
Verfahrenshinweise der Senatorin für Kinder und Bildung zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit sog. Back to School-Beschäftigten

01. August 2024

I. Grundsätzliches

1. Beschäftigungsdienststelle der bts-Beschäftigten ist die Senatorin für Kinder und Bildung.
2. Dienstvorgesetzte ist die Schulaufsicht, Referat 24.
3. (Fachliche) Vorgesetzte sind die Schulleiter:innen.
4. Die Ausbildungsbegleitung erfolgt durch das LIS. Ansprechpersonen sind der/ die Koordinator:in der Maßnahme und die Abteilungsleitung der Abteilung Ausbildung.

II. Beendigungsmöglichkeiten

1. Die Beendigungsmöglichkeiten differieren je nach Zeitpunkt.
2. Für die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten die Verfahrenshinweise „Probezeitkündigung“. Eine Kündigung ist möglich.
3. Nach den sechs Monaten gilt § 5 des Arbeitsvertrages:
„Stellt die Senatorin für Kinder und Bildung während der Qualifizierung fest, dass die Lehrkraft die Qualifizierung nicht erfolgreich abschließen kann, oder besteht die Lehrkraft die Prüfung nach Maßgabe der Entscheidung der Prüfungsbehörde nicht, so endet dieser Arbeitsvertrag ohne dass es einer Kündigung bedarf (auflösende Bedingungen). Der Arbeitsvertrag wird in diesen Fällen mit einer Auslauffrist von zwei Wochen beginnend mit dem Tag nach der Zustellung der Mitteilung des Arbeitgebers über den Eintritt der auflösenden Bedingung beendet.“
Das Beschäftigungsverhältnis endet nach Feststellung des Eintritts der auflösenden Bedingung.

III. Feststellung der auflösenden Bedingung

1. Es bestehen zwei Möglichkeiten der auflösenden Bedingung: die Qualifizierung kann nicht erfolgreich abgeschlossen werden und das Nichtbestehen der Prüfung.
2. Ob die Lehrkraft die Qualifizierung nicht erfolgreich abschließen kann, richtet sich nach den „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ nach dem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 16.05.2019.
3. Es ist sicherzustellen, dass die in der Praxis erlangten Fähigkeiten in den Seminaren des LIS behandelt wurden.
4. Gemäß Ziffer III.1 fertigt die zuständige Schulleitung und das Ausbilder:innenteam des LIS jeweils eine Stellungnahme für die verantwortliche Schulaufsicht an. Diese übernimmt eine abschließende Einschätzung unter Berücksichtigung der Stellungnahmen.
5. Im Rahmen dieser Einschätzung soll der Wechsel der Einsatzschule als milderes Mittel geprüft werden.

6. Die Einschätzung der Schulaufsicht wird an Referat 12 zur Feststellung der auflösenden Bedingung gegeben. Von dort wird das Mitbestimmungsverfahren durchgeführt.
7. Wird die Prüfung endgültig nicht bestanden, teilt das Staatliche Prüfungsamt als Prüfungsbehörde dies dem Referat 12 zur Feststellung auflösenden Bedingung mit.
8. Die Mitbestimmungsgremien sind bereits frühzeitig durch die Schulaufsicht in Kenntnis zu setzen.

IV. Begleitung während des Beschäftigungsverhältnisses

1. Die bts-Beschäftigten werden von Mentor:innen der jeweilige Schule begleitet und im Unterricht hospitiert.
2. Während des Beschäftigungsverhältnisses werden gemäß APV-L regelmäßige Hospitationen und Beratungen durch die Ausbilder:innen des LIS und anteilig von der Schulleitung durchgeführt.
3. Anlassbezogen finden Rücksprachen der Schulleitung und der Seminarleitung des LIS statt.
4. Schulleitungen sollen mit den bts-Beschäftigten, sofern nötig, Vereinbarungen treffen und diese formlos festhalten.
5. Sofern sich Leistungs- oder Eignungsmängel zeigen, sind o. g. Verfahren einzuhalten.

Bremen, den 01.08.2024

Die Senatorin für Kinder und Bildung



**Verfahrenshinweise der Senatorin für Kinder und Bildung bei voraussichtlicher Kündigung von Tarifbeschäftigten wegen Nichtbewährung in der Wartezeit
(Verfahrenshinweise „Probezeitkündigung“)
Stand: September 2023**

I. Allgemeine Hinweise

1. Diese Verfahrenshinweise richten sich an die Schulleitungen und an die in der senatorischen Dienststelle bei einer Kündigung beteiligten Stellen und sind mit den Interessenvertretungen-S abgestimmt.
2. Tarifbeschäftigte unterfallen in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses noch nicht dem Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1 KSchG). Eine Kündigung ist daher leichter möglich, d. h. sie unterliegt nicht den strengen Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes.
3. Die sechsmonatige Wartezeit gilt stets und unabhängig davon, wie die Probezeit in dem jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt ist.
4. Die sechs-monatige Wartezeit ist nicht verlängerbar (anders als die laufbahnrechtliche Probezeit bei Beamt:innen).
5. Die Kündigung innerhalb der Wartezeit kann dem/der Tarifbeschäftigten gegenüber ohne Angaben von Gründen erfolgen.
6. Gleichwohl erfolgt hier nur dann eine Kündigung, wenn die Nichtbewährung festgestellt wird.
7. Die Regelungen zur dienstlichen Beurteilung gelten nur für Beamt:innen. Sie, insbesondere das Beurteilungsformular, können dann angewendet werden, wenn der/die Betroffene sich vorher damit einverstanden erklärt hat. Wenn nicht, ist ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erstellen.
8. Jede Kündigung ist mitbestimmungspflichtig (§ 65 Abs. 1 c BremPVG). Ohne Zustimmung des Personalrates ist sie nicht nur rechtswidrig, sondern unwirksam gemäß § 108 Abs. 2 BPersVG. Das Mitbestimmungsverfahren inkl. ggf. Schlichtungs- und Einigungsverfahren hat innerhalb der Wartezeit zu erfolgen.
9. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind ebenfalls zu beteiligen.
10. Im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens ist die Kündigung den Interessenvertretungen gegenüber zu begründen. Gründe müssen plausibel sein.

11. Die Kündigung ist spätestens am letzten Tag der Wartezeit auszusprechen. Das Arbeitsverhältnis endet dann wegen der zweiwöchigen Kündigungsfrist zum Monatsschluss (§ 34 Abs. 1 S. 1 TV-L).
12. Ggf. ist die Kündigung dem Integrationsamt anzuzeigen.

II. Verfahren im Einzelnen

- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Leistung ist nach Maßgabe der Kriterien der dienstlichen Beurteilung zu beobachten
- Nach 2 Monaten (oder ggf. früher):
 - sofortige Meldung der SL über drohende Nichtbewährung bei 22 bzw. 40 und 120-1
 - 120-1 informiert 111, 120-10 und FB-S und PR-S, ggf. SBV-S
 - Gespräch der SL mit dem/der Betroffenen unter Darstellung der Probleme sowie Hilfestellungen, um die Arbeitsleistung zu verbessern; Gespräch ist schriftlich zu dokumentieren, Dokumentation ist der/dem Betroffenen auszuhändigen
- Nach 3 ½ Monaten
 - 2. Gespräch der SL mit dem/der Betroffenen über die Leistungsentwicklung
 - Anforderung der dienstlichen Beurteilung bzw. des Arbeitszeugnisses durch die Personalstelle
 - Erstellung und Eröffnung der dienstlichen Beurteilung bzw. des Arbeitszeugnisses
- Nach 4 Monaten
 - Eingang der dienstlichen Beurteilung bzw. des Arbeitszeugnisses mit Feststellung der Nichtbewährung bei der Personalstelle
 - SL informiert sofort 120-1 und 22 bzw. 40
 - 120-1 bereitet Kündigung vor, leitet das Mitbestimmungsverfahren ein und informiert 111 und 120-10
- Nach 4 Monaten und drei Wochen (die beteiligten Stellen verständigen sich auf eine möglichst zügige Bearbeitung)
 - (Nicht-)Zustimmung des Personalrates, ggf. vorher Widerspruch FB-S und/oder Stellungnahme SBV-S
 - Durch 120-10 schnelle Einberufung der Schlichtungsstelle und gleichzeitige Information an die Einigungsstelle bei SfF zur Vorbereitung eines möglichen Einigungsstellenverfahrens

- Wenn Schlichtungsstelle nicht zu einer Einigung geführt hat, Durchführung des Einigungsstellenverfahrens (Terminierung erfolgt jedoch frühestens nach einem weiteren Monat)
- Nach 5 Monaten und 3 Wochen
 - Ggf. Sitzung Einigungsstelle
 - Ggf. mit dem Ergebnis, dass die Zustimmung des Personalrates ersetzt wird, dann Umsetzung der Kündigung
 - Wenn die Zustimmung nicht ersetzt wird, kann die Kündigung nicht durchgeführt werden. Gleiches gilt, wenn ein Einigungsstellentermin nicht zu realisieren ist.
- Ende des 6. Monats
 - Ggf. Zustellung der Kündigung
- Ende des 7. Monats
 - Ggf. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Wichtig:
 - Sofern nach Eröffnung der dienstlichen Beurteilung bzw. des Arbeitszeugnisses eine Stellungnahme des Betroffenen eingeht, ist diese sofort an 120-1 weiterzuleiten
 - SL und 22 bzw. 40 sind stets über den Stand des Verfahrens durch 120-1 zu informieren