

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Berlin



DEIN EINSTIEG in die Berliner Schule

2023 | FÜR VERBEAMTETE UND ANGESTELLTE LEHRKRÄFTE



www.gew-berlin.de

IMPRESSUM

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB

Landesverband Berlin

Ahornstr. 5, 10787 Berlin-Schöneberg

Telefon: 030 219 993-0

Fax: 030 219 993-50

E-Mail: info@gew-berlin.de

www.gew-berlin.de

Redaktion: Matthias Jähne, Katja Metzig

Gestaltung: Dorothee Menden, Berlin

Stand: Juli 2023

Aktuelle Informationen unter:
www.gew-berlin.de/beamtinnen

Bildnachweise: Titel: iStock/Annette Birkenfeld; S. 6: Bekky Bekks; S. 12: Andrew Neel; S. 22+S. 40+S. 55: Markus Spiske; S. 24: Kelli McClintock; S. 42: Kinga Cichewicz; S. 49: Derick McKinney (alle unsplash.com); Illustration S. 28: GEW

Liebe Kolleg*innen,

nachdem die Politik jahrelang zu wenig dafür getan hat, ausreichend Lehrkräfte auszubilden und einzustellen, bekommen die Schulen nun das „Zuwenig“ täglich zu spüren. Der riesige Personalmangel führt zu Arbeitsverdichtung, Stress und Belastung. Und weil das nicht genug ist, werden bundesweit die Erhöhung des Deputats, die Vergrößerung der Klassen und die Erschwerung von Teilzeit diskutiert.

Umso wichtiger ist es, seine eigenen Rechte zu kennen und durchzusetzen.

Berlin hat nach vielen Jahren entschieden, Lehrkräfte wieder zu verbeamen. Das wirft viele Fragen auf – für alle, die jetzt verbeamtet werden und erst recht für die, die noch unentschieden sind, ob die Verbeamtung für sie der richtige Weg ist. Mit dieser Broschüre wollen wir die wichtigsten dieser Fragen beantworten. Dabei gehen wir auf die unterschiedlichen Regelungen für Beamt*innen und Angestellte ein.

Die GEW BERLIN ist die größte Interessenvertretung der Berliner Lehrkräfte, egal ob angestellt oder verbeamtet, voll ausgebildet, im Quereinstieg oder befristet beschäftigt. Wir setzen uns für eine faire Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen in der Berliner Schule ein. Mit dem Tarifvorhaben Gesundheitsschutz kämpft die GEW BERLIN für kleinere Klassen und damit für weniger Stress und mehr Arbeitszufriedenheit. Mit einer groß angelegten Arbeitszeitstudie in Kooperation mit der Uni Göttingen wollen wir die Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte messen. Auch ihr könnt mit eurer Mitgliedschaft in der GEW und eurem Engagement dazu beitragen, dass wir gemeinsam Verbesserungen durchsetzen.

Eure **GEW BERLIN**



INHALT

| | |
|---|-----------|
| UNTERSTÜTZUNG IM BERUF | 7 |
| Eure Gewerkschaft – die GEW BERLIN | 7 |
| Die GEW bietet mehr | 8 |
| Und noch mehr Unterstützung – die Beschäftigtenvertretungen | 9 |
| MÜSSEN LEHRER*INNEN EIGENTLICH BEAMT*INNEN SEIN? | 13 |
| DIE EINSTELLUNG | 15 |
| Die Einstellung als Beamt*in auf Probe | 15 |
| Voraussetzungen bzw. Hindernisse für die Verbeamtung | 16 |
| Schwerbehinderung und Verbeamtung | 18 |
| Ab wann bin ich Beamt*in? | 19 |
| Probezeit | 19 |
| Die Einstellung als Angestellte*r | 21 |
| DIE BEZAHLUNG | 23 |
| Besoldung der Beamt*innen | 23 |
| Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufen | 23 |
| Familienzuschläge | 25 |
| Jahressonderzahlung | 26 |
| Entgelt der Angestellten | 27 |
| Monatsentgelt | 27 |
| Entgeltgruppe | 27 |
| Berufserfahrungsstufe | 30 |
| Förderliche Zeiten | 30 |
| Jahressonderzahlung | 31 |
| Besoldungs- und Entgelttabellen | 32 |
| DIE ARBEITSZEIT DER LEHRKRÄFTE (BEAMT*INNEN UND ANGESTELLTE) | 34 |
| Pflichtstunden | 34 |
| Teilzeit | 35 |
| Mehrarbeit im Schuldienst | 36 |
| Zusätzliche unterrichtsfreie Tage | 37 |
| Beurlaubung | 37 |

| | |
|--|-----------|
| NEBENTÄTIGKEITEN | 38 |
| Beamt*innen | 38 |
| Angestellte | 39 |
| DIENTSLICHE BEURTEILUNGEN (BEAMT*INNEN UND ANGESTELLTE) | 39 |
| UMSETZUNG UND VERSETZUNG (BEAMT*INNEN UND ANGESTELLTE) | 40 |
| Umsetzung in Berlin | 40 |
| Versetzung in ein anderes Bundesland | 41 |
| KRANK WIRD JEDE*R MAL | 43 |
| Beamt*innen | 43 |
| Beihilfe sowie Kranken- und Pflegeversicherung | 43 |
| Alternative: pauschale Beihilfe | 44 |
| Angestellte | 45 |
| Entgeltfortzahlung | 45 |
| Kranken- und Pflegeversicherung | 46 |
| HURRA, ICH BEKOMME EIN KIND! UND NUN? | 49 |
| Mutterschutz | 49 |
| Elternzeit | 50 |
| FRISTVERTRAG – UND WIE WEITER? | 53 |
| FINANZIELL GESUND IM ALTER | 55 |
| Ruhegehalt und Versorgung der Beamt*innen | 55 |
| Rente und Zusatzversorgung der Angestellten | 56 |
| INFOS, KONTAKTE | 59 |

高 山 寺

UNTERSTÜTZUNG IM BERUF

EURE GEWERKSCHAFT – DIE GEW BERLIN

Die GEW ist die mit Abstand größte Interessenvertretung von Beschäftigten, Studierenden, Lehramtsanwärter*innen und freiberuflich Tätigen im Bildungsbereich. In Berlin sind über 30.000 Kolleg*innen in der GEW organisiert. Ob Kita oder Hochschule, ob Weiterbildungseinrichtung, staatliche oder private Schule – unsere Mitglieder kommen aus allen Bereichen. Das macht unsere Stärke aus. Im Unterschied zu Verbänden und Vereinen haben wir das gesamte Bildungssystem im Blick. Wir stehen für ein demokratisches, an den Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen orientiertes Bildungssystem.

Die GEW ist eine „Mitmach-Gewerkschaft“. Die Kolleginnen und Kollegen in GEW-Gremien, sei es im Landesvorstand oder in einer Arbeitsgruppe machen das überwiegend ehrenamtlich. Das ist ein großer Vorteil. Damit ist gesichert, dass gewerkschaftliche Interessenvertretung nah an den Problemen vor Ort dran ist. Damit können wir schnell und unbürokratisch agieren.

Ehrenamtlichkeit ist manchmal auch mühsam. Doch ohne das Engagement vieler und jedes Einzelnen läuft eben nichts. Die GEW BERLIN hat mit ihren Fachgruppen, Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Vorstandsgremien eine breite Palette an Möglichkeiten, eigene Bedürfnisse und Interessen in die Gewerkschaftsarbeit einzubringen und umzusetzen.

TIPP

Du willst dich für bessere Arbeitsbedingungen und bessere Bildung mit der GEW engagieren? Spitze! Unsere Gewerkschaft lebt von ehrenamtlicher Arbeit vor Ort.

www.gew-berlin.de/aktiv-werden

DIE GEW BIETET MEHR




Die GEW BERLIN unterstützt ihre Mitglieder auf vielfältige Weise. Neben den klassischen gewerkschaftlichen Leistungen, wie u. a. Information, Beratung, Rechtsschutz und Berufshaftpflichtversicherung haben wir spezielle Angebote für Berufseinsteiger*innen.

Die GEW BERLIN informiert ihre Mitglieder laufend über aktuelle bildungspolitische sowie tarif- und arbeitsrechtliche Fragen in ihren Mitgliedszeitschriften (Berliner Bildungszeitschrift, bbz, und Erziehung & Wissenschaft als Zeitschrift des GEW-Hauptvorstandes), durch Informationsblätter und Broschüren sowie über digitale Netzwerke. Die Berliner GEW-Zeitung bbz ist übrigens kein Vorstandsorgan. Jede Kollegin und jeder Kollege kann der ehrenamtlichen Redaktion Beiträge zu aktuellen bildungs- und arbeitsplatzbezogenen Themen anbieten. In vielen Schulen gibt es GEW-Vertrauensleute, die vor Ort als Ansprechpartner*innen für unsere Mitglieder da sind.

Am schnellsten informiert ist man natürlich über unsere Internetseite unter

www.gew-berlin.de. Dort sind nicht nur alle inhaltlichen Themen der GEW BERLIN präsent, sondern auch alle Termine, Veranstaltungen und Seminarangebote.

Für GEW-Mitglieder gibt es einen **speziellen Mitgliederbereich** auf der Internetseite mit vielen hilfreichen Infos und Formulare für den Berufsalltag. Auch auf Facebook, Twitter und Instagram ist die GEW BERLIN präsent:

 [gew.berlin](https://www.facebook.com/gew.berlin)  [gew_berlin](https://twitter.com/gew_berlin)  [gewberlin](https://www.instagram.com/gewberlin)

Darüber hinaus bietet die GEW BERLIN vielfältige Möglichkeiten, bildungspolitisch und berufspädagogisch tätig zu werden. Sie unterstützt, berät und vertritt die Interessen und Belange ihrer Mitglieder in arbeits-, sozial- und beamtenrechtlichen Fragen. GEW-Mitglieder haben Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, den

Sozialversicherungsträgern etc. Die Mitgliedschaft umfasst auch eine Berufshaftpflichtversicherung, einschließlich einer Versicherung für den Verlust von dienstlichen Schlüsseln. Alle Mitglieder der GEW BERLIN erhalten kostenlos den Berliner Schulkalender mit allem, was man im Schulalltag braucht: Stundenpläne und Zensurenlisten, Schuljahreskalendarium und Monatsplaner sowie viele nützliche Adressen, die durch unser Internetangebot ergänzt werden.

TIPPS

Fragt in eurer Schule, wer dort GEW-Vertrauensmensch ist. Ihr könnt das auch im GEW-Haus erfahren. Einfach eine E-Mail an **info@gew-berlin.de** senden.

Die GEW BERLIN hat einen eigenen GEW-Newsletter. Abonnieren kann man den direkt über die Internetseite unter **www.gew-berlin.de**

Für Berufseinsteiger*innen bieten wir jeweils spezielle Seminare an, u. a. zum Schulrecht im Schulalltag, zu Unterrichtsstörungen oder zu Zeit- und Selbstmanagement. Das komplette GEW-Seminarprogramm:

www.gew-berlin.de/seminare

TIPPS

Alle Infos zum Berufseinstieg mit allen speziellen Angeboten im Internet:

www.gew-berlin.de/berufseinstieg

Telefonisch erreichbar sind die Referentinnen und Referenten i.d.R. täglich ab 13:00 Uhr. Alle Telefonnummern und E-Mail-Adressen stehen unter www.gew-berlin.de sowie im GEW-Kalender.

Neben den vielen ehrenamtlichen Kolleg*innen der GEW BERLIN (vor allem in Personalräten und als GEW-Vertrauensleute in den Schulen) stehen unseren Mitgliedern für die individuelle Beratung und Information im GEW-Haus (der Geschäftsstelle) auch einige hauptberuflich tätige Referentinnen und Referenten zur Verfügung. Wir würden gern jede*n beraten, dürfen es aber nicht: Beratung im engeren Sinne können nur Mitglieder der GEW erhalten und das nicht nur deshalb, weil diese regelmäßig ihre Mitgliedsbeiträge entrichten. Der wesentlichere Grund besteht darin, dass die Gewerkschaften auf Grund des Rechtsdienstleistungsgesetzes (§ 7 Satz 1) Rechtsauskünfte nur ihren Mitgliedern erteilen dürfen. Unorganisierte müssen gegen eine Beratungsgebühr die entsprechenden Rechtsanwälte in Anspruch nehmen.

UND NOCH MEHR UNTERSTÜTZUNG – DIE BESCHÄFTIGTENVERTRETUNGEN

Der Personalrat, die Frauenvertreterin und die Schwerbehindertenvertretung sind die Interessenvertretungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Die Mitglieder des **Personalrats** werden alle vier Jahre neu gewählt. Im Personalrat sind die Gruppen der Beschäftigten (Beamt*innen, Arbeitnehmer*innen) vertreten.

Im Bereich der Berliner Senatsbildungsverwaltung gibt es für jede Region einen Personalrat (insgesamt 12) und übergreifend einen Gesamtpersonalrat. Darüber hinaus gibt es einen gesonderten Personalrat für alle berufsbildenden und zentral verwalteten Schulen sowie einen für die Lehramtsanwärter*innen. Obwohl die meisten Personalratsmitglieder über die Liste der GEW BERLIN gewählt werden und zugleich Mitglieder der GEW sind, sind die Personalvertretungen keine Organe der Gewerkschaften. Sie haben auch die Interessen der Nichtorganisierten nach bestem Wissen und Gewissen zu vertreten.

Die wesentliche Grundlage der Personalratsarbeit ist das Berliner Personalvertretungsgesetz (PersVG Bln). Dort sind die Aufgaben sowie die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten des Personalrats festgelegt.

Nach dem PersVG kann die Dienststelle bestimmte personelle Maßnahmen nur durchführen, wenn der Personalrat diesen vorher zugestimmt hat.

Dazu gehören z. B.:

- Einstellungen, Eingruppierungen
- Anrechnung von förderlichen Zeiten
- Kündigungen, Entlassungen
- die Ablehnung von Nebentätigkeiten
- die Anordnung von Mehrarbeit und vieles andere mehr
(vgl. PersVG Bln § 85 ff.)

Neben diesen Mitbestimmungsverfahren ist die Personalratsarbeit geprägt von vielfältigen Beratungs- und Informationsaufgaben. Die Personalräte geben anlassbezogene PR-Infos heraus und bieten regelmäßige Sprechstunden in ihren Büros an.

Ein wichtiges Instrument des Austausches zwischen den Beschäftigten der Regionen, den Dienststellen der Senatsverwaltung und den gewählten Personalvertretungen stellt die Personalversammlung dar, deren Besuch – wenn nicht Pflicht – so doch unbedingt zu empfehlen ist.

Ebenso vertreten die **Frauenvertreterinnen** und die **Schwerbehindertenvertretungen** die Interessen der Beschäftigten in den Schulen. Es gibt für jede Region eine Frauenvertreterin sowie eine Gesamtfrauenvertreterin für bezirksübergreifende Aufgaben. Analog sind für die Beschäftigten 12 regionale Schwerbehindertenvertretungen und eine Gesamtschwerbehindertenvertretung für ganz Berlin zuständig. Darüber hinaus gibt es eine Frauenvertreterin und eine Schwerbehindertenvertretung für alle berufsbildenden und zentral verwalteten Schulen.

Die Frauenvertreterinnen achten auf die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben zur beruflichen Förderung von Frauen, zur Verbesserung der Aufstiegsbedingungen, zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen von Frauen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Sie sind an allen organisatorischen und personellen Maßnahmen, wie Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Bewerbungsgesprächen zu beteiligen.

TIPP

Die Anschriften, Telefonnummern und Sprechzeiten der Personalräte, Frauenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertretungen sind aktuell unter **www.gew-berlin.de/adressen** zu finden.

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt und berät die Menschen mit Behinderungen. Sie muss an allen Maßnahmen, die Schwerbehinderte als Einzelperson oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe berühren, beteiligt werden. Das betrifft z.B. alle Einstellungen, Präventionsgespräche und Eingliederungsmaßnahmen. Darüber hinaus unterstützt sie Menschen mit Behinderungen bei Anträgen zur Schwerbehinderung, Gleichstellung und behindertengerechter Arbeitsplatzausstattung.



MÜSSEN LEHRER*INNEN EIGENTLICH BEAMT*INNEN SEIN?

Darüber lässt sich trefflich streiten. Art. 33 Grundgesetz regelt, dass hoheitliche staatliche Aufgaben in der Regel durch Angehörige des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden sollen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Ein wesentlicher Grundsatz dieses Dienst- und Treueverhältnisses ist, dass die Beamt*innen ihrem Dienstherrn lebenslang mit voller Hingabe dienen und dafür vom Staat einen ihrer sozialen Lebensstellung entsprechenden Unterhalt durch die Besoldung, die Pension und die Beihilfe gewährleistet bekommen („Alimentationsprinzip“).

Die letzten 20 Jahre haben gezeigt, dass Lehrer*innen ihren Beruf auch als Angestellte uneingeschränkt ausüben können. Letztlich ist es eine politische Entscheidung der jeweiligen Landesparlamente, ob Lehrkräfte verbeamtet werden oder nicht. Die Rückkehr Berlins zur Verbeamtung der Lehrkräfte ab 2022 ist entschieden. Jetzt kommt es darauf an, dass dieser Prozess gerecht und fair abläuft. Die angestellten Lehrkräfte, die nicht verbeamtet werden können oder wollen, dürfen nicht die Verlierer*innen sein.

Die GEW fordert gerechte und faire Verbeamtung

Die GEW BERLIN ist der Ansicht, dass die Verbeamtung keine Lösung für den Lehrkräftemangel bringen wird. Stattdessen schafft sie neue Ungerechtigkeiten unter den Kolleg*innen. Für einen Teil der Beschäftigten bringt sie individuelle Vorteile, für viele andere aber auch gravierende Nachteile. Für Lehrkräfte für Fachpraxis, Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung, Lehrkräfte für untere Klassen und Pädagogische Unterrichtshilfen gibt es zurzeit keine Beamt*innenlaufbahn oder sie wurden geschlossen. Diese Kolleg*innen werden nach derzeitiger Rechtslage nicht verbeamtet. Dazu gehören auch die vielen permanent befristet beschäftigten Lehrkräfte. Die GEW BERLIN fordert, auch diesen Kolleg*innen über Anpassungen im Laufbahnrecht den Weg in die Verbeamtung zu eröffnen. Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen in Schulen sind von der Verbeamtung ebenfalls ausgeschlossen.

Deshalb setzt sich die GEW BERLIN weiter dafür ein, dass die Einkommens-

unterschiede zwischen Beamt*innen und Angestellten im Laufe des Berufslebens abgebaut werden. Dazu gehören auch Verbesserungen bei der Entgeltfortzahlung und bei familiären Leistungen.

Die GEW fordert Demokratisierung des Beamtenstatus

Der Beamtenstatus bringt eine große Arbeitsplatzsicherheit, eine gute Absicherung im Krankheitsfall und eine gute Einkommenssicherung im Alter. Allerdings ist auch bei den Beamt*innen nicht alles Gold, was glänzt. Sowohl die Höhe der Besoldung als auch die Arbeitszeit sowie die Pflichtstunden bei Lehrkräften werden einseitig durch den Dienstherrn festgelegt. Das hat zu großen Unterschieden zwischen den einzelnen Bundesländern geführt. Die jahrelange Stagnation bei den Besoldungserhöhungen in Berlin wurde erst durch den gewerkschaftlichen Druck aufgelöst, so dass Berlin heute nicht mehr Schlusslicht ist. Die Erhöhung der Zahl der Pflichtstunden bei Lehrkräften in Berlin wurde bis heute nicht zurückgenommen.

Gleichzeitig besteht Bedarf an einer grundlegenden Reform des Beamtenrechts. Es ist ein vordemokratischer Zustand, dass die verbeamteten Lehrkräfte nicht streiken dürfen. Sie sind damit eines effektiven Mittels beraubt, für ihre Interessen zu kämpfen. Die GEW sieht im Streikverbot für Beamt*innen eine Beschneidung unveräußerlicher Menschenrechte. Die Rechtsprechung hat in den vergangenen Jahrzehnten viele „alte Zöpfe“ des Beamtenrechts abgeschnitten. Deshalb ist die GEW überzeugt, dass auch das Streikverbot keine Zukunft hat. Gegen die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 2018, das das Streikverbot für Beamt*innen bestätigt hat, kämpft die GEW vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.

DIE EINSTELLUNG

DIE EINSTELLUNG ALS BEAMT*IN AUF PROBE

Im Unterschied zum Arbeitsverhältnis beruht das Beamtenverhältnis nicht auf einem zweiseitigen Vertrag, sondern auf einer Ernennung durch den Dienstherrn, die mit einem besonderen Treuebekenntnis verbunden ist, das wiederum die Grundlage weiterer Grundsätze des Beamtenstatus ist. Es richtet sich nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Grundgesetz). Die Ausgestaltung erfolgt durch Gesetze und Verordnungen.

Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählen u. a.:

- die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis,
- die volle Hingabe an den Beruf als Konsequenz aus dem besonderen Treuebekenntnis,
- das Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung,
- die Neutralitätspflicht und die unparteiische Amtsführung,
- das Lebenszeitprinzip, wonach Beamt*innen i.d.R. auf Lebenszeit ernannt werden, wenn sie gesetzlich vorgesehene Vorbereitungs- und Probezeiten erfolgreich absolviert haben,
- die Fürsorgepflicht des Dienstherrn als Pendant zur Treuepflicht der Beamt*innen als Pflicht des Dienstherrn, für das Wohl der Beamt*innen und ihrer Familien zu sorgen,
- das Alimentsprinzip, wonach Beamt*innen und ihre Familien dem jeweiligen Amt/der Funktion angemessen zu besolden und zu versorgen sind,
- das Prinzip der amtsangemessenen Beschäftigung,
- das achtungs- und vertrauenswürdige Verhalten der Beamt*innen, das auch über den Dienst hinaus erwartet wird,
- die Amtsverschwiegenheit, auch noch nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses,
- das Streikverbot, welches im Juni 2018 vom Bundesverfassungsgericht erneut bekräftigt wurde,
- das Recht auf Beamtenvertretungen, wonach sich Beamt*innen in Gewerkschaften und Berufsverbänden organisieren und Personalvertretungen wählen dürfen.

VORAUSSETZUNGEN BZW. HINDERNISSE FÜR DIE VERBEAMTUNG

Richtige Staatsangehörigkeit

In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer Deutsche*r im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) besitzt. Zu EWR gehören neben den EU-Ländern noch Lichtenstein, Norwegen und Island. Darüber hinaus können auch Angehörige eines Drittstaates, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben (zum Beispiel der Schweiz), verbeamtet werden.

Verfassungstreue

Die Bewerber*innen müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten. Dazu legen sie bei der Ernennung einen Amtseid ab. Im Vorfeld der Verbeamtung müssen sie zudem ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. In das Beamtenverhältnis darf nicht berufen werden, wer unveränderliche Merkmale des Erscheinungsbilds aufweist, die mit der Erfüllung der Beamtenpflichten nicht vereinbar sind. Problematisch sind beispielsweise allgemein sichtbare Tattoos, welche die sittlichen oder religiösen Gefühle anderer Menschen verletzen können.

Fachliche Befähigung

Die Bewerber*innen müssen die nach Landesrecht vorgeschriebene Laufbahnbefähigung besitzen. Das bedeutet ein abgeschlossener Vorbereitungsdienst in einer der nach dem Lehrkräftebildungsgesetz und der Bildungslaufbahnverordnung vorgesehenen Lehramtslaufbahn.

Altersgrenze

Einstellungen in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit und Versetzungen verbeamteter Dienstkräfte in den Dienst des Landes Berlin dürfen nur erfolgen, wenn die für die Einstellung oder Versetzung vorgesehene Person zum Zeitpunkt der Einstellung oder Versetzung noch nicht das Lebensjahr vollendet hat, welches 20 Jahre vor der nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vorgesehenen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand liegt. Davon abweichend ist die Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe zulässig, wenn unmittelbar vor der Einstellung ein Beamtenverhältnis auf Wi-

derruf bestand und das Beamtenverhältnis auf Widerruf vor Vollendung des maßgeblichen Lebensjahres begründet wurde.

Die Altersgrenze nach § 8 a Abs. 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz Berlin (LBG) wird hinausgeschoben für

- Zeiten der tatsächlichen Kinderbetreuung bis zu einem Jahr für jedes Kind unter 18 Jahren,
 - Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnerinnen und -partnern, Geschwistern oder Kindern) bis zu einem Jahr für jeden nahen Angehörigen,
- insgesamt jedoch höchstens bis zu drei Jahre.

Zurzeit liegt die regelmäßige Altersgrenze für die Einstellung in Abhängigkeit vom Pensionseintrittsalter also bei 45 Jahren (man darf noch nicht 45 sein). Geplant ist die Anhebung des Pensionseintrittsalters auf 67 Jahre in Berlin. Dann läge die Einstellungsaltersgrenze bei 47 Lebensjahren.

Nach dem im Februar 2023 in Kraft getretenen Gesetz zur Bindung der Lehrkräfte an das Land Berlin ist die Altersgrenze von bereits im Schuljahr 2022/23 unbefristet und ungekündigt angestellten Lehrkräften in Berlin bis Ende 2026 auf 52 angehoben worden. Angestellte Lehrkräfte, die im Laufe des Schuljahres 2022/23 das 52. Lebensjahr vollenden, können noch bis 31.07.2023 verbeamtet werden.

Für angestellte Lehrkräfte aus anderen Bundesländern gilt die Anhebung der Altersgrenze auf 52 bis 31.07.2024.

Aktueller Stand immer unter www.gew-berlin.de

Gesundheitliche Eignung

Zu den beamtenrechtlichen Voraussetzungen zählt auch die gesundheitliche Eignung, die durch eine amtsärztliche Untersuchung festzustellen ist. Die Untersuchung wird vor der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe und, bei gegebener Veranlassung, vor Ablauf der Probezeit und bei Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit vorgenommen.

Mit der amtsärztlichen Untersuchung wird festgestellt, ob mit hinreichender Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass der*die Bewerber*in gesundheitlich in der Lage sein wird, die Tätigkeit als Lehrkraft dauerhaft auszuüben und keine Gesundheitsstörungen erkennbar sind, die zur Dienstfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze führen könnten. Dieser Prognosezeitraum folgt aus den in Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz verankerten

hergebrachten Grundsätzen des Lebenszeit- und des Alimentationsprinzips. Verhindern können die Verbeamtung schwere Erkrankungen bzw. eine tatsächlichenbegründete Prognose, dass die Lehrkraft die Pensionsgrenze aus gesundheitlichen Gründen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht gesund bzw. dienstfähig erreichen wird. Allerdings lässt sich keine allgemeinverbindliche Liste aufstellen, welche Erkrankungen als Ausschlussgrund gelten können. Dazu sind die individuellen gesundheitlichen Voraussetzungen und deren Gesamtbewertung durch die mit der Untersuchung beauftragten Ärzt*innen zu unterschiedlich.

Grundsätzlich müssen alle Vorerkrankungen angegeben werden. Wird eine Krankheit verschwiegen und führt diese nach Jahren oder Jahrzehnten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit, hat das im schlimmsten Fall die Rücknahme der Ernennung zur Folge.

Sollte es aus gesundheitlichen Gründen Probleme bei der Verbeamtung geben, können sich GEW-Mitglieder rechtlich beraten und durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz unterstützen lassen.

SCHWERBEHINDERUNG UND VERBEAMTUNG

Bei schwerbehinderten Menschen wird durch § 25 Abs. 1 Laufbahngesetz Berlin nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß an körperlicher Eignung gefordert. Zu diesem Personenkreis werden auch nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte gezählt. Hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung Schwerbehinderter sind nach der aktuellen Rechtsprechung behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen weitgehend hinzunehmen, um eine Benachteiligung beim Zugang zum Beamtenverhältnis zu verhindern. Für das Mindestmaß reicht es aus, wenn die Bewerber*innen irgendeine amtsangemessene Tätigkeit ausüben können. Es kann hingegen nicht verlangt werden, dass sie für alle laufbahngemäßen Tätigkeiten oder deren Mehrzahl gesundheitlich geeignet sind. Bei schwerbehinderten Bewerber*innen wird nur verlangt, dass sie nach amtsärztlichem Zeugnis voraussichtlich mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben. Ihnen darf die gesundheitliche Eignung für ein Statusamt nicht allein deshalb abgesprochen werden, weil sie den Anforderungen der Laufbahn zum Einstellungszeitpunkt behindertenbedingt nicht vollumfänglich entsprechen.

AB WANN BIN ICH BEAMT*IN?

Für die Verbeamtung muss eine Ernennungsurkunde persönlich entgegen genommen und der entsprechende Amtseid abgelegt werden.

Die Ernennung wird mit dem Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Tag bestimmt ist (§ 13 Abs. 1 Landesbeamtengesetz). Eine rückwirkende Verbeamtung ist nicht möglich!

Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis erlischt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn. Es lebt auch bei Nichtigkeit oder Rücknahme der Ernennung nicht wieder auf (§ 13 Abs. 2 Landesbeamtengesetz). Das Gesetz zur Bindung der Lehrkräfte an das Land Berlin von Februar 2023 sieht vor, dass bis Ende 2026 bei der Verbeamtung auf Probe ein zuvor bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Land Berlin ausnahmsweise ruhend gestellt wird. Damit soll sichergestellt werden, dass bei Nichtübernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit die betreffende Lehrkraft zu denselben Konditionen wieder unbefristet im Angestelltenverhältnis weiterbeschäftigt werden kann.

Eine Einstellung im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit ist grundsätzlich nur in einem Einstiegsamt zulässig; auch hier regelt das Lehrkräfteverbeamtungsgesetz unter bestimmten Voraussetzungen bis 2026 befristete Ausnahmen. Für Lehrkräfte des Landes Berlin sind die jeweiligen Einstiegsämter in der Bildungslaufbahnverordnung (BLVO) geregelt. Das Einstiegsamt für die seit 2014 im Land Berlin ausgebildeten Lehrkräfte ist inzwischen immer A 13.

PROBEZEIT

Bevor eine Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt, ist immer eine Probezeit zu absolvieren. Im Beamtenverhältnis auf Probe sollen sich die Beamt*innen nach Erwerb der Befähigung für ihre Laufbahn bewähren (§ 11 Laufbahngesetz).

Die regelmäßige Probezeit der Beamt*innen dauert drei Jahre.

Auf die Probezeit werden die Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder bei einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung oder Verwaltung, die nach Art und Schwierigkeit mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen haben, angerechnet. Eine Mindestprobezeit von zwölf Monaten darf regelmäßig nicht unterschritten werden.

Zeiten des Mutterschutzes werden immer auf die Probezeit angerechnet. Weiter werden bis zu zwei Jahre der Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen berücksichtigt, soweit eine Mindestprobezeit von 12 Monaten nicht unterschritten wird.

Ebenfalls auf die Probezeit angerechnet werden die Zeiten der hauptberuflichen Tätigkeit als Beamt*in auf Probe. Im Land Berlin ist ggf. ein Teilzeitumfang von 30 v. H. wegen Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen auch hauptberuflich. Es ist darauf abzustellen, ob es sich um eine Tätigkeit gehandelt hat, mittels derer die Beamt*innen ihren Lebensunterhalt maßgeblich bestritten haben.

Kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, darf die Probezeit um höchstens zwei Jahre verlängert werden. Nach erfolgreich bestandener Probezeit erfolgt dann die Ernennung zur* zum Beamt*in auf Lebenszeit.

ÜBERGANGSREGELUNG

Das Gesetz zur Bindung der Lehrkräfte an das Land Berlin von Februar 2023 sieht bis Ende 2026 vor, dass abweichend von § 11 Laufbahngesetz die Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit in einem Angestelltenverhältnis als Lehrkraft zum Land Berlin nach Erwerb der Laufbahnbefähigung (also nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes), das bereits drei Jahre besteht, insgesamt auf die Probezeit angerechnet wird. Voraussetzung ist, dass sich die Lehrkraft in dieser Zeit bewährt hat. Damit kann unmittelbar eine Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgen. Besteht das Arbeitsverhältnis nach Erwerb der Laufbahnbefähigung weniger als drei Jahre, wird diese Zeit anteilig auf die Mindestprobezeit von 12 Monaten angerechnet.

DIE EINSTELLUNG ALS ANGESTELLTE*R

Das Land Berlin ist Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Damit werden von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes erkämpfte Tarifierhöhungen für die Angestellten der Länder unmittelbar auch in Berlin wirksam.

Für die angestellten Lehrkräfte gilt der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**. Dort sind die wesentlichen arbeitsrechtlichen Dinge geregelt, u. a. die Stufen der Entgelttabelle, die Nebentätigkeit, die Jahressonderzahlung oder die Kündigungsfristen.

Gehaltsunterschiede zwischen Ost und West gibt es nicht mehr. Lediglich bei den Umlagen und Beiträgen zur VBL (Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst) gibt es noch unterschiedliche Beträge in Ost und West, je nachdem, wo die Einsatzschule in Berlin liegt (siehe Seite 57).

Die Einstellungen von Lehrkräften mit voller Laufbahnbefähigung, die nicht verbeamtet werden können oder wollen, sowie von Quereinsteiger*innen erfolgen regelmäßig mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und in Vollzeit.

Ein Antrag auf Teilzeit ist bei Vertragsbeginn in Abstimmung mit der Schulleitung i. d. R. möglich. Später sind längere Antragsfristen einzuhalten (siehe Seite 35).

Lehrkräfte, die keinen Lehramtsabschluss haben und auch die Voraussetzungen für den Quereinstieg nicht erfüllen, werden zunächst nur befristet eingestellt. Aufgrund des großen Lehrkräftemangels in Berlin hat die Zahl befristeter Verträge deutlich zugenommen. Für viele Quereinsteigende ist ein befristeter Vertrag zur Vertretung häufig der Einstieg in eine dauerhafte Beschäftigung.

Der Arbeitsvertrag muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses persönlich unterschrieben werden. Eine rückwirkende Vertragsunterzeichnung lässt die Senatsverwaltung nicht zu.

Gemäß § 2 Absatz 4 TV-L sind die ersten sechs Monate der Beschäftigung **Probezeit**. Auf die Probezeit kann ganz oder teilweise verzichtet werden. Das ist z. B. möglich, wenn die Probezeit bereits in einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber mit derselben Tätigkeit erfüllt worden ist.

Im Unterschied zum Beamtenverhältnis kann die sechsmonatige Probezeit nicht verlängert werden.

Die erleichterte Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Angabe sachlicher Gründe ist nur in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung möglich. Nach Ablauf des 6. Beschäftigungsmonats greift das Kündigungsschutzgesetz, unabhängig davon, ob nach einem Fristvertrag erneut eine Probezeit vereinbart ist.

EINSTELLUNGSUNTERSUCHUNG:

Bei angestellten Lehrkräften wird eine Einstellungsuntersuchung durchgeführt. Die Anforderungen sind aber nicht zu vergleichen mit einer amtsärztlichen Untersuchung vor der Verbeamtung. Die Untersuchung ist nicht Voraussetzung für die Einstellung und findet i. d. R. meist erst Monate nach der Einstellung statt. Ausführlich im GEW-Info zur Einstellungsuntersuchung unter www.gew-berlin.de/einstellungsuntersuchung





DIE BEZAHLUNG

BESOLDUNG DER BEAMT*INNEN

BESOLDUNGSGRUPPE UND DIENSTALTERSSTUFEN

Für Lehrkräfte des Landes Berlin sind die jeweiligen Einstiegsämter in der Bildungslaufbahnverordnung (BLVO) geregelt. Das Einstiegsamt für die seit 2014 im Land Berlin ausgebildeten Lehrkräfte ist inzwischen in allen Lehrämtern A 13.

Beamt*innen erhalten kein Entgelt für ihre Tätigkeit, sondern die amtsangemessene Besoldung. Der Anspruch entsteht mit dem Tag der Ernennung. Die Besoldung der Berliner Beamt*innen wird durch das Bundesbesoldungsgesetz- Überleitungsfassung für Berlin- geregelt. Danach gehören zur Besoldung folgende Dienstbezüge:

- > Grundgehalt,
- > Familienzuschlag,
- > Zulagen, Vergütungen,
- > Jährliche Sonderzahlung,
- > vermögenswirksame Leistungen.

Gemäß § 14 Bundesbesoldungsgesetz- Überleitungsfassung für Berlin- wird die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Landesgesetz regelmäßig angepasst. Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.

Die Übertragung der Tarifergebnisse der Arbeitnehmer*innen auf die Besoldung der Beamt*innen ist nicht selbstverständlich. Hierfür ist nach jeder Tarifrunde eine Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen durch das Berliner Abgeordnetenhaus erforderlich.

In Berlin wurden die Ergebnisse der Ländertarifrunden in den letzten Jahren weitgehend inhaltsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen. Das wird von vielen Tarifbeschäftigten, die diese Entgeltsteigerungen in der Regel erstreikt haben, durchaus kritisch gesehen.

Das Grundgehalt der Berliner Beamt*innen ist in Erfahrungsstufen aufsteigend. Die Feststellung der Erfahrungsstufe erfolgt nach den §§ 27 ff. Bundesbesoldungsgesetz – Überleitungsfassung für Berlin.

Bei der ersten Stufenfestsetzung werden den Beamt*innen anerkannt:

- Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit, die **nicht** Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind, im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden,
- Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu einem Jahr für jedes Kind und
- Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwistern oder Kindern) bis zu einem Jahr für jeden nahen Angehörigen.

Weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können ganz oder teilweise bei der Stufenfestsetzung anerkannt werden, soweit diese für die dienstliche Verwendung der Beamt*innen förderlich sind. Dazu gehören zum Beispiel die Zeiten als Lehrkraft an einer staatlich anerkannten Privatschule. Einzelheiten zur Anerkennung förderlicher Zeiten bei Beamt*innen im Berliner Schuldienst sind in der Anerkennungsverordnung förderliche Zeiten Bildung geregelt.

Das Grundgehalt steigt in bis zu acht Erfahrungsstufen:

| berücksichtigungsfähige Zeiten ab | 0 Jahre | 2 Jahre | 5 Jahre | 8 Jahre | 11 Jahre | 15 Jahre | 19 Jahre | 23 Jahre |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|
| Stufe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

Der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe bis zum Erreichen der Endstufe erfolgt nach bestimmten Dienstzeiten, in denen Leistungen erbracht wurden, die im Wesentlichen den mit dem Amt verbundenen durchschnittlichen Anforderungen entsprechen.

Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Aufstieg um diese Zeiten, mit Ausnahme der Zeiten der Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, der Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen bis zu drei Jahren für jede*n Angehörige*n, Zeiten der Beurlaubung im dienstlichen Interesse oder öffentlichen Belangen dienend, Zeiten im Sinne des Arbeitsplatzschutzgesetzes und Zeiten der Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz.

FAMILIENZUSCHLÄGE

Dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation der Beamt*innen und ihrer Familien folgend erhalten Beamt*innen ggf. einen Familienzuschlag, dessen Höhe sich nach dem Familienstand und eventuellen Unterhaltspflichten der Beamt*innen richtet.

Seit dem 01.12.2022 sind in Berlin folgende Beträge maßgeblich:

| Familienzuschlag nach § 40 BbesG BE | Besoldungsgruppen A 5 – A 8 | übrige Besoldungsgruppen |
|--|------------------------------------|---------------------------------|
| FZ Stufe 1 | 142,92 Euro | 150,10 Euro |

Der Familienzuschlag der Stufe 1 erhöht sich um die jeweiligen Beträge pro zu berücksichtigendem Kind:

| | |
|---|-------------|
| FZ Stufe 2 (1. Kind) | 128,39 Euro |
| FZ Stufe 3 (2. Kind) | 128,39 Euro |
| FZ Stufe 4 (3. Kind) | 819,76 Euro |
| FZ Stufe 5 und höher (4. und weitere Kinder) | 678,99 Euro |

Stufe 1 („Ehegattenanteil“) des Familienzuschlags erhalten verheiratete/in eingetragener Lebenspartnerschaft lebende oder verwitwete Beamt*innen /geschiedene Beamt*innen, die dem*der Expartner*in Unterhalt leisten müssen, sowie – bei Unterschreiten von Einkommensgrenze – auch ledige Beamt*innen, die unterhaltsberechtigzte Angehörige in den eigenen Haushalt aufgenommen haben (i. d. R. Kind / Kinder). Im Falle von zwei verheirateten oder in eingetragener Lebenspartnerschaft lebenden Beamt*innen erhalten beide den Zuschlag der Stufe 1 zur Hälfte.

Den Familienzuschlag der Stufe 2 und der weiteren Stufen erhalten ausschließlich Beamt*innen mit Kindern, für die dem Grunde nach ein Kindergeldanspruch besteht: Stufe 2 bei Beamt*innen mit einem Kind, Stufe 3 mit zwei Kindern, ab 3. Kind Stufe 3 zzgl. Zuschlag in der rechten Tabellenspalte. Beispielsweise erhält eine vollzeitbeschäftigte verheiratete Beamtin A 13 mit vier Kindern ab Dezember 2022 die Stufe 5 mit insgesamt 1.905,63 € als Familienzuschlag, davon 1.755,53 € für die Kinder.

Beamt*innen mit Kindern, denen der Familienzuschlag der Stufe 1 nicht zu-
steht, erhalten die jeweilige Stufe (Stufe 2 bei einem Kind, Stufe 3 bei zwei
Kindern usw.) abzüglich Stufe 1 (also nur den „Kinderanteil“).

Hätten mehrere Beamt*innen für dasselbe Kind Anspruch auf den Kinderan-
teil im Familienzuschlag, wird er nur einmal gezahlt. Anspruchsberechtigte*r
ist dann der*die tatsächliche Bezieher*in des staatlichen Kindergeldes.

JAHRESSONDERZAHLUNG

Beamt*innen mit Dienstbezügen und Versorgungsempfänger*innen erhalten
grundsätzlich im Monat Dezember eine jährliche Sonderzahlung nach dem
Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung (SZG). Voraus-
setzung für den Anspruch ist, dass das Beamtenverhältnis am 1. Dezember
besteht und die Beamt*innen seit dem ersten nicht allgemein freien Tag des
Monats Juli ununterbrochen in einem hauptberuflichen Dienst- oder Arbeits-
verhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtli-
chen Dienstherrn stehen oder gestanden haben.

Die Sonderzahlung bemisst sich nach der Besoldungsgruppe, die am 1. De-
zember für die Bezügezahlung maßgebend ist. Sie beträgt bei ganzjährigem
Anspruch auf Bezüge zurzeit in Berlin für die Beamt*innen ab Besoldungs-
gruppe A 10 (also auch für Lehrkräfte in A 13) 900 Euro.

Für jedes berücksichtigungsfähige Kind wird ein Sonderbetrag von 50 Euro
gezahlt.

Teilzeitbeschäftigte Beamt*innen erhalten die Sonderzahlung grundsätzlich
anteilig.

Haben die Berechtigten nicht während des gesamten Kalenderjahres auf
Grund einer Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn
Dienst- oder Anwärterbezüge erhalten, so vermindert sich die Sonderzahlung
für die Zeiten, für die ihnen keine Bezüge zugestanden haben. Die Minderung
beträgt für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel. Für die Dauer einer El-
ternzeit unterbleibt die Verminderung der Sonderzahlung bis zur Vollendung
des zwölften Lebensmonats des Kindes, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit
Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat.

ENTGELT DER ANGESTELLTEN

MONATSENTGELT

Die Gehaltsberechnung ist für viele Angestellte ein Buch mit sieben Siegeln. Angesichts der teilweise recht komplizierten Regelungen ist das auch nicht verwunderlich. Es gibt aber gute Gründe, sich mit dieser Frage zu beschäftigen. § 37 TV-L zwingt dazu, etwaige Ansprüche innerhalb von sechs Monaten seit Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, da sie ansonsten verfallen. Geltend machen kann man aber nur Ansprüche, die man auch kennt und benennen kann.

Das Monatsentgelt richtet sich nach der Entgeltgruppe und der Erfahrungsstufe. Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der vereinbarten Tätigkeit; die Erfahrungsstufe richtet sich nach der bisherigen „einschlägigen Berufserfahrung“.

ENTGELTGRUPPE

Die Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe nennt man **Eingruppierung**. Hierbei ist im öffentlichen Dienst auch stets die Ausbildung des*der betreffenden Angestellten zu beachten.

Die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte ist geregelt im Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L). Dieser Tarifvertrag enthält nach wie vor die Anbindung an die beamtenrechtlichen Regelungen. Das bedeutet, dass die länderspezifischen Eingangssämter für die verschiedenen Lehramtslaufbahnen der Beamt*innen auch bei der Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte zugrunde gelegt werden. Damit gibt es zwischen den Bundesländern zum Teil erhebliche Unterschiede.

In Berlin hat die GEW es im Ergebnis zahlreicher Streiks der angestellten Lehrkräfte durchsetzen können, dass seit dem 1. August 2017 auch die Lehrkräfte, die im neuen Grundschullehramt ausgebildet sind, in die Entgeltgruppe 13 (Eingangssamt A 13) kommen. Das betrifft alle, die nach dem 19. Februar 2014 in Berlin ihr Referendariat im neuen Grundschullehramt begonnen und abgeschlossen haben. Das ist ein großer Schritt zur Beseitigung der Unterschiede in der Bezahlung der Lehrerinnen und Lehrer, der auch bundesweite Signalwirkung ausgelöst hat.

Alle Lehrer*innen, die ihr Referendariat in Berlin nach früheren gesetzlichen Regelungen vor dem 20. Februar 2014 begonnen und absolviert haben, werden in Abhängigkeit von ihrer Berufserfahrung und von Fortbildungen eben-

falls von der E 11 in die E 13 höhergruppiert. Lehrkräfte mit Abschlüssen aus anderen Bundesländern werden je nach Abschluss einem der Berliner Lehrämter zugeordnet.

Angestellte Lehrkräfte mit voller Laufbahnbefähigung (abgeschlossener Vorbereitungsdienst) werden in Berlin in allen Schulformen grundsätzlich in die **Entgeltgruppe 13** eingruppiert.

Für Lehrkräfte ohne volle Laufbahnbefähigung (keine oder keine vollständig abgeschlossene Lehramtsausbildung, z. B. „Quereinsteiger*innen“) sind die Regelungen im Tarifvertrag Entgeltordnung sehr kompliziert. Die Eingruppierung hängt vom jeweiligen Hochschulabschluss und dem studierten Fach bzw. den Fächern ab. Deshalb ist es an dieser Stelle nicht möglich, alle denkbaren Fallkonstellationen aufzuführen oder gar zu erläutern.

Die GEW BERLIN hat durchgesetzt, dass in Berlin auch voll ausgebildete Grundschullehrkräfte nach Entgeltgruppe 13 und damit genauso hoch wie die entsprechenden Lehrkräfte in ISS und Gymnasien bezahlt werden. Mit dem 3. Änderungstarifvertrag zum TV EntgO-L wurden Anfang 2020 auch die Eingruppierungen der anderen Lehrkräfte an Grundschulen angehoben, die noch keine vollständige Lehramtsausbildung haben. Die Eingruppierung ist damit in Berlin auch für diese Lehrkräfte identisch mit der in ISS und Gymnasien. Darüber hinaus wurde geregelt, dass ein Magisterabschluss ohne Wenn und Aber als wissenschaftlicher Hochschulabschluss gilt. Das war vorher nicht der Fall.



Hier ein grober Überblick über die Eingruppierung von Lehrkräften ohne abgeschlossenen Vorbereitungsdienst in Berlin; Lehrkräfte an allen Schulformen in Berlin (nicht vollständig und ohne Gewähr!):

- mit abgeschlossenem Lehramtsstudium und zwei Fächern (mit längeren Stufenlaufzeiten: Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1 und Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2) **E 13**
- mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss (auch Magister) in mindestens einem Schulfach der jeweiligen Schulform (einschl. Diplom oder Master an Musik- und Kunsthochschulen) **E 12**
- mit Fachhochschuldiplom oder Bachelorabschluss in mindestens einem Schulfach der jeweiligen Schulform **E 11**
- ansonsten **E 10**

TIPP

für Lehrkräfte ohne volle Lehramtsbefähigung (z. B. „Quereinsteiger*innen“):

Lehrkräfte ohne volle Lehramtsbefähigung sollten ihre Entgeltgruppe und Berufserfahrungsstufe immer prüfen lassen. Bei Fehlern müssen Zahlungsansprüche innerhalb von sechs Monaten schriftlich bei der Personalstelle geltend gemacht werden. Nur auf Antrag der Schulleitung werden auch sog. förderliche Berufserfahrungen bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. Der Antrag muss unmittelbar mit der Einstellung (vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages) bei der Schulleitung gestellt werden. **Die GEW BERLIN berät und unterstützt ihre Mitglieder bei allen Fragen zur Eingruppierung und Bezahlung.**

Wichtig:

Die Anhebung für Lehrkräfte ohne volle Laufbahnbefähigung an Grundschulen gilt für alle ab 1. August 2019 Neueingestellten. Wer bereits vorher eingestellt wurde, konnte bis 31. Juli 2020 die Höhergruppierung beantragen.

BERUFSERFARUNGSSTUFE

Die Zuordnung zu den Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe erfolgt in Abhängigkeit von den Berufserfahrungszeiten, wobei die regelmäßige Verweildauer in jeder Stufe deren Nummer entspricht (ein Jahr in Stufe 1, zwei Jahre in Stufe 2 usw.). Bei Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium, aber ohne abgeschlossenem Vorbereitungsdienst gibt es nach dem TVEntgO-L von Stufe 1 bis 3 längere Stufenlaufzeiten (siehe Seite 29).

Die Lehrkräfte werden bei Einstellung grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet. Bei mindestens einem Jahr einschlägiger Berufserfahrung erfolgt die Zuordnung grundsätzlich zur Stufe 2. Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt die Einstellung regelmäßig in Stufe 3. Zeiten einer gleichwertigen Tätigkeit in einem vorherigen Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber werden voll berücksichtigt, wenn danach keine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten vorlag. Zeiten einschlägiger Berufserfahrungen werden nie berücksichtigt, wenn danach eine mehr als sechsmonatige Unterbrechung lag. Zeiten einschlägiger Berufserfahrung von anderen Arbeitgebern werden maximal bis zur Stufe 3 berücksichtigt.

Der reguläre Vorbereitungsdienst wird im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit von Stufe 1 nach Stufe 2 angerechnet. Praktisch heißt das, dass man bereits nach einem halben Jahr in die Stufe 2 aufsteigt.

FÖRDERLICHE ZEITEN

Bei angestellten Lehrkräften in Berlin können auch sonstige berufliche Erfahrungen bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden, die für die Tätigkeit als Lehrkraft „förderlich“ sind. Das können sowohl pädagogische als auch nur fachbezogene Berufserfahrungen sein. Einbezogen werden im Land Berlin höchstens die letzten 10 Jahre vor der Einstellung. Als förderliche Zeiten können auch Zeiten berücksichtigt werden, die allein wegen einer mehr als sechsmonatigen Unterbrechung nicht als Zeiten einschlägiger Berufserfahrung gelten.

WICHTIG

Die Nachweise über die förderlichen Zeiten müssen bei der Schulleitung vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages eingereicht werden.

Auf Druck der GEW ist mit Wirkung vom 1. Januar 2018 auch in den höheren Entgeltgruppen 9 bis 15 eine zusätzliche Berufserfahrungsstufe 6 eingeführt worden. Das ist ein wichtiger Schritt, um das Einkommen von angestellten und verbeamteten Lehrkräften bezogen auf die Lebensarbeitszeit anzugleichen. Die Stufe 6 erreichen voll ausgebildete Lehrkräfte nach 14 ½ Jahren Berufserfahrung.

Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung: Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten wird das Bruttogehalt grundsätzlich entsprechend dem Bruchteil der Teilzeitbeschäftigung gemindert (§ 24 Absatz 2 TV-L), z. B. auf 18 von 26 Stunden der vollen Unterrichtsverpflichtung. Deshalb lässt sich im Falle der Veränderung des Beschäftigungsumfanges das neue Bruttogehalt leicht selbst ermitteln, indem man das bisherige Bruttogehalt durch die bisherige Pflichtstundenzahl dividiert und das Ergebnis mit der neuen Pflichtstundenzahl multipliziert.

JAHRESSONDERZAHLUNG FÜR ANGESTELLTE (“WEIHNACHTSGELD”)

Angestellte Lehrkräfte haben einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV-L. **Die Jahressonderzahlung beträgt:**

| | 2023 |
|----------------------|-------------|
| E9a bis E 11 | 74,35 v. H. |
| E 12 bis E 13 | 46,47 v. H. |
| E 14 bis E 15 | 32,53 v. H. |

... des monatlichen Entgelts, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt im Monat

November. Wenn man nicht für alle Monate Entgelt vom selben Arbeitgeber bezogen hat, wird die Jahressonderzahlung anteilig für die Monate der Entgeltzahlung gewährt. Man muss aber **in jedem Fall am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis** stehen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 12.12.2012 entschieden, dass bei der Höhe der Jahressonderzahlung alle Arbeitsverhältnisse einzubeziehen sind, die im Kalenderjahr mit **demselben** Arbeitgeber bestanden haben (10 AZR 922/11). Das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber in dem Kalenderjahr unterbrochen war (z. B. wegen mehrerer Fristverträge). Wer also zum Beispiel von Februar bis Juli und dann wieder ab September (bis mindestens Dezember)

einen Arbeitsvertrag als Lehrer*in mit dem Land Berlin hatte, muss 10/12 der Jahressonderzahlung erhalten.

Anders ist es, wenn der Arbeitgeber gewechselt wurde (z. B. Vertrag mit Brandenburg und dann mit Berlin). In dem Fall sind nur die Zeiten des Arbeitsverhältnisses in die Berechnung einzubeziehen, die bei dem Arbeitgeber zurückgelegt wurden, bei dem das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Kalenderjahres besteht.

ACHTUNG

Bitte beachtet, dass Zeiten eines Beamtenverhältnisses (z. B. aus dem Referendariat) bei der Jahressonderzahlung für Angestellte nach dem TV-L keine Berücksichtigung finden.

BESOLDUNGSTABELLE (FÜR BEAMT*INNEN)

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) gültig ab 01.12.2022 in Berlin

| Besoldungsgruppe | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 | Stufe 7 | Stufe 8 |
|------------------|---------|-----------------|---------|---------|-----------------|---------|---------|---------|
| Erfahrungszeiten | 2 Jahre | jeweils 3 Jahre | | | jeweils 4 Jahre | | | |
| A 13 | 4310,46 | 4532,21 | 4753,91 | 4977,00 | 5186,34 | 5285,50 | 5494,82 | 5604,97 |
| A 14 | 4537,69 | 4822,76 | 5138,15 | 5419,07 | 5610,51 | 5795,03 | 5993,35 | 6197,15 |
| A 15 | 5566,42 | 5854,24 | 6022,26 | 6220,57 | 6418,88 | 6615,81 | 6776,94 | 7012,44 |
| A 16 | 6147,59 | 6447,81 | 6676,41 | 6905,03 | 7132,26 | 7360,85 | 7589,46 | 7813,95 |

ENTGELTTABELLE (FÜR ANGESTELLTE)

gültig vom 1. Dezember 2022 bis zum 30. September 2023*

| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| EG 15 | 5017,31 | 5394,35 | 5593,59 | 6301,27 | 6837,15 | 7042,26 |
| EG 14 | 4542,64 | 4885,93 | 5167,63 | 5593,59 | 6246,27 | 6433,67 |
| EG 13 | 4188,38 | 4508,07 | 4748,54 | 5215,72 | 5861,53 | 6037,38 |
| EG 12 | 3774,86 | 4040,88 | 4604,28 | 5098,93 | 5737,87 | 5910,00 |
| EG 11 | 3652,64 | 3898,38 | 4178,29 | 4604,26 | 5222,60 | 5379,28 |
| EG 10 | 3523,62 | 3764,77 | 4040,88 | 4322,55 | 4858,48 | 5004,24 |
| EG 9b | 3136,59 | 3369,08 | 3520,54 | 3939,07 | 4295,09 | 4423,96 |

* Die Tabellenwerte sind das Bruttoentgelt bei Vollzeit im Monat (in Euro).

TIPP

Die jeweils aktuellen Entgelt- und Besoldungstabellen sind abrufbar unter www.gew-berlin.de.



DIE ARBEITSZEIT DER LEHRKRÄFTE (BEAMT*INNEN UND ANGESTELLTE)

Die Arbeitszeit der Beamt*innen ist unter anderem in der Arbeitszeitverordnung (AZVO) geregelt. Hier sind auch die Pflichtstunden der Lehrkräfte festgelegt (Anlage zur AZVO).

Danach beträgt die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit der Lehrkräfte – wie die der anderen Beamt*innen im Land Berlin – 40 Stunden in der Woche. Für die angestellten Lehrkräfte gelten durch die Sonderregelung des § 44 TV-L dieselben Regelungen wie für die verbeamteten.

PFLICHTSTUNDEN

Soweit die Lehrkraft nicht Unterrichtsverpflichtungen oder andere dienstliche Verpflichtungen zu bestimmten Zeiten wahrzunehmen hat, ist sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben zeitlich und örtlich nicht gebunden.

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrkräfte beträgt an

| | |
|---|------------------------------|
| Grundschulen: | 28 Unterrichtsstunden |
| ISS/Gymnasien/berufsbildenden Schulen: | 26 Unterrichtsstunden |
| Förderzentren (mit Ausnahme der Förderzentren für Blinde und Sehgeschädigte bzw. mit dem Förderschwerpunkt Hören): | 27 Unterrichtsstunden |
| Kollegs/Förderzentren für Blinde und Sehgeschädigte/Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt Hören: | 25 Unterrichtsstunden |

Mit Ausnahme der in § 1 Abs. 4 AZVO festgelegten Altersermäßigung wird die Gewährung von Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden, z. B. bei Schwerbehinderung oder zur Wahrnehmung von Funktionsstellen durch Verwaltungsvorschriften, wie zum Beispiel die Verwaltungsvorschrift über die Zumessung von Lehrkräften (VV Zumessung) geregelt.

Lehrkräfte können durch die Schulleitung, soweit sie während der allgemeinen Unterrichtszeit nicht im Unterricht eingesetzt sind, im Rahmen des Zumutbaren mit anderen schulischen Aufgaben betraut werden. Im Einzelfall können sie verpflichtet werden, sich für die Wahrnehmung von Aufgaben, insbesondere von kurzfristig notwendigem Vertretungsunterricht, bereitzuhalten.

TEILZEIT

Beamt*innen haben einen Rechtsanspruch auf Vollzeitbeschäftigung. Auch die angestellten Lehrkräfte werden im Land Berlin regelmäßig mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Vollzeit beschäftigt.

Teilzeit ist auf Antrag möglich. Eine Teilzeitbeschäftigung ist über die Schulleitung bei der Personalstelle grundsätzlich bis zum 15. Januar zu beantragen, wenn sie am 1. August beginnen soll und bis zum 15. Juni, wenn sie am 1. Februar des Folgejahres beginnen soll. Das gilt natürlich nicht, wenn der Grund für die Teilzeitbeschäftigung erst nach dem Antragstermin auftritt. Bei einer Neueinstellung im Berliner Schuldienst kann Teilzeit unmittelbar mit Vertrags- oder Dienstbeginn beantragt werden.

Die GEW BERLIN rät, den Teilzeitantrag stets nur für ein Schuljahr oder zwei Schulhalbjahre zu stellen und bei Bedarf fristgerecht zu erneuern, um immer wieder neu entscheiden zu können.

Den Anträgen wird bisher immer entsprochen, wenn man ein Kind unter 18 Jahren hat oder einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt. Aber auch ohne diese Gründe wird Teilzeit bisher in der Regel genehmigt.

Für angestellte Lehrkräfte ist die Teilzeitbeschäftigung geregelt in § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Für verbeamtete Lehrkräfte gelten die Regelungen in § 54 und § 54 a bis c Landesbeamtengesetz Berlin (LBG):

- Teilzeitbeschäftigung ohne gesetzlich geregelten Grund, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, auch im Sabbaticalmodell (§ 54),
- Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen regelmäßig bis zur Hälfte einer Vollbeschäftigung, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen, zeitlich befristet bis 30 % einer Vollbeschäftigung (§ 54 a),
- Familienpflegezeit bis zu 24 Monate (§ 54 b) sowie Pflegezeit mit Vor-schuss zusätzlich zur Besoldung bis zu sechs Monate (§ 54 c).

Bei Teilzeitbeschäftigung gemäß § 54 LBG ist eine Nebentätigkeit grundsätzlich nur im selben Umfang wie bei einer Vollbeschäftigung zulässig, d. h. in der Regel höchstens 8 Stunden in der Woche.

Bei Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 54 a bis 54 c LBG darf eine Nebentätigkeit dem Teilzeitgrund nicht entgegenstehen.

MEHRRARBEIT IM SCHULDIENTST

Durch die angespannte Personalsituation in den Berliner Schulen müssen Lehrkräfte häufig zusätzliche Unterrichtsstunden übernehmen. Die Schulleitungen dürfen Mehrarbeit nur anordnen, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt ist. Als Mehrarbeit gelten für Lehrkräfte aber nur zusätzliche Unterrichtsstunden. Man sollte immer auf einer schriftlichen Anordnung bestehen und ein eigenes „Mehrarbeitskonto“ führen.

Gibt es dafür einen Ausgleich?

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei bis zu drei zusätzlichen Unterrichtsstunden im Kalendermonat keinen Ausgleich. Bei mehr als drei Stunden ist die geleistete Mehrarbeit zunächst innerhalb eines Jahres durch Freizeit bzw. Dienstbefreiung auszugleichen. Ist dieser Ausgleich nicht möglich, erhalten diese Lehrkräfte ab der vierten Unterrichtsstunde Mehrarbeit im Kalendermonat alle Stunden (also ab der ersten Stunde) bezahlt. Die Höhe der Bezahlung richtet sich nach dem Rundschreiben zur Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte im Schuldienst.

TIPP

Alle wichtigen Hinweise zum Umgang mit Mehrarbeit von Lehrkräften in der Schule findet ihr unter www.gew-berlin.de.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermäßigt sich die abgeltungsfreie Mehrarbeit entsprechend dem Umfang der individuell festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit. Ist eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb von 12 Monaten nicht möglich, können Beamt*innen eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

Bei teilzeitbeschäftigten angestellten Lehrkräften wird jede Mehrarbeitsstunde bis zum Erreichen der Stundenzahl bei Vollzeitbeschäftigung voll vergütet nach den tariflichen Regelungen (also nicht nach den Regelungen zur Bezahlung von Mehrarbeit), sofern sie nicht innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit ausgeglichen wurde. Wird hier durch Mehrarbeit die Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung überschritten, gilt für diese Stunden das o. g. Verfahren für Vollzeitbeschäftigte.

ZUSÄTZLICHE UNTERRICHTSFREIE TAGE („BÖGER-TAGE“)

§ 2 a der Arbeitszeitverordnung regelt für Beamt*innen die Gewährung von zwei zusätzlichen unterrichtsfreien Tagen pro Schuljahr. Diese stehen nach § 44 TV-L in der Berliner Fassung auch den angestellten Lehrkräften zu. Seit dem Schuljahr 2014/15 ist der Tag nach Christi Himmelfahrt als einer der unterrichtsfreien Tage festgelegt. Der andere ist frei wählbar – in Abstimmung mit der Schulleitung. Ist das aus dienstlichen Gründen im laufenden Schuljahr nicht möglich, kann der Tag nur im darauffolgenden Schulhalbjahr genommen werden. Es ist daher ratsam, die Lage dieses freien Tages frühzeitig mit der Schulleitung zu vereinbaren.

BEURLAUBUNG

Beamt*innen mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren, für die Betreuung und Pflege

- eines Kind unter 18 Jahren oder
- von pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Darüber hinaus kann Beamt*innen aus in ihrer Person liegenden Gründen Sonderurlaub gewährt werden. Grundlage dafür ist die Sonderurlaubsverordnung in Verbindung mit den dazu erlassenen Ausführungsvorschriften. So ist z. B. Sonderurlaub möglich für die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten, für kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche und sportliche Zwecke, zur Durchführung einer Heilkur und aus anderen persönlichen Anlässen. Zu anderen persönlichen Anlässen gehören z. B. die Niederkunft der Ehe- oder Lebenspartnerin, der Tod eines Elternteils, eines Kindes oder von Ehe- und Lebenspartner*innen.

Angestellten Lehrkräften kann nach § 28 TV-L ebenfalls aus wichtigem Grund Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden.

Die Freistellung aus den o. g. anderen persönlichen Anlässen ist für Angestellte analog geregelt in § 29 TV-L.

Verbeamteten als auch bestimmten angestellten Lehrkräften wird bei schwerer Erkrankung von Kindern bis zu 12 Jahren sowie für schwer erkrankte, behinderte Kinder über 12 Jahren Sonderurlaub bzw. Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge bzw. des Entgelts in einem bestimmten Umfang gewährt. Auf die Details kann im Rahmen dieser Broschüre nicht eingegangen werden. GEW-Mitglieder können sich dazu jederzeit in der GEW beraten lassen.

NEBENTÄTIGKEITEN

BEAMT*INNEN:

Da Beamt*innen entsprechend den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ihren Dienst grundsätzlich mit voller Hingabe an den Beruf zu leisten haben, können sie Nebentätigkeiten nur in sehr eng begrenztem Rahmen ausüben. Die entsprechenden Regelungen in den §§ 60 ff. Landesbeamtengesetz Berlin sind umfangreich und detailliert, die Rechtsprechung restriktiv.

Entgeltliche Nebentätigkeiten bedürfen grundsätzlich der vorherigen Genehmigung (Antrag erforderlich). Gleiches gilt für folgende unentgeltliche Nebentätigkeiten:

- Übernahme eines Nebenamtes,
- Übernahme einer gewerblichen Tätigkeit, die Ausübung eines freien Berufes oder die Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten und
- Eintritt in ein Organ eines Unternehmens mit Ausnahme einer Genossenschaft.

Die Genehmigung der Nebentätigkeit ist zu versagen, wenn durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden könnten. Das gilt insbesondere, wenn Art und Umfang der Nebentätigkeit die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindern könnten. Hiervon geht man grundsätzlich aus, wenn die Wochenarbeitszeit im Rahmen der Nebentätigkeit ein Fünftel der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von derzeit 40 Stunden in der Woche überschreiten, also mehr als 8 Stunden (nicht Unterrichtsstunden!) wöchentlich umfassen würde.

Ausnahmen von der Genehmigungspflicht für Nebentätigkeiten gelten u. a. für schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten sowie für Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden. Hier bestehen in bestimmten Fällen jedoch Anzeigepflichten. Ein paralleles Studium ist ebenfalls nur anzeigepflichtig.

ANGESTELLTE:

Im Unterschied zu Beamt*innen müssen angestellte Lehrkräfte eine Nebentätigkeit dem*der Schulleiter*in lediglich vorher schriftlich anzeigen. „Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen“ (§ 3 Absatz 4 TV-L).

Das könnte zum Beispiel passieren, wenn sich die Lehrkraft durch die Nebentätigkeit überlasten würde, weil die wöchentliche Gesamtarbeitszeit über 48 Zeitstunden läge. Auch Interessenkollisionen müssen vermieden werden. So darf eine Lehrkraft beispielsweise eigenen Schüler*innen keinen bezahlten Nachhilfeunterricht erteilen. Auf jeden Fall aber muss der*die Schulleiter*in eine Versagung begründen und dem Personalrat zur Mitbestimmung vorlegen. Bei Ablehnung eines Antrags auf Nebentätigkeit sollte man sich daher zunächst an seinen Personalrat wenden.

DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN (BEAMT*INNEN UND ANGESTELLTE)

Im Rahmen der dienstlichen Beurteilungen werden die Eignung, Befähigung und Leistung der Beamt*innen überprüft. Die sogenannten Regel- und Anlassbeurteilungen sind in der Ausführungsvorschrift zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes vom 13.03.2021 geregelt (AV Lehrkräftebeurteilung). Diese gilt auch für die angestellten Lehrkräfte. Die dienstlichen Beurteilungen erfolgen auf der Grundlage von konkreten Anforderungsprofilen.

Alle Lehrkräfte, einschließlich der Funktionsstelleninhaber*innen an Schulen, sind alle fünf Jahre zu beurteilen (Regelbeurteilungen).

Anlassbeurteilungen sind u. a. vor Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe, bei Versetzung sowie auf Antrag der Beamt*innen durchzuführen.

Bei der dienstlichen Beurteilung haben die Interessenvertretungen wie Schwerbehindertenvertretung und Frauenvertretung ein Recht zur Stellungnahme (§ 17 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz). Ferner unterliegt die Beurteilung der Mitwirkung des Personalrats nach § 90 Nr. 7 Personalvertretungsgesetz.

Beantragt die beurteilte Person die Änderung einer Beurteilung und wird dem Antrag nicht vollständig entsprochen, können Beamt*innen Klage beim Verwaltungsgericht einlegen.

UMSETZUNG UND VERSETZUNG

UMSETZUNG IN BERLIN



Bei Problemen im Zusammenhang mit allen Umsetzungen helfen die örtlichen Personalräte sowie die Frauenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertretungen.

Auf Antrag: Da Lehrkräfte in Berlin Beschäftigte der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und nicht der Einzelschule sind, ist es grundsätzlich möglich, in allen Bezirken und an allen Schularten zu unterrichten. Wer seinen Bezirk oder seine Schule verändern möchte, kann zweimal jährlich – bis zum 15.01. (Umsetzung zum 01.08.) und bis zum 15.06. (Umsetzung zum 01.02.) – einen Umsetzungsantrag stellen. Allerdings kann ein erster Antrag auf Schulwechsel grundsätzlich erst zwei Jahre nach der Einstellung oder nach Abschluss des berufsbegleitenden Referendariats gestellt werden. Von den Neueingestellten wird erwartet, dass sie längerfristig an der Schule bleiben, an der sie eingesetzt worden sind. Nur wegen persönlicher Härten kann einem Umsetzungsantrag nach kurzer Beschäftigungsdauer entsprochen werden. Die GEW-Personalräte haben in der Dienstvereinbarung Umsetzungen folgende Regelung für den Schulwechsel auf Antrag der Beschäftigten durchgesetzt: Wer immer wieder fristgerecht den Umsetzungsantrag stellt, muss spätestens mit Ablauf des zweiten Jahres nach erstmaliger Antragstellung zum darauf folgenden neuen Schuljahr in die beantragte Region umgesetzt werden.

Aus dienstlichen Gründen: Sehr viel plötzlicher kann eine Umsetzung aus dienstlichen Gründen erfolgen. Bei zurückgehenden Schülerzahlen bzw. bei Lehrkräftemangel an anderen Schulen ist es möglich, dass man seine Schule verlassen muss, obwohl man das nicht möchte. Die Auswahl der umzusetzenden Lehrkraft erfolgt nach bestimmten Kriterien, die ebenfalls in der Dienstvereinbarung Umsetzungen festgelegt sind. Dazu zählen u. a. eigene Kinder, pflegebedürftige Angehörige und das eigene Lebensalter. Faustregel: Die jüngsten, kinderlosen Kollegiumsmitglieder trifft es zuerst. Während einer Schwangerschaft und in der Elternzeit ist eine Umsetzung aus dienstlichen Gründen grundsätzlich ausgeschlossen.

VERSETZUNG IN EIN ANDERES BUNDESLAND

Wer in Berlin unbefristet angestellt oder verbeamtet ist und den Wunsch verspürt oder aus persönlichen Gründen gezwungen ist, Berlin zu verlassen, kann im Ländertauschverfahren die Versetzung in ein anderes Bundesland beantragen, in der Regel zum 1. August. Der Antrag muss auf dem Dienstweg an die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in Berlin gestellt werden. Dafür gibt es ein bundesweit einheitliches Formblatt, das in vier Ausfertigungen spätestens bis zum 31. Januar eingereicht werden muss. (Frist unbedingt beachten!) Ob die Versetzung klappt, hängt davon ab, ob das gewünschte Bundesland Bedarf in der Fächerkombination und Laufbahn hat und ob von dort Lehrkräfte nach Berlin versetzt werden wollen. Darüber hinaus muss Berlin auch mit der Versetzung einverstanden sein. Wenn dem Antrag nicht entsprochen wird, muss er zum jeweils nächsten Termin erneuert werden. Die Kultusminister haben sich 2001 geeinigt, Versetzungen spätestens zwei Jahre nach der Erstantragstellung zu ermöglichen, es sei denn, das gewünschte Bundesland hat keinen fächerspezifischen Bedarf oder es hat Zweifel an der persönlichen oder fachlichen Eignung. Dennoch scheitern noch immer viele Versetzungsanträge aus Bedarfsgründen.

TIPP

Bei Fragen helfen der Gesamtpersonalrat und die Gesamtfrauenvertreterin.

Unabhängig vom Ländertauschverfahren kann man sich auch direkt in anderen Bundesländern auf dort ausgeschriebene Stellen bewerben. Grundsätzlich benötigen unbefristet angestellte ebenso wie verbeamtete Lehrkräfte von ihrem Bundesland eine Freigabeerklärung, um woanders in Einstellungsverfahren einbezogen zu werden. Die Freigabeerklärung muss formlos über die Schulleitung bei der Schulaufsicht im Bezirk beantragt werden. Im Ländertauschverfahren muss man sie nicht gesondert beantragen.



KRANK WIRD JEDE*R MAL

Alle Lehrkräfte müssen sich bei Erkrankung unverzüglich bei der Schulleitung bzw. den zuständigen Dienstvorgesetzten in der Schule melden und die Arbeitsunfähigkeit mitteilen (i. d. R. bis 7.30 Uhr).

Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, ist am folgenden allgemeinen Arbeitstag ein ärztliches Attest erforderlich. Wer sich also am Freitag krank meldet, muss am darauffolgenden Montag eine ärztliche Bescheinigung besorgen, wenn die Erkrankung andauert. Im Einzelfall kann die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit angewiesen werden. Bei gesetzlich Versicherten ruft der Arbeitgeber die Angaben aus dem ärztlichen Attest bei den Krankenkassen ab. Privat Versicherte müssen das Attest selbst in ihrer Stammschule abgeben.

BEAMT*INNEN:

Beamt*innen werden die Dienstbezüge bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit (Krankheit) so lange fortgezahlt, bis sie wieder dienstfähig sind oder bis sie wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt oder bis sie entlassen werden.

BEIHILFE SOWIE KRANKEN- UND PFLEGEVERSICHERUNG

Die Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstherrn auch zur Übernahme von Krankheitskosten in Form von Beihilfe (§ 76 Landesbeamten-gesetz). In Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen werden den Beamt*innen Beihilfen in einem bestimmten Prozentsatz der beihilfefähigen Aufwendungen nach der Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) gewährt.

Der sogenannte Bemessungssatz beträgt nach § 76 Abs. 3 LBG für Aufwendungen

- | | |
|--|------|
| > der Beamt*innen: | 50 % |
| > der Beamt*innen mit zwei oder mehr kindergeldberechtigten Kindern: | 70 % |
| > der berücksichtigungsfähigen Ehegatt*innen: | 70 % |
| > der berücksichtigungsfähigen Kinder: | 80 % |
| > der Empfänger*innen von Versorgungsbezügen: | 70 % |

Spätestens ab dem 25. Geburtstag des Kindes endet der Kindergeldanspruch. Bei Beamt*innen mit zwei oder mehr kindergeldberechtigten Kindern verringert sich dann der Beihilfesatz von 70 % auf 50 %, sobald sie nur noch ein kindergeldberechtigtes Kind haben.

Da die Beihilfe nur einen Teil der Kosten deckt, besteht die Notwendigkeit und sogar die gesetzliche Verpflichtung, eine Kranken- und Pflegeversicherung abzuschließen. Beamt*innen können dabei grundsätzlich zwischen der „freiwilligen“ gesetzlichen Versicherung und der privaten Versicherung wählen. Beides hat Vor- und Nachteile. Vor der Entscheidung sollte man sich daher gründlich informieren und ggf. individuell beraten lassen. Die GEW BERLIN unterstützt ihre Mitglieder dabei.

Die individuelle Beihilfe in den o. g. Prozentsätzen kommt bis auf wenige Ausnahmen nur bei Abschluss einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung zum Tragen. Der Grund ist, dass bei einer privaten Versicherung lediglich die Differenz zwischen den vollen Kosten und dem jeweiligen Beihilfesatz versichert werden kann. Bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist das nicht möglich. Hier muss immer eine Vollversicherung abgeschlossen werden, wodurch der individuelle Beihilfeanspruch faktisch ins Leere läuft. In der gesetzlichen Pflegeversicherung entrichten Beamt*innen nur den halben Beitragssatz (ab 1.7.2023: 1,7 % statt 3,4 % des beitragspflichtigen Einkommens; ab dem 2. Kind pro Kind jeweils 0,25 % weniger). Kinderlose ab vollendetem 23. Lebensjahr zahlen zusätzlich 0,6 % (insgesamt 2,3 %).

Wer sich als Beamt*in für eine private Versicherung entscheidet, kann nicht mehr in die gesetzliche wechseln, solange das Beamtenverhältnis besteht. Umgekehrt ist das grundsätzlich möglich, aber mit Blick auf die Unmöglichkeit eines späteren Wechsels aus der pauschalen in die individuelle Beihilfe regelmäßig nicht zu empfehlen.

Nur, wer vor der Verbeamtung Mitglied in der gesetzlichen Krankenkasse war und die Vorversicherungszeit für eine freiwillige Mitgliedschaft erfüllt, kann sich nach der Verbeamtung freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichern. Alle anderen Beamt*innen müssen sich in einer privaten Krankenkasse versichern.

ALTERNATIVE: PAUSCHALE BEIHILFE IM LAND BERLIN

Alternativ zur individuellen Beihilfe können Beamt*innen im Land Berlin die sogenannte pauschale Beihilfe beantragen (§ 76 Abs. 5 Landesbeamtengesetz).

Das Land Berlin übernimmt auf Antrag 50 % des Krankenversicherungsbeitrags bei (freiwillig) gesetzlich versicherten Beamt*innen als sogenannte pauschale Beihilfe. Damit entsteht eine deutliche Reduzierung der Kosten bei gesetzlicher Versicherung im Beamtenverhältnis. Außerdem bezahlen Beamt*innen nur den halben Beitragssatz in der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Bei privat versicherten Beamt*innen ist die pauschale Beihilfe (anstelle der individuellen Beihilfe) nur möglich bei einer Krankheitskostenvollversicherung. In diesem Fall übernimmt das Land die Hälfte der monatlichen Beiträge für eine private Krankheitskosten-Vollversicherung.

Die pauschale Beihilfe wird frühestens ab dem Monat nach der Beantragung gezahlt (nicht rückwirkend). Es empfiehlt sich somit, den Antrag ggf. schon vor dem Termin für die Ernennung und noch vor dem Vorliegen der Beitragsnachweise zu stellen, wenn man die pauschale Beihilfe von Anfang an in Anspruch nehmen will. Mit der Beantragung der pauschalen Beihilfe entfällt der Anspruch auf Gewährung von individuellen Beihilfen für die Beamt*innen und ihre beihilfeberechtigten Angehörigen. **Ein späterer Wechsel von der pauschalen zur individuellen Beihilfe ist im Land Berlin nicht möglich.** Lediglich nach Ende des Beamtenverhältnisses auf Widerruf nach dem Vorbereitungsdienst kann bei der Verbeamtung auf Probe neu entschieden werden. Danach ist die Entscheidung für die pauschale Beihilfe unwiderruflich.

ANGESTELLTE

ENTGELTFORTZAHLUNG

Angestellte haben Anspruch auf Entgeltzahlung im Krankheitsfall. Gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz erhalten sie ihr Gehalt bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit in voller Höhe vom Arbeitgeber fortgezahlt. Wird die/der Angestellte mehrmals arbeitsunfähig, gilt:

- Jede auf einer neuen Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit begründet grundsätzlich auch einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber von sechs Wochen. Wird die/der Angestellte also nach Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer anderen Krankheit erneut arbeitsunfähig, so beginnt ein neuer Bezugszeitraum von sechs Wochen.
- Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit allerdings eine weitere neue Krankheit hinzu, so verlängert sich die Bezugsdauer von

insgesamt sechs Wochen ab Beginn der ersten Erkrankung nicht.

- Wird die/der Angestellte wegen derselben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig geschrieben (sog. Fortsetzungserkrankung), besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch grundsätzlich nur für insgesamt sechs Wochen.

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung zahlt die gesetzliche Krankenkasse ein Bruttokrankengeld in Höhe von 70 % der zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bruttovergütung, höchstens aber 90 % der Nettovergütung. Dieses Bruttokrankengeld vermindert sich um die darauf zu entrichtenden Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Darüber hinaus wird im Bereich des TV-L vom Arbeitgeber ein Krankengeldzuschuss gezahlt – gestaffelt nach der Dauer der Beschäftigungszeit:

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und innerhalb eines Kalenderjahres.

Der Krankengeldzuschuss gleicht die Differenz zwischen dem Bruttokrankengeld und der bisherigen Nettovergütung aus. Kranke Angestellte erhalten so insgesamt ihr bisheriges Nettoeinkommen, abzüglich der auf das Krankengeld zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge. Das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei derselben Krankheit auch nach Wegfall des Krankengeldzuschusses durch den Arbeitgeber längstens bis zum Ende der 78. Krankheitswoche gezahlt.

KRANKEN- UND PFLEGEVERSICHERUNG (KV/PV)

Angestellte mit Einkünften bis zur Jahresarbeitsentgeltgrenze (2023: 66.600 €/Jahr) sind in der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich versicherungspflichtig, wenn ihr Einkommen über 520 € im Monat liegt. Die gesetzliche Versicherung ist damit zwingend. Das betrifft grundsätzlich alle neu eingestellten angestellten Lehrkräfte in Berlin.

Wer zuvor im Referendariat als Beamt*in auf Widerruf privat versichert war, hat zum Eintritt der Versicherungspflicht im Angestelltenverhältnis ein Sonderkündigungsrecht in der privaten Krankenversicherung nach § 205 Versicherungsvertragsgesetz.

Beiträge in der gesetzlichen KV/PV:

Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt in Ost und West im Jahr 2023 einheitlich 4.987,50 € im Monat. Das bedeutet, dass (nur) bis zu diesem Brut-

toeinkommen im Monat Beiträge in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen sind. Der allgemeine Beitragssatz in allen gesetzlichen Krankenkassen beträgt im Jahr 2023 14,6 %. Diesen tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in je zur Hälfte. Dazu kommt der einkommensabhängige Zusatzbeitrag der jeweiligen Krankenkasse, der seit 2019 ebenfalls paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in getragen wird. Dieser liegt bei durchschnittlich 1,6 %.

In der gesetzlichen Pflegeversicherung beträgt der allgemeine Beitragssatz ab 1.7.2023 3,4 % des versicherungspflichtigen Einkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Beitrag wird in Berlin je zur Hälfte vom Angestellten und dem Arbeitgeber getragen. Ab dem 2. Kind reduziert sich der Anteil der Angestellten um 0,25 % pro Kind (z. B. bei zwei Kindern auf 1,45 % statt 1,7 %). Angestellte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und keine Kinder/Stiefkinder haben oder hatten, zahlen einen zusätzlichen Beitrag zur Pflegeversicherung in Höhe von 0,6 % (ohne Beteiligung des Arbeitgebers).

Angestellte bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Angestellte können zwischen der privaten und der gesetzlichen Krankenkasse wählen, wenn ihr Einkommen im abgelaufenen Kalenderjahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat und voraussichtlich im darauffolgenden Kalenderjahr ebenfalls überschreitet (2023: mehr als 66.600 € Bruttoentgelt im Jahr). Ist das der Fall, informiert die Personalstelle die Beschäftigten über die Änderung. Der ansonsten mit dem Entgelt vom Arbeitgeber abgeführte Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung muss dann selbst an die Krankenkasse überwiesen werden. Für die Gewährung des Arbeitgeberzuschusses (50 % des Beitrags) muss ein Antrag bei der Personalstelle gestellt werden. Die Beitragssätze ändern sich in der gesetzlichen KV/PV aber nicht.

Eine private Krankenversicherung für Angestellte birgt Risiken

Eine private Krankenversicherung will für Angestellte gut überlegt sein. Was auf den ersten Blick attraktiv erscheint (zu Beginn in jungen Jahren und ohne Vorerkrankungen meist niedrigere Beiträge als bei einer freiwilligen gesetzlichen Versicherung), birgt eine Reihe von Risiken und hat Nachteile.

Zum 1. Januar jedes Jahres passen die privaten Versicherer die Beiträge an, was mit zum Teil deutlichen Beitragserhöhungen verbunden sein kann. Da es keine (beitragsfreie) Familienversicherung gibt, müssen Kinder gesondert versichert werden.

Kinder können nicht bei dem gesetzlich versicherten Ehepartner bzw. der Partnerin familienversichert sein, wenn das regelmäßige Einkommen des privat versicherten Elternteils höher als das des gesetzlich Versicherten ist und über der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt.

Da es für Angestellte keine Beihilfe gibt, muss das Kind dann vollständig privat versichert werden. Besonders nachteilig ist eine private Krankenversicherung während der Elternzeit. Dann fällt der Zuschuss des Arbeitgebers zur Kranken- und Pflegeversicherung weg. Man muss dann den gesamten KV/PV-Beitrag in der bisherigen Höhe allein aufbringen. Zwar fällt der Arbeitgeberzuschuss auch bei freiwillig gesetzlich Versicherten in der Elternzeit weg. Der Krankenkassenbeitrag sinkt dann aber. Außerdem können Verheiratete in dieser Zeit bei ihrem Ehepartner bzw. der Ehepartnerin beitragsfrei familienversichert sein, wenn diese gesetzlich versichert sind. Bei privat Versicherten ist eine Familienversicherung dagegen ausgeschlossen. Auch beim späteren Rentenbezug müssen privat Versicherte allein den vollen Beitrag entrichten.

Der Weg von der privaten zurück in die gesetzliche Krankenversicherung ist schwierig. Als einzige Möglichkeit bleibt, die Arbeitszeit mindestens ein Jahr lang soweit zu reduzieren, dass man versicherungspflichtig wird und sich nach den 12 Monaten freiwillig gesetzlich weiter versichern kann. Ab dem 55. Lebensjahr ist ein Zurück in die gesetzliche Kasse gar nicht mehr möglich.

HURRA, ICH BEKOMME EIN KIND! UND NUN?

MUTTERSCHUTZ

Für schwangere Angestellte gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) und für die Beamtinnen zusätzlich die Regelungen der Mutterschutzverordnung Berlin. Im Folgenden können wir nur einige der wichtigsten Hinweise zusammenfassen: **Keine Frau darf wegen einer bestehenden Schwangerschaft benachteiligt werden.** Die Frau soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie ihr bekannt ist. Ein genauer Zeitpunkt ist dafür nicht festgelegt, d. h., die Frau entscheidet selbst. Die gesetzlichen Schutzvorschriften für werdende Mütter können vom Arbeitgeber aber nur dann beachtet werden, wenn dieser von der Schwangerschaft weiß. Es empfiehlt sich deshalb, die Schulleitung möglichst zeitnah zu informieren. Eine Kündigung oder Entlassung wegen Schwangerschaft – auch in der Probezeit! – ist unzulässig (§ 17 MuSchG). Kündigt der Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft, kann die Mitteilung unverzüglich nachgereicht werden. Die Kündigung ist dann nicht wirksam. Wird einer Frau in Unkenntnis ihrer Schwangerschaft eine verbindliche Einstellungszusage gemacht, darf die Einstellung grundsätzlich nicht mehr rückgängig gemacht werden, wenn die Schwangerschaft bekannt wird. Auf die Frage nach einer etwa bestehenden Schwangerschaft muss bei Einstellungsgesprächen nicht geantwortet werden. Bei gleicher Eignung muss Schwangeren nach einer Bewerbung auch dann eine Einstellung angeboten werden, wenn eine termingerechte Arbeitsaufnahme durch Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht möglich ist. Auch wegen der beabsichtigten Inanspruchnahme von Elternzeit darf eine Einstellung nicht abgelehnt werden.

Der Arbeitgeber/die Schulleitung ist verpflichtet, für schwangere Kolleginnen eine besondere Gefährdungsbeurteilung unter Beteiligung der Frauenvertreterin, des Personalrats, ggf. der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebsarzt durchzuführen. Sobald die schwangere Kollegin ihre Schwangerschaft bei der Schulleitung angezeigt hat, muss umgehend ihr Immunstatus festgestellt werden. Bis dahin besteht ein Beschäftigungsverbot in der Schule. Der Mutterschutz beinhaltet u. a., dass die schwangere Lehrkraft bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausführen darf. Dazu gehören insbesondere Arbeiten mit erhöhter Unfallgefährdung, wie Pausenaufsichten, Sportunterricht, Um-



gang mit giftigen Stoffen (Chemieunterricht). Ab Beginn des 6. Schwangerschaftsmonats (Kalendermonats) werden Lehrerinnen im Land Berlin auf ihren Wunsch hin im sogenannten Innendienst eingesetzt, also außerhalb des Unterrichts. Nähere Informationen dazu geben die örtliche Frauenvertreterin oder der Personalrat.

Sechs Wochen vor dem vom Arzt errechneten Geburtstermin beginnt die eigentliche Mutterschutzfrist. Schwangere dürfen von da an nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit zurück genommen werden. Die Mutterschutzfrist endet acht Wochen nach der Geburt des Kindes (zwölf Wochen bei Mehrlings- und Frühgeburten). Die Mindestschutzfrist von insgesamt 14 Wochen ist auch dann zu gewähren, wenn das Kind früher als zum errechneten Geburtstermin geboren wird, aber nach der Definition keine Frühgeburt ist. In der Mutterschutzfrist nach der Entbindung gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Während der Mutterschutzfrist erhalten **Angestellte** ihre bisherige Nettovergütung einschließlich Mutterschaftsgeld fortgezahlt. Die Frist verlängert sich ggf. um Zeiten der Nichtinanspruchnahme vor der Geburt, z. B. wegen falscher Berechnung des Geburtstermins durch den Arzt.

Beamtinnen bekommen während des Mutterschutzes ihre Dienstbezüge weitergezahlt, ab dem ersten des Monats, in dem das Kind geboren wird, zusätzlich den entsprechenden Familienzuschlag.

Schwangere sollten sowohl der Personalstelle als auch ihrer Krankenkasse den voraussichtlichen Entbindungstermin durch eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung mitteilen.

ELTERNZEIT

Die Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld sind für Angestellte und Beamt*innen im Wesentlichen identisch. Die wenigen Unterschiede sind unten kenntlich gemacht. Für die Beamt*innen im Land Berlin finden die für die unmittelbaren Bundesbeamt*innen jeweils geltenden Rechtsvorschriften entsprechende Anwendung (§ 74 Abs. 3 Landesbeamtengesetz). Das ist insbesondere der Abschnitt 2 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung des Bundes.

Der Anspruch auf Elternzeit bestimmt sich gemäß § 6 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung für die Beamt*innen im Detail nach den für die Angestellten geltenden Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG).

Spätestens sieben Wochen vor Antritt der Elternzeit teilt die oder der Beschäftigte mit, ob und wie sie oder er die Elternzeit in Anspruch nehmen will. Das muss schriftlich beim Arbeitgeber erfolgen. Elternzeit ist grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes möglich. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der insgesamt pro Kind zustehenden Elternzeit von drei Jahren kann auch in der Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes genommen werden. In dem Fall muss der Antrag spätestens 13 Wochen vor Antritt der Elternzeit gestellt werden. Eltern können die Elternzeit untereinander aufteilen und sich abwechseln. Dabei gibt es verschiedene Kombinationsmöglichkeiten. Allerdings dürfen die einzelnen Abschnitte eine

TIPP

Ausführliche Infos zu Elternzeit und Elterngeld findet man auf der Internetseite des zuständigen Bundesministeriums: www.bmfsfj.de und unter www.elterngeldrechner.de. Bei Fragen zu Mutterschutz und Elternzeit helfen die Frauenvertreterinnen in den Schulbezirken: www.gew-berlin.de

bestimmte Dauer nicht unterschreiten. Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 32 Stunden (nicht Unterrichtsstunden!) in der Woche zulässig. Wenn Lehrer*innen während der Elternzeit in der Schule Teilzeit arbeiten möchten, entsprechen die 32 Stunden derzeit 80 % einer vollen Stelle (z.B. 20 von 26 Unterrichtsstunden in der ISS, 22 von 28 Stunden an der Grundschule). Mit Zustimmung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren ist eine Erwerbstätigkeit auch bei einem anderen Arbeitgeber und bei Beamt*innen auch außerhalb des Beamtenverhältnisses möglich. Während der Elternzeit sind pflichtversicherte Angestellte in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PV) beitragsfrei weiter versichert, solange keine Einnahmen aus einer versicherungspflichtigen Teilzeit-

beschäftigung erzielt werden. Freiwillig gesetzlich Versicherte müssen in der Regel den Mindestbeitrag zur KV/PV zahlen. Privat Versicherte müssen ihren KV/PV-Beitrag weiter in voller Höhe allein bezahlen. Während der Elternzeit haben **Beamt*innen** weiter Anspruch auf Beihilfe. Ihnen werden für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung bis zu 31 EUR für den vollen Monat erstattet, wenn die Dienstbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Hierbei werden die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge nicht berücksichtigt. Nehmen die Eltern gemeinsam Elternzeit, steht die Beitragserstattung nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll.

Das Elterngeld wird maximal in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes gezahlt. Mutter und Vater können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil muss dabei mindestens zwei und kann höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Nur Alleinerziehende können Elterngeld für 14 Monate beziehen. Neben diesem Basiselterngeld gibt es für alle ab 1. Juli 2015 geborenen Kinder mit dem Elterngeld Plus diverse weitere Kombinationsmöglichkeiten, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann. Da das Mutterschaftsgeld bzw. die Dienstbezüge bei Beamtinnen nach der Geburt des Kindes demselben Zweck wie das Elterngeld dienen, werden sie auf das Elterngeld angerechnet.

Die Höhe des Elterngeldes beträgt grundsätzlich 65 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens der 12 Kalendermonate vor dem Kalendermonat, in dem der Mutterschutz beginnt (beim anderen Elternteil: der 12 Kalendermonate vor dem Kalendermonat der Geburt). Liegt das durchschnittliche Nettoeinkommen zwischen 1.200 und 1.000 €, sind es 67 %. Bei einem Nettoeinkommen von weniger als 1.000 € wird der Prozentsatz schrittweise auf bis zu 100% angehoben. Der Mindestbetrag von 300 € steht auch Eltern zu, die vorher kein Einkommen hatten. Maximal werden 1.800 € als Elterngeld gezahlt.

FRISTVERTRAG – UND WIE WEITER?

Befristete Arbeitsverträge, überwiegend im Rahmen der Personalkostenbudgetierung (PKB) sowie für Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung (LovL) haben in den letzten Jahren im Berliner Schuldienst stark zugenommen. Offiziell sind die Befristungen der Arbeitsverträge begründet mit der Vertretung erkrankter oder in Elternzeit befindlicher Lehrkräfte. Vertretungsbedarf ist in Berlin aber Dauerbedarf! Deshalb setzt sich die GEW BERLIN für eine reguläre Personalausstattung von 110 % ein, auf deren Grundlage dann kurzfristig notwendige Vertretungen gewährleistet werden können. Die GEW BERLIN lehnt befristete Verträge im Schulbereich ab, da sie nicht nur der pädagogisch notwendigen Kontinuität in den Schulen zuwiderlaufen, sondern für die Lehrerinnen und Lehrer keine Perspektive für eine vernünftige Lebensplanung bieten. Das betrifft vor allem die Lehrkräfte ohne volle Lehramtsbefähigung.

Ob es rechtliche Chancen gibt, eine unbefristete Weiterbeschäftigung von Fristverträgler*innen durchzusetzen, lässt sich immer nur im konkreten Einzelfall beurteilen. Sowohl der Tarifvertrag als auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen vom Arbeitgeber, befristet Beschäftigte bei gleicher Eignung bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen.

Besonders negativ wirken sich Fristverträge für die Lehrkräfte aus, die keine oder keine vollständige Lehramtsausbildung haben und nicht die Voraussetzungen für einen dauerhaften „Quereinstieg“ mit berufsbegleitendem Referendariat erfüllen. Sie hangeln sich häufig über Jahre von Fristvertrag zu Fristvertrag.

Die GEW BERLIN fordert, dass auch diesen Lehrkräften nach einer bestimmten Zeit der Bewährung im Beruf die Möglichkeit einer dauerhaften Beschäftigung eingeräumt wird und die Senatsverwaltung sie bei Weiterqualifizierungen unterstützt.

Wichtiger Hinweis zur Arbeitslosmeldung nach Fristvertrag: Spätestens drei Monate vor Ende des Fristvertrages muss man sich persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Das gilt auch, wenn unklar ist, ob der Vertrag evtl. verlängert oder entfristet wird und selbst dann, wenn eine Weiter-

beschäftigung in Aussicht gestellt wurde. Ist der Fristvertrag kürzer als drei Monate, muss die Meldung bereits innerhalb von drei Tagen nach Unterschrift unter den Fristvertrag erfolgen. Wer sich zu spät meldet, erhält von der Arbeitsagentur eine Sperrzeit!

Wer noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat (den erwirbt man erst nach 12 Monaten versicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 30 Monate vor Arbeitslosigkeit), muss sich nicht vorher arbeitssuchend melden. Sofern ein Anspruch auf die Sozialleistung Arbeitslosengeld II („Bürgergeld“) besteht, sollte aber frühzeitig ein Antrag beim zuständigen Job Center gestellt werden.

Dem um sich greifenden Fristvertrags-Unwesen in der Berliner Schule muss vor allem Druck und Protest entgegen gesetzt werden; von den Kollegien der Schulen, von den Eltern sowie von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit der GEW BERLIN. Denn es ist eine politische Entscheidung, zu welchen Bedingungen Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden.

TIPP

Befristet Beschäftigte sollten sich rechtzeitig vor Auslaufen ihres Vertrages an ihren örtlichen Personalrat wenden. GEW-Mitglieder haben darüber hinaus einen Anspruch auf rechtliche Beratung und Unterstützung durch ihre Gewerkschaft. Wichtig ist, dass auch befristet Beschäftigte mit voller Lehramtsbefähigung immer eine aktuelle Bewerbung für das zentrale Einstellungsverfahren für unbefristete Stellen abgeben.





FINANZIELL GESUND IM ALTER

RUHEGEHALT UND VERSORGUNG DER BEAMT*INNEN

Die Alimentation der Beamt*innen durch den Dienstherrn wird auch im Ruhestand fortgesetzt. Nach Ende seiner aktiven Dienstzeit erhalten Beamt*innen das Ruhegehalt („Pension“). Es basiert – anders als die gesetzliche Rente von Arbeitnehmer*innen – nicht auf den Durchschnittsbezügen während der aktiven Dienstzeit, sondern auf den zuletzt erhaltenen Dienstbezügen. Zu beachten ist jedoch, dass Zeiten der Teilzeitbeschäftigung im aktiven Dienst zu einer anteiligen Kürzung des Ruhegehaltes führen.

Die konkreten Regelungen zum Ruhegehalt sind in den Beamtenversorgungsgesetzen der Länder zu finden, in Berlin im Gesetz über die Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie der Richterinnen und Richter des Landes Berlin (LBeamtVG).

Voraussetzung ist grundsätzlich eine ruhegehaltstfähige Dienstzeit von fünf Jahren. Ausnahmen gelten, wenn Beamt*innen vor Erfüllung der Dienstzeit aufgrund eines Dienstunfalls dienstunfähig geworden sind.

Die ruhegehaltstfähige Dienstzeit wird vom Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis an gerechnet und nur berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltstfähig ist.

Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltstfähiger Dienstzeit 1,79375 Prozent der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 Prozent. Bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit aufgrund von Dienstunfällen gelten Höchstsätze von 75 bzw. 80 Prozent.

Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35 Prozent der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge (amtsabhängige Mindestversorgung) bzw. - sofern dies günstiger ist - 65 Prozent der jeweils ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.

Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge sind nach § 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz

1. das Grundgehalt,
2. der Familienzuschlag der Stufe 1,
3. sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltsfähig bezeichnet sind, zum Beispiel Amtszulagen und die sogenannte Studienratszulage (allgemeine Stellenzulage),
4. Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetz- Überleitungsfassung für Berlin, soweit sie nach § 33 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetz- Überleitungsfassung für Berlin- ruhegehaltsfähig sind, die den Beamt*innen in den Fällen der Nummern 1 und 3 zuletzt zugestanden haben oder in den Fällen der Nummer 2 nach dem Besoldungsrecht zustehen würden. Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) gelten als ruhegehaltsfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge. Das gilt entsprechend bei eingeschränkter Verwendung der Beamt*innen wegen begrenzter Dienstfähigkeit.

Neben dem Ruhegehalt der Beamt*innen gehören unter gesetzlich geregelten Voraussetzungen u. a. auch die Hinterbliebenenversorgung (Witwen-/Witwergeld, Waisengeld) oder die Unfallfürsorge zur Versorgung.

Unter bestimmten Voraussetzungen werden Renten und andere Einkünfte auf die Versorgungsbezüge angerechnet.

RENTE UND ZUSATZVERSORUNG DER ANGESTELLTEN

Angestellte Lehrkräfte sind in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Der Beitragsatz beträgt derzeit 18,6 % des Bruttoverdienstes bis zur Beitragsbemessungsgrenze und wird jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und von den Angestellten entrichtet. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt im Jahr 2023 bei 87.600 €/Jahr (West) und 85.200 €/Jahr (Ost).

Da eine ausführliche Erläuterung des vorrangig im SGB VI geregelten Rentenrechts den Rahmen dieser Broschüre sprengen würde, empfehlen wir Interessierten einen Besuch der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung www.deutsche-rentenversicherung.de. Hier findet man eine Vielzahl von Broschüren zur gesetzlichen Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungs-

rente bzw. zu anderen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, z. B. zur Rehabilitation. Diese Broschüren kann man sowohl herunterladen als auch überwiegend kostenfrei bestellen.

VBL KLASSIK (ZUSATZVERSORGUNG)

Angestellte des Landes Berlin sind – mit wenigen Ausnahmen – in der VBL pflichtversichert. VBL ist die Abkürzung für Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Sie ist die zusätzliche betriebliche Altersversorgung der Angestellten. VBLklassik ist der spezielle Pflichtversicherungstarif.

Für Lehrkräfte im Tarifrechtskreis Ost entrichtet das Land Berlin derzeit Umlagen und Beiträge in Höhe von 2 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes. Die Lehrkräfte im Tarifrechtskreis Ost entrichten seit Juli 2017 zusätzlich einen Eigenbeitrag in Höhe von 4,25 % des monatlichen Tabellenentgelts. Im Tarifrechtskreis West zahlt der Arbeitgeber 6,45 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts als Umlage und die Beschäftigten seit Juli 2017 zusätzlich 1,81 %.

Für Neueingestellte unterscheiden sich die erreichbaren Leistungen aus der VBLklassik in VBL-Abrechnungsverbänden Ost und West kaum, d. h. sie sind bei gleichem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt gleich, trotz unterschiedlicher Umlage- und Beitragssätze. Die unterschiedlichen Arbeitgeberzahlungen wirken sich jedoch auf das Nettogehalt aus, da die Arbeitgeberzahlungen „entgeltwerte Leistungen“ im Sinne des Steuer- und Sozialversicherungsrechts sein können.

Nach Erfüllung der regelmäßigen Wartezeit von 60 Monaten in der VBL haben Versicherte bzw. deren Angehörige unter den in der VBL-Satzung definierten Voraussetzungen Anspruch auf eine Betriebsrente wegen Alters oder Erwerbsminderung bzw. für Hinterbliebene.

Die Höhe der Versorgung hängt im Wesentlichen von der Gesamthöhe des erzielten zusatzversorgungspflichtigen Einkommens ab. Gleichzeitig kommt es darauf an, in welchem Alter man das Einkommen erzielt hat, d. h. über den sogenannten Altersfaktor wird eine fiktive Verzinsung erreicht. Außerdem erhält man ggf. Versorgungspunkte aus sozialen Gründen (z. B. Mutterschutz und Elternzeit) und ggf. Bonuspunkte aus der Überschussbeteiligung.

TIPP

Wer sich tiefgründig mit der VBL befassen will, findet die ausführlichen Informationen und Rechtsgrundlagen dazu unter www.vbl.de

FREIWILLIGE ZUSATZVERSICHERUNGEN

Neben der Pflichtversicherung bietet die VBL auch freiwillige Altersversorgungsverträge an (VBL extra). Grundsätzlich muss jede*r Angestellte für sich entscheiden, ob und welche zusätzlichen Versicherungen sie*er abschließt. Lehrkräfte im Land Berlin sollten in diese Überlegungen auf jeden Fall auch die freiwilligen Angebote der VBL einbeziehen. Diese kann man ebenfalls über die Internetseite der VBL anfordern.

INFOS, KONTAKTE

Informationen im Netz

Vergütungstabellen und alle Infos zu arbeits- und tarifrechtlichen Fragen unter www.gew-berlin.de

Ansprechpartner*innen in der GEW BERLIN

Alle Kontakte und Sprechzeiten der Referent*innen der GEW BERLIN unter www.gew-berlin.de/beratung

Beratungsstellen

Als Ergänzung zum Berliner Schulkalender der GEW BERLIN bietet die GEW BERLIN eine Vielzahl nützlicher Adressen, Beratungsangebote und Infos für Lehrerinnen und Lehrer unter www.gew-berlin.de/beratungsstellen

Schneller informiert mit dem GEW-Newsletter

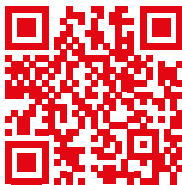
Eintragen kann man sich unter www.gew-berlin.de

Personalräte, Frauenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertretungen

Adressen im GEW-Kalender und unter www.gew-berlin.de/adressen

Unser Beamt*innen-ABC

Für mehr Durchblick im Begriffs-Wirrwarr des Beamtenrechts: Von A wie Abordnung bis Z wie Zulage: www.gew-berlin.de/beamtinnen-abc



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



www.gew-berlin.de



 [gew.berlin](https://www.facebook.com/gew.berlin)

 [gew_berlin](https://twitter.com/gew_berlin)

 [gewberlin](https://www.instagram.com/gewberlin)