

**Dr. Olaf Meier**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**

## **Rechtsschutz bei der Versetzung von Lehrern**

(LR vom 21.01.2005, S. 14 – Auszug)

### **Bei Beamten geltende Grundsätze**

Unter Versetzung versteht man die Verleihung eines anderen Amtes bei demselben oder bei einem anderen Dienstherrn, verbunden mit einem Wechsel der (Beschäftigungs-)Behörde bzw. Dienststelle. Der Amtswechsel ist das entscheidende Kriterium für die Abgrenzung der Versetzung zur Umsetzung und Abordnung. Ein reiner Dienstortwechsel ist mangels Amtswechsels keine Versetzung. So sind z.B. Schulen als Behörden anzusehen, weshalb der auf Dauer angeordnete Wechsel zu einer anderen Schule innerhalb des Schulamtsbezirks als Versetzung anzusehen ist.

Eine Versetzung gegen den Willen des Beamten ist, sofern kein Dienstherrnwechsel eintritt, grundsätzlich nur zulässig, wenn ein „dienstliches Bedürfnis“ besteht, das neue Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn angehört und mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist (§ 86 Abs. 1 LBG); Ausnahmen sind grundsätzlich nur möglich unter besonderen den Bestand der Dienststelle berührenden Umständen.

Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich, dass es sich um besondere Gründe handeln muss, die über ein „dienstliches Bedürfnis“ hinausgehen, die in der organisatorischen Sphäre des Dienstherrn liegen und dass die Versetzung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes praktisch alternativlos ist

Das „dienstliche Bedürfnis“ kann wirtschaftlicher, technischer oder organisatorischer Natur sein; auch kann es haushaltsrechtlich bedingt sein oder in der Person des Beamten liegen. Bei Versetzungen zum Ausgleich von Über- und Unterbesetzungen bringt es gewöhnlich nicht viel, die Besetzungsschieflage, die gerichtlich voll überprüfbar ist, anzuzweifeln. Statt dessen ist genau zu überprüfen, ob der Dienstherr bei der Betätigung des Auswahlermessens seine Fürsorge- und Schutzpflicht, den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Verhältnismäßigkeitsgebot missachtet hat. Hier sollte der Beamte unter Berücksichtigung etwaiger Kriterienkataloge bereits bei der Anhörung für ihn sprechende Gesichtspunkte anführen, wie z.B. Berufstätigkeit des Ehegatten, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, die Selbstnutzung des Eigenheims bzw. die Schulden tilgung hierfür oder kommunalpolitisches Engagement. Ein besonders gewichtiger Grund, von einer Versetzung abzusehen, liegt vor allem vor, wenn als Folge der Versetzung mit großer Wahrscheinlichkeit zur Arbeitsunfähigkeit führende nachteilige Auswirkungen auf die körperliche oder seelische Verfassung des Beamten zu erwarten sind.

Außerdem ist neben dem Personalrat der „abgebenden“ Dienststelle auch der Personalrat der „aufnehmenden“ Dienststelle zu beteiligen, da insofern die Versetzung einer Einstellung gleichkommt. Wurde der Personalrat nicht beteiligt, ist die Versetzung fehlerhaft und kann von dem betroffenen Beamten angefochten werden.

Da die Versetzungsentscheidung ein Verwaltungsakt ist, sollte der Beamte hiergegen Widerspruch einlegen und Klage vor dem Verwaltungsgericht erheben. Außerdem kann vorläufiger Rechtsschutz durch den Antrag erreicht werden, die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs anzuordnen. Dieser Antrag hat dann Erfolg, wenn die Versetzung offensichtlich

rechtswidrig ist oder den Beamten unzumutbar hart treffen würde. Schließlich kann der Beamte einen Antrag auf (Rück-) Versetzung stellen und gerichtlich geltend machen (§ 86 Abs. 1 LBG).

### **Bei Arbeitnehmern geltende Grundsätze**

Bei Arbeitnehmern ist die Rechtslage eine völlig andere. Ob eine örtliche Versetzung überhaupt möglich ist, richtet sich in erster Linie danach, ob der Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag eine solche Möglichkeit überhaupt – wirksam - vorsehen, wie z.B. § 12 BAT ,der im Übrigen auf die beamtenrechtlichen Begrifflichkeiten verweist, oder ob ein bestimmter Arbeitsort vereinbart wurde. Als festgelegter Arbeitsort gilt regelmäßig der Betriebsort, so dass der Arbeitgeber die Versetzung in einen andernorts gelegenen Betrieb, einen Auslandseinsatz oder die Befolgung einer Betriebsverlegung an einen anderen Ort grundsätzlich nicht einseitig verlangen kann. Die in Arbeitsverträgen über die Weiterverwendung von Lehrern aus dem Ostteil Berlins enthaltene Angabe einer bestimmten Schule schließt dagegen z.B. das Recht des Landes, den Lehrer an eine andere Schule umzusetzen, nicht aus (BAG 29.10.97 - 5 AZR 573/96). Die Auslegung des Arbeitsvertrages ist daher immens wichtig.

Besteht die Möglichkeit einer Versetzung, hat der Arbeitgeber nach „billigem Ermessen“ zu entscheiden, d.h. unter Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits. Insofern kann auf die oben bei den Beamten genannten „Versetzungsründe“, welche der Arbeitgeber bei seiner Abwägung zu berücksichtigen hat, entsprechend verwiesen werden.

In privaten Unternehmen mit regelmäßig mehr als zwanzig Arbeitnehmern bedarf eine Versetzung von über einem Monat der Zustimmung des Betriebsrates.

Bei der Verwirklichung einer geplanten Versetzung muss der Arbeitgeber daher beide Ebenen beachten: Das Einverständnis des Betriebsrates erweitert seinen vertraglichen Spielraum nicht; ebenso wenig entbinden ihn weder die arbeitsvertragliche Versetzungsbefugnis noch das Einverständnis des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. Eine ohne ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates angeordnete Versetzung ist unwirksam.

Ist eine Versetzung etwa mangels vertraglicher Grundlage oder mangels Beteiligung des Betriebsrates unwirksam, kann der Arbeitnehmer die angeordnete Arbeit verweigern, ohne dass der Arbeitgeber bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes z.B. wegen Arbeitsverweigerung wirksam kündigen könnte. Bestehen jedoch Zweifel an der Wirksamkeit, kann eine Klärung durch das Arbeitsgericht erfolgen, notfalls im Wege einer einstweiligen Verfügung bei offenkundiger Unwirksamkeit oder erheblich drohenden Nachteilen.