



Zum Aushang

INFO 02/2024



05.09.2024

1. Rechte von Beschäftigten mit befristeten bzw. PKB-Verträgen 2. Geschäftsordnung einer Schule

1. Rechte von Beschäftigten mit befristeten bzw. PKB-Verträgen

Altersermäßigung	Ggf. steht Ihnen eine Altersermäßigung zu: Bei mind. 2/3 Beschäftigungsumfang (OS: 18 Stunden / GS: 19 Stunden): 1 Stunde ab d. Schuljahr nach d. 58. Geburtstag und 1 weitere Stunde (insgesamt 2 Stunden) ab dem Schuljahr nach dem 61. Geburtstag . Beschäftigungsumfang von unter 2/3, aber mind. 50 %: 1 Stunde ab dem Schuljahr nach dem 60. Geburtstag . Für Schwerbehinderte gibt es gesonderte Regelungen. Die Altersermäßigung gibt es oft nicht automatisch, sprechen Sie Ihre Schulleitung ggf. darauf an.	§ 44 Nr.2 TVL i.V.m. § 1 (4) Arbeitszeitverordnung (AZVO) vom 16.2.05 zuletzt geändert: 19.12.17
Begleitung von Schülerfahrten	Wenn Sie in Teilzeit arbeiten, kann Ihre Arbeitszeit für die Dauer der Schülerfahrt auf Vollzeit aufgestockt werden. Die Schulleitung kann für die restlichen Stunden bis zur Vollbeschäftigung einen PKB-Vertrag mit Ihnen abschließen. Rechtl. Grundlagen: Schreiben v. Thomas Duveneck v. 22.03.2017 AV Veranstaltungen vom 17.01.2023, Pkt. 3.2.(1)	
Bögertag	Lehrkräfte werden an 2 Unterrichtstagen pro Schuljahr unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt, davon wird ein Unterrichtstag zentral festgelegt. Der 2. Unterrichtstag kann individuell genommen werden. Auch befristet Beschäftigte / PKB-Kräfte haben Anspruch auf diesen individuellen Bögertag (unabhängig von Vertretungsdauer und -umfang). Antrag: Wir empfehlen, den Bögertag schriftlich bei der Schulleitung zu beantragen.	§ 2a AZVO
Jahressonderzahlung	Sofern das Arbeitsverhältnis am 1.12. besteht, haben Sie Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung „Weihnachtsgeld“.	§ 20 Abs. 2 - 4, TVL
Mehrarbeit	Sie müssen keine unbezahlte Mehrarbeit leisten. Die Stundenzahl ist durch Ihren befristeten bzw. PKB-Vertrag festgelegt. Sollen Sie darüber hinaus zusätzliche Unterrichtsstunden erteilen, so muss Ihre vertraglich vereinbarte Stundenzahl durch eine Stundenaufstockung erhöht werden.	

Mindesturlaub	Sofern der Arbeitsvertrag keine Ferien einschließt und mindestens einen vollen Kalendermonat umfasst, haben Sie Anspruch auf anteilige Gewährung d. gesetzlichen Mindesturlaubs (4 Wochen). Nach Vertragsende muss der Urlaub ausgezahlt werden, dies müssen Sie innerhalb von 6 Monaten bei der Personalstelle geltend machen. Ab ½ Jahr Beschäftigungsdauer haben Sie Anspruch auf den <u>vollen</u> Mindesturlaub. Lagen im Beschäftigungszeitraum z.B. nur 16 Ferientage, haben Sie dann Anspruch auf Bezahlung von 4 Urlaubstagen.	
Bezahlung in den Sommerferien	Sie haben Anspruch auf eine nachträgliche Bezahlung der Sommerferien, wenn Sie 2 komplette Schulhalbjahre <u>ununterbrochen</u> (entweder 1. u. 2. Halbjahr desselben Schuljahres o. 2. Halbjahr des einen u. 1. Halbjahr des folgenden Schuljahres) beschäftigt waren. Als komplettes Halbjahr zählt auch, wenn der Vertrag spät. 2 Wo. nach dem 1. Schultag des HJ / SJ beginnt. Eine Vertragsunterbrechung in den Winterferien ist unschädlich. Sie müssen die Bezahlung formlos bei der Personalstelle beantragen . Der Anspruch verfällt nach 6 Monaten .	RdSchr. I Nr.27/1982 § 37 TVL
Verfügungstunden	Da Sie keine unbezahlte Mehrarbeit leisten müssen, dürfen Ihnen keine Verfügungstunden angewiesen werden.	

2. Geschäftsordnung einer Schule

Seit 01.08.2022 gilt die Muster-Geschäftsordnung (MGO)

(<https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/rechtsvorschriften/mustergeschaefftsordnung-schulgremien.pdf>). Sie tritt damit an die Stelle der vorhandenen Geschäftsordnungen schulischer Gremien. Eigene Geschäftsordnungen müssen durch Beschluss erst wieder in Kraft gesetzt werden. Was beinhaltet die Mustergeschäftsordnung? Die Mustergeschäftsordnung (SchulG-MGO) konkretisiert die Grundsätze für die Arbeit der im Schulgesetz vorgesehenen Gremien. In Nummer 1 der SchulG-MGO sind alle Gremien, für die die SchulG-MGO gilt, einzeln aufgeführt. Bei Schüler- und Elternversammlungen sowie Dienstbesprechungen finden die Regelungen der SchulG-MGO demnach keine Anwendung. Was bedeutet das Inkrafttreten der MGO nun für die Arbeit der Gremien? Für die Arbeit der in Nummer 1 benannten Gremien gelten die Regelungen der SchulG-MGO unmittelbar ab dem 1. August. Das bedeutet, dass die Regelungen nicht etwa erst durch einen Beschluss der Gremien angenommen werden müssen, sondern ab dem 1. August ohne weiteren Umsetzungsakt sofort Anwendung finden. Die Gremien haben aber die Möglichkeit, von den Regelungen der SchulG-MGO abzuweichen. Sofern ein Gremium von den Regelungen der SchulG-MGO abweicht oder sich eine gänzlich eigene Geschäftsordnung geben möchte, ist dies durch Beschluss mit absoluter Mehrheit möglich. „Absolute Mehrheit“ bedeutet, dass der Beschluss mit der Mehrheit aller stimmberechtigten Mitglieder (egal, ob anwesend oder nicht anwesend) getroffen werden muss, Enthaltungen wirken sich also hier wie Gegenstimmen aus. Eine abweichende oder eigene Geschäftsordnung gilt dann stets für die Länge der jeweiligen Wahlperiode des Gremiums.

Mit kollegialen Grüßen

A. Pester

Vorsitzende