr. Dethloff (Zehlendorf) bzw. Hr. Kunert (Steglitz) Anke.Dethloff@senbjf.berlin.de bzw. Jens.Kunert@senbjf.berlin.de</p> <p>Fachaufsicht Gymnasien: Fr. von Geyr Maja.vonGeyr@senbjf.berlin.de</p> <p>Fachaufsicht Ganztage/EFöB: Fr. Jastrow Heike.Jastrow@senbjf.berlin.de</p>	<p>https://www.berlin.de/ba-steglitz-zehlendorf/politik-und-verwaltung/aemter/schul-und-sportamt/schulen/artikel.84942.php#a2</p>
<p>SCHULRECHT</p>	
<p>Hier finden Sie alle relevanten Rechtsvorschriften:</p>	<p>https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/rec htsvorschriften/</p>
<p>SCHWANGERSCHAFT</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • sofort die Schulleitung informieren, diese spricht befristetes Beschäftigungsverbot aus • Betriebsarzt klärt Ihren Immunstatus • Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz werden durch eine Gefährdungsbeurteilung bewertet • weitere Maßnahmen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung (Siehe auch Mutterschutz) 	<p>MuSchG</p>
<p>SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG</p>	
<p>Nähere Informationen zum Anrecht auf Entlastung, z.B. durch Ermäßigungsstunden, erhalten Sie bei Ihrem Schwerbehindertenvertreter Herrn Gröling: marek.groeling@senbjf.berlin.de Tel. 90299-5399 Wilskistr.84 in 14163 Berlin, R. D 308</p>	

SIBUZ	
<p>Schulpsychologisches und inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum <u>Kontakt:</u> Dessauerstr. 49-55, 12249 Berlin Mail: 06sibuz@senbjf.berlin.de</p> <p><u>Leiterin des SIBUZ:</u> Frau Baumhöver-Balder katrin.baumhoever-balder@senbjf.berlin.de Tel.: 90299-2591</p> <p><u>Schulpsychologie:</u> Sekretariat: 90299-2572 <u>Inklusionspädagogik:</u> Sekretariat: 90299-2780</p> <p><u>Angebote:</u> Supervision, kollegiale Fallberatung, individuelles Coaching, Fortbildungen <u>Broschüren:</u> zu allen Angeboten des ~ gibt es bei der Schulleitung Offene Sprechstunde jeden Donnerstag von 15 - 18 Uhr</p>	<p>SIBUZ Info Brief zum Schuljahr 2020/2021</p> <p>https://www.berlin.de/sen/bildung/unterstuetzung/sibuz_handreichung.pdf?ts=1705017673</p>
SONDERURLAUB / Freistellungen	
<p>Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung der Bezüge Sonderurlaub erhalten. In begründeten Fällen kann <u>Sonderurlaub (bis zu 6 Mon.)</u> unter Wegfall der Bezüge gewährt werden, sofern die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. Verbeamteten Lehrkräften, die mind. ein Kind unter 18 Jahren haben oder nahe Angehörige pflegen (Pflegebedürftigkeit muss durch ärztliches Attest belegt werden, Pflegestufe nicht nötig) ist auf Antrag <u>bis zu 12 Jahre</u> Urlaub oder Dienstbezüge zu gewähren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niederkunft der Ehefrau/der eingetragenen Lebensgefährtin (ein Arbeitstag) • Tod der Ehepartnerin/des Ehepartners bzw. der/des eingetragenen Lebensgefährtin/ Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils (2 Tage) • Umzug aus dienstlichen Gründen (ein Arbeitstag) • 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum (ein Arbeitstag) • schwere Erkrankung eines Mitgliedes des Hausstandes (ggf. bis 4 Tage) • ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese in der Dienstzeit erfolgen <u>muss</u> (siehe Arztbesuch) 	<p>§28 TV-L</p> <p>LBG §55</p> <p>§ 616 BGB, § 29 (1) a-f TV-L</p> <p>§ 1 SurI VO, § 1, 2 AV SurI VO</p>
SPRINGSTUNDEN	
<ul style="list-style-type: none"> • Darunter werden hier in Abgrenzung zu Verfügungsstunden solche Stunden verstanden, die durch eine Lücke im Stundenplan ausgewiesen sind, Es besteht demnach keine reguläre Unterrichtsverpflichtung. Sie dienen der Schulleitung jedoch als Vertretungsreserve. • Die Gesamtkonferenz kann dazu einen Grundsatz-beschluss fassen (z.B. Anzahl, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten). Jede Schule ist aufgefordert, ein Vertretungskonzept zu entwickeln. • Die Schulleitung kann zur Aufrechterhaltung des Unterrichtes Springstunden in den Stundenplan einbauen. • Berücksichtigt werden müssen dabei Stundendeputat und ggf. andere soziale Faktoren (z.B. Pflege/Betreuung von Angehörigen oder Kindern, Schwerbehinderung) • Fällt in der Springstunde keine Mehrarbeit an, so besteht keine Präsenzpflcht am Arbeitsort. 	<p>Schulgesetz § 79 (3)/9</p> <p>Merkblatt/Erläuterungen zum Rundschreiben 28/2001 FFPL 2023 – 2029, S.13/14 Punkt 3.1. bis 3.1.2</p>
SUPERVISIONSANGEBOTE	
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebspsychologin Frau Anke-Rubin Bergmann anke-rubin.bergmann@charité.de Tel. 0172-435 59 64 • SIBUZ: für Gruppen von bis zu 12 Beschäftigten, z.B. Teams, Fachbereiche 	

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	
<p>Der Arbeitgeber hat einer Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.</p> <p>Angaben des Teilzeitkonzeptes sind einzuhalten</p>	<p>§ 11 TVL http://www.tarifvertragoed.de/tv_1_paragraf_11</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/ § 8 TzBfG FFPL 2017-2023 S. 37</p>
TEILZEITKONZEPT	
<p>Jede Schule sollte für seine Teilzeitbeschäftigten ein Teilzeitkonzept erarbeiten und auf dessen Einhaltung achten. So sollten teilbare Aufgaben (z.B. Aufsichten, Teilnahme an Fachkonferenzen...) eingearbeitet werden. Das ~ muss auf der Gesamtkonferenz abgestimmt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitbeschäftigte sollen nur so viel arbeiten, wie sie auch bezahlt werden, • Die Entlastung der Teilzeitkräfte darf nicht auf Kosten der Vollzeitkräfte gehen, abgestimmt werden. • Das Recht der Teilzeitbeschäftigten auf demokratische und pädagogische Beteiligung an schulischen Prozessen darf nicht eingeschränkt werden. 	<p>Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG §4, §5, §6</p> <p>FFPL 2023-2029, Seite 13</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/</p> <p>http://www.tarifvertragoed.de/tv_1_paragraf_11</p> <p>https://www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/frauenfoerderung/ffpl-schule_23-29.pdf</p>
ÜBERLASTUNGSANZEIGE	
<ul style="list-style-type: none"> • Wann wird diese gestellt? Wenn die geforderten Arbeitsaufgaben in der dem Beschäftigungsumfang entsprechenden Arbeitszeit nicht zu leisten sind. • Wie wird diese gestellt? Die Art der Überlastung wird möglichst konkret und detailliert schriftlich dargelegt (Beispielantrag im PR erhältlich). • An wen geht diese? Schulaufsicht, über die Schulleitung • Kopie: An den Personalrat! • Antwort: Die Schulaufsicht muss auf die ~ reagieren. Zuständig für die Klärung/Bearbeitung (i.d.R. in Form eines Gesprächs) ist jedoch die SL. <p><u>Achtung:</u> Bitte zwei Kopien anfertigen, Eingang im Sekretariat bestätigen lassen und eine Kopie an uns schicken, <u>nur dann</u> bekommt der Personalrat Ihre ~ zur Kenntnis.</p>	<p>ArbSchutzG § 16, §5</p> <p>§ 3 ArbSchutzG und § 618 BGB</p>
UMSETZUNGEN	
<ul style="list-style-type: none"> • i.d.R. nur zum Schuljahreswechsel und freiwillig • Stichtag für die Abgabe des Umsetzungsantrages ist jeweils der 15. Januar für den 01.08. desselben und der 15. Juni für den 01.02. des Folgejahres • Spätestens nach drei aufeinanderfolgenden Anträgen wird unter bestimmten Bedingungen Ihrem Umsetzungswunsch entsprochen. • Die Dienststelle ist <u>verpflichtet</u>, Sie zeitnah über die Perspektive der Realisierung Ihres Antrages zu informieren. • Schicken Sie eine Kopie des Antrages zum Personalrat, ggf. mit entsprechenden Nachweisen, die die Dringlichkeit Ihres Antrages belegen (z.B. ärztliches Attest, Pflegestufe von Angehörigen). 	<p>DV Umsetzungen vom 01.08.2021 (gültig bis 31. Juli 2026)</p> <p>https://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/steglitz-zehlendorf/pr-infos/pr--infos-und-dienstvereinbarungen-1428331.php#headline_1_4</p>
UNFALLKASSE Berlin	
<p>Die ~ bietet bei krisenhaftem Schüler*innenverhalten zur Prävention schwerer Gewalt an Schulen ein Beratungstelefon an: 030 / 61 00 62 Es ist täglich rund um die Uhr erreichbar.</p>	

URLAUB (weiteres pädagogisches Personal)	
Gründe für Ablehnung des Urlaubswunsches: ⇒ dringende dienstliche Belange ⇒ Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sozial bevorzugt sind	§ 7 (1), Satz 1 BUrIG
VERBANDBUCH / Verbandsblock	
Lassen Sie <u>alle</u> Verletzungen, die Sie sich im Rahmen Ihrer Arbeitstätigkeit zuziehen in das/den ~ Ihrer Schule eintragen und füllen Sie das Formular für die Unfallmeldung aus (im Sekretariat erhältlich). Dann sind Sie, falls es notwendig werden sollte, durch die Unfallkasse Berlin versichert. Bitte beachten Sie, dass es die Formulare für verbeamtetes und angestelltes Personal unterschiedlich sind.	teilweise auch Meldeblock genannt (zur Dokumentation der Erste-Hilfe-Leistungen)
VERFÜGUNGSTUNDEN	
Dies sind „Minusstunden“, die sich aus der Differenz zwischen dem eigentlichen Stundendeputat und den tatsächlich, laut Stundenplan, zu leistenden Unterrichtsstunden ergeben. Der Zeitraum für das Ableisten solcher Stunden sollte konkret im Stundenplan ausgewiesen werden. Ein konkreter Vertretungseinsatz kann ggf. aber auch an anderer Stelle erfolgen, jedoch im selben Monat.	
VERGLEICHSARBEITEN	
~ sind standardisierte und erprobte Tests, an denen sich alle öffentlichen Schulen beteiligen.	⇒ siehe ISQ-bb.de
WEISUNGSRECHT	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Schulleitung ist im Rahmen der Verwaltungsaufgaben gegenüber den Beschäftigten der Schule weisungsbefugt, dabei ist sie an die von der Gesamtkonferenz beschlossenen Grundsätze gebunden. • Die Schulleitung hat ihre Entscheidungen nach billigem Ermessen zu treffen, d.h. sie muss bei ihren Entscheidungen sowohl schulorganisatorische Interessen als auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. • Wer ist noch weisungsbefugt? Nur die Schulleitung. Sofern im schulischen Geschäftsverteilungsplan ausgewiesen, kann die Weisungsbefugnis auch auf die stellvertretende Schulleitung übertragen werden. Alle anderen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger haben keine Weisungsbefugnis. • Verhalten bei Verstoß gegen rechtliche Vorschriften, z.B. gegen das Arbeitszeitgesetz: ⇒ verbeamtete Lehrkräfte: Remonstration (s. Extra- Punkt) ⇒ tarifbeschäftigte Angestellte: Die Weisung muss nicht befolgt werden. 	<p>SchulG §§ 69, 79 Rechte der Gesamtkonferenz</p> <p>§ 106 Gewerbeordnung ⇒ Weisungsrecht des Arbeitgebers</p> <p>FFPL 2023-2029</p> <p>VV Zuordnung vom 11.8.18 Abschn. 3.1., Pkt. 1.</p>
WEITERBILDUNG (berufsbegleitend)	
<p>Lehrkräfte erhalten Ermäßigungsstunden; auch Teilzeitkräfte erhalten die volle Zahl. Alle anderen Beschäftigten erhalten, sofern die berufsbegleitende Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit liegt, eine Bezahlung wie bei Überstunden (gem. § 8 TV-L).</p> <p>Pädagogische Unterrichtshilfen können an der berufsbegleitenden Weiterbildung für Lehrkräfte teilnehmen. Sollte dies nicht genehmigt werden, empfehlen wir, schriftlich Widerspruch einzulegen und sich an den GPR zu wenden: GPR@senbjf.berlin.de</p> <p>Aktuelle Weiterbildungsangebote können über das BLIQ bezogen werden.</p>	<p>Berufsbegleitende Weiterbildung - Berlin.de</p> <p>VIS Berlin - § 20 LBiG Landesnorm Berlin Inkrafttreten, Außerkrafttreten § 20 - Inkrafttreten, Außerkrafttreten gültig ab: 20.02.2014</p> <p>VIS Berlin - § 9 WBLVO Landesnorm Berlin Inkrafttreten, Außerkrafttreten § 9 - Inkrafttreten, Außerkrafttreten gültig ab: 08.02.2015</p>

WUNSCHVORSORGE	
<p>Sie haben das Recht, in regelmäßigen Abständen eine arbeitsmedizinische Untersuchung und Beratung, die sogenannte ~ in Anspruch zu nehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kosten trägt der Arbeitgeber (Bezug auf Tätigkeit). • Die ärztliche Schweigepflicht bleibt gewahrt. • Eine ~ dient vor allem dazu, über Gesundheitsrisiken aufzuklären und präventive Maßnahmen zu besprechen. <p>Vereinbaren Sie dazu einen Termin mit der Betriebsärztin Fr. Özer per Mail: tomris.misirlioglu-oezer@charite.de bzw. telefonisch: 030/450580674 oder 030/450570702</p>	<p>§11 ArbSchG.pdf</p>
ZURÜCKBEHALTUNGSRECHT	
<p>Das ~ meint das Recht von tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, ihre Arbeitsleistung zu verweigern, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz gem. § 4 ArbSchG verletzt, z.B. wenn er das Arbeiten in asbestbelasteten Räumen verlangt.</p>	<p>§ 320 (1) Satz1 BGB</p>
ZUVERDIENST (für Pensionäre)	
<p>Die Summe aus Pension und Erwerbseinkommen (bei der Beschäftigung beim alten Arbeitgeber) darf eine bestimmte Höchstgrenze nicht überschreiten.</p> <p>(1) Höchstgrenze bei Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht: 71,75 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet. Diese Höchstgrenze gilt bis zum Ende des Monats in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, danach gilt die Höchstgrenze.</p> <p>(2) Für alle anderen Ruhestandsbeamtinnen und Beamte gelten als Höchstgrenze die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet. (ausgesetzt bis 31.12.2026 für Lehrtätigkeit.) Bei Überschreiten der Höchstgrenze wird die Pension entsprechend bis auf max. 20 % gekürzt.</p> <p>(3) Für alle Ruhestandsbeamtinnen und Beamte, die vorher ihren Ruhestand gem. §38 (2) LBG um die höchstens zulässige Frist hinausgeschoben hatten, beträgt die Höchstgrenze 120 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge</p> <p>Der Zuverdienst muss bei der Pensionsstelle gemeldet werden.</p>	<p>§ 53 Landesbeamtenversorgungsgesetz</p> <p>Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung vom 22.11.22</p> <p>§ 9 LVerbG</p> <p>Änderung des LBeamtVG vom 21.6.18]</p>