

Versetzung, Probezeit, Sperrfrist, Freigabe

Beitrag von „Meike.“ vom 22. März 2013 05:32

In Hessen zumindest ist die Versetzung nach dem 4. Antrag eine soll-Bestimmung, kann also nicht durchgesetzt werden, wenn dem "dienstliche Gründe" entgegenstehen. Und ich kenne Kollegen, die über 8 Jahre gebraucht haben.

In NRW scheint es ähnlich:

Zitat

ersetzung auf AntragDer Dienstherr hat „im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl des Beamten und seiner Familie [...] zu sorgen“. Soweit der gesetzliche Auftrag. Ein direkter Rechtsanspruch auf eine Versetzung gegenüber dem Arbeitgeber lässt sich jedoch daraus nicht ableiten. Innerhalb des Landes bestehen Unterschiede bei der Stellenbesetzung. Bereiche mit erheblichem Mangel an Lehrkräften stehen Gebieten gegenüber, in denen der pädagogische Bedarf annähernd gedeckt ist. Gerade in diese Regionen zielen aber oft Versetzungsanträge von Lehrkräften. Sie sollten dem Personalrat eine Kopie ihres Versetzungsantrages zuschicken, damit er sich auch für die von ihnen vorgetragenen Gründe einsetzen kann.

Die Mitbestimmung des Personalrates nach § 72 Absatz 1 Nr. 5 in Verbindung mit § 91 Absatz 1 und 2 LPVG trägt hier dazu bei, dass Versetzungen gerechter durchgeführt werden und schwerwiegende soziale Gründe berücksichtigt werden können.

Versetzungsanträge aus persönlichen Gründen können nur elektronisch über das Portal <http://www.oliver.nrw.de> gestellt werden. Vor Antragsstellung sollten sich alle KollegInnen von ihren Personalräten beraten lassen, um die Erfolgsaussicht ihres Antrages zu steigern.

Versetzung aus dienstlichen GründenGeregelt ist dies in § 25 LBG (beamtete Lehrkräfte) und in § 4 Absatz 1 TV-L (tarifbeschäftigte Lehrkräfte). Auch bei diesen Maßnahmen ist das persönliche Interesse der Lehrkräfte gegenüber dem dienstlichen abzuwegen: Nämlich das Interesse, am bisherigen Arbeitsplatz weiterarbeiten zu können, weiterhin einen kurzen Anfahrtsweg zur Schule zu haben und das Interesse dienstlicher Stellen, den Mangel (oder den rechnerischen Überhang) gleichmäßig zu verteilen. Vor einer Versetzung sind die Betroffenen von der Dienststelle anzuhören und der Personalrat ist zu beteiligen. Ist der Personalrat nicht beteiligt worden oder ist die Anhörung unterblieben, kann die Versetzung rechtsunwirksam sein. Stimmt der Personalrat nicht zu, muss im sogenannten Stufenverfahren (Bezirkspersonalrat bei Grundschulen, sonst Hauptpersonalrat) oder aber in der Einigungsstelle entschieden

werden.

Nun gibt es jedoch eine Ausnahme, die in § 66 Absatz 8 LPVG festgelegt ist: „Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufigen Regelungen mitzuteilen und zu begründen [...].“

Im Schulbereich dürften die Voraussetzungen für die Anwendung des § 66 Absatz 8 LPVG nur in Ausnahmefällen gegeben sein, wenn zum Beispiel Schulabschlüsse gefährdet sind. Unterrichtsausfall allein zählt nicht zu den Ausnahmefällen.

Stand: Dezember 2012
[http://www.gewbildungsmacher.de/index.php?id=120&tx_ttnews=\[tt_news\]=58&cHash=0588ef8f41617c8bbe5bd5d106d6216b](http://www.gewbildungsmacher.de/index.php?id=120&tx_ttnews=[tt_news]=58&cHash=0588ef8f41617c8bbe5bd5d106d6216b)

[Alles anzeigen](#)