

Beteiligung der Personalräte bei Abordnungen und Versetzungen

1. Begriffsdefinition

Bei einer Versetzung wechselt die Lehrkraft ihre Stammdienststelle. Bei einer Abordnung behält sie ihre Stammdienststelle bei, übt aber für einen genau zu definierenden Zeitraum ihre Tätigkeit ganz oder teilweise an einer anderen Dienststelle aus. Am Ende dieses Zeitraums kehrt sie ohne weitere Formalitäten mit ihrer gesamten Tätigkeit zur Stammdienststelle zurück, es sei denn, die Abordnung würde durch einen erneuten Verwaltungsakt verlängert.

2. Versetzungen

2.1. Arten von Versetzungen

Eine Versetzung kann innerhalb desselben Staatlichen Schulamts von einer Schule zur anderen erfolgen (schulamtsinterne Versetzung), sie kann die Grenzen eines Staatlichen Schulamts überschreiten (schulamtsübergreifende Versetzung) oder sie kann ein anderes Bundesland zum Ziel haben (länderübergreifende Versetzung). Darüber hinaus gibt es Versetzungen zu Behörden wie z.B. HKM oder Landesschulamt.

2.2. Wie kann der Schulpersonalrat versetzungswillige Kolleginnen und Kollegen unterstützen?

2.2.1 Rechtsgrundlagen für die Versetzung

Ein Mensch, der seine Dienststelle auf Dauer wechseln will, hat dafür gravierende Gründe. Diese Einsicht findet sich in einem Erlass des HKM an die Schulämter vom 19. Mai 2006, in dem diese dringend aufgefordert werden, Versetzungswünschen von Lehrkräften, insbesondere wenn diese bereits mehrfach vorgetragen wurden, zu entsprechen. Im Erlass „Versetzen von Lehrerinnen und Lehrern“ vom 5. Dezember 2003, ABl 2/04 finden wir in Punkt 1 (schulamtsinterne V.) die Regelung: „Die Zeitdauer zwischen Erst-antragsstellung und Versetzung sollte den Zeitraum von zwei Jahren in der Regel nicht überschreiten, wenn Wohn- und Dienstort weiter als rund 35 km auseinanderliegen.“ In Punkt 2 (schulamtsübergreifende V.) wird diese Zeitdauer wiederholt, diesmal sogar ohne die einschränkende Bedingung. Gleichwohl besagt derselbe Erlass im Vorspann, dass es keinen Rechtsanspruch auf Versetzung gibt. Auch die KMK-Vereinbarung über länderübergreifende Versetzungen benennt als Zielvorgabe den Zwei-Jahres-Zeitraum. Sowohl im Einstellungserlass vom 19. Januar 2010 (Abl 3/2010) in Punkt 1.1 wie auch im bereits erwähnten Versetzungserlass im Vorspann wird betont, dass Versetzungen vor Einstellungen gehen.

2.2.2. Versetzungsverfahren

Versetzungen müssen ein halbes Jahr vorher auf dem Dienstweg beantragt werden. Wichtig ist, dass die Schulleiterin die Lehrkraft freigibt. Fehlt die Freigabe, wird das Staatliche Schulamt in keinem Fall tätig werden.

2.2.2.1. schulamtsinterne Versetzung

Der / die zuständige Dezernent/in wird im Rahmen der verfügbaren leeren Stellen unter den von der Lehrkraft als Wunschschulen angegebenen eine Schule suchen, die die Lehrkraft aufnimmt. Die Lehrkraft wird sich dort der Schulleiterin und dem Personalrat vorstellen.

2.2.2.2. schulamtsübergreifende Versetzung

Wenn nach der Schulleiterin auch das Schulamt die Freigabe erteilt, wird die Lehrkraft auf die Hessen-Liste der versetzungswilligen Personen aufgenommen. Entsprechend den Begründungen der Lehrkräfte werden im März/April durch die Schulämter unter Beteiligung der Gesamtpersonalräte Prioritätenlisten erstellt. Die Gesamtpersonalräte tragen in einer Kommissionssitzung die ihnen bekannten Versetzungsfälle vor und drin-

gen auf positiven Bescheid. Sie sprechen auch während des laufenden Verfahrens mit den Dezernenten, um sich für versetzungswillige Lehrkräfte einzusetzen.

Von der Schulbehörde wird eine hessenweite Datenbank erstellt, auf die alle Schulämter Zugriff haben. Häufig einigen sich die Schulämter bilateral, welche Lehrkräfte sie untereinander austauschen. Im Mai findet eine hessenweite Versetzungskonferenz mit endgültigen Entscheidungen statt, über die wiederum die GPRL informiert werden. Einzelne Entscheidungen können aber auch noch danach erfolgen.

2.2.2.3. länderübergreifende Versetzung

Wie im schulamtsübergreifenden Verfahren ist die Freigabe unbedingte Voraussetzung. Auch hier wird eine Liste der freigegebenen Lehrkräfte erstellt, die nach Prioritäten (entsprechend den Begründungen) sortiert ist. Ein HKM-Vertreter führt die Verhandlungen mit den anderen Ländern. Üblich ist, dass Kopf gegen Kopf getauscht wird, d.h. ohne Berücksichtigung von Lehrämtern oder Fachkombinationen. Es kommt aber auch vor, dass ein Bundesland mehr Personen aufnimmt als es abgibt oder umgekehrt. Problematisch wird es allerdings, wenn jemand über ein Lehramt verfügt, das in dem Wunsch-Bundesland nicht anerkannt ist.

Die jeweiligen Personalräte setzen sich analog zum schulamtsübergreifenden Verfahren für Einzelpersonen ein, die sich an sie wenden und ihre Situation schildern. In Hessen sind dies die Gesamtpersonalräte. Die personalrätliche Organisation ist allerdings in allen Bundesländern unterschiedlich, so dass sich versetzungswillige Lehrkräfte am besten bei der dortigen GEW erkundigen, wer Ansprechpartner ist.

Neben dem verwaltungsinternen Ländertauschverfahren kann man sich, sofern die Freigabe erteilt ist, auch für das Ranglistenverfahren im Ziel-Bundesland oder auf eine dort veröffentlichte schulbezogene Stellenausschreibung bewerben. Dies gilt auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte mit der Abweichung, dass diese keine Freigabeerklärung erbitten müssen, sondern einfach kündigen können, sobald ihnen die Stelle im anderen Bundesland sicher ist.

2.2.3. Tipps, die Personalräte den Versetzungswilligen geben sollten

1. Versetzungswillige Kolleginnen und Kollegen sollten in ihrem Antrag eine ausführliche Begründung für ihren Versetzungsantrag liefern, damit ihre Chance wächst, einen oberen Platz auf der Prioritätenliste zu bekommen.
2. Sie sollten zu einem frühen Zeitpunkt mit ihrer Schulleitung sprechen, um die Freigabe zu bekommen. Sie sollten sich in ihrem Schulamt melden und ihren Versetzungswunsch auch mündlich vortragen. Sie sollten Gespräche mit der aufnehmenden Schulbehörde sowie den dort zuständigen Personalräten suchen. Für schulamtsübergreifende Versetzungen sind dies die Gesamtpersonalräte. Für länderübergreifende Versetzungen siehe unter 2.2.2.3.. Am besten ist es, man hat selbst bereits eine oder mehrere Schulen im Blick und stellt sich dort vor, um die Chance zu erhöhen, von dort angefordert zu werden.
3. Um die Versetzungschancen zu erhöhen, ist es bei einer schulamtsinternen Versetzung sinnvoll, im Versetzungsantrag mehrere Schulen anzugeben.
4. Während des laufenden Verfahrens ist es sinnvoll, die zuständigen Personalräte auf dem Laufenden zu halten, auch über Veränderungen.
5. Bei Ablehnung der Freigabe bzw. des Versetzungsantrags sollte man auf einer schriftlichen Begründung bestehen und zum nächstmöglichen Termin erneut einen Antrag stellen.
6. Die Lehrkräfte sollten das Schulamt bzw. die Schule, an die sie wollen, im Auge behalten. Erfolgt dort eine Stellenausschreibung mit ähnlichen Fächern? In diesem Fall würde gegen den Grundsatz verstoßen, dass Versetzung vor Einstellung

geht. Eine Information an den zuständigen (Gesamt-)Personalrat wäre dann angebracht.

2.2.4 Unterstützung, die Personalräte den Versetzungswilligen geben sollten

Neben den in 2.2.3. genannten Tipps können Schulpersonalräte Versetzungswünsche unterstützen, indem sie

- in Verhandlungen mit der Schulleitung darauf dringen, dass die Freigabe erteilt wird und ggf. Umstrukturierungsmöglichkeiten beim Einsatz der verbleibenden Lehrkräfte erörtern
- Kontaktdaten der GPRL und der GEW-Beratungsstellen weitergeben
- auf Rechtsgrundlagen verweisen

2.2.5 Welcher Personalrat ist zuständig, wenn die Versetzung durchgeführt werden soll?

Erst, wenn die Schulverwaltung beschließt, die Versetzung durchzuführen, greift das in § 77 HPVG festgeschriebene Mitbestimmungsrecht der Personalräte. Erst jetzt wird bei schulamts- und länderübergreifenden Versetzungen der Schulpersonalrat um seine Zustimmung gebeten. Bei schulamtsinternen Versetzungen hat der Gesamtpersonalrat das Mitbestimmungsrecht. Er nimmt Kontakt zum abgebenden und aufnehmenden Schulpersonalrat auf, meist auch zur betroffenen Person, und entscheidet aufgrund von deren Voten. Eine enge Kooperation zwischen SchulPR und GPRL ist somit unerlässlich. Bei Versetzungen zu einer Schulbehörde ist der Schulpersonalrat zuständig.

2.2.6. Rechtliche Möglichkeiten bei Ablehnung eines Versetzungsantrags

Die Entscheidung für oder gegen einen Versetzungsantrag ist ein Verwaltungsakt. Gegen diesen kann Widerspruch eingelegt werden, der wiederum vom Schulamt bearbeitet werden muss. Gegebenenfalls kann man auch klagen. Wer sich nicht wehrt, lebt bekanntlich verkehrt. Also nur zu, insbesondere, wenn man erfährt, dass Schlamperei oder Ungerechtigkeit im Spiel war oder gar Rechtsvorschriften (z.B. „Versetzung geht vor Einstellung!“) verletzt wurden!

3. Abordnungen

3.1. Gründe für Abordnungen

Die meisten Abordnungen finden innerhalb eines Staatlichen Schulamts statt. In den meisten Fällen dienen sie dazu, Unter- und Überbesetzungen auszugleichen. Sie stellen darüber hinaus eine Möglichkeit für Lehrkräfte dar, sich an einer anderen Schule umzusehen, um vielleicht später ganz dorthin zu wechseln. Auch Schulen, die miteinander kooperieren, tauschen im Wege der Abordnung Lehrkräfte teilweise miteinander aus. Es gibt auch Abordnungen zu den Institutionen der Schulverwaltung. Selten, aber nicht völlig unüblich sind Abordnungen an Schulen im Bereich anderer Schulämter.

3.2. Beteiligungsrechte der Personalräte

Ein kompliziertes Thema! Wie oben bereits angedeutet, dienen Abordnungen hauptsächlich dem schnellen Ausgleich von Personal-Ungleichgewichten. Hier, so wünscht es sich der Gesetzgeber, sollen Personalräte nicht allzu viel zu sagen haben, denn sie könnten mit koordinierten Aktionen die Mängelverwaltung behindern. Deshalb wurden die Personalratsrechte in den letzten Jahren immer weiter abgebaut.

Der Schulpersonalrat bestimmt mit bei Abordnungen, die über die Schulamtsgrenze hinausgehen oder den Bereich der Schule (Abordnung an Schulamt, HKM, Landesschulamt) ganz verlassen. Allerdings nur bei Abordnungen, die mehr als 6 Monate laufen. Bei kürzeren Abordnungen hat er nur ein Informationsrecht.

Der Gesamtpersonalrat ist zuständig für alle Abordnungen, die sich zwischen zwei Schulen innerhalb des Schulamtsbereichs abspielen. Allerdings hat er kein Mitbestimmungsrecht, wenn die Abordnung nur bis zur Dauer eines Jahres befristet ist. Erst, wenn sie

verlängert wird, darf er mitbestimmen. Im zweiten Jahr allerdings auch nur dann, wenn der Umfang der Abordnung über einer halben Stelle liegt. Erst im dritten Abordnungsjahr hat der Gesamtpersonalrat volle Mitbestimmung. Analoges gilt, wenn die Abordnung von Beginn an für einen längeren Zeitraum vorgesehen ist.

In allen anderen Fällen hat er nur ein Informationsrecht, ebenso wie in jedem Fall sowieso auch der Schulpersonalrat.

3.3. Kooperation der Personalratsebenen

Hier geht es also ans Eingemachte! Und deshalb ist die Zusammenarbeit der Schulpersonalräte mit dem Gesamtpersonalrat besonders wichtig. Schulpersonalräte sollten in Bezug auf die Personalbewegungen an ihrer Schule immer auf dem Laufenden sein. Das kann durch einen permanenten Tagesordnungspunkt in der Gemeinsamen Sitzung sicher gestellt sein.

Der Gesamtpersonalrat wird vom Schulamt über alle Abordnungen, auch die kürzeren, informiert. Ein/e Berichterstatter/in nimmt sodann Kontakt zu den beiden betroffenen Schulpersonalräten auf und erörtert die Situation der Person sowie der Schule. Gibt es Probleme, trägt der GPRLL diese in seiner Gemeinsamen Sitzung mit dem Schulamt vor. Je enger Schulpersonalrat und Gesamtpersonalrat kooperieren, desto eher können unerwünschte Maßnahmen verhindert oder rückgängig gemacht werden. Oder es wird eine Kompromissmöglichkeit gefunden. Frühzeitige und vollständige gegenseitige Information ist also unerlässlich!

Die GEW hat in ihren Gesamtpersonalräten zuständige Mitglieder für jede Schulform. Die Telefonnummern des GPRLL Frankfurt stehen in jeder FLZ.

4. Abwehrmöglichkeiten gegen eine unerwünschte Versetzung / Abordnung

4.1. Versetzungen

Unerwünschte Versetzungen kommen im Schulalltag eher selten vor. Gleichwohl kam es bei der Auflösung von Dienststellen in der Vergangenheit im Vorfeld zu breiten politischen Protesten, die letztendlich die Maßnahmen aber nicht verhindern konnten. Der Arm der Personalvertretung ist bei solchen gravierenden Eingriffen in die Schulstruktur zu kurz, wenn politisch nichts erreicht werden konnte.

In Einzelfällen sollten Personen, die missliebig geworden waren, als „Strafe“ versetzt werden. Hiergegen hat die GEW ebenfalls politische Unterstützung gewährt. Für die Durchsetzungsmöglichkeiten der Personalvertretung gilt jedoch dasselbe: wenn politisch nichts erreicht wird, tritt die Schwäche des HPVG hervor: das Ende des Stufenverfahrens ist nun einmal der Kabinettsentscheid.

Trotzdem: unerwünschte Versetzungen müssen Personalräte ablehnen. Da solche Vorgänge sich innerhalb des Schulamts abspielen, ist der GPRLL in der Mitbestimmung. Er sollte alles sammeln, wessen er an Ablehnungsgründen nach § 77(4) HPVG habhaft werden kann. Der Schulpersonalrat muss hierbei behilflich sein, da er die Lage an der Schule besser kennt.

Gegen eine unerwünschte Versetzung kann die jeweilige Person – wie gegen jede Verwaltungsentscheidung – Widerspruch einlegen und ggf. auch klagen. Hierbei handelt es sich um die individualrechtliche Schiene, und diese wird von der GEW durch ihren Rechtsschutz nach Kräften unterstützt.

4.2. Abordnungen

Prophylaxe zu betreiben und den Gedanken an unerwünschte Personallenkung durch rechtzeitige Gegenmaßnahmen überhaupt nicht aufkommen zu lassen, ist erste Personalratspflicht. Wie oben dargestellt, sind Abordnungen meist einer „Überversorgung“ mit Personal geschuldet, wobei die „Überversorgung“ ohnehin eine rein rechnerische Verwaltungsgröße darstellt. Ein Personalrat, der eine Woche vor Sommerferienbe-

ginn vom Schulleiter damit überrascht wird, dass zwei Stellen überflüssig seien und das Schulamt gefordert habe, Personen zu benennen, die man abordnen könne, hat seine Arbeit nicht getan. (Die Schulleiterin allerdings auch nicht, aber das ist ein anderes Thema!) Die Personalsituation sollte schon zu Beginn jedes Halbjahres für das kommende Halbjahr zwischen Schulleiterin und Personalrat dargelegt und in allen Sitzungen erörtert werden. Wenn sich eine „Überversorgung“ abzeichnet, kann man zu einem relativ frühen Zeitpunkt über Möglichkeiten sprechen, diese abzubauen. Mit Sicherheit werden verträglichere Lösungen gefunden werden als durch die oben skizzierte Schock-Methode. Viel weiter gehen die Rechte der Personalvertretung nämlich nicht. Wie oben schon erwähnt, hat der GPRL in Fällen der Abordnung bis zu einem Jahr nur ein Informationsrecht und kann die Maßnahme also nicht verhindern. Fließen die Informationen aber zu einem relativ frühen Zeitpunkt, eröffnen sich manchmal noch Möglichkeiten, die allen entgegenkommen. Der individualrechtliche Wege bleibt der betroffenen Person, wie im Abschnitt 4.1. geschildert, unbenommen.

Marianne Friemelt