

sprechenden Tätigkeit aufweisen.⁴⁶ Als Schranke werden die Einstiegsämtergrenzen gesehen, da diese durch die Vorbildung mitdefiniert werden; ein unterwertiger Einsatz darf deshalb nur bis zum nächstniedrigeren⁴⁷ bzw. bis zum nächsten⁴⁸ Einstiegsamt erfolgen. Angesichts der gleichen Vorbildungsvoraussetzungen und der schrittweisen Angleichung der Lehrkräftebesoldung ist dem VG Münster indes Recht zu geben, dass ein Einsatz von Gymnasiallehrkräften auch an Grundschulen grundsätzlich zulässig ist. Dies entspricht auch dem Willen des (ehemals) zuständigen Bundesgesetzgebers, der die Möglichkeit der Abordnung zu einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit erstmals geschaffen hatte, um gerade im Schuldienst eine größere Flexibilität zu schaffen und so den Einsatz von Lehrkräften an einer Schulform, die nicht mit der jeweils erworbenen Laufbahnbefähigung identisch ist, zu ermöglichen.⁴⁹

Allerdings müssen im Rahmen der statusberührenden Abordnung des § 24 Abs. 3 LBG NRW – trotz des identischen Wortlauts von Abs. 3 und Abs. 2 – die dienstlichen Gründe umso bedeutsamer sein, je stärker das Recht auf amtsangemessene Verwendung i. S. v. Art. 33 Abs. 5 GG beeinträchtigt wird.⁵⁰ Die dienstlichen Gründe können sich nur aus einer besonderen, der dienstlichen Sphäre zuzurechnenden Sachlage ergeben, die einen dienstlich begründeten dringenden Handlungsbedarf in Richtung auf die Abordnung auslöst.⁵¹ Es ist daher sorgfältig zu prüfen, ob keine vergleichbare, die (Gymnasial-)Lehrkraft nicht stärker belastende und den Aufgaben des Dienstherrn ebenfalls gerecht werdende Alternative gefunden werden kann, in der sich die Abordnungen auf Grundschullehrkräfte beschränken. Lediglich wenn dies verneint werden kann, wäre für status-

berührende Kaskadenabordnungen ein – wenn auch künstlich erschaffener – dienstlicher Grund gegeben.

VI. Zusammenfassung

Kaskadenabordnungen als Ausdruck der Fürsorgepflicht des Dienstherrn sind nicht per se halsbrecherisch und rechtlich unzulässig. Sie sind aber durchaus wagemutig und bedürfen einer sorgfältigen Prüfung, Auswahl und Dokumentation. Eine Abordnung gegen den Willen des Beamten aus organisatorischen Gründen ist jedenfalls dann rechtswidrig, wenn zuvor nicht alle Möglichkeiten einer anderen Bewältigung der anfallenden Aufgaben bei der Abordnungsbehörde geprüft wurden.⁵²

- 46) Schollendorf, in: BeckOK BeamtenR Bund, 33. Ed., 15.7.2023, BeamStG § 14, Rn. 27.
- 47) Menden, in: Schütz/Maiwald (Fn. 12), Rn. 73; dies wäre in NRW die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.
- 48) Baßlsperger, ZBR 2016, S. 14 (21); da Gymnasiallehrkräfte der Laufbahngruppe 2 2. Einstiegsamt angehören und der Besoldungsgruppe A 13 angehören, die gleichzeitig das Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 2. Einstiegsamt darstellt, wäre eine Abordnung nicht zulässig. Vor diesem Hintergrund der Zugangsvoraussetzungen, die für alle Lehrkräfte in NRW dieselben sind, erscheint dies indes zu restriktiv.
- 49) BT-Drs. 13/3994, S. 58 f.
- 50) Menden, in: Schütz/Maiwald (Fn. 12), Rn. 68 ff. m. w. N.
- 51) OVG NW, Beschluss vom 23.4.2014 – 6 B 324/14 – Rn. 11.
- 52) Baßlsperger, ZBR 2016, S. 14 (22) m. w. N. zu der Frage, ob dies eine Frage des dienstlichen Grundes oder des Ermessens ist.

Führungsverhalten aus psychologischer und rechtlicher Perspektive

Prof. Thorsten Masuch und Luna König*

Vorgesetzte können sich falsch verhalten und ihre Dienstpflichten missachten. Dies kann auch disziplinarrechtlich relevant werden. So wurden im November 2021 Vorwürfe gegen den damaligen Inspekteur der Landespolizei Baden-Württemberg publik, er habe eine deutlich jüngere Kommissarin vor einer Stuttgarter Kneipe sexuell genötigt. Vom Landgericht Stuttgart wurde er diesbezüglich rechtskräftig freigesprochen.¹ Es läuft aber noch ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel, ihn aus dem Dienst zu entfernen.² Schon 2012 bot der Inspektionsleiter der Polizei in Wolfsburg einer Angestellten eine Beförderung an und fragte sie in diesem Zusammenhang, ob sie sich „hochschlafen“ wolle.³ Beide Fälle sind gewiss extreme Beispiele für ein Fehlverhalten von Vorgesetzten. Sie führen aber zu der grundsätzlichen Frage, welches Führungsverhalten Vorgesetzte generell an den Tag legen sollten. Wie sieht insofern aus arbeitspsychologischer Sicht eine gute Führung aus? Wie sind diese erwünschten Eigenschaften rechtlich abgesichert? Wann verstoßen Vorgesetzte gegen ihre Pflichten? Schließlich ist zu prüfen, ob diese als hinreichend normiert erscheinen oder sich eine ergänzende Regelung anbietet.

I. Einleitung

Chef, Vorgesetzter, Abteilungsleiter, Boss... – Welche Assoziationen haben Sie mit diesen Begriffen? Welche Emotionen lö-

sen sie in Ihnen aus? Fast alle Berufstätigen erleben in ihrem Arbeitsalltag irgendeine Form von Führung. Und wahrscheinlich jeder hat bereits positive als auch negative Beispiele von Führung erlebt. Mal hat man einen Vorgesetzten, mit welchem man gut auskommt, mal macht uns der Chef die Arbeit leidig. Doch welche Effekte haben die unterschiedlichen Führungsstile und wie einflussreich sind unsere Vorgesetzten dadurch? Für einen Einstieg in die Thematik lohnt es sich, sich selbst die Frage zu stellen: Für welche Art von Führungskräften habe ich schon gearbeitet und für welche würde ich wieder arbeiten wollen?

* Der Beitrag gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autoren wieder. Zur besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text das generische Maskulinum verwendet.

- 1) LG Stuttgart, Urteil vom 14.7.2023 – 5 KLS 5 Js 118377/21 = BeckRS 2023, 46208.
- 2) <https://www.spiegel.de/panorama/justiz/polizeiaffaere-in-baden-wuerttemberg-ranghoechster-polizist-vorlaeufig-vom-dienstenthoben-a-5764e590-67ba-489a-9c58-ba760250bc54> (abgerufen am 1.10.2024).
- 3) Vgl. <https://www.welt.de/debatte/kommentare/article239365605/MeToo-bei-der-Polizei-Dulden-decken-befoerdern.html> (abgerufen am 1.10.2024); Puglisi, Kriminalistik 2023, S. 387.