Verwaltungsgericht Aachen, 1 K 892/22

Datum:	15.09.2023
Gericht:	Verwaltungsgericht Aachen
Spruchkörper:	1. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	1 K 892/22
ECLI:	ECLI:DE:VGAC:2023:0915.1K892.22.00

Schlagworte:	Beamtenrecht: Versetzung; Fortsetzungsfeststellungsklage; unbegründet; Schulfrieden

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des auf Grund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110% des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand: 1

Die Klägerin, geboren 1973, steht seit dem Jahr 2005 im Dienst des Beklagten. Im Juli 2012 wurde sie in den Dienstposten der Schulleitung der Q. in U. eingewiesen und im Juni 2014 zur Rektorin (A 14) befördert. 2

Am 26. April 2021 übersandte eine ehemalige Lehrerin der Schule eine Dienstaufsichtsbeschwerde über die Klägerin an das Schulamt der P. Die Klägerin habe einen im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens im November 2020 erstellten Personalbogen verändert und in der veränderten Form weitergeleitet. Die Klägerin wurde vom Schulamt unter Fristsetzung zur Stellungnahme aufgefordert. Unter dem 27. Mai 2021 regte die Klägerin ein Dienstgespräch an und trug im Übrigen vor, sie könne die Vorwürfe mangels Vorlage der Dokumente nicht prüfen. Ferner merkte sie an, dass das Schulamt in ihre Kompetenzen eingriffe. 3

Unter dem 16. Juni 2021 reichte der Lehrerrat der Schule eine weitere Dienstaufsichtsbeschwerde beim Schulamt der P. gegen die Klägerin ein. Aufgrund mehrerer Vorfälle sei eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht mehr möglich. Der Schulfrieden sei seit Monaten gestört und dem Kollegium sei kein normales Arbeiten mehr möglich. Täglich seien sie ihrer Willkür und Unberechenbarkeit ausgesetzt. Sie vergreife sich massiv im Ton, schreie Kollegen an und beleidige sie. Ihre Wutausbrüche hätten am 14. Juni 2021 sogar in einem vollbesetzten Klassenraum stattgefunden, sodass die Schüler dies miterlebt hätten. Die Klägerin wurde vom Schulamt unter Fristsetzung zur Stellungnahme aufgefordert. Sie bat um Fristverlängerung. 4

Unter dem 12. Juli 2021 formulierte die Schulrätin der P. ihre eigenen Beobachtungen seit September 2020. Unter anderem hielt sie fest, dass am 14. Dezember 2020 mit der Klägerin ein Dienstgespräch stattgefunden habe, das die Nichteinhaltung von Fristen, Terminen und Vereinbarungen zum Gegenstand gehabt habe, sowie die Zusammenarbeit mit dem Kollegium und mit dem Schulträger, der sich über ihr Verhalten beschwert habe. In einem weiteren Dienstgespräch am 3. Februar 2021 seien die Vereinbarungen aus dem vorangegangenen Gespräch überprüft worden. Ab März 2021 habe es zunehmende Beschwerden einzelner Kolleginnen der Schule bzgl. des Verhaltens der Klägerin gegeben. Inzwischen habe sie einer Vertretungslehrkraft, die über die ganze Situation erkrankt sei, einen Vertrag an einer anderen Schule gegeben. Die an der Schule eingesetzte Inklusionskraft möchte ebenfalls die Schule wechseln. Dem Bericht waren Mails beigefügt, u. a. mit der Klägerin gesetzten Fristen, mit Beobachtungen und Versetzungsgesuchen von Lehrerinnen, sowie eine Mail des städtischen Schulamts der Stadt U. und eine Mail des Lehrerrats. 5

Am 12. Juli 2021 teilte das Schulamt der P. der Bezirksregierung B. mit, dass über die Klägerin die zwei Dienstaufsichtsbeschwerden vorlägen, zu denen diese noch keine Stellungnahme abgegeben habe. Es wurde jeweils eine schulfachliche Stellungnahme eingeholt. 6

Unter dem 27. Juli 2021 nahm die Klägerin Stellung gegenüber dem Schulamt zu der Dienstaufsichtsbeschwerde des Lehrerrats vom 16. Juni 2021. Zu den substanzlosen Vorwürfen werde sie sich nicht äußern. Es sei nicht mit der Fürsorgepflicht zu vereinbaren, dass die Vorwürfe ohne Sachaufklärung weitergeleitet würden. 7

Die schulfachliche Stellungnahme vom 29. Juli 2021 zur Dienstaufsichtsbeschwerde des Lehrerrats vom 16. Juni 2021 hielt fest, dass die Klägerin eine Kommunikationsform wähle, die nicht tolerierbar sei. Hinzu komme, dass sie trotz mehrfacher Aufforderung keine Stellungnahme zu den aufgeführten Beispielen abgebe. Der Schulfrieden erscheine massiv gestört. Mehrere Kollegen seien bereits an andere Schulen versetzt worden bzw. bäten um eine zeitnahe Versetzung. Die Situation zwischen der Klägerin und dem Kollegium spitze sich weiter zu. Auch der Schulträger übe berechtigte Kritik an ihrer Kommunikationsform. Es werde ein Dienstgespräch vorgeschlagen. 8

Zu der Dienstaufsichtsbeschwerde der ehemaligen Lehrerin vom 26. April 2021 kommt eine weitere schulfachliche Stellungnahme vom 29. Juli 2021 zu dem Ergebnis, dass es gängige Praxis sei, dass die Lehrkraft den Personalbogen vorausfüllt und die Schulleitung die Daten übernimmt und überprüft. Die unter Punkt 3 von der Lehrerin angeführten Tätigkeiten habe die Klägerin zu Recht nicht übernommen, weil sie nicht in den genannten Bereich gehörten. Von einer Fälschung könne nicht ausgegangen werden. Es wäre aber angemessen gewesen, dies der Lehrerin zu kommunizieren; dies hätte zu einer Klärung anstatt zu einer Verhärtung geführt und solle mit der Klägerin im Dienstgespräch besprochen werden. Versäumt habe es 9

die Klägerin, der Lehrerin eine Zweitschrift des Leistungsberichts zu übergeben.

Die Bezirksregierung B. lud die Klägerin für den 3. November 2021 zu einem Dienstgespräch. Gegenstand des Gesprächs sei ihr dienstlichen Verhalten (Kommunikation, Zusammenarbeit, Konfliktbewältigung). Aufgrund der derzeitigen Situation an der Schule werde sie gebeten, vorab Überlegungen anzustellen, wie mit der Situation an der Schule zukünftig ihrerseits umgegangen werden könne. Eine erneute Verlegung dieses - bereits dritten Terminvorschlags - könne nicht erfolgen. 10

Das Protokoll über das Dienstgespräch vom 3. November 2021 weist neben der Klägerin und der Schulrätin vom Schulamt der P. zwei Teilnehmerinnen der Bezirksregierung B. aus. Grund für das Gespräch sei das Führungsverhalten der Klägerin, das den Schulfrieden erheblich störe. Ihre Kommunikation sei geprägt durch Anschreien, Wutausbrüche, ausgeübtem Druck auf Lehrkräfte, Einschüchterung und Einbestellung von Lehrkräften zu Einzelgesprächen. Da das Kollegium Angst vor ihr habe, führe dies zu Erkrankungen und Versetzungen von Lehrkräften. Der Schulträger habe sich ferner an das Schulamt gewandt und mitgeteilt, dass sie wiederholt ihre Kompetenzen überschreite und sich in kommunales Recht einmische. Es werde klargestellt, dass diese Verhaltensweisen nicht akzeptabel seien und dass sie sich ändern müssten. Die Klägerin habe sich nicht äußern wollen, da ihr Rechtsanwalt nicht anwesend sei. Aus demselben Grund wolle sie auch keine Maßnahmen vortragen, die zu einem besseren Schulklima führen könnten. Sie sei aufgefordert worden, ihren Führungsstil zu ändern und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um den Schulfrieden wiederherzustellen. Wenn dies nicht gelinge, erfolge eine Versetzung der Klägerin oder von anderen Lehrkräften. Abschließend sei die Klägerin aufgefordert worden, bis zu den Weihnachtsferien eine schriftliche Mitteilung über die bis dahin erfolgten Maßnahmen vorzulegen. 11

Unter dem 12. November 2021 wandte die Klägerin gegen das Protokoll u. a. ein, dass ihre Aussagen unberücksichtigt geblieben seien und dass die vorgeschlagenen Maßnahmen nicht anerkannt würden. Die Lügen, Verleumdungen und üble Nachrede werde sie nicht stehenlassen. Sie habe ihrerseits eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Schulrätin des Schulamts der P. eingereicht. 12

Im November 2021 reichte die Klägerin eine Dienstaufsichtsbeschwerde bzw. Fachaufsichtsbeschwerde gegen eine Mitarbeiterin der Bezirksregierung B. ein, da der Gesprächstermin am 3. November 2021 angesetzt gewesen sei, obwohl ihr Rechtsbeistand keine Zeit gehabt habe, daran teilzunehmen. 13

Auf eine Mail des Lehrerrats vom 3. November 2021, in der dieser um einen Gesprächstermin bat und Themenvorschläge unterbreitete, antwortete die Klägerin schriftlich, dass die meisten Vorschläge keine Themen für den Lehrerrat seien und antwortete auf einzelne Anfragen. Über ein Treffen mit dem Lehrerrat am 18. Februar 2022 erstellte die Klägerin ein Protokoll. Demnach habe sie zum wiederholten Male den Aufgabenbereich des Lehrerrats erläutert. Dessen Unwissen und die mehrfache Überschreitung seiner Kompetenzen hätten zu Unruhe und Unsicherheit innerhalb des Kollegiums geführt und störten zunehmend den Schulfrieden. Zu einem Tagesordnungspunkt habe sie ausgeführt, dass kein angespanntes Verhältnis zwischen Kollegium und Schulleitung bestehe; sie verbitte sich Unterstellungen und werde keine Mediation durchführen. Sie habe den Mitgliedern des Lehrerrats zum wiederholten Mal Fortbildungen angeboten, um sich über dessen Aufgaben und Kompetenzen zu informieren. Das Protokoll unterzeichnete auch eine Lehrerin. Der Lehrerrat erstellte im Anschluss eigene Anmerkungen zum Treffen am 18. Februar 2022. 14

15

Am 3. Februar 2022 vermerkte die Bezirksregierung B., dass die Schulrätin des Schulamts der P. sie am Vortag darüber informiert habe, dass die Situation an der Schule weiter zu eskalieren scheine. Das gesamte Kollegium möchte weiterhin versetzt werden, sofern die Klägerin an der Schule bliebe.

Unter dem 17. März 2022 wurde die Klägerin zur beabsichtigten Versetzung angehört. Sie erwiderte, der Beklagte benutze ausschließlich ungeprüfte und ungefilterte Aussagen von Dritten, ohne ihre eigenen Aussagen zu berücksichtigen. Sie führte zu allen Vorwürfen ihre eigene Ansicht aus. 16

Vor dem Erlass der Versetzungsverfügung zeichnete die Gleichstellungsbeauftragte unter dem 15. März 2022 mit; der Bezirkspersonalrat Grundschule stimmte am 22. März 2022 zu. 17

Mit streitgegenständlichem Bescheid vom 8. April 2022 versetzte der Beklagte die Klägerin gemäß § 25 Abs. 1 und 2 LBG NRW mit Wirkung vom 25. April 2022 von der Q. in U. an die N. in H. als Schulleitung. Ab März 2021 hätten Beschwerden einzelner Kollegen ihrer bisherigen Schule wegen ihres Verhaltens begonnen. Kritisiert worden seien sehr kurzfristig angeordnete Dienstbesprechungen, Anordnung einer Konferenz in Präsenz während der Corona-Pandemie, mangelnde bis gar keine Gesprächsbereitschaft mit dem Lehrerrat, Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Wahl des Lehrerrats, versuchte Einflussnahme auf Mail-Kontakt von Lehrern mit dem Schulamt sowie wiederkehrende verbale Angriffe und Unterdrucksetzen (Anschreien, Drohung mit dienstrechtlichen Schritten u. ä.). Das Schulamt habe berichtet, dass sie das Kollegium anschreien würde, teilweise auch im Beisein von Schülern, dass sich Lehrkräfte eingeschüchtert fühlten und dass sie Angst vor der Klägerin hätten. Lehrkräfte seien erkrankt oder beantragten den Schulwechsel. Insgesamt sei die Kommunikation zwischen der Klägerin, dem Schulamt und dem Kollegium der bisherigen Schule gestört. Auch die Schulträgerschaft habe das Schulamt auf diese Situationen aufmerksam gemacht. Mehrere Dienstgespräche seien mit ihr geführt worden. Am 14. Dezember 2020 sei im Gespräch mit dem Schulamt u. a. thematisiert worden, dass die Schulträgerschaft gerügt habe, dass sich die Klägerin in Angelegenheiten der baulichen Erweiterung des Schulgebäudes einmische durch ihr Verhalten in einer öffentlichen Schulausschusssitzung. Weitere Gespräche seien am 3. Februar 2021, am 18. August 2021 und am 3. November 2021 geführt worden. Bei letzterem Termin habe sie zu einer Lösung nach Aufforderung nicht betragen wollen. Sie sei darauf hingewiesen worden, dass sich ihr Führungsverhalten verändern müsse, und dass ansonsten eine Versetzung erwogen werde. Eine Änderung des Führungsverhaltens habe sich sodann nicht ergeben. Aufgrund ihres Verhaltens seien auch viele Dienstaufsichtsbeschwerden eingegangen. In einer sei kritisiert worden, dass die Klägerin einen Personalbogen in veränderter Form an das zuständige Schulamt weitergeleitet habe, ohne die Änderungen zuvor mit der Lehrkraft abzusprechen. Hierdurch zeige sich, dass eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit der Klägerin an der bisherigen Schule nicht mehr gegeben sei. Dieselbe Beschwerdeführerin habe angeführt, dass die Klägerin es pflichtwidrig unterlassen habe, ihr eine Zweitschrift ihres Leistungsberichts auszuhändigen, die es ihr ermöglicht hätte, eine Gegendarstellung zu ihrer letzten dienstlichen Beurteilung zu verfassen. Eine weitere Dienstaufsichtsbeschwerde schildere, dass die Klägerin am 14. Juni 2021 in einem vollbesetzten Klassenraum vor Wut ausgebrochen sei und eine Lehrkraft verbal diskreditiert habe. Der Lehrerrat beschreibe ein zerstörtes Vertrauensverhältnis zu ihr. Ferner habe das Schulamt berichtet, dass die Klägerin Fristen nicht einhalte, etwa drei gesetzte Freisten zur Stellungnahme zur Dienstaufsichtsbeschwerde und zwei Fristen zur Erstellung eines Berichts zur sozialpädagogischen Fachkraft. Auch Jahresplanungen zu Konferenzen seien erst nach wiederholter Ermahnung des Schulamts abgegeben worden. Die geschilderten Sachverhalte 18

seien nicht nur von der unteren Schulaufsicht gespiegelt worden, sondern unabhängig voneinander von verschiedenen Dritten. Das dienstliche Bedürfnis für die Versetzung sei ihr Führungsverhalten, das den Schulfrieden an ihrer bisherigen Schule störe. Auf den dargestellten Sachverhalt werde verwiesen. Aus diesem Sachverhalt ergebe sich, dass die Versetzung verhältnismäßig und ermessensgerecht sei. Abzuwägen seien die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Schulverwaltung und deren Aufgabenwahrnehmung und das Interesse der Klägerin, an ihrer bisherigen Schule zu bleibe. Da bereits Versetzungen von Lehrkräften und weiterem Personal erfolgt seien und weitere beantragt seien, hätte ihr Verbleib in der Schule prognostisch zu Folge, dass die Schule über weniger Personal als erforderlich verfüge. Deren Funktionsfähigkeit sei dann nicht weiter sichergestellt gewesen und das öffentliche Interesse überwiege.

Mit weiterem Bescheid vom 2. August 2022 erließ der Beklagte gegen die Klägerin aufgrund ihres Dienstverhaltens eine missbilligende Äußerung. Diese ist Gegenstand des parallelen Klageverfahrens gleichen Rubrums 1 K 1998/22. 19

Zum 1. August 2023 wurde die Klägerin auf Antrag an die X. in C. als Schulleiterin versetzt. 20

Die Klägerin hat am 14. April 2022 Klage erhoben. 21

Sie trägt vor, sie habe in zehn Dienstjahren lediglich eine Dienstbesprechung kurzfristig anberaumt und dies aufgrund der von dem Land eingeführten sog. Lolli-Tests in Corona-Zeiten. Hinsichtlich der Zusammenkunft mehrerer Personen seien stets sämtliche gesetzliche Vorgaben beachtet worden. Nur in einem einzigen Fall habe sie aufgrund persönlicher Verhinderung eine Konferenz abgesagt. Konferenzen mit dem Lehrerrat hätten stattgefunden; seien sie abgesagt worden, habe dies an mangelnden Themen gelegen. Die Art und Weise der Einbindung und Beteiligung des Lehrerrats sei ihre originäre Aufgabe und sie habe ihr Ermessen insoweit immer sachgerecht ausgeübt. Eine Anfrage an den Lehrerrat aus März 2022, ob Gesprächsbedarf bestehe, verneinte dieser. Sie habe nicht versucht, einen Kontakt der Lehrkräfte mit dem Schulamt zu verhindern; sie habe nur festgestellt, dass der Lehrerrat sämtlichen internen Mailverkehr an die Schulaufsicht geschickt habe. Dies dürfe sie beanstanden. Die Vorwürfe von verbalen Angriffen und einem Unterdrucksetzen seien pauschal und würden nicht konkret benannt, sodass sie keine Stellung nehmen könne. Sie habe aber nie Kollegen angeschrien; ggf. seien ihr Engagement und ihr Arbeitseinsatz im Schulalltag falsch aufgefasst worden. Jedenfalls seien die beteiligten Personen anzuhören und die Vorwürfe könnten nicht ungeprüft übernommen werden. Offen bliebe auch, welche Lehrkraft aus welchem Grund den Schulwechsel beantragt habe. Soweit die Schulaufsicht im Gespräch am 18. August 2021 beanstandet habe, dass Mails und Anfragen nicht bearbeitet worden seien, habe sie auf die Folgen der Hochwasserkatastrophe in U. hingewiesen, was abgeblockt worden sei. Die Schulrätin des Schulamts der P. übe ihr gegenüber Mobbing aus; die Kritik an ihrem Verhalten habe erst begonnen, als diese Schulrätin ihren Posten übernommen habe. Im Dienstgespräch am 3. November 2021 habe sie sich nicht geweigert, an einer Lösung mitzuarbeiten, sondern habe darauf hingewiesen, dass sie das Gespräch nicht ohne ihren Rechtsbeistand führen wolle. Dieser habe sich im Übrigen im Anschluss noch schriftlich geäußert. Zu der in einer der Dienstaufsichtsbeschwerden monierten Weiterleitung eines Personalbogens in veränderter Form gebe es eine schulfachliche Stellungnahme, die unterstreiche, dass sie die Änderungen zu Recht vorgenommen habe. Unwahr sei auch, dass der betreffenden Lehrerin keine Zweitschrift ausgehändigt worden sei. Eine kritische inhaltliche Auseinandersetzung mit den Dienstaufsichtsbeschwerden finde nicht statt. Auch auf die Dienstaufsichtsbeschwerde, die sie ihrerseits gegen die Schulrätin erhoben habe, werde nicht eingegangen. Die im Bescheid angegebenen Daten für eine nicht 22

fristgerechte Abgabe eines Leistungsberichts an das Schulamt ließen sich nicht nachvollziehen, da die besagte Fachkraft erst nach diesem Zeitraum überhaupt ihren Dienst angetreten habe. Ein Fehlverhalten ihrerseits in einer öffentlichen Schulausschusssitzung und eine Einmischung in Entscheidungszuständigkeiten der Schulträgerschaft habe es nicht gegeben. Dafür gebe auch die Sitzungsniederschrift nichts her. Insgesamt werde der Sachverhalt objektiv falsch dargestellt und die Entscheidung erweise sich als ermessensfehlerhaft. Die Versetzung erfolge nicht aufgrund eines gestörten Schulfriedens, sondern weil ein kurzfristiger Austausch der Schulleiterstelle geplant sei; ihre ehemalige Kollegin, die auch Verfasserin einer der Dienstaufsichtsbeschwerden sei, solle sie ersetzen. Die Versetzung finde mit übertriebener Härte ohne ausreichende Belege im laufenden Schuljahr in eine andere Stadt statt. Sie verliere auch als U. Bürgerin und Einwohnerin unwiederbringlich ihr Gesicht. Ihr Ruf als Schulleiterin werde dauerhaft zerstört. Ferner sei sie seit 2016 Sprecherin aller U. Schulleitungen und seit 2017 beratendes Mitglied im U. Schulausschuss. Schließlich sei die Beteiligung des Personalrats mangelhaft und das Verfahren damit fehlerhaft.

Die Klägerin hat zunächst beantragt, 23

den Bescheid der Bezirksregierung B. über ihre Versetzung vom 8. April 2022 aufzuheben, 24

und beantragt nunmehr ? nach ihrer weiteren Versetzung an eine Grundschule in C. im August 2023 ? nur noch, 25

festzustellen, dass der Bescheid der Bezirksregierung B. über ihre Versetzung vom 8. April 2022 rechtswidrig gewesen ist und sie in ihren Rechten verletzt. 26

Der Beklagte beantragt, 27

die Klage abzuweisen. 28

Er trägt vor, eine Auswertung des Inhalts des Verwaltungsvorgangs sei ausreichend gewesen, einen Befund zum gestörten Schulfrieden zu erheben; darüber hinausgehender Ermittlungsmaßnahmen, wie etwa persönlicher Anhörungen, habe es nicht bedurft. Eine objektive Störung des Schulfriedens habe vorgelegen, unabhängig davon, ob die Klägerin diesen verschuldet oder gar allein verschuldet habe. Jedenfalls sei sie als Schulleitung an den entsprechenden Abläufen beteiligt gewesen. Die Schulrätin der Schulaufsicht habe sich lediglich mit den ihr zugetragenen Informationen beschäftigt und diese unvoreingenommen und sachlich geprüft und habe nicht ? wie die Klägerin unterstelle ? voreingenommen und vorschnell dieser zu schaden versucht. Es gebe ausreichend viele Personen, die die von der Klägerin ausgehende Drucksituation und deren Führungsstil und dessen Auswirkungen auf den gestörten Schulfrieden anschaulich beschrieben. Auch wenn nicht alle Beschwerden aufgegriffen worden seien, bestünde aufgrund der Berichte Anlass, das Verhalten der Klägerin gegenüber der ehemaligen Lehrerin, deren Personalbogen sie weitergeleitet habe, zumindest im Bereich „Kommunikation“ deutlich zu kritisieren. Denn der Klägerin werde nicht vorgeworfen, dass sie den Personalbogen vor dem Absenden verändert habe, sondern die defizitäre Kommunikation des Sachverhalts mit der betroffenen Lehrerin. Auch in dem anwaltlichen Schreiben, das nach dem Dienstgespräch vom 3. November 2021 einging, habe sich die Klägerin nicht konstruktiv gezeigt. Im Februar 2022 hätten sich die Missstimmungen im Kollegium verschärft und es habe eine Vielzahl an Versetzungswünschen vorgelegen, die offenbar Akte der Verzweiflung gewesen seien. Die Klägerin habe kein Gespür für eigenes (Fehl-)Verhalten, sondern reagiere mit Vorhaltungen gegenüber ihren Kollegen. Die Fortsetzungsfeststellungsklage sei unzulässig, weil die Klägerin kein berechtigtes Interesse 29

an der beantragten Feststellung habe. Die Wiederholungsgefahr sei nicht gegeben, da die Versetzung an einen in der Vergangenheit abgeschlossenen Sachverhalt anknüpfe.

Gleichzeitig mit Klageerhebung hat die Klägerin einen Antrag auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes gestellt (1 L 288/22), den die Kammer mit Beschluss vom 21. April 2022 abgelehnt hat. Das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen hat ihre Beschwerde zurückgewiesen (6 B 532/22). Am 23. September 2022 hat die Klägerin in einem weiteren Eilverfahren beantragt (1 L 721/22), dem Beklagten zu untersagen, ihren früheren Dienstposten als Rektorin der Q. zu besetzen. Mit Beschluss vom 7. Oktober 2022 hat die Kammer den Antrag abgelehnt; das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen hat die Beschwerde unter dem 22. November 2022 zurückgewiesen (6 B 1157/22). 30

Mit Beschluss vom 1. Juni 2023 hat die Kammer das vorliegende Verfahren auf die Einzelrichterin übertragen. 31

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge des Beklagten verwiesen. 32

Entscheidungsgründe: 33

Die Klage hat keinen Erfolg. 34

Sie ist als Fortsetzungsfeststellungsklage zulässig, aber unbegründet. 35

Bedenken gegen die Zulässigkeit bestehen nicht; die Klage ist insbesondere als Fortsetzungsfeststellungsklage gemäß § 113 Abs. 1 S. 4 VwGO statthaft. Nach dieser Vorschrift kann unter gewissen Voraussetzungen die Feststellung begehrt werden, dass ein Verwaltungsakt rechtswidrig gewesen ist, wenn dieser sich erledigt hat. Die Versetzung der Klägerin zur L. in H. hat sich erledigt, weil die Klägerin zum 1. August 2023 auf eigenen Antrag an eine Grundschule in C. versetzt wurde. 36

Der Klägerin steht auch das gemäß § 113 Abs. 1 S. 4 VwGO notwendige Fortsetzungsfeststellungsinteresse zu. 37

Der Begriff des Feststellungsinteresses wird grundsätzlich sehr weit definiert. In Betracht kommt jedes anzuerkennende schutzwürdige rechtliche, wirtschaftliche oder ideelle Interesse. Entscheidend ist, dass die gerichtliche Feststellung geeignet erscheint, die Rechtsposition des Klägers in den genannten Bereichen zu verbessern. 38

Vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Oktober 2017 - 6 C 46.16 -, juris, Rn. 20 m. w. N., und Beschluss vom 16. Dezember 2021 - 2 B 73.20 -, juris, Rn. 11. 39

Fallgruppen des Feststellungsinteresses sind die Wiederholungsgefahr, das Rehabilitationsinteresse, die Beeinträchtigung einer wesentlichen Grundrechtsposition wie etwa auch des sich typischerweise kurzfristig erledigenden Verwaltungsaktes, sowie die Vorbereitung eines Schadensersatzprozesses, das sog. Präjudizinteresse. 40

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Dezember 2017 - 6 B 14.17 -, juris, Rn. 13 m. w. N.; BVerfG, Beschluss vom 30. April 1997 - 2 BvR 817/90 -, juris, Rn. 47 ff. 41

Vorliegend liegt das Feststellungsinteresse in der möglichen Wiederholungsgefahr. Die Klägerin wurde versetzt, als sie Schulleiterin war und der Schulfrieden an ihrer Schule aus Sicht des Beklagten erheblich gestört war. Es ist nicht ausgeschlossen, dass es künftig 42

erneut zu einer Situation kommt, in der der Beklagte einen gestörten Schulfrieden an der von der Klägerin geleiteten Schule annimmt ? unabhängig vom Urheber der Störung ? und die Entscheidung trifft, dass die Klägerin als Schulleiterin versetzt werden solle, um der Störung am effektivsten zu begegnen.

Die Klage ist aber unbegründet. 43

Der Bescheid der Bezirksregierung B. vom 8. April 2022 über eine Versetzung der Klägerin war nicht rechtswidrig. 44

Hierzu führte die Kammer im zugehörigen Eilverfahren 1 L 288/22 im Beschluss vom 21. April 2022 aus: 45

„Die angefochtene Versetzungsverfügung ist offensichtlich rechtmäßig. 46

Rechtsgrundlage für die Versetzung der Antragstellerin zur N. in H. ist § 25 Abs. 2 LBG NRW. Nach Satz 1 der Vorschrift können Beamtinnen und Beamte in ein anderes Amt einer Laufbahn, für die sie die Befähigung besitzen, versetzt werden, wenn sie es beantragen oder ein dienstliches Bedürfnis besteht. Eine 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 (§ 25 Abs. 2 S. 2 LBG NRW). 47

In formeller Hinsicht bestehen gegen die Versetzungsverfügung keine rechtlichen Bedenken. 48

Die Antragstellerin wurde mit Schreiben vom 17. März 2022 zu der beabsichtigten Versetzung zu der konkreten Grundschule angehört und erhielt Gelegenheit zur Stellungnahme, § 28 Abs. 1 VwVfG NRW. Der ordnungsgemäßen Anhörung steht nicht entgegen, dass kein konkreter Termin angekündigt worden war. Grundsätzlich hat die Behörde den beabsichtigten Verwaltungsakt nach Art und Inhalt so konkret zu umschreiben, dass für den Beamten hinreichend erkennbar ist, weshalb und wozu er sich äußern können soll und mit welcher eingreifenden Entscheidung er zu welchem ungefähren Zeitpunkt zu rechnen hat. Jedenfalls wäre ein etwaiger Anhörungsfehler im Laufe des verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens gemäß § 45 Abs. 1 Nr. 3 VwVfG NRW geheilt worden, da die Antragstellerin hier umfassend zu der Versetzung Stellung genommen hat und der Antragsgegner das Vorbringen zur Kenntnis genommen und bei seiner Entscheidung in Erwägung gezogen hat. 49

Der Bezirkspersonalrat Grundschule hat zugestimmt, die Gleichstellungsbeauftragte hat mitgezeichnet. Der Einwand der Antragstellerin in ihrem Schriftsatz vom 21. April 2022, dass der Personalrat unzureichend informiert gewesen sei, verfängt nicht. 50

Es genügt im Mitbestimmungsverfahren gemäß §§ 66, 72 LPVG NRW regelmäßig, wenn eine - zutreffende - Unterrichtung des Personalrats über den Sachverhalt in kurzer und knapper Form erfolgt. 51

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 16. Februar 2022 - 6 B 97/21 -, juris, Rn. 30 ff. m. w. N. 52

Dies ist erfolgt, da der Personalrat darüber informiert wurde, dass die Antragstellerin Rektorin sei und wegen eines gestörten Schulfriedens versetzt werden solle. Dass die Besoldungsgruppe fehlerhaft angegeben war, fällt insoweit nicht ins Gewicht. 53

54

Die Versetzung erweist sich bei der gebotenen summarischen Prüfung auch materiell als offensichtlich rechtmäßig.

Eine Versetzung ist nach der Legaldefinition des § 25 Abs. 1 LBG NRW die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle bei demselben oder einem anderen Dienstherrn. Das der Antragstellerin übertragene Amt der Rektorin der N. in H. ist ein solches anderes Amt bei demselben Dienstherrn. 55

Die Versetzung ist ferner durch ein hinreichendes dienstliches Bedürfnis im Sinne des § 25 Abs. 2 S. 1 LBG NRW gerechtfertigt. 56

Der Rechtsbegriff des dienstlichen Bedürfnisses im Sinne dieser Vorschrift ist entsprechend zu verstehen wie der Begriff des "dienstlichen Grundes" in der parallelen bundesgesetzlichen Vorschrift des § 28 Abs. 2 BBG. 57

Vgl. VG Düsseldorf, Beschluss vom 8. August 2019 - 2 L 2072/19 -, juris, Rn. 34 ff.; VG Minden, Beschluss vom 4. Juni 2013 - 4 L 39/13 -, juris, Rn. 10. 58

Der unbestimmte Rechtsbegriff des dienstlichen Grundes unterliegt der vollen gerichtlichen Überprüfung, ohne dass dem Dienstherrn ein Beurteilungsspielraum zusteht. Jedoch kann das dienstliche Bedürfnis maßgeblich geprägt werden durch verwaltungspolitische Entscheidungen oder Eignungsurteile des Dienstherrn, die nur beschränkter gerichtlicher Überprüfung unterliegen. Zu den dienstlichen Gründen zählt das öffentliche Interesse an der sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung der Verwaltung. 59

Vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Juni 2009 - 2 C 68.08 -, juris, Rn. 16; OVG NRW, Urteil vom 21. September 2015 - 1 A 2758/13 -, juris, Rn. 39 ff.; BayVGH, Beschluss vom 9. Juli 2014 - 6 ZB 13.1467 -, juris, Rn. 10;. 60

Ein dienstliches Bedürfnis für eine Versetzung kann auch dann bestehen, wenn ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis innerhalb einer Dienststelle festzustellen ist, das gelöst werden soll, wenn also z. B. der Schulfrieden wiederhergestellt werden soll. Dabei kommt es bei der Feststellung, ob innerhalb einer Dienststelle Spannungen bestehen, regelmäßig nicht darauf an, wie die Konflikte entstanden sind. 61

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 31. August 2011 - 6 B 977/11 -, juris, Rn. 7, vom 20. Juni 2011 - 6 B 506/11 -, juris, Rn. 5 ff. m. w. N., und vom 22. November 2010 - 6 B 1131/10 -, juris, Rn. 23. 62

Gemessen an diesen Maßstäben liegt ein dienstliches Bedürfnis für die Versetzung der Antragstellerin vor. Dieses besteht darin, den Schulfrieden in der Q. in U., der tiefgreifend gestört ist, wiederherzustellen. Eine Versetzung liegt in einem solchen Fall im öffentlichen Interesse an einer sachgerechten und reibungslosen Aufgabenwahrnehmung. 63

Dass der Schulfrieden an der Q. in U. gestört ist, ist zwischen den Beteiligten unstrittig, und zeigt sich aus den vorliegenden Aktenbestandteilen. Mehrere Lehrerinnen der Schule wandten sich ? als Einzelpersonen ? mit Beschwerden an das Schulamt, aber auch der Lehrerrat als Gremium erhob gegen die Antragstellerin eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Alle Absender dieser Beschwerden beschreiben dabei unterschiedliche Begebenheiten, Sachverhalte und Eindrücke, die sich über einen mindestens mehrmonatigen Zeitraum ziehen. Gleichzeitig bemerkte die Bezirksregierung B. eine Vielzahl an Versetzungsanträgen von Lehrkräften der Schule. Unabhängig davon, ob alle gegen die Antragstellerin erhobenen 64

Vorwürfe substantiiert und belegt sind, zeigt dieses Bild eindeutig, dass eine Vielzahl der an der Schule tätigen Personen aus ihrer Sicht dort ein schlechtes Arbeitsklima beobachten. Wer die Verantwortung für das Entstehen dieses Unfriedens trägt, ist nach den oben genannten Maßstäben unerheblich. Die Antragstellerin bestätigte noch in der Antragsschrift, dass der Schulfrieden gestört sei, und trug insoweit vor, dass zu dessen Wiederherstellung über eine Versetzung anderer Personen nachzudenken sei. Soweit die Antragstellerin im Schriftsatz vom heutigen Tag nunmehr demgegenüber vorträgt, eine Störung des Schulfriedens sei nicht zu erkennen, ist diese Aussage widersprüchlich und damit nicht nachvollziehbar. Dass der Schulfrieden jedenfalls im Jahr 2021 monatelang tiefgreifend gestört war, ist dem belastbaren Akteninhalt zu entnehmen. Seitdem ist kein ausreichend langer Zeitraum vergangen, der es ohne weiteres nahelegen würde, dass von einer nachhaltigen Wiederherstellung des Schulfriedens ausgegangen werden könnte.

Das der Antragstellerin bei der L. in H. übertragene Amt entspricht nach dem unbestrittenen Vorbringen des Antragsgegners ihrem Statusamt als Rektorin (A 14 LBesO NRW) und ist mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden wie das bisherige Amt. Abweichendes hat auch die Antragstellerin nicht vorgebracht. 65

Schließlich ist die in der Versetzungsverfügung getroffene Ermessensentscheidung nicht zu beanstanden. 66

Die gerichtliche Kontrolldichte von Ermessensentscheidungen ist nach § 114 S. 1 VwGO darauf beschränkt, ob der Antragsgegner die Grenzen des ihm eingeräumten Ermessens überschritten oder von seinem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechender Weise Gebrauch gemacht hat. 67

In aller Regel handelt der Dienstherr nicht ermessensfehlerhaft, wenn er dem dienstlichen Versetzungsbedürfnis den Vorzug gegenüber den privaten Belangen eines Beamten einräumt. Dessen Versetzbarkeit ist wesentlicher Teil seiner Pflicht, sich mit vollem persönlichem Einsatz seinem Beruf zu widmen (§ 34 Abs. 1 BeamStG). Angesichts dessen können nur ganz schwerwiegende persönliche Gründe oder außergewöhnliche Härten eine Versetzung als ermessensfehlerhaft erscheinen lassen. 68

Vgl. grundlegend: BVerwG, Urteil vom 25. Januar 1967 - VI C 58.65 -, juris, Rn. 38. 69

Gemessen hieran ist die Ermessensentscheidung des Antragsgegners, mit der er den dienstlichen Bedürfnissen gegenüber den von der Antragstellerin vorgebrachten persönlichen Belangen den Vorrang eingeräumt hat, nicht zu beanstanden. Der Antragsgegner hat das ihm zustehende Ermessen erkannt und fehlerfrei ausgeübt. 70

Für seine Entscheidung, überhaupt im Wege einer Versetzung tätig zu werden, hat der Antragsgegner sich nachvollziehbar auf die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Schulverwaltung bezogen. Diese Erwägung ist fehlerfrei ergangen vor dem Hintergrund, dass die Bezirksregierung B. Anfang des laufenden Jahres festgestellt hat, dass nunmehr das "gesamte Kollegium" versetzt werden möchte. 71

Aber auch die Auswahlentscheidung - gerade die Antragstellerin mit Wirkung nach den Osterferien zu versetzen - erweist sich als ermessensfehlerfrei. Insoweit bedarf es keiner Feststellung, ob alle der Antragstellerin seitens des Kollegiums vorgeworfenen Tatsachen belegbar sind, denn jedenfalls ist die Antragstellerin involviert in die Aufrechterhaltung des aktuellen Zustands. Spätestens in dem Dienstgespräch am 3. November 2021 wurde sie mit dem aktuellen Sachstand konfrontiert und auf eine eventuelle Versetzung hingewiesen; dass 72

der Schulfrieden seitdem nachhaltig wiederhergestellt wurde, ist nicht erkennbar.

Der Fall, dass mit der Antragstellerin eine völlig unbeteiligte und in die bestehenden, den Schulfrieden tangierenden Konflikte offensichtlich nicht involvierte Person von der Versetzung betroffen sei, 73

vgl. hierzu: OVG NRW, Beschlüsse vom 31. August 2011 - 6 B 977/11 -, juris, Rn. 7, und vom 20. Juni 2011 - 6 B 506/11 -, juris, Rn. 9 ff., 74

liegt demgegenüber offensichtlich nicht vor. Soweit die Antragstellerin im Schriftsatz vom 21. April 2022 vorträgt, den Lehrerrat gefragt zu haben, ob Gesprächsbedarf bestehe, was dieser Ende März 2022 abgelehnt habe, ändern dies nichts an dieser Bewertung. Die Ablehnung eines einmaligen Gesprächsangebots kann vor dem Hintergrund der im letzten Jahr aufgetretenen tiefgreifenden Störung des Schulfriedens nicht belegen, dass diese Störung nunmehr nicht mehr existiere. 75

Mit Blick auf die vermehrten Versetzungsgesuche verschiedener Lehrkräfte, die die Q. verlassen möchten, ist es auch nicht ermessensfehlerhaft, dass der Antragsgegner entschieden hat, die Antragstellerin binnen kürzester Zeit ? nach dem Ende der Osterferien ? und nicht z. B. erst zum Schuljahreswechsel zu versetzen. 76

Die Antragstellerin vermag letztlich mit dem Einwand nicht durchzudringen, es würden persönliche und soziale Gründe gegen die beabsichtigte Versetzung sprechen. Dass die Q. ggf. nach ihrem Weggang neue Verbindungen zur Stadt U., zum Jugendamt und zu anderen Institutionen aufbauen muss, ist kein zu ihren Gunsten sprechender Gesichtspunkt, da die Beibehaltung bestehender persönlicher Verbindungen nicht dem Interesse der Antragstellerin dient, sondern dem der Schule. Soweit die Antragstellerin daneben anführt, sie werde durch die Versetzung nicht weiter die Sprecherin aller U. Schulleitungen und beratendes Mitglied des U. Schulausschusses bleiben, so überwiegen auch diese Umstände nicht die von dem Antragsgegner vorgebrachten Ermessenserwägungen. Denn beide Posten bekleidet die Antragstellerin neben ihrem Hauptamt (als Rektorin); einen Anspruch auf Beibehaltung dieser Nebenaufgaben hat sie nicht.“ 77

An dieser Wertung hält die Einzelrichterin auch nach nochmaliger Prüfung fest. Die im Anschluss an das Eilverfahren erhobenen Einwendungen der Klägerin führen zu keiner abweichenden Bewertung. 78

Im Kern wiederholt sie ihre Einwände gegen verschiedene ihr vorgeworfene Komplexe. Dieses Vorbringen berücksichtigt nicht, dass es für die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Versetzung genügt, dass es stichhaltige, tatsächliche Anhaltspunkte gibt, aus denen der Schluss einer nachhaltigen Beeinträchtigung des Schulbetriebs gezogen werden kann, und dass in der Regel nicht von Bedeutung ist, wie es im Einzelnen zu der Störung im ordnungsgemäßen, reibungslosen Ablauf des Schulbetriebs gekommen ist und wen daran ggf. ein Verschulden oder die Verantwortung trifft. Denn vornehmliches Ziel der Versetzung ist nicht die Sanktionierung eines Verhaltens, sondern die Sicherstellung und Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schulbetriebs. 79

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 28. April 2022 - 6 B 532/22 -, S. 4 BA. 80

Ersichtlich lag in der Q. im April 2022 ? nach einer Gesamtschau der Vorkommnisse der vorangegangenen Monate ? eine derartige Störung im ordnungsgemäßen, reibungslosen Ablauf des Schulbetriebs vor. Die gegenseitig erhobenen Vorwürfe belasteten das kollegiale 81

Verhältnis zwischen der Klägerin und der Lehrerschaft sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen ihr und dem Lehrerrat und der Schulaufsicht.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 28. April 2022 - 6 B 532/22 -, S. 4 f. BA. 82

Einer Überprüfung aller in der Verfügung erhobenen Vorwürfe gegen die Klägerin bedurfte es folglich nicht; die Gesamtschau zeigte das belastete Verhältnis. 83

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO, die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 709 S. 2, 711 ZPO. 84

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE