



Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Hamburg University of Applied Sciences

DEPARTMENT INFORMATION

Bachelorarbeit

**Abstrafung von Kritikern? –
Whistleblowing und die Nutzung des Remonstrationsrechts von Beamten und
die Folgen für die Betroffenen. Pilotstudie anhand parlamentarischer
Anfragen.**

vorgelegt von

Michael Dommel

Fakultät Design, Medien und Information

Department Information

Studiengang Medien und Information

erster Prüfer: Prof. Dr. Johannes Ludwig

zweiter Prüfer: Prof. Dr. Ralph Schmidt

Hamburg, August 2010

Abstract

Kritik zu äußern und auf Missstände hinzuweisen verlangt oftmals ein hohes Maß an Zivilcourage. Dies gilt insbesondere am Arbeitsplatz und speziell dann, wenn Vorgesetzte Teil des Problems sind. Obwohl Whistleblower per Definition uneigennützig handeln und Risiken und Gefahren für die Allgemeinheit öffentlich machen, leben sie stets mit der Gefahr arbeitsrechtlicher Sanktionen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes oder müssen andere, persönliche Vergeltungsmaßnahmen befürchten. Indem sie auf illegales, illegitimes oder unethisches Verhalten hinweisen, kritisieren sie bisweilen ein ganzes System samt seinen Akteuren, machen sich oftmals unbeliebt und werden nicht selten als Querulanten abgestempelt.

Für Beamte gilt das Remonstrationsrecht, das genau genommen eine Pflicht darstellt. Danach müssen Beamte bei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer Anordnung remonstrieren, d. h. die Einwände unverzüglich ihren Vorgesetzten mitteilen. Von Vorgesetzten kann dieser fachliche Widerspruch als persönliche Kritik aufgefasst werden. Dies kann ähnliche Folgen wie das Whistleblowing haben: Der Beamte macht sich unbeliebt, diskreditiert sich selbst und kann sich Sanktionen bis hin zur Zwangspensionierung ausgesetzt sehen – und dass, obwohl er lediglich seiner Pflicht nachkommt. Die Remonstration hat zur Aufgabe, das rechtmäßige Handeln der Verwaltung sicherzustellen und wird dem internen Whistleblowing zugerechnet. Inwieweit dieses positive Kritik-Instrument in Anspruch genommen wird, wie ein solcher Vorgang ausgeht und ob erfolglose Remonstrations Konsequenzen für die Remonstrierenden haben, analysiert die vorliegende Arbeit. Anhand parlamentarischer Anfragen soll versucht werden, Remonstrationsvorgänge quantitativ zu erfassen, außerdem soll herausgefunden werden, ob Remonstrationsvorgänge überhaupt erfasst und wie die Anfragen zu Remonstrations behandelt werden.

Schlagwörter: Whistleblowing, Missstände, Kritik, Remonstration, Zivilcourage, Abstrafen, Öffentlicher Dienst, Beamte, Mobbing, Frühpensionierung, Zwangspsychiatisierung

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	3
INHALTSVERZEICHNIS.....	1
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	4
TABELLENVERZEICHNIS	4
1. WHISTLEBLOWING.....	5
1.1. Begriffsbestimmung	5
1.2. Charakteristika.....	6
1.3. Konfliktfelder und Problemlagen	8
1.4. Arten von Whistleblowing	11
1.4.1. Internes Whistleblowing	11
1.4.2. Externes Whistleblowing	11
1.4.3. Anonymes Whistleblowing	12
1.4.4. Offenes Whistleblowing.....	13
1.5. Interessenkonflikte	14
1.6. Probleme für Whistleblower	15
1.6.1. Vergeltungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers	16
1.6.2. Situation in Deutschland - Mobbing	18
1.6.3. Mobbing bei Beamten	20
2. WHISTLEBLOWING IM ÖFFENTLICHEN DIENST	22
2.1. Aufgaben und Charakteristika des öffentlichen Dienstes	22
2.2. Informelle Sanktionsmaßnahmen - Abwehrmechanismen gegen Whistleblower im Beamtenverhältnis.....	25
2.2.1. Subtile Sanktionen, Verschleierungs- und Druckmittel	25
2.1.1.1. Personalrat und Betriebsrat.....	26
2.2.2. Schneiden, Mobben, Arbeitsentzug und Versetzung.....	29
2.2.3. Die Partei oder Behörde als Schutzschild	31
2.2.4. Unwissenheit & Steuergeheimnis	32
2.2.5. Fehldokumentation, Aktenschwund und Beweismanipulation	32
2.2.6. Aktionseinheit, Anschein & Amtlicher Auftritt	34
2.2.7. Im Untersuchungsausschuss.....	35
2.2.8. Vorsprung durch Information.....	35
2.3. Offizielle Sanktionsmaßnahmen – Verstoß gegen Beamtenpflichten.....	36
2.3.1. Dienstwegbindung.....	38
2.3.2. Gehorsamspflicht	39
2.3.3. Verschwiegenheitspflicht	40
2.3.4. Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten.....	41
2.3.5. Flucht in die Öffentlichkeit	41

3. REMONSTRATION	44
3.1. Die Remonstrationspflicht.....	44
3.2. Vorgehensweise bei einer Remonstrationsanfrage	47
3.3. Doppelfunktion der Remonstrationsanfrage.....	49
3.4. Fehlende fördernde Rahmenbedingungen.....	51
3.5. „Und: wer remonstriert, muss grundsätzlich mit Nachteilen rechnen“	53
3.6. Problem: System.....	55
3.7. Edeka-Effekt.....	60
4. DIE REMONSTRATION IN DER PRAXIS – UNTERSUCHUNG ANHAND PARLAMENTARISCHER ANFRAGEN	62
4.1. Untersuchungsgegenstand und Untersuchungsdesign.....	62
4.2. Parlamentarische Kontrolle anhand Kleiner Anfragen	63
4.2.1. Aufgaben und Ziele	63
4.2.2. Organisation, Ablauf und Nutzung.....	65
4.3. Indikatoren	71
4.3.1. Remonstrationsanfragen	71
4.3.2. Disziplinarverfahren.....	72
4.3.3. Frühpensionierung: Versetzung in den Ruhestand aufgrund Dienstunfähigkeit	74
4.3.4. Dienstunfähigkeit	75
4.3.5. Statistische Angaben zur Frühpensionierung	78
4.4. Vorgehensweise und Probleme bei den Anfragen.....	81
4.4.1. Akteure	86
4.4.2. Resonanz	87
4.4.2.1. Resonanz bei den Oppositionsfraktionen.....	89
4.4.2.2. Resonanz bei den Regierungsfractionen.....	91
4.4.2.2.1. Beispiel Hamburg	91
4.4.2.2.2. Beispiel Bremen	92
4.4.2.2.3. Beispiel Saarland	92
4.4.2.2.4. Beispiel Rheinland-Pfalz	93
5. ERGEBNIS UND AUSWERTUNG	94
6. FAZIT	104
QUELLENVERZEICHNIS	108
ANHANG : KLEINE ANFRAGEN UND ANTWORTEN.....	116
Baden-Württemberg	116
Bayern	123
Berlin	130
Brandenburg.....	132

Hamburg	143
Mecklenburg-Vorpommern	146
Sachsen	150
Sachsen-Anhalt	154
Schleswig-Holstein.....	170
Thüringen.....	173
EIDESSTAATLICHE VERSICHERUNG.....	180

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Angehörige des öffentlichen Dienstes und ihre Aufgaben	23
Abb. 2: Schema bei einer zweistufigen Remonstration.....	48

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Subtile Ausgrenzungsmaßnahmen bzw. Sanktionsmechanismen im öffentlichen Dienst.....	28
Tab. 2: Bestimmungen, Fristen und Besonderheiten zur Beantwortung der Kleinen Anfragen laut Geschäftsordnungen der jeweiligen Parlamente	68
Tab. 3 Frühpensionierung aufgrund Dienstunfähigkeit aus dem unmittelbaren öffentlichen Dienst insgesamt	78
Tab. 4 Frühpensionierung aufgrund Dienstunfähigkeit in den Bundesländern	78
Tab. 5: Anzahl der Beamten in den Bundesländern und im Verhältnis zu deren Einwohnern und Erwerbstätigen in 2008.....	79
Tab. 6: Kleine Anfrage – Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Frühpensionierungen?	84
Tab. 7: Einleitung der Kleinen Anfrage „Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Frühpensionierungen?“.....	84
Tab. 8: Kleine Anfrage: Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren?	85
Tabelle 9: Einleitung der Kleinen Anfrage „Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren?“.....	85
Tab.10: Kontaktierte Fraktionen der Bundesländer, deren Resonanz und das Ergebnis des Einbringens der Anfragen	88

1. Whistleblowing

1.1. Begriffsbestimmung

Der Begriff Whistleblowing stammt aus dem Amerikanischen und hat dort seit den 1960-70er Jahren Einzug in den allgemeinen Sprachgebrauch gehalten (vgl. DEISEROTH 1997, S. 234 / METZGER 2006, S. 4). Ins Deutsche übersetzt bedeutet Whistleblowing so viel wie „die (Triller-)Pfeife blasen“, in Assoziation zu einem Schiedsrichter in einem Fußballspiel, der bei Regelverstößen in die „Pfeife bläst“, um die Aktion abzublasen. Andere Anlehnungen beziehen sich auf den Alarmpfeiff der Polizei (vgl. GRASER 2000, S. 5) oder an den amerikanischen Eisenbahnbau im 19. Jahrhundert, bei dem man bei Schienennetzarbeiten einen Bahnarbeiter in sicherer Entfernung postierte, damit jener bei einem herannahenden Zug durch Pfeifen rechtzeitig warnen kann (vgl. SALVENMOSER / KRUSE 2007, S. 75 zit. nach AMEND 2008, S. 29).

Es existieren jedoch verschiedene etymologische Begriffsbestimmungen. So finden sich in der Literatur ebenso die sinnbildlichen Übersetzungen „Alarm schlagen“, „Alarm pfeifen“, „die Alarmglocke läuten“ (vgl. BRIEGEL 2008, S. 14 nach DEISEROTH 2001a), „hinweisgeben“, bis hin zu „verpfeifen“ (vgl. SCHMITT 2003) oder „verpetzen“.

Da diese Bezeichnungen teilweise unzulänglich und mit negativen Assoziationen belegt sind, hat sich mittlerweile auch in der deutschsprachigen Literatur der Begriff Whistleblowing durchgesetzt (vgl. BRIEGEL 2008, S. 14).

Eine allgemein anerkannte Definition von Whistleblowing existierte bislang noch nicht (vgl. MEZGER 2006, S. 4), dennoch werden häufig *J. Near* und *M. Miceli* zur Begriffsbestimmung herangezogen. Nach dieser früheren Definition erklären sie Whistleblowing als „*the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral, or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to affect action.*“ (vgl. NEAR / MICELI 1985, S. 4) (jede Art der „Enthüllung illegaler, unmoralischer oder illegitimer Praktiken, die unter der Kontrolle einer Person oder Organisation passieren, durch eine Person, die Macht hat, den empfundenen Missstand zu beseitigen“).

Allgemein versteht man unter Whistleblowing die die Handlung eines Hinweisgebers auf Missstände oder Fehlverhalten, das er in direktem Umfeld seiner Organisation, seinem Unternehmen oder seiner Behörde beobachtet hat. Whistleblowing umfasst dabei jegliche Art kritischer Äußerungen, Beschwerden oder Anzeigen gegenüber betriebsinternen Stellen, staatlichen Stellen, der Presse oder sonstigen Dritten (vgl. SCHULZ 2008, S. 29 / SCHMITT 2003, S. 1).

1.2. Charakteristika

Ausgehend von der allgemeinen Aussage von Whistleblowing hat *De George* als erster den Unterschied von internen und externen Whistleblowing ausgemacht. Bisweilen wird in der Fachliteratur von Whistleblowing ausschließlich von der externen Variante gesprochen, oftmals wird jedoch das interne Whistleblowing als eigene Art oder / und als Vorstufe des externen Whistleblowing angesehen. Nach *De George* bildeten sich durch *Jubb* und *Deiseroth* weitere Abgrenzungen und Kriterien für das Phänomen Whistleblowing heraus (vgl. DE GEORGE 1993; JUBB 1999 zit. nach MEZGER 2006, S. 4-5; DEISEROTH 2001).

Deiseroth stellt dabei vier wesentliche Kriterien für das Whistleblowing auf und grenzt sie somit von anderen Arten der Kritik-Übermittlung ab.

- 1) Es muss eine brisante Information oder Enthüllung vorliegen. Dies ist dann der Fall, wenn der Hinweisgeber gravierende Rechtsbrüche wie z. B. Straftaten, Verstöße gegen interne Umwelt- oder Abrüstungsstandards oder unbekannte Missstände aufdeckt, die mit drohenden Gefahren, Risiken und Fehlentwicklungen für gewichtige Rechtsgüter wie Leben, Gesundheit, ökologisches Gleichgewicht, friedliches Zusammenleben der Völker und Demokratie einhergehen kann
- 2) Der Whistleblower ist ein Insider, z. B. ein Angestellter in der Privatwirtschaft oder im Öffentlichen Dienst, ein vertraglicher Geschäftspartner oder ein/e Wissenschaftler/In in der Forschung
- 3) Whistleblowing bedeutet ein „Alarm-schlagen“, die Handlung stellt ein gutgläubiges und redliches Enthüllen und Offenlegen der Informationen aus 1) dar. Zunächst schlägt der Whistleblower intern, d.h. im persönlichen oder beruflichen Wirkungskreis Alarm (internes Whistleblowing), ehe er sich bei Ausbleiben des

Erfolgs an Außenstehende oder die Öffentlichkeit wendet (externes Whistleblowing). Letztere können Aufsichtsbehörden, Berufsverbände, Gewerkschaften, Ombudsleute oder die Presse sein.

- 4) Whistleblowing liegt nur dann vor, wenn die Handlung primär aus altruistischen, gemeinnützigen und uneigennütigen Motiven erfolgt. Der Handelnde strebt keine wirtschaftlichen oder monetären Vorteile für sich oder Angehörige bzw. Nahestehende an. Die Entscheidung zum Hinweisgeben erfolgt individuell und freiwillig und erfolgt im Öffentlichen Interesse.

Darüber hinaus sind sich Whistleblower der Risiken des Alarmschlagens bewusst und nehmen mögliche negative Konsequenzen für die eigene berufliche Karriere oder die persönliche Existenz in Kauf.

Whistleblower sind demnach „ethische Dissidenten“ – „Personen mit Zivilcourage, die ungeachtet nachteiliger Konsequenzen die „Alarmglocke“ läuten um auf bedenkliche Ereignisse oder Vorgänge in ihrem Arbeits- oder Wirkungsbereich hinzuweisen und auf Abhilfe zu drängen“ (vgl. DEISEROTH 2004, S. 125).

Kein Whistleblowing hingegen ist die Erfüllung einer ohnehin bestehenden Dienst- oder Kontrollpflicht (z. B. seitens Polizisten, Richter oder Staatsanwälte) oder anderen bereits existierenden Anzeigepflichten sowie die Wahrnehmung ohnedies bestehender beruflicher Aufgaben (z. B. von Journalisten oder Abgeordneten) und das Handeln aus ausschließlich eigennützigen Zwecken, z. B. der Verkauf von Insiderinformationen an Medien oder Geheimdienste (vgl. DEISEROTH 2007 und 2004).

Angelehnt an 2) sind sich die Verfasser einig, dass der Alarmgeber ein Mitglied einer Organisation oder mindestens aber ein ehemaliger Mitarbeiter derer sein muss, über die er Kritik und damit negative Informationen veröffentlicht. Letztere zeichnet ein besonderes, nur für Insider erfahrbares Wissen über interne Handlungsabläufe aus, das sie in ihrer Glaubwürdigkeit stärkt. Die Tatsache aber, dass ehemalige Mitarbeiter erst nachträglich Alarm schlagen und somit jahrelang mit einem Missstand leben bzw. arbeiten konnten macht sie zu Grenzfällen von Whistleblowing, denn es besteht der Verdacht, dass die Motivation ihres Handelns in einem Racheakt gegen dem ehemaligen Arbeitgeber, beispielsweise aufgrund unfreiwilligen Ausscheidens aus dem Unternehmen. Daher sollten

Vorwürfe ehemaliger Mitarbeiter besonders sorgfältig geprüft werden (vgl. LEISINGER 2003, S. 30 nach MEZGER 2006, S. 5).

Grundsätzlich gilt für Whistleblower, die ein Teil eines Systems sind, dass, je höher und je unangefochtener ihre Stellung innerhalb dieses Systems ist, umso größer ihr Handlungsspielraum im Entscheiden oder Auslegen von Ermessungsspielräumen ist. Außerdem besitzen sie die Freiheit, wählen zu können, auf welche Art und Weise und im welchen Umfang sie als Whistleblower agieren und wie sie den Informationsfluss steuern. Die Themen und Problemlagen, um die es geht, die zum Gegenstand des Whistleblowing werden, können dabei sehr unterschiedlich sein.

1.3. Konfliktfelder und Problemlagen

Das Objekt des Whistleblowing, d. h. die Informationen um die es geht und die damit verbundenen Missstände sind so vielfältig und breit gefächert wie die Bereiche, wo menschliches Fehlverhalten und damit Gefahren entstehen können. Oft geht es um Fragen des Umwelt-, Gesundheits- und Verbraucherschutzes, um Sicherheit am Arbeitsplatz, um Korruption, Bestechung und Verschwendung um Misswirtschaft, Missmanagement und Machtmissbrauch und um Vetternwirtschaft, Selbstbedienung, Arglist, Täuschung und Betrug. *Deiseroth* hat erstmals versucht, die Anzeigen von Whistleblowern zu ordnen und sieben unterschiedliche Fallkategorien ausgemacht (vgl. SCHULZ 2008, S. 44 / 2004, S. 125-127 und 2007, S. 1-2).

- *Konflikte um die Einhaltung beruflicher Standards*

Im Interesse der Kunden, Auftraggeber oder Klienten wird der Arbeitnehmer genötigt, Messergebnisse zu schönen und bei Datenerhebungen und Auswertungen sorglos umzugehen und so berufliche Standards zu verletzen. Er gerät dadurch in einen ethischen Konflikt zwischen Weisungsgebundenheit und Arbeitsverweigerung.

- *Bagatellisierung von Schadensfällen*

Das Verlangen eines Arbeitgebers von seinen Beschäftigten, Informationen über Gefährdungen und Risiken zurückzuhalten, z. B. Schadensbegutachtungen zu

schönen, Verdecken ärztlicher Kunstfehler oder Störfall-Begutachtungen in Atomkraftwerken. Bsp.: Der Ingenieur *Roger M. Boisjoly* warnte im Herstellungsbetrieb der Antriebsrakete der US-Raumfähre „Challenger“ vor gravierenden Sicherheitsproblemen bei der Verwendung der falschen Dichtungsringe. Aus betriebswirtschaftlichen Gründen wurde der geplante Start der „Challenger“ zu Gunsten einer Überholung nicht verschoben. Die Folge war am 28. Januar 1986 eine Explosion der Raumfähre kurz nach dem Start, bei der alle sieben Besatzungsmitglieder ums Leben kamen. Dieses Unglück konnte im Nachhinein maßgeblich auf die von *Boisjoly* im Vorfeld kritisierten Dichtungsringe zurückgeführt werden. Der Konflikt zwischen *Boisjoly* und seinem Arbeitgeber spitzte sich in einem Untersuchungsausschuss zur Challenger-Katastrophe erheblich zu. Sein Arbeitgeber verlangte von *Boisjoly*, im Untersuchungsausschuss keine Angaben zu machen sondern forderte von ihm indes, die Fehlentscheidungen des Managements zu decken. Dennoch packte der Ingenieur gegen den Druck der NASA-Führung aus, kehrte jedoch nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurück (vgl. DEISEROTH 1997, S. 7).

- *Unterdrückung und Vernichtung von „missliebigen“ Dokumenten*

Missliebige oder belastende Dokumente, Akten oder Rechnungen werden zurückgehalten oder beseitigt.

- *Kritik an betriebsinternen Missständen*

Wie im Fallbeispiel der Berliner Assistenzärztin *Cora Jacoby*, die in einer TV-Talkshow den Bettennotstand und zu frühe Entlassungen noch nicht geheilter Patienten, die später dann wieder aufgenommen werden mussten, kritisierte und dafür abgemahnt wurde. Nach einem erneuten Interview mit der „*tageszeitung*“ wurde sie fristlos entlassen. Eine spätere Kündigungsschutzklage war erfolgreich (vgl. DEISEROTH 2001, S. 171).

- *Verstöße gegen internationale Abkommen*

Wie zum Beispiel die Missachtung der Genfer Konventionen, des A-, B- und C-Waffen-Verbotsabkommen oder die illegale Verbringung von Abfall in Gewässern (Verklappung)

- *Kontroverse Risikoeinschätzung*

Zum Beispiel im Bereich gentechnisch veränderter Lebensmittel oder anderer Organismen sowie die Leukämie-Verdachtsfälle im Umfeld von Atomkraftwerken.

- *Aufdeckung von Gesetzesverstößen und Straftaten*

Hier kann prinzipiell jede Art von innerstaatlich geltendem Recht betroffen sein, von Arbeitsschutzgesetzen über Umweltschutzvorschriften bis hin zu verfassungs-, steuer- und strafrechtlichen Bestimmungen (vgl. SCHULZ 2008, S 45), wie z. B. illegale Rüstungsexporte, Verschwendung von Finanzmitteln, illegale Parteienfinanzierung, Steuerhinterziehung oder Korruption (vgl. DEISEROTH 2007, S. 2).

Bei dieser Einteilung wird erkennbar, dass es sich bei den Fallgruppen einerseits um „harte“ Gesetzesverstöße, d. h. die Einhaltung gesetzlich unverrückbarer Normen handelt (*Aufdeckung von Gesetzesverstößen und Straftaten*) und auf der anderen Seite ebenso „weiche“, ethisch und moralisch verwerfliche Handlungsweisen (*Kontroverse Risikoeinschätzung, Bagatellisierung von Schadensfällen oder Einhaltung beruflicher Standards*) inbegriffen sind.

Hier besteht somit ein Bezug zu der frühen Definition von *M. Micheli* und *J. Near*, die Whistleblowing als „...*the disclosure of illegal, immoral, or illegitimate practice...*“ bezeichnen (siehe Kapitel 1.1. *Begriffsbestimmung*) und ebenfalls beide Gruppen, Verstöße gegen Normen sowie Verstöße gegen Ethik und Moral dem Whistleblowing zuordnen.

Damit die Auslegung des Whistleblowing jedoch nicht zu weit ausgelegt wird und damit mögliche Trivialitäten oder sogar Missbrauch miteinschließt, grenzt *Leisinger* die Begrifflichkeit des Whistleblowing noch weiter ein, in dem er jegliche Banalitäten oder Meinungsverschiedenheiten außen vor lässt. Es muss sich um einen ethisch begründbaren *Professional Dissent* handeln, d. h. um eine sachlich und fachlich begründbare Unterschiedlichkeit in der Beurteilung eines bestimmten, rational fassbaren und nicht-trivialen Sachverhalts (erstmalig ELLISTON 1985, S. 3ff zit. nach LEISINGER 2003, S. 30; SCHULZ 2008, S. 46).

1.4. Arten von Whistleblowing

Bei einer differenzierten Typisierung von Whistleblowing lassen sich internes, externes sowie anonymes und offenes Whistleblowing feststellen. Die Unterscheidung von internem und externem Whistleblowing geht maßgeblich auf *Richard T. De George* zurück (vgl. DE GEORGE 1993, S. 1275 - 1276; SCHULZ 2008, S. 47).

1.4.1. Internes Whistleblowing

Beim internen Whistleblowing wendet sich der Arbeitnehmer an betriebsinterne Stellen. Die können spezielle Anlaufstellen der Organisation oder auch Stellen von Organen der Anteilseigner sein. Weiterhin und zusätzlich gehören zu den betriebsinternen Institutionen, bei denen auf Missstände aufmerksam gemacht werden kann Betriebsrat, Revision und Personalabteilung. Zudem kommen Vorgesetzte¹ und Kollegen in Betracht (vgl. SCHMITT 2003, S. 6). Von Vorteil ist eine von einem unabhängigen Schlichter besetzte Ombudsstelle im Unternehmen. An diese können sich alle Mitarbeiter der Organisation, auf Wunsch auch unter Gewährleistung der Anonymität, wenden und illegal oder illegitim empfundenes Handeln anzeigen (vgl. MEZGER 2006, S. 7).

1.4.2. Externes Whistleblowing

Beim externen Whistleblowing sucht der Handelnde eine Anlaufstelle auf, die nicht im Unternehmen angesiedelt ist, sondern sich im Umfeld dieser befindet und wendet sich somit an Dritte (vgl. DE GEORGE 1993, S. 1276). Ziel dabei ist, von außen Druck auf die Veränderungen der zur Besorgnis Anlass gebenden internen Praktiken auszuüben. Als externe Adressaten kommen entweder staatliche Behörden oder Staatsanwaltschaft, parlamentarische Instanzen, Gewerkschaften oder die Medien und damit die Öffentlichkeit in Betracht. Zudem kann sich der Arbeitnehmer auch an Kunden, Lieferanten oder Wirtschaftsprüfer wenden (vgl. MEZGER 2006, S. 7).

Oftmals und insbesondere in den USA fallen nur die Anzeigen an externe Stellen unter den Begriff Whistleblowing. Dies variiert von Bundesstaat zu Bundesstaat und ist insofern von

¹ In Anlehnung an den Sprachgebrauch der Gesetze und der Rechtsprechung spricht diese Arbeit von Vorgesetzten, womit männliche und weibliche Vorgesetzte gemeint sind.

besonderer Relevanz, da für Whistleblower gewisse Schutzgesetze bestehen, unter die interne Hinweisgeber dann nicht fielen. Andere Bundesstaaten erlauben externes Whistleblowing nur bedingt und schreiben die interne Variante vor. Eine Einschränkung des Begriffs Whistleblowing liegt auch dann vor, wenn eine pure Arbeitsverweigerung – aus ethischen oder moralischen Gründen oder wenn durch die Arbeitsausführung Risiken für die Allgemeinheit entstünden - nicht unter Whistleblowing fiele, da es bei solchen Fällen zu keiner „Anzeige“ im eigentlichen Sinne käme.

Beide Einschränkungen gelten als nicht sinnvoll, da eine Weigerung der Arbeitsausführung als interne Anzeige aufzufassen ist, da der Whistleblower dieses Handeln als illegal oder illegitim empfindet². Auch in Deutschland ist dieser Punkt von besonderer Bedeutung, da diese Unterscheidung oftmals Grundlage für die potentielle Kündigung eines Whistleblowers ist, zumal dem externen Whistleblowing oftmals zuvor interne Anzeigen vorausgehen. Damit stellt sich Whistleblowing als Informationsprozess dar, bei dem sich Hinweisgeber erst dann an Dritte oder die Öffentlichkeit wenden, wenn alle internen Anzeigen und Bemühungen erfolglos bleiben und der Missstand fortbesteht. (vgl. LEISINGER 2003, S. 57; SCHULZ 2006, S. 47 - 48).

1.4.3. Anonymes Whistleblowing

Beim anonymen Whistleblowing bleibt die Identität des Hinweisgebers gewahrt. Dies hat den Vorteil, dass ein Missstand behoben werden kann, ohne aber arbeitsrechtliche- oder disziplinarische Konsequenzen für den Whistleblower zu haben. Dies ist insofern wichtig oder sogar existenziell, da Fallbeispiele zeigen, dass Whistleblower Entlassungen, soziale Diffamierung und Ausgrenzung oder juristische Verfolgung als Folgen ihres Handelns zu erfahren haben. Hier zeigt sich das Bild des „tragischen Helden“, der die Allgemeinheit vor Gefahren bewahren will und damit zu einer Gefahr seiner eigenen Existenz wird. Beim anonymen Whistleblowing besteht die Möglichkeit, dass der Handelnde im Schutz der Namenlosigkeit umfassendere, weitergehende und detailliertere Angaben zum Missstand tätigt und damit den Untersuchungsprozess desselben und damit zur schnellen Beseitigung dessen beiträgt. Als Beispiel sei hier *Deep Throat* angeführt, der als anonymer Informant

² siehe Neusser Ärzte Fall, bei dem sich das Ärzte-Team weigerte, an einem Forschungsprojekt zur Entwicklung eines Brechmittels, dass evtl. auch für militärische Zwecke nützlich hätte sein können, teilzunehmen (vgl. SCHULZ 2008, S. 43).

die Watergate-Affäre um Präsident Nixon auslöste und trotz jahrzehntelanger Identitätslosigkeit zur Aufklärung dieses Falles beitrug³ (vgl. LEISINGER 2003, S. 90; MEZGER 2006, S. 6). Zum anonymen Whistleblowing können Bereiche der Prävention von Wirtschaftskriminalität und Korruption web-basierte Hinweisgebersysteme bzw. Web-Portalsoftware zugerechnet werden, bei denen Hinweisgeber nicht zurück-verfolgbar Missstände melden und in den anonymen Dialog mit Ermittler treten können⁴.

1.4.4. Offenes Whistleblowing

Beim offenen Whistleblowing gibt sich der Hinweisgebende zu erkennen, Name und Position im Unternehmen sind bekannt. Ein Vorteil des offenen Whistleblowing, was gleichzeitig ein Nachteil bei der anonymen Variante ist, ist die Glaubwürdigkeit, die ein sich zu erkennen gebender Handeln inkludiert. Die Glaubwürdigkeit eines Whistleblowers ist von hoher Bedeutung für den Umgang mit der problematisierten Sachlage. Anonymes Alarmschlagen mindert die Glaubhaftigkeit und birgt Gefahren wie Intrigen oder unsachliches, triviales „Anschwärzen“ aus egoistischen, d. h. nicht gemeinwohlorientierten Gründen, oder Verleumdungen in sich, was wiederum zu einer Misstrauensatmosphäre im Unternehmen führen kann.

Offenes Whistleblowing bietet – im Gegensatz zur anonymen Variante – die Möglichkeit des Dialogs, des Nachfragens und des Einschätzens⁵, weitere Informationen oder detailliertere Evidenzen zu erhalten, denn je mehr Beweismaterial die Vorwürfe stützt, desto größer sind die Möglichkeiten, den Missstand zu beheben (vgl. LEISINGER 2003, S. 91). Die Erfahrung zeigt, dass anonymes Whistleblowing zwar erfolgsversprechender ist, dass aber offene Anzeigen in der Regel zu befürworten sind, da sie durch die Transparenz der Umstände jegliche Missbrauchsmöglichkeiten ausschließen und die Frage nach den Beweggründen offen legt (vgl. SCHULZ, 2006, S. 48).

Ein bekanntes Fallbeispiel für offenes Whistleblowing stelle der Fall des *Jeffrey S. Wigand* dar, der in den 1990er Jahren für den amerikanischen Tabakkonzern *British American Tobacco* in der Entwicklungsabteilung arbeitete. Nachdem er gegenüber seinen

³ Bei *Deep Throat* handelte es sich um Mark Felt, dem damaligen stellvertretenden Leiter der US-Bundespolizei FBI, dessen Identität nach 33 Jahren am 31. Mai 2005, gut drei Jahre vor seinem Tod, bekannt wurde.

⁴ So das Business Keeper Monitoring System BKMS der Business Keeper AG.

⁵ Ein Dialog ist bei web-basierten Hinweisgeber-System ebenfalls möglich (Business Keeper Monitoring System)

Vorgesetzten wegen der Zugabe eines Abhängigkeit erzeugenden Zusatzstoffes im Tabak Bedenken äußerte, wurde er fristlos entlassen. Er wandte sich an einen Reporter der Sendung *60 Minutes* und ging trotz Widerständen der Tabakindustrie, trotz Schweigeabkommen und Morddrohungen mit seinem Wissen um die beigemengten, die Suchtwirkung des Nikotins verstärkenden Mittel, in die Öffentlichkeit. *Jeffrey Wigands* Privatleben litt unter den Folgen im Zuge der Vorbereitung und der Ausstrahlung der Sendung und seine Ehe ging in die Brüche. Auch die Arbeit des *60 Minutes*-Reporters *Lowell Bergman* erfuhr im Vorfeld der Veröffentlichung Druck und Widerstände. Dieses Whistleblower-Fallbeispiel wurde unter dem Titel „The Insider“ verfilmt und erschien 1999 in den USA (2000 in Deutschland).

1.5. Interessenkonflikte

Beim Whistleblowing entsteht ein Interessenkonflikt zwischen den beteiligten Parteien. Es wird zwischen Interessen des Whistleblowers, seines Arbeitgebers sowie den kollektiven Interessen der Öffentlichkeit unterschieden (vgl. SCHULZ 2008, S. 49). Typische Interessen von Whistleblowern bzw. Arbeitnehmern sind das Arbeiten im harmonischen Umfeld unter Einhaltung gesetzlicher und innerbetrieblicher Regeln, sich nicht an gesetzeswidrigen Handlungen beteiligen zu müssen sowie Sicherheit und Gesunderhaltung am Arbeitsplatz für sich und KollegInnen. Dazu können Gewissensinteressen kommen, zu denen gehören, die Umwelt und Allgemeinheit nicht zu Schaden kommen zu lassen und Illegalität im Betrieb zu verhindern oder zu beseitigen. Grundsätzlich kann auch ein Interesse auf jederzeitige, freie Meinungsäußerung bestehen.

Zu den Interessen der Arbeitgeber, des Betriebs, des Vorgesetzten oder der Organisation gehören, dass keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nach außen dringen und den Ruf des Unternehmens nicht durch negative Informationen oder Schlagzeilen zu gefährden. Außerdem besteht ein Interesse an einem gesunden Betriebsklima mit effizientem, ordnungsgemäßen Betriebsablauf (vgl. SCHMITT 2003, S. 19).

Bei differenzierter Betrachtung liegen die Interessen jedoch nicht so weit auseinander, wie es scheint, denn es gibt Kongruenzen unter ihnen. Die individuellen Interessen eines Whistleblowers haben denn einen Drittbezug, der Interessen Dritter dient und damit

zumindest auch altruistischen Motiven folgt. Setzt man sich z. B. für Sicherheit am Arbeitsplatz ein, dient das nicht zuletzt auch Kollegen oder Nachfolgern. Dies gilt insbesondere bei gesundheitlichen Arbeitsplatzgefahren oder wenn durch die Arbeitsausführung gegen Gesetze verstoßen wird oder auch um sich selbst vor Rechtsverletzungen durch Grundrechtsbeeinträchtigungen zu schützen. Zeigen Whistleblower Missstände oder Gefahren für Mensch und Umwelt auf, so liegt das auch im öffentlichen Interesse.

Die egoistischen Interessen (die oftmals auch altruistisch sind) stehen nur vermeintlich im direkten Widerspruch mit den Interessen des Betriebs oder Arbeitgebers. Insbesondere externes Whistleblowing gefährdet dabei die Geheimhaltung und Verschwiegenheit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, den Ruf und das Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Denn Whistleblowing kann auch als Instrument zur „Firmenhygiene“ und als Teil einer Qualitätssicherung betrachtet und als dieses gezielt eingesetzt wird (vgl. SCHULZ 2008, S. 50). Fälle von Interessenidentitäten zwischen Arbeitgeber und Whistleblower, bestehen dann, wenn Missstände bestehen, die, wenn sie öffentlich bekannt werden, Nachteile wie Schadensersatzforderungen, Rückrufaktionen, Rufschädigungen oder auch strafrechtliche Verurteilungen nach sich ziehen können. Hier hat der Arbeitgeber also ein Interesse, dass sich die Mitarbeiter mit ihren Bedenken an ihn wenden und somit internes Whistleblowing betreiben (vgl. SCHMITT 2003, S. 19).

1.6. Probleme für Whistleblower

In Deutschland gestaltet sich die Realität von Whistleblowern oftmals problematisch. Häufig sind sie weder bei Vorgesetzten noch bei Kollegen beliebt, ihnen wird illoyales Verhalten vorgeworfen, sie werden als „Verräter“, „Störenfried“, „Nestbeschmutzer“, „Querulanten“ oder „Denunzianten“ betitelt. Nicht selten erfahren sie Kränkungen, Demütigungen, Ausgrenzungen, Bedrohungen oder werden auf verschiedene Arten unter Druck gesetzt oder sehen sich anderen Repressalien ausgesetzt (vgl. SCHMITT 2003, S. 1).

Arbeitnehmer, die illegale, illegitime und unethische Praktiken über ihre Arbeitgeber anzeigen, gehen stets das Risiko arbeitsrechtlicher oder sonstiger Sanktionen ein. Dies gilt

insbesondere bei Anzeigen gegenüber externen Adressaten, kann aber auch beim internen Whistleblowing der Fall sein (vgl. GRASER 2000, S. 6). Die Folgen für sein Alarmschlagen kann der Arbeitnehmer aufgrund der Vielgestaltigkeit der Fälle so gut wie nicht hervor sehen, da es für ihn fast unmöglich ist, zu beurteilen, ob er Alarmschlagen darf und wann er gegen arbeitsvertragliche und / oder andere Pflichten verstößt. Dementsprechend ist es für ihn auch nicht möglich, die Sanktionen seines Arbeitgebers abzusehen. Im schlimmsten Fall hat der Whistleblower eine Kündigung zu erwarten, jedoch sind auch andere Arten der Bestrafung wie Abmahnung, Entzug von Gratifikationen, Versetzung auf ein „Abstellgleis“ oder das Vorenthalten einer anstehenden Beförderung bis hin zum Mobbing möglich (vgl. SCHMITT 2003, S. 2; s. a. folgendes Kapitel 1.6.1. *Vergeltungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers*). Korrelierend zu diesen Unvorhersehbarkeiten verhält es sich mit der „Themenkarriere“ des zu beanstandenden Problems. Je nachdem, wie viel Resonanz oder Entrüstung das Thema hervorruft, wie weit es sich insgesamt – intern oder extern – verbreitet, desto unterschiedlicher können die Folgen für den Whistleblower sein. Generell gilt: je pikanter das Thema und je größer die Öffentlichkeit, desto schlimmer die Folgen für den Whistleblower (siehe Fallbeispiel *Jeffrey Wigand* Kapitel 1.4.4. *Offenes Whistleblowing*).

1.6.1. Vergeltungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers

Die Reaktionen des Arbeitgebers auf Whistleblowing können sehr vielseitig sein. Sie können offizieller oder informeller, subtiler Art sein und auf verschiedene Bereiche des Whistleblowers zielen:

- „Kaltstellen“ des Arbeitnehmers durch Aufgabenentzug oder durch
- Versetzung auf einen „unschädlicheren“ Arbeitsplatz, aufs berufliche „Abstellgleis“
- Vorenthalten einer anstehenden Beförderung
- Versagung von Gratifikationen
- Auferlegen von Betriebsbußen
- Abmahnung
- Kündigung des Hinweisgebers, die sog. „Vergeltungskündigung“. Sie ist die schärfste seitens des Arbeitgebers und trifft den Whistleblower am schlimmsten (vgl. SCHMITT 2003, S. 2; GRASER 2000, S. 6).

Zusätzlich gibt es noch subtile Vergeltungsformen, die mit Rechtsmitteln kaum beeinflussbar sind:

- persönliches Schikanieren
- Schneiden
- Mobben
- oder auf andere Weise psychisch unter Druck setzen.

Ferner besteht beim sogenannten „blacklisting“ eine Form der Repressalie, mit der Arbeitnehmer auch nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sanktioniert werden können. Hierbei warnen sich Unternehmen gegenseitig, in dem sie Whistleblower auf eine „schwarze Liste“ setzten und diese untereinander kommunizieren. Diese hauptsächlich aus dem us-amerikanischen Raum bekannte Methode kann den Whistleblower de facto vom Arbeitsmarkt ausschließen und damit die berufliche Karriere beenden (vgl. GRASER 2000, S. 6).

Studien hierzu sind rar, insbesondere im deutschsprachigen Raum. Zurückgegriffen werden kann auf eine amerikanische Studie des *U.S. Merit Systems Protection Board* aus dem Jahr 1992, in der Folgen und Vergeltungsmaßnahmen von Whistleblowing untersucht wurden⁶. Im Ergebnis gaben die meisten Arbeitnehmer, die Anzeigen tätigten, an, subtile Formen der Vergeltung erlitten zu haben (vgl. U.S. Merit Systems Protection Board, Whistleblowing in Federal Government: An Update I 1993; zit. nach GRASER 2000, S. 7).

So wurden 49 % der Befragten in der Folge von Mitarbeitern oder Vorgesetzten geschnitten, weitere 47 % wurden verbal angegriffen oder eingeschüchtert und nochmals weitere 47 % erhielten schlechte Leistungsbewertungen. 37 % berichteten weiter, dass ihnen in der Folgezeit unliebsame Arbeiten zugeteilt wurden und 30 % der Befragten sagten aus, dass ihnen Belohnungen verwehrt blieben. Schließlich berichteten 19 %, dass ihnen anstehende Beförderungen oder Weiterbildungen verweigert wurden.

Die Studie zeigt weiterhin, dass die Zahl der Arbeitnehmer, denen schwere Vergeltungsmaßnahmen zugeteilt wurden, auffallend gering war. So gab 1% der Befragten an, gekündigt und 3 % versetzt worden zu sein. *Graser* misst diesen Zahlen allerdings

⁶ Dabei wurden 13.000 Angestellte des gesamten öffentlichen Dienstes zwischen 1983 und 1992 befragt (vgl. SCHULZ 2006, S. 54, FN 104).

keine absolute Bedeutung zu, da in der Studie ausschließlich Arbeitnehmer in bestehenden Arbeitsverhältnissen befragt wurden; diejenigen Arbeitnehmer, denen bereits eine Vergeltungskündigung widerfuhr und denen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt verwehrt blieb, konnten nicht erfasst werden (vgl. GRASER 2000, S. 7; s. a. SCHULZ 2008, S. 54).

Dass diese subtilen Vergeltungsmaßnahmen den Whistleblower erheblich unter Druck setzen, in dessen Folge ihnen das Arbeitsverhältnis unerträglich gemacht werden kann, zeigen Fälle, in denen Whistleblower in der Folgezeit „freiwillig“ aus dem Dienstverhältnis scheiden⁷(vgl. GRASER 2000, S. 7).

Solche Fälle, insbesondere mit freiwilligem Ausscheiden oder mit harten Sanktionsmaßnahmen, werden in angelsächsischen Ländern, im Falle *Boisjoly* in den USA, von der öffentlichen und literarischen Gesellschaft oft aufgegriffen. Ebenso in Großbritannien, wo Whistleblowerhandlungen mit negativen aber auch positiven Ausgängen im öffentlichen Focus standen.

1.6.2. Situation in Deutschland - Mobbing

In Deutschland erfahren solche Themen abseits juristischer Auseinandersetzungen eine untergeordnete Wahrnehmung und nur ein geringes Interesse. Es gibt keine Schätzungen darüber, in wie vielen Fällen es weder in der Presse noch in der Fachliteratur zu einer Dokumentation der Geschehnisse kam, da die Betroffenen entweder ihren Beruf aufgaben oder der Konflikt ohne rechtliche Auseinandersetzung unter Beibehaltung des Arbeitsverhältnisses gelöst werden konnte (vgl. SCHULZ 2006, S. 54).

Auch existieren in Deutschland keine Untersuchungen darüber, welche Vergeltungsmaßnahmen Arbeitnehmer zu befürchten haben, wenn sie Fehlverhalten anzeigen. Jedoch können Anhaltspunkte darüber einer erstmals 2002 veröffentlichten Repräsentativstudie zum Mobbing entnommen werden (vgl. SCHULZ 2008, S. 57). Ziel

⁷ wie z. B. Roger Boisjoly im „Challenger“-Fall (siehe Kapitel 1.3. *Konfliktfelder und Problemlagen*).

der Studie war es, Erkenntnisse über den Anteil von Mobbingopfern unter den Arbeitnehmern in Deutschland sowie nähere Umstände und Merkmale über Dauer, Häufigkeiten, Art, Folgen, Ursachen, Motive und strukturelle, betriebliche und soziale Zusammenhänge der Mobbingfälle und darüber hinaus der Mobbingfolgen zu erlangen (vgl. MESCHKUTAT / STACKELBECK / LANGENHOFF 2003, S. 13). Demnach waren die Hauptfolgen des Mobblings Krankheit (43,9 %) und freiwilliger Arbeitsplatzwechsel im Betrieb (30,8 %). Weitere Folgen waren die eigene Kündigung (22,5 %), Krankheitsdauern von mehr als sechs Wochen (20,1 %), Kündigung durch den Arbeitgeber (14,8 %), Arbeitslosigkeit (11,4 %) und Erwerbsunfähigkeit bzw. Frührente (6,9 %) sowie Zwangsversetzung (5,6 %)⁸ (vgl. ebd. S. 78). Als Hauptgrund für das Ende des Mobblings wurde aus der Sicht der Betroffenen die Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsvertrags festgestellt. Dabei übertrifft zwar die Zahl der Eigenkündigungen (18,7 %) die der von Arbeitgeberseite (13,8 %), allerdings lässt die Zahl derer, die nicht angaben, auf wen die Kündigung zurückzuführen sei (7,5 %) und die Zahl derer, die Auflösungsverträge unterschrieben (12,8 %) vermuten, dass noch mehr Beendigungen der Arbeitsverhältnisse auf äußere Einwirkungen zurückzuführen sind. Weitere häufig genannte Gründe sind Versetzung (ohne Angabe durch wen) und freiwillige Versetzung (vgl. ebd, S. 103; s. a. SCHULZ 2008, S. 57, FN 121). Die in dem Report angegebenen Mobbinghandlungen und Mobbingfolgen weisen dabei hohe Ähnlichkeiten mit den in der Studie des U.S. *Merit Systems Protection* aufgeführten Repressalien gegen Whistleblower auf (vgl. SCHULZ 2008, S 57).

Der eigentliche Bezug zu den Whistleblowerfällen zeigt sich aber erst bei der Befragung nach den Motiven, die aus Sicht der Betroffenen ausschlaggebend für die Mobbinghandlungen gewesen seien. Dabei gaben insgesamt 60,1 % aller Befragten an, dass das Äußern unerwünschter Kritik der Grund des Mobblings als Sanktionsinstrument war. Dabei vermuteten Männer mehr als Frauen, aufgrund unerwünschter Kritik gemobbt zu werden (66,4 % gegenüber 56,0 %). Die höchste Quote des Mobblings aufgrund unerwünschter Kritik erreichte mit 68,5 % die Gruppe der 35-44jährigen (vgl.

⁸ Mehrfachnennungen waren möglich.

MESCHKUTAT / STACKELBECK / LANGENHOFF 2003, S. 114ff; s. a. SCHULZ 2008, S. 57-58).⁹

Unabhängig von den vermuteten Motiven der Mobber und der jeweiligen betrieblichen Situation wurden die Teilnehmer zusätzlich und ohne Vorgabe von Antwortmöglichkeiten offen gefragt, welches aus ihrer Sicht der Hauptgrund für das Mobbing gegen sie gewesen sei.¹⁰ Als vierthäufigste Antwort wurde dabei das Äußern unerwünschter Kritik genannt (6,0 %). Der dritthäufigste Grund war, dass sich die Betroffenen nicht unterwürfig verhielten, sich gewehrt haben oder als Querdenker galten (8,8 %). Als Hauptgrund für die Begründung des Mobbings gaben die Teilnehmer an, dass sie eine Konkurrenz für die Mobber darstellten bzw. das letztere Mobbing als Karrierestrategie einsetzten (19,2 %). Auch Neid auf Qualifikation, Kompetenzen und Leistungsfähigkeit spiegeln als drittmeistgenannte Grund (13,3 %) Konkurrenzaspekte wider. Demnach erfahren Whistleblower in der Folge ihres Handelns häufig Mobbing (vgl. ebd., S. 117ff; s. a. SCHULZ 2008, S. 58).

1.6.3. Mobbing bei Beamten

Theoretisch gesehen ist indes das Beamtenrecht so geregelt, dass bei entsprechender Anwendung Mobbing im Beamtentum kein ernstzunehmendes Thema sein bräuchte. Nach dem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis sind Beamte¹¹ dazu angehalten, mit Mitarbeitern und Kollegen loyal und verständnisvoll umzugehen. Dazu kommt, dass den höheren Stellen jenen Anwärtern zustehen, die auch geistig und charakterlich diesen Aufgaben, d. h. auch dem Führen von Kollegen und Untergesetzten, gewachsen sind und dass Beamte durch ihre Arbeitsplatz- und Stattsicherheit theoretisch soweit unabhängig sein müssten, um Kritik äußern zu können.

Der gemobbte Beamte kann sich beamtenrechtlich auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn beziehen. Denn alle Verhaltensweisen, die Mobbingtatsbestände bilden, werden durch diese

⁹ weitere Vermutung zu den Motiven des Mobbings waren hauptsächlich, dass die Betroffenen als Konkurrenz empfunden wurden (58,9 %), Neid (39,7 %), Spannungen zwischen Betroffenen und dem Vorgesetzten (39,4 %), wegen starker Leistungsfähigkeit (37,3 %), weil ein Sündenbock gesucht wurde (29,1 %) und weitere. Mehrfachnennungen waren möglich (vgl. MESCHKUTAT / STACKELBECK / LANGENHOFF 2003, S. 111ff).

¹⁰ Schriftliche Befragung von 1077 Teilnehmenden.

¹¹ In Anlehnung an den Sprachgebrauch der Gesetze und der Rechtsprechung spricht diese Arbeit von Beamten, womit männliche und weibliche Beamte gemeint sind.

Pflicht abgedeckt (vgl. SCHULZ 2008, S. 132). Danach hat sich der Dienstherr gerecht und wohlwollend zu verhalten, er muss darum bemüht sein, den Beamten vor Nachteilen und Schäden zu bewahren und sein Verhältnis zu ihm muss von Offenheit und Vertrauen geprägt sein. Außerdem hat der Dienstherr eine Beratungspflicht, muss für Fortbildungen des Beamten sorgen und hat dessen Leben und Gesundheit zu schützen. Der Anspruch auf Fürsorge des Beamten gilt für ihn selbst sowie für seine Familie (vgl. WAGNER / LAPPEK 2009, Rn. 213f; s. a. Kapitel 2.2.2. *Schneiden, Mobben, Arbeitsentzug und Versetzung*).

Im Ergebnis kommt *Schulz* zu dem Schluss, dass sowohl Kündigungen als auch „weiche“ Vergeltungsmaßnahmen - insbesondere und im hohem Maße Mobbing – als übliche Reaktionen auf Whistleblowing bezeichnet werden können (vgl. SCHULZ 2008, S. 58).

Im öffentlichen Dienst und speziell bei Beamten gestaltet sich Whistleblowing oft diffiziler als in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen. Beamte können dabei gegen eine Vielzahl von Pflichten verstoßen. Nicht nur Mobbing, das im öffentlichen Dienst besonders häufig vorkommt, kann eine Repressalie auf Whistleblowing sein. Auch andere, harte und weiche, offizielle und informelle Sanktionsmaßnahmen können die Angehörigen des öffentlichen Dienstes treffen.

2. Whistleblowing im Öffentlichen Dienst

Bei der Diskussion um Arbeitnehmeranzeigen, beispielsweise im Bereich des Arbeitsschutzes oder von Strafanzeigen fällt auf, dass der Focus dabei stets auf Anzeigen aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen gerichtet ist. Die Thematisierung der rechtlichen Lage von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst oder von Beamten findet kaum und nur in wenigen Ausnahmefällen und in nicht nennenswertem Umfang statt (vgl. SCHULZ 2008, S. 59). Dabei kommt es auch im öffentlichen Dienst, wenngleich im wesentlich geringerem Maße zu Missstandsanzeigen, die gegen den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn oder direkt gegen Vorgesetzten gerichtet sind (vgl. ebd. S. 37).

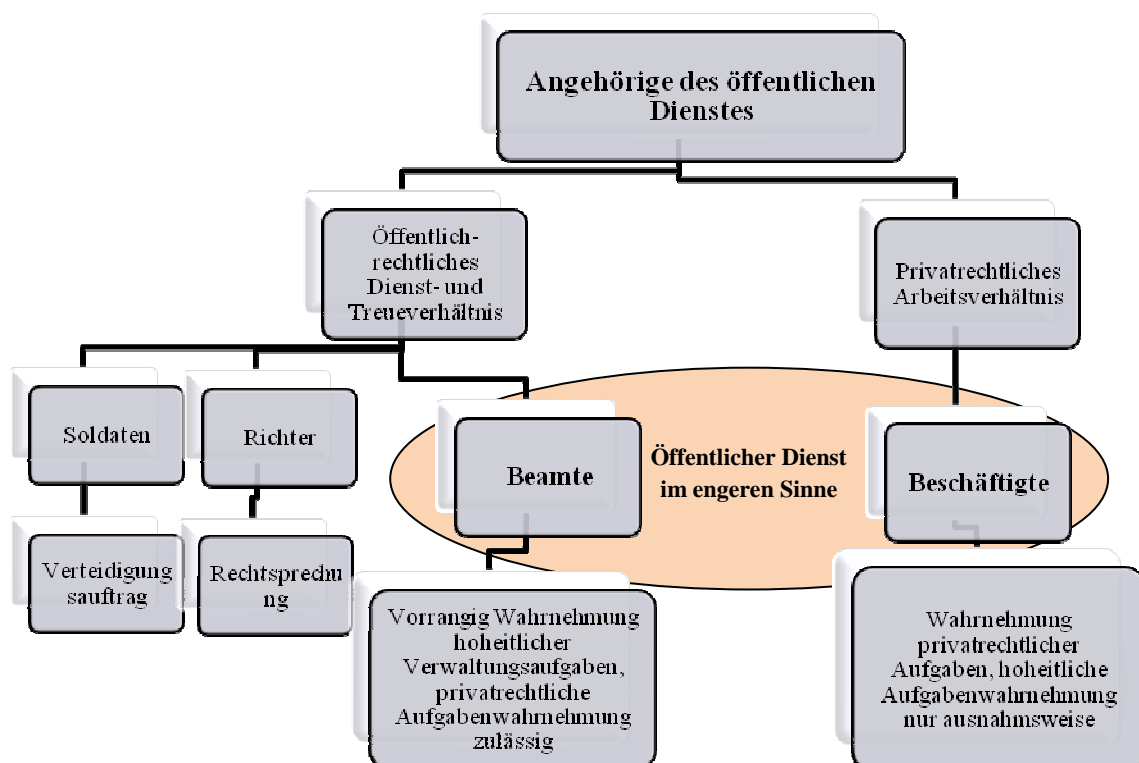
2.1. Aufgaben und Charakteristika des öffentlichen Dienstes

Zu den Angehörigen im öffentlichen Dienst im engeren Sinne gehören zählen Beamte und Beschäftigte¹² (siehe Abb. 1) (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 2). Dem öffentlichen Dienst obliegt es, politische Entscheidungen des Parlaments und der Regierung umzusetzen. Außerdem wirkt er bei der parlamentarischen Gesetzesvorbereitung und bei der Erstellung von Regierungsprogrammen mit und erfüllt somit auch eine politische Funktion. Seine Aufgabe besteht nicht nur darin, die Verfassung zu hüten oder für das Gemeinwohl zu sorgen, sondern auch und vielmehr darin, seiner Ausgleichsfunktion hinsichtlich der im pluralistischen Gemeinwesen vorhandenen verschiedenen Interessen gerecht zu werden und nicht oder schwach organisierte Gruppen zu vertreten. In Hinblick auf diese Ausgleichsfunktion ist das Berufsbeamtentum nach dem Bundesverfassungsgericht eine Institution, die, „gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine stabile Verwaltung sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellen soll“ (Bundesverfassungsgericht BVerfGE 7, 155 / 162). Das Berufsbeamtentum soll Unparteilichkeit, Uneigennützigkeit und Sachlichkeit sicherstellen (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 4).

¹² Auch Arbeiter gehören zu den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes „im engeren Sinne“ (dagegen im weiteren Sinne: Beamte, Richter, Soldaten und Arbeitnehmer), spielen in der Forschung von Whistleblowerfällen eine untergeordnete Rolle.

Im modernen Staat gilt das Idealbild eines Beamten als eines eigenständig denkenden Staatsdieners. Er ist maßgeblich für die dem Staat kraft öffentlichen Rechts obliegenden hoheitlichen Aufgaben verantwortlich und befindet sich in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis mit seinem Arbeitgeber. Eine Vielzahl von Rechten und Pflichten bestimmt sein Arbeitsverhältnis. Ein Beamter muss stets nach Recht und Gesetz handeln und Weisungen seiner Vorgesetzten befolgen (Weisungsgebundenheit, Gehorsamspflicht). Will ein Beamter Kritik äußern, auf Missstände aufmerksam machen oder Anordnungen seines Vorgesetzten aufgrund Bedenken gegen ihre Rechtmäßigkeit in Frage stellen (Remonstration), so kann er leicht gegen seine Beamtenpflichten verstoßen (siehe Kapitel 2.3. *Offizielle Vergeltungsmaßnahmen – Verstoß gegen Beamtenpflichten*). Ob und in welchem Maße Beamte dem Bild des eigenständigen denkenden und handelnden Staatsdieners gerecht werden (können), in dem sie bspw. positive Kritik gegenüber ihren Vorgesetzten äußern, ist Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

Abb. 1: Angehörige des öffentlichen Dienstes und ihre Aufgaben (nach WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 2)



Im Weiteren wird deshalb der Fokus der Ausarbeitung auf jene loyalen Staatsdiener gelegt, denen die hoheitlichen Aufgaben obliegen, die Unparteilichkeit und Uneigennützigkeit garantieren und nicht oder schwach organisierte Interessensgruppen vertreten sollen. Für sie ergeben sich aufgrund ihrer weitreichenden Rechte und Pflichten spezifische Besonderheiten hinsichtlich des Whistleblowing und da nur sie besitzen das Recht bzw. die Pflicht zur Remonstration (siehe Kapitel 3 *Remonstration*).

Beamte als Angehörige des öffentlichen Dienstes gelten als Repräsentanten des Staates. Auch wenn es eine Abkehr bei den jüngeren Beamten hinsichtlich der Identifizierung mit ihrem Dienstherrn zu geben scheint, so galten und gelten immer noch Begriffe wie Berufsethos, Gemeinwohlverpflichtung, Loyalität und Opferbereitschaft als allgemein verbindlich (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 7).

Seit Beginn des letzten Jahrhunderts bis in die 1990er-Jahre ist die Zahl der Beamten und der Beschäftigten im öffentlichen Dienst stetig gestiegen. Waren im Jahre 1913 noch ca. 730 000 Personen im öffentlichen Dienst beschäftigt¹³, wurden 1950 schon 2,3 Millionen gezählt, ehe die Anzahl nach der Wiedervereinigung 1991 auf 6,7 Angehörige des öffentlichen Dienstes stieg. Mittlerweile ist die Entwicklung jedoch rückläufig, wie jüngere Zahlen im Vergleich zeigen (Stand jeweils 30.06. des Jahres; vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2007 und 2008):

- Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2007: 4,54 Millionen
- Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2008: 4,50 Millionen

davon zum selben Zeitpunkt tätig als

- Beamte und Richter 2007: 1,69 Mio.
- Beamte und Richter 2008: 1,67 Mio.
-

Die Gründe für Personalabbau in den letzten Jahren werden in Privatisierungen und Sparmaßnahmen wie Stelleneinsparungen gesehen (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 5). Siehe hierzu auch die folgenden Kapitel 2.2. *Informelle Sanktionsmaßnahmen – Abwehrmechanismen gegen Whistleblower im Beamtenverhältnis* und 2.3. *Offizielle Sanktionsmaßnahmen – Verstoß gegen Beamtenpflichten*.

¹³ bei ca. 60 Millionen Einwohnern.

2.2. Informelle Sanktionsmaßnahmen - Abwehrmechanismen gegen Whistleblower im Beamtenverhältnis

Übt ein Bediensteter des öffentlichen Dienstes Kritik, weist auf Unkorrektheiten, Missstände oder unethisches Verhalten hin, insbesondere gegenüber seinem Vorgesetzten oder die gar die Spitze der Behörde, werden die Vorwürfe oftmals abgewehrt und verschleiert. Diese These wird von vielen Berichten und Fallbeispielen determiniert. Positive Kritik wird nicht genutzt, im Gegenteil, oftmals geraten die Kritisierenden in der Folge unter Druck und werden mittels diffiziler Mittel sanktioniert. Dies ist eine typische Erfahrung aus bekannt gewordenen und dokumentierten Fallbeispielen und widerspricht dem idealtypischen Bild einer rechtstaatlichen Demokratie, zu deren Grundpfeilern Pluralismus und Meinungsvielfalt gehören und die verschiedene Sichtweisen, unter die auch Kritik fällt, nicht nur akzeptiert sondern auch fördert.

2.2.1. Subtile Sanktionen, Verschleierungs- und Druckmittel

Bevor im öffentlichen Dienst die offiziellen Sanktionsmaßnahmen – wie bei Beamten die Sanktionierungsmöglichkeiten nach dem Disziplinargesetz - angewandt werden, gibt es eine Vielzahl von informellen, subtilen und nicht direkt nachweisbaren Maßnahmen, um den Kritiker unter Druck zu setzen und zu versuchen, ihn von seinem Vorhaben, auf Missstände intern oder extern aufmerksam zu machen, abzubringen. Wie bereits weiter oben erwähnt, können Arbeitnehmer schikaniert, geschnitten, gemobbt oder auf andere Weise psychisch unter Druck gesetzt werden, wobei im öffentlichen Dienst den Vorgesetzten diesbezüglich eine Reihe spezieller subtiler Mittel und Möglichkeiten zur Verfügung stehen.

Subtile Druckmittel seitens des / der Vorgesetzten können auf verschiedene Einflusspunkte des Beamten zielen:

- auf den Charakter, der er als unverträglich und / oder querulatorisch eingestuft wird;
- auf die Psyche (Einschüchterung des Bediensteten);

- auf die Fähigkeiten (Ausstellung schlechter Beurteilungen, auch dann wenn das genaue Gegenteil der Fall ist) und damit auf das berufliche Fortkommen (Ausbleiben von Beförderungen aufgrund schlechter Beurteilungen);
- auf die berufliche Position (Versetzung auf andere Stellen oder in eine andere Stadt, damit evtl. auf ein berufliches Abstellgleis);
- auf die berufliche Existenz (Strafverfahren und Disziplinarverfahren dann als offizielle Sanktionsmaßnahmen mit einhergehender Abweisung der Kritik als Verleumdung, falscher Anschuldigung, übler Nachrede oder als schärfste Form die Zwangspensionierung mittels psychiatrischem Gutachten, in dem der Beamte vom Amtsarzt als „geisteskrank“ und damit dienstunfähig beurteilt wird) (vgl. SCHLÖTTERER 2009, S. 377ff; s. a. Tab. 1).

2.1.1.1. Personalrat und Betriebsrat

Andersrum kann sich der kritisierende Beamte nur eingeschränkt „wehren“, da ihm durch seine beamtenrechtlichen Pflichten, wie z. B. der Amtsverschwiegenheit, die Pflicht zur Mäßigung und zur Wahrung des Steuergeheimnisses oder die Loyalitätspflicht die Hände gebunden sind. Während der Minister Druckmittel nicht selbst ausführen muss sondern ausführen lassen kann, z. B. durch Ministerialdirektoren, Abteilungsleiter, Referatsleiter oder Pressereferenten und sich somit auch nicht angreifbar macht, steht der „einfache“ Beamte häufig isoliert da: Kritisiert er oberste Vorgesetzte des hierarchischen Systems oder den Minister selbst, ist er in der Regel auf sich allein gestellt ist, da seine Kollegen oftmals nicht mit ihm am selben Strang ziehen, weil sie beruflich von dem Kritisierten abhängig sind und ihrer Karriere dem Vorrang geben. Zwar gibt es einen Personalrat, an den sich der Beamte wenden könnte, doch aufgrund der Arbeitsplatzsicherheit eines Beamten ist hier der Anreiz gering, den Beamten vor „weichen“ und inoffizielle Sanktionen schützen zu wollen.

Personal- und Arbeitnehmervertretungen gibt es sowohl im öffentlichen Dienst (Personalrat) sowie in privatrechtlichen Betrieben, Unternehmen und Konzernen (Betriebsrat). Der Betriebsrat vertritt die Interessen und Belange der Arbeitnehmer innerhalb eines Betriebes. Ihm gegenüber steht die Führung des Betriebes, die Personalleitung, der Betrieb als Arbeitgeber. Dennoch sitzen beide Parteien im „selben

Boot“, denn sie zusammen als Betrieb müssen sich am Markt und deren Konkurrenz behaupten. Somit ist das Wohl des Unternehmens auch für die Arbeitnehmer letztlich von großer Bedeutung. Aufgrund des Marktwettbewerbs und der dadurch bedingten Notwendigkeit zur Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens ist auch die Frage nach der Arbeitsplatzsicherheit der Arbeitnehmer für den Betriebsrat unentbehrlich. Anders verhält es sich mit dem Personalrat in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Dieser vertritt die Interessen und Belange der Beamten und Beschäftigten (Arbeitnehmer und Arbeiter). Ihm gegenüber steht auf „Arbeitgeberseite“ die Dienststelle bzw. der Dienstherr. Anders als beim Betriebsrat bilden sich hierbei jedoch nur kaum oder keine Interessenkonflikte, da eine Behörde ein Quasi-Monopol darstellt und sich damit keiner Konkurrenz und damit auch Notwendigkeit zur Wirtschaftlichkeit ausgesetzt sieht. Für Beamte gilt das Lebenszeitprinzip, das Sanktionierungen schlechter Leistungen mittels Entlassung des Beamten nur in extrem wenigen Ausnahmefällen zulässt. Anstatt Marktwirtschaftlichkeit und Wettbewerb sehen sich Behörden dem Umgang mit Bürgern ausgesetzt, die hierzulande jedoch nicht als Kunden sondern eher als „Antragsteller“ oder Bittsteller angesehen werden (vgl. LUDWIG 2010). Folglich besteht im öffentlichen Dienst und damit beim Personalrat nicht oder nur im geringen Maße das Problem der Arbeitsplatzsicherheit und damit der Anreiz zur Bemühung einer Unterstützung eines Beamten, der sich subtilen Druckmitteln konfrontiert sieht.

Tab. 1: Subtile Ausgrenzungsmaßnahmen bzw. Sanktionsmechanismen im öffentlichen Dienst

Maßnahmen	Bedeutet konkret, z.B.	Fallbeispiel
Ausgrenzen, ins berufliche Abseits stellen	Kein PC oder Telefon mehr	Hessische Steuerfahnder ¹⁴ Staatsschützer Sachsen-Anhalt ¹⁵
	Vom internen /dienstlichen Kommunikationsfluss abschneiden	Klaus FÖRSTER ¹⁶ Staatsschützer Sachsen-Anhalt Hessische Steuerfahnder
„Kaltstellen“ durch Arbeitsentzug	Entzug von Arbeit	Steuerfahnder Hessen: Heiko und Tina FESER ¹⁷
Beförderungen versagen		Klaus FÖRSTER Erwin BIXLER ¹⁸ Werner BORCHARDING ¹⁹ Wilhelm SCHLÖTTERER ²⁰
Indirektes Drohen	Einzelgespräche beim Vorgesetzten (Ist Ihr Haus denn schon abbezahlt? Will Ihre Tochter studieren und was kostet das?), teils auch als „Fördergespräche“ bezeichnet	Hessische Steuerfahnder

¹⁴ vgl. DOKZENTRUM 2010.

¹⁵ siehe hierzu www.ansTageslicht.de/Dessau

¹⁶ vgl. DOKZENTRUM 2010b.

¹⁷ vgl. THIEME 2010

¹⁸ vgl. DOKZENTRUM 2010c.

¹⁹ vgl. DOKZENTRUM 2010d.

²⁰ siehe hierzu www.ansTageslicht.de/Schloetterer.

Versetzen an eine andere Dienststelle	Versetzen aus „dienstlichen Gründen“ a) an eine Dienststelle, die weit weg ist vom Wohnsitz / der Familie und / oder b) auf einen „unschädlichen“ Arbeitsplatz	Hessische Steuerfahnder Wilhelm SCHLÖTTERER
Disziplinarmaßnahmen	Vorermittlungen	Staatschützer Sachsen-Anhalt Flughafenzöllner ²¹ Wilhelm SCHLÖTTERER
	Offizielle Verfahren	Staatschützer Flughafenzöllner Wilhelm SCHLÖTTERER
Wegbewerbungen verhindern	z. B. durch Nichtabschließen eines Disziplinarverfahrens oder Zurücknahme eines Kündigungsverfahrens	Staatschützer Sachsen-Anhalt Flughafenzöllner
Zwangspsychiatrie		Steuerfahnder Renate GERSTEL ²² , Steuerfahndung Niedersachsen

2.2.2. Schneiden, Mobben, Arbeitsentzug und Versetzung

Neben den „herkömmlichen“ Methoden Mobbing und Schneiden stellen Arbeitsentzug und Versetzung weitere, im Rahmen der Legalität beheimatete Möglichkeiten der Repression und des Schikanierens von Angestellten dar. So können Beamte „aus dienstlichen Gründen“ an eine andere, weit entfernte Dienststelle, die sich beispielsweise 150 KM vom eigenen Wohnort befindet, versetzt werden. Eine Versetzung stellt damit einen erheblichen Eingriff in das berufliche und private Leben der Betroffenen dar. Neben der Versetzung gibt es noch die Möglichkeiten der Abordnung und Zuweisung (vgl. Abschnitt 4 BBG).

²¹ siehe hierzu www.ansTageslicht.de/Atomwaffenzuender.

²² Fall noch nicht von den Medien aufgegriffen (Stand 22.08.10).

Als separate oder zusätzliche Bestrafungsmaßnahme kann ein Entzug der Arbeit mit einhergehender Vorenthaltung unabdingbarer Kommunikations- und Arbeitsmittel wie PC, Internet, Telefon etc. erfolgen. Diese Sanktionierungsform trifft in allererster Linie arbeitswillige, motivierte und engagierte Beamte oder Angestellte, die einen „Sinn“ in ihrer Arbeit sehen und diese daher gerne ausführen (wollen).

Als aktuelles Fallbeispiel sei hier das Steuerfahnder-Paar Heiko und Tina Feser vom Finanzamt Frankfurt angeführt. Dieses gehörte einem Spitzenteam der hessischen Steuerfahndung an, das hinsichtlich Steuerhinterziehung bei Frankfurter Großbanken ermittelte und dem Land insgesamt hunderte Millionen Euro einbrachte. Doch Heiko und Tina Feser dürfen seit Jahren nicht mehr arbeiten, sie sind zwangspensioniert und kaltgestellt. Sie wurde für verrückte Querulanten erklärt, weil sie unangenehm wurden und weil ihre Loyalität zur Verfassung über der zu ihrem Chef stand. Nachdem die Hessen-CDU 1999 an die Regierung kam, wurde das Bankenteam in den folgenden Jahren abgeschafft. 2004 wurden Heiko und Tina Feser in eine „Servicestelle“ unversetzt, ohne jedoch Arbeit zu erhalten. Es gab keinerlei zu bearbeitende Fälle und auch keine Sachgebietsleiter. Die Fesers mussten in der Folge zusammen mit acht anderen hochbezahlten Beamten ihren Acht-Stunden-Arbeitstag trostlos herumbringen. Irgendwann fingen sie an, Urlaubsfotos zu sortieren und Pullover zu stricken. Monatelang ging das so, obwohl sie arbeiten wollten und stets nach Arbeit fragten. Stellenzeichen, Dienstposten und Zeichnungsrecht wurden ihnen verwehrt. Heiko Feser stand im internen Verzeichnis plötzlich unter „N. N.“, saß alleine in einem Raum. Ab und zu habe „irgendeiner“ wortlos eine Akte reingeworfen. Ihre ursprünglichen Stellen, die angeblich eingespart werden sollten, wurden neu ausgeschrieben. Die Fesers selbst bewarben sich auf 15 verschiedene Stellen, landesweit und bei anderen Behörden – erfolglos. Indizien eines „blacklisting“, bei dem Kritiker und „Störenfriede“ auf eine schwarze Liste wandern, die sich die Unternehmen oder Behörden untereinander zuspieren. (siehe Kapitel 1.6.1. *Vergeltungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers*). Die Fesers erkrankten infolge des Mobbing und wurden in eine Mobbing-Fachklinik behandelt. Als sie wieder zu arbeiten anfangen wollten, wurden sie zum Amtsarzt zitiert, der ihnen – wie den übrigen Steuerfahndern – unheilbar psychische Erkrankungen wie „paranoide“ Störungen und

„querulatorische“ Entwicklungen mit dem Urteil „Dienstunfähigkeit“ attestierte – ohne jedoch die Mobbing-Befunde aus der Fachklinik einzubeziehen²³ (vgl. THIEME 2010).

2.2.3. Die Partei oder Behörde als Schutzschild

Die im Folgenden (Kapitel 2.2.4. – 2.2.8.) beschriebenen Praktiken sind Erfahrungen des Ministerialrats *Wilhelm Schlötterer*, der seit 1968 in der bayerischen Finanzverwaltung gearbeitet hat und seit 1974 Leiter der Abteilung für Steuerfahndung, Steuererlass, Abgabenordnung und Außensteuerrecht war. In dieser Position wurde er mit kriminellen Machenschaften, Verquickungen von CSU-Mitgliedern u. a. mit Waffenhändlern sowie Bestechung und Korruption konfrontiert und war Anfang der 1990er Jahre maßgeblich an der Aufdeckung der *Amigo-Affäre* um den ehemaligen bayerischen Ministerpräsidenten *Max Streibl* beteiligt. Er erhob Einwände gegen die Bevorzugung einflussreicher Steuersünder und sah sich Zeit seines Arbeitslebens immer wieder Repressalien und Schikanen ausgesetzt.

Nach seiner Pensionierung machte *Schlötterer*, der selber CSU-Mitglied war, seine Erlebnisse publik und schrieb seine Erfahrungen in dem Buch *„Macht und Missbrauch – Franz Josef Strauß und seine Nachfolger – Aufzeichnungen eines Ministerialbeamten“* nieder und machte damit auf die ihm widerfahrenen Missstände aufmerksam.²⁴

Beim Abwehrmechanismus „Partei oder Behörde als Schutzschild“ wird die Kritik, die eigentlich einer oder mehreren Personen gilt, auf eine höhere Organisationsebene weitergeleitet, so dass der Kritisierende als Diffamierender der Partei oder der Behörde dasteht und dieser samt ihren Mitgliedern einen Imageschaden hinzufügt. Die Partei oder Behörde bzw. Organisation wird zu diesem Zwecke geradezu „missbraucht“. Dies hat zwei Effekte: einerseits verfehlt die Kritik ihr Ziel und verpufft und andererseits läuft der Kritisierende Gefahr, selbst zur Angriffsfläche von Kritik zu werden. Denn selbst wenn gezielt darauf hingewiesen wird, dass die Vorwürfe etwa nicht der Partei gelten sondern bestimmten Vorgesetzten oder Amtsträgern, so wird die Kritik dennoch umgelenkt, so dass

²³ Siehe hierzu auch die ausführliche Dokumentation, Chronologie und alle Hintergründe sowie viele weitere dokumentierte Beispiele beim DokZentrum [Anstageslicht.de](http://www.anstageslicht.de) unter www.anstageslicht.de/steuerfahnder.

²⁴ siehe hierzu die ausführliche Dokumentation und Chronologie samt allen Akteuren und ein Interview mit Wilhelm Schlötterer unter www.anstageslicht.de/Schloetterer.

der Kritisierende mit dem Vorwurf des Imageschadens selbst in die Kritik gerät. Die Partei, Behörde oder Organisation wird somit als „Schutzschild“ missbraucht. (vgl. SCHLÖTTERER 2009, S. 383-384).

2.2.4. Unwissenheit & Steuergeheimnis

Ein weiteres Mittel des Kritisierten ist es, die Beanstandungen ins Leere laufen zu lassen, indem er sich nicht mehr – an ganz Offensichtliches – erinnern kann bzw. erinnern möchte. Selbst dann, wenn man arbeits- und amtsbedingt mit entsprechenden Vorgängen vertraut gewesen sein musste, wird Unwissenheit proklamiert und oftmals behauptet, man habe von den angezeigten Missständen erst durch die Medien erfahren (vgl. ebd. S. 386).

Das Steuergeheimnis, das die Finanzbehörden und damit u. a. auch den Zoll betrifft, kann einerseits die Ausübung des Petitionsrechts, beispielsweise eines Beamten, der auf Missstände bei Steuerfällen hinweisen will, verhindern. Andererseits kann es die parlamentarische Kontrolle behindern, beispielsweise beim Gebrauchmachen parlamentarischer Kontroll- und Auskunftsrechte, über dessen Anliegen das Amtsverschwiegenheit und Auskunftsverbot schwebt. Dabei unterliegen nur die steuerlichen Verhältnisse eines Steuerpflichtigen dem Steuergeheimnis, nicht jedoch die verwaltungsmäßige Behandlung eines Steuerfalls. Vorstöße bezüglich der zweckmäßigen Durchbrechung des Steuergeheimnisses wurden in Beispielen zwar begrüßt, später jedoch praktisch verwehrt. Das Steuergeheimnis kann somit bei der Abwehr von Kritik hilfreich sein und daher vorgeschoben und missbraucht werden (vgl. ebd. S. 389).

2.2.5. Fehldokumentation, Aktenschwund und Beweismanipulation

Lassen sich keine hinreichenden Belege für eine rechtswidrige Anweisung finden, kann dadurch Eventualitäten vorgebeugt werden. Eine Nicht-Dokumentation von Anweisungen dient damit dem Verwischen von Spuren und untergräbt mögliche Rechtsschutzschritte des Beamten. Weisungen können mündlich oder fernmündlich angeordnet werden und außerdem in Aktenvermerken verboten werden.

Eine Dokumentation kann zudem nicht nur nicht erfolgen, sie kann auch täuschen, verschleiern oder unvollständig sein.

Weisungen können zudem mittels anberaumter Dienstbesprechungen oder per Telefon, oftmals als Reaktion oder im Vorfeld an die vorgesetzte Behörde erfolgen (vgl. ebd. S. 390).

Normalerweise laufen Schriftstücke über die Registratur, der Schriftgutverwaltung einer Behörde. Wird dies jedoch umgangen, kann später leicht gesagt werden, die „Registratur“ habe alles abgesucht, jedoch nichts finden können: Diagnose „Aktenschwund!“. Dieses Vorgehen kann benutzt werden, um einzelne Schriftstücke, Aktenvermerke oder aber ganze Akten – obwohl existent – nicht auffindbar zu machen und damit verschwinden zu lassen. Ein Whistleblower oder Missstandsanzeiger, dessen Behauptungen auf solch einem Schriftgut fußen, kann seine Kritik nicht beweisen und im Gegenteil sogar der Verleumdung oder über Nachrede bezichtigt werden.

Als Fallbeispiel können wiederum die hessischen Steuerfahnder genannt werden, denen eine Amtsverfügung hinsichtlich ihrer konkreten Arbeitsausführung erteilt wurde. Diese Amtsverfügung, die zu starken Bedenken und heftiger Kritik seitens der Empfänger sowie deren Abteilungsleiter führte, was sich später zur sogenannten „Steuerfahnder-Affäre“ ausdehnen und in zwei Untersuchungsausschüssen gipfeln sollte, wurde ihnen in einem geschlossenen Umschlag übermittelt. Sie durfte ausdrücklich nicht ins Intranet des Amtes gestellt und nicht in die Registratur aufgenommen werden, wurde jedoch für jeden einzelnen in der Personalakte vermerkt (vgl. DOKZENTRUM 2010)²⁵.

Mündliche oder sogar schriftliche Beweise können manipuliert werden. Mündliche Beweise, z. B. Zeugenaussagen in Untersuchungsausschüssen können entstellt, nur teilweise wiedergegeben oder sogar ins Gegenteil verkehrt werden. Die Glaubwürdigkeit der Zeugen wird dadurch herabgewürdigt, damit ihre Aussagen haltlos erscheinen. Derlei Gebaren von Berufspolitikern oder Juristen steht im Widerspruch zu ihren Ansprüchen von Rechtskultur und Moral, die ihr Beruf verlangt.

²⁵ Alle Vorgänge, Akteure sowie eine detaillierte Chronologie der Geschehnisse und die "Amtsverfügung 2001/18" sind dokumentiert im DokZentrum AnsTageslicht.de (www.anstageslicht.de/steuerfahnder; zu Punk „Registratur“ siehe hier auch in der ausführlichen oder kürzeren Chronologie unter dem 30.08.2001).

2.2.6. Aktionseinheit, Anschein & Amtlicher Auftritt

Vertreter einer Partei schließen sich mit Ministerialbeamten zusammen, um beispielsweise Nachforschungen der Opposition in Untersuchungsausschüssen zu behindern. Die Ministerialbeamten verstoßen dabei gegen ihre verfassungsrechtlichen und beamtenrechtlichen Pflichten (vgl. ebd. S. 392). Denn nach der Gemeinwohlverpflichtung und Neutralitätspflicht sind Beamte zur Unparteilichkeit und Gerechtigkeit verpflichtet und dürfen nicht die Interessen einer politischen Partei oder einer Interessengruppe (Verband, Verein, Unternehmen) denen des ganzen Volkes vorziehen oder parteiisch oder / und ungerecht handeln (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 169).

Mit Anschein ist ein abgekartetes Spiel im rechtsstaatlichen Gewand gemeint. Beispielsweise dann, wenn ein Minister ein Straf- oder Disziplinarverfahren gegen einen Beamten einleiten lässt, um einen Sachverhalt zu klären. Dabei vergeht nicht nur viel Zeit und das öffentliche Interesse lässt nach, sondern Betroffene können damit auch ausgebootet und kaltgestellt werden. Offiziell wird die Staatsanwaltschaft, ein Gericht oder ein Untersuchungsführer eingesetzt, damit alles objektiv und mittels unabhängiger Instanzen geklärt wird. Dagegen kann kaum jemand Einwand erheben, auch nicht die Opposition. Dennoch ist beispielsweise die Staatsanwaltschaft weisungsgebunden, was bedeutet, dass sie in gewisser Form gesteuert werden kann. Auch bei Gerichtsverfahren oder bei einem Untersuchungsführer ist es von Bedeutung, wie die Ermittlungen geführt werden, bspw. in punkto Beweisaufnahme, bei Zeugenaussagen oder Beweiswürdigung. Wenn beispielsweise zwei oder drei unbescholtene, hochrangige Beamte gegen einen anderen aussagen, ist dieser i. d. R. verloren, selbst wenn der Richter das Spiel durchschaut, denn es ist ja – scheinbar – alles rechtmäßig (vgl. SCHLÖTTERER 2009, S. 394).

Auch beim amtlichen Auftritt kann der Schein trügen. Ein Schriftstück mit behördlichem Briefkopf erweckt den Eindruck eines ehrbaren Amtsträgers mit ehrbaren Amtspflichten, den Eindruck nach Korrektheit und Verlässlichkeit, denn: eine Behörde lügt nicht bzw. nicht lügen darf. Genau dies kann ebenso missbraucht werden, z. B. indem zwar unterhalb des offiziellen Briefkopfs ein Sachverhalt in nüchterner Fachsprache und mit dezidierten Formulierungen plausibel dargestellt wird aber dennoch gezielt Ausführungen verdreht werden. Der erste Anschein überzeugt, beim genaueren Hinsehen ergeben sich Zweifel

oder Ungereimtheiten. Getreu dem Motto: Eine Behörde darf nicht lügen, sie muss aber auch nicht die Wahrheit sagen. Sie kann verbergen, kann kritische Punkte unterschlagen oder mehrdeutige Formulierungen verwenden. Unangenehme parlamentarische Anfragen werden penibel ausgefeilt und bedürfen einer sorgfältigen, nicht selten juristischen Sprachanalyse (vgl. ebd. S. 396).

2.2.7. Im Untersuchungsausschuss

In einem Untersuchungsausschuss werden die Fragen der Opposition so eingengt, dass unter Umständen der Verfassungsgerichtshof darüber entscheiden muss. Dies kann sich so lange hinziehen, dass eine gründliche Untersuchung nicht mehr möglich ist.

Eine absolut regierende Partei kann zudem bestimmen, welche Zeugen vernommen werden und welche nicht. Zeugen, die sich möglicherweise Kritik-manifestierend äußern wollen, können abgelehnt werden. Andersrum können Beteiligte oder Zeugen, denen die Kritik gilt, aus dem Focus genommen und nicht vernommen werden (vgl. ebd. S. 399-400). Dadurch kann ein Untersuchungsausschuss als Kontrollinstrument entschärft werden.

2.2.8. Vorsprung durch Information

Stehen Wahlen, Beförderungen o. ä. auf dem Programm, beginnen nicht selten medial inszenierte Schmutzkampagnen. Diskreditierende Informationen, die zuvor gesammelt oder einfach nur aufbewahrt wurden, werden gestreut und in Umlauf gebracht, um den Gegner zu diskreditieren oder ihn im Vorfeld zur Abkehr seines Handelns zu bewegen. Whistleblower stellen insbesondere vor Wahlen ein ernstzunehmendes Risiko für Spitzenpolitiker oder Spitzenbeamte dar, erst recht, wenn sie aus den eigenen Reihen oder Umfeld kommen und daher über Insiderwissen verfügen.

Bemerkenswert dabei ist die Tatsache, dass die Informationen, die dann wie beim Poker gezielt ausgespielt werden überhaupt vorhanden sind. Denn dies bedeutet, dass entgegen der allseits proklamierten Political Correctness hinter den Kulissen ein ganz anderes Bild der Akteure existiert (s. a. ebd., S. 400ff).

Neben diesen kaum greifbaren Vorgängen können Beamte auch offiziell und rechtmäßig belangt werden, wenn sie gegen ihre obliegenden Pflichten verstoßen. Gerade beim Whistleblowing laufen Beamte Gefahren, gegen eine Vielzahl von Pflichten zu stoßen und sich infolgedessen disziplinarrechtlich oder gar strafrechtlich verantworten zu müssen.

2.3. Offizielle Sanktionsmaßnahmen – Verstoß gegen Beamtenpflichten

Beamte als Angehörige des öffentlichen Dienstes sind in ihrer Arbeit an die erlassenen Regeln und Rahmenbedingungen des Staates gebunden. Diese gelten für die praktische Arbeitsausführung ebenso wie für grundsätzliche Fragen, die rechtmäßiges Handeln des Staates und seiner Verwaltung sicherstellen sollen, wie z. B. das Äußern von Bedenken oder konstruktiver Kritik und deren Umgang. Dazu gehören auch ein diesbezügliches Bewusstsein für den Nutzen von sachlich-fachlicher Kritik und der Umgang mit Sanktionsmaßnahmen. Es ist davon auszugehen, dass der Staat hinsichtlich seiner eigenen Vorgaben und Rahmenbedingungen „mit gutem Beispiel voran geht“. Tatsächlich deuten einige, in dieser Arbeit später beschriebene Beispiele darauf hin, dass Kritik-Äußerungen, Missstandsanzeigen und das Hinweisen auf Gefahren vordergründig nicht nur nicht honoriert werden sondern aufgrund der dabei begangenen Beamtenpflichtverletzungen mit offiziellen Sanktionsmaßnahmen nach dem Disziplinarrecht sanktioniert werden, wobei sich hierbei die Frage nach einem Dauerzustand oder einer Ausnahme von der Regel stellt.

Wie bei Whistleblowern, die nach dem Arbeitsrecht beschäftigt sind, besteht auch bei Whistleblowern im Beamtenverhältnis ein Grundkonflikt von sich diametral entgegenstehenden Interessen, Rechten und Pflichten. Letztere werden jedoch nicht einfach per Gesetz vorgeschrieben, sondern sind verfassungsrechtlich in Art. 33 V des Grundgesetzes und in den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums verankert (vgl. SCHULZ 2008, S. 101).

Whistleblowing und externes Hinweisgeben stellen im Beamtentum grundsätzlich eine Pflichtverletzung dar und können mit harten Konsequenzen nach dem Disziplinargesetz sanktioniert werden. Verletzt ein Beamter schuldhaft seine ihm obliegenden beamtenrechtlichen Pflichten, so begeht er nach dem Disziplinarrecht ein Dienstvergehen,

bei dessen Verdacht in Folge ein Disziplinarverfahren gegen ihn eingeleitet werden kann (Bundesbeamtengesetz BBG § 77 I Satz 1 / Beamtenstatusgesetz BeamStG § 47 I Satz 1). Ob Whistleblowing bei Beamten zulässig ist, ist demnach eine Frage der Definition seiner Pflichten. Die konkreten Sanktionen, die aufgrund Pflichtverletzung des Beamten verhängt werden können, sind in den Paragraphen 5 – 12 des Bundesdisziplinargesetzes dargelegt. Landesdisziplinar Gesetze orientieren sich daran bzw. haben bisweilen den Wortlaut gleichbleibend übernommen. Demnach gibt es fünf verschiedene, sich steigernde Sanktionsmöglichkeiten:

- Verweis
- Geldbuße
- Kürzung der Dienstbezüge
- Zurückstufung und
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

als schärfste Form der Sanktionierung. Darüber hinaus kommen für Beamte, die sich bereits im Ruhestand befinden, die Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts in Frage.

Damit diese Maßnahmen verhängt werden können, muss eine Pflichtverletzung des Beamten nach § 77 BBG bzw. § 47 BeamStG vorliegen. In Hinblick auf Whistleblowing kommen für Beamte mehrere Pflichtverletzungen in Frage (vgl. SCHULZ 2008, S. 101ff). Als übergeordnete, aber nicht konkret definierte Generalklausel liegt die Treue- und Loyalitätspflicht der Beamten. Aus ihr ergeben sich die Treue zur freiheitlich demokratischen Grundordnung und die Pflicht zur politischen Mäßigung und Zurückhaltung. Beamte haben sich danach „mit vollem persönlichen Einsatz ihrem Beruf zu widmen“ (§ 61 I Satz 1 BBG / § 34 I Satz 1 BeamStG).

Von diesen Grundpflichten ausgehend handelt es hierbei um folgende Pflichten, die verletzt werden können:

- Dienstwegbindung
- Gehorsamspflicht
- Verschwiegenheitspflicht
- Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten (vgl. SCHULZ 2008, S. 106ff).

2.3.1. Dienstwegbindung

Beamte sind verpflichtet, beim Vorbringen von Anträgen und Beschwerden den Dienstweg einzuhalten. Hiernach sind Beschwerden grundsätzlich zunächst gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten vorzubringen. Er kann sie gegebenenfalls an den nächsthöheren weitergeben. Zweck des Dienstwegvorbehalts ist einerseits der Geheimnisschutz und dient andererseits der Hierarchiewahrung und der Effizienz der Verwaltung. Eine Rolle spielt die Dienstwegbindung bei der Beurteilung des Whistleblowing als interne oder externe Variante. Internes Whistleblowing des Beamten kommt nur innerhalb der hierarchischen Grenzen in Frage, wenn es an die genau determinierten dienstlichen Stellen innerhalb des Dienstweges gerichtet ist. Diese dienstlichen Stellen stellen eine hierarchisch aufsteigende Linie vom Dienstvorgesetzten bis zur obersten Dienstbehörde dar. Schon bei der geringsten Abweichung des internen Dienstweges verstößt der Beamte gegen seine Pflicht zur Einhaltung des Dienstweges und begeht somit externes Whistleblowing. Folglich begeht der Beamte nicht nur dann externes Whistleblowing, wenn er sich an Adressanten außerhalb seiner Behörde wendet sondern auch dann, wenn er innerhalb des Staatsorganismus den vorgeschriebenen Dienstweg nicht einhält (vgl. GRASER 2000, S. 151f). Diese Unterscheidung ist hinsichtlich eines potentiellen Disziplinarverfahrens wegen eines Verstoßes gegen die Dienstwegebindung und / oder die Pflicht zur Verschwiegenheit bedeutsam. Ein Problem beim internen Whistleblowing bei Beamten, auch bei Einhaltung des Dienstweges, ergibt sich dann, wenn der (direkte) Vorgesetzte involviert und Teil des zu beanstandenden Problems ist. Denn wie schon *Quambusch* (siehe Kapitel 3.6. *Problem: System*) und andere schreiben, verhält sich der Beamte dann nicht mehr „systemadäquat“ und passt nicht mehr in das hierarchische Gefüge des Beamtentums, das eigenständiges Handeln und Denken eher hindert als fördert. In dem er seinen direkten Vorgesetzten fachlich kritisiert, macht er sich unbeliebt und riskiert inoffizielle Vergeltungsmaßnahmen. Die Äußerung sachlicher Kritik würde nach *Quambusch* in einem mit starren Hierarchien durchsetzten System, das noch aus vordemokratischer Zeit begründet ist, eher als Respektlosigkeit und Auflehnung denn als Optimierungsmöglichkeit verstanden werden, selbst wenn dieses Verfahren ausdrücklich durch den Gesetzgeber mit der Remonstrationspflicht erwünscht ist (siehe Kapitel 3 *Remonstrationspflicht*). Auch *Schulz* sieht in den theoretisch gegebenen internen Abhilfemöglichkeiten, innerhalb des Dienstweges gegen den Vorgesetzten Kritik anzubringen, eher ein Risiko für den Beamten: „Letztlich wird es aber dem Whistleblower

eher schaden, wenn er das Verhalten seines direkten Vorgesetzten auch dann kritisiert, wenn die Schwelle zur Remonstrationspflicht noch nicht überschritten ist“ (vgl. SCHULZ 2008, S. 109).

2.3.2. Gehorsamspflicht

Die Gehorsamspflicht gebietet es dem Beamten, Anordnungen auszuführen und Richtlinien zu befolgen. Die Gehorsamspflicht begründet sich durch den hierarchischen Aufbau der Verwaltung und ist für ihre Funktionstüchtigkeit unverzichtbar. Sie ist außerdem ein zwingendes Gebot der demokratisch-rechtstaatlichen Verfassung, da ohne die Gehorsamspflicht Gesetze nicht wirkungsvoll vollzogen werden könnten (vgl. BATTIS 2004; § 55 BBG Rn. 3 zit. nach SCHULZ 2008, S. 107). Begrenzt wird die Gehorsamspflicht durch den Grundsatz der Rechtmäßigkeit und damit auch durch die Pflicht zur Remonstration, wonach der Beamte bei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer Anordnung diese bei Vorgesetzten unverzüglich geltend machen muss. Der Beamte darf außerdem Anweisungen von Vorgesetzten dann nicht ausführen, wenn sein aufgetragenes Verhalten eine für ihn erkennbare Ordnungswidrigkeit darstellt, er damit gegen Gesetze verstößt oder die Würde des Menschen verletzt.

Die Gehorsams- bzw. Folgepflicht des Beamten gilt nicht nur für Anordnungen von Vorgesetzten sondern auch für allgemeine Richtlinien, gegen die ebenso verstoßen werden kann.

Als Fallbeispiel sei hier ein Frankfurter Flughafenzöllner genannt, der in der Probezeit aufgrund des Verstoßes gegen die Pflicht zum Gehorsam gekündigt wurde. Die Gründe, die ihm vorgeworfen wurden, waren u. a. das Tragen einer falschen „Zolldienstmütze“ (einer weißen; der Zoll hat üblicherweise grüne Mützen, die weißen sind den mobilen Kontrollgruppen vorbehalten), das unvorschriftsmäßige Tragen der Dienstpistole (mit geschlossener Sicherungslasche) sowie das Tragen privat beschaffter Handfesseln und das unkorrekte Ablegen persönlicher Gegenstände am falschen Ort (im Büro statt im Sozial- und Umkleideraum), und dass, obwohl der einen Atomwaffenzünder-Export in den Iran verhinderte und sogar für das Bundesverdienstkreuz vorgeschlagen werden sollte (vgl. DOKZENTRUM 2010e²⁶).

²⁶ Siehe hierzu auch die komplette Dokumentation und Chronologie am 14.03.2003 (www.anstageslicht.de/Atomwaffenzuender).

2.3.3. Verschwiegenheitspflicht

Der Beamte ist zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet, und zwar auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. Hierunter fallen alle Angelegenheiten, die dem Beamten durch seine amtliche Tätigkeit oder bei Gelegenheit seiner Amtstätigkeit bekannt geworden sind. Die Stillschweigepflicht gilt jedoch nicht für offenkundige Tatsachen, z. B. Meldungen, die bereits in den Medien verbreitet wurden. Keiner Geheimhaltung bedürfen auch Tatsachen, die öffentliche oder private Belange beeinträchtigen, wenn sie bekannt werden. Aktenvermerke mit dem Attribut „geheim“ oder „vertraulich“ sind vom Beamten dementsprechend einzuhalten. Eine sog. „Flucht in die Öffentlichkeit“, womit der Beamte die Verschwiegenheitspflicht verletzt, ist nur ausnahmsweise bei besonders schwerwiegenden Fehlentwicklungen zulässig und stellt das allerletzte Mittel dar, wenn der Versuch einer internen Klärung erfolglos blieb (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 181). Auskünfte an die Presse bleiben der Behördenspitze vorbehalten. Wendet sich ein Beamter selbst an die Presse oder Staatsanwaltschaft, kann sowohl ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht als auch eine unzulässige „Flucht in die Öffentlichkeit“ vorliegen. Nach vorherrschender Meinung und einer Feststellung des Bundesverwaltungsgerichts²⁷ findet die Verschwiegenheitspflicht jedoch Ausnahmen im Bereich der Rechtspflege sowie im Hinblick auf Artikel 5 des Grundgesetzes, wenn überwiegende Interessen die Veröffentlichung von Informationen rechtfertigen (vgl. SCHULZ 2008 S. 110 / GRASER 2000, S. 150 sowie Fn. 582).

Mit der Neufassung des Bundesbeamtengesetz BBG vom 05. Februar 2009 und des Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetz BeamtStG am 01. April 2009, das für Beamte der Länder gilt und der Nachfolger des Beamtenrechtsrahmengesetz BRRG ist, sind Änderungen in den Paragraphen der Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich des Verdachts von Korruption eingetreten. Demnach gilt die Verschwiegenheitspflicht nicht mehr, wenn Anhaltspunkte gegenüber Korruptionsdelikten bestehen (siehe § 67 2, S. 3 BBG und § 37 2, S. 3 BeamtStG).

²⁷ BVerwG v. 25.11.1982, siehe NJW 1983, S. 2343-2344.

2.3.4. Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten

Demnach muss sich der Beamte stets so verhalten, dass er innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht wird, die und das sein Beruf erfordert. Innerhalb des Dienstes hat der Beamte im Umgang mit den Bürgern höflich und hilfsbereit zu sein und muss seiner Beratungs- und Betreuungspflicht nachkommen. Seinen Vorgesetzten muss er achten, in dienstlichen Angelegenheiten hat er die Pflicht zur Offenheit und Wahrhaftigkeit. Bei Meinungsverschiedenheiten sind Beschimpfungen, üble Nachrede, Verleumdungen etc. unzulässig. Der Beamte soll kollegial und hilfsbereit mit seinen Mitarbeitern zusammenarbeiten.

Bei außerdienstlichem Verhalten muss geprüft werden, ob eine Amtsbezogenheit gegeben ist. Denn nur das Verhalten, das dem Amt des Beamten oder dem Ansehen des Beamtentums in bedeutsamer Weise beeinträchtigen kann, ist hiervon betroffen. Außerhalb des Dienstes hat sich der Beamte in erster Linie gesetzeskonform zu verhalten. Außerdienstliches Fehlverhalten liegt z. B. bei Diebstahl, Trunkenheit am Steuer, Betrug, Meineid oder Unfallflucht vor, nicht jedoch bei Ehebruch oder leichten Verkehrsdelikten. Darüber hinaus hat der Beamte sein Amt uneigennützig und gewissenhaft auszuführen (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 171).

2.3.5. Flucht in die Öffentlichkeit

Bei einer Flucht in die Öffentlichkeit wendet sich der Beamte an Stellen außerhalb des Staatsorganismus oder an nichtstaatliche und nichtdienstliche Einrichtungen wie beispielsweise den Medien. Nach der Dienstwegebundung ist eine Flucht in die Öffentlichkeit zwar grundsätzlich verboten, im Einzelfall muss jedoch geprüft werden, inwieweit eine Geltendmachung auf Meinungs- und Petitionsfreiheit diesen Grundsatz relativieren kann (vgl. SCHULZ 2008, S. 212).

Äußert sich der Beamte an die Öffentlichkeit, verstößt er – streng genommen - sogar gegen mehrere der zuvor genannten Pflichten: Dienstwegbindung, Verschwiegenheitspflicht, Gehorsamspflicht. Diese müssen aber nicht zwangsläufig gegeben sein, damit eine Flucht in die Öffentlichkeit vorliegt. Denn nicht diese Verstöße kennzeichnen das typische disziplinarische Unrecht bei einer pflichtwidrigen Flucht in die Öffentlichkeit sondern

vielmehr Treuepflichtverletzungen und Illoyalität, genauer: die Pflicht zur Zurückhaltung im Verkehr mit Außenstehenden.

Zwar können Whistleblower gegen jede einzelne Pflicht verstoßen und damit bereits disziplinarrechtlich belangt werden, dennoch wird das Unrecht durch den soeben genannten Faktor bei einer Flucht in die Öffentlichkeit erhöht.

Flucht an die Öffentlichkeit beinhaltet drei Kriterien:

- 1) Der Beamte muss sich an die Öffentlichkeit wenden
- 2) Es muss sich um einen tauglichen Äußerungsgegenstand handeln
- 3) Die Handlung erfolgt, um auf den Dienstherrn „Druck auszuüben“ (vgl. SCHULZ 2008, S. 114).

Nicht immer jedoch ist die Flucht in die Öffentlichkeit pflichtwidrig. Sie bezeichnet im Allgemeinen eine Angelegenheit des Dienstherrn, die der Öffentlichkeit bekannt gemacht wird, um Druck auf dienstinterne Meinungsbildungs- und Entscheidungsvorgänge auszuüben. Die Pflichtwidrigkeit ergibt sich erst nach der Auflösung des Spannungsverhältnisses, die eine jede Flucht in die Öffentlichkeit in sich birgt und die sich aus der Spannungslage zwischen bestimmten Grundrechten des Beamten, der Gewissensfreiheit, Meinungsfreiheit und dem Petitionsrecht einerseits sowie beamtenrechtliche Pflichtverletzungen andererseits ergibt (vgl. ebd., S. 113ff). Es ist jedoch sehr wahrscheinlich, dass auch die Nutzung einer nicht-pflichtwidrigen Flucht in die Öffentlichkeit – wie auch die Nutzung des Remonstrationsrechts - dem Whistleblower beruflich eher schaden wird (vgl. ebd. S. 112).

Abgesehen davon, dass es durch die generalverklauusulierten Beamtenpflichten schon bei der konkreten Bestimmung der Pflichten an Rechtssicherheit fehlt, stellt der Whistleblowerschutz im Beamtentum damit eine Frage der Abwägung von Rechtsgütern, der sogenannten praktischen Konkordanz, dar. Die verfassungsrechtlich verankerten Pflichten eines Beamten kollidieren mit seinen Grundrechten auf höchster Ebene.

Die Bereiche Verschwiegenheitspflicht, Dienstwegvorbehalt und achtungswürdiges Verhalten haben im Beamtentum eine höhere Bedeutung als ihre Äquivalente im Privatrechtsverhältnissen oder bei Arbeitnehmern im Öffentlichen Dienst. Externe Anzeigen, zu denen all die Anzeigen gehören, die nur geringfügig vom Dienstweg

abweichen, werden tendenziell nur im sehr begrenzten Maß und nur in Ausnahmesituationen zugelassen.

Ähnlich wie in Privatrechtsverhältnissen lässt sich der Ausgang eines Whistleblowingvorgangs im Beamtenverhältnis, also die Abwägung von Rechten und Pflichten, kaum hervor sehen, was dazu führen kann, den Beamten von einer Missstandsanzeige fernzuhalten (vgl. SCHULZ 2008, S. 118-119).

Im Gegensatz zu Privatrechtsverhältnissen besteht im Beamtentum hingegen mit der Remonstration ein Instrument, das interne Anzeigen nicht nur ermöglicht sondern die Beamten sogar verpflichtet, bei Anordnungen, die ihrer Auffassung nach unrechtmäßig sind, „Alarm zu schlagen“ und ihre Bedenken zu äußern. Durch diese Remonstrationspflicht soll ein rechtmäßiges Handeln der Verwaltung sichergestellt werden. Bei Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst existiert ein derartiges Mittel nicht; sie können „nur“ das Recht der Arbeitsverweigerung bei offensichtlich strafrechtlich relevanten Vorgängen geltend machen. Hinsichtlich interner Anzeigen ist der Whistleblower im Beamtenverhältnis dadurch besser gestellt. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes trägt der Beamte bei ausgebliebenen Remonstration die volle Verantwortung für die Konsequenz seines Handelns. Dieses soll den Beamten dazu ermutigen, Anweisungen genau zu prüfen und mögliche Bedenken und Kritik gegenüber ihren Vorgesetzten zu äußern und somit internes Whistleblowing zu begehen.

3. Remonstration

Die Remonstration (aus dem Mittel-Lateinischen: *remonstrare* „wieder zeigen“, „wieder hinweisen auf“) ist ein Einspruch, Einwand, eine Gegenvorstellung bzw. ein Widerspruch, die ein Beamter gegen die Weisung seines Vorgesetzten erhebt und gehört zu den formlosen Rechtsbehelfen. (vgl. BROCKHAUS 2010; FREMDWÖRTERBUCH 1991). Ein Beamter hat seine Handlungen stets auf Rechtmäßigkeit zu prüfen. Hat er Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer Anordnung, so muss er diese unverzüglich seinem Vorgesetzten mitteilen. Hält dieser seine Anordnung aufrecht, muss der Beamte seine Bedenken beim nächsthöheren Vorgesetzten geltend machen. Hält auch dieser an der Anordnung fest, so muss der Beamte sie trotz seiner Bedenken ausführen²⁸, ist jedoch von der persönlichen Verantwortung befreit.

Dadurch soll ein rechtmäßiges Handeln der Verwaltung, das grundlegendes Staatsziel ist, gewährleistet werden. Neben dieser Selbstkontrolle der Verwaltung hat die Remonstration den Zweck, das Spannungsverhältnis zwischen Eigenverantwortung und Gehorsamspflicht des Beamten zu lösen und die Funktionstüchtigkeit der Verwaltungshierarchie zu erhalten.

3.1. Die Remonstration als Pflicht

Auf der einen Seite gilt für Beamte gilt die Folgepflicht, nach der sie die von den Vorgesetzten erlassenen Anordnungen auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen haben (BBG § 62 Abs. 1 Satz 2). Andererseits tragen Beamte für die Rechtmäßigkeit ihres Handelns die volle persönliche Verantwortung. Dadurch ergibt sich ein Spannungsverhältnis zwischen Gehorsamspflicht und Eigenverantwortlichkeit und die grundsätzliche Frage, wie weit die Folgepflicht geht. Muss der Beamte aufgrund seiner Weisungsgebundenheit jede Anordnung und Richtlinie seines Vorgesetzten befolgen – oder gibt es Ausnahmen und wird die Folgepflicht begrenzt?

²⁸ Es sei denn, er begehe damit eine Straftat, Ordnungswidrigkeit oder verletze dadurch die Würde des Menschen.

Die Antwort darauf findet sich in der Remonstrationspflicht, nach der Beamte ihre Zweifel gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung unverzüglich ihren unmittelbaren Vorgesetzten geltend machen müssen (§ 62 Abs. 2 BBG).

Ausnahme hierbei ist, wenn das ihm aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt, eine Ordnungswidrigkeit darstellt oder gegen Strafgesetze verstößt. In diesen Fällen darf er die Anweisungen, auch wenn diese vom nächsthöheren Vorgesetzten bestätigt werden, nicht ausführen.

Damit wird die Folgepflicht von der Pflicht zur Remonstration begrenzt (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 179).

Die Remonstrationspflicht im Wortlaut:

§ 62 BBG i. F. v. 05.02.2009: Verantwortung für die Rechtmäßigkeit

(1) Beamtinnen und Beamte tragen für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung.

(2) Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben Beamtinnen und Beamte unverzüglich bei der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sie sich, wenn ihre Bedenken gegen deren Rechtmäßigkeit fortbestehen, an die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. Wird die Anordnung bestätigt, müssen die Beamtinnen und Beamten sie ausführen und sind von der eigenen Verantwortung befreit. Dies gilt nicht, wenn das aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt oder strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamtinnen und Beamten erkennbar ist. Die Bestätigung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen.

(3) Verlangt eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter die sofortige Ausführung der Anordnung, weil Gefahr im Verzug ist und die Entscheidung der oder des höheren Vorgesetzten nicht rechtzeitig herbeigeführt werden kann, gilt Absatz 2 Satz 3 bis 5 entsprechend.

Die Pflicht zur Remonstration existiert nur für Beamte, nicht jedoch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bei letzteren trägt der Anweisende die Verantwortung für das Handeln der Beschäftigten. Die Remonstration dient nicht dazu, um den Beamten von der Verantwortung zu befreien sondern um rechtmäßiges Handeln zu gewährleisten. Aus diesem Grund ist es eine Remonstrationspflicht – und kein Remonstrationsrecht. Demnach ist die Remonstration nach überwiegender Auffassung kein bloßes Recht eines Beamten, wonach er seine Bedenken geltend machen kann, sondern stellt eine beamtenrechtliche Pflicht dar, die bei Nicht-Beachtung auch disziplinarische und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Eine Auslegung als Pflicht der Remonstration ergibt sich maßgeblich aus drei Punkten:

- nach dem Wortlaut, wonach Beamte rechtliche Bedenken geltend zu machen „haben“
- nach der Gesetzessystematik im Bundesbeamtengesetz (§ 63 BBG) und Beamtenstatusgesetz (§ 36 BeamtStG), nach der die Remonstration direkt neben anderen Beamtenpflichten eingeordnet ist. So ist die Remonstrationspflicht bspw. im BBG zwischen der Folgepflicht (§ 62) und der Eidespflicht (§ 64) angesetzt, beide folgend nach den Grundpflichten (§ 60) ; im BeamtStG ist sie zwischen der Weisungsgebundenheit (§ 35) und der Verschwiegenheitspflicht (§ 37) – auch hier beide den Grundpflichten folgend (§ 33) angesetzt
- nach Sinn und Zweck der Regelung, die rechtstaatliches Handeln der Verwaltung sicherstellen will, indem der Beamte bereits bei geringen Zweifeln hinsichtlich der Rechtmäßigkeit des aufgetragenen Handelns diese seinem Vorgesetzten äußert (vgl. SCHULZ 2008, S. 108 Fn. 362).

Die Remonstration kann dem internen Whistleblowing zugerechnet werden. Mittels ihrer kann der Whistleblower Missstände intern zur Kenntnis geben und strafbare Handlungen verweigern. Diese Missstände und strafbaren Handlungen können sich über ein breites thematisches Spektrum erstrecken und Fragen des Umwelt- und Verbraucherschutzes, der Sicherheit am Arbeitsplatz, der Bestechung, Verschwendung und der Misswirtschaft und Amts- und Machtmissbrauch betreffen. Dabei kann es um Konflikte um die Einhaltung beruflicher Standards (z. B. Schönung von Messergebnissen), um die Bagatellisierung von

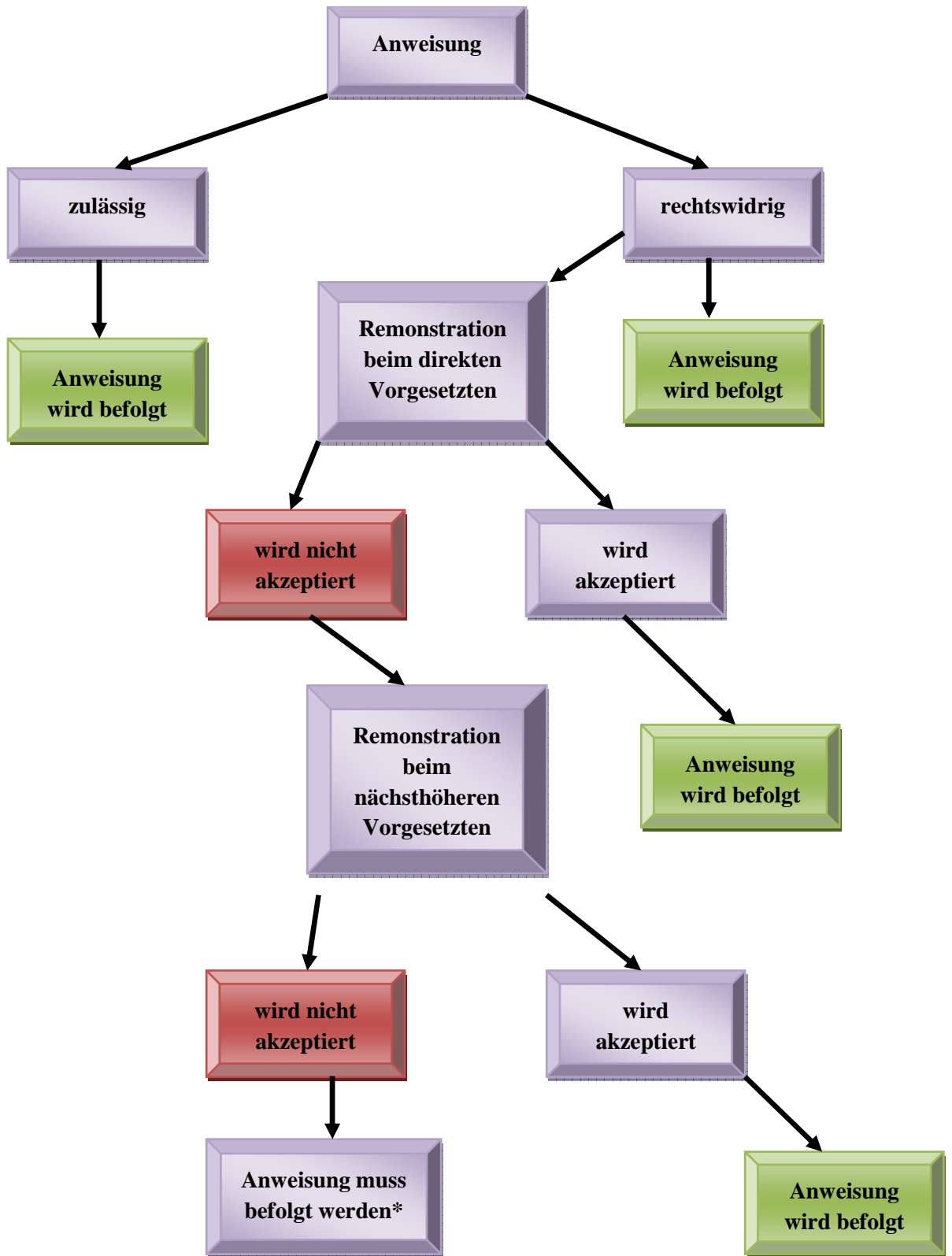
Schadensfällen (Verharmlosung von Risiken; Schönen von Schadensgutachten etc.) oder um die Unterdrückung von Dokumenten, Kritik an internen Missständen oder Verstöße gegen Abkommen bis hin zu Aufdeckung von Gesetzesverstößen und Straftaten (Verstoß gegen Arbeitsschutzgesetze, Umweltvorschriften oder verfassungs-, steuer- und strafrechtlichen Bestimmungen) gehen (siehe hierzu Kapitel 1.3. *Konfliktfelder und Problemlagen*). Allerdings erlaubt die Remonstrationspflicht Whistleblowing nur in sehr engen Grenzen bezüglich offensichtlich strafrechtlich relevanter Handlungen sowie nur innerhalb der hierarchischen Grenzen. Im Zweifelsfall muss der Beamte sein Recht auf Verweigerung einer Anordnung über den Klageweg geltend machen. Anzeigen, die von der Schwere her nicht an diese mit strafrechtlichen relevanter Gesichtspunkte heranreichen, sind durch die Remonstrationspflicht jedoch nicht abgedeckt. Dem Whistleblower wird es hier eher schaden, wenn er seinen Vorgesetzten mit Anzeigen kritisiert, die die Schwelle der Remonstrationspflicht noch nicht überschritten haben (vgl. ebd., S. 109).

3.2. Vorgehensweise bei einer Remonstration

Ein Beamter hat die Pflicht, Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer Anordnung unverzüglich ihrem unmittelbarem Vorgesetzten geltend machen. Hält dieser die Anordnung aufrecht, muss er zum nächsthöheren Vorgesetzten. Bestätigt der ebenfalls die Anordnung, muss der Beamte sie ausführen, es sei denn, das auftragene Verhalten sei strafbar oder ordnungswidrig oder verletzt die Menschenwürde (siehe Abb. 2; vgl. SIMIANER 2004, S. 152). Bevor der Beamte remonstriert, hat er die Pflicht zur gründlichen und umfassenden Prüfung der Rechtmäßigkeit. Diese Prüfung weist eine objektive und eine subjektive Komponente auf. Die objektive Prüfung ist personenunabhängig und auf die Dienststelle und deren Aufgaben ausgerichtet. Die subjektive Prüfung erfolgt nach den individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten des Beamten (vgl. LEUZE 1995, S. 7).

Das Remonstrationsverfahren ist formlos. Es kann mündlich, fernmündlich oder per E-Mail geführt werden. Auf Verlangen des Beamten muss die Bestätigung des Vorgesetzten schriftlich erfolgen. Verlangt der Beamte diese schriftliche Bestätigung, nachdem er bereits eine formlose Bestätigung des direkten Vorgesetzten erhalten hat, so ist diese zu beachten und die schriftliche kann nachgereicht werden (vgl. SIMIANER 2004, S. 152).

Abb. 2: Schema bei einer zweistufigen Remonstration.



* sofern nicht strafbar, ordnungswidrig oder die Menschenwürde verletzt wird.

Hierbei muss bei Anordnungen, die der Beamte als rechtswidrig einschätzt, zwischen qualifizierten, für ihn erkennbar rechtswidrigen und schlicht rechtswidrigen Anordnungen unterschieden werden. Eine Anordnung, die ein strafbares, ordnungswidriges oder die Würde eines (anderen) Menschen verletzenden Verhalten fordert ist ein qualifiziert rechtswidriges Verhalten, dass der Beamte aufgrund seiner Eigenverantwortlichkeit bei keinem Verfahrensstand, insbesondere bei erfolgloser Remonstration, in keinem Fall ausführen darf. Es besteht ein absolutes Ausführungsverbot.

Als schlicht rechtswidrige Anordnungen sind demnach solche einzuordnen, die kein strafbares, ordnungswidriges oder die Würde des Menschen verletzendes Verhalten erfordert. Diese Anordnungen muss der Beamte nach erfolgloser Remonstration ausführen. Hier besteht ein Ausführungsgebot, dass bewirkt, dass der Beamte von seiner Verantwortung befreit ist, seine Handlung kein Dienstvergehen darstellt und eine disziplinarische Verantwortung und gegebenenfalls eine finanzielle Schadenersatzpflicht gegenüber dem Dienstherrn entfällt (vgl. ebd.).

3.3. Doppelfunktion der Remonstration

Grundsätzliche Aufgabe der Remonstration ist Förderung der objektiven Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns. Die Rechtsordnung zu fördern ist ein grundlegendes Staatsziel. Dadurch dass Beamte bei der Remonstration seine eigene disziplinarische und schadensbezogene Verantwortung abwehren können, wird das Interesse an der Remonstration gefördert. Durch dieses Eigeninteresse wird die Förderung der objektiven Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns verstärkt.

Eine andere Aufgabenstellung bei der Remonstration ist die Erhaltung der Funktionstüchtigkeit des hierarischen Verwaltungssystems, so dass die Führung der Exekutive handlungsfähig bleibt und ihre Verantwortung gegenüber der Volksvertretung wahrnehmen kann. Die Funktionsfähigkeit des hierarchischen Systems wird konkret dadurch sichergestellt, dass der Beamte bei abweichender Einschätzung der Rechtmäßigkeit nach erfolgter Remonstration die Anweisung ausführen muss. In diesem Fall trägt ausschließlich der Vorgesetzte die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit.

Die Remonstration löst zudem das Spannungsverhältnis zwischen Eigenverantwortung und Gehorsamspflicht des Beamten. Sie stellt einen Ausgleich dar, der die Eigenverantwortlichkeit des Beamten für die Rechtmäßigkeit einer Anordnung gewährleistet und bei überzeugter Rechtmäßigkeit seitens des Vorgesetzten die Ausführung seiner Anordnung sichert (vgl. ebd.).

Vereinzelt wird in älterer Literatur zur Remonstration vor der Gefahr des übermäßigen Gebrauchs von ihr gewarnt. Durch sie entstände eine Unsicherheit in der Beamtenhierarchie und die Handlungsfähigkeit der Verwaltung leide darunter. Begründet wurde die Gefahr mit „überängstlicher Bedenklichkeit, aus querulatorischer Böswilligkeit, aus Arbeitsunlust oder auch nur, weil der Betroffene lediglich seinen Teilbereich, nicht die Gesamtzusammenhänge überblickt“ (vgl. LOSCHELDER 1996 zit. nach CZISNIK 2000, S. 398). Doch diese Einwände können nicht gelten gelassen werden. Überängstliche Bedenklichkeit und Arbeitslust werden kaum dazu führen, dass der Beamte ein arbeitsaufwändiges Remonstrationsverfahren, zumal mit ungewissem Ausgang, anstrengt. Dass der Remonstrierende aufgrund eines mangelnden fachlichen Überblick auf seiner Anzeige beharrt, kann leicht durch den ersten Schritt der Remonstration, wenn er erstmals seinem Vorgesetzten die Bedenken äußert, aus der Welt geschaffen werden. Der Einwand der „querulatorischen Böswilligkeit“ kann deshalb gilt gelassen werden, da Erfahrungswerte zeigen, dass die Gefahr, dass ein Beamter querulatorische Anzeichen zeigt geringer ist, als dass er sich passiv und unengagiert in die hierarchischen Strukturen seines Arbeitsplatzes einfügt (vgl. CZISNIK 2000, S. 398-399).

Doch nicht nur die neuere Literatur (SCHULZ 2008, QUAMBSCUH 2003, HEBELER 2008) zur Remonstration sondern bereits auch ältere (RUX 1992) spricht dagegen von einem sinnvollem Kritik-Instrument im Beamtentum zur Sicherung rechtmäßigen Handelns der Verwaltung.

Hebeler erscheint die „geregelte Remonstration als ein in sich sowohl logisch stimmiges als auch im Hinblick auf die vom Gesetzgeber vorgenommene Interessenabwägung angemessenes Instrument“ (vgl. HEBELER 2008, S. 263). Die Remonstration sei unentbehrlich und beinhalte uneingeschränkt zu befürwortende Motive (vgl. ebd. S. 264). Bereits *Rux* schreibt, dass „die heutige „Remonstrationspflicht“ – wenn sie von der

Beamtenschaft wahrgenommen wird, und darauf kommt es entscheidend an! – zur Lösung der Probleme weitgehend“ ausreicht (vgl. RUX 1992, S. 14). Voraussetzung sei jedoch, dass die Beamten diese Pflicht kennen und wahrnehmen. Die Rahmenbedingungen hierfür sind jedoch defizitär.

3.4. Fehlende fördernde Rahmenbedingungen

Damit die Remonstration als Rechtmäßigkeitskontrolle von unten und Selbstkontrolle für die Verwaltung tatsächlich praktiziert wird, bedarf es - ähnlich wie beim Whistleblowing - bestimmter Rahmenbedingungen und Sicherheiten. In der beamtenrechtlichen Rechtsprechung fällt auf, dass Disziplinarverfahren aufgrund unterlassener Remonstrationen praktisch nicht vorkommen. Dies liegt jedoch nicht daran, dass die Beamten so „fleißig remonstrierten“ (vgl. CZISNIK 2000, S. 399). Die Ursache für die Zurückhaltung liegt nur bedingt bei den Beamten selber. Für sie gestaltet sich die Remonstration – vorausgesetzt sie ist überhaupt bekannt - oft als Recht denn als Pflicht. Wäre sie ein Recht, so *kann* die Remonstration bei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit angewendet werden, ist sie eine Pflicht, so *muss* sie angewendet werden. Die Remonstration macht jedoch nur als Pflicht Sinn, da nur bei ihrer Einhaltung und unbedingter Anwendung rechtstaatliches Handeln der Verwaltung sicherzustellen ist. Vielmehr liegt der Grund für die Nicht-Beachtung der Remonstrationspflicht aber in der Verwaltung selber, indem sie nicht ausreichend Sorge dafür trägt, dass ihre Selbstkontrolle auch tatsächlich funktioniert. Sie muss als Exekutive Rahmenbedingungen schaffen, damit ihre Selbstkontrolle funktioniert.

So darf ein Beamter allein aufgrund der Inanspruchnahme seines Beschwerde- bzw. Remonstrationsrechts nicht sanktioniert werden, wie beispielsweise mit den auch beim Whistleblowing „bewährten“ Sanktionsmethoden wie negativen Schlüssen in Beurteilungen oder Personalakten oder beim Vergleich mit Beförderungaspiranten oder gar dem Ausbleiben einer anstehender Beförderungen. Derlei Sanktionen, die einzig auf der Tatsache beruhen, dass ein Beamter eine größere Zahl von Gegenvorstellungen o. ä. erhoben hat, sind unzulässig (vgl. GÜNTHER 1988, S. 297 u. 311 zit. nach CZISNIK 2000, S. 399).

Ein anderer sensibler Punkt – ebenfalls wie beim Whistleblowing - ist die eventuell fehlende Sicherheit für den Beamten. Die Dienststelle muss signalisieren, dass der die Anregungen des Beamten als wertvolle Beiträge zum rechtmäßigen Handeln versteht und muss diese vertraulich behandeln. Aus zwei Gründen sollte die Verwaltung darüber hinaus bemüht sein, die Anzeige zügig zu bearbeiten: kurzfristig aus eigenem Interesse, im Fall dass die Remonstrationen oder Beschwerden zu Recht vorgetragen werden; und langfristig um zu signalisieren, dass sie das Anliegen der Remonstrierenden ernst nimmt, so dass diese sich in Zukunft bei tatsächlichen Missständen wieder zu Wort melden (vgl. CZISNIK 2000, S. 399).

Es scheint dabei jedoch nicht erstrebenswert, zu warten, bis der Beamte positive Erfahrungen im Umgang mit Remonstrationen und Beschwerden macht. Damit der an das Ausführen von Weisungen gewohnte Beamte die Initiative ergreift und remonstriert, Bedenken äußert und damit einen eventuell herannahenden Missstand entgegenwirkt, kann die Dienststelle verschiedene Maßnahmen ergreifen. Beispielsweise könnte das Remonstrationsrecht bzw. die Pflicht zur Remonstration stärker in Aus- und Fortbildungen berücksichtigt werden. Auch wären Belobigungen und Anerkennungen für Gegenvorstellungen fördernde Mittel. Außerdem wäre eine Dienstanordnung in Hinblick auf Kritik und Beschwerden dienlich, damit die Beamten sich an dieser orientieren könnten und wüssten, womit sie rechnen müssen.

Bei der Bundeswehr gibt es seit jeher die Wehrbeschwerdeordnung (WBO). Dort gibt es beispielsweise Regelungen zu „Vermittlung und Aussprache“ (§ 4), Maßnahmen zur Weiterleitung einer Beschwerde an die zuständige Stelle (§ 5 Abs. 3) oder zur Art der Sachverhaltsaufklärung (§ 10). Weiterhin wird vorgeschrieben, die Untersuchung der Beschwerde stets darauf zu erstrecken, ob mangelnde Dienstaufsicht oder sonstige Mängel im dienstlichen Bereich vorliegen (§ 14). Wird nicht innerhalb eines Monats über die Beschwerde entschieden, kann darüber hinaus weitere Beschwerde eingelegt werden (§ 16 Abs. 2). In Zeiten von Mobbing stellte ein solcher Maßnahmenkatalog auch für die zivile Verwaltung ein probates Mittel im Umgang mit internen Anzeigen dar. Solch ein Leitfaden wäre nicht nur für die Remonstrierenden, auch für Vorgesetzte, die keine Erfahrung in der Handhabung mit Beschwerden haben, ein Vorteil (vgl. ebd. S. 399-400).

Cziznik kommt zu der Schlussfolgerung, dass im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn dieser seinen unterstellten Beamten sogar in seiner Remonstration oder Beschwerde unterstützen müsse und hat einen Vorschlag zu einer Beschwerdeordnung zur „Verwirklichung des Ziels eines eigenverantwortlich handelnden Beamten“ herausgearbeitet. In dieser gibt es ein grundsätzliche Beschwerderecht (nicht nur den Beamten selbst betreffend sondern auch bezogen auf rechtswidriges Handeln, dass ihm durch seine dienstliche Tätigkeit bekannt geworden ist), ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot („Niemand darf dienstlich gemäßregelt werden, weil seine Beschwerde nicht auf dem vorgeschriebenen Weg oder nicht fristgerecht eingelegt worden ist oder weil er eine unbegründete Beschwerde erhoben hat“), ein Vertraulichkeitsparagrafen sowie das Recht auf fristgerechte Beantwortung der Beschwerde (vgl. CZISNIK 2000, S. 400).

3.5. „Und: wer remonstriert, muss grundsätzlich mit Nachteilen rechnen“²⁹

Das Remonstrationsverfahren ist zweistufig. Zunächst müssen Bedenken beim nächsten Vorgesetzten vorgebracht werden, danach beim nächsthöheren Vorgesetzten, welcher dann über die Aufrechterhaltung der Anweisung zu entscheiden hat. Die Rechtmäßigkeit einer Anordnung kann auch dann vorliegen, wenn der nächsthöhere Vorgesetzte die Anordnung bestätigt. *Leuze* schreibt hierzu, dass „Die Fälle, in denen der nächsthöhere Vorgesetzte den unmittelbaren Vorgesetzten aus falsch verstandener Kameradschaft, fehlgeleitetem Korpsgeist u. a. deckt, sind ungleich häufiger als die, in denen der remonstrierende Beamte Recht bekommt“ (vgl. LEUZE 1995, S. 7).

Dazu kommt, dass es kaum oder keine Untersuchung bezüglich der Praxis des Remonstrationsrechts gibt. Remonstrationsverfahren gelangen in der Regel nicht an die Öffentlichkeit. Remonstrierende Beamte machen ihr Handeln nicht bekannt und bekennen sich auch nicht dazu. Oft verhindert das Verbot der Flucht in die Öffentlichkeit, die nur bei

²⁹ vgl. RUX 1992, S. 10 In: Joachim Rux: „Das Remonstrationsrecht : Eine Tradition des liberalen Rechtsstaats?“, in: *beamte heute*, März 1992, S. 10-14.

strengen Ausnahmen gestattet ist und ansonsten sanktioniert wird, sie daran, bekannt werden zu lassen, dass, warum und mit welchem Ergebnis sie remonstriert haben (vgl. RUX 1992, S. 10).

Dies hat zur Folge, dass „Erfolgslebnisse“ intern kaum bekannt werden. Selbst wenn erfahrene Beamte oft und mit Erfolg remonstrieren, erfahren Kollegen und andere Beschäftigte nicht davon und können sich nicht ein Vorbild daran nehmen.

Im Gegenteil: Wie aus dem oben genannten Zusammenhang zwischen Whistleblowing und Mobbing hervorgeht, müssen auch Beamte, die Kritik äußern, sprich remonstrieren, grundsätzlich mit Nachteilen rechnen (vgl. ebd.), denn die Remonstration sei „nichts anderes als der Vorwurf der Rechtswidrigkeit. Dies akzeptieren Vorgesetzte höchst ungern“ (vgl. SCHLÖTTERER 2009, S. 381). Einige wenige bekannt gewordene Fallbeispiele bestätigen dies (vgl. RUX ebd.; SCHLÖTTERER ebd.; s. a. DOKZENTRUM 2010a).

Wie bereits bei den Rahmenbedingungen beschrieben, existieren zudem Faktoren, die ein umfangreiches Anwenden der Remonstration hemmen³⁰. Diese Faktoren haben jedoch keinen rechtlichen Aspekt sondern begründen sich vielmehr aus einem tradierten Rollenverhalten in der Arbeitsorganisation des Beamtentums. Wollte man diesen Umständen ausführlich nachgehen, bedürfe es einer empirischen, soziologischen und psychologischen Untersuchung.

Der Grund dafür, dass Beamte äußerst selten remonstrieren und das praktisch kein Disziplinarverfahren wegen unterlassener Remonstration eingeführt wird, liegt kaum daran, dass die Rechtmäßigkeit durchweg gegeben ist oder die von den Vorgesetzten erteilten Anordnungen so überzeugend sind, dass sie keine Bedenken auslösen (vgl. HEBELER 2008, S. 264). Vielmehr liegt die Ursache dafür in den beschriebenen fehlenden Rahmenbedingungen und Sicherheiten innerhalb eines eher Kritik-hemmenden, hierarchischen Beamtenapparates sowie der fehlenden Kenntnis über die Existenz einer Remonstrationspflicht.

³⁰ Entgegen der abwegigen Befürchtung von *Loschelder* eines überzogenen Gebrauchs der Remonstration infolge überängstlicher Bedenklichkeit, Arbeitsunlust oder querulatorischer Böswilligkeit.

3.6. Problem: System

Dadurch, dass sich der Beamte in einem hierarchischen Arbeitssystem befindet und ein Remonstrationsvorgang einer Kritik an seinem Übergeordneten gleichkommt, da er eine abweichende, evtl. falsche, Rechtsauffassung vertritt und deren Umsetzung verlangt, liegt es nahe, dass sich der Remonstrierende als „Störer“ der Hierarchie vorkommt. Noch entscheidender ist jedoch, dass er als ebendieser von seinen Vorgesetzten wahrgenommen wird, weil der Kritik-anbringende Beamte seiner Gehorsamspflicht nicht nachkommt, das Weisungsrecht des Vorgesetzten nicht mehr respektiert und sich gegen dessen Autorität auflehnt. Der Beamte läuft Gefahr, sich nicht mehr „systemadäquat“ zu verhalten oder sogar als querulatorisch zu gelten (vgl. HEBELER 2008, S. 264).

Den Grund für dieses Kritik-hemmende System sieht *Quambusch* in der tradierten Rollenmentalität des Beamtentums, das noch „fest in den vordemokratischen Verhältnissen verwurzelt“ (vgl. QUAMBUSCH 2003, S. 370) ist. Nach seinem Fazit ist es für den demokratischen Rechtsstaat unerlässlich, dass sich das Beamtenverhalten neu orientiere und die Remonstrationspflicht reformiert würde. Beamte müssten die Eigenverantwortung als Grundlage ihres Verhaltens begreifen und akzeptieren (vgl. ebd.).

Nach *Quambusch* ist das gut gemeinte Prinzip der Remonstrationspflicht gescheitert. Beamte würden nicht nur nicht ermutigt, zu remonstrieren, sie werden auch noch abgeschreckt. Auch das Wissen um diese Pflicht ist vielfach nicht verbreitet, was u. a. auf die mangelhafte Beamtenausbildung zurückzuführen ist. Im Gegenteil: die Beamtenausbildung leistet sogar einen grundlegenden Beitrag, um selbstständiges Handeln der Beamten zu unterbinden. Somit verharrt die Remonstrationspraxis in einem „Zustand gesetzeswidriger Traditionspflege“ (vgl. ebd. S. 369). Selbst im 20. oder 21. Jahrhundert behandeln die Dienstherren ihre Beamten nach denselben Maßstäben wie vor 200 Jahren. Dort glaubte Preußenminister Karl August von Hardenberg, dass „solche Beamte [...] die geeignetsten [seien], die selbst gar keiner Gedanken fähig sind“ (vgl. LANG 1842 zit. nach QUAMBUSCH 2003, S. 369). Andere wenige, die widersprachen und damit gegen die Pflicht des Wohlverhaltens verstoßen, sahen sich Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt. Die meisten Beamten schwiegen und taten, was ihnen aufgetragen wurde.

Auch heute ziehen es Beamte vor, mit ihren eigenen Ansichten bezüglich geltendem Recht hinterm Berg zu halten. Anstatt dem an Rechtsnormen orientierten Gemeinwesen

Gefolgschaft zu leisten, orientiert sich der Beamte an einem Verhaltenskonzept aus vordemokratischer Zeit.

Durch ihre Pflichttreue zur Remonstration können Beamte drohende Schäden abwenden. Remonstriert er jedoch, verhält er sich zwar rechtstreu aber systemwidrig; es gibt kein Motiv für ihn, dies zu tun. Andersrum jedoch viele Motive, sich systemkonform zu verhalten. Zu dem grundsätzlichen Dilemma zwischen Gehorsamspflicht und Eigenverantwortung gesellen sich noch weitere Remonstrations- und damit rechtshemmende Faktoren. Sind beispielsweise der direkte und nächst höhere Vorgesetzte gewillt, Recht zu brechen, so sind alle begründeten Argumente des Beamten wertlos, er wird als Störfaktor wahrgenommen und diskreditiert sich selbst. Um sich beim Vorgesetzten unbeliebt zu machen, muss es gar nicht so weit kommen. Es genügt schon, wenn der Beamte eine andere Meinung vertritt und diese dem Vorgesetzten artikuliert. Dieser wertet dies als Angriff, als Nichtrespektierung des Weisungsrechts, als Zweifel an seinen fachlichen Qualifikationen und sieht sich einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt. Auch wenn es nur ein Einzelfall ist: die Größte Sorge des Vorgesetzten ist, wenn solch ein Verhalten „Schule macht“.

Der Beamte indes muss nicht nur befürchten, als Störer und „Nestbeschmutzer“ zu gelten, sondern muss auch mit harten Sanktionen wie dem Ausbleiben einer Beförderung oder dem Ausstellen eines schlechten Dienstzeugnisses rechnen. Vermutet der Gesetzgeber, der Beamte werden nach besten Wissen und Gewissen mehr noch dem bestehendem Gesetz schon Folge leisten als seine eigenen Interessen zu wahren, so ist dies eine idealistische Überschätzung.

Aus diesem Grund kann der Vorgesetzte von einer geschwächten Bereitschaft zur Remonstration des Beamten ausgehen. Mehr noch, hier existiert eine Interessenidentität zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter. Der Vorgesetzte erwartet die Vernachlässigung der Remonstrationspflicht und der Beamte wird sich in aller Regel von dieser Pflicht abwenden. Dadurch ließe sich – neben der Unwissenheit – die Ignorierung der Remonstrationspflicht in der Praxis erklären (vgl. ebd., S. 364).

Junge Beamte, die am Anfang ihrer Beamtenkarriere stehen, werden lernen, wie das System funktioniert. Denn auch wenn sich die Rahmenbedingungen teilweise geändert haben, blieben innere Strukturmuster Jahre, Jahrzehnte und gar Jahrhunderte bestehen. Erweist sich ein junger Beamter als nicht systemkonform, sprich, handelt er nach überzeugter Rechtmäßigkeit, so wird er sehen, was die Folge dessen sein kann. Denn das System lässt kein Störelement zu, was ihm selbst schaden könnte. „Der junge Beamte hat noch nicht das Gespür für das amtsübliche Verhaltensmuster entwickelt, nach dem weisungsunterworfenen Beamte ihre Interessen zu wahren pflegen“ (vgl. QUAMBUSCH 2003, S. 365). Sie werden erst lernen (müssen), dass Gefolgschaftstreue und Seilschaftdenken der eigenen Karriere förderlicher sind als die Treue einer zu einer „schnöden Rechtsnorm“ (vgl. ebd.). Oftmals isoliert sich zudem der Beamte mit seiner Remonstration, da manch unrechtmäßige Handlung nicht zwingend akute Gefahr für Leib und Leben bzw. strafrechtlich relevant ist und somit keinen Außenstehenden interessiert. Und selbst wenn rechtswidriges Verhalten von äußeren, unabhängigen Institutionen beanstandet und geahndet wird, bleibt der Beamte intern isoliert – allein dadurch, dass er ein allgemein akzeptiertes Verhaltensmuster durchbrochen und damit zerstört hat.

Es bleibt festzuhalten, dass der Verzicht auf die Remonstration das normale Verhaltensmuster ist, auch wenn die Remonstration aus Unkenntnis unterbleibt. Systembedingt stellt der Verzicht der Remonstration für den Beamten die vorteilhaftere, da stillschweigend gebilligte und daher auch bequemere Alternative dar, zumal der Beamte durch das Opportunitätsprinzip keine disziplinarrechtlichen Folgen befürchten muss (vgl. ebd., S. 365).

Eine weitere Remonstrations-hemmende Systemkomponente, die die übrigen Faktoren noch verstärkt, liegt in der Verwaltungsrechtsprechung. Die Verwaltungsgerichte erzeugen einen erheblichen Konformitätsdruck, der für die Remonstration benötigte, kritische Grundhaltung entgegengewirkt. Die Verwaltungsrechtsprechung geht nicht von eigenverantwortlich denkenden, remonstrationsfähigen sondern von kritikmeidenden Beamten aus, denn die Verwaltungsrichter sind selbst so sozialisiert worden, wie sie nun ihrerseits ihre Verhaltensmuster weitergeben: Sie haben die Wahrnehmung der Remonstrationspflicht nicht kennengelernt und sind daher wenig sensibel dafür. Vielmehr

dürfte sich im Laufe der Zeit ein gestiegenes Unverständnis für Kritik entwickelt haben (vgl. ebd. S. 367).

Möchte der Beamte unter diesen Systembedingungen dennoch remonstrieren, so muss er aus der Haltung des Untergebenen heraustreten und den Sachverhalt unter Gleichberechtigung der Argumente fachlich und auf Augenhöhe des Vorgesetzten kontrovers diskutieren. Dies allein kann dem Beamten schon problematisch oder zumindest ungewohnt vorkommen. Vielmehr muss er sich jedoch für dieses Gespräch vorbereiten, eine Argumentationslinie vorbereiten um den Vorgesetzten zu überzeugen, also Zeit und Energie investieren. Zwangsläufig muss sich der Beamte auf seinen Vorgesetzten fixieren: er muss sich fachkundig präsentieren, darf aber nicht zu kompetent oder gar besserwisserisch erscheinen, denn dann wertet der Vorgesetzte sein Verhalten als persönlichen Angriff, als Aufkündigung der Unterordnungsbereitschaft und als Gefährdung des eigenen Status. Systembedingt liegt es daher für viele Beamte näher, die Ansichten des Vorgesetzten zu erkunden und zu übernehmen (vgl. ebd. S. 368).

Hier sei zudem erwähnt, dass Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung neben den Arbeitnehmern im Sozialbereich zu den besonders von Mobbing betroffenen Opfern gehören. Die Anzahl übersteigt den Durchschnitt um das 3,5 fache (vgl. ZAPF 1999, S. 8). Gründe dafür finden sich in den Ursachen von Mobbing und passen zu den eben genannten, systemimmanenten Faktoren, die Kritik, Whistleblowing und Remonstrationen hemmen. Als diese können

- fehlende Gesprächsbereitschaft der Vorgesetzten
- Defizite im Führungsverhalten
- starre Hierarchien
- Intransparenz von Arbeitsabläufen, Zuständigkeiten und Entscheidungen sowie
- fehlendes Konfliktmanagement

ausgemacht werden. Diese Faktoren lassen sich häufiger im Öffentlichen Dienst als in Privatunternehmen finden. Hinzu kommt ein hoher Frauenanteil, der das Mobbingrisiko statistisch gesehen erhöht, da Frauen häufiger Opfer von Mobbing sind als Männer (vgl. SCHULZ 2008, S. 129-130; ZAPF 1999).

Als Fallbeispiele für das *Problem System*, d. h. dafür, wie engagiertes und einfach rechtmäßiges Handeln und dadurch bedingtestes nicht-systemadäquaten Verhaltens zu Nachteilen führen kann, illustrierten folgende drei Beispiele:

- die „hessischen Steuerfahnder“, die mittels psychiatrischem Gutachten zwangspensioniert wurden. Der Amtsarzt Dr. Thomas *Holzmann* bescheinigte ihnen eine unheilbare „querulatorisch-paranoide Entwicklung“ und „chronische Anpassungsstörungen“; 2009 wurde er wegen fehlerhafter und vorsätzlich falsch erstellter Gutachten verurteilt(vgl. DOKZENTRUM 2010)³¹
-
- *Erwin Bixler*, der gefälschte Statistiken in den Arbeitsämtern nicht länger hinnehmen wollte und erst intern (erfolglos) Kritik äußerte, dann an die Öffentlichkeit ging, mit der Absicht, die jahrelangen Fehlpraktiken endlich zu beenden. Auch er wurde als Querulant und sogar als Desaster bezeichnet, wurde gemobbt und unter Druck gesetzt, bis er schließlich krank wurde. Als er nach drei Monaten wieder auf seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, wird er versetzt auf eine Stelle, die nicht seinen Anforderungen nicht entspricht und erhält nach zwanzig Jahren bester Beurteilungen plötzlich eine schlechte – einhergehend mit Einbußen bei Gehaltserhöhungen (vgl. DOKZENTRUM 2010c)
- *Werner Boracharding*, der bei der Steuerfahndung Münster arbeitete und sich als Whistleblower gegen Korruption und Klüngelei einsetzte. Die Folgen seines Handelns waren Zwangsversetzung, Ausstehen von Beförderungen und Mobbing, bis er schließlich nach elf Jahren – nach 33 Jahren bei der Steuerfahndung insgesamt - aufgibt und aus dem Dienst ausscheidet (vgl. DOKZENTRUM 2010d).

³¹ siehe hierzu das Bsp. der *Fesers*, Kapitel 2.1.2. Schneiden, Mobben, Arbeitsentzug und Versetzung

3.7. Edeka-Effekt

Beamte werden somit gezwungen, ihren Dienst mit „Rückgrat“ zu verrichten. Dennoch wird es Beamte geben, die das Rollenverhalten in der Organisation überwinden und ihre Einwände gegenüber Vorgesetzte geltend machen. Wichtig dafür fördernde Rahmenbedingungen und ein offenes, sachliches, vertrauensvolles, kritikzulässiges Klima zwischen Beamten und Vorgesetzten. Sind diese Rahmenbedingungen nicht geschaffen, und haben die Vorgesetzten des Beamten „(wie so oft) nicht die menschliche Größe, Widerspruch als notwendig und fruchtbar anzusehen“ (vgl. WICHMANN / LANGER, 2007, Rn. 211) kann der Beamte in seiner Laufbahn, in seinem Fortkommen, in seiner Karriere behindert werden. Hier tritt der vielfach beobachtete und sprichwörtliche Edeka-Effekt ein, das *Ende der Karriere*. Widerspruch oder gar Klagen seitens des Beamten gegen seinen Arbeitgeber wird durch die hierarische Organisationsstruktur systembedingt und aufgrund menschlicher Unzulänglichkeit bestraft, obwohl selbst das wiederholte Kritik-Äußern und Ergreifen von Rechtsschutz durch den Beamten sich nicht hinsichtlich Besetzungs- und Beförderungentscheidungen negativ auswirken darf. Da dies grob rechtswidrig und seitens des Amtsträgers pflichtwidrig wäre, müssen derlei Sanktionen seitens der an Recht und Gesetz gebundenen Verwaltung stets ausbleiben. Andernfalls müsste in solch einem Falle Rechtsschutz in Anspruch genommen werden, wobei sich die Ziele faktisch allerdings nicht durchsetzen ließen (vgl. ebd.). Als Beispiel für den Eintritt des Edeka-Effekts kann der ehemalige Steuerfahnder des Finanzamts Sankt Augustin, Klaus Förster genannt werden. Der studierte Fachanwalt für Steuerrecht und Regierungsdirektor im höheren Dienst brachte in der Mitte der 70er Jahre einen der größten deutsche Polit-Skandale, den Flick-Parteispendenskandal, ans Tageslicht. Seine hartnäckigen Ermittlungen brachten ihm jedoch berufliche Nachteile ein. Er gilt als einer der ersten bekannt gewordenen Whistleblower in Deutschland, der nicht nur remonstrierte sondern gegen den Willen und die Widerstände seine Vorgesetzten seine Fahndung im Fall Flick fortsetzte. Schikanieren, schlechte Dienstzeugnisse und schließlich Zwangsversetzung waren die Folgen seines Handelns. Förster quittierte 1983 im Alter von 50 Jahren entnervt den Staatsdienst, gab seinen Beamtenstatus und seine Pensionsansprüche auf und begann mit eigener Steuerkanzlei noch mal von vorn (vgl. DOKZENTRUM 2010b)³².

³² siehe hierzu die ausführliche Chronologie unter www.anstageslicht.de/KlausFoerster.

Dieses Beispiel zeigt, wie Remonstrationen und Kritik an Vorgesetzten praktisch ausgehen können³³.

Berücksichtigt man die wenig bekannt gewordenen Beispiele von Einwänden seitens Beamter, so zeigt ein Vergleich der vorhandenen Literatur zur Remonstrationspraxis, wie unterschiedlich Remonstrationen beschrieben werden. Auf der einen Seite existiert Literatur, die aus einer einseitigen, rechtswissenschaftlichen Sicht die Remonstration beleuchtet. Sie ist von theoretischer Natur und daher idealtypisch, ohne jedoch andere Erkenntnisse zu berücksichtigen. So beschreibt *Simianer* den Ablauf einer Remonstration sachlich und unter juristischen Aspekten, ohne jedoch auf Probleme oder Konflikte aus der Praxis einzugehen. Andere Autoren beleuchten die Remonstration hingegen aus vielseitigen Blickwinkeln und versuchen, ein realitätsnahes Bild zu schildern, indem sie auf Widerstände abseits vom theoretischen Ideal eingehen. So betrachten *Rux* und insbesondere *Quambusch* die Remonstration aus unterschiedlichen Perspektiven und haben dabei den Anspruch, verschiedene Realitäten einzufangen. Sie lassen weitere Erkenntnisse in ihrer Argumentation zu und beschreiben dadurch ein wirklichkeitsnäheres Bild aus der Remonstrationspraxis – weit entfernt vom theoretischen Ideal.

Dies zeigen nicht nur einige bekannt gewordene Beispiele sondern soll auch im Folgenden untersucht werden. Bei der folgenden Pilotstudie geht es nicht nur um reine Anzahlen von Remonstrationen, sondern auch um den Umgang mit diesen. Werden die als solche überhaupt wahrgenommen, werden sie erfasst und wie gehen die Verwaltungen, über die zu Zahlen erlangt werden sollen, damit um?

³³ siehe hierzu auch das nächste Kapitel „Die Remonstration in der Praxis – Untersuchung anhand parlamentarischer Anfragen“.

4. Die Remonstration in der Praxis – Untersuchung anhand parlamentarischer Anfragen

4.1. Untersuchungsgegenstand und Untersuchungsdesign

Diese Arbeit hat das Ziel, herauszufinden, ob und wie oft Remonstrationen als positives Kritik-Instrument Anspruch genommen werden, wie dieser Vorgang ausgeht und welche Konsequenzen – insbesondere erfolglose – Remonstrationen für die Betroffenen haben. Ziel ist außerdem, zu überprüfen, ob Remonstrationen als Vorgang überhaupt erfasst werden. Da wenige bekannt gewordene Beispiele von Remonstrationen³⁴ zeigen, dass dieses Instrument zur Rechtmäßigkeitsgewährleistung durchaus angewandt wird, soll insofern auch getestet werden, ob kritisches Handeln und kritische Informationen als solche wahrgenommen werden und überhaupt erfassbar sind. Die Erfassung von Remonstrationen in der Verwaltung ist Voraussetzung für das Vorhandensein von Zahlen und Statistiken. Da zu Remonstrationen derlei Nachweise nicht (öffentlich) existieren, muss versucht werden, Daten hierzu über Dritte aus der öffentlichen Verwaltung einzuholen. Die Untersuchung erfolgt daher anhand parlamentarischer Anfragen über Parlamentarier. Mittels der Anfragen soll nach Zahlen und Ursachen der Indikatoren *Remonstrationen*, *Frühpensionierungen* und *Disziplinarverfahren* Auskunft ersucht werden. Es gilt, herauszufinden, ob empirische oder sogar kausale Zusammenhänge zwischen ihnen und damit auch zwischen der Äußerung von Kritik und Sanktionsmaßnahmen bestehen.

Auch das Informationsfreiheitsgesetz (IFG) ist ein Instrument, um an Zahlen der öffentlichen Verwaltung zu gelangen. Nach diesem Gesetz hat jede Person das Recht, unabhängig von ihrer persönlichen Betroffenheit, ein Auskunfts- bzw. Akteneinsichtsrecht wahrzunehmen. Auskunftspflichtig sind die Stellen des Bundes bzw. der Länder und sonstigen Einrichtungen, die öffentliche Aufgaben für den Bund / die Länder leisten. Das IFG des Bundes und der Länder hätte zum Zweck dieser Arbeit zwar in

³⁴ So die Steuerfahnder in Hessen; der ehemalige Minister für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr von Schleswig-Holstein, Werner Marnette oder die bayerische Steuerprüferin Ingrid Meier, die sogar gegen ihre Vorgesetzten und die Behörde klagte.

Anspruch genommen werden können, doch existieren Informationsfreiheitsgesetze bislang nur in elf von sechzehn Bundesländern sowie auf Bundesebene. Abgesehen davon ist das Vorgehen bei der praktischen Anwendung von Informationsfreiheitsgesetzen oft langwierig und oft nicht erfolgversprechend, wie eine Kleine Anfrage der GRÜNEN von Februar 2009 zeigt (Drucksache 16/11851).

Eine weitere Möglichkeit wäre der Versuch gewesen, die Daten direkt von den Staatskanzleien einzuholen. Doch Erfahrungswerte hierzu zeigen, dass dieser Weg oftmals wenig vielversprechend ist, da a) die benötigten Daten oftmals nicht oder nur unzureichend geliefert werden und dass b) die Dauer der Beantwortung verhältnismäßig lange dauern kann.

4.2. Parlamentarische Kontrolle anhand Kleiner Anfragen

4.2.1. Aufgaben und Ziele

Die Kontrolle der Regierung spielte seit jeher eine zentrale Rolle in der geschichtlichen Entwicklung des Parlamentarismus, und die Erfahrungen mit totalitären und autoritären Systemen des 20. Jahrhunderts haben das Bewusstsein für die Notwendigkeit für sie geschärft (vgl. RUDZIO 2006, S. 219).

Kleine Anfragen gehören zu dem Kontrollinstrumenten eines Parlamentariers. Die Regierung kann durch die parlamentarische Kontrolle beobachtend überprüft. Bei Bedarf kann zudem eingegriffen und ihr Handeln sanktioniert werden.

Auf drei Aspekte zielt die parlamentarische Kontrolle:

- als *politische Richtungskontrolle*, bei der Mehrheit und Opposition politisch urteilen;
- als *Effizienzkontrolle*, bei der gefragt wird, ob die Regierung die richtigen Mittel wirksam und ökonomisch einsetzt;
- als *Rechtskontrolle*, bei der geprüft wird, ob sich das Regierungshandeln im rechtlichen Rahmen bewegt

Neben den „großen“ Instrumenten des Parlamentes wie dem Misstrauensvotum, der Missbilligung gegenüber Ministern oder auch der Klagen gegenüber diesen gehören insbesondere die Interpellations-, d.h. Frage- und Informationsauskunftsrechte zu den parlamentarischen Kontrollinstrumentarien. Zu diesen Politik-Werkzeugen der Parlamente gehören u. a. Kleinen Anfragen, Große Anfragen, Mündliche Anfragen, Aktuelle Stunden, Berichtsanträge, Parlamentarische Untersuchungsausschüsse, Petitionsausschüsse und Enquete-Kommissionen. Die rechtlichen Grundlagen und Vorschriften zur Anwendungen hierzu lassen sich in den Verfassungen der Länder bzw. des Bundes, in den Geschäftsordnungen oder auch in Spezialgesetzen finden.

Diese Instrumente dienen in erster Linie der Informationsbeschaffung und ermöglichen es einzelnen Abgeordneten oder Gruppen von Abgeordneten, ihre politische Kontrollfunktion gegenüber der Regierung und Verwaltung wahrzunehmen und damit auch ihrer gesellschaftlichen Repräsentationsfunktion gerecht zu werden.

Die Kontrollfunktion des Bundestags bzw. der Landesparlamente wird vom Parteienwettbewerb bestimmt. Die Trennlinie bezüglich der Nutzung dieser verläuft für gewöhnlich zwischen der Regierung und Parlamentsmehrheit einerseits und der parlamentarischen Opposition andererseits. Kontrollaufgaben werden von der Regierungsmehrheit und Opposition in unterschiedlicher Weise wahrgenommen, wobei Kontrollinstrumente i. d. R. überdurchschnittlich oft von der Opposition wahrgenommen (vgl. ebd, S. 220), von der Regierungsfraktion dementsprechend weniger. Der Grund für die Nutzung der Kontrollfunktionen „meist nur in homöopathischer Dosierung“ (vgl. SCHMIDT 2010, S. 154) seitens der parlamentarischen Mehrheit liegt in ihrem Eigeninteresse einer handlungsfähigen Mehrheit. Inwieweit anstatt dessen die Kontrollinstrumente seitens der Opposition genutzt werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab, u.a. der politisch-ideologischen Distanz zwischen Regierung und Opposition, die zahlenmäßige Stärke der Opposition und ihrer Zusammensetzung. Je größer die politische-ideologische Distanz zur Regierung, je größer die Zahl der Mandate und größer die politisch-ideologische Kohäsion der Opposition, desto mehr wird sie von ihren Kontrollrechten Gebrauch machen (vgl. ebd.).

4.2.2. Organisation, Ablauf und Nutzung

Auf Landesebene kann von jedem einzelnen Abgeordneten³⁵ eine Kleine Anfrage gestellt und an die Landesregierung gerichtet werden, um Auskunft über bestimmte Sachverhalte zu erlangen. Kleine Anfragen stellen den zahlenmäßig weitaus überwiegenden Teil der parlamentarischen Tätigkeit eines Abgeordneten dar. Die Antwort auf die Kleine Anfrage erfolgt schriftlich durch die Landesregierung. Ihr folgt im Normalfall – im Gegensatz zur Großen Anfrage – keine parlamentarische Debatte (vgl. GREß / HUTH 1998, S. 80). Oftmals ist eine Einleitung oder kurze Begründung, die der Kleinen Anfrage vorausgeht, üblich. Die Beantwortungszeit ist von Land zu Land unterschiedlich und ist in den Geschäftsordnungen geregelt (siehe Tab. 3).

Auf Bundesebene müssen Kleine Anfragen von 5 % der Abgeordneten oder einer Fraktion eingebracht werden. Sie dienen hauptsächlich der Effizienzkontrolle, haben aber in ihrer Gesamtheit auch politische Bedeutung.³⁶ Auch hier wird dieses Instrument überwiegend von oppositioneller Seite aus genutzt.

So wurden in der Legislaturperiode 1983 – 1989 insgesamt 1006 Kleine Anfragen gestellt, wovon 95,9 % von oppositioneller Seite herrührten. In der darauffolgenden Regierungsperiode wurde 1419 Kleine Anfragen gestellt, 98,5 % davon von der Opposition. Auch zwischen 1990 – 1994 (1382 Kl. Anfragen) und 1994 -1998 (2070 Kl. Anfragen) stellte die Opposition mit 98,1 % und 89,1 % den weitaus größten Anteil der Auskunftssuchenden dar.

Ab 1983 ist im Bundestag ein geradezu inflationärer Anstieg der Anfragen zu erkennen, was daran liegt, dass sich die GRÜNEN als neue parlamentarische Opposition besonders intensiv dieser Auskunftsinstrumente bedienen. In der Zeit von 1983 – 1990 gehen knapp die Hälfte aller Großen Anfragen und 83,5 % aller Kleinen Anfragen auf die Initiative der GRÜNEN zurück. Der Anstieg lässt sich mit folgenden absoluten Zahlen verdeutlichen: wurden in der Legislaturperiode 1980- 1983 noch insgesamt 295 Kleine Anfragen gestellt, so wurde von diesem Kontrollinstrument in der Legislaturperiode darauf (mit den

³⁵ Einzige Ausnahme: Bremen. In der Bremischen Bürgerschaft müssen Kleine Anfragen „in Fraktionsstärke“ eingereicht werden.

³⁶ Darüber hinaus gibt es noch die Möglichkeit der mündlichen oder schriftlichen Anfragen von einzelnen Abgeordneten, die aber in dem Ruf stehen, vornehmlich der Profilierung der Abgeordneten vor Ort zu dienen.

GRÜNEN) 1006 mal Gebrauch gemacht, ehe es in der Zeit von 1994-98 zum vorläufigen zahlenmäßigen Höhepunkt mit 2070 Kleinen Anfragen kam (vgl. RUDZIO 2006, S. 221).

Die Nutzung der Anfragen sind jedoch von Landesparlament zu Landesparlament sehr unterschiedlich, in Hinblick auf die absoluten Zahlen und die Urheber (Regierungsmehrheit – Opposition). Insgesamt gesehen gilt zwar die Aussage, dass Kleine Anfragen generell eher und öfter von Oppositionsparteien in Anspruch genommen werden, dennoch gibt es auch Ausnahmen. So stammte in Bayern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Brandenburg jede vierte bis fünfte Kleine Anfrage von Regierungsfractionen. Hier dienten die Anfragen in erster Linie nicht der parlamentarischen Kontrolle sondern der Informationsbeschaffung oder auch der Profilierung von Abgeordneten. Auch können sie der Regierung die Möglichkeit bieten, Sachverhalte richtig zu stellen. Mitunter haben somit Kleine Anfragen auch eine mitregierende Funktion, indem sie entweder der Unterrichtung der Regierung dienen, Verbesserungsvorschläge beinhalten oder Gesetzesänderungen nach sich ziehen. Hier zeigen sich Funktionen der Anfragen, die nicht der Kontrolle, Kritik oder Aufdeckung von Missständen dienen, sondern die Arbeit der Regierung und Verwaltung durch eine bessere Informierung in ihrem Sinne positiv beeinflussen zu versuchen (vgl. REUTTER 2008, S. 269).

Kleine Anfragen erfreuen sich großer Beliebtheit bei Parlamentariern. Es kann vorkommen, dass die Anzahl innerhalb einer Legislaturperiode leicht die 1000-Schwelle überschreitet. Im Durchschnitt werden pro Jahr und Landesparlament ca. 440 Kleine Anfragen gestellt, wobei die Nutzung von Bundesland zu Bundesland stark variiert. Die meisten Kleinen Anfragen werden in Berlin und Sachsen (knapp 1300) gestellt, gefolgt von Hamburg mit ca. 700 pro Jahr. Ganz weit hinten in der Nutzung der Kleinen Anfragen liegen das Saarland (140), Bremen (32) und Schleswig-Holstein (ca. 178). Auch der Landtag Schleswig-Holstein setzt seine anderen Kontrollinstrumente vergleichsweise sparsam ein. Trotz Schwankungen kann gesagt werden, dass insgesamt gesehen, die Nutzung von Kleinen Anfragen zunahm und weiter zunehmen. Gründe spielen dabei der Einzug der GRÜNEN in die Parlamente (siehe oben), die vorübergehende Präsenz der NPD in den Landtagen sowie Parlamentsreformen mit einhergehendem gewandeltem parlamentarischen Kontrollverständnis (vgl. ebd. 268).

Kleine Anfragen sind in schriftlicher bzw. elektronischer Form einzureichen und von der Regierung innerhalb einer bestimmten Zeit in derselben Form zu beantworten. Wird die Frist nicht eingehalten, kann sie entweder auf Antrag verlängert werden oder zur mündlichen Beantwortung auf die Tagesordnung der nächsten Landtagssitzung gesetzt. Eine Besprechung der Antworten findet dann i. d. R. nicht statt. Wenn die Beantwortung der Kleinen Anfrage abgelehnt wird, kann diese öffentlich im Plenum behandelt werden. Da in der Regel der Kleinen Anfrage keine öffentliche Debatte folgt, fehlt ihr ein zentrales Element der Kontrolle. Die Antwort der Anfrage wird zwar veröffentlicht in einer allgemein zugänglichen Drucksache, doch selbst innerhalb der Parlamentarier bleibt ein Diskurs meist aus.

Kleine Anfragen sind knapp und sachlich zu formulieren und sollen sich auf einen bestimmten Sachverhalt beziehen. Sie werden beim Präsidenten des Parlaments (bzw. der Staatskanzlei) eingereicht, der sie – wenn alles formal und sachlich korrekt – an die Landesregierung weiterleitet und die Frist der Beantwortung überwacht (siehe Tab. 2; vgl. REUTTER 2008, S. 267).

Tab. 2: Bestimmungen, Fristen und Besonderheiten zur Beantwortung der Kleinen Anfragen laut Geschäftsordnungen der jeweiligen Parlamente

Parlament	Einbringung von	Bestimmungen und Besonderheiten	Begründung	Frist zur Beantwortung lt. GO
Baden-Württemberg	„jedes Mitglied“	Müssten knapp und scharf umrissen die gewünschten Tatsachen anführen; höchstens zehn Einzelfragen	dürfen „nur eine kurze Begründung enthalten“	Wenn keine Antwort binnen drei Wochen erfolgt, wird die Anfrage zur mündlichen Beantwortung auf die Tagesordnung gesetzt
Bayern	„Jedes Mitglied des Landtags“	„Schriftliche Anfragen“ müssen sich auf Angelegenheiten, , für die die Staatsregierung verantwortlich ist, beschränken; müssen knapp und sachlich gehalten sein; Soll grundsätzlich nur Fragen an nur ein Ressort beinhalten	„Sinn der Anfrage darf nur in einem kurzen Vorspruch, soweit dieser zum Verständnis unerlässlich notwendig ist, erläutert werden“	Wenn Anfrage nicht binnen vier Wochen beantwortet besteht Möglichkeit der Monierung durch den Präsidenten oder als Anfrage ans Plenum an die Staatsregierung
Berlin	„Jedes Mitglied des Abgeordneten-hauses“	Über „bestimmte Vorgänge“; keine weiteren Bestimmungen	Nein / k. A.	Beantwortung soll innerhalb zwei Wochen erfolgen
Brandenburg	„Jeder Abgeordnete“	Darf sich nur auf einen bestimmten Sachverhalt beziehen; müssen in kurzer, gedrängter Form formuliert sein	Ja; angeführte Tatsachen müssen in kurzer, gedrängter Form formuliert sein	Innerhalb von vier Wochen ; Fristverlängerung ist mit Einverständnis des Fragestellers möglich
Bremen	Mitglieder in Fraktionsstärke	„in öffentlichen Angelegenheiten“	Kurze Begründung möglich	Binnen fünf Wochen (auf besonders begründeten Antrag des Fragestellers auch drei Wochen); Frist kann dem Senat verlängert werden, wenn nicht Mehrheit der Fragesteller widerspricht
Hamburg	„von einer oder einem Abgeordneten“ ³⁷	Wortlaut muss der „parlamentarischen Ordnung“ entsprechen	k. A., aber üblich	Sind binnen acht Tagen zu beantworten
Hessen	„Abgeordnete“	„Dürfen nicht nur von örtlichem Interesse sein“; müssen knapp und sachlich formuliert sein	k. A. Vorbemerkung üblich	Beantwortung innerhalb von sechs Wochen , ansonsten soll Zwischenbericht mit Angabe der Hinderungsgründe

³⁷ lt. Hamburgischer Verfassung.

k. A. = keine Angabe.

				erfolgen
Mecklenburg-Vorpommern	Jedes Mitglied	Bezug nur auf einen bestimmten Sachverhalt; dürfen höchstens zehn Fragen mit je drei Unterfragen umfassen	„kurze und knappe Darstellung der zur Begründung notwendigen Tatsachen ist zulässig“	Innerhalb von zehn Werktagen , sonst kann sie auf Verlangen auf Tagesordnung d. nächsten Ltg.-Sitzung gesetzt werden
Niedersachsen	Einzelne Abgeordnete	Staatskanzlei leitet Anfrage an fachlich zuständige Ministerium weiter	üblich	Innerhalb eines Monats ; ist Frist nicht einzuhalten, ist Landtag über Hintergrundgründe zu unterrichten und anzugeben, wann mit Antwort zu rechnen ist
Nordrhein-Westfalen	„Jedes Mitglied“	Bezug auf bestimmten Sachverhalt; nicht mehr als fünf Unterfragen ; Fragen dürfen keine unsachlichen Feststellungen und Wertungen enthalten; kurze, gedrängte Form	Ja; zur Kennzeichnung der gewünschten Auskunft angegebenen Tatsachen müssen in kurzer, gedrängter Form dargestellt sein	Binnen Vier Wochen ; sonst kann Anfrage zur mündlichen Beantwortung auf Tagesordnung der nächsten Sitzung gesetzt werden; Besprechung der Antwort ist unzulässig
Rheinland-Pfalz	„von jedem einzelnen Abgeordneten“	Bezug nur auf einzelne Aspekte eines politischen Bereichs; höchstens sieben Einzelfragen (Unterfragen werden als selbstständige Fragen gewertet)	„kurze und knappe Darstellung der zur Begründung notwendigen Tatsachen (sog. Vorspann) ist zulässig“	Drei Wochen
Saarland	„Jeder Abgeordnete“	Dürfen Auskunft über „bestimmt bezeichnete Tatsachen“ verlangen	Sollen Ausführungen nur im notwendigen Umfang enthalten	Zwei Wochen , danach kann der Fragesteller sie auf Tagesordnung der nächsten Landtagssitzung setzen
Sachsen	„Jedes Mitglied des Landtags“	Zu einem „bestimmt bezeichneten Bereich“; in Angelegenheiten, die in den Verantwortungsbereich der Staatsregierung fallen ; nicht mehr als fünf Einzelfragen	Zulässig sind knapp und scharf umrissen formulierte Tatsachen, über die Auskunft erwünscht wird	Binnen vier Wochen , danach kann sie zur mündlichen Beantwortung auf nächster Plenarwoche gesetzt werden; zwei ergänzende Nachfragen dann zulässig; keine Besprechung der Antwort

Sachsen-Anhalt	„Jedes Mitglied des Landtags“ ³⁸	k. A.	Nein / k. A.	Innerhalb eines Monats , ansonsten Möglichkeit der mündlichen Beantwortung auf nächster Landtagssitzung; ergänzende Frage dann zulässig
Schleswig-Holstein	Jeder einzelne Abgeordnete	Keine näheren Angaben	Vorbemerkung möglich	Innerhalb von zwei Wochen , ansonsten Möglichkeit zur Beantwortung bei nächster Landtagssitzung; zusätzliche Frage dann zulässig
Thüringen	„Von jedem Abgeordneten“	Bezug nur auf bestimmten Sachverhalt	„kurze und knappe Darstellung der zur Begründung notwendigen Tatsachen ist zulässig“	Innerhalb von sechs Wochen ; Frist kann im Einvernehmen verlängert werden, ansonsten Möglichkeit zur mündlichen Beantwortung bei nächster Fragestunde; bis zwei Zusatzfragen dann zulässig
Bund	Von einer Fraktion oder fünf % der Mitglieder des Bundestags	Über „bestimmt bezeichnete Bereiche“; dürfen keine unsachlichen Feststellungen oder Wertungen enthalten	Kurze Begründung kann angefügt werden	Innerhalb von vierzehn Tagen ; Frist kann im Benehmen mit dem Fragesteller verlängert werden

³⁸ Kl. Anfragen zur schriftlichen Beantwortung.

4.3. Indikatoren

Die maßgeblichen Indikatoren, die in dieser Pilotstudie anhand Kleiner Anfragen abgefragt werden sollen, sind Remonstrationen, Frühpensionierungen und Disziplinarverfahren. Es soll untersucht werden, ob ein statistischer oder sogar kausaler Zusammenhang zwischen ihnen existiert. Dass mitunter derartige Zusammenhänge tatsächlich existierten, zeigen einige Fallbeispiele aus den Medien. Insbesondere die auf der Internetplattform AnTageslicht.de und bereits weiter oben erwähnten Fallbeispiele wie *Wilhelm Schlötterer*, *Klaus Förster*, *Erwin Bixler*, *Werner Borcharding* oder die vier zwangspensionierten „hessischen Steuerfahnder“³⁹ verdeutlichen einen möglichen Zusammenhang. Es soll daher getestet werden, ob

- a) derartige Fälle und Zusammenhänge allgemein messbar sind und
- b) ob die real existierenden Fallbeispiele unter diesen Zusammenhängen erfasst und aufzuzeigen möglich sind.

4.3.1. Remonstrationen

Hat ein Beamter Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit oder auch Unzweckmäßigkeit einer Anweisung, so muss er remonstrieren, d. h. er muss seine Einwände unverzüglich seinem Vorgesetzten mitteilen. Besteht dieser auf die Ausführung seiner Anweisung, so muss der Beamte dem nächst höheren Vorgesetzten seine Bedenken eröffnen. Bestätigt dieser ebenfalls die Anweisung, so muss der Beamte sie ausführen, ist aber von seiner vollen persönlichen Verantwortung befreit. Er muss die Anweisung allerdings dann nicht ausführen, wenn er dadurch strafbar oder ordnungswidrig handelt und dies für ihn erkennbar ist oder er die Menschenwürde durch sein Handeln verletzt.

Die Bestätigung der Anweisung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen.

Wird von dem Beamten die sofortige Ausführung der Anordnung verlangt, weil Gefahr im Verzug besteht und die Entscheidung des höheren Vorgesetzten nicht rechtzeitig herbeigeführt werden kann, so gilt eben Genanntes – der Beamte muss die die Anweisung ausführen, ist jedoch von seiner Verantwortung befreit. Auch hier gilt dies nur, solange das

³⁹ siehe hierzu die Rubrik „Whistleblower“ und dort „Fälle: Von Menschen, die etwas bewegen“ unter www.anstageslicht.de.

Handeln des Beamten nicht strafbar oder ordnungswidrig ist und es für ihn erkennbar ist oder er damit die Menschenwürde verletzt (s. a. WICHMANN / LANGER 2007, Rn. 211; siehe auch ab Kapitel 3 *Remonstration*).

4.3.2. Disziplinarverfahren

Verstößt ein Beamter schuldhaft gegen seine Pflichten, begeht er ein Dienstvergehen, das disziplinarrechtlich geahndet werden kann. Es ist zwischen materiellem und formellem Disziplinarrecht zu unterscheiden. Beim materiellen Disziplinarrecht geht es um die Frage, wann ein Beamter ein Dienstvergehen – entweder durch Tun oder Unterlassen – begeht. Maßgeblich sind dabei die Beamtenpflichten, gegen die er verstoßen kann, aber auch weitere Anordnungen und Dienstanweisungen. Das formelle Disziplinarrecht regelt dagegen die Durchführung und Ablauf des Disziplinarverfahrens.

Das Disziplinarrecht hat die Funktion, die Erfüllung der Beamtenpflichten und damit die Leistungsfähigkeit und auch das Ansehen des Beamtentums sicherzustellen. Durch seine Sanktionsmöglichkeiten greift das Disziplinarrecht auch der Kündigung eines „unkündbaren“ Beamten voraus und kann somit dem Beamten insofern schützen, dass eine Beendigung des Dienstverhältnisses gegen seinen Willen nur eines förmlichen Beweiserhebungsverfahrens vorgenommen werden kann (vgl. WAGNER / LEPPEK , Rn. 187, 188).

Ein Beamter kann gleichzeitig gegen das Disziplinarrecht und das Strafrecht verstoßen und nach beiden rechten bestraft werden, bspw. bei Trunkenheit am Steuer innerhalb oder auch außerhalb des Dienstes. Hier verstößt der Beamte gegen geltendes Recht und verletzt seine Dienstpflichten. Somit kann eine Disziplinarmaßnahme neben einer Kriminalstrafe verhängt werden. Außerdem kann ein Beamter gegen mehrere Dienstpflichten gleichzeitig verstoßen.

Ein Dienstvergehen liegt dann vor, wenn der Beamte schuldhaft seine Pflichten verletzt. Liegen Anhaltspunkte für ein Dienstvergehen vor, so muss der Vorgesetzte von Amts wegen ein Disziplinarverfahren einleiten, d. h. seine Pflichten gebieten ihm so zu handeln, da er ansonsten bei schuldhafter Verletzung dieser Pflicht selbst ein Dienstvergehen

begeht. Zudem besteht die Möglichkeit, dass ein Beamter ein Disziplinarverfahren gegen sich selbst beantragt mit dem Zweck, sich von Vorwürfen „reinzuwaschen“.

Lässt sich innerhalb des Disziplinarverfahrens das Dienstvergehen nicht beweisen, so wird das Verfahren eingestellt. Auch andere Gründe können zur Verfahrenseinstellung führen, z. B. wenn sich das Handeln des Beamten als Bagatelle herausstellt, dem keine Disziplinarmaßnahmen folgen. Dennoch kann der Beamte hier ermahnt werden, ihm kann eine „dienstliche Missbilligung“ oder ein „Tadel“ als vordisziplinarische Maßnahme ausgesprochen werden.

Lässt sich hingegen ein Dienstvergehen beweisen, liegt es im Ermessen des Dienstherrn, welche Disziplinarmaßnahme verhängt wird. Beachten muss er dabei die Schwere des Vergehens, das Persönlichkeitsbild des Betroffenen und auch das Ausmaß des Vertrauensbruches zum Dienstherrn oder zur Allgemeinheit.

Wie bereits im Kapitel 2.3. *Offizielle Sanktionsmaßnahmen* beschrieben wurde, stehen dem Dienstherrn fünf verschiedene Disziplinarmaßnahmen zur Verfügung: Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung und Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Für Ruhestandsbeamte kommt die Kürzung des Ruhegehalts in Betracht. Die ersten drei Maßnahmen gehören zu den „milden“ und können von der Verwaltung und hier durch Disziplinarverfügung von jedem Vorgesetzten (Verweis, Geldbuße) oder von der obersten Dienstbehörde (Kürzung der Dienstbezüge) verhängt werden. Um die härteren Sanktionen auszuschöpfen, muss die oberste Dienstbehörde eine Disziplinaranzeige erheben. Dies tut sie als Reaktion auf besonders schwere Dienstvergehen und nach Einschätzung, dass die „milden“ Maßnahmen nicht mehr ausreichen. Durch Erhebung der Disziplinaranzeige möchte die oberste Dienstbehörde den Beamten zurückstufen oder aus dem Beamtenverhältnis entfernen. Diese Maßnahmen muss sie beim Verwaltungsgericht beantragen, da sie intensiv in die Statusrechte des Beamten eingreifen. Gleiches gilt für die Aberkennung des Ruhegehalts bei Ruhestandsbeamten (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 192ff).

4.3.3. Frühpensionierung: Versetzung in den Ruhestand aufgrund Dienstunfähigkeit

Das Beamtenverhältnis endet entweder durch Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach einem Disziplinarverfahren oder bei Eintritt bzw. Versetzung in den Ruhestand.

Eine Beendigung des Beamtenverhältnisses bedeutet eine Umwandlung des aktiven Beamtentums in ein Ruhestandsbeamtenverhältnis, in dem bestimmte Rechte und Pflichten weiterwirken (Wohlverhaltenspflicht, Amtsverschwiegenheit, Genehmigungspflicht für die Annahme von Geschenken, Recht auf Führung der letzten Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „außer Dienst“ u. a.).

Ein Beamter kann entweder per Gesetz oder durch einen Verwaltungsakt in den Ruhestand versetzt werden. Bei Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes hat der Beamte auf Lebenszeit seine für ihn geltende Altersgrenze erreicht. Bei Beamten, die vor dem 01.01.1947 geboren wurden liegt dieses Ruhestandsalter (nach wie vor) bei 65 Jahren. Bei zwischen 1947 und 1963 Geborenen ist die Altersgrenze stufenweise angehoben. Für Beamte, die ab 1964 geboren sind, gilt die neue Regelaltersgrenze von 67 Lebensjahren. Darüber hinaus gibt es Sonderregelungen für Vollzugsbeamte.

Der Eintritt in den Ruhestand durch einen Verwaltungsakt erfolgt aufgrund der Feststellung einer Dienstunfähigkeit. Diese liegt dann vor, wenn der Beamte wegen seines körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen dauernd unfähig ist, seine Dienstpflichten zu erfüllen (§§ 44 Abs. 1 BBG, 26 Abs. 1 BeamStG). Als dienstunfähig kann auch derjenige gelten, der innerhalb von sechs Monaten aufgrund Erkrankung mindestens drei Monate nicht im Dienst war, wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb der nächsten sechs Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Zu Beachten ist hierbei der Grad der Störung des Dienstbetriebes, die ein dienstunfähiger Beamter verursacht, so dass erhebliche personelle und organisatorische Maßnahmen des Dienstherrn erforderlich sind (vgl. WAGNER / LEPPEK 2009, Rn. 159).

Wenn der Beamte anderweitig verwendbar ist, wird er nicht in den Ruhestand versetzt. Durch diese Regelung sollen alle möglichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden, da eine Zurruesetzung eines Beamten aus gesundheitlichen Gründen eine vergleichsweise kostenintensive Angelegenheit darstellt. Dem Beamten kann – unter Wahrung des statusrechtlichen Amtes – ohne seine Zustimmung eine zumutbare und geringwertige Tätigkeit übertragen werden (vgl. ebd.).

Für die Versetzung in den Ruhestand ist die Dienstvorgesetzte zuständig. Die Behörde setzt den Beamten darüber in Kenntnis, dass eine Versetzung in den Ruhestand geplant ist. Daraufhin hat der Beamte einen Monat Zeit Einwand zu erheben, ehe die Behörde entscheidet. Der Verwaltungsakt bedarf der Schriftform, ist zu begründen und dem Beamten zuzustellen.

4.3.4. Dienstunfähigkeit

Es existieren drei Fälle von Dienstunfähigkeit, die nachgewiesene, die fingierte bzw. vermutete und die besondere Dienstunfähigkeit (Polizeidienstunfähigkeit). Wie bereits beschrieben sind die Voraussetzung für eine nachgewiesene Dienstunfähigkeit definiert, der Beamte muss wegen seines körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig sein. Gründe hierfür können körperliche Gebrechen, z. B. Körperbehinderungen oder fehlende Gliedmaßen, oder Schwächen der körperlichen (z. B. Schwerhörigkeit) oder der geistigen Kräfte (Leistungsminderung aufgrund psychischer Störungen) sein. Der Beamte wird vom Dienstherrn als „dauernd“ dienstunfähig angesehen, wenn dieser zu der Einschätzung gelangt, dass der Beamte in absehbarer Zeit nicht in der Lage sein wird, seine Aufgaben wahrzunehmen. Ein an AIDS infizierter Beamter gilt daher nicht als „dauernd“ dienstunfähig, solange die Krankheit ausgebrochen ist. Allerdings kann es sich bei Beamten mit häufigem Kontakt zu Menschen, z. B. beamtete Ärzte, anders verhalten (vgl. WICHMANN / LANGER 2007, Rn. 288).

Um die Dienstunfähigkeit eines Beamten festzustellen, ist ein aktuelles (amts-)ärztliche Gutachten heranzuziehen. Dieses soll dem Dienstherrn dazu dienen, festzustellen, ob der Beamte nicht mehr in der Lage ist, seinen Dienstpflichten nachzukommen. Im

amtsärztlichen Gutachten bezieht der Amtsarzt Stellung zur Dienst(un)fähigkeit und nennt neben dem Ergebnis auch die zugrundeliegende Diagnose sowie Gründe. Der Dienstherr kann von der medizinischen Feststellung nicht abweichen, es sei denn, dass Gutachten ist selbst für Laien fehlerhaft oder widersprüchlich. Das Gutachten beschränkt sich nicht auf den Dienstposten des Beamten sondern hat „abstrakt-funktionelle“ Amt im Blick. Dadurch ist es möglich, den Beamten auf andere Stellen mit anderen Tätigkeiten zu versetzen, anstatt ihn komplett für dienstunfähig zu erklären. Der Dienstherr hat keine Beurteilungsermächtigung bei der gutachterlichen Entscheidung, ob Dienstunfähigkeit vorliegt oder nicht.

Im Zweifelsfall ist der Beamte verpflichtet, sich ärztlich untersuchen bzw. beobachten zu lassen. Einer solchen Anordnung gehen Bedenken des Dienstherrn voraus, dass der Beamte seinen Pflichten im Amt nicht mehr gewachsen ist. Hierzu muss der Beamte nicht über einen (längeren) Zeitraum krankheitsbedingt fehlen, es reicht, wenn sich die Bedenken aus beobachtbaren negativen Einwirkungen auf den Dienstbetrieb gründen. Bei der Anordnung einer psychiatrischen Untersuchung gelten hingegen strengere Anforderungen. Einer solchen Anordnung bedarf es deutlicher Anhaltspunkte für eine psychische Erkrankung, ansonsten verstößt sie gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Der Beamte ist aufgrund seiner Treuepflicht verpflichtet, an der Klärung seines Gesundheitszustandes mitzuwirken. Dies beinhaltet auch, den behandelnden Arzt von seiner Schweigepflicht zu befreien. Kommt er dem nicht nach oder behindert eine ärztliche Untersuchung, kann ihm das negativ ausgelegt werden hinsichtlich der Beurteilung der Dienstunfähigkeit seitens des Dienstherrn. Entzieht sich der Beamte ohne hinreichenden Grund der ärztlichen Untersuchung oder Beobachtung, kann er so behandelt werden, als wäre seine Dienstunfähigkeit amtsärztliche festgestellt worden! Die Weigerung, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen, wird vor Gericht als Indiz für eine vorhandene Dienstunfähigkeit gewertet (vgl. ebd.).

Vermutete Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn der Beamte innerhalb der letzten sechs Monate mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet hat und keine Aussicht besteht, dass er innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll dienstfähig wird. Es dabei irrelevant, ob er

am einem Stück dienstabwesend war oder ob sich viele kleine Unterbrechungen zu einer gesamten Zeit von mehr als drei Monaten häuften.

Da eine Dienstunfähigkeitsversetzung mit hohen Kosten aufwartet, muss zuvor geprüft werden, ob der Beamte nicht anders verwendet werden kann. Dies ist auch ohne Zustimmung des Beamten zulässig, wenn das neue Amt zum selben Dienstherrn gehört, es gleich vergütet wird und die gesundheitlichen Anforderungen erfüllt. Auch Qualifizierungsmaßnahmen und Umschulungspflichten sind zur Befähigungen eines Amtes einer anderen Laufbahn zulässig.

Dem Beamten kann auch ohne seine Zustimmung eine geringwertigere Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass keine andere Verwendung möglich ist und dass die neue Aufgabe unter Berücksichtigung seiner bisherigen Tätigkeiten zumutbar ist. Außerdem muss die Dienstunfähigkeit in einem förmlichen Verfahren zuvor festgestellt worden sein.

Diese Möglichkeit darf jedoch keinesfalls als Sanktionsmaßnahme missbraucht werden um schulhafte Verhaltensweise des Beamten zu ahnden oder auch um Personalmissmanagement, d. h. fehlerhafte Besetzung von Stellen, zu korrigieren (vgl. ebd. 582).

Wird ein Beamter als dienstunfähig angesehen, beantragt seine Zurruesetzung jedoch nicht, ist ein Zwangspensionierungsverfahren einzuleiten. Dieses hat auch eine Schutzfunktion gegenüber dem Beamten, um ihn nicht vorschnell und überstürzt aus dem Dienst zu entfernen. Grundlage für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit stellen Gutachten von Amtsärzten oder Ärzten dar, die die oberste Dienstbehörde bestimmten und beauftragen kann.

4.3.5. Statistische Angaben zur Frühpensionierung

Ca. 12.000 Beamte werden jährlich wegen Dienstunfähigkeit, d. h. vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, in den Ruhestand versetzt (siehe Tab. 3).

Tab. 3 Frühpensionierung aufgrund Dienstunfähigkeit aus dem unmittelbaren öffentlichen Dienst⁴⁰ insgesamt (nach DEISEROTH 2010, S. 72).

1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006	2007
18 970	25 333	29 217	32 462	27 949	13 496	12 691	11 695	11 841

Der größte Teil der wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig pensionierten Beamten stammt dabei aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes der Bundesländer (siehe Tab. 4).

Tab. 4 Frühpensionierung aufgrund Dienstunfähigkeit in den Bundesländern (nach DEISEROTH 2010, S. 72).

1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006	2007
6 671	7 421	9 274	12 624	12 546	7 232	6 953	6 692	6 898

Auffallend dabei ist ein Rückgang der Frühpensionierungen vom Jahr 2001 hin zu 2003. In den Jahren 1997 – 2001 lag die Zahl der wegen Dienstunfähigkeit pensionierten Beamten bei ca. 28.000 – 32.000 jährlich, danach nur noch bei ca. 12.000. Dies ist auf eine Reform des Beamtenrechts hinsichtlich der Teildienstfähigkeit dieser zurückzuführen. Bei der 1999 im Bundesbeamtengesetz und Beamtenrechtsrahmengesetz (Vorläufer des Beamtenstatusgesetzes) eingeführten Teildienstfähigkeit kann der Beamte mindestens noch die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen.

⁴⁰ Dazu gehören Behörden, Gerichte, unselbständige Einrichtungen und Unternehmen des Bundes und der Länder, Gemeinden, Verbände, Bundeseisenbahnvermögen und die drei Unternehmen der Post (Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG).

Der Anteil der Pensionierungen aufgrund Dienstunfähigkeit im unmittelbaren öffentlichen Dienst an der Gesamtzahl der Neupensionierten (ca. 44.000) lag in 2005 bei 29 % (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2008, S. 108 / s. a. DEISEROTH 2010, S. 73).

Zum Vergleich zeigt Tabelle fünf die Anzahl der Beamten in Bund und Ländern und stellt sie ins Verhältnis zu deren Einwohnern und Erwerbstätigen. Wie sich zeigt, ist der Anteil der Beamten in den ostdeutschen Bundesländern gemessen an der Bevölkerung und an den Erwerbstätigen geringer als in den westdeutschen Bundesländern. Außerdem ist der Anteil der Beamten an den Einwohnern und Erwerbstätigen in den drei Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen signifikant über dem der Flächenländer (siehe Tab. 5).

Tab. 5: Anzahl der Beamten in den Bundesländern und im Verhältnis zu deren Einwohnern und Erwerbstätigen in 2008.

Bundesland	Anzahl Beamte ⁴¹	Einwohner ⁴²	Erwerbstätige (in Tsd.) ⁴³	Einwohner je Beamter	Beamte je 1000 Einwohner	Anteil Beamte an der Bevölkerung	Anteil Beamte an den Erwerbstätigen
Baden-Württemberg	187 123	10.749.506	5.373	57	17	1,74 %	3,5 %
Bayern	199 813	12.519.728	6.301	63	16	1,59 %	3,2 %
Berlin	72 976	3.431.675	1.512	47	21	2,12 %	4,8 %
Brandenburg	33 400	2.522.493	1.229	76	13	1,32 %	2,7 %
Bremen	14 480	661.866	288	46	22	2,18 %	5,0 %

⁴¹ Beamte/Beamtinnen, Richter/-innen, Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen ohne Gemeinden / Gemeindeverbände. Stand: 30.06.2008 (Quelle: Statistisches Bundesamt – Finanzen und Steuer – Personal des öffentlichen Dienstes 2008). vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2008a.

⁴² Stand: 31.12.2008. Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder. vgl. STATISTIK-PORTAL 2008.

⁴³ Jahr: 2008. Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder. vgl. STATISTIK-PORTAL 2008a.

Hamburg	39 964	1.772.100	861	144	23	2,25 %	4,6 %
Hessen	92 571	6.064.953	2.872	66	15	1,52 %	3,2 %
Mecklenburg-Vorpommern	14 049	1.664.356	776	118	8	0,84 %	1,8 %
Niedersachsen	124 480	7.947.244	3.603	64	16	1,56 %	3,5 %
Nordrhein-Westfalen	248 218	17.933.064	8.093	72	14	1,38 %	3,1 %
Rheinland-Pfalz	68 013	4.028.351	1.923	59	17	1,68 %	3,5 %
Saarland	16 033	1.030.324	455	64	16	1,55 %	3,5 %
Sachsen	30 477	4.192.801	1.937	138	7	0,72 %	1,6 %
Sachsen-Anhalt	23 498	2.381.872	1.089	101	10	0,98 %	2,2 %
Schleswig-Holstein	41 773	2.834.260	1.334	68	18	1,47 %	3,1 %
Thüringen	31 177	2.267.763	1.088	73	14	1,37 %	2,9 %
Bund	313 099 ⁴⁴	82.002.356	38.734	262	4	0,38 %	0,8 %

⁴⁴ davon 183 571 Berufs / Zeitsoldaten / -soldatinnen.

4.4. Vorgehensweise und Probleme bei den Anfragen

Ziel dieser Pilotstudie ist es einerseits, das Remonstrationsvorgänge zu analysieren und Zahlen dazu gewinnen. Andererseits geht es um das Bewusstsein für Remonstrationen und um Kritik-Kultur. Daher wird auch beleuchtet, inwiefern die Verwaltungen und Beschäftigten in Vorgesetztenpositionen mit solchen Vorgängen umgehen. Es gilt ebenso herauszufinden, ob Remonstrationen zunächst überhaupt als solche erkannt und schließlich aktenkundig festgehalten werden. Auch die Bereitschaft der Verwaltungen zum Erfassen der Remonstrationen soll überprüft werden.

Auf der gesamten Bundesebene und auf allen Länderebenen existiert bislang keine Kleine Anfrage, die Remonstrationen abgefragt oder Remonstrationen in einen Zusammenhang zu Frühpensionierungen und Disziplinarverfahren gestellt hat. Verlässliche Zahlen zu Remonstrationen existierten nicht.

Die bei Pilotstudien auftretenden Probleme lassen sich in vorhersehbare und nicht vorhersehbare unterscheiden. Da hinsichtlich dieser Pilotstudie Vergleichsreferenzen fehlen, ergaben sich bspw. Probleme hinsichtlich der Disziplinarangelegenheiten (Verwertungsverbot) oder der Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Fehlende Einheitlichkeit gab es zudem bei der Durchführung und Beantwortung der Kleinen Anfragen. Da die Geschäftsordnungen der einzelnen Landtagsparlamente unterschiedliche Regelungen hinsichtlich der Kleinen Anfragen vorsehen (siehe Kapitel 4.4.2. *Organisation, Ablauf und Nutzung*), mussten diese im Vorfeld jeweils angepasst, reduziert oder begrenzt werden. Dabei ging es auch um die verschiedenen Fristen zur Beantwortung der Anfragen, welche zudem überzogen oder verlängert wurde.

Ein weiteres unvorhersehbares Problem liegt in der Prüfbarkeit eines kausalen Zusammenhanges zwischen Remonstrationen und Frühpensionierungen. Selbst wenn in einem bestimmten Jahr ein Beamter eines bestimmten Ressorts auf Antrag des Dienstherrn frühpensioniert wurde und der Beamte zuvor einmal remonstriert hätte und der Vorgesetzte die Remonstrations nicht akzeptierte, so lässt sich nicht evident zeigen, dass diese beiden Vorgänge in einem kausalen Zusammenhang miteinander stehen.

Ein weiteres Problem, das im Vorfeld nicht genau eingeschätzt werden konnte, war das Vorhandensein der Zahlen zu Remonstrationen bzw. die Bereitschaft der Verwaltung, bei

Nichtvorhandensein eine Zählung durchzuführen. Letzteres würde einen bestimmten Arbeitsaufwand für die Verwaltung darstellen, der Grund zur Nichtbeantwortung hätte sein können. Denn grundsätzlich verhält es sich so, dass nur das abgefragt werden kann, wovon es Zahlen und Statistiken gibt. Liegen keine Zahlen vor, sollte sich die Verwaltung bemühen, diese Zahlen einzuholen, zu erfassen und eine Statistik diesbezüglich erheben. Doch in der Praxis wird solch ein Akt oftmals „aufgrund eines zu hohen Verwaltungsaufwands“ abgelehnt. Hier sollten sich später nicht nur die unterschiedlichen Fristen zur Beantwortung bemerkbar machen sondern auch die unterschiedliche Kultur zur Beantwortung, zum Erfassen von nicht vorhandenen Daten. Die Antworten der Verwaltungen fielen stark unterschiedlich aus, von einer Nicht-Beantwortung bis zum manuellen Erfassen sollte alles dabei sein. Ein Ausgang, der schwer hervor zusehen ist. Daher geht die nächste Überlegung diesbezüglich, die Anfrage auf eine bestimmte Verwaltung bzw. ein bestimmtes Ressort zu begrenzen und außerdem die Anfrage zu teilen, d. h. zwei Anfragen daraus zu erarbeiten. In Berlin wird daher die Abfrage der Remonstrationen, Disziplinarverfahren und Frühpensionierungen auf die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung begrenzt. In anderen Bundesländern bleibt hingegen eine Begrenzung aus, so dass nach den vollständigen Remonstrationen etc. abgefragt wird. Das Risiko einer Absage aufgrund eines zu hohen Verwaltungsaufwands ist der Grund, die Anfrage in den meisten Bundesländern schließlich zu teilen. In manchen Geschäftsordnungen oder Bundesländer werden zudem die Anzahl der Fragen reglementiert. So können in Sachsen nur fünf Fragen pro kleine Anfrage gestellt werden. Nur in Bayern, Brandenburg, Hamburg und Niedersachsen werden die gesamten Fragen als eine kleine Anfrage eingereicht.

Auch der Zeitraum wird eingegrenzt, i. d. R. wird die Spanne zwischen 2003 und 2008 gewählt. Dies entspricht einer Abfrage von sechs Jahren. Auch hier muss darauf geachtet werden, den Verwaltungsaufwand im Zaum zu halten, denn stets besteht das Risiko der Nichtbeantwortung. Die erste Überlegung, die Abfrage bis 2008 (und nicht 2009) laufen zu lassen bestand darin, dass die abgefragten Disziplinarverfahren einen bestimmten Nachlauf haben und teilweise noch nicht abgeschlossen waren. Der Zeitraum wurde in den anderen Bundesländern teils geringfügig variiert. Bisweilen wurde 2009 als obere Grenze gewählt, an anderer Stelle wurde „bis zu den aktuellsten verfügbaren Zahlen“ gewählt.

Eine weitere Überlegung ist, dass als kritisch geltende Anfragen – zu denen die vorliegenden nach Einschätzung der Parlamentarier gehören – ungerne von Regierungsparteien gestellt würden, da diese nicht die „eigene“ Regierungsverwaltung in Diskredit bringen wollten. Für derlei Anfragen eigneten sich Oppositionsparteien daher besser. Diese Einschätzung sollte sich später bewahrheiten: Alle kontaktierten Regierungsfaktionen wollten die Anfrage nicht ins Parlament einbringen – im Gegensatz zu fast allen angeschriebenen Oppositionsparteien (siehe Kapitel 4.4.2.2. *Resonanz der Regierungsfaktionen*).

Es könne auch sein, so berichtete ein anderer Abgeordneter, dass kritische Anfragen „herausgefischt“ würden, zumal i. d. R. der Parlamentspräsident über die Beantwortung entscheidet, d. h. die Anfrage als erstes und als letztes zu Gesicht bekommt. Eine geläufige Floskel bzgl. der Anfrage lautet: „Es darf nicht gelogen werden, es muss aber auch nicht die Wahrheit gesagt werden“ – so berichtete ein bayerischer Landtagsabgeordneter im Vorfeld.

In fast allen Landesparlamenten kann ein einzelner Abgeordneter eine Kleine Anfrage einbringen. Nur in der Bremischen Bürgerschaft muss dies „in Fraktionsstärke“ geschehen. I. d. R. werden die Anfragen je nach ihrem Thema betreffend von den jeweiligen Fachreferenten der Fraktionen eingebracht. Aus diesem Grund wurden die jeweiligen Rechts- oder Innenpolitischen Sprecher der Fraktionen zum Zwecke des Einbringens der Anfragen ins Parlament kontaktiert.

Im Ergebnis aller Vorbereitungen wurden zwei Kleine Anfragen als Grundmuster herausgearbeitet, die geringfügig von den jeweiligen Fraktionen verändert, optimiert oder (auf das jeweilige Bundesland) angepasst wurden (siehe Tab. 6 + 8). Dazu wurde jeweils eine Vorlage für einleitende Begründungen der Anfragen angefertigt (siehe Tab. 7 + 9).

Tab. 6: Kleine Anfrage – Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Frühpensionierungen?

Gründe für Frühpensionierung bei Beamtinnen und Beamten

- 1. Wie viele Beamte und Beamtinnen sind in den Jahren 2003 – 2008 frühpensioniert worden?**
- 2. Wie viele Beamte und Beamtinnen, die frühpensioniert wurden, hatten zuvor einmal remonstriert?**
- 3. Gegen wie viele Beamte und Beamtinnen, die frühpensioniert wurden, wurde zuvor einmal ein Disziplinarverfahren eingeleitet?**
- 4. Wie viele Frühpensionierungen erfolgten auf Antrag des Dienstherrn, wie viele auf Antrag des Betroffenen?**
- 5. Was war die häufigste Ursache der Frühpensionierungen?**

Tab. 7: Einleitung der Kleinen Anfrage „Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Frühpensionierungen?“

Mit der Kleinen Anfrage sollen die Gründe für Frühpensionierungen aufgezeigt werden und insbesondere ein möglicher ursächlicher Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren einerseits und Frühpensionierungen andererseits festgestellt werden.

Bei einer der beiden Anfragen stand der Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Frühpensionierungen im Vordergrund. Bei der anderen war der Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren das Thema. In Bayern, Brandenburg, Hamburg und Niedersachsen wurden alle Fragen indes zu einer Kleinen Anfrage wieder zusammengefügt. Das Grundmuster und Wesensgehalt wurden bei allen Abänderungen jedoch nicht geändert.

Tab. 8: Kleine Anfrage: Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren?

Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren?

- 1. Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2008 geführt?**
- 2. In wie vielen der Disziplinarverfahren wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht? In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht? In wie viele Verfahren ging es um die reinen Verletzungen von Beamtenpflichten, vor allem der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?**
- 3. Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge, etwa Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis?**
- 4. Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2008 registriert?**
- 5. In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?**
- 6. Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor schon einmal remonstriert?**

Tabelle 9: Einleitung der Kleinen Anfrage „Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren?“

"Remonstration" ist im Öffentlichen Dienst ein "Recht", das genaugenommen sogar eine "Pflicht" darstellt. Mit der Anfrage soll geklärt werden, wie oft dieses positive Kritik-Instrument überhaupt in Anspruch genommen wird und wie ein solcher Vorgang letztlich ausgeht. Ebenso ob erfolglose Remonstrationen Konsequenzen für die Remonstrierenden haben.

4.4.1. Akteure

Es galt, Kontakt zu mindestens 16 Parlamentariern der Bundesländer herzustellen. Aufgrund der hohen Affinität zu den Themen Informationsfreiheit, Transparenz und „Gläserne Verwaltung“ wurde der Fokus auf Parlamentarier der GRÜNEN gelegt. So wurde zunächst eine Übersicht erstellt, in welchen Bundesländern die GRÜNEN im Landtag Mandate haben. Weiterhin wurde unterschieden, in welchen Parlamenten sie in der Regierung, in welchen in der Opposition befinden.

In drei Landesparlamenten befanden sich die GRÜNEN in der Regierung (Bremen, Saarland, Hamburg), in neun Parlamenten in der Opposition (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen) und in weiteren drei Volksvertretungen waren sie nicht Mitglied (Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz). In Nordrhein-Westfalen waren die Regierungsverhältnisse aufgrund der uneindeutigen Wahlen unsicher⁴⁵.

In den Bundesländern ohne GRÜNE im Parlament wurde die LINKE (Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt) sowie die SPD und später die FDP angeschrieben (Rheinland-Pfalz).

Zudem wurden im Vorfeld Begründungen bzw. Einleitungen vorformuliert, da diese in manchen Länderparlamenten (und im Bund) obligatorisch sind. In den Länderparlamenten, die eine solche Einleitung bei Kleinen Anfragen vorsehen, wurden diese entweder eins zu eins übernommen, leicht abgeändert oder stark verändert.

⁴⁵ Erst später, Anfang Juli 2010, stellte sich heraus, dass die SPD mit den GRÜNEN eine Minderheitenregierung bestreiten würde.

4.4.2. Resonanz

Insgesamt wurden bis zum letzten Bearbeitungsstand in zehn Parlamenten die Kleinen Anfragen beantwortet (in einem Parlament nur eine der beiden Anfragen), eine weitere ist eingereicht, jedoch steht hier die Antwort noch aus (Stand: 26.08.10). Insgesamt war es also möglich, in elf Parlamenten Kleine Anfragen zu „platzieren“, in drei weiteren Parlamenten liegen mündliche Zusagen vor. Somit war der Akt des Einbringens der Anfragen in insgesamt vierzehn von siebzehn (inkl. Bund) erfolgreich bzw. erfolgversprechend. Lediglich in zwei Landesparlamenten war das Einbringen der Anfrage offen, in einem weiteren wurde es abgelehnt, jedoch zugesagt, die benötigten Informationen über die Staatskanzlei einzuholen. Von insgesamt 17 im ersten Versuch kontaktierten Abgeordneten haben sieben die Anfragen ins Parlament eingebracht, fünf haben abgelehnt und bei dreien war es offen (zwei davon mit mündlicher Zusage). Von den fünf Landesparlamenten, in denen beim ersten Versuch abgesagt wurde, wurde in vier Fällen ein zweiter Versuch unternommen. Von diesen vier Zweitkontakten wurden in zwei Fällen im Ergebnis die Anfragen eingebracht, im dritten Fall war das Einreichen völlig offen und im vierten Fall wurde das Einbringen zwar mündlich zugesagt, bis zum letzten Bearbeitungsstand dieser Arbeit war das Einbringen jedoch offen. Große, geradezu signifikante Unterschiede bei der Resonanz der angeschriebenen Fraktionen gab es zwischen Regierungs- und Oppositionsfraktionen. Von den 13 im ersten Durchgang kontaktierten Oppositionsfraktionen reichten neun die Anfragen ein, eine lehnte ab und bei dreien war es offen. Hingegen lehnten es alle vier in der Regierung befindlichen Parteien es ab, die Anfragen ins Parlament einzubringen (siehe Tab. 10).

Tab.10: Kontaktierte Fraktionen der Bundesländer, deren Resonanz und das Ergebnis des Einbringens der Anfragen (Stand: 10.08.10)

Parlament / Bundesland	Erste kontaktierte Fraktion	Resonanz	Zweite kontaktierte Fraktion	Resonanz	Ergebnis Kleine Anfrage
Baden-Württemberg	Grüne – Opposition	eingereicht am 15.06.10	-	-	Beantwortet
Bayern	Grüne – Opposition	eingereicht am 18.06.10	-	-	Beantwortet
Berlin	Grüne – Opposition	eingereicht am 03.06.10	-	-	Beantwortet
Brandenburg	Grüne – Opposition	eingereicht am 29.06.10	-	-	Beantwortet
BUND	Grüne - Opposition	offen, wollen Anfrage aber einbringen	-	-	
Hessen	Grüne - Opposition	offen	-	-	
Mecklenburg-Vorpommern	Linke - Opposition	eingereicht am 03.06.10	-	-	Beantwortet
Niedersachsen	Grüne – Opposition	eingereicht am 23.06.10	-	-	Antwort steht noch aus
Nordrhein-Westfalen	Grüne – unklare Regierungsverhältnisse	offen, wollten Anfrage einbringen	-	-	
Sachsen	Grüne – Opposition	eingereicht am 16.06.10	-	-	Beantwortet
Sachsen-Anhalt	Linke - Opposition	eingereicht am 17.06.10	-	-	Beantwortet
Schleswig-	Grüne –	abgelehnt	Linke –	Eingereicht	Beantwortet

Holstein	Opposition		Opposition	am 10.08.10	
Thüringen	Grüne – Opposition	eingereicht am 16.06.10	-	-	Teils beantwortet
Bremen	Grüne - Regierung	abgelehnt	Linke - Opposition	offen, jedoch mündliche Zusaget	
Hamburg	Grüne - Regierung	abgelehnt	Linke - Opposition	eingereicht am 25.06.10	Beantwortet
Rheinland-Pfalz	SPD – Regierung	abgelehnt	FDP – Opposition	offen	
Saarland	Grüne – Regierung	Anfrage abgelehnt, versuchten aber, Antworten über Staatskanzlei einzuholen	-	-	

4.4.2.1. Resonanz bei den Oppositionsfraktionen

Die Resonanz von den angeschriebenen Oppositions-Abgeordneten, die sich in der Opposition befanden sowie Nordrhein-Westfalen war durchweg offen, zustimmend und hilfsbereit. 9 von 13 im ersten Versuch kontaktierte Oppositionsfraktionen brachten die Anfragen ins Parlament ein. In drei Fällen war es offen, in zweien davon wurde das Einbringen mündlich zugesagt. Nur in einem Fall wurde es abgelehnt; der Grund hierfür: da diesbezüglich bereits Daten vorhanden wäre. Auch bei den im zweiten Versuch vier kontaktierten Oppositionsfraktionen war die Resonanz fast durchweg positiv: zwei Fraktionen brachten sie ein, weiter weite erteilte eine mündliche Zusage, und bei noch einer weiteren war das Einbringen offen. Oftmals wurden Änderungen oder Anpassungen vorgenommen, bevor die Anfragen eingereicht wurden (konnten), d. h. damit die

Parlamentarier bzw. die Fraktionen, die diese in ihrem Namen einbringen, diese vertreten konnte. diskutieren

Gesondert betrachtet hingegen muss indes das Parlament von Nordrhein-Westfalen aufgrund der unklaren Regierungsverhältnisse. Zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme wurde ein neues Parlament gewählt. Aufgrund der folgenden Wahlergebnisse zog sich die Regierungsbildung über mehrere Wochen hinweg, ehe schließlich die SPD mit den GRÜNEN eine Minderheitsregierung erstrebte.

Zu den neun Bundesländern, deren im ersten Versuch angeschriebene Oppositionsfraktionen die Anfragen ins Parlament einbrachten gehörten Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen, Thüringen (alle GRÜNE), Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt (LINKE). Zu den im zweiten Durchgang kontaktierten Oppositionsfraktionen, die die Anfragen einbrachten, gehörten jene aus Hamburg und Schleswig-Holstein (beide LINKE).

Zu den Oppositionsfraktionen, bei denen die Einbringung der Anfragen bis zum Zeitpunkt der Beendigung der vorliegenden Arbeit noch offen war, gehörten jene vom Bund, aus Hessen sowie Nordrhein-Westfalen (alle GRÜNE, im ersten Versuch) sowie Bremen und Rheinland-Pfalz (GRÜNE bzw. FDP, im zweiten Versuch). Die letzten beiden und Hessen blieben in ihrer Reaktion auch inhaltlich offen, wohingegen die angeschriebenen Vertreter des Bundes sowie Nordrhein-Westfalen und Bremen nicht nur Zustimmung signalisierten sondern auch mündlich versicherten, die Anfrage einzubringen und das generelle Thema voranzutreiben (Bund). In Bremen verzögerte sich das Einbringen der Anfrage deswegen, da hier als einziges Landesparlament eine Anfrage „in Fraktionsstärke“ eingebracht werden muss, was zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme aufgrund der allgemeinen Urlaubszeit (Juli bis August) jedoch nicht mehr geschehen konnte.

Die einzige Oppositionsfraktion, die es ablehnte, die Anfrage ins Parlament einzubringen⁴⁶, war die der GRÜNEN aus Schleswig-Holstein. Hier wollte man zunächst eine der beiden Anfragen einbringen (Frührenten), für die Beantwortung der anderen Anfrage wurde an die Pressestelle des Innenministeriums Schleswig-Holsteins verwiesen (dies blieb jedoch erfolglos). Die Anfrage zu den Frührenten, die

⁴⁶ vorbehaltlich der beiden „offen“ Anfragen in Hessen und Rheinland-Pfalz, wo noch eine Zusage / Ablehnung ausstand.

schon fertig formuliert war und kurz davor stand, eingebracht zu werden, wurde dann letztlich doch nicht gestellt, da der Abgeordnete auf einen aktuellen Umdruck der Landesregierung hingewiesen wurde, bei dem das Thema Frühpensionierungen ausführlich behandelt würde. Somit entfiel für den Vertreter die Möglichkeit der Abfrage durch eine Kleine Anfrage. Im zweiten Versuch wurde hier ein Vertreter der LINKEN kontaktiert (ebenfalls Opposition), der beide Anfragen einbrachte.

4.4.2.2. Resonanz bei den Regierungsfractionen

Ganz anders als bei den kontaktierten Oppositionsparteien war die Reaktion bei den Regierungsparteien. Von den insgesamt 4 angeschriebenen Regierungsparteien reichte keine die Anfragen in das Parlament ein, nur eine wollte die Informationen über die Staatskanzlei einholen.

Da durch Gespräche im Vorfeld die Anfragen als „kritische“, d. h. regierungskritische Anfragen eingeordnet wurden und Regierungsparteien Anfragen derart eher meiden (siehe Kapitel 4.2. *Parlamentarische Kontrolle anhand Kleiner Parlamentarische Anfragen*), war abzuwarten und zu untersuchen, wie Regierungsparteien mit dem Herantreten der Anfragen an sie reagieren würden.

Auf den Punkt gebracht: Diese These sollte sich bestätigen, denn alle drei angeschriebenen, regierenden Fraktionen (dreimal GRÜNEN, einmal SPD) lehnten es ab, die Anfrage in das Parlament einzubringen. Zum Vergleich: Für 9 von 13 angeschriebenen, sich in der Opposition befindlichen Fraktionen stellte das Vorhaben kein Problem dar und die Anfragen wurden ins Parlament eingebracht.

4.4.2.2.1. Beispiel Hamburg

Die Angeschriebenen gaben sich hier zunächst interessiert und signalisierten Zustimmung und die Bereitschaft, die Kleine Anfragen einzubringen. Doch als der Entwurf der Anfragen zugesandt wurde, ruderte man zurück. Man wolle „nun aber eher davon absehen [...], diese Anfrage auf dem parlamentarischen Wege“ zu stellen. Anstatt dessen wurde auf das Informationsfreiheitsgesetz verwiesen sowie empfohlen, sich auf die „Kolleginnen und

Kollegen der PdL oder der SPD zu wenden.“ Die PdL (Partei die Linke) und die SPD befanden sich zu diesem Zeitpunkt in der Hamburgischen Bürgerschaft in der Opposition. Gleichzeitig gab man sich an den Ergebnisse der vorliegenden Arbeit interessiert. Angesprochen auf den „Rückzug“ wurde mitgeteilt, dass eine solche Anfrage „für die Grünen als Regierungsfraktion [...] eher als Misstrauensvotum gegenüber dem „eigenen“ Verwaltungsapparat verstanden“ würde. Und „Diesen Eindruck möchten wir ungern entstehen lassen“. Dennoch hielte man diese Anfrage für wichtig und sei gespannt auf die Ergebnisse.

4.4.2.2.2. Beispiel Bremen

Nach einer längeren Phase der Kontaktabahnung wurde seitens des Bremer Abgeordneten der mit-regierenden Grünen ein zwar zögerliches, aber grundsätzliches Interesse geäußert. Als jedoch die Beispielanfragen zugespitzt wurden, hieß es nach schneller Rückmeldung, dass die Anfragen nicht eingebracht werden. Begründung: Der Parlamentarier hätte kein Problem damit, die Anfragen einzubringen, wenn er in der Opposition wäre, wohl aber in der Regierung.

4.4.2.2.3. Beispiel Saarland

Nach der Kontaktaufnahme signalisierten die Angesprochenen zunächst Zustimmung und die Bereitschaft, die Anfragen einzubringen. Nach Zusendung der Anfragen hieß es dann, über das Vorhaben müsse in der Fraktionssitzung entschieden werden. In dieser wurde schließlich „mehrheitlich entschieden“, dass es „aufgrund interner Angelegenheiten geschickter wäre, diese Fragen nicht als „Kleine Anfrage“ einzubringen“. Man wolle sich dennoch um die Beantwortung bemühen und sich deshalb an die Staatskanzlei wenden. Nachgehakt, warum die Anfragen nun doch nicht eingebracht werden, hieß es, dass es „aufgrund aktueller Ereignisse“ zu diesem Zeitpunkt nicht geschickt gewesen wäre, „dieses Thema voranzutreiben“.

4.4.2.2.4. Beispiel Rheinland-Pfalz

Im Parlament von Rheinland-Pfalz sitzen Abgeordnete von drei Parteien: Die mit absoluter Mehrheit regierende SPD sowie die Oppositionsparteien CDU und FDP. Zunächst wurde ein Vertreter der SPD angeschrieben. Jegliche Reaktionen ließen auf sich warten, so dass nachgehakt und nachtelefoniert werden musste. Schließlich wurde das Anliegen für „abschlägig“ beschieden mit dem bekannten Hinweis, Kleine Anfragen seien ein „parlamentarisches Kontrollinstrument eines Abgeordneten“ und es wäre demnach für Dritte nicht möglich, hierüber „Informationen in Erfahrung zu bringen“. Es wurde empfohlen, direkt mit dem zuständigen Ministerium in Kontakt zu treten. Darauf eingegangen und hingewiesen, dass es ein normaler politischer Vorgang ist, dass sich zwischen Bürgern und Abgeordneten Interessenidentitäten entwickeln, wurde angeboten, die Anfragen zuzusenden um zu schauen, inwiefern man behilflich sein könne. Außerdem wurde ein Beispiel angeführt, bei dem kritische Beamte gelobt wurden. Die Anfragen wurden schließlich zugesendet, eine Reaktion blieb – auch nach nochmaliger Erinnerung – aus.

Von den neun im Folgenden ausgewerteten Antworten der Kleinen Anfragen wurde alle von Oppositionsparteien eingebracht. Zwei weitere, ebenfalls von Oppositionsfraktionen eingebrachte Anfragen, waren zum Zeitpunkt der Auswertung noch unbeantwortet (Niedersachsen, Thüringen).

5. Ergebnis und Auswertung

Insgesamt können Antworten aus zehn Parlamenten⁴⁷ ausgewertet werden. Die Antworten fallen hinsichtlich des Umfangs und der Ausdifferenzierung dabei sehr unterschiedlich aus. Aber nicht nur inhaltlich können große Unterschiede gemacht werden, der Umstand der Beantwortung an sich viel sehr unterschiedlich aus. So wurden einige Anfragen von manchen Verwaltungen überhaupt nicht beantwortet (Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein), während hingegen andere Landtagsverwaltungen auf fast oder gar alle Fragen antworteten (z. B. Baden-Württemberg, Brandenburg, Sachsen-Anhalt).

Zahlen zu Remonstrationen konnten nur aus einem einzigen Bundesland bezogen werden: Sachsen-Anhalt. Durch das Fehlen weiterer Zahlen konnten mögliche repräsentative Zusammenhänge nicht aufgezeigt und Vergleiche gezogen werden. Diese konnten jedoch hinsichtlich der Frühpensionierungen und Disziplinarverfahren gezogen werden und zeigen Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern sowie Flächenländern und Stadtstaaten auf (siehe Tab. 11).

⁴⁷ In Thüringen nur eine der geteilten Anfragen.

Tab. 11: Übersicht über Anzahl Frühpensionierungen, Disziplinarverfahren und Remonstrationen aus den Antworten der Kleinen Anfragen

Bundesland / Anzahl Beamte ⁴⁸	Frühpensionierungen	Disziplinarverfahren ⁴⁹	Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als Sanktion	Remonstrationen
Baden-Württemberg 187 123	2003 – 2008: 5690 (Ø = 948/Jahr $\hat{=}$ 0,5 % / Jahr) Bei denen zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde: 26 Auf Antrag des Dienstherrn: 2910 Betroffenen: 2780 Hauptgrund: Psychische Störungen und Verhaltensstörungen (58 %)	2003 – 2008: 362 ⁵⁰ Ø = 60/Jahr $\hat{=}$ 0,03 % / Jahr) Davon 9 aufgrund Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht	24	Keine Angabe
Bayern 199 813	2003 - 2009: 6796 2003: 1040 2004: 1016 2005: 1096 2006: 886 2007: 926 2008: 966 <u>2009: 866</u> (Ø = 970/Jahr $\hat{=}$ 0,48	2003 - 2009: 1503 2003: 138 2004: 129 2005: 138 2006: 223 2007: 286 2008: 323 <u>2009: 266</u> Ø = 214/Jahr $\hat{=}$ 0,1 % /	2003 - 2009: 28 2003: 1 2004: 4 2005: 6 2006: 3 2007: 6 2008: 4 <u>2009: 4</u>	Keine Angabe

⁴⁸ Beamte/Beamtinnen, Richter/-innen, Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen. Stand: 30.06.2008 (Quelle: Statistisches Bundesamt – Finanzen und Steuer – Personal des öffentlichen Dienstes 2008) (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2008a).

⁴⁹ bei denen noch kein Verwertungsgebot eingetreten ist.

⁵⁰ „Auswertung der Personalakten der überschaubaren Personalkörper der Ministerien unter Einbeziehung deren nachgeordneter Bereiche“ ohne jedoch Lehrerbereich.

	% / Jahr)	Jahr)		
Berlin (nur Senats- verwaltung für Stadt- entwicklung) 453	2003 – 2008: 31 (Ø = 5/Jahr ± 1,1 % / Jahr)	ca. 7 (0) (Ø = 1/Jahr ± 0,25 % / Jahr)	0	Keine Angabe
Brandenburg 33 400	2003 – 2008: 47 (Ø = 8/Jahr ± 0,02 % / Jahr) Bei denen zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde: 12	2003 - 2008: 319⁵¹ 2003: 18 2004: 33 2005: 48 2006: 48 2007: 90 2008: 82 (Ø = 53/Jahr ± 0,16 % / Jahr) Davon mind. 6 aufgrund des Verstoßes gegen die Verschwiegenheitspflicht und 8 wegen Geheimnisverrats	2003 - 2008: 13 2003: 1 2004: 1 2005: 2 2006: 7 2007: 0 2008: 2	Keine Angabe
Hamburg 39 964	2003 - 2009: 1946 2003: 301 2004: 296 2005: 269 2006: 298 2007: 270 2008: 256 2009: 256	2003 - 2009: 630 2003: 30 2004: 113 2005: 90 2006: 81 2007: 128 2008: 113 2009: 75	2003 - 2009: 15 2003: 4 2004: 5 2005: 1 2006: 0 2007: 2 2008: 1 2009: 2	Keine Angabe

⁵¹ ohne Disziplinarvorgänge im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) der Jahre 2003 – 2005.

	(Ø = 278/Jahr $\hat{=}$ 0,7 % / Jahr)	(abgeschlossene Disziplinarverfahren) (Ø = 90/Jahr $\hat{=}$ 0,23 % / Jahr)	(bzw. Aberkennung des Ruhegehalts bei Ruhestandsbeamten)	
Mecklenburg-Vorpommern 14 049	2003 – 2008: 405 (Ø = 68/Jahr $\hat{=}$ 0,48 % / Jahr) Hauptgrund: psychische und psychosomatische Ursachen	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe
Sachsen 30 477	2003 – 2008: 366 (Ø = 61/Jahr $\hat{=}$ 0,2% / Jahr) Bei denen zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde: 36 Auf Antrag des Dienstherrn: 292 Betroffenen: 148	2003 – 2008: 1276 ⁵² (Ø = 212/Jahr $\hat{=}$ 0,7% / Jahr)	2003 - 2008: 38	Keine Angabe
Sachsen-Anhalt 23 498	2003 - 2009: 303 2003: 60 2004: 40 2005: 49 2006: 51 2007: 30	2003 - 2009: 816 2003: 152 (2) 2004: 139 (0) 2005: 109 (1) 2006: 116 (1) 2007: 113 (7)	2003 - 2009: 23 2003: 6 2004: 5 2005: 4 2006: 3 2007: 4	2003 - 2009: 9 ⁵³ 2003: 2 2004: 2 2005: 1 2006: 0 2007: 1

⁵² ohne verbeamtete Schulleiterinnen und Schulleiter des Sächsischen Staatsministeriums für Kultur und Sport .

⁵³ Angaben stehen unter dem Vorbehalt, dass Remonstrationen überhaupt registriert werden.

	<p>2008: 32 2009: 41</p> <p>(Ø = 43/Jahr $\hat{=}$ 0,18 % / Jahr)</p> <p>166 davon im Ministerium des Inneren / Polizei</p> <p>Bei denen zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde: 7</p> <p>Auf Antrag des Dienstherrn: 259 Betroffenen: 44</p> <p>Hauptgrund: psychische und Verhaltensstörungen (39,46 %)</p>	<p>2008: 110 (4) 2009: 77 (4)</p> <p>(mit Polizei)</p> <p>(Ø = 117/Jahr $\hat{=}$ 0,5 % / Jahr)</p>	<p>2008: 0 2009: 1</p>	<p>2008: 3 2009: 0</p>
<p>Schleswig-Holstein</p> <p>41 773</p>	<p>2003 - 2008: 1356</p> <p>(Ø = 226/Jahr $\hat{=}$ 0,54 % / Jahr)</p> <p>Hauptgrund: psychische und Verhaltensstörungen</p>	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe
<p>Thüringen</p> <p>31 177</p>	Noch keine Antwort	<p>2003 – 2008: 231</p> <p>(Ø = 39/Jahr $\hat{=}$ 0,12 % / Jahr)</p>	2003 – 2008: 7	Keine Angabe

Disziplinarverfahren

Die Beantwortungen der Fragen nach den Disziplinarverfahren stehen unter dem Vorbehalt des Verwertungsverbots. Danach dürfen die Sanktionen der Disziplinarverfahren nach gewissen Fristen bei sonstigen Personalmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt werden. Die Fristen hierfür variieren zwischen drei und sieben Jahren. Dies war eine neue Erkenntnis bei der Durchführung dieser Pilotstudie und stellte eines der unvorhersehbaren Probleme dar. Mit Beginn des Verwertungsverbots werden Eintragungen in der Personalakte des Beamten hinsichtlich der Disziplinarverfahren gelöscht. Für die obigen Anfragen bedeutet

dass, das nur diejenigen Disziplinarverfahren aufgelistet sind, bei denen das Verwertungsverbot noch nicht eingetreten ist und folglich eine absolute Vollständigkeit nicht gegeben ist. Auch Disziplinarvorgänge, die zu keiner Disziplinarmaßnahme geführt haben, unterliegen i. d. R. dem Verwertungsverbot.

Bisweilen wurde von der Beantwortung dieser Anfrage aufgrund des Verwertungsverbots sogar gänzlich abgesehen (Mecklenburg-Vorpommern).

Bei den Disziplinarverfahren – soweit verwertbar – fällt auf, dass die durchschnittliche jährliche Quote der Disziplinarverfahren in den beiden ostdeutschen Ländern (Sachsen, Sachsen-Anhalt) mit 0,7 bzw. 0,5 % über denen aus den beiden westdeutschen Bundesländern (Bayern, Hamburg) mit 0,1 bzw. 0,23 % liegt. Brandenburg liegt hier jedoch mit einer Quote von 0,16 % genau zwischen den Quoten aus Bayern und Hamburg und stellt somit eine Ausnahme dar (allerdings fehlen hier die Zahlen zu Disziplinarverfahren des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) der Jahre 2003 – 2005). Auch Thüringen hat mit 0,12 % eine vergleichsweise geringe Quote, jedoch sind hier die Zahlen auch relativ unvollständig.

Aus drei Anfragen geht hervor, in wie vielen Fällen der Grund für die Disziplinarverfahren Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht waren (Baden-Württemberg 9; Berlin (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung 0; Brandenburg 6 sowie 8 aufgrund Geheimnisverrats).

Aus sieben Anfragen geht zudem hervor, in wie vielen Fällen eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als Sanktion des Dienstvergehens ausgesprochen wurde (Baden-Württemberg 24; Bayern 28; Berlin (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung) 0; Brandenburg 13; Hamburg 15; Sachsen 38; Sachsen-Anhalt 23, Thüringen 7).

Frühpensionierungen

Zahlen zu Frühpensionierungen aufgrund Dienstunfähigkeit ergaben sich aus allen beantworteten Anfragen. Der Hauptgrund für die Dienstunfähigkeit (soweit angegeben) war in allen Bundesländern psychische bzw. psychosomatische Erkrankung. Im Vergleich fällt auf, dass – abgesehen von Mecklenburg-Vorpommern – die durchschnittliche jährliche Quote der Frühpensionierungen in den ostdeutschen Bundesländern (Sachsen, Sachsen-Anhalt mit 0,2 % bzw. 0,18 % unter denen der verglichenen westdeutschen Bundesländer liegt (Baden-Württemberg 0,5 %; Bayern 0,48 %, Hamburg 0,7%, Schleswig-Holstein 0,54 %) liegt. In Brandenburg ist die Quote der Frühpensionierungen

aufgrund Dienstunfähigkeit sogar besonders gering, sie liegt durchschnittlich jährlich bei 0,02 %. In Mecklenburg-Vorpommern hingegen wurden im Schnitt jährlich 0,48 % der Beamten frühpensioniert, womit die Quote hier im Mittelfeld liegt. Aus vier Anfragen geht zudem hervor, dass in einigen Fällen gegen die frühpensionierten Beamten zuvor einmal ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde (Baden-Württemberg 26; Brandenburg 12, Sachsen 36; Sachsen-Anhalt 7).

Remonstrationen

Wie sich zeigte, werden Remonstrationen regelmäßig statistisch nicht erfasst. Es gibt kein (zentrales) Register. Ein weiteres Problem bei der Abfrage der Remonstrationen liegt darin, dass diese auch mündlich vorgetragen werden können und in diesem Fall kein Eintrag in die Personalakte gelangt. Erfolgt die Remonstrations schriftlich, besteht je nach Bundesland die Möglichkeit, dass sie in den Akten registriert werden. Hierbei entsteht für die Abfrage wiederum das Problem, dass – um an Zahlen zu gelangen – sämtliche Personalakten durchgeschaut werden müssten. Dies stellte für die Verwaltungen jedoch einen unzumutbar hohen Verwaltungsaufwand dar und somit war in den meisten Fällen die Beantwortung nach der Anzahl der Remonstrations entweder gar nicht oder nur eingeschränkt möglich: Wurde in den meisten Bundesländern eine händische Zusammenzählung der Remonstrations aufgrund des hohen Aufwands gänzlich abgelehnt, so war dies bspw. in Sachsen-Anhalt zumindest in einigen Ressorts jedoch möglich.

Antwortbeispiele zu Remonstrationsabfragen:

Baden-Württemberg

„Zu Remonstrations liegen keine Daten vor. Über Remonstrations, die mündlich oder schriftlich geführt werden können, werden weder gesonderte Akten noch manuelle Statistiken oder elektronische Dateien geführt. Wenn Remonstrations aktenkundig werden, dann in der jeweiligen (Sach-)Akte des Vorgangs, zu dem remonstriert wurde. Remonstrations können auch im direkten Gespräch mit dem Vorgesetzten erfolgen, ohne dass hierüber jemals etwas schriftlich in den Akten dokumentiert wird. Um Remonstrations in den Akten ausfindig zu machen, müssten alle Schriftstücke in sämtlichen Aktenbeständen der Landesverwaltung manuell gesichtet werden. Anschließend wäre zu prüfen,

ob gegen die Beamtin/den Beamte ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist. Auf diese Erhebung wurde verzichtet, da der Aufwand unverhältnismäßig wäre und auch nur der Teil der Remonstrationen, die schriftlich dokumentiert sind, erfasst würde.“

Bayern

„Die sog. Remonstrationspflicht ergab sich bis 31. März 2009 aus Art. 65 Abs. 2 BayBG 1998, seitdem aus § 36 Abs. 2 BeamtStG, wonach Beamte und Beamtinnen Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen haben. Die Remonstration ist nicht formgebunden, lediglich die Bestätigung einer trotz Remonstration aufrechterhaltenen Anordnung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen, § 36 Abs. 2 Satz 5 BeamtStG.

Remonstrationen erfolgen ganz überwiegend lediglich mündlich derart, dass der Beamte im Rahmen einer Rücksprache Bedenken gegen eine vom Vorgesetzten vertretene Rechtsauffassung, Beweiswürdigung oder Ermessenserwägung geltend macht. Aufzeichnungen über Remonstrationen und deren Auswirkungen auf die getroffene Sachentscheidung werden dementsprechend nicht geführt. Eine personalaktenmäßige Dokumentation von Remonstrationen ist nur ausnahmsweise in den Fällen des § 36 Abs. 2 Satz 5 BeamtStG vorgesehen. Eine gesonderte statistische Erfassung erfolgt auch in diesen Fällen nicht. Dementsprechend sind einschlägige Daten nicht vorhanden, sie wären nur unter erheblichem Aufwand zu ermitteln und wegen Lückenhaftigkeit nicht aussagekräftig. Die Beantwortung der Fragen 4-6 ist daher nicht möglich“.

Berlin

„Da über Remonstrationen und deren Ausgang weder Statistiken noch zentrale Aufzeichnungen erfolgen, ist die Beantwortung dieser Frage nicht möglich“.

Brandenburg

„Die Remonstration ist an keine bestimmte Form gebunden. Der Beamte kann mündlich oder schriftlich remonstrieren. Eine Remonstration wird daher, sofern sie nicht mündlich erfolgt ist, dem Sachvorgang zugeordnet, der von dem betreffenden Beamten bearbeitet

wurde. Eine zentrale Erfassung/statistische Erhebung findet nicht statt. Aus diesem Grunde ist eine Beantwortung dieser Fragen nicht möglich.“

Hamburg

„Remonstrationen werden statistisch nicht erfasst.“

Mecklenburg-Vorpommern

„Statistische Erhebungen über Remonstrationen werden nicht geführt.“

Sachsen

„Die Remonstrations ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Eine Remonstrations wird sich – sofern sie nicht mündlich vorgetragen wurde – in der Akte befinden, die von dem betreffenden Beamten bearbeitet wurde. Um abschließend zu ermitteln, ob Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, zuvor jemals aktenkundig remonstriert haben, müssten sämtliche Akten, die von den betreffenden Beamten bearbeitet wurden, durchgesehen werden. Das ist für die Verwaltung nicht zumutbar. Von der Beantwortung der Frage 5 wird daher abgesehen“.

Sachsen-Anhalt

„Besondere Register oder entsprechende Statistiken zu Remonstrationen werden in der Regel in den personalführenden Stellen nicht geführt. Auch eine händische Zuordnung von Remonstrationen zu Disziplinarmaßnahmen war nur in einzelnen Ressorts leistbar. In dem zur Beantwortung Kleiner Anfragen zur Verfügung stehenden Zeitrahmen ist die Beantwortung der Fragen 4 bis 6 daher nur eingeschränkt und mit entsprechenden Vorbehalten möglich“.

Durch das einzelne Nachzählen ergaben sich hier zumindest Zahlen zu Remonstrationen in einzelnen Ressorts, wenn auch unter dem Vorbehalt, dass Remonstrationen überhaupt erfasst wurden. Insgesamt wurden demnach in den Jahren von 2003 – 2009 neun Remonstrationen registriert. Vier davon trugen sich im Justizministerium zu, weitere drei im Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr. Schließlich fielen noch zwei weitere Remonstrationsvorgänge in das Ministerium für Gesundheit und Soziales. Die Nachfrage nach der Akzeptanz der Remonstrations von den Vorgesetzten ergab, dass in zwei Fällen

die Remonstration von den Vorgesetzten akzeptiert wurde (beide 2008 im Ministerium für Gesundheit und Soziales). Ergo wurden fünf Remonstrationsen nicht akzeptiert.

Durch die genaue Aufschlüsselung der Daten nach Jahr, Geschlecht und Ministerium kann für einen Fall im Bundesland Sachsen-Anhalt konstatiert werden, dass ein Beamter, der einmal erfolglos remonstriert hatte, später frühpensioniert wurde. Es handelt sich dabei um einen (männlichen) Beamten aus dem Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr, der im Jahre 2008 auf Antrag des Dienstherrn frühpensioniert wurde und der zuvor einmal remonstriert hatte und die Remonstration nicht akzeptiert wurde.

Schleswig-Holstein

„Die angefragten Erkenntnisse liegen der Landesregierung nicht vor und werden im Bereich der Landesregierung auch nicht systematisch erfasst.“

Thüringen

„Zentrale Aufzeichnungen zu Remonstrationsen, die hier als Gegenvorstellung oder Einwendungen des Beamten / der Beamtin gegen Weisungen von Vorgesetzten im Sinne des § 36 Abs. 2 BeamtStG verstanden werden, werden zur jeweiligen Sachakte des Vorgangs genommen, in dessen Rahmen die dienstliche Anordnung ergangen war, deren Rechtmäßigkeit der Beamte bezweifelt hat. Eine Beantwortung der Fragen 3 – 5 ist daher leider nicht möglich.“

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die gewissenhafte Ausübung der beamtenrechtlichen Remonstrationspflicht bei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen kein Dienstvergehen sondern eine Dienstpflicht ist, die zu Disziplinarmaßnahmen keinen Anlass bieten kann.“

6. Fazit

Whistleblowing stellt im Prinzip ein effektives Instrument dar, um auf illegales oder illegitimes Handeln aufmerksam zu machen, um Veränderungen / Verbesserungen herbeizuführen. Dieses rechtzeitige Handeln kann innerhalb eines Arbeitsplatzes oder einer Dienststelle oder Betriebes sowie extern gegenüber Behörden, Dritten oder der Presse stattfinden. Jedoch bedarf es dafür oftmals ein hohes Maß an Zivilcourage. Denn im Gegensatz zu anderen Ländern existieren in Deutschland keine hinreichenden Whistleblower-Schutzgesetze. Dennoch gerät das Thema – auch international - zunehmend in den öffentlichen Fokus, was auch die steigende Zahl wissenschaftlicher Publikationen zu dieser Fragestellung bestätigt.

Auch im öffentlichen Dienst erhält das Thema Whistleblowing immer mehr Relevanz, auch deswegen, da immer mehr Behörden anfangen, den Nutzen eines „Hinweisgeber“ zu erkennen, insbesondere wenn es um Korruption geht und wo sich Whistleblowing monetär bemerkbar macht. Während sich die Rechtslage von Whistleblowern, die im öffentlichen Dienst angestellt sind, nur in wenigen Punkten von der Rechtslage der Arbeitnehmer in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen unterscheidet, gestaltet sich die Lage von Whistleblowern im Beamtenverhältnis in vielfacher Hinsicht diffiziler. Ihre Arbeit wird durch einen Katalog von Pflichten maßgeblich bestimmt, deren Verletzungen bereits im Vorfeld mit teils weichen und subtilen Drohungen, teil mit harten Konsequenzen unerbittlich sanktioniert werden können. Whistleblowing ist im Beamtentum nur in engen Grenzen und wenn überhaupt, nur im Rahmen vorgeschriebener Dienstwege möglich, Whistleblower laufen Gefahr, gegen eine Vielzahl von Beamtenpflichten, von der Gehorsamspflicht, der Pflicht zu achtungswürdigem Verhalten bis hin zur Verschwiegenheitspflicht, zu verstoßen. Obwohl es ‚nur‘ darum geht, auf Missstände, Probleme, Risiken oder Gefahren hinzuweisen.

Gleichwohl existiert im Beamtentum die Remonstrationspflicht, wonach der Beamte Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer Anordnung seines Vorgesetzten unverzüglich geltend zu machen hat. Ein Vorgang, der rechtmäßiges Verhalten der Verwaltung sicherstellen werden soll, jedoch oftmals - wie das Whistleblowing - ein hohes Maß an Zivilcourage erfordert, da ungewiss ist, wie der Vorgesetzte mit der Kritik umgeht. Da

keinerlei Zahlen zu Remonstrationsvorgängen vorhanden sind, sollten diese anhand parlamentarischer Anfragen in den Landesparlamenten und im Bund abgefragt werden. Doch fast alle beantworteten Kleinen Anfragen lieferten hierzu keine Auskünfte, da Remonstrationen nicht erfasst würden und höchstens manuell durchgezählt werden müssten, was die Verwaltungen aufgrund zu hohen Aufwands jedoch vermieden, zudem die dadurch gewonnen Zahlen nur unter dem Vorbehalt stünden, dass Remonstrationen überhaupt erfasst würden, da sie auch mündlich angebracht werden könnten.

Lediglich die Verwaltung von Sachsen-Anhalt lieferte (vorbehaltliche) Zahlen zu Remonstrationen. Und just hier konnte durch die genaue Differenzierung der Daten nach Jahr, Geschlecht und Ministerium ein (männlicher) Beamter ausgemacht werden, der auf Antrag seines Dienstherrn frühpensioniert wurde, und der zuvor einmal remonstrierte und der Vorgesetzte die Remonstrations nicht akzeptierte. Ob hier ein Kritiker abgestraft wurde, kann nicht beantwortet werden, da sich ein kausaler Zusammenhang nicht nachweisen lässt.

Genauere und mehr Zahlen, auch in anderen Bundesländern, hätten indes bessere repräsentative Zusammenhänge aufzeigen und Vergleiche ermöglichen können, z.B. das quantitative Größenproblem statistisch aufzeigen können. Doch Zahlen zu Remonstrationen waren und sind nach dem Einbringen der ersten Anfragen diesbezüglich überhaupt weiterhin nicht vorhanden.

Die Gründe sind vielfältig und liegen in den Eigenheiten des Systems Öffentlicher Dienst bzw. in den spezifischen Behörden- und Beamtenkulturen. Ganz offensichtlich fehlt es auch im öffentlichen Bereich, wie auch im privaten Sektor an einer offenen (positiven) Kritikultur bzw. Remonstrationskultur. Dies belegen die vielfältigen und detailliert rekonstruierten Fallbeispiele von Whistleblowern aus dem DokZentrum ansTageslicht.de, die ja den Anlass gaben, festzustellen, ob sich solche Vorgänge in offiziellen Informationen und/oder Statistiken ‚messen‘ lassen.

Festzustellen bleibt, dass hier weitere empirische Untersuchungen notwendig wären, die sich offensichtlich nur in enger Abstimmung und Kooperation mit entsprechenden Behörden durchführen lassen. Ob dies eine realistische Perspektive ist, bleibt auszutesten.

Im Fall fehlender Remonstrations- und Verständniskultur hinsichtlich positiver Kritik dürfte dies eher unwahrscheinlich sein. Wenn dem so wäre, wären Wege verschlossen, mittels repräsentativer bzw. flächendeckender Zahlen auf dieses Problem hinzuweisen. Dies würde ebenfalls erklären, weshalb Ineffizienzen, Missstände und illegitimes Verhalten im öffentlichen Bereich sich durch ein hohes Maß an Beharrungsvermögen auszeichnen.

Quellenverzeichnis

BATTIS 2004

Battis, Ulrich (2004): *Bundesbeamtengesetz : Kommentar*. 3., neubearb. Aufl. München: Beck.

BRIEGEL 2009

Briegel, Torsten: *Einrichtung und Ausgestaltung unternehmensinterner Whistleblowing-Systeme*. Wiesbaden: Gabler, 2009 (Gabler Edition Wissenschaft : Schriftenreihe der HHL - Leipzig Graduate School of Management)

BROCKHAUS 2010

Brockhaus Enzyklopädie Online: *Remonstration; Remonstrationspflicht* [online], URL: http://www.brockhaus-encyklopaedie.de/be21_article.php ; http://www.brockhaus-encyklopaedie.de/be21_article.php?document_id=0x0bba955b@be (Abruf: 2010-08-05)

CZISNIK 2000

Czisnik, Marianne: Ein Vorschlag zur Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Ziels eines eigenverantwortlich handelnden Beamten. In: *Zeitschrift für Beamtenrecht*, Jg. 48 (2000), S. 397–401

DE GEORGE 1993

De George: Whistle-Blowing. In: Enderle, Georges (Hrsg.): *Lexikon der Wirtschaftsethik*. Freiburg im Breisgau: Herder, 1993, S. 1275–1278

DEISEROTH 1997

Deiseroth, Dieter (1997): *Berufsethische Verantwortung in der Forschung. Möglichkeiten und Grenzen des Rechts*. Münster: Lit-Verl., 1997 (Recht und Zukunftsverantwortung, 1)

DEISEROTH 2001

Deiseroth, Dieter: *Whistleblowing in Zeiten von BSE. Der Fall der Tierärztin Dr. Margrit Herbst*. Berlin: Berlin-Verl. Spitz, 2001 (Wissenschaft in der Verantwortung)

DEISEROTH 2004

Deiseroth, Dieter: Zivilcourage am Arbeitsplatz - "Whistleblowing". In: Meyer, Gerd (Hrsg.): *Zivilcourage lernen. Analysen - Modelle - Arbeitshilfen*. 1. Aufl. Bonn: BPB, 2004 (Themen und Materialien), S. 124–135

DEISEROTH 2007

Deiseroth, Dieter: *Brauchen wir einen besseren Whistleblower-Schutz?* Johannes Ludwig : 17.09.2007, Unveröff. Manuskript

DEISEROTH 2010

Deiseroth, Dieter: "Zwangspensionierung" als Disziplinierungsmittel. In: Deiseroth, Dieter; Schmenger, Rudolf (Hrsg.): *Whistleblower in der Steuerfahndung. Preisverleihung 2009 - Rudolf Schmenger, Frank Wehrheim*. Berlin: BWV Berliner Wiss.-Verl., 2010 (Wissenschaft in der Verantwortung), S. 69–105

DOKZENTRUM 2010

DokZentrum AnsTageslicht.de: "*Steuroase Hessen*"? Oder: 10 Steuerfahnder, die sich dagegen wehren [online]. URL: <http://www.anstageslicht.de/steuerfahnder> (Abruf: 2010-08-04).

DOKZENTRUM 2010a

DokZentrum AnsTageslicht.de: *Whistleblower : von mutigen Menschen, die (rechtzeitig) Alarm schlagen* [online]. URL: <http://www.anstageslicht.de/steuerfahnder> (Abruf: 2010-08-07)

DOKZENTRUM 2010b

DokZentrum AnsTageslicht.de: *Steuerfahnder Klaus FÖRSTER gegen den Rest der Republik* [online]. URL: http://www.anstageslicht.de/Klaus_Foerster (Abruf: 2010-08-07)

DOKZENTRUM 2010c

DokZentrum AnsTageslicht.de: *Gegen gefälschte Statistiken in den Arbeitsämtern: Erwin Bixler* [online]. URL: <http://www.anstageslicht.de/Bixler> (Abruf: 2010-08-15)

DOKZENTRUM 2010d

DokZentrum AnsTageslicht.de: *Steuerhinterziehung im Finanzamt Münster: Werner Borcharding akzeptiert das nicht* [online]. URL: <http://www.anstageslicht.de/Borcharding> (Abruf: 2010-08-15)

DOKZENTRUM 2010e

DokZentrum AnsTageslicht.de: *Keine Atomwaffenzünder für den Iran. Oder: Ein Flughafenzöllner, der entlassen wird* [online]. URL: <http://www.anstageslicht.de/Atomwaffenzuender> (Abruf: 2010-08-21)

ELLISTON 1985

Elliston, Frederick et. al: *Whistleblowing Research. Methodological and Moral Issues*. New York : Praeger, 1985

FREMDWÖRTERBUCH 1991

Der Kleine Duden: *Fremdwörterbuch: Ein Nachschlagewerk für den täglichen Gebrauch*. Mannheim [u. a.]: Dudenverl., 1991

GRASER 2000

Graser, Daniela : *Whistleblowing. Arbeitnehmeranzeigen im US-amerikanischen und deutschen Recht*. Univ., Diss. München, 2000. Frankfurt am Main: Lang, 2000 (Europäische Hochschulschriften: Reihe 2, Rechtswissenschaft; 2916)

GREß / HUTH 1998

Greß, Franz; Huth, Ronald: *Die Landesparlamente. Gesetzgebungsorgane in den deutschen Ländern*. Heidelberg: Hüthig, 1998 (Heidelberger Wegweiser : Wegweiser Parlament und Regierung)

GÜNTER 1988

Günther, Hellmuth: *Folgepflicht, Remonstrations- und Verantwortlichkeit des Beamten : Eine Skizze zur fachlichen Weisung*. In: *Zeitschrift für Beamtenrecht*, Jg. 36 (1988), S. 297ff

HEBELER 2008

Hebeler, Timo: *Verwaltungspersonal. Eine rechts- und verwaltungswissenschaftliche Strukturierung*. Univ., Habil.-Schr. Gießen, 2007. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges., 2008 (Neue Schriften zur Verwaltungsrechtswissenschaft, 7)

KIRÁLY 2010

Király, Andrei: *Whistleblower in der öffentlichen Verwaltung*. Speyer: Dt. Forschungsinst. für Öffentliche Verwaltung, 2010 (FÖV discussion papers / Deutsches Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung, Speyer, ISSN 1868-971X)

LANG 1842

Lang, Karl Heinrich Ritter von: *Memoiren des Karl Heinrich Ritters von Lang: Skizzen aus meinem Leben und Wirken, meine Reisen und meine Zeit*. Braunschweig: Friedr. Vieweg & Sohn, 1842

LEISINGER 1997

Leisinger, Klaus M.: *Unternehmensethik. Globale Verantwortung und modernes Management*. München: Beck, 1997 (Ethik im technischen Zeitalter)

LEUZE 1995

Leuze, Dieter: Hierarchie, Gehorsams- und Remonstrationspflicht des Beamten. In: *Der Öffentliche Dienst*, Jg. 48 (1995), H. 1, S. 1–9

LOSCHELDER 1996

Loschelder, Wolfgang: Regieren und Verwalten. In: Isensee, Josef; Kirchhof, Paul: *Das Handeln des Staates*. 2., durchges. Aufl. Heidelberg : Müller, 1996 (Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland; Bd. 3) S. 521ff., Rn. 93

LUDWIG 2010

Ludwig, Johannes: *Management*. Johannes Ludwig : August 2010, Unveröff. Manuskript

MESCHKUTAT / STACKELBECK / LANGENHOFF 2005

Meschkat, Bärbel; Stackelbeck, Martina; Langenhoff, Georg: *Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*. 6. Aufl. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW Verl. für neue Wiss., 2005 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Forschung, 951)

MEZGER 2006

Mezger, Constanze: *Whistle-Blowing. Ein Instrument zur "Firmenhygiene" für verantwortungsbewusste Unternehmen*. Geislingen, Hochsch. für Wirtschaft und Umwelt, Diplomarbeit. Zugl.: Nürtingen. Saarbrücken: VDM Müller, 2006

NEAR / MICELI 1985

Near, Janet P.; Miceli, Marcia P.: Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. In: *Journal of Business Ethics*, Jg. 4 (1985), H. 1, S. 1–16

QUAMBUSCH 2003

Quambusch, Erwin: Die unakzeptierte Remonstrationspflicht : Über ein Krankheitssymptom des Rechtsstaats. In: *Die Personalvertretung : PersV*, Jg. 46 (2003), H. 10, S. 364–370

REUTTER 2008

Reutter, Werner: *Föderalismus, Parlamentarismus und Demokratie. Landesparlamente im Bundesstaat*. Opladen: Budrich, 2008

RUDZIO 2006

Rudzio, Wolfgang: *Das politische System der Bundesrepublik Deutschland*. 7., akt. u. erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2006

RUX 1992

Rux, Johannes: Das Remonstrationsrecht. Eine Tradition des liberalen Rechtsstaats? In: *Beamte heute*, Jg. 42 (1992), H. März, S. 10–14

SALVENMOSER / KRUSE 2007

Salvenmoser, Steffen; Kruse, Lars-Heiko: Whistleblower-Hotlines: Betrügern auf der Spur. In: Die Bank, Jg. 2007, H. 2, S. 74-78

SIMIANER 2004

Simianer, Robert: Gehorsam und Verantwortung im Beamtenverhältnis. In: *Zeitschrift für Beamtenrecht*, Jg. 52 (2004), S. 149–159

SCHLÖTTERER 2009

Schlötterer, Wilhelm: *Macht und Missbrauch. Franz Josef Strauß und seine Nachfolger; Aufzeichnungen eines Ministerialbeamten*. 3. Aufl. Köln: Fackelträger-Verl., 2009

SCHMIDT 2010

Schmidt, Manfred G.: *Das politische System Deutschlands. Institutionen, Willensbildung und Politikfelder*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 2010

SCHMITT 2003

Schmitt, Bettina A.: *Whistleblowing - "Verpfeifen" des Arbeitgebers*. Univ., Diss. Mannheim, 2003. Hamburg: Kovac, 2003 (Schriftenreihe arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse, 40)

SCHULZ 2008

Schulz, Corinna Nadine: *Whistleblowing in der Wissenschaft. Rechtliche Aspekte im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten*. Univ., Diss. Hamburg, 2007. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges., 2008 (Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung, 4)

STATISTISCHES BUNDESAMT 2007

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Finanzen und Steuern: Personal des öffentlichen Dienstes 2007*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 2008, Fachserie 14, Reihe 6

STATISTISCHES BUNDESAMT 2008

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Datenreport 2008: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn : Bundeszentrale für politische Bildung, 2008

STATISTISCHES BUNDESAMT 2008a

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Finanzen und Steuern: Personal des öffentlichen Dienstes 2008*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 2009, Fachserie 14, Reihe 6

STATISTIK-PORTAL 2008

Statistische Ämter des Bundes und der Länder : *Gebiet und Bevölkerung – Fläche und Bevölkerung* [online]. URL: http://www.statistik-portal.de/statistik-portal/de_jb01_jahrtab1.asp (Abruf 2010-08-01)

STATISTIK-PORTAL 2008a

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: *Erwerbstätigkeit – Erwerbstätige* [online]. URL: http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb02_jahrtab9.asp (Abruf 2010-08-01)

THIEME 2010

Thieme, Matthias: *Steuerfahnder-Affäre: Zum Schweigen verdonnert* [online]. In: *Frankfurter Rundschau*. – URL: http://www.fr-online.de/in_und_ausland/politik/dossiers/die_steuerfahnder_affeere/2761433_Steuerfahnder-Affaere-Zum-Schweigen-verdonnert.html (Abruf 2010-06-23)

WAGNER / LEPPEK 2009

Wagner, Fritjof; Leppek, Sabine: *Beamtenrecht*. 10., völlig neu bearb. Aufl. Heidelberg: Müller, 2009

WICHMANN / LANGER 2007

Wichmann, Manfred; Langer, Karl-Ulrich: *Öffentliches Dienstrecht. Das Beamten- und Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst*. 6., neu bearb. und wesentlich erw. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer [u.a.], 2007

ZAPF 1999

Zapf, Dieter: Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung. In:
Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. Jg. 43 (1999), H. 1, S. 1-25

Anhang : Kleine Anfragen und Antworten

Baden-Württemberg

FINANZMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG

Postfach 10 14 53 70013 Stuttgart
E-Mail: poststelle@fm.bwl.de
FAX: 0711 279-3893

Herrn
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg
Herrn Peter Straub MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Stuttgart, 3. August 2010
Durchwahl 0711 279- 3785
Name: Herr Wirth
Aktenzelchen: 1-0311.5/56
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich: - ohne Anlagen -

Staatsministerium
Baden-Württemberg

Innenministerium

Kleine Anfrage des Abg. Thomas Oelmayer GRÜNE
- Drucksache Nr. 14/6500
- betreffend Frühpensionierungen

Dortiges Schreiben vom 15.06.2010, Az.: I/2.5

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

das Finanzministerium nimmt zu der Anfrage wie folgt Stellung:

1. *Wie viele Beamte wurden in den Jahren 2003 bis 2008 frühpensioniert?*
2. *Wie viele dieser Beamte hatten zuvor ein Remonstrationsverfahren geführt?*

3. *Gegen wie viele dieser Beamten wurde zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet?*
4. *Wie viele dieser Frühpensionierungen fanden von Arbeitgeberseite, wie viele von Arbeitnehmerseite aus statt?*
5. *Welche verschiedenen gesundheitlichen Gründe lagen den Frühpensionierungen zu Grunde?*
6. *Was war die häufigste Ursache einer Frühpensionierung?*

Begründung:

Mit der Kleinen Anfrage sollen die Gründe für Frühpensionierungen aufgezeigt werden und insbesondere ein möglicher ursächlicher Zusammenhang zwischen Remonstrationsverfahren und Disziplinarverfahren einerseits und Frühpensionierungen andererseits festgestellt werden.

Den Zahlen zu den Fragen 2 - 4 liegen Angaben der einzelnen Ressorts zugrunde. Die Zahlen bzw. Angaben zu den Fragen 1, 5 und 6 resultieren aus statistischen Auswertungen des Landesamts für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg.

Zu 1.:

In den Jahren 2003 bis 2008 gingen 18.671 Beamtinnen und Beamte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand, davon 12.981 wegen Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze und 5.690 wegen Dienstunfähigkeit.

Zu 2.:

Zu Remonstrationsen liegen keine Daten vor. Über Remonstrationsen, die mündlich oder schriftlich geführt werden können, werden weder gesonderte Akten noch manuelle Statistiken oder elektronische Dateien geführt. Wenn Remonstrationsen aktenkundig werden, dann in der jeweiligen (Sach-)Akte des Vorgangs, zu dem remonstriert wurde. Remonstrationsen können auch im direkten Gespräch mit dem Vorgesetzten erfolgen, ohne dass hierüber jemals etwas schriftlich in den Akten dokumentiert wird. Um Remonstrationsen in den Akten ausfindig zu machen, müssten alle Schriftstücke in sämtlichen Aktenbeständen der Landesverwaltung manuell gesichtet werden. Anschließend wäre zu prüfen, ob gegen die Beamtin/den Beamte ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist. Auf diese Erhebung wurde verzichtet, da der Aufwand unverhältnismäßig wäre und auch nur der Teil der Remonstrationsen, die schriftlich dokumentiert sind, erfasst würde.

Zu 3.:

In dem Zeitraum 2003 - 2008 wurde gegen 26 Beamte, die frühzeitig pensioniert wurden, ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

Zu 4.:

Von den 5.690 vorzeitigen Zuruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit erfolgten 2.780 auf Antrag der Beamten und 2.910 auf Veranlassung des Dienstherrn.

Zu 5. und 6.:

Den Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit lagen folgende Hauptdiagnosen zugrunde:

Psychische Krankheiten und Verhaltensstörungen :	58 %
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes:	12 %
Krankheiten des Nervensystems:	10 %
Kreislaufkrankungen:	4 %
Sonstige	16 %
(z.B. Krebs, Krankheiten des Immunsystems, der Verdauungsorgane, Stoffwechselerkrankungen, Hauterkrankungen)	

Die Hauptursache für Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit liegt somit eindeutig im Bereich der psychischen bzw. psychosomatischen Erkrankungen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Willi Stächele MdL
Finanzminister

**INNENMINISTERIUM
BADEN - WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 24 43 • 70020 Stuttgart
E-Mail: poststelle@im.bwl.de
FAX: 0711/231-5000

An den
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg
Herrn Peter Straub MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Datum 04.08.2010
Name Jochen Heinz
Durchwahl 0711 231-3114
Aktenzeichen 1-0316.4/101
(Bitte bei Antwort angeben)

— nachrichtlich

Ministerien

Rechnungshof

— Kleine Anfrage des Abg. Thomas Oelmayer GRÜNE
- Remonstrationen und Disziplinarverfahren
- Drucksache 14/6501
Ihr Schreiben vom 15.06.2010

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

das Innenministerium beantwortet die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit den anderen Ministerien und dem Rechnungshof wie folgt:

1. Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2008 geführt?

Zu 1.:

Über Disziplinarverfahren werden keine Statistiken geführt. Unterlagen über Disziplinarverfahren werden in separaten Disziplinarakten abgelegt, die nach § 113 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz des Landesbeamtengesetzes (LBG) als Teilakten der Personalakte zu führen sind. Eine umfassende Beantwortung hätte deshalb eine Sichtung

und gegebenenfalls manuelle Auswertung der Personalakten in jeder personalverwaltenden Dienststelle erfordert, wovon beispielsweise bei den Regierungspräsidien insbesondere im Lehrerbereich mit mehr als 100.000 Personalakten aus Gründen der Verhältnismäßigkeit abgesehen worden ist.

Im Übrigen hat die Auswertung der Personalakten der überschaubaren Personalkörper der Ministerien unter Einbeziehung deren nachgeordneter Bereiche ergeben, dass in den Jahren 2003 bis 2008 in der Landesverwaltung Baden-Württemberg 362 Disziplinarverfahren gegen Landesbeamtinnen und Landesbeamte abgeschlossen worden sind.

2. In wie vielen dieser Disziplinarverfahren bestand der Vorwurf in einer Straftat, in wie vielen in der Verletzung einer bußgeldbewehrten Pflicht?

Zu 2.:

In 169 der unter Ziffer 1 genannten 362 Fälle bestand der Vorwurf des Dienstvergehens in einer Straftat und in 16 Fällen in der Verletzung einer bußgeldbewehrten Pflicht (Ordnungswidrigkeit).

3. In wie vielen Verfahren ging es um die Verletzung von Beamtenpflichten, aufgeschlüsselt nach Verletzung der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht, der Folgepflicht und Anderen?

Zu 3.:

In 4 Fällen bestand der Vorwurf des Dienstvergehens in einer Verletzung der Treuepflicht (§ 70 Abs. 2 LBG bzw. § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG), in 9 Fällen in der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht (§ 79 LBG bzw. § 37 BeamtStG), in 123 Fällen in der Verletzung der Folgepflicht (§ 74 LBG bzw. § 35 BeamtStG) und in 188 Fällen in der Verletzung einer sonstigen Beamtenpflicht. Mehrfachnennungen sind möglich, da ein Disziplinarverfahren mehrere Pflichtverletzungen zum Gegenstand haben kann.

4. Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge?

Zu 4.:

Die nach dem Disziplinarrecht möglichen Sanktionen (Disziplinarmaßnahmen) sind in § 5 LDO bzw. in § 25 LDG abschließend aufgezählt. Es wurden folgende Disziplinarmaßnahmen verhängt:

- Verweis in 71 Fällen,
- Geldbuße in 90 Fällen,
- Gehaltskürzung bzw. Kürzung der Bezüge in 7 Fällen,
- Versetzung in ein Amt der selben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt bzw. Zurückstufung in 13 Fällen,
- Entfernung aus dem Dienst bzw. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis in 24 Fällen,
- Kürzung des Ruhegehalts in 3 Fällen,
- Aberkennung des Ruhegehalts in 5 Fällen.

Die Differenz zu der Zahl der Disziplinarverfahren erklärt sich daraus, dass nicht jedes Disziplinarverfahren mit einer Disziplinarmaßnahme endet. Dies ist z. B. der Fall, wenn das Verfahren eingestellt wird, weil ein Dienstvergehen nicht erwiesen ist.

5. Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2008 registriert?

6. In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?

7. Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor einmal remonstriert?

Zu 5. bis 7.:

Das Verfahren einer Remonstration ist im Beamtenrecht wie folgt geregelt:

Die Verwaltung ist an Gesetz und Recht gebunden (Art. 20 Abs. 3 des Grundgesetzes). Dieses Rechtsstaatsprinzip wird in § 75 Abs. 1 LBG bzw. § 36 Abs. 1 BeamStG

personalisiert. Beamtinnen und Beamte tragen für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung. Zwischen der Bindung der Beamtinnen und Beamten an die Weisungen ihrer Vorgesetzten (Weisungsgebundenheit nach § 74 Satz 2 LBG bzw. § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG) und der persönlichen Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihrer Handlungen können Konflikte entstehen. Für diesen Fall sieht § 75 Abs. 2 bis 4 LBG bzw. § 36 Abs. 2 und 3 BeamtStG das Remonstrationsverfahren vor. Nach den zuvor genannten Vorschriften haben Beamtinnen und Beamte Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sie sich, wenn die Bedenken fortbestehen, an die nächst höhere Vorgesetzte oder den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden. Wird die Anordnung bestätigt, müssen die Beamtinnen und Beamten sie ausführen und sind von der eigenen Verantwortung befreit. Dies gilt nicht, wenn das aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt oder strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamtinnen oder Beamten erkennbar ist. Die Bestätigung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen.

Zu Remonstrationsen liegen keine Daten vor. Über Remonstrationsen, die mündlich oder schriftlich geführt werden können, werden weder gesonderte Akten noch manuelle Statistiken oder elektronische Dateien geführt. Remonstrationsen können im direkten Gespräch mit dem Vorgesetzten erfolgen, ohne dass hierüber etwas schriftlich festgehalten wird. Wenn Remonstrationsen aktenkundig werden, dann üblicherweise in der jeweiligen (Sach-)Akte des Vorgangs, zu dem remonstriert wurde. Um Remonstrationsen in den Akten ausfindig zu machen, müssten alle Schriftstücke in sämtlichen Aktenbeständen der Landesverwaltung manuell gesichtet und ausgewertet werden. Davon wurde im Hinblick auf den Erhebungsaufwand abgesehen.

Die ausgewerteten Disziplinarakten (vgl. zu 1.) haben keine Hinweise darauf enthalten, ob die betroffenen Beamtinnen und Beamten im Vorfeld des Disziplinarverfahrens remonstriert hatten.

Mit freundlichen Grüßen
in Vertretung des Ministers

Dr. Reinhard Klee
Ministerialdirigent



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen - Postfach 22 00 01 - 80535 München

Präsidentin des
Bayerischen Landtags
Frau Barbara Stamm, MdL
Maximilianeum
81627 München

Name
Herr Dr. Findeisen
Telefon
089 2306-2253
Telefax
089 2306-2802

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
PU/G-4253-3/540 F vom 22. Juni 2010

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
24-P 1061-012-30608/10

Datum
27. Juli 2010

**Schriftliche Anfrage des Herrn Abgeordneten Adi Sprinkart
vom 18. Juni 2010
betreffend Disziplinarverfahren und Remonstrationen**

Anlagen: Abdruck dieses Schreibens (5fach)

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

die Schriftliche Anfrage des Herrn Abgeordneten Sprinkart vom 18. Juni 2010
betreffend Disziplinarverfahren und Remonstrationen beantworte ich wie folgt:

Frage 1:

*Wie viele Disziplinarverfahren wurden seit 2003 gegen Beamte des Freistaats
Bayern geführt?*

Antwort:

Die Anzahl der seit 1. Januar 2003 jeweils abgeschlossenen Disziplinarverfahren
ergibt sich aus nachfolgender Übersicht:

Dienstgebäude
Odeonsplatz 4
80539 München

Öffentliche Verkehrsmittel
U 3, U 4, U 5, U 6 Odeonsplatz

Telefon
Vermittlung
089 2306-0

E-Mail
poststelle@stmf.bayern.de
Internet
www.stmf.bayern.de

Disziplinarverfahren insgesamt		davon gegen		Absehen von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens in den Fällen des			
		Beamte/Beamtinnen	Ruhestandsbeamte/ Ruhestandsbeamtinnen	Art. 46 BayBG aF/ § 24 BeamtStG	Art. 42 BayBG aF/ § 23 Abs. 3 BeamtStG	§ 59 BeamtVG	Art. 19 Abs. 2 BayDG
2003	138	138		2	11		8
2004	129	123	6		19		15
2005	138	134	4		8		14
2006	223	214	9		7		17
2007	286	280	6		3		24
2008	323	316	7	1	10	1	17
2009	266	264	2	3	7		30
2003-2009	1503	1469	34	6	65	1	125

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass Statistiken über Disziplinarverfahren von Dienstvorgesetzten regelmäßig nicht und von den Disziplinarbehörden nur in beschränktem Umfang geführt werden. Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus werden keinerlei Statistiken über Disziplinarverfahren geführt, so dass aus diesem Geschäftsbereich nur die von der Landesadvokatur Bayern als Disziplinarbehörde abgeschlossenen Disziplinarverfahren erfasst sind. Wegen des disziplinarrechtlichen Verwertungsverbots und der damit verbundenen Verpflichtung zur Entfernung und Vernichtung entsprechender Unterlagen (Art. 109 BayDO, Art. 17 BayDG) ist auch im Geschäftsbereich anderer oberster Dienstbehörden eine nicht mehr bestimmbare Anzahl von Disziplinarverfahren insbesondere aus den Jahren vor 2007 nicht mehr bzw. nur noch unvollständig dokumentiert. Den Angaben kommt insofern nur eingeschränkte Aussagekraft zu. Es kann dementsprechend auch zu Abweichungen zwischen den Antworten auf einzelne Fragen kommen.

Frage 2:

- a) In wie vielen Disziplinarverfahren wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht?
- b) In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht?

c) In wie vielen Verfahren ging es um die reine Verletzung von Beamtenpflichten, vor allem der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?

Antwort:

Die Gegenstände der 2003-2009 abgeschlossenen Disziplinarverfahren ergeben sich aus der nachfolgenden Übersicht:

Disziplinarverfahren insgesamt		davon wegen des Vorwurfs einer/eines		
		Straftat	Ordnungswidrigkeit	rein beamtenrechtlichen Pflichtenverstoßes
2003	107	32	3	72
2004	99	42	3	54
2005	110	44	4	62
2006	159	67	6	86
2007	168	58	6	104
2008	203	77	4	122
2009	156	46	4	106
2003- 2009	1002	366	30	606

Disziplinarverfahren, in denen sowohl der Vorwurf einer Straftat als auch der Vorwurf einer Ordnungswidrigkeit bestand, sind ausschließlich unter „Straftat“ erfasst; unter „rein beamtenrechtlicher Pflichtenverstoß“ sind nur diejenigen Disziplinarverfahren erfasst, in denen weder der Vorwurf einer Straftat noch der Vorwurf einer Ordnungswidrigkeit erhoben wurde. Eine Differenzierung nach einzelnen beamtenrechtlichen Pflichtverletzungen ist mangels tatbestandlicher Ausdifferenzierung des Disziplinarrechts und wegen des disziplinarrechtlichen Grundsatzes der Einheit des Dienstvergehens nicht möglich.

Wegen des disziplinarrechtlichen Verwertungsverbots (vgl. Antwort zu Frage 1) handelt es sich auch insofern um unvollständige Angaben. In den auf die Gesamtzahl der Disziplinarverfahren gemäß Frage 1 fehlenden Fällen ließ sich der Gegenstand des Disziplinarverfahrens wegen des disziplinarrechtlichen Verwertungsverbots nicht mehr feststellen.

Frage 3:

In wie vielen Fällen führten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zu folgenden Sanktionen? Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis?

Antwort:

Die in den 2003-2009 abgeschlossenen Disziplinarverfahren ausgesprochenen Disziplinarmaßnahmen ergeben sich aus der nachfolgenden Übersicht:

Stadium des Disziplinarverfahrens	Art der Disziplinarmaßnahme	Einstellung gegen Auflage (ab 2006)	Verweis	Geldbuße	Kürzung der Dienstbezüge	Zurückstufung	Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
Behördliches Disziplinarverfahren	2003		21	19			
	2004		26	24	0/2R		
	2005		17	30	4/1R		
	2006	1	16	41	25/1R		
	2007		38	46	27/1R		
	2008	5	49	58	24/1R		
	2009	2	46	61	32/2R		
Gerichtliches Disziplinarverfahren	2003			1	3	1	1
	2004				6/1R	8	4
	2005				7	2	6/1R
	2006			1	12/1R	4	3
	2007			2	4	3	6/1R
	2008				2	7	4/1R
	2009	1	1	4	1	5	4

In den Spalten „Kürzung der Dienstbezüge“ und „Entfernung aus dem Beamtenverhältnis“ bedeutet „R“ jeweils die Kürzung bzw. Aberkennung des Ruhegehalts.

Wegen des disziplinarrechtlichen Verwertungsverbots (vgl. Antwort zu Frage 1) handelt es sich auch insofern um unvollständige Angaben.

Frage 4-6:

4. *Wie viele Remonstrationen wurden ab 2003 registriert?*
5. *In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?*
6. *Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor schon einmal remonstriert?*

Antwort:

Die sog. Remonstrationspflicht ergab sich bis 31. März 2009 aus Art. 65 Abs. 2 BayBG 1998, seitdem aus § 36 Abs. 2 BeamtStG, wonach Beamte und Beamtinnen Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen haben. Die Remonstration ist nicht formgebunden, lediglich die Bestätigung einer trotz Remonstration aufrechterhaltenen Anordnung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen, § 36 Abs. 2 Satz 5 BeamtStG.

Remonstrationen erfolgen ganz überwiegend lediglich mündlich derart, dass der Beamte im Rahmen einer Rücksprache Bedenken gegen eine vom Vorgesetzten vertretene Rechtsauffassung, Beweiswürdigung oder Ermessenserwägung geltend macht. Aufzeichnungen über Remonstrationen und deren Auswirkungen auf die getroffene Sachentscheidung werden dementsprechend nicht geführt. Eine personalaktenmäßige Dokumentation von Remonstrationen ist nur ausnahmsweise in den Fällen des § 36 Abs. 2 Satz 5 BeamtStG vorgesehen. Eine gesonderte statistische Erfassung erfolgt auch in diesen Fällen nicht. Dementsprechend sind

einschlägige Daten nicht vorhanden, sie wären nur unter erheblichem Aufwand zu ermitteln und wegen Lückenhaftigkeit nicht aussagekräftig. Die Beantwortung der Fragen 4-6 ist daher nicht möglich.

Frage 7:

- a) *Wie hoch ist der Anteil der Frühpensionierungen bei den Beamtinnen und Beamten insgesamt?*
- b) *Wie hoch ist die Zahl der Frühpensionierungen bei den Beamtinnen und Beamten, die schon einmal remonstriert haben?*
- c) *Wie hoch ist die Zahl der Frühpensionierungen bei den Beamtinnen und Beamten, gegen die schon einmal ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde?*

Antwort:

- a) Der Anteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen an den Ruhestandseintritten insgesamt ergibt sich aus nachfolgender Übersicht:

Jahr	Ruhestands-eintritte insgesamt	davon vorzeitige Ruhestandsversetzungen							
		Gesamt		davon wegen Dienst-unfähigkeit		auf Antrag nach vollendetem 64. Lebensjahr		auf Antrag wegen Schwerbehinderung nach vollendetem 60. Lebensjahr	
		absolut	Anteil an insgesamt	absolut	Anteil an insgesamt	absolut	Anteil an insgesamt	absolut	Anteil an insgesamt
2003	4.021	1.850	46,02%	1.040	25,86%	440	10,94%	370	9,20%
2004	4.697	1.871	39,84%	1.016	21,63%	443	9,43%	412	8,77%
2005	4.685	1.655	35,33%	1.096	23,39%	249	5,31%	310	6,62%
2006	4.771	1.370	28,72%	886	18,57%	169	3,54%	315	6,60%
2007	5.173	1.487	28,75%	926	17,90%	153	2,96%	408	7,89%
2008	5.531	1.514	27,38%	966	17,47%	138	2,50%	410	7,41%
2009	5.169	1.400	27,09%	866	16,75%	98	1,90%	436	8,43%

- b) Mangels Aufzeichnungen über Remonstrationen (vgl. die Antwort auf die Fragen 4-6) ist die Beantwortung der Frage nicht möglich.
- c) Wegen des disziplinarrechtlichen Verwertungsverbots (Art. 17 BayDG, vgl. bereits die Antwort auf Frage 1) kann im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung

oder zu einem späteren Zeitpunkt regelmäßig aus rechtlichen Gründen nicht mehr festgestellt werden, ob gegen den Beamten oder die Beamtin zu einem früheren Zeitpunkt ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde. Die Beantwortung der Frage ist daher nicht möglich.

Mit freundlichen Grüßen

Georg Fahrenschoen

16. Wahlperiode

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dirk Behrendt (Bündnis 90/Die Grünen)

vom 01. Juni 2010 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. Juni 2010 2010) und **Antwort**

Gründe für Frühpensionierungen bei Beamtinnen und Beamten?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Beamte und Beamtinnen sind in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in den Jahren 2003 - 2008 frühpensioniert worden?

Zu 1.: In den Jahren 2003 bis 2008 sind 31 Beamtinnen und Beamte vor dem Erreichen der für sie festgelegten gesetzlichen Altersgrenze, d.h. vor dem vollendeten 65. Lebensjahr, in den Ruhestand versetzt worden.

2. Wie viele Beamte und Beamtinnen, die frühpensioniert wurden, hatten zuvor einmal remonstriert?

3. Gegen wie viele Beamte und Beamtinnen, die frühpensioniert wurden, wurde zuvor einmal ein Disziplinarverfahren eingeleitet?

Zu 2. und 3.: Derartige Informationen werden regelmäßig nicht erfasst und können auch nicht mehr ermittelt werden.

4. Wie viele Frühpensionierungen erfolgten auf Antrag des Dienstherrn, wie viele auf Antrag des Betroffenen?

5. Was war die häufigste Ursache der Frühpensionierungen?

Zu 4. und 5.: Die Personalakten der Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten liegen hier nicht mehr vor, da sie im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand dem Landesverwaltungsamt als für die Versorgung zuständige Stelle übersandt wurden.

In der Kürze der für die Beantwortung dieser Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit ist es nicht möglich, die gewünschten Informationen zusammenzutragen, da dies eine Durchsicht der Personalakten erfordern würde.

Berlin, den 30.06.2010

In Vertretung

D u n g e r – L ö p e r

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. Juli 2010)

16. Wahlperiode

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dirk Behrendt (Bündnis 90/Die Grünen)

vom 01. Juni 2010 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. Juni 2010) und Antwort

Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Disziplinarverfahren wurden in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in den Jahren 2003 bis 2008 geführt?

Zu 1.: Nach § 16 des Landesbeamtengesetzes unterliegen Disziplinarverfahren je nach Ergebnis und ggf. verhängter Disziplinarmaßnahme einem Verwertungsverbot. Nach Eintritt des Verwertungsverbots sind die entsprechenden Eintragungen in der Regel zu vernichten. Dabei beträgt die kürzeste Frist für den Eintritt des Verwertungsverbots drei Monate. Da auch keine Statistik über Disziplinarvorgänge geführt wird und wechselnde Zuständigkeiten bestanden, ist eine Beantwortung nur ohne Anspruch auf Vollständigkeit möglich.

Es kann von sieben Disziplinarverfahren im fraglichen Zeitraum ausgegangen werden.

2. In wie vielen der Disziplinarverfahren wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht? In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht? In wie vielen Verfahren ging es um die reinen Verletzungen von Beamtenpflichten, vor allem der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?

Zu 2.: In sechs der Fälle wurden auch strafrechtlich relevante Vorwürfe erhoben. Die Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht wurde nicht angeschuldigt. In einem der Fälle ging es ausschließlich um die Verletzung von Beamtenpflichten, jedoch nicht der Treue-, Verschwiegenheits- oder Folgepflicht. Diese Beamtenpflichten waren auch in den genannten Fällen mit strafrechtlichen Vorwürfen, in denen zusätzlich noch die Verletzung anderer Beamtenpflichten ohne strafrechtlichen Bezug vorgeworfen wurde, nicht tangiert.

3. Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge, aufgeschlüsselt nach Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis?

Zu 3.: Es wurde lediglich in einem Fall eine Kürzung der Dienstbezüge verhängt.

4. Wie viele Remonstrationen wurden in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in den Jahren 2003 bis 2008 registriert?

Zu 4.: Remonstrationen erfolgen ggf. innerhalb der Fachbereiche zwischen Beamten/-innen und ihren Fachvorgesetzten und werden nicht statistisch erfasst. Hier ist kein Fall bekannt, in dem ein Fachbereich dies der Abteilung Zentraler Service zur Kenntnis gegeben hätte.

5. In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?

Zu 5.: Da über Remonstrationen und deren Ausgang weder Statistiken noch zentrale Aufzeichnungen erfolgen, ist die Beantwortung dieser Frage nicht möglich.

6. Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor schon einmal remonstriert?

Zu 6.: Die für die Einleitung von Disziplinarverfahren zuständige Abteilung Zentraler Service hat von den entsprechenden Fachbereichen keine Kenntnis erhalten, dass in einem der Fälle früher eine Remonstration erfolgt wäre.

Berlin, den 08.07.2010

In Vertretung

Dunger-Löper

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. Juli 2010)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Haustranschrift: Sprenserweg 3, 12351 Berlin-Duckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Landtag Brandenburg

5. Wahlperiode

Drucksache 5/1862

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 648
der Abgeordneten Sabine Niels
Fraktion GRÜNE/B 90
Drucksache 5/1579

Gründe für Remonstrationen, Disziplinarverfahren und vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Wortlaut der Kleinen Anfrage 648 vom 29. Juni 2010:

Nach § 36 Abs. 1 und 2 Beamtenstatusgesetz tragen Beamtinnen und Beamte für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung. Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben Beamtinnen und Beamte unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen (sog. Remonstration). Ein Disziplinarverfahren wird eingeleitet, wenn Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen (§ 18 Abs. 1 Landesdisziplinargesetz). Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand erfolgt entweder auf eigenen Antrag (§ 46 Abs. 1 Landesbeamtenstatusgesetz) oder wenn eine dauernde Dienstunfähigkeit besteht (§ 26 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz). Leider scheint es vorzukommen, dass Beamte gezielt aus dem Dienst „entfernt“ werden, weil sie Kritik äußern. Als Beispiel sei auf den Umgang mit vier hessischen Steuerfahndern verwiesen, die mittlerweile in den Ruhestand versetzt wurden (siehe Einsetzungsantrag für einen Untersuchungsausschuss im Hessischen Landtag vom 19. Januar 2010, Drucksache 18/1790).

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2008 registriert (bitte nach Jahren und Gründen aufschlüsseln)?
2. In wie vielen Fällen musste die dienstliche Anordnung daraufhin nicht mehr ausgeführt werden?
3. Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2008 geführt (bitte nach Jahren und Dienstvergehen aufschlüsseln)?
4. In wie vielen dieser Disziplinarverfahren
 - a) wurde dem Beamten eine Straftat zum Vorwurf gemacht?
 - b) bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht?
 - c) ging es um die Verletzung von allgemeinen Beamtenpflichten wie der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Weisungsgebundenheit?
5. Welche Sanktionen wurden infolge der Disziplinarverfahren verhängt (bitte entsprechend § 5 Abs. 1 Landesdisziplinargesetz aufschlüsseln nach Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis)?

Datum des Eingangs: 19.08.2010 / Ausgegeben: 24.08.2010

6. Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor remonstriert?
7. Wie viele Beamte des Landes Brandenburg sind in den Jahren 2003 bis 2008 vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?
8. Wie viele vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand erfolgten aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit und wie viele auf Antrag des Betroffenen?
9. Welche Ursachen gab es für die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand (bitte aufschlüsseln nach Häufigkeit)?
10. Wie viele Beamte, die vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden, hatten zuvor remonstriert?
11. Gegen wie viele Beamte, die vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden, war zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden?

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister des Innern die Kleine Anfrage wie folgt

Vorbemerkungen:

Die Angaben beziehen sich nur auf den Bereich der Landesverwaltung. Der Kommunalbereich wurde nicht abgefragt. Eine Übersicht über die bei kommunalen Dienstherren geführten Disziplinarverfahren liegt der Landesregierung nicht vor. Soweit das Ministerium des Innern als oberste Rechtsaufsichtsbehörde über die Kommunen aufgrund von Anzeigepflichten oder eigener disziplinarrechtlicher Zuständigkeit nach dem Landesdisziplinargesetz Kenntnis über Disziplinarverfahren gegen Kommunalbeamte hat, liegen keine Erkenntnisse im Sinne der Kleinen Anfrage vor. Auch über die Anzahl von Remonstrationsfällen und die Größenordnung vorzeitiger Versetzungen kommunaler Beamter in den Ruhestand liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor. Diese beamtenrechtlichen Akte unterliegen der Selbstverwaltungsgarantie nach Art. 97 Abs. 1 der Landesverfassung und Art. 28 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes (Personalhoheit). Ein Missbrauch des Remonstrationsrechts oder der Möglichkeit, einen Beamten in den Ruhestand zu versetzen, hätte im Übrigen ein Einschreiten der zuständigen Rechtsaufsichtsbehörde zur Folge, falls diese von einem solchen Vorgehen eines kommunalen Dienstherren Kenntnis erhalte.

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass der Landesrechnungshof und die Landtagsverwaltung nicht in die Beantwortung einbezogen wurden, da sie nicht Teil der Landesregierung sind.

Im Geschäftsbereich des MBS konnten die Disziplinarvorgänge der Jahre 2003 bis 2005 sowie die vorzeitigen Zurruesetzungen in der für die Beantwortung der Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht ermittelt werden.

Die erbetenen Informationen beschränken sich im Übrigen auf Disziplinarverfahren, die keinem Verwertungsverbot gemäß § 16 des Landesdisziplinargesetzes (LDG) unterliegen. Nach dieser Regelung sind die Eintragungen über die jeweilige Disziplinarmaßnahme, die dem Verwertungsverbot unterliegen, von Amts wegen aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Umfassende Statistiken über Disziplinarverfahren werden nicht geführt.

Frage 1:

Wie viele Remonstrationsen wurden in den Jahren 2003 bis 2008 registriert (bitte nach Jahren und Gründen aufschlüsseln)?

Frage 2:

In wie vielen Fällen musste die dienstliche Anordnung daraufhin nicht mehr ausgeführt werden?

Frage 6:

Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor remonstriert?

Frage 10:

Wie viele Beamte, die vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden, hatten zuvor remonstriert?

zu Fragen 1, 2, 6 und 10:

Die Remonstration ist an keine bestimmte Form gebunden. Der Beamte kann mündlich oder schriftlich remonstrieren. Eine Remonstration wird daher, sofern sie nicht mündlich erfolgt ist, dem Sachvorgang zugeordnet, der von dem betreffenden Beamten bearbeitet wurde. Eine zentrale Erfassung/statistische Erhebung findet nicht statt. Aus diesem Grunde ist eine Beantwortung dieser Fragen nicht möglich.

Frage 3:

Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2008 geführt (bitte nach Jahren und Dienstvergehen aufschlüsseln)?

zu Frage 3:

Die Anzahl der in den Jahren 2003 bis 2008 eingeleiteten Disziplinarverfahren (teilweise ohne Geschäftsbereich MBS) ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	gesamt
Anzahl	18	33	48	48	90	82	319

Die den Disziplinarverfahren zu Grunde liegenden Dienstvergehen sind der als Anlage beigefügten Tabelle zu entnehmen.

Frage 4:

In wie vielen dieser Disziplinarverfahren

- wurde dem Beamten eine Straftat zum Vorwurf gemacht?
- bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht?
- ging es um die Verletzung von allgemeinen Beamtenpflichten wie der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Weisungsgebundenheit?

zu Frage 4:

In 172 dieser Disziplinarverfahren wurde dem Beamten eine Straftat zum Vorwurf gemacht, in 9 Fällen bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht und in 187 Verfahren ging es um die Verletzung von allgemeinen Beamtenpflichten wie der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Weisungsgebundenheit. In einigen dieser Disziplinarverfahren wurden den Beamten auch mehrere Verstöße angelastet. Die untenstehende Tabelle gibt insofern nur die Anzahl der Vorwürfe wieder, die mitunter auch kumulativ in einem Disziplinarverfahren geahndet wurden bzw. werden:

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	gesamt
a) Vorwurf einer Straftat	14	19	31	26	44	38	172
b) Vorwurf der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht	-	-	2	1	5	1	9
c) Verletzung allgemeiner Beamtenpflichten	11	23	26	31	51	45	187

Frage 5:

Welche Sanktionen wurden infolge der Disziplinarverfahren verhängt (bitte entsprechend § 5 Abs. 1 Landesdisziplinargesetz aufschlüsseln nach Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis)?

zu Frage 5:

Folgende Sanktionen wurden im Rahmen der von 2003 bis 2008 eingeleiteten Disziplinarverfahren verhängt:

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Verweis	2	7	10	7	20	17
Geldbuße	1	2	6	3	8	7
Kürzung der Dienstbezüge	-	5	3	3	4	5
Zurückstufung	2	2	2	-	-	-
Entfernung aus dem Dienst	1	1	2	7	-	2

Frage 7:

Wie viele Beamte des Landes Brandenburg sind in den Jahren 2003 bis 2008 vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?

zu Frage 7:

In den Jahren 2003 bis 2008 sind insgesamt 253 Beamte des Landes Brandenburg vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden; davon:

27	in 2003,
45	in 2004,
45	in 2005,
37	in 2006,
58	in 2007 und
41	in 2008.

Frage 8:

Wie viele vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand erfolgten aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit und wie viele auf Antrag des Betroffenen?

Frage 9:

Welche Ursachen gab es für die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand (bitte aufschlüsseln nach Häufigkeit)?

zu Fragen 8 und 9:

147 vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand erfolgten aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit gemäß § 113 LBG a. F. und 102 auf Antrag des Beamten (in 92 Fällen gemäß § 111 Abs. 4 LBG a. F. und in zehn Fällen gemäß § 112 LBG a. F.). Weiterhin wurden drei Beamte nach § 105 LBG a. F. in den einstweiligen Ruhestand versetzt. Ein weiterer Fall war in der Umbildung bzw. Auflösung einer Behörde gemäß § 90 LBG a. F. begründet.

Frage 11:

Gegen wie viele Beamte, die vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden, war zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden?

zu Frage 11:

Gegen zwölf Beamte, die vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden, war zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden.

Anlage zu Frage 3

2003

Lfd. Nr.	Art des Dienstvergehens
1	Keine Angabe möglich, da insbesondere für den Bereich der Ordentlichen Gerichtsbarkeit sowie der Justizvollzugsanstalten diesbezüglich keine statistischen Erfassungen vorgenommen worden sind
2	Alkohol im Dienst
3	Amtsverschwiegenheit
4	Außerdienstlicher Ladendiebstahl
5	Bedrohung, Verstoß Waffengesetz
6	Besitz Kinderpornografie
7	Diebstahl, Weisungsverstoß
8	Geheimnisverrat
9	Körperverletzung im Amt
10	Sonstige Verfehlung i. V. m. Körperverletzung im außerdienstlichen Bereich
11	Sonstige Verfehlung im dienstlichen Bereich
12	Strafvereitelung i. A.
13	Trunkenheitsfahrt
14	Verletzung Wahrheitspflicht gem. § 19 Satz 3 LBG a. F.
15	Verlust zweier Verwarnungsgeldblöcke
16	Verstoß gegen Pflicht zu uneigennützigem Verhalten gem. § 19 Satz 2 LBG a. F.
17	Verstoß gegen Pflicht zu uneigennützigem Verhalten gem. § 19 Satz 2, 37 LBG a. F.; Pflicht zur Wahrung von Recht und Gesetz gem. § 19 Satz 3 LBG a. F.; Verstoß gegen Pflicht zur Amtsverschwiegenheit gem. § 25 LBG a. F.
18	VU unter Alkohol und Entfernen vom Unfallort; sexuelle Belästigung bei Dienstdurchführung; Verletzung Dienstgeheimnis

Anlage zu Frage 3

2004

Lfd. Nr.	Dienstvergehen
1	Alkoholverfehlungen, Verletzung Gesunderhaltungspflicht, unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst
2	Bedrohung, Beleidigung, Sachbeschädigung, Veruntreuung
3	Betrug
4	Betrug und Unterschlagung von Verwarngeld gem. §§ 263, 246 StGB
5	Diebstahl
6	Erschleichung eines Vorteils
7	Fahrlässige Tötung
8	Fahrlässige Tötung
9	Falscheintragung in Arbeitszeitrachweis
10	Falscheintragung in Arbeitszeitrachweis
11	Innerdienstliche und außerdienstliche Wohnverhaltenspflicht
12	Innerdienstliches Wohnverhalten
13	Ladendiebstahl
14	Sonstige Verfehlung i. V. m. Körperverletzung im außerdienstlichen Bereich
15	Trunkenheitsfahrt / Dienstantritt unter Alkohol
16	Trunkenheitsfahrt / Dienstantritt unter Alkohol/ Fahren ohne Fahrerlaubnis
17	Trunkenheitsfahrt / Unfallflucht / Dienstantritt unter Alkohol
18	Unfallflucht
19	Ungenehmigte Nebentätigkeit
20	Verdacht des Betruges
21	Verdacht einer Straftat gem. §§ 315 c, 316 StGB 258a StGB , Verletzung der Dienstleistungspflicht, Betrug zum Nachteil des Dienstherrn, Alkoholverfehlung
22	Verfehlung im außerdienstlichen Bereich
23	Verfehlung im außerdienstlichen Bereich
24	Verletzung der Schweigepflicht
25	Verletzung Gehorsamspflicht
26	Verlust Verwarngeld; Verwarngeldblock
27	Verstoß Dienstgeheimnis
28	Verstoß gegen Gehorsamspflicht gem. § 20 Abs. 1 Satz 3 LBG a. F.; Verstoß gegen Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 20 Abs. 1 Satz 1 LBG a. F.; Verstoß gegen Pflicht zu vollem Einsatz im Beruf gem. § 19 Satz 1 LBG a. F.
29	Verstoß gegen Pflicht zur achtungs- und vertrauensvollen Zusammenarbeit
30	versuchte Nötigung, Dienstantritt unter Alkohol
31	Verwarnungsgeld nicht abgerechnet
32	Verwarnungsgeld nicht abgerechnet
33	Weisungsverstoß, Ansehenschädigung

Anlage zu Frage 3

2005

Lfd. Nr.	Dienstvergehen
1	Keine Angabe möglich, da insbesondere für den Bereich der Ordentlichen Gerichtsbarkeit sowie der Justizvollzugsanstalten diesbezüglich keine statistischen Erfassungen vorgenommen worden sind
2	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
3	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
4	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
5	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
6	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
7	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
8	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
9	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
10	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
11	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
12	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
13	Alkohol im Dienst
14	Alkohol im und zum Dienst
15	Alkohol zum Dienst und Führung Kfz
16	Betrug zum Nachteil des Dienstherrn
17	Diebstahl
18	Diebstahl Verwargeld aus Portmonee eines Kollegen
19	Dienstantritt unter Alkohol
20	Fahren ohne Fahrerlaubnis
21	Fahrlässige Körperverletzung / Weisungsverstoß
22	Falsche Angaben in Zeiterfassung / DuZ-Abrechnung
23	Gefährliche Körperverletzung
24	Innerdienstliche und außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
25	Innerdienstliches Wohlverhalten
26	KV im Amt, Verstoß gegen Kleiderordnung
27	Nichtbeachtung von Dienstanweisungen
28	Nötigung, Trunkenheit
29	Privatnutzung Dienst-Kfz
30	Sonstige Verfehlung im dienstlichen Bereich
31	Sonstige Verfehlung im dienstlichen Bereich
32	Straftat im Dienst, § 339 StGB, Disziplinarverfahren wg. anhängiger Strafsache ausgesetzt
33	Strafverteilung, Verstoß gegen Dienstpflicht (Umgang mit Munition)
34	Tankkartenbetrug
35	Trunkenheitsfahrt / Verletzung innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht / Dienstantritt unter Alkohol/ Beleidigung auf sexueller Grundlage
36	Trunkenheitsfahrt / Verursachung
37	Unterschlagung
38	Verdacht der sexuelle Belästigung/ des sexuellen Missbrauchs
39	Verdacht Verrat von Dienstgeheimnissen/Unterschlagung
40	Verschuldung, Verletzung inner- und außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
41	Verstoß Datenschutz
42	Verstoß Dienstgeheimnis
43	Verstoß gegen Haushaltsrecht (Untreue)
44	Verstoß gegen Pflicht zu uneigennützigem Verhalten gem. § 19 Satz 2 LBG a. F.; Verstoß gegen Gehorsamspflicht gem. § 20 Abs. 1 Satz 3 LBG a. F.
45	Verstoß gegen Pflicht zu uneigennützigem Verhalten gem. § 19 Satz 2 LBG a. F.; Verstoß gegen Gehorsamspflicht gem. § 20 Abs. 1 Satz 3 LBG a. F.
46	Verstoß inner- und außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
47	Verstoß Vorgesetztenpflichten
48	Wahrheitspflicht

2006

Lfd. Nr.	Dienstvergehen
1	Keine Angabe möglich, da insbesondere für den Bereich der Ordentlichen Gerichtsbarkeit sowie der Justizvollzugsanstalten diesbezüglich keine statistischen Erfassungen vorgenommen worden sind
2	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
3	Alkohol zum Dienst
4	Alkoholmissbrauch
5	Alkoholmissbrauch
6	Außerd. Trunkenheitsfahrt / Verletzung der Gesunderhaltungs- /wiederherstellungspflicht
7	Beschädigung Dienst-Kfz
8	Besitz kinderpornographischer Bilddateien
9	Betrug
10	Betrug, Urkundenfälschung, Unterschlagung
11	Fahren ohne FE unehrenhaftes Schuldenmachen
12	Falschbetankung / pflichtwidrige Folgehandlungen,
13	Geheimnisverrat, Bestechlichkeit
14	Körperverletzung im Amt
15	Körperverletzung im Amt
16	Körperverletzung im außerdienstlichen Bereich
17	Mehrfaches fahren Mit Krad ohne FE
18	Nichtmeldung eines Schadenfalles mit Dienst-Kfz
19	Schusswaffengebrauch gegen PKW
20	Sexueller Missbrauch von Kindern
21	Sonstige Verfehlung im dienstlichen Bereich
22	Strafanzeige Betrug § 263 StGB u. Strafanzeige wegen Anstiftung Falschbeurkundung im Amt
23	Trunkenheitsfahrt, Dienstantritt unter Alkoholeinfluss, Nichtwahrnahme von Terminen beim PÄD, Verstoß gegen Gesundheitserhaltungspflicht durch Rückfall in die rasse Phase
24	Unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst, Störung Betriebsfrieden, Verletzung Weisungsgebundenheit
25	Urkundenfälschung
26	Verbreitung pornografischer Schriften
27	Verdacht des Besitzes und Verschaffens von kinderpornografischen Schriften und des Verstoßes gegen das Waffengesetz
28	Verdacht Verstoß gegen die Pflicht zur Weisungsgebundenheit
29	Verletzung der Dienstleistungspflicht, Ausübung einer ungenehmigten Nebentätigkeit
30	Verletzung Dienstgeheimnisse
31	Verletzung Schweigepflicht
32	Verletzung Urheberrechte
33	Verstoß gegen Wohlverhaltens-, Verschwiegenheits- u. Pflicht zu vollem Arbeitseinsatz und zur Weisungsgebundenheit
34	Verstoß gegen § 19 Satz 1 und § 20 Abs. 1 Satz 1 LBG a. F.
35	Verstoß gegen § 19 LBG a. F.
36	Verstoß gegen außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
37	Verstoß gegen AZV Pol, Betrug, Bestechlichkeit, Verrat von Dienstgeheimnissen, Fahren ohne FE, Verstoß gegen die Haftversicherungspflicht
38	Verstoß gegen das Alkoholverbot
39	Verstoß gegen Pflicht zu uneigennützigem Verhalten
40	Verstoß gegen Pflicht zu vollem Arbeitseinsatz
41	Verstoß innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
42	Verstoß innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht: 1. Haftbefehl/ Überschuldung 2. Nichteinhaltung von Festlegungen zur Entschuldung
43	Verstoß Vorgesetztenpflichten, Alkohol in Diensträumen
44	Verstoß Weisungsgebundenheit, Wohlverhaltenspflicht
45	Warenhausdiebstahl
46	Wiederholte und schwerwiegende Verstöße gegen dienstl. Beschränkungen zum Führen privater Telefongespräche (Anrufe bei kostenpflichtigen Hotlines)
47	Zeitbetrug, Verstoß gegen Dienstanweisung
48	Zeitungsaustragen in der Krankschreibung

Anlage zu Frage 3

2007

Lfd. Nr.	Dienstvergehen
1	Keine Angabe möglich, da insbesondere für den Bereich der Ordentlichen Gerichtsbarkeit sowie der Justizvollzugsanstalten diesbezüglich keine statistischen Erfassungen vorgenommen worden sind
2	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
3	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
4	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
5	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
6	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
7	Alkohol
8	Alkohol
9	Alkoholgeruch zu Dienstbeginn, Verstoß innerdienstl. Wohlverhaltenspflicht u. Gehorsamspflicht
10	Amtsmaßnung / Betrug
11	Außerdienstliche Trunkenheitsfahrt
12	Bedrohung mit der Dienstwaffe, Körperverletzung
13	Beleidigende Äußerungen in der Öffentlichkeit
14	Bestechlichkeit
15	Betrug
16	Betrug
17	Betrug/unsachgemäßer Umgang FEM
18	Beübungsmittelwerb, Besitz und Weitergabe; unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst
19	Daten aus polizeilichen Auskunftssystemen ohne dienstl. Anlass eingeholt
20	Diebstahl zum Nachteil von Kollegen
21	Dienstantritt unter Alkohol
22	Dienstantritt unter Alkohol
23	Fahren unter Alkohol
24	Falscheintragung im Arbeitszeitschein
25	Geheimnisverrat, Bestechlichkeit
26	Hausfriedensbruch
27	Innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht, vertrauensvolle Zusammenarbeit
28	Körperverletzung i.A.
29	Körperverletzung im Amt
30	Körperverletzung im Amt
31	Körperverletzung im Amt
32	Körperverletzung im Amt und unterlassene Hilfeleistung
33	Körperverletzung im Amt und unterlassene Hilfeleistung
34	Leichtfertiges Schuldmachen, Sexueller Missbrauch Vergewaltigung
35	Mehrmaliger Dienstantritt unter Alkohol
36	Nötigung
37	Nötigung/ Missbrauch Notruf
38	Private Nutzung Kopfbogen der Behörde
39	Private Nutzung Kopfbogen der Behörde
40	Schlechtleistung
41	Schutz vor körperlicher und seelischer Unversehrtheit
42	sexueller Missbrauch
43	Strafvereitelung außerhalb des Dienstes
44	Strafvereitelung außerhalb des Dienstes
45	Strafvereitelung im Amt
46	Strafvereitelung im Amt, Nichtaufnahme einer Anzeige
47	Strafvereitelung im Amt/ Untreue
48	Suchtdelikt; Verlust Verwahrungsbuch
49	Trunkenheit im Verkehr und Alkohol im Dienst
50	Trunkenheitsfahrt
51	Überschreitung Ermessensspielraum
52	Unangemessene Entgegennahme eines Notrufs
53	Unberechtigte Nutzung Dienst-Kfz
54	Unberechtigte Nutzung von Dienst- Kfz

Anlage zu Frage 3

55	unentschuldigte Fehlzeiten
56	Unterschlagung Deckgeldeinnahmen zum Nachteil des Dienstherrn/ Betrug
57	Verdacht auf Strafbarkeit wegen Untreue, Bestechlichkeit
58	Verdacht der Körperverletzung und Nötigung
59	Verdacht des gefährlichen Eingriffs in den Straßenverkehr
60	Verdacht Verstoß gg. die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
61	Verdacht Verstoß gg. Pflicht zu vollem Arbeitseinsatz und Wohlverhaltenspflicht
62	Verfolgung Unschuldiger
63	Verkehrsunfall mit Sondersignal
64	Verletzung Dienstgeheimnis
65	Verletzung Dienstgeheimnis
66	Verletzung Dienstgeheimnisse
67	Verletzung Gesunderhaltungspflicht / Rückfall „nasse Phase“, dienstl. Auswirkungen
68	Verletzung Gesunderhaltungspflicht / Rückfall „nasse Phase“, Dienstantritt unter Alkohol
69	Versagen als Vorgesetzter
70	Versagen als Vorgesetzter
71	Versagen als Vorgesetzter/ Umgang mit Einsatzmitteln
72	verspätete Meldung eines Schadens am Dienst- Kfz, nachträgliche Eintragung im Kfz- Übergabe- und Übernahmeprotokoll
73	Verstoß außer- und innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
74	Verstoß außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
75	Verstoß gegen § 19 LBG a. F.
76	Verstoß gegen Datenschutz
77	Verstoß gegen dienstl. Weisungen
78	Verstoß gegen dienstl. Weisungen
79	Verstoß gegen Gehorsamspflicht gem. § 20 Abs. 1 Satz 3 LBG a. F.
80	Verstoß gegen Hausrecht, Beschädigung
81	Verstoß gegen Pflicht zu uneigennützigem Verhalten, zur vertrauensvollen Zusammenarbeit u Verbot der Annahme von Geschenken
82	Verstoß gegen Wohlverhaltenspflicht
83	Verstoß gegen Wohlverhaltenspflicht
84	Verstoß gegen. Pflicht zu vollem Arbeitseinsatz
85	Verstoß gg. Pflicht zur Amtsverschwiegenheit
86	Verstoß Pflichtversicherungsgesetz
87	Veruntreuende Unterschlagung/Betrug im Amt, Führen eines Fahrzeuges unter Alkoholeinwirkung
88	Verwendung eines dienstlichen Kopfbogens und des Dienstfaxes für private Zwecke
89	wiederholter Alkoholmissbrauch
90	Zeitbetrug

Anlage zu Frage 3

2008

Lfd. Nr.	Dienstvergehen
1	Keine Angabe möglich, da insbesondere für den Bereich der Ordentlichen Gerichtsbarkeit sowie der Justizvollzugsanstalten diesbezüglich keine statistischen Erfassungen vorgenommen worden sind
2	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
3	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
4	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
5	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
6	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
7	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
8	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
9	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
10	s. Angabe zu lfd. Nr. 1
11	Alkoholmissbrauch
12	Androhung Erzwangungshaft
13	Außerdienstliches Fahren unter Alkohol
14	äußerst leichtfertiger Umgang mit Zahlungsverpflichtungen (§ 19 LBG a. F.)
15	Ausübung einer ungenehmigten Nebentätigkeit, landwirtschaftliche Arbeiten während Krankschreibung, Erledigung von Privatangelegenheiten während des Dienstes
16	Belästigung von Schülerinnen
17	Besitz kinderpornographischer Bild- und Videodateien
18	Besitz und Erwerb kinderpornografischer Schriften
19	Betrug (§263StGB) z. Nachteil des Dienstherrn, Verstoß innerdienstl. Wohlverhalten (§19 LBG a. F.) u. Weisungsgebundenheit (§20 LBG a. F.)
20	Betrug / Urkundenfälschung
21	Diebstahl, Diebstahl mit Waffe
22	Dienstantritt unter Alkohol, Verstoß gegen Belehrung zum Alkoholmissbrauch
23	Disziplinarverstoß
24	Eigentumsdelikt
25	Eigentumsdelikt
26	Einsatz einer externen Person im Fachunterricht
27	Fahren ohne Fahrerlaubnis
28	Fahren ohne Fahrerlaubnis und unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst
29	Fahrlässige Tötung
30	Illoyalität/Rufschädigung
31	Körperverletzung i. A.
32	Körperverletzung i. A. / Schusswaffengebrauch
33	Körperverletzung im Amt
34	Ladendiebstahl (außerdienstlich); Weisungsverstoß (Verstoß gg. Gewahrsamsordnung)
35	Missbrauch von Notrufen
36	Nichtanzeigen von Nebentätigkeiten, Verdacht Verstoß Geldwäsche, Verstoß außerdienstl. Wohlhaltenspflicht
37	Nichtgenehmigte Nebentätigkeit
38	schuldhaft pflichtwidrige Nichtbearbeitung oder zögerliche Bearbeitung von Ermittlungsverfahren, § 258 a StGB Strafverteilung im Amt
39	sexuelle Beziehung zu 17-jähriger Minderjährigen
40	Sicherheitsleistungen nicht abgerechnet
41	Strafverteilung im Amt
42	Strafverteilung im Amt; Auffinden umfangreicher unbearbeiteter dienstlicher Vorgänge in den Büroräumen; Auffinden alkoholischer Getränke im Büro; private Überschuldung
43	Suchtdelikt
44	Suchtdelikt
45	Umgang Verwarngeldblock, Betrug Ebay
46	Unehrenhaftes Schuldenmachen
47	Unregelmäßige Verwarngeldabrechnung
48	Unterschlagung, Betrug
49	Untreue (außerhalb des Dienstes)
50	Verbreitung kinderpornografischer MMS

Anlage zu Frage 3

51	Verdacht auf Strafbarkeit wegen vorsätzlichen Eingriffs in den Straßenverkehr mit fahrlässiger Verursachung einer Gefahr und jeweils Tateinheitlich wegen Nötigung und fahrlässiger Körperverletzung
52	Verletzung Amtsgeheimnis
53	Verletzung der Wahrheitspflicht
54	Verletzung Dienstgeheimnis
55	Verletzung Dienstgeheimnisse
56	Verletzung Dienstgeheimnisse
57	Verletzung von Privatgeheimnissen u. Hehlerei
58	Verlust BTM zur Diensthundausbildung
59	Verstoß gegen § 19 LBG a. F.
60	Verstoß gegen § 19 LBG a. F.
61	Verstoß gegen allgemeine Richtlinien und gegen die innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
62	Verstoß gegen die Hingabepflicht (§ 19 LBG a. F.)
63	Verstoß gegen die Pflicht zur Beachtung von allg. Richtlinien und Weisungen
64	Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht/ unehrenhaftes Schuldenmachen (wegen Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe)
65	Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht/ Unterlagen der Mitarbeiter vernichtet
66	Verstoß gegen Haushaltsrecht
67	Verstoß gegen Haushaltsrecht
68	Verstoß gegen Haushaltsrecht
69	Verstoß gegen Haushaltsrecht
70	Verstoß gegen Pflicht zur Wahrung von Recht und Gesetz gem. § 19 Satz 3 LBG a. F. u. Pflicht zu uneigennützigem Verhalten gem. § 19 Satz 2 LBG a. F.
71	Verstoß gegen Pflicht zur Wahrung von Recht und Gesetz gem. § 19 Satz 3 LBG a. F. u. Pflicht zu uneigennützigem Verhalten gem. § 19 Satz 2 LBG a. F.
72	Verstoß gegen Pflicht zur Wahrung von Recht und Gesetz gem. § 19 Satz 3 LBG a. F. u. Pflicht zu uneigennützigem Verhalten gem. § 19 Satz 2 LBG a. F.
73	Verstoß gegen Wohlverhaltenspflicht
74	Verstoß gegen Wohlverhaltenspflicht
75	Verstoß gg. Dienstleistungs-, Gehorsams- u. Pflicht zur achtungs- und vertrauensvollen Zusammenarbeit
76	Verstoß gg. Pflicht zur Weisungsgebundenheit und zum Wohlverhalten
77	Verstoß innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht
78	Vorteilsnahme im Amt
79	VU unter Alk. u. Entfem. v. Unfallort; sex. Belästigung bei Dienstdurchführung; Verletzung Dienstgeheimnis
80	Weisungsverstoß
81	Weisungsverstoß
82	wiederholter Dienstantritt unter Alkohol

Schriftliche Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dr. Joachim Bischoff (DIE LINKE) vom 18.06.10

und Antwort des Senats

Betr.: Beamte unter Druck?

Beamtinnen und Beamte stehen nach herrschender Auffassung in einem besonders engen Verhältnis zu ihrem öffentlichen Arbeitgeber. Jenseits der aktuellen Zielsetzung des Senats, die Arbeitsverhältnisse dieser Gruppe durch Arbeitszeitverlängerungen zu verschlechtern, ist der aus dem Wilhelminismus herrührende Beamtenstatus wiederholt Gegenstand kontroverser Betrachtungen. Unter anderem geht es dabei um den staatlichen Umgang mit Beamtinnen und Beamten, die sich punktuell als nicht angepasst erwiesen oder gegebenenfalls auch Widerspruch angemeldet haben.

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

Wird vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aufgrund eines ärztlichen Gutachtens eines von der zuständigen Behörde beauftragten Arztes (in der Regel Personalärztlicher Dienst) die dauernde Unfähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflichten aus gesundheitlichen Gründen (Dienstunfähigkeit) festgestellt, so sind Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand zu versetzen. Der Senat geht davon aus, dass mit dem Begriff „Frühpensionierung“ in der Anfrage die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gemeint ist.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

1. *Wie viele Beamtinnen und Beamte sind in den Jahren 2003 bis 2009 frühpensioniert worden? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.*

In den Jahren 2003 bis 2009 wurden Beamtinnen/Beamte im folgenden Umfang vorzeitig wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt:

Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Anzahl	301	296	269	298	270	256	256

2. *Wie viele Beamtinnen und Beamte, die in diesem Zeitraum frühpensioniert wurden, hatten zuvor schon mindestens einmal remonstriert?*

Remonstrationsen werden statistisch nicht erfasst.

3. *Gegen wie viele Beamtinnen und Beamte, die in diesem Zeitraum frühpensioniert worden sind, wurde zuvor schon mindestens einmal ein Disziplinarverfahren eingeleitet?*

Eine entsprechende Statistik wird nicht geführt. Eine verlässliche Einzelfallauswertung kann nicht vorgenommen werden, weil Eintragungen in Personalakten über Disziplinarverfahren, die nicht zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder zur Kürzung beziehungsweise Aberkennung des Ruhegehalts geführt haben, nach Eintritt des gesetzlich festgelegten Verwertungsverbots von Amts wegen aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten sind.

4. *Wie viele Frühpensionierungen in diesem Zeitraum erfolgten auf Antrag des Dienstherrn, wie viele auf Antrag des oder der Betroffenen? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.*

Die zur Beantwortung benötigten Daten werden nicht gesondert statistisch erfasst. Eine Einzelfallauszählung ist in der für die Beantwortung einer Schriftlichen Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit mit vertretbarem Verwaltungsaufwand nicht möglich.

Siehe im Übrigen Antwort zu 3.

5. *Was waren die fünf häufigsten Ursachen der Frühpensionierungen? Wenn möglich, bitte aufschlüsseln nach den Gründen und in etwa dem Anteil.*

Hamburg erhebt und verschlüsselt über den Personalärztlichen Dienst für den Versorgungsbericht des Bundes vierteljährlich die Grunddaten. Diese werden jedoch nicht in dem Sinne der Frage aggregiert. Die rückwirkende Erstellung einer Hamburger Statistik mit Klartext und Jahresbezug ist in der für die Beantwortung einer Schriftlichen Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit mit vertretbarem Verwaltungsaufwand nicht möglich.

Einen Anhaltspunkt bietet der letzte Versorgungsbericht des Bundes (BT-Drs. 16/12660). Danach ergibt sich für die Ursachen der Dienstunfähigkeit für die Jahre 2004 bis 2007 folgendes Bild:

Übersicht III C 10

Gründe der Dienstunfähigkeit der Beamten der Länder in den Jahren 2004 bis 2007

Gründe der Dienstunfähigkeit	2004		2005		2006		2007	
	M	F	M	F	M	F	M	F
	Anteil in %							
Psychische/psychosomatische Erkrankungen und Verhaltensstörungen	49	57	49	58	53	60	52	59
Krankheiten des Nervensystems	11	9	12	9	11	13	10	10
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems	12	14	12	11	12	9	12	11
Krankheiten des Kreislaufsystems	10	3	12	3	10	3	10	3
Neubildungen	6	8	4	8	5	7	5	8
Krankheiten der Sinnesorgane	3	3	4	4	2	3	2	2
andere Krankheiten	9	6	8	6	8	6	10	6
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

M = Männer, F = Frauen

6. *Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2009 durchgeführt? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.*

Die Zahl der gegen Beamtinnen und Beamte beziehungsweise Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte der Freien und Hansestadt Hamburg im Zeitraum von 2003 und 2009 insgesamt durchgeführten Disziplinarverfahren kann nicht benannt werden, da es keine Mitteilungspflicht der für die Durchführung der Disziplinarverfahren zuständigen Dienstvorgesetzten an die oberste Dienstbehörde über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gibt. Im abgefragten Zeitraum wurden insgesamt 630 gegen Beamtinnen und Beamte beziehungsweise Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte geführte Disziplinarverfahren abgeschlossen:

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
30	113	90	81	128	113	75

7. *In wie vielen der Disziplinarverfahren in diesem Zeitraum wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht?*

8. In wie vielen Verfahren bestand in diesem Zeitraum der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.
9. In wie vielen Verfahren in diesem Zeitraum ging es um die reine Verletzung von Beamtenpflichten, vor allem der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?

Siehe Antwort zu 4.

10. Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge, etwa Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung oder Entfernung aus dem Beamtenverhältnis?

In den im abgefragten Zeitraum abgeschlossenen Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte beziehungsweise Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte wurden folgende Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen:

Disziplinarverfahren	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Keine Maßnahme (kein Dienstvergehen)	4	22	13	13	14	19	14
Keine Maßnahme (Dienstvergehen festgestellt)	14	58	44	36	80	57	31
Verweis	3	14	18	15	19	23	20
Geldbuße	4	11	6	10	6	7	6
Kürzung Dienstbezüge/ Ruhegehalt	1	3	8	7	4	6	2
Zurückstufung	0	0	0	0	3	0	0
Entfernung aus dem Beamtenverhältnis/ Aberkennung des Ruhegehalts	4	5	1	0	2	1	2

11. Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2009 registriert? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.
12. In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstrationen in diesem Zeitraum? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.
13. Wie viele Beamte, gegen die in diesem Zeitraum ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor schon einmal remonstriert?

Remonstrationen werden statistisch nicht erfasst.

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Barbara Borchardt, Fraktion DIE LINKE

Frühpensionierungen

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Wie viele Beamte sind in den Jahren 2003 bis 2008 frühpensioniert worden?

In den Jahren 2003 bis 2008 wurden 405 Beamtinnen und Beamte des Landes vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt.

2. Wie viele Beamte, die frühpensioniert wurden, hatten zuvor einmal remonstriert?

Statistische Erhebungen über Remonstrationen werden nicht geführt.

3. Gegen wie viele Beamte, die frühpensioniert wurden, wurde zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet?

Hierzu sind statistische Erhebungen nicht vorhanden.

Der Innenminister hat namens der Landesregierung die Kleine Anfrage mit Schreiben vom 24. Juni 2010 beantwortet.

4. Wie viele dieser Frühpensionierungen fanden von Arbeitgeberseite und wie viele von Arbeitnehmerseite aus statt?

Arbeitnehmer werden nicht frühpensioniert. Sollte sich die Frage auf Beamtinnen und Beamte beziehen, liegen hierzu keine umfassenden statistischen Angaben vor.

5. Welche verschiedenen gesundheitlichen Gründe lagen den Frühpensionierungen zugrunde und was war die häufigste Ursache einer Frühpensionierung?

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen waren in den vergangenen Jahren (Erhebungszeitraum 2004 bis einschließlich 2007) psychische und psychosomatische Erkrankungen die häufigsten Ursachen für den Ruhestandeintritt wegen Dienstunfähigkeit. Daneben sind Krankheiten des Nervensystems, Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und Krankheiten des Kreislaufsystems häufige Ursachen für Zuruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit. Die Daten für die Gründe vorgezogener Dienstunfähigkeit sind seinerzeit bundesseitig für den 4. Versorgungsbericht bezüglich der Jahre 2004 bis einschließlich 2007 gemäß der gesetzlichen Ermächtigung in § 62a Satz 1 Nummer 1 Beamtenversorgungsgesetz erhoben worden. Darüber hinaus gehende landesspezifische Daten liegen nicht vor.

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Barbara Borchardt, Fraktion DIE LINKE

Remonstration und Disziplinarverfahren

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2008 bei Beamten durchgeführt?
2. In wie vielen der Disziplinarverfahren wurde den Beamten eine Straftat zum Vorwurf gemacht?
3. In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewehrten Pflicht?
4. In wie vielen Verfahren ging es um die reinen Verletzungen von Beamtenpflichten, vor allem der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?
5. Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge, aufgeschlüsselt nach Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis?

Die Fragen 1 bis 5 werden zusammenhängend beantwortet.

Die Dienststellen sind gemäß § 18 Absatz 3 des Landesdisziplinargesetzes verpflichtet, Eintragungen in der Personalakte über Disziplinarmaßnahmen nach Eintritt des Verwertungsverbotes von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten. Mit Blick auf den in dieser Vorschrift zum Ausdruck kommenden Rehabilitationscharakter besteht keine rechtliche Verpflichtung zum erfragten Zusammenhang statistisch aufbereitete Daten zu erfassen und vorzuhalten.

Der Innenminister hat namens der Landesregierung die Kleine Anfrage mit Schreiben vom 23. Juni 2010 beantwortet.

6. Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2008 registriert?
7. In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?
8. Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor einmal remonstriert?

Die Fragen 6 bis 8 werden zusammenhängend beantwortet.

Statistische Erhebungen über Remonstrationen werden nicht geführt.

Der Staatsminister

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Aktenzeichen
(bitte bei Antwort angeben)
12-0141.51/5655

Dresden, 8. Juli 2010

STAATSMINISTERIUM DES INNERN
01095 Dresden

Präsident des Sächsischen Landtages
Herrn Dr. Matthias Rößler, MdL
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1
01067 Dresden

**Kleine Anfrage des Abgeordneten Johannes Lichdi,
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drs.-Nr.: 5/2851
Thema: Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten**

Sehr geehrter Herr Präsident,

namens und im Auftrag der Sächsischen Staatsregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

**Frage 1:
Wie viele Beamtinnen und Beamte sind in den Jahren 2003 bis 2008
frühpensioniert worden?**

In den Jahren 2003 bis 2008 sind 440 Beamte frühpensioniert worden. Diese Angabe beinhaltet auch die Frühpensionierungen von Richtern.

**Frage 2:
Wie viele Beamtinnen und Beamte, die frühpensioniert wurden, hatten
zuvor einmal remonstriert?**

Die Remonstration ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Eine Remonstration wird sich - soweit sie nicht mündlich vorgetragen wurde - in der Akte befinden, die von dem betreffenden Beamten bearbeitet wurde. Um abschließend zu ermitteln, ob Beamte, die frühpensioniert wurden, zuvor aktenkundig remonstriert haben, müssten sämtliche Akten, die von den betreffenden Beamten bearbeitet wurden, durchgesehen werden. Das ist für die Verwaltung nicht möglich. Von der Beantwortung der Frage 2 wird daher abgesehen.

**Frage 3:
Gegen wie viele frühpensionierte Beamtinnen und Beamte wurde zu-
vor einmal ein Disziplinarverfahren eingeleitet?**

Gegen 36 frühpensionierte Beamte wurde zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Diese Angabe beschränkt sich auf Disziplinarverfahren, bei de-

Hausanschrift:
Staatsministerium des Innern
Wilhelm-Buck-Str. 2
01097 Dresden

Telefon +49 351 564-0
Telefax +49 351 564-3199
www.smi.sachsen.de

Verkehrsanbindung:
Zu erreichen mit den Straßen-
bahnlinien 3, 6, 7, 8, 13

Besucherparkplätze:
Bitte beim Empfang Wilhelm-
Buck-Str. 4 melden.

*Kein Zugang für elektronisch signierte
sowie für verschlüsselte elektronische
Dokumente.

nen noch kein Verwertungsgebot (§ 112 der Disziplinarordnung für den Freistaat Sachsen [SächsDO]) bzw. § 16 des Sächsischen Disziplinargesetzes (SächsDG) eingetreten ist.

Frage 4:

Wie viele Frühpensionierungen erfolgten a) auf Antrag des Dienstherrn, b) auf Antrag des Betroffenen?

Auf Antrag des Dienstherrn (§ 54 SächsBG) erfolgten 292, auf Antrag des Betroffenen (§§ 51, 53 SächsBG) 148 Frühpensionierungen.

Frage 5:

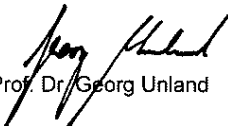
Welche sind die häufigsten Ursachen für Frühpensionierungen?

Die Antwort ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

§ 51 Nr. 1 SächsBG (Vollendung des 63. Lebensjahres)	§ 51 Nr. 2 SächsBG (Schwerbehinderung und Vollendung des 60. Lebensjahres)	§§ 53, 54 SächsBG (Dienstunfähigkeit)	§ 150 SächsBG (Polizeidienstunfähigkeit)
50	24	183	183

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung


Prof. Dr. Georg Unland

Der Staatsminister

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Aktenzeichen
(bitte bei Antwort angeben)
12-0141.51/5653

Dresden, 12. Juli 2010

STAATSMINISTERIUM DES INNERN
01095 Dresden

Präsident des Sächsischen Landtages
Herrn Dr. Matthias Rößler, MdL
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1
01067 Dresden

**Kleine Anfrage des Abgeordneten Johannes Lichdi,
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drs.-Nr.: 5/2852
Thema: Remonstrationen und Disziplinarverfahren**

Sehr geehrter Herr Präsident,

namens und im Auftrag der Sächsischen Staatsregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1:

Wie viele Disziplinarverfahren wurden 2003 bis 2008 gegen Beamtinnen und Beamte geführt?

Im Zeitraum von 2003 bis 2008 wurden 1276 Disziplinarmaßnahmen gegen Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter (Richter wurden der Vollständigkeit halber in die Erfassung einbezogen) geführt. Diese Angabe beschränkt sich auf Disziplinarverfahren, bei denen noch kein Verwertungsgebot (§ 112 der Disziplinarordnung für den Freistaat Sachsen (SächsDO) bzw. § 16 des Sächsischen Disziplinargesetzes (SächsDG) eingetreten ist.

Aus dem Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Kultur und Sport konnten die verbeamteten Schulleiterinnen und Schulleiter aus folgenden Gründen nicht einbezogen werden: Die Personal verwaltenden Dienststellen der Sächsischen Bildungsagentur bereiten derzeit das Schuljahr 2010/2011 unter Wahrung der entsprechenden Fristen vor. Dazu gehören mehrere tausend Personalmaßnahmen wie Umsetzungen und Abordnungen. Ein besonderer Aufwand ist zudem durch die Notwendigkeit entstanden, mit Lehrkräften an Mittelschulen und Gymnasien in Folge des auslaufenden Bezirkstarifvertrages neue Arbeitsverträge zu schließen. Damit stehen die personellen Ressourcen zur Ermittlung der erfragten Angaben nicht zur Verfügung.

Hausanschrift:
Staatsministerium des Innern
Wilhelm-Buck-Str. 2
01097 Dresden

Telefon +49 351 564-0
Telefax +49 351 564-3199
www.smi.sachsen.de

Verkehrsanbindung:
Zu erreichen mit den Straßenbahnlinien 3, 6, 7, 8, 13

Besucherparkplätze:
Bitte beim Empfang Wilhelm-Buck-Str. 4 melden.

*Kein Zugang für elektronisch signierte sowie für verschlüsselte elektronische Dokumente.

Frage 2:

In wie vielen Verfahren wurde eine Straftat bzw. eine Ordnungswidrigkeit vorgeworfen (bitte jeweilige Anzahl nennen)?

Eine aussagefähige Übersicht liegt nicht vor.

Im vorliegenden Fall wäre durch eine Beantwortung der Frage die Arbeits- und Funktionsfähigkeit der Sächsischen Staatsregierung gefährdet, weil 1276 Verfahrensakten überprüft werden müssten. Zeit und Personal würden unzumutbar gebunden. Insoweit wird auf das Urteil des SächsVerfGH vom 16. April 1998, Vf. 14-I-97 verwiesen.

Frage 3:

In wie vielen Fällen wurde eine Verletzung allein beamtenrechtlicher Pflichten wie der Treuepflicht oder der Verschwiegenheitspflicht vorgeworfen?

Disziplinarverfahren dürfen ausschließlich wegen des Verdachts einer schuldhaften Verletzung beamtenrechtlicher Pflichten geführt werden (§ 17 Abs. 1 SächsDG i. V. m. § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG).

Frage 4:

Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren zur Folge (bitte Anzahl der Fälle gliedern in Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis)?

Die Antwort ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Verweis	Geldbuße	Kürzung der Dienstbezüge	Zurückstufung	Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
181	119	5	20	38

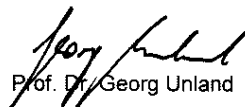
Frage 5:

Wie viele Beamtinnen und Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor schon einmal remonstriert?

Die Remonstration ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Eine Remonstration wird sich - soweit sie nicht mündlich vorgetragen wurde - in der Akte befinden, die von dem betreffenden Beamten bearbeitet wurde. Um abschließend zu ermitteln, ob Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, zuvor jemals aktenkundig remonstriert haben, müssten sämtliche Akten, die von den betreffenden Beamten bearbeitet wurden, durchgesehen werden. Das ist für die Verwaltung nicht zumutbar. Von der Beantwortung der Frage 5 wird daher abgesehen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung


Prof. Dr. Georg Unland

Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordnete Gudrun Tiedge (DIE LINKE)

Gründe für Frühpensionierung bei Beamtinnen und Beamten

Kleine Anfrage - KA 5/7135

Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium des Innern

Namens der Landesregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

1. **Wie viele Beamte und Beamtinnen wurden in den Jahren 2003 bis 2009 in Sachsen-Anhalt frühpensioniert? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

In den Jahren 2003 bis 2009 wurden insgesamt 303 Beamtinnen und Beamte frühpensioniert. Die geschlechterspezifische Trennung nach Ministerien und Jahren ist der Anlage 1 zu entnehmen.

2. **Wie viele Beamte und Beamtinnen in Sachsen-Anhalt, die frühpensioniert wurden, hatten im o. g. Zeitraum zuvor einmal remonstriert? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Zur Beantwortung der Frage wird auf Anlage 1 verwiesen.

3. **Gegen wie viele Beamte und Beamtinnen in Sachsen-Anhalt, die frühpensioniert wurden, wurde im o. g. Zeitraum zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Insgesamt war gegen sieben frühpensionierte Beamtinnen und Beamte zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden. Nähere Angaben hierzu enthält die beigefügte Übersicht (Anlage 1).

(Ausgegeben am 23.07.2010)

- 4. Wie viele Frühpensionierungen in den Jahren 2003 bis 2009 erfolgten auf Antrag des Dienstherrn, wie viele auf Antrag der/des Betroffenen? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Von den insgesamt 303 Frühpensionierungen erfolgten 259 auf Antrag des Dienstherrn, 44 auf Antrag der/des Betroffenen (Anlage 1).

- 5. Was waren die häufigsten Ursachen der Frühpensionierungen?**

Die häufigsten Ursachen von Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit sind der Anlage 2 zu entnehmen.

Anlage 1

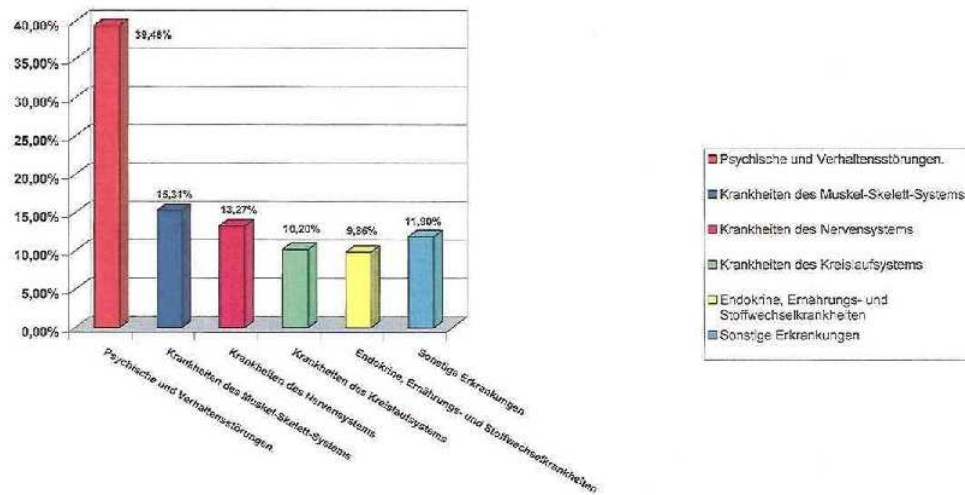
Kleine Anfrage KA 5/7135; Gründe für Frühpensionierungen bei BeamtInnen und Beamten

Übersicht zur Beantwortung der Fragen 1 bis 4

		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
STK	Anzahl Frühpensionierungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon: Antrag Beamt/In	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Antrag Dienstherr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorherige Remonstration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MI	Anzahl Frühpensionierungen	38	5	17	4	19	7	20	7	11	4	10	1	20	3
	davon: Antrag Beamt/In	2	1	3	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0
	Antrag Dienstherr	36	4	14	4	18	5	20	6	11	4	10	1	20	3
	vorherige Remonstration	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	1
MJ	Anzahl Frühpensionierungen	2	3	4	9	6	6	9	1	2	4	4	6	6	7
	davon: Antrag Beamt/In	0	0	1	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1
	Antrag Dienstherr	2	3	3	7	6	5	8	1	2	4	4	5	5	6
	vorherige Remonstration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
MF	Anzahl Frühpensionierungen	3	5	1	4	1	6	4	5	2	1	2	3	0	2
	davon: Antrag Beamt/In	1	2	0	1	1	3	1	1	1	0	1	2	0	0
	Antrag Dienstherr	2	3	1	3	0	3	3	4	1	1	1	1	0	2
	vorherige Remonstration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MS	Anzahl Frühpensionierungen	2	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	davon: Antrag Beamt/In	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Antrag Dienstherr	2	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	vorherige Remonstration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MK	Anzahl Frühpensionierungen	0	1	0	0	2	0	2	2	2	2	0	2	1	1
	davon: Antrag Beamt/In	0	0	0	0	2	0	1	0	1	2	0	0	1	0
	Antrag Dienstherr	0	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	0	1
	vorherige Remonstration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MW	Anzahl Frühpensionierungen	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon: Antrag Beamt/In	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Antrag Dienstherr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorherige Remonstration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MLU	Anzahl Frühpensionierungen	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0	1	0
	davon: Antrag Beamt/In	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0
	Antrag Dienstherr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	vorherige Remonstration	0	0	0	0	0	0	n.b.	0	n.b.	0	n.b.	0	n.b.	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MLV	Anzahl Frühpensionierungen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	davon: Antrag Beamt/In	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Antrag Dienstherr	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	vorherige Remonstration	n.b.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	vorheriges Disziplinarverf.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

n.b. = nicht bekannt, da eine statistische Erfassung von Remonstrationen nicht vorgenommen wurde

Gründe Dienstunfähigkeit 2003-2009 in %



**Antwort der Landesregierung
auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung**

Abgeordnete Gudrun Tiedge (DIE LINKE)

Zusammenhang zwischen Remonstrationen und Disziplinarverfahren?

Kleine Anfrage - KA 5/7136

**Antwort der Landesregierung
erstellt vom Ministerium des Innern**

Namens der Landesregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung:

Die Beantwortung der Fragen zu den Disziplinarverfahren steht unter dem Vorbehalt, dass gemäß § 16 und § 81 Abs. 9 Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt (DG LSA) vom 21. März 2006 Disziplinarmaßnahmen einem Verwertungsverbot unterliegen:

- drei Jahre bei einem Verweis, einer Geldbuße, einer Gehaltskürzung/Kürzung der Dienstbezüge sowie einer Kürzung des Ruhegehaltes und
- sieben Jahre bei einer Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt/Zurückstufung.

Disziplinarvorgänge, die nicht zu einer Disziplinarmaßnahme geführt haben, unterliegen nach zwei Jahren einem Verwertungsverbot.

Ist eine Disziplinarmaßnahme wegen Nichterweislichkeit eines Dienstvergehens nicht ausgesprochen worden, tritt das Verwertungsverbot mit der Unanfechtbarkeit der Entscheidung ein.

Disziplinarvorgänge in den Personalakten über die Disziplinarmaßnahme sind nach Eintritt des Verwertungsverbots von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten. Auf Antrag der betroffenen Beamtinnen und Beamten unterbleibt jedoch die Entfernung oder erfolgt eine gesonderte Aufbewahrung.

Hinweis: Die Drucksache steht vollständig digital im Internet/Intranet zur Verfügung. Die Anlage ist in Word als Objekt beigefügt und öffnet durch Doppelklick den Acrobat Reader. Bei Bedarf kann Einsichtnahme in der Bibliothek des Landtages von Sachsen-Anhalt erfolgen oder die gedruckte Form abgefordert werden.

(Ausgegeben am 23.07.2010)

Deshalb sind bei der Beantwortung der Fragen Disziplinarverfahren, zu denen keine Unterlagen mehr vorhanden sind, nicht gemeldet worden.

Besondere Register oder entsprechende Statistiken zu Remonstrationen werden in der Regel in den personalführenden Stellen nicht geführt. Auch eine händische Zuordnung von Remonstrationen zu Disziplinarmaßnahmen war nur in einzelnen Ressorts leistbar. In dem zur Beantwortung Kleiner Anfragen zur Verfügung stehenden Zeitrahmen ist die Beantwortung der Fragen 4 bis 6 daher nur eingeschränkt und mit entsprechenden Vorbehalten möglich.

1. **Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2009 gegen Beamte und Beamtinnen des Landes Sachsen-Anhalt geführt? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Siehe Anlage 1.

2. **In wie vielen Disziplinarverfahren - den o. g. Zeitraum betreffend - wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht? In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht? In wie vielen Verfahren ging es um reine Verletzungen von Beamtenpflichten, insbesondere der Verletzung der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Siehe Anlage 2.

3. **Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge (zum Beispiel Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis u. a.)? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Siehe Anlage 3.

4. **Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2009 in Sachsen-Anhalt registriert? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Siehe Anlage 4.

5. **In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration? Bitte getrennt nach Jahren und Ministerien auflisten.**

Siehe Anlage 5.

6. **Wie viele Beamte und Beamtinnen, gegen die ein Disziplinarverfahren in den Jahren 2003 bis 2009 eingeleitet wurde, hatten zuvor schon einmal remonstriert? Bitte getrennt nach Jahren, Ministerien und Geschlecht auflisten.**

Soweit erkennbar, keine.

Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2009 gegen Beamte und Beamtinnen des Landes Sachsen-Anhalt geführt?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
Staatskanzlei		1 ¹⁾												
Ministerium der Finanzen	2	7	5	4	1	5	2	3	3	4	11	3	4	2
Ministerium der Justiz	1			1	2	3	3	8	2	11	5	18	4	6
Ministerium des Innern ohne Polizei			1	2		1		1		2	2			2
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei		140		123		97		98		89		66		52
Ministerium für Gesundheit und Soziales												1	1	2
Kultusministerium		1		3								1	1	2
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt								1		2		2	1	1
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

¹⁾ Keine weiteren Angaben möglich, da der Tilgung unterlegen.

In wie vielen Disziplinarverfahren – den o. g. Zeitraum betreffend – wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht?

In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht?

In wie vielen Verfahren ging es um reine Verletzungen von Beamtenpflichten, insbesondere der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
Straftat														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen	1	2	1		2		1		1	2	3		3	1
Ministerium der Justiz	1			1		1						4		1
Ministerium des Innern ohne Polizei						1								
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei		41		35		40		26		33		33		22
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt										1			1	
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														
Verletzung bußgeldbewährter Pflicht														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen													1	
Ministerium der Justiz														
Ministerium des Innern ohne Polizei														
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei	1					1		3						4
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium													1	
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

In wie vielen Disziplinarverfahren – den o. g. Zeitraum betreffend – wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht?
 In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht?
 In wie vielen Verfahren ging es um reine Verletzungen von Beamtenpflichten, insbesondere der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
reine Verletzung Beamtenpflicht														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen	1	5	4	4	1	3	2	2	2	2	8	2	1	1
Ministerium der Justiz					2	2	3	8	2	11	5	14	4	5
Ministerium des Innern ohne Polizei			1	2			1		2		2			2
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei		98		88		56		69		56		33		26
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium		1		3							1	1		2
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt									1					
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														
davon Verletzung der:														
- Treuepflicht (§ 52 Abs. 2 BG LSA, § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG)														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen		3	1			2				1	4	2		
Ministerium der Justiz							1				2			
Ministerium des Innern ohne Polizei									1					1
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium											1			
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt							1							
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

In wie vielen Disziplinarverfahren – den o. g. Zeitraum betreffend – wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht?
 In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht?
 In wie vielen Verfahren ging es um reine Verletzungen von Beamtenpflichten, insbesondere der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?

	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
- Verschwiegenheitspflicht (§ 61 BG LSA, § 37 BeamtStG)														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen														
Ministerium der Justiz									1					
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														1
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei	2				1		1		6		3			3
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt												1		
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														
- Folgepflicht (§ 55 Satz 2 BG LSA, § 35 Satz 2 BeamtStG)														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen	1	2	3	4	1	1	2	2	1	1	4		1	1
Ministerium der Justiz					2	2	3	7	2	10	3	11	4	5
Ministerium des Innern ohne Polizei											2			1
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei	28				18		15		39		13		11	
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium														1
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt													1	1
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge (zum Beispiel Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis u. a.)?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
keine Sanktion														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen			1	1	2	1	1	1	1 ²⁾	1	5 ²⁾	2 ²⁾		
Ministerium der Justiz	1						1					4 ²⁾		
Ministerium des Innern ohne Polizei			1	2			1		1					1 ²⁾
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei	49 ¹⁾		47 ¹⁾		28 ¹⁾	42 ²⁾			52 ²⁾		28 ²⁾		22 ²⁾	
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium		1		3								1	1	1
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt									1			2		
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														
Verweis														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen	1	2		1	1	1	1	1	1 ²⁾	1	1 ²⁾			1
Ministerium der Justiz						1				5	3 ²⁾	5 ²⁾	3	2 ²⁾
Ministerium des Innern ohne Polizei											1			
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei	23 ¹⁾		18 ¹⁾		16 ¹⁾	17 ²⁾			10 ²⁾		12 ²⁾		10 ²⁾	
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium											1			1
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt										1				1
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge (zum Beispiel Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis u. a.)?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
Geldbuße														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen	1	2	2	2	2					1	1 ²⁾		2 ²⁾	
Ministerium der Justiz					1	1	6	6	1 ²⁾	6	1 ²⁾	6 ²⁾		1 ²⁾
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei									1					
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei	16 ¹⁾		9 ¹⁾		6 ¹⁾		15 ²⁾		8 ²⁾		12 ²⁾		8 ²⁾	
Ministerium für Gesundheit und Soziales												1		
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														1
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														
Gehaltskürzung / Kürzung der Dienstbezüge														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen							1				2 ²⁾			
Ministerium der Justiz					1		2					1 ²⁾	1	
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei	12 ¹⁾		8 ¹⁾		5 ¹⁾		8 ²⁾		4 ²⁾		5 ²⁾		4 ²⁾	
Ministerium für Gesundheit und Soziales														1
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge (zum Beispiel Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis u. a.)?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt / Zurückstufung														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen														
Ministerium der Justiz					1									
Ministerium des Innern ohne Polizei												1		
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium für Gesundheit und Soziales			2 ¹⁾											
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														
Entfernung aus dem Dienst / Entfernung aus dem Beamtenverhältnis														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen			3											
Ministerium der Justiz				2										1
Ministerium des Innern ohne Polizei					1									
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium für Gesundheit und Soziales			3 ¹⁾		2 ¹⁾									
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge (zum Beispiel Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis u. a.)?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
Kürzung des Ruhegehaltes														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen														
Ministerium der Justiz														
Ministerium des Innern ohne Polizei														
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium für Gesundheit und Soziales														
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														
Aberkennung des Ruhegehaltes														
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen										1				1
Ministerium der Justiz														
Ministerium des Innern ohne Polizei														
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium für Gesundheit und Soziales					1 ¹⁾									
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														

1) Die Abweichungen im Polizeibereich zwischen der Anzahl der eingeleiteten Disziplinarverfahren und der Anzahl der Maßnahmen resultieren daraus, dass weder regelmäßig noch in einheitlicher Form statistische Daten über Disziplinarmaßnahmen erhoben werden.

2) Sofern Disziplinarverfahren noch nicht abgeschlossen sind, kommt es zu Abweichungen zwischen der Anzahl der eingeleiteten Disziplinarverfahren und der Anzahl der Maßnahmen, die die Disziplinarverfahren zur Folge hatten.

Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2009 in Sachsen-Anhalt registriert?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	BeamtIn	Beamter	BeamtIn	Beamter	BeamtIn	Beamter	BeamtIn	Beamter	BeamtIn	Beamter	BeamtIn	Beamter	BeamtIn	Beamter
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen														
Ministerium der Justiz	1								1					
Ministerium des Innern ohne Polizei			2											
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium für Gesundheit und Soziales												2		
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr		1			1							1		

Die Angaben stehen unter dem Vorbehalt, dass Remonstrationen überhaupt registriert werden.

KA 5/7/136
Anlage 5

In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?

Jahr	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter	Beamtin	Beamter
Staatskanzlei														
Ministerium der Finanzen														
Ministerium der Justiz														
Ministerium des Innern ohne Polizei														
Ministerium des Innern/ Bereich Polizei														
Ministerium für Gesundheit und Soziales												2		
Kultusministerium														
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit														
Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt														
Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr														



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Heinz-Werner Jezewski (DIE LINKE)

und

Antwort

der Landesregierung - Innenminister

Zusammenhang von Remonstrationen und Disziplinarverfahren

1. Wie viele Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2003 bis 2008 geführt?
2. In wie vielen der Disziplinarverfahren wurde dem Beamten oder der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht? In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewährten Pflicht? In wie vielen Verfahren ging es um die reine Verletzungen von Beamtenpflichten, vor allem der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht?
3. Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge, etwa Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis?
4. Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2008 registriert?
5. In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?
6. Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor schon einmal remonstriert?

Antwort zu Fragen 1. bis 6.:

Die angefragten Erkenntnisse liegen der Landesregierung nicht vor und werden im Bereich der Landesregierung auch nicht systematisch erfasst.



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Heinz-Werner Jezewski (DIE LINKE)

und

Antwort

der Landesregierung - Finanzministerium

Gründe für Frühpensionierung von Beamten und Beamtinnen

1. Wie viele Beamte und Beamtinnen sind in den Jahren 2003 – 2008 frühpensioniert worden?

Antwort:

In den Jahren 2003 bis 2008 sind insgesamt 1.356 Beamtinnen und Beamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden.

2. Wie viele Beamte und Beamtinnen, die frühpensioniert wurden, hatten zuvor einmal remonstriert?
3. Gegen wie viele Beamte und Beamtinnen, die frühpensioniert wurden, wurde zuvor einmal ein Disziplinarverfahren eingeleitet?

Antwort:

Die Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit sind in §§ 26 ff. des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) abschließend geregelt, ergänzende Verfahrensvorschriften in §§ 41 ff. des Landesbeamtengesetzes (LBG). Demnach sind sowohl Remonstrationsverfahren als auch Disziplinarverfahren nicht relevant für die von der zuständigen Behörde zu treffende Entscheidung über die Dienstunfähigkeit; entsprechende Daten liegen somit nicht vor.

4. Wie viele Frühpensionierungen erfolgten auf Antrag des Dienstherrn, wie viele auf Antrag des Betroffenen?

Über die Versetzung in den Ruhestand entscheidet nach § 41 Abs. 3 Satz 1 LBG die nach § 45 Abs. 2 zuständige Behörde (entspricht § 56 Abs. 1 Satz 1 LBG in der bis

zum 31. März 2009 geltenden Fassung). Einen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf Antrag sehen weder das BeamtStG noch das LBG vor.

5. Was war die häufigste Ursache der Frühpensionierungen?

Die Krankheitsursachen für Dienstunfähigkeit waren im Zusammenhang mit den dem Finanzausschuss vorgelegten Berichten über die Entwicklung der Frühpensionierungen für die Jahre 2002 (Umdruck 15/3513), 2003 (Umdruck 15/4642), 2005 (Umdruck 16/914), 2006 (Umdruck 16/2144) und 2007 (Umdruck 16/3344) ausgewertet worden. Eine häufige Ursache bildeten demnach psychische und Verhaltensstörungen; wegen weiterer Einzelheiten wird auf die o.a. Umdrucke verwiesen.



Thüringer Innenministerium · PF 990931 · 99104 Erfurt

An die
Präsidentin des Thüringer Landtags
Frau Birgit Diezel, MdL
Jürgen-Fuchs-Str. 1
99096 Erfurt

*Den Fraktionen des
Thüringer Landtags
zur Kenntnisnahme*

THÜRINGER LANDTAG
Kopie der Antwort an Frageschlichter
Anfrage 1667
Drs. 1/1063

Datum

16. August 2010

**Kleine Anfrage Nr. 664 des Abgeordneten Meyer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Zum Zusammenhang von Remonstration und Disziplinarverfahren**

Anlage: 7 Abdrucke dieses Schreibens

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

die o. g. Kleine Anfrage beantworte ich für die Thüringer Landesregierung wie folgt:

Bevor auf die konkreten Fragen eingegangen wird, möchte ich auf Folgendes hinweisen:

Bei der Durchführung von Disziplinarverfahren werden Dokumente erstellt, die als Teilakte Bestandteil der Personalakte sind (§ 89 Abs. 2 ThürBG). Neben den allgemeinen Vorschriften zur Personalaktenverwaltung gelten die speziellen Regelungen des Thüringer Disziplinargesetzes (ThürDG), § 78 Abs. 2 ThürDG regelt die Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte, die im Zusammenhang

mit disziplinarrechtlichen Prüfungen erstellt wurden. Danach dürfen ein Verweis nach zwei Jahren, eine Geldbuße und eine Kürzung der Dienstbezüge nach drei Jahren und eine Zurückstufung nach sieben Jahren nicht mehr berücksichtigt werden (Verwertungsverbot). Die in der Personalakte enthaltenen Vorgänge und Eintragungen über die Disziplinarmaßnahme sind nach Eintritt des Verwertungsverbots von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten. Aus diesem Grund können die Fragen nicht vollumfänglich beantwortet werden. Die Stellungnahme erfasst mithin nur die Verfahren, zu denen die Unterlagen noch vorhanden sind.

Die gewünschte Aufschlüsselung nach Jahren ist leider nicht möglich, da die Verfahren teilweise über einen Zeitraum von mehreren Jahren geführt wurden und keinem konkreten Jahr zugeordnet werden konnten. Zum Teil begannen oder endeten einige Verfahren außerhalb des abgefragten Zeitraums.

Frage 1:

Wie viele Disziplinarverfahren gegen Landesbedienstete wurden in den Jahren 2003 bis 2008 geführt?

Antwort:

In den Ressorts sind noch Unterlagen zu folgenden Disziplinarverfahren vorhanden, welche seit dem 01.01.2003 eingeleitet wurden:

Ressort	Anzahl der Disziplinarverfahren
TIM	90
TSK	1
TFM	19
TMBWK	49
TMSFG	3
TJM	62
TMWAT	3
TMLFUN	4
TMBLV	0

Frage 2:

In wie vielen Disziplinarverfahren wurde der Beamtin/dem Beamten eine Straftat zum Vorwurf gemacht? In wie vielen Verfahren bestand der Vorwurf in der Verletzung einer bußgeldbewehrten Pflicht? In wie vielen Verfahren ging es um die reine Verletzung von Beamtenpflichten, vor allem der Treuepflicht, der Verschwiegenheitspflicht und der Folgepflicht? Welche Sanktionen hatten die Disziplinarverfahren für die Betroffenen zur Folge, aufgeschlüsselt entsprechend § 3 ThürDG (Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Dienst)?

Antwort:Thüringer Innenministerium (TIM):

In 49 Disziplinarverfahren wurde dem Beamten/der Beamtin eine Dienstpflichtverletzung im Zusammenhang mit einer Straftat vorgeworfen, in vier Fällen eine Dienstpflichtverletzung im Zusammenhang mit einer bußgeldbewehrten Pflicht, in 37 Fällen eine Dienstpflichtverletzung ohne Zusammenhang mit einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit.

Die abgeschlossenen Disziplinarverfahren hatten folgende Sanktionen zur Folge:

Verweis:	15
Geldbuße:	42
Kürzung Dienstbezüge:	7
Zurückstufung:	1
Entfernung aus dem Dienst:	2

In 23 Fällen wurde das Verfahren eingestellt.

Thüringer Staatskanzlei (TSK):

Bei dem bei der TSK geführten Disziplinarverfahren wurde der Bedienstete wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt. Das Verfahren führte zur Entfernung aus dem Dienst.

Thüringer Finanzministerium (TFM):

In acht Verfahren wurde den Beamten eine Straftat und in elf Fällen die Verletzung von Beamtenpflichten vorgeworfen. Bei den bisher (auch nach dem 31.12.2008) abgeschlossenen Disziplinarverfahren wurden folgende Disziplinarmaßnahmen verhängt:

Verweis:	1
Geldbuße:	7
Kürzung Dienstbezüge:	2
Zurückstufung:	1
Entfernung aus dem Dienst:	1.

Bei einem Beamten endete das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes gem. § 52 ThürBG (alte Fassung). Sechs Verfahren wurden bislang nicht abgeschlossen.

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK):

In 12 Verfahren wurde den Beamten eine Straftat zum Vorwurf gemacht, in 37 Verfahren war eine Verletzung von Beamtenpflichten Gegenstand des Verfahrens. Soweit die Verfahren bereits abgeschlossen sind, endeten diese mit folgenden Sanktionen:

Verweis:	8
Geldbuße:	2
Kürzung Dienstbezüge:	2
Entfernung aus dem Dienst:	2.

35 Verfahren sind bislang nicht abgeschlossen.

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (TMSFG):

Die unter Frage 1 aufgeführten drei Verfahren sind bis zum heutigen Tage noch anhängig. In zwei Verfahren werden dem Beamten/der Beamtin eine Straftat und der Vorwurf der Verletzung von Beamtenpflichten sowie einmal ausschließlich die Verletzung von Beamtenpflichten vorgeworfen.

Thüringer Justizministerium (TJM):

In 15 Fällen wird dem Beamten/der Beamtin eine Straftat vorgeworfen und in 13 Fällen wurden Beamtenpflichten verletzt. Folgende Sanktionen wurden verhängt:

Verweis:	4
Geldbuße:	9
Kürzung Dienstbezüge:	1
Entfernung aus dem Dienst:	1.

In 13 Fällen wurde das Verfahren eingestellt. Die restlichen Verfahren sind bislang nicht abgeschlossen.

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT):

In zwei Fällen wurde das Vorliegen einer Straftat geprüft, die Strafverfahren wurden eingestellt. In beiden Fällen wurden die Disziplinarverfahren ohne Sanktionen beendet. In einem Fall wurde aufgrund der Verletzung von Beamtenpflichten eine zeitlich begrenzte Kürzung des Ruhegehalts vorgenommen.

Thüringer Ministerium für Landwirtschaft, Forsten, Umwelt und Naturschutz (TMLFUN):

In drei Verfahren wurde dem Beamten/der Beamtin eine Straftat zum Vorwurf gemacht und in einem Verfahren ging es um die reine Verletzung von Beamtenpflichten. Die Verfahren hatten folgende Sanktionen zur Folge:

Verweis:	2
Geldbuße	1.

Ein Verfahren wurde eingestellt.

Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr (TMLV):

Entfällt, da kein Disziplinarverfahren geführt wurde.

Frage 3:

Wie viele Remonstrationen wurden in den Jahren 2003 bis 2008 registriert?

Frage 4:

In wie vielen Fällen akzeptierten die Vorgesetzten die Remonstration?

Frage 5:

Wie viele Beamte, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, hatten zuvor schon mindestens einmal remonstriert?

Antwort zu den Fragen 3 bis 5:

Zentrale Aufzeichnungen zu Remonstrationen, die hier als Gegenvorstellungen oder Einwendungen des Beamten/der Beamtin gegen Weisungen von Vorgesetzten im Sinne des § 36 Abs. 2 BeamStG verstanden werden, werden in keinem Ressort geführt. Vorgänge, die aus der Remonstration eines Beamten erwachsen, werden zur jeweiligen Sachakte des Vorgangs genommen, in dessen Rahmen die dienstliche Anordnung ergangen war, deren Rechtmäßigkeit der Beamte bezweifelt hat. Eine Beantwortung der Fragen 3 bis 5 ist daher leider nicht möglich.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die gewissenhafte Ausübung der beamtenrechtlichen Remonstrationspflicht bei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit

dienstlicher Anordnungen kein Dienstvergehen sondern eine Dienstpflicht ist, die zu Disziplinarverfahren keinen Anlass bieten kann.

Mit freundlichen Grüßen
in Vertretung


Jörg Geibert

Eidesstaatliche Versicherung

Eidesstaatliche Versicherung

Ich versichere, die vorliegende Arbeit selbstständig ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen benutzt zu haben. Die aus anderen Werken wörtlich entnommenen Stellen oder dem Sinn nach entlehnten Passagen sind durch Quellenangabe kenntlich gemacht.

Ort, Datum

Unterschrift