

# SBPR info

## GEW-Fraktion im Schulbezirkspersonalrat Lüneburg



### Liebe Kolleg\*innen,

A13 / E 13 für Grund-, Haupt- und Realschullehrkräfte, A 10 / E 10 für Fachpraxislehrkräfte an den Berufsbildenden Schulen soll kommen! Das ist ein großer Erfolg der GEW Niedersachsen: Jahrelang hat die GEW in zahlreichen Aktionen immer wieder eine faire und wertschätzende Bezahlung der Schulbeschäftigten gefordert. Nun wird die Landesregierung dem Verlangen nach einer Anhebung der Gehälter „in einem Rutsch“ entsprechen, ein zermürender Stufenplan ist vom Tisch – auch das ein wichtiger Erfolg der GEW! Die gleiche Bezahlung ist im Hinblick auf die mittlerweile gleiche Ausbildungsdauer für alle Lehrämter nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist sie geboten: Niedersachsen ist umgeben von Bundesländern, die A 13 / E 13 zahlen (werden) und damit für frisch ausgebildete GHR-Bewerber\*innen attraktiver waren.

Kein Grund zur Freude ist hingegen, dass die Schulen auch dieses Jahr wieder unter schlechten Vorzeichen in das neue Schuljahr starten mussten: Erneut konnten von den ausgeschriebenen Stellen im Bezirk Lüneburg nur etwa die Hälfte besetzt werden. Dazu muss man bedenken, dass gar nicht so viele Stellen ausgeschrieben werden, wie benötigt, sondern nur so viele, wie Bewerber\*innen vermutet werden.

Das Ganze wiederholt sich nun schon seit Jahren in jedem einzelnen Einstellungsdurchgang, so dass sich der Mangel mittlerweile potenziert. Der ländliche Bezirk Lüneburg bildet das traurige Schlusslicht: Hier ist es besonders schwer, Interessent\*innen für die ausgeschriebenen Stellen zu finden. So steuert das Land Niedersachsen auch in diesem Jahr auf einen neuen Tiefststand in der Unterrichtsversorgung seit Beginn der Aufzeichnung hin. Die Talsohle ist dabei noch nicht erreicht, denn der Fachkräftemangel wird noch mindestens 10 Jahre die Lage bestimmen, wie auch die Kultusministerin eingeräumt hat.

Besorgniserregend sind auch die Ergebnisse einer GEW-Umfrage unter Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (LiV) und Berufsanfänger\*innen: 84 % der befragten LiV gaben an, sich durch das Studium nicht ausreichend auf die Herausforderungen in der Schulpraxis vorbereitet zu fühlen. 36 % beklagen Angstzustände, wenn sie an ihren Vorbereitungsdienst denken. 53 % der befragten Berufsanfänger\*innen können sich nicht vorstellen, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten. Mehr als 50 % möchten daher in Teilzeit arbeiten.

Bereits jetzt fehlen nach Einschätzung der Gewerkschaft landesweit 11.000 Schulbeschäftigte, darunter 8.000 Lehrkräfte. Und es kommt

### INHALT

Personalratswahlen 2024	2
Versetzungen	3
Fachfremder Unterrichtseinsatz	4
Videoüberwachung in Schulen	4
Medizinische Hilfsmaßnahmen	5
Schulfahrten	6
“Personalrat? – Wie geht das?!”	7
Wahlen zum Schulvorstand	7
Zeitplan der Tarifrunde	9
Seminar für neu eingestellte Lehrer*innen	10
Jobbike	11
Schwerbehindertenrichtlinie	11

immer weniger Nachwuchs in den Schulen an: Während sich 2021 noch rund 4.280 Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst befanden, sind es jetzt nur noch etwa 3.630.

All das hat Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung der Kolleg\*innen, die unter diesen Bedingungen den Laden am Laufen halten sollen. Die GEW wird nicht nachlassen, in Sachen Arbeitsbelastung und Arbeitszeit für bessere Bedingungen an allen Schulformen zu streiten!

Nicht nur, aber ganz besonders in Krisenzeiten ist der Rückhalt durch eine starke Interessensvertretung unersetzlich, die sich für die Belange der Kolleg\*innen einsetzt. Am 27. und 28. Februar finden die nächsten Personalratswahlen statt. Die Vorbereitungen dafür sollten an den Schulen bereits anlaufen, weitere Informationen dazu findet ihr in diesem SBPR-Info.

Im Herbst steht die nächste Tarifrunde für den TV-L an. Auch dazu findet ihr in dieser Ausgabe Infos. Wir halten euch auf dem Laufenden und hoffen auf eine gute Beteiligung!

Eure GEW-Fraktion im SBPR beim Regionalen Landesamt für Schule und Bildung Lüneburg.

# Personalratswahlen 2024

Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) regelt, dass „alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Februar bis 30. April“ regelmäßige Personalratswahlen stattfinden (§ 22 (1) NPersVG). Das wird im Jahr 2024 wieder der Fall sein. Gewählt wird am 27. und 28. Februar 2024.



Am Wahltermin werden landesweit an allen Schulen neue Schulpersonalräte gewählt. Gleichzeitig finden die Wahlen der Schulbezirkspersonalräte (bei uns der SBPR Lüneburg) und des Schulhauptpersonalrates (SHPR) statt.

### Der Personalrat bestellt den Wahlvorstand

Für die korrekte Durchführung der Wahl verantwortlich ist der Wahlvorstand. In § 18 NPersVG ist ausgeführt, dass der Personalrat spätestens 11 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen Wahlvorstand und eine\*n Vorsitzende\*n dieses Gremiums sowie Ersatzmitglieder zu bestellen hat.

An Schulen mit 10 oder mehr Wahlberechtigten besteht der Wahlvorstand aus drei Wahlberechtigten. Es müssen beide Beschäftigtengruppen vertreten sein (Beamt\*innen und Arbeitnehmer\*innen), wenn ihnen jeweils mindestens drei Wahlberechtigte angehören. Zudem sollten beide Geschlechter im Wahlvorstand vertreten sein. An Schulen mit weniger als 10 Wahlberechtigten besteht der Wahlvorstand nur aus einer wahlberechtigten Person (§ 98 NPersVG). Außerdem gilt: An Schulen mit mehr als 20 Wahlberechtigten sind die Mitglieder des Wahlvorstandes nicht für den Personalrat wählbar (§ 12 (2) i.V. mit § 13 NPersVG).

### Hilfen für den Wahlvorstand




Die GEW wird - wie bei jeder Personalratswahl - die Wahlvorstände bei ihren Aufgaben tatkräftig unterstützen. Die Wahlvorstände bekommen rechtzeitig die überarbeitete GEW-Broschüre "Hilfen für Wahlvorstände" zugeschickt. Die darin enthaltenen Checklisten, Vordrucke und Erläuterungen erleichtern die Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

Außerdem wird der Bezirkswahlvorstand Schulungen für die Wahlvorstände in den Monaten November/Dezember anbieten. Daher sollten die Wahlvorstände in den Schulen rechtzeitig (vor den Herbstferien) bestellt werden. Folglich sollte sich der Personalrat umgehend Gedanken darüber machen, wer das Amt des Wahlvorstandes übernehmen könnte, und ge-



eignete Personen ansprechen.

Daneben kann auch schon die Suche nach Kandidat\*innen für den Schulpersonalrat beginnen, die natürlich bestenfalls der GEW angehören sollten. Wichtig ist, dass möglichst mehr Kolleg\*innen für den Personalrat kandidieren, als im SPR Plätze zur Verfügung stehen. So können beim Ausscheiden von SPR-Mitgliedern während der kommenden Amtszeit Ersatzmitglieder nachrücken. Andernfalls wäre dann nämlich ggf. eine Neuwahl des Schulpersonalrates notwendig.

Anzahl der Personen im Wahlvorstand	1 Person 	3 Personen 	
Kriterien für die Zusammensetzung des Wahlvorstands		Beide Gruppen (Beamt*innen, Arbeitnehmerinnen) müssen vertreten sein, wenn mindestens jeweils drei Personen dieser Gruppe wahlberechtigt sind.  Beide Geschlechter sollen vertreten sein.  Mitglieder des Wahlvorstands sind nicht für den Personalrat wählbar.	
Anzahl der Wahlberechtigten Personen	bis 9 Personen	10 bis 20 Personen	mehr als 20 Personen
			

## Versetzungen

Lehrkräfte, die sich innerhalb Niedersachsens oder im Rahmen des Lehrkräfteaustauschverfahrens zwischen den Bundesländern versetzen lassen möchten, müssen ihren Antrag über das elektronische Verfahren „LV-Online“ stellen. Soll die Versetzung im landesinternen Verfahren erfolgen, muss der online gestellte Antrag ausgedruckt und in zweifacher Ausfertigung unterschrieben auf dem Dienstweg eingereicht, d. h. bei der Schulleitung abgegeben und von dieser mit einer Stellungnahme an das Regionale Landesamt für Schule und Bildung geschickt werden, wo die eigentliche Entscheidung fällt. Für die Versetzung im Lehrkräfteaustauschverfahren (LTV) ist der Antrag in vierfacher Ausfertigung unterschrieben auf dem Dienstweg vorzulegen. Der Versetzungstermin ist im Online-Portal vorgegeben. Anträge können nur zum jeweils nächsten Termin gestellt werden, also entweder zum 01.08. oder zum 01.02. eines jeden Jahres. Die Antragsfrist beträgt sechs Monate.

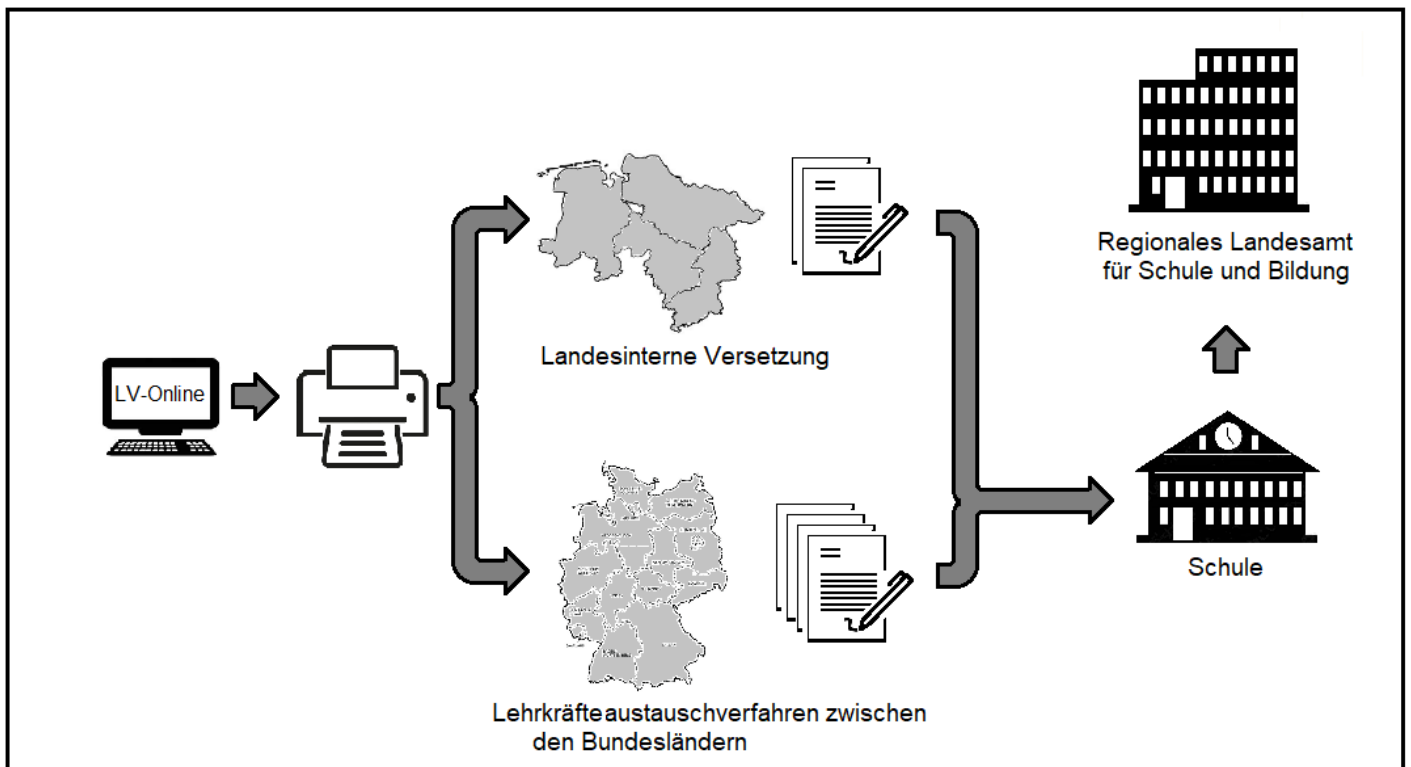
In der Probezeit bzw. in ersten drei Jahren nach Antritt einer Stelle wurden Versetzungen auch in der Vergangenheit in aller Regel abgelehnt. Angesichts der landesweit desolaten Unterrichtsversorgung ist das Klima für Versetzungen inzwischen auf breiter Front sehr viel schwieriger geworden. Da ein Großteil der ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden kann, werden Freigaben für Versetzungen nur noch in begrenztem Umfang erteilt. Es zeichnet sich ein deutlicher Trend ab,

dass die zuständigen Dezernent\*innen lieber versuchen, ihr Personal vor Ort zu halten, als durch Freigaben noch größere Defizite in der Unterrichtsversorgung ihrer Region zu riskieren. Durch diese starre Haltung wird leider auch die Versetzung von passenden Tauschpartner\*innen verhindert. Hier könnte eine „bedingte Freigabe“ Besserung bringen. Es gibt zwar keinen Rechtsanspruch auf eine Versetzung, aber die Landesämter haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Lehrkräften. Deshalb raten wir dazu, den Versetzungsantrag ausführlich zu begründen bzw. Belege für die Notwendigkeit einer Versetzung beizufügen. Im Falle zu pflegender Angehöriger beispielsweise empfiehlt sich der Nachweis der Pflegebedürftigkeit bzw. des Pflegegrades sowie ein Dokument, das den/die Antragsteller\*in als eingetragene Pflegeperson ausweist. Weitere persönliche Gründe können sein: Familienzusammenführung mit Kindern, Betreuungssituation der Kinder oder die berufliche Veränderung von Lebenspartner\*innen. Im Zuge des Lehrkräftemangels ist festzustellen, dass dienstliche Gründe seitens des Landes die persönlichen Gründe der Antragsteller\*innen oft überlagern, um die Unterrichtsversorgung sicherzustellen. Auch wenn dies nach Maßgaben des Niedersächsischen Beamtengesetzes rechtens ist, sollte nach einer Ablehnung zu jedem Halbjahr erneut ein Versetzungsantrag gestellt werden, um die Dringlichkeit zu dokumentieren.

Außerdem empfehlen wir, unbedingt eine Kopie des Antrags beim Schulbezirkspersonalrat einzureichen, damit wir den Antrag unterstützen können! Trotz der prekären Versorgungssituation kann durch diese Unterstützung unter Umständen eine Freigabe erwirkt werden. Bei Versetzungsanträgen in ein anderes Bundesland sollte außerdem eine zusätzliche Kopie an den Schulhauptpersonalrat geschickt werden, denn in Lüneburg wird zunächst „nur“ über die Freigaben entschieden. Anschließend verhandelt das Niedersächsische Kultusministerium den Ländertausch.

Parallel zum LTV-Versetzungsantrag kann ein formloser Antrag auf Freigabe zur Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen im gewünschten Bundesland gestellt werden. Dies erhöht unter Umständen die Chancen. Auch der Antrag auf Freigabe sollte sechs Monate im Voraus eingereicht und als Kopie ebenfalls an den Schulbezirkspersonalrat geschickt werden.

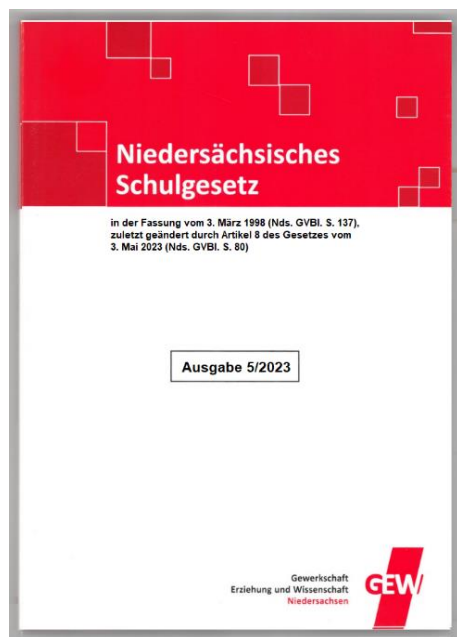
Eine ausführliche Begründung ist auch hier sinnvoll (s. o.). Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat beschlossen, dass Freigabeerklärungen großzügig und i. d. R. nicht später als zwei Jahre nach der ersten Antragstellung zu erteilen sind, insbesondere zur Familienzusammenführung. Allerdings ist zurzeit zu beobachten, dass dieser Beschluss bei schlechter Versorgungslage ignoriert wird und die Großzügigkeit auf der Strecke bleibt.



## Fachfremder Unterrichtseinsatz und Erwerb weiterer Lehrbefähigungen

Grundsätzlich hat eine Lehrkraft in Niedersachsen im Rahmen ihres Lehramtsstudiums und des anschließenden Vorbereitungsdienstes die Lehrbefähigung für eine Schulform sowie für zwei Unterrichtsfächer erworben. Lehrkräfte, die über den Quereinstieg in den Schuldienst gekommen sind, verfügen eventuell auch nur

über ein Unterrichtsfach. Der Begriff „Facultas“ für Lehrbefähigung findet im niedersächsischen Regelwerk für Schulen keine Anwen-



dung. Wenn es für die Organisation des Unterrichts erforderlich ist, kann die Schulleitung eine Lehrkraft aber auch in Unterrichtsfächern einsetzen, für die sie keine Lehrbefähigung besitzt. Das Niedersächsische Schulgesetz (NSchG) führt dazu aus:

„§ 51 Dienstrechtliche Sonderregelungen  
(1) Die Lehrkräfte erteilen Unterricht grundsätzlich in solchen Fächern und Schulformen, für die sie die Lehrbefähigung erworben haben, die Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für Schulformen der allgemein bildenden Schulen auch in Gesamtschulen und Oberschulen. Darüber hinaus haben die Lehrkräfte Unterricht in anderen Fächern und Schulformen zu erteilen, wenn es ihnen nach Vorbildung oder bisheriger Tätigkeit zugemutet werden kann und für den geordneten Betrieb der Schule erforderlich ist. Vor der Entscheidung sind sie zu hören.“

Von dieser Regelung ist nur das Fach Religion ausgenommen. Laut § 127 NSchG (Erteilung von Religionsunterricht) ist keine Lehrkraft verpflichtet, Religionsunterricht zu erteilen.

Bei Quereinsteiger\*innen soll während der Dauer der Qualifizierung auf einen fachfremden Unterrichtseinsatz verzichtet werden (Hinweis aus dem „Konzept zur berufsbegleitenden pädagogisch-didaktischen Qualifizierung / Eine Handreichung des MK für Schulen, Studienseminare und direkte Quereinsteigerinnen und

Quereinsteiger im niedersächsischen Schuldienst der allgemein bildenden Schulen“).

Die Notwendigkeit einer Lehrbefähigung besteht nur bei Mitgliedern des Fachprüfungsausschusses für Abiturprüfungen (Verordnung über die Abschlüsse in der gymnasialen Oberstufe, im Beruflichen Gymnasium, im Abendgymnasium und im Kolleg (AVO-GOBAK)).

Die Möglichkeit, durch eine Ergänzungsqualifikation eine Lehrbefähigung in einem weiteren Unterrichtsfach zu erlangen, besteht nur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule. Der Rahmen hierfür ergibt sich aus der „Verordnung über Masterabschlüsse für Lehrämter in Niedersachsen“ (Nds.MasterVO-Lehr).

Für Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen finden sich die entsprechenden Bestimmungen im Erlass „Regelungen für Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung für das Lehramt an Grundschulen, das Lehramt an Haupt- und Realschulen, das Lehramt an Gymnasien oder das Lehramt für Sonderpädagogik zum Erwerb eines weiteren Faches (Lehrbefähigungsfach)“ vom 14.09.2017.

Für Erweiterungsfächer des Lehramts an berufsbildenden Schulen gelten die Ausführungen in der Verordnung von 2011 (Ergänzungsschreiben zur Nds.MasterVO-Lehr von 2007).

## Videoüberwachung in Schulen

Eine Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Bereichen der Schule ist während der Schulzeiten grundsätzlich ausgeschlossen („Orientierungshilfe zur Videoüberwachung an öffentlichen Schulen“ der Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen, Stand 2019). Es handelt sich bei der Videoüberwachung um einen schweren Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Schüler\*innen, der Lehrkräfte und anderer an der Schule tätigen Personen. Während der Schulzeiten sind die Beschäftigten der Schule sowie die Schüler\*innen verpflichtet die Schule aufsuchen, d. h. sie können sich der Überwachung nicht entziehen. Im Niedersächsischen Schulgesetz (NSchG) for-



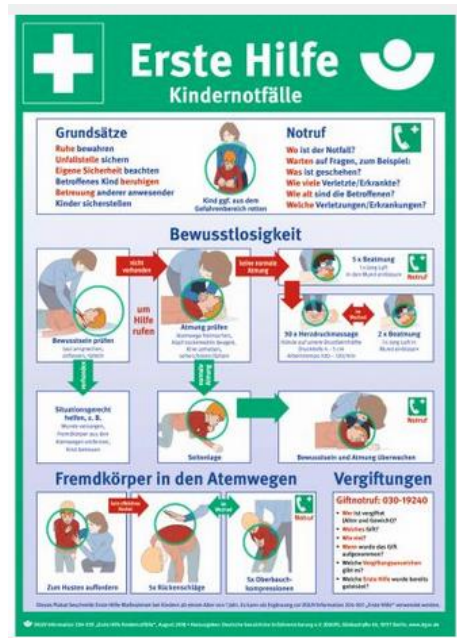
muliert der Gesetzgeber nach wie vor die Erwartung, dass Menschen die Aufsichtspflicht ausgestalten, technische Mittel sind hierfür nicht vorgesehen. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn die Nutzung eines bestimmten Bereichs der Schule freiwillig und nicht notwendig ist und ein erhöhter Überwachungsbedarf besteht. Zu diesen Ausnahmen kann die Überwachung der Fahrradständer bzw. des Fahrradkellers und des Parkplatzes zählen. In diesem Fall müssen allerdings überwachungs-freie Ausweichflächen geschaffen werden. Für diese Videoüberwachung gelten dann wiederum die Vorgaben aus § 14 Videoüberwachung des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG).

# Medizinische Hilfsmaßnahmen für Schüler\*innen durch Schulpersonal

Nicht zuletzt im Rahmen der Inklusion wird immer häufiger die Bitte um Ausgabe von Medikamenten sowie die Durchführung anderer medizinischer oder pflegerischer Hilfsmaßnahmen an Lehrer\*innen sowie pädagogische Mitarbeiter\*innen in Schulen herangetragen. Ein offener Umgang mit der Thematik ist auch deshalb wichtig, damit Schüler\*innen nicht bei der Schulwahl und im allgemeinen Schulbesuch beeinträchtigt werden. Daher ist eine gangbare Regelung gegebenenfalls mit außerschulischer Unterstützung anzustreben.

nisterium hinsichtlich medizinischer Hilfsmaßnahmen erreicht, dass vom Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover – Landesunfallkasse Niedersachsen – (GUV) diese freiwilligen Leistungen als Bestandteil des Schulbetriebes akzeptiert werden und somit eine Haftungsfreistellung der pädagogischen Fachkräfte (außer bei grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten) erfolgt.

Weitergehende Regelungen und Hinweise bezüglich der Thematik sind im Erlass „Medizinische Hilfsmaßnahmen, Sondenernährung und Hilfe bei der Nahrungsaufnahme“ vom 10.05.2016 und in der „DGUV Information 202-091; Medikamentengabe in Schulen“ vom 01.04.2021 zu finden. Für offengebliebene Fragen im Einzelfall steht die GEW-Fraktion im SBPR gerne zur Verfügung.



Ein Erlass des Kultusministeriums („Medizinische Hilfsmaßnahmen, Sondenernährung und Hilfe bei der Nahrungsaufnahme“ vom 10.05.2016) soll die Handlungs- und Rechtssicherheit der Beschäftigten in den Schulen stärken.

Hier die wichtigsten Inhalte:

- Da medizinische Hilfsmaßnahmen nicht zu ihren dienstlichen Pflichten gehören, übernehmen die Lehrkräfte sowie die pädagogischen Mitarbeiter\*innen diese Aufgaben **grundsätzlich auf freiwilliger Basis**.
- Soweit Lehrkräfte und/oder pädagogische Mitarbeiter\*innen freiwillig Unterstützung leisten, hat das Niedersächsische Kultusmi-

- Bei Bereitschaft des Schulpersonals zur Aufgabenübernahme sollen in jedem Einzelfall unbedingt die Formulare der „Mustervereinbarung Medikamentengabe, Sondenernährung“, die im internen Bereich der RLSB-Website abrufbar sind und auch in den Schulen präsent sein sollten, vollständig ausgefüllt vorliegen.
- Die Maßnahmen sollen mit der Schulleitung und ggf. mit dem Schulträger (z.B. wegen Lager- bzw. Kühlmöglichkeiten) besprochen und abgestimmt werden.
- **Achtung:** Injektionen (also auch z.B. vordosierte Insulinspritzen, Insulinpens oder Injektionshilfen für Adrenalin) sowie das Einführen eines Katheters, das Legen von Sonden oder das Absaugen von Sputum sind grundsätzlich nicht durch Lehrkräfte oder pädagogische Mitarbeiter\*innen ohne heilpflegerische, medizinische oder eine spezifisch anwendungsbezogene Ausbildung oder Einweisung auszuführen.

Soweit die Hilfe bei der Nahrungsaufnahme wie im Kerncurriculum der Förderschule geistige Entwicklung anderweitig berücksichtigt wird, gehört sie zu den dienstlichen Pflichten des Schulpersonals. Wenn solche Hilfen keine medizinischen oder pflegerischen Tätigkeiten darstellen, ist eine Vereinbarung im Sinne der oben genannten Regelung daher nicht notwendig.

Vor Schulfahrten ist mit den Personensorgeberechtigten zu klären, inwieweit notwendige Maßnahmen zu ergreifen sind. Sind Schüler\*innen nicht in der Lage, sich (ggf. nach Erinnerung der Lehrkraft) selbst mit Medikamenten zu versorgen, so ist die medizinische Versorgung der Schüler\*innen anderweitig sicherzustellen. Hier könnten beispielsweise medizinische Dienste vor Ort oder die Begleitung eines Elternteils in Erwägung gezogen werden.



## Schulfahrten

Anfang des Kalenderjahres 2023 wurde der neue Schulfahrten-Erlass veröffentlicht (RdErl. d. MK v. 01.01.2023, SVBl. 1/2023), der überwiegend dem vorherigen Erlass entspricht.

Schulfahrten, egal ob eintägig oder mehrtägig, sind Schulveranstaltungen. Dazu gehören auch Schulaustauschfahrten und Schullandheimaufenthalte. Mit diesen Schulveranstaltungen müssen definierte Bildungs- und Erziehungsziele verfolgt werden.

Die Zielorte von Schulfahrten sollen in Deutschland bzw. in den Niederlanden liegen, vorrangig aber in Niedersachsen. Lediglich Schulaustauschfahrten sowie Schulfahrten in Abschlussklassen des Sekundarbereiches I, im Sekundarbereich II und in der BBS dürfen auch ins Ausland stattfinden (siehe RdErl. d. MK vom 01.01.2023).

Die Schulen bewirtschaften eigenverantwortlich ein Budget (§ 32 Abs.4 NSchG), aus dem auch Schulfahrten zu finanzieren sind. Wesentlich ist, dass alle vorgesehenen Schulfahrten – nach einer Prognose – ohne Verzicht der Lehrkräfte oder der Begleitpersonen auf Erstattung der Reisekostenvergütung (Nr. 13) finanziert werden können. Die Forderung eines vorherigen Verzichtes auf die Erstattung ist **nicht** zulässig!

Erziehungsberechtigte sind in die Planung von Schulfahrten frühzeitig einzubeziehen und die Durchführung und Ausgestaltung mehrtägiger Fahrten ist eingehend mit der Klassenelternschaft zu erörtern. Vor dem Abschluss von Verträgen sind sie über die voraussichtlichen Kosten und über die Verpflichtung der Kostenübernahme zu unterrichten. Die dafür notwendigen Erklärungen der Erziehungsberechtigten oder der volljährigen Schüler\*innen sind ebenfalls vor Vertragsabschluss einzuholen und

müssen vorliegen, damit die Finanzierung gesichert ist. Niemand darf aus finanziellen Gründen von der Teilnahme an Schulfahrten ausgeschlossen werden.

Schulfahrten müssen unter Mitwirkung einer Lehrkraft geplant und geleitet werden. Als Begleitpersonen kommen bei mehrtägigen Schulfahrten Lehrkräfte und Aufsichtsführende i. S. von § 62 Abs. 2 des Nds. Schulgesetzes nach Zustimmung der Schulleitung in Betracht.

Schulfahrten und die damit verbundenen Dienstreisen der begleitenden Lehrkräfte und im Landesdienst stehenden Begleitpersonen müssen durch die Schulleitung genehmigt werden. Diese unterschreibt (wenn alles vorliegt) die erforderlichen Verträge, insbesondere die Beförderungs- und Beherbergungsverträge.

**Für die beteiligten Lehrkräfte und Schüler\*innen ist die Teilnahme an Schulfahrten ohne Übernachtung verbindlich! Bei Schulfahrten mit Übernachtung ist die Teilnahme für Lehrkräfte und Schüler\*innen freiwillig!**

**Schüler\*innen können von mehrtägigen Schulfahrten ganz oder teilweise ausgeschlossen werden, wenn ein Ordnungsmaßnahmenbeschluss der Klassenkonferenz unter Leitung der Schulleitung vorliegt (§ 61 Abs. 3 NSchG).**

Gemäß § 4 Absatz 3 der Nds. Arbeitszeitverordnung-Schule erhält jede Lehrkraft für mehrtägige Schulfahrten eine Anrechnungsstunde pro Tag. Verbeamtete Teilzeitlehrkräfte sind gemäß Erlass „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte“ (RdErl. d. MK vom 07.04.2017) mit reduzierter Arbeitszeit einzusetzen und erhalten für Schulfahrten einen Ausgleich durch „Extra-Entlastung“ von sonstigen außerunterrichtlichen Aufgaben (z.B. Aufsichten, Vertretungen, Projektwochen, sonstige Schulveranstaltungen).

Tarifbeschäftigte Teilzeit-Lehrkräfte haben für mehrtägige Schulfahrten einen Anspruch auf einen finanziellen oder Freizeitausgleich. Laut Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 22.08.2001 sind teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Stellenverhältnis für die Dauer der Teilnahme an Schulfahrten wie vollbeschäftigte Lehrkräfte zu vergüten. Den Antrag „Entgelt für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte bei Klassenfahrten“ stellt die Schulleitung rechtzeitig beim Niedersächsischen Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV).

Die Erstattung der Reisekosten ist in der Niedersächsischen Reisekostenverordnung (NRKVO) geregelt. Dort sind die Aufwandsvergütungen/ Reisekostenvergütungen für Lehrkräfte und im Landesdienst stehende Begleitpersonen (der Schule) festgesetzt. Diese Kosten werden aus dem Schulbudget finanziert und dürfen **nicht** auf die Schüler\*innen umgelegt werden.

**Freiplätze** für Schulfahrten dürfen angenommen und müssen transparent dargestellt werden. Sie sind auf alle Teilnehmer\*innen umzulegen oder können an Begleitpersonen, die nicht im Landesdienst stehen, gegeben werden.

Die **Aufwandsvergütung** für Verpflegung wird als Tagegeld (pauschale Aufwandsvergütung) für entstandene Verpflegungskosten berechnet und liegt zwischen 7 und 14 Euro (Inland+NL) bzw. 11,20 und 22,40 Euro (Ausland). **Übernachungskosten** werden pro Nacht mit 20 Euro ohne Nachweis und bis zu 40 Euro mit Nachweis erstattet. Für **sonstige Kosten** werden pro Tag 10 Euro, höchstens aber 30 Euro pro Woche ohne Nachweis erstattet.

→ **Siehe: Leitfaden Genehmigung und Abrechnung von Schulfahrten, RLSB, 1. Dez. 2020.**



## “Personalrat? – Wie geht das?!“

Im Februar 2024 stehen die nächsten Personalratswahlen an. Die GEW-Fraktion im Schulbezirkpersonalrat Lüneburg wird in Zusammenarbeit mit den GEW-Kreisverbänden Veranstaltungen für Kolleg\*innen anbieten, die sich für die Personalratsarbeit interessieren und überlegen, für den Personalrat ihrer Schule zu kandidieren.

Die Veranstaltungen werden nachmittags stattfinden und richten sich an Kolleg\*innen,

die bislang noch nicht im Personalrat gearbeitet haben. Wir wollen einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und Inhalte der Personalratsarbeit geben. Außerdem informieren wir über die Unterstützungs- und Informationsangebote durch die GEW. So wollen wir Entscheidungshilfen für eine mögliche Kandidatur anbieten.

Die Einladungen werden rechtzeitig im Herbst/Winter verschickt werden.



## Wahlen zum Schulvorstand

In Verbindung mit der Arbeit des Schulvorstands gibt es keine besonderen Aufgaben für den Personalrat. Der Begriff Schulvorstand taucht im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz nicht auf. In ihrer Funktion haben Mitglieder des Personalrats weder einen Sitz im Schulvorstand noch ein Teilnahmerecht. Sie können aber als Vertreter\*innen der Lehrkräfte oder der pädagogischen Mitarbeiter\*innen in den Schulvorstand gewählt werden. Grundsätzlich besteht auch die Möglichkeit, Personalversammlungen zu nutzen, um die anstehenden Themen des Schulvorstandes zu erörtern und ein Meinungsbild für die schulischen Vertreter\*innen des Kollegiums zu erstellen. Eine Bindung der Entscheidung durch ein „imperatives Mandat“ ist allerdings nicht möglich.

Im Zusammenhang mit der Wahl zum Schulvorstand wird der Personalrat häufig nach den diesbezüglichen Regelungen gefragt. Das Niedersächsische Kultusministerium hat dazu ein Informationsblatt „Fragen und Antworten zum Schulvorstand der Eigenverantwortlichen Schule (2016)“ veröffentlicht. Dort wird ausgeführt:

„[...] Die Lehrkräfte, Referendarinnen und Referendare und die [... hauptberuflichen] pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen in der Gesamtkonferenz die Vertreterinnen und Vertreter der Lehrkräfte und der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Schulleiterin oder der Schulleiter zählt zur Gruppe der Lehrkräfte und ist als Mitglied gesetzt. Der Schulelternrat wählt die Ver-

treterinnen und Vertreter der Erziehungsberechtigten und der Schülerrat die Vertreterinnen und Vertreter der Schülerinnen und Schüler. [...] Die Wahlen erfolgen nach allgemeinen demokratischen Grundsätzen als Persönlichkeitswahl. Für die Eltern- und Schülervertreterinnen und –vertreter gelten die allgemeinen Wahlgrundsätze der Eltern- und Schülerwahlordnung (Verweis in § 38 b Abs. 6 Satz 4 NSchG). Die Gesamtkonferenz kann für die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der Lehrkräfte eine Wahlordnung beschließen. Die Wahlen müssen auf Antrag eines Wahlberechtigten geheim durchgeführt werden. [...]“  
Hierzu ein Beispiel für eine Wahlordnung:

**Wahlordnung**  
für die Vertreter\*innen der Lehrkräfte und der pädagogischen Mitarbeiter\*innen im Schulvorstand.

### § 1 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Stimmrecht haben (vgl. § 36 Abs. 1 NSchG):

- a) die Schulleiterin oder der Schulleiter,
- b) die weiteren hauptamtlich oder hauptberuflich an der Schule tätigen Lehrkräfte,
- c) so viele Vertreter\*innen der anderen Lehrkräfte, wie vollbeschäftigte Lehrkräfte nötig wären, um den von den anderen Lehrkräften erteilten Unterricht zu übernehmen,
- d) die der Schule zur Ausbildung zugewiesenen Referendar\*innen und Anwärter\*innen,
- e) die hauptamtlich oder hauptberuflich an der Schule tätigen pädagogischen Mitarbeiter\*innen.

Das aktive Wahlrecht kann nur in der Wahlversammlung ausgeübt werden.

Abwesende Personen sind wählbar, wenn deren Einverständnis dem Wahlvorstand schriftlich vorliegt.

## § 2 Gemeinsame Regeln zum Wahlverfahren

(1) Die Wahlen zum Schulvorstand werden wie folgt durchgeführt:

1. Alle Stimmberechtigten (nach § 1) tragen sich in eine Anwesenheitsliste ein.
2. Die Schulleitung stellt die Ordnungsgemäßheit der Einladungen, die Wahlberechtigung sowie die Stimmzahl der Wahlberechtigten fest und leitet die Wahl des Wahlvorstandes.
3. Die Wahlberechtigten wählen aus ihrer Mitte durch Handaufheben einen Wahlvorstand, der aus einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter sowie einer Schriftführerin oder einem Schriftführer besteht.
4. Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter gibt (nach Feststellung der Wählbarkeit) die Wahlvorschläge bekannt, leitet die Wahlhandlung und gibt die Wahlergebnisse bekannt.
5. Jede oder jeder Wahlberechtigte hat so viele Stimmen, wie Plätze im Schulvorstand zu vergeben sind; dabei ist Stimmenkumulation möglich / nicht möglich.
6. Die Wahl ist geheim und wird mit Hilfe von Stimmzetteln durchgeführt.

(2) Gewählt sind in der Reihenfolge der Stimmzahlen so viele Bewerber\*innen, wie Personen in den Schulvorstand zu entsenden sind, die übrigen werden zu Stellvertreter\*innen.

Bei gleicher Stimmzahl ist eine Stichwahl vorzunehmen / entscheidet das Los.

(3) Scheidet ein gewähltes Schulvorstandsmitglied aus, so rückt ein stellvertretendes Mitglied (entsprechend der Reihenfolge der Stimmzahlen) nach. Stehen keine stellvertretenden Mitglieder mehr zur Verfügung finden Nachwahlen statt.

(4) Ein Stimmzettel ist ungültig, wenn mehr Stimmen vergeben wurden als Plätze vorhanden sind.

(5) Über die Wahlversammlung wird eine Niederschrift gefertigt, die den Ablauf und die Ergebnisse der Wahl festhält und die vom Wahlvorstand zu unterzeichnen ist.

## § 3 Wahlfristen

Die Wahlen zum Schulvorstand finden auf der ersten Gesamtkonferenz nach den Sommerferien statt.

## § 4 Wahlperiode

Die Vertreterinnen und Vertreter im Schulvorstand werden für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

## § 5 Einladung zur Wahlversammlung

Die Wahlberechtigten werden mit einer Frist von zehn Tagen schriftlich geladen zu der Wahlversammlung. Die Einladung erfolgt zusammen mit Einladung zur Gesamtkonferenz.

## § 6 Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Übergangsvorschrift

Diese Wahlordnung tritt am 1. August 2022 in Kraft



## Zeitplan der Tarifrunde TV-L 2023

Der Ablauf der Tarifverhandlungen im Tarifvertrag der Länder sieht in diesem Jahr den unten aufgeführten Zeitplan vor. Die ersten Treffen sind bereits gelaufen und die Mitgliederdiskussion ist in vollem Gange. Im Oktober werden die Forderungen der GEW gebündelt und anschließend Verdi als Verhandlungsführer der Arbeitnehmer\*innen übergeben.

Bringt euch ein!

// Tarifrunde 2023: Öffentlicher Dienst		
	9./10. Mai 2023	Vorbereitungstreffen, Eröffnung der Mitgliederdiskussion
	20./21. Juni 2023	BTKöD ver.di, Eröffnung der Mitgliederdiskussion
	22. Juni 2023	Amtseinführung M. Geyer, neuer HGF der TdL
	10. Oktober 2023	GEW BTK-L und KoVo, Fulda, Forderungsbeschluss
	11. Oktober 2023	verdi BTK, Berlin, Forderungsbeschluss, Pressekonferenz
	N.N.	Gespräch TdL-Vorsitzender Dr. Dressel
	30. September 2023	früheste Kündigungsmöglichkeit Tabellen
	26. Oktober 2023	1. Verhandlungsrunde, Berlin
	2./3. November 2023	2. Verhandlungsrunde, Potsdam
	7. bis 9. Dezember 2023	3. Verhandlungsrunde, Potsdam

### Abkürzungen:

BTK	Bundestarifkommission (Arbeitnehmerzusammenschluss)
BTKöD	Bundestarifkommission öffentlicher Dienstag
TdL	Tarifgemeinschaft der Länder (Arbeitgeber)
HGF	Hauptgeschäftsführer
BTK-L	Bundestarifkommission der Länder
KoVo	Koordinierungsvorstand der GEW

## Seminar für neu eingestellte Lehrer\*innen im Bereich des Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung Lüneburg

Für alle zum **01.08.2022**, **01.02.2023** und **01.08.2023** eingestellten Lehrkräfte wird vom Bezirksverband der GEW Lüneburg wieder ein Seminar für Berufsanfänger\*innen durchgeführt. Das Seminar wird stattfinden

**von Mittwoch, 13. Dezember 2023, 10:00 Uhr  
bis Donnerstag, 14. Dezember 2023, 16:00 Uhr**

im

**Land- und Seminarhotel Jeddinger Hof  
Heidmark 1  
27374 Jeddigen**

Die Einladungen an die neu eingestellten Lehrkräfte werden nach den Herbstferien von der Geschäftsstelle des GEW-Bezirksverbands an die GEW-Vertrauensleute der Schulen bzw. (falls diese nicht vorhanden sind) an die Schulsekretariate verschickt mit der Bitte, diese an die neu eingestellten Kolleg\*innen zu verteilen.

Bitte spricht eure neuen Kolleg\*innen auf dieses Seminar an, ermuntert sie teilzunehmen und seid ihnen bei der Beantragung des Sonderurlaubs behilflich! Fehlende Einladungen können per E-Mail bei der Geschäftsstelle des GEW-Bezirksverbands Lüneburg angefordert werden: [info@gew-bv.lueneburg.de](mailto:info@gew-bv.lueneburg.de).

Bei Fragen zum Seminar oder Schwierigkeiten bei der Urlaubsbewilligung wendet euch gerne an:

Karina Krell



[k-krell@t-online.de](mailto:k-krell@t-online.de)



04141-778070

## SCHULE MUSS ANDERS!

**78. Pädagogische Woche  
des Bezirksverbandes Lüneburg der GEW  
in Cuxhaven-Duhnen**

**vom 13. bis 17. November 2023**

Eine Fortbildungsveranstaltung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Bezirksverband Lüneburg und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen e.V.

Am Dienstag, Mittwoch und Donnerstag finden zu den Tagungsthemen zahlreiche Arbeitsgruppen in der Zeit von 14 bis 18 Uhr statt.

Das Tagungsprogramm ist auf der Homepage des GEW-Bezirksverbands Lüneburg als Download veröffentlicht: [www.gew-bvlueneburg.de](http://www.gew-bvlueneburg.de)

Eine Anmeldung für die Teilnahme an den Arbeitsgruppen ist bis **13.10.2023** nötig. Es ist auch möglich, sich nur für einzelne Tage der PäWo anzumelden.

Die Pädagogische Woche findet statt im „Hotel Seelust“ in Cuxhaven-Duhnen, Cuxhavener Str. 66, Tel.: 04721/ 402-0, Fax: 04721/402-555



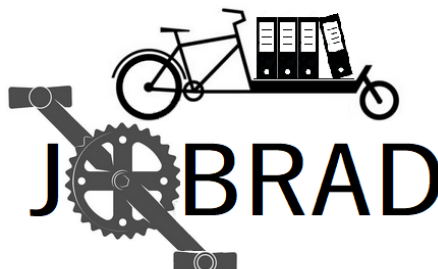
[www.hotel-seelust-duhnen.de](http://www.hotel-seelust-duhnen.de); E-Mail: [info@hotel-seelust-duhnen.de](mailto:info@hotel-seelust-duhnen.de)



# Infothek

## Jobbike bzw. Fahrradleasingangebot

Damit die Beschäftigten des Landes Niedersachsen die Möglichkeit haben von einem Fahrradleasingangebot (auch als Jobbike oder JobRad bezeichnet) durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn Gebrauch zu machen, bedarf es entsprechender Regelungen. Für die Arbeitnehmer\*innen muss es im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) geregelt werden, für die Beamt\*innen bedarf es einer entsprechenden Formulierung im Niedersächsischen Besoldungsgesetz (NBesG). Im Niedersächsischen Landtag wurde dazu ein Gesetzentwurf in erster Lesung behandelt.



## Neue Schwerbehindertenrichtlinie

Die Schwerbehindertenrichtlinien in Niedersachsen für den öffentlichen Dienst (Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst – SchwbRI) haben das Ziel, die Integration von Menschen mit Behinderung in den öffentlichen Dienst zu fördern und ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu unterstützen.

Beschäftigte mit Behinderung haben oft besondere Bedürfnisse, wenn es um ihre Arbeit geht, und diese Richtlinien (SchwbRI) sollen sicherstellen, dass ihre Rechte und Bedürfnisse im öffentlichen Dienst berücksichtigt werden. Sie legen unter anderem fest, dass Bewerbende mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen sind und dass den Beschäftigten mit Behinderung angemessene Arbeitsbedingungen zur Verfügung gestellt werden müssen, um ihre berufliche Entwicklung und Karrierechancen zu fördern. Zudem gibt es spezielle Regelungen für die gesundheitliche Fürsorge, die Rehabilitation und die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten mit Behinderung im öffentlichen Dienst.

Anlass der Neufassung (Oktober 2022) war die Änderung des SGB IX (Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) durch das Bundesteilhabegesetz (Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen).

Neben Anpassungen aufgrund weiterer Gesetzesänderungen, beispielsweise im Beamtenstatusgesetz oder in der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung, wurden etliche Ergänzungen vorgenommen, um die Anwendung in der Praxis zu präzisieren und zu erleichtern. Hierzu zählen unter anderem Klarstellungen zur dienstlichen Beurteilung und zur Schaffung von Parkmöglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte.

Weitere wichtige Neuregelungen beziehen sich u.a. auf die explizite Aufnahme der Anwendung der SchwbRI auch für Beamt\*innen und die nochmals gestärkte Berücksichtigung bei Versetzungswünschen.

Die SchwbRI gelten bereits für Antragstellende, sowohl zur Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) als auch zur Gleichstellung mit Schwerbehinderten bei der Arbeitsagentur.

Die Schwerbehindertenrichtlinien (vom 04.10.2022) können auf der Seite des RLSB heruntergeladen werden.

Auch die örtlichen Vertrauenspersonen oder die Bezirksvertrauensperson beraten dazu.

**Schwerbehindertenrichtlinie**  
**Niedersachsen** 



 **Niedersachsen**  
 Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

# GEW-Fraktion im Schulbezirkspersonalrat Lüneburg



**GEW-Fraktionsleitung:** Myria Krüger, Dirk Schöler

**SBPR-Vorstandsteam:** Rebecca Brinkmann, Detlef Duwe, Karina Krell, Beate Lenzian, Sabine Nippert

Name	Telefon	E-Mail
Brinkmann, Rebecca	04131 – 72 777 44	rebecca.brinkmann@web.de
Cordes, Holger	04141 – 78 61 185	cordes.holger@gmx.de
Döscher, Frauke	04741 – 900217	frauke.doescher@ewetel.net
Duwe, Detlef	04131 – 72 12 30	detlef.duwe@gmx.de
Fritsch, Beate	04131 – 46 494	befritsch@t-online.de
Gräper, Urte	04131 – 75 85 14	ugraeper@t-online.de
Hannemann, Jörn	04182 – 40 40 430	joernhannemann@yahoo.de
Krell, Karina	04141 – 77 80 70	k-krell@t-online.de
Krüger, Myria	05141 – 27 95 235	myria.krueger@web.de
Lenzian, Beate	04237 – 81 59 97 9	b.lenzian@gmx.de
Nippert, Sabine	04137 – 80 82 94	sabine-nippert@t-online.de
Pauck, Bärbel	04131 – 15 61 703	baerbel.pauck@gew-bvlueneburg.de
Sarge, Martina	04187 – 900 940	martina.sarge@t-online.de
Schöler, Dirk	040 – 32 00 47 11	dirkschoeler@t-online.de
Stöwing, Anja	04705 – 13 55	anjastoeving@posteo.de
Teschke, Silke	05191 – 97 96 80	silke.teschi@gmx.de

Landkreis	zuständig für GS/RHO/FöS*	zuständig NLSP (PTTF)**
<b>Celle</b>	Myria Krüger	Beate Lenzian
<b>Heidekreis</b>	Silke Teschke	
<b>Cuxhaven</b>	Frauke Döscher	Anja Stöwing
<b>Stade</b>	Karina Krell	
<b>Harburg</b>	Martina Sarge, Dirk Schöler	Jörn Hannemann
<b>Lüneburg</b>	Urte Gräper	
<b>Lüchow-Dannenberg</b>	Sabine Nippert	
<b>Uelzen</b>	Beate Fritsch	Anja Stöwing
<b>Osterholz</b>	Detlef Duwe	
<b>Rotenburg</b>	Holger Cordes	
<b>Verden</b>	Bärbel Pauck	Beate Lenzian

Ausschuss	zuständig
Gesamtschule	Rebecca Brinkmann
Gymnasium	Sabine Nippert, Bärbel Pauck, Dirk Schöler
Berufsbildende Sch.	Detlef Duwe, Beate Fritsch, Silke Teschke
NLSP (PTTF)**	Jörn Hannemann, Beate Lenzian, Anja Stöwing

## Mitarbeit in den Arbeitsgruppen des SBPR Lüneburg

Arbeits- und Gesundheitsschutz	Auswahlverfahren	Digitalisierung	Einstellungen	Versetzungen (Länder- und Bezirkswechsel)
Urte Gräper Karina Krell Bärbel Pauck	Detlef Duwe Sabine Nippert Dirk Schöler	Rebecca Brinkmann Beate Fritsch Urte Gräper Silke Teschke	Frauke Döscher Martina Sarge	Rebecca Brinkmann Holger Cordes Myria Krüger Sabine Nippert

\*GS/RHO/FöS: Grund-, Real-/Haupt-/Ober- und Förderschulen (Lehrkräfte; weitere Schulformen siehe Ausschüsse)

\*\*NLSP: Nichtlehrendes Schulpersonal (PTTF: Pädagogische, therapeutische und technische Fachkräfte) aller Schulformen

September 2023