

# Bitte um Entlassung/Kündigung - Möglichkeit zur erneuten Bewerbung/späteren Lehrertätigkeit?

Beitrag von „Meike.“ vom 8. Dezember 2019 08:50

Von Gewerkschaften zu erwarten, dass sie bei VS/AO im konkreten Einzelfall irgendwas tun oder sagen können, ist halt auch eher, wie wenn man zur Krankenkasse geht und dort im Büro was am Zahn gemacht haben möchte um dann genervt zu sein, wenn es nicht passiert. Zuständig wäre der Zahnarzt gewesen.

Zuständig in diesem Falle sind Personalräte.

Welcher hängt vom Bundesland und vom Verfahren ab: schulamtsintern bestimmt meist der Gesamt/Bezirkspersonalrat mit, der auch Mitwirkung bei der Vorbereitung im landesinternen und Ländertauschverfahren hat.

In letzteren Verfahren hat dann der ÖPR nach Einleitung der Maßnahme Mitbestimmung.

Mal grundsätzlich was zu Versetzungen:

Es gibt ein Recht darauf, Versetzung zu beantragen, aber es gibt kein Recht auf Versetzung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes. Das ist das Problem. Was es gibt, ist eine Vereinbarung der KMK, dass nach zwei Versetzungsanträgen eine Umsetzung der Maßnahme erfolgen soll. Leider eine soll-Bestimmung. Die sehr oft massiv überschritten wird.

Entschieden wird im Schulamt/der entsprechenden Behörde, nicht an der Schule.

Das Ranking der Kriterien für erfolgreiche Versetzung ist

- Familienzusammenführung, Kinderbetreuung (Härtefälle und SBV haben Vorrang)
- Pflege, Krankheits/Gesundheitsfragen (Härtefälle siehe oben)
- andere soziale und organisatorische Gründe (Fahrzeiten, xyz)
- Gründe der beruflichen Entwicklung/Zufriedenheit.

Das liegt daran, dass es die ersten Punkte aufgrund anderer Gesetzesnormen (AGG, Sozialgesetzbuch) privilegiert sind. Der letzte Punkt, so sehr er auch persönliches Leid und Schwierigkeiten nach sich ziehen kann, gilt in den Ämtern eher als „Luxusproblem“, was für die Betroffenen sehr hart sein kann. Bei Arbeitsüberlastung ist man oft der Meinung, das müsse und könne vor Ort abgestellt werden. Was sicher auch stimmt, einem aber nichts hilft, wenn es vor Ort einfach nicht getan wird. Aus welchen Gründen auch immer.

Was man tun kann, ist sich an den zuständigen Gesamt/Bezirkspersonalrat zu wenden. Die dort Zuständigen können ggf. direkten Kontakt mit Dezernenten/Schulräten aufnehmen und im direkten Gespräch die Anliegen verhandeln. Da sie bei VS/AO in der Mitbestimmung sind und somit auch vor Vorlage der Maßnahme Informationsrecht und damit Mitwirkung haben, funktioniert das oft recht gut. Natürlich im Rahmen des individuellen Verhandlungsgeschick auf Seiten des PR und der Ansprechbarkeit des zuständigen Dezernenten/Schulaufsichtsbeamten.

Wichtig ist eine gute Begründung und Vorbereitung des Gesprächs. Und Dranbleiben, Dranbleiben, Dranbleiben.

Der örtliche Personalrat, so es einen gibt, kann flankierend tätig werden, zB dadurch, dass beantragt wird, dass der Schulleiter eine „Freigabe“ (eigentlich eine wohlwollende Stellungnahme) erteilt.

Wichtig: Zu jedem abgelehnten Antrag kann man einen Widerspruch schreiben, das generiert auch wieder Arbeit im Amt, schickt man ihn cc an den Gesamt/Bezirkspersonalrat, hat dieser wieder einen weiteren Hebel / Gesprächsanlass. Hast du das jedes Mal getan?

Eine Garantie kann kein noch so gewiefter oder kompetenter Personalrat geben. Die Letztentscheidung liegt beim Amt. Allerdings kenne ich keinen Fall, bei dem es unter richtiger Einbindung und Mitwirkung aller PRen mehr als 4 Anläufe gedauert hat.

Zur Kündigung kann man nur sehr bedingt raten. Die Wiedereinstellung als Angestellter oder gar auf einer beamteten Planstelle ist genau so wenig garantiert wie eine Versetzung, das Risiko nachher ohne alles dazustehen ist da. Aus gesundheitlichen Gründen ziehen manche Menschen diese Option, das wäre aber der allerletzte Schritt zur Selbstrettung und muss finanziell gut überlegt sein.

Ob eine Kündigung, die nur als Drohung/Erpressungsversuch gemeint ist, eine schlaue Idee ist, hängt davon ab, wie der / die Zuständige darauf reagiert. Und da kann das Spektrum, sag ich mal aus Erfahrung, von ganz Tiefschwarz zu Strahlendweiß rangieren.

Langer Rede kurzer Sinn: Beamte können auf keinem Wege eine Versetzung gegen den Willen des Amtes durchsetzen. Und an dieser Tatsache können auch Gewerkschaft und Personalräte nichts dran ändern. Helfen können - siehe oben - geschicktes Agieren und die (übergeordneten) Personalräte, nicht aber die Gewerkschaft (außer durch gute Informationen über geschickte Handlungsweisen), weil diese schlicht keinen Zugriff auf die Einzelfälle hat.

Was ich dir also raten würde: setze dich mit deinem Bezirks-PR ins Benehmen, sieh zu, ob vielleicht jenseits der Versetzung erstmal eine Abordnung mit den Ziel der Versetzung rausgehandelt werden kann, schreibe Widersprüche bei Ablehnungen (darauf muss man dir die Ablehnung schriftlich begründen, ist die Begründung nicht stichhaltig, kann der Bezirks-PR nachhaken). Einschränkend und wahrheitsgetreu muss aber schon gesagt werden, dass ein Fall, in dem keine sozialen Härten bei gleichzeitigem Lehrermangel vorliegen, auch für hoch engagierte PRen ein harte Nuss werden könnte.