

Peter Enders

Mitglied des Deutschen Bundestages
von 1994 bis 2002

Vorsitzender des Kuratoriums der
Bundeszentrale für politische Bildung
von 1998 bis 2002

Oberstudiendirektor

Ahornstr. 19
47475 Kamp-Lintfort

E-Mail: peter-enders@web.de
Tel. 0203 28279-0 di.
Mobil: 0173 – 29 79 171
Fax: 0203 283 4657

Peter Enders * Ahornstr. 19 * 47475 Kamp-Lintfort

An die Mitglieder
des Innenausschusses
des Deutschen Bundestages

Kamp-Lintfort, 26.02.04

Anhörung des Innenausschusses zum Dienstrecht am 01. März 2004

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die Ausführungen des dbb-Vorsitzenden Anfang 2004 über die „**faulen Beamten**“, animierten mich, -nach Rückkehr in meinen Beruf als Leiter einer größeren berufsbildenden Schule- Probleme der Praxis und dringende Änderungswünsche anzumelden.

Das geltende Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) regelt in vielen Vorschriften die **Sanktionen** bei verschiedenen Vergehen, aber **nicht bei schlechter / sehr schwacher Dienstleistung** - trotz mehrerer Abmahnungen. Häufig wird der Disziplinarvorgesetzte beschuldigt, nicht genügend Fakten zu sammeln. Was soll es aber, wenn am Schluss mangels Sanktionsmöglichkeiten alles beim alten bleibt. Ich **widerspreche** ausdrücklich der Position, dass die Beachtung von Leistung und Eignung bei der Einstellung und Lebenszeitanstellung und das **mögliche Verharren in einer Leistungsstufe ausreichende Instrumente** sind, um schwachen Leistungen ausreichend zu begegnen. **Frühere Fehl-Entscheidungen** sind derzeit keinesfalls zu korrigieren. In der Diskussion befindliche Kürzungen von 10% sind, siehe Seite 5, viel zu wenig.

Die weit, weit übergroße **Mehrheit der LehrerInnen** leistet unter schwierigen Verhältnissen **hervorragendes**. Es gibt aber schwarze Schafe, die durch geltendes Recht regelrecht geschützt werden –und das Klima vergiften. Gesetzliche Regelungen sind nun mal erforderlich, um dieses Problem in den Griff zu bekommen.

Es geht also nicht um die übliche Neiddiskussion und auch nicht um die viel zu kurzfristige Betrachtung, dass der Beamte aktuell kostengünstiger ist, weil die Pension von einer späteren Regierung zu bezahlen ist.

Es geht auch nicht um z.B.

-den Kommunalbeamten, der 5x im Eiscafe gesichtet wurde ohne „abzustempeln“, den man (mit viel Aufwand) über das **Disziplinarrecht** bestrafen kann bzw.
-den Finanz- oder Gemeindebeamten, der sich permanent nicht an Vorgaben hält und unverhältnismäßig viele **Widersprüche** provoziert bzw. wie es sich bei einer Überprüfung herausstellte „zu großzügig“ war, um ja keine Widersprüche zu provozieren. Ich will nicht ausschließen, dass es bei „Bürobeamten“ möglich ist, Schwachleistungen mit Disziplinarrecht zu verknüpfen, finde aber diese Verknüpfung als unwürdig für Vorgesetzte und Betroffene.

Aber schon bei dem sich **mühenden Beamten**, der das **Durchschnittspensum nicht schafft**, ist das Dienstrecht stumpf.

Für den **Schulbereich** enthält weder das Beamtenrecht noch der BAT geeignete Vorschriften, Lehrer für katastrophalen Unterricht zur Verantwortung zu ziehen. Erschwerend kommt hinzu, dass Lehrer, anders als viele „Bürobeamte“, durch den Unterricht immer „Kundenkontakt“ (Schüler/Eltern/Ausbildungsbetriebe) haben.

Worum geht es?

1. Es gibt Lehrer **-Schulleiter-Kollegen sagen mir an jeder größeren Schule mindestens eine Lehrkraft-** über die es **seit Jahren permanent Klagen** von Eltern (und Ausbildungsbetrieben) gibt über:
-schlechten Unterricht
-mangelhaftes Eingehen auf Schülerfragen
-schlechte Vorbereitungen auf Prüfungen
-nicht nachvollziehbare Notengebungen mit der Folge von Widersprüchen.

Alle Versuche der Verbesserung der Situation, wie
-Unterrichtsbesuche, die protokolliert und besprochen wurden,
-Zweitkorrekturen von Klassenarbeiten,
-Überlassung von Unterrichtsunterlagen von Kollegen,
-Hospitationen bei Kollegen usw.
erbrachten keine Verbesserung.

Allerdings lehne ich Fortbildungsmaßnahmen im Sinne einer kompletten Wiederholung der Seminausbildung (Schulferien reichen da nicht) ab, da nach vielen Jahren Lehrtätigkeit von Professionalität und Selbstweiterbildung auszugehen ist.

Meist ändert man **Stundenpläne** so, dass die betreffenden Kollegen in immer neue Klassen kommen, aber immer wieder treten die gleichen Probleme auf. Es gab Fälle, wo Lehrkräfte (mit Zustimmung des Personalrates) -sogar

mehrfach- **an andere Schulen versetzt** wurden („Wanderpokal“), auch da gab es immer wieder die gleichen Probleme.

Ohne gesetzliche Änderungen ist der **Schutz der Schüler und Schülerinnen** sonst nicht mehr gewährleistet, weil der **Lehrer letztendlich beschäftigt** werden muss. Die leistungsschwachen Lehrer in immer „schwächere“ Klassen abzuschieben ist nicht nur eine schreiende Ungerechtigkeit gegenüber dem „Normallehrer“, noch viel mehr trifft es die ohnehin schwachen Schüler. **Ihr Recht auf Bildung und Erziehung bleibt auf der Strecke!**

Bleibt man im System des Beamtenrechts, ist denkbar, dass

-die Pflicht zur Beschäftigung durch **zwangsweise Stundenreduzierung** bis zur Alimentationsgrenze vermindern werden kann

-oder in besonders schlimmen Fällen durch **Zwangspensionierung („Dienstunfähigkeit“),**

-**Versetzung in eine völlig andere Laufbahn („neue Motivation“)** oder

-durch **Entlassung wegen nachgewiesener Schlechtleistung** zu beendet werden kann. Letzteres sogar dann, wenn frühere Beurteilungen noch positiv waren.

Unter solchen Voraussetzungen wären **Regelbeurteilungen** sinnvoll.

Im übrigen typisch für solche Lehrkräfte ist, dass sie sehr genau die Vorschriften kennen, die es zu ihrem Schutz gibt, z.B. bei Unterrichtsbesuchswünschen von Erziehungsberechtigten!!!.

2. Ein weiteres Problem besteht in **Zusatzaufgaben**, die **mit Beförderungen** verbunden waren und die teilweise weggefallen sind, teils auch aus der sicheren Lage des Berufsbeamten nicht wahrgenommen werden. Inzwischen liegt es am Dienstherrn, solche Funktionen auf Zeit und als Zulage auszuschreiben. Aber in Anbetracht der vielen „Altfälle“ haben Schulleiter Probleme, Aufgaben Lehrkräften zu übertragen, deren Beförderung noch lange nicht ansteht. Auch hier müssen **Rückstufungsmöglichkeiten** geschaffen werden.
3. Eng mit den v.g. Punkten verknüpft ist das gesamtgesellschaftliche Phänomen der **kurzzeitigen Krankheitstage**. Oft genug erfolgt die telefonische Meldung erst eine Viertel Stunde nach Unterrichtsbeginn! Bei einem „Bürobeamten“ kann man ja noch hoffen, dass er die aufgelaufenen Arbeit selbst erledigt. Bei einem Lehrer folgt nichts! In der Berufsschule kommt obendrein noch das Problem, dass man Berufsschüler nicht einfach länger da behalten kann! Kein Mensch wird bestreiten, dass es Tage gibt, an denen „nichts mehr geht“. Aber wir wissen alle, wie unterschiedlich man damit umgeht. Es gibt, wie überall, Lehrkräfte, bei denen sich das häuft

Häufig werden **private Belastungen** (nicht nur Erkrankungen von Kindern) angeführt. Hier sollte mal ein Gutachtauftrag vergeben werden, wie das Thema in der privaten Wirtschaft behandelt wird.

Kurzzeitige Erkrankungen sind ohne jedes Risiko. Erstens führen sie nicht zur Dienstunfähigkeit und zweitens sind Einkommenskürzungen derzeit mit dem Alimentationsgedanken nicht zu vereinbaren! Hier brauchte man eigentlich **das Instrumentarium der Karenztage**, wobei ca. 3 Tage im Jahr ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (aus praktischen Gründen) zugestanden sein sollen.

In Anbetracht der Punkte 1-3 geben Gespräche mit bestimmten KollegInnen nach Ende von Krankheitszeiten derzeit wenig Sinn.

4. Es gibt Fälle, wo nach der Lebenszeitanstellung der Teufelskreis sofort beginnt. Jede **Verlängerung einer z.A.-Zeit** würde hier Abhilfe bringen. Gerade in Grenzfällen steht eine Eignungsfeststellung für den Lehrerberuf nach max. 5 Jahren auf wackligen Beinen. Geradezu lachhaft ist die BAT-Probezeit für den Lehrerberuf von 6 Monaten!
Im öffentlichen Dienst ist die „EdeKa“(Ende der Karriere)-Mentalität stärker ausgeprägt als in der Wirtschaft. Wer dort mit 50 Jahren die innere Kündigung (egal aus welchem Grund) vollzieht, riskiert die Kündigung. **Deshalb ist jede Lebenszeitusage grundsätzlich falsch**. Einen Angestellten wird man im Fall gravierender Fehlleistung wenigstens mit Abfindungen los.
Es ist zu beachten, dass es Lehrer gibt, die offensichtlich für den Beruf ungeeignet sind und dieses auch merken. Deshalb sollte die **nur auf den Lehrerberuf ausgerichtete Ausbildung** auf den Prüfstand!
In diesem Zusammenhang müsste die **Möglichkeit eines Laufbahnwechsels**, auch unter Berücksichtigung der vorzeitigen Dienstunfähigkeitsfälle, untersucht werden.
5. Das **Personalvertretungsrecht** der Länder sollte entsprechend dem Schleswig-Holstein-Urteil dahingehend zurückgeschnitten werden, dass der Personalrat bei erwiesener Unfähigkeit **keine Verlängerung der Probezeit verlangen** kann. Das Urteil ist deshalb wichtig, weil letztlich die unfähigen/ unwilligen Lehrer der jeweiligen Landesregierung angelastet werden.
6. Auch scheint mir die Möglichkeit eines **Einklagens in ein Beamtenverhältnis** zu weit zu gehen. Wenn ein Dienstherr Personal im Angestelltenverhältnis beschäftigen will, soll er es doch können.!

Quintessenz:

Erforderlich wären für die gravierenden Fälle von Leistungsschwäche, die das Ansehen des öffentlichen Dienstes negativ beeinflussen, Ergänzungen im § 12 BRRG über den „Abstieg“ (analog dem Disziplinarrecht **Besoldungskürzungen, besoldungsmäßige Rückstufungen**), **dauerhafte Zwangsversetzungen an eine andere Dienststelle bis hin zur Entlassung**. Dies berührt m.E. **Art. 33 Grundgesetz**.

Um Willkür vorzubeugen, muss sichergestellt sein, dass bei den vorlaufenden **Abmahnungen** (Anzahl und Schärfe wäre zu regeln) der jeweilige **Personalrat** gegenzuzeichnen hat. Auch in Zukunft bedeutet das für den Vorgesetzten im konkreten Fall ein Sammeln von Fakten, um den Ansprüchen der Verwaltungsrichter bzw. bei Angestellten der Arbeitsrichter gerecht zu werden.

Die mir bekannt gewordenen Überlegungen, **bis zu 10 % der Bezüge** als flexibel und damit **streichfähig** zu erklären, reichen zumindest im höheren Dienst bei weitem nicht aus, um Probleme der Praxis in den Griff zu bekommen.

Diese 10% mögen **zum Leistungsanreiz** theoretisch vielleicht geeignet sein. Aber schon der schnellere Durchlauf durch die Leistungsstufen (Reform von 1997) scheitert derzeit an Gymnasien, Gesamtschulen und berufsbildenden Schulen in der Regel an der Größe der Lehrerkollegien, was aber Sache der Dienstherren wäre. Der entscheidende Einwand ist aber, dass es –zumindest im Schulbereich- eine große Zahl von Lehrerinnen und Lehrern gibt, die schon heute **nicht die volle Stundenzahl unterrichten** und mit diesen Besoldungsminderungen gut zurecht kämen, so dass die **geplanten Abzüge als Sanktionsmöglichkeit unwirksam** sind (durch entsprechende Erhöhung der Stundenzahl). Völlig unwirksam erscheint, die o.g. 10% Quote stufenweise über Nicht-Erhöhung der Bezüge über mehrere Jahre zu erreichen. Man rechne sich das mal aus!

Nun heißt es immer, dass Lehrer wegen der **hoheitlichen Funktionen** (Notengebung, Versetzungsentscheidungen) **Beamte** sein müssen. Trifft man bei IHK-Prüfungen auf Prüfer aus der Wirtschaft und erwähnt v.g. Begründung, ist der Lacherfolg sicher! Diese **Prüfer bei der IHK**, die über Bestehen / Nichtbestehen einer Abschlussprüfung zu entscheiden haben, greifen viel stärker als die allermeisten Lehrer in das Leben des Betroffenen ein. Ganz abgesehen davon gibt es auch im Schulbereich die Möglichkeit der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung. Eine weitere Begründung lautet, dass beamtete Lehrer geschützter und von außen weniger beeinflussbar sind. **Gute Lehrer brauchen den Schutz nicht!** Im übrigen ist das ein Argument, dass einen angestellten Lehrer (und die gibt es ja) tief trifft. Sicher kann man einen beamteten Lehrer theoretisch besser versetzen als einen

Angestellten, aber das zeigt nur die **Probleme des jetzigen BAT**. Der Gedanke der Bull-Kommission (NRW), ein neues Dienstrecht einzuführen erscheint deshalb sinnvoll. Trotz allem hängt über einem Angestellten (derzeit nur bis zum 15. Dienstjahr) das **Schwert der Kündigung**, wenn auch meist mit Abfindungen. Die Problematik der Schlecht-/Schwachleistung besteht unabhängig davon, ob jemand nach vielen Dienstjahren ordentlicher Tätigkeit eine innere Kündigung vornimmt oder aus welchen Gründen und von welchen Vorgesetzten auch immer bisher beide Augen zugedrückt wurden. Um dies in der Zukunft zu verhindern, müsste die **dienstliche Verpflichtung für Vorgesetzte** stärker verankert werden, begründeten Beschwerden intensiver nachzugehen (analog zur Verpflichtung bei Dienstvergehen). Sollte der Vorgesetzte aus Gründen der Arbeitsüberlastung diesen Pflichten nicht nachkommen können, ist dies ein Organisationsproblem der betreffenden Dienststelle und nicht des Gesetzgebers!

Eine Reform des öffentlichen Dienstes gehört unbedingt zur **Erneuerungsdiskussion um den Standort Deutschland**. Im übrigen soll man nie vergessen, jeder öffentliche Lehrer-Ärger ist ein Argument für Privatschulen und gleichzeitig **wird die gute Arbeit sehr, sehr vieler Kolleg(inn)en dadurch abgewertet. Bei vielen dieser Beamten verfestigt sich der Eindruck, dass Leistung sich nicht lohnt**. Mir ist es egal, ob die Arbeitsbedingungen i.w.S. zentral oder dezentral (über Öffnungsklauseln) geregelt werden. Mir ist es auch egal, ob Lehrer in der Rechtsform eines „neuen“ Beamten (Bull) oder eines Angestellten (mit vernünftigem BAT) oder gar eines speziellen Lehrerdienstrechtes beschäftigt werden. Früher hieß es immer, der öffentliche Dienst sollte -was die soziale Note anging- Vorbildcharakter haben. Heute ist er so weit weg wie nie von der Wirtschaft.

Ohne gesetzliche Änderungen wird man weiter abstrakt davon reden, den „faulen Beamten“ kann man ja bestrafen. Dies verschleiert die wahren Probleme. Ob man das BRRG generell um eine „Schwachleister-Vorschrift“ erweitert oder das Problem wie die Bull-Kommission oder gar über ein spezielles Lehrerrecht regelt, muss die politische Diskussion ergeben.

Ich will im übrigen nicht ausschließen, dass es irgendwann schon mal Vorschriften gab, „Schwachleister“ zu maßregeln. Insoweit könnte eine solche Gesetzesänderung evtl. als grundgesetzkonform angesehen werden. Nur die Lebenserfahrung sagt, dass **die betroffenen Verbände eine solche einfachgesetzliche Veränderung als Verfassungsverstoß bekämpfen** würden. Deshalb ist es entscheidend, dass, wenn **Art. 33 GG**, schon nicht abgeschafft, so doch **erweitert** wird, **dass v.g. Probleme einfachgesetzlich lösbar sind**.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Enders

Peter Enders
