

Einsteigen, bitte!

Informationen für
Seiteneinsteiger:innen
an Brandenburgs
Schulen

SEITENEINSTEIGER:INNEN



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW

GEW Brandenburg

WILLKOMMEN!

Die Bedarfe für Lehrkräfte in allen Schulformen und -stufen sind in den vergangenen Jahren stark angestiegen. Zugleich wurde die Ausbildung von Lehrkräften weder an den realen Bedarf angepasst noch wurden die fachlichen und regionalen Besonderheiten bei der Ausbildung und Einstellung der benötigten Lehrerinnen und Lehrer durch das Land Brandenburg entsprechend berücksichtigt.

SEITENEINSTEIGER:INNEN

Die verantwortlichen Landespolitiker/-innen haben nicht rechtzeitig und ausreichend die notwendige Vorsorge getroffen. Zu wenig ausgebildete Lehrkräfte einerseits und ansteigende Schüler(innen)zahlen sowie zusätzliche bildungspolitische Vorhaben andererseits führten und führen zu einem sehr hohen Einstellungsbedarf. Die notwendigen Einstellungen im Schulbereich können seit Jahren nicht mit vollausgebildeten Lehrkräften realisiert werden. Dies wird auch in den nächsten 10 Jahren so sein. Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger sind im Schuldienst des Landes Brandenburg willkommen!

Sie sind zur Absicherung der Unterrichtsangebote für die Schülerinnen und Schüler unverzichtbar. Wenn offene Stellen nicht mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften besetzt werden können, ist es aktuell und in den nächsten Jahren unverzichtbar, auch Kolleg(inn)en ohne

grundständige Lehrkräfteausbildung einzustellen. Aktuell sind bereits über 8.000 Lehrerinnen und Lehrer über den (Um-)Weg des Seiteneinstiegs für den brandenburgischen Schuldienst eingestellt. Für die GEW Brandenburg ist es wichtig, dass Sie als Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger grundsätzlich für die Tätigkeit als Lehrkräfte geeignet sind, vor Aufnahme der selbstständigen Lehrtätigkeit darauf vorbereitet werden

und berufsbegleitende Qualifizierungsangebote erhalten, die eine hohe Qualität Ihrer Unterrichtstätigkeit dauerhaft gewährleisten. Dazu gehören Angebote zur Fort- und Weiterbildung ebenso wie ein begleitendes und wirksames Unterstützungssystem im schulischen Alltag. Es ist unverzichtbar, dass die Lehrkräfte im Seiteneinstieg, die die Voraussetzungen für die Tätigkeit erfüllen, eine dauerhafte berufliche Perspektive erhalten. Als Bildungsgewerkschaft für alle Beschäftigten im Schulbereich vertritt die GEW Brandenburg auch Ihre Interessen als Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger. In Vereinbarungen mit dem Land Brandenburg konnten bereits grundlegende Rahmenbedingungen für unbefristete Arbeitsverhältnisse und die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung geregelt und durchgesetzt werden. Diese gilt es weiterzuentwickeln und zu ergänzen. Dazu laden wir Sie herzlich ein!

SEITENEINSTEIGER WER SIND SIE EIGENTLICH?

Die im Seiteneinstieg eingestellten Lehrkräfte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer beruflichen Voraussetzungen sehr, wobei die Vielfalt in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat. Dies hat sowohl Konsequenzen für die Eingruppierung als auch für Möglichkeiten und konkrete Angebote zur Weiterqualifizierung – auch im Sinne des Erwerbs von Lehrämtern bzw. Lehrbefähigungen für Unterrichtsfächer.

Aufgrund der beruflichen Abschlüsse gibt es u.a. im Seiteneinstieg:

- ▶ Lehrkräfte mit nicht lehramtsbezogenem Hochschulabschluss wie Master, Magister, Diplom oder nicht lehramtsbezogenem Staatsexamen,
- ▶ Lehrkräfte mit oder ohne lehramtsbezogenem Bachelor,
- ▶ Lehrkräfte mit im Ausland erworbenem Hochschulabschluss,
- ▶ Lehrkräfte ohne Hochschulabschluss.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Hochschulabschluss mit einer Relevanz zur Unterrichtsstudentenafel des Landes Brandenburg zurzeit bessere Voraussetzungen zur Weiterqualifizierung im Sinne des Lehrerbildungsrechts mit sich bringt. Dies gilt insbesondere für die Möglichkeiten, um ein Lehramt zu erwerben.

Lehrkräfte im Seiteneinstieg werden in der Regel befristet eingestellt. Die Entfristung dieser Arbeitsverhältnisse ist abhängig von:

- ▶ dem Vorhandensein einer unbefristeten Stelle an der Einsatzschule oder einer anderen Schule im staatlichen Schulamt und in der Regel von einem 13-Monate-Arbeitsverhältnis.

Außerdem ist die Entfristung dieser Arbeitsverhältnisse abhängig von:

- ▶ der Feststellung der Eignung für die Tätigkeit als Lehrkraft bei Aufnahme der Unterrichtstätigkeit,
- ▶ der Teilnahme an der vorgeschalteten oder berufsbegleitenden Grundqualifizierung und
- ▶ der Feststellung der „Bewährung“ in der Tätigkeit als Lehrkraft durch den Arbeitgeber vor Ablauf der zeitlichen Befristung.

Die möglichen Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte mit Seiteneinstieg sind:

- ▶ unbefristetes Arbeitsverhältnis als Lehrkraft (Ausnahme)
- ▶ befristetes Arbeitsverhältnis als Lehrkraft auf einer unbefristeten Stelle mit der Zusage der Entfristung (13-Monate-Verträge)
- ▶ befristetes Arbeitsverhältnis im Umfang von bis zu 24 Monaten ohne unbefristete Stelle (u. a. Vertretung für Elternzeit, Krankheitsvertretung) und ohne Möglichkeit der Entfristung, im Einzelfall ist eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses bei Vorliegen eines unbefristeten Bedarfs möglich
- ▶ befristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen des Vertretungsbudgets der Schule

WER IST UND WIE WIRD MAN LEHRKRAFT IN BRANDENBURG?

„LEHRERIN ODER LEHRER (LEHRKRAFT) IST, WER AN EINER SCHULE SELBSTSTÄNDIG UNTERRICHT ERTEILT“ (§ 67 BbgSchulG).

Wenn Sie vor einer Schülergruppe stehen und die Kreide oder den Laptop in die Hand nehmen, sind Sie als Lehrkraft tätig. Allerdings kann dies auf der Grundlage eines befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses geschehen. Möchten Sie nach dem Auslaufen einer Befristung eine erneute befristete oder vermutlich lieber unbefristete Anstellung, so müssen Sie sich rechtzeitig dafür bewerben. Ihnen steht dazu das Online-Verfahren zur Verfügung, zusätzlich können Sie sich z.B. per E-Mail an das zuständige Schulamt und den dortigen Personalrat wenden.

Wie bereits ausgeführt, können die i.d.R. befristeten Beschäftigungsverhältnisse für Seiteneinsteiger/-innen sehr unterschiedlich gestaltet sein. Sollten Sie einen

13-Monate-Arbeitsvertrag mit der Option für eine Entfristung erhalten haben, müssen Sie in dieser Zeit die pädagogische Grundqualifizierung erfolgreich abschließen und sich parallel an Ihrer Schule bewähren. Ihre Schulleiterin bzw. Ihr Schulleiter stellt die Bewährung gegen Ende des Zeitraumes fest.

Allerdings sollten Sie darauf achten, dass Ihre Arbeitsleistung kontinuierlich kollektional bewertet wird.

Die grundlegende Einschätzung hinsichtlich Ihrer Eignung oder Nichteignung sollte am besten in den ersten sechs Monaten (arbeitsvertragliche Probezeit) gefällt werden, um böse Überraschungen und verlorene Zeiten zu vermeiden.

Einer erstmaligen negativen Bewertung gegen Ende der 13 Monate sollten Sie – am besten nach gewerkschaftlicher oder rechtlicher Beratung – widersprechen.

DAS ARBEITSVERHÄLTNIS IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Wenn ein staatliches Schulamt Sie einstellen möchte, gehen Sie mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst ein. Die Leiterin bzw. der Leiter des Amtes ist damit Ihr sogenannter Arbeitgeber, Sie sind dementsprechend die Arbeitnehmerin (auch Tarifbeschäftigte oder Beschäftigte) bzw. der Arbeitnehmer (auch Tarifbeschäftigter oder Beschäftigter).

Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften, z.B. aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch oder dem Bundesurlaubsgesetz, kommen durch einen Verweis im Arbeitsvertrag die tariflichen Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der jeweils geltenden Fassung für Sie zum Tragen. Weiterhin ist u.a. festgehalten – i.S. von gegenseitig vereinbart, da beide Seiten den Arbeitsvertrag unterschreiben –, ob es

sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt oder welcher Entgeltgruppe Sie zugeordnet sind.

Vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages ist eine rechtliche Beratung zu empfehlen, die GEW-Mitglieder beim Landesvorstand einholen können.

Im Land Brandenburg wird allen Lehrkräften, die die Voraussetzungen – (Lehramt, Alter, gesundheitliche Eignung usw.) erfüllen, die Verbeamtung angeboten, da die Beschäftigung im Rahmen eines Dienstverhältnisses das grundständige Beschäftigungsverhältnis im Schuldienst darstellt.

Dies hat auch Auswirkungen auf Ihr Arbeitsverhältnis, da aufgrund tariflicher Verweise wichtige beamtenrechtliche Regelungen, z.B. zur Arbeitszeit oder Unterrichtsverpflichtung, auch für Tarifbeschäftigte gelten.

EINGRUPPIERUNG FÜR SEITENEINSTEIGER:INNEN

Die Eingruppierung angestellter Lehrkräfte regelt sich nach dem TV-L-EntgO-L und der dazugehörigen Entgeltordnung für die Lehrkräfte (EntgO-L), aus der auch Ihre Entgeltgruppe (EG) als Seiteneinsteiger/-in letztlich hervorgeht. Als stärkster Tarifpartner bei Verhandlungen zur EntgO-L setzt sich die GEW konsequent für Verbesserungen bei den Eingruppierungen für die verschiedensten Lehrkräfte(abschlüsse) ein.

Entscheidend für eine Zuordnung zu einer EG ist Ihr höchster Ausbildungsabschluss und die Frage, ob Ihnen daraus die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach der entsprechenden Schulform zuerkannt werden können.

Bei einer Berufsausbildung unterhalb des Bachelor-Niveaus erfolgt die Eingruppierung in die EG 10, bei Vorliegen eines Bachelor- oder vergleichbaren Studiums

in die EG 11 und bei einem Master- oder vergleichbaren Studium in die EG 12. Die zu dieser Systematik gehörende „Referenzausbildung“ – und angestrebtes Ziel im Falle von berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen/Studien – ist das originäre Lehramtsstudium, also auf Master-Niveau mit Erster und Zweiter Staatsprüfung, das automatisch zur Eingruppierung in die EG 13 führt.

Für die Höhe des Einkommens ist neben der EG die Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe (ESt) entscheidend. Die Entgelttabelle hat sechs Stufen, in denen Sie nach unterschiedlicher Verweildauer aufsteigen:

- ▶ **nach 1 Jahr in Stufe 1** rücken Sie in die zweite ESt auf,
- ▶ **nach 2 Jahren in Stufe 2** rücken Sie in die dritte ESt auf,
- ▶ **nach 3 Jahren in Stufe 3** rücken Sie in die vierte ESt auf,

- ▶ **nach 4 Jahren in Stufe 4** rücken Sie in die fünfte ESt auf,

- ▶ **nach 5 Jahren in Stufe 5** kommen Sie in die sechste und letzte ESt.

Die ESt wird i.d.R. nicht im Arbeitsvertrag festgehalten, dennoch – oder gerade deshalb – sollten Sie möglichst vor Unterzeichnung Ihres AV ein Einvernehmen mit dem Schulamt über die mögliche Anerkennung einschlägiger oder förderlicher Zeiten aus früheren Beschäftigungen (z. B. gewisse Lehrtätigkeiten an Musik- oder Volkshochschulen, Vertretungsunterricht auf Honorarbasis, Übungsleiter o.Ä.) für die erstmalige Zuordnung zu einer ESt erzielen.

Eingruppierungen sind nicht in Stein gemeißelt, d.h. sie können bei Bedarf – z.B. bei Neu-Bewertungen von früheren oder berufsbegleitend erworbenen Abschlüssen – angepasst werden. Sie können eine Überprüfung Ihrer

Eingruppierung beantragen, falls Sie begründete Zweifel an der Richtigkeit Ihrer EG haben. Allerdings kann auch der Arbeitgeber eine korrigierende Rückgruppierung vornehmen, wenn er der Auffassung ist, dass er die geltenden Eingruppierungsregelungen fehlerhaft zu seinem Nachteil angewandt hat. In beiden Fällen sollten sich GEW-Mitglieder von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter ihres Kreis- oder des Landesvorstandes beraten lassen.

Entsprechend Ihrer EG und ESt setzt sich Ihr Einkommen aus dem monatlichen Brutto-Tabellenentgelt und der mit dem Novembergehalt auszuzahlenden Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“, grob: zwischen 45 und 75 % eines Monatsgehalts) zusammen. In den regelmäßigen Tarifverhandlungen ringt die GEW mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes um attraktive Gehaltszuwächse.

IN DEN ERSTEN MONATEN SIND SIE **DOPPELT GEFORDERT!**

Als Seiteneinsteigerin bzw. Seiteneinsteiger werden Sie im Land Brandenburg i.d.R. zunächst befristet für 13 Monate eingestellt, sofern Sie auf einer Dauerstelle mit dem Ziel der unbefristeten Fortführung Ihres Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden.

Die hohe doppelte Belastung liegt darin, dass Sie für Ihren eigenständigen Unterricht zuständig sind und „nebenbei“ Anforderungen eines verpflichtenden Qualifizierungsprogramms erfüllen müssen. In Ihrer schulischen Arbeit werden Sie im ersten Jahr von einer erfahrenen Lehrkraft als Mentorin bzw. Mentor begleitet. Außerdem stehen Ihnen die Fachkonferenzvorsitzenden für Ihre Fächer zur Seite.

Parallel zum Unterricht müssen Sie eine umfassende sogenannte pädagogische Grundqualifizierung zu allgemeinen pädagogischen, methodischen und fachdidaktischen sowie schul- und dienstrechtlichen Schwerpunkten in Präsenz-

veranstaltungen – mindestens in einem Block von vier Wochen vor Ihrer ersten eigenen Unterrichtsstunde – und im Selbststudium absolvieren. Diese Qualifizierung dient dem Erwerb notwendiger Grundfertigkeiten und Kompetenzen zur Bewältigung des schulischen Alltags sowie zur Vorbereitung auf die Planung, Durchführung und Reflexion des selbstständigen Unterrichts, führt aber zu keinen vergütungs- oder statusrechtlichen Veränderungen.

Nach erfolgreicher Teilnahme an der pädagogischen Grundqualifizierung und positiver Bewährungsfeststellung durch Ihre Schulleiterin bzw. Ihren Schulleiter wird der Arbeitsvertrag vor Ablauf der 13 Monate von der Leiterin bzw. dem Leiter Ihres Schulamtes entfristet. Unberührt von alledem bleibt auch für Sie – wie für alle anderen Lehrkräfte – die allgemeine Verpflichtung nach § 67 (3) BbgSchulG, ständig Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu aktualisieren.

WEGE ZUM LEHRAMT

Ihre engagierte Tätigkeit als Lehrer/-in führt nicht zu einem eventuell angestrebten Lehramt, auch häufige Mehrarbeit würde Sie diesem Ziel nicht näher bringen. Der übliche Weg zum Lehramt führt im Rahmen eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums für die Erste Staatsprüfung und den Vorbereitungsdienst zur Zweiten Staatsprüfung. Sie können – gegenwärtig allerdings nur, wenn Sie bereits ein Hochschulstudium absolviert haben – ein fehlendes Fach oder inhaltliche Teile berufsbegleitend nachstudieren, z.B. beim WiB e.V. Potsdam.

Anschließend gibt es die Möglichkeit, nach dem Absolvieren eines 24-monatigen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes eine Staatsprüfung abzulegen und damit eine Lehramtsbefähigung zu erhalten. Voraussetzung hierfür ist, dass Sie durch ein vorheriges Studium die fachwissenschaftlichen oder künstlerischen Bildungsvoraussetzungen in mindestens einem Fach zu drei Viertel und in einem weiteren Fach zur Hälfte gemäß der

Lehramtsstudienverordnung für das jeweilige Lehramt nachweisen können. Bei eventuellen Fragen oder auftretenden Schwierigkeiten können sich GEW-Mitglieder von Mitarbeiter(inne)n des Landesverbandes beraten lassen.

Sofern Sie „nur“ für ein Fach die notwendigen Voraussetzungen mitbringen, besteht die Möglichkeit, für das erforderliche zweite Fach ein berufsbegleitendes Zertifikatsstudium zu absolvieren, um für den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst zugelassen werden zu können. Dieser Weg führt letztendlich zu einem Lehramt. Das Zertifikatsstudium ist dabei in dem Fach der Schulstufe zu durchlaufen, in der auch der berufsbegleitende Vorbereitungsdienst erfolgen soll.

Sollten Sie noch nicht im Schuldienst eingestellt sein, erfüllen aber die oben genannten fachwissenschaftlichen oder künstlerischen Bildungsvoraussetzungen für zwei Fächer, können Sie sich – auf entsprechende Ausschreibungen hin – für den sogenannten besonderen Zugang zum Vorbereitungsdienst bewerben.

„NICHTS WISSEN SCHÜTZT VOR ÄRGER NICHT!“

Die Lebensweisheit hinter diesem Sprichwort trifft auf Ihr Arbeitsverhältnis wie auch auf Ihre Tätigkeit als Lehrerin bzw. Lehrer zu. Beide Bereiche sind es wert, dass Sie ihnen die gebührende Aufmerksamkeit schenken, da die Gefahr von Sanktionen bei groben Verstößen besteht. Neben den Grundlagen für den schulischen Alltag sollten Sie sich als Arbeitnehmer/-in im öffentlichen Dienst auch mit einigen Grundsätzen des Verwaltungshandelns und mit (betriebs)üblichen Vorgehensweisen vertraut machen, um zeit- und kräftezehrende Auseinandersetzungen oder persönliche Nachteile zu vermeiden.

Mit einigen der vielen schulrechtlichen Vorgaben sollten Sie sich recht bald bekannt machen, weil sie für Ihre tägliche Arbeit von grundsätzlicher Bedeutung sind. Zunächst sei auf die Rahmenlehrpläne für Ihre Unterrichtsfächer mit den Untersetzungen in den schulinternen Curricula und den ergänzenden Beschlüssen der Fachkonferenzen zu gewissen Detailfragen hingewiesen. Des Weiteren ist die Kenntnis der für Ihre Schulform einschlägi-

gen Bildungsgangverordnung (z.B. Grundschulverordnung, Sekundarstufe I-Verordnung) wichtig. Und nicht zuletzt ist ein vertiefender Blick in die Verwaltungsvorschrift zur Leistungsbewertung (VV-Leistungsbewertung) sowie in die Verordnung über Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen (EOMV) hilfreich. Für Abwechslung in Ihrer Ferienlektüre kann dann das Brandenburgische Schulgesetz, besonders die Teile 6 und 7, sorgen.

Bei sich abzeichnenden Unwägbarkeiten im beruflichen Alltag können Sie sich vertrauensvoll an die Schulleitungsmitglieder wenden. Zur Klärung von fachlichen, didaktischen oder sonstigen pädagogischen Fragen stehen Ihnen die Vorsitzenden der Fachkonferenzen für Ihre Fächer sowie erfahrene Kolleginnen und Kollegen zur Seite. Außerdem arbeiten Sie in Ihrem ersten Schuljahr eng mit einer Lehrkraft als Mentorin bzw. Mentor zusammen.

Sollten sich im Rahmen der hier angedeuteten vertrauensvoll-kollegialen Zusammenarbeit spezielle Probleme nicht lösen lassen, stehen Ihnen weitere Hilfsangebote zur Ver-

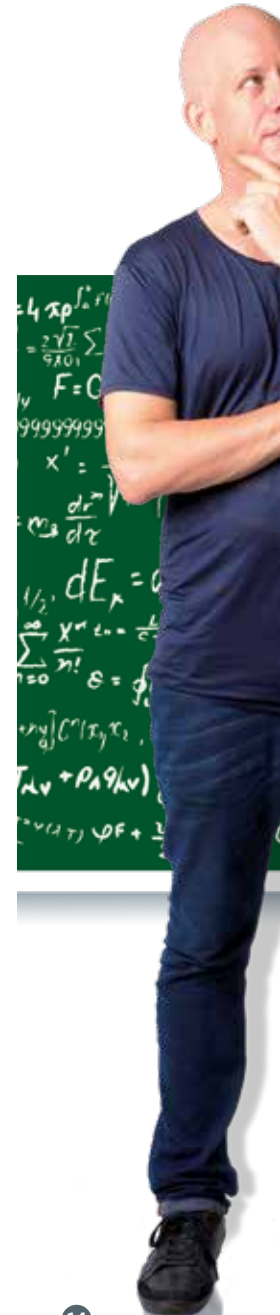
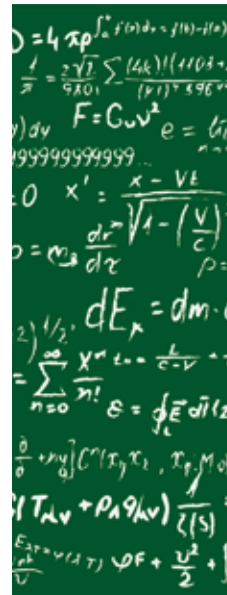
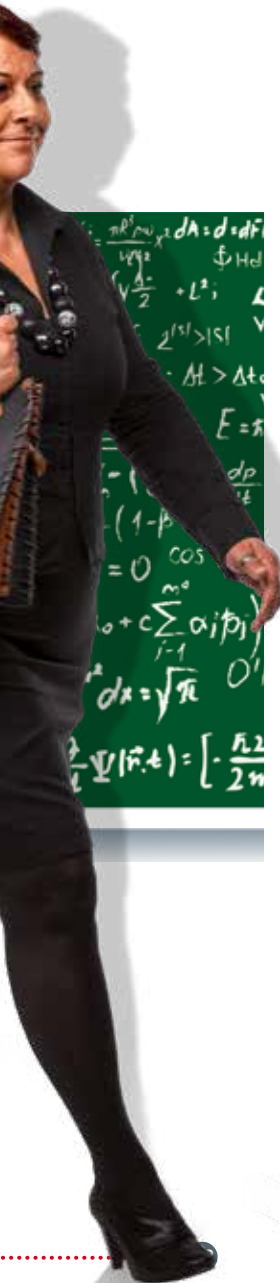
fügung. Als unterste gewählte Interessenvertretung gibt es an nahezu allen Schulen im Land Brandenburg einen aus maximal fünf Lehrkräften bestehenden Lehrerrat. An diese Kolleg(inn)en können Sie sich mit allen über den Fachunterricht hinausgehenden Sorgen und Fragen – zum Umgang mit Mehrarbeit, zu Freistunden, zur gerechten Verteilung von zusätzlichen Belastungen, zum Einsatz bei Teilzeit, zum Betriebsklima usw. – wenden. Konnten auf Schulebene Ihre Fragen nicht beantwortet oder Ihr Problem nicht gelöst werden, steht es Ihnen frei, den Personalrat der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals beim staatlichen Schulamt als weitere gewählte Interessenvertretung um Unterstützung zu bitten. In den Personalräten sind überwiegend GEW-Kolleg(inn)en tätig. GEW-Mitglieder können sich natürlich auch ratsuchend an Ihren GEW-Kreis- oder Landesvorstand wenden.

Wenn Sie etwas von Ihrem Arbeitgeber begehren – z.B. die Überprüfung Ihrer Eingruppierung, die Anerkennung bzw. Bewertung einer beruflichen

Ausbildung, eine Genehmigung zum Arbeiten in Teilzeit, eine Umsetzung oder eine Freistellung –, löst die Beantwortung Ihres Antrages im Schulamt ein zielorientiertes Verwaltungshandeln, z.B. eine personelle Maßnahme, aus.

Das bedeutet auch, dass Sie eine ungünstige Entscheidung/Antwort letztlich gerichtlich überprüfen lassen können, sofern Sie diese nicht akzeptieren wollen bzw. können. In Abhängigkeit vom Thema gibt es Entscheidungen (Bescheide) des Arbeitgebers, die mit einer Rechtsbehelfsbelehrung über von Ihnen zwingend einzuhaltende Fristen und/oder Vorgehensweisen für den Fall enden, dass Sie dagegen vorgehen wollen. Sofern Sie sich dazu entscheiden, müssen Sie diese Fristen unbedingt einhalten.

GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER sind gut beraten, wenn sie zuvor den GEW-Rechtsschutz konsultieren, zumal eine gerichtliche Auseinandersetzung/Überprüfung meist nicht das erste Mittel bei der Klärung von Problemen sein sollte, sondern eher die Ultima Ratio.



WENN ES WIRKLICH BRENNT: GEW-RECHTSSCHUTZ

Manche Probleme lassen sich – entweder nach langen persönlichen Bemühungen oder in der Sache liegend – nur mit juristischem Beistand bewältigen. In solch einem Fall können Sie sich an die Landesrechtsstelle der GEW Brandenburg wenden, um auszuloten, wie der gewerkschaftliche Berufsrechtsschutz helfen kann. Die nachfolgenden möglichen Konfliktfelder sollen das Spektrum nur beispielhaft umreißen:

- ▶ Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, können Sie die Rechtmäßigkeit der Befristung, z. B. vor dem Hintergrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, überprüfen lassen. Bei Bedarf würden Sie auch eine gerichtliche Vertretung erhalten.
- ▶ Zur Eingruppierung haben Sie schon etwas gelesen. Auch wenn die Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag steht, kann sie – sofern Bedenken hinsichtlich der korrekten Eingruppierung bestehen – letztlich vom Arbeitsgericht überprüft werden. Dies trifft ebenso auf die Ihnen zuerkannte Erfahrungsstufe zu. Hilfe erhalten Sie vom GEW-Rechtsschutz.
- ▶ Viele Seiteneinsteiger/-innen erhalten einen – bereits oben vorgestellten – 13-Monate-Arbeitsvertrag mit der Option, dass er entfristet wird, wenn sie die sogenannte pädagogische Grundqualifizierung erfolgreich absolviert und sich im Unterricht an ihrer Schule bewährt haben. In beiden Bewährungsfeldern sind für die vereinbarte Entfristung des Arbeitsverhältnisses ungünstige Beurteilungen nicht ausgeschlossen.

Sollten Sie in diese Situation kommen, können Sie sich ebenfalls an die Rechtsstelle wenden.

- ▶ Nicht nur während der o. g. 13 Monate kann es passieren, dass Sie aufgrund mutmaßlichen Fehlverhaltens oder deutlicher Minderleistung mit einer arbeitsrechtlichen Abmahnung belastet werden. Im Rahmen des Rechtsschutzes wird Ihnen dann beim Verfassen einer Gegendarstellung und falls nötig mit der Klage vor dem Arbeitsgericht geholfen.
- ▶ Natürlich steht Ihnen der GEW-Rechtsschutz auch im Falle einer Kündigung zur Verfügung.



**Beratung ist immer wichtig.
Nachfolgend noch Beispiele für den
GEWerkchaftlichen Rechtsschutz:**

- ▶ Beratung im Zusammenhang mit der pädagogischen Grundqualifizierung,
- ▶ Beratung sowie außergerichtliche und prozessuale Vertretung im Rahmen des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes,
- ▶ Beratung sowie außergerichtliche und prozessuale Vertretung von Mitgliedern mit ausländischen Hochschulabschlüssen bzw. Lehrbefähigungen, z. B. Überprüfung von Ablehnungsbescheiden wegen der Nichtanerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse,
- ▶ Beratung zu möglichen weiteren Wegen der persönlichen Qualifizierung.

ORIENTIERUNGSHILFE DURCH DEN **VORSCHRIFTEN- DSCHUNDEL**

TEIL 1: SCHULRECHTLICHE REGELUNGEN



(mit Datum der letzten Änderung)

- 
- 
- ① Arbeitszeitverordnung – AZV (21.06.2024)
 - ② W-Arbeitszeit-Lehrkräfte (03.08.2016)
 - ③ W-Anrechnungsstunden – W-AnrStd (18.01.2017)
 - ④ W-Dienstvorgesetztenaufgaben-Übertragung – DAÜW (17.07.2015)
 - ⑤ W-Leistungs- und Entwicklungsgespräch-Lehrkräfte – W LEG-L (24.06.2016)
 - ⑥ W-Dienstliche Beurteilungen Lehrkräfte – BeurtW-L (25.11.2016)
 - ⑦ W-Lehrkräftefortbildung – VV-LKFB (05.02.2025)
 - ⑧ W-Verbot der Annahme von Geschenken usw. – VV-AnBGV (05.09.2012)
 - ⑨ RS 3/24 des MBSJ (22.07.2024), Umfang und Gestaltung der dienstlichen Verpflichtungen von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften
 - ⑩ RS 15/17 des MBSJ (05.10.2017)
Arbeitszeit des sonstigen pädagogischen Personals an Schulen
 - ⑪ RS 9/21 des MBSJ (22.06.2021)
Hinsehen – Handeln – Helfen: Angst- und gewaltfrei leben und lernen in der Schule
 - ⑫ RS 12/18 des MBSJ (30.08.18) und RS 13/18 (31.08.18)
Beschäftigung und Qualifizierung von Lehrkräften ohne Lehramtsbefähigung



TEIL 2: SCHULFACHLICHE VORGABEN

(mit Datum der letzten Änderung)

- 
- 
- ① Grundschulverordnung (08.07.2024)
 - ② Sekundarstufe I-Verordnung (09.02.2022)
 - ③ Gymnasiale-Oberstufe-Verordnung (29.04.2021)
 - ④ W-Leistungsbewertung (04.10.2023)
 - ⑤ W-Aufsicht – WAUFs (29.06.2022)
 - ⑥ Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen Verordnung – EOMV (05.03.2024)
 - ⑦ W-Schulbetrieb – WSchulB (19.10.2022)
 - ⑧ W-Ganztag (09.07.2021)
 - ⑨ W-Schulfahrten – WSchulf (13.01.2014)
 - ⑩ W-Zeugnisse – WZeU (22.01.2025)
 - ⑪ RS 9/24 vom 26.07.2024, Schulen für gemeinsames Lernen
 - ⑫ RS 17/18 vom 03.12.2018, Schulverweigerung
 - ⑬ RS 05/24 vom 25.07.2024
Medizinische Hilfsmaßnahmen in der Schule durch Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal
 - ⑭ Eingliederungs- und Schulpflichtruhensverordnung – Eing!SchuruV (02.09.2024) mit RS 20/20 vom 08.10.2020
 - ⑮ Datenschutzverordnung Schulwesen – DSV (02.09.2020)

WICHTIGE FORDERUNGEN

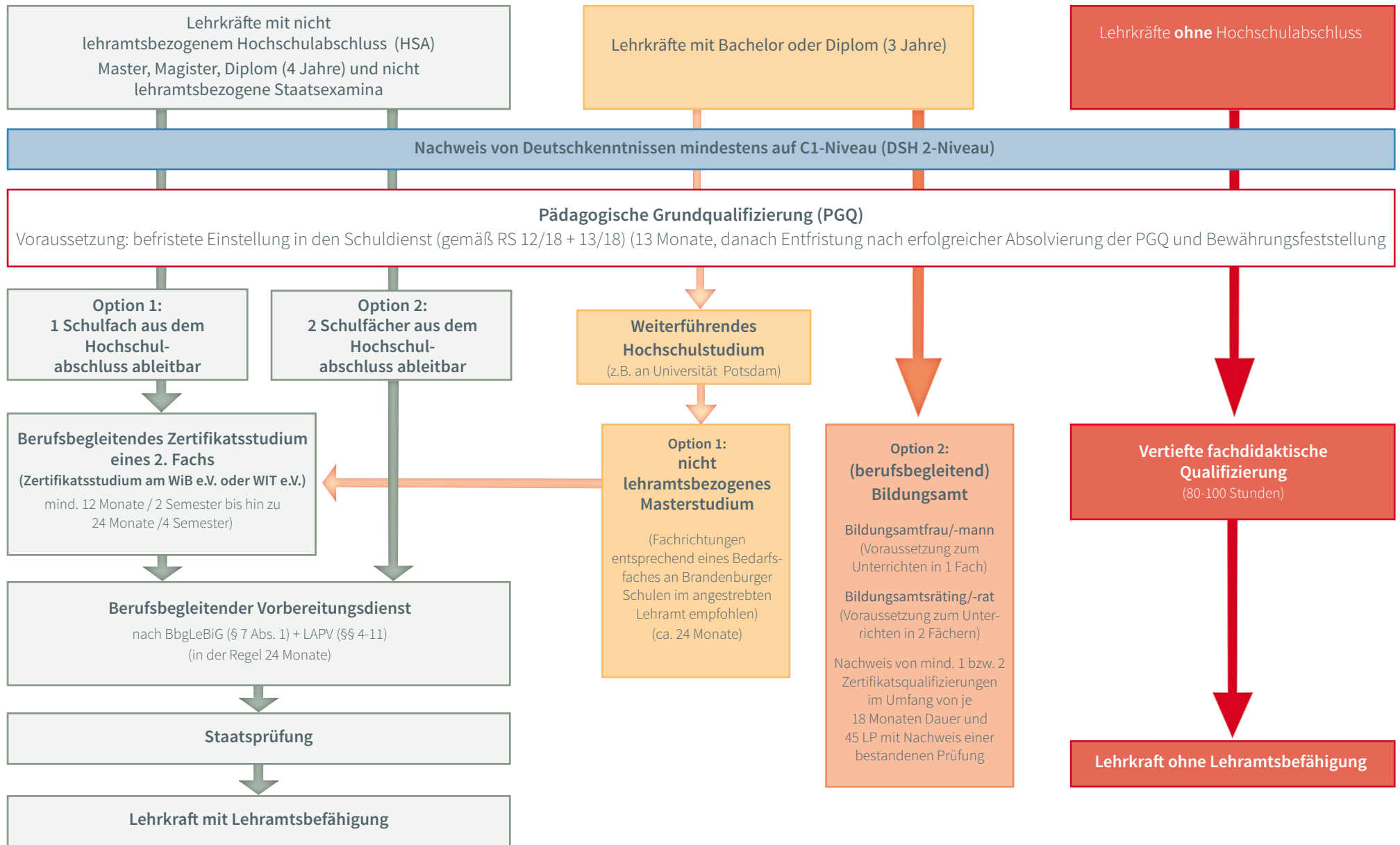
FÜR LEHRKRÄFTE OHNE LEHRBEFÄHIGUNG

- ① Lehrkräfte mit Seiteneinstieg, die auf Dauerstellen eingestellt sind, sind nach spätestens 13 Monaten zu entfristen!
- ② Transparente und vergleichbare Verfahren zur Entfristung von Arbeitsverträgen!
- ③ Arbeitsbedingungen, die nicht ständig zu Überforderungen führen, d.h.
 - Begrenzung des unterrichtlichen Einsatzes möglichst auf zwei Unterrichtsfächer,
 - Einsatz im Anfangsunterricht der Klassen 1 und 2 sowie im Abitur nur im begründeten Ausnahmefall,
 - Betreuung durch grundständig ausgebildete Lehrkräfte, die dafür Anrechnungstunden und Zulagen erhalten.
- ④ Beschleunigung der Anerkennungsverfahren von vorhandenen Hochschulabschlüssen bei Lehrkräften mit Seiteneinstieg für ein Lehramt und von Lehrberechtigungen!
- ⑤ Alle Lehrkräfte mit Seiteneinstieg müssen uneingeschränkte Möglichkeiten der Qualifizierung erhalten, um die fachwissenschaftlichen und pädagogischen Voraussetzungen für den Erwerb der Voraussetzungen für die

Laufbahnen der Lehrkräfte zeitnah erwerben zu können. Dazu gehören insbesondere:

- die Bereitstellung der notwendigen Ausbildungskapazitäten,
 - Ausbau der Beratungsmöglichkeiten für die betroffenen Lehrkräfte,
 - Gewährung von mindestens 6 Anrechnungstunden für den Zeitraum der Qualifizierung,
 - Erstattung der Kosten für die Qualifizierung nach erfolgreichem Abschluss des jeweiligen Semesters,
 - Rechtsanspruch auf die sofortige Einstellung in den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst nach Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen.
- ⑥ Attraktivere Einkommen unter Berücksichtigung der erfolgreichen Teilnahme an Qualifikationsangeboten!
 - ⑦ Bei der Eingruppierung von Lehrkräften mit Seiteneinstieg sind berufliche Erfahrungen im pädagogischen Bereich bei der Zuordnung der Erfahrungsstufen zu berücksichtigen.
 - ⑧ Alle Lehrkräfte mit Seiteneinstieg müssen an der pädagogischen Grundqualifizierung teilnehmen können!

Wege der Qualifizierung von Lehrkräften ohne Lehramtsbefähigung für den Schuldienst im Land Brandenburg in Abhängigkeit von Vorqualifikationen (Stand: Januar 2025)



Seiteneinstieg mit o.g. Abschluss und 2 ableitbaren Fächern (ca. 3 Jahre) bzw. mit 1 ableitbarem Fach (4-5 Jahre)

