

Beschwerdemöglichkeiten

Das Problem

»Eine Kollegin erhielt die Dienstanweisung, an einer schulhausinternen Fortbildung an einem Samstag teilzunehmen, obwohl sie nachweislich die dreijährlichen Fortbildungstage absolviert hatte. Sie hielt diese Anweisung für unberechtigt und unrechtmäßig und möchte dies auf höherer Ebene klären lassen, weil es im Gespräch keine Einigung gab.«

»Ich fühle mich durch meine Vorgesetzte im direkten Gespräch und auch vor anderen herabgewürdigt und teilweise sogar erniedrigt. Ich möchte mir dies nicht länger gefallen lassen, denn es zeigen sich schon gesundheitliche Auswirkungen wie Schlafmangel und Erschöpfungszustände.«

bei Zweifeln darüber, ob eine Anweisung des/der Dienstvorgesetzten recht- bzw. zweckmäßig ist

Es gibt vielerlei mögliche Gründe und Sachverhalte, derentwegen Beschwerden angebracht sein können, z. B.:

- Dienstliche Anordnungen
- Persönliches Verhalten von KollegInnen oder Vorgesetzten
- Nichtberücksichtigung bei der Übertragung von höherqualifizierten Aufgaben
- Nichtgewährung von Dienstbefreiung
- Verletzung der Fürsorgepflicht durch den/die Vorgesetzte/n bei Anschuldigungen durch SchülerInnen oder Eltern gegen eine/n LehrerIn

Die Rechtslage im Überblick

»Der Beamte hat das Recht Anträge zu stellen und Beschwerden vorzubringen«, so steht es im Beamten-gesetz (BayBG Art. 7). Damit ist ein gewisser Rahmen umrissen und ein Anrecht klar formuliert.

Gegenvorstellung

Bei Bedenken hinsichtlich der Rechtmäßigkeit oder der Zweckmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung oder Anweisung ist eine Gegenvorstellung angezeigt. Sie wendet sich gegen die/den Vorgesetzte/n, welche/r die beanstandete Maßnahme getroffen hat. Mit ihr wird die Überprüfung bzw. die Änderung oder Aufhebung der Anweisung beabsichtigt.

Die BeamtIn ist nach § 35 BeamtStG verpflichtet, ihre Vorgesetzten zu unterstützen und zu beraten. Wenn nach ihrer Erfahrung und Erkenntnis eine Anordnung ihren Zweck verfehlt, sollte sie ihre Bedenken gegen die Zweckmäßigkeit der/dem Vorgesetzten vortragen.

Wenn die Bedenken nicht durch eine Änderung der Anordnung ausgeräumt werden, wendet sich die BeamtIn an die nächsthöhere Dienststelle. Bleibt es bei der dienstlichen Anordnung, erhält die BeamtIn auf Antrag eine schriftliche Bestätigung, mit der sie nachweisen kann, dass sie von ihrer rechtlichen Verantwortung freigestellt ist. Sie muss dann die Anordnung ausführen, es sei denn, das aufgetragene Verhalten verletzt die Menschenwürde, ist strafbar oder ordnungswidrig und dies ist für sie auch erkennbar.

Die Gegenvorstellung ist nur eine innerdienstliche Angelegenheit. Die Bestätigung einer dienstlichen Anordnung ist kein Eingriff in die Rechte der BeamtIn, deshalb gibt es keine Möglichkeit, eine gerichtliche Entscheidung zu erwirken. Der Rechtsweg steht nur dann offen, wenn die Ausführung einer dienstlichen Anordnung eine Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder einen Verstoß gegen die Menschenwürde zur Folge hätte.

Sachaufsichtsbeschwerde

Überprüfung und Korrektur einer Entscheidung der/des Dienstvorgesetzten

Die Sachaufsichtsbeschwerde richtet sich gegen den sachlichen Inhalt einer Entscheidung. Sie soll auf dem Dienstweg einer Überprüfung und Korrektur durch die nächsthöhere Dienstbehörde zugeführt werden. Eingereicht wird sie bei dem/der unmittelbaren Vorgesetzten, welche/r die Maßnahme zurücknehmen kann, wenn er/sie die Beschwerde für begründet hält. Korrigiert er/sie die Maßnahme jedoch nicht, muss er/sie diese zur Verbescheidung durch die nächsthöhere Dienststelle weiterleiten.

Eine Sachaufsichtsbeschwerde kann auch (anstelle eines Widerspruchs) gegen einen Verwaltungsakt eingelegt werden; sie hat jedoch – im Unterschied zum Widerspruch – keine aufschie-

bende Wirkung und sie eröffnet nicht den Rechtsweg zum Verwaltungsgericht. Dennoch behandeln die Behörden Aufsichtsbeschwerden gegen Verwaltungsakte im Zweifel als Widersprüche, um dem/der BeschwerdeführerIn den verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz zu sichern.

Dienstaufsichtsbeschwerde

Die Dienstaufsichtsbeschwerde richtet sich nicht gegen eine Sachentscheidung, sondern gegen das persönliche Verhalten von BeamtInnen, zumeist Vorgesetzten, bei dienstlichen Handlungen. Beschwerden gegen einen Kollegen oder eine Kollegin werden zunächst an den/die SchulleiterIn adressiert. Vorhergehen sollte jedoch eine persönliche Aussprache (ggf. mit Vermittlung des Personalrats), um das meist aus einem gestörten Betriebsklima herrührende Problem zu bereinigen. Richtet sich die Beschwerde gegen Vorgesetzte, z. B. den/die SchulleiterIn, wird die nächsthöhere Dienstbehörde angerufen.

Zwar charakterisiert der Beamtenvolksmund die Dienstaufsichtsbeschwerde mit den drei F: formlos – fristlos – fruchtlos. Dennoch kann die Dienstaufsichtsbeschwerde, wenn sie für begründet befunden wird, zu einem disziplinarrechtlichen Verfahren gegen die betroffene BeamtIn führen. BeschwerdeführerInnen haben keinen Anspruch auf Information, wie die Beschwerde verfolgt wird. Sie erhalten lediglich die Information, dass sie bearbeitet wird.

wenn persönliches Verhalten eines Kollegen/ einer Kollegin oder eines/einer Vorgesetzten dienstlich beanstandet werden soll

Beschwerden an den Personalrat

»Dienststelle und Personalvertretung haben dafür zu sorgen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt.« (Art. 68 Abs. 1 BayPVG) Unabhängig von den bisher genannten Möglichkeiten empfiehlt es sich grundsätzlich, sich im Falle eines Anlasses zur Beschwerde (auch) an die Personalvertretung – also den örtlichen Personalrat, den Bezirkspersonalrat oder den Hauptpersonalrat – zu wenden. Gemäß Art. 69 Abs. 1c BayPVG gehört es zu den Aufgaben des Personalrats, »Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter bzw. der Leiterin der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.« Die Beschwerde an den Personalrat, der sowohl die Berechtigung der Beschwerde als auch seine eigene Zuständigkeit zu prüfen hat, kann also dienstlich in keinem Fall beanstandet werden.

Wenn dem Personalrat eine Anregung sinnvoll erscheint, muss er in Verhandlungen mit dem/der DienststellenleiterIn auf ihre Umsetzung hinwirken. Erscheint eine Beschwerde berechtigt, muss der Personalrat sich um deren Abhilfe bemühen. Der/die BeschwerdeführerIn hat jedoch kein Recht, an den Verhandlungen des Personalrats mit dem/der DienststellenleiterIn teilzunehmen. Für den Fall, dass die Beschwerde berechtigt, für ihre Abhilfe jedoch eine vorgesetzte Behörde zuständig ist, gibt der örtliche Personalrat die Angelegenheit an die zuständige Stufenvertretung weiter.

Befindet der Personalrat, dass eine Beschwerde nicht berechtigt ist, erwächst dem/der BeschwerdeführerIn daraus kein dienstlicher Nachteil.

grundsätzlich empfiehlt es sich, Rat und Unterstützung beim Personalrat zu suchen

Tipps für die Praxis

- Erkundigen Sie sich zur Rechtslage oder lassen Sie sich beraten.
- In manchen Fällen haben Sie als BeamtIn sogar die Pflicht, auf Missstände hinzuweisen und sich zu beschweren.
- Versuchen Sie zu unterscheiden, ob der Konflikt oder der Inhalt im direkten Gespräch gelöst werden kann oder ob der »Beschwerdeweg« begangen werden muss.

von Wolfram Witte

Quellen

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008; (GVBl. 2008, S. 500)

Beamtenstatusgesetz (BeamtSTG) Gesetz vom 17.06.2008 (BGBl. I S. 1010), geändert durch Gesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160) m. W. v. 12.02.2009

Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) § 14 Bevollmächtigte und Beistände

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. 1986, S. 349); letzte berücksichtigte Änderung: Art. 53 geänd. (§ 2 Abs. 6 G v. 17.7.2015, S. 243)