

Allgemeine Fragen zur Personalausgabenbudgetierung

1) Warum können nur befristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden?

Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse können, aufgrund der auf ein Schuljahr bezogenen Budgetierung, nicht abgeschlossen werden. Damit ergibt sich die Befristung zwangsläufig aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

2) Kann die Personalausgabenbudgetierung ein Jahr nach der Inanspruchnahme wieder beendet werden?

Ja, sofern im Folgejahr kein Antrag durch die Schulleitung gestellt und vom Regierungspräsidium bewilligt wird, endet die Personalausgabenbudgetierung automatisch.

3) Wer ist der Arbeitgeber (bei Arbeitsverträgen) bzw. der Auftraggeber (bei Werkverträgen/Dienstverträgen)?

Vertragspartner ist das Land Baden-Württemberg, vertreten durch die Schulleitung.

4) Kann eine Lehrbeauftragte/ein Lehrbeauftragter gleichzeitig im Rahmen der Personalausgabenbudgetierung beschäftigt werden?

Ja, wenn es sich bei der/dem Lehrbeauftragten um eine ehrenamtlich Tätige/einen ehrenamtlich Tätigen handelt. Sofern die/der Lehrbeauftragte auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrages (TV-L) beschäftigt ist, ist ein weiterer Vertrag im Rahmen der Personalausgabenbudgetierung nicht möglich.

5) Angenommen, der Ergänzungsbereich wird durch die Personalausgabenbudgetierung in finanzielle Mittel umgewandelt. Wenn es zu einem Ausfall einer Lehrkraft (z. B. Krankheit, Schwangerschaft) im Pflichtbereich kommt, können dann die Mittel der PAB für eine Vertretungskraft verwendet werden?

Nein, der Ausfall ist mit den üblichen Möglichkeiten (feste Lehrerreserve, KV-Vertrag, Aufstockung etc.) aufzufangen.

6) Sind Entlastungen für die Schulleitungen geplant?

Nein, Entlastungen in Form von Anrechnungen sind nicht vorgesehen. Hilfestellung zur raschen Abwicklung leistet die Beratungsstelle für Personalausgabenbudgetierung. Auch die Handreichung zur Personalausgabenbudgetierung gibt einen schnellen Einblick in die Thematik und führt durch das Verfahren der Personalausgabenbudgetierung. (siehe www.pab-bw.de)

7) Verfügen die im Rahmen der Personalausgabenbudgetierung angestellten Lehrkräfte über dieselben Befugnisse in der Tätigkeit als Lehrerin/Lehrer (z. B. Notenvergabe) wie hauptamtliche Lehrkräfte?

Ja, es bestehen grundsätzlich keine Unterschiede. Es gelten die gleichen Rechte und Pflichten.

8) Sind mehrere und/oder verschiedene Projekte/Verträge pro Jahr möglich?

Ja, dies ist möglich.

9) Können die Mittel aus der Personalausgabenbudgetierung auch für externe Dienstleister eingesetzt werden?

Ja, dies ist grundsätzlich möglich, soweit es sich um Landesaufgaben handelt.

10) Was passiert im Folgeschuljahr nach durchgeführter Personalausgabenbudgetierung mit den gesperrten Stellen/Stellenanteilen?

Die für die Personalausgabenbudgetierung gesperrten Stellen/Stellenanteile stehen nach Ablauf der Sperrung wieder für die Lehrereinstellung zur Verfügung.

Fragen zu den Voraussetzungen, insbesondere Budgetberechnung und einzubringende Lehrerwochenstunden

1) Ist es möglich, dass sich sehr kleine Schulen zusammenschließen, um das Mindestbudget zu erreichen?

Nein. Für jede Schule wird das Budget separat berechnet und jede Schule bewirtschaftet das Budget eigenverantwortlich.

2) Können Stunden aus dem Allgemeinen Entlastungsbereich/dem Schulleitungsbereich budgetiert werden?

Ja, das Allgemeine Entlastungskontingent und die Anrechnungsstunden für Schulleitertätigkeit können grundsätzlich budgetiert werden. Die entsprechenden Stellenanteile der budgetierten Anrechnungsstunden werden gesperrt.

3) Wie berechnet sich ganz konkret das Gesamtpersonalausgabenbudget einer Schule?

Grundlage für die Berechnung ist das Lehrerwochenstunden-Ist des Vorjahres nach der amtlichen Schulstatistik über ASD-BW.

Berechnungsbeispiel:

Gymnasium, Summe gem. Lehrerliste ASD-BW:	1.352
zuzüglich Summe für Schulleitungstätigkeit in LWoStd:	42
zuzüglich Summe aus Allgemeinen Entlastungskontingent in LWoStd:	18

ergibt in der Summe eine Berechnungsgrundlage in LWoStd: 1.412
1412 LWoStd x 5 % = 70,6 LWoStd (= Budgetobergrenze)

4) Kann vom Pflichtunterricht eine Stunde für den Ergänzungsbereich verwendet werden?

Nein, Pflichtunterricht darf nur durch Pflichtunterricht ersetzt werden.

5) Ist es möglich Stellen/Stellenanteile für die Personalausgabenbudgetierung zu sperren und als Ausgleich Mehrarbeit für die übrigen Lehrkräfte anzuordnen?

Nein, die Personalausgabenbudgetierung ist kein Grund, für die übrigen Lehrkräfte Mehrarbeit anzuordnen.

6) Ist eine geringere Stundenzahl entsprechend 5.000,- Euro möglich?

Nein, die Budgetuntergrenze beträgt sieben Lehrerwochenstunden entsprechend einer Viertelstelle.

Fragen zum Verfahren (von der Antragstellung bis zur Entscheidung)

1) Muss im Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Sonderschulbereich bei der Antragstellung der Dienstweg über das Staatliche Schulamt zum Regierungspräsidium eingehalten werden?

Der Antrag auf Personalausgabenbudgetierung muss über das Staatliche Schulamt an das zuständige Regierungspräsidium geleitet werden. Der Dienstweg ist einzuhalten.

2) Wie erfolgt die Beteiligung der Gesamtlehrerkonferenz und der Schulkonferenz?

Ein positiver Beschluss der Gesamtlehrerkonferenz (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 KonfO) wird benötigt. Es empfiehlt sich, bereits bei der Beteiligung der Gesamtlehrerkonferenz im Zusammenhang mit der Antragstellung auf Teilnahme an der Personalausgabenbudgetierung diese auch über die grundsätzliche Verwendung des Budgets beraten und beschließen zu lassen, um eine weitere Gesamtlehrerkonferenz-Sitzung nach der Budget-Zuweisung zu vermeiden.

Die Beteiligung der Schulkonferenz richtet sich nach § 47 Abs. 1 SchG. Neben dem in § 47 SchG geregelten Aufgabenkatalog kann die Schulkonferenz generell in allen Angelegenheiten beraten, die für die Schule von wesentlicher Bedeutung sind. Die Teilnahme der Schule an der Personalausgabenbudgetierung ist als solche Angelegenheit anzusehen. Allerdings ist kein Beschluss der Schulkonferenz erforderlich, sondern die Beratung in der Schulkonferenz ist ausreichend.

Eine Anhörung der Schulkonferenz gilt wiederum für die Verwendung der der Schule zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel im Rahmen ihrer Zweckbestimmung (§ 47 Abs. 4 Nr. 1 b) SchG). Auch hier empfiehlt es sich, bereits beim Antrag auf Teilnahme an der Personalausgabenbudgetierung einen empfehlenden Beschluss der Schulkonferenz über die von der Gesamtlehrerkonferenz beschlossene grundsätzliche Budget-Verwendung herbeizuführen. Die Empfehlung der Schulkonferenz hat keine verbindliche, sondern lediglich empfehlende Wirkung.

3) Ab welchem Zeitpunkt kann die Schulleitung einen Vertrag abschließen?

Erst nach Bekanntgabe des Zuweisungsbescheides (Genehmigung) durch das Regierungspräsidium kann ein Vertrag abgeschlossen werden.

Fragen zum Personenkreis im Hinblick auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz

1) Gibt es Möglichkeiten, einer Bewerberin/einem Bewerber im kommenden Schuljahr einen Vertrag an einer anderen Schule zu geben, obwohl sie/er bereits einen befristeten Vertrag beim Land hatte?

Im Bereich der befristeten Arbeitsverhältnisse scheidet ein Arbeitsvertrag aus, weil die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bereits beim Land beschäftigt war und damit eine erneute sachgrundlose Befristung beim selben Arbeitgeber ausgeschlossen ist.

2) Gilt die Befristungsdauer von zwei Jahren nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auch für Dienst- und Werkverträge mit Unternehmen?

Mit Unternehmen können keine Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Werk- oder Dienstverträge, die mit Unternehmen abgeschlossen werden, fallen nicht unter das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Damit unterliegen diese Verträge auch nicht der maximalen Befristungsdauer von zwei Jahren.

3) Ist es möglich eine Person im Rahmen eines Minijobs länger als zwei Jahre zu beschäftigen?

Nein, denn auch ein sog. Minijob ist ein vollwertiges Arbeitsverhältnis. Damit gelten dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften (z. B. das Teilzeit- und Befristungsgesetz), die für Arbeitsverhältnisse gelten.

4) Droht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einer Vertragsverlängerung im Rahmen der Personalausgabenbudgetierung ?

Sofern die formalen Voraussetzungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht beachtet werden, besteht die Gefahr eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Es wird empfohlen, sich rechtzeitig vor einer beabsichtigten Vertragsverlängerung an die Beratungsstelle für Personalausgabenbudgetierung zu wenden.

5) Scheidet eine Lehrkraft bei der Übernahme eines kurzfristigen Krankheitsvertretungsvertrages für die Personalausgabenbudgetierung aus?

Die Beschäftigung im Rahmen der Personalausgabenbudgetierung ist in der Tat ausgeschlossen, sofern in der Vergangenheit ein Krankheitsvertretungsvertrag mit dem Land Baden-Württemberg bestanden hat.

Fragen zum Personenkreis, zur inhaltlichen Ausgestaltung und zum Einsatzbereich

1) Können „Pakete“ von Dienstleistungsstunden eingekauft werden (z. B. 200 Std. für einen externen Betreuer des pädagogischen Netzwerkes), die bei Bedarf abgerufen werden?

Grundsätzlich ja, wobei die Vorgaben zur Mittelbewirtschaftung zu berücksichtigen sind. Die Mittel sind im laufenden Schuljahr zu verausgaben, bzw. bei weiterer

Teilnahme an der PAB können sie bis Ende des Kalenderjahres in Anspruch genommen werden.

2) Wie kann die Schulleitung überprüfen, ob eine Bewerberin/ein Bewerber für die Personalausgabenbudgetierung bereits früher für das Land tätig war?

Die potenzielle Arbeitnehmerin/der potenzielle Arbeitnehmer muss eine Selbstauskunft vorlegen. Der Lebenslauf der Bewerberin/des Bewerbers muss gründlich geprüft und im Zweifelsfall muss im Vorstellungsgespräch nachgefragt werden. Darüber hinaus können weitere Unterlagen zur Aufklärung, ob ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Land Baden-Württemberg bereits bestanden hat, von der Bewerberin/vom Bewerber angefordert werden.

3) Warum dürfen im Rahmen der Personalausgabenbudgetierung eingestellte Lehrkräfte nicht als Vertretungslehrkräfte für den Pflichtunterricht eingesetzt werden?

Das Ziel der Personalausgabenbudgetierung ist es nicht, Vertretungsunterricht abzudecken. Im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers kann vorübergehend auch eine andere Verwendung erfolgen.

4) Welche Qualifikation (z. B. Ausbildungsabschluss) muss beispielsweise eine Assistentin/ein Assistent der Schulleitung oder eine Verwaltungskraft erfüllen?

Die Qualifikation richtet sich insbesondere nach der Tätigkeit, die ausgeübt werden soll. Als Ausbildungsabschluss kommt z. B. der Abschluss als Beamtin/Beamter für den mittleren oder gehobenen Verwaltungsdienst oder die Angestelltenprüfung in Betracht.

5) Kann als Vertragspartner ein rechtsfähiger Verein (z. B. Nachhilfeinstitut, Förderverein) gewählt werden (z. B. Kooperation im Bereich Sport und Musik)?

Ja, dies ist grundsätzlich möglich. Mit dem Verein kann ein Dienst- oder Werkvertrag geschlossen werden. In derartigen Fällen wird die Inanspruchnahme der Beratungsstelle empfohlen.

6) Darf ein Arbeitsvertrag mit Lehrkräften, die auf der Allgemeinen Bewerberliste stehen, unabhängig von der Leistungszahl geschlossen werden? Gibt es Qualifikationsbedingungen für die einzustellenden Personen?

Bei der Bewerberauswahl sind die Regelungen des Einstellungserlasses zur Einstellung von Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerbern zu beachten.

7) Kann für ein Theaterprojekt ein Werkvertrag abgeschlossen werden?

Ja, dies ist grundsätzlich möglich. Da es sich hierbei je nach Vertragsinhalt jedoch auch um einen Dienst- oder Arbeitsvertrag handeln kann, wird die Inanspruchnahme der Beratungsstelle empfohlen.

8) Wer ist für das Netzwerk zuständig, der Schulträger oder das Land?

Für die Betreuung des Netzwerks ist der Schulträger zuständig. Für ein pädagogisches Netzwerk ist das Land zuständig. Zur Abgrenzung wird auf folgenden Link verwiesen:

http://www.support-netz.de/uploads/tx_dcfiles/2002-MME.pdf

Im Zweifel sollte Rücksprache mit der Beratungsstelle für Personalausgabenbudgetierung genommen werden.

9) Darf die Personalausgabenbudgetierung für Aufsichts- bzw. Betreuungsaufgaben (z. B. Kernzeitbetreuung, Ganztagesbetreuung oder Mittagsbetreuung) verwendet werden?

Im Regelfall nicht, da es sich bei der Betreuung um Aufgaben des Schulträgers handelt. Ausnahme ist hierbei die Hausaufgabenbetreuung an den Gymnasien im Rahmen des G8, vorrangig für die Klassen 5 - 7. Hierfür können Mittel aus der Personalausgabenbudgetierung eingesetzt werden.

10) Können im Rahmen der Ganztagschule (neuerer Art ab 2006) die Betreuungsstellen aus Mitteln der Personalausgabenbudgetierung finanziert werden? Es existiert ein Erlass des Kultusministeriums in dem die Arbeitszeit der Lehrer an Ganztagschulen geregelt ist. Handelt es sich demnach nicht doch um Landesaufgaben?

Nein, es handelt sich um Schulträgeraufgaben. Dieser sogenannte Alterlass bezieht sich nur auf die „Ganztagschulen mit besonderer pädagogischer und sozialer Aufgabenstellung“. Für Ganztagschulen neuerer Art (ab 2006) gilt dieser Erlass nicht.

11) Besteht die Möglichkeit, Personen ohne Lehramtsausbildung für den Einsatz im Unterricht über die Personalausgabenbudgetierung einzustellen (z.B. Theaterpädagogin/Theaterpädagoge, Sporttrainerin/Sporttrainer, Musikerin/Musiker, Wirtschaftsinformatikerin/Wirtschaftsinformatiker)?

Vorrangig ist die Einstellung von Lehrkräften mit abgeschlossener Lehramtsausbildung. Es gelten die Regelungen des Einstellungserlasses. Danach ist bei Bewerbermangel auch die Beschäftigung von Personen ohne Lehramtsbefähigung in bestimmten Fällen möglich. Es wird empfohlen die Beratungsstelle zu kontaktieren.

Fragen zur Mitwirkung des Personalrats

1) Ist der örtliche Personalrat oder der Bezirkspersonalrat zuständig?

Der Arbeitsvertrag wird eigenverantwortlich von der Schulleitung abgeschlossen. Damit ist der örtliche Personalrat zu beteiligen. Im Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Sonderschulbereich ist dieser beim zuständigen Staatlichen Schulamt ansässig. Im Bereich der Gymnasien und der beruflichen Schulen befindet sich dieser an der Schule.

2) Wie erfolgt die Beteiligung des Personalrates?

Die Beteiligung muss durch die Schulleitung selbst erfolgen. Die Schulleitung muss den Personalrat bereits im Anfangsstadium der Überlegungen anhören, da

durch die gesperrten Stellen stets die Personalplanung (§ 80 Abs. 3 Nr. 2 LPVG) betroffen ist.

Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages muss die Zustimmung des Personalrates vorliegen (§ 76 Abs. 1 Nr. 1 LPVG), da es sich um einen mitbestimmungspflichtigen Vorgang handelt.

3) Wie erfolgt die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit?

Es gelten die allgemeinen Beteiligungsformen, d. h. bei der Stellenbesetzung in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen (§ 9 Abs. 3 Chancengleichheitsgesetz). Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Hiervon erfasst sind auch die Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber auf Stellen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Personalakten darf die Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen (§ 10 Abs. 4 Chancengleichheitsgesetz).

Fragen zur Mittelbewirtschaftung

1) Sind mit dem Betrag von 43.500,- Euro für eine Lehrkraft des gehobenen Dienstes (bzw. 49.000,- Euro für eine Lehrkraft des höheren Dienstes) auch die Sozialabgaben abzudecken?

Ja, auch die Sozialabgaben sind mit diesen Beträgen abzudecken.

2) Kann bei erfolgreichem Antrag grundsätzlich schon im September über 5/12 der Gelder verfügt werden?

Ja, dies ist möglich.

3) Sind im Tabellenbetrag des TV-L die Arbeitgeberbeiträge enthalten?

Nein, grundsätzlich fallen zusätzlich zu dem Tabellenbetrag des Tarifvertrages der Länder (TV-L) Ausgaben an. Es fallen folgende Ausgaben zusätzlich zum Tabellenbetrag an:

-die Hälfte des Betrages zur Rentenversicherung (Beitrag Januar 2009: 19,9 Prozent paritätisch)

-Krankenversicherung (Beitrag Juli 2009: 14,0 Prozent paritätisch; 0,9 Prozentpunkte zusätzlich durch den Arbeitnehmer)

-Arbeitslosenversicherung (Beitrag Januar 2009: 2,8 Prozent paritätisch)

-Pflegeversicherung (Beitrag Januar 2009: 1,95 Prozent paritätisch; 0,25 Prozentpunkte zusätzlich für kinderlose Arbeitnehmer über 23 Jahre)

-gesetzliche Unfallversicherung (Beitrag abhängig vom Unfallrisiko; wird ausschließlich vom Arbeitgeber getragen).

4) Gibt es Vorgaben für die Verwendung der Mittel im Bewilligungszeitraum?

Ja, im Zeitraum ab Schuljahresbeginn bis zum Jahresende (31.12.) dürfen höchstens 5/12 verausgabt werden. Im Zeitraum vom 01.01. bis zum Schuljahresende des Folgejahres darf dann der Rest (7/12) bzw. die vollständige Summe (sofern bis zum 31.12. keine oder nicht alle Mittel verwendet wurden) verausgabt werden.

5) Sind Sachkosten (z. B. Inseratskosten) über die Budgetmittel abzudecken? Wenn ja, wie erfolgt die Abrechnung?

Ja, Sachkosten für Inserate (Kosten für Annoncen) sind aus den Budgetmitteln abzudecken. Die Kosten reduzieren die Budgetmittel entsprechend. Die Auszahlung erfolgt durch die Landesoberkasse.

Fragen zur juristischen Beratung und zur Haftung

1) Wie kann sich die Schulleitung rechtlich beraten lassen?

Die Beratungsstelle für Personalausgabenbudgetierung an Schulen am Landesinstitut für Schulentwicklung bietet eine umfassende Beratung an.

2) Haftet die Schulleitung, wenn ein Schaden entsteht?

Es gelten die allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätze zur Haftung, d. h. verletzt eine Beamtin/ein Beamter vorsätzlich oder fahrlässig die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so hat sie/er dem Dritten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Fällt der Beamtin/dem Beamten nur Fahrlässigkeit zur Last, so kann sie/er nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die/der Verletzte nicht auf andere Weise Ersatz zu erlangen vermag. Im Außenverhältnis haftet grundsätzlich das Land. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt der Rückgriff durch das Land auf die Beamtin/den Beamten vorbehalten (§ 96 Landesbeamtengesetz).