

# Öffentlicher Dienst

## Dienstlicher Grund zur Versetzung

Das Direktionsrecht (§ 106 GewO) bleibt den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst grundsätzlich erhalten und wird durch § 4 TVöD/TV-L ausdrücklich tarifvertraglich geregelt. Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten somit auch an einem anderen Ort einsetzen. Der Kläger war als pädagogische Fachkraft in einer Gesamtschule gem. TV-L tätig und wurde für das Schuljahr 2019/2020 an ein Gymnasium versetzt. Während die bisherige Einsatzschule ca. 28 km von seinem Wohnort entfernt liegt, beträgt die Entfernung vom Wohnort des Klägers zum Gymnasium ca. 48 km bei einer Fahrzeit mit dem Pkw von etwa einer Stunde.

Der Kläger vertrat die Auffassung, es seien keine dienstlichen Gründe für die Versetzung ersichtlich; selbst wenn diese gegeben sein sollten, kämen auch andere Mitarbeiterinnen in Betracht. Die Strecke zu seiner bisherigen Einsatzschule habe er in ca. 25 Minuten Fahrzeit zurücklegen können, während es zum neuen Arbeitsort bei 61 km eine Stunde Fahrzeit sei. Bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.330,47 Euro sei ihm dies nicht zumutbar. Da seine Ehefrau ihre selbstständige Tätigkeit vom derzeitigen Wohnort ausübe, stehe ein Umzug für ihn außerhalb jeglicher Überlegung.

Der Arbeitgeber trug vor, sowohl die Freiwilligkeit der Betreuungsinanspruchnahme als auch schwankende Geburtenzahlen hätten bei einzelnen Jahrgängen zu Bedarfsschwankungen bei der Personalversorgung in der Ganztagschule geführt und legte die Geburtenzahlen vor. Zudem teilte er den Kosten- und Personalschlüssel der beiden Schulen mit.

Das LAG Rheinland-Pfalz folgte der Argumentation des Arbeitgebers (Urt. v. 26.10.2021 – 6Sa99/21, rk.). Die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung in der Verwaltung müsse unter Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit den Einsatz der Angestellten bei der anderen Dienststelle erfordern. Einen dienstlichen Grund für eine Versetzung kann bspw. der zurückgehende tatsächliche Beschäftigungsbedarf in einer Dienststelle bei gleichzeitigem Bedarf in einer anderen Dienststelle darstellen. Ein solcher könne auch vorliegen, wenn aufgrund von Änderungen von Verwaltungsstrukturen Arbeitsaufgaben verlagert werden und der Arbeitgeber diese Aufgaben am neuen Arbeitsort weiter von dem dafür qualifizierten und eingearbeiteten Personal wahrnehmen lassen will.

Es bleibt somit bei betrieblichen Gründen des Arbeitgebers dabei, dass auch nach längerer Zeit ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden kann. Die Ausübung des billigen Ermessens führt dann dazu, dass die gegenseitigen Interessen gegeneinander abgewogen werden müssen. Zumutbare Veränderungen (z. B. weitere Fahrtwege) müssen von den Beschäftigten dann hingenommen werden.

## Corona-Sonderzahlung bei Altersteilzeit

In diesem Fall des LAG Hamm (Urt. v. 9.2.2022 – 9Sa 1031/21, Rev. eingelegt unter dem Az. 9AZR 129/22) begehrte ein Sparkassenbeschäftigter die Zahlung einer Corona-Sonderzahlung gem. TV Corona-Sonderzahlung 2020. Er befand sich seit dem 1.5.2019 in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis (Blockmodell), wobei die Freistellungsphase am 1.8.2020 begann. Der in der Tarifeinigung vom Oktober 2020 ebenfalls vereinbarte TV Corona-Sonderzahlung 2020 regelte eine Sonderzahlung dann, wenn das Arbeitsverhältnis am 1.10.2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1.3.2020 und dem 31.10.2020 Anspruch auf Entgelt bestand. Und gem. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ haben Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit keinen Anspruch auf eine tarifvertragliche Corona-Sonderzahlung, die während der Freistellungsphase fällig wird.

§ 7 Abs. 2 des TV FlexAZ regelt damit – so das LAG Hamm – ein eigenes, für die Dauer der Altersteilzeit geltendes Entgeltregime. Neue Vergütungsansprüche können während der Dauer der Freistellungsphase nicht mehr hinzutreten. Dieser Ausschluss von Ansprüchen auf die Corona-Sonderzahlung verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

## Initiativrecht bei der Stufenzuordnung

Das OVG Lüneburg musste sich in dieser Entscheidung vom 12.1.2022 (18 LP 1/21) mit einem Aspekt der Stufenzuordnung im TV-L befassen. Zunächst erfolgt gem. § 16 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 TV-L die Prüfung und Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung. Hierbei gilt ein strenger Maßstab, denn es gilt zu prüfen, ob der/die Einstellende die Tätigkeit „aus dem Stande“ heraus ausführen kann. Ferner heißt es in § 16

Abs. 2 Satz 4 TV-L: Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Hierbei geht es um eine Ermessensausübung des Arbeitgebers, soweit die Tatbestandsmerkmale erfüllt sind. Der Arbeitgeber kann förderliche Zeiten berücksichtigen, muss es aber nicht. Sobald sich der Arbeitgeber jedoch erstmalig für die Berücksichtigung solcher förderlichen Zeiten entscheidet, entsteht ein auf Aufstellung von Grundsätzen zur Stufenzuordnung nach § 66 Abs. 1 Nr. 5 NPersVG gerichtetes Initiativrecht des Personalrates. Lediglich dann, wenn der Dienststellenleiter sich von vornherein gegen die Berücksichtigung weiterer beruflicher Tätigkeiten i. S. d. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L entscheidet, kann er vom Personalrat auch nicht im Wege des Initiativrechts zur Aufstellung derartiger Grundsätze gezwungen werden.

Und dies bedeutet, dass Arbeitgeber abwägen sollten, ob über die einschlägige Berufserfahrung hinaus von der „Kann“-Vorschrift des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L Gebrauch gemacht wird. Denn sodann entsteht die Möglichkeit für den Personalrat, eine entsprechende kollektivrechtliche Regelung für die Beschäftigten der Dienststelle zu verlangen und ggf. über die Einigungsstelle zu erzwingen.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



**Sebastian Günther**

Stellvertretender Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin