

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Marianne Burkert-Eulitz (GRÜNE)**

vom 25. Februar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 01. März 2021)

zum Thema:

Rolle der Schulaufsicht bei Missständen an den Berliner Schulen

und **Antwort** vom 16. März 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. März 2021)

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

Frau Abgeordnete Marianne Burkert-Eulitz (Bündnis 90/Die Grünen)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/26861

vom 25. Februar 2021

über Rolle der Schulaufsicht bei Missständen an den Berliner Schulen

Der Senat ist sich des Stellenwerts des Fragerechts der Abgeordneten bewusst und die Beantwortung Schriftlicher Anfragen der Mitglieder des Abgeordnetenhauses nach Artikel 45 Absatz 1 der Verfassung von Berlin hat eine sehr hohe Priorität. Gegenwärtig konzentriert der Senat seine Arbeit und seinen Ressourceneinsatz aber auf die Bekämpfung der infektionsschutzrechtlichen Gefährdungslage für die Berliner Bevölkerung. Vor diesem Hintergrund beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage im Namen des Senats von Berlin wie folgt:

1. In wie vielen Fällen ist die regionale Schulaufsicht und die Schulaufsicht für die zentralverwalteten Schulen in den vergangenen fünf Jahren in einer Berliner Schule in Bezug auf das Verhalten von Lehrkräften, pädagogischem Personal oder Schulleitung tätig geworden (bitte nach Jahr und Region aufschlüsseln)?
2. In wie vielen dieser Fälle ist die regionale Schulaufsicht und die Schulaufsicht für die zentralverwalteten Schulen aus eigener Initiative tätig geworden (bitte nach Jahr und Region aufschlüsseln)?
3. In wie vielen dieser Fälle wurde die regionale Schulaufsicht und die Schulaufsicht für die zentralverwalteten Schulen zuvor von jemandem aus der Schule oder dem Schulumfeld auf Probleme aufmerksam gemacht (bitte nach Jahr und Region aufschlüsseln)?
4. In wie vielen Fällen hatte die Intervention der regionalen Schulaufsicht und der Schulaufsicht für die zentralverwalteten Schulen Konsequenzen für die Lehrkraft oder Schulleitung (bitte nach, persönlicher Ansprache, Abmahnung, Kündigung, Versetzung an eine andere Schule, Versetzung in die Verwaltung) aufschlüsseln?

Zu 1. bis 4.:

Eine statistische Abfrage über Tätigkeiten der Schulaufsicht in Bezug auf das Verhalten von Lehrkräften liegt nicht vor. Es gehört zu den grundlegenden Aufgaben aller Schulaufsichten, mit den Schulen im engen Austausch zu sein, Gespräche auch mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen zu führen und ggf. zu intervenieren, wenn dies erforderlich ist. Wird die Schulaufsicht selbst oder durch Hinweise von außen auf Probleme aufmerksam, werden diese geprüft und ggf. entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

5. Welche weiteren dienstrechtlichen Möglichkeiten stehen der Schulaufsicht zur Verfügung und inwiefern wurden diese angewandt?

6. In wie vielen Fällen bestand das Handeln der Schulaufsicht ausschließlich aus einem (beratenden) Gespräch mit der betreffenden Lehrkraft, pädagogischen Fachkraft oder Schulleitungsperson ohne weitere Konsequenzen?

7. In allen anderen Fällen: Welche Konsequenzen hatte das Eingreifen der Schulaufsicht für die betreffende Person?

Zu 5. bis 7.:

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass im Land Berlin sowohl verbeamtete Dienstkräfte als auch angestellte Dienstkräfte beschäftigt sind.

Dementsprechend sind die dienstrechtlichen Möglichkeiten der Schulaufsicht zu unterscheiden.

Liegen Verfehlungen verbeamteter Dienstkräfte vor, sind gemäß § 17 Disziplinargesetz (DiszG) von Amts wegen Disziplinarverfahren einzuleiten, wenn zureichende Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen.

Je nach Schwere der bestätigten Vorwürfe kommen nach Abschluss eines Verfahrens ein Verweis, eine Geldbuße, eine Kürzung der Dienstbezüge, eine Zurückstufung oder eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis in Betracht. Liegen derart schwere Verfehlungen vor, die dem Dienstherrn die Weiterbeschäftigung des Beamten/ der Beamtin unverzüglich unzumutbar machen, kann bereits vor Einleitung des Disziplinarverfahrens ein sogenanntes Verbot der Führung der Dienstgeschäfte ausgesprochen werden.

Während eines Disziplinarverfahrens, welches auf die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis gerichtet ist, können während der Dauer des Disziplinarverfahrens gemäß § 41 DiszG i.V.m. § 38 Bundesdisziplinargesetz (BDG) die Dienstbezüge anteilig einbehalten werden und die verbeamtete Lehrkraft vorläufig des Dienstes enthoben werden.

Bei Verfehlungen einer verbeamteten Dienstkraft, die eine disziplinarrechtliche Relevanz noch nicht erreichen, bietet sich ein schulaufsichtliches Gespräch an, in welchem auf die Verfehlung hingewiesen und zu normgemäßem Verhalten aufgefordert wird. Je nach Schwere der Verfehlung kann für den Fall einer Wiederholung ein Disziplinarverfahren angedroht werden.

Für den arbeitsrechtlichen Bereich der angestellten Dienstkräfte werden bei Verfehlungen arbeitsrechtliche Maßnahmen geprüft. Man unterscheidet die Ermahnung, die Abmahnung und die Kündigung.

Im Rahmen der Ermahnung wird der angestellten Dienstkraft ein Hinweis gegeben, dass das gezeigte Verhalten unerwünscht ist und welches normgemäße Verhalten zukünftig von ihr verlangt wird. Die gerügte Verfehlung wiegt aber noch nicht so schwer, als dass das Arbeitsverhältnis gefährdet wäre.

Liegt eine schwerere Pflichtverletzung vor, wird eine Abmahnung ausgesprochen. Im Rahmen der Abmahnung wird die Dienstkraft auf ihr Fehlverhalten hingewiesen und wie sie sich zukünftig vertragsgemäß zu verhalten hat. Der Arbeitgeber bzw. die Schulaufsicht müssen auch deutlich machen, dass die Pflichtverletzung als für so schwerwiegend erachtet wird, dass im Wiederholungsfall die Kündigung droht. Mit dem Ausspruch einer Abmahnung ist das Arbeitsverhältnis somit konkret gefährdet. Als Ultima Ratio steht die Möglichkeit der Kündigung. Entweder als ordentliche Kündigung nach einer Abmahnung, weil sich das abgemahnte Verhalten doch wiederholt hat oder als außerordentliche Kündigung, wenn eine so schwerwiegende Verfehlung bekannt geworden ist, die es der Schulaufsicht unzumutbar macht die Dienstkraft unter Einhaltung der Kündigungsfrist noch weiter zu beschäftigen. Soll eine außerordentliche Kündigung wegen einer gravierenden Verfehlung ausgesprochen werden, kann die Dienstkraft zudem unverzüglich freigestellt werden.

Alle vorbenannten Maßnahmen wurden und werden durch die Schulaufsicht bei Erfordernis regelmäßig angewandt.

Eine quantitative Erfassung erfolgt hierzu nicht.

8. In wie vielen Fällen ist die Schulaufsicht wegen Bedenken hinsichtlich des Bekenntnisses von Lehrkräften zur freiheitlich demokratischen Grundordnung tätig geworden?

9. In wie vielen Fällen ist die Schulaufsicht nach einer öffentlichen Berichterstattung über Misstände an Schulen tätig geworden? Welche Sachverhalte betraf das (Bitte um Auflistung der Vorfälle und Jahr)?

10. In wie vielen Fällen sind personelle Konsequenzen nach einer öffentlichen Berichterstattung gezogen worden? In wie vielen Fällen hat sich die Berichterstattung als haltlos erwiesen?

11. In welchen der zuvor genannten Fälle wurde der Personalrat eingebunden, und in welchen der zuvor genannten Fällen erteilte der Personalrat nach § 79 (2) PersVG seine Zustimmung bzw. verweigerte der Personalrat seine Zustimmung bzw. ließ die Frist entsprechend verstreichen (Darstellung bitte tabellarisch nach Dienststelle, Art der Maßnahme, Jahr und Anzahl)?

Zu 8. bis 11.:

Hierzu liegt keine quantitative Erfassung vor. Wird die Schulaufsicht selbst oder durch Hinweise von außen auf Probleme hingewiesen, so werden diese geprüft und ggf. die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet.

12. Wie viele Mitarbeiter*innen der Schulaufsicht, welche in den vergangenen zehn Jahren eine Tätigkeit in der Schulaufsicht aufnahmen, waren zuvor als Schulleitung tätig (sortiert nach Jahr und Dienststelle)?

Zu 12.:

Eine Übersicht zu den vor der Tätigkeit in der Schulaufsicht ausgeübten Tätigkeiten liegt nicht vor. In den Ausschreibungen werden neben der Tätigkeit in der

Schulleitung auch vergleichbare Erfahrungen als formale Anforderung an die Bewerberinnen und Bewerber formuliert.

13. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, personelle Konsequenzen aus Versäumnissen von Mitarbeiter*innen der Schulaufsicht zu ziehen? In wie vielen Fällen wurde von diesen Möglichkeiten innerhalb der letzten fünf Jahre wie genau Gebrauch gemacht (sortiert nach Maßnahme und Jahr)?

14. In wie vielen Fällen hat der Senat Versäumnisse der Schulaufsicht innerhalb der letzten fünf Jahre festgestellt? Welche Konsequenzen wurden aus diesen Fällen gezogen?

Zu 13. und 14.:

So wie bei anderen Dienstkräften auch werden im Fall von nachgewiesenen Versäumnissen die unter 5. bis 7. genannten Maßnahmen ergriffen. Eine Erfassung hierzu liegt nicht vor.

In den vergangenen fünf Jahren wurden in einem Fall Maßnahmen ergriffen. Weitergehende Auskünfte können auf Grund von Personaleinzelangelegenheiten nicht gemacht werden.

15. Wie lange ist ein/e Mitarbeiter*in der Schulaufsicht in der Regel für eine Schule/Region zuständig? Wie oft wechselt die Zuständigkeit?

Zu 15.:

Eine Erfassung der Dauer der Zuständigkeit für eine Schule erfolgt nicht. Grundsätzlich werden Schulaufsichten in den regionalen Außenstellen für die Schulaufsicht über eine bestimmte Schulart ausgewählt und einer Region zugeordnet.

Durch Pensionierung, Krankheit oder auch aus persönlichen Gründen und damit einhergehendem Wechsel in eine andere Region kann es zu einer Änderung der Zuständigkeit kommen. Dies geschieht zum Teil auch zeitweise im Kontext mit der Nachbesetzung vakanter Stellen.

16. Wie bewertet der Senat den Erfolg der Schulreform 2004 im Hinblick auf die Effizienz der Arbeit der Schulaufsicht?

17. Wie bewertet der Senat die strukturelle Aufstellung der Schulaufsicht und die Möglichkeit, diese zu verändern?

Zu 16. und 17.:

Die Entscheidung, die Schulen mit mehr Eigenverantwortung auszustatten und dies auch in der damaligen Überarbeitung des Schulgesetzes erstmals festzuschreiben, war eine richtige Entscheidung. Die stärkere Verantwortungsübernahme durch die Schulleitung erfordert auch eine veränderte Zusammenarbeit zwischen Schule und Schulaufsicht. Die hiermit in Zusammenhang stehenden Fragen wurden in umfangreichen Prozessen beraten und dadurch zunehmend Rollenklarheit geschaffen. Erstmals verbindlich vorgeschriebene Qualifizierungsmaßnahmen vor der Übernahme von Aufgaben in Schulleitung bzw. Schulaufsicht wurden implementiert, um den gestiegenen Qualitätsansprüchen gerecht zu werden.

Die stetig steigende Anzahl hochkomplexer Aufgaben in der Schulaufsicht sowohl im Verwaltungsbereich (Einstellungsverfahren, Steuerung der Personalversorgung) als auch in qualitativer Hinsicht (Schulprogrammarbeit, datenbasiertes Arbeiten und Schulverträge) macht eine permanente Fortbildung der Schulaufsicht erforderlich. Hierzu gehören auch Fragen der strukturellen Zusammenarbeit.

Derzeit gehen in vielen Berliner Regionen die Schulaufsichten zu einer sozialräumlich orientierten Aufstellung über. Dies bedeutet eine Abkehr von der reinen Zuständigkeit für eine Schulart hin zur Zuständigkeit für alle Schulen in einem Sozialraum, der in Anlehnung an die sozialräumliche Tätigkeit der Jugendämter gemeinsam mit dem Schulträger, den Schulen und den Jugendämtern festgelegt wird, um die Schnittstellen effizienter zu gestalten.

Berlin, den 16. März 2021

In Vertretung
Beate Stoffers
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie