

Arbeitsniederlegung vom 17. November 2009

Reaktionen des Hessischen Kultusministeriums und der Staatlichen Schulämter Sachstand und Empfehlungen für betroffene Lehrkräfte und Schulleitungen

I. Politische Situation

Zur politischen Situation nach der erfolgreichen Aktion vom 17.11.2009 hat die GEW auf der Homepage des Landesverbandes, in Materialien für die Schule und in der Hessischen Lehrerzeitung mittlerweile umfangreich informiert. Hierauf kann verwiesen werden.

Darauf, dass mit beamtenrechtlichen und mit arbeitsrechtlichen Sanktionen des Dienstherrn/Arbeitgebers gegenüber den Streikenden gerechnet werden muss, haben wir in den vorbereitenden Materialien zur Aktion vom 17.11.2009 hingewiesen. Seit Beginn des Jahres zeichnet sich ab, auf was wir uns in den nächsten Wochen und Monaten einstellen müssen.

II. Gehaltsabzug

Gehaltsabzug ist die übliche beamtenrechtliche oder arbeitsrechtliche Reaktion im Falle einer Arbeitsniederlegung, aber keine Sanktion!

Bereits im Dezember 2009 sind die Staatlichen Schulämter tätig geworden, um den Gehaltsabzug für die durch Streikteilnahme ausgefallenen Unterrichtsstunden umzusetzen. Dieser Gehaltsabzug ist rechtlich nicht zu beanstanden. Unabhängig von der Frage, ob Beamtinnen und Beamten ein Streikrecht zusteht, fordern Gewerkschaften selbstverständlich nicht, dass das Streikrecht unter Fortzahlung der Bezüge ausgeübt werden kann. Für nicht geleistete Arbeit darf der Dienstherr/Arbeitgeber die entsprechenden Bezüge einbehalten. Gewerkschaftsmitglieder erhalten über das von den Gewerkschaften gezahlte Streikgeld einen finanziellen Ausgleich.

Bescheide, mit denen der Verlust von Dienstbezügen festgestellt wird, müssen mithin nur im Hinblick, auf die Frage überprüft werden, ob die Höhe des Gehaltsabzugs im Hinblick auf die ausgefallenen Stunden korrekt ist.

Für Betroffene, die sich im Rahmen der schriftlichen Stellungnahme zum Gehaltsabzug auch inhaltlich zum Vorwurf des „schuldhaften Fernbleibens vom Dienst“ äußern wollten/wollen, hat die GEW ein Musterschreiben formuliert, das auf der Internetseite des GEW-Landesverbandes (www.gew-hessen.de) eingesehen und heruntergeladen werden kann.

III. Absehbare Sanktionen

In einem Erlass vom 04.01.2010, der per E-Mail an die Staatlichen Schulämter, das Amt für Lehrerbildung und das Institut für Qualitätsentwicklung gegangen ist, hat sich das HKM zur Frage der Sanktionen gegenüber Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen an der Arbeitsniederlegung geäußert. Nachdem im Vorfeld des 17.11.2009 und in den ersten Wochen danach unklar war, ob das HKM zum Mittel der Sanktionen greifen würde, zeichnet sich nunmehr ab, dass „normale“ Lehrkräfte im Beamtenverhältnis mit dienstrechtlichen Missbilligungen rechnen müssen. Gegenüber Lehrkräften im Angestelltenverhältnis sollen arbeitsrechtliche Abmahnungen ausgesprochen werden. Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber müssen mit den am unteren Ende des Katalogs von Disziplinarmaßnahmen angesiedelten Sanktionen des Verweises oder in Einzelfällen gegebenenfalls auch mit Geldbußen rechnen.

Die Formulierung des Erlasses vom 04.01.2010 ist so gehalten, dass den Staatlichen Schulämtern jedenfalls dem Wortlaut nach Entscheidungsspielräume bei der Umsetzung verbleiben. So heißt es in dem Schreiben vom 04.01.2010, das Kultusministerium teile den Leitungen der Staatlichen Schulämter, des Amtes für Lehrerbildung und des Instituts für Qualitätsentwicklung seine „**Erwägungen**“ mit, wie auf die Arbeitsniederlegung von Lehrkräften und Funktionsstelleninhaber/innen reagiert werden **sollte**. Die Leiterinnen und Leiter würden **gebeten**, die erforderlichen Schritte einzuleiten. Zur Gruppe der Angestellten heißt es: „Auf die Streikbeteiligung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis sollte parallel zur schriftlichen Missbilligung bei den Beamtinnen und Beamten mit schriftlichen Abmahnungen reagiert werden, um eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu erreichen“.

Bei Fertigstellung dieses Infos lagen erst wenige Verfügungen von Staatlichen Schulämtern zur Umsetzung des Erlasses vor. Ob das Kultusministerium zur Schließung der aktuell vorhandenen Interpretationsspielräume nachbessern wird oder ob sich die Schulämter untereinander auf eine einheitliche Umsetzung verständigen werden, ist offen. Genaueres wird sich erst sagen lassen, wenn Umsetzungsentscheidungen und Umsetzungsverfügungen aller Staatlichen Schulämter vorliegen. Wenn dies geschehen ist, werden wir die in diesem Info formulierten Erläuterungen und Empfehlungen gegebenenfalls ergänzen.

3.1. Missbilligungen

⇒ **Hinweise für Lehrkräfte, deren Verhalten missbilligt werden soll**

Eine Missbilligung ist eine dienstrechtliche Sanktion unterhalb der einfachsten Form einer Disziplinarmaßnahme. Im Hessischen Beamtengesetz und im Hessischen Disziplinargesetz ist – anders als in Bezug auf den Ausspruch einer disziplinarischen Sanktion – ein bestimmtes Verfahren zur Verhängung einer solchen Sanktion nicht ausdrücklich geregelt. Allerdings hat sich in der jetzigen Verwaltungspraxis ein Verfahren eingebürgert, das – orientiert an den Regelungen des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes – wie folgt gestaltet ist.

Der oder dem Betroffenen, der oder dem dienstliches Fehlverhalten vorgeworfen wird, wird schriftlich eröffnet, aufgrund welchen Sachverhalts aus Sicht der Behörde der Verdacht auf Vorliegen eines Dienstvergehens besteht. Der oder dem Betroffenen wird innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Äußerung gegeben. Nach Eingang der Stellungnahme bzw. Ablauf der Frist prüft der Dienstvorgesetzte, ob der Vorwurf eines tatbestandsmäßigen

und schuldhaften Dienstvergehens ausgeräumt ist oder aufrecht erhalten werden soll. Danach wird eine – üblicherweise mit einer Rechtsmittelfrist versehene – Verfügung erlassen.

Den Ausspruch dienstrechtlicher Missbilligungen hat es in der Vergangenheit als Reaktion auf die Arbeitsniederlegung von Beamtinnen und Beamten bereits gegeben. In diesen Fällen ist das oben skizzierte Verfahren gewählt worden. Dienstrechtliche Missbilligungen sind von den Staatlichen Schulämtern ausgesprochen worden.

Ob ein vor geschaltetes Anhörungsverfahren auch beim geplanten Ausspruch von Missbilligungen durch die Schulleiterin oder den Schulleiter gewählt werden soll, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt unklar.

Wenn eine Anhörung durchgeführt wird, empfehlen wir, eine Stellungnahme zu dem Vorwurf rechtswidrigen Verhaltens abzugeben. Ein entsprechendes Musterschreiben hierfür, dessen Inhalt natürlich auch in einer mündlichen Anhörung eingebracht werden kann, ist beigefügt. Ergänzungen der persönlichen Sicht sind selbstverständlich möglich.

Auch ein Widerspruch gegen eine ausgesprochene Missbilligung wird von der GEW empfohlen. Dass zur Begründung des Widerspruchs anderes und mehr formuliert werden kann als bei einer Anhörung (siehe Anlage) ist unwahrscheinlich. Wir werden hierüber noch einmal informieren, wenn Texte von Missbilligungsverfügungen vorliegen.

Es ist nicht zu erwarten, dass Form und Inhalt der Äußerungen von Betroffenen im Rahmen einer Anhörung oder im Rahmen der Begründung eines Widerspruchs die Entscheidung der Behörde über den Ausspruch einer Missbilligung beeinflussen werden. Auch ein Hinweis auf die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) dürfte dies nicht bewirken. Dass am Ende der Verfahren mit Missbilligungen gerechnet werden muss, haben wir in den schriftlichen und mündlichen Informationen vor dem 17.11.2009 erläutert. Wir haben im Vorfeld auch informiert, dass nicht beabsichtigt ist, mit dem Rechtsschutz der GEW tausende von Missbilligungen einer gerichtlichen Überprüfung zuzuführen. Die GEW wird jedoch das Mögliche und Erforderliche tun, damit die Missbilligungspraxis vor dem EGMR überprüft werden kann. Dazu werden wir in Abstimmung mit Betroffenen einige Musterverfahren führen.

⇒ **Empfehlungen für Schulleiterinnen und Schulleiter, die Missbilligungen aussprechen sollen**

Nach dem Schreiben des HKM vom 04.01.2010 soll diesmal „zur Vermeidung einer unnötigen zeitlichen Ausdehnung“ der Ausspruch von Missbilligungen durch die jeweilige Schulleiterin oder den jeweiligen Schulleiter erfolgen. Diese seien – so heißt es – nach § 16 Nr. 10 der Dienstordnung (DO) für den Ausspruch von Missbilligungen zuständig.

Richtig ist, dass die Dienstordnung in der genannten Vorschrift den Schulleiterinnen und Schulleitern die Zuständigkeit für den Ausspruch von Missbilligungen überträgt. Allerdings ist diese Regelung seinerzeit in die Hessische Dienstordnung aufgenommen worden, um die Auseinandersetzungen beim Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung, die ihre Ursachen an der jeweiligen Schule haben, zeitnah, ortsnah und sachnah auf der Ebene der einzelnen Schule zu

führen. Die Übertragung der Zuständigkeit für den Ausspruch von Missbilligungen ist nicht erfolgt, um den Schulleitungen die Verantwortung – und die Arbeit – im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen, die landesweiten Charakter haben, zu übertragen. Von daher bestehen erhebliche Bedenken, ob Schulleitungen die Verantwortung für den Ausspruch von Missbilligungen beim vorliegenden Sachverhalt zulässigerweise durch Weisung übertragen werden kann.

Wie Schulleiterinnen und Schulleiter auf die Forderung, Missbilligungen gegenüber ihren Lehrkräften auszusprechen, reagieren können – in Betracht kommt eine Remonstration gegenüber dem Staatlichen Schulamt – haben wir in der beiliegenden Anlage näher ausgeführt. Eine solche Remonstration empfehlen wir.

Eine besondere Situation ergibt sich für Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich selbst an der Arbeitsniederlegung beteiligt haben. Diesen Personen darf nach unserer Beurteilung – unabhängig von der allgemeinen Zuständigkeitsfrage – die Verantwortung für den Ausspruch von Missbilligungen gegenüber den eigenen Lehrkräften auch deshalb nicht übertragen werden, weil sie in einen unauflösbaren Interessen- und Loyalitätskonflikt gedrängt werden, wenn sie gegenüber nachgeordneten Bediensteten ein Verhalten als rechtswidrig und schuldhaft ahnden sollen, für das sie sich selbst aus guten Gründen entschieden haben. Auch hierauf gehen wir in der genannten Anlage näher ein.

3.2 Abmahnungen gegenüber Angestellten

Auch bezüglich einer arbeitsrechtlichen Reaktion gegenüber Angestellten, die sich an der Arbeitsniederlegung beteiligt haben, gilt, dass das Schreiben des HKM an die Staatlichen Schulämter keine zwingenden Weisungen formuliert.

Auch und gerade hier bleibt abzuwarten, wie die Schulämter die „Erwägungen“ des HKM umzusetzen gedenken.

Zum Umgang mit Abmahnungen erfolgt in Kürze eine gesonderte Information.

IV. Disziplinarische Sanktionen

Disziplinarverfahren gegenüber Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhabern sollen durch die Staatlichen Schulämter eingeleitet und geführt werden. Funktionsstelleninhaber/innen müssen insoweit schriftliche Einleitungsverfügungen des für sie zuständigen Staatlichen Schulamts erhalten. Es muss Gelegenheit zur Äußerung gegeben werden, die sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen kann. Die GEW spricht keine bestimmte Empfehlung aus, ob der Weg einer schriftlichen Äußerung oder der Äußerung im Rahmen einer mündlichen Anhörung gewählt werden sollte.

Wer die Form der mündlichen Anhörung wählt, kann einen Beistand seiner Wahl hinzuziehen. Die GEW wird rechtzeitig bis zur Anberaumung der ersten Termine für mündliche Anhörungen klären, welche sachkundigen GEW Mitglieder als Beistände zur Verfügung stehen. Namen können in den nächsten Wochen regional über die Kreisverbände und den Bezirksverband Frankfurt erfragt werden.

Formulierungshilfen, auf die bei beiden Verfahrensvarianten zurückgegriffen werden kann, wird die GEW rechtzeitig zur Verfügung stellen.

Auch hier gilt: Es ist nicht zu erwarten, dass Form und Inhalt der Äußerungen von Betroffenen im Rahmen einer Anhörung oder im Rahmen der Begründung eines Widerspruchs

die Entscheidung der Behörde über den Ausspruch eines Verweises beeinflussen werden. Auch ein Hinweis auf die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) dürfte dies nicht bewirken. Dass am Ende der Verfahren gegen Funktionsstelleninhaber mit Verweisen gerechnet werden muss, haben wir in den schriftlichen und mündlichen Informationen vor dem 17.11.2009 erläutert. Wir haben im Vorfeld auch informiert, dass nicht beabsichtigt ist, mit dem Rechtsschutz der GEW Verweise generell einer gerichtlichen Überprüfung zuzuführen. Die GEW wird jedoch das Mögliche und Erforderliche tun, damit die Disziplinarpraxis vor dem EGMR überprüft werden kann.

In welchen Fällen die GEW empfohlen wird, Rechtsmittel gegen eine Disziplinarverfügung einzulegen, lässt sich zurzeit noch nicht abschließend sagen. Klar ist jedoch, dass die GEW empfohlen wird, in einzelnen, geeigneten Fällen, eine gerichtliche Überprüfung einzuleiten, um nach Ausschöpfung des nationalen Verfahrensweges in ausgewählten Musterverfahren die Frage des allgemeinen Streikverbots nach dem deutschen Beamtenrecht vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte zu bringen und damit die Chance zu erhalten, das deutsche Streikverbot für Beamtinnen und Beamte vor dem EGMR zu Fall zu bringen.

Nach der bisherigen Beurteilung der erwähnten Rechtsprechung des EGMR hängt die Frage, ob eine Fallkonstellation mehr oder weniger geeignet ist, diese Frage mit Aussicht auf Erfolg europarechtlich überprüfen zu lassen, unter anderem von der jeweiligen Funktion an der Schule ab.

Die Auswahl der Fälle, bei denen wir empfohlen werden, mit Rechtsschutz der GEW den Weg einer gerichtlichen Klärung zu beschreiten, wird erfolgen, wenn die Disziplinarbescheide vorliegen.

Musterschreiben Anhörung Streikteilnahme

Datum

Betr: Anhörung Streikteilnahme

Hiermit nehme ich zu dem mir wegen meiner Teilnahme am Streik der hessischen Lehrkräfte am 17. November 2009 gemachten Vorwurf „rechtswidrigen Verhaltens“ wie folgt Stellung:

Trotz aller Sonntagsreden zur Bedeutung von Bildung ist der bereits seit langem geringe Anteil der öffentlichen Ausgaben für Bildung am Bruttoinlandsprodukt in Deutschland weiter gesunken. Hinzu kommt, dass das reiche Hessen hier im Bundesländervergleich regelmäßig einen der hinteren Plätze belegt. Bei der Arbeitszeit der Lehrkräfte haben die hessischen Lehrerinnen und Lehrer, nach Angaben der Kultusministerkonferenz, die zweithöchste Pflichtstundenzahl und werden dabei und lediglich von Mecklenburg-Vorpommern um 0,1 übertroffen. Eine hessische Grundschullehrkraft z.B. hat heute eine höhere Pflichtstundenzahl als ein „Volksschullehrer“ vor hundert Jahren.

Den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ist es im Jahr 2009 nach langen und schwierigen Auseinandersetzungen gelungen, die von der Koch-Regierung 2003 durchgesetzte 42-Stunden-Woche in Hessen wieder zu kippen und im Tarifvertrag eine 40-Stunden Woche zu vereinbaren. Entsprechend dem jahrelang gültigen Prinzip ‚Beamtenrecht folgt Tarifrecht‘ stand und steht hier nach wie vor die Übertragung dieser Arbeitszeitverkürzung auf die Beamtinnen und Beamten an.

Trotz aller in der Vergangenheit gerade von Ministerpräsident Koch immer wieder betonten Gleichbehandlung von Angestellten und Beamtinnen und Beamten, weigert sich die Landesregierung, die im Tarifvertrag vereinbarte Arbeitszeitverkürzung auf die Pflichtstundenregelung der Lehrkräfte zu übertragen, d.h. deren letzte Erhöhung zurückzunehmen und 10.000 zusätzliche Deputatsstunden für die Lehrkräfte einzurichten. Sie hat sogar die Arbeitsbedingungen für die Lehrerinnen und Lehrer durch das Streichen der Altersteilzeitregelung weiter verschlechtert und plant die Erhöhung des Eintrittsalters in den Ruhestand.

Nachdem Gespräche und Verhandlungen mit dem Kultusministerium zur Übertragung der Arbeitszeitverkürzung aus dem Tarifvertrag durch entsprechende Pflichtstundenreduzierung und zur Verlängerung der Altersteilzeitregelung gescheitert waren, hat meine Gewerkschaft GEW nach intensiver Diskussion zu einem eintägigen Streik am 17. November 2009 mit den Forderungen:

- ⇒ ***Rücknahme der Pflichtstundenerhöhung von 2004 ab dem Februar 2010***
- ⇒ ***10.000 zusätzliche Deputatsstunden für die Lehrkräfte an den Schulen***

- ⇒ **Fortsetzung der Altersteilzeitregelung und keine Erhöhung des Eintrittsalters in den Ruhestand**
- ⇒ **Besetzung der freiwerdenden Stellen durch voll ausgebildete Lehrkräfte**

aufgerufen. Ziel war es, eine Wiederaufnahme der Verhandlungen zur Umsetzung des Tarifergebnisses zu erreichen.

Diesem Aufruf meiner Gewerkschaft bin ich gefolgt und habe aus Protest gegen die den hessischen Lehrkräften verweigerte Teilnahme an der im Tariffbereich vereinbarten Arbeitszeitverkürzung und gegen das Auslaufen der Altersteilzeitregelung die Arbeit niedergelegt. Ich habe dies deshalb getan, weil es angesichts der exorbitant hohen Arbeitsbelastungen der Lehrkräfte keine Rechtfertigung dafür gibt, die Gruppe der Lehrkräfte von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auszunehmen. Ich habe dies auch im Interesse der mir anvertrauten Schülerinnen und Schüler getan, die mittelbar unter den überhöhten Pflichtstunden der Lehrkräfte leiden.

Meine Teilnahme an der Arbeitsniederlegung, zu der die GEW Hessen aufgerufen hatte, war berechtigt. Im Rahmen der demokratischen und rechtsstaatlichen Verfassungsordnung des Grundgesetzes können die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“, auf die Sie sich berufen, nur soweit Geltung beanspruchen, wie sie durch entgegenstehendes Verfassungsrecht nicht eingegrenzt oder überlagert werden. Zwingender Auslegungsmaßstab sind insoweit auch Rechtsgrundsätze, die sich aus europäischem Recht ergeben, zu dessen Einhaltung und Anwendung sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet hat.

Zu diesen verbindlichen Rechtsmaterien gehört auch die Europäische Menschenrechtskonvention. In zwei neueren Entscheidungen (*Urteile vom 12.11.2008 und vom 21.04.2009*) hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erklärt, ein generelles Streikverbot für alle Beamtinnen und Beamten eines Unterzeichnerstaates verstoße gegen die Konvention. Die „hergebrachten Grundsätze“, auf die Sie sich berufen, wollen ein solches allgemeines Streikverbot konstituieren. Sie sind mithin insoweit unbeachtlich.

Mithin lege ich Wert auf die Feststellung, dass meine Teilnahme an der Arbeitsniederlegung berechtigt und keineswegs rechtswidrig war.

Mit freundlichen Grüßen

Musterschreiben für Schulleiterinnen und Schulleiter Durchführung von Missbilligungsverfahren

An das
Staatliche Schulamt

Betr: Verfügung vom

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben/Verfügung vom ... haben Sie mich beauftragt/angewiesen, gegenüber Lehrkräften meiner Schule, die sich an der Arbeitsniederlegung vom 17.11.2009 beteiligt haben, Missbilligungen auszusprechen. Sie haben insoweit auf die Vorschrift des § 16 a der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (DO) verwiesen.

Ich bin der Auffassung, dass sich aus der genannten Verordnungsregelung meine Zuständigkeit für den Ausspruch von Missbilligungen gegenüber Lehrkräften meiner Schule nicht ableiten lässt. Die genannte Vorschrift überträgt mir als Schulleiterin/Schulleiter die Zuständigkeit für die Regelung von Auseinandersetzungen wegen des Vorwurfs einer Dienstpflichtverletzung, die ihre Ursache in Vorgängen an meiner Schule haben. In diesen Fällen soll im Verantwortungsbereich der Schule zeitnah, ortsnah und sachnah eine Klärung des Konflikts erfolgen und geregelt werden.

Die Arbeitsniederlegung von Lehrkräften an meiner Schule hat ihre Ursache nicht in der Situation meiner Schule. Es geht um eine landesweite Auseinandersetzung um die Regelung von Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit/Pflichtstunden), die landesweit geführt worden ist und an der sich die Lehrkräfte meiner Schule entsprechend dem Aufruf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Hessen als Teil der hessischen Lehrerschaft beteiligt haben.

Ich bin deshalb der Auffassung, dass die Zuständigkeit für Missbilligungsverfahren beim Staatlichen Schulamt liegt. Im Hinblick darauf mache ich von meinem Remonstrationsrecht aus § 38 Beamtenstatusgesetz Gebrauch und bitte um entsprechende Klärung des Sachverhalts durch das Staatliche Schulamt.

Fakultativ

Wer als Schulleiterin oder Schulleiter der Auffassung ist, dass die Arbeitsniederlegung seiner Lehrkräfte berechtigt und rechtmäßig war und dies auch gegenüber dem Staatlichen Schulamt deutlichen machen möchte, sollte folgende Passage ergänzen.

„In Bezug auf die Weisung, Missbilligungen auszusprechen, habe ich auch inhaltliche/rechtliche Bedenken. Angesichts der exorbitant hohen Arbeitsbelastung der hessischen Lehrkräfte gab und gibt es keine Rechtfertigung dafür, dass die Lehrkräfte von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, wie sie im Tarifbereich des Landes Hessen vereinbart worden ist, auszunehmen. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, aus denen die herrschende Meinung in der Bundesrepublik Deutschland ein allgemeines Streikverbot für Beamtinnen und Beamte ableitet, können im Rahmen der demokratischen und rechtsstaatlichen Verfassungsordnung des Grundgesetzes nur insoweit Geltung beanspruchen, wie sie durch entgegenstehendes Verfassungsrecht nicht eingegrenzt oder überlagert werden. Zwingender Auslegungsmaßstab wird insoweit Rechtsgrundsätze, die sich aus europäischem Recht ergeben, zu dessen Einhaltung und Anwendung sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet hat.

Zu diesen verbindlichen Rechtsmaterien gehört auch die Europäische Menschenrechtskonvention. In zwei neueren Urteilen (Urteile vom 12.11.2008 und vom 21.04.2009) hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erklärt, ein generelles Streikverbot für alle Beamtinnen und Beamte eines Unterzeichnerstaates verstoße gegen die Konvention. Die „hergebrachten Grundsätze“ wollen ein allgemeines Streikverbot konstituieren. Sie sind mithin vor dem Hintergrund der genannten Rechtsprechung unbeachtlich“.

Sollte das Staatliche Schulamt die hier formulierten rechtlichen Bedenken nicht teilen, bitte ich um einen entsprechenden ausdrücklichen Hinweis und eine rechtliche Erläuterung.

Unterschrift

Ergänzender Text für Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich selbst an der Arbeitsniederlegung beteiligt haben

Ergänzend zu den formulierten allgemeinen Bedenken gegen meine Zuständigkeit zum Ausdruck von Missbilligungen weise ich auf folgendes hin.

Ich habe mich selbst an der Arbeitsniederlegung vom 17.11.2009 beteiligt. Ich war und bin der Meinung, dass die Arbeitsniederlegung, an der ich mich entsprechend dem Aufruf meiner Gewerkschaft beteiligt habe, legitim und legal war. Angesichts der exorbitant hohen Arbeitsbelastung der hessischen Lehrkräfte gab und gibt es keine Rechtfertigung dafür, dass die Lehrkräfte von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, wie sie im Tarifbereich des Landes Hessen vereinbart worden ist, auszunehmen. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, aus denen die herrschende Meinung in der Bundesrepublik Deutschland ein allgemeines Streikverbot für Beamtinnen und Beamte ableitet, können im Rahmen der demokratischen und rechtsstaatlichen Verfassungsordnung des Grundgesetzes nur insoweit Geltung beanspruchen, wie sie durch entgegenstehendes Verfassungsrecht nicht eingegrenzt oder überlagert werden. Zwingender Auslegungsmaßstab sind insoweit Rechtsgrundsätze, die sich aus europäischem Recht ergeben, zu dessen Einhaltung und Anwendung sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet hat.

Zu diesen verbindlichen Rechtsmaterien gehört auch die Europäische Menschenrechtskonvention. In zwei neueren Urteilen (Urteile vom 12.11.2008 und vom 21.04.2009) hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erklärt, ein generelles Streikverbot für alle Beamtinnen und Beamte eines Unterzeichnerstaates verstoße gegen die Konvention. Die „hergebrachten Grundsätze“ wollen ein allgemeines Streikverbot konstituieren. Sie sind mithin vor dem Hintergrund der genannten Rechtsprechung unbeachtlich.

Wenn ich aus den genannten Gründen meine Teilnahme an der Arbeitsniederlegung als berechtigt ansehe, so bringt es mich in einen unauflösbaren Interessen- und Loyalitätskonflikt, wenn ich gegenüber meinen Lehrkräften verpflichtet werden soll, das von mir selbst als gerechtfertigt angesehen Verhalten als rechtswidrig und schuldhaft zu bezeichnen und darauf gestützt Sanktionen auszusprechen. Aus den genannten Gründen bin ich auch befangen.

Ich bitte daher, mich ausdrücklich von der ausgesprochenen Verpflichtung zu entbinden.

Unterschrift