

Schule zeigt **HALTUNG**

ÜBERLEBENS- FIBEL

für Lehrkräfte

Wichtiger Hinweis:

Diese Broschüre dient der allgemeinen Information und ersetzt keine individuelle Rechtsberatung. Die Inhalte wurden sorgfältig nach aktuellem Kenntnisstand erstellt; eine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann angesichts sich ändernder Rechtslage nicht übernommen werden. Bei konkreten Problemen wenden Sie sich bitte an den GEW-Rechtsschutz oder eine fachkundige Rechtsanwältin bzw. einen Rechtsanwalt.

Herausgeberin und Autoren haften nicht für Schäden aus der Nutzung dieser Informationen, außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Die Broschüre bezieht sich auf die Rechtslage in Sachsen-Anhalt und ist nicht ohne Weiteres auf andere Bundesländer übertragbar.

Urheberrecht: Alle Rechte liegen bei der Herausgeberin. Die unveränderte Weitergabe der vollständigen Broschüre zu nicht-kommerziellen, gewerkschaftlichen Zwecken ist unter Quellenangabe gestattet; darüber hinausgehende Nutzung bedarf vorheriger Zustimmung.

Zitierte Rechtsnormen, Gerichtsentscheidungen und amtliche Werke (z. B. Gesetzestexte, Urteile) unterliegen gemäß § 5 UrhG nicht dem Urheberrechtsschutz und dürfen frei zitiert werden. Für eingebundenes Bildmaterial, Logos oder Grafiken Dritter gelten die jeweiligen separaten Nutzungsrechte der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber.

Impressum

Herausgeberin:
GEW Sachsen-Anhalt
Vorsitzende: Eva Gerth
Autor/Redakteur: Torsten Richter
Markgrafenstr. 6, 39114 Magdeburg
info@gew-lsa.de
www.gew-sachsenanhalt.net

1. Auflage August 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

diese Überlebensfibel ist als praktischer Rechtsleitfaden für Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt entstanden, die sich angesichts einer möglicherweise veränderten politischen Landschaft Fragen zu ihren Rechten und Handlungsmöglichkeiten im Schuldienst stellen. Sie richtet sich sowohl an verbeamtete als auch an tarifbeschäftigte Lehrkräfte und will Klarheit schaffen, wo Verunsicherung durch politische Ankündigungen, Ministeriumserlasse oder dienstliche Weisungen entsteht.

Die Broschüre gliedert sich in zwei aufeinander aufbauende Teile: Teil A beantwortet in konkreten Frage-Antwort-Einheiten typische Sorgen aus dem Schulalltag – von der Meinungsfreiheit im Unterricht über die Zuständigkeit der Gesamtkonferenz bis hin zum Schutz vor politisch motivierten Sanktionen. Teil B stellt anschließend konkrete Abwehrinstrumente vor, mit denen Lehrkräfte auf rechtswidrige Eingriffe reagieren können – von der Remonstration über die Überlastungsanzeige bis zur Verfassungsbeschwerde.

Ziel ist es, Lehrkräften Handlungssicherheit zu geben: zu wissen, wo die Grenzen dienstlicher Anordnungen liegen, welche Grundrechte auch im Schuldienst fortbestehen und welche kollektiven wie individuellen Schutzmechanismen im Ernstfall zur Verfügung stehen.

Diese Fibel ersetzt keine individuelle Rechtsberatung, bietet aber eine erste verlässliche Orientierung – und die Gewissheit, dass Lehrkräfte auch unter politischem Druck nicht rechtlos sind.

Mein besonderer Dank gilt Paul Anton König (Verwaltung für Demokratie e.V.) für die intensive Unterstützung und rechtliche Beratung bei der Erarbeitung dieser Broschüre.

Magdeburg, im August 2026

Torsten Richter

ÜBERSICHT

A FRAGEN UND ANTWORTEN

A 01

Kann das Kollegium oder die einzelne Lehrkraft verpflichtet werden, jeden Morgen in der Schule die Nationalhymne zu singen?

A 02

Kann sich die Gesamtkonferenz über einen ministeriellen Runderlass hinwegsetzen?

A 03

Kann ich rechtliche Probleme bekommen, weil ich im Unterricht meine politische Meinung geäußert habe?

A 04

Kann ich als pensionierte oder verrentete Lehrkraft zur Rückkehr in den Schuldienst gezwungen werden?

A 05

Kann ich meinen Beamtenstatus verlieren, wenn ich eine Partei öffentlich kritisiere?

A 06

Kann ich als tarifbeschäftigte Lehrkraft abgemahnt oder gekündigt werden, wenn ich eine Partei öffentlich kritisiere?

A 07

Wäre ein „absolutes Neutralitätsgebot“ für Lehrkräfte rechtlich zulässig?

A 08

Darf ich im Geschichtsunterricht noch über den Nationalsozialismus sprechen, wenn die Lehrpläne künftig vor allem die Ereignisse um 1813 und 1871 betonen?

A 09

Muss ich aufgrund eines entsprechenden Erlasses Regenbogenflaggen abnehmen?

A 10

Dürfen die Schülerinnen und Schüler meiner Schule weiterhin am „Girls' und Boys' Day“ teilnehmen?

A 11

Darf meine Schule entgegen dem Willen des Bildungsministeriums die Mitgliedschaft im Netzwerk „Schule ohne Rassismus“ weiterführen oder diese künftig beantragen?

A 12

Kann das Bildungsministerium vorschreiben, welche Schulbücher ich verwenden muss?

A 13

Darf ich im Unterricht noch über den menschenverursachten Klimawandel sprechen, ohne „neutral“ auch gegenteilige Positionen darstellen zu müssen?

A 14

Kann ich die Nutzung von Smartphones im Unterricht erlauben, wenn ich es pädagogisch für sinnvoll halte?

A 15

Wie verhalte ich mich, wenn mir die Schulleitung untersagt, in der Klasse über die AfD zu diskutieren?

A 16

Kann von mir verlangt werden, dass ich Kinder zum Nationalstolz erziehen soll?

A 17

Können mehrere Klassen zusammengelegt werden, wenn zu wenige Lehrkräfte vorhanden sind?

A 18

Kann die Inklusion meiner Schule von heute auf morgen beendet werden?

A 19

Sind Sonderklassen für Kinder von Geflüchteten überhaupt zulässig?

A 20

**Sind private Sicherheitsdienste
„zur Unterstützung der Schule und gegen Gewalt“
zulässig?**

A 21

**Kann eine Landesregierung die Schulpflicht aufwei-
chen oder aussetzen?**

A 22

**Kann eine Landesregierung
„Meldestellen“ zur Durchsetzung eines
vermeintlichen „Neutralitätsgebotes“ einrichten?**

A 23

Darf ich mich weiter gewerkschaftlich engagieren?

A 24

**Kann der Personalrat durch die neue Landesregie-
rung abgeschafft oder geschwächt werden?**

A 25

**Kann die Landesregierung Tarifverträge für Lehr-
kräfte aussetzen und nicht mehr nach Tarif bezahlen?**

A 26

**Kann die Landesregierung
die Beamtenbesoldung kürzen?**

A 27

**Kann die Landesregierung
die Arbeitszeit der Lehrkräfte erhöhen?**

A 28

**Muss ich dienstliche Konsequenzen
fürchten, wenn ich an einer Versammlung
gegen eine AfD-Regierung teilnehme?**

A 29

**Kann mir ein Arbeits- oder Dienstzeugnis
mit schlechterer Note ausgestellt
werden, weil ich politisch unbequem bin?**

A 30

Kann ich gezwungen werden, in Sonderklassen für Kinder von Geflüchteten zu unterrichten?

A 31

Darf ich als queere Lehrkraft aufgrund meiner sexuellen Identität benachteiligt werden?

A 32

Können Schülerinnen und Schüler zur täglichen Flaggenbegrüßung verpflichtet werden?

A 33

Dürfen Schülerinnen und Schüler einen AfD- oder einen No-AfD-Button tragen?

A 34

Können Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf sofort von der Regelschule in eine Förderschule zwangsversetzt werden?

A 35

Können Schülerinnen oder Schüler gezwungen werden, ihr Smartphone beim Betreten der Schule oder vor dem Schreiben von Test und Klausuren abzugeben?

A 36

Kann einer Schülervertretung verboten werden, sich politisch zu äußern?

A 37

Können Schülerinnen und Schüler schlechter benotet werden, weil sie im Unterricht linke oder pro-europäische Positionen vertreten haben?

B: ABWEHRMÖGLICHKEITEN

B 01

Eigene Arbeitsfähigkeit prüfen

B 02

„Dienst nach Vorschrift“

B 03

Petitionsrecht

B 04

Remonstration

B 05

Überlastungsanzeige

B 06

Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst

B 07

Klage gegen Abmahnung/Vorwürfe des Arbeitgebers

B 08

**Einsicht in die Personalakte/
Anspruch auf Entfernung von Unterlagen**

B 09

Löschungsrecht von Daten nach DSGVO

B 10

Streiken

B 11

„Der Gang vor Gericht“

B 12

**Verfassungsbeschwerde zum
Landesverfassungsgericht**

B 13

Sich in der GEW organisieren

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbZVO-Lehr	Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BeamStG	Beamtenstatusgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
dbb	Deutscher Beamtenbund
DG LSA	Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
FDGO	Freiheitliche demokratische Grundordnung
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ICERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (UN-Antirassismuskonvention)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LBesG LSA	Besoldungsgesetz Sachsen-Anhalt
LBG LSA	Beamtengesetz Sachsen-Anhalt
LISA	Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt
LVerf LSA	Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt
PersVG LSA	Personalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt
SchulG LSA	Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
SopädVO LSA	Verordnung zur sonderpädagogischen Förderung (Sachsen-Anhalt)
TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVG	Tarifvertragsgesetz
Verf LSA	Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt
VG	Verwaltungsgericht

Kann das Kollegium oder die einzelne Lehrkraft verpflichtet werden, jeden Morgen in der Schule die Nationalhymne zu singen?

Nein.

Lehrkräfte können sich auch im Dienst auf ihre Grundrechte berufen. Die Verpflichtung zum Singen der Nationalhymne ist primär eine erzwungene Meinungsäußerung. Artikel 5 Abs. 1 S. 1 des Grundgesetzes (GG) schützt nicht nur das Recht, eine Meinung zu äußern (positive Meinungsäußerungsfreiheit), sondern auch, eine Meinung nicht zu äußern (negative Meinungsäußerungsfreiheit, Schweigerecht). Darüber hinaus hat das Singen der Nationalhymne einen bekenntnishaften Charakter, sodass auch die Gewissensfreiheit der Lehrkräfte gemäß Art. 4 Abs. 1 GG berührt ist. Danach ist die Freiheit geschützt, ein Bekenntnis nicht abzugeben (negative Bekenntnisfreiheit). Ein solcher Bekenntniszwang geht über das hinaus, was Lehrkräften im Rahmen ihrer dienstrechtlichen Bindungen (insbesondere der Treuepflicht) auferlegt werden kann.

Auch schulrechtlich wäre eine solche Pflicht nicht tragfähig: Ein Ministeriumserlass allein reicht nicht aus. Eingriffe in die genannten Grundrechte unterliegen dem Vorbehalt des Gesetzes und bedürfen daher einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage. Eine solche Grundlage fehlt im Schulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (SchulG LSA). Zwar wäre die Gestaltung des Schulalltags – einschließlich fester Rituale zu Schulbeginn – eine Angelegenheit der inneren Schulgestaltung nach § 27 i.V.m. § 28 Abs. 1 SchulG LSA und läge damit in der Zuständigkeit der Gesamtkonferenz. Jedoch kann auch die Gesamtkonferenz ohne gesetzliche Grundlage keine Regelungen treffen, die in Grundrechte eingreifen. Und auch das Ministerium kann ohne eine entsprechende verfassungskonforme Änderung des Schulgesetzes weder durch Runderlass noch durch Rechtsverordnung ein solches Schulritual etablieren.

Die gleichen Ausführungen gelten für das Nationalhymnen-Singen als Bestandteil offizieller Schulfeierlichkeiten. Auch dies ist eine Frage der Schulordnung und der Schulveranstaltungs-gestaltung und liegt beides in der Zuständigkeit der Gesamtkonferenz. (→ A 02)

A 02

Kann sich die Gesamtkonferenz über einen ministeriellen Runderlass hinwegsetzen?

Die Gesamtkonferenz beschließt nach Artikel 27 Abs. 1 und Artikel 28 Abs. 1 SchulG LSA über wesentliche Angelegenheiten der Schule (etwa die Hausordnung). Ein Runderlass ist keine Gesetzesnorm, sondern eine verwaltungsinterne Weisung. Er kann Schulaufsicht und Schulleitung binden, aber nicht aus sich heraus die gesetzlich geregelten Zuständigkeiten der Konferenzen aufheben oder neue Pflichten ohne gesetzliche Grundlage schaffen. Die Gesamtkonferenz kann daher innerhalb des gesetzlichen Rahmens des Schulgesetzes Beschlüsse fassen, auch wenn sie vom Inhalt eines Runderlasses abweichen. Ob diese Beschlüsse im Einzelfall Bestand haben, hängt von ihrer Rechtmäßigkeit ab, also insbesondere der Vereinbarkeit mit der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt, dem Schulgesetz und etwaigen Rechtsverordnungen. (→ B 11, B 12)

A 03

Kann ich rechtliche Probleme bekommen, weil ich im Unterricht meine politische Meinung geäußert habe?

Die Antwort hängt entscheidend vom Inhalt der Äußerung ab. Wer im Unterricht die Grundprinzipien der FDGO –Menschenwürde, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit – erläutert, erklärt oder verteidigt, übt damit nicht nur die eigenen Grundrechte zulässig aus, sondern erfüllt auch die Dienstpflicht der Verfassungstreue, die sich aus § 3 Abs. 1 S. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. § 33 Abs. 1 S. 3 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ergibt. Eine arbeits- oder dis-

ziplinarrechtliche Sanktion für die Erfüllung einer Dienstpflicht ist unzulässig.

Eine sachliche Äußerung der eigenen Meinung zu kontroversen politischen Positionen ist nach der Rechtsprechung im Hinblick auf den Bildungsauftrag der Schule (vgl. § 1 SchulG LSA) ausdrücklich gestattet. Eine „politische Enthaltsamkeit“ wird von Lehrkräften ausdrücklich nicht verlangt. So hat das Verwaltungsgericht Hannover (Urt. v. 06.09.2023, Az.: 6 A 2084/20) grundsätzliche Ausführungen unter dem Blickwinkel der Kunstfreiheit eines von Schülerinnen und Schülern erarbeiteten politischen Theaterstücks (Art. 5 Abs. 3 GG) zum schulischen Bildungsauftrag gemacht: Schulen könnten diesen Auftrag nur erfüllen, wenn sie Schülerinnen und Schülern die Grundlagen der politischen Bildung vermitteln und sie befähigen, politische Auffassungen selbstständig zu bewerten. Dies erfordere eine echte Auseinandersetzung mit gesellschaftlich kontrovers diskutierten Fragen, bei der es nicht ausreiche, sich auf das reine Darlegen verschiedener Standpunkte zu beschränken. Diese Erwägungen zum Bildungsauftrag lassen sich – auch wenn das Urteil unmittelbar die schulische Aufführung eines Theaterstücks betraf – auf die persönliche Meinungsäußerung von Lehrkräften im Unterricht übertragen: Wenn schon die Ermöglichung kontroverser Auseinandersetzung durch Dritte (hier: Schüler) vom Bildungsauftrag gedeckt bzw. gefordert ist, muss dies erst recht für die sachliche Darlegung der eigenen Position durch die Lehrkraft gelten, solange die Grenzen des Mäßigungsgebots gewahrt bleiben.

Die Grenze bildet damit das beamten- bzw. arbeitsrechtliche Mäßigungsgebot. Erst die einseitige Indoktrination oder die parteipolitische Werbung für oder gegen eine Partei ist in jedem Fall unzulässig und kann arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen rechtfertigen.

(→ A 05, B 06)

A 04

Kann ich als pensionierte oder verrentete Lehrkraft zur Rückkehr in den Schuldienst gezwungen werden?

Nein.

Ehemals tarifbeschäftigte Lehrkräfte stehen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in keiner vertraglichen Beziehung zum Land. Und das Land kann den Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrages aufgrund der Vertragsfreiheit der betroffenen Lehrkräfte nicht einseitig erzwingen.

Eine verbeamtete und jetzt pensionierte Lehrkraft wird mit dem Eintritt in den Ruhestand von der aktiven Dienstleistungspflicht entbunden. Eine Rückkehr in den aktiven Dienst (Reaktivierung) aus dem Ruhestandsbeamtenverhältnis erfordert eine ausdrückliche gesetzlichen Grundlage und wäre auch nur unter engen Voraussetzungen zulässig. Ein allgemeiner Zwang zur Rückkehr in den Schuldienst besteht nicht.

A 05

Kann ich meinen Beamtenstatus verlieren, wenn ich eine Partei öffentlich kritisiere?

Auch Beamtinnen und Beamte dürfen sich öffentlich politisch äußern (Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG). Dazu gehört grundsätzlich auch die Kritik an politischen Parteien. Die beamtenrechtliche Treuepflicht (§ 33 Abs. 1 S. 3 BeamtStG) verlangt keine Identifikation mit einzelnen politischen Positionen oder Parteien. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts schließt sie vielmehr ausdrücklich ein, staatliche Verhältnisse und politische Akteure kritisch zu hinterfragen, solange die freiheitliche demokratische Grundordnung anerkannt und nicht in Frage gestellt wird. Die Grenze bilden die Pflichten zur Unparteilichkeit und Mäßigung (§ 33 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 BeamtStG). Unzulässig sind Äußerungen, die unsachlich sind, den Schulfrieden stören oder den Eindruck erwecken, das Amt werde parteiisch geführt. Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis setzt nach § 13 Abs. 2 S. 1 Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt (DG

LSA) voraus, dass durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren gegangen ist. Dies muss in einem förmlichen Disziplinarverfahren und durch rechtskräftiges verwaltungsgerichtliches Urteil festgestellt werden. Die bloße öffentliche Kritik an einer politischen Partei reicht hierfür regelmäßig nicht aus. (→ B 06)

A 06

Kann ich als tarifbeschäftigte Lehrkraft abgemahnt oder gekündigt werden, wenn ich eine Partei öffentlich kritisiere?

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte sind in Bezug auf ihre Meinungsäußerungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG) sogar etwas freier als verbeamtete Lehrkräfte. Die bloße öffentliche Kritik an einer politischen Partei stellt regelmäßig keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar: Eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahme- oder Loyalitätspflichten kommt erst dann in Betracht, wenn Äußerungen unsachlich sind, den Schulfrieden stören oder den Eindruck erwecken, der Unterricht werde parteiisch geführt. Diese Schwelle wird durch öffentliche Kritik einer autoritären Partei in der Regel nicht überschritten.

Vor einer Kündigung, die zum Verlust des Arbeitsplatzes führt, ist in der Regel eine sogenannte Abmahnung notwendig. Nach einer rechtmäßigen Abmahnung muss eine weitere erhebliche gleichgelagerte Pflichtverletzung vorliegen, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Jede Lehrkraft, die von einer mutmaßlich politisch motivierten arbeitsrechtlichen Sanktion betroffen ist, sollte diese – mit Unterstützung des GEW-Rechtsschutzes – von einem unabhängigen Arbeitsgericht überprüfen lassen. Dabei sollte die Lehrkraft beachten, dass sie die Klage gegen eine Kündigung innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht erheben muss – sonst wird auch eine rechtswidrige Kündigung nach § 7 S. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unangreifbar. (→ B 11)

A 07

Wäre ein „absolutes Neutralitätsgebot“ für Lehrkräfte rechtlich zulässig?

Die Einführung eines Neutralitätsgebots, das damit den verfassungsrechtlichen und schulgesetzlichen Bildungsauftrag unterlaufen und auch Lehrkräfte von der Verteidigung der FDGO abhalten würde, wäre rechtswidrig.

Zum einen spricht der Erziehungsauftrag des Landes nach Artikel 27 Abs. 1 Verf LSA dagegen: Ziel staatlicher Erziehung ist die Entwicklung zur freien Persönlichkeit „im Geiste der Toleranz“ und zur Verantwortungsbereitschaft für die Gemeinschaft und künftige Generationen. Das Schulgesetz konkretisiert diesen Auftrag insbesondere in § 1 Abs. 2 SchulG LSA, wonach die Schule insbesondere zur Achtung der Menschenwürde, zur Vorbereitung auf politische und soziale Verantwortung im Sinne der FDGO und zur Aufklärung über die Unzulässigkeit diskriminierender und rassistischer Einstellungen verpflichtet ist. Eine Verpflichtung der Lehrkräfte auf Wertneutralität im Sinne von vollständiger politischer Indifferenz wäre mit diesem verfassungs- und schulrechtlich normierten Bildungsauftrag unvereinbar.

Zum anderen würde eine solche Regelung mit der Verfassungstreuepflicht von Lehrkräften (§§ 3 Abs. 1 S. 2 TV-L, 33 Abs. 1 S. 3 BeamStG) kollidieren, welche die Landesregierung nicht verändern kann. Die Einführung eines „Neutralitätsgebots“ kann also rechtlich nur so weit reichen, wie es mit dem in der Landesverfassung und dem SchulG LSA verankerten Vorgaben und der Verfassungstreuepflicht vereinbar ist – diese Grenze schützt pädagogische Entscheidungen, die sich an der FDGO orientieren, vor einem arbeits- und disziplinarrechtlichen Zugriff.

**Darf ich im Geschichtsunterricht noch
über den Nationalsozialismus sprechen,
wenn die Lehrpläne künftig vor allem
die Ereignisse um 1813 und 1871 betonen?**

Ja.

Lehrpläne sind interne Verwaltungsvorschriften, die den schulgesetzlichen Bildungsauftrag konkretisieren sollen. Die Überarbeitung der Lehrpläne kann zwar Schwerpunkte verschieben. Diese Änderungen sind aber nur insoweit wirksam, wie sie nicht zu höherrangigem Recht in Widerspruch stehen. Dabei ist insbesondere Art. 37a Verf LSA zu beachten:

„Die Wiederbelebung oder Verbreitung nationalsozialistischen Gedankenguts, die Verherrlichung des nationalsozialistischen Herrschaftssystems sowie rassistische und antisemitische Aktivitäten nicht zuzulassen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt und Verantwortung jedes Einzelnen.“

Damit ist die kritische Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus im Unterricht in Sachsen-Anhalt verfassungsrechtlich verankert. Da die Landesverfassung Vorrang vor den Lehrplänen genießt, sind diese insoweit entweder verfassungswidrig oder jedenfalls verfassungskonform dahin auszulegen, dass es Lehrkräften auch bei einer entsprechenden Änderung der Lehrpläne nicht nur erlaubt ist, sich im Unterricht weiterhin kritisch mit dem Nationalsozialismus zu beschäftigen – sie bleiben dazu verpflichtet. (→ B 12)

**Muss ich aufgrund eines entsprechenden
Erlasses Regenbogenflaggen abnehmen?**

Die Beflaggung von und in Schulgebäuden ist eine Frage der Hausordnung. Dabei handelt es sich um eine Angelegenheit der Gesamtkonferenz (§§ 27 Abs. 1 S. 3 Nr. 6; 28 Abs. 1 SchulG LSA). Ein Ministeriumserlass ist kein Gesetz und kann damit den Beschluss der Gesamtkonferenz nicht ersetzen. Das Ministerium könnte al-

lenfalls durch Rechtsverordnung (auf hinreichend bestimmter und verfassungskonformer gesetzlicher Ermächtigungsgrundlage) oder durch eine verfassungskonforme Änderung des Schulgesetzes ein landesweites Symbolverbot verbindlich machen. Solange solche Regelungen nicht bestehen, bleibt es bei der Zuständigkeit der jeweiligen Gesamtkonferenz. Sie kann darüber entscheiden, ob die Flaggen hängen. Gegen diesen Beschluss kann die Schulaufsicht nur vorgehen werden, soweit wirksames höherrangiges Recht entgegensteht.

(→ A02, B 11, B 12)

A 10

Dürfen die Schülerinnen und Schüler meiner Schule weiterhin am „Girls' und Boys' Day“ teilnehmen?

Ja.

Der „Girls' Day und Boys' Day“ sind schulische Veranstaltungen, die der Regelung durch die Gesamtkonferenz unterliegen (§§ 27 Abs. 1 S. 3 Nr. 5, 28 Abs. 1 SchulG LSA). Wenn das Ministerium den Girls' Day oder den Boys' Day per Runderlass streicht, können Schulen auf Beschluss der Gesamtkonferenz weiterhin daran teilnehmen, solange es kein wirksames Verbot gibt. Der Runderlass kann die ministerielle Förderung und Empfehlung entziehen, nicht aber über die Teilnahme der Schule entscheiden.

(→ A 02)

A 11

Darf meine Schule entgegen dem Willen des Bildungsministeriums die Mitgliedschaft im Netzwerk „Schule ohne Rassismus“ weiterführen oder diese künftig beantragen?

Ja.

„Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ ist kein staatliches Programm, sondern ein zivilgesellschaftliches Netzwerk, dem Schulen durch Selbstverpflichtung beitreten. Der Titel wird von einem privatrechtlich organisierten und gemeinnützigen Trägerverein vergeben, nicht vom Land. Sofern das Land die Förderung des

Netzwerks einstellt, wird den Schulen die Mitgliedschaft nicht verboten.

Auch in diesem Fall bleibt entscheidend, dass die Gesamtkonferenz den Beitritt zum Netzwerk beschließt (oder bereits beschlossen hat), da ihr die Zuständigkeit für die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern und die Regelung schulischer Veranstaltungen gesetzlich zugewiesen ist. Zwar kann das Ministerium im Rahmen seiner Fach- und Dienstaufsicht strengere Vorgaben für externe Kooperationen erlassen. Ein Eingriff in eine bereits gesetzlich verbürgte Gremienzuständigkeit setzt jedoch nach dem Vorbehalt des Gesetzes eine ausdrückliche Ermächtigungsgrundlage im Schulgesetz selbst voraus – eine bloße Verwaltungsvorschrift oder ein Erlass kann eine höherrangige gesetzliche Zuweisung nicht verdrängen. Da eine solche spezifische Ermächtigung, die dem Ministerium erlauben würde, die Mitgliedschaft im Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ zu untersagen, nach geltendem Recht nicht existiert, wäre ein entsprechender Ministeriumserlass mangels Rechtsgrundlage unwirksam. (→ B 11, B 12)

A 12

Kann das Bildungsministerium vorschreiben, welche Schulbücher ich verwenden muss?

Das SchulG LSA regelt die Entscheidung über die Lernmittel zweistufig: Zunächst müssen sie landesweit zugelassen sein (Artikel 10a Abs. 1 S. 3 SchulG LSA). Die Prüfung und Zulassung nimmt das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen Anhalt (LISA) im Auftrag des Ministeriums vor (Ziffer 7 des RdErl. des MK vom 18.4.2013 – 35-82200). Anschließend entscheiden die schulischen Gremien über die konkrete Auswahl unter den zugelassenen Materialien. Die jeweils zuständige Fachkonferenz gibt eine Empfehlung ab (§ 28 Abs. 2 S. 2 SchulG LSA), auf deren Grundlage die Gesamtkonferenz verbindlich über die Auswahl entscheidet (§ 27 Abs. 1 S. 3 Nr. 12 SchulG LSA). Das Ministerium kann also dafür sorgen, dass die Zulassungs-

liste eingeengt wird. Eine vollständige Zentralisierung der Entscheidung über die Auswahl der Lernmaterialien ist auf der Grundlage des geltenden Schulgesetzes unzulässig.

(→ B 11, B12)

A 13

Darf ich im Unterricht noch über den menschenverursachten Klimawandel sprechen, ohne „neutral“ auch gegenteilige Positionen darstellen zu müssen?

Ja.

Der Bildungsauftrag verpflichtet die Schule ausdrücklich, Schülerinnen und Schüler zur Urteils- und Entscheidungsfähigkeit sowie zu verantwortlichem und ökologisch nachhaltigem Handeln in einer von globalen Problemen geprägten Welt zu befähigen (Artikel 1 Abs. 2 Nr. 4, Nr. 7 SchulG LSA). Gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse – wie der menschengemachte Klimawandel – sind Referenzpunkte für Urteilsbildung, keine bloßen Meinungen. Die pauschale Leugnung des menschengemachten Klimawandels stellt nach dem Stand der Klimaforschung keine anerkannte fachwissenschaftliche Kontroverse, sondern eine wissenschaftlich nicht haltbare Außenseiterposition dar. Sie muss nicht im Sinne des Kontroversitätsgebots des Beutelsbacher Konsenses zur „Ausgewogenheit“ dargestellt werden. Lehrkräfte sind zu einer fairen Darstellung normativer Streitfragen in Wissenschaft und Politik verpflichtet, nicht aber zur Gleichstellung von Wissenschaft und Pseudowissenschaft: Während die Existenz des menschengemachten Klimawandels als empirisch gesicherte Tatsachenfrage keiner „ausgewogenen“ Gegen Darstellung bedarf, bleibt die Frage, mit welchen konkreten politischen Maßnahmen (etwa CO₂-Preis oder Verkehrspolitik) darauf reagiert werden soll, eine normative Streitfrage, die dem vollen Kontroversitätsgebot unterliegt.

A 14

Kann ich die Nutzung von Smartphones im Unterricht erlauben, wenn ich es pädagogisch für sinnvoll halte?

Ja, solange das Schulgesetz oder die Hausordnung der Schule kein generelles Smartphone-Verbot vorsieht.

Das Bildungsministerium kann durch Rechtsverordnung oder Erlass einen landesweiten Rahmen setzen – zum Beispiel Mindeststandards für den Umgang mit digitalen Geräten oder eine ausdrückliche Ermächtigung der Schulen. Es kann jedoch nicht durch bloßen Runderlass die Gesamtkonferenz-Kompetenz aushebeln. Die Regelung des allgemeinen Verhaltens in der Schule – einschließlich einer schulweiten Smartphone-Regelung – ist eben Aufgabe der Gesamtkonferenz (§ 27 Abs. 1 S. 3 Nr. 5, § 28 Abs. 1 SchulG LSA). Ein bloßer ministerieller Runderlass kann diese gesetzlich geregelte Kompetenz nicht ersetzen. Innerhalb des so gesetzten Rahmens liegt die Auswahl der Unterrichtsmittel in der pädagogischen Freiheit und Verantwortung der Lehrkraft (§ 30 Abs. 1 SchulG LSA). Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich der Bildungsauftrag auch darauf bezieht, „die Schülerinnen und Schüler zu individueller Wahrnehmungs-, Urteils- und Entscheidungsfähigkeit in einer von neuen Medien und Kommunikationstechniken geprägten Informationsgesellschaft zu befähigen“ (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 SchulG LSA). (→ [A 02](#), [A 35](#), [B 11](#), [B 12](#))

A 15

Wie verhalte ich mich, wenn mir die Schulleitung untersagt, in der Klasse über die AfD zu diskutieren?

Der staatliche Bildungsauftrag schließt politische Bildung ausdrücklich ein. Aus dem Bildungsauftrag (Art. 27 Abs. 1 Verf LSA; § 1 SchulG LSA), den völkerrechtlichen Menschenrechtsbildungsverpflichtungen (u.a. Art. 29 UN-Kinderrechtskonvention, Art. 7 ICERD) sowie der beamten- und tarifrechtlichen Verfassungstreuepflicht (§ 33 Abs. 1 S. 3 BeamStG, § 3 Abs. 1 S. 2 TV-L) ergibt sich, dass Lehrkräfte rassistische und sonst verfassungsfeindliche Positionen kritisch thematisieren müssen. Schüle-

rinnen und Schüler sollen auf die Übernahme politischer und sozialer Verantwortung im Sinne der freiheitlich-demokratischen Grundordnung vorbereitet werden (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 SchulG LSA). Das ist ohne Kenntnis des politischen Parteienspektrums nicht möglich. Insbesondere beinhalten die geltenden Fachlehrpläne für Sozialkunde in Sachsen-Anhalt (Sekundarschule und Gymnasium) die Behandlung politischer Parteien – einschließlich der vergleichenden Analyse von Wahlprogrammen – als verbindlichen Unterrichtsinhalt.

Zu beachten ist, dass die Lehrkraft verpflichtet ist, die AfD sachlich und quellenbasiert zu behandeln – aber nicht unkritisch. Unzulässig ist erst die einseitige Überwältigung zugunsten oder gegen eine Partei, nicht aber die Darstellung amtlich festgestellter Tatsachen (etwa die Einstufung als „gesichert rechtsextremistische Bestrebung“ durch das Landesamt für Verfassungsschutz) oder die kritische Analyse von Parteiprogrammen. Die Behandlung der AfD im Unterricht ist damit keine Frage des Ob, sondern des Wie:

Zulässig:

Analyse des Parteiprogramms, Einordnung in die politische Rechte, Darstellung der Einstufung durch den Verfassungsschutz, Vergleich mit anderen Parteien, Diskussion von Argumenten der Schülerinnen und Schülern

Unzulässig:

Persönliches Eintreten der Lehrkraft für oder gegen die AfD als Wahlentscheidung, Überwältigung von Schülerinnen und Schülern mit einer vorgefassten Bewertung.

Der Bildungsauftrag nach Art. 7 Abs. 1 GG sowie Art. 27 Abs. 1 und 37a LVerf LSA gewährleistet keine subjektiven Rechte der Lehrkraft, sondern stellt ein objektives Verfassungsgebot an den Staat dar. Er verpflichtet den Staat – einschließlich der Schulleitung als staatliche Stelle – zu Erziehungszielen, die die freie Persönlichkeitsentwicklung, Toleranz, und Verantwortung gegenüber künftigen Generationen beinhalten. Gegen eine Weisung, die diesen verfassungsrechtlichen Vorgaben widerspricht, sollte die Lehrkraft remonstrieren (für Beamte gemäß § 36 Abs. 2 BeamStG). (→ B 04)

A 16

Kann von mir verlangt werden, dass ich Kinder zum Nationalstolz erziehen soll?

Im Prinzip nein. „Zum Nationalstolz erziehen“ kann nicht allgemein angewiesen werden, sondern wird über verschiedene Einzelmaßnahmen (Beflaggung/Symbolik, Hymnengesang, Schwerpunktverschiebung im Geschichtsunterricht, usw.) gesteuert werden. Bei jeder einzelnen dieser (und weiterer) Maßnahmen gilt es, die jeweilige Rechtslage gesondert zu betrachten, je nachdem, ob es sich um einen Erlass, eine Verordnung oder ein Gesetz handelt. Im Ergebnis kann man die unterschiedlichen Reaktionsmöglichkeiten oder bestehende Handlungsspielräume prüfen. Ganz allgemein können solche Weisungen das in der Mäßigungspflicht enthaltene Indoktrinationsverbot (§ 33 Abs. 2 BeamStG) verletzen und in das Elternrecht (Art. 6 Abs. 2 GG) eingreifen.

Beamtete Lehrkräfte remonstrieren gegen eine solche Weisung (§ 36 Abs. 2 BeamStG) und suchen notfalls Hilfe beim Verwaltungsgericht. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte äußern ebenso ihre Bedenken gegenüber ihren Vorgesetzten, lassen sich eine solche Weisung schriftlich bestätigen und können beim Arbeitsgericht die Unwirksamkeit feststellen lassen.

Wichtig: Individuelles Handeln stößt bei einer ggf. gesetzlichen Regelung an klare Grenzen – der wirksamste Hebel ist in diesem Fall die kollektive und politisch-juristische Gegenwehr über die GEW, die Opposition und die Verfassungsgerichte, nicht die einzelne Lehrkraft im Klassenzimmer. (→ B 04, B 05)

A 17

Können mehrere Klassen zusammengelegt werden, wenn zu wenige Lehrkräfte vorhanden sind?

Ja, aber die Zusammenlegung von Klassen ist an unterschiedliche Steuerungsinstrumente gebunden, je nachdem, ob es sich um allgemeinbildende oder berufsbildende Schulen handelt.

Für berufsbildende Schulen existiert eine „Verordnung zur Klassenbildung und zur Aufnahme an den berufsbildenden Schulen“ mit festen Mindestklassenstärken je Ausbildungsjahr, dessen Anwendung das Landesverwaltungsamt überwacht und von dem es im Einzelfall Ausnahmen genehmigen kann.

Für allgemeinbildende Schulen gibt es dagegen keine vergleichbare eigenständige Verordnung. Die Klassenbildung erfolgt hier auf Grundlage der jährlichen schülerzahlbezogenen Lehrerstundenzuweisung durch das Land, konkretisiert durch ministerielle Erlasse zur Unterrichtsorganisation der jeweiligen Schulform.

Die eigentliche Steuerungsmacht liegt damit an zwei Stellen: Erstens bei der Landesregierung über die jährliche Lehrerstundenzuweisung, die den Rahmen vorgibt, innerhalb dessen die Schule überhaupt Klassen bilden kann. Zweitens beim Landtag:

Dieser hat beschlossen, dass die bisherigen Mindestschülerzahlen, Klassengrößen und Zügigkeiten fortgelten sollen. Ab 2029 sollen gesetzlich festgelegte „Mindestjahrgangsstärken“ für neu zu bildende Klassen gelten (§ 13 i.V.m. § 86d SchulG LSA). Eine Unterschreitung kann zu Schulfusionen oder jahrgangsübergreifenden Kooperationen führen. Für eine Änderung dieser Mindestjahrgangsstärken ist eine Änderung des Schulgesetzes durch den Landtag erforderlich; der bloße Verordnungs- oder Erlassweg ist ausgeschlossen.

A 18

Kann die Inklusion meiner Schule von heute auf morgen beendet werden?

Nein.

Es bestehen mehrere Rechtsgrundlagen, die alle einer Änderung bedürften und selbst diese werden kaum in bestehende Schullaufbahnen eingreifen, sondern nur in der Zukunft wirken. § 8 SchulG LSA (Förderung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf) – dieser regelt dem Grunde nach die sonderpädagogische Förderung und das Verhältnis von

Regelschule und Förderschule in Sachsen-Anhalt. Die Verordnung zur sonderpädagogischen Förderung (So-pädVO LSA) regelt das förmliche Verfahren mit förderdiagnostischem Bericht, Beteiligung der Eltern und Entscheidung der Schulaufsicht. Eine Zuweisung zur Förderschule ist in Sachsen-Anhalt kein einfacher Verwaltungsakt, sondern setzt ein förmliches Feststellungsverfahren voraus. Eine Zwangszuweisung ohne dieses Verfahren wäre unabhängig von der genauen Rechtsgrundlage rechtswidrig und angreifbar – weil das Verfahren nicht nur eine Förmlichkeit ist, sondern die Elternrechte schützt und das Verbot der Benachteiligung wegen einer Behinderung (Art. 6 Abs. 2 GG, Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG) sicherstellt. (→ A 38)

A 19

Sind Sonderklassen für Kinder von Geflüchteten überhaupt zulässig?

Dauerhaft nein.

Solche Klassen sind nur als zeitlich begrenzte Übergangsmaßnahme zum Spracherwerb und zur Vorbereitung auf den Regelschulbesuch rechtlich anerkannt. Die Einrichtung von dauerhaften Sonderklassen können gegen das verfassungsrechtliche Verbot der Benachteiligung wegen der Abstammung, der „Rasse“, der Sprache, der Heimat und Herkunft (Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG), und dem Recht auf Zugang zu Bildung ohne Diskriminierung (Art. 28 UN-Kinderrechtskonvention) verstoßen. (→ B 05)

A 20

Sind private Sicherheitsdienste „zur Unterstützung der Schule und gegen Gewalt“ zulässig?

Nur sehr bedingt.

Private Sicherheitsdienste sind schon deshalb problematisch, weil sie typischerweise erst im Eskalationsfall eingreifen, während präventive Maßnahmen wie Schulsozialarbeit und Konfliktmediation nachweislich besser geeignet sind, Kindern und Jugendlichen eine gewalt-

freie Umgebung zu sichern.

Der dauerhafte Einsatz privater Sicherheitsdienste mit Ordnungsfunktionen an öffentlichen Schulen ist rechtlich nicht ohne Weiteres realisierbar. Ein zentraler Punkt ist der Funktionsvorbehalt nach Art. 33 Abs. 4 GG: Die Ausübung hoheitlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe grundsätzlich Angehörigen des öffentlichen Dienstes vorbehalten. Eine Übertragung an Private ist nur ausnahmsweise und nur auf besonderer gesetzlicher Grundlage zulässig. Konkret bedeutet das: Private Sicherheitskräfte dürfen keine hoheitlichen Eingriffsbefugnisse wie Platzverweise oder Identitätsfeststellungen gegenüber Schülerinnen und Schülern ausüben. Hinzu kommen zwei weitere rechtliche Hürden: Die schulische Aufsichtspflicht verbleibt unabhängig von der Beauftragung eines Sicherheitsdienstes stets bei der Schule selbst und kann nicht delegiert werden. Zudem stellt das Datenschutzrecht besonders strenge Anforderungen an die Verarbeitung von Minderjährigendaten (etwa bei Personenkontrollen oder Videoüberwachung durch den Sicherheitsdienst). Wollte eine Landesregierung ein solches Konzept mit hoheitlichen Befugnissen rechtssicher umsetzen, wäre eine umfassende Änderung des Schulgesetzes LSA erforderlich – die ihrerseits am Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG zu messen wäre.

A 21

Kann eine Landesregierung die Schulpflicht aufweichen oder aussetzen?

Eine Wahlfreiheit zwischen Schul- und Hausunterricht nach österreichischem Vorbild lässt sich in Sachsen-Anhalt nicht durch einfaches Gesetz, Rechtsverordnung oder Runderlass herstellen. Die allgemeine Schulpflicht ist in Art. 25 Abs. 2 Verf LSA ausdrücklich festgeschrieben; eine entsprechende Änderung des SchulG LSA wäre daher nur über eine vorherige Änderung der Landesverfassung denkbar. Dies wäre aber im Hinblick auf grundgesetzliche Regelungen hochproblematisch.

Das Bundesverfassungsgericht hat im Corona-Schulschließungsbeschluss (BVerfG, Beschluss vom 19.11.2021 – 1 BvR 971/21) ein eigenständiges Recht der Schüler auf schulische Bildung anerkannt, hergeleitet aus Art. 2 Abs. 1 GG (allgemeines Persönlichkeitsrecht) in Verbindung mit Art. 7 Abs. 1 GG (staatliche Schulaufsicht). Dieses Recht sichert nicht nur Wissensvermittlung, sondern auch Persönlichkeitsentwicklung durch Teilhabe am schulischen Leben jenseits des Elternhauses.

Entscheidend ist die konkrete Ausgestaltung eines Homeschooling-Modells: Sieht es vor, dass allein die Eltern über die Wahl zwischen Schul- und Hausunterricht entscheiden und lediglich die erreichten Lernziele extern überprüft werden, blendet dies die Kinder als eigenständige Träger des Rechts auf schulische Bildung weitgehend aus. Aus dem Kern dieses Rechts folgt in Verbindung mit dem staatlichen Wächteramt (Art. 6 Abs. 2 Satz 2 GG) eine residuale Schutzpflicht des Staates, auch im Fall zugelassenen Hausunterrichts einen Mindestraum für unabhängige Persönlichkeitsentfaltung, den Erwerb sozialer Kompetenzen und den Schutz vor Isolation zu sichern – der Staat kann sich nicht durch bloßen Verweis auf die elterliche Entscheidungsfreiheit aus dieser Schutzpflicht „wegstehlen“.

Dies deckt sich mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte: Im Fall Konrad u. a. gegen Deutschland (Entscheidung vom 11.09.2006 – Nr. 35504/03) stellte der Gerichtshof fest, dass im Rahmen von Art. 2 des 1. Zusatzprotokolls zur EMRK nur diejenigen elterlichen Überzeugungen zu achten sind, die nicht im Widerspruch zum Recht des Kindes auf Bildung stehen; Eltern dürfen ihrem Kind das Recht auf Bildung nicht aufgrund eigener Überzeugungen verwehren. Diese Linie hat der Gerichtshof im Fall Wunderlich gegen Deutschland (Urteil vom 10.01.2019 – Nr. 18925/15) bestätigt, indem er selbst den teilweisen Sorgerechtsentzug zur Durchsetzung der Schulpflicht als konventionsgemäß billigte.

A 22

Kann eine Landesregierung „Meldestellen“ zur Durchsetzung eines vermeintlichen „Neutralitätsgebotes“ einrichten?

Ja, aber nur in eng begrenzter Form: Die Landesregierung darf reguläre schul- oder dienstaufsichtliche Beschwerdewege vorsehen, über die Dritte Verstöße gegen dienstrechtliche Vorschriften melden können, welche dann intern geprüft werden. Diese Beschwerdewege im Rahmen von „Meldestellen“ müssten eine klare gesetzliche Grundlage haben und die Daten dürfen nur innerdienstlich ausgewertet werden. Für die Erfassung sensibler politischer Daten setzt § 9 DSGVO sehr enge Grenzen. Unzulässig und von der Rechtsprechung bereits ausdrücklich verboten sind öffentliche Meldeportale, die Lehrkräfte anhand politischer Äußerungen erfassen, anprangern oder personenbezogene Daten ohne klare gesetzliche Grundlage sammeln. (→ B 06, B 09)

A 23

Darf ich mich weiter gewerkschaftlich engagieren?

Ja. Die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) schützt das gewerkschaftliche Engagement von verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften gleichermaßen. Sie ist als vorbehaltlos gewährleistetes Grundrecht besonders stark geschützt.

Innerhalb der Dienststelle ist gewerkschaftliches Engagement geschützt, soweit es koalitionsspezifische Zwecke verfolgt (Information, Mitgliederwerbung, Interessenvertretung). Dabei sind jedoch die dienstlichen Abläufe, der Unterrichtsbetrieb und die Funktionsfähigkeit der Dienststelle zu beachten; gewerkschaftliche Aktivitäten dürfen den Dienstbetrieb nicht unzumutbar beeinträchtigen. Während der Unterrichtszeit kommt deshalb etwa eine Beeinträchtigung des Schulbetriebs nicht in Betracht.

Außerhalb der Dienststelle – etwa bei gewerkschaftlichen Kundgebungen, Streikaufrufen oder öffentlichen Stel-

lungnahmen der Gewerkschaft zu bildungspolitischen Themen – gilt für Beamte insbesondere das abgestufte Mäßigungsgebot nach § 33 Abs. 2 BeamStG und für Tarifbeschäftigte die allgemeine arbeitsrechtliche Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB. Beide Maßstäbe erlauben „politische Betätigung“ ausdrücklich und lassen insbesondere das Engagement gegen demokratiefeindliche Bestrebungen unberührt. Gewerkschaftliches Engagement, auch in Form öffentlicher Stellungnahmen, Kundgebungen oder Kritik an bildungspolitischen Entscheidungen, bleibt grundsätzlich zulässig.

Gewerkschaftliches Engagement in der Freizeit unterliegt keiner besonderen dienst- oder arbeitsrechtlichen Beschränkung. Grenzen können sich nur aus allgemeinen Gesetzen, aus dem Schutz der Rechte Dritter oder aus einer schweren Beeinträchtigung dienstlicher Pflichten ergeben. (→ A 05, A 28)

A 24

Kann der Personalrat durch die neue Landesregierung abgeschafft oder geschwächt werden?

Der Personalrat ist im PersVG LSA ausdrücklich vorgesehen. Deshalb kann eine Landesregierung den Personalrat nicht einfach per Regierungsbeschluss beseitigen. Das Personalvertretungsrecht ist aber einfaches Landesrecht und kann dementsprechend durch den Landtag geändert werden.

Verfassungsrechtliche Grenzen bestehen dort, wo die Personalvertretung in ihrem Kern entleert oder ihre Funktion als Interessenvertretung der Beschäftigten praktisch beseitigt würde. Eine Abschwächung oder der Entzug einzelner Rechte ist dagegen eher möglich, etwa durch Änderungen bei der Beteiligung des Personalrats, den Freistellungen oder dem Verfahren. Rechtlich entscheidend ist damit die Vereinbarkeit mit dem Personalvertretungsgesetz und den verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Beteiligung der Beschäftigten. Politisch dürfte eine solche Reform kaum durchsetzbar sein, wenn sie auf starken Widerstand der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften stößt. (→ B 13)

A 25

Kann die Landesregierung Tarifverträge für Lehrkräfte aussetzen und nicht mehr nach Tarif bezahlen?

Nein, nicht unmittelbar. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt erhalten Entgelt nach dem TV-L. Dieser Tarifvertrag ist nicht vom Land selbst abgeschlossen worden, sondern von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als Arbeitgeberverband auf der einen und ver.di/GEW und dem dbb auf der anderen Seite. Sachsen-Anhalt ist Mitglied der TdL und damit an den TV-L gebunden.

Art. 9 Abs. 3 GG schützt das Recht der Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), Löhne und Arbeitsbedingungen frei von staatlichen Eingriffen zu regeln. Der Staat kann Tarifverträge nicht durch Gesetz oder Erlass außer Kraft setzen – das gilt auch dann, wenn der Staat selbst der Arbeitgeber ist.

Zwar könnte das Land aus der TdL austreten und den TV-L kündigen. Das würde die tarifliche Bindung für die Zukunft beenden, aber nicht sofort eine freie Absenkung der Arbeitsbedingungen ermöglichen. Nach § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach seinem Ablauf bzw. nach Beendigung im jeweiligen Arbeitsverhältnis weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Diese Nachwirkung schützt also die bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse. Für neu eingestellte Lehrkräfte könnte das Land nach einem Austritt grundsätzlich andere Arbeitsbedingungen vorsehen. Auch dann ist es aber nicht frei von Grenzen: Es muss weiterhin arbeitsrechtliche Mindeststandards einhalten, und Änderungen können nur über neue Arbeitsverträge oder andere rechtlich zulässige Regelungen eingeführt werden.

A 26

Kann die Landesregierung die Beamtenbesoldung kürzen?

Die Besoldung der Beamten wird durch Gesetz geregelt – in Sachsen-Anhalt durch das Besoldungsgesetz des

Landes Sachsen-Anhalt (LBesG LSA). Der Landtag kann die Besoldung grundsätzlich ändern. Aber nach dem Alimentationsprinzip ist das Land verpflichtet, seine Beamtinnen und Beamten „amtsangemessen“ zu besolden (Art. 33 Abs. 5 GG). Das Bundesverfassungsgericht hat diesen Grundsatz durch eine umfangreiche Rechtsprechung konkretisiert, in vielen Fällen wurde in der Vergangenheit dem Dienstherrn eine zu niedrige Besoldung bescheinigt. Eine Kürzung der Besoldung wird deshalb aller Voraussicht nach ebenso scheitern. Es ist daher immer ratsam, gegen Besoldungsbescheide Widerspruch einzulegen, wenn die GEW ihren Mitgliedern dies empfiehlt. (→ B 11, B 13)

A 27

Kann die Landesregierung die Arbeitszeit der Lehrkräfte erhöhen?

Ja.

Die Arbeitszeit wird beamtenrechtlich durch die Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) geregelt, die durch den Verweis in § 44 Nr. 2 S. 2 TV-L auch auf die tarifbeschäftigten Lehrkräfte anzuwenden ist. Die ArbZVO-Lehr ist durch die Landesregierung ohne Weiteres änderbar. Eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung würde als Reaktion zu einer „Flucht“ einer Vielzahl älterer Lehrkräfte in die vorgezogene Rente oder Pension oder generell in die Arbeitsunfähigkeit und zu keiner Verbesserung der Unterrichtsversorgung führen.

A 28

Muss ich dienstliche Konsequenzen fürchten, wenn ich an einer Versammlung gegen eine AfD-Regierung teilnehme?

Grundsätzlich nein.

Lehrkräfte dürfen als Staatsbürger nach Art. 8 Abs. 1 GG (Versammlungsfreiheit) an Versammlungen teilnehmen. Einschränkungen ergeben sich insbesondere aus der beamtenrechtlichen Mäßigungspflicht (§ 33 Abs. 2

BeamStG): Wer etwa in Dienstkleidung auftritt, ausdrücklich mit seinem Beamtenstatus wirbt oder den Eindruck erweckt, im Amt zu sprechen, bewegt sich rechtlich in einem riskanteren Bereich. Eine sachliche, auch deutliche politische Teilnahme als Privatperson ist dagegen grundsätzlich zulässig. Die dienstrechtliche Grenze liegt nicht schon darin, dass die Demonstration regierungskritisch ist, sondern erst bei einer Überschreitung der beamtenrechtlichen Pflichten oder bei einer dienstbezogenen Pflichtverletzung. Als tarifbeschäftigte Lehrkraft besteht lediglich die allgemeine arbeitsrechtliche Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB. Eine Kündigung oder Abmahnung wegen der bloßen Teilnahme an einer legalen und friedlichen Versammlung gegen die Regierung wäre arbeitsrechtlich nicht haltbar. Etwas anderes würde erst bei erheblichen Pflichtverletzungen, wie strafbaren Handlungen, erheblichen Störungen oder einem klaren Bezug zum Arbeitsverhältnis gelten.

Wichtig ist, dass die Versammlung legal sein und außerhalb der Dienstzeit liegen muss sowie keine Inhalte haben darf, die erhebliche Zweifel an der Verfassungstreue des Beschäftigten erwecken lassen könnte. (→ B 11)

A 29

Kann mir ein Arbeits- oder Dienstzeugnis mit schlechterer Note ausgestellt werden, weil ich politisch unbequem bin?

Nein, jedenfalls nicht rechtmäßig. Dienstliche Beurteilungen müssen sachlich, auf Tatsachen gestützt und nachvollziehbar begründet sein. Eine politisch motivierte schlechtere Benotung wäre rechtswidrig und anfechtbar. Eine schlechtere Bewertung darf nicht auf bloße Vorbehalte gegen die politische Haltung oder auf eine angenommene „Unbequemlichkeit“ gestützt werden. Der Dienstherr von verbeamteten Lehrkräften muss eine schlechtere Note mit Defiziten bei Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung begründen. Das Gericht ersetzt die Beurteilung nicht selbst, prüft aber, ob das Verfahren, der Sachverhalt und die Begründung fehlerfrei sind. Gerade bei auffälligen Verschlechterun-

gen ist eine tragfähige Begründung erforderlich. Beurteilungen sind dann fehlerhaft, wenn sie auf einem unrichtigen Sachverhalt beruhen, nicht plausibel sind oder von voreingenommenen Beurteilern erstellt wurden. Wenn nachweisbar ist, dass die Benotung tatsächlich aus politischen Gründen abgesenkt wurde, stellt das einen Verstoß gegen das Willkürverbot dar. In solchen Fällen kommen Widerspruch, Klage und gegebenenfalls der Antrag auf Entfernung der Beurteilung aus der Personalakte in Betracht.

Auch angestellte Lehrkräfte werden – etwa vor der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens – nach denselben landesrechtlichen Beurteilungsrichtlinien wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen beurteilt; diese Richtlinien werden über den Arbeitsvertrag bzw. TV-L auch für sie verbindlich. Eine politisch motivierte Schlechterbeurteilung verstößt hier gegen die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) und den Gleichbehandlungsgrundsatz; sie kann vor dem Arbeitsgericht angegriffen werden. (→ B 08, B11)

A 30

Kann ich gezwungen werden, in Sonderklassen für Kinder von Geflüchteten zu unterrichten?

Ja.

Beamtete Lehrkräfte sind verpflichtet, dienstliche Anordnungen auszuführen und allgemeine Richtlinien zu befolgen (§ 33 Abs. 1 S. 2 BeamtStG) und Tätigkeiten auszuführen, die ihnen gemäß § 20 BeamtStG zugewiesen werden. Nach der Rechtsprechung kann der Dienstherr eine verbeamtete Lehrkraft auf dieser Grundlage verpflichten, eine bestimmte Lehrveranstaltung im Rahmen eines vom Dienstherrn aufgestellten Stundenplans durchzuführen.

Für angestellte Lehrkräfte gilt das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S. 1 GewO: Innerhalb des Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber Ort, Zeit und Inhalt der Arbeitsleistung weisungsgemäß bestimmen. Eine

Zuweisung zu einer bestimmten Klasse ist damit grundsätzlich möglich.

Die dahinterstehende Frage, ob diese Klassen überhaupt zulässig sind, betrifft die Arbeits- und Dienstpflicht nicht. (→ A 19, B 05)

A 31

Darf ich als queere Lehrkraft aufgrund meiner sexuellen Identität benachteiligt werden?

Nein. §§ 1, 7 Abs. 1 (in Verbindung mit § 24 Nr. 1 für verbeamtete Lehrkräfte) des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG verbieten Benachteiligungen wegen der sexuellen Identität ausdrücklich. (→ B 11)

A 32

Können Schülerinnen und Schüler zur täglichen Flaggenbegrüßung verpflichtet werden?

Nein, Schülerinnen und Schüler dürfen nicht zu einem weltanschaulichen oder politischen Bekenntnis im Sinne einer symbolischen Zustimmung durch das „Grüßen einer Flagge“ gezwungen werden (Art. 4 Abs. 1 GG).

Darüber hinaus wäre eine tägliche Flaggenhissung nur mit einer Änderung des Schulgesetzes möglich. Die Schulordnung ist eine Angelegenheit der Gesamtkonferenz (§§ 27 Abs. 1 S. 2 Nr. 6, 28 Abs. 1 SchulG LSA). Ein Gebot zum täglichen Hissen der Bundesflagge an öffentlichen Schulen ohne einen entsprechenden Beschluss der Gesamtkonferenz und ohne gesetzliche Ermächtigungsgrundlage ist schulrechtlich nicht bindend. Eine Schule, deren Gesamtkonferenz keinen entsprechenden Beschluss fasst, ist durch einen bloßen Rund-erlass nicht verpflichtet. (→ B02, B 12)

A 33

Dürfen Schülerinnen und Schüler einen AfD- oder einen No-AfD-Button tragen?

Im Prinzip: Ja.

Wenn Schülerinnen und Schüler politische Symbolik auf Buttons, Aufnähern oder Kleidungsstücken offen zur Schau stellen ist dies regelmäßig als Meinungsäußerung von Art. 5 Abs. 1 GG geschützt.

Ein entsprechendes Verbot wäre erst bei einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden, den geordneten Schulbetrieb, den Bildungs- und Erziehungsauftrag oder schützenswerte Rechte Dritter zulässig – das allgemeine Unbehagen anderer Schüler reicht nicht aus, macht aber eine pädagogische Reaktion regelmäßig erforderlich. Nicht zulässig sind dagegen Werbeaktionen für politisch kontroverse Anliegen oder politische Parteien an Schulen. Botschaften, welche die Grundwerte der Verfassung bejahen (etwa „Kein Rassismus“, „Schule gegen Nazis“, „Trans rights are human rights“), sind nicht als politisch kontrovers anzusehen und dürfen daher nicht verboten werden. (→ A 18)

A 34

Können Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf sofort von der Regelschule in eine Förderschule zwangsversetzt werden?

Nein. Die Überweisung an die Förderschule setzt ein förmliches Feststellungsverfahren voraus, welches individuell für jede Schülerin und jeden Schüler durchlaufen werden muss (siehe Frage 18). Schulzuweisungen unterliegen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und betreffen das elterliche Erziehungsrecht (Art. 6 Abs. 2 GG), außerdem schützt Art. 24 der UN-Behindertenrechtskonvention vor pauschalen Ausschlüssen ohne individuelle Prüfung. Eltern können gegen eine Zwangsversetzung verwaltungsgerichtlich vorgehen: die Zuweisung ist nicht „endgültig“ und muss begründet werden.

A 35

Können Schülerinnen oder Schüler gezwungen werden, ihr Smartphone beim Betreten der Schule oder vor dem Schreiben von Test und Klausuren abzugeben?

Nicht ohne Weiteres. Es ist zwischen einem Mitführ-/Abgabeverbot (Smartphone darf nicht einmal mitgebracht werden) und einem bloßen Nutzungsverbot (Smartphone darf mitgebracht, aber im Schulgebäude nicht benutzt werden) zu unterscheiden – diese Differenzierung ist für die rechtliche Bewertung entscheidend.

Ein generelles Mitführverbot mit Abgabepflicht beim Betreten der Schule ist unabhängig von der Regelungsebene rechtlich hochproblematisch, da es das Eigentumsrecht (Art. 14 GG) und die allgemeine Handlungsfreiheit (Art. 2 GG) der Schüler unverhältnismäßig einschränkt und dürfte damit auch durch ein Landesgesetz kaum verhältnismäßig durchsetzbar sein.

Ein generelles Verbot, während des Aufenthalts in der Schule das Smartphone zu nutzen, ist dagegen rechtlich grundsätzlich unproblematisch. Es findet bereits in den bestehenden schulgesetzlichen Generalklauseln zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebs eine ausreichende Rechtsgrundlage und wird üblicherweise durch die Schulordnung konkretisiert.

Anders als das generelle Mitführ- oder Nutzungsverbot im normalen Schulalltag ist die Abgabepflicht speziell für Klausuren und Klassenarbeiten rechtlich unproblematisch, weil es sich auf das Prüfungsrecht und den Grundsatz der Chancengleichheit sowie der Bewertungsgerechtigkeit unter den Prüflingen stützt. Das Verwaltungsgericht Karlsruhe (Az. 7 K 3433/10) hat bestätigt, dass bereits das bloße Mitführen eines Handys während einer Prüfung als „Mitführen eines nicht zugelassenen Hilfsmittels“ und damit als Täuschungshandlung gewertet werden kann – vorausgesetzt, die Schüler wurden vorab klar und unmissverständlich über das Verbot und die Sanktionen informiert.

Darüber hinaus dürfen Lehrkräfte im Einzelfall ein Handy vorübergehend einziehen, wenn ein konkreter Verstoß

gegen Schulregeln vorliegt (z.B. Störung des Unterrichts). Das Handy „präventiv“ und ohne konkreten Anlass einzuziehen, ist dagegen regelmäßig unverhältnismäßig. Ebenso ist eine längerfristige Einbehaltung über den Unterrichts- oder Schultag hinaus meist unzulässig.

Abschließend: Ein Ministeriumserlass kann keine schullandesweite Smartphone-Konfiszierungsregel einführen. Dies obliegt der Gesamtkonferenz, wenn sie die Schulordnung beschließt. Ohne Schulgesetzänderung – die dem Ministerium ausdrücklich diese Befugnis übertrüge – bleibt die Entscheidung bei der einzelnen Schule. (→ A 02, A 14)

A 36

Kann einer Schülervertretung verboten werden, sich politisch zu äußern?

Eine Beschränkung ist nur möglich, soweit es um parteipolitische Äußerungen im Namen der Schule geht. Das Recht einer Schülervertretung, im Rahmen ihres schulpolitischen Mandates für demokratische Grundwerte einzutreten, wird dadurch nicht berührt. Äußerungen zu schulbezogenen Fragen und zur Verteidigung demokratischer Grundwerte sind zulässig, solange sie nicht als allgemein-politische oder parteipolitische Stellungnahme der Schule erscheinen. Ein vollständiges politisches Schweigegebot wäre daher unzulässig.

Regelungen in der Hausordnung zu politischen Äußerungen – einschließlich etwaiger Symbolverbote – werden von der Gesamtkonferenz beschlossen. Ein ministerieller Erlass kann die Beteiligungsrechte der Gesamtkonferenz nicht ohne Weiteres aufheben. (→ A 02, B 12)

A 37

Können Schülerinnen und Schüler schlechter benotet werden, weil sie im Unterricht linke oder pro-europäische Positionen vertreten haben?

Nein, niemals.

Art. 5 Abs. 1 GG schützt die freie Meinungsäußerung für Schülerinnen und Schüler. Kombiniert mit Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG, der eine Benachteiligung wegen politischer Anschauungen ausdrücklich verbietet, ergibt sich: Eine schlechtere Note, die allein auf dem politischen Inhalt einer Meinungsäußerung beruht – weil sie „links“ oder „pro-europäisch“ ist – wäre unzulässig.

Allein sachliche Kriterien wie die fachliche Richtigkeit, die Argumentationsqualität, die Aufgabenerfüllung sowie der Ausdruck und die Darstellung dürfen die Benotung beeinflussen. Nicht einfließen darf die politische Schlussfolgerung als solche, das politische Lager, dem eine Position zugeordnet werden kann oder die Abweichung von der Meinung der Lehrkraft oder der Regierung. Eine Benotung, die allein auf dem politischen Inhalt einer Äußerung beruht, wäre rechtlich angreifbar.

B: ABWEHRMÖGLICHKEITEN

B 01

Eigene Arbeitsfähigkeit prüfen

Lehrkräfte gehören statistisch zu den am stärksten gesundheitlich belasteten Berufsgruppen in Deutschland. Über 60 Prozent aller Fehltage entfallen auf folgende vier Hauptdiagnosegruppen, wobei psychische Erkrankungen inzwischen an erster Stelle stehen. Die Symptome, die einen Arztbesuch erforderlich machen, sind jeweils mit aufgeführt:

Psychische Erkrankungen (Burnout, Depression, Angststörungen)

- anhaltende Erschöpfung über mehrere Wochen, ohne dass Erholung oder Schlaf Besserung bringen

- emotionale Instabilität, Angstzustände oder Panikattacken
- deutlich nachlassende Leistungsfähigkeit und Konzentrationsstörungen
- Schlafstörungen (Ein- und Durchschlafen) über einen längeren Zeitraum
- innere Leere, Sinnlosigkeit, Zynismus oder sozialer Rückzug
- körperliche Beschwerden ohne organischen Befund: Herzasen, Schwindel, Tinnitus, Magen-Darm-Probleme

Muskel-Skelett-Erkrankungen (Rücken, Nacken, Bandscheiben)

- anhaltende oder ausstrahlende Rücken- und Nackenschmerzen (v. a. in Arme oder Beine)
- Taubheitsgefühle oder Kribbeln in Extremitäten (Hinweis auf Bandscheibenproblem)
- Muskelverspannungen, die trotz Ruhe nicht nachlassen
- Bewegungseinschränkungen oder akuter Hexenschuss

Atemwegserkrankungen (Erkältungen, Stimmprobleme, Bronchitis)

- anhaltende Heiserkeit oder Stimmverlust (länger als 2–3 Tage)
- Fieber über 38,5 °C in Verbindung mit starkem Husten oder Halsschmerzen
- Atemprobleme oder Druckgefühl in der Brust
- Erkältungssymptome, die nach 3 Tagen nicht nachlassen

Herz-Kreislauf-Erkrankungen

- Herzasen, Herzstolpern oder unregelmäßiger Herzschlag
- anhaltend erhöhter Blutdruck mit Kopfschmerzen oder Schwindel
- Brustschmerzen oder Engegefühl (immer sofortiger Arztbesuch)

Fazit: Laut aktuellen Daten des Bildungsministeriums verlässt fast die Hälfte (45 %) aller Lehrerinnen und Lehrer zwischen 63 und 66 Jahren den Schuldienst in Sachsen-Anhalt vorzeitig. Jährlich scheiden ca. 7 Prozent der aktiven Lehrkräfte vorzeitig aus. Damit liegt Sachsen-Anhalt bundesweit an der Spitze. Man muss jeder Lehrkraft empfehlen, verstärkt auf die eigene Gesundheit zu achten und negative Einflüsse so weit wie möglich zu vermindern oder zu eliminieren.

B 02

„Dienst nach Vorschrift“

„Dienst nach Vorschrift“ bedeutet, dass Beschäftigte sämtliche Arbeitsanweisungen und Dienstvorschriften penibel einhalten, Arbeitsabläufe nicht beschleunigen und auf Eigeninitiative verzichten. Das Motto lautet: Keine Weisung – keine Veranlassung.

Für beamtete Lehrkräfte gilt § 34 Abs. 1 S. 1 BeamStG: „Beamtinnen und Beamte haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen.“ Sie haben also mit voller Hingabe – so die frühere Formulierung – und damit mit voller Arbeitskraft ihre beruflichen Aufgaben zu erledigen. „Dienst nach Vorschrift“ ist damit für verbeamtete Lehrkräfte eine Dienstpflichtverletzung.

Für eine tarifbeschäftigte Lehrkraft ist der Rechtsrahmen etwas weiter ausfüllbar. Aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung muss sie „bei angemessener Anspannung [ihrer] individuellen Kräfte und Fähigkeiten eine normale Arbeitsleistung von mittlerer Art und Güte erbringen“ (ArbG Magdeburg, 25.01.2012 – 3 Ca 1917/11). Dabei ist die mittlere Güte eine Art persönliche Untergrenze. Die Grenzen ergeben sich aus der individuellen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers.

Trotzdem ist der „Dienst nach Vorschrift“ in abgewandelter Form eine mögliche Abwehrstrategie, da die meisten Lehrkräfte Leistungen weit über dem „Normalen“ erbringen, die rechtlich nicht eingefordert werden können. So wird häufig die selbst nach der Arbeitszeitverordnung zustehende ununterbrochene Ruhezeit von

mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit nicht eingehalten – sonst wären Klassenfahrten wohl undurchführbar. Lehrkräfte bezahlen häufig Arbeitsmaterialien selbst; auch hierzu besteht nach einhelliger Rechtsprechung keine Verpflichtung. Die Nutzung privater Telefone, Computer oder Handys kann nicht vorausgesetzt werden. Die Liste lässt sich beliebig erweitern.

Auch besonderes Engagement, welches nicht vergütet oder anders ausgeglichen wird, kann nicht eingefordert werden. Besondere Aufgaben sollten damit von vornherein mit der bestehenden Überlastung abgelehnt werden, hierbei empfiehlt sich gleichzeitig eine Überlastungsanzeige.

Fazit: Dienst nach Vorschrift ist problematisch. Im Fall einer Überlastungssituation, die nicht reguliert werden kann, ist ein Zurückfahren eigener überbordender Aktivitäten und überdurchschnittlichen Engagements angezeigt, die weder erwartet werden können noch vergütet werden.

B 03

Petitionsrecht

Als niedrigschwelliges und kostenfreies Instrument steht jedermann das Petitionsrecht nach Art. 17 GG und Art. 19 LVVerf LSA offen. Petitionen können sich gegen konkrete Verwaltungsmaßnahmen richten oder Vorschläge zur Landesgesetzgebung enthalten und wurden in Sachsen-Anhalt bereits erfolgreich von Lehrkräften genutzt, etwa gegen die Änderung der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte. Der Petitionsausschuss hat allerdings kein Weisungsrecht gegenüber der Verwaltung, sondern kann nur Empfehlungen aussprechen. Eine Petition ersetzt daher keinen Rechtsbehelf und wahrt keine Fristen. Sie eignet sich vor allem als ergänzendes, öffentlichkeitswirksames Instrument neben individuellem Rechtsschutz.

Das Petitionsrecht kann sowohl einzeln als auch gemeinschaftlich ausgeübt werden (Art. 17 GG: „einzeln

oder in Gemeinschaft mit anderen“). Damit steht es nicht nur der einzelnen Lehrkraft, sondern auch Kollegien, Gesamtkonferenzen, Personalräten und ganzen Schülerschaften offen, sich mit einer gemeinsamen Eingabe an den Landtag zu wenden. Eine solche Kollektivpetition verändert zwar nicht die rechtliche Bindungswirkung – der Petitionsausschuss bleibt auf Empfehlungen beschränkt –, entfaltet aber erfahrungsgemäß deutlich mehr politisches und öffentliches Gewicht als eine Einzeleingabe.

B 04

Remonstration

Für beamtete Lehrkräfte ist die Remonstration die formale Gegenvorstellung eines Beschäftigten gegenüber einer vorgesetzten Stelle, mit der er Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung geltend macht. Sie ist zugleich Recht und Pflicht – ein duales Instrument des Selbstschutzes und der Verwaltungskontrolle und betrifft insbesondere beamtete Beschäftigte. Die Remonstration erfüllt eine Doppelfunktion: Sie gibt der Verwaltung die Chance, eine Fehlentscheidung zu korrigieren, bevor ein Schaden eintritt – und sie befreit die remonstrierende beamtete Lehrkraft von der persönlichen dienst-, haftungs- und strafrechtlichen Verantwortung, falls sich die Anordnung später als rechtswidrig erweist (§ 36 Abs. 2 BeamStG). Dabei ist wichtig: Die Remonstration richtet sich ausschließlich gegen die Rechtmäßigkeit, nicht gegen die bloße (pädagogische) Zweckmäßigkeit einer Weisung. Die Remonstration hat zu erfolgen:

- bei Zweifeln an der Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung (ernsthafte, nachvollziehbare Bedenken genügen – keine juristische Gewissheit nötig)
- bei Anordnungen, die erkennbar strafbar, ordnungswidrig sind oder die Menschenwürde verletzen → hier darf die Ausführung sogar verweigert werden.

Hält der unmittelbare Vorgesetzte an seiner Anordnung fest, ist eine Vorlage bei der übergeordneten Behörde

(Landesschulamt) möglich. Verbeamtete Lehrkräfte sollten auf eine schriftliche Bestätigung bestehen (§ 36 Abs. 2 S. 5 BeamtStG).

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte fehlt in Sachsen-Anhalt eine explizite spezialgesetzliche Anordnung der Remonstrationspflicht. Die Rechtslage stützt sich stattdessen auf die arbeitsvertragliche Treuepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB), der Weisungsgebundenheit (§ 106 S. 1 GewO) und das Haftungsrecht (§ 3 Abs. 7 TV-L): Eine angestellte Lehrkraft, die eine rechtswidrige Anweisung ohne Widerspruch ausführt, kann mitverantwortlich gemacht werden. Daher ist eine Gefährdungsanzeige sinnvoll. Sie dient der Dokumentation eines Hinweises des Beschäftigten an seinen Vorgesetzten, dass eine Aufgabe, Weisung oder Arbeitslage zu einer Gefährdung oder Rechtsverletzung führen kann. Eine Haftungsfreistellung wie bei beamteten Lehrkräften tritt durch eine solche Gefährdungsanzeige nicht unmittelbar ein, verringert aber das Risiko der Haftung des Beschäftigten enorm. Bei unbilligen Weisungen (§ 106 S. 1 GewO) ist das BAG nach neuerer Rechtsprechung der Auffassung, dass ein Arbeitnehmer eine ihm unbillig erscheinende Weisung grundsätzlich zunächst befolgen muss, ein pauschales Verweigerungsrecht besteht nicht ohne Weiteres. Von einer Verweigerung ist damit aufgrund des rechtlichen Risikos abzuraten.

Fazit: Die Remonstration gehört für beamtete Lehrkräfte zu ihren Rechten und Pflichten und verschiebt das Haftungsrisiko auf den Dienstherrn. Für angestellte Lehrkräfte ist eine Gefährdungsanzeige zur Information des Arbeitgebers sinnvoll. Hierdurch wird das Haftungsrisiko allerdings nur minimiert.

B 05

Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige ist eine schriftliche Mitteilung an Dienstvorgesetzte bzw. Arbeitgeber, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben aufgrund von Arbeitsüberlastung gefährdet ist. Sie ist – anders als die Remonstration – nicht gesetzlich normiert, son-

dern hat sich aus der betrieblichen Praxis entwickelt. Die Anzeige muss auf dem Dienstweg erfolgen, schriftlich, mit konkreter Schilderung der Situation (Personal Ausstattung, Ursachen der Belastung, bereits ergriffene Entlastungsmaßnahmen). Nur wenn sie sich hinreichend konkret auf die eigenen Arbeitsaufgaben bezieht, kann sich die Verantwortung für entstehende Schäden auf den Arbeitgeber/Dienstherrn verschieben, wenn dieser gar nicht oder nicht ausreichend reagiert.

Für die Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt gibt es eine Dienstvereinbarung „Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen an öffentlichen Schulen im Land Sachsen-Anhalt“ vom 02.12.2020, die den Umgang mit Überlastungsanzeigen normiert und ein Formular für eine Überlastungsanzeige beinhaltet. Die Verwendung dieses Formulars stellt sicher, dass alle notwendigen Informationen übermittelt werden. Gleichzeitig sollte man den Lehrerbezirkspersonalrat eine Kopie zukommen lassen.

Wichtig: Das Erstellen der Überlastungsanzeige entlässt die betroffene Person nicht aus der Pflicht, die überlastenden Arbeitsaufgaben trotzdem mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen. Sie verschiebt aber das Haftungsrisiko bei entstehenden Fehlern aus der Überlastung zum Arbeitgeber / Dienstherrn und darf zu keinen Nachteilen für den Beschäftigten führen (vgl. § 612a BGB). Hierzu führte das Bundesverfassungsgericht aus: „Die Folgen der Überlastung dürfen weder zum Anlass für disziplinarische Maßnahmen genommen werden noch sich bei sonstigen dienstlichen Maßnahmen – etwa bei der Beurteilung oder Beförderung – zum Nachteil des Betroffenen auswirken.“ (BVerfG, Beschluss vom 11.03.2008, Az. 2 BvR 263/07).

Bei struktureller Überlastung – etwa durch die im AfD-Regierungsprogramm diskutierten „Sonderklassen für Flüchtlingskinder“ ohne zusätzliche personelle Ausstattung, oder durch den Wegfall von Inklusionsressourcen – ist die persönliche und konkrete Überlastungsanzeige das richtige Instrument, unabhängig vom Dienstverhältnis. Erst wenn die Überlastung auf einer konkret

rechtswidrigen Anordnung beruht, kommt zusätzlich die Remonstration (verbeamtete Lehrkräfte) bzw. die Gefährdungsanzeige (tarifbeschäftigte Lehrkräfte) ins Spiel.

B 06

Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst

Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst ist ein spezifisches Instrument des Beamtenrechts, das gerade im Kontext einer möglichen AfD-Regierung strategisch sehr relevant werden kann. „Der Beamte kann bei dem Dienstvorgesetzten oder dem nächsthöheren Dienstvorgesetzten die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst beantragen, um sich von dem Verdacht eines Dienstvergehens zu entlasten“ (§ 18 DG LSA).

Damit ist der verbeamteten Lehrkraft die Möglichkeit gegeben, einen im Raum stehenden Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung förmlich klären zu lassen, wenn es der Dienstherr von sich aus nicht macht. Es wirkt wie ein juristisches Zwangsinstrument gegen die eigene Behörde: Die Dienstbehörde muss entweder feststellen, dass gar kein Anfangsverdacht besteht (vollständige, förmliche Entlastung) oder ein Disziplinarverfahren nach den normalen Regeln durchführen.

Sollte eine AfD-geführte Landesregierung Meldeverfahren (etwa über Schulaufsicht oder informelle Kanäle) systematisch nutzen, um kritische Lehrkräfte mit wiederkehrenden, nie förmlich geklärten Vorwürfen unter Druck zu setzen, bietet das Disziplinarverfahren gegen sich selbst eine Möglichkeit, diesen Dauerzustand der Verunsicherung zu beenden. Der Antrag erzeugt eine bindende Entscheidung, die Rechtssicherheit schafft – auch mit Blick auf künftige dienstliche Beurteilungen, Beförderungen oder Versetzungen.

Dieses Verfahren steht nur verbeamteten Lehrkräften zur Verfügung.

B 07

Klage gegen Abmahnung/Vorwürfe des Arbeitgebers

Ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass eine beschäftigte Lehrkraft gegen seine Pflichten verstößt, kann er zum Mittel der Abmahnung greifen. Mit einer Abmahnung werden drei Ziele verfolgt: Sie dient dazu, arbeitsvertragswidriges Verhalten zu beanstanden, zur Unterlassung aufzufordern und für den Wiederholungsfall ernstere arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie eine Kündigung, anzudrohen. Ist die Abmahnung aus Sicht der beschäftigten Lehrkraft unberechtigt, kann sie hiergegen beim Arbeitsgericht klagen. Klagegegenstand ist dann die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte sowie auf Feststellung, dass der zugrunde liegende Vorwurf nicht zutrifft. Allerdings besteht das Feststellungsinteresse nur solange, wie die Abmahnung tatsächlich in der Personalakte zu finden ist.

Sollte der Arbeitgeber einen Vorwurf zum Anlass nehmen, eine Pflichtenbelehrung, Rüge oder sonstige Maßnahme umzusetzen, die die Funktionen der Abmahnungen nicht erfüllen, ist das Vorgehen dagegen schon schwieriger. Sollte etwas verschriftlicht werden, besteht immer die Möglichkeit der Gegendarstellung in der Personalakte. Wird ein solcher Vorwurf nach außen getragen, besteht ein Unterlassungsanspruch nach bürgerlichem Recht (§§ 823, 1004 BGB). Ein solcher ist, weil er aus dem Arbeitsverhältnis herrührt, auch vor dem Arbeitsgericht zu verfolgen (§ 2 ArbGG).

B 08

Einsicht in die Personalakte/ Anspruch auf Entfernung von Unterlagen

Die zentrale Norm für verbeamtete Lehrkräfte ist § 87 Beamtenengesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA). Die Norm gewährt ein sehr weitreichendes Einsichtsrecht: Der Beschäftigte hat das Recht auf Einsicht in die vollständige Personalakte, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. Es besteht ein Anspruch auf Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke, aus-

geweitet auf alle Akten mit personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis, außer Sicherheitsakten.

Ein Entfernungsanspruch von Daten aus der Personalakte besteht nach § 89 Abs. 1 LBG LSA

- bei Daten mit unbegründeten oder falschen Vorwürfen unverzüglich
- bei Daten, die zwar nicht unwahr, aber ungünstig oder sich nachteilig auswirken könnten auf Antrag nach zwei Jahren, dienstliche Beurteilungen sind hierbei ausgeschlossen

Der Anspruch ist im Verfahren beim Verwaltungsgericht durchsetzbar.

Das Einsichtsrecht der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in die Personalakte regelt § 3 Abs. 6 TV-L. Hiernach haben die Beschäftigten ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten und können dieses auch durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. Dabei können sie Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Weiterhin ist geregelt, dass Beschäftigte vor der Aufnahme von Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art in die Personalakte gehört werden müssen, wenn diese für sie ungünstig sind oder ihnen zum Nachteil gereichen können. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Entfernungsansprüche sind nicht direkt geregelt. Das BAG hat allerdings hierzu ausgeführt, dass Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen können. Der Anspruch besteht, wenn

- die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist,
- unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält,
- auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung beruht oder
- den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt (BAG, Urteil vom 02.11.2016 – 10 AZR 596/15).

Interessanterweise hat das LAG Sachsen-Anhalt mit Ur-

teil vom 23.11.2018 (5 Sa 7/17) ausgeführt, dass ein Lösungsanspruch nach Art. 17 DSGVO gegeben sein kann. Dies ist bundesweit keine gesicherte Rechtsprechung. Es ist aber zielführend, ein Lösungsverlangen auch auf Art. 17 DSGVO zu stützen, weil es danach ausreicht, dass der ursprüngliche Verarbeitungszweck entfallen ist. Nach bisheriger Rechtsprechung musste der Arbeitnehmer mit konkreten objektiven Anhaltspunkten nachweisen, dass für ihn durch die fehlende Entfernung eine fortbestehende Beeinträchtigung gegeben ist. Die Entfernung wahrer, aber belastender Inhalte ist nur über den gleichen datenschutzrechtlichen Anspruch möglich.

B 09

Lösungsrecht von Daten nach DSGVO

Werden zum Beispiel Daten über eine „Meldestelle“ oder ein „Meldeportal“ erfasst, sollte man regelmäßig (z. B. alle drei Monate) eine Auskunftsanfrage nach Art. 15 DSGVO starten („Werden personenbezogene Daten über mich bei der Meldestelle verarbeitet? Falls ja, bitte ich um vollständige Auskunft über Inhalt, Herkunft und Zweck.“). Bei positiver Auskunft kann man einen Lösungsantrag nach Art. 17 DSGVO stellen, wenn die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr notwendig sind oder die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden. Von letzterem kann man regelmäßig ausgehen, weil durch solche Meldestellen Daten erfasst werden (Angaben zu politischen Äußerungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Weltanschauung von Lehrkräften), die nach Art 9 DSGVO besonders geschützt sind und deren Erhebung außerhalb der dort definierten Ausnahmetatbestände (z.B. ausdrückliche Einwilligung, rechtliche Verpflichtung, öffentliches Interesse mit gesetzlicher Grundlage) grundsätzlich untersagt ist.

B 10

Streiken

In Deutschland ist das Streikrecht stark reglementiert. Art. 9 Abs. 3 GG schützt ausschließlich Streiks, die auf den Abschluss eines Tarifvertrags gerichtet sind – also Arbeitskampfmaßnahmen im Verhältnis zum eigenen Arbeitgeber (Tarifpartner), und auch nur für tarifbeschäftigte Lehrkräfte. Für verbeamtete Lehrkräfte besteht ein absolutes Streikverbot, welches allerdings politisch umstritten ist.

Nicht geschützt sind „wilde Streiks“, weil sie nicht von einer Koalition im Sinne des Grundgesetzes geführt werden, sowie politische Streiks, weil diese sich nicht gegen den Tarifpartner wenden, sondern staatliches Handeln erzwingen wollen. „Wilde“ sowie politische Streiks begründen ein erhebliches persönliches Haftungsrisiko (Abmahnung, Kündigung, bei Beamten Disziplinarmaßnahmen).

B 11

„Der Gang vor Gericht“

Der entscheidende strukturelle Unterschied liegt im zuständigen Gerichtszweig: Verbeamtete Lehrkräfte ziehen vor das Verwaltungsgericht, da das Beamtenverhältnis öffentlich-rechtlich ausgestaltet ist. Für die Tarifbeschäftigte Lehrkräfte ist die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig, da sie privatrechtliche Arbeitnehmer sind.

Klagemöglichkeiten für beamtete Lehrkräfte

Beamtete Lehrkräfte gehen gegen dienstliche Entscheidungen, belastende Verfügungen oder Verwaltungsakte vor, etwa gegen Abordnungen, Versetzungen, Beurteilungen, dienstliche Weisungen mit Außenwirkung oder Disziplinarmaßnahmen. Zuständig ist grundsätzlich das Verwaltungsgericht. Vor einer Klage ist grundsätzlich ein Widerspruchsverfahren durchzuführen (§ 54 Abs. 2 S. 1 BeamStG). Je nach Streitgegenstand kommen Anfechtungs-, Verpflichtungs-, Leistungs- oder Feststellungsklagen in Betracht.

Klagemöglichkeiten für angestellte Lehrkräfte

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte wenden sich gegen arbeitsrechtliche Maßnahmen und Ansprüche wie Abmahnungen, Kündigungen, Versetzungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, Eingruppierung oder Entgeltfragen. Zuständig sind die Arbeitsgerichte. Ein förmliches Vorverfahren wie im Verwaltungsrecht gibt es dort nicht; Rechtsschutz wird regelmäßig durch Leistungs-, Feststellungs- oder Kündigungsschutzanträge gesucht.

Einstweiliger Rechtsschutz

Der einstweilige Rechtsschutz bietet für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte unterschiedliche Wege, um schnell gerichtliche Entscheidungen zu erwirken, beispielsweise bevor eine Sanktionsmaßnahme Wirkung entfaltet. Voraussetzungen sind jeweils ein Anordnungs-/Verfügungsgrund, der sich z. B. aus einem drohenden nicht reversiblen Rechtsverlust herleitet und eine besondere Dringlichkeit begründet, sowie ein Anordnungs-/Verfügungsanspruch, der aus dem materiellen Rechtsanspruch eines Antragstellers besteht, der gesichert oder vorläufig durchgesetzt werden soll. Dies wäre beispielsweise der Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG.

Die Nutzung des GEW-Rechtsschutzes oder eine rechtsanwaltliche Beratung und Vertretung sind unbedingt angeraten, auch wenn in der ersten Instanz kein Zwang einer anwaltlichen Vertretung besteht.

B 12

Verfassungsbeschwerde zum Landesverfassungsgericht

Neben dem Verwaltungs- bzw. Arbeitsgerichtsweg besteht die Möglichkeit einer Verfassungsbeschwerde zum Landesverfassungsgericht Sachsen-Anhalt, wenn durch Maßnahmen der Landesgesetzgebung oder -verwaltung spezifisch landesverfassungsrechtlich garantierte Rechte verletzt werden. Dieses Instrument ist gegenüber der Verfassungsbeschwerde zum Bundesverfassungsgericht auf die spezifisch landesverfassungs-

rechtliche Ebene beschränkt, kann aber gerade bei landesspezifischen Eingriffen (z.B. Schulgesetznovellen) einen zusätzlichen, eigenständigen Rechtsweg eröffnen.

B 13

Sich in der GEW organisieren

Ein gewerkschaftliches Organisieren in der GEW – gerade im Hinblick auf die politischen Entwicklungen im Land – bietet mehrere konkrete Vorteile: kollektive politische Einflussnahme, rechtliche Absicherung und Schutz vor dienst- und arbeitsrechtlichen Risiken, die als Einzelperson kaum zu erreichen wären.

Über die politische Dimension hinaus verbindet sich die gewerkschaftliche Organisation mit den bereits ausführlich erörterten rechtlichen Schutzmechanismen: Rechtsschutz bei dienstrechtlichen Auseinandersetzungen, Unterstützung bei Klagen gegen belastende Maßnahmen einer Landesregierung (wie im Fall der GEW-Klage gegen die Vorgriffstunde, die vom BVerwG für unwirksam erklärt wurde), sowie kollektivrechtliche Instrumente wie die Normenkontrollklage. Die Normenkontrollklage steht zwar auch einzelnen Lehrkräften individuell offen (wie die erfolgreiche Klage zweier Lehrkräfte gegen die Vorgriffstunde in Sachsen-Anhalt zeigt), aber durch die anwaltliche Begleitung und den finanziellen Rechtsschutz der GEW ist dies für die einzelne Lehrkraft erheblich risikoärmer und aussichtsreicher.

Diese Doppelfunktion – politische Interessenvertretung und individueller Rechtsschutz – macht die gewerkschaftliche Organisation gerade im Hinblick auf eine mögliche arbeitnehmer- und beamtenfeindliche Landesregierung zu einem strategisch wirksamen Instrument, das die zuvor erörterten individuellen Schutzmöglichkeiten (Remonstration, Klage, einstweiliger Rechtsschutz) sinnvoll ergänzt und Erfolgsaussichten durch kollektive Rückendeckung erheblich verbessert.

Was ist die GEW?

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist ein starkes Team von fast 280.000 Menschen, die in pädagogischen und wissenschaftlichen Berufen arbeiten: in Schulen, Kindertagesstätten, Hochschulen und anderen pädagogischen Einrichtungen. Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Die GEW ist parteipolitisch unabhängig, aber nicht unparteiisch. Das bedeutet: Wir ergreifen Partei für die Beschäftigten, für die Entwicklung und den Ausbau eines demokratischen Bildungswesens.

Als Gewerkschaft lebt die GEW vom Engagement ihrer Mitglieder. Jedes einzelne Mitglied kann in und mit der GEW eine ganze Menge bewegen. Denn wir organisieren uns demokratisch von der Kreis- über die Landes- bis zur Bundesebene. Das gilt für den Arbeitskampf auf der Straße genauso wie für die politische Willensbildung unserer Organisation.

So erreichst du uns:

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstr. 6, 39114 Magdeburg

Fon: 0391 7355430

Mail: info@gew-lsa.de

Web: gew-sachsenanhalt.net

Insta: [instagram.com/gew.sachsenanhalt](https://www.instagram.com/gew.sachsenanhalt)

Fb: [facebook.com/gew.sachsenanhalt](https://www.facebook.com/gew.sachsenanhalt)

Hier kannst du Mitglied werden:

mitglied-werden.gew.de

