

Im Überblick

Informationen zu Abordnungen im Schulbereich

Wer von seiner Schulleiterin / seinem Schulleiter auf eine mögliche Abordnung angesprochen wird, sollte seine Rechte und Pflichten kennen. Die GEW und die Personalräte informieren: An dieser Stel-

le mit einem Überblick, präziser über die Homepages der GEW und in persönlicher Beratung. (Siehe den Link am Ende des Themas!)

Abordnung als befristete Personalmaßnahme

Der Dienstherr hat das Recht, Lehrkräfte aus dienstlichen Gründen von einer Schule an eine andere abzuordnen, wenn es für den geordneten Schulbetrieb notwendig ist und zwar unabhängig vom Lehramt und Fächern (§ 27 Niedersächsisches Beamtengesetz, § 4 Tarifvertrag der Länder (TV-L), § 51 Niedersächsisches Schulgesetz).

Die Abordnung ist eine befristete Personalmaßnahme (halbes Schuljahr oder ein Schuljahr). Dienststelle bleibt die Stammschule. Möglich sind Abordnungen mit der vollen Unterrichtsverpflichtung oder Teilabordnungen.

Die dienstrechtlichen Befugnisse und damit die Zuständigkeit der Personalvertretung sind abhängig von der Dauer der geplanten Abordnung. Bis zu einem halben Schuljahr ist die Schule zuständig und damit der Schulpersonalrat (SPR), bei mehr als einem halben Schuljahr die Landesschulbehörde und damit der Schulbezirkspersonalrat (SBPR).

Die GEW rät, die Abordnungen so zu gestalten, dass die Mitbestimmung der SBPR greift. Die Mitbestimmung stärkt die Möglichkeit, die Abordnungen im Interesse der Betroffenen zu gestalten. Auch aus diesem Grund sollten Abordnungen grundsätzlich für ein Schuljahr erfolgen.

Das Beamtenrecht und das Niedersächsische Personalvertretungsrecht ermöglichen grundsätzlich nicht, Abordnungen zu verweigern oder durch Personalratsbeschluss zu verhindern. Im Einzelfall kann dies möglich sein. Die Maßnahmen sind allerdings gestaltbar.

Aufgabe der Personalräte: Betroffene vor zusätzlichen Nachteilen bewahren

Personalräte (Schulpersonalrat, Schulbezirkspersonalrat) verfolgen die Absicht, die Interessen der abgeordneten Lehrkräfte zu vertreten und sie vor zusätzlichen Nachteilen zu bewahren.

So dürfen die Personalauswahl und die Festlegung der Teilabordnung nicht willkürlich sein, dürfen schulorganisatorische Gründe nicht über soziale Kriterien gestellt werden, müssen Auswirkungen auf Einkommen und Unterrichtsverpflichtung beachtet werden.

Die Kolleg*innen müssen vor der Personalmaßnahme angehört und sollten rechtzeitig über Auswirkungen bei der vorgesehenen Abordnung informiert werden.

Als Grundsatz sollte gelten, dass eine „unterhältige Abordnung“ erfolgt, denn:

- Die Unterrichtsverpflichtung richtet sich nach der Schulform, in der überwiegend unterrichtet wird
- Bei tarifbeschäftigten Lehrkräften ist die Eingruppierung vom überwiegenden Einsatzort abhängig.
- Teilzeitkräfte können von Gehaltseinbußen betroffen sein.

Mögliche Ausschlussgründe für Abordnungen müssen beachtet werden: Schwerbehinderung, Wiedereingliederungsphase, berücksichtigungsfähige private Gründe, z.B. entgegenstehende Erkrankungen, besondere Aufgabenwahrnehmung in der Schule, Rückkehr aus dem Mutterschutz, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, z.B. durch eine erheblich längere Fahrzeit, Mitglied im Schulpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung.

Das Vorgehen

Die Landesschulbehörde teilt den Schulleiter*innen die Anzahl der Stunden mit, die die Schule abordnen soll. Der/die Schulleiter*in entscheidet, welche Lehrkräfte mit welchem Stundenvolumen abgeordnet werden sollen und hört diese zur beabsichtigten Personalmaßnahme an. Die Lehrkräfte entscheiden, ob sie der Abordnung zustimmen oder nicht.

Für diese Personalmaßnahme gibt es spezielle Formblätter, auf denen die geplante Maßnahme und das Votum der Lehrkraft festgehalten werden. Die Abordnung wird durch eine Verfügung in Kraft gesetzt.

Aus Sicht der GEW ist es wichtig, dass die Schulleitungen selbst gut über die erforderlichen Grundsätze der Personalauswahl und der Auswirkungen von Abordnungen informiert sind und dass sie die Kolleg*innen entsprechend informieren. Kluge Schulleitungen gehen im Gespräch auf die Vorstellungen der Betroffenen ein, wie die Abordnung gestaltet werden soll. Die Lehrkräfte sollten selbst gut informiert sein und ihre Zustimmung davon abhängig machen, ob der/die Schulleiter*in ihre Vorstellungen angemessen berücksichtigt.

Wie kommt die Mitbestimmung ins Spiel?

Die Zuständigkeit und die formale Wirksamkeit der Personalratstätigkeit unterscheiden sich nach der Länge der geplanten Abordnung.

Die Schulpersonalräte der allgemein bildenden Schulen verfügen nicht über das Recht der Mitbestimmung. Es ist wichtig, dass sie ihre Kolleg*innen über ihre Rechte und die Gestaltung der Abordnung beraten (unterhältige Abordnung, Dauer der Abordnung). Außerdem sollten sie mit ihren Schulleiter*innen über die hier dargestellten Grundsätze zur Umsetzung der Abordnungen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit sprechen.

Wichtig: Das Instrument der Mitbestimmung sollte zum Tragen kommen. Nur wenn die Abordnung für ein Schuljahr erfolgt, wird der SBPR zuständig und kann die Mitbestimmung wahrnehmen.

Übrigens: Wenn eine einjährige Abordnung geplant ist, aber zunächst nur eine halbjährige Abordnung durchgeführt werden soll, ist der Tatbestand der Umgehung der Mitbestimmung gegeben. In diesem Fall können betroffene Kolleg*innen gegen die Abordnung klagen.

Mitbestimmung beim Schulbezirkspersonalrat

Wenn der SBPR zuständig ist, läuft das Verfahren zunächst wie oben dargestellt. Der SPR gibt gegenüber dem SBPR sein Votum zur Personalmaßnahme ab.

Wenn alle einverstanden sind, stimmt auch der SBPR zu und die Landesschulbehörde stellt die Abordnungsverfügung aus.

Sollte die Lehrkraft nicht einverstanden sein, wird dies auf dem Abordnungsformblatt vermerkt, der SBPR nimmt Kontakt auf und lässt sich die Gründe für die Ablehnung erläutern. Es ist zu prüfen, ob die Landesschulbehörde ihren Ermessensspielraum ausgeschöpft hat. Beim Vorliegen hinreichender Gründe (siehe oben!) kann der SBPR seine Zustimmung verweigern. Der SBPR versucht, in Gesprächen

eine andere Gestaltung der Abordnung zu erreichen. Gelingt dies nicht, kommt der Fall in die Einigungsstelle beim Kultusministerium. Dort wird dann über das Abordnungsverfahren entschieden.

Es gab immer wieder beabsichtigte Abordnungen, bei denen hinreichende Gründe vorlagen, die gegen eine Abordnung sprachen. Es ist in der Vergangenheit auch vorgekommen, dass Kolleg*innen zwar gegen ihren Willen abgeordnet wurden, dass aber eine unterhältige Abordnung erreicht werden konnte.

Die personalrätliche Mitbestimmung hat darüber hinaus eine normierende Wirkung auf die Vorgehensweise von Schulleitungen und Behörde.

Weitere Infos
www.gew-nds.de/abordnung

