

# Versetzung droht, und nun?

**Beitrag von „Bolzbold“ vom 5. Juli 2011 10:36**

Irgendwie reduziert sich die Diskussion auf zwei Hauptaspekte.

- a) Lehrer mit Kindern gegen Lehrer ohne Kinder
- b) Die Frage der "perfekten Organisation" von Schule und Kinderbetreuung.

Dazu vielleicht ein paar Bemerkungen:

Wer Kinder hat, muss prinzipiell den Spagat schaffen, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dass das von der Organisation komplexer ist als der Alltag von kinderlosen Lehrern oder Arbeitnehmern, dürfte eigentlich offensichtlich sein - und wir reden hier nicht über die Freizeit- oder Abendgestaltung.

Infolge dessen sind berufstätige Eltern darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber ihnen ein Stück weit entgegen kommt, weil sonst aufgrund der Gegebenheiten vor Ort schnell eine Situation entstehen kann, wo die Kinderbetreuung gefährdet ist oder nicht zu organisieren ist.

Der Ruf nach der entsprechenden Organisation und dem Drehen an entsprechenden Stellhebeln wie Wohnort, Schulort, Art und Umfang der Kinderbetreuung ist einerseits gerechtfertigt, kann aber andererseits die Bedingungen vor Ort nicht überschauen, es sei denn, man ist selbst vor Ort. Insofern helfen Vergleiche mit der eigenen (vielleicht sogar optimalen) Betreuungssituation nicht weit.

Nun dürfen einige Neunmalklugen sicherlich rein ergebnisbezogen an die Sache herangehen und postulieren, dass bei einer entsprechenden Organisation und einem entsprechenden Willen die Dinge schon funktionieren werden. Wenn man mir das im persönlichen Umfeld so sagt, werde ich innerlich schon unterschwellig sauer bis aggressiv, weil diese Sprüche die tatsächliche Situation vor Ort nicht berücksichtigen.

Der Blick auf die Gesamtsituation muss ja mindestens folgendes umfassen:

- Ort der Kinderbetreuung, Wohnort, Arbeitsort (Fahrzeit Wohnort, KiTa oder KiGa oder TaMu und Schule)
- Qualität der Kinderbetreuung (pädagog. Programm, Bauchgefühl)
- Umfang der Kinderbetreuung (Stundenkontingent)
- Arbeitsbedingungen (Stundenplan, Maß an Rücksicht auf Teilzeitkräfte / Umsetzung des Teilzeiterlasses)
- Alternativen zur Kinderbetreuung im Krankheitsfall (Kind / Eltern oder Betreuungsperson /-einrichtung)

Abhängig von der Situation vor Ort lässt sich nicht immer ein Optimum an Kombination der fünf Faktoren finden - es bleibt oft ein Pferdefuß, an dem man mehr oder weniger stark zu knabbern hat. Mitunter torpedieren sich die einzelnen Faktoren gegenseitig. Eine Veränderung eines Faktors kann eine erhebliche Veränderung der anderen Parameter zur Folge haben, was das Gesamtkonstrukt sehr schnell ins Wanken bringen kann. Wenn die Rahmenbedingungen vor Ort bereits eine stimmige Kombinierbarkeit der Faktoren nicht zulässt, haben diejenigen, die ergebnisorientiert die "perfekte Organisation" fordern, gut reden. Großeltern, Freunde, Bekannte etc. stehen eben nicht immer mal eben auf Abruf mit offenen Armen und ohne eigene Verpflichtungen zur Verfügung.

Ein großes Problem bei uns Lehrern ist, dass die Kinderbetreuung im Endeffekt genauso flexibel sein muss wie ich selbst, was meinen Stundenplan angeht. Wenn also die Arbeitszeit in der Schule irgendwo zwischen 8 und 17 Uhr (bei Sportlehrern gerne mal bis 18 Uhr) liegt, brauche ich ein gewisses Maß an Verlässlichkeit und Planungssicherheit. Wenn ich mindestens jedes halbe Jahr einen neuen Stundenplan bekomme, kann sich die Kinderbetreuung oft nicht entsprechend darauf einstellen. Wie denn auch? Entweder ich gebe mein Kind pauschal jeden Tag von 7 bis 17 Uhr in die Betreuung, oder ich muss jedes halbe Jahr teilweise oder vollständig umdisponieren.

Natürlich versuchen viele Schulleitungen, diese Veränderungen in Grenzen zu halten. Wir alle wissen, dass es Konstellationen geben kann, in denen das nicht möglich ist.

Ich denke, die genannten Kriterien zeigen, dass die Arbeitnehmer mit Kindern auf eine gewisse Rücksicht angewiesen sind, weil das gesamte Umfeld, was die Kinderbetreuung angeht, selten so flexibel reagieren kann, wie es von uns erwartet wird. Das hat nichts mit perfekter Organisation zu tun, sondern die Frage der tatsächlichen Machbarkeit ist hier der Knackpunkt.

Vor diesem Hintergrund und aus eigener Erfahrung bringe ich den Teilzeitkräften, vor allem Müttern mit kleinen Kindern schon ein höheres Maß an Verständnis entgegen.

Der TE kann ich nur empfehlen, sich an alle Personalvertretungsinstanzen zu wenden, ggf. einen Widerspruch einzulegen mit Härtefallbegründung o.ä., um der drohenden Versetzung zu entgehen. Leider lässt sich das Land in solchen Fällen durch den Passus "wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen" immer ein Hintertürchen offen. Es KANN also sein, dass man auch gegen eine solche isoliert betrachtet zweifelsohne harte Entscheidung nichts machen kann.

Dennoch wünsche ich viel Kraft und Erfolg.

Gruß

Bolzbold