

# niedersachsen *magazin*

November 2022 • 84. Jahrgang

11

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund  
und Tarifunion

**Der öffentliche Dienst muss  
zukunftsfähig und krisensicher  
aufgestellt werden!**

Seite 3 <

**Einkommensrunde  
2023**

Seite 3 <

**Klagen –  
altersdiskriminie-  
rende Besoldung  
ohne Erfolg**

Seite 6 <

**Aktuelles aus  
den Mitglieds-  
verbänden**



## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Landtagswahlen in Niedersachsen sind abgeschlossen und das vorliegende Wahlergebnis bedeutet auch für uns als Niedersächsischer Beamtenbund, unabhängig von einer zu erwartenden Regierungskoalition, Anspruch und Herausforderung zugleich.

Bereits am Wahlabend haben sich sowohl der Ministerpräsident als auch die Spitzenkandidatin Julia Willie Hamburg der Partei Bündnis 90/Die Grünen relativ klar positioniert und ihren Willen nach einer zukünftigen rot-grünen Koalition in Niedersachsen bekräftigt.

Dieses vermag, insbesondere im Rückblick auf die jeweiligen Ankündigungen im Vorfeld der Landtagswahl, niemanden überraschen – gleichzeitig muss dieser gemeinsame politische Wille, sollte er tatsächlich von dieser nach außen so propagierten Einigkeit geprägt sein, nunmehr auch umgehend mit fachlichem Inhalt gefüllt werden.

Vorrangiges und wesentliches Ziel des NBB in den kommenden Wochen des Antritts einer neuen Landesregierung wird es dabei weiterhin sein, unsere wesentlichen Themen im politischen Raum zu platzieren, um auch in dieser Legislaturperiode Erfolge für unsere aktiven und passiven Beschäftigten sowie für die Beamtinnen und Beamten zu erzielen. Dabei kann ich unseren grundsätzlichen Appell an die zukünftigen Koalitionäre nur wiederholen:

**Gerade in diesen für alle besonders herausfordernden Krisenzeiten muss es gelingen, diesen öffentlichen Dienst zukunftsfähig und krisensicher aufzustellen!**

Und dieser Appell, auch das machen wir immer wieder deutlich, ist seitens des NBB mit konkreten Forderungen und gleichsam zielführenden Anregungen verbunden.

Vorrangig muss es aus unserer Sicht der neuen Niedersächsischen Landesregierung möglichst umgehend gelingen, die finanzielle Situation der Menschen im öffentlichen Dienst und der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger spürbar zu verbessern.

Und genau in diesem Zusammenhang möchte ich hier noch einmal zurückblicken auf die letzte Plenarsitzung der vergangenen Legislaturperiode, in welcher das Niedersächsische Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation durch den Landtag mit Stimmen der Regierungskoalition beschlossen wurde.

Bereits im Vorfeld der hierauf bezogenen Beratungen haben wir als NBB dazu umfassend Stellung bezogen und unsere kritischen Anmerkungen den verantwortlichen Fachpolitikerinnen und Fachpolitikern deutlich gemacht. Die damalige Regierungskoalition aus SPD und CDU hat trotz unserer verfassungsrechtlichen Bedenken, die im Kern auch durch den Gesetzgebungs- und Beratungsdienst geteilt

wurden, dieses Gesetz auf den Weg gebracht und im Rahmen der Plenarsitzung verabschiedet.

Dabei kritisieren wir dieses nun vorliegende Gesetz insbesondere aus zwei Perspektiven: zum einen vor dem Hintergrund der bereits beschriebenen Verfassungsbedenken, insbesondere hinsichtlich der Form des geplanten Familienergänzungszuschlages. Zum anderen aber vor allem angesichts des Umstandes, dass die Umsetzung dieses Gesetzes weder die aktuellen Sorgen unserer Beamtinnen und Beamten, gleichfalls der Versorgungsempfänger, angemessen lindert noch den bestehenden Alimentationsnachteil für unsere Kolleginnen und Kollegen ausgleicht.

Für uns ist und bleibt dieses Alimentationsgesetz weiterhin maximal ein erster Schritt in die richtige Richtung, keinesfalls aber der dringend erforderliche Weg in eine angemessene und gerechte Besoldung und Versorgung in Niedersachsen.

Die neue Landesregierung wird gefordert sein, endlich die eklatanten Probleme des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen anzugehen und neben der dringend erforderlichen Weiterentwicklung der Alimentation insbesondere die großen Herausforderungen der Personalsituation in Angriff zu nehmen.

Die Auswirkungen des bereits eingetretenen demografischen Wandels sind mittlerweile in nahezu allen Bereichen deutlich spürbar, die Konsequenzen aus politischem Nichtthandeln der vergangenen Jahre erleben unsere Kolleginnen und Kollegen tagtäglich. Angesichts sich immer weiter auswirkender Krisensituationen – der öffentliche Dienst befindet sich mittlerweile nahezu unbestritten in einer Dauerkrisensituation – benötigt es jetzt politische Antworten und Konzepte auf die vorrangigsten Fragen der Personalsituation.

Als Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion werden wir auch gegenüber der neuen Landesregierung unsere Forderungen immer und immer wieder deutlich machen und sie gleichzeitig konzeptionell unterstreichen. Dass es derzeit und bereits seit Langem an allen Ecken und Enden mangelt, ist offensichtlich. Nur mit ausreichendem Personal, einer angemessenen Ausstattung und finanzieller Attraktivität kann es gelingen, dass Niedersachsen seinen wichtigen Anteil an einen zukünftig leistungsstark aufgestellten Dienst erbringt.



Alexander Zimbehl,  
1. Landesvorsitzender

© NBB

### Impressum

**Herausgeber:** NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. **Telefon:** 0511.3539883-0. **Telefax:** 0511.3539883-6. **E-Mail:** post@nbb.dbb.de. **Internet:** www.nbb.dbb.de. **Bankverbindung:** BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56. **Redaktion:** Alexander Zimbehl (1. Landesvorsitzender), Azra Goronczy (Landesgeschäftsführerin). **Redaktionsschluss:** 26.09.2022

**Verantwortlich für den Inhalt:** Alexander Zimbehl, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. Beiträge mit Autorenangabe stellen nicht unbedingt die Meinung des NBB dar.

**Verlag:** DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.

**Titelfoto:** © Getty Images/iStockphoto

**Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allartz.

**Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 26, gültig ab 1.1.2022.

**Bezugsbedingungen:** Erscheint 10-mal jährlich. Bezugspreis für Nichtmitglieder pro Jahr 19,90 Euro. Für Mitglieder ist der Bezugspreis durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. Bezug nur durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.

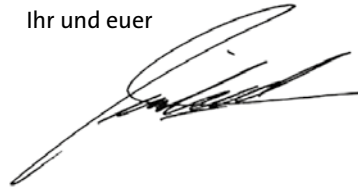


Ich möchte in diesem Zusammenhang auch auf die Forderungen des dbb, seiner Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde zur bevorstehenden Einkommensrunde mit Bund und Kommunen hinweisen. Die dbb Forderung nach einer 10,5-Prozent-Erhöhung, mindestens aber einer um 500 Euro höheren Bezahlung, spiegelt den Wunsch eines Großteils unserer Mitglieder wider und ist dringend erforderlich, um in einem ersten Schritt die beschriebenen Schritte in die richtige Richtung vorzunehmen. Wir brauchen diese Impulse im Rahmen der bevorstehenden Einkommensrunde im Frühjahr, auch in Hinblick auf die dann im Herbst folgenden Tarifverhandlungen zum TV-L.

Der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion und seine hier vereinten Mitgliedsgewerkschaften und -verbände werden mit al-

lem Engagement für die Umsetzung dieser Forderungen kämpfen. Unsere Kolleginnen und Kollegen, aktiv wie passiv, erwarten dies zu Recht von uns und haben sich angesichts der besonders schwierigen Situationen derzeit einen guten Tarifabschluss verdient.

Ihr und euer



Alexander Zimbehl,  
1. Landesvorsitzender

## Einkommensrunde 2023 – Bund und Kommunen

Es geht los! Die Einkommensrunde Bund und Kommunen 2023 beginnt im Januar. Anbei listen wir die aktuellen Forderungen und Termine auf.

### ➤ Forderungen

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro sowie eine verbindliche Zusage zur unbefristeten Übernahme der Azubis
- Laufzeit zwölf Monate

### ➤ Weiterhin erwarten wir

- Zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Volumens auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie

Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes sowie

- eine Reduzierung der 41-Stunden-Woche im Bereich der

Bundesbeamtinnen und -beamten

- Verlängerung des Tarifvertrags zur Gewährung von Altersteilzeit

### ➤ Termine

1. Verhandlungsrunde zur Einkommensrunde bei Bund und Kommunen 2023  
**24. Januar 2023**
2. Verhandlungsrunde zur Einkommensrunde bei Bund und Kommunen 2023:  
**22.–23. Februar 2023**
3. Verhandlungsrunde zur Einkommensrunde bei Bund und Kommunen 2023  
**28.–30. März 2023**

### ➤ Info Energiepauschale Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

In Niedersachsen gibt es bislang nur die mündliche Zusage des Finanzministers, dass die Energiepreispauschale auch an die niedersächsischen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gezahlt werden soll.

Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt noch nicht vor; ob daher eine Zahlung zum 1. Dezember 2022 erfolgen wird, ist fraglich.

Der Niedersächsische Beamtenbund wird weiterhin eine schnellstmögliche Umsetzung fordern und über alle aktuellen Entwicklungen auf unseren üblichen Kanälen berichten!

## Klagen auf Entschädigung wegen altersdiskriminierender Besoldung niedersächsischer Beamter bleiben ohne Erfolg

Heute möchten wir interessante Urteile des Niedersächsischen Obergerichtsvorgängergerichts vorstellen, in welchen es um Klagen von niedersächsischen Beamten wegen einer altersdiskriminierenden Besoldung geht.

Der 5. Senat des Niedersächsischen Obergerichtsvorgängergerichts hat mit Urteilen vom 28. Sep-

tember 2022 die Berufungen gegen eine Vielzahl von Entscheidungen der Verwaltungsgerichte Braunschweig, Hannover, Lüneburg und Oldenburg zurückgewiesen (Az.: 5 LB 59/20, 5 LC 202/17, 5 LC 206/17, 5 LC 207/17, 5 LC 208/17 und andere), mit denen diese Klagen niedersächsischer Beamter auf Zahlung von Entschädigung we-

gen altersdiskriminierender Besoldung abgewiesen hatten.

Bis Ende des Jahres 2016 richtete sich die Besoldung von niedersächsischen Beamten nach sogenannten Dienstaltersstufen. Dabei bildete das in Abhängigkeit vom Lebensalter bestimmte Besoldungsdienstalter den Anknüpfungspunkt für die erstma-

lige Zuordnung eines Beamten zu einer Besoldungsstufe.

Der Europäische Gerichtshof sah mit Urteil vom 8. September 2011 eine Vergütung nach dem Lebensalter im Bereich der Tarifbeschäftigten (Arbeitnehmer) als unionsrechtswidrig an. Nachfolgend stellte er mit Urteil vom 19. Juni 2014 die Unionsrechtswidrigkeit



von an das Lebensalter anknüpfenden Besoldungssystemen für Beamte fest. Daraufhin änderte das Land Niedersachsen Ende des Jahres 2016 sein Besoldungsgesetz und ersetzte die früheren – rückwirkend ab September 2011 – durch sog. Erfahrungsstufen.

Die klagenden Beamten sind der Auffassung, dass ihnen sowohl vor als auch nach der Gesetzesänderung Ansprüche auf Entschädigung zustehen. Hinsichtlich des früheren, unstrittig altersdiskriminierenden Besoldungsgesetzes hätten sie ihre Ansprüche rechtzeitig in der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geltend gemacht. Aber auch die neue Gesetzeslage mit dem Erfahrungsstufensystem sei altersdiskriminierend. Die nicht begründete Unterstellung des Gesetzgebers, berufliche Erfahrungen selbst zum Ende einer bis zu 28 Jahre andauernden Er-

fahrungszeit führten zu honorierbaren besseren Arbeitsergebnissen, sei nicht haltbar. Der Senat hat die Berufungen der niedersächsischen Beamten gegen die klageabweisenden Urteile der Verwaltungsgerichte zurückgewiesen.

Den Beamten stünden keine Entschädigungszahlungen wegen einer altersdiskriminierenden Besoldung zu. Vor Inkrafttreten der Neuregelung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes, das heißt bis August 2011, sei die Besoldung der Kläger zwar altersdiskriminierend gewesen. Sie hätten ihre Ansprüche aber nicht rechtzeitig geltend gemacht, weil sie die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG, der für die Geltendmachung von Ansprüchen eine Frist von zwei Monaten vorsehe, nicht gewahrt hätten. Diese Frist beginne in dem Zeitpunkt zu laufen, in welchem der Betroffene Kenntnis von seiner Benachteiligung, hier der Altersdiskriminierung, erlangt habe. Dies sei mit der Verkündung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 19. Juni 2014 mit der Klärung der Rechtslage zu den Besoldungssystemen für Beamte der Fall gewesen, sodass die Ausschlussfrist mit Ablauf des 19. August 2014 geendet habe.

Die Beamten, in deren Berufungsverfahren Entschädigungsansprüche wegen des alten Dienstaltersstufensystems streitig gewesen seien, hätten ihre Anträge aber erst nach diesem Datum gestellt. Mit der Neuregelung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes habe das Land Niedersachsen den Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung beseitigt.

Das rückwirkend zum September 2011 eingeführte Erfahrungsstufensystem sei ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Ho-

norierung von Berufserfahrung. Der Gesetzgeber dürfe pauschalierend bestimmte Zeiträume für den Stufenaufstieg festlegen. Er sei nicht dazu verpflichtet gewesen, vor der Einführung des Erfahrungsstufensystems eine auf empirische Untersuchungen basierende Begründung für die jeweilige Anzahl und den Abstand der einzelnen Erfahrungsstufen und der daraus resultierenden Erfahrungszeit bis zum Erreichen der Endstufe der Besoldung zu geben. Eine Revision zum Bundesverwaltungsgericht hat der Senat nicht zugelassen. Gegen die Nichtzulassung kann innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils Beschwerde eingelegt werden. Eine Auswahl der Entscheidungen wird in der kostenfrei zugänglichen Rechtsprechungsdatenbank der Niedersächsischen Justiz ([www.rechtsprechung.niedersachsen.de](http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de)) veröffentlicht.

Quelle: Nds. OVG Presseinfo

Quelle: Nds. OVG Presseinfo

## Kabinett beschließt Verordnung zur Änderung der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO)

In der Sitzung am 4. Oktober 2022 hat die Landesregierung eine Änderung der Verordnung der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) beschlossen.

Im Zusammenhang mit der Einführung einer Familienpflegezeit für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter im Jahr 2018 wurde in das Niedersächsische Laufbahnrecht unter anderem eine Regelung zur Verkürzung der beamtenrechtlichen Probezeit beim Zusammentreffen mit Elternzeit aufgenommen. Mit der Änderung wurde die Intenti-

on verfolgt, einen Beitrag zum Ausgleich kinderbetreuungs- und pflegezeitbedingter Verzögerungen zu schaffen und insoweit das berufliche wie familiäre Fortkommen von Beamtinnen und Beamten zu fördern. Durch eine Ergänzung der Regelung in § 7 Abs. 3 soll eine Klarstellung vorgenommen werden, wie Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten im Rahmen der beamtenrechtlichen Probezeit berücksichtigt werden. Hierdurch sollen insbesondere Rechtsunsicherheiten in speziell gelagerten Fallgruppen ausgeräumt werden.

Eine weitere Änderung betrifft die Bestimmungen für die Berufsausbildung in der Pflege. Mit Ablauf des 31. Dezember 2019 sind das Krankenpflegegesetz und das Altenpflegegesetz außer Kraft getreten. Mit dem zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Pflegeberufgesetz wurde die Pflegeausbildung neu strukturiert und eine hochschulische Pflegeausbildung gesetzlich geregelt. Mit den vorliegenden Änderungen wird das Laufbahnrecht an die aktuelle Studienlandschaft und die zu verzeichnende Akademisierung

beruflicher Tätigkeiten auf dem Sektor Gesundheit und Pflege angepasst. Dies erfolgt durch die Aufnahme weiterer Qualifikationsmöglichkeiten für die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Gesundheits- und soziale Dienste. Hierbei wird den speziellen Anforderungen in dieser Fachrichtung Rechnung getragen.

Neben diesen Themen enthält die Verordnung noch redaktionelle Folgeänderungen.

Quelle: Nds. Staatskanzlei

### > Änderung der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung und der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung

Sowohl die Nds. SUrlVO als auch die NEUrlVO wurden mit Verordnung vom 22. September 2022 – veröffentlicht im Niedersächsischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 31/2022 S. 560 – geändert.

In der Nds. SUrlVO wurde § 9 a „Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege“, hier die maximale Zahl der Arbeitstage, die in 2022 in Anspruch genommen werden kann, geändert. Neu eingefügt wurde § 9 e „Urlaub zur Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes bei Maßnahmen zum Infektionsschutz während der COVID-19-Pandemie“.

Im § 8 „Urlaubsantritt und Verfall“ wurde in Abs. 1 a Satz 4 eingefügt: Satz 1 gilt für den nicht bis zum 30. September 2022 angetretenen Urlaub aus dem Urlaubsjahr 2021 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Urlaub erst verfällt, wenn er nicht bis zum 31. März 2023 angetreten wird; der Antrag soll bis zum 31. August 2022 und muss bis zum 30. September 2022 gestellt werden.



# Änderung der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die bei ihrer täglichen Arbeit durch die Auswertung oder Inaugenscheinnahme von kinder- und jugendpornografischen Dokumenten, Dateien oder Medien besonders belastet sind, sollen durch die Gewährung eines jährlichen Zusatzurlaubs von vier Tagen entlastet werden.

Die Betrachtung und Klassifizierung kinder- und jugendpornografischer Bild- und Toninhalte ist für die damit betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter physisch und psychisch überdurchschnittlich belastend. Diese Auswirkungen reichen von Problemen in Beziehungen, Schlafproblemen bis hin zu einem veränderten Verhalten gegenüber den eigenen Kindern. Bei regelmäßiger intensiver Ausübung sind die Tätigkeiten potenziell gesundheitsgefährdend.

Gleichzeitig ist die sorgfältige Auswertung des Materials zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und zur Aufklärung von

Straftaten unverzichtbar. In erster Linie handelt es sich um ganz erhebliche Straftaten wie den sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen (§§ 176 ff. StGB) sowie um die Verbreitung, den Erwerb und den Besitz kinder- und jugendpornografischer Inhalte (§§ 184 b ff. StGB). Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sich mit großem Engagement dieser äußerst verantwortungsvollen Aufgabe. Eine ergänzende Erholungszeit durch Zusatzurlaub ist aus Gründen der Fürsorge und des Gesundheitsschutzes notwendig.

Anspruchsberechtigt sind insbesondere Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die im Rahmen ihrer täglichen Arbeit entsprechendes Ton- und Bildmaterial sichten und auswerten müssen. Durch die Gewährung des Zusatzurlaubs bietet die Landesregierung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzliche Phasen zur Erholung und Verarbeitung, die ein Abschalten von den belastenden Bildern und Filmen ermöglichen.

Innenminister Pistorius: „Diese Form der Anerkennung ist angemessen und notwendig, weil diese Beamtinnen und Beamten eine außergewöhnlich belastende Tätigkeit ausüben. Es ist gut, dass wir als Landesregierung auf meine Initiative vor einigen Mo-

naten mit der Änderung der Erholungsurlaubsverordnung jetzt kurzfristig die entsprechende Wertschätzung auf den Weg gebracht haben.“

Quelle: Nds. Staatskanzlei

## ➤ Änderung der Dienstjubiläumsverordnung

Die Dienstjubiläumsverordnung regelt die Ehrung der niedersächsischen Beamtinnen, Beamten sowie Richterinnen und Richter sowie die Gewährung von Jubiläumswendungen nach Vollendung einer 25-jährigen, 40-jährigen und 50-jährigen Jubiläumsdienstzeit.

Durch die am 4. Oktober 2022 vom Kabinett beschlossene Änderung der Verordnung wird die Berechnung der Jubiläumszeit präzisiert. Zeiten ohne ein Beschäftigungsverhältnis zu einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn nach dem Eintritt in den öffentlichen Dienst sollen nicht auf die Jubiläumsdienstzeit angerechnet werden. Damit wird verdeutlicht, dass der Ehrung nur Zeiten der tatsächlichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst zugrunde liegen sollen.

Ferner soll die Anwenderfreundlichkeit für die Dienststellen dadurch erhöht werden, dass die wesentlichen zu berücksichtigenden Zeiten beziehungsweise nicht zu berücksichtigenden Zeiten bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit unmittelbar in der Verordnung genannt werden und die Berechnung der Jubiläumszeit nicht durch eine Verweisung auf das Besoldungsrecht erschwert wird.

Quelle: Nds. Staatskanzlei

## BLVN-Umfrage zur Situation der Lehrkräfte

In Kooperation mit Jun.-Prof. Dr. Silke Lange von der Universität Osnabrück hat der BLVN die vierte Umfrage zur Situation der Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen durchgeführt, an der mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen im Umfragezeitraum von Ende Juni bis Anfang Juli 2022 teilgenommen haben.

Wir weisen als NBB ausdrücklich darauf hin, dass dies eine Umfrage bei den Lehrkräften an berufsbildenden Schulen war. Inwieweit die Ergebnisse auf andere Schulformen übertragbar sind, können wir daher nicht sagen, es ist jedoch davon auszugehen, dass die Ergebnisse ähnlich sein würden.

Hier einige Auszüge der von Jun.-Prof. Dr. Silke Lange und

Werner Taphorn (BLVN) zusammengestellten Ergebnisse.

### ■ Persönliche Situation

Insgesamt sind die Teilnehmer mit ihrer persönlichen Situation im Durchschnitt noch eher zufrieden. Im Vergleich zum letzten Jahr ist die durchschnittliche Zufriedenheit aber um 0,18 Prozentpunkte gesunken. Die unterrichtliche Situation wird im Durchschnitt etwas schlechter bewertet als die persönliche Situation. Im Vergleich zum letzten Jahr ist die durchschnittliche Bewertung der unterrichtlichen Situation konstant geblieben.

### ■ Was hat im Schuljahr 2021/2022 belastet?

Die Lehrkräfte fühlen sich durchschnittlich am stärksten

durch den Umfang der Organisations- und Verwaltungsaufgaben belastet. Dies gaben 87,4 Prozent der Befragten an. 82 Prozent fühlten sich stärker durch die Mehrarbeit belastet.

Coronabedingte, methodisch-didaktische Herausforderungen (82,8 Prozent Zustimmung), die unterschiedlichen Lernfähigkeiten der Schüler (80,7 Prozent Zustimmung), persönliche und soziale Probleme der Schüler (78,5 Prozent Zustimmung), Organisation von Distanz- und Hybridunterricht (77,2 Prozent Zustimmung), Unsicherheiten aufgrund der Pandemie (77,2 Prozent Zustimmung) und die vielen Veränderungen an den Schulen (76,9 Prozent Zustimmung) weisen ebenfalls hohe Zustimmungswerte auf. Eine Belastung durch diese Faktoren wird damit eben-



falls von einem Großteil der Befragten wahrgenommen, liegt jedoch unter der Belastung durch die zuvor beschriebenen Belastungsfaktoren. Mittlere Zustimmungswerte weisen die Belastungsfaktoren „fehlende öffentliche Anerkennung für den Beruf“ (69,9 Prozent Zustimmung), „Zeitdruck im Unterricht“ (62,2 Prozent Zustimmung), „Form der Leistungserhebung und Notengebung“ (51,1 Prozent Zustimmung), „schlechte Materialausstattung der Schule“ (48,1 Prozent Zustimmung), „Klimawandel“ (47,6 Prozent Zustimmung) und „Ukraine-Krieg“ (47,1 Prozent Zustimmung) auf. In der Bewertung stimmen die meisten Befragten der Aussage, sich durch diese Faktoren belastet zu fühlen, zu (fehlende öffentliche Anerkennung, Zeitdruck im Unterricht) oder eher zu (Form der Leistungserhebung und Notengebung, schlechte Materialausstattung der Schule, Klimawandel). Nur einer Belastung durch den Ukraine-Krieg stimmen die meisten Befragten eher nicht zu.

**Was gibt Zuversicht für das neue Schuljahr?**

Zuversicht schöpfen die Befragten aus den vorgegebenen Kategorien eher nicht. Lediglich die Kategorie, dass „eine persönliche Ausstattung mit Notebook oder Notepad et cetera erfolgt ist“, wird von den meisten Befragten als Zuversicht gebend bewertet.

Die übrigen Kategorien werden überwiegend nicht als Zuversicht gebend bewertet. Vor allem die Aussagen, dass die Arbeitsbelastung im kommenden Schuljahr 2022/23 geringer wird (20,9 Prozent Zustimmung), es eine größere berufliche Wertschätzung geben wird (23,3 Prozent Zustimmung) und künftig eine Arbeit in Teilzeit möglich ist (24,7 Prozent Zustimmung), weisen geringe Zustimmungswerte auf und werden überwiegend nicht (geringere Arbeitsbelastung und größere Wertschätzung) und überhaupt nicht (Teilzeitarbeit) als Zuversicht gebend bewertet.

**Online-Unterricht?**

Die Befragten fänden es in der Mehrheit (40,6 Prozent) gut, ausschließlich in Präsenz zu unterrichten. Für bis zu zehn Prozent Online-Unterricht sprachen sich immerhin 34,0 Prozent der Befragten aus und 20,4 Prozent können sich vorstellen, sogar bis zu 30 Prozent online zu unterrichten. Der Anteil der Befragten, die sich bis zu 60 Prozent Online-Unterricht vorstellen können, fällt mit 2,9 Prozent sehr gering aus. Bis zu 100 Prozent online zu unterrichten, können sich nur 2,1 Prozent der Befragten vorstellen.

Im Verlauf der Befragungen hat die Bereitschaft zum Online-Unterricht insgesamt abgenommen. Der Anteil der Lehrkräfte,

die es gut fänden, null Prozent ihrer Unterrichtsverpflichtung online zu unterrichten, ist seit der ersten Befragung im Mai 2020 gestiegen. Doch auch die Bereitschaft, einen geringen Teil der Unterrichtsverpflichtung online zu absolvieren (bis zu zehn Prozent) ist vor allem im Vergleich zur Vorjahresbefragung gestiegen. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten wäre dazu bereit, bis zu zehn Prozent online zu unterrichten. Die Bereitschaft, bis zu 30 Prozent der Unterrichtsverpflichtung online zu absolvieren, ist dagegen deutlich gesunken. Nicht mal mehr jeder vierte Befragte wäre dazu bereit. Zu noch mehr Online-Unterricht waren seit Beginn der Befragungen nur wenige Lehrkräfte bereit. Mit 2,9 Prozent für bis zu 60 Prozent Online-Unterricht und 2,1 Prozent für bis zu 100 Prozent Online-Unterricht sind die Anteile weiterhin sehr gering.

**Wie können Schülerdefizite aufgearbeitet werden?**

Von den zur Verfügung stehenden Vorschlägen für die Aufarbeitung von Schülerdefiziten eignet sich aus Perspektive der befragten Lehrkräfte vor allem das Erteilen zusätzlicher Unterrichtsstunden durch Lehrkräfte der Schule. 73,2 Prozent der befragten Lehrkräfte waren der Meinung, dass sich diese Option eignet, die Mehrheit (33,1 Pro-

zent) bewertete die Option als geeignet. Mit 76,6 Prozent ist auch die Zustimmung für die Nachhilfe durch Lehramtsstudierende und pensionierte Lehrkräfte hoch, diese Option wird jedoch von der Mehrheit der Befragten (32,6 Prozent) als eher geeignet bewertet. Doch auch der Anteil der Lehrkräfte, die diese Form der Aufarbeitung für geeignet hält, ist mit 31,8 Prozent vergleichsweise hoch.

Ebenfalls eine hohe Zustimmung (71,0 Prozent) von den befragten Lehrkräften erhält die Einstellung von Quer- und Seiteneinsteigern, um die Unterrichtsversorgung zu verbessern. 24,3 Prozent der Befragten finden diese Option eher geeignet, 23,8 Prozent bewerten sie als geeignet und 23,0 Prozent als sehr geeignet. Mittlere Zustimmungswerte erhalten die Optionen Schüler helfen Schülern (66,5 Prozent Zustimmung), die freiwillige Wiederholung von Klassen (58,5 Prozent Zustimmung) und Nachhilfe durch Stiftungen und private Bildungsanbieter (54,8 Prozent Zustimmung). Diese Vorschläge werden von der Mehrheit als eher geeignet zur Aufarbeitung von Schülerdefiziten bewertet. Als nicht geeignet bewerten die befragten Lehrkräfte das Anpassen von Maßstäben, das mit 26,4 Prozent auch eine sehr geringe Zustimmung aufweist.

Quelle: BLVN

## Aktuelles aus den Mitgliedsverbänden

Unsere Mitgliedsgewerkschaften und -verbände haben sich auch in den vergangenen Wochen wieder zu etlichen Themen geäußert. Hier eine Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen und Forderungen daraus.

**Philologenverband Niedersachsen (PHVN)**



Vor der Landtagswahl titelt der PHVN: „Eine neue Landesregierung muss liefern:

Massive Investitionen in Bildung statt ideologischer Irrwege und Visionen“

Der Lehrkräftemangel ist nun schon in Satiresendungen wie extra-3 (NDR) oder der heute-show (ZDF) angekommen und

wird für humoreske Beiträge genutzt. So werden Lehrkräfte als eine vom Aussterben bedrohte Art bezeichnet. Man könnte darüber lachen, wenn die Lage nicht so ernst wäre. In Deutschland herrscht seit Jahren Lehrkräftemangel. Bundesweit sind

über 30.000 Stellen unbesetzt. Und es wird in diesem Schuljahr noch bedrohlicher: Das Coronavirus ist immer noch da, der Winter steht uns noch bevor und es steht fest, dass weitere junge Menschen aus der Ukraine bei uns beschult werden müssen und sollen. Bis heute haben wir 17.000 ukrainische Lernende in unseren Schulen willkommen heißen.

**Lehrermangel völlig unterschätzt: Wacht endlich auf, macht euch ehrlich und handelt!**



Mit dem Geburtenrückgang in den 90er-Jahren wurden massiv Studienplätze für das Lehramt abgebaut. Auch die Arbeitsbedingungen haben sich massiv zugespitzt: Zu viel Verwaltungsarbeiten stehen zu geringe Aufstiegschancen gegenüber. „Solange Niedersachsen es sich erlaubt, 670 Lehrkräfte vor den Sommerferien zu entlassen, um sie dann zum Schuljahresbeginn erneut einzustellen, wurde nichts begriffen“, so der Vorsitzende des PHVN, Dr. Christoph Rabbow. Die Bundesländer werben sich gegenseitig Lehrkräfte ab und die Präsidentin der Kultusministerkonferenz, Frau Prien, freut sich darüber, dass Schleswig-Holstein ein „Lehrkräfteeinwanderungsland“ sei. Wir erwarten vom zukünftigen Ministerpräsidenten und vom Finanzministerium in der nächsten Legislaturperiode ausdrücklich mehr. Die Zeit für Trickereien mit Alimentationen und Versorgung ist vorbei. Die politische Klasse muss aufwachen und verfassungskonform handeln“, fordert Rabbow.

### **Niedersachsens Wahlberechtigte haben klare Vorstellungen von guter Schule.**

Die Unzufriedenheit der niedersächsischen Wahlberechtigten mit der Schulpolitik der rot-schwarzen Landesregierung ist groß. In einer repräsentativen Umfrage der niedersächsischen Tageszeitungen (Forsa) zeigten sich zwei von drei Befragten mit der Bildungspolitik der Landesregierung weniger oder gar nicht zufrieden. Bei Befragten mit Kindern im Haushalt sind es sogar drei von vier Befragten. Vier von fünf Befragten vertreten die Ansicht, die Schulen in Niedersachsen bereiteten die Kinder und Jugendlichen nicht ausreichend auf das Leben nach dem Abschluss vor.

### **Die Hälfte der Niedersachsen wollen Förderschulen beibehalten – nichts spricht dagegen.**

Niedersachsen hat bis 2018 die inklusive Beschulung für die Klassen 1 bis 10 eingeführt und

schafft Förderschulen ab. 45 Prozent der Befragten halten einen gemeinsamen Unterricht von allen Kindern mit und ohne Behinderung an allgemeinbildenden Schulen grundsätzlich für sinnvoll. 49 Prozent sprechen sich für die Beibehaltung von Förderschulen und damit für eine getrennte Beschulung aus. „Dieses Meinungsbild mit einer Mehrheit für den Erhalt der Förderschulen spricht eine deutliche Sprache. Wer sein Kind in einer Förderschule besser gefördert sieht, muss ein entsprechendes Angebot direkt vor Ort nutzen können“, so Holger Fiedler (Vorsitzender des Verbandes der Elternräte der Gymnasien Niedersachsens).

Die Coronapandemie hat allen gezeigt, wie wichtig der Präsenzunterricht für die Schülerinnen und Schüler ist. Dies haben verschiedene Studien dargelegt, jüngst die Bildungsstudie der Robert Bosch Stiftung, die auch Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern vor und während der Pandemie in den Blick genommen hat. „Wir haben mit einem von uns geforderten Bildungsministerium, in dem beide Phasen der Lehrkräfteausbildung (Studium und Referendariat) koordiniert und organisiert werden, einen tragfähigen Lösungsvorschlag unterbreitet. Nur so kann mittel- bis langfristige der Lehrkräftemangel behoben werden. Gute Bildungspolitik hat Antworten auf ungelöste Probleme; kurzfristige Flickschusterei und bildungspolitische Schnellschüsse offenbaren dagegen fehlende Weitsicht“, stellt Rabbow abschließend klar.

### **■ Berufsschullehrer- verband Niedersachsen (BLVN)**

### **■ Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirt- schaftsschulen in Niedersachsen (VLWN)**



Zusammen mit dem Schulleitungsverband Niedersachsen

und der Niedersächsischen Direktorinnen- und Direktorenvereinigung Berufsbildender Schulen fordern der VLWN und der BLVN 66 Millionen Euro pro Jahr für die personelle Verstärkung zur Sicherung der beruflichen Bildung.

Der Lehrermangel gerade an berufsbildenden Schulen sei schon heute eklatant. Die Unterrichtsversorgung liegt seit den 1990er-Jahren bei nur 90 Prozent. Angesichts der Vielzahl an zusätzlichen Aufgaben – von der Inklusion über Bildung für nachhaltige Entwicklung, dem Demokratieverlass, neue heterogene und förderungsbedürftige Schülerschaften bis hin zur digitalen Transformation der beruflichen Bildung –, die über die Jahre auf die Berufsbildner übertragen wurden, ohne dass seitens der Politik personell kompensiert wurde, hat die schleichende Aufgabenerweiterung zu einer eklatanten Überbelastung geführt. Mit der Folge, dass die neuen Aufgaben nicht mehr adäquat ausgeführt werden können. Die berufliche Bildung in Niedersachsen kommt an einen Kippunkt, an dem das Bildungssystem dysfunktional wird.

Deshalb fordern die Verbände der Lehrkräfte und Schulleitungen der berufsbildenden Schulen in Niedersachsen (BLVN, NDVB, SLVN, VLWN) mehr Zeit für die Leitungsaufgaben und die Schaffung von multiprofessionellen Teams.

Als ein wesentliches Ergebnis hat die Arbeitsgruppe festgestellt, dass das Leitungspersonal an den Schulen für die Organisation der zahlreichen schulischen Prozesse zusätzliche zeitliche Ressourcen benötigt. Mit den derzeit sieben Anrechnungsstunden für die Abteilungsleitungen lässt sich deren Aufgabenfeld absolut nicht zufriedenstellend bewältigen.

Um konkret herauszuarbeiten, was zusätzlich nötig ist, um dem personellen Mehrbedarf

jenseits des Unterrichts gerecht zu werden, hat die Arbeitsgruppe auch Aufgaben für multiprofessionelle Teams benannt. Schulassistent(inn)en, Mitarbeiter(innen) für digitale Transformation, Mitarbeiter(innen) für Übungsfirmen, Verwaltungskräfte, die die Lehrkräfte bei den Verwaltungsaufgaben entlasten, wie auch Fachkräfte für Schulsozialarbeit und auch Mitarbeiter(innen) für pädagogische Unterstützung zählen zu dem personellen Kanon, den die Verbände der berufsbildenden Schulen ausgemacht haben. Herausgekommen ist dabei ein 66-Millionen-Euro-Programm.

### **Detailliert aufgeschlüsselt, sieht der Bedarf wie folgt aus:**

Schulassistent 15 Stellen, Schulsozialarbeit 83 Stellen, pädagogische Mitarbeiter(innen) 128 Stellen, pädagogische Mitarbeitende für die digitale Transformation 128 Stellen, Verwaltungskräfte 98 Stellen, Arbeits-, Gesundheits- und Datenschutzbeauftragte 124 Kräfte und leitende Mitarbeitende in der digitalen Transformation 124 Stellen.

Ergänzt um die bisher vorhandenen Stellen, die aus haushaltsrechtlichen Vorgaben nicht wieder besetzt werden sollen – die aber dringend erhalten bleiben müssen, um die BBSen nicht zu schwächen – subsummiert sich der finanzielle Bedarf auf gut 66 Millionen Euro. Durch den Finanzierungsbeitrag in Höhe von 25 Millionen Euro, den die berufsbildenden Schulen leisten können, reduzieren sich die Mehrausgaben für das Land auf gerade mit 41 Millionen Euro pro Jahr. Geld, das dringend bereitgestellt werden muss, um die berufliche Bildung auf Zukunftskurs zu halten.

Die berufsbildenden Schulen in Niedersachsen benötigen dringend mehr Leitungszeit für das Leitungspersonal, multiprofessionelle Teams, bestehend aus nicht lehrendem Personal, und zusätzlich leitende Mitarbeiter(innen) für den Arbeits-, Ge-



sundheits- und Datenschutzbereich. Nur so können sie den Herausforderungen der Zukunft begegnen und ein Versagen des Systems verhindern. Wer in Sonntagsreden die Bedeutung der berufsbildenden Schulen regelmäßig hervorhebt, muss sie auch befähigen, ihren Bildungsauftrag zu erfüllen.

▣ **Verband Hochschule und Wissenschaft (VHW)**



Der vhw fordert eine Reform der Professorenbesoldung. Auf der Sitzung des Bundesvorstands des vhw wurde ein Positionspapier zur Besoldung von Professorinnen und Professoren verabschiedet. Der Verband Hochschule und Wissenschaft setzt sich dafür ein, dass die gesetzlichen Regelungen zur W-Besoldung entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts verbessert sowie die W-Besoldung und die Vergabe von Leistungsbezügen reformiert und entsprechend der Vorschläge des vhw umgesetzt werden. Die Forderungen sind unter anderem:

- > W-Besoldung (ohne Juniorprofessur):
- > Die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sind zu einer einzigen Besoldungsgruppe W zusammenzufassen.
- > Die Bestimmungen über die Besoldungsordnung W sind beim Bund und in den Bundesländern zu vereinheitlichen.
- > Der Vergaberahmen für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften wird entsprechend der gestiegenen Wertigkeit der Fachhochschulprofessuren angehoben.
- > Besondere Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer

▣ **Verband Niedersächsischer Lehrkräfte (VNL/VDR)**



Zum UNESCO-Weltlehrertag am 5. Oktober forderte der Verband Niedersächsischer Lehrkräfte – VNL statt wohlklingender Reden Anerkennung und Wertschätzung für die verantwortungsvolle Arbeit der Lehrkräfte, vor allem aber endlich spürbare Entlastungen.

Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen leisten alle Lehrkräfte neben ihrer eigentlichen Profession, dem Unterrichten, umfassende gesellschaftspolitische Aufgaben. Diese bestehen im Alltag aus einer Kombination von Sozial- und Familienarbeit, Krisenmanagement, Psychologie und Therapie sowie dem Unterrichten. Es bedarf daher mehr Assistenzpersonal an allen Schulen. Die immer wieder angekündigten multiprofessionellen Teams sind an den meisten Schulen noch immer Mangelware. Mit diesen Maßnahmen könnten Lehrkräfte in ihrer pädagogischen Arbeit nachhaltig unterstützt und damit auch entlastet werden.

Um dem eklatanten Lehrkräftemangel wirkungsvoll zu begegnen, bedarf es nach der Wahl der Umsetzung des Wahlversprechens aller Parteien, alle Lehrkräfte mindestens nach A 13 zu besolden.

„Lehrerinnen und Lehrer freuen sich über jedes Lob und jede Anerkennung ihrer Arbeit, brauchen aber auch für ihre verantwortungsvolle Arbeit beste Rahmenbedingungen, die eine gute Investition für die Zukunft darstellen. Ein Schlüssel zum Erfolg guter Schule ist die Wertschätzung des Lehrerberufes durch Politik und Gesellschaft. Das gilt nicht nur am Weltlehrertag und vor Wahlen“, so Torsten Neumann, Vorsitzender VNL/VDR.

Nach den Landtagswahlen wies der VNL/VDR daraufhin, dass

Bildung ein Schwerpunkt der zukünftigen Regierung werden muss.

„Wir erwarten von der künftigen Landesregierung, die wahrscheinlich eine rot-grüne sein wird, dass sie die Probleme unserer Schulen beherzt und zielstrebig anpacken wird. Die Zeit der Ankündigungen und Versprechungen müssen ein Ende haben“, so Neumann.

Der VNL wies besonders auf folgende Problemfelder der Schulpolitik hin, dabei ist die Aufzählung nicht abschließend. Grundsätzlich bedarf es unter anderem

- > der Ausweitung von Studienplätzen für das Lehramtsstudium mit realitätsnaher Ausbildung,
- > der besonderen Unterstützung neu eingestellter Quereinsteiger bei ihrer pädagogischen Qualifizierung, jedoch nicht durch die aktiven Lehrkräfte vor Ort, die schon belastet genug sind,
- > konkreter, spürbarer Entlastungen für alle Lehrkräfte, sowohl durch mehr Unterstützungs- und Assistenzpersonal als auch durch Entlastung von bürokratischen Aufgaben,
- > einer dringend notwendigen Vertretungsreserve für alle Schulen,
- > einer gerechteren Besoldung aller Lehrkräfte nach mindestens A 13 an allen Schulformen, auch um den Lehrerberuf endlich attraktiver für neue Lehrkräfte zu machen,
- > eines realitätsnahen, kritischen Blicks auf die Umsetzung der Inklusion.

Neumann abschließend: „Die Lehrkräfte müssen wieder uneingeschränkt zu dem kommen, wofür sie da sind: dem Unterrichten.“

Auch zu den am 17. Oktober 2022 bekannt gegebenen län-

derbezogenen Ergebnissen des „IQB-Bildungstrends 2021“ nahm der VNL/VDR Stellung:

„Die heute veröffentlichte länderbezogene Auswertung der Daten des ‚IQB-Bildungstrends 2021‘ hat für Niedersachsen ein niederschmetterndes Ergebnis zutage gebracht: Demnach verfehlen in Niedersachsen zum Beispiel knapp 37 Prozent der Schülerinnen und Schüler der 4. Klassen die Mindeststandards im Bereich Schreiben – das sind fast sieben Prozent mehr als der Bundesschnitt. Die Ergebnisse der Studie müssen unsere Politikerinnen und Politiker gerade jetzt bei der Vorbereitung und Bildung der neuen rot-grünen Landesregierung alarmieren und wachrütteln. Corona kann nur bedingt als Ursache angeführt werden. Der bei uns in Niedersachsen seit Langem bestehende eklatante Lehrkräftemangel auch in den Grundschulen hat dagegen einen erheblichen Anteil an dieser negativen Entwicklung. Wenn immer mehr Unterricht wegen des Lehrkräftemangels ausfallen oder gekürzt werden muss, braucht man sich nicht über die Folgen zu wundern.

Wenn jedoch auch noch Förderunterricht und der Ganztags gekürzt oder gar gestrichen werden muss und Unterstützungspersonal fehlt, wird es schwierig, die notwendigen Kernkompetenzen zu vermitteln. Das gilt gerade für die schwächeren Schülerinnen und Schüler. Dabei bilden die Grundschulen die Basis für ihr Vorankommen in den weiterführenden Schulen. Auch die weiterführenden Schulen haben unter diesen schlechten Bedingungen zu leiden. Nicht nur dass sich im Sekundarbereich I insbesondere an den nicht gymnasialen Schulformen der enorme Lehrkräftemangel fortsetzt, die Schülerinnen und Schüler kommen mit ihren Defiziten auch dort an und bedürfen noch mehr Förderung, die wiederum oft nicht ausreichend erfolgen kann, weil die Lehrkräfte und das Unterstützungspersonal fehlen.“