



**Die GEW – Mitglieder
im
Schulbezirkspersonalrat
informieren über aktuelle Rechtsfragen:**

1. Beihilfe
2. Verpflichtende Arbeitszeitkonten
3. Mitbestimmung bei der Einstellung von Vertretungslehrkräften und Betreuungskräften an den Verlässlichen Grundschulen
4. Zwangsteilzeit
5. Angestellte: Nebenabrede über DM 270.00
6. Amtsangemessene Alimentation; Kindergeld
7. Mobbing
8. Versorgungsrücklage gemäß § 14 a Bundesbesoldungsgesetz
9. Gesetz zur Neuordnung der Versorgungsabschlüsse vom 19.12.2000; Schwerbehinderte; Dienstunfähigkeit
10. Mutterschaftsurlaub
11. Volle Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte sowie des teilzeitbeschäftigten nichtlehrenden Personals bei Klassenfahrten.
12. Reisekosten für Klassenfahrten; Angestellte
13. Gleicher Zugang zu jedem öffentlichen Amt für Beamte und Angestellte
14. Pauschalierter Kirchensteuerabzug bei Berechnung des Altersteilzeitzuschlages
15. Einsatz muttersprachlicher Lehrkräfte
16. Abordnung (fehlende Verfügung; Probezeit)

Liebe GEW-Mitglieder in Personalräten an Schulen und Vertrauensleute, wir wollen den Informationsfluss weiter verbessern und zukünftig auch per E-Mail aktuelle Informationen versenden. Dazu muss aber zuerst ein möglichst vollständiges E-Mail-Verzeichnis aufgebaut werden. Wir bitten deshalb hiermit alle GEW-Mitglieder in Personalräten an Schulen und die Vertrauensleute, eine E-Mail mit Angabe der gewünschten Empfänger-Adresse, Name und Schule an SBPRH@gew-nds.de zu senden.

Hannover, im Februar 2003

Liebe GEW-Schulpersonalräte und GEW-Vertrauensleute,

wir wollen uns als SBPR wieder einmal mit einem umfangreicheren Info melden. Zukünftig werden wir versuchen, das in regelmäßig-unregelmäßigen Abständen zu tun. Wir bitten euch, diese Informationen am GEW-Brett auszuhängen. Für Nachfragen und Anregungen sind wir ausgesprochen dankbar.

Noch ist nicht genau abzusehen, welche Veränderungen und Probleme sich aus dem Regierungswechsel speziell für die Personalratsarbeit ergeben werden. Aber sicherlich werden wir uns auch in diesem Bereich mit den Strukturveränderungen im Schulsystem und Veränderungen in den Schulbehörden auseinander setzen müssen.

Eins ist allerdings gerade jetzt sicher: Es wird weiterhin eine starke Gewerkschaft mit guten Personalräten und aktiven Mitgliedern gebraucht.

Die GEW-Fraktion im Schulbezirkspersonalrat

Aktuelle Informationen der GEW-Fraktion im Schulbezirkspersonalrat zu Rechtsfragen Stand 20.12.2002

Inhalt:

1. Beihilfe
2. Verpflichtende Arbeitszeitkonten
3. Mitbestimmung bei der Einstellung von Vertretungslehrkräften und Betreuungskräften an den Verlässlichen Grundschulen
4. Zwangsteilzeit
5. Angestellte: Nebenabrede über DM 270.00
6. Amtsangemessene Alimentation; Kindergeld
7. Mobbing
8. Versorgungsrücklage gemäß § 14 a Bundesbesoldungsgesetz
9. Gesetz zur Neuordnung der Versorgungsabschlüsse vom 19.12.2000; Schwerbehinderte; Dienstunfähigkeit
10. Mutterschaftsurlaub
11. Volle Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte sowie des teilzeitbeschäftigten nichtlehrenden Personals bei Klassenfahrten.
12. Reisekosten für Klassenfahrten; Angestellte
13. Gleicher Zugang zu jedem öffentlichen Amt für Beamte und Angestellte
14. Pauschalierter Kirchensteuerabzug bei Berechnung des Altersteilzeitzuschlages
15. Einsatz muttersprachlicher Lehrkräfte
16. Abordnung (fehlende Verfügung; Probezeit)

1. Beihilfe

Durch das Haushaltsbegleitgesetz 2002 ist die Kostendämpfungspauschale entfallen. Mit diesem Gesetz hat die Niedersächsische Landesregierung jedoch gleichzeitig andere Verschlechterungen beschlossen: die Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung (Chefarztbehandlung und Zuschläge für Einzel- oder Zweibettzimmer) fallen weg.

Aus Sicht der GEW liegt hier ein Vertrauensbruch gegenüber den Beihilfeempfängern vor, die dadurch gezwungen werden, kostenauslösende Zusatzverträge mit ihren privaten Krankenversicherungen abzuschließen, wenn sie ihr Behandlungsniveau behalten wollten. Die GEW wird daher versuchen, diese Regelungen im Wege von gerichtlichen Verfahren zu Fall zu bringen.

Es gibt bereits aufgrund des Wegfalls der Wahlleistungen in anderen Bundesländern (z.B. Schleswig-Holstein) Verfassungsbeschwerden bzw. Normenkontrollverfahren vor dem Bundesverfassungsgericht. Laut Auskunft des Bundesverfassungsgerichts soll im Jahr 2003 darüber entschieden werden. Da die Regelungen in Schleswig-Holstein identisch mit der niedersächsischen Regelung sind, ist zu erwarten, dass eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts auch auf die niedersächsischen Situation Auswirkungen haben wird. **Da das Land Niedersachsen z.Z. nicht einverstanden ist, Musterverfahren zu führen, muss jede/r Kollege/in in jedem Einzelfall konkret Widerspruch gegen den Wegfall der Wahlleistungen einlegen.**

2. Verpflichtende Arbeitszeitkonten § 5 a ArbZVO-Lehr

Die GEW Niedersachsen hatte in zwei Fällen sogenannte Normenkontrollanträge gegen die o.g. Vorschrift eingereicht und diese damit begründet, dass ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz deswegen vorliegt, weil z.B. Störungen in der Ausgleichsphase des verpflichtenden Arbeitszeitkontos nicht hinreichend geregelt seien. Außerdem müssten die teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte ebenso wie die vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte über ihre bisherige wöchentliche Arbeitszeit zusätzlich zwei Unterrichtsstunden unterrichten. Das Niedersächsische Obergericht (OVG) hat die Normenkontrollanträge abgelehnt, das Bundesverwaltungsgericht hat die Entscheidung des OVG bestätigt und zusätzlich ausgeführt, dass die „verpflichtenden Arbeitszeitkonten“ weder gegen den Gleichheitsgrundsatz noch gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Lehrer in gleichem Ausmaß zu Zusatzunterricht heranzuziehen, verstoßen. Die Urteilsgründe liegen noch nicht vor. Erst dann wird es möglich sein, zu überprüfen, ob dagegen Verfassungsbeschwerde eingelegt werden kann.

3. Mitbestimmung bei der Einstellung von Vertretungslehrkräften und Betreuungskräften an den Verlässlichen Grundschulen

Die Informationen, die wir an dieser Stelle geben, wurden auf den Schulungen der VGS - Personalräte im Herbst ausführlich besprochen. Da aber in einigen Regionen diese Schulungen aus Termingründen nicht so gut besucht werden konnten und in Hannover viele GSn jetzt VGS werden, halten wir es für richtig, noch einmal auf diese Weise zu informieren.

Die Einstellung von Vertretungslehr- und Betreuungskräften obliegt an den VGSn den Schulleiterinnen. Das bedeutet, dass die Schulpersonalräte in Fragen der Einstellung und Eingruppierung in der vollen Mitbestimmung nach § 65 (2) Ziffer 1 und 2 NPersVG sind. Die Schulleiterinnen müssen vor Abschluss der Verträge das Mitbestimmungsverfahren (§ 68

NPersVG), das Informationsrecht des SPR (§ 60 NPersVG) sowie das Verfahren bei Nichteinigung (§70 NPersVG) beachten.

Wird der Schulpersonalrat nicht beteiligt, so ist die Maßnahme unzulässig (§63 NPersVG).

Seit Januar 2002 fallen die Verträge der Vertretungslehr- und Betreuungskräfte unter den Schutz des BAT und müssen nicht mehr unter der Geringfügigkeitsgrenze bleiben, was wir als Gewerkschaft grundsätzlich begrüßen. Leider hat das MK die notwendige Änderung der Verträge dazu genutzt, in seinen Hinweisen zur Durchführung der VGS für die Vertretungslehrkräfte eine schlechtere Eingruppierung festzusetzen. Dies ist aus Sicht der GEW abzulehnen.

Deshalb empfehlen wir allen Schulpersonalräten an VGSn im Mitbestimmungsverfahren zwar der Einstellung (§ 65 (2) Ziffer 1 NPersVG) der Kolleginnen zuzustimmen, deren Eingruppierung aber abzulehnen. Als Anlage (nachstehend) ist ein Musterentwurf zum möglichen Vorgehen in dieser Frage beigefügt.

Der Einstellung und Eingruppierung der Betreuungskräfte sollte unter Berücksichtigung der Bewerbungsunterlagen grundsätzlich zugestimmt werden.

Anlage zu 3.:

Vorschlag zur Behandlung von Einstellungs- und Eingruppierungsanfragen für Schulpersonalräte von Verlässlichen Grundschulen

Die jeweilige Maßnahme muss von der Schulleitung schriftlich beantragt werden. (§68(2) Satz 1 NPersVG in Verbindung mit § 60 NPersVG (Informationsrecht))

Anfragen für Vertretungslehrkräfte

Variante A: Stundenrahmenverträge für ein Schuljahr bzw. ein Schulhalbjahr

Textvorschlag:

Der Schulpersonalrat **stimmt der Einstellung** der Vertretungslehrkraft (*Name einfügen*) **zu**.

Die **Eingruppierung** nach BAT V b (oder ggf. VI) **lehnt der Schulpersonalrat ab**.

Begründung:

Da Frau / Herr.....zur Vertretung einer Lehrkraft eingestellt werden soll, hat sich ihre/seine Eingruppierung nach dem Eingruppierungserlass für Lehrkräfte in der jeweils gültigen Fassung zu richten.

Die niedrigere Eingruppierung wird von Seiten des Nds. Kultusministeriums damit begründet, dass z. B. Vor- und Nachbereitungszeiten und -arbeiten, die Teilnahme an Konferenzen und Dienstbesprechungen, Zensierungsleistungen und mit der sog. Elternarbeit verbundene Tätigkeiten nicht von Vertretungslehrkräften zu leisten seien. Dies rechtfertige auch die von oben genanntem Erlass abweichende Eingruppierung. Der Arbeitsvertrag der Vertretungslehrkraft (§6) weist aber aus: „Die Zeiten für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeit sind in der Gesamtarbeitszeit enthalten.“

Die bisherige Tätigkeit der Vertretungslehrkräfte belegt, dass bis zum Sommer 2002 auch das

Land Niedersachsen davon ausgegangen ist, dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine Lehrtätigkeit handelt, die die Anwendung des genannten Erlasses erfordert. So wurde die Gesamtzahl der zu erbringenden Unterrichtsstunden nach der Zahl der Unterrichtswochen pro Schuljahr und nicht nach der Jahreswochenzahl der allgemeinen Verwaltung errechnet.

Unter Bezug auf die Vorgabe des Nds. Personalvertretungsgesetzes, für eine Gleichbehandlung aller in der Dienststelle Beschäftigten zu sorgen, kann unter diesen Gesichtspunkten eine Zustimmung nicht erteilt werden. Darüber hinaus wird durch die gerade veröffentlichten „Dienstrechtlichen Hinweise zum Einsatz von Personal im Rahmen der Personalkostenbudgetierung an Schulen“ für vergleichbare Tätigkeiten an diesen Schulen ausschließlich auf den Eingruppierungserlass als gültige Eingruppierungsvorgabe verwiesen.

Ergänzend sei darauf verwiesen, dass nach Informationen des Schulpersonalrates keiner Stufenvertretung ein Mitbestimmungsrecht gemäß §66 Abs. 1 Nr. 5 NPersVG (betriebliche Lohngestaltung) eingeräumt worden ist. Dies hätte nach der neueren Rechtsprechung des BVerwG (siehe 6 P 6.97 vom 9. Dez. 1998, Der Personalrat 6/99 Seite 265 ff.) zwingend erfolgen müssen.

Variante B: Vertretungsvertrag für einen konkreten Ausfall (z. B. 18 Stunden für 6 Wochen)

Textvorschlag:

Der Schulpersonalrat **stimmt der Einstellung** der Vertretungslehrkraft (*Name einfügen*) **zu**.

Die **Eingruppierung** nach BAT V b (oder ggf. VI) **lehnt der Schulpersonalrat ab**.

Begründung:

Da Frau / Herr.....zur Vertretung einer Lehrkraft eingestellt werden soll, hat sich ihre/seine Eingruppierung nach dem Eingruppierungserlass für Lehrkräfte in der jeweils gültigen Fassung zu richten.

Die niedrigere Eingruppierung wird von Seiten des Nds. Kultusministeriums damit begründet, dass z. B. Vor- und Nachbereitungszeiten und -arbeiten, die Teilnahme an Konferenzen und Dienstbesprechungen, Zensierungsleistungen und mit der sog. Elternarbeit verbundene Tätigkeiten nicht von Vertretungslehrkräften zu leisten seien.. Dies rechtfertige auch die von oben genanntem Erlass abweichende Eingruppierung. Der Arbeitsvertrag der Vertretungslehrkraft (§6) weist aber aus: „Die Zeiten für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeit sind in der Gesamtarbeitszeit enthalten.“

Die bisherige Tätigkeit der Vertretungslehrkräfte belegt, dass bis zum Sommer 2002 auch das Land Niedersachsen davon ausgegangen ist, dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine Lehrtätigkeit handelt, die die Anwendung des genannten Erlasses erfordert. So wurde die Gesamtzahl der zu erbringenden Unterrichtsstunden nach der Zahl der Unterrichtswochen pro Schuljahr und nicht nach der Jahreswochenzahl der allgemeinen Verwaltung errechnet.

Unter Bezug auf die Vorgabe des Nds. Personalvertretungsgesetzes, für eine Gleichbehandlung aller in der Dienststelle Beschäftigten zu sorgen, kann unter diesen Gesichtspunkten eine Zustimmung nicht erteilt werden.

Wäre die Vertretungslehrkraft aus gleichem Anlass von der Bezirksregierung als sog. Feuerwehrlehrkraft eingestellt worden, hätte sie für die gleiche Tätigkeit eine Vergütung auf der Grundlage des genannten Eingruppierungserlasses erhalten.

Darüber hinaus wird durch die gerade veröffentlichten „Dienstrechtlichen Hinweise zum Einsatz von Personal im Rahmen der Personalkostenbudgetierung an Schulen“ für vergleichbare

Tätigkeiten an diesen Schulen ausschließlich auf den Eingruppierungserlass als gültige Eingruppierungsvorgabe verwiesen.

Ergänzend sei darauf verwiesen, dass nach Informationen des Schulpersonalrates keiner Stufenvertretung ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 66 Abs. 1 Nr. 5 NPersVG (betriebliche Lohngestaltung) eingeräumt worden ist. Dies hätte nach der neueren Rechtsprechung des BVerwG (siehe 6 P 6.97 vom 9. Dez. 1998, Der Personalrat 6/99 Seite 265 ff.) zwingend erfolgen müssen.

Hinweise: Zustimmung bzw. Ablehnung siehe § 65 (2) Ziff. 1 NPersVG und § 65 (2) Ziff. 2 NPersVG; Gleichbehandlung siehe § 59 Ziff. 1 NPersVG; Zur Rechtsprechung des BVerwG: Sinngemäß besagt dieses Urteil: Will ein Betrieb für eine Gruppe Beschäftigter eine geringere Vergütung durchsetzen als tarifvertraglich vorgesehen, so muss er dies vorher der Stufenvertretung zur Mitbestimmung vorlegen.

Achtung:

Wenn die Schulleitung nach der Ablehnung durch den SPR bei der falschen Eingruppierung bleiben will, muss sie den gesamten Vorgang der Bezirksregierung vorlegen. (§ 70 NPersVG) Bei Schwierigkeiten helfen die Mitglieder der GEW-Fraktion im SBPR gerne weiter.

4. Zwangsteilzeit

Hier gibt es bekanntlich eine erfreuliche Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes. Das Gericht ist der Rechtsauffassung der GEW gefolgt, dass die Einstellungsteilzeit („Zwangsteilzeit“) rechtswidrig ist und damit eine Vereinbarkeit des § 80 c NBG mit dem Grundgesetz nicht gegeben sei. Das Land Niedersachsen ist dadurch verpflichtet, die Besoldungsdifferenz nachzuzahlen.

Zu beachten ist, dass diese Verpflichtung nur bei all den Verfahren besteht, in denen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen **rechtzeitig** innerhalb der Widerspruchsfrist Rechtsmittel eingelegt haben.

Diejenigen, die erst nach Ablauf der Frist (die in der Regel eine Jahresfrist ausmache) Widerspruch oder Klage erhoben haben, werden voraussichtlich in ihren Verfahren nicht erfolgreich sein. Die GEW hat zwar auch in diesen Verfahren, in denen ein bereits rechtskräftiger Verwaltungsakt (der Bescheid über die Einstellungsteilzeit) vorliegt, Rechtsschutz gewährt. Es gibt aber bereits ein negatives Urteil des VG Braunschweig. Die GEW hat deshalb in diesem Fall ebenfalls Rechtsschutz für das Herbeiführen einer höhergerichtlichen Entscheidung bewilligt, die Erfolgsaussichten sind vermutlich aber nicht groß.

5. Angestellte: Nebenabrede DM 270,00

Seit 1996 bietet das Land Niedersachsen Arbeitsverträge im Teilzeitangestelltenverhältnis an und sichert dabei zu, dass die Lehrkräfte spätestens zu Beginn des Schulhalbjahres, in dem sie sich vier Jahre im Arbeitsverhältnis befinden, bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen in das Beamtenverhältnis berufen werden. Aufgrund der Gewährleistung der Versorgungsanwartschaft besteht dabei Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung, so dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge entfallen. Dafür muss sich der Angestellte / die Angestellte zu einer Gegenleistung in Höhe von DM 270,00 monatlich verpflichten, und dieser Betrag wird mit den laufenden Vergütungsleistungen verrechnet.

Die GEW hat auch hier Musterverfahren geführt um die Rechtmäßigkeit dieser Nebenabrede überprüfen zu lassen.

Unterdessen liegen zu dem Sachverhalt unterschiedliche Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts (OVG) vor. Während das BAG die Nebenabrede für zulässig hält, hat das OVG anders entschieden:

Nach Auffassung des OVG handele es sich bei dem monatlichen Einbehalten des hier in Frage stehenden Teils von Bezügen um eine rechtsgrundlose Vermögensverschiebung, die rückgängig zu machen sei. Außerdem sei die Nebenabrede, die öffentlich-rechtlichen Charakter habe (s.o.), ein Verwaltungsakt, der nichtig sei.

Sollte das Urteil des OVG rechtskräftig werden, so empfiehlt die GEW folgende Vorgehensweise:

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sollten an die für sie zuständige Bezirksregierung einen Antrag auf Rückerstattung der bereits einbehaltenen Bezüge stellen und gleichzeitig fordern, dass das Einbehalten der Bezüge hinsichtlich der Nebenabrede wegen festgestellter Nichtigkeit unterbleibt.

Es wird folgendes Musterschreiben vorgeschlagen:

An die
Bezirksregierung

Betreff: Nebenabrede in meinem Arbeitsvertrag vom

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Urteil vom 27.11.2001 hat das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht (Aktenzeichen: 5 LB 1309/01) festgestellt, daß es sich bei der Nebenabrede hinsichtlich des Einbehaltens der Bezüge in meinem o.g. Arbeitsvertrag um eine Vereinbarung handelt, die einen öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch auslöst, und die in eindeutigen Widerspruch zum verfassungsmäßigen Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG und § 8 NBG steht und damit nichtig ist.

Ich beantrage daher, mir die bereits einbehaltenen Beträge nebst Zinsen zurückzuerstatten.

Gleichzeitig habe ich Sie aufzufordern, zukünftig keine Einbehaltungen von meinem Gehalt mehr vorzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

Bei denjenigen Kolleginnen und Kollegen, die erst jetzt oder seit kurzem Arbeitsverträge mit einer Nebenabrede mit den jeweiligen Bezirksregierungen abgeschlossen haben, empfehlen wir, das o.g. Musterschreiben **nach Ablauf der Probezeit** an den Arbeitgeber zu richten.

6. Amtsangemessene Alimentation; Kindergeld

Mit Beschluss vom 24. November 1998 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Besoldung verheirateter Beamter mit mehr als zwei unterhaltsberechtigten Kindern in den

Jahren 1988 bis 1996 dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation (Artikel 33 Grundgesetz) der Höhe nach nicht entsprochen hat.

Leider hat das Bundesverfassungsgericht eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstoßes nicht ausgesprochen. Einen rückwirkenden Anspruch können nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts nur diejenigen geltend machen, die ihren Anspruch auf amtsangemessene Alimentation zeitnah gerichtlich geltend gemacht haben. „Zeitnah,“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Ansprüche während des jeweils laufenden Haushaltsjahres gerichtlich geltend gemacht worden sind, wobei eine später eintretende Rechtshängigkeit dann unschädlich ist, wenn die Klage wegen der für ein erforderliches Vorverfahren benötigten Zeit nicht rechtzeitig erhoben werden konnte. Der Bundesgesetzgeber hat auf diesen Rechtszustand mit einem Gesetz reagiert, das, beginnend mit dem Jahr 1999, höhere Leistungen ab dem dritten Kind vorsieht. Leistungen für davor liegende Zeiträume sollen nur bis zu Beginn des Jahres erfolgen, in dem das Vorverfahren begonnen hatte. Die meisten Antragsteller wurden daraufhin vor dem Jahr 1999 abschlägig beschieden mit der Begründung, sie hätte lediglich einen Antrag gestellt, jedoch kein Widerspruchsverfahren eingeleitet. Dieser Argumentation sind viele Verwaltungsgerichte gefolgt. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat nunmehr entschieden, dass für Zeiträume vor dem Jahr 1999 gleichwohl zu zahlen ist, wenn der Beamte damals zum Ausdruck gebracht hat, dass er die ihm gewährte Besoldung im Hinblick auf den kinderbezogenen Anteil für rechtswidrig hält. Auf die Bezeichnung als „Antrag“, „Einspruch“ oder „Widerspruch“ soll es nicht ankommen (BVerwG 2 C 46.00 u.a. – Urteile vom 28.06.2001):

Bei den Verfahren, in denen nicht zeitnah die Ansprüche geltend gemacht wurden, sind nur die Ansprüche bis zur Geltendmachung nach der Rechtsprechung des BVerfG und des BVerwG zu berücksichtigen. Erschwerend kommt in dieser Rechtslage noch folgendes hinzu: Viele Kolleginnen und Kollegen haben seinerzeit, d.h. Anfang der 90ziger Jahre nicht eine Erhöhung des kinderbezogenen Ortszuschlags verlangt, sondern einfach mehr Kindergeld. Das Land Niedersachsen hat diesen Kolleginnen und Kollegen, die eigentlich aber amtsangemessene Alimentation gemeint haben, mitgeteilt, dass dies rechtlich zwei verschiedene Tatbestände seien, und jegliche Zahlungen abgelehnt. Mittlerweile liegt hierzu jetzt ein nicht rechtskräftiges Urteil des VG Braunschweig vor, das einem Betroffenen die amtsangemessene Alimentation zugesprochen hat, obwohl Kindergeld geltend gemacht wurde. In diesem Fall hatte der Betroffene bereits Kindergeld in dem streitigen Zeitraum in ungekürzter Höhe erhalten, so dass die Forderung nach erhöhtem Kindergeld deshalb keinen Sinn machte. Außerdem hat der Dienstherr den Betroffenen nicht darauf hingewiesen, dass er sich gegen eine Kürzungsmaßnahme wendete, die ihn nicht betraf. Es kommt in den noch anstehenden Fällen auf folgende Fragen an: Welchen Wortlaut hatte das Anspruchsschreiben? Wurde für den streitigen Zeitraum ungekürztes Kindergeld bereits gezahlt? Wurde der Eingang des Anspruchsschreibens seitens des Dienstherrn kommentarlos bestätigt?

Die **Rechtsschutzstelle der GEW (0511-338040)** und ihre Beratung wird anempfohlen.

7. Mobbing

Das Landesarbeitsgericht Thüringen hat ein nach unserer Auffassung richtungsweisendes Urteil zum Thema Mobbing verkündet und dabei versucht, diesen Begriff näher zu definieren: „Im arbeitsrechtlichen Verständnis umfasst dieser Begriff fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienenden Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie

die Ehre oder die Gesundheit eines Betroffenen, verletzen. Die vielfach dadurch entstehende Beweisnot der Betroffenen, dass dieser allein und ohne Zeugen Verhaltensweisen ausgesetzt ist, die in die Kategorie Mobbing einzustufen sind, ist durch Artikel 6 Abs. 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention und damit den Grundsätzen eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens entsprechende Anwendung der §§ 286, 448, 141 Abs. 1 Satz 1 ZPO auszugleichen.“

Mittlerweile befassen sich auch andere, bisher erstinstanzliche Gerichte mit Mobbing. So gibt es eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Lübeck, wonach der Arbeitgeber verurteilt wurde, einem Mobbingopfer Schadensersatz zu leisten.

Die GEW Niedersachsen betreut unterdessen eine Vielzahl von Mobbingverfahren.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf die **Dienstvereinbarung des SBPR „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“ mit der Bezirksregierung Hannover.**

8. Versorgungsrücklage gemäß § 14 a Bundesbesoldungsgesetz

Es geht um die im Jahr 1999 erstmals um 0,2 % verminderte Besoldungsanpassung wegen der Versorgungsrücklage nach §14 a Bundesbesoldungsgesetz. Die GEW führt Musterverfahren. Es ist allerdings vorerst auf den Abschluss eines Verfahrens zu warten, das vor dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung ansteht. Wann hier allerdings mit einer endgültigen Entscheidung zu rechnen ist, kann nicht vorhergesagt werden.

9. Gesetz zur Neuordnung der Versorgungsabschlüsse vom 19.12.2000;

Schwerbehinderte; Dienstunfähigkeit

Durch die Neufassung des § 14 Abs. 3 Beamtenversorgungsgesetzes wurde die bislang auf die Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze beschränkte Verminderung des Ruhegehalts durch den Versorgungsabschlag auf den Ruhestandseintritt wegen Dienstunfähigkeit und bei Inanspruchnahme der für Schwerbehinderte geltenden besonderen Altersgrenze erweitert. Danach vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 vom Hundert für jedes Jahr um das der/die Beamtin vor Ablauf des Monats in sie/er das 63. Lebensjahr vollendet hat, wegen Inanspruchnahme der für Schwerbehinderte geltenden besonderen Antragsaltersgrenze in den Ruhestand versetzt wird. Dies gilt nicht für Schwerbehinderte, deren Schwerbehinderung bereits am 16.11.2000 bestanden hat und die vor dem 16.11.1950 geboren worden sind. Bei Dienstunfähigkeit, die nicht auf einen Dienstunfall beruht, vermindert sich ebenfalls das Ruhegehalt vor Ablauf des Monats, in dem sie/er das 63. Lebensjahr vollendet hat. Die Minderung des Ruhegehalts darf 10,8 % nicht übersteigen. Die GEW hat die Regelungen dieses Gesetzes auf ihre Verfassungsmäßigkeit hin überprüfen lassen. Leider wurde festgestellt, dass mit den Versorgungsabschlüssen ein Verfassungsverstoß nicht gegeben ist.

10. Mutterschutzurlaub

Die Bestimmung des § 88 des Niedersächsischen Beamtengesetzes verweist bzgl. des Mutterschutzes auf die Mutterschutzverordnung des Bundes. Dort ist für die Zeit der letzten sechs Wochen vor der Entbindung und der ersten acht Wochen nach der Entbindung, also insgesamt für einen Zeitraum von 14 Wochen, eine Schutzfrist vorgesehen. Zur Berechnung der Frist stützte man sich auf vor der Geburt ausgestellte Bescheinigungen, in denen der voraussichtliche Geburtstermin angegeben ist. Wurde ein Kind z.B. drei Wochen zu früh

geboren, kürzte bisher die Bezirksregierung die Schutzfrist entsprechend. **Endlich** wendet das Land Niedersachsen nun die EWG-Richtlinie 92/85 vom 19.10.1992 an. Darin heißt es:
„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen ... ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird.

11. Volle Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte sowie des teilzeitbeschäftigten Nichtlehrenden Personals bei Klassenfahrten

1996 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) noch entschieden, dass die Mehrbelastung einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft bei einer einwöchigen Klassenreise nicht so schwerwiegend ist, dass darin eine Ungleichbehandlung zu sehen sei.

An dieser Auffassung hält nun der Senat nicht mehr fest. In seinen Entscheidungsgründen im Urteil von 2001 (AZ.: 5 AZR 108/00) führt das BAG aus, dass bei ganztägigen Klassenfahrten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte während der gesamten Dauer der Klassenfahrt mit Betreuungs- und Aufsichtsarbeiten beschäftigt sind und hierhin ein wesentlicher Unterschied zu den sonstigen Verpflichtungen außerhalb der Unterrichtserteilung liegt. Die Belastung und Verantwortung der Lehrkräfte während einer Klassenfahrt gebietet es deswegen, teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für die Dauer der Teilnahme an der Klassenfahrt wie Vollzeitbeschäftigte zu vergüten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Anordnung zur Teilnahme an der Klassenfahrt auf Wunsch oder gegen den Willen des Lehrers erfolgt.

Die Verpflichtung zur Vergütung entsprechend einer Vollzeitkraft für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für die Dauer der Teilnahme an ganztägigen Klassenfahrten gilt unabhängig vom jeweiligen Umfang der Teilzeitarbeit.

Teilzeitbeschäftigte Angestellte sollten entsprechende Ansprüche unverzüglich schriftlich geltend machen; dies kann auch nach § 70 BAT noch für sechs Monate rückwirkend geschehen.

Das BAG kann zwar nur über Ansprüche von Angestellten befinden, da sich diese Rechtsprechung aber unmittelbar aus dem europäischen Diskriminierungsverbot ableitet, muss nach Auffassung der GEW die o.g. Entscheidung auch auf Beamte und Beamtinnen Anwendung finden.

Allerdings ist das Land Niedersachsen, im Gegensatz zum Land Berlin, nicht bereit, die BAG-Rechtssprechung auch für teilzeitbeschäftigte Beamte anzuwenden. Erste Anträge auf volle Besoldung haben die Bezirksregierungen abgelehnt mit der Begründung, dass das BAG-Urteil auf Beamte keine Anwendung finde. Die GEW Niedersachsen wird hiergegen klagen. **Allerdings muss in jedem Einzelfall zunächst ein Antrag auf volle Besoldung gestellt werden.** Mit dem Kultusministerium wurde ausgehandelt, dass nur bei jedem Gericht innerhalb Niedersachsens ein Gerichtsverfahren geführt wird. Die anderen Verfahren sollen durch die Bezirksregierungen zum Ruhen gebracht werden.

12. Reisekosten für Klassenfahrten; Angestellte

Das Landesarbeitsgericht Bremen hat in einer rechtskräftigen Entscheidung vom 28. November 2001 festgestellt, dass Reisekosten bei einer **angestellten** Lehrkraft auch dann zu erstatten sind, wenn zuvor eine Verzichtserklärung durch die Lehrkraft auf Ersatz dieser Kosten unterschrieben worden ist. So hatte der Senator f. Bildung und Wissenschaft, Bremen wegen fehlender Haushaltsmittel die Schulen angewiesen, Studienfahrten nur bei vorherigem Verzicht der Lehrkräfte und Begleitpersonen auf Kostenerstattung zu genehmigen. Das Gericht stellte hierzu fest, dass ein solcher Verzicht wegen der Tarifbindung beider Parteien im Vorhinein nicht wirksam ist.

13. Gleicher Zugang zu jedem öffentlichen Amt für Beamte und Angestellte

Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz eröffnet jedem Deutschen nach Eignung, Befähigung und Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Wird eine Stelle gleichermaßen für Beamte und Angestellte ausgeschrieben, dürfen ohne sachlichen Grund keine Anforderungen gestellt werden, die nur von Beamten, nicht aber von Angestellten erfüllt werden können.

Das BAG hat in einer Entscheidung vom 18. September 2001 (AZ:9 ARZ 410/00) der Klage eines angestellten Lehrers stattgegeben, der sich auf die Stelle mit der Bezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ beworben hatte. Das beklagte Land hatte diese Bewerbung nicht berücksichtigt mit der Begründung, der angestellte Lehrer hätte nicht die beamtenrechtliche Laufbahn absolviert, denn es stünde dem Dienstherrn im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes zu, welche Anforderungen er an Eignung und Befähigung setzen könnte.

Das BAG stellt hierzu fest, dass damit eine unzulässige Benachteiligung des angestellten Bewerbers gegeben sei und nicht dem Grundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG entspreche.

14. Pauschalierter Kirchensteuerabzug bei Berechnung des Altersteilzeitzuschlages

Die GEW führt hierzu Musterverfahren. Geplant ist, diese Rechtsfrage vom Bundesverfassungsgericht entscheiden zu lassen. Das Bundesverfassungsgericht hatte in seinem Beschluss vom 23. März 1994 festgestellt, dass der Kirchensteuerabzug bei konfessionslosen Arbeitslosen gerechtfertigt sei und dies mit demographischen Erkenntnissen begründet, wonach die Mehrheit der Bevölkerung (die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts betraf einen vor den Wiedervereinigung liegenden Zeitraum) einer Kirche angehöre. Konkret sprach das Bundesverfassungsgericht von sog. „gewöhnlichen“ Abzügen.

Mit der Wiedervereinigung haben sich jedoch die Verhältnisse geändert, da die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern zu einem deutlich niedrigeren Prozentsatz der Kirche angehören, als ihre Kollegen in den alten Bundesländern. Aus diesem Grunde soll in einem neuen Verfahren diese Rechtsfrage noch einmal überprüft werden.

Allerdings ist hierbei folgendes zu beachten: Während bei dem Arbeitslosengeld von gewöhnlichen Abzügen die Rede war, ist der Kirchensteuerabzug in der Altersteilzeitverordnung ausdrücklich positiv geregelt. Hier wird daher die gesamte Verordnung durch das Bundesverfassungsgericht zu überprüfen sein.

15. Einsatz muttersprachlicher Lehrkräfte

Die vier Bezirksregierungen haben sich darauf verständigt, dass bei Arbeitsaufnahme eine Befristung des Arbeitsvertrages ausgesprochen wird. Liegt der Unterrichtsbedarf zum Ende des Vertrages weiterhin vor, wird der Arbeitsvertrag einmalig befristet angeboten. Besteht der Bedarf nach zweimaliger Befristung weiterhin, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen.

Die Schulleiter/innen haben in diesem Zusammenhang die Aufgabe übertragen bekommen, den angemeldeten Unterrichtsbedarf „sorgfältiger und öfter“ zu überprüfen.

Der SBPR geht davon aus, dass die Arbeitsverhältnisse in der Bezirksregierung Hannover in naher Zukunft abgesichert sein werden.

16. Abordnungen

a) Abordnungen ohne Verfügung

Es kommt leider immer wieder vor, dass Kolleginnen und Kollegen „auf Zuruf“ zu einer anderen Schule geschickt werden. Damit eine Abordnung gerade auch im Sinne der betroffenen Kollegen/innen eine rechtliche Grundlage hat, ist es dringend notwendig, dass eine entsprechende Verfügung vorliegt.

b) Abordnung während der Probezeit - Ein Beispiel:

Die am 1.11. vergangenen Jahres eingestellte Kollegin A. soll zum 1.2. dieses Jahres an die benachbarte Schule abgeordnet werden, um dort „auszuhelfen“.

Die neue Kollegin erklärt sich natürlich bereit und findet auch die freundliche Unterstützung ihres Kollegiums. Sie arbeitet jetzt für ein halbes Jahr an zwei Schulen, die nur durch einen Schulhof räumlich von einander getrennt sind.

Es handelt sich um eine halbjährige Abordnung, die zwar nicht unter die Mitbestimmung fällt, aber eine Benehmensherstellung mit dem SPR/ SBPR erfordert.

In diesem Fall von besonderer Bedeutung: Die neu eingestellte Kollegin befindet sich noch in der Bewährung der Probezeit. Wegen dieser besonderen Arbeitssituation sollte es grundsätzlich noch nicht zu einer Abordnung kommen.

Der SBPR hat in einem derartigen Fall im Einigungsstellenverfahren im Kultusministerium einen entsprechenden Empfehlungsspruch erreicht.

Der SBPR bittet deshalb die SPR der Schulen den SBPR möglichst schnell zu benachrichtigen, wenn an Schulen derartige Situationen bekannt werden.

Die GEW - Mitglieder im SBPR Hannover

Büro des SBPR: Am Waterlooplatz 11, Zimmer C 076 / 077 / 078

0511 / 106-2297 , -2296 , -2295

Fax: 0511 / 2621 Postfach 203, 30002 Hannover

| | Persönl. Sprechzeit in der Bez.-Reg. | | Privatanschrift | Telefon /Fax / email privat | Schule | Telefon Schule |
|----------------------------|---|--------------------------------|--|---|-------------------------------------|---------------------------------|
| Silke Beu | Fr | 11:00-12:00 | Am Kanonenwall 3 30169 Hannover | 0511 / 14321 Fax: .. / 14344 Silke.Beu@t-online.de | Schule auf der Bult Hannover | 0511 / 168-44250 |
| Ulrike Bisanz | Mi | 10:00-11:00 | Hauptstr. 14 30880 Laatzen | 05102 / 916374 Fax: .. / 916375 U.Bisanz-Ingeln@t-online.de | IGS Mühlenberg Hannover | 0511 / 168-49534 |
| Angelika Campen | Do | 11:00-12:00 | Im Felde 45 31582 Nienburg | 05021 / 910652 campeni@t-online.de | GHS Landesbergen | 05025 / 94175 |
| Harald Haupt | Do | 11:00-12:00 | Fundstr. 4 30161 Hannover | 0511 / 442111 Harald.Haupt@surfeu.de | GS Salzmannstr. Hannover | 0511 / 168-- 43050 u. -46282 |
| Sigrid Henze- Künnemann | Mi | 10:00-11:00 | Am Meergarten 6a 31234 Edemissen | 05176 / 923565 ; Fax: .. / 922590 S.Henze-Kuennemann@t-online.de | OS Lehrte-Ost | 05175 / 4041 |
| Thomas Martin | Do | 10:00-12:00 | Hauptstr. 14 30880 Laatzen | 05102 / 3532 Fax: .. / 916375 T.Martin-Ingeln@t-online.de | Schule Am Kiefernweg Laatzen | 0511 / 82077690 |
| Jutta Nolte | Mi | 10:30-11:30 | Nelkenstr. 19 31840 Hess. Oldendorf | 05152 / 528668 ; Fax: .. / 528669 JuNolte@aol.com | HOS Hess. Oldendorf | 05152 / 3027 |
| Torsten Post | Fr | 10:00-11:00 | Spreinswinkel 2 30926 Seelze | 05137 / 3611; 0171 / 5082932 TorstenPost@GEW-Nds .de | Tellkampfschule Hannover | 0511 / 168-43699 |
| Andreas Streubel | Mo Do | 11:00-12:00 10:00-11:00 | Stolzestr. 41 30171 Hannover | 0511 / 810836 AndreasStreubel@t-online.de | BBS Neustadt | 05032/9558-0 |
| Christine Thieme | Mo | 11:00-12:00 | Bergstr. 33 31840 Hess.Oldendorf | 05152 / 529611 ; Fax: .. / 529612 chris-thieme@t-online.de | GS Am Rosenbusch Hess. Oldendorf | 05152 / 947171 |
| Henning Voß | Mo | 14:00-15:00 | Berliner Str. 18 D 30457 Hannover | 0511 / 469668 trauvoss@gmx.de | OS Carl-v.-Ossietzky Hannover | 0511 / 168-43532 |
| Undine Wellmann | Mi Do | 09:00-11:00 11:00-12:00 | Wiehbergstr. 61 A 30519 Hannover | 0511/872831 Fax: .. / 872835 Undine.Wellmann@gmx.de | GS Lauenau | 05043 / 1639 |
| Gert Wille | Fr | 10:00-11:00 (Tel.:106-2296) | Ferd.-Wallbrecht-Str. 70 30163 Hannover | 0511 / 666842 (auch Fax) GertWille@GEW-Nds.de | IGS Linden Hannover | 0511/168-45602 |

