

KURZGEFASST

September 2013

Nachrichten der **GEW-Fraktion im Schulbezirkspersonalrat** der Nds.Landesschulbehörde Regionalabteilung Osnabrück

Die Themen in dieser Ausgabe:

1. Abordnungen laufen schleppend und zeitverzögert
2. Klassenfahrten an Förderschulen – finanzielles Angebot des Landes
3. Anordnung von Amtsarztbesuchen - Personalratsbeteiligung
4. Zugang zum Beamtenstatus wird erleichtert
5. 30 Tage Urlaubsanspruch für alle Tarifbeschäftigten

1. Abordnungen laufen schleppend und zeitverzögert

Schulbezirkspersonalrat hat dafür nicht die Verantwortung

Händeringend warten Schulen auf die angekündigten Lehrkräfte, die ein Unterrichtsfehl ausgleichen oder die im Rahmen der Inklusion aus Förderschulen an andere Schulformen abgeordnet werden sollen. Vergeblich warten auch etliche Schulen auf Förderschulkräfte aus dem mobilen Dienst. Auch sogenannte Rucksackstunden oder Beratung und Unterstützung aus dem RIK (Regionale Integrationskonzepte) können zur Zeit nicht überall umgesetzt werden.

Die Verantwortlichen für alle diese Probleme und Verzögerungen sind von einigen schnell ausgemacht: Der Schulbezirkspersonalrat blockiert die Abordnungen!

Falsch!

Wir arbeiten zügig alle Abordnungsvorgänge ab!

Zum Beginn eines Schuljahres werden eine große Menge Abordnungen durch die Landesschulbehörde und die Schulen vorbereitet und umgesetzt. Auch in diesem Sommer gibt es bisher die unglaubliche Zahl von bisher **1932 Lehrkräften**, die von einer Stammschule abgeordnet werden sollen oder müssen.

Zur Zeit ist das Verfahren jedoch nicht mit einer vereinfachten Datei umsetzbar, sondern jede einzelne Verfügung muss in Papierform (also mehrfach schriftlich) auf den Weg gebracht werden. Dadurch wird eine Papierflut auf den Weg gebracht, die schwer zu händeln und sehr arbeitsintensiv ist.

Dann beginnt eine vierwöchige Beteiligungsfrist der Personalräte, die auf den rechtlichen Vorgaben des niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) basiert.

Diese vierwöchigen Beteiligungsfristen werden durch den SBPR praktisch nicht ausgeschöpft. Der SBPR arbeitet zügig und schnell alle positiv zurückgemeldeten Abordnungsvorgänge ab, muss jedoch auch den Ansprüchen der Kolleginnen und Kollegen in den Schulen genügen, denn nicht alle Abordnungsvorgänge verlaufen unproblematisch.

Sind die Rückmeldungen aus den Schulen positiv: wird sofort durch den SBPR gehandelt und der Abordnung zugestimmt.

Nach der Zustimmung durch den SBPR kann die Behörde die Abordnungsverfügungen in die Schulen schicken und die Lehrkräfte können ihre Tätigkeit in der Zielschule aufnehmen.

Von einer Abordnung ohne Verfügung raten wir dringend ab: Es besteht kein Versicherungsschutz und dienstrechtlich ist eine derartige „Eigeninitiative“ nicht gedeckt.

Die Erklärung für die Verzögerungen ist ganz einfach:

Inzwischen sind insgesamt 1932 Abordnungen beim Schulbezirkspersonalrat eingegangen und ein Großteil davon ist zeitnah bearbeitet und zugestimmt worden. **Davon wurden vor den Sommerferien 346, in den Sommerferien 1043 und nach den Sommerferien (bis zum 02.09.) immerhin noch 543 Abordnungsanfragen an den Schulbezirkspersonalrat gegeben.**

Allein anhand der großen Zahl der erst in den letzten Wochen und Tagen eingegangenen Abordnungsvorgänge wird schon offensichtlich, dass der **Schulbezirkspersonalrat nicht für Verzögerungen verantwortlich** ist und keine Blockade der Abordnungen betreibt. Der SBPR wird weiter zügig und schnell die Zustimmung erteilen – sobald alle Signale positiv zurückgemeldet worden sind.

Eine Verzögerung hat es durch den SBPR nicht gegeben und wird es durch uns auch nicht geben!

2. Klassenfahrten an Förderschulen (KM und GE) – finanzielles Angebot des Landes

Mit einem Urteil vom 10.02.2012 hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen die Arbeitszeiten von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (PM) an Förderschulen auf Klassenfahrten drastisch verbessert. Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen erhalten einen wesentlich höheren Freizeitausgleich bei der Teilnahme an Klassenfahrten. So heißt es u.a. in dem Urteil: „Jede auf ausdrückliche oder konkludente Anordnung des Arbeitgebers geleistete Arbeitsstunde ist zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.“

Damit haben die Gerichte die tatsächlich anfallenden hohen Arbeitsbelastungen auf Klassenfahrten wenigstens für PM endlich anerkannt und die Anrechnungsbedingungen nachdrücklich verbessert!

Im Tarifvertrag der Länder (TV-L) ist geregelt, dass Überstunden im Grundsatz durch Freizeitausgleich auszugleichen sind. Diese Umsetzung hat in der Praxis zu Problemen in einigen Förderschulen geführt.

Jetzt hat das Land Niedersachsen über 180.000,- Euro zur Verfügung gestellt, um die Überstunden von PM auf Klassenfahrten an Förderschulen (KM und GE) auszugleichen, wenn kein Freizeitausgleich möglich ist. Damit existiert praktisch jetzt die Wahlmöglichkeit zwischen Freizeitausgleich und finanzieller Entgeltung.

Der Umfang des Entgeltes ist dabei von mehreren Faktoren abhängig: Handelt es sich um Mehrarbeit (Stunden zwischen Teilzeit und Vollbeschäftigung) oder um Überstunden (alle Stunden über die Vollbeschäftigung hinaus). Für bestimmte Dienstzeiten sind zudem Zeitzuschläge zu gewähren. Diese gibt es z.B. bei Überstunden, Nacharbeit (ab 21:00 Uhr) und Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit (§ 8 TV-L).

Jede Klassenfahrtsstunde über die gewöhnliche regelmäßige Arbeitszeit einer PM muss dabei jedoch exakt dokumentiert werden, um die genaue Arbeitszeit zu ermitteln. Und auch deshalb, weil z.B. die Höhen der Zuschläge variieren. Eine pauschale Abrechnung für PM auf Klassenfahrten ist nicht möglich.

Ob es sich für PM an Ende lohnt auf den Freizeitausgleich zu verzichten und stattdessen einen finanziellen Ausgleich zu wählen, hängt von vielen Faktoren ab (Steuerklasse, Kinderfreibeträge, Steuerprogression etc.). Die Auswirkungen sollten unbedingt vorher geklärt werden.

Wichtig: Die Schulleitung kann nicht vorgeben, dass PM den finanziellen Ausgleich zu wählen haben. Die Entscheidung darüber liegt exklusiv bei jeder PM!

3. Anordnung von Amtsarztbesuchen - Personalratsbeteiligung

Sind Kolleginnen und Kollegen über einen längeren Zeitraum erkrankt, so wird die Landesschulbehörde die **Dienstfähigkeit überprüfen** lassen. Dabei kann man überhaupt nicht sagen, nach welcher Zeitspanne der Erkrankung dies geschieht. Von der Vorgabe, dass dies bei einer Erkrankung von mehr als drei Monaten innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten geschehen soll, wird häufig abgewichen.

Laut Beamtengesetz (NBG § 43) ist für den Fall, dass Zweifel an der Dienstfähigkeit bestehen, vorgesehen, dass der Amtsarzt/die Amtsärztin – in Ausnahmefällen auch ein anderer Facharzt – eine Untersuchung durchführt und ein entsprechendes Gutachten schreibt. Als dienstunfähig kann eine Beamtin/ ein Beamter angesehen werden, wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist von sechs Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist.

Seit einiger Zeit haben Betroffene die Möglichkeit, **bei der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung die Beteiligung des Personalrates** zu beantragen. In dem Ankündigungsschreiben ist ein entsprechender Satz mit einer Fristsetzung zu finden.

Wir empfehlen dringend, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Vorteile sind:

- Die Mitglieder des SBPR nehmen unverzüglich Kontakt mit Ihnen auf, um Sie ausführlich zu beraten. Dazu geben Sie bitte bei Ihrem Antrag auf Personalratsbeteiligung unbedingt an, wie man Sie erreichen kann (Telefon, Handy, E-Mail-Anschrift)
- Der Untersuchungsauftrag für den Amtsarzt wird erst dann vergeben, wenn der SBPR seine Zustimmung zu der Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung gegeben hat. In vielen Fällen, z.B. wenn sich die Betroffenen in einer Therapie befinden, verzichtet die LSchB zumindest zum aktuellen Zeitpunkt auf die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung.

Bitte denken Sie daran, die Amtsärztin/ den Amtsarzt **um die Überlassung einer Kopie** seines Berichtes zu bitten. Eigentlich sind die Ärzte zwar gemäß § 45 NBG , Absatz 3, Satz 2 dazu von sich aus verpflichtet; häufig verzichten sie aber darauf.

Es heißt hier: „²Die Ärztin oder der Arzt übermittelt der Beamtin oder dem Beamten oder, soweit dem ärztliche Gründe entgegenstehen, einer zu ihrer oder seiner Vertretung befugten Person eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1.“ (Anm.: dabei handelt es sich um das amtsärztliche Gutachten)

Keine Personalratsbeteiligung auf Antrag ist vorgesehen bei der amtsärztlichen Untersuchung im Zusammenhang mit einer Neueinstellung!

4. Zugang zum Beamtenstatus wird erleichtert

Alle Lehrkräfte, die in den niedersächsischen Schuldienst eingestellt werden, müssen sich einer amtsärztlichen Untersuchung stellen.

Die Aufgabe des Amtsarztes/der Amtsärztin war es bisher zu entscheiden, ob die Person, die er/sie untersucht, mit einem **hohen Grad der Wahrscheinlichkeit** die gesetzliche Altersgrenze erreichen und nicht vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand gehen würde. Bei Schwerbehinderten soll sich diese Prognose auf die dreijährige Probezeit beziehen.

Am 25.07.2013 hat nun das Bundesverwaltungsgericht eine andere Entscheidung getroffen, die vielen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen den Zugang zum Beamtenstatus erleichtern wird: **Gegenwärtig leistungsfähigen Bewerbern kann eine Einstellung als Beamtin/Beamter nur verwehrt werden, wenn tatsächliche Anhaltspunkte eine vorzeitige Pensionierung vor Erreichen der Altersgrenze überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen.**

Das heißt: Nur dann, wenn darlegbar ist, dass ein Risiko mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zur vorzeitigen Dienstunfähigkeit führt, kann eine Einstellung als Beamtin/ Beamter verwehrt werden.

Dies gilt auch für den Fall, dass der **BMI** (Body-Mass-Index) Schuld daran ist, dass es zu keiner Übernahme in das Beamtenverhältnis kam. Auch hier kann nicht mehr gesagt werden, dass ein BMI von 35 die äußerste Grenze für eine Verbeamtung sein soll. Vielmehr kann der Zugang zum Beamtenstatus nur dann verwehrt werden, wenn aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte eine vorzeitige Dienstunfähigkeit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit prognostiziert werden kann.

Unser Rat:

Alle Betroffenen, die die gesetzliche Altersgrenze von 45 Jahren noch nicht überschritten haben und eine Verbeamtung anstreben, sollten jetzt die Initiative ergreifen und einen Antrag stellen.

Musterschreiben

(für Bewerber, deren Anträge auf Einstellung in das Beamtenverhältnis wegen fehlender gesundheitlicher Eignung bestandskräftig abgelehnt wurden)

An die Landesschulbehörde

- auf dem Dienstweg -

Einstellung in das Beamtenverhältnis

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin derzeit als beschäftigte Lehrkraft an der XY-Schule in ... tätig. Mein Antrag auf Einstellung in das Beamtenverhältnis wurde mit Schreiben/Bescheid vom ... abgelehnt.

Ich beantrage hiermit erneut meine Übernahme in ein Beamtenverhältnis. Dies begründe ich wie folgt: In zwei Entscheidungen vom 25.07.2013 hat das Bundesverwaltungsgericht die an die gesundheitliche Eignung von Bewerbern zu stellenden Anforderungen erheblich abgesenkt (Az.: 2 C 12.11 und 2 C 18.12). Nach diesem neuen Maßstab erfülle ich die Anforderungen für die Verbeamtung. Die Kultusministerin hat über ihren Pressesprecher mitteilen lassen, dass auch alte Entscheidungen überprüft werden und der aktuelle Gesundheitszustand neu bewertet werden wird (HAZ v. 27.07.2013). Die Bestandskraft der ablehnenden Entscheidung steht damit einer Neuentscheidung nicht entgegen.

Mit freundlichen Grüßen

5. 30 Tage Jahresurlaub für alle Tarifbeschäftigten

Wir erinnern uns an die letzten Tarifverhandlungen zurück: Unter anderem **erbrachten die Verhandlungen einen neuen einheitlichen Urlaubsanspruch**. Bisher dahin galt eine gestaffelte Urlaubsdauer nach Le-

bensalter (§ 26 TV-L: 26 Arbeitstage für bis zu 30-Jährige, bis zum 40. Lebensjahr waren es 29 Tage und danach 30 Arbeitstage) die allerdings 2012 durch das Bundesarbeitsgericht gekippt worden war. Es musste also eine Neuregelung zwischen den Tarifpartnern vereinbart werden und es kam zu einem einheitlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen für alle Beschäftigten (ohne Altersstaffelung).

So weit so gut.

Für Niedersachsen wurde eine Annäherungszahl an Mehrbedarf durch diese Urlaubserhöhung im Bereich der Nichtlehrkräfte von rund 3,5 – 4 Stellen ermittelt.

Wer nun aber geglaubt hat, dass dieser personelle Mehrbedarf zusätzlich in den Haushalt oder den Personalplan eingestellt worden wäre, der täuscht sich aber gewaltig.

Die durch den Tarifvertrag erkämpfte Verbesserung wird direkt bei den Beschäftigten wieder eingespart: Jeder Neuvertrag soll (und wird) um einen Anteil von 0,3 gekürzt. Ein Beispiel: Wird eine halbe Therapeutenstelle (19,5 Stunden) an einer Förderschule frei, so wird sie lediglich mit 19,2 Stunden neu wieder besetzt. So sammelt das Land Niedersachsen beharrlich die Verbesserung beim Urlaubsanspruch über die reduzierten Arbeitszeiten wieder ein.

Ob das die richtige Interpretation des Begriffs Solidargemeinschaft ist, bezweifeln wir sehr.

6. Abordnungen von PM im Rahmen der Inklusion

Wie erwartet hakt es beim Einsatz der Förderlehrkräfte im Rahmen der Inklusion. Es gibt viel zu wenig Förderschullehrkräfte und damit viel zu wenig Förderstunden. Der Bedarf in den Schulen kann nur ansatzweise gedeckt werden.

Eine neue Variante ist es jetzt, **pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Inklusion abzuordnen**. Die Regionalabteilung Osnabrück der Landesschulbehörde hat nun darauf hingewiesen, dass in diesen Abordnungsverfahren „**höchst verantwortungsbewusst und sensibel mit der Ressource PM umzugehen**“ ist.

Natürlich geht auch der SBPR davon aus, dass Abordnungen nicht gegen das Einverständnis der PM durchgeführt werden. Es ist vorher der Umfang und der inhaltliche Einsatz zu klären. Die Mehrbelastungen durch Abordnungen sind möglichst moderat zu halten.

Weitere Rahmenbedingungen wie Anrechnung der Fahrzeiten bei einem Wechsel der Dienststelle und Abrechnungen der Fahrtkosten sind ebenfalls zu klären.

Vorsicht ist auch geboten, wenn die Abordnung mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausmacht. In einem Fall in Braunschweig soll eine PM aus der Förderschule durch die Abordnung an eine Nichtförderschule jetzt finanziell von EG 9 nach EG8 herabgruppiert werden. **Unglaublich und schwer nachvollziehbar**, leistet sie doch im Rahmen der Inklusions-Abordnung unverändert Arbeiten „mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“.

Für Fragen, Probleme oder auch Anregungen stehen die Mitglieder des SBPR zu Verfügung.

Impressum: Kurzgefasst wird in unregelmäßigen Abständen von der **GEW-Fraktion** des Schulbezirkspersonalrats Osnabrück herausgegeben – September 2013; Enno Emken, **GEW Weser-Ems**, Staugraben 4a, 26122 Oldenburg, Tel.: 0441-24013, info@gewweserems.de