

Stellungnahme



**Bayerisches Staatsministerium der
Finanzen und für Heimat**

nur per Mail
Referat21@stmfh.bayern.de

Stellungnahme des DGB Bayern zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (21-P 1003.1-5/14)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen des offiziellen Beteiligungsverfahrens.

In Abstimmung mit seinen für den öffentlichen Dienst zuständigen Gewerkschaften, nimmt der DGB Bayern zu den vorgesehenen Änderungen in Art. 19 und Art. 87 BayBG wie folgt Stellung:

Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes, Art. 19 Abs. 2 Regelanfragen beim Verfassungsschutz zur Prüfung der Verfassungstreue

Der DGB Bayern teilt die Grundüberzeugung, dass Beamtinnen und Beamte loyal zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung stehen müssen. Diese besondere politische Treuepflicht ist ein anerkanntes Prinzip des Berufsbeamtentums. Es gilt: Demokratiefeindliche, rassistische und antisemitische Positionen dürfen im öffentlichen Dienst keinen Platz haben. Personen, die nicht auf der Grundlage des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland tätig sind, die sich nicht der freiheitlich-demokratischen Grundordnung verpflichtet fühlen oder extremistische Auffassungen vertreten, sind nicht geeignet, im öffentlichen Dienst beschäftigt zu werden. Dies gilt sowohl für die Bewerbung um ein Dienstverhältnis als auch für die Zeit des dienstlichen Werdegangs. Der Dienstherr ist mit Blick auf den Vertrauensschutz der Bürgerinnen und Bürger in die Verfassungstreue der Beamenschaft verpflichtet.

Selbstverständlich gilt das Erfordernis der Verfassungstreue für den gesamten öffentlichen Dienst und somit auch für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes, wie es auch im TV-L geregelt ist.

Allerdings bedarf es bei der Umsetzung dieses Zwecks eines besonderen Augenmaßes sowie einer Rechtfertigung durch eine gesetzliche Grundlage. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund der historischen Erfahrungen mit der sogenannten „Berufsverbotspraxis“ in der Bundesrepublik.

In Ihrem Schreiben vom 19.05.2025 antworten Sie auf unsere Stellungnahme im Rahmen der Ressortanhörung, dass die Schaffung der Rechtsgrundlage „nicht der Förderung der Verfassungstreue im öffentlichen Dienst, sondern vielmehr der Förderung der Rechtssicherheit“ diene. Fakt ist jedoch, dass die geplante

23. Juni 2025

Astrid Backmann
Abteilungsleiterin
ÖD/Beamte und Gesundheit

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Bayern**
Neumarkter Str. 22
81673 München
Telefon: 089 51700-218
Mobil: 0151-42643450

astrid.backmann@dgb.de
www.bayern.dgb.de

Normierung über die Vorgaben der Verfassungstreue-Bekanntmachung (Verf-töDBek) hinausgehen. Demzufolge ist sehr wohl eine inhaltliche Auseinandersetzung geboten. Der DGB Bayern hat bereits 2016 bei der Wiedereinführung der Regelanfrage für das Richteramt Kritik geäußert.

Der DGB Bayern spricht sich entschieden gegen die Ausweitung der Möglichkeit von Regelanfragen beim Landesamt für Verfassungsschutz ohne konkreten Anfangsverdacht aus. Dabei beziehen wir uns nicht nur auf die Einstellung und Beförderung von Beamtinnen und Beamten, sondern auch auf die Einstellung und Beförderung von Tarifbeschäftigten. Regelanfragen sind aus unserer Sicht ein unverhältnismäßiges Instrument, da sie einen besonders intensiven Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, den gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern und Freiheit der Berufsausübung und den Gleichheitsgrundsatz darstellen.

Wir lehnen daher den vorliegenden Entwurf zur Schaffung einer expliziten formal-gesetzlichen Grundlage für die Durchführung von Regelanfragen beim Landesamt für Verfassungsschutz zur Prüfung der Verfassungstreue von Bewerberinnen und Bewerbern für den bayerischen öffentlichen Dienst ab. Die Eröffnung der Möglichkeit für die Staatsregierung, diejenigen Laufbahnen und fachlichen Schwerpunkte, bei denen die Bewerberinnen und Bewerber einer Regelanfrage beim BayLfV unterliegen, per Rechtsverordnung einseitig festzulegen, ist für uns nicht tragbar. Damit wird jeder zukünftigen Landesregierung ermöglicht, einseitig festzulegen, welcher Personenkreis einer besonderen Überprüfung durch das BayLfV unterliegen soll.

Ein solcher Eingriff benötigt eine gesetzliche Grundlage. Ein Eingriff aufgrund untergesetzlicher Normen ist aus unserer Sicht nicht gerechtfertigt und darf in der Ausgestaltung oder der (situativen) Anpassung nicht der Exekutive überlassen werden.

Die Praxis in der länger zurückliegenden Vergangenheit der Bundesrepublik hat gezeigt, dass das Instrument einer regelhaften Überprüfung nicht zielführend war. Die Regelanfragen beim Verfassungsschutz wurden in Bayern als letztes Bundesland 1991 abgeschafft. Nunmehr soll eine Neuauflage dieser umstrittenen Praxis auf gesetzlicher Grundlage erfolgen. Die Aufarbeitung der damaligen Zeit zeigte auch zahlreiche europarechtliche Probleme. Gerade vor diesem historischen Hintergrund sind die Geeignetheit und die Mittel des Gesetzes kritisch zu hinterfragen.

Die Feststellung der Eignung durch die Einstellungsbehörde und die evtl. Ablehnung eines Bewerbers basiert immer auf einer Prognoseentscheidung. Solche Prognoseentscheidungen stellen eine Annahme dar, die betreffende Person werde sich aufgrund ihrer politischen Überzeugungen irgendwann in der Zukunft gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung stellen. Eine solche Annahme lässt sich jedoch nur sehr schwer rechtssicher begründen.

Problematisch ist auch der Prognosezeitraum insbesondere bei jungen Bewerberinnen und Bewerbern. So wird auf der Grundlage von „Erkenntnissen“ des

Verfassungsschutzes eine Prognose über das Verhalten von jungen, in der Entwicklung befindlichen Menschen über die nächsten 30 bis 40 Jahren getroffen. Dabei ist völlig unklar, auf welcher statistischen, psychologischen oder soziologischen Grundlage diese Prognose vorgenommen wird.

In der Begründung zum Gesetzentwurf wird richtigerweise darauf hingewiesen, dass weitere andere Mittel existieren, die als Grundlage solcher Prognoseentscheidung dienen können. Auf Grundlage der eigenen Angaben der Bewerberinnen und Bewerber wird momentan gemäß der VerftöDBek bei begründeten Zweifeln an der Verfassungstreue bzw. bei einem gesicherten Anfangsverdacht eine Anfrage an das BayLfV gestellt, ob Tatsachen bekannt sind, die Zweifel an der Verfassungstreue der Bewerberin oder des Bewerbers begründen können. Dabei ist noch zu konkretisieren und klarzustellen, wann genau solche begründeten Zweifel bestehen. Hier lässt sich z.B. noch eine gute Personalwirtschaft mit sorgfältigen Auswahlverfahren und Bewerbungsgesprächen ergänzen. Bei Beförderungen oder einer Bewerbung von Bestandsbeamt*innen in einen anderen Bereich kann die bisherige Tätigkeit über einen (längeren) Zeitraum des Dienstverhältnisses hinweg als Grundlage dienen. Auch die regelmäßigen Beurteilungen spiegeln ein umfassenderes Bild wider und sind Personalarbeit, -entwicklung und -politik.

Die Möglichkeit einer zusätzlichen Regelanfrage für bestimmte festzulegende Laufbahngruppen oder Fachrichtungen sowie bei Beförderungen oder Wechsel, mit Ausnahme in einen gesetzlich geregelten sicherheitsrelevanten Bereich, lehnen wir daher aus o.g. Gründen ab.

Neben den oben aufgeführten inhaltlichen Gründen sehen wir auch den enormen Verwaltungsaufwand, der eine Ausweitung der Möglichkeit der Regelanfrage mit sich bringen würde. Auch Zweifel an der Verhältnismäßigkeit an. Aufschluss darüber würde die Kenntnis der genauen Fallzahl der „problematischen Fälle“ im Vergleich zur Gesamtzahl der Bewerber*innen geben.

Ferner haben wir große Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes. Wir lehnen daher den Umgang mit beim BayLfV gewonnenen Informationen und deren Aufbewahrung in der Personalakte ab. Die Ablage in einem verschlossenen Umschlag verhindert nicht die Kenntnisnahme durch einen nicht berechtigten Personenkreis. Der berechtigte Personenkreis wird nicht definiert. Vielmehr wird die Neugier erzeugt und der Zugriff auf diese Informationen weder verhindert noch dokumentiert. Löschfristen werden nicht berücksichtigt. Die im Entwurf genannte Ablage in der Personalakte verletzt unserer Ansicht nach den Datenschutz.

Der DGB Bayern fordert ein Gesamtkonzept zur Stärkung der Resilienz des öffentlichen Dienstes gegen Verfassungsfeinde, statt der Möglichkeit von generalisierenden verdachtslosen Anfragen beim BayLfV. Hier spielen Fragen der Personalwirtschaft, der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie des Bildungsurlaubs ebenso eine Rolle wie die Gewährleistung demokratischer Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte und deren betriebliche Interessensvertretungen.

Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung und Freizeitausgleich (Art. 87 BayBG)

Die gesetzliche Klarstellung, dass die 5-Stunden-Grenze bei Teilzeit anteilig zu kürzen ist, schafft Rechtssicherheit und verhindert Ungleichbehandlung – ein lang geforderter und gerechtigkeitsorientierter Schritt.

Wie bereits in der Stellungnahme zur Ressortanhörung mitgeteilt, lehnt der DGB Bayern die geplante Änderung in Satz 4 ab, durch die eine Rechtsgrundlage für den Dienstherrn, Freizeitausgleich von Mehrarbeit anzuordnen geschaffen werden soll. Insbesondere vor dem Hintergrund der Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst ist Arbeitszeitautonomie ein wichtiges Gut für die Beschäftigten. Fürsorge bedeutet hier, auf die individuellen Lebensrealitäten des Beschäftigten Rücksicht zu nehmen und den Zeitpunkt des zu nehmen Freizeitausgleichs in Abstimmung mit dem Beamten/der Beamtin zu vereinbaren. Insbesondere für den Schulbereich ergeben sich hierbei auch weitere Probleme. Ein Großteil der Mehrarbeit wird nicht als solche anerkannt, da sie außerhalb des Unterrichts anfällt. Durch die neue Regelung wird diese strukturelle Ungleichheit noch verschärft.

In Ihrem Schreiben vom 19.05.2025 antworten Sie, dass an der Schaffung der Rechtsgrundlage festgehalten wird und diese nur in Ausnahmefällen, z.B. um Anspargung von größeren Zeitguthaben zu verhindern oder zum Zwecke der Personalplanung zum Einsatz kommen soll. Als „Kann“-Vorschrift sei stets eine Ermessensentscheidung erforderlich, die die Interessen der betroffenen Beschäftigten angemessen berücksichtigen würde. Damit nicht der Eindruck von Willkür bei den betroffenen Beschäftigten besteht, fordern wir für den Fall, dass an der Schaffung der Rechtsgrundlage tatsächlich festgehalten wird, klare Kriterien, Vorlaufzeiten und verbindlichen Verfahren bei der Anordnung sowie den Einbezug des zuständigen Personalrats.

Dienstvereinbarungen zu Urlaub, Arbeitszeitregelungen und Abbau von Mehrarbeit dürfen nicht übergangen werden. Diese kollektiven Regelungen zum Abbau von Belastungen finden in einem Gefüge von Arbeitsanfall, personeller Besetzung und Prioritätenregelungen statt und dienen dem Betriebsfrieden und der Regelungsmacht der Arbeitsbedingungen bei den Betriebsparteien.

Für weitere Fragen und Diskussionen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "A. Backmann".

Astrid Backmann