



WILLKOMMEN IM SEMINAR

TIPPS für die Praxis von Referendar*innen und Lehramtsanwärter*innen

Wer wir sind

Die GEW ist mit über 280.000 Mitgliedern die mit Abstand größte gewerkschaftliche Interessenvertretung für alle Beschäftigten im Bildungswesen. Unseren Mitgliedern in Bayern bieten wir alles, was sie von einer Gewerkschaft erwarten:

- Rechtsschutz
- Beratung
- Informationen
- Bildungsangebote

Aber wir wären nicht dort, wo wir sind, wenn wir unseren Mitgliedern nicht mehr bieten würden:

Wir setzen uns aktiv für die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich ein, vertreten die Meinungen unserer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern und bieten unseren Mitgliedern entscheidende Vorteile, die sich in unserem gesamten Leistungsangebot spiegeln.

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern
Neumarkter Straße 22 | 81673 München
Tel.: 089 - 544 081 0 | Fax: 089 - 544 081 22
info@gew-bayern.de | www.gew-bayern.de

Verantwortlich: Martina Borgendale, Landesvorsitzende
Redaktion: Sebastian Jung
Gestaltung: Sebastian Jung
Druck: druckwerk München
Fotos: shutterstock, pixabay

INHALT

Kapitel 1: Die Freuden des Beginns 05

Kapitel 2: Lehrer*innenrolle – Arbeitsplatz Schule 06

Kapitel 3: Sechs Tipps zur Unterrichtsplanung 07

Kapitel 4: Checkliste Lehrproben 08

Kapitel 5: Ratgeber Arbeitsplatz Schule 09

Kapitel 6: Was man sonst noch wissen sollte 13

Kapitel 7: Der Personalrat 17

Kapitel 8: Deine Ansprechpartner*innen 18

VORWORT



MARTINA BORGENDALE
LANDESVORSITZENDE

HERZLICH WILLKOMMEN

*Herzlich willkommen im Referendariat
bzw. im Vorbereitungsdienst! Die
Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft (GEW) Bayern – deine
Bildungsgewerkschaft – wünscht dir,
dass du an deiner Schule kollegial
aufgenommen und nach Kräften
unterstützt wirst.*

Wir begleiten dich kompetent durch das Referendariat/den Vorbereitungsdienst mit spezifischen Informationsveranstaltungen zur Lehrer*inneneinstellung, Veranstaltungen zu schul- und bildungspolitischen Themen und zahlreichen anderen Angeboten.

Es lohnt sich, Mitglied in der GEW zu werden. Lehrkräfte, ob im Beamt*innen- oder im Arbeitnehmer*innenverhältnis, brauchen eine Gewerkschaft. Zentrale Arbeitsschwerpunkte der GEW betreffen junge Lehrkräfte, zum Beispiel die Forderung nach Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung und die Auseinandersetzung um die befristet beschäftigten Vertretungslehrkräfte.

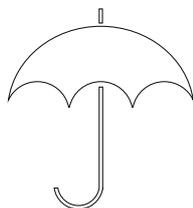
Verbesserungen für die schulische Arbeit kommen nicht von alleine, Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen müssen abgewehrt werden. Konsequenz stellt die GEW in der Öffentlichkeit den Zusammenhang zwischen Lehrer*innenarbeitslosigkeit, Lehrer*innenmangel und befristeter Beschäftigung an den Schulen her.

Die GEW setzt sich zudem für eine bessere Entlohnung bzw. Besoldung von Lehrkräften und Referendar*innen ein, greift dazu aktiv in die Tarifrunden ein und ruft die angestellten Kolleg*innen regelmäßig zum Streik auf, übrigens in Bayern als einzige Organisation der Lehrkräfte! Denn ein gutes Tarifergebnis ist die wichtigste Voraussetzung für eine gute Besoldungserhöhung.

Mit 280.000 Mitgliedern ist die GEW die anerkannte, kompetente Interessenvertretung. Wir vertreten Lehrkräfte aller Schularten. Gerade das macht uns stark. Tragfähige Entscheidungen können wir nur treffen, wenn wir die Sichtweise und Ausgangslage jeder einzelnen Schulart im Blick haben und nicht nur einen kleinen Ausschnitt. Wir laden dich herzlich ein, dich aktiv in die GEW einzubringen!

Für dein Referendariat/deinen Vorbereitungsdienst wünschen wir dir viel Erfolg und freuen uns darauf, dich als Mitglied in der GEW begrüßen zu können. Denn nur als Mitglied profitierst du von allen Leistungen der GEW.

DIE FREUDEN DES BEGINNENS



Ein Erfahrungsbericht

Nach der hohen Theorie des Ersten Staatsexamens juckte mich die Praxis des Vorbereitungsdienstes. Schon im Bewusstsein, dass es dem Abschnitt der studentischen Freiheit und den Vorzügen des Student*innenlebens ein Lebewohl zu sagen galt, freute ich mich darauf, nun im Alltag des Unterrichts aufzugehen. Doch die Ausbildung begann ganz anders als erwartet.

Am ersten Arbeitstag fand ich mich zur Vereidigung ein. Alle anwesenden Lehramtsanwärter*innen, leicht nervös, standen wie aufgereiht in einem Zimmer, das einem Wartesaal glich. Der beauftragte "Vereidiger" trug aus seinen Unterlagen die hehren Ansprüche der Bayerischen Verfassung vor und forderte die Anwesenden zum gemeinsamen Schwur auf Recht und Ordnung auf. So wie bei den Fischerchören klang das gemeinsame "Ich schwöre auf..." eher wie die Ode an den Deutschen Wald, als ein feierlicher demokratischer Grundakt.

Die Vereidigung hinter uns gebracht, eilten wir alle in unsere zugewiesenen Schulen, um an der ersten Dienstkonzferenz teilnehmen zu können. Etwas deplatziert saß ich nun unter neuen Kolleg*innen, die mich von oben bis unten musterten. Endlich wurde ich vorgestellt und konnte mich, noch leicht verunsichert, an die neue Umgebung anpassen. Nun begann der Versuch mir nahe zu legen, welche Klassen, Konferenzen, Formalitäten und sonstige organisatorischen Dinge an dieser Schule wichtig seien. Mein Kopf glich dem Nürnberger Trichter, in den alles hineingestopft wurde und dem zur Verarbeitung nur ein verjüngter Ausgang zur Verfügung steht. Als einzige Erkenntnis blieb (die Kolleg*innen wiesen in jedem Satz, den sie ausführten, darauf hin), dass alles extrem wichtig sei. Im Anschluss an dieses Kleinkabarett für Neuanfänger, versuchte ich meine Orientierung hinsichtlich der Räumlichkeiten, der durchs Schulhaus brausenden Menschen und meiner neuen Aufgaben zu finden.

Nun begann endlich die wirkliche Ausbildung. Mir wurden die Klassen mitgeteilt, in denen ich meinen Hospitationseinsatz für die ersten Wochen ableistete. Mit großen Augen bewunderte ich dort zahlreiche Kolleginnen und Kollegen bei ihrem Unterricht und gewann immer mehr die Lust, den Schüler*innen nun endlich als eigenständige Pädagogin gegenüberzutreten zu dürfen.

Kaum versah ich mich, schon musste ich meine erste Unterrichtsstunde im Referendariat halten. Mit meinem gewählten Stundenthema fühlte ich mich wie schwanger und die Vorbereitung glich einwöchigen Wehen. Ich kramte in meinen Gehirnzellen, in diversen schlaun Büchern, und was sich ursprünglich als einfaches Thema darstellte, gestaltete sich am Schreibtisch und in meinem Kopf zu einer Zulassungsarbeit, die ich doch vor nicht allzu langer Zeit glücklich aus meinen Räumen gebracht hatte. Etliche Verwerfungen von Texten und Materialien, die Mühe, das Stundenthema für den in den ersten Referendariatswochen forsch gelernten Stundenaufbau zu übertragen und in didaktische Strukturgitter zu pressen, kennzeichneten mein Tun. Mit vollem Kopf und mulmigem Gefühl wälzte ich mich am Vorabend des Tages X im Bett umher und quälte mich unausgeschlafen in das Schulgebäude. Materialspezifisch und medientechnisch ausgerüstet stand ich also vor dem Klassenzimmer. Dann ging es los: Bereits bei der Begrüßung verschwanden Referendarinnen, Referendare und Fachleiter aus meinem Bewusstseinsfeld und vor mir saß eine Klasse, alle Augen auf die Neue gerichtet, vielleicht voll Spannung was die/der soundsovielte Referendar*in in ihrer Schullaufbahn zu bieten hat, vielleicht aber auch ganz alltäglich müde routiniert.

Meine Vorplanung konnte ich nur in Ansätzen umsetzen. Parallel dazu verlor ich jedes Zeitgefühl und war bei der Hälfte der vorskizzierten Stundenplanung, als der Schulgong die Stunde beendete. Schweißgebadet packte ich meine Utensilien zusammen und haderte mit mir selbst. Überrascht war ich deshalb von den Aussagen der Fachlehrer*innen und der Referendar*innen, die die Stunde sehr positiv bewerteten.

Nachdem ich dann eine Nacht über dieses Schauspiel geschlafen hatte, kehrten Ruhe und Zufriedenheit ein, die mir Mut machten, mein Glück in weiteren Vorführungen erneut zu versuchen.

Heute, als ausgebildete Lehrkraft, muss ich im Rückblick über diese Stunde schmunzeln. Vieles, was damals schwer von der Hand ging, ist nun der tägliche Reiz des Unterrichtens. Immer wieder neue Überraschungen im Unterricht, die Erkenntnis, dass Lehrer*innen auch nur Menschen sind (auch ich darf Fehler machen) und die Tatsache, dass das Leben und Lernen mit den Schüler*innen Spaß machen kann, kennzeichnen mein heutiges Auftreten. Aus diesem Grund kann ich alle Anfänger*innen nur ermutigen, die Zeit des Vorbereitungsdienstes mit der nötigen Gelassenheit hinzunehmen und den eigenen Weg in dieser Zeit zu finden.

Anna Meyer, Grundschullehrerin

LEHRER*INNENROLLE – ARBEITSPLATZ SCHULE

Die Schule kennst du als "Neue*r" im Referendariat, von den Praktikumserfahrungen während des Studiums einmal abgesehen, nur aus der Perspektive der Schülerin beziehungsweise des Schülers. Neu für dich ist die Schule als Arbeitsplatz der/des Lehrenden. Von dir wird erwartet, dass du in die "Lehrer*innenrolle" hineinschlüpfst. Diese Erwartungen werden von mehreren Seiten an dich herangetragen.

Schüler*innen:

Sie erwarten, dass du dich wie eine "richtige" Lehrkraft benimmst. Ihre Achtung gewinnst du nicht, indem du versuchst, ihnen als älterer Kumpel gegenüberzutreten, aber auch nicht durch forciert autoritäres Gehabe. Vergiss nie, dass jede Schülerin und jeder Schüler eine eigene Persönlichkeit mit bestimmten Rechten ist, auch wenn Schüler*innen im Klassenverband manchmal böse und grausam erscheinen mögen. Negative Äußerungen gelten in der Regel nicht dir als Person, sondern der Rolle, die du übernommen hast. Sei bestimmt, konsequent und gut vorbereitet.

Kolleg*innen:

Sie erwarten von dir, dass du dich möglichst reibungslos in das Kollegium integrierst und ihnen Arbeit abnimmst (Vertretungen, Aufsichten etc.). Eine gute Möglichkeit, persönliche Kontakte aufzubauen, bietet sich bei außerschulischen Aktivitäten (z.B. Kolleg*innensport).

Schulleiter*in:

Er/Sie erwartet von dir, dass du keine Unruhe in den Schulbetrieb hineinbringst, nicht auffällst, pünktlich und zuverlässig bist, dass du dich nicht beschwerst und dass keine Beschwerden gegen dich vorgebracht werden.

Seminarlehrer*in:

Ihre Erwartungen sind unterschiedlich. Der eine kennt nur eine Form des guten Unterrichts, nämlich seinen eigenen. Die andere ist neuen Ideen und Vorstellungen durchaus aufgeschlossen. In jedem Fall aber werden die klassischen "Beamtentugenden" erwartet, als da sind: Gehorsam gegenüber dem Dienstherrn, Pünktlichkeit und Korrektheit in formalen Dingen.

Du befindest dich in einem Spannungsfeld von unterschiedlichsten und sich zum Teil widersprechenden Erwartungshaltungen. Der erste Schritt, sich in die "Lehrer*innenrolle" hineinzufinden, ist, sich diesen Erwartungshaltungen bewusst zu sein. Dabei ist klar, dass du nicht allen Erwartungen, die an dich herangetragen werden, in gleicher Weise gerecht werden kannst oder musst. Konflikt- wie Kompromissfähigkeit sind dabei von dir gefordert.

Patentlösungen gibt es nicht. Versuche, deine eigene Rolle und deinen eigenen Stil zu finden.



6 TIPPS ZUR UNTERRICHTSPLANUNG

*für Lehrproben, Lehrversuche und auch
"ganz normale" Stunden*

1. Plane realistisch!

Überlege gut, was die Schüler*innen in einer Unterrichtsstunde leisten können.

2. Plane geschickt!

Baue mindestens eine Ruhepause für dich selbst in der Stunde ein (Stillarbeit, Gruppenarbeit etc.).

3. Plane begründbar!

Du wirst im evtl. nachfolgenden Gespräch erläutern müssen, warum du dieses oder jenes gemacht hast.

4. Plane solidarisch!

Deine schriftliche Unterrichtsskizze (z.B. bei Lehrversuchen) sollte eine Skizze bleiben. Liefere nicht 6 Seiten ab, wenn 1 - 2 Seiten gefordert sind.

5. Plane taktisch!

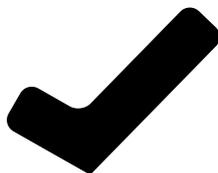
Du musst in Lehrproben, Lehrversuchen usw. nicht gegen deine pädagogischen Prinzipien verstoßen, aber überlege dir, ob du gerade bei einer solchen Gelegenheit die pädagogische Revolution eröffnen solltest.

6. Plane langfristig!

Ferien, Feiertage, Klassenexkursionen etc. "rauben" dir viele Unterrichtsstunden, die du brauchst, um die vom Lehrplan geforderten Lerninhalte zu vermitteln.



CHECKLISTE LEHRPROBEN



Inhalte

Lehrproben-Entwurf rechtzeitig beginnen:

Mehrere Entwürfe u.U. in Kauf nehmen: das trainiert!

In der Planung beachten:

Stunde unbedingt um einen (höchstens zwei)

Schwerpunkt(e) aufbauen.

Studienreferendar*innen tendieren immer dazu, eine "wichtige" Stunde zu voll zu packen!

Knapp halten, Spielraum lassen, Alternativen mit berücksichtigen.

In den Stundenverlauf flexible, zeitlich elastische Phasen einbauen:

Korrekturmöglichkeit für Verzögerungen oder (seltener) zu rasches Voranschreiten.

Rohentwurf unbedingt mal durchspielen:

Idealerweise in einer simulierten Klassensituation im Klassenzimmer mit 1 bis 2 Kolleg*innen als Zuhörer*innen/Zuschauer*innen. Zeit checken!!

Punkte beachten, auf die Seminarlehrer*innen erfahrungsgemäß sauer reagieren:

- Nichterreichen des Hauptziels in der Stunde (gravierend!)
- Hinausverlagern von wichtigen (Teil-)Lernzielen aus der Stunde, z.B. in die Zusammenfassung, Auswertung oder Problematisierung zum Schluss
- "Privat"dialoge zwischen Studienreferendar*in und einzelnen Schüler*innen
- stereotype Fragen und Anweisungen, Floskeln
- technische Mängel, wie schlechte Sichtbarkeit von Tafelbild, Projektion etc., zu langes (unnötiges) Anlassen von Beleuchtung, Projektor etc.

Einige "positive" Tipps:

- Lernschritte klarmachen, Zwischenergebnis formulieren
- immer wieder deutlich machen, was getan wird
- auf deutliche und modulierte Stimme achten, Eintönigkeit vermeiden
- "Führungsstil" durchhalten, keine "Wechselbäder" für Schüler*innen
- Übersicht und Ruhe bewahren und zeigen.

Organisatorisches

Informationen besorgen:

Über die Klasse: Wer kennt sie schon gut, wie verhält sie sich in "besonderen Situationen"?

Über die Prüfer*innen: Worauf legen sie besonderen Wert?

Klasse vorbereiten:

informieren, allerdings nicht in allzu krasser Form, da

offensichtliches "Präparieren" der Klasse als Unterschleif gilt!

Die Lehrer*innen der vor der Lehrprobe liegenden Stunde informieren:

(manche Schulen machen das schon automatisch): Stühle bereitstellen lassen, Klasse aufräumen lassen, Tafel sauber und trocken, Medien bereitstellen.

Medien und Geräte:

Vorher ausprobieren (Größe, Stellung). Tafelbild vorher üben (Platz checken!)

Und noch ein Tipp: Die Lehrprobenbörse der GEW BERLIN Gute Beispiele stehen in der Lehrprobenbörse mit über 3000 Lehrproben als PDF-Dateien zum kostenlosen Download bereit. Die Lehrprobenbörse funktioniert auf der Basis einer Tauschbörse. Auch Nicht-Mitglieder können die Lehrprobenbörse der GEW BERLIN nutzen, für GEW-Kolleg*innen ist die Nutzung allerdings komfortabler: <https://lehrprobenboerse.gew-berlin.de/>

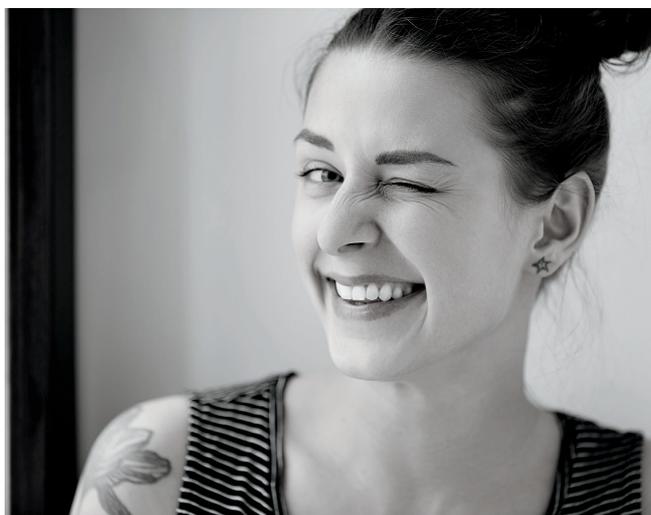


Foto: Shutterstock

RATGEBER ARBEITSPLATZ SCHULE

Im Bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetz sind die Rahmenbedingungen festgelegt, unter denen Schule in Bayern stattfinden soll.

*Wir als GEW sehen es als unsere Aufgabe, diese rechtlichen Rahmenbedingungen in Hinblick auf ihre Umsetzung im Schulalltag kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls Veränderungen zu fordern. Aktive GEW-Kolleg*innen setzen sich nicht nur in den Personalvertretungen gegen bildungs- und beschäftigungspolitische Zumutungen zur Wehr. Sie engagieren sich auch für gute Lern- und Arbeitsbedingungen in einer humanen Schule, beraten und unterstützen die Beschäftigten bei der Durchsetzung von berechtigten Ansprüchen und in Konfliktsituationen.*

Im folgenden stellen wir zwei Artikel des Ratgebers vor. Alle Artikel findest du auf: www.gew-bayern.de/schule

Aufsichtspflicht

Die Rechtslage im Überblick

Lehrer*innen sind verpflichtet, bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht mitzuwirken¹: "Die Aufsichtspflicht der Schule erstreckt sich auf die Zeit, in der die Schüler am Unterricht oder an sonstigen Schulveranstaltungen teilnehmen, einschließlich einer angemessenen Zeit vor Beginn und nach Beendigung des Unterrichts oder der Schulveranstaltungen. Als angemessene Zeit nach Beendigung des Unterrichts gilt die Zeit bis zum Weggang der Schüler*innen aus der Schulanlage. Auch in Freistunden sind die Schüler*innen zu beaufsichtigen. Während sonstiger Zeiten, in denen sich die Schüler*innen im Schulgelände aufhalten, hat die Schule für eine angemessene Beaufsichtigung zu sorgen, soweit nicht anderweitige gesetzliche Aufsichtspflichten bestehen. Der Umfang der Aufsichtspflicht richtet sich nach der geistigen und charakterlichen Reife der zu beaufsichtigenden Schüler*innen."^{1,2,3,4,5}

Eine Befreiung der Schule von der Aufsichtspflicht durch schriftliche Erklärungen der Erziehungsberechtigten ist nicht möglich.

An Gymnasien und Realschulen kann Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 10 gestattet werden, während der Freistunde die Schulanlage zu verlassen.

Verschiedene KMS konkretisieren dies u. a. für Grund- und Mittelschulen.

Aufsichtspflicht

- 15 Minuten vor Unterrichtsbeginn
- eine "angemessene Zeit" nach dem Unterricht
- auf Unterrichtswegen in Begleitung einer Lehrkraft außerhalb der Schulanlage

Keine Aufsichtspflicht

- während der Beförderung zur Schule
- während der Wartezeiten

Vor Unterrichtsbeginn

- 15 Minuten, auch vor dem Nachmittagsunterricht
- In den Jahrgangstufen 1 bis 4 durch Anwesenheit im Unterrichtsraum
- Ab Jahrgangsstufe 5 richten sich "Umfang und Intensität der Aufsicht nach dem Alter, der geistigen und körperlichen Reife der Schüler*innen, dem Erziehungsstand der jeweiligen Klasse und den räumlichen Verhältnissen". Über die Organisation der Aufsicht hat die Schulleitung eine schriftliche Regelung zu treffen. Die Lehrer*innenkonferenz hat hier nur beratende Funktion, sie kann hierzu keine bindenden Beschlüsse fassen.

Nach dem Unterricht

- Alle Schüler*innen sind eine "angemessene Zeit" zu beaufsichtigen, d. h. so lange, wie "die Schüler*innen ohne Eile, aber auch ohne Trödelei zum Verlassen der Schulanlage benötigen".
- Fahrschüler*innen sind ggf. bis zum Beginn der Aufsichtspflicht durch die Gemeinde oder den Schulverband zu beaufsichtigen.
- Es ist "nicht Aufgabe der ... Lehrkräfte, die Schüler*innen während der Busfahrt zu beaufsichtigen, auch nicht während der Wartezeiten."⁶

Aufsichtspflicht der Schule besteht für Unterrichtswege

Das sind Wege, welche Schüler*innen in Begleitung einer Lehrkraft zu einer Unterrichtsstunde oder sonstigen schulischen Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage zurückzulegen haben.

Kind- und familiengerechte Halbtagesgrundschule

Das Konzept der kind- und familiengerechten Halbtagesgrundschule verpflichtet alle Grundschulen, bei entsprechendem Bedarf eine verlässliche Betreuung von 7.30 Uhr bis 13.00 Uhr zu gewährleisten und bei der Planung und Betreuung selbst aktiv zu werden. Die Betreuung vor Unterrichtsbeginn geschieht durch Lehrkräfte der Schule ohne Anrechnung auf die Dienstzeit.

Die Beaufsichtigung von Schüler*innen in der Mittagspause (betrifft Grund-, Mittel- und Förderschulen)

Schüler*innen, die vom Schulaufwandsträger nicht befördert werden müssen (also keine Fahrschüler*innen sind), und Fahrschüler*innen, deren Mittagspause zum Heimfahren zu kurz ist (in der Regel weniger als 90 Minuten), müssen von der Schule beaufsichtigt werden. Es gibt jedoch keine Vorschrift, die es der Schule oder Gemeinde erlaubt, Schüler*innen während der Mittagspause auf dem Schulgelände festzuhalten. Die Aufsicht der Schule beschränkt sich auf Schüler*innen, die sich auf dem Schulgelände aufhalten. Die Schule kann 16-jährigen Schüler*innen auch ohne entsprechende Erlaubnis der Erziehungsberechtigten erlauben, das Schulgelände zu verlassen. Mit Einverständnis der Erziehungsberechtigten ist dies auch für Schüler*innen unter 16 Jahren möglich. Folgende Personengruppen können zur Aufsicht herangezogen werden.⁶

- Lehrer*innen, auch teilzeitbeschäftigte
- Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe (HPU)
- Heilpädagog*innen im Förderschuldienst (HPF)
- Förderlehrer*innen
- Hausmeister*innen in Einzelfällen, jedoch nicht regelmäßig

Lehrer*innen müssen den Dienst zusätzlich zur Unterrichtstätigkeit leisten. Er wird nicht auf die Unterrichtspflichtzeit angerechnet, sondern "gehört zur Gesamtarbeitszeit eines Lehrers". Aufsichtspflicht der Schule nur bei kurzen Mittagspausen (weniger als 90 Minuten).

Schulveranstaltungen außerhalb des Unterrichts

Je Gruppe ist die Begleitung durch zwei Personen, darunter mindestens eine Lehrkraft, abweichend hiervon bei eintägigen Schüler*innenfahrten ab Jahrgangsstufe 11 die Begleitung durch eine Lehrkraft, zwingend vorgeschrieben. Die Lehrkraft ist gegenüber weiteren Begleitpersonen weisungsberechtigt.

Die Auswahl geeigneter sonstiger Begleitpersonen obliegt der Schulleitung. Die Anzahl der Begleitpersonen je Schüler*in sowie die (speziellen) Anforderungen an sie richten sich nach dem Alter und der Reife der Schüler*innen sowie nach Art der SchülerInnenfahrt.

Fahrten gemischter Gruppen ist die Teilnahme von mindestens einer männlichen und einer weiblichen Begleitperson erforderlich. Bis einschließlich Jahrgangsstufe 4 ist ausnahmsweise auch der Einsatz von zwei weiblichen Begleitpersonen zulässig.

Zumindest eine der Begleitpersonen hat mit Maßnahmen der Ersten Hilfe vertraut zu sein. Bei der Ausübung von Wassersport muss mindestens eine Begleitperson rettungsfähig sein (Mindestqualifikation: Rettungsschwimmabzeichen Bronze).⁸

Lehrkräfte sind verpflichtet, während des gesamten Aufenthalts ihre Aufsichtspflicht wahrzunehmen, also auch nachts. Ein unerlaubtes Verlassen der Unterkunft stellt eine Aufsichtspflichtverletzung dar.

Tipps für die Praxis

Wer haftet?

Nach Art. 34 des Grundgesetzes 9 haftet grundsätzlich der Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst die Lehrkraft tätig ist. Hat die Lehrkraft die Aufsichtspflicht weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verletzt, kann sie nicht zur Haftung herangezogen werden. Sollten Erziehungsberechtigte oder andere geschädigte Personen gegenüber einer Lehrkraft Schadensersatzansprüche geltend machen, wird dringend empfohlen, dass die Lehrkräfte sie sofort an die vorgesetzte Dienststelle verweisen. Eine Lehrkraft sollte weder schriftlich noch mündlich ein Verschulden anerkennen.

Die Rechtsprechung über Vorgänge im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht ist auf den jeweiligen Fall bezogen. Allgemein ist festzustellen: Die Aufsichtspflicht ist gekennzeichnet durch drei Komponenten: Sie muss kontinuierlich, aktiv und präventiv erfolgen.

Daher wird von den Gerichten im Nachhinein überprüft, ob

- die Gefahrenquelle erkannt wurde,
- Regeln festgelegt wurden,
- die Einhaltung der Regeln kontrolliert wurde und
- ggf. die Nichteinhaltung sanktioniert wurde.

Bei Unfällen aller Art sind die Leistung von notwendiger ärztlicher Hilfe und die Minderung der Unfallfolgen oberstes Gebot.

Zum konkreten Unfallhergang und zu Fragen der Aufsichtsführung sollten sich Lehrkräfte erst dann äußern, wenn Rechtsberatung eingeholt worden ist. GEW-Mitgliedern hilft dabei der gewerkschaftliche Rechtsschutz.

Quellen:

- 1 Dienstordnung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern (Lehrerdienstordnung-LDO), KMBek. vom 5. Juli 2014 (KWMBL. S. 112), § 5
- 2 Schulordnung für die Grundschulen in Bayern (Grundschulordnung – GrSO) vom 11. September 2008 (GVBl. S. 684), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Mai 2015 (GVBl. S. 82), § 31
- 3 Schulordnung für die Mittelschulen in Bayern (Mittelschulordnung – MSO) vom 4. März 2013 (GVBl. S. 116), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Mai 2015 (GVBl. S. 82), § 40
- 4 Schulordnung für die Realschulen (Realschulordnung – RSO) vom 18. Juli 2007 (GVBl. S. 458, ber. S. 585), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Mai 2015 (GVBl. S. 82), § 40

5 Schulordnung für die Gymnasien in Bayern (Gymnasialschulordnung – GSO) vom 23. Januar 2007 (GVBl. S. 68), zuletzt geändert durch Verordnung vom 2. Juni 2015 (GVBl. S. 640), § 38
 6 Kultusministerielles Schreiben (KMS) vom 21. September 1990 Nr. III/114704-4/8447290
 8 KMBek vom 9. Juli 2010 (KWMBL. S. 204), Ziffer 4
 9 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 1001, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch das Gesetz vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist

Dienstbefreiung

Die Rechtslage im Überblick

Die Urlaubsverordnung für bayerische Beamt*innen und die Lehrerdienstordnung regeln im Wesentlichen, in welchen Fällen beamtete Lehrer*innen Dienstbefreiung bzw. Sonderurlaub erhalten können.

Für Lehrer*innen mit Arbeitsvertrag finden sich entsprechende Regelungen im TVöD und TV-L jeweils in den §§ 28 und 29.

Dienstbefreiung

(Grundsätzlich finden Dienstbefreiungen unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn statt.)

Beamt*innen:

Die Urlaubsverordnung regelt in § 10, in welchen Fällen Beamt*innen Dienstbefreiung gewährt werden kann:

1. Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht.
2. Aus Anlass ärztlicher Untersuchungen und Behandlungen, die während der Dienstzeit durchgeführt werden müssen, im erforderlichen und nachgewiesenen Umfang.
3. Bei folgenden besonderen Anlässen:

1. beim Umzug an einen anderen Ort aus dienstlichem Anlass: ein Arbeitstag
2. für einen Verbesserungsvorschlag auf Vorschlag der Innovationszentrale Moderne Verwaltung oder eines Innovationszirkels: bis zu drei Arbeitstage
3. bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin (im Sinne des § 1 LPartG): ein Arbeitstag
4. beim Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils: zwei Arbeitstage
5. bei schwerer Erkrankung eines im Haushalt lebenden Angehörigen: ein Arbeitstag pro Jahr

Bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren: bis zu vier Arbeitstage pro Jahr. Bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beamt*in die Betreuung des unter 8-jährigen oder behinderten Kindes selbst übernehmen muss: bis zu vier Arbeitstage pro Jahr.

Um in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherstellen zu können, haben Beamt*innen Anspruch auf bis zu neun Arbeitstage Dienstbefreiung (durch die Schulleitung).



Soweit eine Dienstbefreiung nach genannten Kriterien nicht gewährt werden kann, können Beamt*innen in begründeten Fällen im erforderlichen Umfang vom Dienst freigestellt werden. Die dadurch versäumte Arbeitszeit soll grundsätzlich nachgeholt, auf ein Arbeitszeitkonto bzw. auf Freizeitausgleich angerechnet werden.

Bei Vollendung einer Dienstzeit von 25, 40 oder 50 Jahren kann zusätzlich zur Jubiläumszuwendung von 300 bzw. 400 bzw. 500 Euro Dienstbefreiung von zwei Arbeitstagen gewährt werden (s. JzV §1 Abs. 1). Für die Tätigkeit als Wahlhelfer:in ist ein Tag Dienstbefreiung möglich (s. LDO § 12 Abs. 5).

Dienstliche Gründe dürfen der Dienstbefreiung nicht entgegenstehen. Der Gesamtumfang darf 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht übersteigen. Im Einzelfall dürfen nicht mehr als fünf zusammenhängende Arbeitstage gewährt werden.

Arbeitsbefreiung

(unter Fortzahlung des Entgelts)

Arbeitnehmer*innen:

TVöD und TVL regeln jeweils in § 29, in welchen Fällen Arbeitsbefreiung gewährt werden kann:

1. Fälle nach § 616 BGB:
 1. Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes: ein Arbeitstag
 2. Tod der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils: zwei Arbeitstage
 3. Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort: ein Arbeitstag
 4. 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum: ein Arbeitstag

aa) einer Angehörigen, soweit sie in demselben Haushalt lebt: ein Arbeitstag im Kalenderjahr

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin in den Fällen aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

1. Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegzeiten
2. Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können: Soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
3. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Dazu können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).
4. Auf Antrag kann den gewählten Vertreter*innen der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
5. Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Sonderfall: Erkrankung eines Kindes

Angestellte Lehrkräfte mit Kindern, die gesetzlich krankenversichert sind, haben jährlich gemäß § 45 SGB V pro Kind unter 12 Jahren 10 Tage Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes, insgesamt höchstens 25 Tage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage. Insgesamt können höchstens 25 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, von Alleinerziehenden höchstens 50 Arbeitstage pro Jahr. Voraussetzungen sind, dass das Kind schwer erkrankt ist und die Pflege nach ärztlicher Bescheinigung unerlässlich ist, weil eine andere Person dafür nicht sofort zur Verfügung steht. Die Versicherten haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, bekommen an diesen Tagen also kein Gehalt, sondern erhalten von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Für Beamt:innen sowie andere privat Krankversicherte gilt die Regelung des § 45 SGB V nicht.

Jedoch erhalten Beamt*innen in Anlehnung an die Regelungen des Sozialgesetzbuches bei Erkrankung eines Kindes eine erweiterte Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge. Die Voraussetzungen sowie der Anspruchszeitraum entsprechen den Regelungen des Sozialgesetzbuches. Die Dienstbefreiung wird Beamt*innen nur gewährt, wenn sie unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung liegen (2021: 64.350 Euro). Bei Lehrer*innen, die über der genannten Jahresarbeitsentgeltgrenze liegen, bleibt es bei der Höchstdauer von vier Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Zuständig für die Gewährung der Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung ist

- an Grund- und Mittelschulen die/der Schulleiter*in oder das Staatliche Schulamt,
- an Förderschulen die/der Schulleiter*in oder die Regierung,
- an den übrigen Schulen die/der Schulleiter*in.

Im Einzelfall dürfen ohne Zustimmung der vorgesetzten Dienstbehörde nicht mehr als fünf Arbeitstage pro Jahr gewährt werden.



Tipps für die Praxis

Beantrage Dienst- und Arbeitsbefreiungen immer schriftlich (Formblatt) und, wenn möglich, frühzeitig. Gebe dich nicht mit einer mündlichen Ablehnung zufrieden, wenn angeblich dienstliche Gründe entgegenstehen. Wende dich an Deinen Personalrat, wenn Dein berechtigter Antrag abgelehnt wird.

Was die GEW dazu meint

Dienst-, Arbeitsbefreiungen und Sonderurlaub ermöglichen es Lehrer*innen, Termine wahrzunehmen, die nicht in die Ferien gelegt werden können. Dass kein Unterricht ausfallen darf und dienstliche Belange im Wege stehen, wird oft vorgeschoben, um Ablehnungen zu begründen.

Was man sonst noch wissen sollte...

Jährliche Sonderzahlung

Auch Lehramtsanwärter*innen und Referendar*innen erhalten im Dezember eine jährliche Sonderzahlung (Artikel 75 Abs. 1, S. 3 BayBesG). Sie besteht aus einem Grundbetrag (Art. 83) und einem Erhöhungsbetrag (Art. 84) sowie einem Sonderbetrag für Kinder (Art. 85).



Foto: pixabay, CCO

Der Grundbetrag errechnet sich wie folgt: Zunächst werden die im laufenden Kalenderjahr zustehenden Bezüge, bestehend aus Anwärtergrundbetrag, ggf. Anwärtersonderzuschlag, Stellenzulagen und Ausgleichszulagen zusammengerechnet. Die Summe aus 70% dieses Betrages und 84,29% des im laufenden Kalenderjahr zustehenden Familienschlages wird mit 1/12 multipliziert. Dieses Ergebnis ist der Grundbetrag der jährlichen Sonderzahlung.

Zu diesem Betrag kommt ein monatlicher Erhöhungsbetrag von jeweils 8,33 Euro hinzu (Art. 84, S. 1). Als weitere Komponente der jährlichen Sonderzahlung steht einer/einem Berechtigten für jedes Kind, für das im jeweiligen Monat des laufenden Jahres Familienschlag gezahlt wird, ein Sonderbetrag von jeweils 2,13 Euro monatlich zu (Art. 85 Abs. 1).

Sämtliche Bestandteile der jährlichen Sonderzahlung werden grundsätzlich mit den Dezemberbezügen ausbezahlt.

Bei Ausscheiden während des Kalenderjahres und wenn bei einem daran anschließenden neuen Dienstverhältnis voraussichtlich im laufenden Kalenderjahr keine laufenden Bezüge mehr zustehen, wird die zu diesem Zeitpunkt zustehende Sonderzahlung mit den laufenden Bezügen für den letzten Anspruchsmonat gezahlt (Art. 87 Abs. 2).

Beihilfeanspruch

Lehramtsanwärter*innen und Referendar*innen haben als Beamte*innen auf Widerruf einen Rechtsanspruch auf Beihilfe ihres Dienstherrn bei Krankheiten und Schutzimpfungen. Welche Aufwendungen in welchem Umfang beihilfefähig sind, regeln die Beihilfevorschriften. Im Allgemeinen werden etwa 50% erstattet. Aus diesem Grund verbleibt den Beamte*innen ein Bedarf für Krankenversicherungsschutz. (Näheres unter dem Stichwort "Krankenversicherung") Die Beihilfe darf, zusammen mit den aus dem selben Anlass gewährten Leistungen aus Krankenversicherungen, aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung, die im Grunde nach beihilfefähigen Aufwendungen nicht übersteigen. Beihilfeanträge gibt es bei Schul- oder Seminaresekretär*in bzw. bei der zuständigen Regierung und im Internet. Die Anträge sind mit den Rechnungen, die nicht älter als ein Jahr sein dürfen, in verschlossenem Umschlag über die Beschäftigungsdienststelle oder direkt bei der Beihilfefestsetzungsstelle einzureichen.

Die Beihilfeberechtigung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf besteht so lange, wie die Anwärterbezüge bezahlt werden.

Krankenversicherung

Referendar*innen und Lehramtsanwärter*innen unterliegen als Beamte*innen nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Wer sich im Referendariat für die Private Krankenversicherung (PKV) entschieden hat, kann danach in vielen Fällen nicht wieder zurück in die GKV wechseln – außer er/sie wird versicherungspflichtig über ein Arbeitsverhältnis (nicht aber im Beamtenverhältnis) oder familienversichert. Wer nach dem Referendariat arbeitslos ist, muss die dann deutlich höheren PKV-Beiträge selbst tragen, auch wenn er oder sie kein Einkommen hat. Bei Ehepaaren/Familien können diese Beiträge für jede Person einzeln anfallen, und im Falle von Vorerkrankungen besonders hoch sein.

Du hast ein Anrecht auf die Erstattung eines Teils Deiner Krankheitskosten durch die Dienstbehörde im Rahmen der Beihilfe.

Trotz dieses Beihilfeanspruchs besteht eine Pflicht, den durch Beihilfe nicht abgedeckten Teil zu versichern. Es besteht die Möglichkeit der Versicherung bei einem Unternehmen der PKV oder der freiwilligen Mitgliedschaft bei einer Kasse der GKV, z. B. der AOK oder einer Ersatzkasse. In der GKV kann sich aber als Beamte*r nur weiterversichern, wer auch unmittelbar vorher, also im Studium, gesetzlich versichert war. Wer sich im Studium zugunsten der PKV befreien ließ, z. B. weil er/sie Beihilfeanspruch über einen Elternteil hatte, ist an diese Entscheidung weiterhin gebunden. Was günstiger ist, kann nicht generell gesagt werden, sondern ist vom Einzelfall abhängig.

In der PKV hat jede versicherte Person einen eigenen Beitrag zu zahlen, der vom gewählten Tarif abhängt. Aufgrund des Beihilfeanspruchs kann man sich bei den PKV zu 50 % versichern (die GKV kennt nur 100%-Tarife und kostet daher oft das Doppelte). Die günstigen Beiträge der Privaten gelten allerdings für das "normale Risiko". Wer bereits bei Versicherungsabschluss eine schwerwiegende Krankheit hat, muss mit einem Risikozuschlag rechnen. Für die Begleichung einer Rechnung ist man als Privatpatient selbst zuständig, man bekommt den Betrag von der Krankenversicherung und der Beihilfe erstattet.



Pflegeversicherung

Die soziale Pflegeversicherung wird unter dem Dach der gesetzlichen Krankenversicherung eingerichtet. Private Pflegeversicherungen sind möglich; sie müssen in den Leistungen denen der sozialen Pflegeversicherung entsprechen.

Beamte*innen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, kommen in die soziale Pflegeversicherung. Sie erhalten die Leistungen der Pflegeversicherung jedoch nur in Höhe von 50 %, können jedoch ergänzende Leistungen aus der Beihilfe in Anspruch nehmen. Beamte*innen, die in der privaten Krankenversicherung versichert sind, sind zum Abschluss einer privaten Pflegeversicherung gegen Pflegebedürftigkeit verpflichtet und zwar im Umfang einer der Beihilfe ergänzenden Restkostenversicherung.

Die Pflegeversicherung kann theoretisch auch bei einer anderen als der bisherigen privaten Krankenversicherung abgeschlossen werden; dies ist jedoch in der Regel (z. B. wegen möglicher Streitigkeiten ob KV oder PV bestimmte Kosten übernehmen müssen) nicht zu empfehlen.

Altersversorgung

Die Altersversorgung für Beamte*innen in Bayern ist seit dem Jahr 2011 durch das Bayerische Beamtenversorgungsgesetz geregelt. Beamte*innen auf Widerruf stehen im Fall des Eintritts von Dienstunfähigkeit jedoch grundsätzlich keine Versorgungsansprüche zu, da sie nicht in den Ruhestand versetzt werden können. Auch tritt bei Tod von Beamte*innen auf Widerruf keine Hinterbliebenenversorgung ein. Die dafür erforderliche Mindestdienstzeit von fünf Jahren (Art. 11 Abs. 1, S. 1 Nr. 1 BayBeamVG) haben sie in der Regel noch nicht erfüllt. Lediglich bei Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er oder sie sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat und dadurch dienstunfähig geworden ist (Dienstbeschädigung), besteht ein Anspruch auf Ruhegehalt. Beamte*innen sind zu entlassen, wenn sie nicht in den Ruhestand versetzt werden können, weil eine versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist (§ 23 Abs. Nr. 2 Beamtenstatusgesetz - BeamStG). Ihr Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis führt allerdings zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Aber auch dort entstehen Ansprüche in der Regel erst nach Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren. Es empfiehlt sich daher der Abschluss einer privaten Dienstunfähigkeitsversicherung.

Unfallfürsorge

Der Anspruch auf Unfallfürsorge wird nur durch Dienstunfall ausgelöst. Die Unfallfürsorge umfasst Ersatz von Sachschäden und besonderen Aufwendungen, Heilverfahren, Unfallausgleich, Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag, Unfallhinterbliebenenversorgung, einmalige Unfallentschädigung. Bei einem Dienstunfall kann Ersatz für Sachen geleistet werden, die beschädigt bzw. zerstört werden oder abhanden kommen. Der notwendige Aufwand für Erste-Hilfe-Leistungen ist ebenfalls zu ersetzen. Bei einem Dienstunfall, der zur Entlassung führt, besteht (neben dem Anspruch auf Heilfürsorge) Anspruch auf Unterhaltsbeitrag für die Dauer der durch den Dienstunfall verursachten Erwerbsbeschränkung. Die genaue Höhe unterliegt einem komplizierten Berechnungsmodus.



Mutterschutz

Die Vorschriften für den Mutterschutz der berufstätigen Mutter umfassen die Zeit der Schwangerschaft, die Zeit der Geburt, die Stillzeit und gegebenenfalls die Zeit der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub). Damit der besondere Schutz am Arbeitsplatz auch wirksam werden kann, soll eine Schwangerschaft dem Vorgesetzten unmittelbar nach Bekanntwerden unter Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins angezeigt werden.

Für Lehrerinnen im Vorbereitungsdienst sind folgende Bestimmungen wichtig:

Sechs Wochen vor der Geburt besteht ein relatives und acht Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Das relative Beschäftigungsverbot unterscheidet sich vom absoluten dahingehend, dass die Schwangere unter der Voraussetzung, dass sie zustimmt, arbeiten kann. Das Beschäftigungsverbot verlängert sich nach Früh- und Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen, sowie bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen zusätzlich um den Zeitraum der Mutterschutzfrist, der deswegen vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Während der Schwangerschaft sind Arbeiten bei Kälte, Nässe, Lärm und Erschütterungsgefahr untersagt (Pausenaufsicht). Nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats ist die Tätigkeit in Beförderungsmitteln nicht gestattet (Begleitung bei Befahrten). Ein Antrag auf Bewilligung von Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist gestellt werden. Auf Antrag ist stillenden Lehrerinnen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben.

Die Pausenzeit vor und nach der Freistunde ist von Aufsichtspflichten oder anderer dienstlichen Inanspruchnahme freizuhalten.

Für das Stillen gewährte Zeit darf weder vor- noch nachgearbeitet werden.

Eine Entlassung der Beamtin auf Widerruf ist gegen ihren Willen nicht möglich

- während der Schwangerschaft
- innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung
- während der Elternzeit

Das Entlassungsverbot steht allerdings der gesetzlichen Beendigung des Widerrufsbeamtenverhältnisses im Vorbereitungsdienst nach Bestehen der die Ausbildung abschließenden Prüfung nicht entgegen. Rechtsgrundlage für diese Regelung ist die Bayerische Mutterschutzverordnung für Beamtinnen (BayMuttSchV).



Foto: pixabay.com/CCO

Elterngeld und Elternzeit

Der Anspruch für Arbeitnehmer*innen auf Elternzeit richtet sich nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), während der Anspruch der Beamt*innen durch Verordnung (§§ 12-15 Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter – Urlaubsverordnung - UrlV) geregelt ist.

Elternzeit wird für beide Beschäftigungsgruppen drei Jahre lang gewährt. Bis zu 24 Monate Elternzeit können zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden und die Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden, wenn das Kind nach dem 1. Juli 2015 geboren wurde. Ein Anspruch auf das einkommensabhängige Elterngeld besteht zwölf Monate, bzw. vierzehn Monate dann, wenn beide Elternteile vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen (Partnermonate). Anspruch auf die Partnermonate besteht, wenn sich in mindestens zwei Bezugsmonaten das Erwerbseinkommen mindert (etwa durch Arbeitszeitreduzierung während der Elternzeit oder im Mutterschutz). Weiter gibt es die Möglichkeit das ElterngeldPlus zu wählen. Mit den ElterngeldPlus-Monaten kann während einer Teilzeittätigkeit doppelt so lange die Förderung durch das Elterngeld genutzt werden. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor der beabsichtigten Inanspruchnahme beim Arbeitgeber bzw. beim Dienstvorgesetzten beantragt werden. Kann aus einem wichtigen Grund eine sich unmittelbar an die Schutzfrist nach der Entbindung anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig beantragt werden (z. B. wegen Krankheit), so ist der Antrag innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachzuholen.

Im Antrag muss angegeben werden, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit beantragt wird. Ein Wechsel zwischen den Erziehungsberechtigten ist möglich.

Während der Elternzeit darf grundsätzlich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgesprochen werden, bzw. ein/e Beamt*in auf Probe und auf Widerruf gegen ihren/seinen Willen nicht entlassen werden. Gesetz und Verordnung lassen jedoch für besondere Fälle Ausnahmen zu.

Kindergeld

Auf Antrag wird bei Vorliegen der Voraussetzungen nach dem Einkommensteuergesetz Kindergeld gezahlt. Das Kindergeld wird von Beginn des Monats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Es wird bis zum Ende des Monats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen wegfallen. Das Kindergeld wird rückwirkend nur für die letzten sechs Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Kindergeld eingegangen ist.

Wer vor Beginn des Referendariats Kindergeld von einer Kindergeldkasse des Arbeitsamtes erhielt, muss dort mitteilen, dass er/sie jetzt in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis steht, da nunmehr die Dienstbehörde zur Zahlung verpflichtet ist. Ein Neuantrag ist auch hier zu stellen.

Dienstzeugnis

Was, wie, wo, wer bekommt ein Zeugnis? Das Dienstzeugnis (Art. 72 des Bayerischen Beamtengesetzes) hat die gleiche Funktion wie das Arbeitszeugnis außerhalb des Beamtenverhältnisses: Beim Wechsel des Arbeitsplatzes erhält man eine Bescheinigung über persönliche Fähigkeiten und erbrachte Leistungen. Wer nach Ende des Vorbereitungsdienstes keine Stelle angeboten bekommt, muss sich anderweitig umsehen und vorstellen und will dabei natürlich einen guten Eindruck machen. Gegen Ende der Ausbildungszeit muss an die/den Vorgesetzte*n ein Antrag auf ein Dienstzeugnis gestellt werden. Es wird unterschieden zwischen dem einfachen und dem qualifizierten. Ein einfaches Dienstzeugnis gibt nur Auskunft über die Ausbildungsorte und den Umfang des Stundendeputats. Ein qualifiziertes liefert auch inhaltliche Aussagen zur Person, allerdings hat das Kultusministerium in Nr. 1.10.6 der ASG festgelegt, dass dies mit einem Verweis auf die Beurteilung erledigt ist. Als abwegige Begründung wird angeführt, dass Lehramtsanwärter*innen und Referendar*innen mit einem positiven Dienstzeugnis eine Abänderung ihrer Beurteilung einklagen könnten.

Arbeitszeugnisse sind an den Grundsatz des Wohlwollens gebunden, Beurteilungen dagegen nicht. Außerdem entsprechen sie meist nicht den verbalen und formalen Gepflogenheiten von Arbeitszeugnissen. Beispielsweise wird in der freien Wirtschaft eine Formulierung wie "bemühte sich" als mangelhafte Leistung gewertet. In über zweijährigem Rechtsstreit konnte die GEW für einen Referendar einen Vergleich erringen, der den Verweis auf eine kritische Beurteilung außer Kraft setzt: Der ehemalige Vorgesetzte verfasst ein neues Dienstzeugnis, das formal und größtenteils auch inhaltlich den Anforderungen von Arbeitszeugnissen entspricht. Wie gesagt, ein Urteil wurde leider nicht gesprochen, wer aber ebenfalls ein vernünftiges Dienstzeugnis bekommen möchte, kann sich als Mitglied der GEW an die Rechtsstelle wenden.

Arbeitslosigkeit: Keine Stelle – was dann?

Auch für Lehramtsanwärter*innen und Referendar*innen gibt es in diesen Fällen seit 1.1.2005 die neue sogenannte "Grundsicherung für Arbeitslose", die im zweiten Sozialgesetzbuch geregelt ist (SGB II). Die wichtigste Leistung daraus ist das sog. Arbeitslosengeld (ALG) II. Dieses erhalten nach § 7 SGB II Personen, die

1. zwischen 15 und 64 Jahre alt,
2. erwerbsfähig,
3. hilfsbedürftig sind und
4. ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben

Die genannten Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein. Zudem muss ein Antrag gestellt werden. Dies sollte man – wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind – so schnell wie möglich tun, denn Geld vom Amt gibt es erst ab dem Tag der Antragstellung.

Das ALG II wird grundsätzlich – wie bisher auch die Sozialhilfe – nur an Bedürftige gezahlt, egal ob sie selbstständig, abhängig beschäftigt oder arbeitslos sind. Hilfsbedürftig ist, wer seinen Unterhaltsbedarf nicht oder nicht ausreichend aus eigener Kraft sichern kann. Voraussetzung ist dabei, dass Einkommen und Vermögen bestimmte Grenzen nicht überschreiten.

Sozialgeld für nicht erwerbsfähige Angehörige in der "Bedarfsgemeinschaft"

Leistungen nach dem ALG II können auch nicht erwerbsfähige Angehörige unter 65 Jahren erhalten, sofern sie mit ALG II-Empfänger*innen im gemeinsamen Haushalt leben – genauer: in einer sog. Bedarfsgemeinschaft. Die Unterstützung für nicht erwerbsfähige Familienmitglieder – zumeist zählen dazu Kinder unter 15 Jahren – nennt sich allerdings nicht Arbeitslosengeld II sondern Sozialgeld.

Anspruch auf Leistungen der Agentur für Arbeit

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht nicht, da hierfür vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtige Beschäftigung verlangt wird. Diese Voraussetzung wird durch das Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht erfüllt.

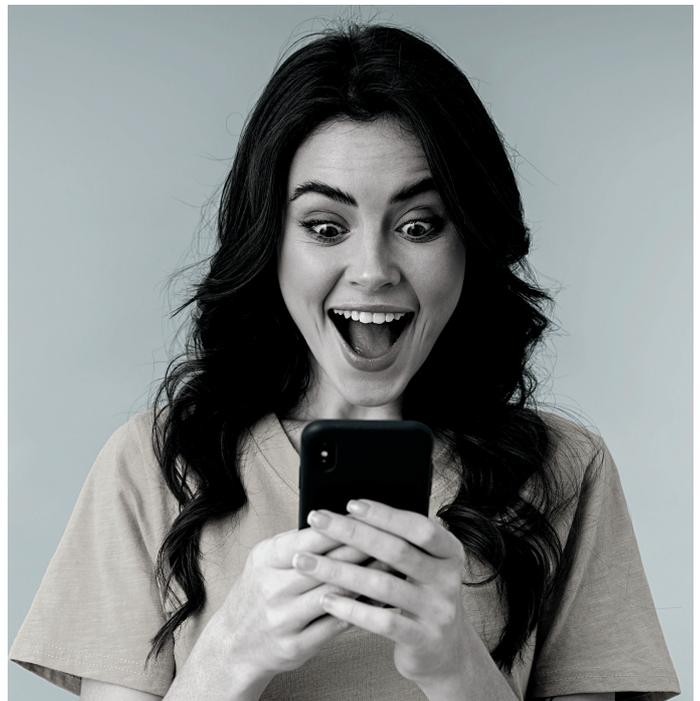


Foto: shutterstock

DER PERSONALRAT



*Ein Gremium zur Interessenvertretung von Lehrer*innen und Referendar*innen*

Wie in der privaten Wirtschaft, gibt es auch im öffentlichen Dienst und natürlich auch für Beamte und Beamtinnen eine Arbeitnehmerinteressenvertretung: Im privaten Unternehmensbereich ist dies der Betriebsrat, im öffentlichen Dienst heißt dieses Gremium Personalrat. Rechtliche Grundlage für die Personalvertretung ist das Landespersonalvertretungsgesetz (www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayPVG). Insbesondere für den öffentlichen Dienst muss leider festgestellt werden, dass die Personalvertretung in Bayern immer noch bei weitem nicht so viele Rechte besitzt wie der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

So hat der Personalrat nicht die rechtliche Möglichkeit, von ihm nicht befürwortete Regelungen der Schulverwaltung für einzelne aber auch Gruppen von Lehrkräften durch Verweigerung der Zustimmung zu blockieren. Es gibt im Landespersonalvertretungsgesetz eine Reihe von Bestimmungen, die die Beteiligungsrechte im Schulbereich empfindlich einschränken. In diesen Fällen versucht der Personalrat allerdings, über Verhandlungen mit der Dienststelle die Interessen der Lehrerschaft und Einzelner klar zu artikulieren und durchzusetzen. Er hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Daraus leitet sich die Zuständigkeit für die Fragen und Probleme auch für die Zeit des Vorbereitungsdienstes ab.

Insgesamt hat der Personalrat also schon einige Möglichkeiten, sich für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen und ist natürlich ein wichtiges Gremium, bei dessen Mitgliedern, auch Referendar*innen, jederzeit um Rat und Hilfe anfragen können.

Exkurs: Die Vertretung der Referendar*innen gegenüber den Seminarvorständen und der Dienststelle

Die Studienreferendar*innen einer Seminargruppe wählen aus ihrer Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit für die Dauer eines Ausbildungsabschnittes eine/n Seminarsprecher*in.

Die Praxis zeigt, dass viele Probleme durch diese Institution gelöst werden können.

Nimm also deine Vertretungsrechte wahr! Arbeitet im Seminar miteinander und nicht gegeneinander!

Aufbau der Personalvertretung

Im Bereich der Schulverwaltung ist die Personalvertretung wie die allgemeine Verwaltung (Schule, Regierungspräsidium, Kultusministerium) dreistufig aufgebaut.

Der Hauptpersonalrat (HPR) ist zuständig, wenn es um Entscheidungen und Regelungen des Kultusministeriums geht, z.B. um die jährliche Verwaltungsvorschrift zur Lehrereinstellung und andere damit zusammenhängende Fragen, um Versetzungen über die Landesgrenzen hinaus oder um Regelungen der Lehrerfortbildung.

Der Bezirkspersonalrat (BPR) nimmt seine Beteiligungsrechte gegenüber dem Regierungspräsidium wahr. Dazu gehören z.B. Versetzungen innerhalb von Bayern, Beförderungen, Angelegenheiten der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, die Entlassung von Beamt*innen auf Widerruf aus dem Vorbereitungsdienst oder von Beamt*innen während der Probezeit, aber auch Disziplinarangelegenheiten.

Der Örtliche Personalrat (ÖPR) ist auf der Ebene der einzelnen Schule (bei Grund- und Mittelschulen auf Schulumtsebene und bei Förderschulen auf Bezirksebene) tätig. Er wird in der Regel die nächste Anlaufstelle sein, wenn es darum geht, Beschwerden oder Anregungen von Beschäftigten anzunehmen und zu bearbeiten. Beispiel: Wenn es Probleme bei der Lehrauftragsverteilung oder auch bei der Stundenplangestaltung im zweiten Ausbildungsabschnitt gibt, dann kannst du dich an den örtlichen Personalrat an der Schule oder im Schulamtsbezirk wenden.

Wahl des Personalrats

Die Mitglieder in den schulischen Personalräten auf der Stufe der Schule, des Regierungspräsidiums und des Kultusministeriums werden alle fünf Jahre in geheimer Wahl von allen Beschäftigten an der jeweiligen Schule in Bayern gewählt. Im Gegensatz zu den Personalrät*innen werden die Seminarsprecher*innen wegen der Kürze des Vorbereitungsdienstes/Referendariats nur für die Dauer des Ausbildungsabschnitts gewählt. Bei den allgemeinen Wahlen können die Kandidat*innen aus den Listen der GEW oder der Verbände des Beamtenbunds gewählt werden.

Anlaufstelle für Beratung

Komm zum Personalrat, wenn du Fragen oder Probleme hast! Leider gibt es immer noch Kolleginnen und Kollegen, die sich scheuen, sich mit ihren Problemen an den Personalrat zu wenden. Sie hoffen zunächst, dass sie die vorhandenen Schwierigkeiten alleine bewältigen können. Je länger aber die Probleme anwachsen, umso schwieriger gestaltet sich oftmals eine Lösung. Außerdem kann durch die Emotionen der Blick für die klare Wahrnehmung des Problems getrübt sein oder es fehlen die aktuellen und rechtlichen Informationen zur Lösung des Problems. In all diesen Fällen kann der Personalrat den Betroffenen weiterhelfen. Oft ist es schon hilfreich, mit jemandem reden zu können, der die Ratsuchenden ernst nimmt. Das Gespräch mit dem Personalrat ist vertraulich! Ob der Personalrat über das Anliegen des/der Betroffenen mit der Dienststelle spricht, hängt von der Zustimmung des/der Betroffenen ab.

Nachteile entstehen dir auf keinen Fall!

Du selbst musst initiativ werden und den Personalrat einschalten. Ob es sich um Fälle von allgemeiner Bedeutung handelt, um Anregungen, Beschwerden oder individuelle Probleme: Die Anschriften und Telefonnummern der Personalratsmitglieder hängen an den Seminaren und in den meisten Lehrerzimmern aus. Auch unter www.gew-bayern.de findest du die/den richtige/n Ansprechpartner*in. Solltest du nicht fündig werden, frag einfach in den Geschäftsstellen in München oder Nürnberg nach. Zahlreiche Personalrät*innen halten auch Sprechstunden an der Schule oder am Seminar ab. Also: Nutzt die Möglichkeiten der Personalvertretung. Der Personalrat ist für dich da!

DEINE GEW-ANSPRECHPARTNER*INNEN:

Fachgruppe Grund- und Mittelschulen:

Ruth Brenner
(Grund- und Mittelschulen, Mittelfranken)
ruth.brenner@gew.bayern
Kathrin Frieser (Grundschulen, München)
kathrin.frieser@gew.bayern
Markus Weinberger (Mittelschule, Niederbayern)
markus.weinberger@gew.bayern

Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe:

Florian Kohl (Mittelfranken)
florian.kohl@gew.bayern

Siegfried Grob (München)
siegfried.grob@gew.bayern

Fachgruppe Realschulen:

Martina Borgendale
martina.borgendale@gew-bayern.de

Fachgruppe Gymnasium:

Andreas Hofmann (München)
andreas.hofmann@gew.bayern

Fachgruppe Berufliche Schulen:

Erwin Saint Paul (München)
erwin.saintpaul@gew.bayern

Fachgruppe FOS/BOS:

Anna Forstner (Regensburg)
annaforstner@web.de

Junge GEW Bayern:

junge-gew@gew.bayern

GEW Bayern in München

Neumarkter Straße 22 • 81673 München
Tel.: 089 544081-0
www.gew-bayern.de

GEW Bayern in Nürnberg

Kornmarkt 5-7 • 90402 Nürnberg
Tel.: 0911 289204
www.gew-bayern.de

ANTRAG AUF MITGLIEDSCHAFT

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei ___ von ___ bis ___ (Monat/Jahr) _____

weiblich

männlich

divers

Berufliches

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel) _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe Stufe seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beamtet

teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche

teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent

Honorarkraft

beurlaubt ohne Bezüge bis _____

in Rente/pensioniert

im Studium

Altersteilzeit

in Elternzeit bis _____

befristet bis _____

Referendariat/Berufspraktikum

arbeitslos

Sonstiges _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW: GEW Bayern, Neumarkter Str. 22, 81673 München

Vielen Dank – Ihre GEW



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

10 GUTE GRÜNDE, WARUM DU IN DER GEWERKSCHAFT SEIN SOLLTEST

1. Solidarische Interessenvertretung

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund steht für solidarische Interessenvertretung und für soziale Gerechtigkeit.

2. Bildungsgewerkschaft

Die GEW als Bildungsgewerkschaft vernetzt die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, allgemeinbildende und berufliche Bildung, Hochschule sowie Fort- und Weiterbildung.

3. Mitmachgewerkschaft

Die GEW als Mitmachgewerkschaft ist demokratisch organisiert und baut auf die persönliche und fachliche Kompetenz ihrer Mitglieder.

4. Fachdiskussion

Die GEW bietet zahlreiche Fachpublikationen und regelmäßig zwei Mitgliederzeitschriften mit Themenschwerpunkten, Hintergrundinformationen und Diskussionsbeiträgen.

5. Rechtsschutz

Die GEW berät und schützt bei Streitfällen im Arbeits- und Dienstrecht, bei berufsbedingten Haftpflichtschäden und bei Verlust von Dienstschlüsseln.

6. Fortbildungen

Die GEW organisiert Bildungs- und Fortbildungsangebote – lokal, regional und überregional – zu aktuellen politischen, pädagogischen und beruflichen Themen.

7. Bessere Arbeits- und Lernbedingungen

Die GEW setzt sich ein für humane Arbeits- und Lernbedingungen in demokratischen Schulstrukturen.

8. Mitbestimmung

Die GEW fordert mehr Rechte von Betriebs- und Personalräten an allen Arbeitsplätzen. An erster Stelle stehen dabei die Beschäftigten, nicht der Profit.

9. Pädagogische Qualität

Die GEW pocht auf pädagogische Qualität in allen Bildungsbereichen. Steigende Anforderungen machen qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl unverzichtbar.

10. Umfassende Bildungsreform

Die GEW kämpft für eine umfassende Bildungsreform, die von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule und Weiterbildung alle Beteiligten mitgestalten.

GEW! Jetzt Mitglied werden!

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Bayern**

