



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



72

Ist jede Versetzung zulässig?

Antwort

Kurzfassung: Nein, natürlich nicht jede!

Langfassung: Heute hier und morgen da? Werden Erzieher:innen in Krippe, Kita oder Hort vom Träger mit einer Versetzung konfrontiert, muss die Stimmung nicht unbedingt überborden. Im Gegenteil kann sich die Frage aufdrängen, ob das überhaupt so zulässig ist.

Nun, von einer Versetzung wird allgemein gesprochen, wenn durch den Arbeitgeber

a) ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird und dies voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreiten wird und / oder b) damit eine erhebliche Änderung der Umstände verbunden sein wird.

Das bedeutet, eine Versetzung liegt vor, wenn zum Beispiel ein anderer Arbeitsort, also eventuell eine andere Einrichtung des Trägers, oder auch innerhalb einer Einrichtung ein gänzlich anderer Bereich, gegebenenfalls eine andere Krippen- oder

Kita-Gruppe, aufgesucht oder sogar eine andere Tätigkeit ausgeübt werden soll als bisher.

Ob dies rechtlich möglich ist, bestimmt sich grundsätzlich danach, ob es der jeweilige Arbeitsvertrag, ein eventuell vorhandener Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, das Gesetz und das Weisungsrecht des Arbeitgebers gestatten.

Ist das der Fall, so ist ein Träger übrigens auch nicht von der Zustimmung der betroffenen Erzieher:innen abhängig, denn diese dann gegebenenfalls zulässige Weisung wird einseitig ausgesprochen. Bestehen Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung, so haben diese allerdings auch noch ein Mitbestimmungsrecht.

Aber wann ist eine Versetzung denn nun rechtlich zulässig? Hier hilft zunächst ein Blick in den Arbeitsvertrag. Ist dort ein fester Arbeitsort gerade nicht benannt, kann dies darauf hindeuten, dass der Träger sich die Versetzung in eine andere seiner Einrichtungen offenhalten will. Auch wenn die Beschäftigung ganz allgemein als "Erzieher/Erzieherin" beschrieben ist, wird zum Beispiel ein Wechsel vom U3- in den Ü3-Bereich grundsätzlich in Betracht kommen.

Befindet sich im Arbeitsvertrag sogar noch eine sogenannte Versetzungsklausel, können die Möglichkeiten des Trägers, vorausgesetzt die Regelung im Arbeitsvertrag ist rechtlich zulässig formuliert, noch eindeutiger sein.

Stehen etwaige Regelungen im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung einer Versetzung erst einmal nicht entgegen, so kann ein Träger dennoch nicht willkürlich schalten und walten. Denn auch das dann mögliche Weisungsrecht, welches Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher durch den Arbeitgeber bestimmen lässt, darf nur nach "billigem Ermessen" ausgeübt werden (§106 GewO). Das bedeutet konkret, dass in angemessener Weise die Interessen der Beschäftigten, auch in Hinblick auf die Zumutbarkeit, zu berücksichtigen sind, d.h. dass diese in Hinblick auf die sachlichen Interessen des Trägers zumindest abgewogen werden müssen. Wichtig in diesem Zusammenhang: Kommen mehrere Erzieher:innen für eine Versetzung in Betracht, so muss auch diese Auswahl nach billigem Ermessen erfolgen.

Nicht zulässig ist natürlich eine Versetzung, die mit einer Lohneinbuße einhergeht oder wenn hierdurch letztendlich eine geringwertigere Tätigkeit zugewiesen wird.

Tipp:

Häufig werden Versetzungen als willkürlich oder sogar als Strafe im Sinne einer "Zwangsversetzung" empfunden. Auch wird vielfach irrig angenommen, dass selbst eine jahrelange Beschäftigung in einer ganz bestimmten Einrichtung

schon für sich allein eine Versetzung ausschließen würde.

So oder so ist daher grundsätzlich anzuraten, die Gründe für die Versetzung proaktiv zu kommunizieren. Denn nur so besteht die Chance, dass die betroffene Person wenigstens erkennen kann, ob auch ihre entgegenstehenden Interessen hinreichend gesehen wurden, selbst wenn dies an der Entscheidung nichts zu ändern vermochte.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können

Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil. Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.