

[Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen \(LBG NRW\)](#)

Kommentar

Bearbeitet von
Dr. Ludger Schrappner, Dr. Jörg-Michael Günther

2. Auflage 2017. Buch. LVII, 587 S. In Leinen
ISBN 978 3 406 69597 1
Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Öffentliches Recht > Verwaltungsrecht > Beamtenrecht, Richterrecht](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

(VGH München, B.v. 11.1.2011, 6 ZB 10.1035; VGH Mannheim, IÖD 2008, 180). Dem persönlichen Wohl und der Gesundheit des betroffenen Beamten ist (nur) im Rahmen des dem Dienstherrn Möglichen und Zumutbaren Rechnung zu tragen. Man wird vor dem Hintergrund des neuen § 76 (Behördliches Gesundheitsmanagement) und der darin zum Ausdruck kommenden Wertungen des Gesetzgebers konsequenterweise künftig auch bei Abordnungsentscheidungen noch stärker (gravierende) Gesundheitsaspekte in den Entscheidungsprozess einbeziehen müssen. Im Grundsatz hat jeder Beamte mit der Möglichkeit der Abordnung/Versetzung zu rechnen und muss sich ggf. bis zu einer gewissen Grenze auf daraus resultierende Härten/Unannehmlichkeiten einrichten (BVerwGE 26, 65, 69). Auch die **Situation enger Familienangehöriger** – etwa eine psychische Erkrankung des Ehepartners – ist in die Abwägung einzubeziehen (BVerwG, ZBR 1996, 395: Psychische Erkrankung der Ehefrau eines Soldaten). Nur schwere psychische oder sonstige gesundheitliche Störungen/Erkrankungen, die durch eine Abordnung des Beamten beim Partner massiv verschlimmert würden, sind relevant (VG Hamburg, B.v. 23.8.2001, 22 VG 3171/2001). Es ist zu prüfen, ob nicht Alternativen zur Versorgung und Betreuung Angehöriger durch den Beamten vorliegen (OVG Bautzen, B.v. 7.7.2010, 2 B 59/10). Entscheidend ist der Einzelfall. Dem Dienstherrn ist zu empfehlen, seine Erwägungen hinreichend zu dokumentieren, um dem Einwand entgegenzutreten, er habe relevante potentielle persönliche Hinderungsgründe nicht in die Entscheidungsfindung einbezogen (BVerfG, NVwZ 2005, 926). Die (dokumentierte) Einbeziehung der Ergebnisse einer nach § 24 Abs. 5 vorzunehmenden Anhörung des Beamten in den Abwägungsprozess ist wichtig.

IV. Abordnungshindernisse

Für **Professoren** gilt bei Abordnungen (und Versetzungen) die **Sonderregelung**, dass sie nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet (oder versetzt) werden können, § 123 Abs. 2 Satz 1. Etwas anderes gilt nur bei grundlegenden Umstrukturierungsmaßnahmen (z.B. Auflösung der Hochschule/Hochschuleinrichtung), da dann eine Abordnung (oder Versetzung) ohne Zustimmung möglich ist, § 123 Abs. 2 Satz 2. Für **Personalratsmitglieder** gilt **§ 43 Abs. 1 Satz 1 LPVG**. Eine **Abordnung** – ebenso wie eine Versetzung, Umsetzung, Zuweisung oder Gestellung – ist **gegen deren Willen** nur möglich, wenn sie auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist (vgl. dazu ausführlich *Klein*, Das Recht der Personalvertretung in Nordrhein-Westfalen, Rz. 113ff.). Hat ein Personalratsmitglied seiner Versetzung zugestimmt, kann die Zustimmung ab dem Zeitpunkt, zu dem die Versetzungsverfügung ihm eröffnet wurde, nicht mehr zurückgenommen werden (BVerwG, ZBR 2000, 307). Liegt keine Zustimmung des Personalratsmitglieds vor, muss für eine wirksame Abordnung eine Zustimmung des Personalrats, dem das Mitglied angehört, vorliegen (§ 43 Abs. 1 Satz 1 LPVG). Grund der Regelung ist der Umstand, dass solche Personalmaßnahmen bezüglich Personalratsmitgliedern eine besondere „Färbung“ haben (*Welkoborsky/Herget*, § 43 LPVG Rn. 2; OVG Münster, ZTR 2007, 515; siehe zum Versetzungsschutz *Rehak*, PersV 2012, 9). Der Gesetzgeber will sicherstellen, dass nicht Personalratsmitglieder vor dem Hintergrund ihrer Wahrnehmung des Mandats aus unsachlichen Gründen von solchen Personalsteuerungsmaßnahmen getroffen werden (OVG Münster, PersR 2007, 317; s.a. BVerwG, PersV 2004, 427). Die möglichst ungestörte Amtsausübung durch das Gremium und die Einzelpersonen soll sichergestellt sein (*Welkoborsky u.a.*, § 43 LPVG Rn. 2). Es besteht ein **absolutes Vetorecht des Personalrats** bei der Abordnung eines seiner dies nicht wollenden Mitglieder (VG Gelsenkirchen, B.v. 24.2.2011, 12 L 21/11). Die Personalmaßnahme gegen den Willen des Personalratsmitglieds ist nur mit einer ausdrücklichen Zustimmung des Gremiums möglich, weil es sich hier um ein Beteiligungsverfahren eigener Art handelt, bei welchem mangels entsprechender ausdrücklicher gesetzlicher Rege-

§ 24 10–13

Abschnitt 3. Wechsel innerhalb des Landes

lung keine Zustimmungsfiktion durch reinen Fristablauf möglich ist (VG Gelsenkirchen, a. a. O.). Wird die Zustimmung verweigert, gibt es **kein Zustimmungsersetzungsverfahren**; die Einigungsstelle kann nicht von der Dienststelle angerufen werden. Die Maßnahme ist dann nicht durchführbar (*Welkoborsky u. a.*, § 43 LPVG Rn. 3; *Rehak*, PersV 2012, 9). Sofern im Verhinderungs- oder Ruhensfall für ein Personalratsmitglied ein Ersatzmitglied eintritt, gilt der gesteigerte Schutz auch für dessen eintretendes Ersatzmitglied, da dieses gemäß § 28 LPVG für die Zeit der Ersatzmitgliedschaft in die Rechtsposition eines Personalratsmitglieds rückt (*Kathke* in Schütz/Maiwald, § 24 LBG Rn. 92). Für Bezirks- und Hauptpersonalräte, Gesamtpersonalräte und Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (einschließlich der Stufenvertretungen) gilt § 43 LPVG entsprechend (§ 51 Satz 1 LPVG NRW, § 53 i. V. m. § 51 Satz 1 LPVG, §§ 58, 60 Abs. 1 Satz 2 u. Abs. 2 Satz 2 LPVG – bezügl. Wahlvorständen/Wahlbewerbern vgl. § 21 Abs. 1 Satz 3 LPVG). **Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung** haben ein gleiches Schutzniveau wie Personalratsmitglieder, § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX.

- 10 Ein Dienstherr kann die Abordnung aufheben, wenn das zunächst vorhandene dienstliche Interesse bzw. der dienstliche Grund weggefallen sind (BVerwG, USK 2010, 169; *Kathke*, ZBR 1999, 325, 337). Dies kann z. B. der Fall sein, wenn jemand zum Zwecke der Erprobung auf einen Beförderungsdienstposten abgeordnet war und dann mangelnde Bewährung festgestellt wird (BVerwG, a. a. O.). Das verfolgte Ziel der Erprobung – und damit der Abordnung – ist dann verfehlt, so dass ab dem Zeitpunkt die Grundlage für die Abordnung wegfällt (BVerwG, a. a. O.).

V. Besondere Abordnungen/statusberührende Abordnungen

- 11 § 24 Abs. 3 entspricht im Wesentlichen der Regelung wie sie § 14 Abs. 2 BeamStG für eine landesübergreifende Abordnung und die Abordnung in die Bundesverwaltung vorsieht. Insofern ist eine Abordnung „aus dienstlichen Gründen“ vorübergehend ganz oder teilweise auch zu einer nicht dem Amt des Beamten entsprechenden Tätigkeit zulässig, wenn dem Beamten die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit auf Grund seiner Vorbildung oder Berufsausbildung zuzumuten ist (§ 24 Abs. 3 Satz 1). Es ist sogar möglich, zu einer Tätigkeit abzuordnen, die nicht einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht (§ 24 Abs. 3 Satz 2). Beide Abordnungsvarianten bedürfen ab eines Zeitraums von zwei Jahren der Zustimmung betroffener Beamter. An solche Abordnungen sind wegen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und des Fürsorgeprinzips höhere Anforderungen zu stellen (vgl. ausführlich zu den Zumutbarkeitsgrenzen *Baßlsperger*, ZBR 2016, 14, 21).
- 12 Für die Maßnahmen nach § 24 Abs. 3 müssen „**dienstliche Gründe**“ streiten. Hierunter fallen auch personenbezogene Gründe (OVG Münster, Beschl. v. 23.4.2014, 6 B 324/14; *Baßlsperger*, ZBR 2016, 14, 20). Das OVG Münster sieht **dienstliche Gründe für eine statusberührende Abordnung** nach § 24 Abs. 3 Satz 2, wenn ein **außerdienstliches Fehlverhalten** von hinreichend beachtlichem Gewicht vorliegt, dass das Vertrauen der Öffentlichkeit und des Dienstherrn erschüttert. Bei der Mitgliedschaft eines Gerichtsvollziehers bei der Rockergruppe „Bandidos“ und dortigen Übernahme von „Schatzmeisterfunktionen“, sah das OVG Münster diese Voraussetzungen mit Recht als erfüllt an (OVG Münster, NWVBl. 2012, 178 – vgl. dazu die zustimmenden Urteilsanm. von *J.-M. Günther/Höwer*, NWVBl. 2012, 174; s. a. *Attendorf/Baier*, JuS 2013, 158; *Baßlsperger*, ZBR 2016, 14, 21).

VI. Anhörung des Beamten

- 13 Der Beamte ist vor der Abordnung **anzuhören**, § 24 Abs. 5. Die Vorschrift ist lex specialis zu § 28 VwVfG NRW. Auch ohne diese ausdrückliche beamtengesetzliche Verpflichtung

tung hätte der Dienstherr wegen der **Fürsorge- und Schutzpflicht** vor einer Abordnung eine Anhörung vorzunehmen (*Kopp/Ramsauer*, § 28 VwVfG Rn. 10b). Der Beamte kann so rechtzeitig Bedenken gegen die Abordnung vorbringen oder Wünsche – etwa zum Zeitpunkt/Umständen der Abordnung usw. – äußern. Der Dienstherr wiederum vermeidet etwaige Ermessensfehler, die auf unzureichender Ermittlung der zu berücksichtigenden Tatsachengrundlagen beruhen. Soweit vor der Abordnungsentscheidung eine Anhörung pflichtwidrig nicht erfolgte, wird der darin liegende **Verfahrensmangel** durch die Äußerungsmöglichkeit in einem gerichtlichen Eilverfahren geheilt, § 45 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 VwVfG NRW (VG Düsseldorf, B.v. 6.1.2011, 2 L 1774/10; vgl. zur Nachholung der Anhörung durch ein gerichtliches Eilverfahren: OVG Münster, B.v. 8.9.2010, 1 B 541/10; krit. zur Heilungsmöglichkeit im gerichtlichen Verfahren *Kopp/Ramsauer*, § 45 VwVfG Rn. 42). Eine solche spätere Nachholung beinhaltet allerdings bezüglich der getroffenen Entscheidung fast wesensnotwendig eine „konservierende Tendenz“, so dass die Heilungsmöglichkeit durchaus mit Recht kritisch gesehen wird (*Kopp/Ramsauer*, § 45 VwVfG Rn. 33).

VII. Rechtsschutz

Nach § 54 Abs. 4 BeamStG haben Widerspruch (falls landesrechtlich vorgesehen) und 14
Anfechtungsklage gegen eine Abordnung keine aufschiebende Wirkung; die Vorschrift gilt nicht nur für Landesgrenzen überschreitende Abordnungen (und Versetzungen), sondern für alle Abordnungen (*Reich*, § 54 BeamStG Rn. 14). Der Gesetzgeber geht davon aus, dass für die **sofortige Vollziehung einer Abordnungsverfügung** i. d. R. ein ausschlaggebendes öffentliches Interesse spricht, es sei denn für die gegenläufigen Interessen des betroffenen Beamten würden ausnahmsweise gewichtige Gründe sprechen, welche das öffentliche Interesse am Sofortvollzug der Abordnungsverfügung überwiegen (OVG Münster, B.v. 2.5.2011, 6 B 88/11; OVG Münster, NVwZ-RR 2010, 73; VG Düsseldorf, B.v. 27.7.2011, 2 L 763/11; OVG Bremen, NVwZ-RR 2007, 337; vgl. zu den gesetzgeberischen Motiven: *Rieger* in MRSZ, § 54 BeamStG Erl. 4 a. E.).

Es stellt sich die Frage, ob § 54 Abs. 4 BeamStG auch die Fälle umfasst, wo es z. B. 15
nicht um die zunächst erfolgte Abordnung geht, sondern um die (vorzeitige) Aufhebung dieser Abordnung. Sofern man hierin eine Rückabordnung sieht, hat eine hiergegen gerichtete Klage keine aufschiebende Wirkung. Die Aufhebung kann sich unter Umständen auch als eine nachträgliche Befristung einer zunächst unbefristeten Abordnung darstellen, was ebenfalls unter den § 54 Abs. 4 BeamStG fällt (vgl. OVG Lüneburg, B.v. 17.6.2009, 5 LA 101/07; zustimmend *Brockhaus* in Schütz/Maiwald, § 24 LBG Rn. 151; s. a. OVG Greifswald, NVwZ-RR 2003, 665). Schließlich dürfte auch bei anderen denkbaren Fallkonstellationen, wo der Dienstherr nicht mehr an der Abordnung festhalten will, der Gesichtspunkt des „actus contrarius“ dafür sprechen, dass auch insoweit § 54 Abs. 4 BeamStG in der Regel zur Anwendung gelangt und eine Klage gegen die Aufhebung keine aufschiebende Wirkung hat (dem ausdrücklich zustimmend *Baßlsperger*, ZBR 2016, 14, 26; vgl. in dem Kontext zu dem Gesichtspunkt des „actus contrarius“ OVG Greifswald, NVwZ-RR 2003, 665). Wenn ein Beamter einen Antrag auf eine Abordnung gestellt hat oder eine erfolgte Abordnung verlängert wissen will, kann er eine Verpflichtungsklage erheben und Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz (§ 123 Abs. 1 VwGO) stellen (*Baßlsperger*, ZBR 2016, 14, 26).

§ 25 Versetzung

(1) **Eine Versetzung ist die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle bei demselben oder einem anderen Dienstherrn.**

§ 25 1

Abschnitt 3. Wechsel innerhalb des Landes

(2) ¹Beamtinnen und Beamte können in ein anderes Amt einer Laufbahn, für die sie die Befähigung besitzen, versetzt werden, wenn sie es beantragen oder ein dienstliches Bedürfnis besteht. ²Eine Versetzung bedarf nicht ihrer Zustimmung, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, derselben Laufbahn angehört wie das bisherige Amt und mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist; Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehaltes. ³Vor der Versetzung ist die Beamtin oder der Beamte zu hören.

(3) ¹Aus dienstlichen Gründen können Beamtinnen oder Beamte ohne ihre Zustimmung in ein Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer anderen Laufbahn, auch im Bereich eines anderen Dienstherrn, versetzt werden; Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehaltes. ²§ 22 bleibt unberührt.

(4) Besitzen die Beamtinnen und Beamten nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, haben sie an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(5) ¹Werden die Beamtinnen und Beamten in ein Amt eines anderen Dienstherrn versetzt, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; auf die beamten- und besoldungsrechtliche Stellung der Beamtinnen und Beamten finden die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften Anwendung. ²Die Versetzung wird von dem abgebenden im Einvernehmen mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt; das Einverständnis ist schriftlich zu erklären. ³In die Verfügung ist aufzunehmen, dass das Einverständnis vorliegt.

Übersicht

	Rn.
I. Allgemeines	1
II. Tatbestandsvoraussetzungen für eine Versetzung	2
1. Begriff der Versetzung	2
2. Versetzungsermessen	3
3. Dienstliches Bedürfnis	5
III. Umsetzung	9
1. Rechtsnatur	9
2. Amtsangemessener Dienstposten	13
3. Mitbestimmungspflichtigkeit von Umsetzungen	14
IV. Aufkrotyrierter Dienstherrnwechsel/Laufbahnwechsel	16
V. Fortbildungspflicht	17
VI. Auswirkungen der Versetzung zu anderen Dienstherrn	18
VII. Rechtsschutz	20

I. Allgemeines

- 1 § 15 BeamtStG regelt nur die landesübergreifende Versetzung und die Versetzung in die Bundesverwaltung und enthält selbst keine gesetzliche Definition des Begriffs der Versetzung (vgl. zur länderübergreifenden Versetzung *Baßlsperger*, PersV 2015, 289). Das BeamtStG beschränkt sich insofern auf eine Festlegung der Voraussetzungen und Folgen solcher Versetzungsfälle (vgl. dazu *Rieger* in MRSZ, § 15 BeamtStG Erl. 1). Die Versetzung innerhalb eines Landes richtet sich ausschließlich nach dem jeweiligen Landesrecht. Aus Gründen der „Klarstellung“ hat der Landesgesetzgeber von NRW nunmehr mit dem **Dienstrechtsmodernisierungsgesetz** analog des Vorgehens bei der Abordnung erstmalig mit dem neuen § 25 Abs. 1 eine **gesetzliche Definition des Begriffes der Versetzung** in das LBG aufgenommen (LT-Drs. 16/10380, S. 347). Der Text entspricht § 28 Abs. 1 BBG. Es handelt sich um die herkömmliche Begriffsbestimmung. Unter einer **Versetzung** eines Beamten versteht das Gesetz eine auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn (zur Abgrenzung zur Abordnung vgl. § 24 Rn. 1). Der Landesgesetzgeber hat mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz im Landesbeamtenversorgungsgesetz mit §§ 94 ff. LBeamtVG neue Rege-

lungen zur Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrnwechseln innerhalb von NRW getroffen (analog den Regelungen für bund- und länderübergreifende Dienstherrnwechsel, Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag). Dies betrifft insofern auch Versetzungen (LT-Drs. 16/10380, S. 427). Das Abfindungsmodell (§ 96 LBeamtVG) sieht eine pauschalierte Abfindung der erworbenen Versorgungsanswartschaften in Form einer Einmalzahlung des abgebenden an den aufnehmenden Dienstherrn vor, wobei auf den Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels abgestellt wird. Die verwaltungspraktische „Abwicklung“ von Versetzungen innerhalb von NRW wird im Falle eines Dienstherrnwechsels somit erleichtert (LT-Drs. 16/10380, S. 6). Dies ist aus der Sicht der Verwaltungspraxis sehr zu begrüßen.

II. Tatbestandsvoraussetzungen für eine Versetzung

1. Begriff der Versetzung

Die Definition der Versetzung stellt bei der Übertragung eines anderen Amtes auf ein 2 abstraktes Amt im funktionellen Sinne ab, welches unter Fortsetzung des Beamtenverhältnisses an der neuen Amtsstelle ausgeübt wird (*Schönrock*, ZBR 2010, 222, 223). Bei einer Versetzung handelt es sich um eine „horizontale Personallenkungsmaßnahme“, bei welcher in der Praxis oft gegenläufige Interessen so weit wie möglich miteinander in Einklang gebracht werden müssen (*Hebeler/Knappstein*, ZBR 2010, 217). Versetzungen dienen der Optimierung des Personaleinsatzes (*Gunkel/Hoffmann*, Beamtenrecht in Nordrhein-Westfalen, S. 258). Auch **Inhaber funktionsbezogener Ämter** können grundsätzlich versetzt werden (VG Gelsenkirchen, Urt. v. 17.2.2012, 12 K 351/09: Kanzler einer FH). Das Gesetz sieht in § 25 Abs. 2 Satz 1 zwei Varianten vor: die Versetzung auf Antrag oder ohne Zustimmung des Beamten, wenn ein **dienstliches Bedürfnis** besteht. Dem Beamten steht es frei, seine Versetzung zu einer neuen Amtsstelle innerhalb des Dienstbereichs seines bisherigen Dienstherrn oder zu einem anderen Dienstherrn zu beantragen. Dies kann mangels besonderer Formvorschrift mündlich oder schriftlich erfolgen. Versetzungen unterliegen nach § 72 Abs. 1 Nr. 5 LPVG der Mitbestimmung sowohl der abgebenden als auch der aufnehmenden Dienststelle (vgl. *Rehak*, PersV 2012, 4, 7: „Maßnahme mit personalvertretungsrechtlicher Doppelnatur“; *Welkoborsky u. a.*, § 72 LPVG Rn. 33; *Cecior* in CVLK, § 72 LPVG Rn. 289 u. Rn. 308; BVerwG, PersV 1995, 175). Für Lehrkräfte gilt § 91 LPVG als Sonderregelung (vgl. dazu *Cecior*, § 72 LPVG Rn. 297 und § 91 LPVG Rn. 5). Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 18 Abs. 2 LGG zu beteiligen; ein allgemeiner Verzicht einer Gleichstellungsbeauftragten auf eine Beteiligung an personellen Maßnahmen bezüglich bestimmter Beschäftigtengruppen berechtigt den Dienstherrn nicht, von deren Beteiligung abzusehen (OVG Münster, DÖD 2015, 319: Versetzung des Kanzlers einer Hochschule ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten rechtswidrig). Bei der Versetzung von Personalratsmitgliedern ist – wie bei Abordnungen – § 43 Abs. 1 Satz 1 LPVG zu beachten (vgl. dazu im Einzelnen § 24 Rn. 9; s. a. *Klein*, Das Recht der Personalvertretung in Nordrhein-Westfalen, Rz. 113 ff.).

2. Versetzungsermessen

Der Dienstherr hat bei der Entscheidung ein **Versetzungsermessen** (VG Düsseldorf, 3 B.v. 7.9.2011, 2 L 1333/11). Bei der Ermessensausübung bewegt er sich im Spannungsfeld der Pflicht zur Einbeziehung der persönlichen Belange des Beamten (Fürsorgepflicht) und dienstlicher Bedürfnisse. Wegen des Charakters als „**Kann-Vorschrift**“ ist von einem **weitreichenden Ermessensspielraum** auszugehen; durch eine gefestigte Verwaltungspraxis können über Art. 3 Abs. 1 GG gewisse (Ermessens-)Bindungen bestehen (VG Düsseldorf, B.v. 31.8.2011, 2 L 1266/11: Versetzungspraxis der Polizei nach standardisiertem Punktekatalog; vgl. zu Punktesystemen bei Versetzungen BVerwG, B. v. 18.2.2013, 2 B 51.12). Der Beamte hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Versetzung; es muss (nur) in

seinem Fall eine ermessensfehlerfreie Entscheidung ergeben (BVerwGE 75, 133, 135). Ein Versetzungsanspruch besteht nur, wenn bei Abwägung aller Umstände allein die Entscheidung richtig ist, eine beantragte Versetzung vorzunehmen (VG Düsseldorf, B.v. 7.9.2011, 2 L 1333/11; VG Düsseldorf, B.v. 31.8.2011, 2 L 1266/11). Beim Vorliegen gewichtiger persönlicher Gründe für eine Versetzung, deren Nichtberücksichtigung sich auch unter strengen Maßstäben als „außergewöhnliche Härte“ darstellen würde, kann sich im Einzelfall das Ermessen soweit reduzieren, dass ein Versetzungsanspruch besteht (*Schnellenbach*, § 4 Rn. 12; VG Düsseldorf, B.v. 7.9.2011, 2 L 1333/11). Eine **tendenziell prioritäre Orientierung an dienstlichen Interessen** ist im Regelfall nicht ermessensfehlerhaft, wenn im **Abwägungsprozess** die dienstlichen Interessen letztlich in vertretbarer Weise Vorrang beanspruchen können. Besondere Probleme bei der Wiederbesetzung des Dienstpostens, die absehbar und belegbar bei Versetzung des aktuellen Dienstposteninhabers entstehen würden, sind durchaus gewichtig, dürfen aber vor dem Hintergrund der generellen Personalknappheit und dem weitverbreiteten **Vorliegen von kw-Vermerken** jedenfalls nicht pauschal und unter automatischer Verdrängung persönlicher Belange des Beamten Versetzungsanträgen entgegengehalten werden. Zu den relevanten persönlichen Belangen zählt nämlich auch die berufliche Entwicklung von Beamten, für die gerade eine Versetzung bedeutsam sein kann (VG Gelsenkirchen, Urt. v. 14.7.2010, 1 K 3939/08). Würde man Probleme mit dem Nachersatz für versetzte Beamte immer als durchgreifendes und in der Abwägung dominantes dienstliches Interesse ansehen, wären entgegen dem gesetzgeberischen Willen, der auch Beamten eine gewisse Flexibilität zubilligen möchte, weite Verwaltungsbereiche von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit einer Versetzung abgekoppelt, da **Wiederbesetzungsprobleme** regelmäßig auftauchen (vgl. zur Relevanz von Wiederbesetzungsproblemen VGH Kassel, Urt. v. 31.3.2010, 1 B 272/10). Wiederbesetzungsprobleme sind im Abwägungsprozess (natürlich) relevant, ohne das Ergebnis der (Ermessens-) Entscheidung über den Versetzungsantrag zu determinieren. Wenn bestimmten Behörden oder bestimmten Bereichen von Behörden Überalterung droht, verfolgt der Dienstherr aber ein anerkanntes öffentliches Interesse, wenn er bei Versetzungen zu diesen Behörden im Rahmen der Wahrnehmung seiner Steuerungsaufgaben gezielt auch das (junge) Alter der zu versetzenden (Polizei-)Beamten als Auswahlkriterium in den Blick nimmt (VG Düsseldorf, B.v. 7.9.2011, 2 L 1333/11). Die **Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur** in Behörden und Dienststellen ist auch im Rahmen von Versetzungen im Rahmen einer Gesamtabwägung – neben anderen Zielen – ein legitimes Ziel, welches neben privaten Gründen des Antragstellers in den Abwägungsprozess im Einzelfall entscheidend eingestellt werden kann (VG Düsseldorf, B.v. 7.9.2011, 2 L 1333/11). Für die Entscheidung über eine Versetzung gelten die normalen Grundsätze, die die Rechtsprechung zu Ermessensfehlern entwickelt hat (vgl. dazu *Kopp/Ramsauer*, § 40 VwVfG Rn. 85 ff.).

- 4 Bei der Behandlung von Versetzungsanträgen nach § 25 Abs. 2 Satz 1 ist es ermessensfehlerhaft, wenn bei konkurrierenden Versetzungsanträgen **wichtige soziale Aspekte** im Quervergleich nicht oder nicht richtig berücksichtigt werden (VG Gelsenkirchen, B.v. 29.6.2009, 1 L 281/09). Wird zu Gunsten einer kinderlosen Antragstellerin allein auf lange Fahrtstrecken abgestellt, ohne diesen Aspekt mit Kinderbetreuungspflichten konkurrierender Bewerber abzuwägen, ist dies ermessensfehlerhaft (VG Gelsenkirchen, B.v. 29.6.2009, 1 L 281/09). Andererseits sind Dienstherrn z.B. aufgrund von Art. 6 GG nicht gehalten, zum Nachteil öffentlicher Interessen jegliche die Familie eines Beamten betreffende Belastung zu vermeiden und z.B. einen mit familiären Interessen begründeten Versetzungsantrag zu genehmigen, obwohl die Versetzung den Bestrebungen des Dienstherrn zur Verjüngung der Beamtenschaft in der vom Antragsteller gewünschten Behörde entgegenlaufen würde (VG Düsseldorf, B.v. 7.9.2011, 2 L 1333/11; s. a. OVG Münster, NVwZ-RR 2015, 192: Wille eines Bundesbeamten, pflegebedürftige Angehörige zu pflegen bei Versetzungen nicht zwingend zu beachten). Falsche Rechtseinschätzungen einer Dienststelle oder Irrtümer über entscheidungsrelevante Sachverhalte machen i.d.R. eine darauf basierende Er-

messensausübung im Rahmen von Versetzungsentscheidungen fehlerhaft (OVG Münster, B.v. 6.8.2010, 6 A 3125/08; VG Gelsenkirchen, B.v. 29.6.2009, 1 L 281/09; VG Münster, Urt. v. 12.11.2010, 4 K 1359/07; VG Düsseldorf, B.v. 19.7.2010, 2 L 955/10). Sieht sich eine Dienststelle z.B. aus unzutreffend angenommenen Rechtsgründen gehindert, eine in ihrem Ermessen liegende Versetzungsentscheidung zu Gunsten des Beamten in Erwägung zu ziehen, liegt ein Ermessensnichtgebrauch vor, der zur Rechtswidrigkeit der Entscheidung führt (VG Düsseldorf, B.v. 19.7.2010, 2 L 955/10; vgl. zu Ermessensfehlern *Kopp/Schenke*, § 114 VwGO Rn. 14). Im Zweifel ist eine Behörde dafür beweispflichtig, dass sie ihr Ermessen sachgemäß und fehlerfrei ausgeübt hat (OVG Münster, B.v. 6.8.2010, 6 A 3125/08; BVerwG, DVBl 1983, 997; *Kopp/Schenke*, § 114 VwGO Rn. 11). Im Rahmen der Abwägung sind sicher prognostizierbare **persönliche Härten und negative gesundheitliche Folgen für den Betroffenen** und seine **Familie** einzubeziehen (*Battis*, § 28 BBG Rn. 16 m.w.N.; *Kathke*, ZBR 1999, 325, 330). Es entspricht der Fürsorgepflicht, bei der Ausübung des Versetzungs- oder Umsetzungsermessens u.a. den Blick auch auf etwaige gravierende belastende Folgen für die private Lebensführung zu richten (OVG Münster, Beschl. v. 12.2.2014, 1 B 1507/13; BVerfG, DÖD 2008, 171; BVerwG, NVwZ 2013, 797). Ist ein Beamter z.B. nachweislich stark labil und würde eine Versetzung aller Voraussicht nach zu dauerhaften gesundheitlichen Schäden oder gar zur Dienstunfähigkeit führen, ist ein **Verzicht auf eine Versetzung** ernsthaft zu erwägen und ggf. vorzunehmen (BVerwG, Buchholz 232 § 26 BBG Nr. 11; so schon BVerwG, ZBR 1969, 47; vgl. zu dienstunfallrechtlichen Folgen schockierender Personalgespräche *J.-M. Günther*, ZBR 2015, 404). Eine Versetzung ist im Falle der Auslösung einer damit in wahrscheinlich kausalem Zusammenhang stehenden ersten Erkrankung u.U. wieder rückgängig zu machen ist (*Schnellenbach*, § 4 Rn. 26). Der Dienstherr kann – etwa im Polizeibereich – bei „koordinierten“ landesweiten Versetzungsverfahren eine Auswahl über die Festlegung allgemeiner (Sozial-)Kriterien vornehmen, wenn diese sachgerecht sind (VG Düsseldorf, B.v. 7.9.2011, 2 L 1333/11). Solange die Versetzung noch nicht antragsgemäß verfügt und dem Beamten bekanntgegeben ist, steht es dem Beamten frei, seinen Antrag wirksam zurückzunehmen (*Battis*, § 28 BBG Rn. 11; *Schnellenbach*, § 4 Fn. 34). Soll er ohne Zustimmung versetzt werden, ist er vorher anzuhören, § 25 Abs. 2 Satz 3.

3. Dienstliches Bedürfnis für Versetzung, § 25 Abs. 2 Satz 1

Sofern der Dienstherr Beamte ohne deren Zustimmung in ein anderes Amt einer Laufbahn, für die sie die Befähigung besitzen, versetzen will, muss dafür nach § 25 Abs. 2 Satz 1 ein „**dienstliches Bedürfnis**“ vorliegen (vgl. zum Begriff VG Düsseldorf, B.v. 27.7.2011, 2 L 763/11; OVG Münster, Urt. v. 21.11.2011, 1 A 2563/09 – vgl. dazu auch die Abweisung der Nichtzulassungsbeschwerde durch BVerwG, B.v. 16.7.2012, 2 B 16/12), während § 25 Abs. 3 für den Fall, dass ein Beamter ohne seine Zustimmung in ein Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer anderen Laufbahn (auch im Bereich eines anderen Dienstherrn) nur aus „**dienstlichen Gründen**“ versetzt werden kann. Angesichts der zahlreichen unnötigen Auslegungsfragen und Auslegungsschwierigkeiten, die mit der Verwendung der unterschiedlichen Begrifflichkeiten verbunden sind, wäre es besser gewesen, wenn der Gesetzgeber mit der Gesetzesnovelle auch an dieser Stelle den Begriff des „dienstlichen Bedürfnisses“ durch den Begriff des „dienstlichen Grundes“ ersetzt hätte (vgl. zu Fragen der Abgrenzung der Begriffe/Problemen im Kontext von Abordnungen: OVG Münster, Beschl. v. 23.4.2014, 6 B 324/14; VG Düsseldorf, Beschl. v. 4.3.2014, 2 L 1684/13; VG Gera, LKV 2014, 93; s.a. § 24 Rn. 4 m.w.N.; s. zu der „mindestens terminologisch missglückten Unterscheidung“ der Begriffe auch *Schnellenbach*, § 4 Rn. 15; *Baßlsperger*, ZBR 2016, 14, 19). Das VG Minden sieht in einem Beschluss vom 4.6.2013 mit Recht im Rahmen von § 25 keine sachliche Differenz zwischen den dort in den verschiedenen Absätzen (jetzt § 25 Abs. 2 und Abs. 3) verwendeten unterschiedlichen Begriffen (VG Minden, Beschl. v. 4.6.2013, 4 L 39/13). Die Unterscheidung zwischen „dienst-

§ 25 6

Abschnitt 3. Wechsel innerhalb des Landes

lichen Gründen“ und einem „dienstlichen Bedürfnis“ ist überholt (*Baßlsperger*, ZBR 2016, 14, 26).

Das dienstliche Bedürfnis kann sich aus einem Interesse an der **Wegversetzung**, an der **Hinversetzung** oder aus beidem ergeben (OVG Münster, Urt. v. 21.11.2011, 1 A 2563/09). In die Ermessensabwägung sind aus Fürsorgegründen immer auch die Folgen der Maßnahme für die private Lebensführung des Beamten „mit dem ihnen zukommenden Gewicht ... einzustellen“ (BVerwG, B.v. 16.7.2012, 2 B 16/12; OVG Münster, B.v. 25.2.2013, 6 A 1730/12: Fahrzeitverlängerung um ca. 35 Minuten bei Versetzung an anderes Gymnasium ohne weiteres zumutbar). Die Bandbreite anerkannter Fälle eines dienstlichen Bedürfnisses für eine Versetzung ist groß (vgl. *Battis*, § 28 BBG Rn. 14). Systematisch kann zwischen **Gründen in der Sphäre des Dienstherrn** und **Gründen in der Person des Beamten** unterschieden werden. Eine Versetzung ist möglich, wenn der Dienstherr zum Ausgleich für Personaldefizite in einer bestimmten Dienststelle einen Beamten dorthin versetzen will oder beabsichtigt, einen **Personalüberhang** an einer Dienststelle abzubauen (vgl. *Hebeler/Knappstein*, ZBR 2010, 217ff.; OVG Berlin-Brandenburg, ZBR 2009, 101). Ein flexibler und bestmöglicher Personaleinsatz kann ein Beitrag sein, „eine möglichst kostengünstige Verwaltungsaufgabenerfüllung (zu) ermöglichen und (zu) gewährleisten.“ (*Hebeler/Knappstein*, ZBR 2010, 217; *Koch*, DVBl 2008, 805f.). Die Versetzung einer in der Probezeit befindlichen Leitenden Gesamtschuldirektorin weg von ihrer leitenden Funktion, in der sie sich in der Probezeit nach § 22 nicht bewährt hat, entspricht z.B. einem dienstlichen Bedürfnis (OVG Münster, B.v. 11.8.2011, 6 B 895/11). Gleiches gilt, wenn ein Lehrer außerdienstlich ein unangemessenes Verhalten gegenüber minderjährigen Kindern zeigt (OVG Münster, B.v. 8.9.2011, 6 B 950/11). In der positiven Variante kann eine Versetzung geboten sein, wenn in einer bestimmten Dienststelle Spezialkenntnisse bzw. ein Beamter mit der speziellen Ausbildung benötigt werden (vgl. OVG Koblenz, DÖD 1984, 203).

- 6 Die **Lösung von Konflikten zwischen Beschäftigten** innerhalb einer Behörde kann durch Versetzung(en) erfolgen. Eine **Störung der reibungslosen Zusammenarbeit** innerhalb des öffentlichen Dienstes durch innere Spannungen und eine **Trübung des Vertrauensverhältnisses** stellt regelmäßig eine relevante Beeinträchtigung des täglichen Dienstbetriebes dar, so dass der Dienstherr auf eine Abstellung dieses Missstandes hinzuwirken hat (VG Aachen, Urt. v. 20.2.2014, 1 K 1813/11; BVerwG, B.v. 26.11.2004, 2 B 72.04, Buchholz 235 § 9 BDO Nr. 41; OVG Münster, Urt. v. 21.11.2011, 1 A 2563/09; VG Münster, Urt. v. 12.11.2010, 4 K 1359/07). Schon die objektive Beteiligung eines Beamten an dem Spannungsverhältnis kann ein dienstlicher Grund für die Versetzung dieses Streitbeteiligten sein (OVG Münster, B.v. 31.8.2011, 6 B 977/11; OVG Münster, B.v. 20.6.2011, 6 B 506/11; VG Münster, Urt. v. 12.11.2010, 4 K 1359/07; vgl. zur Abordnung OVG Münster, B.v. 4.11.2003, 1 B 1785/03). Im Grundsatz kommt es dabei regelmäßig nicht zwingend darauf an, wie die Konflikte entstanden sind (OVG Münster, B.v. 20.6.2011, 6 B 506/11; OVG Münster, B.v. 4.5.2005, 6 B 469/05; OVG Münster, B.v. 4.9.2008, 6 B 735/08). Konflikte muss nicht (und kann oft auch nicht) bis in jede Verästelung nachgegangen werden (BVerwGE 26, 65; OVG Münster, B.v. 31.8.2011, 6 B 977/11: für eine Abordnung; OVG Münster, ZBR 2004, 397). Der Dienstherr hat aber bei der Auswahl des zu versetzenden Streitbeteiligten jedenfalls bekannte und **objektiv belegte Kausalitätsbeiträge/Verschuldensbeiträge der Beteiligten** für den Konflikt und die Bereinigungsbereitschaft ebenso zu berücksichtigen wie die Interessen der Dienststelle am Verbleib bestimmter Beamter (vgl. OVG Münster, DÖV 1983, 125; BVerwGE 26, 65; *Schrappner*, Schulverwaltung 2016, 80, 83). Das jeweilige Verschulden am Entstehen/Fortbestehen der Spannungen ist in das bis zur Willkürgrenze reichende Ermessen des Dienstherrn zur Versetzung oder Umsetzung einzubeziehen, wobei es einer „ins Einzelne gehenden, abschließenden Klärung der Schuldfrage, die zu weiteren Misshelligkeiten führen könnte“ nicht bedarf (*Schnellenbach*, § 4 Rn. 27; OVG Münster, B.v. 31.8.2011, 6 B 977/11; B.v. 8.9.2010, 1 B 541/10; siehe auch BVerwGE 26, 69). Wenn feststeht, dass einer für