



Die schnelle
Rechts-Information

von Dr. jur. Florian Schröder
(www.SchiLFs.de)



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Niedersachsen

www.vbe-nds.de



WEITERSAGEN!

Grafik: shutterstock.com | Mikhail Gnatuyk

Kostenfrei für Lehramtsstudierende

4 Euro monatlich für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst



Als VBE-Mitglied profitieren:

- Diensthaftpflicht-, Amtsschlüssel- und Freizeitunfallversicherung
- individuelle Rechtsberatung und Rechtsschutz
- starkes Netzwerk, das aktiv und konstruktiv Schul-, Bildungs- und Berufspolitik gestaltet und sich für Deine Interessen einsetzt!

Online-Anmeldung:



mitglied-werden.vbe-nds.de



www.instagram.com/vbe_nds/



www.facebook.com/vbeniedersachsen/



https://twitter.com/vbe_nds

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



im Dschungel der schulrechtlichen Regelungen und Vorschriften den Überblick zu behalten, stellt im Schulalltag oft eine Herausforderung dar.



Dieses aktualisierte Heft soll Ihnen dabei helfen, rechtlich abgesichert handeln zu können. Es gibt Ihnen Informationen u. a. über Ihre Rechte und Pflichten, Ihre Aufsichtspflicht und Notenvergabe. Am Ende werden wichtige Informationsquellen genannt, die Ihnen zusätzlich eine Hilfe sein können.

Der verantwortliche Autor, Dr. jur. Florian Schröder, hat dabei darauf Wert gelegt, die einzelnen Abschnitte möglichst kompakt und gut verständlich darzustellen.

VBE-Mitglieder haben darüber hinaus die Möglichkeit, in Einzelfragen die VBE-Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Wir wünschen Ihnen alles Gute für Ihre Arbeit.

Franz-Josef Meyer

VBE-Landesvorsitzender

Carola Grüne

Landessprecherin „Junger VBE“ Nds.

Kontakt VBE-Rechtsberatung:



www.vbe-nds.de/de/service/rechtsberatung.php

Aus dem Inhalt

Meine Rechte und Pflichten als Lehrkraft.....	3
Was tun mit aufmüppigen SuS?	19
Aufsichtspflicht?!	24
Wann hafte ich bei Fehlern persönlich?	28
Wie gebe ich rechtssichere Noten?.....	34
Datenschutz und Online-Themen	42
Schulische Inklusion	47
Welche Aufgaben haben die Interessenvertretungen?.....	53
Wo erhalte ich weitere rechtliche Infos?	57

Impressum

Herausgeber:

VBE und „Junger VBE“ im VBE, Landesverband Niedersachsen e. V.
Raffaelstr. 4 · 30177 Hannover · Tel.: (05 11) 3 57 76 50
E-Mail: vbendsgst@aol.com · www.vbe-nds.de



Druck: Wilke Mediengruppe GmbH, Oberallener Weg 1,
59069 Hamm, www.einfach-wilke.de

Composing Titel: shutterstock.com Alexander Ryabintsev /
chelovector / stock.adobe.com

Illustrationen: Steffi Hochgraef

Bestell-Nr. E *1018 – 08/2022

Die Ausführungen wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ein Rechtsanspruch ist aus ihnen nicht abzuleiten. Die Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt.

Meine Rechte und Pflichten als Lehrkraft

Was ist der Unterschied zwischen Ferien und „unterrichtsfreier Zeit“?

Entgegen landläufiger Meinung haben Lehrer/-innen nicht 3 Monate Urlaub im Jahr, sondern ebenso viele Urlaubstage wie alle anderen Beamt(inn)en und Angestellten des öffentlichen Dienstes auch. Bei einer regelmäßigen 5-Tage-Woche 30 Tage pro Jahr (plus einen weiteren Tag für Beamte/Beamtinnen zum Ausgleich für die leicht höhere Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gegenüber den 39 Stunden und 48 Minuten für die meisten Angestellten). Dies ergibt sich aus § 2 Satz 1 der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Schule) in Verbindung mit § 4 der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung (NEUrIVO). Bei Teilzeitkräften, die in der Regel weniger als 5 Tage pro Woche arbeiten müssen, reduziert sich der Urlaubsanspruch proportional. Der größte Teil der Schulferien ist daher sogenannte unterrichtsfreie Zeit, in der man z. B. zu Dienstbesprechungen und Fortbildungen verpflichtet werden kann, Unterrichtsvor- und -nachbereitung, Korrekturarbeiten etc. durchführen muss.



Darf ich eine Nebentätigkeit ausüben?

Ja, Bedienstete des öffentlichen Dienstes dürfen Nebentätigkeiten ausüben. Dies ergibt sich aus § 73 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) in Verbindung mit der Niedersächsischen Nebentätigkeitsverordnung (NNVO).

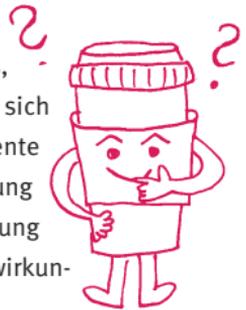
Anders als in der Vergangenheit muss eine Nebentätigkeit nicht mehr genehmigt werden, sondern die Lehrkraft muss sie der Personalabteilung des Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung (RLSB, ehem. Niedersächsische Landesschulbehörde [NLSchB]) gegenüber nur anzeigen. Sofern die Tätigkeit allerdings zu einem Interessenkonflikt führen könnte (z. B. gewerbliche Tätigkeit als Nachhilfelehrer) oder amtsunangemessen ist (z. B. als „Werbegesicht“ für eine Alkoholmarke), kann das RLSB die Nebentätigkeit untersagen.

Bei den meisten Arten von Nebentätigkeiten gelten Höchstgrenzen für den Nebenverdienst, damit man sich nicht zu stark einem Dritten gegenüber in Abhängigkeit begibt. Auch besteht die Möglichkeit, dass Teile des Nebenverdienstes an das Land Niedersachsen abgeführt werden müssen. Sofern Sie eine Nebentätigkeit aufnehmen wollen, sollten Sie sich also rechtzeitig vorher von der Personalabteilung beraten lassen oder sich die NNVO etwas genauer ansehen.

Habe ich ein Recht auf Teilzeittätigkeit?

Das kommt darauf an, aus welchem Grund der Stellenumfang reduziert werden soll. Für einige Gründe, z. B. Erziehung eigener Kinder oder Pflege von Angehörigen, gibt es gesetzliche Rechtsansprüche auf Arbeitszeitreduktion aus §§ 62 f. des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG; für verbeamtete Lehrkräfte) bzw. aus einer Vielzahl von Regelungen (z. B. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und dem Pflegezeitgesetz) für angestellte Lehrkräfte. Aber auch ohne zwingende Gründe kann sich der Dienstherr bzw. Arbeitgeber auf entsprechende Bitten einlassen.

Bedacht werden sollte in diesen Fällen vorab stets, dass eine Reduktion der regelmäßigen Arbeitszeit sich „am langen Ende“ auf die Höhe der Pension bzw. Rente auswirkt. Man sollte daher durch die Personalabteilung bzw. die Rentenversicherung eine Vergleichsrechnung erstellen lassen, um die späteren finanziellen Auswirkungen richtig einschätzen zu können.



Für welche Anlässe kann ich Sonderurlaub beantragen?

Die Anlässe für bezahlten und unbezahlten Sonderurlaub regelt die Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (SurlVO). Sonderurlaub kann danach etwa für Fortbildungszwecke, zur Teilnahme an Kirchen- oder Parteitagen, aus persönlichen Gründen (z. B. Tod naher Angehöriger) oder zur akut notwendigen Pflege von Angehörigen bewilligt werden. Ob einem entsprechenden Antrag stattgegeben wird, hängt einerseits vom Grund des Antrags ab und andererseits von der gegenwärtigen Situation an der Schule. Oberste Priorität hat nämlich stets der Gedanke der Funktionsfähigkeit der Institution. Nur wenn diese gewährleistet ist, darf Sonderurlaub genehmigt werden.

Wozu kann mich meinen/meine Schulleiter/-in anweisen?

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter ist gem. § 43 Abs. 2 Satz 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) sogenannte/-r Fachvorgesetzte/-r aller an der Schule tätigen Personen. Das bedeutet, dass sie bzw. er Anweisungen geben darf, wer wann wo was zu tun hat. Bekanntestes Beispiel dafür sind Stunden- und Vertretungspläne, die rechtlich nichts anderes als die Weisung darstellen, zu einer bestimmten Zeit in einem bestimmten Raum eine bestimmte Lerngruppe in einem bestimmten Fach zu unterrichten.

Von der Fachvorgesetztenrolle zu unterscheiden ist die Dienstvorgesetztenrolle, die überwiegend beim RLSB liegt. Der Dienstvorgesetzte darf nicht nur Anweisungen geben, sondern auch Fragen entscheiden, die den Status der Person betreffen, also Arbeitsverträge schließen und kündigen, Disziplinarverfahren durchführen, Personen befördern etc. Teile der Dienstvorgesetztenfunktion sind vom RLSB auf die Schulleitungen delegiert. Details regelt der Erlass „Dienstrechtliche Befugnisse und sonstige personalrechtliche Aufgaben und Befugnisse sowie Zuständigkeiten nach dem Niedersächsischen Besoldungsgesetz“ für jede Schulform individuell. Die wohl bekannteste Dienstvorgesetztenaufgabe, die auf die Schulen delegiert ist, ist die Übergabe von Ernennungsurkunden.

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter darf seine (Fach-)Vorgesetztenaufgaben auch auf andere Mitglieder der Schulleitung (z. B. ständige Vertretung, Konrektor/-in, didaktische Leitungen, Abteilungs- und Fachleitungen, Schulzweigleitungen etc.) delegieren, sodass auch diese Personen den Lehrkräften Anweisungen erteilen dürfen. Idealerweise wird dies in einem schulischen Geschäftsverteilungsplan festgelegt, sodass alle Beteiligten wissen, wer was darf.

Muss ich Vertretungsunterricht geben, und das vielleicht sogar fachfremd?

Ja. Lehrkräfte sind verpflichtet, auf Anweisung der Schulleitung (in Form eines Vertretungsplans oder einer Einzelweisung) Vertretungsunterricht zu geben. Dies gilt auch schon für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV), also Referendarinnen und Referendare. Diese sollen dabei grundsätzlich nur in Fächern und Lerngruppen eingesetzt werden, in denen sie auch regulär Unterricht erteilen (siehe

Runderlass „Durchführung der APVO-Lehr“, SVBl. 2017, 377). „Sollen“ bedeutet dabei, dass – wenn es sich anders nicht machen lässt – auch Unterricht in unbekanntem Lerngruppen erteilt werden muss. Dass Lehrkräfte auch fachfremd eingesetzt werden können, regelt § 51 Abs. 1 Satz 2 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG).

Kann ich zu einer Klassenfahrt gezwungen werden?

Grundsätzlich wäre dies möglich, da Klassenfahrten Teil des Aufgabenkanons von Lehrkräften sind. Kultusministerium und RLSB verzichten insoweit aber darauf, ihre rechtlichen Möglichkeiten vollends auszunutzen, und legen im Schulfahrtenerlass in Ziffer 6 fest, dass nur eintägige Schulfahrten zwingend absolviert werden müssen. Die Teilnahme an mehrtägigen Schulfahrten ist hingegen freiwillig. Gleiches gilt gemäß der Ziffer 6 für Schülerinnen und Schüler (SuS).

Darf mein/-e Schulleiter/-in von mir ordentlichere Kleidung verlangen?

Ja. Gemäß den allgemeinen beamten- und arbeitsrechtlichen Grundsätzen gibt es zunächst eine Obliegenheit, im Rahmen seiner Tätigkeit ein amtsangemessenes Äußeres an den Tag zu legen. § 34 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) wurde erst kürzlich diesbezüglich deutlich erweitert und befasst sich jetzt auch explizit mit Kleidung, Tattoos etc. Hintergrund dessen ist, dass der öffentliche Dienst durch seine Mitarbeiterschaft repräsentiert wird und das Äußere insofern „vorzeigbar“ sein muss. Hierbei kann natürlich nach den sehr verschiedenen Aufgabebereichen des öffentlichen Dienstes unterschieden werden.

Für niedersächsische Lehrkräfte legt § 51 Abs. 3 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) fest, dass das äußere Erscheinungsbild keinen Zweifel daran aufkommen lassen darf, dass sie den Lehrauftrag der Schule (§ 2 NSchG) überzeugend zu erfüllen in der Lage sind. Dies könnte etwa bei einem besonders abgerissenen, einem sexuell stark aufreizenden oder einem in sonstiger Weise nicht (mehr) amtsangemessenen Äußeren (z. B. sichtbaren Tätowierungen mit sexistischen oder verfassungsfeindlichen Motiven) der Fall sein.

Darf ich als muslimische Lehrerin ein Kopftuch tragen?

Ja. Zwar findet das Grundrecht der Religionsfreiheit aus Art. 4 des Grundgesetzes (GG) für die Mitarbeiterschaft des öffentlichen Dienstes insofern eine Grenze, als aus der Verbeamtung bzw. Anstellung heraus die Pflicht besteht, die weltanschauliche Neutralität des Staates zu repräsentieren. Dies schließt allerdings das Tragen persönlicher religiöser Symbole nicht per se aus, da man als „Amtswalter/-in“ seine Persönlichkeit nicht bei Arbeitsbeginn vollends ablegen muss. Wichtig ist aber, dass man durch religiöse (ebenso politische o. ä.) Symbolik nicht den Eindruck fehlender Neutralität und Unvoreingenommenheit erweckt oder (quasi-)missionarisch tätig wird. § 51 Abs. 3 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) legt daher fest, dass das Äußere von

Lehrkräften, auch wenn es aus religiösen oder weltanschaulichen Gründen getragen wird, keinen Zweifel daran aufkommen lassen darf, dass der Lehrauftrag der Schule (§ 2 NSchG) überzeugend erfüllt werden kann.

Das Tragen eines muslimischen Kopftuchs, das im Übrigen ja nicht zwingend religiös motiviert sein muss, sondern auch



einfach Traditionsvorstellungen entspringen kann, ist daher in Niedersachsen zulässig (andere Bundesländer sind hier, insbesondere bei Grundschullehrerinnen, strenger). Für die verschiedenen Formen der Vollverschleierung wäre dies anders zu beurteilen, da damit nicht nur die Kommunikation mit den Beteiligten des Schullebens erheblich eingeschränkt, sondern zugleich ein weibliches Rollenbild vermittelt würde, das der verfassungsmäßigen Ordnung (Gleichheitssatz aus Art. 3 GG) und damit dem Bildungsauftrag der Schule widerspricht.

Dürfen mir auch andere Mitglieder der Schulleitung Weisungen erteilen?

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter darf Teile seiner Vorgesetztenfunktionen auf andere Schulleitungsmitglieder delegieren, wie es z. B. für die Stundenplanung regelmäßig geschieht. Im Rahmen dessen, was auf andere Schulleitungsmitglieder delegiert ist, dürfen diese die Vorgesetztenrolle auch vollständig wahrnehmen und somit Weisungen erteilen.

Kann ich mich gegen Anweisungen wehren?

Wir leben in einem Rechtsstaat (Art. 1 Abs. 3 und 20 Abs. 3 Grundgesetz/GG), sodass gegen jeden Akt „staatlicher Gewalt“ ein Rechtsbehelf gewährleistet sein muss. Schulen sind Behörden, somit sind Anweisungen der Schul- bzw. Behördenleitung exekutive Akte „staatlicher Gewalt“. Lehrkräfte haben daher verschiedene Möglichkeiten, sich gegen Weisungen zu wehren, wobei man sich zuvor allerdings genau überlegen sollte, ob es einem die Sache wert ist, zumal entsprechende Konfrontationen natürlich das Potenzial haben, das Verhältnis zur Schulleitung längerfristig zu belasten:

- Beamtinnen und Beamte können im Wege der sogenannten Re-
monstration gem. § 36 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
verlangen, dass eine Weisung durch die bzw. den Vorgesetzte/-n
bestätigt wird. Geschieht dies, besteht eine Befolgungspflicht,
selbst wenn die Weisung rechtswidrig sein sollte (!).
- Beamtinnen und Beamte können außerdem verwaltungsgericht-
lichen Rechtsschutz in Form von Klageverfahren und Verfahren
des einstweiligen Rechtsschutzes in Anspruch nehmen. Hierbei
ist zu beachten, dass Gerichtsverfahren von der unterliegenden
Seite bezahlt werden müssen und sich (abgesehen von den Ver-
fahren des einstweiligen Rechtsschutzes) in der Regel über
mehrere Jahre hinziehen.
- Unabhängig vom Status (verbeamtet oder angestellt) kann stets
der Personalrat, ggf. auch die Gleichstellungsbeauftragte oder
die Schwerbehindertenvertretung, einbezogen werden, um die
eigene argumentative Position gegenüber der Schulleitung oder
dem RLSB zu stärken.
- Ebenfalls statusunabhängig kann eine Dienstaufsichtsbeschwer-
de gegen die Schulleiterin bzw. den Schulleiter erhoben werden.
- Für angestellte Lehrkräfte besteht schließlich die Möglichkeit,
vor dem Arbeitsgericht die Rechtswidrigkeit einer Weisung fest-
stellen zu lassen.

Alle vorgenannten Maßnahmen sind (in unterschiedlichem Maße)
eskalativ. Sie sollten daher vorab sehr genau bedacht werden. Im
Zweifel ist eine rechtliche Beratung, z. B. über eine Gewerkschaft
oder einen Rechtsanwalt, zu empfehlen, um nicht ggf. ohne Not
ein aussichtsloses Prozedere auszulösen, bei dem es am Ende nur
Verlierer/-innen gibt.

Muss ich an jeder Konferenz und Dienstbesprechung teilnehmen?

Die verschiedenen Arten von Konferenzen legt das Niedersächsische Schulgesetz (NSchG) in seinen §§ 34 ff. fest. Wer Mitglied ist, ist ebenfalls gesetzlich bestimmt. Tritt eine Konferenz zusammen, so sind die gesetzlichen Mitglieder grundsätzlich zur Teilnahme verpflichtet, für die Lehrkräfte handelt es sich dabei um eine Dienstpflicht. Die Schulleitung kann Ausnahmen zulassen, wenn die Anwesenheit einzelner Mitglieder nicht erforderlich ist und die Beschlussfähigkeit der Konferenz darunter nicht leidet. Hierzu ist die Schulleitung aber nicht verpflichtet.

Zusätzlich gibt es seit dem 1.1.2020 folgenden neuen § 36 Abs. 3 Satz 6 NSchG: „Ist der Gegenstand einer Teilkonferenz eine Angelegenheit, die ausschließlich einzelne Schülerinnen und Schüler betrifft, so sind neben den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Satz 1 Nr. 1 nur diejenigen mit Stimmrecht ausgestatteten Lehrkräfte, Referendarinnen, Referendare, Anwärterinnen und Anwärter verpflichtet, an der Teilkonferenz teilzunehmen, die die Schülerinnen oder Schüler planmäßig unterrichten.“

Dienstbesprechungen sind rechtlich gesehen eine Mitteilungs- und Austauschveranstaltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn für seine bzw. mit seiner Mitarbeiterschaft. Auch hier besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht, solange die Schulleitung nicht so entgegenkommend ist, Ausnahmen zuzulassen. Der o. g. § 36 Abs. 3 Satz 6 NSchG gilt für Dienstbesprechungen nicht.

Gibt es Unterschiede zwischen verbeamteten und angestellten Lehrkräften?

Ja, allerdings sind sie letztlich nicht so groß, wie man denkt.

- Für Beamtinnen und Beamte gelten beamtenrechtliche Regelungen, die sich aus dem Beamtenstatusgesetz (BeamStG), dem Niedersächsischen Beamtengesetz (NBG) und zahlreichen weiteren Gesetzen und Verordnungen ergeben. Auf einige wurde bei den vorhergehenden Fragen bereits eingegangen.
- Für angestellte Lehrkräfte gilt zwar inhaltlich häufig dasselbe, es ergibt sich aber aus anderen Normen, nämlich dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und diversen Erlassen.

Inhaltlich sind die wesentlichen Unterschiede darin zu sehen, dass

- die (finanzielle) Eingruppierung nach unterschiedlichen Maßstäben erfolgt,
- Beamtinnen und Beamte ihre Bezüge im Voraus bekommen, Angestellte das Entgelt hingegen nach getaner Arbeit,
- Beamtinnen und Beamte auch im Krankheitsfall fortlaufend ihre Bezüge erhalten (Alimentationsprinzip), während bei Angestellten nach sechs Wochen keine Lohnfortzahlung mehr stattfindet, sondern die Krankenkasse einspringt,
- für Beamtinnen und Beamte ein Teil der Behandlungskosten im Krankheits- bzw. Unfall-Fall als Beihilfe direkt vom Dienstherrn (Land Niedersachsen) getragen wird,

- Beamtinnen und Beamte nicht streiken dürfen und
- Angestellte gemäß der sogenannten Tarifautomatik zwingend die Eingruppierung erhalten, die ihrer jeweiligen Tätigkeit entspricht, während Beamtinnen und Beamte



keinen Anspruch auf Beförderung haben, wenn sie zu höherwertigen Tätigkeiten herangezogen werden.

Darf ich SuS in meinem Privatauto mitnehmen?

Dies ist rechtlich zulässig, allerdings aus verschiedenen Gründen trotzdem nicht zu empfehlen. Zunächst besteht die Gefahr, dass Begehrlichkeiten seitens SuS und Eltern geweckt werden, dass die ausnahmsweise Mitnahme künftig zum Regelfall werden könnte. Daneben könnte der Eindruck entstehen, dass die mitgenommenen SuS anderen gegenüber bevorzugt werden. In versicherungsrechtlicher Hinsicht ist schließlich zu bedenken, dass im Schadensfall zwar die gesetzliche Unfallversicherung die Lehrkraft von etwaigen Schadensersatzansprüchen verletzter SuS frei hält, Schmerzensgeldansprüche dabei aber nicht mit abgesichert sind. Insoweit besteht also eine potenzielle „Haftungslücke“.

Darf ich Geschenke (z. B. Blumen, Schokolade) von SuS oder Eltern annehmen?

Grundsätzlich ist die Annahme von Geschenken, die in einem dienstlichen Kontext erfolgen (für eine konkrete Amtshandlung oder allgemein zur Kontakt- bzw. „Landschaftspflege“), sowohl arbeits- und beamtenrechtlich als auch strafrechtlich unzulässig. Dies ergibt sich aus § 42 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) und § 3 Abs. 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie den §§ 331 f. des Strafgesetzbuchs (StGB; Vorteilsannahme und Bestechlichkeit). Verstöße hiergegen können äußerst schmerzhaft Folgen haben, nämlich Haftstrafen bis zu 5 Jahren und die Kündigung bzw. Entlassung aus dem Beamtenverhältnis.

Da es aber Fälle gibt, in denen die Annahme kleiner Aufmerksamkeiten „sozialadäquat“ ist bzw. deren Ablehnung als Brüskierung der Anbietenden wahrgenommen werden könnte, hat das Land Niedersachsen für seine Bediensteten Ausnahmeregelungen geschaffen. Gemäß den Gemeinsamen Runderlassen „Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen“ und „Übertragung von Befugnissen der obersten Dienstbehörden nach dem Niedersächsischen Beamtengesetz auf andere Behörden“ gilt, dass geringwertige Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von 10 € und Gruppengeschenke aus dem dienstlichen Umfeld „im herkömmlichen und angemessenen Umfang“ angenommen werden dürfen. Gerade die zweite Variante ist auf Schulen zugeschnitten, da andernfalls schon das Einsammeln von einem Euro pro SuS für einen Blumenstrauß in der Summe die zulässige Höchstgrenze überschreiten würde. Darüber hinaus dürfen mit Genehmigung der Schulleitung selbst Geschenke mit einem Wert von bis zu 50 € angenommen werden. Ob es den Schenkenden gegenüber klug ist, entsprechend wertvolle Geschenke tatsächlich anzunehmen, sollte aber jeweils vorab genau überdacht werden.

Muss ich „Hospitationsbesuche“ von Erziehungsberechtigten im Unterricht ermöglichen?

Eine Pflicht, entsprechenden Bitten nachzukommen, besteht nicht, da sich aus § 55 Abs. 2 und 3 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) nur ergibt, dass die Schule den Dialog mit den Erziehungsberechtigten zu Leistungen und Entwicklungsstand der eigenen Kinder führt und über wesentliche Dinge unterrichtet. Eine elterliche Hospitation geht hierüber deutlich hinaus, zumal sie bisweilen eher dem Zweck dienen wird, den Unterricht zu bewerten.

Daneben ist es datenschutzrechtlich problematisch, wenn Externe am Unterricht teilnehmen und dabei unvermeidlich auch Informationen über andere SuS erlangen. Eine Hospitation ist daher nur möglich, wenn die Schule – aus welchen Gründen auch immer – ein besonderes Entgegenkommen zeigen möchte und die Erziehungsberechtigten aller SuS der Klasse vorab zugestimmt haben.

Darf ich während einer Klassenlehrerstunde spontan mit der Klasse das Schulgelände verlassen?

Ja, das ist grundsätzlich auch ohne Zustimmung der Erziehungsberechtigten möglich, sollte allerdings nur erfolgen, wenn es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Beaufsichtigung durch Sie allein außerhalb der Schule problematisch wird. Auf jeden Fall muss stets vor dem Verlassen des Schulgeländes die Schulleitung informiert werden.

Muss ich als Lehrkraft nachweisen, die Erziehungsberechtigten rechtzeitig auf Probleme ihres Kindes hingewiesen zu haben, falls diese das Gegenteil behaupten?

Dass Erziehungsberechtigte über wesentliche schulische Belange (nämlich insb. Noten und Ordnungsmaßnahmen) ihrer Kinder zu unterrichten sind, ist eine gesetzliche Verpflichtung der Lehrkräfte aus § 55 Abs. 2 und 3 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG). Bestreiten die Eltern die Unterrichtung, muss es also seitens der Schule nachgewiesen werden können, dass die Pflicht erfüllt wurde. Dies muss bei Noten nicht stets durch das Unterzeichnenlassen der Klassenarbeit geschehen (wenngleich diese Methode gängig und rechtlich zulässig ist), zumal bei Herausgabe der Klassenarbeiten stets ein Verlustrisiko besteht. Stattdessen kann auch über einen

Schulplaner („Ranzenpost“), per Mail oder Brief an die Eltern oder auf jegliche andere funktionierende Weise unterrichtet werden. Vorsicht ist aus datenschutzrechtlichen Gründen allerdings bei Messengerdiensten wie WhatsApp u. ä. geboten.

Welche Fragen dürfen mir bei einem Bewerbungsgespräch (z. B. um eine Beförderungsstelle) nicht gestellt werden?

Unzulässig sind insbesondere Fragen zur Familienplanung, zum Bestehen einer Schwangerschaft oder zu Erkrankungen. Zulässig ist hingegen z. B. die Frage nach einer möglichen Schwerbehinderung (sofern diese nicht bereits in der Bewerbung mitgeteilt wurde), da sich dies auf den Umfang der Arbeitszeit und die Einsetzbarkeit für bestimmte Aufgaben (z. B. Sportunterricht) auswirken kann.

Darf meine Schulleitung die Genehmigung einer von mir gewünschten Fortbildung ablehnen?

Ja, das ist möglich, muss aber begründet werden. Hierfür kommen diverse zulässige Ablehnungsgründe in Betracht, z. B. drohender Unterrichtsausfall oder die Auffassung der Schulleitung, dass diese Fortbildung nicht notwendig sei. Sofern eine Ablehnung erfolgt, entsteht ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats aus § 65 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG), d. h., dieser kann ein Veto gegen die Ablehnung einlegen. Typischerweise wird in diesem Fall aber eher nicht das gesetzlich vorgesehene langwierige Verfahren der Nichteinigung (mit Eskalation zum Bezirkspersonalrat) durchgeführt, sondern man findet in einem trilateralen Gespräch zu einer Lösung.

Darf ich von meinen SuS Fotos machen, um die Namen zu lernen oder die Notenlisten damit zu versehen?

Ja. Solange die Fotos ausschließlich für den genannten Zweck verwendet und nicht weitergegeben bzw. verbreitet werden, ist das rechtlich zulässig.

Sollen Bilder hingegen für andere schulische Zwecke (Homepage, Druckwerke etc.) genutzt werden, ist die Nutzung nur zulässig, sofern eine schriftliche Zustimmung der SuS bzw. (bei minderjährigen SuS) der Erziehungsberechtigten vorliegt. Ist das nicht der Fall, so wäre hierin ein Verstoß gegen § 22 Kunsturhebergesetz zu sehen, der gem. § 33 desselben Gesetzes auf Antrag sogar als Straftat verfolgt werden könnte.

Muss ich mit meiner Klasse an Vergleichsarbeiten teilnehmen?

Vergleichsarbeiten („Vera“) sind durch die Kultusministerkonferenz (KMK) festgelegte Arbeiten in den Schuljahrgängen 3 und 8 in den Fächern Mathematik, Deutsch und Englisch. Diese sollen flächendeckend untersuchen, welche Kompetenzen SuS zu einem bestimmten Zeitpunkt haben. Sie werden „on top“ geschrieben, ersetzen also keine Klassenarbeiten und fließen auch nicht in die Notengebung ein.

Die Teilnahme an den Vergleichsarbeiten kann seit 2018/2019 von jeder Lehrkraft selbst entschieden werden. Ab dem Schuljahr 2019/2020 werden in Niedersachsen zunächst keine Vergleichsarbeiten mehr durchgeführt. Ob sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder eingeführt werden, bleibt abzuwarten.

Muss ich mich auch in den Ferien krankmelden?

Dies ist grundsätzlich zu empfehlen, da es sich beim Großteil der jährlichen Ferien nicht um Urlaub, sondern um unterrichtsfreie Zeit handelt (siehe bereits zuvor). Um sicherzugehen, dass es keine Probleme gibt, wenn krankheitsbedingt nicht an einer Fortbildung oder schulischen Veranstaltung in den Ferien teilgenommen werden kann, und auch um die Krankenstatistik nicht zu verfälschen, sind Krankmeldungen daher stets angeraten. Informieren Sie sich am besten bei Ihrer Schulleitung, wie es gehandhabt werden soll.

(Vertiefende Hinweise zu diesem Teil finden Sie bei Interesse bei Schröder, Handbuch Schulrecht Niedersachsen, 1. Auflage 2019, Kapitel 4.)

Was tun mit aufmüpfigen SuS?

Darf ich Dinge, z. B. Handys, im Unterricht einkassieren und, wenn ja, für wie lange?

Die Unterbindung von Unterrichts- und Schulfriedensstörungen durch Lehrkräfte ist selbstverständlich zulässig. Hierzu gehört auch das Wegnehmen störender oder gefährlicher Gegenstände. Rechtsgrundlage dafür ist § 61 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG), denn das Wegnehmen ist rechtlich ein sogenanntes Erziehungsmittel. **Erziehungsmittel** dürfen durch jede einzelne Lehrkraft sowie durch die Klassenkonferenz festgelegt und vollzogen werden.



Die Dauer der „Beschlagnahme“ darf allerdings (außer bei gefährlichen Gegenständen wie Waffen) grundsätzlich nicht über den aktuellen Schultag hinausgehen. Denn § 61 Abs. 1 NSchG dient nur dem Zweck, Unterricht und Schulfrieden zu schützen. Mit Ende des Schultages fällt dieser Zweck und damit § 61 Abs. 1 NSchG als Rechtsgrundlage weg.

Einen Eingriff in das Eigentum der Schüler stellt die Wegnahme nicht dar, allenfalls einen Eingriff in deren Besitz. Dieser Eingriff wird aber durch § 61 Abs. 1 NSchG erlaubt.

Darf ich störende SuS des Klassenraums verweisen?

Der Raumverweis ist ein weiteres zulässiges Erziehungsmittel und somit rechtlich ebenfalls auf § 61 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) zu stützen. Der vorübergehende Eingriff in ihr Recht auf Bildung (§ 54 NSchG) wird dadurch gerechtfertigt.

Zu bedenken ist allerdings, dass für die gesamte Lerngruppe während des gesamten Unterrichts die Aufsichtspflicht der Lehrkraft besteht (siehe dazu nächstes Kapitel). Es muss also dafür Sorge getragen werden, dass der/die verwiesene Schüler/-in keinen Unsinn macht oder sich absentiert. Dies kann, je nach Reife und situativer Konstitution des/der Betroffenen, durch eine entsprechende Ermahnung erfolgen, durch das Herunterdrücken der Türklinke von außen, durch das Offenlassen der Tür, durch Übergabe des Schülers an eine andere aufsichtspflichtige Person, das Schicken in einen Trainingsraum o. Ä.

Darf ich SuS auffordern, sich weniger aufreizend zu kleiden?

Nicht nur das Verhalten, auch die Optik (oder z. B. der Geruch) von SuS kann ein Störfaktor für den Unterricht sein. Führt also z. B. die sehr freizügige Bekleidung dazu, dass ein Teil der Klasse (oder vice versa) nicht mehr vernünftig mitarbeitet, so kann die „Störquelle“ per Erziehungsmittel gem. § 61 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) abgestellt werden. Dies kann z. B. durch die Anweisung geschehen, sich ein Schulshirt überzuziehen. Zwar wird durch eine entsprechende Anweisung zunächst in das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit aus Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) eingegriffen, dieses Grundrecht ist aber nicht schrankenlos gewährleistet, sondern lässt ausdrücklich Einschränkungen zu, die sich z. B. aus kollidierenden Rechten anderer Personen ergeben. Das wäre im Beispielfall das Recht auf Bildung (§ 54 NSchG) der abgelenkten Mitschüler/-innen. (Davon, auf sich selbst Bezug zu nehmen und die eigene Lehrfähigkeit als eingeschränkt zu offenbaren, sollte man hingegen Abstand nehmen, um nicht in einen unseriösen Verdacht zu geraten.)

Darf ich SuS anweisen, ihr Basecap abzunehmen?

Grundsätzlich ist der Kleidungsstil der SuS durch das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit aus Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) geschützt. Dieses Grundrecht darf allerdings per Gesetz eingeschränkt werden. § 58 Abs. 2 Satz 2 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) stellt eine solche Einschränkung dar, indem er besagt, dass SuS „durch ihr Verhalten oder ihre Kleidung die Kommunikation mit den Beteiligten des Schullebens nicht in besonderer Weise erschweren“ dürfen. Dass ein Basecap die Kommunikation erschwert, kann man argumentativ durchaus vertreten, zumal Blickkontakt oder Spickversuche durch den Mützenschirm vermieden bzw. ermöglicht werden können.

Dürfen SuS auf dem Pausenhof rauchen?

Nein, egal ob sie voll- oder minderjährig sind. § 1 des Niedersächsischen Nichtrauchererschutzgesetzes verbietet das Rauchen in allen öffentlichen Gebäuden sowie auf Schulgeländen. Die Regelung gilt dabei übrigens auch für Lehrkräfte und sonstige an der Schule tätige Personen (Hausmeister/-in, pädagogische Mitarbeiter/-innen, Sekretariatskräfte etc.).

Bedienen sich die SuS des üblichen Tricks, das Schulgelände zwecks Rauchens zu verlassen, ist die Rechtslage anders: Für minderjährige SuS ist das Rauchen gem. § 10 des Jugendschutzgesetzes verboten, außerdem dürfen SuS der Primarstufe und der Sekundarstufe I das Schulgelände während der Schulzeit nicht unbefugt verlassen (§ 62 Abs. 1 Satz 2 des Niedersächsischen Schulgesetzes [NSchG]). Volljährige SuS können hingegen nicht zur Nikotinabstinenz gezwungen werden. Hier bleibt allenfalls die

Möglichkeit, weggeworfene Zigarettenskippen vom örtlichen Ordnungsamt in einer konzertierten Aktion mit der Schule als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld belegen zu lassen.

Sollte ich eingreifen, wenn es Streit zwischen SuS in einer Klassen-WhatsApp-Gruppe gibt?

Zunächst ist Lehrkräften dringend davon abzuraten, Mitglied in einer WhatsApp- oder sonstigen Messengerdienst-Gruppe der SuS zu werden. Praktisch alle üblichen Messengerdienste entsprechen nicht den rechtlichen Vorgaben, die der Datenschutz fordert. Sobald man als Lehrkraft in der Gruppe ist und auch nur ein einziges Mal z. B. auf einen Stundenausfall am kommenden Tag hinweist, hat man das Medium als schulischen Informationskanal verwendet und damit gegen datenschutzrechtliche Vorgaben verstoßen.

Daneben ist die damit zwingend einhergehende Herausgabe einer privaten Handynummer nicht anzuraten, da der Informationsfluss von Schule zu SuS und Eltern stets strukturiert und damit idealerweise über das Schulsekretariat organisiert sein sollte.

Erlangt eine Lehrkraft auf anderem Wege Kenntnis von über die Messengerdienst-Gruppe ausgetragenen Streit, Beleidigungen, Mobbing o. Ä., so liegt es in ihrer Entscheidungshoheit, ob sie sich des Themas annimmt oder nicht. Sobald die Geschehnisse sich auf den Schulbetrieb/-frieden oder den Unterricht auswirken, kann das rechtliche Instrumentarium aus § 61 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG; Erziehungsmittel und Ordnungsmaßnahmen) angewendet werden. Man sollte aber in entspre-

chenden Fällen zurückhaltend damit umgehen, um nicht jede private Streitigkeit zu einem schulischen Thema und sich und der Schule damit nicht viel Arbeit zu machen.

Darf ich die Tasche eines Schülers durchsuchen, wenn ich den Verdacht habe, er hat Drogen oder eine Waffe dabei?

Nein! Die Kleidung und Taschen/Rucksäcke etc. der SuS unterliegen dem grundrechtlichen Schutz des Art. 13 Grundgesetz (GG). Dieser betrifft zwar eigentlich nur Wohnungen, wird aber analog in einem weiteren Sinne ausgelegt. Besteht der Verdacht, dass sich in einer Tasche Drogen, Waffen, Diebesgut o. Ä. befinden, sollte stets die Polizei hinzugezogen werden. Eine Regelung, wie sie sich teilweise in Schulgesetzen anderer Bundesländer findet (z. B. § 49 Abs. 2 Satz 2 des Hamburgischen Schulgesetzes), wonach auch das Durchsuchen bzw. „die Nachschau“ zulässig ist, gibt es im Niedersächsischen Schulgesetz (NSchG) nicht.



Aufsichtspflicht?!

Bin ich zur Aufsicht an der Schulbushaltestelle verpflichtet?



Ja. § 62 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) legt die Verpflichtung jeder einzelnen Lehrkraft (also nicht etwa nur der Schulleitung, der Klassenlehrer o. Ä.) fest, SuS zu beaufsichtigen. Dies muss in der Schule, auf dem Schulgelände, bei Schulveranstaltungen außerhalb der Schule und an Bushaltestellen am Schulgelände geschehen. Wann eine Bushaltestelle „am Schulgelände“ liegt, konkretisiert das Gesetz nicht, sodass konkrete Aussagen zur Entfernung o. ä. Kriterien nicht getroffen werden können. In Zweifelsfällen kommt es immer auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls an.

Darf ich bei einer Klassenfahrt SuS auch selbstständig weggehen lassen?

Dies ist rechtlich zulässig, es sollten dabei allerdings verschiedene vorbereitende bzw. ergänzende Maßnahmen getroffen werden:

Zunächst ist zu entscheiden, ob die SuS von ihrem Alter und ihrer Reife her guten Gewissens allein gelassen werden können. Ist dies aus Ihrer Sicht der Fall, sollten bei minderjährigen SuS vorab schriftliche Einverständniserklärungen der Erziehungsberechtigten eingeholt werden.

In der konkreten Umsetzung vor Ort sollte darauf geachtet werden, dass die SuS sich jeweils nur in Gruppen absentieren und dass die Handynummern bekannt sind, um ggf. „hinterhertelefonieren“ zu können.

Darf ich während der Stunde kurz das Klassenzimmer verlassen, um etwas zu holen?

§ 62 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) legt fest, dass die SuS grundsätzlich lückenlos zu beaufsichtigen sind. Es ist seitens des RLSB und der Rechtsprechung aber anerkannt, dass diese Verpflichtung im täglichen schulischen Geschehen nicht stets hundertprozentig realisierbar ist. Es wurde daher seitens der Rechtsprechung der Gedanke entwickelt, dass eine Lehrkraft ausnahmsweise (!) ihre Aufsichtspflicht auch dadurch erfüllt, dass sich die SuS „beobachtet fühlen“, also in jedem Moment damit rechnen (müssen), dass die Lehrkraft sie in den Blick nimmt. Bei einem kurzen Gang in den Nebenraum, um z. B. fehlendes Zubehör für ein naturwissenschaftliches Experiment zu holen, kann grundsätzlich von einem „Beobachtetfühlen“ ausgegangen werden. Kritisch wird dies erst, wenn sich die physische Abwesenheit zu lang hinzieht oder die SuS, z. B. durch das vernehmliche Klappen weiterer Zwischentüren, merken, dass die Lehrkraft doch nicht mehr jederzeit auftauchen kann, und das „Beobachtetfühlen“ damit endet.

Kann ich zu Doppelaufsichten verpflichtet werden?

Um der gesetzlichen Beaufsichtigungspflicht aus § 62 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) zu genügen, bedarf es nicht nur einer sorgsamten Aufsichtführung durch alle Lehrkräfte, sondern es bedarf schon im Vorfeld einer sorgfältigen und realistischen Planung der Aufsichten, nicht nur wenn es um Pausen geht, sondern auch wenn es um die Beaufsichtigung von Lerngruppen geht. Werden hier Fehler gemacht, kann die Schulleitung ein sogenanntes Organisationsverschulden begehen, welches Anknüpfungspunkt für Schadensersatzansprüche sein kann (dazu später mehr).

Im Lichte dessen sind Doppelaufsichten, also die Beaufsichtigung von zwei Lerngruppen gleichzeitig, grundsätzlich nicht empfehlenswert, sofern die Gruppen nicht räumlich zusammengeführt werden oder es sich nicht um einen anderen unabwendbaren Notfall (z. B. Grippewelle oder Covid-19-Ausbruch legt zahlreiche Lehrkräfte lahm) handelt.

Als Lehrkraft zu Doppelaufsichten verpflichtet werden kann man dabei allerdings auf jeden Fall, denn es besteht selbst bei rechtswidrigen Weisungen die Verpflichtung der Lehrkräfte, Weisungen der Schulleitung zu befolgen (siehe dazu bereits Teil 1). Ist dies der Fall, wird man – sozusagen als rechtlicher „Ausgleich“ – aber von der persönlichen Verantwortung für etwaige Schäden, die während der Aufsicht entstehen, befreit, sofern man nicht wiederum selbst grob fahrlässig oder vorsätzlich die Aufsicht schlecht (oder gar nicht) geführt hat.

Muss ich bei einer körperlichen Auseinandersetzung zwischen SuS eingreifen, auch wenn ich körperlich unterlegen bin?

Bei körperlichen Auseinandersetzungen zwischen SuS besteht für jedermann das Recht, einzugreifen, also auch für Lehrkräfte. Dies ergibt sich aus dem sogenannten Nothilferecht aus § 32 Abs. 2 des Strafgesetzbuchs (StGB). Um Beteiligte vor Schäden zu schützen, darf man sich dabei auch selbst handfester Methoden bedienen, sofern sie erforderlich und erfolgversprechend sind, um die laufenden Körperverletzungen zu beenden.

Im Umkehrschluss besteht aber keine Verpflichtung, sich selbst sehenden Auges ins Verderben zu stürzen. Weder das Strafgesetz-

buch noch die dienstlichen Pflichten verlangen eine „Selbstaufgabe“. Wenn daher absehbar ist, dass ein körperliches Eingreifen kein gutes Ende nehmen würde, ist es in Ordnung, es bei verbalen Verhinderungsversuchen zu belassen und sich ansonsten langsamerer, aber sichererer Methoden zu bedienen, also z. B. Kollegen oder die Polizei zu Hilfe zu rufen.

Darf ich SuS, die etwas für den Schultag Notwendiges zu Hause vergessen haben, noch einmal nach Hause gehen/fahren lassen?

Grundsätzlich ist das nicht empfehlenswert, da während dieser Zeit keine Aufsicht gewährleistet ist und die SuS außerdem den in der Zeit stattfindenden Unterricht(steil) verpassen. In besonders dringenden Ausnahmefällen, in denen die SuS auch die notwendige Reife für ein unbeaufsichtigtes Losgehen haben und der Weg nicht allzu weit ist, kann man anders entscheiden. Um keinen Präzedenzfall zu schaffen und beim abgelehnten nächsten Begehren nicht voreingenommen zu wirken, sollte man solche Ausnahmen aber auf ein Minimum reduzieren.

(Vertiefende Hinweise zum nachfolgenden Teil finden Sie bei Interesse bei Schröder, Ein Wegweiser durch das Schulrecht, 1. Auflage 2019, Kapitel 6.)



Wann hafte ich bei Fehlern persönlich?



Hafte ich, wenn sich während meiner Pausenaufsicht SuS verletzen?

Das hängt von den konkreten Umständen des Falls ab: Grundsätzlich haben Lehrkräfte die SuS auf dem Schulgelände und in der Schule lückenlos zu beaufsichtigen, § 62 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG). Hierbei muss man als Aufsichtführende/-r alles tun, was objektiv nötig und subjektiv möglich ist. Dass man dabei seine Augen und Ohren nicht permanent überall haben kann, ist klar und hat in der Rechtsprechung dazu geführt, dass bereits von einer ordnungsgemäßen Beaufsichtigung ausgegangen werden kann, wenn die SuS sich „beaufsichtigt fühlen“. Im Rahmen der Pausenaufsicht kann dies etwa dadurch geschehen, dass man sich eine Position sucht, von der aus der gesamte zu beaufsichtigende Bereich überschaut werden kann, oder man Runden dreht. Ist dies gewährleistet, so dürfte in der Regel kein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) einer Lehrkraft vorliegen, wenn sich ein Schüler trotzdem verletzt.

Anders wäre dies etwa zu beurteilen, wenn die Pausenaufsicht vergessen wird, die Lehrkraft die ganze Zeit über durch ein Gespräch mit einem Kollegen abgelenkt wird oder sie gegen offensichtliche Gefahrensituationen (z. B. Skateboard-Stunts, Schneeballschlachten o. Ä.) nicht vorgeht.

Dass eine persönliche Haftung nur unter ganz besonderen Umständen tatsächlich auch zu einer persönlich zu erbringenden finanziellen Schadensersatzpflicht führen wird, wird in den folgenden Fragen noch näher erläutert.

Welche Konsequenzen drohen mir, wenn ich zu spät zum Unterricht komme?

Mit Beginn der Unterrichtsstunde beginnt auch die Pflicht der Lehrkraft zur Beaufsichtigung der SuS der entsprechenden Lerngruppe. Wird diese Verpflichtung nicht erfüllt – wird also eine Amtspflichtverletzung begangen –, so kann das zu persönlicher Haftung führen, wenn es in der unbeaufsichtigten Zeit zu einem Unfall oder sonstigen Schaden kommt und der Verspätung mindestens grobe Fahrlässigkeit zugrunde lag. Dies könnte z. B. der Fall sein, wenn man bewusst das Schwätzchen im Lehrerzimmer um einige Minuten überzieht. Lag „nur“ einfache Fahrlässigkeit vor, so scheidet zwar eine persönliche Haftung der Lehrkraft aus, das Land Niedersachsen kann aber über § 839 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) haftbar sein.

Muss ich Angst vor einer Strafanzeige haben, wenn während meiner Aufsicht jemand bei einer Schlägerei verletzt wird und ich nicht eingegriffen habe?

Die sogenannte Amtshaftung (§ 839 des Bürgerlichen Gesetzbuchs [BGB]) stellt nur einen Teil der möglichen Konsequenzen bei Fehlverhalten von Lehrkräften dar, nämlich etwaige finanzielle Schadensersatzansprüche geschädigter SuS bzw. Erziehungsberechtigter. Daneben können Amtspflichtverletzungen zu beamten- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Disziplinarverfahren, Abmahnungen, Kündigungen) ebenso führen wie zu strafrechtlichen, z. B. in Form einer Anklage wegen fahrlässiger Körperverletzung (§ 229 Strafgesetzbuch/StGB) oder Körperverletzung durch Unterlassen (§§ 223, 13 StGB). Im Fall einer Schlägerei sollte daher auf jeden Fall eingegriffen werden, wobei dies nicht zwingend durch eigenen Körpereinsatz geschehen muss (siehe dazu bereits oben),

man als aufsichtführende Lehrkraft aber jedenfalls erfolgsversprechende Maßnahmen ergreifen muss.

Wann können Eltern sich über mich beschweren?

Das Recht, sich über Mitarbeiter/-innen des öffentlichen Dienstes zu beschweren, besteht immer. Teilweise gibt es dazu ausdrückliche gesetzliche Regelungen, allgemein wird das Recht aus dem Petitionsrecht des Art. 17 Grundgesetz (GG) abgeleitet. Anknüpfungspunkt für eine Beschwerde kann jede Art von vermeintlichem oder tatsächlichem Fehlverhalten sein. Wird ein fachliches Fehlverhalten beklagt, so spricht man von einer Fachaufsichtsbeschwerde, wird persönliches Fehlverhalten vorgeworfen, spricht man von einer Dienstaufsichtsbeschwerde.

Folge entsprechender Beschwerden, die sowohl an das RLSB als auch an die Landesschulbehörde (NLSchB) oder das Kultusministerium (MK) gerichtet werden können, ist regelmäßig zunächst, dass man zur Stellungnahme gegenüber der Schulleitung aufgefordert wird. Sofern sich danach kein Fehlverhalten erkennen lässt, wird den Beschwerdeführern durch Schulleitung oder RLSB geantwortet und die Angelegenheit ist erledigt; ein Hinweis in der eigenen Personalakte o. Ä. darf in diesem Fall nicht erfolgen. Haben sich die Beschwerdeführer hingegen zu Recht beschwert, so kann die Schulleitung bzw. das RLSB Konsequenzen ziehen, z. B. ein normverdeutlichendes Gespräch mit der Lehrkraft führen oder – in schwerwiegenderen Fällen – ein (beamtenrechtliches) Disziplinarverfahren einleiten oder (gegenüber angestellten Lehrkräften) arbeitsrechtliche Maßnahmen durchführen, z. B. in Form einer Er- oder Abmahnung.

Können Eltern mich verklagen?

Haben SuS oder Erziehungsberechtigte aufgrund einer Amtspflichtverletzung einer Lehrkraft einen finanziellen Schaden erlitten, so haben sie einen Schadensersatzanspruch gegen das Land Niedersachsen aus § 839 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Sofern die Amtspflichtverletzung grob fahrlässig oder vorsätzlich erfolgt ist, kann daneben auch die Lehrkraft persönlich in Anspruch genommen, also vor dem Landgericht „verklagt“ werden. Letzteres geschieht in aller Regel aber nicht, da mit dem Land Niedersachsen ein stets solventer Schuldner vorhanden ist (das Land Niedersachsen ist von Gesetzes wegen insolvenzunfähig) und die zusätzliche persönliche Inanspruchnahme der Lehrkraft nur die Prozesskosten erhöhen würde, ohne einen finanziellen Mehrwert für die Geschädigten zu ergeben.

Neben diesem „Verklagen“ besteht die Möglichkeit, dass Geschädigte sich über die Lehrkraft beschweren (dazu bereits zuvor) oder gegen sie eine Strafanzeige bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft stellen. Dies wäre z. B. denkbar, wenn die Amtspflichtverletzung zu einem körperlichen Schaden geführt hat, sodass der Straftatbestand der fahrlässigen Körperverletzung (§ 229 Strafgesetzbuch [StGB]) verwirklicht ist. In diesem Fall könnte die Staatsanwaltschaft Anklage gegen die Lehrkraft erheben und das Amtsgericht im Fall eines Schuldspruchs z. B. eine Geldstrafe verhängen. Entsprechende Fälle sind allerdings glücklicherweise extrem selten.

Ist es sinnvoll, eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen?

Das Risiko, wegen eines Fehlverhaltens (sog. Amtspflichtverletzung) vom Land Niedersachsen persönlich finanziell in Haftung (sog.

Regress) genommen zu werden, ist gering, da hierzu zunächst diverse Hürden genommen werden bzw. mehrere Voraussetzungen erfüllt sein müssten. Zunächst müsste tatsächlich eine Amtspflicht verletzt worden sein, z. B. eine Aufsicht nachlässig geführt oder vergessen. Dies müsste mindestens grob fahrlässig geschehen sein, da Lehrkräfte bei (einfacher) Fahrlässigkeit weder vom Geschädigten noch vom Land Niedersachsen in Anspruch genommen werden können. Aus der mindestens grob fahrlässigen Amtspflichtverletzung müsste ein finanzieller Schaden entstanden sein, für den das Land Niedersachsen einstehen müsste. Erst dann besteht für das Land aus § 48 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG; für verbeamtete Lehrkräfte) bzw. § 3 Abs. 7 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L; für angestellte Lehrkräfte) die Möglichkeit, die Lehrkraft persönlich finanziell in Anspruch zu nehmen (Regress). Hierfür kann eine privat abgeschlossene Berufs- bzw. Diensthaftpflichtversicherung eintreten. Eine normale Privathaftpflichtversicherung deckt, sofern sie besteht, berufliche Risiken regelmäßig nicht mit ab.

Da entsprechende Berufs- bzw. Diensthaftpflichtversicherungen recht günstig sind und teilweise auch automatisch bestehen, wenn Sie z. B. Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Verbandes sind, ist der Abschluss einer entsprechenden Versicherung durchaus empfehlenswert, zumal auch andere typische (teure) Risiken wie Schlüsselverlust mit abgedeckt werden.

Muss ich, wenn ich etwas eingesammelt habe und es mir kaputtgeht, Schadensersatz leisten?

Auch hierbei gelten die zuvor dargestellten Grundsätze: Sofern Ihnen grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz zur Last fällt, können Sie

gegenüber dem Land Niedersachsen per Regress persönlich für den entstandenen Schaden haftbar sein. Wurde „nur“ einfach fahrlässig gehandelt, muss zwar das Land Niedersachsen Schadensersatz leisten, kann Sie aber anschließend nicht in Regress nehmen.

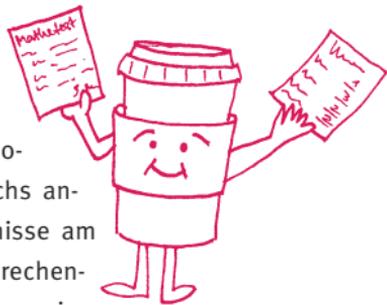
Bei regelmäßig vorkommendem Einsammeln von störenden oder gefährlichen Dingen (hierbei handelt es sich um Erziehungsmittel i. S. d. § 61 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes [NSchG]) ist daher besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass die eingesammelten Dinge (Handys, Fidget Spinner, Yu-Gi-Oh!-Karten, Smartwatches, Kuschtiere etc.) nicht während der Verwahrung abhandenkommen oder beschädigt werden. Es sollte dabei entweder für typische Situationen vorgesorgt werden, z. B. durch Luftpolsterumschläge, abschließbare Schubladen, Handylocker o. Ä., oder die Erziehungsmittel sollten so gehandhabt werden, dass Dinge gar nicht erst eingesammelt werden, sondern man stattdessen die betroffenen SuS auffordert, den störenden Gegenstand (ggf. ausgeschaltet) in die Schultasche zu stecken. Dadurch entsteht erst gar keine schulische Verwahrung und Haftungsrisiken werden von vornherein ausgeschlossen.



Wie gebe ich rechtssichere Noten?

Können Noten rechtlich angegriffen werden?

Ja, das können sie, wenn auch nicht immer sofort. Mit dem Rechtsmittel des Widerspruchs angreifbar sind stets – und nur – die Zeugnisse am Ende des Schuljahres. Wird gegen ein entsprechendes Zeugnis Widerspruch eingelegt, so kann im Rahmen dieses Widerspruchs das Zustandekommen jeder Zeugnisnote infrage gestellt werden. Die Lehrkräfte müssen in diesem Fall in der Lage sein, das Zustandekommen der Note zu begründen. Hierzu ist es dringend zu empfehlen, mündliche Leistungen in möglichst geringen Abständen zu dokumentieren.



Ein Widerspruch gegen ein Zeugnis zum Schuljahresende kann ein Jahr lang eingelegt werden.

Ausnahmsweise sind auch einzelne Noten auf Halbjahreszeugnissen mit dem Widerspruch angreifbar, nämlich immer dann, wenn es für den weiteren beruflichen Weg des Schülers gerade auf diese Note ankommt. Bewerben sich SuS also z. B. mit dem Halbjahreszeugnis um einen Ausbildungsplatz und ein Betrieb sagt aufgrund einer schlechten Arbeits- und Sozialverhaltensnote (oder jeglicher sonstigen schlechten Note) ab, so gewinnt die jeweilige Note ein so großes rechtliches Gewicht (in der juristischen Terminologie wird sie dadurch zum sogenannten „Verwaltungsakt“ gem. § 35 Satz 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes), dass sie ausnahmsweise isoliert per Widerspruch angegriffen werden kann.

Wird ein Zeugnis oder eine Note rechtlich angegriffen, so ist dies kein Beinbruch. Denn ob der Widerspruch Erfolg haben wird, hängt davon ab, ob die Note korrekt zustande gekommen ist, also insbesondere die zugrunde liegenden Teilnoten gut dokumentiert wurden.

Darf ich SuS, die ich beim Spicken erwische, eine 6 geben?

Ja, das ist zulässig. In diversen Prüfungsverordnungen wird dies für Abschlussprüfungen ausdrücklich festgeschrieben, so z. B. in § 21 der „Verordnung über die Abschlüsse in der gymnasialen Oberstufe, im Beruflichen Gymnasium, im Abendgymnasium und im Kolleg“ (AVO-GOBAK) für Abiturprüfungen. Wenn eine entsprechende Bewertung damit selbst in den Fällen rechtlich zugelassen ist, in denen es für die Betroffenen SuS ganz entscheidend um ihren künftigen Karriereweg geht, muss das in sonstigen Klassenarbeiten und Klausuren erst recht möglich sein (sogenanntes „argumentum a maiore ad minus“ bzw. „Erst-recht-Schluss“).

Muss ich meine mündlichen Noten begründen?

Gegenüber den SuS sollte man seine Noten im Rahmen der Notenbesprechung stets begründen. Nur so kann daraus ein motivatorischer Effekt entstehen und die SuS können nachvollziehen, was sie ändern sollten und was nicht.

Ebenso sollte man im Rahmen von Elterngesprächen bzw. dem Elternsprechtag in der Lage sein, die Noten zu begründen, schon zumal das häusliche Verhalten der SuS erfahrungsgemäß vom schulischen Verhalten mehr oder weniger stark abweicht und die Wahrnehmung der Eltern nicht selten eine ganz andere ist als die der Lehrkraft. Hierbei ist es stets hilfreich, Beispiele parat zu haben.

Sofern Zeugnisse per Widerspruch angegriffen werden und im Rahmen des Widerspruchs das Zustandekommen bzw. die Rechtmäßigkeit einzelner (schlechter) Noten angezweifelt wird, ist es gegenüber dem RLSB bzw. im sich ggf. anschließenden Klageverfahren gegenüber dem Verwaltungs- und Oberverwaltungsgericht ebenfalls erforderlich, das Zustandekommen der Noten darlegen zu können. Eine möglichst engmaschige Dokumentation der (mündlichen) Leistungen ist daher dringend zu empfehlen.

Rechtlicher Hintergrund des Ausgeführten ist letztlich Art. 12 Grundgesetz (GG), die Berufsfreiheit. Es ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass das Grundrecht auf Berufsfreiheit auch schon im Vorfeld der Berufswahl und -ausübung Wirkungen dadurch entfaltet, dass der Staat (Exekutive) in Gestalt der Schule bzw. der beurteilenden Lehrkraft Noten so geben muss, dass ihre Rechtmäßigkeit durch die 3. Gewalt (Rechtsprechung bzw. Judikative) überprüft werden kann (Rechtsstaatsprinzip).

Darf ich bei der Notengebung von der rechnerisch ermittelten Note abweichen?

Ja, das ist zulässig. Eine Note setzt sich laut Rechtsprechung immer aus mehreren Aspekten zusammen: Sie soll nicht nur Geleistetes beurteilen, sondern auch eine Prognose in Hinblick auf künftig zu Leistendes enthalten, also eine perspektivische pädagogische Einschätzung. Eine rein rechnerische Benotung läuft daher im Fall einer gerichtlichen Überprüfung Gefahr, für unzureichend befunden zu werden, da das prognostische Element fehlt und nur der rückblickende Teil berücksichtigt wurde.

Für die Praxis der Notengebung bedeutet dies, dass eine Lehrkraft gerade in Zweifelsfällen (z. B. rechnerische Note 4,5) von ihrer pädagogischen Einschätzungsprärogative Gebrauch machen muss und die endgültige Entscheidung, welche Note auf dem Zeugnis gegeben wird, auch davon abhängig machen sollte, ob der Schüler voraussichtlich die Anforderungen des kommenden Schuljahres im jeweiligen Fach erfüllen können wird oder nicht.

Muss ich bei der Notenbesprechung den Datenschutz beachten?

(Nicht nur) im schulischen Kontext gilt der Grundsatz, dass personenbezogene Daten durch eine staatliche Stelle (Schule) Dritten nur offenbart werden dürfen, wenn dies durch eine Rechtsnorm erlaubt wird oder die Betroffenen zugestimmt haben. Beide Voraussetzungen sind bei Notenbesprechungen grundsätzlich nicht erfüllt, da es keine Rechtsnorm gibt, die besagt, dass Noten durch die Lehrkraft auch Dritten – also den Mit-SuS – offenbart werden dürfen. (Dass die SuS untereinander entsprechende Informationen weitergeben, ändert daran nichts, denn sie handeln als Privatpersonen, während die Lehrkraft stets als Amtsträger/-in des Landes Niedersachsen und damit in hoheitlicher/staatlicher Rolle agiert.) Ebenso liegt in der Regel keine Einwilligung der SuS dafür vor, dass die Lehrkraft die Noten im Klassenplenum bespricht bzw. offenbart; selbst wenn eine solche vorläge, wäre sie bei minderjährigen SuS im Übrigen unwirksam, da für diese nur die Erziehungsberechtigten eine rechtlich wirksame Einwilligung erteilen dürften.

Im Ergebnis ist daher dazu zu raten, die Noten mit jeder Schülerin und jedem Schüler gesondert und diskret, idealerweise im Nebenraum, zu besprechen. Hinsichtlich der Aufsichtspflicht aus § 62

des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) sollte dabei noch beachtet werden, dass sich die übrigen SuS laufend beobachtet fühlen müssen, z. B. indem die Tür zum Nebenraum geöffnet bleibt.

Darf ich Noten ins Klassenbuch eintragen?

Nein. Noten gehören niemals ins Klassenbuch, da dieses aus datenschutzrechtlicher Sicht ein sehr unsicheres Medium ist: Zahlreiche Personen haben Zugriff darauf und könnten personenbezogene Daten einsehen. Noten sind daher stets nur in den Unterlagen (Notenheft oder -datei) der Lehrkräfte bzw. der Schule (Schülerakte, Notenprogramm) zu verzeichnen.

Aus Praktikabilitätserwägungen heraus wird es seitens des RLSB allerdings für akzeptabel befunden, wenn einzelne personenbezogene Daten doch in das Klassenbuch eingetragen werden, wie die Namen der SuS und die Telefonnummern der Erziehungsberechtigten. Gleiches gilt für individuelle Verspätungen oder Fehlverhalten, sofern es am jeweiligen Tag noch für weitere Lehrkräfte von Bedeutung sein kann, z. B. im Rahmen eines schulischen Interventionskonzepts bei wiederholtem Fehlverhalten o. Ä.

Worüber, wie oft und in welcher Form muss ich Eltern informieren?

Die zentrale Norm im Verhältnis von Schule und Erziehungsberechtigten ist § 55 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) und dabei insbesondere die Absätze 2 und 3, die wie folgt lauten: „Die Schule führt den Dialog mit den Erziehungsberechtigten sowohl bezüglich der schulischen Entwicklung als auch des Leistungsstandes des Kindes, um entwicklungspezifische Problem-

stellungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit den Erziehungsberechtigten zu bewältigen.“ Und: „Die Schule hat die Erziehungsberechtigten über die Bewertung von erbrachten Leistungen und andere wesentliche, deren Kinder betreffende Vorgänge in geeigneter Weise zu unterrichten.“

Daraus lässt sich ableiten, dass sich der Dialog mit den Erziehungsberechtigten grundsätzlich nur um deren Kinder, nicht hingegen um andere Kinder drehen muss und dass er die Unterrichtsinhalte oder -qualität oder sonstige Dinge umfassen muss. Der Dialog, dem grundsätzlich durch das Anbieten regelmäßiger Elternsprechtage und anlassbezogene Gespräche im Einzelfall genügt wird, muss rechtzeitig geführt werden, um z. B. ein drohendes Sitzenbleiben zu verhindern. Zugleich nimmt § 55 Abs. 2 NSchG aber die Eltern auch selbst in die Pflicht, indem er klarstellt, dass es sich bei der Problembewältigung um eine gemeinsame Aufgabe handelt und nicht alles auf die Schule abgewälzt werden darf. Die Norm vollzieht damit den Verfassungsauftrag aus Art. 6 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz (GG), welcher besagt: „Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht.“

§ 55 Abs. 3 NSchG überlässt es mit seinen diversen unbestimmten Rechtsbegriffen („wesentliche“ und „in geeigneter Weise“) schließlich weitgehend der Schule, wie die Kommunikation zu den Erziehungsberechtigten stattfindet. Wesentliche Vorgänge, abgesehen von der gesetzlich gesetzten Notengebung, sind insbesondere Ordnungsmaßnahmen (§ 61 Abs. 2 ff. NSchG). Die geeignete Weise der Mitteilung kann neben dem Elternsprechtage und

Gesprächsterminen im Einzelfall auch die Kommunikation per Brief, Mail, Telefon oder „Ranzenpost“ sein.

Hinzuweisen ist noch darauf, dass die §§ 88 ff. NSchG, die sich mit den Elternvertretungen befassen, einen weiteren Themenkanon im Dialog von Eltern und Schule zulassen. Hierbei darf es um sämtliche schulischen Themen gehen. Im Plenum des Elternabends oder der Sitzung der Elternvertretung darf also auch über allgemeinere Themen gesprochen werden.

Gibt es hinsichtlich der Informationspflichten Besonderheiten bei in Scheidung lebenden Eltern?

Bei in Scheidung lebenden Eltern kann nicht stets davon ausgegangen werden, dass es hinsichtlich der schulischen Angelegenheiten der gemeinsamen Kinder zu (zielführenden) Absprachen kommt. (Dies ist zwar auch bei bestehenden Beziehungen nicht stets der Fall, dort darf es aber laut Niedersächsischem Obergericht grundsätzlich als funktionierend fingiert werden.) Es sollte in diesem Fall mit beiden Personen geklärt werden, wie der Informationsfluss künftig laufen soll. Besteht nach erfolgter Scheidung bei einem Elternteil kein Sorgerecht mehr, so darf diesem gegenüber auch keine Information mehr herausgegeben werden. Bleibt es – wie meistens – beim geteilten Sorgerecht, so sollte die Vorgehensweise wiederum einvernehmlich mit der Schule abgesprochen werden.

Für die Vielzahl der denkbaren familiären Konstellationen ist § 55 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) insofern hilfreich, als er für diverse Konstellationen vorgibt, wer als Erzie-

hungsberechtigter anzusehen ist. Daneben gibt es auf der Homepage des RLSB eine ausführliche Handreichung, die Unterstützung für zahlreiche Konstellationen gibt.

Haben SuS nach schlechten Klassenarbeiten einen Anspruch auf eine Sonderaufgabe, um zumindest ihre mündliche Note zu verbessern?

Nein, ein Rechtsanspruch existiert nicht. Man kann entsprechende Möglichkeiten eröffnen und ggf. ist das zwecks Wissenserwerbs auch pädagogisch sinnvoll. Wenn man es so handhabt, sollte man die Möglichkeit aber allen SuS mit der gleichen schlechten Note eröffnen, die es möchten, um keine Ungleichbehandlung (Art. 3 Grundgesetz [GG]) auszulösen.

Darf ich die identische Lernkontrolle zweimal nutzen?

Ja, das ist zulässig, sogar in derselben Lerngruppe. So kann z. B. ein von zahlreichen SuS „vergeigter“ Test durchaus nochmals geschrieben werden, um zu prüfen, ob die Wissensdefizite nach der ersten Besprechung des Tests auftragsgemäß beseitigt wurden.

Ebenso ist es möglich, eine Klassenarbeit in mehreren Lerngruppen zu nutzen. Es empfiehlt sich allerdings ein gewisser zeitlicher Abstand, z. B. ein Schuljahr.

Ist absehbar, dass die wiederholte oder parallele Verwendung zu einer Verzerrung des Ergebnisses führt, weil z. B. Geschwisterkinder die Inhalte einander mit großer Wahrscheinlichkeit weitergeben, sollte man verschiedene Klassenarbeiten nutzen.

Datenschutz und Online-Themen

Schützt das Datenschutzrecht jegliche Form von Daten?

Nein! Geschützt werden nur sogenannte personenbezogene Daten. Diese definiert Art. 4 der DSGVO wie folgt: „Personenbezogene Daten“ [sind] alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person [...] beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann.“

Wo ist der schulische Datenschutz geregelt?

Das Thema Datenschutz hat spätestens mit dem Wirksamwerden der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Mai 2018 einen „Bedeutungsschub“ erfahren. Zwar galten zahlreiche datenschutzrechtliche Regelungen in Schulen, anderen Behörden und in der „freien Wirtschaft“ auch schon zuvor, sie wurden durch die DSGVO aber besonders plakativ thematisiert.

Die zentrale Norm für den Datenschutz in der Schule ist § 31 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG), der sehr detailliert viele Antworten liefert. Seit 2018 ist § 31 NSchG bereits zwei Mal überarbeitet worden und hat dadurch inzwischen eine gut gelungene und auf die praktischen Bedürfnisse der Schulen zugeschnittene Form.

Zahlreiche Formulare, Muster und weitere Hilfestellungen zum Thema finden sich unter www.datenschutz.nibis.de.

Welche wesentlichen datenschutzrechtlichen Grundsätze sollte man beachten?

Die Grundlagen des Datenschutzrechts stammen bereits aus dem sog. Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1983. Danach ist Datenerhebung durch staatliche Stellen verboten, sofern es keine Erlaubnisnorm oder Zustimmung der Betroffenen gibt; es dürfen nur so wenige Daten wie nötig erhoben werden (Grundsatz der „Datensparsamkeit“); die Datenverarbeitung darf nur zum ursprünglichen Zweck erfolgen (Verbot von „Big Data“ und „Data Lakes“); eine Weitergabe der Daten an Dritte ist nur mit Erlaubnisnorm oder Zustimmung der Betroffenen erlaubt. Aus der späteren Rechtsprechung hat sich außerdem das „Recht auf Vergessen“ ergeben, also ein Rechtsanspruch darauf, dass nicht mehr benötigte Daten gelöscht werden. Für den schulischen Kontext wird dies im Erlass „Aufbewahrung von Schriftgut in öffentlichen Schulen; Löschung personenbezogener Daten“ sehr gut handhabbar konkretisiert.

Welche neuen Pflichten haben sich aus der DSGVO ergeben?

Neben einer Konkretisierung der zuvor dargestellten Grundsätze hat die DSGVO auch einige Neuerungen gebracht. Wesentlich sind dabei die Pflicht, Verzeichnisse der (Daten-)Verarbeitungstätigkeiten zu führen (§ 38 Niedersächsisches Datenschutzgesetz / NDSG i. V. m. Art. 30 Abs. 1 DSGVO), Vereinbarungen zur Auftragsdatenverarbeitung mit dem Schulträger und etwaigen externen IT-Dienstleistern abzuschließen (§ 45 NDSG i. V. m. Art. 28 DSGVO),

Betroffene proaktiv über Datenverarbeitungen zu unterrichten (Art. 13 DSGVO), IT-Sicherheit zu gewährleisten und etwaige Verstöße gegen datenschutzrechtliche Regelungen von sich aus der Landesbeauftragten für den Datenschutz zu melden.

Welche Aufgaben hat man als Schulische/-r Datenschutzbeauftragte/-r?

Dies regelt § 58 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG). Danach muss es sich zunächst um eine fachlich geeignete und weisungsfreie Person handeln, die frei von Interessenkonflikten (also insbesondere nicht Schulleitungsmitglied oder IT-Systemadministrator/-in) ist. Als Aufgaben nennt das Gesetz: Unterstützung, Beratung und Überwachung der Einhaltung des Datenschutzes und Zusammenarbeit mit der Landesbeauftragten für den Datenschutz.

Welche rechtlichen Besonderheiten gelten bei Distanzunterricht?

Weniger, als Sie denken! Die Teilnahme am Online-Unterricht ist ebenso verpflichtend wie beim klassischen Unterricht; es kann von den SuS gefordert werden, ihre Kamera anzuschalten (wobei ihnen aber die Chance gegeben werden muss, das Kamera-Setting datenschutzkonform zu gestalten, sich also z. B. vor eine weiße Wand zu setzen oder virtuelle Hintergründe zu nutzen, sodass kein Einblick in die privaten Räumlichkeiten genommen werden kann); der Distanzunterricht darf bewertet werden, wobei eine Eigenerklärung zu erbrachten Leistungen gefordert werden kann, wenn diese nicht „live“ durch SuS selbst erbracht werden.

Sind Videokonferenzsysteme datenschutzrechtlich zulässig?

Diese Frage muss für jedes einzelne System (Teams, Zoom, IServ, BigBlueButton, GoTo Meeting, Jitsi etc.) individuell beantwortet werden, wobei auch die individuelle Konfiguration der an der jeweiligen Schule genutzten Software und Software-Version einen Unterschied machen kann. Als grundsätzliche Linie lässt sich nur festhalten, dass die Nutzung immer dann datenschutzrechtlich problematisch ist, wenn Daten außerhalb des Geltungsbereichs der DSGVO verarbeitet und gespeichert werden, z. B. in den USA. Für viele Schulen muss daher davon ausgegangen werden, dass das genutzte bzw. vom Schulträger zur Verfügung gestellte System nicht vollständig datenschutzkonform ist. Kultusministerium, RLSB und Landesdatenschutzbeauftragte sind aber bislang zurückhaltend mit etwaigen Eingriffen, da der Funktionsfähigkeit der Schulen zunächst Vorrang eingeräumt wurde.

Was kann ich tun, wenn SuS heimlich meinen Unterricht filmen und den Film anschließend in sozialen Medien, auf Youtube, per Messengerdienst oder auf andere Weise verbreiten?

Das heimliche Mitschneiden des Unterrichts, egal ob als Audio- oder Videoaufnahme, stellt eine Straftat gem. § 201 Strafgesetzbuch (StGB) dar, und zwar selbst dann, wenn die Aufnahme anschließend nicht verbreitet wird. Es besteht daher die Möglichkeit, gegen den/die Täter/-in einen Strafantrag bei der Polizei bzw. Staatsanwaltschaft zu stellen, sofern die Person mindestens 14 Jahre alt („strafmündig“) ist. Wurde die Aufnahme zusammen mit einer beleidigenden oder verächtlich machenden Kommentierung veröffentlicht, kommen weitere Straftatbestände wie Beleidigung, Verleumdung und üble Nachrede in Betracht.

Daneben kann die Löschung der Aufnahme verlangt und ggf. Schadensersatz und Schmerzensgeld für erlittene wirtschaftliche (z. B. Anwaltskosten) oder psychische Folgen gefordert werden.

Seitens der Schule ist daneben das komplette Repertoire der Erziehungsmittel und Ordnungsmaßnahmen aus § 61 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) eröffnet.

Welche Besonderheiten gibt es bei Online-Konferenzen?

Niedersachsen hat während der Corona-Pandemie keine Sonderregelungen für Online-Konferenzen geschaffen, vielmehr wurden die bestehenden Regelungen in §§ 32 ff. Niedersächsisches Schulgesetz (NSchG) nur zeitgemäß ausgelegt. Insofern bestehen nur sehr wenige rechtliche Besonderheiten, und zwar insbesondere, dass geheime Abstimmungen in aller Regel nicht möglich sind, sofern nicht ein entsprechendes technisches Tool eingesetzt wird. Tagesordnungspunkte, bei denen geheime Abstimmung beantragt wird, werden daher in einer Online-Sitzung vertagt werden müssen.

Schulische Inklusion

Hat jedes Kind Anspruch auf den Besuch jeder Schule?



Ja. Gemäß § 4 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) liegt die Entscheidung, welche Schule ein Kind besucht, ausschließlich bei den Erziehungsberechtigten. Weder das Leistungsniveau des Kindes noch etwaige Behinderungen, sprachliche Defizite oder sonstige Gründe können hieran etwas ändern. Es handelt sich um einen echten Rechtsanspruch, den die Eltern also vor dem Verwaltungsgericht durchsetzen können, sofern die Schule die Aufnahme zu verweigern versucht.

Ausnahmen hiervon können sich nur aufgrund schlechter Leistungen (insb. mehrfaches Sitzenbleiben) oder aufgrund von Fehlverhalten (z. B. Überweisung an eine andere Schule als Ordnungsmaßnahme gem. § 61 Abs. 3 Nr. 4 NSchG) ergeben. Dazu muss das Kind die Schule aber bereits besucht haben. Daneben gibt es für sehr spezielle Fälle weitere Möglichkeiten, die aber nur sehr selten zur Anwendung kommen, da die rechtlichen Hürden hierfür außerordentlich hoch sind. So § 59 Abs. 5 NSchG für Fälle, in denen eine behinderungsgerechte Beschulung an der besuchten Schule schlechterdings ausgeschlossen ist, § 69 Abs. 2 NSchG bei besonderen Gefahrenlagen oder § 61 a NSchG in Fällen, in denen ein nicht mehr schulpflichtiger Schüler keinerlei Aussicht auf Erlangung eines Abschlusses mehr hat. Schließlich gibt es die Möglichkeit, SuS aus kapazitären Gründen gem. § 59 a NSchG abzulehnen, auch hierfür sind die rechtlichen Hürden allerdings hoch.

Wie wird ein sonderpädagogischer Unterstützungsbedarf festgestellt?

Nicht jedes Kind, das Lernschwierigkeiten zeigt oder durch regelmäßiges nicht regelkonformes Verhalten auffällt, hat im Rechtsinne sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf. Um ein attestiertes „I-Kind“ zu sein, also dem Gedanken der schulischen Inklusion gem. § 4 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) zu unterfallen, muss ein festgelegtes Verfahren durchlaufen werden. Dieses ergibt sich aus der „Verordnung zur Feststellung eines Bedarfs an sonderpädagogischer Unterstützung“ (SoPädFV) sowie den dazu erlassenen „Ergänzenden Bestimmungen“ (EB). Diese Regelwerke sehen vor, dass zunächst ein Fördergutachten durch eine Lehrkraft und eine Förderschullehrkraft im Auftrag der Schulleitung erstellt wird (§ 2 SoPädFV), welches die Grundlage der Beratung in einer Förderkommission aus Schulleitung (bzw. Beauftragtem der Schulleitung), Erstellern des Gutachtens und Erziehungsberechtigten ist (§ 3 SoPädFV). Die Entscheidung trifft gem. § 4 SoPädFV anschließend das RLSB und legt dabei fest, was Art und Umfang des Bedarfs an sonderpädagogischer Unterstützung sind, mit welchen Maßnahmen die Unterstützung umgesetzt wird und welche Anforderungen an die Ausstattung der Schule dabei bestehen. Der sonderpädagogische Unterstützungsbedarf kann laut § 4 Abs. 2 Satz 3 NSchG in den Feldern Lernen (L), emotionale und soziale Entwicklung (esE), Sprache (Sp), geistige Entwicklung (gE), körperliche und motorische Entwicklung (kmE) sowie Hören und Sehen (HuS) attestiert werden.

Darf ich auch SuS, bei denen ein sonderpädagogischer Unterstützungsbedarf nicht attestiert wurde, ich einen solchen aber trotzdem für notwendig halte, so behandeln wie attestierte SuS?

Das ist grundsätzlich nicht zulässig. Zwar ist es Aufgabe jeder Lehrkraft, möglichst individuell auf die SuS einzugehen und, soweit dies im Kontext der Lerngruppe möglich ist, auf die Bedürfnisse der einzelnen SuS Rücksicht zu nehmen. Das spezielle Instrumentarium, das durch den attestierten sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf eröffnet wird, bleibt aber den attestierten „I-Kindern“ vorbehalten. Andernfalls würde eine uferlose Ausweitung von Nachteilsausgleichsmaßnahmen etc. drohen, die weder seitens der Schule handhabbar wäre noch dem (grund-)gesetzlichen Gleichheitssatz entspräche, nach welchem Gleiches gleich, Ungleiches aber auch ungleich zu behandeln ist. Auch Erziehungsberechtigten und SuS gegenüber wäre nicht mehr zu vermitteln, wieso einige SuS von Sonderregeln profitieren könnten und andere nicht.

Was bedeutet Nachteilsausgleich und wann darf ich diesen gewähren?

Nachteilsausgleich ist eine rechtlich zulässige Form der Förderung von SuS aufgrund individueller Erschwernisse beim Lernerwerb. Entscheidendes Charakteristikum des Nachteilsausgleichs ist, dass die davon profitierenden SuS im Ergebnis die gleichen Leistungen erbringen müssen wie die Mit-SuS, hierfür aber bedarfsgerechte Unterstützung nutzen dürfen. Typische Beispiele für Nachteilsausgleich sind etwa Schreibzeitverlängerungen in Klassenarbeiten für SuS mit motorischen Problemen beim Schreiben, technische Hilfsmittel (Lupen, Vorleseassistenten etc.) bei Seh-

behinderungen oder schriftliche Ausarbeitungen anstelle mündlicher Leistungen bei SuS, die nicht sprechen können. Nachteilsausgleich darf gewährt werden, wenn der Förderplan für das attestierte „I-Kind“ Entsprechendes vorsieht.

Der Nachteilsausgleich ist zu unterscheiden vom Notenschutz, also von der Nichtberücksichtigung schlechterer oder falscher Leistungen/ Ergebnisse, der in Niedersachsen mangels Rechtsgrundlage unzulässig ist. Ausnahmen hiervon werden in engen Grenzen durch den (abgelaufenen, aber laut Homepage des Kultusministeriums bis auf Weiteres trotzdem anzuwendenden) LRS-Erlass allein bei attestierter Lese-Rechtschreib-Schwäche und Dyskalkulie zugelassen.

Ebenfalls vom Nachteilsausgleich zu unterscheiden ist die sogenannte zieldifferente Beschulung. Bei dieser strebt ein Schüler innerhalb einer Lerngruppe einen anderen Abschluss als die Lerngruppe an.

Ist ein sonderpädagogischer Unterstützungsbedarf attestiert, so stellt die Gewährung eines Nachteilsausgleichs eine Verpflichtung der Lehrkräfte dar und steht nicht in deren individuellem Ermessen.

Bin ich berechtigt oder sogar verpflichtet, SuS Medikamente zu verabreichen?

Eine Verpflichtung zur Verabreichung von Medikamenten an SuS besteht für Lehrkräfte nicht. Auch wenn es sich um ein „I-Kind“ handelt, gehen die Verpflichtungen der Schule aus § 4 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) nicht so weit. Bedarf ein Schüler regelmäßiger oder notfallmäßiger Medikation, so ist es

grundsätzlich Aufgabe der Erziehungsberechtigten, dafür Sorge zu tragen, z. B. durch einen entsprechend geschulten Inklusionshelfer. Zwar gab es im Sommer 2019 eine Entscheidung des Sozialgerichts Dresden, die eine Verpflichtung von Förderschullehrer(inne)n zur Verabreichung von Medikamenten gesehen hat, jedoch hat diese im sozialrechtlichen Kontext getroffene Entscheidung für das niedersächsische Schulrecht keine verbindliche Wirkung.

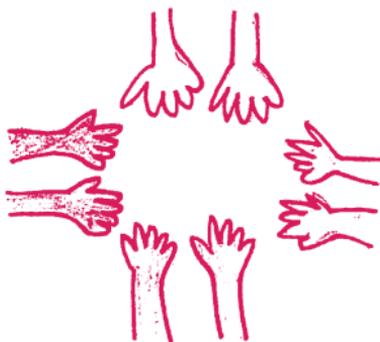
Erklären sich Lehrkräfte hingegen zur Ausgabe oder sogar Verabreichung von Medikamenten bereit, so ist dies zulässig und es besteht auch Versicherungsschutz zugunsten der Lehrkräfte. Zwingende Voraussetzung dafür ist allerdings, dass zwischen den Erziehungsberechtigten und der Schule eine schriftliche Vereinbarung getroffen wird, aus der sich alle maßgeblichen Informationen ergeben, z. B. hinsichtlich Dosierung, Verhalten in Notfällen etc.

Dürfen auch „I-Kindern“ gegenüber Ordnungsmaßnahmen angewendet werden?

Ja, denn bei Ordnungsmaßnahmen handelt es sich rechtssystematisch nicht um Strafen (die regelmäßig die Einsichts- und Schuldfähigkeit des Täters voraussetzen), sondern um Gefahrenabwehrmaßnahmen, die also nicht repressiven Zwecken dienen, sondern präventiv den Schulfrieden und den Unterricht schützen bzw. wiederherstellen sollen. Es ist daher rechtlich unerheblich, ob ein/-e Schüler/-in (ob „I-Kind“ oder nicht) ein (Fehl-)Verhalten zu steuern in der Lage ist oder nicht.

Ganz besonderes Gewicht hat bei Ordnungsmaßnahmen gegen „I-Kinder“ allerdings der – ohnehin bei Ordnungsmaßnahmen kaum

zu überschätzende – Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser besagt, dass eine behördliche Maßnahme stets zur Zweckerreichung geeignet, erforderlich und angemessen sein muss. Hier kommt bei „I-Kindern“ wiederum der Rechtsanspruch auf Regelbeschulung aus § 4 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) zum Tragen, mit welchem der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht hat, dass die Schule eine Regelbeschulung zu ermöglichen hat, „komme (fast), was wolle“. Um im Lichte dessen trotzdem zu einer verhältnismäßigen Ordnungsmaßnahme zu gelangen, bedarf es einer ganz erheblichen Gefahrenlage und sehr guten Dokumentation und Argumentation der Schule. Erfahrungsgemäß gelingt dies in der Praxis nur sehr selten, da das RLSB insoweit den Schulen gegenüber streng agiert.



Welche Aufgaben haben die Interessenvertretungen?



Welche Aufgaben hat die Elternvertretung?

Die Aufgaben der Klassenelternschaften und des Schullelternrates sind im Niedersächsischen Schulgesetz (NSchG) nicht näher definiert. Zwar wirken Elternvertreter in Konferenzen und im Schulvorstand an den Entscheidungen mit, für Klassenelternschaft (insb. in Form des Elternabends) und Schullelternrat bleiben die §§ 88 ff. NSchG aber relativ vage. § 96 Abs. 1 NSchG hält nur fest, dass „alle schulischen Fragen“ erörtert werden können und private Angelegenheiten der SuS und der Lehrkräfte nicht erörtert werden dürfen.

Darf ich mit Elternvertretern über SuS sprechen, die nicht ihre Kinder sind?

Grundsätzlich ist dies nicht zulässig, wenn hierbei personenbezogene Daten offenbart würden, ohne dass die Zustimmung der Betroffenen bzw. ihrer Erziehungsberechtigten vorliegt. Eine ausdrückliche gesetzliche Erlaubnis hierfür besteht ebenfalls nicht.

Sind die personenbezogenen Daten hingegen bereits bekannt oder offenkundig, z. B. häufiges Fehlverhalten einzelner SuS, so kann mit diesen Informationen auch gearbeitet werden, sofern die Elternvertreter sie – wie in der Praxis üblich – über ihre eigenen Kinder bereits erfahren haben.

Von Gesetzes wegen (§ 89 Abs. 2 NSchG) besteht die Aufgabe der Elternsprecher zwar nur darin, zu den Elternabenden zu laden und

diese zu leiten. Darüber hinausgehende Aufgaben sieht das Gesetz nicht vor, solche sind indes im schulischen Alltag absolut üblich.

Mit Lehrkräften der eigenen Schule kann im Übrigen über SuS auch dann gesprochen werden, wenn diese die Betroffenen nicht selbst unterrichten. Dies kann z. B. unter dem Aspekt einer kollegialen Beratung vonnöten sein. Die Weitergabe personenbezogener Daten ist in diesem Fall kein datenschutzrechtliches Problem, da die Kollegen Mitarbeiter/-innen derselben Behörde sind (und damit keine „Dritten“ im datenschutzrechtlichen Sinne) und auch denselben Amtsverschwiegenheitsverpflichtungen (§ 37 Beamtenstatusgesetz [BeamtStG], § 3 Abs. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder [TV-L], § 203 Abs. 2 Strafgesetzbuch [StGB]) unterliegen wie sie.

Welche Aufgaben hat der Personalrat?

Die Rechte und Pflichten des Personalrats regelt das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG). Personalrat und Schulleitung sollen gem. § 2 vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenarbeiten, um einen möglichst schonenden Ausgleich von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerrechten zu gewährleisten.

Konkret gibt es einen langen Katalog von Tatbeständen, für dessen Umsetzung die Schulleitung bzw. das RLSB der Zustimmung oder zumindest Beteiligung des Personalrats bedarf. Die Kataloge betreffen individuelle und allgemeine Maßnahmen aus dem Bereich der organisatorischen Aufstellung der Schule (z. B. Berufung eines Datenschutzbeauftragten), der sozialen Kooperation (z. B. Verfahrensregelungen für die Wiedereingliederung langzeiterkrankter Kolleginnen und Kollegen) und der personellen Einzelfallangelegenheiten (z. B. Abordnungen, Versetzungen u. v. m.). Die Kataloge

der mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen finden sich in den §§ 64 ff. NPersVG und werden durch schulspezifische Sonderregelungen in den §§ 92 ff. NPersVG ergänzt.

Der Personalrat als (außer bei ganz kleinen Schulen) Kollegialorgan bzw. die einzelnen Mitglieder („Personalräte“) können jederzeit in beratender und unterstützender Funktion angesprochen werden, wenn sie sich durch eine Maßnahme der Schulleitung oder des RLSB benachteiligt fühlen.

Neben den Schulpersonalräten an den einzelnen Schulen existieren Bezirkspersonalräte auf Ebene der Regionalabteilungen der RLSB sowie ein Hauptpersonalrat beim MK. Dabei spricht man von Stufenvertretungen.

Welche Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte?

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten, bei denen es sich stets um eine Frau handeln muss, ergeben sich aus dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Laut § 20 Abs. 1 ist die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungsziele des NGG zu fördern, auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinzuwirken und Maßnahmen zum Schutz gegen sexuelle Belästigung zu fördern.

Konkret sind die Gleichstellungsbeauftragten mit umfassenden Informations- und Anhörungsrechten versehen, haben aber im Gegensatz zum Personalrat nur wenige echte Mitbestimmungsrechte in dem Sinne, dass eine Nichtzustimmung zur Nichtumsetzbarkeit einer geplanten Maßnahme führen würde. Gleichwohl sind die

Gleichstellungsbeauftragten in der Regel ein wichtiges Korrektiv und Impulsgeberinnen für vielerlei Maßnahmen.

Welche Aufgaben hat die Schwerbehindertenvertretung?

Grundlage der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung sind die §§ 176 ff. des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX), welches sich mit der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen befasst. Eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist zu wählen, wenn mindestens fünf schwerbehinderte Personen in einer Schule dauerhaft beschäftigt sind. Die Wahlperiode beträgt – wie beim Personalrat und bei der Gleichstellungsbeauftragten – 4 Jahre (§ 177 SGB IX). Sofern es an der einzelnen Schule keine Vertrauensperson gibt, sieht § 180 SGB IX, ähnlich wie im Personalvertretungsrecht, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen vor, die beim RLSB und dem Kultusministerium (MK) bestehen.

Aufgabe der Vertrauensperson(en) ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, neben dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten die Interessen der Betroffenen zu vertreten und diese beratend und helfend zu unterstützen (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Hierzu ist insbesondere die Einhaltung begünstigender Normen zu überwachen, Unterstützung bei Antragstellungen (z. B. hinsichtlich der Feststellung des Grades der Behinderung oder hinsichtlich der Beschaffung von Hilfsmitteln) zu leisten und bei der Schulleitung auf die Erledigung von Beschwerden und Anregungen schwerbehinderter Kolleg(inn)en hinzuwirken.

Wo erhalte ich weitere rechtliche Infos?

Woher weiß ich, welche Regeln für mich und meine Schule gelten?

Das niedersächsische Schulrecht ist leider relativ unübersichtlich, da seitens des Kultusministeriums (MK) und der Regionalen Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) nicht nur mit den klassischen Normen-Arten (Gesetz, Rechtsverordnung) gearbeitet wird, sondern die Konkretisierung und Ausgestaltung der übergeordneten Normen in einer kaum zu übersehenden Vielfalt von Verwaltungsvorschriften erfolgt. Diese werden als Erlasse, Runderlasse, Gemeinsame Runderlasse, Verfügungen, Ergänzende Bestimmungen u.Ä. bezeichnet.



Eine zusammenhängende und abschließende Sammlung der schulrechtlichen Regelungen gibt es leider nicht, sodass man sich bei Bedarf jeweils auf die Suche nach Regelungen begeben muss. Hierzu bietet sich das Niedersächsische Vorschrifteninformationssystem (**www.nds-voris.de**) an, in welchem das geltende Landesrecht zu finden ist. Voris hat allerdings leider eine nicht ganz optimale Suchfunktion, sodass man teilweise Normen nur findet, wenn man den exakten Titel kennt. Ist das nicht der Fall, ist die Nutzung von **www.schure.de** zu empfehlen. Hierbei handelt es sich zwar um keine offizielle Homepage, sondern um ein privates Projekt, die Suchfunktion ist aber sehr gut. Ist man dort fündig geworden, sollte man mit dem nunmehr bekannten exakten Titel nochmals bei Voris suchen; findet man die Norm auch dort, ist sie geltendes Landesrecht.

Neben diesem vom Land vorgegebenen Schulrecht bestehen an jeder einzelnen Schule Regelungen, die man kennen muss. Dies sind insbesondere die Schulordnung, die die allgemeinen Verhaltensregelungen enthält, sowie ggf. eine Geschäftsordnung für die Konferenzen, aus welcher sich Landungsfristen etc. für die diversen Konferenzarten (Gesamtkonferenz, Klassenkonferenzen etc.) ergeben. Hinzu kommen die jeweiligen fachlichen Regelwerke wie Curricula, Fachkonferenzbeschlüsse etc.

Darf ich beim RLSB anrufen und Fragen stellen?

Das RLSB ist Ansprechpartnerin für die Schule. Die Dezernent(inn)en üben dabei die Vorgesetztenfunktion gegenüber der Schulleitung aus, die Rechtsabteilungen beraten bei schwierigeren Rechtsfragen und entscheiden in Widerspruchsverfahren, die von SuS oder Erziehungsberechtigten angestrengt werden, z. B. gegen Ordnungsmaßnahmen oder Nichtversetzungen. Daneben gibt es diverse weitere Ansprechpartner/-innen im RLSB, z. B. die Personalabteilung, Fachberatungen oder die „Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren Inklusive Schule“ (RZI).

Bei Einschaltung des RLSB sollte stets der Dienstweg eingehalten werden, d. h., Anfragen sollten über die Schulleitung gestellt werden. Hintergrund dazu ist, dass einerseits die Schulleitung selbst erster Ansprechpartner für die eigenen Lehrkräfte/Mitarbeiter(innen) ist, um eine einheitliche Rechtsanwendung an der eigenen Schule zu gewährleisten. Andererseits wird auf diese Weise das RLSB von einer Vielzahl von Anfragen entlastet. Bedenkt man, dass vier Regionale Landesämter Ansprechpartner für ca. 3.000

Schulen sind, wird einem klar, dass eine ungefilterte Anfragemöglichkeit zum „Informationsinfarkt“ führen würde.

Ausnahme vom Gebot, den Dienstweg einzuhalten, sind persönliche Anliegen zu Personalthemen (z. B. Nachfragen zur Gehaltsmitteilung oder zur Berechnung der Elternzeit), mit denen man sich guten Gewissens direkt an das RLSB oder das Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) wenden kann.

Aus welchen Quellen kann ich mich zu Rechtsfragen informieren?

Neben den vorgenannten Quellen (Schulleitung, RLSB, Voris und schure.de) gibt es eine ganze Menge an rechtlichen Erkenntnisquellen, aus denen man sich im Einzelfall oder für eine systematische Aneignung schulrechtlichen Wissens bedienen kann:

- Bundesrechtliche Regelungen (z. B. das Grundgesetz/GG, das Bürgerliche Gesetzbuch/BGB, die Sozialgesetzbücher u. v. a. m.) findet man unter **www.gesetze-im-internet.de**.
- Unter **www.rlsb.de**, **www.mk.niedersachsen.de** und **www.nibis.de** findet sich eine Vielzahl von landesspezifischen Informationen. Zugangsdaten für passwortgeschützte Bereiche erhalten Sie über Ihre Schulleitung.
- Unter **www.rechtsprechung.niedersachsen.de** können zahlreiche schulrechtliche Entscheidungen der niedersächsischen Verwaltungsgerichte nachgelesen werden, z. B. zu Ordnungsmaßnahmen und zahlreichen anderen Streitthemen.
- Es existieren drei verschiedene Kommentierungen zum Niedersächsischen Schulgesetz (NSchG). Eine davon sollte, möglichst in aktueller Auflage, in jeder Schule vorhanden sein. In Geset-

zeskommentaren findet sich nicht nur der Gesetzestext, sondern auch zahlreiche weiterführende Hinweise auf juristische Fachliteratur, Gerichtsentscheidungen, Gesetzgebungsmaterialien etc., mit deren Hilfe die Auslegung interpretationsfähiger Begriffe erfolgt.

- Der Autor dieses Ratgebers hat zwei Lehrbücher zum Schulrecht verfasst, ein kürzeres („Ein Wegweiser durch das Schulrecht“) und ein umfassenderes („Handbuch Schulrecht Niedersachsen“), die beide im Carl Link Verlag erschienen und sowohl als Buch als auch als E-Book erhältlich sind. Hierüber ist ein systematischer Einstieg in das Thema Schulrecht möglich. Zugleich können beide Bücher als Nachschlagewerke genutzt werden.
- Wer sich eher von E-Learning-Angeboten angesprochen fühlt, kann sich des (inhaltlich ebenfalls vom Autor dieses Ratgebers betreuten) WBT (Web Based Training Schule und Recht) des NLQ bedienen. Die Zugangsdaten hierfür erhalten Teilnehmer/-innen einer kurzen Online-Einführung, die über **www.vedab.de** gebucht werden kann.
- Wer das Gesprochene dem Geschriebenen Wort vorzieht, kann den Autor des vorliegenden Ratgebers schließlich als Referenten für eine schulinterne Lehrer/-innen-Fortbildung (SchILF) buchen oder die von ihm angebotenen Kurse beim NLQ und bei verschiedenen Kompetenzzentren für Lehrkräftefortbildung besuchen. Näheres dazu erfahren Sie auf **www.SchILFs.de**.



Vita



Leitender Städtischer Direktor Dr. jur. Florian Schröder ist Volljurist und im Nebenamt seit 2015 als Dozent und Autor für Schulrecht in Niedersachsen und Hamburg tätig. Er schreibt regelmäßig Beiträge in den Veröffentlichungen des VBE, in „Schule leiten“, „Schulverwaltung Niedersachsen“ und bei lehrer-online und ist Verfasser der Lehrbücher „Ein Wegweiser durch

das Schulrecht“ und „Handbuch Schulrecht Niedersachsen“. Als Dozent ist er sowohl für das NLQ, verschiedene Kompetenzzentren für Lehrkräftefortbildung als auch Verbände tätig und kann für schulinterne Lehrer/-innen-Fortbildungen für alle Schulformen gebucht werden. **www.SchiLFs.de**.

Ihr Kontakt zu uns:

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Landesverband Niedersachsen e. V.

Raffaelstr. 4, 30177 Hannover

Telefon: 0511/3577650

Telefax: 0511/3577689

E-Mail: vbendsgst@aol.com

 **www.vbe-nds.de**



www.instagram.com/vbe_nds/



www.facebook.com/vbeniedersachsen/



https://twitter.com/vbe_nds



Verband Bildung und Erziehung (VBE) Niedersachsen

Der VBE ist eine der beiden großen Lehrerorganisationen in Deutschland und vertritt bundesweit die Interessen von ca. 140.000 Pädagoginnen und Pädagogen.

- Wir vom VBE gehören zur größten Lehrgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion.
- Bei uns können Lehrer/-innen aller Schularten, Erzieher/-innen und pädagogische Fachkräfte sowie Lehramtsstudierende und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst Mitglied werden.
- Der VBE ist parteipolitisch und finanziell unabhängig.
- Der VBE setzt sich auch bei Tarifverhandlungen für Sie ein.
- Der VBE ist bundes- und landesweit für Sie aktiv.
- Hilfe erhalten Sie durch die verschiedenen Referate in unserem Verband u. a. zu den Themen Studienseminare und Lehrerausbildung, Personalratsarbeit, Beratung und Berufsrecht, junge Lehrkräfte und Fortbildung.
- Unsere Mandatsträger/-innen arbeiten ehrenamtlich und sind im Schuldienst aktiv.

Vorteile im VBE

■ Interessenvertretung

- › Sie sind Mitglied eines starken und kompetenten Netzwerks, das aktiv und konstruktiv Schul-, Bildungs- und Berufspolitik mitgestaltet und sich für Ihre Interessen einsetzt.
- › Sie können sich jederzeit an die VBE-Personalräte wenden, die sich kompetent für Ihre Interessen einsetzen.

■ Rechtsschutz

- › Sie erhalten Rechtsschutz und individuelle Rechtsberatung durch den Verband nach den Richtlinien des dbb.

■ Versicherungen

- › Sie sind durch eine Freizeit-Unfallversicherung geschützt und durch eine Diensthaftpflichtversicherung (Gruppenversicherung) abgesichert.
- › Sie sind durch eine Amtsschlüsselversicherung abgesichert.

■ Netzwerk

- › Sie haben Kontakt mit engagierten Kolleginnen und Kollegen auf Regional- und Landesebene u. a. in regelmäßigen Veranstaltungen, Fachtagungen und auf Exkursionen. Für Ruheständler/-innen und deren Angehörige bieten die VBE-Basisverbände Begegnungen, Informations- und Reiseveranstaltungen sowie Broschüren oft gesondert an.
- › Sie können an berufsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen des VBE teilnehmen.

■ Tarifpolitik

- › Der VBE ist über den dbb beamtenbund und tarifunion direkt bei den Tarifverhandlungen dabei.

■ Informationsvorsprung

- › Sie werden regelmäßig über bildungs- und berufspolitische Fragen auf Landesebene informiert.
- › Sie erhalten schul-, berufs- und bildungspolitische Veröffentlichungen des Verbandes.
- › Sie erhalten unsere Landeszeitschrift „zeitnah“ sowie unsere länderübergreifenden Themenbeihemer. Mitglieder ab 60 Jahren erhalten zusätzlich das „Journal 60plus“.
- › Sie erhalten jährlich den VBE-Lehrerkalender für Ihre tägliche Arbeit.
- › Sie können über unsere Spitzenorganisation dbb beamtenbund und tarifunion attraktive Dienstleistungen in Anspruch nehmen.



Lehramtsstudierende sind bei uns **beitragsfrei**. Lehrer/-innen im Vorbereitungsdienst sowie Pädagogische Mitarbeiter/-innen mit geringfügiger Beschäftigung zahlen bei uns einen monatlichen Beitrag von **4,00 Euro**.

Hier ist die komplette Beitragsordnung:

[www.vbe-nds.de/de/mitglieder/
beitragsordnung.php](http://www.vbe-nds.de/de/mitglieder/beitragsordnung.php)



Der Junge VBE – eine starkes Team für Studierende, LiVD und Berufseinsteiger



„2 gute Gründe, Lehrer zu werden: Juli und August“

Es wäre ja zu schön, wenn der Lehrerberuf so einfach gestrickt wäre. Die Wahrheit ist jedoch:

Aller Anfang kann herausfordernd sein!

In dieser Lebensphase ist es fast normal, fachliche oder menschliche Überforderungen zu erleben. Es ist eine Zeit voller neuer Eindrücke und Anforderungen.

Du hast Fragen zur Bewerbung um das Referendariat oder zu deiner ersten Stelle? Vielleicht steht ein Umzug an oder der Unterrichtsbesuch ist nicht optimal gelaufen. Du hast möglicherweise das Gefühl, dass die Seminarleitung dich unfair behandelt oder dir alles über den Kopf wächst. Du fragst dich vielleicht, was deine Rechte und Pflichten sind.

Das Team des Jungen VBE steht dir in dieser ersten anstrengenden Phase des Berufslebens zur Seite. Wir bündeln unsere Erfahrungen und Kompetenzen, was deine Mitgliedschaft im Jungen VBE so wertvoll macht.

Wir bieten dir:

- Beratung und Unterstützung
- Ansprechpartner/-innen für alle schulischen Belange in deiner Region
- Vertretung und Einsatz für deine Rechte in Politik und Gesellschaft

Deine Chance:

Wir sind offen für neue Ideen oder Impulse für die Verwirklichung unserer Ziele. Persönliche Beiträge, egal ob aktiv oder passiv, tragen zum Gelingen unserer Verbandsarbeit bei.

Du merkst, du bist nicht allein! Als Mitglied bist du bei uns mittendrin statt nur dabei!
Und **gemeinsam sind wir stark!**

Mehr zum Jungen VBE:

<https://www.vbe-nds.de/231967-vbens-de/arbeitsbereiche/junger-vbe.php>



Mitgliedschaft



<https://mitglied-werden.vbe-nds.de>

Junger VBE – Ansprechpartner/-innen auf Landes- und Regionalebene

Carola Grüne

Landessprecherin Nds., c.gruene@vbe-nds.de

Mareike Messner

Regionalsprecherin Hannover/Braunschweig
m.messner@vbe-nds.de

Franziska Macke

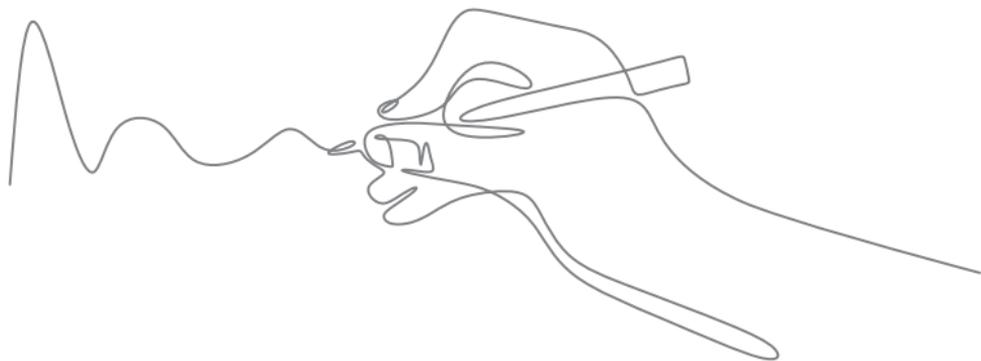
Regionalsprecherin Weser/Ems, f.macke@vbe-nds.de

Sebastian Hildebrand

Regionalsprecher Lüneburg, s.hildebrand@vbe-nds.de

Luisa Klaws

Studentensprecherin Nds., l.klaws@vbe-nds.de





Beitrittserklärung

Ich erkläre durch meine Unterschrift meinen Beitritt zum Verband Bildung und Erziehung, Landesverband Niedersachsen, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. Die uns von Ihnen gegebenen personenbezogenen Daten werden zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben verarbeitet und gespeichert und sind entsprechend den Bestimmungen der DSGVO geschützt. Unsere Datenschutzerklärung ist einsehbar unter <https://www.vbe-nds.de/de/datenschutz/>.

Online-Anmeldung:



[mitglied-werden.vbe-nds.de](https://www.vbe-nds.de)

Alternativ Beitrittserklärung in Papierform

Vorname, Name	
Anschrift	
Geburtsdatum	Telefon
E-Mail	
Dienststelle / Ort oder Studienseminar	
Dienstbezeichnung/Besoldungsgruppe	
Studienbeginn / Beginn Vorbereitungsdienst (vrs.) Ende	



Bitte hier abtrennen und vollständig ausgefüllt und unterschrieben zurücksenden.



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Niedersachsen e. V.
Stichwort: Mitgliedschaft
Raffaelstr. 4
30177 Hannover

SEPA-Lastschriftmandat

Gläubiger-Identifikationsnummer DE50 2200 0000 1641 63. Die Mandatsreferenz wird Ihnen mit der Eintrittsbestätigung mitgeteilt. Ich ermächtige den Verband Bildung und Erziehung, Landesverband Niedersachsen e. V., Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom Verband Bildung und Erziehung, Landesverband Niedersachsen e. V. auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Die Zustimmung zum SEPA-Lastschriftmandat ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft.

Kreditinstitut des Zahlers	
IBAN	
BIC	
Vorname, Name des Kontoinhabers	
Straße / Nr.	
PLZ / Ort	
Ort, Datum	Unterschrift

EINFACH
NEWSLETTER
ABONNIEREN



KOMPLEXE VERBANDS- KOMMUNIKATION EINFACH MACHEN.

www.wilke-verbaende.de

PARTNER FÜR
Wilke VERBÄNDE
Einfach **kommunizieren.**



DIGITAL



PORTAL



DRUCK



AKADEMIE



AGENTUR



VERLAG



SELBSTHILFE-
EINRICHTUNG FÜR
DEN ÖFFENTLICHEN
DIENST

Sicherheit für den öffentlichen Dienst

Kommen Sie zur HUK-COBURG

- Größter Versicherer des öffentlichen Dienstes
- Top-Tarife und bedarfsgerechte Angebote, die optimal zu Ihnen passen
- Ausgezeichnete Test-Ergebnisse

Fragen Sie nach den besonderen Tarifen für den öffentlichen Dienst.

Geschäftsstelle Hannover

Fax 0511 167719990

thomas.metten@HUK-COBURG.de

Lange Laube 20, 30159 Hannover



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig