

BLVN Aktuell

Informationen für unsere Mitglieder

Nr. 67

Juni 2015

1. Änderungsentwurf zum niedersächsischen Personalvertretungsgesetz

In der Nr. 65 von **BLVN Aktuell** hatten wir über die beabsichtigte Änderung des niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes berichtet. Dazu fügen wir in der Anlage die Stellungnahme des Niedersächsischen Beamtenbundes (NBB) bei. Besonders weisen wir auf die Anlage zur Stellungnahme hin, in der die Auffassung der Lehrerverbände zum geplanten Wegfall des Fachgruppenprinzips dargestellt ist!

2. Änderung des NBB

Ausgleich von entgangenem Arbeitsentgelt bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung infolge einer akut aufgetretenen Pflegesituation.

Wenn es der Fall ist, dass Beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Angehörige pflegebedürftig sind und die Hilfe naher Angehöriger in Anspruch nehmen müssen, kann auf Antrag ein Pflegeunterstützungsgeld beantragt werden.

Voraussetzung ist, dass die pflegende Person durch den Einsatz die eigene berufliche Tätigkeit nicht ausüben kann und somit einen Verdienstaufschlag hinnehmen muss. Bis zu zehn Tagen kann auf Antrag die Zahlung eines Pflegeunterstützungsgeldes durch den Dienstherrn der beihilfeberechtigten Person als Ausgleich den nahen pflegenden Angehörigen gewährt werden.

Geändert werden sollen die §§ 80 (Beihilfe) und 114 (Heilfürsorge) des NBB.

Im Vorgriff auf die geplante Änderung wird bereits seit dem 1.1.2015 hiernach verfahren.

RdErl. d. MI v. 18.3.2015 – 11.22-03102/4.80, 03102/4.114

Fundstelle: Nds. MBL. 2015 Nr. 13, S.330

(Peter Bahr)

3. Neufassung des Besoldungsrechts geht in die Landtagsberatung

Das Kabinett hat nach Abschluss der Anhörung von Gewerkschaften und kommunalen Spitzenverbänden die gesetzliche Neuregelung des Besoldungsrechts beschlossen und das Regelwerk in den Landtag eingebracht. Die parlamentarische Beratung soll möglichst noch vor der Sommerpause beendet sein. Kernstück der Gesetzesvorlage ist die Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes zur Altersdiskriminierung im

Besoldungsrecht. Demnach gilt künftig nicht mehr vorrangig das Lebensalter für eine Besoldungseinstufung bzw. Beförderung, sondern die jeweilige berufliche Erfahrung der Beamtin oder des Beamten. Auch Vordienstzeiten oder aus sozialen Gründen zu berücksichtigende Zeiten wie Kinderbetreuung oder Pflege sollen mit bis zu drei Jahren angerechnet werden. Beibehalten werden soll allerdings die bisherige Struktur der Grundgehaltstabelle mit zwölf Stufen und Aufstiegsintervallen von zwei, drei und vier Jahren. Das Regelwerk sieht außerdem Verbesserungen für den kommunalen Bereich vor, z.B. durch Prämien und Zulagen für besondere Leistungen. Dies soll auch zur Gleichbehandlung von Beamt/innen und Tarifbeschäftigten beitragen. Finanzielle Verbesserungen gibt es zudem für Beamt/innen im Feuerwehrdienst sowie für Justizhauptwachmeister/innen mit dem Einstiegsamt A5. Keinen Handlungsbedarf sieht die Landesregierung dagegen hinsichtlich der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Angemessenheit der Richterbesoldung, die kürzlich (5. Mai 2015) ergangen ist. Die Prüfung möglicher Konsequenzen für Niedersachsen sei zwar noch nicht vollständig abgeschlossen. Es wird aber davon ausgegangen, dass die Alimentation von Beamt/innen und Richterinnen in Niedersachsen verfassungsgemäß ist.

4. Tipps:

Durchführung der Staatsprüfung gemäß APVO **Handreichungen zur Umsetzung – Stand 12.02.2015**

Auf dem Server der Niedersächsischen Landesschulbehörde stehen die Handreichungen zur „Durchführungen der Staatsprüfung“ zum Download zur Verfügung. Sie gelangen mit folgendem Link zu den Handreichungen:

<http://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/aktuelles/info/apvo>

Den Leitfaden zu Zielvereinbarungen zwischen öffentlichen berufsbildenden Schulen und der Schulbehörde (Stand Februar 2015) finden Sie unter:

http://www.nibis.de/nibis3/uploads/2bbswulfert/files/Leitfaden_Zielvereinbarung_n_Feb_2015.pdf

Berufsausbildungs- und Umschulungsverträge online finden Sie unter:

http://www.ihklueneburg.de/aus_und_weiterbildung/Ausbildung/Berufsausbildungs_und_Umschulungsvertrag_online/860890

5. „Präsentieren“ – Das ultimative didaktische Konzept

Prezi, PowerPoint, Einleitung, Schluss, große Schrift, kleine Schrift, Körpersprache, viele Bilder, Karteikarten oder nicht ... Alles völlig nebensächlich. Worum es bei Vorträgen wirklich geht, ist die Wirkung, die wir erzielen. Didaktische Überlegungen und Tipps für den Unterricht:

<http://www.lehrerfreund.de/schule/1s/praesentieren-didaktik/4629>

6. Klassen-/Notenverwaltung mit Excel

Hinweise und Erläuterungen unter:

http://www.lehrerfreund.de/schule/1s/notenverwaltungexcel/3518?utm_source=Lehrerfreund-Newsletter&utm_campaign=255ca2eea6-150510_Lehrerfreund_Newsletter_10_05_2015_5_2015&utm_medium=email&utm_term=0_e5033e6c22-255ca2eea6-234164633

7. 256.100 junge Menschen begannen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich

Im Jahr 2014 begannen 256.100 junge Menschen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich, damit nahm nach ersten vorläufigen Ergebnissen die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich gegenüber 2013 um 0,3% zu. Die stärkste Zunahme im Übergangsbereich verbuchten die berufsvorbereitenden Programme mit +4,3% auf 83.600. Bei den berufsgrundbildenden gab es einen Anstieg um 1,2% auf 64.200. Rückläufig war die Zahl junger Menschen, die einen berufsvorbereitenden Bildungsgang der Bundesagentur für Arbeit (-1,9% auf 46.400 Personen) oder eine Einstiegsqualifizierung (-7,9% auf 10.400 Personen) begannen.

[Weitere Informationen zu Bildung und Qualifizierung nach der Sekundarstufe I](#)

8. Europäische Ausbildungsallianz - Initiative "Nationale Behörden für Ausbildungsstellen"

Im Rahmen der Initiative "Nationale Behörden für Ausbildungsstellen" der EU-Kommission hat das BIBB Förderungen für sechs neue Projekte gewonnen. Gefördert werden Projekte in Belgien, Dänemark, Griechenland, Italien, Portugal und der Slowakei. Ziel der Initiative ist die Unterstützung der Europäischen Ausbildungsallianz. Diese führt wichtige Akteure zusammen, um Ausbildungsprogramme und -initiativen in der EU zu fördern. Die Ausbildungsallianz ist eingebettet in das Arbeitsprogramm "Allgemeine und berufliche Bildung 2020", das den strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung bis zum Jahr 2020 bildet.

[Weitere Informationen](#)

9. BIBB: Interesse an deutscher Berufsbildung aus über 100 Staaten

Das System der dualen Berufsausbildung in Deutschland weckt weiterhin großes Interesse im Ausland. Allein im ersten Quartal 2015 wurden laut Webstatistik Zugriffe aus 106 Staaten auf die Internetseite der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation (GOVET - German Office for international Cooperation in Vocational Education and Training) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) registriert.

Mehr unter: http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_26456.php

10. Bundestag beschließt bessere Unterstützung für betriebliche Berufsausbildung

Mit Assistierter Ausbildung und mehr ausbildungsbegleitenden Hilfen wird der Bund künftig junge Menschen bei ihrer betrieblichen Berufsausbildung im dualen System breiter unterstützen. Auch Betriebe können über die Assistierte Ausbildung Hilfe bekommen. Der Deutsche Bundestag hat am 26. Februar 2015 die entsprechenden Geset-

zesänderungen beschlossen. In der Assistierte Ausbildung kann Jugendlichen und Betrieben vor und während der betrieblichen Berufsausbildung individuell aus einer Hand geholfen werden. In die Unterstützung sollen die Ausbildungsbetriebe eng mit einbezogen sein. Sie können zudem administrative und organisatorische Hilfen erhalten. Die Assistierte Ausbildung wird von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern angeboten. Zudem wird der Kreis der jungen Menschen erweitert, die mit ausbildungsbegleitenden Hilfen - Unterstützung zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten und zur Förderung der Fachtheorie sowie sozialpädagogische Begleitung - gefördert werden können.

Weitere Informationen

11. BIBB: Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2014

Während der Trend zum Studium mit rund 500.000 Studienanfängern pro Jahr unvermindert anhält, ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2014 erneut gesunken. Mit insgesamt 522.200 Verträgen wurden rund 7.300 Verträge weniger abgeschlossen als im Vorjahr (-1,4 %). Dies sind erste Ergebnisse der Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Sie basieren auf der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September sowie der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Innerhalb der letzten 15 Jahre haben sich damit die Verhältnisse zwischen beruflicher und akademischer Bildung grundlegend verschoben.

Wesentliche Ursache für die nochmals gesunkene Zahl der Ausbildungsverträge ist der starke Rückgang der Zahl der nichtstudienberechtigten Abgänger und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen, die drei Viertel aller Auszubildenden stellen. Ihre Zahl sank nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 714.800 im Jahr 2004 auf 551.300 im Jahr 2014. Diese Entwicklung ist nur zum Teil auf den Trend zur schulischen Höherqualifizierung und damit zum Abitur zurückzuführen. Entscheidend ist die sinkende Zahl von Jugendlichen als Folge der demografischen Entwicklung.

Betriebe finden deshalb für eine steigende Zahl ihrer Ausbildungsplatzangebote keine Auszubildenden mehr. So blieben 2014 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 37.100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt. Das sind rund 3.400 mehr als im Vorjahr (+ 10 %).

Die duale Berufsausbildung gilt zwar als Garant der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands, doch gerät gerade dieser Bildungssektor zunehmend unter Druck. Denn in den kommenden zehn Jahren wird die Zahl der Schulabgänger mit maximal mittlerem Schulabschluss um weitere 101.700 auf dann nur noch 449.600 zurückgehen.

Weitere Informationen unter: www.bibb.de/ausbildungsmarkt2014

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

12. Besoldungstabelle ab 01.06.2015

In der Anlage können Sie die ab 01.06.2015 gültige Besoldungstabelle einsehen und ausdrucken. Die Bezüge erhöhen sich um 2,5%.



Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes und des Niedersächsischen Richtergesetzes (Stand: 02.03.2015)

Allgemeines

Die vorgenommene Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände, die Schaffung eines Wirtschaftsausschusses und weitere von uns begrüßte Änderungen können nicht darüber hinwegtäuschen, dass der vorgelegte Entwurf deutlich hinter den geweckten Erwartungen zurückbleibt und sogar als Verschlechterung anzusehende Veränderungen beinhaltet.

Dieses gilt insbesondere mit Blick auf den Inhalt des Entschließungsantrags der jetzt die Regierung (mit)tragenden SPD-Landtagsfraktion vom 18. 9. 2012 (LT-Drucksache 16/5185).

Die Enttäuschung macht sich schwerpunktmäßig fest an der nicht umgesetzten damaligen Forderung nach signifikanter Verbesserungen im Bereich der Freistellung von Mitgliedern der Personalvertretung.

Wir bedanken uns ausdrücklich für die sehr frühzeitige, offene und intensive Einbindung im Vorfeld des offiziellen Beteiligungsverfahrens nach § 96 NBG. Insbesondere auch, weil eine Reihe von unseren Forderungen bereits im vorliegenden Gesetzentwurf enthalten sind.

Wir machen aber auch kein Hehl daraus, dass die lange Zeitdauer bis zur jetzigen Vorlage des Gesetzentwurfs durch die Landesregierung von uns nicht nachvollzogen werden kann und nicht mit zu vertreten ist.

Zum Entwurf im Einzelnen

Zu Artikel 1:

Zu Nr. 1 b (§ 4 Abs. 3 Nr. 3):

Die Streichung der Nr. 3 des bisherigen Wortlauts sehen wir kritisch, weil wir speziell im Schulbereich in Ermangelung einer Datenlage nicht einschätzen können, ob diese Änderung nicht zu einem unverhältnismäßig hohen Stellenwert in der Statusgruppe und beim Verhältnis der Statusgruppen zueinander führen kann, welche nach der bisherigen Regelung richtigerweise vermieden wurde.

Zu Nr. 4 a) dd) (§ 11 Abs. 4 Nr. 4 S. 3):

Die Regelung wird begrüßt, wir halten es aber für erforderlich in der Begründung darauf hinzuweisen, dass es sich um einen Bereich von Beschäftigten handelt, der auch bei der Anwendung des Gesetzes ansonsten als Beschäftigte anzusehen ist (Bsp.: Mitarbeiter eines Jobcenters sind Beschäftigte der Stadt X im Sinne des Gesetzes).

Zu Nr. 9 a) (§ 37 Abs. 2):

Der uneingeschränkte Verweis auf § 84 NBG kann dazu führen, dass durch die Festsetzung von Höchstgrenzen oder Pauschalen eine Beschränkung/Beeinträchtigung der Tätigkeit von Personalratsmitgliedern vorgenommen wird, weil diese nicht bereit sind, mit eigenen finanziellen Mitteln eine entsprechende Realisierung zu ermöglichen. Der Verweis sollte deshalb entsprechend eingeschränkt werden.

Zu Nr. 9 b) bb) (§ 37 Abs. 5 S. 2):

Die klarstellende Regelung wird ausdrücklich begrüßt.

Zu Nr. 12 (§51 Abs. 1):

Die Verbesserung der Schlüsselzahlen wird ausdrücklich begrüßt.

Zu Nr. 16 (§ 60 a):

Die Einführung eines Wirtschaftsausschusses wird grundsätzlich begrüßt. Allerdings ist aus unserer Sicht die Anzahl von 200 Beschäftigten als Mindestvoraussetzung für dessen Bildung zu hoch gegriffen. Wir halten eine Zahl von 100 Beschäftigten, wie in NRW Voraussetzung, für dem Sinn der gesetzlichen Regelung angemessen.

Wir gehen davon aus, dass die in Absatz 4 Satz 5 gewählte Formulierung eine Änderung der Besetzung durch den Personalrat nicht explizit ausschließt. Sollte dieses andersgesehen werden, erwarten wir eine entsprechende Ergänzung der Regelung.

Wir halten es für notwendig einen Absatz 8 anzufügen, der klarstellt, dass die Befassung des Wirtschaftsausschusses die Informationspflicht (§ 65) der Dienststelle in Verfahren nach den §§ 65 bis 67 und 75 sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Personalrat nicht ersetzt.

Wir bitten zudem zu prüfen, ob die Regelung unverändert auch ihren Zweck im Schulbereich erfüllen kann. Zum einen mit Blick auf die Konfliktlage Budgetmittel des Schulträgers, zum anderen mit Blick auf den Zuständigkeitsbereich des Schulvorstandes hinsichtlich der Kontrolle der Verwendung der Landesmittel.

Zu Nr. 17 bis 19 (§§ 65 - 67) allgemein:

Wir begrüßen die Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände – auch durch Verlagerung von Tatbeständen der Benennungsherstellung in diesen Bereich – grundsätzlich, auch wenn wir uns weitergehende Verbesserungen hätten vorstellen können.

Zu Nr. 17 a) dd) und b) ee) (§ 65 Abs. 1 Nr. 10 und Abs. 2 Nr. 8):

Wir fordern die Streichung der vorgesehenen 15-Kilometergrenze, weil durch eine solche, willkürlich gegriffenen Festlegung – obwohl eine Verbesserung der bisher geltenden Rechtslage - die Mitbestimmung bei einer Umsetzung innerhalb der Dienststelle nicht verhindert werden darf.

Zu Nr. 23 f) (§ 75 Nr. 10):

Die Klarstellung wird ausdrücklich begrüßt.

Zu Nr. 26 (§ 81 Abs. 2 S. 2):

Die Regelung wird ausdrücklich begrüßt.

Zu Nr. 34 (§ 93 alt):

Wir lehnen ausdrücklich die vorgesehene ersatzlose Streichung des Fachgruppenprinzips im Schulbereich ab. Unseres Erachtens hätte eine Modifizierung den besonderen Bedürfnissen in diesem Bereich eher entsprochen.

Die Positionen einiger unserer Mitgliedsgewerkschaften/-verbände zu diesem Punkt sind der beigefügten Anlage 1 zu entnehmen.

Zu Nr. 39 (§ 100 Satz 1):

Wir haben Zweifel daran, ob der gewollte Regelungseffekt – eine Verbesserung im Abgleich zur geltenden Rechtslage - mit der gewählten Formulierung erreicht wird.

Wir verweisen darauf, dass die Definition des Begriffs „unterrichtsfreien Zeit“, nicht in Hinblick darauf, dass Ganztagsangebote und Unterrichtszeiten bis 16.00 Uhr in berufsbildenden Schulen bestehen, zu einer unverhältnismäßigen Benachteiligung der Personalratsarbeit an Schulen führen darf.

Zu Nr. 40 (§ 101):

Die Änderungen bei den Mitbestimmungstatbeständen im Schulbereich werden insgesamt begrüßt.

Zu Nr. 40 d (§ 101 Abs. 7):

Die vorgesehene Einschränkung für den Schulbereich wird vollumfänglich abgelehnt. Die vorgetragene Begründung dafür ist willkürlich und trägt im Abgleich zu anderen Bereichen auch nicht.

Zu Artikel 2:

Die Regelung wird von uns ausdrücklich begrüßt.

Ergänzende Forderungen

Zu § 28:

Wir fordern, dass bei der Wahl der Stellvertreter/innen konkurrierende Listen in der Reihenfolge der Stimmergebnisse berücksichtigt werden, mindestens aber ein Minderheitenschutz festgelegt wird.

Ergänzend erwarten wir die Aufnahme einer Regelung, die sicherstellt, dass mindestens ein/e Vertreter/in aus der Wahlvorschlagsliste als Stellvertreter/in gewählt werden muss, die die zweitgrößte Anzahl der Stimmen erhalten hat.

Eine mögliche Formulierung könnte lauten:

„Sind Mitglieder der Personalrats aus Wahlvorschlagslisten mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind als Vorsitzende/r und stellvertretende Vorsitzende Mitglieder aus derjenigen Liste nicht vertreten, die die zweitgrößte Anzahl

aller von den Angehörigen der Dienststelle abgegebenen Stimmen erhalten hat, so ist mindestens ein/e weitere/r Stellvertreter/in aus dieser Liste zu wählen.“

Eine solche Regelung stellt keine Verfälschung des Wahlergebnisses dar, sondern sichert vielmehr einen Mindesteinfluss derjenigen Wahlvorschlagsliste, die die zweitgrößte Stimmenzahl erhalten hat.

Mindestens ist es erforderlich zu regeln, dass die Mehrheit in der Gruppe über die Wahl der Stellvertreter/innen entscheidet.

Zu § 37:

Wir bitten zu prüfen, wie eine Stärkung der Position des Personalrats bei der Kostenübernahme durch die Dienststelle gegenüber der Dienststelle hergestellt werden kann, ohne dass der Haushaltsvorbehalt entfällt.

Wir würden es begrüßen, wenn klargestellt wird, ggf. auch nur in der Begründung, dass ein restriktiver Umgang mit Kostenentscheidungen dem Geist des NPersVG widerspricht.

Zu §§ 39, 48 und 99:

Hier erwarten wir, eine deutliche Ausweitung der Freistellungen, da die angewachsenen Aufgaben und deren Vielfalt deutlich zugenommen haben und damit auch der notwendige Zeitaufwand für Personalratsmitglieder in den letzten Jahren entsprechend angestiegen ist.

Außerdem erwarten wir, dass festgelegt wird, dass bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder der Personalrat nach der/dem Vorsitzenden und den ersten beiden Stellvertretern bei weiteren Freistellungen die im Personalrat vertretenen Wahlvorschlagslisten entsprechend ihrem Stimmanteil ggf. nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu berücksichtigen hat.

Aufgrund der Erfahrungen in der Praxis ist es zwingend, in der Begründung, ggf. auch in der Gesetzesbegründung anzukündigenden Anwendungshinweisen, klarzustellen, dass es bei besonderen Aufgaben möglich ist, auch über die Freistellungsstaffel hinaus bestimmte Mitglieder des Personalrats für ihre (besonderen) Aufgaben freizustellen.

Deutlich gemacht werden muss auch, dass § 39 Abs. 3 S. 2 nicht so zu interpretieren ist, dass bei einer Beschäftigtenzahl unter 300 überhaupt kein Anspruch auf Freistellung besteht bzw. zwischen den einzelnen Abstufungen nicht auch Teilfreistellungsergebnisse entstehen (Bsp.: 100 Beschäftigte = 0,33 VZE Freistellung oder 450 Beschäftigte = 1,5 VZE Freistellung) sollen.

Wir halten außerdem eine Klarstellung von Sinn und Umfang des Befreiungstatbestandes für erforderlich. Auf der Ebene eines Personalrats ist ein minimaler Umfang von 10 %, in den Stufenvertretungen von mindestens 15 % einer VZE pro Mitglied als erforderlich zu definieren und klarzustellen, dass dies auch für freigestellte Personalratsmitglieder gilt.

Sicherzustellen ist im Schulbereich, dass sich sowohl Befreiung wie auch Freistellung auf die Unterrichtsverpflichtung auswirken.

Zu § 47:

Mit Blick auf die zu erledigenden, permanent anwachsenden Aufgaben der Stufenvertretungen halten wir eine angemessene Erhöhung der Zahl der Mitglieder dieser für zwingend.

Mindestens erforderlich wäre eine Erhöhung um jeweils 2 Mitglieder.

Zu § 62:

Aus der Praxis heraus erscheint es angezeigt zu verdeutlichen, dass diese Regelung auch für den Bereich der Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte gültig ist.

Beteiligungsrechte (Mitbestimmung und Benehmensherstellung)

Wir halten in § 64 eine Konkretisierung des Maßnahme-Begriffs zur Gewährleistung einer frühzeitigen Einbindung des Personalrats bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen für erforderlich.

Die noch im § 75 aufgeführten Maßnahmen sollten insgesamt den §§ 65 bis 67 zugeordnet werden. Wir erkennen grundsätzlich keine Sinnhaftigkeit in diesem abgeschwächten Beteiligungsrecht der Personalvertretungen.

Fristsetzungen

Generell bitten wir zu prüfen, ob vorhandene Fristen angemessen sind (bspw. zu kurze Aussetzungsfrist).

Positionen unserer Mitgliedsgewerkschaften bzw. – verbände zum Wegfall des Fachgruppenprinzips

Berufsschullehrerverband Niedersachsen und Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen (BLVN u. VLWN)

Wir wenden uns ganz entschieden gegen die Aufhebung des Fachgruppenprinzips.

Jede Schulform ist Spezifika unterworfen, die nur die Personen der Fachgruppen durchschauen, die selbst in dieser Schulform unterrichten.

Dies gilt insbesondere für die berufsbildenden Schulen, die einem ganz eigenen Rechtsrahmen unterworfen sind (BBS-VO) und unter deren Dach sich ein ganzes Dutzend verschiedener Schulformen befinden.

Diese Besonderheiten sind von Personen anderer Schulformen nicht umfänglich verständlich zu erfassen und es ist auch völlig unmöglich, von ihm/ihr zu verlangen, sich innerhalb einer angemessenen Zeit in diese Thematik einzuarbeiten. Auch die Begründung, dass die einzelnen Gruppen zu klein werden ist unsinnig, da die Anzahl der Personen in den Stufenvertretungen ja nicht größer wird und sich grundsätzlich auch unter dem neuen System Mitglieder der Stufenvertretung immer nur um Fälle aus ihrer jeweiligen Schulform kümmern können.

Insofern führt die neue Regelung zu einer drastischen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den Stufenvertretungen. Damit wird die effektive Personalvertretung für den Bereich Schule nachhaltig geschwächt, z.T. sogar unmöglich gemacht.

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Die VBE-Forderung nach Vermeidung von Ein-Personen-Fachgruppen wird durch die Einführung von Statusgruppen erreicht. Der VBE hätte jedoch die Bildung von drei Fachgruppen in Anlehnung an die Dezernate in der NLSchB präferiert.

Verband Niedersächsischer Lehrkräfte (VNL/VDR)

Die Streichung des bisherigen § 93 (Fachgruppenbildung) wird vom VNL/VDR unterstützt. Die im Entwurf genannte Begründung ist zutreffend. Kleine Ein-Personen-Fachgruppen geben nicht die wahren Verhältnisse wieder.

Philologenverband Niedersachsen (PHVN)

§ 95 Abs. 1 BPersVG ermöglicht es als Rahmenvorschrift dem Landesgesetzgeber, besondere Regelungen in den landesrechtlichen Personalvertretungsgesetzen zum Schutz von enumerativ aufgezählten Gruppen (u.a. Lehrkräfte) zu formulieren. Von dieser Möglichkeit hat Niedersachsen – neben der Mehrzahl der Bundesländer – in § 93 a.F. Gebrauch gemacht und sich bei den Personalvertretungen im Schulbereich dafür entschieden, der allgemeinen Einteilung nach dem dienstrechtlichen Status (Beamter oder Arbeitnehmer) nach § 5 Abs. 1 NPersVG nicht zu folgen. Die Rechtmäßigkeit der Fachgruppenbildung nach Schulformen ist gerichtlich bestätigt worden.

Es wäre verfehlt, das Fachgruppenprinzip als eine reine Regelung über die Zusammensetzung der Personalvertretung zu verstehen. Das Fachgruppenprinzip stellt vielmehr sicher, dass besondere Belange der einzelnen schulformbezogenen Fachgruppen sachgerecht vertreten und ihre Interessen durch die übrigen Gruppen nicht überstimmt werden können. Eine personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung muss interessenorientiert sein.

Die Besonderheit des Fachgruppenprinzips zeigt sich in § 32 Abs. 2 NPersVG. Nach Abs. 1 berät und beschließt der gesamte Personalrat auch in Gruppenangelegenheiten. Nach Abs. 2 wird jedoch die Wirkung der Fachgruppe deutlich:

„Über Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen, darf der Personalrat nicht gegen den Willen der Mehrheit der Vertretung dieser Gruppe beschließen. In diesem Falle bindet die Entscheidung der Mehrheit der Gruppenvertretung den Personalrat“.

Ist eine Fachgruppe als einzige Gruppe betroffen, darf keine Entscheidung gegen den Willen der Mehrheit der „Vertretung dieser Gruppe“ getroffen werden. Im Falle von divergierenden Entscheidungen von Plenum und Mehrheit einer Fachgruppe, bindet die Mehrheit der „Vertretung dieser Gruppe“ das Plenum abschließend. Diese durch die Schulstruktur gebotene Besonderheit darf nach Auffassung des Philologenverbandes auf keinen Fall aufgegeben werden, da sich der Wegfall des Fachgruppenprinzips erheblich zum Nachteil der einzelnen Lehrergruppen auswirken würde.

Die gegebene Begründung zum Wegfall des Fachgruppenprinzips, dass die Gefahr einer Ein-Personen-Fachgruppe bestehe, überzeugt nicht. Denn das Gesetz ermöglicht es auch kleineren Beschäftigungsgruppen mit mindestens einem Mitglied – personalrechtlich gesehen – vertreten zu sein. In diesem Zusammenhang machen wir darauf aufmerksam, dass eine Personalvertretung mit den Gruppen „Beamte“ und „Angestellte“ je nach Anzahl der jeweiligen Beschäftigten im ungünstigen Fall auch eine Gruppenvertretung umfassen kann, die lediglich aus einer Person besteht. Festzuhalten ist daher, dass die Funktionsfähigkeit der Personalvertretung durch eine Ein-Personen-Fachgruppe nicht per se in Frage gestellt werden kann.

Im Übrigen kann eine derartige Argumentation nicht überzeugen, wie die Regelung im Hochschulbereich beweist. Nach § 105 Abs. 3 NPersVG n.F. sollen die Gruppen der

Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern um eine weitere Gruppe ergänzt werden, „*die sich aus den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§ 31 NHG), Lehrkräften für besondere Aufgaben (§ 32 NHG) sowie den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften (§ 33) zusammensetzt, und die mit den speziellen Regelungen des wissenschaftlichen/ künstlerischen Mittelbaus eingehender vertraut ist.*“ Die Bestimmungen des Abs. 3 S. 2 und 3 belegen zudem, dass auch dort eine Ein-Personen-Fachgruppe bestehen kann.

Eine solche Ungleichbehandlung ist transparent zu begründen. Dies ist hier nicht geschehen.

13. Wesentliche Amtszulagen			
(Monatsbeträge in Euro)			
BesGr.	Fußnote	dem Grunde nach geregelt in BBesO A und B – Fußnoten zu Besoldungsgruppen	
A 2	1	Aufseher und Wachtmeister	36,80
	3	Wachtmeister i. d. Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes	67,87
A 3	1,5	Hauptamtsgehilfe und Oberwachtmeister i. d. Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes	67,87
	2	Oberaufseher, Oberwachtmeister	36,80
A 4	1,4	Amtsmeister im Sitzungsdienst der Gerichte, Hauptwachtmeister	67,87
	2	Hauptaufseher, Hauptwachtmeister, Oberwart	36,80
A 5	3	Betriebsassistent, Hauptwart, Erster Hauptwachtmeister	36,80
	4,6	Oberamtsmeister im Sitzungsdienst der Gerichte, Erster Hauptwachtmeister i. d. Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes	67,87
A 6	6	Erster Hauptwachtmeister i. d. Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes soweit nicht in A 5	36,80
A 7	5	Stationspfleger, Stationsschwester	50 v.H. des jew. Unterschiedsbetrages zum Grundgehalt der BesGr. A 8
A 9	3,6	für Funktionen die sich von A 9 abheben (A 9+Z) bis zu 30% der Stellen für Amts-, Betriebsinspektor, Hauptbrandmeister, Kriminalhauptmeister, Obergerichtsvollzieher, Polizeihauptmeister, Oberin, Pflegevorsteher	273,96
	7	Oberin, Oberpfleger, Oberschwester, Pflegevorsteher jew. bei Bestellung zum Mitglied der KH-Betriebsleitung für die Dauer der Tätigkeit	8 v.H. des Endgrundgehalts BesGr. A 9
A 12	7,8	bestimmte Konrektoren und Lehrer an Grundschulen und Hauptschulen	159,12
A 13	7	Bestimmte Rektoren und Konrektoren an Grundschulen und Hauptschulen,	190,89
	11, 12, 13	- geh. technischer Dienst - Oberamtsanwälte bei Staatsanwaltschaften - Oberamtsrat der Rechtspflegerlaufbahn jeweils für Funktionen, die sich von A 13 abheben bis zu 20 v.H. der Stellen (A 13+Z)	278,40

14. Wesentliche Stellenzulagen			
(Monatsbeträge in Euro)			
		dem Grunde nach geregelt in BBesO A und B – Vorbemerkungen	
Nr. 9/10	Polizei-/Feuerwehr-/Fahnderzulage	Die Zulage beträgt	
		- nach einer Dienstzeit von einem Jahr	63,69
		- nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	127,38
Nr. 12	Zulage bei Justizvollzugsanstalten und psychiatrischen Krankenanstalten		95,53
Nr. 26 Abs. 1	Außenprüferzulage Steuerverwaltung		
		- für Beamte des mittleren Dienstes	17,05
		- für Beamte des gehobenen Dienstes	38,35
Nr. 27 Abs. 1	Allgemeine Stellenzulage		
		- für Beamte des mittleren Dienstes bis BesGr. A 8	19,70
		- für Beamte des mittleren Dienstes in den BesGr. A 9	77,08
		- für Beamte des gehobenen Dienstes	85,68
		- für Beamte des höheren Dienstes in BesGr. A 13	85,68

Die Auflistung der Zulagen ist aus drucktechnischen Gründen unvollständig. Es konnten nur die wichtigsten berücksichtigt werden.

Herausgeber: NBB
Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Ellernstraße 38
30175 Hannover
Tel: 0511 3539883-0
FAX: 0511 3539883-6
e-Mail: post@nbb.dbb.de
Internet: www.nbb.dbb.de



Für uns:
das kostenfreie Bezügekonto¹⁾

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel das Bezügekonto mit kostenfreier Kontoführung.¹⁾

Informieren Sie sich jetzt über die **vielen weiteren Vorteile** Ihres neuen Kontos unter Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder www.bezuegekonto.de



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

NBB
Niedersächsischer
Beamtenbund und
Tarifunion

2015
Besoldungstabelle
Niedersachsen

für Beamtinnen und Beamte des Landes
Niedersachsen und seiner Kommunen

gültig ab 1. Juni 2015

1. Besoldungsordnung A - Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)												
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lj.	21	23	25	27	29	32	35	38	41	45	49	53
A 2	1815,44	1858,27	1901,13	1943,95	1986,78	2029,64	2072,49					
A 3	1889,42	1935,01	1980,59	2026,15	2071,75	2117,34	2162,91					
A 4	1931,38	1985,07	2038,71	2092,38	2146,04	2199,74	2253,35					
A 5	1946,66	2015,38	2068,76	2122,15	2175,54	2228,93	2282,32	2335,72				
A 6	1991,77	2050,40	2109,03	2167,64	2226,24	2284,88	2343,50	2402,13	2460,73			
A 7	2077,46	2130,14	2203,91	2277,67	2351,44	2425,20	2498,98	2551,65	2604,32	2657,04		
A 8		2204,99	2268,02	2362,55	2457,08	2551,60	2646,16	2709,18	2772,17	2835,20	2898,21	
A 9		2346,50	2408,51	2509,39	2610,28	2711,18	2812,07	2881,40	2950,79	3020,13	3089,48	
A 10		2525,14	2611,30	2740,55	2869,84	2999,09	3128,35	3214,52	3300,69	3386,85	3473,03	
A 11			2904,45	3036,88	3169,32	3301,78	3434,23	3522,55	3610,83	3699,15	3787,44	3875,73
A 12			3120,44	3278,36	3436,24	3594,18	3752,08	3857,36	3962,61	4067,90	4173,16	4278,45
A 13			3507,07	3677,60	3848,13	4018,64	4189,14	4302,84	4416,52	4530,20	4643,89	4757,57
A 14			3648,33	3869,49	4090,60	4311,71	4532,84	4680,26	4827,68	4975,07	5122,51	5269,95
A 15						4737,36	4980,45	5174,96	5369,44	5563,94	5758,44	5952,92
A 16						5227,89	5509,04	5733,99	5958,95	6183,89	6408,81	6633,74

3. Besoldungsordnung C - Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)																
Besoldungsgruppe	Stufe															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
C 1	3279,73	3393,42	3507,07	3620,75	3734,45	3848,13	3961,80	4075,47	4189,14	4302,84	4416,52	4530,20	4643,88	4757,57		
C 2	3286,79	3467,97	3649,14	3830,35	4011,48	4192,66	4373,83	4555,01	4736,17	4917,34	5098,48	5279,66	5460,82	5642,01	5823,18	
C 3	3615,10	3820,24	4025,38	4230,53	4435,66	4640,81	4845,90	5051,06	5256,19	5461,33	5666,45	5871,58	6076,70	6281,84	6486,98	
C 4	4580,86	4787,06	4993,27	5199,49	5405,71	5611,91	5818,12	6024,30	6230,52	6436,72	6642,95	6849,15	7055,38	7261,57	7467,79	

4. Besoldungsordnung R - Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)												
Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Lebensalter											
	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49
R 1	3763,26	3933,78	4023,55	4255,12	4486,67	4718,25	4949,82	5181,40	5412,95	5644,54	5876,09	6107,67
R 2			4577,89	4809,44	5041,02	5272,58	5504,16	5735,71	5967,28	6198,82	6430,41	6661,95

5. Besoldungsordnung W (Monatsbeträge in Euro)		
W 1	W 2	W 3
4137,82	5369,44	5841,21

6. Allgemeine Stellenzulagen
siehe unter 14. Wesentliche Stellenzulagen

2. Besoldungsordnung B	
Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)	
Besoldungsgruppe	
B 1	5952,92
B 2	6918,34
B 3	7327,02
B 4	7755,12
B 5	8246,22
B 6	8709,98
B 7	9161,12
B 8	9631,31
B 9	10114,39
B 10	11909,41

7. Familienzuschlag (Monatsbeträge in Euro)		
	Stufe 1	Stufe 2
	verheiratet	verheiratet, 1 Kind
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	120,62	228,93
übrige Besoldungsgruppen	126,66	234,97

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 108,31 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 296,57 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

- in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 25,56 Euro,
- in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und
- in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

10. Jährliche Sonderzahlung	
neben den Dienstbezügen für den Monat Dezember	Betrag Euro
A 2 bis A 8 (nur Aktive)	420,00
für alle Besoldungsgruppen (Aktive, Versorgungsempfänger)	
- für erste und zweite Kinder je ¹	120,00
- für dritte und weitere Kinder je ¹	400,00

¹wenn Familienzuschlag gewährt wird. Sind die Voraussetzungen für die Gewährung von Dienst-, Anwärtler- oder Versorgungsbezügen während des Jahres aus anderen Gründen als durch Tod oder den in § 21 Nrn. 1 bis 3 des Beamtenstatusgesetzes genannten Gründen entfallen, so wird die Sonderzahlung nach Satz 1 für die Kinder gewährt, die bei Fortbestehen dieser Voraussetzungen in Bezug auf den Monat Dezember bei der Höhe des Familienzuschlags zu berücksichtigen wären.

8. Anwärtergrundbetrag (Monatsbeträge in Euro)	
Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag Euro
A 2 bis A 4	912,64
A 5 bis A 8	1039,97
A 9 bis A 11	1096,89
A 12	1244,27
A 13	1277,80
A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1314,62

9. Zusätzliche Vergütung bei verlängerter regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit im Feuerwehrdienst	
Den Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrdienstes der Gemeinden und Landkreise, deren Dienst aus Arbeitsdienst und Bereitschaftsdienst besteht, kann bei einer Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 56 Stunden eine zusätzliche Vergütung für jede geleistete Schicht gewährt werden. Die zusätzliche Vergütung beträgt für jede geleistete 24-Stunden-Schicht 25 Euro in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8, 35 Euro in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 und 50 Euro in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16. Bei kürzeren Schichten verringern sich die Beträge nach Satz 2 entsprechend.	

11. Mehrarbeitsvergütung			
Beträge pro Stunde in Euro			
§ 4 Abs. 1 MVergV		§ 4 Abs. 3 MVergV (Schuldienst)	
A 2 bis A 4	11,99	Nummer 1	18,07
A 5 bis A 8	14,16	Nummer 2	22,42
A 9 bis A 12	19,42	Nummer 3	26,59
A 13 bis A 16	26,79	Nummern 4 und 5	31,07

12. Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten	
Beträge pro Stunde in Euro	
an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen und an Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr sowie für den 24. und 31. Dezember, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen	2,72
an den übrigen Samstagen zwischen 13.00 Uhr und 20.00 Uhr	0,64 (0,77*)
im Übrigen in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	1,28

^{*}Für Beamte im polizeilichen Vollzugsdienst, in Justizvollzugsanstalten und im Einsatzdienst der Feuerwehr.