

Mitteilung des Senats

Gesetz zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung

**Mitteilung des Senats
an die Bürgerschaft (Landtag)
vom 3. März 2026**

Der Senat überreicht der Bürgerschaft (Landtag) den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung und bittet um Beschlussfassung in erster Lesung der Bürgerschaft (Landtag) in der Sitzung im März.

I. Inhalt des Gesetzentwurfs:

Das Gesetz regelt Änderungen sowohl des Bremischen Beamtengesetzes – BremBG (Artikel 1) als auch des Bremischen Disziplinalgesetzes – BremDG (Artikel 2), des Bremischen Reisekostengesetzes – BremRKG (Artikel 3), der Landeshaushaltsordnung - LHO (Artikel 5) und damit im Zusammenhang stehende Änderungen der Bremischen Laufbahnverordnung – BremLVO (Artikel 6), der bremischen Arbeitszeitverordnung – BremAZVO (Artikel 7) sowie der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (Artikel 8). Das Bremische Personalvertretungsgesetz erfährt eine redaktionelle Folgeänderung (Artikel 4).

Mit der Änderung des § 8 BremBG werden Bewerberinnen und Bewerber vor der erstmaligen Einstellung in das Beamtenverhältnis künftig einer Verfassungstreueprüfung unter Beteiligung des Bremer Landesamtes für Verfassungsschutz (im Folgenden „Verfassungsschutzbehörde“ genannt“) unterzogen, wenn sich z. B. aus öffentlich zugänglichen Quellen Zweifel bezüglich des jederzeitigen Eintretens der Bewerberinnen und Bewerber für die freiheitliche demokratische Grundordnung ergeben.

Klarstellend wird § 50 BremBG um eine Regelung erweitert, nach der Beamtinnen und Beamten mit Altersgeld hinsichtlich der Folgen der Begehung von Dienstvergehen mit Ruhestandsbeamtinnen und -beamten gleichzustellen sind.

Durch die Änderung des § 57 BremBG wird für Personen, deren Geschlecht im Personenstandsregister mit „divers“ oder „ohne Angabe“ geführt wird, die Möglichkeit eröffnet, die in der Bremischen Besoldungsordnung binärgeschlechtlich aufgeführten Amtsbezeichnungen in nicht-binärer oder geschlechterdiverser Form zu führen. Eine Regelung, die der Bestimmung für die im Vorbereitungsdienst zu führende Dienstbezeichnung entspricht, wird in § 17 Absatz 3 BremLVO getroffen (Artikel 6).

Die angespannte Haushaltslage erfordert Einsparungen in der öffentlichen Verwaltung. Der Senat hat daher neben anderen strukturellen Entlastungsmaßnahmen die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden beschlossen. Dies wird in § 60 BremBG umgesetzt. Durch die Ausnahmemöglichkeit von der Arbeitszeiter-

höhung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten sowie für Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben wird der besonderen Situation dieser Personkreise Rechnung getragen. Eine Übergangsregelung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte wird in einem neuen § 134 BremBG aufgenommen. Neben der Regelung im Bremischen Beamtengesetz ist § 5 der Bremischen Arbeitszeitverordnung (BremAZVO) zu ändern (siehe Artikel 7) sowie eine Übergangsregelung für bereits erworbene Urlaubsansprüche zu treffen (siehe Artikel 8).

Die Einschränkung der Dauer einer Beurlaubung erfolgt durch Änderung des § 64 BremBG.

In § 83a BremBG wird bei einer Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen die mögliche Übernahme auch der Vollstreckungskosten geregelt. Dies erfolgt, um die betroffenen Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu der Entschädigung immaterieller Schäden durch den Dienstherrn, bei der aufgrund des von vornherein feststehenden Ausschlusses der Erwirkung eines Vollstreckungstitels keine Vollstreckungskosten entstehen, nicht schlechter zu stellen.

Nach den personalaktenrechtlichen Vorschriften des BremBG gilt der Grundsatz, dass die Auswertung von Daten, die im Rahmen der Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen (sogenannte TOM) gespeichert werden, nicht zu individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrollen verwendet werden dürfen. Dies kann nicht gelten, wenn eine solche zur Aufklärung eines durch konkrete Tatsachen begründeten Verdachts auf einen dienst-, arbeits-, datenschutz- oder strafrechtlichen Verstoß erforderlich ist. Mit der beabsichtigten Änderung des § 85 BremBG erfolgt eine entsprechende Klarstellung

In § 10 BremDG wird der Ausschluss eines Unterhaltsbeitrags bei der aufgrund eines Verstoßes gegen die beamtenrechtliche Verfassungstreuepflicht erfolgenden Entfernung aus dem Dienst geregelt; hier wird keine nachwirkende Fürsorgepflicht des Dienstherrn mehr gesehen.

Neben den Gesichtspunkten der Schwere des Dienstvergehens, in das auch die Persönlichkeit der Beamtin oder des Beamten einbezogen wird, und der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn sowie der Allgemeinheit darf künftig eine Zurückstufung auch ausgesprochen werden, wenn das Verbleiben der Beamtin oder des Beamten im bisherigen Amt dem Dienstherrn oder der Allgemeinheit nicht zugemutet werden kann. Darüber hinaus erfolgt die Klarstellung, dass die gegen Ruhestandsbeamtinnen und -beamte auszusprechenden Disziplinarmaßnahmen auch erfolgen, wenn das Dienstvergehen ganz oder teilweise vor dem Eintritt des Beamten in den Ruhestand begangen wurde (§ 13 Absatz 2 BremDG).

Es werden Änderungen für ein schlankeres Verwaltungsverfahren durch Einräumung einer weiteren Möglichkeit für die Disziplinarbehörden, von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens abzusehen, wenn feststeht, dass eine Disziplinarmaßnahme voraussichtlich nicht ausgesprochen werden darf, in § 17 BremDG vorgenommen.

Darüber hinaus wird für die Stärkung der Resilienz der öffentlichen Verwaltung vor dem Hintergrund des erstarkenden Extremismus eine Regelung in § 27 BremDG aufgenommen, die im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zur Beweissicherung hinsichtlich etwaiger verfassungsfeindlicher Tätowierungen auch die Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche der Beamtinnen und Beamten nach richterlicher Anordnung ermöglichen soll.

Außerdem wird in § 29 klargestellt, dass eine Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde im Rahmen des Disziplinarverfahrens erfolgen darf.

Der Katalog der Voraussetzungen für die Möglichkeit der vorläufigen Dienstenthebung und teilweisen Einbehaltung von Bezügen als entfernungsvorbereitende Maßnahmen wird in § 38 BremDG um den voraussichtlichen Verlust der Beamtenrechte erweitert (§ 38 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 Nummer 2). Dieser tritt nach § 24 Absatz 1 Satz 1

Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes unter anderem dann ein, wenn Beamtinnen und Beamte wegen Volksverhetzung verurteilt wurden.

In den Fällen der vorläufigen Einbehaltung von Bezügen werden die Hinzuverdienstmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten durch Aufhebung der Begrenzung des zulässigen Umfangs für die Ausübung von Nebentätigkeiten erweitert und gleichzeitig die berufliche Umorientierung ermöglicht (§ 38 Absatz 4 BremDG); durch die Änderung des § 40 sollen einbehaltene Bezüge bei Zurückstufung teilweise verfallen.

Zur Sicherung der nachhaltigen Besetzung der Gerichte wird die Möglichkeit der Gewinnung von Beamtenbeisitzerinnen und Beamtenbeisitzern erweitert (§ 45 BremDG).

Im Bremischen Reisekostengesetz (BremRKG) werden alle Begriffsbestimmungen aus dessen bisherigen § 2 und der Ziffer 2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bremischen Reisekostengesetz (BremRKGVwV) zusammengefasst. Zudem bedurfte es aufgrund der reisekostenrechtlichen Auswirkungen einer gesetzlichen Regelung für die Bestimmung des Dienstorts und der Dienststätte bei ortflexibler Arbeit (Homeoffice und mobile Arbeit im Sinne der Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten).

Die in § 48 der Landeshaushaltsordnung (LHO) geregelten Altersgrenzen sollen zukünftig von Bewerberinnen und Bewerbern geleistete Zeiten der Familienarbeit stärker berücksichtigen. Die Höchstaltersgrenze von 45 Jahren zur Einstellung in das Beamtenverhältnis soll auf maximal 49 Jahre erhöht werden für Personen, die aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen keine Möglichkeit hatten, im Mindestumfang von zehn Stunden wöchentlich berufstätig zu sein. Dies stellt den Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte dar.

Um eine durch stundenweise Berechnung des Urlaubsanspruchs ungewollte Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Veränderung der Arbeitszeit als Folgewirkung der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden zu vermeiden, wird in der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter eine dem entgegenwirkende Übergangsregelung mit einem neu eingefügten Unterabschnitt 5 geschaffen. Zur besseren Zitierfähigkeit der vorgenannten Verordnung wird außerdem eine Kurzbezeichnung eingeführt.

In § 39 Abs. 6 Satz 1 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes ist die nun geschaffene Kurzbezeichnung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter zu verwenden.

Im Übrigen enthält der Gesetzentwurf redaktionelle Änderungen.

II. Finanzielle Auswirkungen

Die Änderung des BremBG und der BremAZVO zur Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden wird dazu führen, dass über die gesamte Verwaltung hinweg ein höheres Arbeitskräftepotential zur Verfügung steht, ohne dass zusätzliche Stellen geschaffen werden müssen. Somit wirkt die Erhöhung als Unterstützung zur Einhaltung der Sanierungsziele des Senats im Personalbereich. Durch die Berücksichtigung von Ausnahmen für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten, sowie für Beamtinnen und Beamten, die aufgrund von Kindererziehung sowie aufgrund einer Pflegearbeit einen Ausnahmetatbestand erfüllen wird die Wirkung auf die Erhöhung des Arbeitskräftepotentials verringert. Diese Ausnahmen sind allerdings kaum vorab zu beziffern, da es sich hier um individuelle Lebensumstände der betroffenen Beamtinnen und Beamten handelt, die zum Teil durch ein Antragsverfahren abgefragt werden müssen. Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten wird die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden zu einem Reallohnverlust führen, soweit keine Anpassung des Umfangs der Teilzeitarbeit beantragt und genehmigt wird. Bei familienbedingter Teilzeitbeschäftigung ist es Beamtinnen und Beamten nur bedingt möglich, den Teilzeitanteil zu verändern. Diese Auswirkungen treffen überwiegend Frauen, die weiterhin den Hauptanteil der Familienarbeit wahrnehmen. Mit der Aufnahme einer

Ausnahmeregelung für Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben wird dieser Benachteiligung entgegengewirkt.

Sowohl die in § 8 BremBG vorgesehene Prüfung der Verfassungstreue und die Prüfung der diversen Amtsbezeichnungen nach § 57 BremBG werden für einen gewissen Verwaltungsaufwand bei den Einstellungsbehörden führen. Die konkreten finanziellen Auswirkungen sind derzeit nicht bezifferbar.

Die Erhöhung der Altersgrenze bei Einstellungen (§ 48 LHO) führt im Einzelfall bei Berechnung der individuellen Altersgrenze bei Nachteilsausgleich zu Verwaltungsaufwand und auf Grund einer bei späterer Verbeamtung kürzeren Dienstzeit bei gleichbleibender Zeit im Ruhestand zu finanziellen Auswirkungen. Es wird sich um sehr wenige Einzelfälle handeln. Die konkreten Auswirkungen sind derzeit nicht bezifferbar.

Die Prüfung der Erstattung von entstandenen Vollstreckungskosten nach § 83a n.F. wird ebenfalls einen gewissen Verwaltungsaufwand verursachen und bei Erstattung zu Mehrkosten führen. Auch hier sind die Auswirkungen nicht bezifferbar, jedoch wird von geringen Fallzahlen ausgegangen.

Die übrigen Änderungsvorhaben haben keine finanziellen Auswirkungen.

III. Förmliches Beteiligungsverfahren nach § 93 des Bremischen Beamtengesetzes und § 48 des Bremischen Richtergesetzes

Von der Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme haben der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG) und der Deutsche Hochschulverband (DHSV) Gebrauch gemacht:

Zu den Stellungnahmen im Einzelnen:

Zu Artikel 1 des Gesetzentwurfs (Änderung des BremBG)

Zu Artikel 1 Nr. 3 des Gesetzentwurfs (§ 8 BremBG)

Der DGB hält die Regelung der anlassbezogenen Anfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz zur Prüfung der Verfassungstreue für nachvollziehbar. Seiner Auffassung nach sollte das Verfahren zur Verfassungstreueprüfung nach klaren und überprüfbaren Kriterien, unter Würdigung des jeweiligen Einzelfalls und aller relevanten Informationen erfolgen. Den Bewerber:innen sollte nach seiner Auffassung das Prüfungsergebnis des Landesamtes für Verfassungsschutz mitgeteilt werden. Hierzu bedürfte es einer Konkretisierung der Vorschrift. Er schlägt darüber hinaus eine gesetzlich normierte Evaluation des Prüfverfahrens nach drei Jahren vor und bittet um Übermittlung des Auswertungsergebnisses.

Die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft nimmt die geplante Regelung zur anlassbezogenen Prüfung der Verfassungstreue zur Kenntnis und erkennt deren Bedeutung für die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern im öffentlichen Dienst, fordert jedoch, dass die Anfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz nur bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte erfolgen dürfe.

Der Senat hat den Senator für Finanzen mit seiner Beschlussfassung am 23. September 2025 über den Entwurf des Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung (erste Senatsbefassung) u.a. gebeten, eine Verwaltungsvorschrift zur Prüfung der Verfassungstreue von Bewerber:innen für den bremischen öffentlichen Dienst vorzubereiten und dem Senat rechtzeitig vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Entscheidung vorzulegen. Die Verwaltungsvorschrift wird ein strukturiertes Verfahren über die Prüfung der Verfassungstreue vorgeben.

Eine Evaluation des Prüfverfahrens nach drei Jahren, so wie vom DGB gefordert, soll nicht gesetzlich normiert werden. Zum einen wird der Zeitraum von drei Jahren für zu kurz erachtet, zum anderen wird eine gesetzliche Normierung nicht für erforderlich gehalten.

Die oben bereits erwähnte noch zu erstellende Verwaltungsvorschrift soll den Dienststellen Sicherheit im Umgang mit dem Prüfverfahren geben. Bei ihrer Erstellung wird auf ein diskriminierungsfreies Verfahren geachtet werden. Der Entwurf der Verwaltungsvorschrift wird mit den Ressorts und dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit abgestimmt. Anregungen zur Änderung des Verfahrens können auch im späteren Verlauf der Anwendung in der Praxis im Rahmen der turnusmäßigen Sitzungen der Personalreferent:innen der senatorischen Dienststellen oder jederzeit an den Senator für Finanzen herangetragen werden.

Die vom DGB vorgeschlagene Erhebung einer Fehlerquote wird abgelehnt.

Es existiert keine Datenlage zu extremistischen Verhalten von Beamtenbewerber:innen, sodass die Auswirkungen der Regelung nicht evaluiert werden können. Selbst wenn diese Datenlage bestünde, wäre die Aussage eines solchen Datenabgleichs aus folgenden Gründen kaum valide:

In erster Linie dient die Durchführung einer Verfassungstreueprüfung dazu, die Unterwanderung des öffentlichen Dienstes durch Bewerber:innen mit verfassungsfeindlichen Bestrebungen zu verhindern oder zumindest zu erschweren. Es wird davon ausgegangen, dass sich weniger Personen mit verfassungsfeindlichen Bestrebungen für eine Bewerbung in den öffentlichen Dienst interessieren werden. Davon unabhängig kann nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass sich Beamt:innen in Einzelfällen auch noch nach der Einstellung radikalisieren.

Die Einbindung der Spitzenverbände der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände erfolgt wie üblich über das förmliche Beteiligungsverfahren nach § 93 BremBG, § 48 Bremisches Richtergesetz.

Zu Artikel 1 Nr. 7 des Gesetzentwurfs (§ 57 BremBG)

Der DGB begrüßt die geplante Änderung des § 57 BremBG, die zukünftig Amtsbezeichnungen in non-binärer Form zulässt. Zur Sicherung der Rechte der betroffenen Beamt:innen und der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes hält er folgende Punkte für erforderlich:

- Eindeutige Erkennbarkeit der Amtsbezeichnungen und deren Zuordenbarkeit zu den bestehenden Besoldungsordnungen,
- Einsetzung des Senats für eine bundeseinheitliche Regelung,
- Einvernehmliche Entscheidungen über die gewählte Amtsbezeichnung mit den betroffenen Personen und deren eindeutige Dokumentation

Der DGB bittet den Senat darüber hinaus um ein Beispiel für eine Amtsbezeichnung in Form einer „Doppelbezeichnung“, nach Möglichkeit direkt im Gesetzestext.

Ein Beispiel für eine Doppelbezeichnung wurde in die Begründung zum Gesetzentwurf aufgenommen, eine Dokumentation erfolgt bei den zuständigen Dienststellen. Aufgrund der bereits im Bundesbeamtengesetz und in Teilen der Landesbeamtengesetze erfolgten Umsetzung ist ein Einsetzen für eine bundeseinheitlichen Umsetzung obsolet.

Zu Artikel 1 Nummer 8 (§ 60 BremBG)

Der DGB, der dbb sowie die DFeuG lehnen die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab. Insbesondere die dadurch entstehende Lohnkürzung, die (gesundheitliche) Mehrbelastung der Beamt:innen sowie die geringe Vereinbarkeit von Familien und Beruf werden kritisch angemerkt.

Hierzu ist anzumerken, dass bei Beamt:innen aufgrund des besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses im Hinblick auf die Besoldung ein anderer Maßstab anzulegen ist als bei Tarifbeschäftigten. Die verfassungsrechtliche Grundlage der Besoldung ist das Alimentationsprinzip, das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes (GG) gehört. Der Dienstherr ist durch die Verfassung (Artikel 33 Absatz 5 GG) verpflichtet, der Beamtin und dem Beamten während des aktiven Dienstes, bei Invalidität und im Alter einen dem Amt oder

dem früheren Amt angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Die Bezüge sind dabei so zu bemessen, dass sie einen Lebensunterhalt ermöglichen, der der Bedeutung des Amtes angemessen ist. Die Besoldung soll sicherstellen, dass sich die Beamtin oder der Beamte ganz dem Beruf widmen kann und wirtschaftlich unabhängig ist. Diesem Alimentsprinzip, welches nicht auf einem gegenseitigen Vertrag beruht, würde eine Besoldung aufgrund einer Stundenlohnberechnung nicht gerecht werden. Daher wird bei der Festlegung der Grundbesoldung von monatlichen Bezügen ausgegangen, bei der der Umfang der vollen Wochenarbeitszeit vom Dienstherrn festgelegt werden kann.

Sofern eine Teilzeitbeschäftigung (bspw. aus familiären Gründen) in Anspruch genommen wird, führt dies regelmäßig zu einer geringeren Versorgung im Ruhestand im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung. Durch die Übergangsregelung für Teilzeitbeschäftigte wird den Beamt:innen jedoch ermöglicht, ihr individuelle Stundenzahl zum Ausgleich der Änderung der Teilzeitenenners zu erhöhen.

Der DGB verweist in diesem Zusammenhang außerdem auf die Benachteiligung von Beamtinnen, da diese verhältnismäßig häufig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen würden und damit besonders betroffen seien. Der dbb fordert darüber hinaus weitergehende Ausnahmeregelungen von der 41-Stunden-Woche.

Der Forderung der Gewerkschaften nach weitergehenden Ausnahmeregelungen sowie der Hinweis des DGB in Bezug auf die unverhältnismäßige Benachteiligung von Beamtinnen wird nachgekommen. Neben der bereits vorgesehenen Ausnahmeregelung für schwerbehinderte Beamt:innen sieht der überarbeitete Gesetzentwurf darüber hinaus eine Ausnahme für Beamt:innen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben vor. Von der Regelung profitieren Beamt:innen, welche ein Kind unter zwölf Jahren betreuen oder eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen betreuen oder pflegen. Zudem wird auf vorstehende Ausführungen sowie die Genderprüfung (unter D) verwiesen.

Zudem bemängeln die Gewerkschaften, dass die Maßnahme fiskalisch wirkungslos sei und sich in einigen Bereichen wie der Feuerwehr und der Lehrerinnen und Lehrer (auch tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer seien von der Arbeitszeiterhöhung betroffen) dadurch kein Einsparpotential erzielen lasse. Die DFeuG merkt zudem an, dass insbesondere im Einsatzdienst im Schichtbetrieb eine Umsetzung organisatorisch kaum möglich sei. Zudem arbeite ein großer Teil der Feuerwehrbeamtinnen und -beamten bereits jetzt 48 Stunden pro Woche ohne Besoldungsausgleich. Führungskräfte in Tages- oder Mischdienstfunktion wären nun gezwungen, 41 Stunden zu arbeiten.

Die Arbeitszeit der tarifbeschäftigten Lehrkräfte richtet sich entsprechend der Vorschriften des § 44 Ziffer 2 TV-L nach den beamtenrechtlichen Regelungen. Eine Änderung des Tarifvertrags ist weder in Planung noch mittelfristig umsetzbar. Die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit hat insofern ebenfalls Auswirkungen auf tarifbeschäftigte Lehrkräfte und ist bei der Planung der zukünftigen Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften zu berücksichtigen. Im Bereich der Einsatzdienste der Feuerwehr hat die Einführung der 41-Stunden-Woche für Beamt:innen, welche auf Grund des Dienstes in Bereitschaft bereits jetzt eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden haben, keine Auswirkungen. Für Beamt:innen mit Tages- oder Mischdienstfunktion mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden findet die Erhöhung der Arbeitszeit ebenfalls Anwendung. Die Aufnahme einer generellen Ausnahme für den Bereich des Einsatzdienstes der Feuerwehr ist nicht vorgesehen.

Der dbb fordert zudem eine belastbare Kosten-Nutzen-Analyse.

Es wird auf die Ausführungen zu den finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen verwiesen (Punkt D).

Seitens des dbb und des DGB wird außerdem darauf hingewiesen, dass die Regelung zur Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gegen geltendes Recht verstoße und zudem verfassungswidrig sei, da die bremische Landesverfassung missachtet werde.

Diese Annahme wird nicht geteilt. Die Einführung der 41-Stunden-Woche verstößt nicht gegen Artikel 55 Absatz 2 der Bremer Landesverfassung (BremVerf) und ist damit nicht verfassungswidrig.

Selbst wenn Art. 55 Abs. 2 BremVerf auf Beamt:innen anwendbar sein sollte, was auf Grund der systematischen Stellung der Regelung in der Bremischen Landesverfassung (Abschnitt „Arbeit und Wirtschaft“) sowie der durch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn begründete und geschützte besondere Stellung der Beamt:innenn fraglich ist, würde die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Dienstzeit diese Vorschrift nicht verletzen: Art. 55 Abs. 2 BremVerf begrenzt lediglich die regelmäßige tägliche Arbeitszeit mit Blick auf eine 6-Tage-Woche auf einen Durchschnitt von acht Stunden, mithin auf eine Wochenarbeitszeit von regelmäßig 48 Stunden. Der Verfassungsgeber ist selbst von einer 6-Tage-Woche ausgegangen (vgl. Art. 55 Abs. 3 BremVerf); der Achtstundentag beruht historisch betrachtet auf einer 6-Tage-Woche. Auch aus den Verfassungsmaterialien ist ersichtlich, dass der Verfassungsgeber in Art. 55 Abs. 2 BremVerf gerade keine maximale tägliche Arbeitszeit festlegen wollte; die ursprünglich geeinte Formulierung des 8-Stunden-Tags als maximaler Arbeitstag wurde in der Endredaktion gestrichen (Protokoll der Sitzung der Verfassungs-Deputation vom 11.6.1947 in: Bremische Landesverfassung vom 21.10.1947, Protokolle der Verfassungs-Deputation und ihrer Ausschüsse, Bremen 1974, S. 109). Dies gilt erst recht vor dem Hintergrund der gewandelten tatsächlichen Lebensverhältnisse, vgl. allgemein mit Blick auf die verfassungsrechtliche Bedeutung des Wandels von Lebensverhältnissen BVerfG, Beschluss vom 30.6.2020 – 1 BvR 1679/17, juris Rn. 125; vgl. mit Blick auf den Bedeutungswandel von Verfassungsbestimmungen BVerfG, Urteil vom 1.7.1953 – 1 BvL 23/51, juris Rn. 73. Mit der generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. 5-Tage-Woche), der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Einräumung einer höheren Zeitsouveränität der Beschäftigten tritt die Bedeutung einer starren täglichen Maximalarbeitszeit von 8 Stunden für den Gesundheitsschutz immer mehr in den Hintergrund. Um den gegenwärtigen Bedürfnissen – insbesondere angesichts gewandelter Familien- und Rollenmodelle – gerecht zu werden, ist vielmehr die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zunehmend entscheidend. Dies zeigt sich auch an § 3 Satz 2 ArbZG, der auf den Durchschnitt innerhalb von 24 Wochen oder sechs Kalendermonaten abstellt, oder an Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie, die lediglich eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Siebentageszeitraum festlegt. Entsprechendes gilt mit Blick auf die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamt:innen des Bundes, der in § 3 Abs. 1 Satz 1, entsprechend der Regelung in § 5 Abs. 1 BremAZVO ebenfalls nur eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (41 Stunden) festlegt, nicht aber eine starre tägliche Regelarbeitszeit.

Selbst bei Nichteinhaltung der Vorgaben des Art. 55 Abs. 2 BremVerf wäre die Einführung der 41-Stunden-Woche gemäß Art. 55 Abs. 4 BremVerf aus Gründen des Gemeinwohls gerechtfertigt. Zum einen erfolgt die Erhöhung durch Gesetz. Zum anderen handelt es sich bei der bezweckten Haushaltskonsolidierung um einen gewichtigen Gemeinwohlbelang (vgl. Art. 131a BremVerf). Die Auswirkungen für Beamt:innen sind denkbar gering, zumal die Erhöhung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde täglich lediglich ein Plus von zwölf Minuten bedeuten würde. Bei der Entlastung der nachweislich angespannten Haushaltslage handelt es sich offensichtlich um einen Gemeinwohlbelang. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ist auch geeignet, den Haushalt zu entlasten: Hierdurch wird die zur Verfügung stehende Arbeitskraft der Verwaltung ohne eine weitere Belastung des Haushalts erhöht. Die geplante Änderung erweist sich auch als erforderlich. Zwar wäre eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf lediglich 40,5 Stunden ein milderer, aber nicht gleich wirksames Mittel, da die Erhöhung des zur Verfügung stehenden Arbeitskräftevolumens geringer wäre. Sie ist auch angemessen. Hierbei ist zum einen zu berücksichtigen, dass das Ziel der Haushaltskonsolidierung in Art. 131a BremVerf verfassungsrechtlich verankert und von besonderer Wichtigkeit ist. Nur mit einem ausgeglichenen Finanzrahmen ist der Staat in der Lage, auch künftig seine Aufgaben zu erfüllen. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der geplanten Arbeitszeiterhöhung nur um eine von mehreren strukturellen Entlastungsmaßnahmen handelt. Die bisherige Wochenarbeitszeit wird lediglich von 40 auf 41 Stunden, d.h. um

eine Stunde erhöht. Das bedeutete ggf. täglich lediglich ein Plus von 12 Minuten. Hinzu kommt, dass gemäß § 5 Abs. 1a BremAZVO-E eine Ausnahme für schwerbehinderte Beamt:innen sowie Beamt:innen mit Familienaufgaben gelten soll. Für diese soll es bei der grundsätzlichen 40-Stunde-Woche bleiben.

Des Weiteren sieht der DGB ein erhöhtes Abwanderungsrisiko sowie eine sinkende Arbeitgeberattraktivität. Hinzukomme die unfaire Diskrepanz zwischen Beamt:innen und Tarifbeschäftigten.

Anders als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst sind die Beamt:innenbezüge kein unmittelbares Entgelt für einzeln geleistete Arbeiten, sondern die Gegenleistung für die Gesamtarbeitsleistung, also dafür, dass die Beamt:innen mit ihrer ganzen Arbeitskraft dem Staat zur Verfügung stehen und ihre Dienstpflichten nach Kräften erfüllen (siehe auch obige Ausführungen). Zudem handelt es sich um grundsätzlich unterschiedliche Normgefüge, in denen die Arbeitszeit einen Teil des arbeits- bzw. dienstrechtlichen Gesamtzusammenhangs bildet, der unterschiedliche Rechte, Pflichten und Ausgleichsmechanismen umfasst. Ein erhöhtes Abwanderungsrisiko wird zudem nicht gesehen, da sich die Attraktivität als Dienstherr nicht ausschließlich an der Arbeitszeit ausmachen lässt. Eine moderate Anpassung der Arbeitszeit lässt daher keinen unmittelbaren Rückschluss darauf zu.

Der DGB hat sich zudem zu den Regelungen des § 60 Absatz 4 geäußert. Besonders kritisch sehe er in diesem Zusammenhang den Passus, wonach Ausnahmen und ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit der Beamt:innen des Einsatzdienstes der Feuerwehr, des Justizdienstes und des Polizeivollzugsdienstes der Senat durch Verordnung regeln könne.

Hier ist anzumerken, dass diese Regelung bereits seit vielen Jahren, d.h. vor der jetzt beabsichtigten Änderung des § 60 Absatz 4 besteht. Sie bildet die Ermächtigungsgrundlage für die besonderen Regelungen des § 13 und 14 BremAZVO sowie die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamt:innen des Polizeivollzugsdienstes und dient dazu, den spezifischen Anforderungen dieser Bereiche Rechnung zu tragen. Die Änderungen in Absatz 4 erfolgten lediglich zur besseren Übersichtlichkeit der Regelung; allein für die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit ist eine neue Ermächtigungsgrundlage aufgenommen worden. Diese betrifft insbesondere die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden auf 40 Stunden für schwerbehinderte Beamt:innen sowie Beamt:innen mit Betreuungs- und Pflegepflichten.

Zu Artikel 1 Nr. 9 des Gesetzentwurfs (§ 64 BremBG)

Der DGB stimmt der Anhebung der Altersgrenze für den Altersurlaub nach § 64 Abs. 1 Nr. 2 BremBG grundsätzlich zu, sieht aber eine Benachteiligung der Beamt:innen, für die eine besondere Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand gelten, insbesondere für Polizeibeamt:innen. Die mögliche Höchstdauer des Altersurlaubs werde durch die geplante Regelung von zwölf auf sieben Jahre verkürzt. Der DGB fordert für diesen Personenkreis eine differenzierte Regelung.

Die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft weist darauf hin, dass die individuelle Planbarkeit und familiäre Belange, insbesondere der Beamt:innen im Schichtdienst zur berücksichtigen seien. Die Anhebung der Altersgrenze müsse familienpolitisch flankiert werden, da es ansonsten besonders belastete Beamt:innen zusätzlich belastet würden.

An der beabsichtigten Änderung soll festgehalten werden.

Sie erfolgt u.a. in Umsetzung eines Hinweises des Rechnungshofs der Freien Hansestadt Bremen auf die bestehende Diskrepanz zwischen der Regelaltersgrenze und der Altersgrenze zur Inanspruchnahme des Altersurlaubs ohne Dienstbezüge. Eine differenzierte Regelung für Beamt:innen mit besonderer Altersgrenze, zu denen die Beamt:innen des Polizeivollzugsdienstes (§ 108 BremBG), der Berufsfeuerwehren (§ 113 BremBG) und der Justizvollzugsdienste gehören (§ 114 BremBG), wie sie vom DGB und implizit auch von der DFeuG gefordert wird, soll nicht umgesetzt werden.

Ursprünglich diene die Vorschrift des Altersurlaubs arbeitsmarktpolitischen Zielen, die

einen Anreiz zur vorzeitigen Beendigung des aktiven Dienstes bieten sollte. Ein solcher Anreiz soll aber in den Bereichen, in denen aktuell Personalbedarfe bestehen, nicht zusätzlich durch Sonderregelungen geschaffen werden. Darüber hinaus ist ein noch vertretbares Verhältnis zwischen geleisteter Dienstzeit und den Versorgungsansprüchen der Beamt:innen zu gewährleisten.

Zu Artikel 1 Nr. 10 (§ 83a BremBG)

Der DBG begrüßt grundsätzlich die geplante Möglichkeit der Erstattung von Vollstreckungskosten, die bei Vollstreckungsversuchen durch die Beamt:innen selbst entstanden sind, kritisiert jedoch, dass die Erstattung nur dann erfolgen soll, wenn die Höhe der Vollstreckungskosten im groben Missverhältnis zur Höhe des Schmerzensgeldanspruchs steht. Der DGB fordert die Erstattung der Vollstreckungskosten in jedem Fall.

An der beabsichtigten Regelung soll trotz der vorgetragenen Forderung des DGB festgehalten werden. Die Einschätzung, ob ein grobes Missverhältnis vorliegt oder nicht, treffen die Entscheidungsbehörden unter Würdigung des jeweiligen Einzelfalls.

Zu Artikel 1 Nr. 11 des Gesetzentwurfs (§ 85 BremBG)

Der DGB nimmt die geplante Ausnahmeregelung bei möglichen strafrechtlichen und dienstrechtlichen Verstößen zur Kenntnis, die geplante Ausnahmeregelung bei arbeits- oder datenschutzrechtlichen Verstößen oder Ordnungswidrigkeiten lehnt er jedoch ab. Er fordert darüber hinaus ein einheitliches Vorgehen in der Weise, dass Anlass, Umgang und Ergebnis der Datenauswertung zu dokumentieren und für mindestens fünf Jahre zu speichern und der örtliche Personalrat im Nachgang zu informieren sei. Der DGB merkt außerdem an, dass der in der Begründung zum Gesetzentwurf als die Datenverarbeitung rechtfertigende Rechtsgrundlage genannte Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f nicht herangezogen werden könne, weil er „Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommenen Verarbeitung“ ausschließe. Er weist darauf hin, dass das Verbot der technischen Datenverarbeitung aus Gründen der individuellen Verhaltens- und Leistungskontrolle weiterhin strikt zu beachten sei, um die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter:innen zu wahren.

Die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft betont die Notwendigkeit der verhältnismäßigen Anwendung der Vorschrift und eines wirksamen Schutzes vor missbräuchlicher Datenauswertung.

Die Auffassung des DGB zur Anwendbarkeit des Art. 6 Abs. 1 Satz 2 DSGVO wird nicht geteilt. Die vorgenannte Regelung schließt zwar eine Verarbeitung personenbezogener Daten zur Wahrung des berechtigten Interesses des Verantwortlichen für Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommenen Datenverarbeitung aus. Mit dem Wortlaut „in Erfüllung ihrer Aufgaben“ sind nach der einschlägigen Kommentarliteratur jedoch nach außen gerichtete Aufgaben der Behörden gemeint, also dann, wenn z.B. personenbezogene Daten von Bürger:innen im Rahmen der Leistungsverwaltung verarbeitet werden. Eine Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext ist aber auch für Behörden möglich. Der Hinweis des DGB wurde jedoch zum Anlass genommen, die beabsichtigte Änderung des § 85 insbesondere im Hinblick den zu wahren Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei Anwendung der Vorschrift zu überarbeiten. Die Begründung zur beabsichtigten Änderung des § 85 BremBG wurde entsprechend nachgeschärft.

Zu Artikel 2 des Gesetzentwurfs (Änderung des BremDG):

Der DGB erkennt die Notwendigkeit der Anpassung des Disziplinarrechts zwar grundsätzlich an, hat jedoch bei Teilen der beabsichtigten Änderungen erhebliche Bedenken hinsichtlich der Rechtsstaatlichkeit, der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und der Verhältnismäßigkeit der vorgesehenen Maßnahmen. Der geplanten Änderungen im BremDG verlagerten das Gleichgewicht zwischen Dienstherrn und Beamt:innen deutlich zu Lasten der Beamt:innen. Zu den kritisierten Änderungsvorhaben im Einzelnen:

Zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 10 BremDG):

Der DGB kritisiert den zwingenden Ausschluss der Gewährung eines Unterhaltsbeitrags für Beamt:innen, wenn deren Entfernung aus dem Dienstverhältnis auch auf der Verletzung der Verfassungstreuepflicht beruht. Er fordert die Beibehaltung der bisherigen Ermessensvorschrift zur Abfederung sozialer Härten.

An der geplanten Änderung des § 10 BremDG soll festgehalten werden, da es sich dabei lediglich um eine Klarstellung handelt. Nach herrschender Meinung kann das Gesetz trotz des bisherigen Wortlauts („kann“) nach seinem Zweck für die Ausnahmeentscheidung kein tatsächlich ausübbares Ermessen einräumen. Bei Vorliegen der Tatbestandsmerkmale ist bereits jetzt eine Unterhaltsgewährung auszuschließen oder, bei eingeschränkter Bedürftigkeit, zu reduzieren. Darauf weist bereits die Begründung zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 10 BremDG) hin. Entsprechende Hinweise sollen in die zu überarbeitende Handlungshilfe zur Anwendung des bremischen Disziplinarrechts aufgenommen werden.

Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 13 BremDG):

Der DGB befürchtet durch Streichung des Satzes 1 geltender Fassung, wonach die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme nach pflichtgemäßem Ermessen zu ergehen hat, eine Schwächung der richterlichen und behördlichen Abwägungskompetenz.

Durch die neu aufgenommene Möglichkeit der Zurückstufung in den Fällen, in denen das Verbleiben des Beamten im bisherigen Amt dem Dienstherrn oder der Allgemeinheit nicht zugemutet werden kann, wird eine Politisierung des Disziplinarrechts befürchtet, da der unbestimmte Rechtsbegriff der Unzumutbarkeit zu „erheblicher Rechtsunsicherheit“ führe. Der DGB fordert daher eine gesetzliche Definition der Unzumutbarkeit.

An der beabsichtigten Änderung soll festgehalten werden.

Die Streichung des Satzes 1 geltender Fassung dient der Klarstellung, da die pauschale Anordnung des Ermessens schon jetzt nicht in dieser Allgemeinheit zutrifft. Auf die entsprechenden Ausführungen in der Begründung zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 13 BremDG) wird an dieser Stelle verwiesen.

Der Forderung nach einer gesetzlichen Definition des Rechtsbegriffs der Unzumutbarkeit im Gesetzestext soll nicht nachgekommen werden, da es auf den jeweiligen Einzelfall ankommt. Die Begründung zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 13 BremDG) wurde zu dem Rechtsbegriff der Unzumutbarkeit jedoch ergänzt.

Darüber hinaus sollen entsprechende Ausführungen in die zu überarbeitende Handlungshilfe zur Anwendung des bremischen Disziplinarrechts aufgenommen werden.

Zu Artikel 2 Nr. 4 (§ 27 BremDG):

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Möglichkeit der Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche zur Beweissicherung hinsichtlich einschlägiger Tätowierungen etc. hält der DGB wegen des damit nach seiner Auffassung verbundenen Eingriffs in das verfassungsmäßige Recht auf körperliche Unversehrtheit für problematisch und fordert daher eine gesetzliche Normierung der dazu erforderlichen Maßnahmen, insbesondere

- die richterliche Anordnungspflicht,
 - eine Anwendungsbeschränkung auf schwere Fälle
 - den Schutz vor Missbrauch durch strikte Dokumentations- und Löschungspflichten,
- ohne deren Umsetzung die geplante Regelung von ihm abgelehnt werde.

Die Forderungen des DGB sind bereits mit dem vorliegenden Gesetzentwurf umgesetzt worden. Eine Anordnung darf nur dann erfolgen, wenn ein dringender Tatverdacht gegen die Beamtin oder den Beamten vorliegt. Die Anordnung kann außerdem gem. des Verweises in § 27 Abs. 1 Satz 1 BremDG (n.F.) auf § 81a der StPO nur auf richterliche Anordnung erfolgen. Die Dokumentation erfolgt im Rahmen des Disziplinarverfahrens.

Zu Artikel 2 Nr. 5 (§ 29 BremDG)

Der DGB sieht in der Befugnis des Dienstvorgesetzten im Rahmen von Disziplinarverfahren personenbezogene Daten der Beamt:innen an das Landesamt für Verfassungsschutz zu übermitteln und Auskünfte von dort einzuholen, die Gefahr einer präventiven Überwachung und daraus resultierenden Stigmatisierung der Beamt:innen, da hierfür bloße Verdachtsmomente ausreichen.

Der DGB fordert daher die Beiziehung einer unabhängigen Kontrollinstanz, wie z.B. der oder dem Datenschutzbeauftragten oder der Personalvertretung.

Die Bedenken des DGB sind hinsichtlich der vermeintlichen Gefahr einer präventiven Überwachung zurückzuweisen, denn diese erfolgt gerade nicht. Eine Anfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz (LfV) erfolgt bei Bestandsbeamt:innen ausschließlich bei den Ermittlungen im Rahmen eines Disziplinarverfahrens.

Die Tatbestandsvoraussetzung für die anlassbezogene Anfrage beim LfV im Rahmen des Disziplinarverfahrens wurde nun mit der Tatbestandsvoraussetzung für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens (vgl. § 17 BremDG) harmonisiert und die geplante Änderung des § 29 Absatz 3 (vgl. Artikel 2 Nr. 5 des Gesetzentwurfs) entsprechend geändert. Danach sollen nun zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Verfassungstreue vorliegen müssen, um eine Anfrage beim LfV veranlassen zu können. Zureichende tatsächliche Anhaltspunkte sind gegeben, wenn der Verdacht für ein Dienstvergehen hinreichend konkret ist und sich nicht nur auf Vermutungen oder Gerüchte stützt. D.h. es müssen konkrete Anhaltspunkte wie innerdienstlich gewonnene Erkenntnisse, Hinweise Dritter oder offizielle Mitteilungen anderer Behörden über die Einleitung eines Strafverfahrens vorliegen, dass eine bestimmte Beamtin oder ein bestimmter Beamter ein entsprechendes Dienstvergehen begangen hat. Dazu gehören auch Mitteilungen der Gerichte oder der Staatsanwaltschaften bei Ermittlungen gegen Beamt:innen gemäß § 49 BeamStG und nach Nr. 15 der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen. Auch die Selbstanzeige von Beamt:innen gehören dazu. Bloße Vermutungen reichen hingegen nicht aus. Die vorausgehenden Ausführungen sind in den Begründungstext aufgenommen worden.

Zu Artikel 2 Nr. 6 und 7 (§§ 38, 40 BremDG)

Der DGB lehnt die im Gesetzentwurf enthaltenen Erweiterungen der Möglichkeiten der vorläufigen Dienstenthebung und der Einbehaltung von Dienstbezügen mit dem Hinweis auf die psychisch und finanziell belastenden Auswirkungen auf die Beamt:innen ab und verweist auf den Grundsatz der Unschuldsvermutung. Der DGB fordert, die Einbehaltung von Teilen Dienstbezüge auf max. 30 Prozent zu begrenzen und nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zu verhängen.

An der beabsichtigten Regelung soll festgehalten werden.

Der mögliche Einbehalt von Dienst- oder Anwärterbezügen bleibt auch mit der geplanten Änderung der Höhe nach unverändert erhalten. Geregelt ist bereits nach geltendem Recht eine Obergrenze für die mögliche Einbehaltung von Bezügen bis zu 50 Prozent der Bezüge. Die Entscheidung über die jeweilige Höhe des Einhalts liegt im Ermessen der Disziplinarbehörden, dabei sind die wirtschaftlichen Verhältnisse der Beamtin oder des Beamten unter Beachtung des Alimentationsanspruchs zu beachten, eine Einschränkung der Lebenshaltung muss jedoch hingenommen werden. Existenzgefährdende Folgen darf die Entscheidung jedoch bereits nach geltendem Recht nicht haben. Entsprechende Ausführungen sollen in die zu überarbeitende Handlungshilfe zur Anwendung des bremischen Disziplinarrechts aufgenommen werden.

Zu Artikel 3 Nr. 1-3 (§§ 1a, 2 und 4 BremRKG):

Der DGB begrüßt grundsätzlich die geplanten Änderungen, um die Abrechnung von Reisekosten an die Realität des ortsflexiblen Arbeitens anzupassen. Der DGB befürchtet jedoch einen höheren Verwaltungsaufwand durch die Regelungen, insbesondere bei mehreren Wohnsitzen oder häufig wechselnden Arbeitsorten. Er kritisiert zudem die Formulierung, dass eine Dienstreise am Ort des ortsflexiblen Arbeitens beginnen kann, wenn dies wirtschaftlicher ist. Sie empfehlen daher eine Präzisierung des Begriffs der Wirtschaftlichkeit und empfehlend dringend ein einheitliches Erfassungs- und Dokumentationssystem für Dienstreisen sowie die Erstellung von Verwaltungsanweisungen/Leitfäden für Personalstellen und Beschäftigte, um Unklarheiten zu verhindern und den Verwaltungsaufwand zu reduzieren.

Der DFeuG begrüßt die mit dem Gesetzentwurf vorgeschlagenen Änderungen und sieht keinen Änderungsbedarf.

Zu Artikel 3 Nummer 1 (§ 1a BremRKG):

Die Inhalte der Begriffsbestimmungen sollen nicht geändert, sondern lediglich die bisherigen Legaldefinitionen aus dem Bremischen Reisekostengesetz und der Verwaltungsvorschrift zum Bremischen Reisekostengesetz im Bremischen Reisekostengesetz zusammengefasst werden sowie der Begriff „ortsflexibles Arbeiten“ statt Telearbeit verwendet werden. Daher wird davon ausgegangen, dass sich an der Inanspruchnahme von Fahrtkostenerstattungen z. B. im Zusammenhang mit häufig wechselnden Arbeitsorten nichts ändern und daher auch der Verwaltungsaufwand nicht zunehmen wird. Lediglich in Einzelfällen kann es – wie bisher – zu einem höheren Verwaltungsaufwand im Rahmen der Prüfung zur Kostenerstattung kommen.

Da die überwiegende Anzahl der Dienststellen das Dienstreisemodul im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) nutzt, wird die Einführung eines einheitlichen Erfassungssystems nicht für notwendig gehalten.

Zu Artikel 3 Nummer 2 (§ 2 BremRKG):

Die vom DGB befürchteten Interpretationsschwierigkeiten, wann eine Dienstreise vom flexiblen Arbeitsort wirtschaftlicher ist, werden nicht geteilt. Der Begriff der Wirtschaftlichkeit im Zusammenhang mit Dienstreisen umfasst die entstehenden Reisekosten sowie die Dauer der Dienstreise (Personalkosten). Die Reisekosten sowie die Reisezeit können durch Vergleichsangebote ermittelt werden. Da die Genehmigung einer Dienstreise vor der Durchführung erfolgen muss, können Unklarheiten zudem bereits im Vorfeld geklärt werden. Sollte es dennoch in einzelnen Dienststellen zu vermehrten Problemen kommen, können die Dienststellen in eigener Zuständigkeit interne Dienstanweisungen erlassen.

Zu Artikel 3 Nummer 3 (§ 4 BremRKG):

Durch die Änderung der Formulierung „vom Dienstort an den Wohnort“ durch „zwischen Dienstort und Wohnort“ wird eine Klarstellung erreicht, die vom DGB begrüßt wird. Entgegen der Auffassung des DBG wird jedoch keine Schwierigkeit gesehen, dienstliche Fahrten von privaten Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort abzugrenzen, auch nicht, wenn die Dienstreise am flexiblen Arbeitsort begonnen wird. Es bleibt den Dienststellen

jedoch unbenommen, zusätzliche interne Dienstanweisungen bei etwaigen Problemen in der Praxis zu erlassen.

Zu Artikel 5 (Änderung der Landeshaushaltsordnung (LHO):

Der Deutsche Hochschulverband (DSHV) fordert die Erhöhung der Einstellungsaltersgrenze aufgrund der tatsächlichen Kinderbetreuung für Kinder unter 18 Jahren und der Pflege von nahen Angehörigen auch für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

Die erhöhte Einstellungsaltersgrenze von 55 Jahren für Professorinnen und Professoren rechtfertigt sich aus den Besonderheiten des beruflichen Werdegangs innerhalb des Hochschulsystems, damit sei aber der familiäre Nachteilsausgleich noch nicht berücksichtigt. Das gelte gerade vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Gesellschaft, der Entlastung des Pflegesystems und des Leitbilds eines familienfreundlichen öffentlichen Dienstes. Zudem würde sich die Attraktivität des Hochschulstandorts Bremen durch eine Öffnung dieser Regelung für Professorinnen und Professoren noch weiter erhöhen. Der DSHV schlägt „im Rahmen eines Interessenausgleichs“ vor, die Erhöhung zumindest auf das 57. Lebensjahr festzusetzen.

Der Forderung des DSHV soll nicht nachgegeben werden.

Die Einstellungshöchstaltersgrenze dient der Herstellung eines angemessenen zeitlichen Verhältnisses zwischen aktiver Beschäftigungszeit der Beamt:innen und deren Versorgungsansprüchen. Eine weitere Anhebung der besonderen Altersgrenze für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer würde diesen Grundsatz deutlich verletzen.

Zu Artikel 7 (§ 5 BremAZVO):

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Aufnahme einer Ausnahmeregelung für schwerbehinderte Beamt:innen, jedoch müsse die Regelung dahingehend klargestellt werden, dass der Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft ausschließlich für die Inanspruchnahme der verkürzten Arbeitszeit dient und schwerbehinderte Beamt:innen weiterhin nicht verpflichtet sind, dem Dienstherrn ihre Schwerbehinderung mitzuteilen. Zudem müsse sichergestellt werden, dass die personalverantwortlichen Stellen Informationen zur korrekten Anwendung der Ausnahmeregelung erhalten. Außerdem bedürfe es der Einrichtung klarer Nachweis- und Meldewege, um Verzögerungen in der Umsetzung der Regelung zu vermeiden, sowie einer lückenhaften Dokumentation in der Personalakte, um die Nachvollziehbarkeit und Rechtssicherheit für die Betroffenen zu gewährleisten.

Eine Anpassung der Regelung wird als nicht notwendig erachtet. Zur Klarstellung wurden jedoch ergänzende Ausführungen in der Begründung vorgenommen. Grundsätzlich bleibt anzumerken, dass die betroffenen Beamt:innen bereits jetzt nicht dazu verpflichtet sind, ihren Schwerbehindertenstatus mitzuteilen, sofern sie die daraus erwachsenden Rechte nicht in Anspruch nehmen möchten. Der Nachweis über das Vorliegen einer Schwerbehinderung sowie zukünftige Änderungen des Status sind in der Personalakte abzulegen (vgl. Ziffer 7 Absatz 2 Nr. 11 sowie Ziffer 11 der Verwaltungsvorschrift über die Verarbeitung von Personalaktendaten und die Führung von Personalakten). Insofern bedarf es keiner weiteren Klarstellung. Es ist jedoch beabsichtigt ein Rundschreiben zur Umsetzung der Ausnahmeregelungen nach § 5 Abs. 1a BremAZVO zu veröffentlichen, welches weitere Informationen über Umsetzung der Ausnahmeregelungen enthalten sollen. Des Weiteren wird die Festlegung klarer Nachweis- und Meldewege als nicht notwendig erachtet, da sich diese nicht von den Nachweis- und Meldewegen zu anderen einzureichenden, personalrechtlich relevanten Unterlagen unterscheiden.

Anlage(n):

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung mit Begründung sowie Stellungnahmen der Gewerkschaften.

Beschlussempfehlung:

Die Bürgerschaft (Landtag) beschließt das Gesetz.

Anlage(n):

1. ANLAGE_Gesetz beamtenrechtliche Vorschriften_Begründung und Stellungnahmen

Gesetz zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung

Der Senat verkündet das nachstehende, von der Bürgerschaft (Landtag) beschlossene Gesetz:

Artikel 1 Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Das Bremische Beamtengesetz vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010, S. 17), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Juni 2025 (Brem.GBl. S. 554) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 8 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 8 Überprüfung der Verfassungstreue und Ausnahmen von der Staatsangehörigkeit (§ 7 des Beamtenstatusgesetzes)“

b) Die Angabe zu § 50 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 50 Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten sowie von früheren Beamtinnen und Beamten (§ 47 des Beamtenstatusgesetzes)“

c) Die Angabe zu § 83a wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 83a Erfüllungsübernahme von Ansprüchen und Entschädigung bei immateriellen Schäden“

d) Nach der Angabe zu § 133 wird die folgende Angabe eingefügt:

„§ 134 Übergangsregelung für am 1. Juli 2026 teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte“

2. In § 5 Absatz 1 Satz 10 wird die Angabe „Satzes 7“ durch die Angabe „Satzes 9“ ersetzt.

3. § 8 wird durch den folgenden § 8 ersetzt:

„§ 8

**Überprüfung der Verfassungstreue und Ausnahmen von der
Staatsangehörigkeit**

(§ 7 des Beamtenstatusgesetzes)

(1) Zum Zwecke der Überprüfung, ob Bewerberinnen und Bewerber, die für die erstmalige Einstellung in ein Beamtenverhältnis oder die Übernahme von einem anderen Dienstherrn ausgewählt sind, die Gewähr dafür bieten, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten (§ 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes), darf sich die Einstellungsbehörde aus öffentlich zugänglichen Quellen, zu denen auch Internetplattformen einschließlich sozialer Netzwerke gehören, informieren.

(2) Wenn sich bei der Einstellungsbehörde aus den nach Absatz 1 gewonnenen Informationen oder sonst im Laufe des Bewerbungsverfahrens tatsächliche Anhaltspunkte für Zweifel an der Verfassungstreue ergeben, ist sie befugt, die Verfassungsschutzbehörde um Auskunft über dortige Erkenntnisse über die Bewerberin oder den Bewerber, die Zweifel an deren Gewähr der Verfassungstreue begründen, zu ersuchen. Hierzu übermittelt sie der Verfassungsschutzbehörde den Namen, den oder die Vornamen, das Geburtsdatum, den Geburtsort, die Staatsangehörigkeit und den Wohnsitz der Bewerberin oder des Bewerbers.

(3) Sofern bei der Verfassungsschutzbehörde Erkenntnisse nach Absatz 2 Satz 1 vorliegen, übermittelt sie im Falle eines Auskunftersuchens nach Absatz 2 diese Informationen nach Maßgabe des Bremischen Verfassungsschutzgesetzes an die Einstellungsbehörde.

(4) Die Einstellungsbehörde beurteilt auf Grund einer Würdigung der gesamten vorliegenden Informationen und Erkenntnisse, ob Zweifel daran bestehen, dass die Bewerberin oder der Bewerber die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten. Für die abschließende Beurteilung der Gewähr der Verfassungstreue kann die Einstellungsbehörde die jeweilige Bewerberin oder den jeweiligen Bewerber schriftlich oder mündlich befragen.

(5) Die der Einstellungsbehörde übermittelten, von dieser erhobenen und bei dieser verarbeitete Daten dürfen nur zum Zwecke der Prüfung der Gewähr des jederzeitigen Eintritts der Bewerberin oder des Bewerbers für die freiheitliche demokratische Grundordnung verwendet werden. Sie sind gesondert von den übrigen für die Durchführung des Einstellungsverfahrens erforderlichen Daten aufzubewahren. Die von der Verfassungsschutzbehörde übermittelten Informationen sind sechs Monate nach Abschluss des Einstellungsverfahrens von der Einstellungsbehörde zu löschen und zu vernichten. Legt die Bewerberin oder der Bewerber einen Rechtsbehelf gegen die ablehnende Entscheidung ein, sind die Informationen nach Abschluss des Verfahrens unverzüglich, spätestens jedoch sechs Monate nach dessen Abschluss, zu löschen und zu vernichten.

(6) Ausnahmen nach § 7 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes kann der Senat erteilen.

4. In § 12 Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 8 Absatz 7“ ersetzt.
5. In § 32 Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 57 Absatz 4“ durch die Angabe „§ 57 Absatz 5“ ersetzt.
6. § 50 wird durch den folgenden § 50 ersetzt:

„§ 50

**Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten
sowie von früheren Beamtinnen und Beamten**
(§ 47 des Beamtenstatusgesetzes)

(1) Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen auch, wenn sie

1. entgegen § 29 Absatz 2 oder 3 oder entgegen § 30 Absatz 3 in Verbindung mit § 29 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis schuldhaft nicht nachkommen oder
2. ihre Verpflichtung nach § 29 Absatz 4 oder Absatz 5 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes verletzen.

(2) Auf frühere Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Altersgeld findet § 47 Absatz 2 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes entsprechende Anwendung.“

7. § 57 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird der folgende Absatz 2 eingefügt:

„(2) Beamtinnen und Beamte führen im Dienst die Amtsbezeichnung des ihnen übertragenen Amtes. Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, können bei jeder Verleihung einer Amtsbezeichnung wählen, ob sie die Amtsbezeichnung

1. in männlicher oder weiblicher Form,
2. als Doppelbezeichnung oder
3. in geschlechterdiverser oder nicht-binärer Form

führen. Ist die Bezeichnung „Mann“ oder „Frau“ Teil einer Amtsbezeichnung, so kann diese durch die Bezeichnung „Person“ ersetzt werden; unter der Maßgabe, dass die Amtsbezeichnung erkennbar bleibt, kann die geschlechterdiverse oder nicht-binäre Form im Übrigen von der Dienststelle im Einvernehmen mit der zu bezeichnenden Person durch Anpassung der

Wortendung oder durch Einfügung von Sonderzeichen gebildet werden. Jeder Amtsbezeichnung kann auf Wunsch der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden.“

- b) Der bisherige Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Beamtinnen und Beamte dürfen ihre Amtsbezeichnung auch außerhalb des Dienstes führen. Nach dem Wechsel in ein anderes Amt dürfen sie die bisherige Amtsbezeichnung nicht mehr führen. Ist das neue Amt mit einem niedrigeren Grundgehalt verbunden, darf neben der neuen Amtsbezeichnung die des früheren Amtes mit dem Zusatz „außer Dienst“ oder „a. D.“ geführt werden.“

- c) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden zu den Absätzen 4 und 5

8. § 60 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird die Angabe „40 Stunden“ durch die Angabe „41 Stunden“ ersetzt.

- b) Absatz 4 wird durch den folgenden Absatz 4 ersetzt:

„(4) Das Nähere zur Dauer und Ausgestaltung der Arbeitszeit, insbesondere

1. die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Bezugszeiträume,
2. die Verlängerung der Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst,
3. die Verkürzung der Arbeitszeit,
4. die Verteilung der Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten,
5. die Möglichkeiten der flexiblen Ausgestaltung,
6. alternative Arbeitszeitmodelle,
7. die Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens,
8. Ausnahmen und ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, des Justizdienstes und des Polizeivollzugsdienstes sowie
9. Ausnahmen bei spezifischen Tätigkeiten

regelt der Senat durch Rechtsverordnung.“

9. In § 64 Absatz 1 Nummer 2 wird die Angabe „50.“ durch die Angabe „55.“ ersetzt.

10. § 83a wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

„§ 83a

Erfüllungsübernahme von Ansprüchen und Entschädigung bei immateriellen Schäden“

b) Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Hat eine Beamtin oder ein Beamter wegen eines tätlichen rechtswidrigen Angriffs, den sie oder er in Ausübung des Dienstes oder außerhalb des Dienstes in Bezug auf ihre oder seine dienstliche Stellung erleidet, einen durch rechtskräftiges Urteil eines deutschen Gerichts festgestellten Anspruch auf Ersatz eines immateriellen Schadens nach § 253 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (Schmerzensgeld) in Höhe von mindestens 250 Euro gegen einen Dritten erlangt, kann der Dienstherr auf Antrag die Erfüllung dieses Anspruchs bis zur Höhe des titulierten Anspruchs übernehmen, wenn und soweit die Vollstreckung innerhalb eines Jahres nach Erteilung des Vollstreckungsauftrages durch die Beamtin oder den Beamten erfolglos geblieben ist; daneben können die entstandenen Vollstreckungskosten insbesondere erstattet werden, wenn sie in einem groben Missverhältnis zur Höhe des Schmerzensgeldanspruchs stehen.“

11. § 85 Absatz 4 wird durch den folgenden Absatz 4 ersetzt:

„(4) Soweit Daten der Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Durchführung von technischen und organisatorischen Maßnahmen gespeichert werden, dürfen sie nicht zu Zwecken der individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrolle ausgewertet werden. Ausgenommen sind Fälle, in denen aufgrund konkreter Tatsachen ein begründeter Verdacht besteht, dass eine Beamtin oder ein Beamter einen dienst-, datenschutz- oder strafrechtlichen Verstoß begangen hat, die Verarbeitung zur Überprüfung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der Beamtin oder des Beamten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt; insbesondere müssen Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass verhältnismäßig sein. An die Stelle des dienstrechtlichen Verstoßes tritt für Personen, die in einem privatrechtlichen Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis stehen, ein arbeitsrechtlicher Verstoß.“

12. Nach § 133 wird der folgende § 134 eingefügt:

„§ 134

Übergangsregelung für am 1. Juli 2026 teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

(1) Beamtinnen und Beamten, die am 1. Juli 2026 nach §§ 61, 62, 62a oder 62b teilzeitbeschäftigt sind, ist zum Ausgleich des finanziellen Nachteils aufgrund der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde,

unbeschadet der Regelung des § 61 Absatz 3 Satz 2, auf Antrag die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu einer Stunde zu gewähren.

(2) Für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit aufgrund eines Antrags nach § 61 Absatz 1 am 1. Juli 2026 weniger als 20,5 Wochenstunden beträgt, ist eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in dem bewilligten Umfang bis zum Ablauf des laufenden individuellen Bewilligungszeitraums zulässig.

(3) Für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit aufgrund eines Antrages nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 oder nach § 62 Absatz 1 Satz 2 am 1. Juli 2026 weniger als 10,25 Wochenstunden beträgt, ist eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in dem bewilligten Umfang bis zum Ablauf des laufenden individuellen Bewilligungszeitraums zulässig.

(4) Für einen nach § 61 Absatz 1 in Verbindung mit § 11 der Bremischen Arbeitszeitverordnung bewilligten Sabbatzeitraum ist von Amts wegen keine Neuberechnung auf Grund der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde ab dem 1. Juli 2026 durchzuführen. Den Beamtinnen und Beamten ist auf ihren Antrag zum Ausgleich des finanziellen Nachteils auf Grund der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde die Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit um die Stundenbruchzahl, die dem Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit am 30. Juni 2026 entspricht, zu gewähren. Diese Erhöhung bleibt ohne Einfluss auf den Sabbatzeitraum.

(5) Für den Zeitraum einer Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit nach § 63, deren Bewilligung auf Grundlage der bis zum 30. Juni 2026 festgelegten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt ist, gilt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der bis zum 30. Juni 2026 geltenden Fassung des § 60 Absatz 1.“

(6) Für begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte (§ 27 des Beamtenstatusgesetzes) gilt bis zu einer Neufestsetzung der Arbeitszeit § 60 Absatz 1 in der bis zum 30. Juni 2026 geltenden Fassung.

Artikel 2

Änderung des Bremischen Disziplinargesetzes

Das Bremische Disziplinargesetz vom 19. November 2002 (Brem.GBl. S. 545), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 24. Juni 2025 (Brem.GBl. S. 554) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 10 Absatz 3 Satz 2 wird durch den folgenden Satz 2 ersetzt:

„Die Gewährung des Unterhaltsbeitrags ist auszuschließen,

1. wenn der Beamte ihrer nicht würdig ist,
2. wenn die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis auch auf der Verletzung der Pflicht des Beamten beruht, sich durch sein gesamtes

Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu bekennen und für deren Erhalten einzutreten oder,

3. soweit der Beamte den erkennbaren Umständen nach ihrer nicht bedürftig ist.“

2. § 13 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 1 wird gestrichen.
- b) Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Ein Beamter, der durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren hat, ist aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. Eine Zurückstufung darf auch ausgesprochen werden, wenn das Verbleiben des Beamten im bisherigen Amt dem Dienstherrn oder der Allgemeinheit nicht zugemutet werden kann. Dem Ruhestandsbeamten wird das Ruhegehalt aberkannt, wenn er als noch im Dienst befindlicher Beamter aus dem Beamtenverhältnis hätte entfernt werden müssen. Eine Kürzung und die Aberkennung des Ruhegehalts kann auch ausgesprochen werden, wenn das Dienstvergehen ganz oder teilweise vor dem Eintritt des Beamten in den Ruhestand begangen wurde.“

3. § 17 Absatz 2 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Ein Disziplinarverfahren wird nicht eingeleitet, wenn feststeht, dass wegen § 5 Absatz 2, § 14 oder § 15 eine Disziplinarmaßnahme voraussichtlich nicht ausgesprochen werden darf.“

4. § 27 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Das Gericht kann auf Antrag durch Beschluss Beschlagnahmen und Durchsuchungen sowie eine Inaugenscheinnahme der Körperoberfläche nach § 81a Absatz 1 Satz 1 der Strafprozessordnung anordnen; § 25 Absatz 3 gilt entsprechend. Die Anordnung darf nur getroffen werden, wenn der Beamte des ihm zur Last gelegten Dienstvergehens dringend verdächtig ist und die Maßnahme zu der Bedeutung der Sache und der zu erwartenden Disziplinarmaßnahme nicht außer Verhältnis steht. Die Bestimmungen der Strafprozessordnung über Beschlagnahmen und Durchsuchungen sowie über die körperliche Untersuchung gelten entsprechend, soweit nicht in diesem Gesetz etwas anderes bestimmt ist.“

- b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Durch die in Absatz 1 normierte Möglichkeit der Anordnung von Beschlagnahmen und Durchsuchungen wird das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Absatz 1 des Grundgesetzes) und das Fernmeldegeheimnis (Artikel 10 Absatz 1 des Grundgesetzes) eingeschränkt.“

5. Nach § 29 Absatz 2 wird der folgende Absatz 3 eingefügt:

„(3) Liegen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Verfassungstreue vor, ist die oder der zuständige Dienstvorgesetzte befugt, das Landesamt für Verfassungsschutz um Auskunft zu ersuchen, ob und gegebenenfalls welche Erkenntnisse vorliegen, die einen Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht belegen. Hierfür dürfen Namen, Vornamen, Geschlecht, Geburtsdatum, Geburtsort, Staatsangehörigkeit und Wohnsitz des Beamten übermittelt werden. Das Landesamt für Verfassungsschutz ist befugt, der das Disziplinarverfahren durchführenden Behörde nach Maßgabe des Bremischen Verfassungsschutzgesetzes die Erkenntnisse zu übermitteln. Die übermittelten und verarbeiteten Daten dürfen nur zum Zwecke der Prüfung der Verletzung der Verfassungstreuepflicht verwendet werden.“

6. § 38 wird durch den folgenden § 38 ersetzt:

„§ 38

Zulässigkeit

(1) Die für die Erhebung der Disziplarklage zuständige Behörde kann einen Beamten gleichzeitig mit oder nach der Einleitung des Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes entheben, wenn

1. im Disziplinarverfahren voraussichtlich auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt werden wird,
2. in einem wegen desselben Sachverhalts eingeleiteten Strafverfahrens voraussichtlich eine Strafe verhängt werden wird, die den Verlust der Rechte als Beamter zur Folge hat,
3. durch sein Verbleiben im Dienst der Dienstbetrieb oder die Ermittlungen wesentlich beeinträchtigt würden und die vorläufige Dienstenthebung zu der Bedeutung der Sache und der zu erwartenden Disziplinarmaßnahme nicht außer Verhältnis steht,
4. bei einem Beamten auf Probe voraussichtlich nach § 5 Absatz 3 Satz 2 eine Entlassung nach § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 3 des Bremischen Beamtengesetzes erfolgen wird, oder
5. bei einem Beamten auf Widerruf voraussichtlich nach § 5 Absatz 3 Satz 2 eine Entlassung nach § 23 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 5 des Bremischen Beamtengesetzes erfolgen wird.

(2) Die für die Erhebung der Disziplarklage zuständige Behörde kann gleichzeitig oder nach der vorläufigen Dienstenthebung anordnen, dass dem Beamten bis zu 50 Prozent der monatlichen Dienst- oder Anwärterbezüge einbehalten werden, wenn

1. im Disziplinarverfahren voraussichtlich auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt wird,
2. in einem wegen desselben Sachverhalts eingeleiteten Strafverfahrens voraussichtlich eine Strafe verhängt werden wird, die den Verlust der Rechte als Beamter oder als Ruhestandsbeamter zur Folge hat,
3. bei einem Beamten auf Probe voraussichtlich nach § 5 Absatz 3 Satz 2 eine Entlassung nach § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 3 des Bremischen Beamtengesetzes erfolgen wird, oder
4. bei einem Beamten auf Widerruf voraussichtlich nach § 5 Absatz 3 Satz 2 eine Entlassung nach § 23 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 5 des Bremischen Beamtengesetzes erfolgen wird.

(3) Die für die Erhebung der Disziplinarklage zuständige Behörde kann gleichzeitig mit oder nach der Einleitung des Disziplinarverfahrens anordnen, dass dem Ruhestandsbeamten bis zu 30 Prozent des Ruhegehalts einbehalten werden, wenn

1. im Disziplinarverfahren voraussichtlich auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt werden wird, oder
2. in einem Strafverfahren voraussichtlich eine Strafe verhängt werden wird, die den Verlust der Rechte als Ruhestandsbeamter zur Folge haben wird.

(4) Bei der Aufnahme oder der Erweiterung einer Nebentätigkeit aus Anlass der vorläufigen Einbehaltung von Bezügen ist § 73 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und Satz 3 des Bremischen Beamtengesetzes nicht anzuwenden. Einkünfte aus Nebentätigkeit, die zusammen mit den einbehaltenen Bezügen die zuletzt erhaltenen vollen Dienstbezüge übersteigen, sind auf die weiter gewährten Bezüge anzurechnen. Der Beamte ist zur Auskunft über die Einnahmen aus seiner Nebentätigkeit verpflichtet.

(5) Die für die Erhebung der Disziplinarklage zuständige Behörde kann die vorläufige Dienstenthebung, die Einbehaltung von Dienst- oder Anwärterbezügen sowie die Einbehaltung von Ruhegehalt jederzeit ganz oder teilweise aufheben.“

7. § 40 Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Die nach § 38 Absatz 2 und 3 einbehaltenen Bezüge verfallen, wenn

1. im Disziplinarverfahren auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt worden ist oder eine Entlassung nach § 5 Absatz 3 Satz 2 in Verbindung mit
 - a) § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 3 des Bremischen Beamtengesetzes oder

- b) § 23 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 5 des Bremischen Beamtengesetzes erfolgt ist,
2. in einem wegen desselben Sachverhalts eingeleiteten Strafverfahren eine Strafe verhängt worden ist, die den Verlust der Rechte als Beamter oder Ruhestandsbeamter zur Folge hat,
 3. das Disziplinarverfahren auf Grund des § 32 Absatz 1 Nummer 3 eingestellt worden ist und ein neues Disziplinarverfahren, das innerhalb von drei Monaten nach der Einstellung wegen desselben Sachverhalts eingeleitet worden ist, zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder zur Aberkennung des Ruhegehalts geführt hat oder
 4. das Disziplinarverfahren aus den Gründen des § 32 Absatz 2 Nummer 2 oder 3 eingestellt worden ist und die für die Erhebung der Disziplinarklage zuständige Behörde (§ 34 Absatz 2) festgestellt hat, dass die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder die Aberkennung des Ruhegehalts gerechtfertigt gewesen wäre.

Wird im Disziplinarverfahren auf Zurückstufung erkannt, verfallen die einbehaltenen Bezüge in dem Umfang, in welchem die Bezüge, die der Beamte während des Zeitraums der Einbehaltung in dem früheren Amt erhalten hätte, diejenigen Bezüge übersteigen, die ihm in dieser Zeit auch in dem neuen Amt zugestanden hätten.“

8. § 45 Absatz 1 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Einer der Beamtenbeisitzer soll dem Verwaltungszweig und der Laufbahngruppe oder, im Falle eines viergeteilten Laufbahngruppensystems, derselben oder einer angrenzenden Laufbahngruppe des Beamten angehören, gegen den sich das Disziplinarverfahren richtet.“

Artikel 3 **Änderung des Bremischen Reisekostengesetzes**

Das Bremische Reisekostengesetz vom 24. Februar 2009 (Brem.GBl. S. 48), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Juli 2021 (Brem.GBl. S. 556) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 wird der folgende § 1a eingefügt:

„§ 1a

Begriffsbestimmungen

(1) Dienstreisende sind die in § 1 Absatz 1 genannten Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführen.

(2) Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes.

(3) Dienstgänge sind Gänge oder Fahrten am Dienst-, Wohn- oder einem vorübergehenden Aufenthaltsort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte.

(4) Dienstort ist die politische Gemeinde, in der sich die Dienststätte befindet. Bei abgeordneten Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern ist Dienstort der Beschäftigungsort. Beim ortsflexiblen Arbeiten gilt der Sitz der zuständigen Dienststelle als Dienstort.

(5) Dienststätte ist das Dienstgebäude, in dem regelmäßig Dienst geleistet wird. Wird in mehreren Dienstgebäuden regelmäßig Dienst geleistet, ist Dienststätte das Gebäude, in dem überwiegend Dienst geleistet wird. Beim ortsflexiblen Arbeiten gilt das Dienstgebäude, in dem regelmäßig Dienst geleistet wird, als Dienststätte.

(6) Wohnort ist jede politische Gemeinde, in der Dienstreisende ihren Wohnsitz haben. Dies gilt auch für weitere Wohnsitze. Wohnort im reisekostenrechtlichen Sinne ist auch eine politische Gemeinde, in der Dienstreisende oder mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebende Familienangehörige eine Wohnung oder Ferienwohnung besitzen und diese während der Dienstreise zu Wohnzwecken zur Verfügung steht.

(7) Geschäftsort ist die politische Gemeinde, in der das Dienstgeschäft erledigt wird.

(8) Ein vorübergehender Aufenthaltsort ist ein außerhalb des Wohnortes liegender Ort, an dem sich Dienstreisende aus persönlichen Gründen vorübergehend aufhalten.

(9) Wohnung ist die Wohnung, von der aus sich Dienstreisende überwiegend in die Dienststätte begeben. Eine weitere Wohnung, insbesondere die am Familienwohnoort von Trennungsgeldberechtigten, die nicht täglich dorthin zurückkehren, bleibt unberücksichtigt.“

2. § 2 wird durch den folgenden § 2 ersetzt:

„§ 2

Anordnung und Genehmigung von Dienstreisen und Dienstgängen

(1) Dienstreisen müssen schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt werden, es sei denn, eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt der Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäftes kommt nicht in Betracht. Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie aus dienstlichen Gründen notwendig sind. Dienstreisen sind auch Reisen aus Anlass der Versetzung, Abordnung oder Zuweisung.

(2) Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung, es sei denn, die Dienstreise beginnt oder endet an der Dienststätte. Die Dienstreise kann auch am Ort des ortsflexiblen Arbeitens beginnen oder enden, wenn dies wirtschaftlicher ist.

(3) Dienstgänge müssen formlos angeordnet oder genehmigt werden, es sei denn, eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt Dienstreisender oder dem Wesen des Dienstgeschäfts kommt nicht in Betracht. Bei einem Dienstgang am Dienstort, Wohnort oder vorübergehenden Aufenthaltsort werden Fahrtauslagen nach den §§ 4 und 5 bis zu dem Betrag erstattet, der bei Antritt und Beendigung des Dienstgangs an der Dienststätte zu erstatten wäre. Beim ortsflexiblen Arbeiten stellen die Fahrten zwischen der Dienststätte und dem Ort des ortsflexiblen Arbeitens private Fahrten von und zur Arbeit dar und sind reisekostenrechtlich nicht erstattungsfähig.“

3. In § 4 Absatz 1 Satz 3 wird die Angabe „vom Dienstort an den Wohnort“ durch die Angabe „zwischen Dienstort und Wohnort“ ersetzt.
4. In § 5 Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 2 Absatz 4 Satz 3“ durch die Angabe „§ 2 Absatz 3 Satz 2“ ersetzt.
5. In § 11 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 2 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 2 Absatz 1“ ersetzt.
6. § 17 wird gestrichen.

Artikel 4 **Änderung des Bremischen Personalvertretungsgesetzes**

Das Bremische Personalvertretungsgesetz vom 5. März 1974 (Brem.GBl. S. 131), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Dezember 2024 (Brem.GBl. S. 1113) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 39 Absatz 6 Satz 1 wird die Angabe „Verordnung über den Urlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter“ durch die Angabe „Bremischen Urlaubsverordnung“ ersetzt.

Artikel 5 **Änderung der Landeshaushaltsordnung**

Die Landeshaushaltsordnung vom 25. Mai 1971 (Brem.GBl. S. 143), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. November 2024 (Brem.GBl. S. 1036) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 48 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird die Angabe „, bei Hochschullehrern das 55. Lebensjahr“ gestrichen.
 - b) Nach Satz 1 wird der folgende Satz eingefügt:

„Für Hochschullehrer tritt an die Stelle des 45. Lebensjahres das 55. Lebensjahr.“

c) Nach Satz 3 wird der folgende Satz eingefügt:

„Satz 3 Nummer 1 gilt für Hochschullehrer entsprechend.“

2. Nach Absatz 1 wird der folgende Absatz 2 eingefügt:

„(2) Die Höchstaltersgrenze nach Absatz 1 Satz 1 erhöht sich mit Ausnahme der Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf um die Zeiten

1. der tatsächlichen Kinderbetreuung für Kinder unter 18 Jahren,
2. der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach § 7 Absatz 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen, deren oder dessen Pflegebedürftigkeit durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens, einer Bescheinigung einer Pflegekasse oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachgewiesen ist,

um jeweils bis zu drei Jahre, sofern in diesem Zeitraum keine berufliche Tätigkeit in dem zu diesem Zeitpunkt im Beamtenverhältnis zur Freien Hansestadt Bremen zulässigen Umfang ausgeübt wurde. Bei der Einstellung darf das 49. Lebensjahr noch nicht vollendet sein.“

3. Der bisherige Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Die oberste Dienstbehörde lässt eine Ausnahme von Absatz 1 Satz 1 zu, wenn unter Berücksichtigung der entstehenden Versorgungslasten für die Freie Hansestadt Bremen die Ernennung oder die Versetzung einen erheblichen Vorteil bedeutet oder ein dringendes dienstliches Interesse besteht, den Bewerber zu gewinnen. Die oberste Dienstbehörde kann eine Ausnahme nach Satz 1 auch in den Fällen des dringenden dienstlichen Interesses zum Zwecke der Personalbindung zulassen, dabei ist bei der Abwägung der dienstlichen Interessen und entstehenden Versorgungslasten ein strenger Maßstab anzulegen.“

Artikel 6

Änderung der Bremischen Laufbahnverordnung

Die Bremische Laufbahnverordnung vom 9. März 2010 (Brem.GBl. S. 249), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 2. Mai 2023 (Brem.GBl. S. 415) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 17 Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Die Beamtinnen und Beamten führen während des Vorbereitungsdienstes die Dienstbezeichnung „Anwärterin“ oder „Anwärter“, in einem Vorbereitungsdienst für Ämter ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 die Dienstbezeichnung „Referendarin“ oder „Referendar“, je mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz, der in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen bestimmt wird. Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, können wählen, ob sie die Dienstbezeichnung nebst dem in der für sie geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung bestimmten, die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz

1. in männlicher oder weiblicher Form,
2. als Doppelbezeichnung oder
3. in geschlechterdiverser oder nicht-binärer Form

führen. Unter der Maßgabe, dass die Dienstbezeichnung erkennbar bleibt, kann die geschlechterdiverse oder nicht-binäre Form im Übrigen von der Dienststelle im Einvernehmen mit der zu bezeichnenden Person durch Anpassung der Wortendung oder durch Einfügung von Sonderzeichen gebildet werden. Jeder Dienstbezeichnung kann auf Wunsch der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden.“

Artikel 7

Änderung der Bremischen Arbeitszeitverordnung

Die Bremische Arbeitszeitverordnung vom 25. Januar 2022 (Brem.GBl. S. 78) wird wie folgt geändert:

§ 5 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „40 Stunden“ durch die Angabe „41 Stunden“ ersetzt.
2. Nach Absatz 1 wird der folgende Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch 40 Stunden. Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte,

1. die für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten,
2. die pflegebedürftige nahe Angehörige im Sinne des § 7 Absatz 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung tatsächlich pflegen oder betreuen, wenn die Pflegebedürftigkeit durch eine Bescheinigung nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, nach einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder nach einem ärztlichen Gutachten festgestellt worden ist oder
3. die nahe Angehörige begleiten, die an einer durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leiden.

In Fällen nach Satz 2 ist ein Antrag unter Beifügung der entsprechenden Nachweise bei der zuständigen Personalstelle zu stellen. Die Verkürzung beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 oder Nachweis der Voraussetzungen nach Satz 2 mit Beginn des Monats der Kenntnisnahme durch die Dienststelle und endet mit Ablauf des Monats, in dem ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. In den Fällen des Satzes 1 bleibt § 199 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch unberührt. Die Beamtinnen und Beamten

sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach den Sätzen 1 und 2 entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt.“

Artikel 8

Änderung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter

Die Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter vom 2. Mai 2023 (Brem.GBl. S. 458), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 1. Oktober 2024 (Brem.GBl. S 775, 791) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (Bremische Urlaubsverordnung – BremUrIVO)

2. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 23 die folgende Angabe eingefügt:

„Abschnitt 5 Übergangsregelung

§ 24 Übergangsregelung auf Grund der Einführung der 41-Stunden-Woche am 1. Juli 2026“

3. Nach § 23 wird der folgende Abschnitt 5 eingefügt:

Abschnitt 5 Übergangsregelung

„§ 24

Übergangsregelung aufgrund der Einführung der 41-Stunden-Woche am 1. Juli 2026

Abweichend von § 5 werden am 1. Juli 2026 vorhandene Urlaubsansprüche nicht aufgrund der Erhöhung der Arbeitszeit wegen der Einführung der 41-Stunden-Woche neu ermittelt. Dies gilt für die Erhöhung der Arbeitszeit um eine Stunde bei Vollzeitbeschäftigten sowie für die Erhöhung der individuellen Arbeitszeit aufgrund des § 134 Absatz 1 und Absatz 4 Satz 2 des Bremischen Beamtengesetzes. Die Regelungen des § 4 Absatz 3 bleiben hiervon unberührt.

Artikel 9

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Satzes 2 am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. Artikel 1 Nummer 8 und Nummer 12 sowie Artikel 7 und Artikel 8 treten am 1. Juli 2026 in Kraft.

Begründung

Allgemeines:

Das Gesetz regelt Änderungen sowohl des Bremischen Beamtengesetzes (Artikel 1) als auch des Bremischen Disziplinargesetzes (Artikel 2), des Bremischen Reisekostengesetzes (Artikel 3), der Landeshaushaltsordnung (Artikel 5) und damit im Zusammenhang stehende Änderungen der Bremischen Laufbahnverordnung (Artikel 6), der bremischen Arbeitszeitverordnung und der Bremischen Arbeitszeitverordnung (Artikel 7) sowie der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (Artikel 8). Das Bremische Personalvertretungsgesetz erfährt eine redaktionelle Folgeänderung (Artikel 4).

Mit der Änderung des § 8 BremBG werden Bewerberinnen und Bewerber vor der erstmaligen Einstellung in das Beamtenverhältnis künftig einer Verfassungstreueprüfung unter Beteiligung des Bremer Landesamtes für Verfassungsschutz (im Folgenden „Verfassungsschutzbehörde“ genannt“) unterzogen, wenn sich z. B. aus öffentlich zugänglichen Quellen Zweifel bezüglich des jederzeitigen Eintretens der Bewerberinnen und Bewerber für die freiheitliche demokratische Grundordnung ergeben.

Klarstellend wird § 50 BremBG um eine Regelung erweitert, nach der Beamtinnen und Beamten mit Altersgeld hinsichtlich der Folgen der Begehung von Dienstvergehen mit Ruhestandsbeamtinnen und -beamten gleichzustellen sind.

Durch die Änderung des § 57 BremBG wird für Personen, deren Geschlecht im Personenstandsregister mit „divers“ oder „ohne Angabe“ geführt wird, die Möglichkeit eröffnet, die in der Bremischen Besoldungsordnung binärgeschlechtlich aufgeführten Amtsbezeichnungen in nicht-binärer oder geschlechterdiverser Form zu führen. Eine Regelung, die der Bestimmung für die im Vorbereitungsdienst zu führende Dienstbezeichnung entspricht, wird in § 17 Absatz 3 BremLVO getroffen (Artikel 6).

Die angespannte Haushaltslage erfordert Einsparungen in der öffentlichen Verwaltung. Der Senat hat daher neben anderen strukturellen Entlastungsmaßnahmen die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden beschlossen. Dies wird in § 60 BremBG umgesetzt. Durch die Ausnahmemöglichkeit von der Arbeitszeiterhöhung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten sowie für Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben wird der besonderen Situation dieser Personengruppen Rechnung getragen. Eine Übergangsregelung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte wird in einem neuen § 134 BremBG aufgenommen. Neben der Regelung im Bremischen Beamtengesetz ist § 5 der Bremischen Arbeitszeitverordnung (BremAZVO) zu ändern (siehe Artikel 7) sowie eine Übergangsregelung für bereits erworbene Urlaubsansprüche zu treffen (siehe Artikel 8).

Die Einschränkung der Dauer einer Beurlaubung erfolgt durch Änderung des § 64 BremBG.

In § 83a BremBG wird bei einer Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen die mögliche Übernahme auch der Vollstreckungskosten geregelt. Dies erfolgt, um die betroffenen Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu der Entschädigung immaterieller Schäden durch den Dienstherrn, bei der aufgrund des von vornherein feststehenden Ausschlusses der Erwirkung eines Vollstreckungstitels keine Vollstreckungskosten entstehen, nicht schlechter zu stellen.

Nach den personalaktenrechtlichen Vorschriften des BremBG gilt der Grundsatz, dass die Auswertung von Daten, die im Rahmen der Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen (sogenannte TOM) gespeichert werden, nicht zu individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrollen verwendet werden dürfen. Dies kann nicht gelten, wenn eine solche zur Aufklärung eines durch konkrete Tatsachen begründeten Verdachts auf einen dienst-

arbeits-, datenschutz- oder strafrechtlichen Verstoß erforderlich ist. Die entsprechende Regelung in § 85 Absatz 4 des BremBG bedarf einer diesbezüglichen Klarstellung.

Darüber hinaus sind folgende Änderungen des Bremischen Disziplingesetzes (BremDG) vorzunehmen (siehe Artikel 2):

In § 10 BremDG wird der Ausschluss eines Unterhaltsbeitrags bei der aufgrund eines Verstoßes gegen die beamtenrechtliche Verfassungstreuepflicht erfolgenden Entfernung aus dem Dienst geregelt; hier wird keine nachwirkende Fürsorgepflicht des Dienstherrn mehr gesehen.

Neben den Gesichtspunkten der Schwere des Dienstvergehens, in das auch die Persönlichkeit der Beamtin oder des Beamten einbezogen wird, und der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn sowie der Allgemeinheit darf künftig eine Zurückstufung auch ausgesprochen werden, wenn das Verbleiben der Beamtin oder des Beamten im bisherigen Amt dem Dienstherrn oder der Allgemeinheit nicht zugemutet werden kann.

Darüber hinaus erfolgt die Klarstellung, dass die gegen Ruhestandsbeamtinnen und -beamte auszusprechenden Disziplinarmaßnahmen auch erfolgen, wenn das Dienstvergehen ganz oder teilweise vor dem Eintritt des Beamten in den Ruhestand begangen wurde (§ 13 Absatz 2 BremDG).

Es werden Änderungen für ein schlankeres Verwaltungsverfahren durch Einräumung einer weiteren Möglichkeit für die Disziplinarbehörden, von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens abzusehen, wenn feststeht, dass eine Disziplinarmaßnahme voraussichtlich nicht ausgesprochen werden darf, in § 17 BremDG vorgenommen.

Darüber hinaus wird für die Stärkung der Resilienz der öffentlichen Verwaltung vor dem Hintergrund des erstarkenden Extremismus eine Regelung in § 27 BremDG aufgenommen, die im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zur Beweissicherung hinsichtlich etwaiger verfassungsfeindlicher Tätowierungen auch die Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche der Beamtinnen und Beamten nach richterlicher Anordnung ermöglichen soll.

Außerdem wird in § 29 klargestellt, dass eine Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde im Rahmen des Disziplinarverfahrens erfolgen darf. Der Katalog der Voraussetzungen für die Möglichkeit der vorläufigen Dienstenthebung und teilweisen Einbehaltung von Bezügen als entfernungsvorbereitende Maßnahmen wird in § 38 BremDG um den voraussichtlichen Verlust der Beamtenrechte erweitert (§ 38 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 Nummer 2). Dieser tritt nach § 24 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes unter anderem dann ein, wenn Beamtinnen und Beamte wegen Volksverhetzung verurteilt wurden.

In den Fällen der vorläufigen Einbehaltung von Bezügen werden die Hinzuverdienstmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten durch Aufhebung der Begrenzung des zulässigen Umfangs für die Ausübung von Nebentätigkeiten erweitert und gleichzeitig die berufliche Umorientierung ermöglicht (§ 38 Absatz 4); durch die Änderung des § 40 sollen einbehaltene Bezüge bei Zurückstufung teilweise verfallen.

Zur Sicherung der nachhaltigen Besetzung der Gerichte wird die Möglichkeit der Gewinnung von Beamtenbeisitzerinnen und Beamtenbeisitzern erweitert (§ 45).

Im Bremischen Reisekostengesetz (BremRKG) werden alle Begriffsbestimmungen aus dessen bisherigen § 2 und der Ziffer 2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bremischen Reisekostengesetz (BremRKGVwV) zusammengefasst. Zudem bedurfte es aufgrund der reisekostenrechtlichen Auswirkungen einer gesetzlichen Regelung für die Bestimmung des Dienstorts und der Dienststätte bei ortsflexibler Arbeit (Homeoffice und mobile Arbeit im Sinne der Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten) (siehe Artikel 3).

Die in § 48 der Landeshaushaltsordnung (LHO) geregelten Altersgrenzen sollen zukünftig von Bewerberinnen und Bewerbern geleistete Zeiten der Familienarbeit stärker berücksichtigen. Die Höchstaltersgrenze von 45 Jahren zur Einstellung in das Beamtenverhältnis soll auf maximal 49 Jahre erhöht werden für Personen, die aufgrund von

Kindererziehung oder Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen keine Möglichkeit hatten, im Mindestumfang von zehn Stunden wöchentlich berufstätig zu sein. Dies stellt den Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte dar (siehe Artikel 5).

Im Einzelnen

Zu Artikel 1 (Änderung des Bremischen Beamtengesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Änderung der Angaben folgt der Änderung der Überschriften zu § 8, § 50 und § 83a, sowie der Einfügung des neu angefügten § 134.

Zu Nummer 2 (§ 5 – Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion)

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung einer durch Artikel 1 Nr. 2 des 20. Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Juli 2020 (Brem.GBl. S. 671) entstandenen fehlerhaften Verweisungsregelung. Mit der damaligen Neufassung des Absatzes 1 wurde die Rechtsprechung des EuGH umgesetzt, nach der ein Rechtsanspruch auf Fortsetzung der Probezeit zur Erprobung in einem Amt mit leitender Funktion gemäß § 5 BremBG nach Beendigung der Elternzeit besteht. Die Verweisung im damaligen Satz 9 hätte richtigerweise auf Satz 8 lauten müssen. Mit Artikel 1 des Gesetzes vom 13.12.2022 (Brem.GBl. S. 967) wurde in Absatz 1 nach Satz 6 ein weiterer Satz eingefügt. Die Sätze 7 bis 10 wurden in der Folge zu den Sätzen 8 bis 11. Satz 10 muss daher nunmehr richtigerweise auf Satz 9 verweisen.

Zu Nummer 3 (§ 8 – Zulassung von Ausnahmen für die Berufung in das Beamtenverhältnis):

Zukünftig soll § 8 der Standort der erforderlichen landesrechtlichen Regelungen zu den Voraussetzungen für ein Beamtenverhältnis nach § 7 des Beamtenstatusgesetzes sein und damit breiter gefasst werden. Der Wortlaut der Überschrift wurde durch Aufnahme der Regelung einer Überprüfung der Verfassungstreue dem zukünftigen Regelungsgehalt angepasst. Die Regelungen zur Verfassungstreueprüfung werden in den Absätzen 1 bis 5 des § 8 normiert.

Vor dem Hintergrund, dass nach dem Ergebnis verschiedener Studien extremistische Einstellungen stark angestiegen und weiter in die (bisherige) Mitte der Gesellschaft gerückt sind, muss sich der öffentliche Dienst stärker als bisher vor Personen mit extremistischem Weltbild schützen, die den Staat und die Verfassung von innen bekämpfen. Im Auswahlverfahren stellt die Eignung nur einen Teil der beurteilungsrelevanten Kriterien dar. Es ist davon auszugehen, dass Bewerberinnen und Bewerber den Einstellungsbehörden in der Regel nicht bekannt sind und die Erwartung lebensfern wäre, dass die entsprechenden Bewerberinnen und Bewerber ihre verfassungsfeindliche Gesinnung im Rahmen des Auswahlverfahrens offengelegen. Deshalb ist es erforderlich, neben den im Auswahlverfahren vorgesehenen Abfragen auch auf anderem Wege Erkenntnisse zu gewinnen, die über die Verfassungstreue Aufschluss geben. Das vorliegende Gesetz ermöglicht es den Einstellungsbehörden, die Prüfung der Gewähr der Verfassungstreue von Beamtenbewerberinnen und -bewerbern in einem formalisierten Verfahren vorzunehmen.

Von Bewerberinnen und Bewerbern, die sich um eine Einstellung in ein Beamtenverhältnis bewerben, wird die Gewähr für das jederzeitige Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung (Verfassungstreue) als Einstellungsvoraussetzung gefordert (§ 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes). Es gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, dass den Beamtinnen und Beamten eine besondere Treuepflicht gegenüber dem Staat und seiner Verfassung obliegt. Diese fordert insofern

mehr als nur eine formal korrekte, im Übrigen uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung. Insbesondere müssen sich Beamtinnen und Beamte eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanzieren, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe oder die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen oder diffamieren.

Beamtinnen und Beamte müssen den Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert erkennen und für diese eintreten. Sie sind die Garanten der Verfassung. Die Grundentscheidung des Grundgesetzes zur Konstituierung einer wehrhaften Demokratie lässt es nicht zu, dass Personen im Staatsdienst tätig werden, die die freiheitlich-demokratische Ordnung ablehnen, bekämpfen oder diffamieren. Diesen Personen fehlt die Eignung für die Ausübung eines öffentlichen Amtes (BVerwG, Urteil vom 17. November 2017 – 2 C 25.17 –, juris). Beamtenbewerberinnen und –bewerber dürfen daher nur eingestellt werden, wenn sie die Gewähr der Verfassungstreue bieten.

Der Begriff der freiheitlichen demokratischen Grundordnung umfasst nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. Urteil vom 17. Januar 2017 (1 BvB 1/13)) jene zentralen Grundprinzipien, die für den freiheitlichen Verfassungsstaat schlechthin unentbehrlich sind. Ihren Ausgangspunkt findet die freiheitliche demokratische Grundordnung in der Würde des Menschen (Art. 1 Absatz 1 GG). Die Garantie der Menschenwürde umfasst insbesondere die Wahrung personaler Individualität, Identität und Integrität sowie die elementare Rechtsgleichheit.

Ferner ist das Demokratieprinzip konstitutiver Bestandteil der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Unverzichtbar für ein demokratisches System sind die Möglichkeit gleichberechtigter Teilnahme aller Bürgerinnen und Bürger am Prozess der politischen Willensbildung sowie die Rückbindung der Ausübung der Staatsgewalt an das Volk (Art. 20 Absatz 1 und 2 GG).

Für den Begriff der freiheitlichen demokratischen Grundordnung sind schließlich die im Rechtsstaatsprinzip wurzelnde Rechtsbindung der öffentlichen Gewalt (Art. 20 Absatz 3 GG) und die Kontrolle dieser Bindung durch unabhängige Gerichte bestimmend. Zugleich erfordert die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit des Einzelnen, dass die Anwendung physischer Gewalt den an Recht und Gesetz gebundenen und gerichtlicher Kontrolle unterliegenden staatlichen Organen vorbehalten ist.

Absatz 1 Satz 1 ermächtigt die Einstellungsbehörden, sich über Bewerberinnen und Bewerber aus öffentlich zugänglichen Quellen zu informieren. Dies kann z. B. im Wege von Internetrecherchen einschließlich der Recherchen im Bereich von Internetplattformen – wozu insbesondere soziale Netzwerke (Social Media) zählen –, zu denen im Prinzip jede Person Zugang erhalten kann, erfolgen.

Als ein soziales Netzwerk wird eine virtuelle Gemeinschaft verstanden, deren Mitglieder sich auf einer Plattform miteinander vernetzen, kommunizieren und sich austauschen. Für die stärkere Einbeziehung von sozialen Medien in den Überprüfungsprozess spricht, dass die Bedeutung des Internets für die Darstellung der eigenen Person und der eigenen Meinung in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Elektronische Plattformen, auf denen aktuelle Fragen in Echtzeit diskutiert werden, dienen auch dem Ziel der Einflussnahme auf die öffentliche Meinung. Im Gegensatz zu beispielsweise regelmäßig geschlossenen Chat-Gruppen wird dabei gezielt die Öffentlichkeit gesucht. Eine Nutzerin oder ein Nutzer erzielt damit unter Umständen eine große Reichweite. Printmedien, aber auch sonstige vergleichbare öffentliche Äußerungen – gerade hinsichtlich der Äußerungen von Privatpersonen – treten zunehmend in den Hintergrund, bleiben aber relevant.

Der Begriff „Internetplattformen“ wird dem Umstand gerecht, dass die Grenzen klassischer Internetseiten und sozialer Netzwerke zunehmend verschwimmen. Die Erhebung von Erkenntnissen im Internet stellt einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person dar, der angesichts der vom Staat zu schützenden Güter allerdings gerechtfertigt ist. Aus Datenschutzgründen soll diese Möglichkeit nur für diejenigen Beamtenbewerberinnen und -bewerber bestehen, die konkret für eine Einstellung vorgesehen sind. Dies gilt auch bei der Übernahme von Beamtinnen und Beamten von einem anderen Dienstherrn.

Absatz 2 Satz 1 ermöglicht den Einstellungsbehörden zukünftig eine anlassbezogene Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde zu Bewerberinnen und Bewerbern. Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit einer Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde ist, dass sich „tatsächliche Anhaltspunkte für Zweifel an der Verfassungstreue ergeben“. Ausreichend ist insofern das Vorliegen eines Anfangsverdachts. Ein hoher Grad an Wahrscheinlichkeit für die mangelnde Gewähr der Verfassungstreue muss nicht vorliegen. Andererseits sind nur vage Anhaltspunkte oder bloße Mutmaßungen nicht ausreichend. Anhaltspunkte für Zweifel an der Gewähr für die Verfassungstreue können sich z.B. im Zuge der Informationsbeschaffung aus öffentlich zugänglichen Quellen nach Absatz 1 oder sonst im Einstellungsverfahren z.B. durch eigene Angaben der Bewerberinnen und Bewerber, durch fehlende und/oder verweigerte Angaben, deren Äußerungen oder Verhalten ergeben und eine Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde rechtfertigen. Die abschließende Beurteilung erfolgt durch die Einstellungsbehörde.

Satz 2 legt den zulässigen Umfang der für die Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde zu übermittelnden personenbezogenen Daten über die jeweilige Bewerberin oder den jeweiligen Bewerber fest. Diese sind für den Abgleich mit dem Informationssystem Verfassungsschutzbehörde erforderlich.

Das gestufte Prüfungsverfahren gewährleistet die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs in das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Bewerberinnen und Bewerber.

Absatz 3 normiert den Informationsgehalt der beim Verfassungsschutzbehörde abgefragten Daten. Dabei wird klargestellt, dass nur bereits gespeicherte Informationen zu diesem Zweck verarbeitet werden dürfen. Eine weitere Recherche durch Verfassungsschutzbehörde scheidet damit aus. Sofern relevante Informationen vorliegen, übermittelt die Verfassungsschutzbehörde diese nach Maßgabe des BremVerfSchG.

Nach Absatz 4 Satz 1 bilden die im Einstellungsverfahren gesammelten Erkenntnissen über die Bewerberin oder den Bewerber, ggf. zusammen mit dem Ergebnis der Anfrage Verfassungsschutzbehörde, die Grundlage für die Prognose der jeweiligen Einstellungsbehörde dazu, ob die Bewerberin oder der Bewerber die Gewähr für die Verfassungstreue bietet.

Satz 2 eröffnet den Einstellungsbehörden die Möglichkeit, die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der für eine Einstellung vorgesehen ist, zu befragen. Damit soll ihr oder ihm die Gelegenheit gegeben werden, bestehende Zweifel an der Gewähr für die Verfassungstreue auszuräumen.

Absatz 5 Satz 1 und 2 regeln aufgrund der geltenden Regelungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und insbesondere der Bestimmungen der §§ 85 ff. zu Personalakten die gesonderte Aufbewahrung bzw. Speicherung der selbsterhobenen, der übermittelten und der verarbeiteten Daten im Einstellungsverfahren. Satz 3 legt die Aufbewahrung oder Speicherung sowie deren Dauer der selbst erhobenen und der durch die Verfassungsschutzbehörde übermittelten Informationen bei den Einstellungsbehörden fest. Danach sind die Informationen sechs Monate nach Abschluss des Einstellungsverfahrens zu löschen oder zu vernichten. Das Einstellungsverfahren ist abgeschlossen, wenn eine Einstellung erfolgt ist oder gegen die ablehnende Entscheidung der Einstellungsbehörde kein gerichtlicher Rechtsbehelf mehr eingelegt werden kann. Nach Ablauf dieser Frist sind die selbst erhobenen sowie die von der Verfassungsschutzbehörde übermittelten und die bei der Einstellungsbehörde verarbeiteten Daten durch die Einstellungsbehörden zu löschen oder zu vernichten.

Eine Aufnahme des Satzes 4 in das Gesetz konkretisiert die Löschfrist abweichend von Satz 3 für die Fälle, in denen die Bewerberin oder der Bewerber einen Rechtsbehelf gegen die ablehnende Entscheidung der Einstellungsbehörde einlegt. Dann werden die Informationen für das laufende Verfahren benötigt. Nach Abschluss des Verfahrens sind die Informationen unverzüglich, spätestens jedoch nach sechs Monaten, zu vernichten.

Der Inhalt des geltenden § 8 regelt die Zuständigkeit des Senats für die Genehmigung von einer Ausnahme nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes (Staatsangehörigkeit). Die Regelung wird als Absatz 6 unverändert übernommen.

Zu Nummer 4 (§ 12 – Rücknahme der Ernennung (§12 des Beamtenstatusgesetzes)):

Es handelt sich um eine redaktionell erforderliche Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 8 (siehe Artikel 1 Nummer 3).

Zu Nummer 5 (§ 32 – Zuständigkeit für die Entlassung, Wirkung der Entlassung):

Es handelt sich um eine redaktionell erforderliche Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 57 (siehe Artikel 1 Nummer 7).

Zu Nummer 6 (§ 50 – Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten):

Die Überschrift ist aufgrund der Aufnahme des Regelungsgehalts für Beamtinnen mit Anspruch auf Altersgeld und Beamten mit Anspruch auf Altersgeld als Absatz 2 neu zu fassen.

Durch die Anfügung des neuen Absatzes 2 ist der bisherige Regelungsgehalt des § 50 als Absatz 1 zu gliedern.

§ 47 Absatz 2 Satz 3 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) eröffnet den Ländern die Möglichkeit, in ihren Landesbeamtengesetzen weitere Handlungen für den Personenkreis der Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten sowie der sonstigen früheren Beamtinnen und Beamten festzulegen, die als Dienstvergehen gelten. § 50 BremBG in geltender Fassung macht von dieser Regelungsermächtigung bereits Gebrauch.

§ 47 BeamStG ist Ausgangspunkt für das Disziplinarrecht der Landesbeamtinnen und -beamten und definiert in Absatz 2 Satz 1 und 2, welche Handlungen als Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und -beamten, früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen sowie sonstigen früheren Beamtinnen und Beamten gelten. Danach begehen Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte ein Dienstvergehen, wenn sie

- sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigen oder
- an Bestrebungen teilnehmen, die darauf abzielen, den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland zu beeinträchtigen, oder
- schuldhaft gegen die Verschwiegenheitspflicht aus § 37 BeamStG, die Anzeigepflicht oder das Verbot einer Tätigkeit aus § 41 BeamStG oder gegen das Verbot von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen aus § 42 BeamStG

verstoßen.

Mit dem neu angefügten Absatz 2 (erfolgt eine klarstellende Regelung zum Pflichtenkatalog von Beamtinnen und Beamten mit Anspruch auf Altersgeld. Diese Bestimmung flankiert zukünftig die Regelung des § 1 Satz 3 und 4 des Bremischen Disziplinargesetzes, die bereits mit Artikel 3 Nr. 2 des 20. Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 14. Juli 2020 (Brem. GBl. S. 671) geschaffen wurde. Die Gewährung von Altersgeld wurde im Jahr 2014 zur Abmilderung des Verlusts der Versorgungsansprüche für freiwillig aus dem Dienst ausscheidende Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter geregelt.

Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Altersgeld werden hinsichtlich ihrer Pflichten mit Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte oder früheren Beamtinnen und Beamte mit Versorgungsbezügen gleichgestellt, da Handlungen im Sinne des § 47 Absatz 2 Satz 1 und 2 BeamStG, auch wenn sie nach Beendigung des Dienstverhältnisses begangen werden, in

besonderer Weise geeignet sind, das Vertrauen der Öffentlichkeit in eine dem demokratischen Rechtsstaat umfassend verpflichtete Amtsführung zu untergraben.

Zu Nummer 7 (§ 57 - Amtsbezeichnung):

Zu a) (Absatz 2 n.F.):

Nach § 22 Absatz 3 oder § 45b Absatz 1 des Personenstandsgesetzes (PStG) besteht die Möglichkeit, keine Angabe oder die Angabe „divers“ als Geschlechtseintrag zu führen. Für diesen Personenkreis gibt es derzeit keine spezifische Amtsbezeichnung, da die Bremischen Besoldungsordnungen zum Bremischen Besoldungsgesetz (BremBesG) bislang ausschließlich männliche und weibliche Amtsbezeichnungen vorsehen.

Die vorgesehene Änderung schafft für den Personenkreis, der sich überwiegend als „nicht-binär“ oder „geschlechterdivers“ bezeichnet, ein weitgehend selbstbestimmtes Wahlrecht. Dieses sieht vor, dass die männliche oder weibliche Form der Amtsbezeichnung, die Amtsbezeichnung als Doppelbezeichnung (z.B. „Verwaltungsinspektorin/Verwaltungsinspektor“) oder in geschlechterdiverser oder nicht-binärer Form geführt werden kann. Zusätzlich kann auf Wunsch an die gewählte Amtsbezeichnung der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ angefügt werden.

Die geschlechterdiverse oder nicht-binäre Form kann dadurch gebildet werden, dass die Endung „-mann“ oder „-frau“ durch die Endung „-person“ ersetzt oder die Wortendung sprachlich – auch durch die Möglichkeit, Sonderzeichen einzufügen –, angepasst wird. Die Amtsbezeichnung wird im Einvernehmen mit der betroffenen Person durch die Dienststelle festgelegt.

Die Wahlmöglichkeit gewährleistet auch, dass ein nach dem Selbstbestimmungsgesetz nicht zulässiges Outing vermieden wird, da der genannte Personenkreis nicht verpflichtet wird, im Rahmen der Amtsbezeichnung auf den im Personenstandsregister enthaltenen Eintrag „divers“ oder „ohne Geschlechtsangabe“ hinzuweisen.

Bei jeder Verleihung einer anderen Amtsbezeichnung besteht jeweils ein neues Wahlrecht. Bei einer Änderung des Geschlechtseintrags ohne Angabe oder mit diversem Geschlecht zu einem der binären Geschlechtsangaben wird eine entsprechende männliche oder weibliche Amtsbezeichnung von Amts wegen vergeben.

Die oberste Dienstbehörde oder die oder der Dienstvorgesetzte kann keine Vorgaben treffen, ob von der Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht wird und welche der Möglichkeiten gewählt wird.

Voraussetzung der Anpassung ist, dass die Amtsbezeichnung erkennbar bleibt. Dies bedeutet, dass sich die gewählte Amtsbezeichnung der sich aus der Bremischen Besoldungsordnung ergebenden binärgeschlechtlichen Form ohne weiteres als zuordenbar bzw. zugehörig erkennen lässt. Es darf keine Verwechslungsmöglichkeit mit anderen existierenden Amtsbezeichnungen geben keine vollständig neue Amtsbezeichnung erfunden werden.

Wenn eine Erkennbarkeit nicht gegeben ist, darf die vorgeschlagene Amtsbezeichnung nicht verliehen werden, da andernfalls eine keine wirksame Ernennung (sog. „Nicht-Ernennung“) vorläge.

Die Beurteilung, ob die Amtsbezeichnung noch erkennbar ist, obliegt der oder dem Dienstvorgesetzten. Soweit eine Erkennbarkeit gegeben ist, ist die gewählte Amtsbezeichnung zu verwenden.

Zu b) (Absatz 3):

Aufgrund der Einfügung eines neuen Absatzes 2 wird der bisherige Absatz 2 zu Absatz 3. Die grundlegende Norm der Führung der Amtsbezeichnung des übertragenen Amtes ist in Absatz 2 aufgenommen worden und wird deshalb gestrichen; aufgrund dessen müssen die

persönlichen Fürwörter des folgenden Satzes durch die konkrete Benennung des Satz-Subjekts und -Objekts ersetzt werden.

Zu c) (Absätze 3 und 4):

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 2.

Zu Nummer 8 (§ 60 - regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit):

Zu a) (Absatz 1):

Die angespannte Haushaltslage erfordert Einsparungen in der öffentlichen Verwaltung.

Um die Tragfähigkeit der Haushalte der Freien Hansestadt Bremen sowie der Gemeinden Bremen und Bremerhaven auch in den kommenden Jahren nicht zu gefährden, die verfassungsrechtlich gebotene Aufstellung ausgeglichener Finanzrahmen sicherzustellen und zugleich absehbaren, unabweisbaren sowie in weiten Teilen gesetzlich induzierten Mehrbedarfen in den Jahren 2026 und 2027 begegnen zu können, sind strukturelle Entlastungsmaßnahmen erforderlich.

Vor diesem Hintergrund stellt die Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten der Freien Hansestadt Bremen von 40 auf 41 Stunden eine von mehreren strukturellen Entlastungsmaßnahmen dar. Sie leistet einen substanziellen Beitrag zur nachhaltigen Konsolidierung der Haushalte und trägt zur Sicherung der finanziellen Leistungsfähigkeit der Freien Hansestadt Bremen bei – sowohl mit Blick auf die aktuelle Haushaltslage als auch unter Berücksichtigung künftiger haushaltswirtschaftlicher Erfordernisse. Die Erhöhung wird dazu führen, dass über die gesamte Verwaltung hinweg ein höheres Arbeitskräftepotential zur Verfügung steht, ohne dass zusätzliche Stellen geschaffen werden müssen. Somit wirkt die Anhebung als Unterstützung zur Einhaltung der Sanierungsziele des Senats im Personalbereich.

Durch die Berücksichtigung von Ausnahmen für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund von Kindererziehung oder Pflegearbeit einen Ausnahmetatbestand erfüllen, wird die Wirkung auf die Erhöhung des Arbeitskräftepotentials verringert. Diese Ausnahmen sind allerdings kaum vorab zu beziffern, da es sich hier um individuelle Lebensumstände der betroffenen Beamtinnen und Beamten handelt, die zum Teil durch ein Antragsverfahren abgefragt werden müssen.

Zu b) (Absatz 4):

Für die Schaffung von Ausnahmeregelungen zur Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten ist zudem die Ermächtigungsgrundlage in Absatz 4 zu erweitern. Dies betrifft insbesondere die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden auf 40 Stunden für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben.

Sie wird für eine bessere Übersichtlichkeit durch Nummerierung neugestaltet.

Zu Nummer 9 (§ 64 – Urlaub ohne Dienstbezüge):

Die bislang in § 64 Absatz 1 Nummer 2 geregelte Möglichkeit des Urlaubs ohne Dienstbezüge auf Antrag der Beamtinnen und Beamten, die das 50. Lebensjahres vollendet haben, bis zum Eintritt in den Ruhestand wird um fünf Jahre auf das 55. Lebensjahr angehoben.

§ 65 begrenzt die Dauer einer Beurlaubung nach § 64 Absatz 1 jeweils allein oder in Kombination mit einer familienbedingten Beurlaubung und/oder unterhältigen Teilzeit nach § 62 BremBG in Umsetzung des beamtenrechtlichen Grundsatzes der Hauptberuflichkeit auf maximal 15 Jahre. Auf diese Weise bleibt noch ein Mindestmaß an Gleichgewicht zwischen Dienstleistung und lebenslanger Alimentation gewahrt. Die Höchstdauer ist unbeachtlich,

wenn der Beamtin oder dem Beamten die Rückkehr zur Vollbeschäftigung nicht zuzumuten ist.

Im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze vom vollendeten 65. Lebensjahr auf das vollendete 67. Lebensjahr (§ 35) im Jahr 2011, mit der Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand eintreten (Gesetz vom 20.12.2011 (Brem. GBl. S. 484)), wurde damals die Auswirkung auf die im § 64 für die Beantragung des möglichen Altersurlaubs zulässige Altersgrenze nicht nachgezeichnet. So ist schon bei der Beantragung einer Beurlaubung, die nach Vollendung des 50. Lebensjahres beginnt, ersichtlich, dass die in § 65 normierte Höchstdauer für Beurlaubungen ohne Dienstbezüge und unterhäftiger Teilzeit überschritten wird.

Die Ausnahmemöglichkeit von der 15-jährigen Höchstdauer bei Unzumutbarkeit für die Beamtin oder den Beamten kann hier nicht schematisch angewendet werden, da sie ursprünglich für Härtefallausnahmen vorgesehen war, nicht aber dafür, eine bereits bei der Antragstellung erkennbare Überschreitung der normierten Höchstdauer zu begründen.

Die Altersgrenze für den Altersurlaub wird daher auf die Vollendung des 55. Lebensjahres angehoben. Wenngleich eine entsprechende Beurlaubung in der Praxis kaum relevant ist, sollen auch diese Beamtinnen und Beamte angesichts des sich ausweitenden Fachkräftemangels länger im aktiven Dienst gehalten und die Verwaltung damit entlastet werden. Gleichzeitig verschafft die neue Altersgrenze Spielräume für Beamtinnen und Beamte, die einen Teil der Höchstdauer bereits durch familienbedingte unterhäftige Teilzeit aufgebraucht haben.

Zu Nummer 10 (§ 83a – Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen):

Zu a) (Überschrift):

In die Überschrift wird der Regelungsinhalt des Absatzes 1a aufgenommen, da es sich hierbei nicht um eine Erfüllungsübernahme, sondern die originäre Entschädigung handelt.

Zu b) (Absatz 1):

Der Regelungsgehalt des § 83a Absatz 1 sieht die Übernahme von titulierten Schmerzensgeldansprüchen der Beamtinnen und Beamten durch den Dienstherrn vor, wenn deren Vollstreckung durch die Beamtin oder den Beamten erfolglos geblieben ist. Nach dem bisherigen Wortlaut des § 83a ist Gegenstand der Erfüllungsübernahme lediglich der titulierte Schmerzensgeldanspruch, nicht aber die Vollstreckungskosten.

Mit der Einfügung des § 83a Absatz 1a durch das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. Dezember 2023 (Brem. GBl. S. 607) war die Übernahme des immateriellen Schadens durch den Dienstherrn auch für die Fälle geregelt worden, in denen die Erwirkung eines Titels von vornherein nicht in Betracht kommt. Die hiervon betroffenen Beamtinnen und Beamten werden nicht mit Vollstreckungskosten belastet, da die Vollstreckung erst gar nicht möglich ist.

Um das Ungleichgewicht zwischen den Fällen, in denen zunächst ein Vollstreckungsversuch von den Beamtinnen und Beamten selbst unternommen werden muss (§ 83a Absatz 1) und denjenigen, in denen eine Vollstreckung durch die Beamtinnen und Beamten von vornherein nicht möglich ist (§ 83a Absatz 1a), abzumildern, soll es künftig im Ermessen des Dienstherrn stehen, auch die entstandenen Vollstreckungskosten zu übernehmen. Zu einer solchen Entscheidung wird es in der Regel immer dann kommen können, wenn die entstandenen Vollstreckungskosten in einem Missverhältnis zur Höhe des Schmerzensgeldanspruchs stehen.

Die Vollstreckungskosten befinden sich erfahrungsgemäß in der Mehrzahl der Fälle in einem niedrigen zwei- bis dreistelligen Euro-Bereich. Im Einzelfall können die Vollstreckungskosten aber deutlich darüber liegen.

Zu Nummer 11 (§ 85 Verarbeitung personenbezogener Daten, Führung und Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten):

Die Regelung des Absatzes 4 wird ergänzt und somit klargestellt. Der Grundsatz, dass Daten, die im Rahmen der Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen gespeichert werden, nicht zu individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrollen verwendet werden dürfen, erfährt eine Ausnahme, wenn eine solche Verarbeitung zur Aufklärung bei einem durch konkrete Tatsachen begründeten Verdacht auf einen dienst-, arbeits-, datenschutz- oder strafrechtlichen Verstoß erforderlich ist.

Grundlage hierfür ist Art. 88 DSGVO, der dem Gesetzgeber erlaubt, spezifische Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigtenkontext zu schaffen, sofern geeignete Garantien für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen bestehen. Diesen Anforderungen trägt Absatz 4 durch die Begrenzung auf konkret belegte Verdachtsfälle, das Erfordernis der Aufklärung, die Interessenabwägung sowie die ausdrückliche Verhältnismäßigkeitsbindung Rechnung.

Zur Wahrung dieser unionsrechtlichen Vorgaben ist die Verarbeitung nur zulässig, soweit das schutzwürdige Interesse der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten an der Unterlassung der Verarbeitung dem Aufklärungsinteresse der Dienststelle nicht überwiegt und jeweils eine Verhältnismäßigkeitsprüfung von Art und Ausmaß der Verarbeitung vorgenommen wird. Die Beamtin oder der Beamte ist von der oder dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen vor Beginn über den Umfang und Zweck der Auswertung zu unterrichten (Art. 14 DSGVO), soweit nicht Gründe der Unaufschiebbarkeit oder der Geheimhaltungsbedürftigkeit einer Maßnahme entgegenstehen oder die Information den Erfolg der Verfolgung von Straftaten gefährden würde (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 des Bremischen Ausführungsgesetzes zur EU-Datenschutz-Grundverordnung - BremDSGVOAG).

Die Regelung gilt aufgrund § 12 BremDSGVOAG auch für andere Bedienstete, insbesondere Tarifbeschäftigte, und stellt damit klar, dass die Vorschrift ebenfalls auf arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen Anwendung findet.

Sie wirkt insofern klarstellend hinsichtlich bestehender kollektivrechtlicher Vereinbarungen – etwa Dienst- oder Betriebsvereinbarungen –, soweit diese dahin ausgelegt wurden, das Kontrollverbot solle auch bei Ermittlungen wegen potentieller dienst-, arbeits-, datenschutz- und strafrechtlichen Pflichtverstößen uneingeschränkt gelten. Ein solches Verständnis entspricht nicht dem Regelungszweck. Das Verbot bleibt der Grundsatz; in den von Satz 2 und Satz 3 beschriebenen Konstellationen kann eine Auswertung zulässig sein. Damit wird das Kontrollverbot mit den Anforderungen einer effektiven Aufklärung von Pflichtverstößen in einen angemessenen Ausgleich gebracht, ohne seinen Schutzgehalt aufzugeben.

Diese Systematik entspricht auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach kollektivrechtliche Vereinbarungen keine weitergehenden Verbotswirkungen entfalten dürfen, als das Gesetz vorsieht.

Zu Nummer 12 (§ 134 Übergangsregelung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte):

Die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit hat insbesondere für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte finanzielle Auswirkungen. Die Regelung des Absatzes 1 ermöglicht es Teilzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit unabhängig von der Regelung des § 61 Absatz 3 Satz 2 auch während laufender Zeiträume auf Antrag bis zu einer Stunde zu erhöhen. Hierdurch können die aufgrund der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde bei gleichbleibendem Teilzeitumfang erfolgende Einkommensbußen aufgefangen werden. Die Regelung ist als Anspruch ausgestaltet.

Aufgrund der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gilt der Grundsatz des vollen persönlichen Einsatzes für den Beruf des Beamten bzw. der Beamtin. Im Rahmen der bestehenden Teilzeitmöglichkeiten wird bereits von diesem Grundsatz abgewichen. In Absatz 2 und Absatz 3 wird die unterhälftige bzw. unterviertelige Teilzeitbeschäftigung, die

aufgrund des in § 61 Absatz 1 und § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 geltenden Mindestumfangs der Teilzeitbeschäftigung an sich nicht zulässig ist, für eine Übergangszeit erlaubt. Die Regelung soll unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand vermeiden. Eine für einen Übergangszeitraum festgelegte Ausnahme von Mindestumfängen ist als tolerierbar anzusehen, zumal die Auswirkung nicht mehr als 0,5 bzw. 0,25 Stunden betragen. Nach Ablauf des jeweils individuell beantragten Teilzeitzeitraums ist wie bislang eine unterhältliche Teilzeitbeschäftigung bei Anträgen nach § 61 bzw. eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 62 BremBG nicht mehr möglich.

Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 41 Stunden findet auch in Fällen eines bewilligten oder bereits laufenden Sabbaticals Anwendung. Absatz 4 regelt, dass die Änderung und Neuberechnung aller bewilligten oder bereits laufenden Sabbatzeiträume nicht erfolgt. Sie wäre mit einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verbunden und würde gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes verstoßen, weswegen unter diesem Aspekt eine Neuberechnung von Amts wegen nicht vorgesehen ist. Für Beamtinnen und Beamte mit einer Teilzeitbeschäftigung nach § 61 in Verbindung mit § 11 der BremAZVO gilt die oben genannte Antragsregelung entsprechend. Jedoch regelt Absatz 4, dass die Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung auf die Stundenzahl begrenzt ist, welche dem Ausgleich der sich durch die Erhöhung des Teilzeitnenners auf 41 Stunden ergebenden Differenz dient.

Absatz 5 regelt, dass die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 60 Absatz 1 in Fällen bereits bewilligter Teilzeitbeschäftigung nach § 63 in Form einer Altersteilzeit keine Anwendung findet. Hintergrund ist der verfassungsrechtliche Grundsatz des Vertrauensschutzes, der einen Widerruf der Altersteilzeitbewilligungen im Hinblick auf den Teilzeitumfang bzw. die im Blockmodell festgesetzten Arbeits- und Freistellungsphasen nicht zulässt.

Absatz 6 setzt für begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weiterhin auf 40 Stunden fest. Dies gilt bis zu einer Neubewertung und -festsetzung des zeitlichen Umfangs, in dem die Dienstpflichten noch erfüllt werden können. Damit soll vermieden werden, dass diese Personengruppe wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden muss: In den Fällen, in denen 20 Wochenstunden als ermäßigte Arbeitszeit festgesetzt wurden, würde durch die Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Stunden weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst geleistet; dies führt aufgrund § 27 BeamStG automatisch dazu, dass die Betroffenen in den Ruhestand versetzt werden müssten; da § 27 BeamStG eine mindestens hälftige Arbeitsleistung voraussetzt. Eine Neubewertung der Dienstfähigkeit ist nur aus besonderem gesundheitsbezogenem Anlass möglich. Begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte können ihre Arbeitszeit nicht heraufsetzen; die Übergangsregelung führt dazu, dass die Betroffenen zunächst keinen Einkommensverlust hinnehmen müssen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bremischen Disziplinalgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 10 - Entfernung aus dem Beamtenverhältnis):

In § 10 Absatz 3 wird für den Fall der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ein weiterer Grund für den Ausschluss der Gewährung eines Unterhaltsbeitrages eingefügt und der Absatz neu strukturiert.

Darüber hinaus wird geregelt, dass es sich bei dem Ausschluss der Unterhaltsbeitragsgewährung um eine gebundene Entscheidung handelt. Nach herrschender Meinung kann das Gesetz trotz des bisherigen Wortlauts („kann“) nach seinem Zweck für die Ausnahmeentscheidung kein tatsächlich ausübbares Ermessen einräumen. Bei Vorliegen der Tatbestandsmerkmale ist bereits jetzt eine Unterhaltsgewährung auszuschließen oder – bei eingeschränkter Bedürftigkeit – zu reduzieren. Der neue Wortlaut „ist auszuschließen“ dient der entsprechenden Klarstellung.

Der Ausschlussgrund der Unwürdigkeit entspricht der bisherigen Fassung des § 10 Absatz 3 Satz 2, erste Alternative, der sich aus besonderen Umständen in der Person oder in dem Tatverhalten der betroffenen Beamtinnen oder Beamten ergibt (BVerwG, Urteil vom 23.5.2006 – 1 D 18/05 –, juris).

Der Ausschluss der Unterhaltsbeitragsgewährung wegen fehlender Bedürftigkeit nach dem neuen Absatz 3 Satz 2 Nummer 3 entspricht der bisherigen Regelung des § 10 Absatz 3 Satz 2, zweite Alternative. Durch den Wortlaut „soweit“ wird bei der Entscheidung über die Unterhaltsbeitragsgewährung ein Spielraum eröffnet, die Gewährung ganz oder nur teilweise zu versagen; dabei bestimmt die Bedürftigkeit das Maß der Versagung.

Für die Prüfung der Bedürftigkeit ist der Amtsermittlungsgrundsatz reduziert; die Bedürftigkeit muss „den erkennbaren Umständen nach“ fehlen. Es dürfen daher nur solche Umstände berücksichtigt werden, die sich nach Lage des Falles, vor allem nach Aktenlage oder nach der Lebenserfahrung, aufdrängen und sich auf die Bedürftigkeit der Beamtin oder des Beamten auswirken (vgl. Gansen in Gansen, Disziplinarrecht in Bund und Ländern, § 10 BDO, Randnummer 38). Eine fehlende Bedürftigkeit ist nicht bereits dann anzunehmen, wenn das sonstige monatliche Einkommen der Beamtin oder des Beamten den Pauschalsatz von 50 % der bisherigen Dienstbezüge übersteigt. Auch ist nicht zwingend eine Anwendung sozialhilferechtlicher Grundsätze geboten (Gansen, aaO, Randnummer 36). Bei der Bewertung der Bedürftigkeit der aus dem Beamtenverhältnis entfernten Beamtinnen oder Beamten ist deren gesamtes zusätzliches Einkommen einschließlich des Einkommens der Ehepartnerin oder des Ehepartners oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz ebenfalls einzubeziehen. Bestehendes Vermögen wie z.B. Sparguthaben, Wertpapiere, Lebensversicherungen sind demnach nur ausnahmsweise und nur dann zu berücksichtigen, wenn es innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten realisierbar ist und eine solche Realisierung auch zumutbar ist.

Neben den bisherigen Ausschlussgründen der Unwürdigkeit und der Bedürftigkeit wird in Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 n.F. als weiterer Ausschlussgrund die Versagung des Unterhaltsbeitrags wegen eines Verstoßes gegen die beamtenrechtliche Verfassungstreuepflicht des § 33 Absatz 1 Satz 3 BeamStG geregelt.

Der Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht begründet besondere Umstände, die nach der Art und dem Gewicht des Fehlverhaltens sowie nach der Persönlichkeit der jeweiligen Beamtinnen oder Beamten und dem Maß der Schuld jeden Grund für eine nachwirkende Fürsorgepflicht des Dienstherrn entfallen lassen (vgl. BR Drs. 77/23, S. 24). Die Verfassungstreuepflicht zählt zu den Grundpflichten des Beamtentums und ist rechtliche Grundbedingung des beamtenrechtlichen Treue- und Dienstverhältnisses. Wiegt der Verstoß so schwer, dass die jeweiligen Beamtinnen oder Beamten aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen sind, indiziert dies ein besonders treuwidriges Verhalten. Beamtinnen oder Beamte, die durch einen zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis führenden Verstoß gegen die beamtenrechtliche Verfassungstreuepflicht zeigen, dass sie den Staat und dessen freiheitliche demokratische Grundordnung ablehnen, können von eben diesem Staat keine über das Beamtenverhältnis hinausdauernde Fürsorge erwarten. Eine Versagung des Unterhaltsbeitrags ist nach dem neu geregelten Versagungsgrund dann zwingend, wenn die Entfernung der Beamtin oder des Beamten aus dem Beamtenverhältnis „auch“ auf der Verletzung der Pflicht des § 33 Absatz 1 Satz 2 BeamStG beruht, sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten.

Damit ist der Unterhaltsbeitrag zum einen zu versagen, wenn die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ausschließlich auf der Verletzung der Verfassungstreuepflicht nach § 33 Absatz 1 Satz 1 BeamStG beruht. Zum anderen ist der Unterhaltsbeitrag aber auch dann zu versagen, wenn die Verletzung der Verfassungstreuepflicht lediglich ursächlich für die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis war, nicht aber den tragenden Vorwurf darstellt (vgl. BT-Drs. 20/9252, 7, S. 15, sowie Gansen in Gansen, Disziplinarrecht in Bund und Ländern, § 10 Rd.-Nummer 33). Dies ist dann der Fall, wenn die Verletzung der Verfassungstreuepflicht zusammen mit anderen Pflichtverletzungen als einheitliches

Dienstvergehen gewertet wird und die Voraussetzungen einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ohne die Verletzung der Verfassungstreuepflicht nicht erfüllt gewesen wäre.

Zu Nummer 2 (§ 13 - Bemessung der Disziplinarmaßnahme):

Zu a):

§ 13 Absatz 1 Satz 1 BremDG geltender Fassung, der die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme nach pflichtgemäßem Ermessen vorsieht, wird gestrichen. Die pauschale Anordnung des Ermessens bei der Bemessung der Maßnahme trifft bereits nach bisheriger Rechtslage in dieser Allgemeinheit nicht zu, da die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis und die Aberkennung des Ruhegehalts als gebundene Entscheidung ausgestaltet sind (geltender § 13 Absatz 2 BremDG).

Die verbleibenden Sätze des Absatzes 1 entsprechen § 13 Absatz 1 Satz 2 bis 4 BremDG geltender Fassung und beinhalten mit der Schwere des Dienstvergehens, dem Maß des Vertrauensverlusts und dem Persönlichkeitsbild die zentralen Bemessungskriterien für die Disziplinarmaßnahme.

Zu b):

Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, die Aberkennung des Ruhegehalts und – in begrenztem Maße – die Zurückstufung zielen darauf ab, die Integrität des öffentlichen Dienstes und des Berufsbeamtentums zu sichern. Bei der Zurückstufung wird daher durch Einfügung eines neuen Satzes 2 die Zumutbarkeit des Verbleibens der Beamtin oder des Beamten in ihrer oder seiner statusrechtlichen Stellung als zulässiger Grund ausdrücklich genannt. Unzumutbarkeit im Sinne des Absatz 2 Satz 2 n.F. kann z.B. dann vorliegen, wenn die Beamtin oder der Beamte Führungsaufgaben wahrnimmt, sich durch das Dienstvergehen jedoch diskreditiert hat.

Um eine Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten und Ruhestandsbeamtinnen und -beamten zu erreichen und eine Flucht in den Ruhestand zu verhindern, soll eine Kürzung und Aberkennung des Ruhegehalts auch ausgesprochen werden können, wenn das Dienstvergehen ganz oder teilweise während des Beamtenverhältnisses begangen wurde, die Beamtin oder der Beamte aber zwischenzeitlich in den Ruhestand eingetreten ist. Dies wird durch Einfügung eines neuen Satzes 4 geregelt.

Zu Nummer 3 (§ 17 – Einleitung von Amts wegen)

Wenn ein Disziplinarverfahren nicht eingeleitet werden soll, muss der Sachverhalt feststehen. Anders kann nicht beurteilt werden, welche Disziplinarmaßnahme in Betracht käme. Über die Hinderungsgründe der §§ 14 (Ausschlüsse nach Straf- oder Bußgeldverfahren) oder 15 (Disziplinarmaßnahmeverbote wegen Zeitablaufs) hinaus kommt ein Disziplinarmaßnahmeverbot wegen § 5 Absatz 2 hinzu: § 5 Absatz 2 beschränkt mögliche Disziplinarmaßnahmen gegen Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte auf eine Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts. Alle anderen Arten der Disziplinarmaßnahmen dürfen bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten nicht verhängt werden. § 5 Absatz 2 beinhaltet insoweit ein Verbot der Verhängung der sonstigen in § 5 BremDG genannten Disziplinarmaßnahmen.

Liegen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen (§ 17 Absatz 1), bei dem die Pflichtverletzung jedoch nicht so schwer wiegt, dass eine der in § 5 Absatz 2 genannten Maßnahmen ergriffen werden könnten, so wird kein Disziplinarverfahren eingeleitet. Die Regelung soll unnötigen Verwaltungsaufwand vermeiden.

Zu Nummer 4 (§ 27 - Beschlagnahmen und Durchsuchungen):

Zu a) (Absatz 1):

Zur Gewährleistung der Beweissicherung bei möglichen Verstößen gegen die Verfassungstreue, die sich zunehmend auch im digitalen Raum ereignet, ist der Zugriff auf informationstechnische Geräte wie z. B. Mobiltelefonen mit darin befindlichen Speichermedien sowie räumlich getrennte Speichermedien (z. B. Clouds und Messenger-Dienste) erforderlich. Da hierdurch das Grundrecht auf das Fernmeldegeheimnis berührt wird, bedarf es einer gesetzlichen Ermächtigung zu dieser Grundrechtseinschränkung. Dabei muss die gesetzliche Bestimmung das Grundrecht unter Angabe des Artikels nennen (Art. 19 Absatz 1 GG). § 27 Absatz 1 Satz 3 verweist auf die Bestimmungen der Strafprozessordnung über Beschlagnahmen und Durchsuchungen und damit auch auf § 110 StPO einschließlich der Voraussetzungen für die Durchsicht elektronischer Speichermedien (§ 110 Absatz 3 StPO).

Die Regelung des Absatzes 1 beinhaltet nun auch die Möglichkeit der gerichtlichen Anordnung von Inaugenscheinnahmen der Hautoberfläche nach Maßgabe des § 81a der StPO. Damit soll zukünftig gewährleistet werden, dass etwa Tätowierungen mit dienstpflichtverletzendem Inhalt – z. B. Symbole des Nationalsozialismus –, als Erkenntnisquelle im Disziplinarverfahren verwertet werden können. Die Maßnahme darf nur bei Gericht beantragt werden, wenn sie für die Überprüfung der betroffenen Person unerlässlich ist und in angemessenem Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens steht. Der Wortlaut des § 81a der Strafprozessordnung (StPO) benennt die Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche nicht ausdrücklich, umfasst sie nach der Kommentarliteratur jedoch (MüKoStPO-Trück, StPO, § 81a Rn. 7, 9; Dölling/Duttge/König/Rössner-Neuhaus, Gesamtes Strafrecht, Rn. 5 zu § 81a; Karlsruher Kommentar-Hadamitzky, Rn. 1 zu § 81a). Der nun vorgesehene Wortlaut der Regelung in § 27 Absatz 1 Satz 1 stellt klar, dass ausschließlich eine Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche zulässig ist. Weitere Maßnahmen, die von § 81a Absatz 1 Satz 1 StPO umfasst werden, sind ausgeschlossen.

Mit der expliziten Aufnahme der Einschränkung des Fernmeldegeheimnisses in § 27 Absatz 3 wird dem Zitiergebot des Artikels 19 Absatz 1 Satz 2 GG Rechnung getragen und dem Vorbild des Bundes gefolgt (vgl. Artikel 1 Nummer 8 des Gesetzes zur Beschleunigung von Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2023 (BGBl. I Nummer 389)), der aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Wehrdisziplinarordnung (BVerwG, Beschluss vom 2.9.2022 – 2 WDB 6.22 –) eine Anpassung der entsprechenden Bestimmung in § 27 Absatz 3 des Bundesdisziplingesetzes (BDG) für erforderlich gehalten hat.

Zu Nummer 5 (§ 29 – Innerdienstliche Informationen)

In § 29 wird ein neuer Absatz 3 eingefügt, mit dem im Rahmen der Ermittlung wegen Verstoßes gegen die Verfassungstreue auch die Verfassungsschutzbehörde um Auskunft über ihre Erkenntnisse über die Beamtin oder den Beamten durch die das Disziplinarverfahren führende Behörde ersucht werden kann, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen diese Grundpflicht aus § 33 Absatz 1 Satz 2 des BeamStG vorliegen.

Zureichende tatsächliche Anhaltspunkte sind gegeben, wenn der Verdacht für ein Dienstvergehen hinreichend konkret ist und sich nicht nur auf Vermutungen oder Gerüchte stützt. Es müssen deshalb konkrete Anhaltspunkte wie innerdienstlich gewonnene Erkenntnisse, Hinweise Dritter oder offizielle Mitteilungen anderer Behörden über die Einleitung eines Strafverfahrens vorliegen. Zu diesen Mitteilungen gehören auch solche der Gerichte oder der Staatsanwaltschaften bei Ermittlungen gegen Beamtinnen und Beamte gemäß § 49 BeamStG und nach Nr. 15 der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra). Auch die Selbstanzeige einer Beamtin oder eines Beamten gehört dazu. Bloße Vermutungen reichen hingegen nicht aus.

Es werden außerdem die übermittlungsfähigen Daten sowie die Befugnis der

Verfassungsschutzbehörde zur Übermittlung von Erkenntnissen an die oder den jeweiligen Dienstvorgesetzten geregelt.

Zu Nummer 6 (§ 38 - Zulässigkeit):

§ 38 regelt bisher die Zulässigkeit der Maßnahmen der vorläufigen Dienstenthebung, der Einbehaltung von Dienstbezügen und der Einbehaltung von Ruhegehalt nach pflichtgemäßem Ermessen der Disziplinarbehörde, die jederzeit ab der Einleitung des Disziplinarverfahrens verhängt und jederzeit ganz oder teilweise wieder aufgehoben werden können.

Die Absätze 1 bis 3 werden für eine bessere Übersichtlichkeit neu strukturiert, indem die einzelnen Tatbestände nummerisch gegliedert werden. Zusätzlich wurde die Möglichkeit der vorläufigen Dienstenthebung sowie der flankierenden teilweisen Einbehaltung von Dienst- und Anwörterbezügen sowie des Ruhegehalts für den Fall geregelt, wenn in einem wegen desselben Sachverhalts eingeleiteten Strafverfahren voraussichtlich eine Strafe verhängt wird, die den Verlust der Rechte als Beamtin oder Beamter oder als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter zur Folge hat. Außerdem wird die Beschränkung des zeitlichen Umfangs für die Ausübung von Nebentätigkeiten erweitert.

Absatz 1 enthält weiterhin die Voraussetzungen für die vorläufige Dienstenthebung der Beamtin oder des Beamten. Die in der geltenden Fassung des § 38 Absatz 1 geregelten Voraussetzungen sind inhaltlich unverändert als Nummern 1, 3, 4 und 5 übernommen worden.

Als weitere Voraussetzung wurde als Nummer 2 klarstellend aufgenommen, dass die Voraussetzungen für eine entfernungsvorbereitende Dienstenthebung auch dann erfüllt sind, wenn aufgrund eines wegen desselben Sachverhalts eingeleiteten Strafverfahrens voraussichtlich eine Strafe verhängt werden wird, die den Verlust der Rechte als Beamtin oder Beamter oder als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter zur Folge hat. Dies ist in der Rechtsprechung bereits anerkannt, da der Verlust der Beamtenrechte aufgrund der kraft Gesetzes eintretenden Rechtsfolge gegenüber der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als vorrangig anzusehen ist (vgl. z.B. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 4. Dezember 2019 – 16a DS 19.2159). Ist der Verlust der Beamtenrechte überwiegend wahrscheinlich, sind damit erst recht die Voraussetzungen des bisherigen § 38 Absatz 1 Satz 1 als erfüllt anzusehen, sodass eine vorläufige Dienstenthebung auch in diesen Fällen erfolgen kann.

In Absatz 2 wird weiterhin die Möglichkeit der die vorläufige Dienstenthebung flankierenden Einbehaltung eines Teils der monatlichen Dienst- oder Anwörterbezüge geregelt. Die in der geltenden Fassung des § 38 Absatz 2 geregelten Voraussetzungen sind inhaltlich unverändert als Nummern 1, 3 und 4 übernommen worden.

Die neu eingefügte Regelung in Nummer 2 stellt klar, dass die Voraussetzungen für eine anteilige Einbehaltung von Dienst- oder Anwörterbezügen auch in den Fällen vorliegen, in denen in einem wegen desselben Sachverhalts eingeleiteten Strafverfahren voraussichtlich eine Strafe verhängt wird, die den Verlust der Rechte als Beamtin oder Beamter oder als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter zur Folge hat. Auf die Begründung zu Absatz 1 Nummer 2 wird verwiesen.

In Absatz 3 wird weiterhin die Möglichkeit der teilweisen Einbehaltung des Ruhegehaltes von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten geregelt. Die in der geltenden Fassung des § 38 Absatz 3 geregelte Voraussetzung ist inhaltlich unverändert als Nummer 1 übernommen worden.

Wenn in einem wegen desselben Sachverhalts eingeleiteten Strafverfahren voraussichtlich eine Strafe verhängt wird, die den Verlust der Rechte als Beamtin oder Beamter oder als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter zur Folge hat, ist nun nach der als Nummer 2 neu eingefügten Regelung auch die teilweise Einbehaltung des Ruhegehaltes - in Entsprechung zu der neu als Absatz 2 Nummer 2 für die aktiven Beamtinnen und Beamten eingefügten Regelung - möglich; auf die Begründung zu Absatz 2 Nummer 2 wird verwiesen.

Mit der Einfügung des neuen Absatzes 4 sollen Beamtinnen und Beamte zukünftig die Möglichkeit erhalten, über den in § 73 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und Satz 3 des Bremischen Beamtengesetzes normierten höchstzulässigen Stundenumfang von acht Stunden wöchentlich hinaus Nebentätigkeiten auszuüben.

Die Vorschrift ermöglicht den betroffenen Beamtinnen und Beamten eine Abfederung der finanziellen Folgen einer mit der Dienstenthebung verfügten Einbehaltung der Dienst- oder Anwärterbezüge und fördert gleichzeitig die frühzeitige berufliche Neuorientierung.

Da die Einbehaltung von Dienst- oder Anwärterbezügen mit einer vorläufigen Dienstenthebung einhergeht, steht eine Nebentätigkeit mit höherem Stundenaufwand der Erfüllung der Dienstpflichten nicht entgegen. Die Vorschrift gilt auch für die Erweiterung von bereits bestehender Nebentätigkeit.

Der bisherige Absatz 4 wird aufgrund des neu eingefügten Absatzes 4 zu Absatz 5.

Zu Nummer 7 (§ 40 - Verfall und Nachzahlung der einbehaltenen Beträge):

§ 40 regelt den Verfall und die Nachzahlung der nach § 38 Absätze 2 und 3 einbehaltenen Beträge.

Gegenwärtig verfallen einbehaltene Beträge in den Fällen, in denen

1. die betroffenen Beamtinnen und Beamten im Disziplinarverfahren entfernt wurden oder
2. stattdessen eine Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf oder auf Probe erfolgt ist oder
3. den Beamtinnen oder Beamten das Ruhegehalt aberkannt worden ist oder
4. wenn wegen des Sachverhalts, der auch dem Disziplinarverfahren zugrunde lag, eine strafrechtliche Verurteilung ergangen ist, die einen Verlust der Rechte als Beamtin/Beamter oder Ruhestandsbeamtin/Ruhestandsbeamter nach sich gezogen hat oder
5. wenn das Disziplinarverfahren zunächst zwar auf der Grundlage des § 32 Absatz 1 Nummer 3 eingestellt worden ist, innerhalb von drei Monaten danach jedoch wegen desselben Sachverhalts erneut ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist, das zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder zur Aberkennung des Ruhegehalts geführt hat.

In allen anderen Fällen waren einbehaltene Beträge nachzuzahlen. Der neu angefügte Satz 2 sieht einen teilweisen Verfall und damit eine nur teilweise Nachzahlung der einbehaltenen Bezüge zukünftig auch dann vor, wenn im Rahmen des Disziplinarverfahrens eine Zurückstufung erkannt worden ist. In solch einem Fall ist eine Differenzberechnung vorzunehmen zwischen denjenigen Bezügen, die der Beamtin oder dem Beamten während der Kürzung an sich in dem alten Amt erhalten hätte und denjenigen, die die Beamtin oder der Beamte während der Kürzungsdauer an sich in dem neuen Amt erhalten hätte. Der Differenzbetrag zwischen beiden Positionen verfällt, der Rest ist der Beamtin oder dem Beamten nachzuzahlen.

Zu Nummer 8 (§ 45 – Kammer für Disziplinarsachen):

In Absatz 1 wird die Regelung, dass einer der Beamtenbeisitzerinnen und -beisitzer demselben Verwaltungszweig und derselben Laufbahngruppe angehören soll wie die Beamtin oder der Beamte, gegen die oder den sich das Disziplinarverfahren richtet, dahingehend ergänzt, dass bei einem viergeteilten Laufbahngruppensystem, wie es derzeit im Bund gilt, auch die Zugehörigkeit zu einer angrenzenden Laufbahngruppe möglich ist. Im Unterschied zu den in Bremen geregelten zwei Laufbahngruppen unterscheidet das

Bundeslaufbahnrecht die Gruppen des „einfachen“, „mittleren“, „gehobenen“ und „höheren“ Dienstes.

Aufgrund der Personalstruktur der in Bremen ansässigen Bundesbehörden erweist es sich insbesondere in der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes und auch des höheren Dienstes für den Senat der Freien Hansestadt Bremen, der die Vorschlagsliste für die Wahl der Beamtenbeisitzenden erstellt, als zunehmend schwierig, die gesetzlich in § 46 Absatz 4 geforderte doppelte Anzahl der von den Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten als erforderlich bezeichneten Beamtenbeisitzerinnen und -beisitzer zu benennen. Vorschläge in ausreichender Anzahl können nach Auskunft der Bundesbehörden nicht mehr sichergestellt werden.

Die erforderliche Nähe zu den Anforderungen und Aufgaben der Beamtin oder des Beamten, deren oder dessen Dienstvergehen in der jeweiligen disziplinarrechtlichen Streitigkeit beurteilt werden soll, kann über die Einschränkung auf die nächsthöhere oder -niedrige Laufbahngruppe in einem viergliedrigen Laufbahngruppensystem noch gewährleistet werden.

Zu Artikel 3 (Änderung des Bremischen Reisekostengesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1a Begriffsbestimmungen):

Die Bestimmungen der Begriffe, die in diesem Gesetz verwendet werden, werden in dem neuen § 1a Bremisches Reisekostengesetz (BremRKG) zusammengefasst. Diese umfassen die bisher in § 2 BremRKG geregelten Begriffsbestimmungen sowie diejenigen aus der Ziffer 2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bremischen Reisekostengesetz (BremRKGVwV). Die Zusammenfassung dient zum einen der Klarstellung und besseren Übersicht. Zum anderen bedarf es wegen der reisekostenrechtlichen Auswirkungen für das ortflexible Arbeiten im Sinn des § 4 der BremAZVO (Homeoffice und mobile Arbeit im Sinne der Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten) einer gesetzlichen Festlegung des Dienstorts und der Dienststätte. Der Dienstort (Absatz 4) bestimmt sich in diesen Fällen nach dem Sitz der zuständigen Dienststelle, die Dienststätte (Absatz 5) nach dem Dienstgebäude, in dem regelmäßig Dienst geleistet wird.

Die Definition des Wohnortes in Absatz 6 ist insbesondere für die Ansprüche auf Fahrtauslagen (§§ 4 und 5) und der Übernachtungskosten (§ 7) entscheidend. Der Satz 2 folgt dem Sparsamkeitsgrundsatz, damit beim Vorhandensein einer (weiteren) Wohnung am Geschäftsort zusätzliche Übernachtungskosten vermieden werden.

Die für den Beginn und das Ende einer Dienstreise maßgebliche Wohnung im Sinne des § 2 Absatz 2 (Dauer der Dienstreise) ist ausschließlich die Wohnung oder Unterkunft, von der aus sich die Bediensteten regelmäßig zu ihrer Dienststätte begeben. Das kann auch ein möbliertes Zimmer oder eine (z. B. des Amtes wegen) unentgeltliche Unterkunft bzw. Gemeinschaftsunterkunft sein. Eine Wohnung an einem weiteren Wohnsitz, von der aus sich die Bediensteten nicht regelmäßig zu ihrer Dienststätte begeben, ist nicht Wohnung im Sinne von Absatz 2.

Zu Nummer 2 (§ 2 Anordnung und Genehmigung von Dienstreisen und Dienstgängen):

Aufgrund der Bündelung der reisekostenrechtlichen Begriffsbestimmungen in § 1a regelt § 2 ohne inhaltliche Änderung ausschließlich die Anordnung und Genehmigung von Dienstreisen und Dienstgängen.

Darüber hinaus stellt der dem Absatz 2 angefügte Satz 3 klar, dass Dienstreisen auch am Ort des ortsflexiblen Arbeitens begonnen werden können, wenn dies wirtschaftlicher ist.

Mit dem neuen Satz 3 des Absatzes 3 wird bestimmt, dass bei ortsflexibler Arbeit die Fahrten zwischen der Dienststätte und dem Ort des ortsflexiblen Arbeitens private Fahrten von und zur Arbeit darstellen und daher reisekostenrechtlich nicht erstattungsfähig sind.

Zu Nummer 3 (§ 4 Fahrt und Flugkostenerstattung):

Die Änderung des Satz 3 stellt klar, dass bei Dienstreisen sowohl vom Dienstort an den Wohnort als auch vom Wohnort an den Dienstort die Fahrtkosten unberücksichtigt bleiben, die auch ohne die Dienstreise entstanden wären.

Zu Nummer 4 (§ 5 Wegstreckenentschädigung):

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der geänderten Absatznummerierung in § 2.

Zu Nummer 5 (§ 11 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen)

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der geänderten Absatznummerierung in § 2.

Zu Nummer 6 (§ 17 Übergangsregelung):

Streichung der Übergangsvorschrift für Dienstreisen, die vor In-Kraft-Treten der Änderung des Gesetzes zur Änderung des Reisekostengesetzes vom 01.09.2021 begonnen oder genehmigt wurden, da keine Anwendungsfälle mehr vorhanden sind.

Zur Artikel 4 (Änderung des Bremischen Personalvertretungsgesetzes)

Es handelt sich um eine in § 39 Abs. 6 S. 1 geregelte redaktionelle Folgeänderung aufgrund der neu eingeführten Kurzbezeichnung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (vgl. Artikel 8).

Zu Artikel 5 (Änderung der Landeshaushaltsordnung)

§ 48 der Landeshaushaltsordnung (LHO) (Einstellung und Versetzung von Beamten) sieht Höchstaltersgrenzen für die erstmalige Einstellung in ein Beamtenverhältnis oder für die Versetzung bereits verbeamteten Personals in den Dienst der Freien Hansestadt Bremen vor. Danach dürfen Ernennungen und Versetzungen von Bewerberinnen und Bewerbern bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres, bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres erfolgen.

Diese sich aus dem Lebenszeit- und Alimentationsprinzip als hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums ergebende Zugangsbeschränkung zu öffentlichen Ämtern dient der Herstellung eines angemessenen zeitlichen Verhältnisses zwischen aktiver Beschäftigungszeit der Beamtinnen und Beamten und deren Versorgungsansprüchen und wurde bereits mehrfach von der Rechtsprechung für zulässig erachtet (zuletzt BVerwG, Urt. vom 20. April 2023 – 2 C 1.2).

Mit der Änderung des § 48 LHO wird zum einen eine Erhöhung der Höchstaltersgrenze nach § 48 Absatz 1 Satz 1 LHO, in den Fällen, in denen die Einstellung in ein Beamtenverhältnis oder Versetzung von bereits verbeamteten Bewerberinnen und Bewerbern in den Dienst der Freien Hansestadt Bremen maximal bis vor Vollendung des 45. Lebensjahres möglich ist, aufgrund von Verzögerungen, die sich aus der Erfüllung anerkannter familiärer Aufgaben ergeben, in § 48 Absatz 2 n.F. normiert. Die Regelung soll als Nachteilsausgleich gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern wirken, die diese Verzögerungen nicht hinnehmen mussten. Zugleich wird mit der für die Bewerberinnen und Bewerber günstigeren Regelung die Erwartung verbunden, dass die Gewinnung von dringend benötigtem Personal aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels unterstützt werden kann.

Zum anderen wird die bisher in § 48 Absatz 2 normierte Ermächtigung zur Zulassung einer Ausnahme von der Höchstaltersgrenze nach Absatz 1 Satz 1 nun in Absatz 3 normiert und mit Hinweis auf die Anwendung im Falle einer Personalbindung konkretisiert.

Zu Nummer 1:

Der bisherige Regelungsgehalt des § 48 Absatz 1 Satz 1 bleibt unverändert. Die deutliche sprachliche Trennung der Personengruppen (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer einerseits sowie alle übrigen Beamtengruppen andererseits) in Satz 1 und Satz 2 dient der redaktionellen Klarstellung für die als Absatz 2 getroffene Regelung, die eine Erhöhung der Altersgrenzen als Nachteilsausgleich für familiäre Aufgaben vorsieht und für Einstellungen oder Versetzungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern keine Anwendung finden soll.

Zu Nummer 2:

Der neu eingefügte Absatz 2 enthält eine Regelung zur Erhöhung der Altersgrenzen als Nachteilsausgleich für die Wahrnehmung von Familienaufgaben. Für die Anwendung der Altersgrenze nach § 48 Absatz 2 aufgrund von Kinderbetreuungszeiten oder Pflegezeiten bedarf es keiner Ausnahmegenehmigung der obersten Dienstbehörde, die Regelung gilt unmittelbar.

Berücksichtigungsfähig ist nach § 48 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 nur die Betreuung eines Kindes, das in einem Verhältnis einer nahen Angehörigen oder eines nahen Angehörigen im Sinne des § 48 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 i. V. m. § 7 Absatz 3 Nummer 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) zu der Bewerberin bzw. dem Bewerber steht. Das sind neben leiblichen Kindern und Adoptiv- sowie Pflegekinder die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder der jeweiligen Ehegattinnen oder Ehegatten oder Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, Schwiegerkinder und Enkelkinder. Es ist demnach ein rechtliches Band zwischen Bewerberinnen oder Bewerbern und dem jeweils betreuten Kind erforderlich. Kinder einer Lebensgefährtin oder eines Lebensgefährten zählen nicht dazu.

Zeiten der Pflege naher Angehöriger führen ebenfalls zu einer Erhöhung der Altersgrenze nach § 48 Absatz 1 Satz 1. Zu diesem Personenkreis gehören gemäß § 48 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 LHO i. V. m. § 7 Absatz 3 PflegeZG Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegattinnen oder Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, Partnerinnen oder Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegattinnen oder Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegattinnen oder Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, (leibliche) Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Von einer tatsächlichen Betreuung oder Pflege kann nur ausgegangen werden, wenn über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit in einem im Beamtenverhältnis zur Freien Hansestadt zulässigen Umfang ausgeübt wurde, weil eine Verbeamtung nicht voraussetzt, dass eine Vollzeittätigkeit wahrgenommen wird. Die Prüfung richtet sich entsprechend nach der zum Zeitpunkt der Betreuung oder Pflege geltenden Rechtslage. Diese hat sich beispielsweise mit der Einführung der Möglichkeit unterhältiger Teilzeitbeschäftigung durch das Beamtenrechtsneuregelungsgesetz 2009 geändert. Seitdem liegt die Mindestgrenze für den Umfang einer Tätigkeit im Beamtenverhältnis bei zehn Stunden wöchentlich (§ 62 Absatz 1 Nummer 1 BremBG).

Nicht vorausgesetzt wird die Kausalität der Zeiten für eine verzögerte Einstellung. Es wird nicht gefordert, dass diese Betreuungs- und Pflegezeiten den maßgeblichen Grund für die Überschreitung des Höchstalters darstellen.

Die Erhöhung der Altersgrenze ist auf drei Jahre je Fall begrenzt.

Dabei darf insgesamt, auch bei mehreren anrechenbaren Zeiten, das 49. Lebensjahr noch

nicht vollendet sein. Dies wird dem Ziel der Regelung einer Altersgrenze zur Herstellung eines angemessenen Verhältnisses zwischen erbrachter Arbeitsleistung und Versorgungsansprüchen noch gerecht.

Die Erhöhung der Altersgrenze nach § 48 Absatz 2 ist nicht auf die Fälle der Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf für die Ausbildung durch einen Vorbereitungsdienst anzuwenden. Für diese Fälle soll weiterhin eine Einstellung lediglich bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres möglich sein, denn diese Altersgrenze berücksichtigt bereits hinreichend Zeiten der Wahrnehmung von Familienaufgaben (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 20/395, S. 18).

Auch die Höchstaltersgrenze für Hochschullehrerinnen und Hochschullehren nach Absatz 1 Satz 2 bleibt weiterhin unangetastet, da sie die Besonderheiten des beruflichen Werdegangs und der Gewinnung von Hochschulpersonal bereits ausreichend berücksichtigt.

Zu Nummer 3:

Die Änderung der Absatznummerierung folgt aus der Normierung der Erhöhung der Altersgrenze nach § 48 Absatz 1 Satz 1 durch familienbedingte Betreuungs- und Pflegezeiten als Absatz 2.

Die bisherige Regelung des Absatzes 2 mit der Ausnahmeermächtigung für die oberste Dienstbehörde wird inhaltlich als neuer Absatz 3 beibehalten und um den Hinweis auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung der entstehenden Versorgungslasten ergänzt. Ein neuer Satz 2 konkretisiert die bisherige Regelung. Die Ausnahme von der Altersgrenze ist auch in den Fällen möglich, in denen bereits in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zum Dienstherrn stehende Bewerberinnen und Bewerber durch die Berufung in ein Beamtenverhältnis an den Dienstherrn gebunden werden sollen, soweit die laufbahnrechtlichen und sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Die durch Festlegung einer Höchstaltersgrenze für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis normierte Zugangsbeschränkung ist bei der erstmaligen Ernennung oder bei Übernahmen von anderen Dienstherrn ohne Versorgungslastenausgleich zu beachten.

Soweit im Anschluss an das Beamtenverhältnis auf Widerruf oder an das Beamtenverhältnis auf Probe ein Beamtenverhältnis anderer Art beim selben Dienstherrn begründet wird, ist bei der Begründung des neuen Beamtenverhältnisses keine Altersgrenze zu beachten.

Die oberste Dienstbehörde kann gemäß dem neuen Absatz 3 Ausnahmen von der Altersgrenze nach Absatz 1 Satz 1 nunmehr in folgenden Fällen zulassen, wenn die Übernahme in ein Beamtenverhältnis unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere auch der entstehenden Versorgungslasten, für Bremen erheblich vorteilhafter ist; dies bedeutet auch, dass jüngere geeignete Bewerberinnen und Bewerber nicht zur Verfügung stehen dürfen.

Die oberste Dienstbehörde kann erstens eine Ausnahme von der Einstellungshöchstaltersgrenze zulassen, wenn die Ernennung oder die Übernahme von Beamtinnen und Beamten einen erheblichen Vorteil für die Freie Hansestadt Bremen im Hinblick auf die Bedeutung des Aufgabengebietes und die erforderliche Qualifikation und für die Gewinnung von Fachkräften bedeutet. In diesen Fällen kann es sich z.B. um die Gewinnung von Spezialistinnen und Spezialisten für ein besonderes bedeutendes, oder auch neu implementiertes Aufgabengebiet mit entsprechender Bedeutung für die Freie Hansestadt Bremen oder mit der Personalgewinnung verbundene finanzielle Vorteile, z.B. in Form erwarteter Drittmittelinwerbung, handeln.

Zweitens ist eine Ausnahmegenehmigung durch die oberste Dienstbehörde bei Bestehen eines dringenden dienstlichen Interesses an der Gewinnung der Bewerberin oder des Bewerbers möglich. Das Erfordernis des dringenden dienstlichen Interesses bedingt regelmäßig ein aus dem Dienstbetrieb resultierendes Interesse, das über das Normalmaß hinausgeht und damit ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen erfordert, um einen

effektiven Dienstbetrieb zu gewährleisten. Die Schwelle des zwingenden dienstlichen Interesses muss nicht erreicht werden (vgl. z.B. BVerwG, Urteil vom 20.04.2004 – 2 C 21/03 –, juris).

Drittens kann eine Ausnahmegenehmigung der obersten Dienstbehörde auch erteilt werden, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich desselben Dienstherrn in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt und damit langfristig an den Dienstherrn gebunden werden sollen. Hinsichtlich des Nachweises des Personalbindungsbedürfnisses ist ein strenger Maßstab anzulegen.

Die Entscheidung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis zu Personalbindungszwecken soll grundsätzlich mit oder zeitnah nach der Einstellung erfolgen. Dabei soll insbesondere die Umgehung der Bestenauslese beim Durchlaufen der Ämter im Beamtenverhältnis (Beförderungskonkurrenz) verhindert werden, indem zunächst die Vorteile der Tarifautomatik in Anspruch genommen werden, um im späteren Verlauf die Einstellung in ein Beamtenverhältnis in einem höheren als dem Einstiegsamt (§ 18 BremBG i.V.m. § 5 BremLVO) unter gleichzeitiger Anrechnung weiterer Zeiten auf die laufbahnrechtliche Probezeit zu beantragen.

Bei der Ermessensentscheidung sind Gründe, die allein in der Person einer Beamtenbewerberin oder eines Beamtenbewerbers liegen – insbesondere das individuelle Streben nach einer Statusveränderung, höheren Bezügen oder einer besonderen Altersversorgung –, für die Erteilung dieser Ausnahmegenehmigung nicht relevant. Der bloße Hinweis der Beamtenbewerberinnen und Beamtenbewerber auf eine mögliche berufliche Veränderung als Reaktion auf die Versagung der Berufung in ein Beamtenverhältnis reicht regelmäßig nicht aus.

Sämtliche tragenden Gründe für die Ausnahmegenehmigung sind in der Personalakte zu dokumentieren.

Zu Artikel 6 (Änderung der Bremischen Laufbahnverordnung)

Nach § 22 Absatz 3 und § 45b Absatz 1 PStG besteht die Möglichkeit, keine Angabe oder die Angabe „divers“ als Geschlechtseintrag zu führen. Für diesen Personenkreis gibt es derzeit keine spezifische Dienstbezeichnung, da die Bremische Laufbahnverordnung (BremLVO) bislang lediglich die männlichen und weiblichen Dienstbezeichnungen „Anwärter/Anwärterin“ und „Referendar/Referendarin“ vorsieht.

Die Änderung schafft für den Personenkreis, der sich derzeit überwiegend als „nicht-binär“ oder „geschlechterdivers“ bezeichnet, ein weitgehend selbstbestimmtes Wahlrecht. Dieses Wahlrecht sieht vor, dass die männliche oder weibliche Form der Dienstbezeichnung gewählt, die Dienstbezeichnung als Doppelbezeichnung oder in geschlechterdiverser oder nicht-binärer Form geführt werden kann. Zusätzlich kann auf Wunsch an die gewählte Dienstbezeichnung der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ angefügt werden. Die geschlechterdiverse oder nicht-binäre Form kann dadurch gebildet werden, dass die Wortendung sprachlich gebildet wird, auch durch die Möglichkeit, Sonderzeichen einzufügen. Die Anpassung wird durch die Dienststelle im Einvernehmen mit der betroffenen Person festgelegt.

Die Wahlmöglichkeit gewährleistet auch, dass ein ungewolltes Outing vermieden wird, da der genannte Personenkreis nicht verpflichtet wird, im Rahmen der Dienstbezeichnung auf den im Personenstandsregister enthaltenen Eintrag „divers“ oder „ohne Geschlechtsangabe“ hinzuweisen.

Die oberste Dienstbehörde oder die oder der Dienstvorgesetzte kann keine Vorgaben treffen, ob von der Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht und welche der Möglichkeiten gewählt wird.

Die Wahlmöglichkeit wird dahingehend beschränkt, dass die Dienstbezeichnung erkennbar bleiben muss. Dies bedeutet, dass sich die gewählte Dienstbezeichnung in der sich aus Satz

1 i.V.m. der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung ergebenden binärgeschlechtlichen Form ohne weiteres als zuordenbar bzw. zugehörig erkennen lässt.

Die Beurteilung, ob die Dienstbezeichnung noch erkennbar ist, obliegt der oder dem Dienstvorgesetzten. Soweit eine Erkennbarkeit gegeben ist, ist die gewählte Dienstbezeichnung zu verwenden.

Zu Artikel 7 (Änderung der Bremischen Arbeitszeitverordnung)

Zu Nummer 1:

Die Änderung folgt der Regelung zur Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in § 60 Absatz 1 BremBG (siehe Artikel 1 zu Nummer 4).

Zu Nummer 2:

Die neu aufgenommenen Regelungen des § 5 Absatz 1a BremAZVO sehen für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit einer Ausnahme von der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden vor. Die Ausnahme kommt bei Vorliegen der unter Absatz 1a genannten Voraussetzungen zum Tragen. Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben können auf Antrag von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen. Die Anträge sind nebst entsprechenden Nachweisen (sofern nicht bereits vorliegend) bei der zuständigen Personalstelle zu stellen. Änderungen sind von den Beamtinnen und Beamten unverzüglich anzuzeigen.

Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamte nach § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind damit von der Arbeitszeiterhöhung bei Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft ausgenommen. Nach § 207 SGB IX sind schwerbehinderte Menschen auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Das BAG versteht unter Mehrarbeit die über die normale gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Danach liegt für die Personengruppe der Tarifbeschäftigten, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, Mehrarbeit vor, wenn mehr als acht Stunden täglich gearbeitet oder die Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche überschritten wird (vgl. hierzu auch BAG vom 03.12.2002, 9 AZR 462/01 sowie BeckOK SozR/Brose, 77. Ed. 1.6.2025, SGB IX § 207 Rn. 3, 4). Nach § 3 Absatz 1 BremAZVO sind Arbeitstage grundsätzlich die Werktage, wobei die Sonnabende nach Absatz 3 grundsätzlich dienstfrei sind, soweit nicht aus dienstlichen Gründen Dienst geleistet werden muss. In der Regel ist daher von einer 5-Tage-Woche auszugehen, sodass bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden beträgt. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen nicht schlechter gestellt werden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Verpflichtung zur Mitteilung der Schwerbehinderung besteht nach wie vor nicht. Die Anzeige ist lediglich erforderlich, sofern die betroffenen Beamtinnen und Beamten die daraus erwachsenden Rechte in Anspruch nehmen möchten. Der Verweis auf § 199 Absatz 1 des SGB IX ist erforderlich, damit die Rechtsfolgen des Wegfalls einer Schwerbehinderteneigenschaft zum selben Zeitpunkt eintreten.

Die Möglichkeit einer Ausnahmeregelung von der 41-Stunden-Woche besteht zudem für Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben, da die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für diesen Personenkreis eine erhebliche zusätzliche Belastung darstellt. Die Erhöhung der Arbeitszeit birgt die Gefahr, die betroffenen Beamtinnen und Beamten weiter in die Teilzeit zu drängen, was Einkommensverluste und zusätzliche finanzielle Belastungen zur Folge hat. Die Aufnahme einer Ausnahmeregelung für diesen Personenkreis ist daher geboten und trägt den Herausforderungen vieler Eltern und pflegender Personen Rechnung. Gleichzeitig verfolgt sie das Ziel, eine strukturelle Benachteiligung von Frauen, welche proportional häufiger Erziehungs- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, zu verhindern und die Erwerbsbeteiligung von Beamtinnen zu stärken; eine familienfreundliche Arbeitszeitregelung im öffentlichen Dienst leistet dazu einen konkreten

Beitrag. Die neuaufgenommene Regelung des § 5 Absatz 1a BremAZVO sieht daher vor, die betroffenen Beamtinnen und Beamten auf Antrag von der Arbeitszeiterhöhung auszunehmen.

Zu diesem Personenkreis gehören Beamtinnen und Beamte, welche ein Kind unter zwölf Jahren betreuen und für dieses nachweislich Kindergeld beziehen. Es ist davon auszugehen, dass Beamtinnen oder Beamte, welche für Kinder unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten, dieses tatsächlich (zumindest auch) betreuen. Kindergeld wird immer nur einer Person gezahlt. Lebt das Kind im gemeinsamen Haushalt der Eltern, können diese bestimmen, an welchen Elternteil das Kindergeld gezahlt werden soll. Bei geschiedenen, getrenntlebenden oder nicht verheirateten Eltern, die keine gemeinsame Wohnung haben, wird das Kindergeld an denjenigen Elternteil gezahlt, bei dem das Kind wohnt (vgl. § 64 Einkommenssteuergesetz).

Ebenso unter die Ausnahmeregelung fallen Beamtinnen und Beamte, welche pflegebedürftige nahe Angehörige nach § 7 Absatz 3 PflegeZG betreuen oder pflegen. Hier kann von einer besonderen Verpflichtung zur Übernahme der Pflege ausgegangen und auch vermutet werden, dass die Beamtin oder der Beamte die Pflege selbst übernimmt. Auch Beamtinnen und Beamte, deren nahe Angehörige aufgrund einer Erkrankung, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist, lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten haben, können die Ausnahmeregelung in Anspruch nehmen. Die Anwendung der Ausnahmeregelung erfolgt für diesen Personenkreis ebenfalls auf Antrag unter Beifügung entsprechender Nachweise. Bei Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte ist zu berücksichtigen, ob die Voraussetzungen nach Satz 1 oder 2 vorliegen und gegebenenfalls ein Antrag auf Verkürzung auf 40 Wochenstunden gestellt wurde. Entsprechend beträgt der Teilzeitnenner in diesen Fällen nicht 41 Stunden, sondern 40 Stunden.

Zu Artikel 8 (Änderung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter)

Zu Nummer 1:

Die Überschrift der Verordnung enthält bislang keine Kurzbezeichnung. Um die Zitierung der Verordnung in der Praxis zu erleichtern, wird die Überschrift der Verordnung um eine solche ergänzt.

Zu Nummer 2:

Die Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erfolgt aufgrund der Einfügung einer Übergangsregelung in § 24.

Zu Nummer 3:

Die Verordnung sieht eine stundenweise Berechnung des Urlaubs vor, der nach jeder Arbeitszeitänderung für die noch aus dem bisherigen Zeitraum vorhandenen und nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage neu ermittelt werden muss. Die Einführung der 41-Stunden-Woche bewirkt für noch vorhandenen Urlaub, dass dieser gekürzt werden müsste, weil ab der Umstellung der Urlaubstag bei Vollzeitbeschäftigung nicht 8 Stunden wert ist, sondern 8,2 Stunden. Einem vollen Urlaubstag fehlen somit 0,2 Stunden; bei 10 Tagen Urlaub, der aus dem bisherigen Zeitraum übertragen wird, dürften mithin lediglich 9 Tage und 6,15 Stunden Urlaub gewährt werden. Da mit der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der damit verbundenen Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung nach § 134 nicht auch eine Urlaubsverringerung einhergehen soll, wird die sonst geregelte und europarechtlich ausschließlich für Arbeitszeitverringerungen vorgeschriebene stundenweise Berechnung hier nicht angewendet. Sofern sich durch die Arbeitszeitänderung

die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger Wochentage ändert, ist der Urlaubsanspruch jedoch wie üblich nach den Regelungen des § 4 Absatz 3 Bremische Urlaubsverordnung anzupassen.

Zu Artikel 9 (Inkrafttreten)

Der Artikel regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

zum Gesetz zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Land Bremen

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem Entwurf des Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung umfassend Stellung zu nehmen.

Wir, der Deutsche Gewerkschaftsbund mit den Mitgliedsgewerkschaften GdP, GEW und ver.di, begrüßen grundsätzlich das Anliegen des Senats, bestehende Regelungen zu präzisieren, die Verwaltungspraxis zu vereinheitlichen und die rechtlichen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst fortzuentwickeln. Zahlreiche der vorgeschlagenen Anpassungen, etwa im Bereich der Gleichstellung und des Datenschutzes, werden von uns in ihrer Zielrichtung ausdrücklich unterstützt.

Gleichzeitig sehen wir im Gesetzentwurf einzelne Maßnahmen, die aus Sicht der Beamt*innen erhebliche rechtliche und praktische Bedenken aufwerfen.

Besonders kritisch bewerten wir die beabsichtigte Anhebung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 auf 41 Stunden.

Diese Maßnahme stellt einen tiefgreifenden Eingriff in die bestehenden Arbeitsbedingungen dar, der weder durch eine entsprechende Kompensation ausgeglichen noch sachlich überzeugend begründet ist. Sie berührt zentrale beamtenrechtliche Grundsätze – insbesondere die Fürsorgepflicht des Dienstherrn und das Gebot der amtsangemessenen Alimentation – und steht im Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, wonach Haushaltsgründe allein keine hinreichende Rechtfertigung für verschlechternde Eingriffe in den Status der Beamt*innen darstellen.

Vor diesem Hintergrund sehen wir uns in der Verantwortung, im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens auf die verfassungsrechtlichen, dienstrechtlichen und praktischen Folgen dieser Maßnahme hinzuweisen und konstruktive Alternativen aufzuzeigen, die sowohl den haushaltspolitischen Herausforderungen als auch den berechtigten Interessen der Beschäftigten gerecht werden.

5. November 2025

Kontaktperson:

Daniela Teppich
Gewerkschaftssekretärin

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Region Bremen-Elbe-Weser
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421 3357626

daniela.teppich@dgb.de
bremen.dgb.de

Zu Artikel 1

Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Wir stimmen den meisten Vorhaben, die der Rechtsklarheit, dem Datenschutz oder der Gleichbehandlung dienen, grundsätzlich zu. Unsere schärfste Kritik konzentriert sich jedoch auf die geplante Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 41 Stunden.

Zu Nummer 2: Überprüfung der Verfassungstreue und Einbeziehung des Verfassungsschutzes (§ 8)

Wir nehmen den vorliegenden Entwurf zur Änderung des § 8 zur Kenntnis. Wir sehen darin den Versuch, die Überprüfung der Verfassungstreue von Bewerberinnen und Bewerbern für den öffentlichen Dienst klarer zu regeln und zu strukturieren.

Die besondere Treuepflicht gegenüber der freiheitlich-demokratischen Grundordnung ist ein wesentlicher Bestandteil des Beamtenrechts. Es ist unabdingbar, diese zentrale Voraussetzung zuverlässig zu prüfen. Demokratie- und Verfassungsfeinde haben im öffentlichen Dienst nichts zu suchen und dieser muss wehrhaft gegenüber den Feinden der Demokratie aufgestellt werden.

Vor diesem Hintergrund ist die vorgesehene Möglichkeit, das Landesamt für Verfassungsschutz einzubeziehen, ein nachvollziehbarer Schritt. Hierbei sollten folgende Punkte konkretisiert werden.

1. Klare und überprüfbare Kriterien:

Zweifel an der Verfassungstreue dürfen nur auf Grundlage konkreter, öffentlich zugänglicher Anhaltspunkte entstehen. Die Vermutung einer politischen Gesinnung oder eine bloße Sympathiebekundung darf nicht genügen. Die Kriterien für die Annahme von Zweifeln an der Verfassungstreue müssen klar definiert und transparent gemacht werden.

2. Gesamtwürdigung:

Die Entscheidung muss in jedem Einzelfall auf einer Gesamtwürdigung aller relevanten Informationen beruhen. Es darf keine automatische Ablehnung aufgrund einzelner Auffälligkeiten erfolgen.

3. Transparenz:

Das Ergebnis der Überprüfung beim Verfassungsschutz ist Bewerber*innen mitzuteilen.

4. Evaluationspflicht:

Der Gesetzgeber sollte eine verpflichtende Evaluation nach drei Jahren vorsehen, um die praktische Umsetzung, die Fehlerquote und etwaige Diskriminierungsrisiken zu überprüfen. Wir bitten um Übermittlung des Ergebnisses.

Nur wenn diese Bedingungen erfüllt sind, kann das Ziel, die Integrität des öffentlichen Dienstes zu sichern, mit den Grundrechten der Bewerberinnen und Bewerber in Einklang gebracht werden.

Zu Nummer 3: Amtsbezeichnungen für geschlechterdiverse Personen (§ 57)

Wir nehmen den Entwurf zur Änderung des § 57 positiv zur Kenntnis. Wir sehen in der Regelung eine notwendige Anpassung an das geltende Personenstandsrecht und die gesellschaftliche Realität. Menschen jenseits des binären Geschlechtersystems sind rechtlich anerkannt, und wir müssen sicherstellen, dass sie auch im öffentlichen Dienst gleichberechtigt teilhaben können.

Ziel der Änderung ist es, Personen mit einem nicht-binären oder diversen Geschlechtseintrag eine selbstbestimmte Wahlmöglichkeit bei der Führung ihrer Amtsbezeichnung zu eröffnen. Die Regelung stellt klar, dass Amtsbezeichnungen so ausgestaltet werden können, dass sie einerseits die persönliche Identität berücksichtigen und andererseits rechtsklar, eindeutig und zuordenbar bleiben.

Amtsbezeichnungen kommt eine hohe Bedeutung zu, denn sie sind nicht nur für die interne Organisation, sondern auch für die Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern maßgeblich. Eine transparente und nachvollziehbare Gestaltung trägt entscheidend dazu bei, das Vertrauen und die Akzeptanz sowohl innerhalb der Dienststellen als auch in der Öffentlichkeit zu sichern.

Die vorgesehene Möglichkeit, Amtsbezeichnungen in männlicher, weiblicher, doppelter oder diverser Form zu führen, gewährleistet, dass Beamtinnen und Beamte mit nicht-binärem Geschlechtseintrag ihre Amtsbezeichnung in einer Form tragen können, die ihrer Identität entspricht, ohne die dienstlichen Abläufe zu beeinträchtigen. Die einzelne Person wird in ihren Persönlichkeitsrechten gestärkt; Verwaltung und Gesellschaft insgesamt erkennen geschlechtliche Vielfalt an.

Eine Dienstbezeichnung hingegen dient der eindeutigen Identifikation der Funktion, Stellung oder Laufbahn eines/einer Bediensteten innerhalb einer hierarchisch gegliederten Verwaltung. Sie bringt die Wertigkeit, Verantwortung und Aufgaben eines Amtes zum Ausdruck und schafft Transparenz über die dienstrechtliche Stellung, insbesondere im Hinblick auf Dienstwege, Kompetenzen und Befugnisse.

Die Dienstbezeichnung ist abzugrenzen gegenüber allgemeinen Berufsbezeichnungen (z.B. Ärztin, Lehrkraft, Techniker), von Funktionsbezeichnungen (z.B. Abteilungsleitung, Referatsleiter, Referentin) und von Amtsbezeichnungen zu unterscheiden.

Als ein mögliches Problem bei Amts- und Dienstbezeichnungen könnten sich die Festlegungen dazu in zahlreichen gesetzlichen und untergesetzlichen Regelwerken (vgl. [Dienstbezeichnung | Bedeutung & Erklärung | Legal Lexikon](#)) darstellen.

Damit die praktische Umsetzung reibungslos verläuft und sowohl die Rechte der Betroffenen als auch die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gewährleistet sind, halten wir folgende Punkte für wesentlich:

- Es muss sichergestellt werden, dass die Amtsbezeichnungen eindeutig erkennbar bleiben und den bestehenden Besoldungsordnungen zuordenbar sind. Das eine vollständige Neuschöpfung von Bezeichnungen – wie im Gesetz vorgesehen – nicht zulässig ist, nehmen wir positiv zur Kenntnis.
- Um unterschiedliche Interpretationen und Anwendungen zu vermeiden, fordern wir, dass sich der Senat für eine bundeseinheitliche Regelung einsetzt.
- Entscheidungen über die konkrete Form der Amtsbezeichnung müssen im Einvernehmen mit den betroffenen Personen erfolgen und klar dokumentiert werden.

Wir heben positiv hervor, dass die Regelung keine Pflicht zur Offenlegung des Personenstandseintrags vorsieht. Damit wird ein ungewolltes Outing wirksam vermieden. Die Wahlmöglichkeit erfolgt allein durch eine Erklärung gegenüber der Dienststelle und verbleibt somit im Einflussbereich der betroffenen Person. Dies ist aus unserer Sicht ein wichtiger Beitrag zum Schutz der Persönlichkeitsrechte.

Die Auswahl an Varianten, um die persönlich bevorzugte Amtsbezeichnung zu erhalten, ist groß. Auch mit Zusätzen in Klammern oder der Einfügung von Sonderzeichen kann gearbeitet werden. All das ist positiv zu beurteilen. Ohne Erklärung – sowohl im Gesetzesentwurf als auch in der Begründung – bleibt die Variante: „Doppelbezeichnung“. Der Senat wird um eine Erklärung, möglichst im Gesetzestext, gebeten, wie eine Doppelbezeichnung einer Amtsbezeichnung für eine diverse und/oder non-binäre Person aussehen kann.

Zusammenfassend sehen wir in der Änderung einen sinnvollen Schritt, um gleiche Teilhabe im öffentlichen Dienst sicherzustellen. Inhaltlich bedeuten die beiden Änderungen die Chance zu mehr Sichtbarkeit von Geschlechtern jenseits der Binarität von weiblich vs. männlich im bremischen öffentlichen Dienst. Die einzelne Person wird in ihren Persönlichkeitsrechten gestärkt; Verwaltung und Gesellschaft insgesamt erkennen geschlechtliche Vielfalt an.

Zu Nummer 4: Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit (§ 60)

Wir lehnen die vorgelegte Gesetzesänderung ab und fordern mit Nachdruck, die geplante Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beamt*innen von 40 auf 41 Stunden ohne jeglichen Lohnausgleich umgehend zurückzunehmen. Mit dieser Maßnahme gefährdet der Senat die Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation der gesamten Belegschaft, schwächt die Attraktivität Bremens als Arbeitgeber und schadet dem Ansehen der Freien Hansestadt nachhaltig.

Eine Stunde unbezahlte Mehrarbeit ist ein unsichtbarer Gehaltsabbau

Die Anhebung der Wochenarbeitszeit ist nichts anderes als eine Lohnkürzung durch Zwangsmehrarbeit und ein zynischer Affront gegen moderne Arbeitsstandards.

Eine Stunde zusätzliche Arbeit pro Woche – ohne Ausgleich – summiert sich auf über 44,2 unbezahlte Arbeitsstunden im Jahr, bei einer durchschnittlichen Dienstzeit von 40 Jahren ist dies ein ganzes Jahr Dienstleistung ohne Bezahlung. Formal bleibt das Grundgehalt zwar gleich, real sinkt der Stundenlohn jedoch drastisch um 2,5%.

Abwanderungsrisiko und sinkende Arbeitgeberattraktivität

Während fortschrittliche Arbeitgeber – und selbst andere Bundesländer – über Arbeitszeitverkürzung, die 4-Tage-Woche oder flexible Modelle diskutieren, zementiert der Bremer Senat eine starre, unbezahlte Verlängerung auf 41 Stunden. Dies ist ein eklatanter Rückschritt im Wettbewerb um Fachkräfte.

Die Zwangs-41-Stunden-Woche steht im direkten Widerspruch zu aktuellen Trends, wie sie beispielsweise die 35-Stunden-Vollzeit in Teilen der Privatwirtschaft oder die 38-Stunden-Woche für Schichtdienstleistende in anderen Bundesländern (z. B. Schleswig-Holstein) zeigen.

Junge Talente und Quereinsteiger suchen faire Bezahlung und eine funktionierende Work-Life-Balance. Eine unbezahlte Mehrarbeit schwächt Bremens Führungsrolle als attraktiver Dienstherr und führt zur Abwanderung von Expertise aus Polizei, Verwaltung und Schulen.

Mehrbelastung durch mangelhafte Fürsorge

Der Senat degradiert die historische Dienstpflicht, die für das Gemeinwohl eintritt, zum Spielball politischer Sparrunden. Die aktuelle Maßnahme ist nur der jüngste Schlag in einer Kette von Leistungskürzungen:

Bereits 1997 erhöhte Bremen die Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden ohne Ausgleich. Hinzu kamen die Kürzung und Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Der erneute brutale Bruch mit dem Konsens zeigt, dass der Senat seine Fürsorgepflicht mit Füßen tritt.

Insbesondere der Polizeivollzugsdienst ist von einer systematischen, zunehmenden Belastung betroffen. Bremen weicht bereits heute massiv von Standards ab: Die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte kann auf 67 Jahre hinausgeschoben werden, und die Arbeitszeitverordnung der Polizei wurde zum Nachteil der Beamten geändert, indem die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden kann – Regelungen, die der besonderen psychischen und physischen Belastung nicht gerecht werden.

Überlastung ohne Effizienzgewinn

Eine längere Arbeitszeit ist nicht nur sozial bedenklich, sie ist auch kontraproduktiv für die Effizienz und steht im Widerspruch zu geltendem Recht und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

Beamtinnen und Beamte arbeiten bereits unter hohen physischen und psychischen Belastungen. Die Ausweitung der Arbeitszeit verschärft Gesundheitsrisiken wie Schlafstörungen, Erschöpfung und Burnout. Dies steht im klaren Widerspruch zu arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen, insbesondere für Schicht- und Wechseldienstmodelle. Unbezahlte Mehrarbeit kennt keine Grenzen und führt zu einem Tretmühlenbetrieb.

Längere Arbeitszeit garantiert keine höhere Produktivität. Ermüdung und Konzentrationsmängel senken die Arbeitsqualität – mit sicherheitsrelevanten Folgen. Qualität muss Vorrang vor Quantität haben.

Unfaire Diskrepanz

Die Arbeitszeitanhebung führt zu einer materiellen Schlechterstellung unserer Beamt*innen und schafft eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung innerhalb des öffentlichen Sektors.

Besoldungsrechtlicher Nachteil: Die faktische Entwertung der Arbeitsstunde mindert die finanzielle Anerkennung der anspruchsvollen Tätigkeit und verstärkt die Diskrepanz zur Privatwirtschaft, in der teilweise kürzere Arbeitszeiten bei gleichem Gehalt geboten werden.

Verhältnis zu Tarifbeschäftigten: Die tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit für Tarifbeschäftigte liegt bei wöchentlich 39 Stunden 12 Minuten im Schichtdienst sogar bei 38,5 Wochenstunden. Eine einseitige Erhöhung für Beamte auf 41 Stunden schafft eine ungerechtfertigte Spaltung und mindert die Motivation, wenn Beamte, die vergleichbare Aufgaben wahrnehmen, sich benachteiligt fühlen.

Kein Einsparpotential durch die 41-Stunden-Woche bei Lehrkräften

Verbeamtete und angestellte Lehrer*innen stellen in Bremen die größte Gruppe von Beschäftigten, die von der Arbeitszeiterhöhung betroffen wäre. Da ausdrücklich zugesagt wurde, es käme durch die Anhebung der Arbeitszeit nicht zu Deputatserhöhungen, ergäbe sich dadurch allerdings auch keinerlei Einsparung für den angespannten Landeshaushalt.

Allerdings regelt der Senat in einer Änderung der Präsenzzeitverordnung, die die Anhebung der maximalen Anwesenheitspflicht der Lehrkräfte an der Schule von 35 auf 36 Stunden, um der veränderten Arbeitszeit Rechnung tragen. Aber auch das spart kein Geld, sondern verlagert allerhöchstens den Arbeitsort. Es werden durch die Maßnahmen also weder die Ausgaben noch der Personalbedarf verringert. Es verschlechtern sich allerdings die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften weiter, da die Ausstattung der Arbeitsplätze an Schulen vielfach vollkommen unzureichend ist. Wir lehnen etwaige Deputatserhöhungen, die auf dieses Gesetz folgen könnten, vehement ab. Bremen gehört ohnehin zu den Ländern mit den höchsten Unterrichtsverpflichtungen. Wir erwarten aufgrund der Studienlage zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften eher, dass

eine Absenkung der Deputate die notwendige Folge einer Erhebung der tatsächlichen Arbeitszeit sein wird. Personaleinsparungen können auf diesem Weg also nicht erreicht werden. In Bremerhaven gibt es schon jetzt keine Bewerbungen auf offene Stellen im Lehramt.

Auch angestellte Lehrer*innen sind von der Arbeitszeiterhöhung betroffen

An Schulen wären nicht nur verbeamtete Lehrer*innen sondern auch Angestellte von der Arbeitszeiterhöhung betroffen, denn deren Arbeitszeit ist nach § 44 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) an die der Beamt*innen gekoppelt.

Dem Senat war diese Auswirkung seiner Beschlussfassung offensichtlich nicht bewusst. Beispielsweise antwortete der Senat im Februar 2024 auf eine Große Anfrage der Fraktion der CDU: „Die Arbeitszeit von Lehrkräften richtet sich grundsätzlich nach den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Jahr liegt damit bei 40 bzw. 39,2 Stunden.“

Der Senat legt der Bürgerschaft Gesetze vor, bei denen er sich ausdrücklich auf die besonderen Pflichten von Beamt*innen beruft, und verursacht implizit die Schlechterstellung von Angestellten. Wenn die Arbeitszeiterhöhung nicht auf die angestellten Lehrkräfte abzielen soll, müssen entsprechende Änderungen im TV-L vorgenommen werden.

Wir fragen uns daher, ob eine Erhöhung der Arbeitszeit der mehr als 700 angestellten Lehrer*innen beabsichtigt war.

Ungerechtfertigte Auswirkungen auf Teilzeitbeschäftigte

Die geplante Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit muss die besonderen Lebensumstände und die daraus resultierende Situation der Teilzeitbeschäftigten – insbesondere der Beamt*innen in Teilzeit – differenziert betrachten.

Es ist bekannt, dass die Inanspruchnahme von Teilzeit in den meisten Fällen nicht auf freiwilliger Basis zur freieren Gestaltung der Freizeit, sondern überwiegend aufgrund persönlich schwieriger oder herausfordernder Lebenssituationen erfolgt, insbesondere zur Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen.

In diesen Konstellationen ist die vereinbarte Anzahl der Arbeitsstunden in der Regel bereits als höchstmögliche Grenze angesetzt, die mit den Betreuungs- oder Pflegepflichten vereinbar ist. Eine weitere Anhebung der Arbeitszeit ist daher in den meisten Fällen faktisch unmöglich.

Eine Anhebung der wöchentlichen Regelarbeitszeit würde für diese Gruppe von Teilzeitkräften, die ihre Stunden nicht entsprechend erhöhen können, de facto eine Gehaltskürzung bedeuten. Dies resultiert aus dem Umstand, dass das Teilzeitgehalt ins Verhältnis zur neuen, höheren Vollzeit-Stundenzahl gesetzt würde.

Dies stellt eine besondere und ungerechtfertigte Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten dar, die bereits aufgrund ihrer persönlichen Verpflichtungen erhebliche organisatorische und finanzielle Lasten tragen. Eine solche Maßnahme würde dem gesetzlichen Auftrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diametral entgegenstehen.

Negative Genderprüfung

Der überwiegende Teil der Beamt*innen in Teilzeit sind Frauen. Daher wird hier im Besonderen die Gruppe der Beamtinnen benachteiligt, welche familienbedingt in Teilzeit tätig ist. Hier wird für sie ein Rückschritt eingeleitet.

In der dazu vorgelegten Senatsvorlage vom 01.09.2025 heißt es bei der Genderprüfung:

„Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten wird die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden zu einem Reallohnverlust führen, soweit keine Anpassung des Umfangs der Teilzeit beantragt oder genehmigt wird. Bei familienbedingter Teilzeitbeschäftigung ist es Beamtinnen und Beamten nur bedingt möglich den Teilzeit Anteil zu verändern. Diese Auswirkungen treffen ganz überwiegend Frauen, die weiterhin den Hauptteil der Familienarbeit wahrnehmen“.

"Sonderopfer" zur Haushaltskonsolidierung sind verfassungswidrig

Die geplante Erhöhung der Wochenarbeitszeit wird seitens des Senats maßgeblich mit der angespannten Haushaltslage der Freien Hansestadt Bremen begründet. Ziel sei es, die Neueinstellung von Personal zu vermeiden und somit "Sonderopfer zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte" zu erzwingen.

Diese Argumentation ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), insbesondere dem Beschluss vom 16. Oktober 2018 (Az. 2 BvL 2/17), verfassungsrechtlich nicht tragfähig:

Das BVerfG hat klargestellt, dass das besondere Treueverhältnis die Beamt*innen nicht dazu verpflichtet, stärker als andere zur Konsolidierung öffentlicher Haushalte beizutragen. Eine Einschränkung der beamtenrechtlichen Grundsätze, wie sie eine unbezahlte Mehrarbeit darstellt, kann aus rein finanziellen Gründen nur als Teil eines schlüssigen und umfassenden Konzepts der Haushaltskonsolidierung in Betracht gezogen werden.

Die Begründung des Senats, dass die Arbeitszeiterhöhung vorgenommen wird, um eine "derzeit nicht finanzierbare Neueinstellung von Personal zu vermeiden," offenbart einen unzulässigen Mechanismus: Die aktiven Beamt*innen werden faktisch durch unbezahlte Mehrarbeit zur Finanzierung zukünftiger Personalbedarfe herangezogen. Dies läuft dem Fürsorgeprinzip (Art. 33 Abs. 5 GG) und dem Gebot der amtsangemessenen Alimentation zuwider.

Das BVerfG fordert, dass notwendige Sparvolumina gleichheitsgerecht zu erwirtschaften sind. Die geplante Maßnahme belastet jedoch ausschließlich die Beamtenschaft des Landes mit einer de facto Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich, während andere Beschäftigtengruppen von dieser spezifischen

Maßnahme ausgenommen bleiben. Die einseitige Heranziehung der Beamt*innen zu diesem "Sonderopfer" verletzt das Gebot der Lastengleichheit.

Eine auf Dauer angelegte unbezahlte Mehrarbeit ist ein schwerwiegender Eingriff in die Arbeitsbedingungen und die durch das Fürsorgeprinzip geschützte Lebensplanung der Beamten. Der Senat hat nicht dargelegt, dass diese Maßnahme angesichts der Gesamtlage des bremischen Haushalts zwingend erforderlich und verhältnismäßig ist.

In der Konsequenz ist eine Maßnahme, die primär dem Zweck dient, "Sonderopfer zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte" durch einseitige Mehrarbeit und faktischen Lohnverzicht der Beamtenschaft zu erzwingen, verfassungswidrig, solange sie nicht Teil eines rechtlich tragfähigen, schlüssigen und gleichheitsgerechten Gesamtkonzepts ist, das die Anforderungen des BVerfG erfüllt.

Die Bremische Landesverfassung wird missachtet

Die Bremische Landesverfassung enthält in Artikel 55 Absatz 2 eine klare und verbindliche Regelung. "Der Achtstundentag ist der gesetzliche Arbeitstag."

In Artikel 55 Absatz 4 LV ist eindeutig geregelt, dass Ausnahmen von dieser Regel ausschließlich durch Gesetz oder Gesamtvereinbarung zulässig sind. Aber nur wenn die Art der Arbeit oder das Gemeinwohl es zwingend erforderlich machen.

Damit ist der Achtstundentag in Bremen nicht bloß eine arbeitszeitrechtliche Richtgröße, sondern ein verfassungsrechtlich garantierter Mindestschutz, der den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ebenso zugutekommt wie allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Land.

Der Acht-Stunden-Tag als Schutzrahmen gilt auch für Beamtinnen und Beamte. Beim Verlassen dieses Schutzrahmens werden unsere Beamtinnen und Beamte mit „Nichttarifgebundenen Branchen ohne Schutzrechte“ auf eine Stufe gestellt.

Eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden bei einer Fünftagewoche ergibt eine tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8,2 Stunden. Damit wird der verfassungsrechtlich garantierte Achtstundentag eindeutig überschritten. Die geplante Anhebung stellt somit eine Abweichung von Art. 55 Abs. 2 LV Bremen dar. Sie wäre nur dann zulässig, wenn die engen Voraussetzungen des Abs. 4 erfüllt sind.

Das ist hier nicht erkennbar. Ein bloßer Hinweis auf Haushaltszwänge, Personalmangel oder "bundesweite Angleichung" reicht definitiv nicht aus, um das Gemeinwohl-Erfordernis dieser Vorschrift zu erfüllen. **Fiskalische Motive haben nichts mit Gemeinwohl zu tun.** Das Gemeinwohl im Sinne der Landesverfassung geht über Kostensenkung hinaus. Es umfasst den Schutz der Beschäftigten und die Sicherung sozialstaatlicher Arbeitsbedingungen.

Die geplante Erhöhung greift in den verfassungsrechtlich geschützten Arbeitszeitstandard ein und führt zu einer dauerhaften Mehrbelastung. Angesichts der

bereits hohen Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst, insbesondere in Schulen, Polizei, Justiz und Verwaltung, ist eine zusätzliche Stunde pro Woche nicht zumutbar und verstößt eindeutig gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Entlastungsmodelle bei der Wochenarbeitszeit

Besonders kritisch sehen wir den im Gesetzentwurf enthaltenen Passus, wonach Ausnahmen und ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit der Beamt*innen des Einsatzdienstes der Feuerwehr, des Justizdienstes und des Polizeivollzugsdienstes der Senat durch Verordnung regeln kann.

Eine derart weitgehende Ermächtigung ohne gesetzliche Leitplanken ist aus unserer Sicht rechtlich und politisch problematisch. Sie widerspricht dem Grundsatz der Normenklarheit und öffnet der Ungleichbehandlung einzelner Berufsgruppen Tür und Tor.

Sollte die Landesregierung trotz der vorgebrachten Einwände an der Arbeitszeiterhöhung festhalten, fordern wir, dass Ausnahmen und Sonderregelungen gesetzlich und verbindlich festgelegt werden. Dabei sind insbesondere

- familienpolitische Gründe,
- alters- oder gesundheitsbedingte Belastungsfaktoren sowie
- spezifische dienstliche Einsatzbedingungen

angemessen zu berücksichtigen.

Zu Nummer 5: Urlaub ohne Dienstbezüge (§ 64)

Wir stimmen der Anhebung der Altersgrenze für altersbezogenen Urlaub ohne Bezüge von 50 auf 55 Jahre grundsätzlich zu, weil sie sachgerecht ist und die Vereinbarkeit mit der neuen Regelaltersgrenze (67 Jahre) sicherstellt. Die Regelung trägt dazu bei, erfahrenes Personal länger im Dienst zu halten.

Allerdings sehen wir erheblichen Anpassungsbedarf bei Beamt*innen mit besonderer Altersgrenze, insbesondere bei der Polizei (62 Jahre). Für diese Berufsgruppen verkürzt sich der Zeitraum, in dem Altersurlaub ohne Bezüge in Anspruch genommen werden kann, von bislang 12 Jahren auf lediglich 7 Jahre. Dies führt zu einer Schlechterstellung gegenüber Beamt*innen mit Regelaltersgrenze.

Wir fordern daher, für Beamtinnen und Beamte mit besonderer Altersgrenze eine differenzierte Regelung vorzusehen, die ihre spezifische Ruhestandsaltersgrenze berücksichtigt.

Obwohl die Maßnahme begrüßt wird, darf sie nicht als Ersatz für genuine altersgerechte Entlastungsmodelle dienen. Der Wunsch nach Urlaub ohne Bezüge in späteren Dienstjahren ist oft ein Indikator für hohe Arbeitsbelastung. Die Anhebung der Altersgrenze ohne gleichzeitige Senkung der Belastung für ältere Beamte im aktiven Dienst kann nur als verwaltungstechnische Anpassung gewertet werden, die keine echte Entlastung schafft. Wir fordern daher,

für Beamtinnen und Beamte mit besonderer Altersgrenze eine gesonderte Regelung vorzusehen.

Zu Nummer 6: Schmerzensgeldansprüche (§ 83a)

Die beabsichtigte Ergänzung in §83a Absatz 1 Satz 1, welche die Erstattung von Vollstreckungskosten bei Schmerzensgeldansprüchen vorsieht, ist grundsätzlich sachgerecht und zu begrüßen. Sie stellt eine notwendige Klarstellung dar und entspricht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, Beamte vor unverhältnismäßigen finanziellen Belastungen zu schützen. Wir begrüßen ebenfalls, dass künftig nicht realisierbare Ansprüche vom Dienstherrn übernommen werden.

Dennoch sollte sie angepasst werden. Die vorgesehene einschränkende Formulierung ("daneben können die entstandenen Vollstreckungskosten insbesondere erstattet werden, wenn sie in einem groben Missverhältnis zur Höhe des Schmerzensgeldanspruchs stehen") ist jedoch höchst problematisch.

Es fehlt im Gesetz an jeglichem Anhaltspunkt, wann genau ein "grobes Missverhältnis" vorliegt. Diese unbestimmte Rechtslage schafft Rechtsunsicherheit und birgt die Gefahr von willkürlichen Entscheidungen.

Die beabsichtigte Formulierung steht damit auch im Widerspruch zur Anspruchsvoraussetzung, da § 83a Absatz 1 die Erfüllungsübernahme des Schmerzensgeldanspruchs erst verlangt, wenn der Beamte diesen erfolglos im Wege der Zwangsvollstreckung einzutreiben versucht hat (die "geblieben ist"-Passage). Ein erfolgloser Vollstreckungsversuch verursacht zwangsläufig Kosten.

Es ist daher logisch zwingend und im Sinne der Fürsorgepflicht, dass der Dienstherr die angefallenen Vollstreckungskosten in jedem Fall vollständig übernimmt, sobald die Anspruchsvoraussetzungen für die Erfüllungsübernahme erfüllt sind. Die einschränkende Klausel ("wenn sie in einem groben Missverhältnis...") sollte ersatzlos gestrichen werden, um eine klare und vollständige Kostensicherheit für die Betroffenen zu gewährleisten.

Zu Nummer 7: Datenkontrolle (§ 85)

1.) Eine Ausnahmeregelung bei möglichen strafrechtlichen und dienstrechtlichen Verstößen nehmen wir zur Kenntnis. Eine Ausnahmeregelung bei arbeits- oder datenschutzrechtlichen Verstößen oder Ordnungswidrigkeiten lehnen wir ab. Soweit eine individuelle Kontrolle erfolgt, ist der Anlass, der Umfang und das Ergebnis zu dokumentieren. Die Dokumentation ist mindestens fünf Jahre aufzubewahren und der behördlichen Datenschutzbeauftragten auf Verlangen vorzulegen. Darüber hinaus ist der zuständige Personalrat im Nachgang zu informieren.

2.) Art 6 Abs. 1 Buchstabe f schließt in Anwendung seiner Rechtsgrundlage Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommenen Verarbeitung aus.

Da es sich hier um einen eklatanten Fehler in der Begründung der geplanten Änderungen des Senators für Finanzen handelt, und dies im Ergebnis keine gültige Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten darstellt, ist die Klarstellung hierzu, zu streichen bzw. zurückzunehmen.

Auch wenn die Regelung eine notwendige Ausnahme für begründete Verdachtsfälle schafft, weisen wir darauf hin, dass sie nur mit äußerster Vorsicht angewandt werden darf. Der Grundsatz, dass technische Daten nicht zur anlasslosen Kontrolle dienen dürfen, muss weiterhin strikt gelten. Die Verhältnismäßigkeitsprüfung darf nicht formalistisch, sondern muss im Einzelfall rigoros zugunsten des Persönlichkeitsrechts des Beamten ausgelegt werden, um eine schleichende Überwachungskultur zu verhindern.

Zu Artikel 2

Änderung des bremischen Disziplinargesetzes

Wir erkennen grundsätzlich die Notwendigkeit an, das Disziplinarrecht an aktuelle Entwicklungen anzupassen, insbesondere mit Blick auf Fragen der Verfassungstreue, des Datenschutzes und der zügigen Verfahrensführung. Die vorgestellten Änderungen des Gesetzesentwurf zum Disziplinarrecht verschärfen dies erheblich. Hierbei ist zu beachten, dass die Änderungen nicht dazu führen dürfen, dass die Rechtsstaatlichkeit untergraben wird und den Dienstherrn vorzeitig von seiner Fürsorgepflicht befreit.

Verfehlungen müssen konsequent geahndet werden, jedoch immer unter dem Aspekt, dass im Vorfeld ein stets faires Verfahren geführt wurde und hier die Rechtssicherheit und Verhältnismäßigkeit seitens des Dienstherrn zwingend eingehalten wurde.

Wir sehen in mehreren Punkten des vorliegenden Entwurfs erhebliche Bedenken hinsichtlich der Rechtsstaatlichkeit, der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und der Verhältnismäßigkeit der vorgesehenen Maßnahmen.

Zu Nummer 1: (§ 10 BremDG)

Die vorgesehene Neuregelung, wonach die Gewährung eines Unterhaltsbeitrags zwingend auszuschließen ist, wenn die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis auch auf einem Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht beruht, stellt eine Abkehr vom bisherigen Ermessensprinzip dar.

Dies bedeutet, dass künftig auch in Fällen, in denen lediglich ein geringfügiger oder nicht vorsätzlicher Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue mitursächlich war, keine Möglichkeit mehr besteht, soziale Härten abzufedern.

Verfassungstreue ist ein unbestimmter und somit auslegungsbedürftiger Rechtsbegriff. Hier fehlen konkrete Anhaltspunkte, woraus sich „Zweifel an der Verfassungstreue“ ergeben, bzw. diese festgestellt werden kann.

Der Unterhaltsbeitrag ist Ausdruck der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn; sein vollständiger Wegfall in allen Fällen eines (auch nur anteiligen) Verfassungsverstoßes widerspricht diesem Grundprinzip.

Wir fordern daher, das Ermessen der Behörde beizubehalten, um Einzelfallgerechtigkeit zu gewährleisten und unverhältnismäßige soziale Härten zu vermeiden.

Zu Nummer 2: (§ 13 BremDG)

Die Streichung des Satzes, wonach die Disziplinarmaßnahme nach pflichtgemäßem Ermessen zu bemessen ist, schwächt die richterliche und behördliche Abwägungskompetenz.

Zudem wird mit der neuen Möglichkeit, eine Zurückstufung bereits dann auszusprechen, wenn das Verbleiben im Amt dem Dienstherrn oder der Allgemeinheit „nicht zugemutet“ werden kann, ein neuer unbestimmter Rechtsbegriff eingeführt, der zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen dürfte.

Hier droht eine Politisierung disziplinarischer Entscheidungen, insbesondere bei Verhaltensweisen, die gesellschaftlich umstritten, aber nicht strafbar sind. Wir fordern eine präzisere gesetzliche Definition der Zumutbarkeitsklausel sowie die Beibehaltung einer Ermessensausübung bei der Bemessung der Disziplinarmaßnahme.

Zu Nummer 4: (§ 27 BremDG)

Die vorgeschlagenen Änderungen des §27 BremDG nehmen wir zur Kenntnis.

Zu Nummer 5: (§ 29 BremDG)

Die neue Befugnis der Dienstvorgesetzten, personenbezogene Daten an den Verfassungsschutz zu übermitteln und Auskünfte einzuholen, greift tief in die informationelle Selbstbestimmung der Beamtinnen und Beamten ein. Da bereits „hinreichende Anhaltspunkte“ genügen sollen, kann ein solcher Eingriff bereits auf bloßen Verdachtsmomenten beruhen – ohne vorherige richterliche Kontrolle oder Anhörung der betroffenen Person.

Wir sehen hier die Gefahr einer präventiven Überwachung und Stigmatisierung von Beschäftigten, insbesondere bei politisch sensiblen Themen.

Wir fordern daher, dass solche Maßnahmen ausschließlich bei einem konkreten und dokumentierten Verdacht schwerer Verstöße sowie unter Beteiligung einer unabhängigen Kontrollinstanz (z. B. Datenschutzbeauftragter oder Personalvertretung) zulässig sind.

Die vorgesehene Möglichkeit, im Rahmen eines Disziplinarverfahrens körperliche Untersuchungen (Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche) sowie den Zugriff auf digitale Speichermedien vorzunehmen, ist aus Sicht der GdP problematisch im Hinblick auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das Recht auf körperliche Unversehrtheit. Während die Aufdeckung extremistischer Symbole zweifellos wichtig ist, darf das Disziplinarrecht nicht zum Nebenstrafrecht werden.

Wir fordern eine klare gesetzliche Begrenzung dieser Maßnahmen, insbesondere:

- richterliche Anordnungspflicht,
- Anwendungsbeschränkung auf schwere Fälle,
- Schutz vor Missbrauch durch strikte Dokumentations- und Löschungspflichten.

Ohne diese Begrenzung der Maßnahmen lehnen wir die vorgelegte Gesetzesänderung ab.

Zu Nummer 6 und 7: (§ 38 und § 40 BremDG)

Die Neuregelung erweitert die Möglichkeiten zur vorläufigen Dienstenthebung und zur Einbehaltung von bis zu 50 % der Bezüge erheblich.

Dies kann zu einer existenzbedrohenden Situation führen, insbesondere wenn sich der Verdacht später als unbegründet herausstellt.

Zwar wird den Betroffenen künftig die Möglichkeit eingeräumt, die Einbußen durch Nebentätigkeiten teilweise auszugleichen, doch bleibt festzuhalten:

Ein Beamter im Disziplinarverfahren befindet sich in einer psychisch und finanziell extrem belastenden Lage – zusätzliche wirtschaftliche Einschränkungen ohne vorherige disziplinarrechtliche Feststellung der Schuld widersprechen dem Grundsatz der Unschuldsvermutung.

Wir fordern, dass Einbehaltungen auf maximal 30 % begrenzt und nur in eng begrenzten Ausnahmefällen angeordnet werden dürfen.

Allgemeine Bewertung

Insgesamt verfolgt der Gesetzentwurf erkennbar das Ziel, das Disziplinarrecht zu verschärfen und zu beschleunigen. Dieses Anliegen ist grundsätzlich nachvollziehbar, darf aber nicht zu Lasten rechtsstaatlicher Grundsätze und der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gehen. Ein modernes Disziplinarrecht muss Verfehlungen konsequent ahnden, gleichzeitig aber den Beamt*innen Rechtssicherheit, Verhältnismäßigkeit und ein faires Verfahren garantieren.

Der vorliegende Entwurf verlagert das Gleichgewicht zwischen Dienstherrn und Beschäftigten deutlich zulasten der Letzteren.

Zu Artikel 3

Änderung des Bremischen Reisekostengesetzes

Wir begrüßen grundsätzlich die geplanten Änderungen des Bremischen Reisekostengesetzes (BremRKG). Die Novellierung ist notwendig, um die Abrechnung von Reisekosten an die Realität des ortsflexiblen Arbeitens – sei es Homeoffice oder mobiles Arbeiten – anzupassen und die Rechtssicherheit für unsere Kolleginnen und Kollegen sowie für die Verwaltung zu erhöhen. Unser Hauptanliegen ist es jedoch, sicherzustellen, dass die angestrebte Transparenz nicht durch zusätzlichen Verwaltungsaufwand oder unklare Abgrenzungen untergraben wird.

Zu Nummer 1: (§ 1a BremRKG)

Die gesetzliche Zusammenfassung und Neufassung zentraler Begriffe wie „Dienstreise“, „Dienstort“ und „Dienststätte“ in § 1a halten wir für einen wichtigen und richtigen Schritt. Diese Maßnahme schafft eine eindeutige Grundlage für die reisekostenrechtliche Abrechnung und beseitigt Interpretationsspielräume. Insbesondere die klare Festlegung des Dienstorts auf den Sitz der zuständigen Dienststelle und der Dienststätte auf das regelmäßig genutzte Dienstgebäude erleichtert die Abrechnung bei Homeoffice und mobilen Arbeitsformen.

Allerdings sehen wir hier auch kritische Aspekte: Die Neuregelung verlangt, dass Wohnorte, Dienststätten und vorübergehende Aufenthaltsorte eindeutig dokumentiert werden. Wir befürchten, dass dies, insbesondere bei mehreren Wohnsitzen oder häufig wechselnden Arbeitsorten, zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand führen kann. Zudem sehen wir Streitpotenzial bei der Abgrenzung von dienstlich und privat veranlassten Fahrten, etwa in Pendelsituationen. Wir empfehlen daher dringend, ein einheitliches Erfassungssystem sowie klare Verwaltungsrichtlinien für Sonderfälle, um Abrechnungsfehler und Konflikte zu vermeiden.

Zu Nummer 2: (§ 2 BremRKG)

Die Anpassung von § 2 BremRKG regelt nun ausdrücklich die Anordnung und Genehmigung von Dienstreisen im Kontext des ortsflexiblen Arbeitens. Wir sehen es als Vorteil, dass Dienstreisen nun auch am Ort des flexiblen Arbeitens beginnen oder enden können. Diese Klärung sorgt für klare Vorgaben bei der Abrechnung und vermeidet unnötige Kosten, indem sie Fahrten zwischen dem festen Dienstort und dem flexiblen Arbeitsort als private Wege definiert.

Ein kritischer Punkt ist für uns jedoch die Formulierung, dass Dienstreisen am flexiblen Arbeitsort „wirtschaftlicher“ sein müssen. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff kann zu erheblichen Interpretationsstreitigkeiten zwischen Dienststellen und Kolleginnen und Kollegen führen. Wir fordern klare Vorgaben und interne Dienstanweisungen, die den Begriff der Wirtschaftlichkeit präzisieren. Auch hier ist ein durchgängiges Dokumentationssystem für Beginn und Ende von Dienstreisen unerlässlich, um Unklarheiten zu verhindern.

Zu Nummer 3: (§ 4 BremRKG)

Die Änderung von § 4 Absatz 1 Satz 3 BremRKG, die die Formulierung „vom Dienstort an den Wohnort“ durch „zwischen Dienstort und Wohnort“ ersetzt, begrüßen wir ausdrücklich. Diese rechtliche Klarstellung beseitigt mögliche Interpretationsspielräume und macht transparent, dass nur zusätzlich dienstlich veranlasste Fahrten erstattungsfähig sind – nicht jedoch der regelmäßig anfallende Arbeitsweg.

Auch wenn die Regelung die Erstattungspraxis transparenter macht, muss die Dienststelle weiterhin exakt prüfen und dokumentieren, welche Fahrten tatsächlich entstanden sind. Um die Abgrenzung zwischen privaten und dienstlichen Fahrten in der Praxis zu sichern, insbesondere bei Dienstreisen, die am ortsflexiblen Arbeitsplatz beginnen, ist die Erstellung eines standardisierten Leitfadens für Personalstellen und Beschäftigte notwendig.

Zu Artikel 4

Änderung der Landeshaushaltsordnung

Wir begrüßen die geplanten Anpassungen der Höchstaltersgrenzen in § 48 der Landeshaushaltsordnung (LHO). Die Änderungen, die die Altersgrenzen für die Einstellung und Versetzung von Beamt*innen betreffen, sind ein wichtiger Schritt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und gleichzeitig die gezielte Gewinnung dringend benötigten Fachpersonals zu ermöglichen. Insbesondere die klare Unterscheidung der Altersgrenzen für Hochschullehrkräfte und die Konkretisierung der Ausnahmefugnis der obersten Dienstbehörde tragen zu einer höheren redaktionellen Klarheit und Handhabbarkeit der Vorschrift bei.

Der zentrale Vorteil der Novellierung liegt für uns in der Einführung eines Nachteilsausgleichs für familiär bedingte Auszeiten. Die Möglichkeit, die Höchstaltersgrenze um bis zu drei Jahre für Zeiten der tatsächlichen Kinderbetreuung oder der Pflege naher Angehöriger anzuheben, sehen wir als einen fairen Mechanismus an, der Chancengleichheit schafft und insbesondere Frauen bei der Rückkehr in den öffentlichen Dienst unterstützt. Gleichwohl erkennen wir hier kritische Punkte: Die Begrenzung auf maximal drei Jahre, wobei das 49. Lebensjahr nicht überschritten werden darf, könnte für Bewerberinnen und Bewerber mit längeren oder mehrfachen Betreuungszeiten unzureichend sein. Ein weiterer Kritikpunkt ist die Nachweisführung (mittels ärztlicher Gutachten oder Bescheinigungen), welche einen bürokratischen Aufwand erzeugen kann. Zudem empfinden wir es als einschränkend, dass die Pflege von Kindern oder Angehörigen des Lebenspartners nicht berücksichtigt wird, was modernen Familienkonstellationen nicht gerecht wird.

Die gezielte Personalgewinnung durch die Ausnahmefugnis der obersten Dienstbehörde (§ 48 Absatz 3 LHO) ist zwar grundsätzlich zu befürworten, da

sie die langfristige Bindung von qualifiziertem Fachpersonal ermöglicht. Dennoch bleibt die Vergabe solcher Altersausnahmen ein Ermessensakt. Um eine Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, fordern wir eine transparente und nachvollziehbare Dokumentation der Entscheidungskriterien.

Wir legen der Verwaltung dringend nahe, klare interne Richtlinien für die Nachweiserbringung und die Prüfung der familienbedingten Zeiten zu erstellen. Zudem muss jede Entscheidung über Altersgrenzen oder Ausnahmen umfassend begründet und in der Personalakte dokumentiert werden. Die neuen Regelungen und Nachweiserfordernisse müssen den Bewerberinnen und Bewerbern frühzeitig kommuniziert werden, um Missverständnisse und unnötige Verzögerungen im Einstellungsverfahren zu vermeiden.

Zu Artikel 5

Änderung der bremischen Laufbahnverordnung

Wir begrüßen die geplante Änderung der Bremischen Laufbahnverordnung ausdrücklich. Die bisherige Fassung sah nur binäre Dienstbezeichnungen vor, was Personen mit einem nicht-binären oder diversen Geschlechtseintrag in keiner Weise gerecht wurde. Die Schaffung eines expliziten Wahlrechts für diesen Personenkreis ist ein wichtiger und notwendiger Schritt hin zu mehr Gleichbehandlung und Selbstbestimmung im öffentlichen Dienst. Die neue Regelung ermöglicht es unseren Kolleginnen und Kollegen, ihre Dienstbezeichnung in männlicher, weiblicher, doppelter oder geschlechterdiverser/nicht-binärer Form zu führen.

Der größte Vorteil dieser Änderung liegt für uns in der Selbstbestimmung und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte. Die Wahlmöglichkeit der Dienstbezeichnung liegt ausschließlich bei der betroffenen Person, ohne dass diese dafür ihren Personenstandseintrag offenlegen muss. Dadurch wird ein ungewolltes Outing effektiv vermieden. Die Flexibilität, die Bezeichnung mit Wortendungen, Sonderzeichen oder dem optionalen Klammerzusatz (*divers*) anzupassen, ermöglicht eine individuelle und identitätsgerechte Umsetzung, solange dies im Einvernehmen mit der Dienststelle geschieht. Wir sehen in dieser Regelung eine klare rechtliche Grundlage, die Diskriminierung vermeidet und die Akzeptanz im Dienstalltag fördert.

Trotz unserer klaren Befürwortung sehen wir kritische Aspekte, die in der praktischen Umsetzung zu Problemen führen könnten. Die Pflicht, dass die Dienstbezeichnung weiterhin erkennbar bleiben muss, liegt im Ermessen der Dienststelle und kann zu unterschiedlichen Auslegungen führen, insbesondere bei kreativeren oder stark abweichenden Schreibweisen. Um hier Rechtssicherheit zu schaffen und Willkür zu verhindern, fordern wir die Erarbeitung verbindlicher Hinweise zur Bewertung der Erkennbarkeit der Dienstbezeichnung. Wir bitten den Senat um eine Erklärung, möglichst im Gesetzestext, zumindest in

der Begründung, wie die Doppelbezeichnung einer Amtsbezeichnung für eine diverse und/oder non-binäre Person aussehen kann.

Darüber hinaus erfordert die korrekte Umsetzung in der Verwaltung klare Abläufe für Personalakten, Urkunden und IT-Systeme. Entscheidend ist aber vor allem die Sensibilisierung der Dienststellen: Wir fordern umfassende Schulungen für Personalverantwortliche und Vorgesetzte, um den korrekten und diskriminierungsfreien Umgang mit nicht-binären und geschlechterdiversen Beamt*innen zu gewährleisten. Eine lückenlose Dokumentation der gewählten Bezeichnung in den Personalakten ist für uns unabdingbar.

Zu Artikel 6

Änderung der bremischen Arbeitszeitverordnung

Wir nehmen die geplante Änderung der Bremischen Arbeitszeitverordnung zur Kenntnis. Die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden ist eine Folge des § 60 BremBG und muss somit im Verordnungsrecht nachvollzogen werden. Wir betonen jedoch, dass wir dieser Erhöhung bereits in unserer Stellungnahme zum Bremischen Beamtengesetz kritisch gegenüberstanden, da sie eine faktische Mehrbelastung für unsere Kolleginnen und Kollegen darstellt und daher von uns abgelehnt wird.

Gleichzeitig begrüßen wir nachdrücklich die Einführung der speziellen Ausnahmeregelung in § 5 Absatz 1a für schwerbehinderte Beamt*innen. Diese Regelung stellt sicher, dass diese Kolleg*innen ihre wöchentliche Arbeitszeit weiterhin auf 40 Stunden begrenzt sehen. Dies ist ein entscheidender Punkt, da er den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX entspricht und gewährleistet, dass schwerbehinderte Beamt*innen durch die allgemeine Arbeitszeiterhöhung nicht benachteiligt werden. Die klare Festlegung des Beginns und Endes der Arbeitszeitverkürzung sowie der Verweis auf das SGB IX schaffen notwendige Rechtssicherheit und Klarheit. Das Saarland hingegen verbessert die Bedingungen für schwerbehinderte Beamt*innen gerade.

Obwohl wir den Schutz für schwerbehinderte Beamt*innen als positiven Schritt sehen, mahnen wir zur Vorsicht bei der praktischen Umsetzung. Die Dienststellen müssen sicherstellen, dass die Kenntnisnahme der Schwerbehinderteneigenschaft und die notwendigen Änderungen der Arbeitszeit zeitnah und korrekt vollzogen werden. Verzögerungen oder fehlende Mitteilungen könnten zu unklaren und potenziell rechtswidrigen Arbeitszeitregelungen führen.

Besondere Klarstellung benötigt die in §5 Abs. 1a statuierte Verpflichtung, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen. In der Praxis möchte nicht jede*r Betroffene den Dienstherrn über die Feststellung einer Schwerbehinderung informieren, oft aus Sorge vor einer Überprüfung der Dienstfähigkeit oder Stigmatisierung. Es muss daher unmissverständlich klargestellt werden, dass die Verpflichtung zur Anzeige von "Änderungen" nicht die initiale Pflicht zur Information über die Feststellung einer Schwerbehinderung umfasst, da dies eine freiwillige Entscheidung des Betroffenen bleiben muss. Nur wer die verkürzte

Arbeitszeit in Anspruch nimmt, unterliegt der Anzeigepflicht bei späteren Änderungen des Status.

Darüber hinaus muss intern transparent geregelt werden, wie die tägliche Arbeitszeit und die Behandlung von eventueller Mehrarbeit bei schwerbehinderten Beamt*innen im Vergleich zu tariflich Beschäftigten gehandhabt wird, um eine faire Vergleichbarkeit und Gleichbehandlung zu gewährleisten. Die Verpflichtung der Betroffenen, Änderungen ihres Schwerbehindertenstatus unverzüglich anzuzeigen und Nachweise zu erbringen, erfordert zudem einen organisatorischen Aufwand. Die Dienststellen müssen daher geeignete Verfahren zur Verwaltung der Nachweise etablieren, um die Einhaltung der verkürzten Arbeitszeit sicherzustellen.

Um die Ausnahmeregelung für schwerbehinderte Beamt*innen effektiv und rechtssicher umzusetzen, fordern wir folgende Maßnahmen:

1. Es muss klargestellt werden, dass die Mitteilung über die Feststellung der Schwerbehinderung zur Inanspruchnahme der verkürzten Arbeitszeit freiwillig ist und die Anzeigepflicht nur die Änderung eines bereits mitgeteilten Status betrifft.
2. Wir benötigen eine umfassende interne Information und Schulung von Personalverantwortlichen und Dienststellenleitungen über die neuen Arbeitszeitregelungen und die korrekte Anwendung der Ausnahmeregelung.
3. Es müssen klare Nachweis- und Meldewege eingerichtet werden, um die Einhaltung des Absatzes 1a zu gewährleisten und Verzögerungen zu vermeiden.
4. Die Einhaltung der Regelung muss lückenlos in den Personalakten dokumentiert werden, um die Nachvollziehbarkeit und Rechtssicherheit für die betroffenen Beamt*innen jederzeit zu garantieren.

Wir bitten Sie, unsere Stellungnahme als konstruktiven Beitrag zur Entwicklung des Gesetz zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung zu verstehen und entsprechend zu berücksichtigen.

Ergänzend zum Beteiligungsgespräch zur 41h-Woche bitten wir den Senat um ein weiteres Beteiligungsgespräch zu den weiteren im Gesetzespaket geregelten Punkten gemäß §93.3 BremBG. Zu einem mündlichen Beitrag im Rahmen einer Anhörung zur Gesetzesvorlage sind wir sehr gerne bereit.

Mit freundlichen Grüßen

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

Dr. Ernesto Harder

zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung; hier: Aufnahme einer Übergangsregelung

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Land Bremen

Wir nehmen Bezug auf das Schreiben des Senators für Finanzen, mit dem uns der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung, insbesondere hinsichtlich der **Übergangsregelungen** zur geplanten Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden, zur Stellungnahme übermittelt wurde.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme, weisen aber die verkürzte Frist von drei Wochen als völlig unzureichend zurück.

Zu den geplanten Übergangsregelungen:

Die gesamte Notwendigkeit für die im Entwurf vorgesehenen "Übergangsregelungen" – sei es für Teilzeitbeschäftigte, Sabbaticals, Altersteilzeit oder Urlaubsansprüche – basiert auf der grundsätzlichen und von uns scharf abgelehnten Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden.

Unsere Haltung ist eindeutig: Wie bereits in der vorherigen Stellungnahme dargelegt, lehnen wir die Verlängerung der Arbeitszeit ab, da sie unter anderem:

1. Die Arbeitsbelastung massiv erhöht und die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten in Zeiten ohnehin schon hoher Arbeitsverdichtung weiter verschärft.
2. Ein falsches Signal in Bezug auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes aussendet, was den Personalmangel weiter verschlimmern wird.
3. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konterkariert und die Lebensqualität der Beschäftigten verschlechtert.

Da wir die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden in Gänze ablehnen, erübrigt sich aus unserer Sicht jegliche Diskussion über die Ausgestaltung von Übergangsregelungen.

Die vorgeschlagenen Regelungen, wie der Anspruch auf Arbeitszeiterhöhung für Teilzeitbeschäftigte oder die Anpassung urlaubsrechtlicher Vorschriften, sind reine Folgekosmetik, die die schädlichen Auswirkungen der Arbeitszeiter-

25. November 2025

Kontaktperson:

Daniela Teppich
Gewerkschaftssekretärin

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Region Bremen-Elbe-Weser
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421 3357626

daniela.teppich@dgb.de
bremen.dgb.de

höhung lediglich verwalten sollen, anstatt sie zu verhindern. Wenn die 41-Stunden-Woche nicht eingeführt wird, sind all diese Übergangsregelungen überflüssig.

Wir fordern den Senat nachdrücklich auf, von der geplanten Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden vollständig Abstand zu nehmen. Nur durch die Beibehaltung der derzeit gültigen Arbeitszeitregelung kann der Schaden für die Beschäftigten und für die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Land Bremen abgewendet werden.

Wir bitten Sie, unsere Stellungnahme als konstruktiven Beitrag zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung zu verstehen und im weiteren Gesetzgebungsverfahren entsprechend zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

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

Dr. Ernesto Harder

Deutsche Feuerwehr Gewerkschaft Machandelweg 11, 28755 Bremen

Freie Hansestadt Bremen
Der Senator für Finanzen
Referat 30 - Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und Personalvertretungsrecht
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

per Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Bremen, 22.11.2025

**Stellungnahme der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft (DFeuG) zum Entwurf eines Gesetzes zur
Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der
Landeshaushaltsordnung
Schwerpunkt: Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns herzlich für die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen des förmlichen
Beteiligungsverfahrens gem. § 93 BremBG bedanken, die wir an dieser Stelle gerne wahrnehmen. Wir
nehmen diese Beteiligung mit Blick auf die Bedeutung der geplanten Gesetzesänderungen für unsere
Einsatzkräfte sehr ernst.

Als größte gewerkschaftliche Vertretung der Einsatzkräfte von Feuerwehr, Rettungsdienst und
Leitstellen im Land Bremen nehmen wir zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und
beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung folgend Stellung.

Wie bereits in unserer vorliegenden Stellungnahme zur geplanten Arbeitszeiterhöhung vom
02.11.2025 ausführlich dargelegt, lehnt die DFeuG die Einführung einer 41-Stunden-Woche für die
Beamtinnen und Beamten des Landes Bremen und der Stadtgemeinden entschieden ab. Diese
ablehnende Haltung wird durch den nun vorliegenden erweiterten Gesetzesentwurf weiter bekräftigt.

Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundesvorstand
 (§26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Kontakt

T +49 (0) 212 - 645 648 55
F +49 (0) 212 - 645 648 57
geschaeftsstelle@dfeug.de
dfeug.de

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Hauptkritikpunkt: Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden

Die geplante Anhebung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 auf

41 Stunden ist aus Sicht der DFeuG

- fachlich nicht begründbar,
- fiskalisch wirkungslos,
- organisatorisch kaum umsetzbar und
- für die Feuerwehren vollständig ungeeignet.

„Nur 12 Minuten pro Tag“ – eine rein rechnerische Phantomgröße

Die häufig geäußerte Behauptung, es handle sich lediglich um „12 Minuten mehr pro Tag“, ist fachlich irreführend. Sie geht von einer abstrakten, am Reißbrett konstruierten Rechenlogik aus und verkennt vollständig die Realitäten, insbesondere im Einsatzdienst und Schichtbetrieb:

- Dienstpläne lassen sich nicht um 12 Minuten verlängern.
- Schichten werden nicht in Minuten, sondern in einsatz- und organisationslogischen Einheiten geplant.
- Fahrzeugbesetzung, Mindeststärken, Wachwechsel, Fahrzeugvorhaltung und Einsatzbereitschaft lassen keinen operativen Spielraum für eine „minutengenaue“ Stundenaufsummierung.

Die 12-Minuten-Argumentation taugt daher ausschließlich für theoretische Haushaltsdiskussionen – in der Praxis hat sie keinerlei Personal- oder Spareffekt.

Kein Einsparpotenzial – besonders nicht bei der Feuerwehr

Wie bereits in unserer früheren Stellungnahme ausführlich erläutert:

- Die Feuerwehr arbeitet bereits heute mit einer 48-Stunden-Woche im Einsatzdienst, **ohne jeden Besoldungsausgleich, ohne Zusatzurlaub für Nacharbeit und ohne adäquate Zulagenregelungen.**
- Mindeststärken, 24-Stunden-Schichten und Einsatzaufkommen verhindern jede rechnerische Stundenreduktion.
- Eine zusätzliche Stunde im Tagesdienst führt zu keiner einzigen zusätzlichen Schicht, keinem einzigen eingesparten Dienstposten, keiner einzigen funktionalen Entlastung.

Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundesvorstand
 (§26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Kontakt

T +49 (0) 212 - 645 648 55
F +49 (0) 212 - 645 648 57
geschaeftsstelle@dfeug.de
dfeug.de

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Die 41-Stunden-Woche führt faktisch zu reiner Mehrarbeit ohne Nutzen für Organisation oder Haushalt.

Verdeckte Gehaltskürzung

Die Maßnahme ist eine strukturelle Nettolohnsenkung

- Mehr Arbeit bei gleicher Besoldung ist eine faktische Kürzung.
- Gerade Führungskräfte im Tages- oder Wechseldienst, die bereits aufgrund ihres hohen Engagements unverzichtbar sind, würden zusätzlich belastet werden.
- In den niedersächsischen Umlandgemeinden wird es weiterhin eine 40 Stunden-Woche und ein niedrigeres Pensionseintrittsalter geben.
- Die Erhöhung widerspricht der Zielsetzung, den öffentlichen Dienst im Land Bremen attraktiv zu halten oder neue Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

Besondere Betroffenheit der Feuerwehr

Die Feuerwehren Bremen und Bremerhaven sind hinsichtlich ihrer Arbeitszeit und Belastungssituation nicht mit anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes vergleichbar. Die geplante Erhöhung verschärft bestehende Probleme:

➤ Einsatzdienst (48-Stunden-Woche)

Der Einsatzdienst arbeitet auf Grundlage bundesweiter und europäischer Arbeitszeitrechtsprechung in 24-Stunden-Schichten – eine funktionale Notwendigkeit.

Hier gilt:

- 41 Stunden sind in diesem System weder abbildbar noch umsetzbar.
- Jede rechnerische Mehrarbeit führt zwingend zu zusätzlichen, nicht vergüteten Überstunden.
- Eine pauschale Arbeitszeiterhöhung wirkt somit einseitig belastend und rechtswidrig entlohnend.

Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundesvorstand
 (§26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Kontakt

T +49 (0) 212 - 645 648 55
F +49 (0) 212 - 645 648 57
geschaeftsstelle@dfeug.de
dfeug.de

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

➤ **Tagesdienst und Führungsdienst**

Im Tagesdienst bzw. im 40-Stunden-Modell gilt:

- Aufgabenlast steigt weiter (Einsatzvorbereitung, Ausbildung, Dokumentation, Technik, Krisenmanagement).
- Die geplante Erhöhung bedeutet zusätzliche Mehrarbeit ohne jedes Sicherheits- oder Service-plus.
- Die Motivation erfahrener Kräfte wird durch Symbolpolitik ohne Nutzen untergraben.

Die Feuerwehr kann nicht „einsparen“

Einsatzbereitschaft ist nicht skalierbar. Eine Stunde weniger Personal im Tagesdurchschnitt bedeutet keine Minute weniger Einsatzgeschehen.

Forderung der DFeuG: Klare Ausnahmeregelung für die Feuerwehr

Die Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft fordert:

- **Eine ausdrückliche Ausnahme von der 41-Stunden-Woche für die Feuerwehr nach § 60 Abs. 4 Nr. 8 BremBG n. F.**

sowie:

- Beibehaltung der 48-Stunden-Woche im Einsatzdienst,
- Beibehaltung der 40-Stunden-Woche im Tagesdienst,
- keine Erhöhung, keine schleichende Ausdehnung,
- keine Verlagerung von Belastungen in unbezahlte Mehrarbeit.

Nur so lässt sich die Funktionsfähigkeit der Feuerwehr langfristig sichern.

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Übergangsregelungen (Teilzeit, Sabbaticals, Urlaub)

Die im Entwurf enthaltenen Übergangsregelungen (u. a. zu § 134 BremBG, Urlaub, Sabbatical, Altersteilzeit) werden von der DFeuG zur Kenntnis genommen, allerdings mit dem klaren Hinweis:

Alle Übergangsregelungen wären unnötig, wenn die 41-Stunden-Woche nicht eingeführt wird.

Für die Feuerwehr entfalten sie ohnehin keinen relevanten Nutzen, da die tatsächlichen Arbeitszeitsysteme nicht vom abstrakten 41-Stunden-Nenner abhängen.

Weitere geplante Gesetzesänderungen

Die im Gesetzespaket enthaltenen weiteren Änderungen betreffen eine Vielzahl beamten-, disziplinar-, reisekosten- und haushaltsrechtlicher Regelungen. Aus Sicht der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft (DFeuG) stehen diese Anpassungen jedoch nicht im Mittelpunkt der gegenwärtigen Kritik, da sie in keinem direkten Zusammenhang mit der geplanten Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden stehen. Dennoch nehmen wir sie im Einzelnen wie folgt zur Kenntnis:

Überprüfung der Verfassungstreue (§ 8 BremBG, § 29 BremDG)

Die Einführung erweiterter Prüfmechanismen für Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst ist ein sensibles Thema. Die DFeuG erkennt grundsätzlich an, dass der Staat ein legitimes Interesse daran hat, die Verfassungstreue seiner Angehörigen sicherzustellen.

Wir heben jedoch folgende Punkte hervor:

- Datenschutz und Persönlichkeitsrechte müssen zu jedem Zeitpunkt gewahrt sein.
- Recherchen in „öffentlich zugänglichen Quellen“ dürfen nicht zu einer pauschalen Überwachung von Bewerberinnen und Bewerbern führen.
- Die Einbindung des Verfassungsschutzes muss strikt an konkrete Anhaltspunkte gebunden bleiben, um ein Klima der Rechtsunsicherheit oder Misstrauenskultur zu vermeiden.

Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundesvorstand
 (§26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Kontakt

T +49 (0) 212 - 645 648 55
F +49 (0) 212 - 645 648 57
geschaefsstelle@dfeug.de
dfeug.de

- Klare, transparente und nachvollziehbare Verfahren sind notwendig, um Willkür und Fehlinterpretationen auszuschließen.

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Für den Bereich der Feuerwehr gilt besonders:

Bewerberinnen und Bewerber müssen sich darauf verlassen können, dass Auswahlverfahren fair, rechtsstaatlich und frei von politischen Deutungsmustern erfolgen. Die DFeuG fordert daher präzise Verfahrensrichtlinien, Fortbildung der Personalstellen und eine transparente Kommunikation über Rechte und Pflichten der Betroffenen.

Amts- und Dienstbezeichnungen für Personen mit diverser/ohne Geschlechtsangabe (§ 57 BremBG, § 17 BremLVO)

Die DFeuG begrüßt ausdrücklich

- die Möglichkeit geschlechtergerechter oder nicht-binärer Amtsbezeichnungen,
- die freie Wahl zwischen männlicher, weiblicher, neutraler oder Doppelbezeichnung,
- den freiwilligen Zusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“.

Dies fördert

- Gleichstellung,
- Inklusion,
- eine moderne Außendarstellung des öffentlichen Dienstes.

Für die Feuerwehr hat diese Regelung keine negativen Folgen, da Strukturen, Dienstgrade und Funktionsbezeichnungen problemlos anpassbar sind. Die Umsetzung sollte jedoch einheitlich, diskriminierungsfrei und ohne zusätzlichen bürokratischen Aufwand erfolgen.

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Urlaub ohne Dienstbezüge (§ 64 BremBG)

Die Anhebung der Altersgrenze für den freiwilligen Urlaub ohne Dienstbezüge von 50 auf 55 Jahren wird von der DFeuG zur Kenntnis genommen.

Wir weisen jedoch auf folgende Aspekte hin:

- Die Regelung greift tief in die Lebensplanung der Beamtinnen und Beamten ein – besonders für Beschäftigte mit langen Schichtmodellen.
- Im Feuerwehrdienst fallen familiäre Verpflichtungen, Pflege- oder Betreuungsaufgaben häufig in Lebensphasen, in denen flexible Urlaubsmodelle besonders wichtig sind.
- Die neue Altersgrenze muss daher familienpolitisch flankiert werden; andernfalls entsteht eine Regelung, die faktisch vor allem die Beschäftigten trifft, die ohnehin stark belastet sind.

Wir erwarten, dass entsprechende Härtefallmechanismen oder alternative Freistellungsmodelle erhalten bleiben.

Schmerzensgeld und Erfüllungsübernahme (§ 83a BremBG)

Positiv bewertet die DFeuG, dass künftig auch Vollstreckungskosten übernommen werden können, wenn der Dienstherr Schadensersatzansprüche erfüllt, die im Zusammenhang mit der Dienstausbübung entstanden sind.

Diese Ergänzung

- verhindert die Benachteiligung geschädigter Einsatzkräfte,
- reduziert das Prozessrisiko für Betroffene,
- schafft mehr Rechtssicherheit und eine gerechte Ausgleichspraxis.

Angesichts der realen Einsatzrisiken bei Feuerwehr und Rettungsdienst ist dieser Schritt folgerichtig und praxisnah.

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Verarbeitung personenbezogener Daten (§ 85 BremBG)

Die Anpassung der Datenverarbeitungsvorschriften wird neutral bewertet.

Wesentliche Punkte aus Sicht der DFeuG:

- Es darf nur bei konkretem Verdacht auf Pflichtverletzungen ausgewertet werden.
- Die Maßnahme muss verhältnismäßig bleiben.
- Missbrauchspotenzial bei sensiblen personenbezogenen Daten ist zu vermeiden.
- Regelungen zur Löschung, Zweckbindung und Kontrolle der Datenverarbeitung müssen transparent und wirksam sein.

Für die Feuerwehr gilt:

Dienststellen benötigen klare Vorgaben und technische Standards, um Rechtsfehler zu vermeiden.

Änderungen im Bremischen Disziplinargesetz (BremDG)

Die DFeuG bewertet diese Änderungen differenziert, aber überwiegend neutral:

a) Ausschluss des Unterhaltsbeitrags bei Entfernung aus dem Dienst (§ 10 BremDG)

Die Ausweitung auf Fälle der Verletzung der Verfassungstreuepflicht ist nachvollziehbar, solange das Verfahren rechtsstaatlich geführt wird.

b) Erweiterte Anwendbarkeit der Disziplinarmaßnahmen auf Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte (§ 13 BremDG)

Dies schafft Rechtsklarheit und verhindert Flucht in den Ruhestand bei laufenden Verfahren.

c) Verfahrensvereinfachung (§ 17 BremDG)

Die Möglichkeit, Verfahren nicht einzuleiten, wenn keine disziplinarische Maßnahme möglich wäre, ist verwaltungsökonomisch sinnvoll.

d) Erweiterte Ermittlungsbefugnisse (§§ 27, 29 BremDG)

Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundesvorstand
 (§26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Kontakt

T +49 (0) 212 - 645 648 55
F +49 (0) 212 - 645 648 57
geschaefsstelle@dfeug.de
dfeug.de

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Die DFeuG fordert hier besonders

- klare und enge Grenzen für Eingriffe in die Privatsphäre (z. B. Inaugenscheinnahme von Tattoos),
- transparente Dokumentation dieser Maßnahmen,
- regelmäßige Schulung der Ermittlungsführenden.

Diese Maßnahmen dürfen nicht zum Einfallstor für Fehlinterpretationen, Übergrifflichkeiten oder übermäßige Kontrolle werden.

Änderungen im Bremischen Reisekostengesetz (BremRKG)

Die DFeuG begrüßt

- die klareren Begriffsdefinitionen (Dienstreise, Dienstgang, Dienstort, Dienststätte, Wohnort),
- die Anpassungen für mobiles bzw. ortsflexibles Arbeiten,
- die Modernisierung der Abrechnungslogik.

Diese Regelungen erhöhen Rechtssicherheit, insbesondere

- für Mitarbeitende der Berufsfeuerwehr, die zwischen Einsatzstellen, Werkstätten, Ausbildungsstätten und Leitstellen wechseln,
- für Beschäftigte im vorbeugenden Brandschutz oder in technischen Bereichen.

Anpassungen der Landeshaushaltsordnung (LHO)

Die Erhöhung der Altersgrenze für die Einstellung in das Beamtenverhältnis (unter Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten) wird von der DFeuG grundsätzlich positiv bewertet.

Dies

- verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- stärkt die spätere dienstliche Nutzung von Erfahrungswissen,
- ermöglicht mehr berufliche Neuanfänge.

Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundesvorstand
(\$26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Kontakt

T +49 (0) 212 - 645 648 55
F +49 (0) 212 - 645 648 57
geschaefsstelle@dfeug.de
dfeug.de

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

Für den Fachkräftemangel bei der Feuerwehr ist dies allerdings kein konstruktiver Baustein, eine Verbeamtung ist mit der bereits jetzt gültigen Altersgrenze kaum realisierbar und einer potentiell neuen Einsatzkraft unzumutbar. Eine Ausbildung zur fertigen Einsatzkraft bei den Feuerwehren im Land Bremen dauert inzwischen über vier Jahre. Weiterhin wird wegen des Pensionseintrittsalters der Einsatzkräfte der Feuerwehr eine nicht vertretbare Versorgungslücke zur gesetzlichen Rente auftreten.

Zusammenfassende Einordnung o.g. Punkte

Alle genannten Änderungen werden sachlich und überwiegend neutral zur Kenntnis genommen. Einige Verbesserungen begrüßt die DFeuG ausdrücklich. Keiner dieser Punkte rechtfertigt jedoch die Einführung einer deutlich belastenden und fachlich nicht tragfähigen 41-Stunden-Woche.

Die Kernforderung bleibt:

Ohne 41-Stunden-Woche wären sämtliche Übergangs- und Ausnahmeregelungen überflüssig.

Für die Feuerwehr sind sie ohnehin praktisch irrelevant.

Schlussbewertung der DFeuG

Die Einführung der 41-Stunden-Woche ist aus Sicht der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft

- nicht sachgerecht,
- nicht wirksam,
- nicht gerecht,
- nicht geeignet,
- und nicht organisatorisch umsetzbar, insbesondere nicht in der Feuerwehr.

Wir fordern den Gesetzgeber daher unmissverständlich auf

→ Keine 41-Stunden-Woche für die Feuerwehr im Land Bremen

→ oder alternativ: eine ausdrückliche und dauerhafte Ausnahmeregelung.

Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundesvorstand
 (§26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Kontakt

T +49 (0) 212 - 645 648 55
F +49 (0) 212 - 645 648 57
geschaeftsstelle@dfeug.de
dfeug.de

Die Sicherheit der Bevölkerung und die Einsatzfähigkeit der Feuerwehr dürfen nicht zugunsten symbolischer Sparmaßnahmen gefährdet werden.

Wir stehen für weitergehende Gespräche jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag

René Dreimann

Landesverbandsvorsitzender

René Dreimann
Landesverbandsvorsitzender
Pressesprecher

M +49 (0) 176 - 615 324 83
F +49 (0) 421 - 699 42 80
r.dreimann@dfeug.de
Info-hb@dfeug.de

Machandelweg 11
28755 Bremen

www.dfeug.de

**Stellungnahme des Deutschen Hochschulverbands
– Landesverband Bremen – (DHV)**

**zum
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamten-
rechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushalts-
ordnung**

Der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Bremen – (DHV) nimmt zu dem Gesetzesentwurf aus der Perspektive des beamteten wissenschaftlichen Personals Stellung.

Vor diesem Hintergrund begrüßt er es, dass detaillierte Gründe zur Erhöhung, sowie Ausnahmen von der beamtenrechtlichen Einstellungsaltersgrenze normiert werden.

So wird das Land Bremen der familienpolitischen Verantwortung, aber auch der Internationalität, gerade zur Gewinnung von hochqualifizierten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aus dem Ausland weiter gerecht. Insofern sieht der DHV Art. 4 des Gesetzes grundsätzlich positiv.

Rechtlich und tatsächlich geboten ist es aus Sicht des DHV allerdings, die Erhöhung der Einstellungsaltersgrenze bei der tatsächlichen Kinderbetreuung für Kinder unter 18 Jahren und der Pflege von nahen Angehörigen auch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zu Gute kommen zu lassen.

Da die Einstellungsaltersgrenze von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern bei 55 Lebensjahren liegt, könnten diese nicht von den familienpolitischen Erhöhungen der Einstellungsaltersgrenze profitieren, da nach Art. 4 Nr. 3 S. 2 des Gesetzes bei einer Einstellung trotz dieser Erhöhungsmöglichkeit das 49. Lebensjahr nicht vollendet sein darf.

Aus Sicht des DHV ist es nicht nachvollziehbar, warum Professorinnen und Professoren von dieser Erhöhung ausgenommen sein sollen (s. auch S. 15 f. der Gesetzesbegründung). Die erhöhte Einstellungsaltersgrenze von 55 Jahren für Professorinnen und Professoren rechtfertigt sich aus den Besonderheiten des beruflichen Werdegangs innerhalb des Hochschulsys-

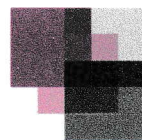
tems. Damit ist jedoch der familiäre Nachteilsausgleich als Normzweck noch nicht berücksichtigt. Dies gilt gerade auch vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Gesellschaft, der Entlastung des Pflegesystems und des Leitbilds eines familienfreundlichen öffentlichen Dienstes. Zudem würde sich die Attraktivität des Hochschulstandorts Bremen durch eine Öffnung dieser Regelung für Professorinnen und Professoren noch weiter erhöhen.

Deswegen wäre eine Streichung der Grenze des 49. Lebensjahres oder eine auf die Einstellungsaltersgrenze von Hochschullehrerinnen und Hochschullehren abgestimmte Erhöhung auf das 59. Lebensjahr konsequent. Im Rahmen eines Interessenausgleichs wird vorgeschlagen, die Erhöhung zumindest auf das 57. Lebensjahr festzusetzen.

Bonn / Bremen, 03.11.2025

gez. Professor Dr. Stefan Bornholdt
(Vorsitzender des Landesverbands Bremen im DHV)

gez. Christian Stuke
(Landesgeschäftsführer des Landesverbands Bremen im DHV)



dbb
beamtenbund
und tarifunion
landesbund
bremen

dbb landesbund bremen • Rembertistraße 28 • 28203 Bremen

Freie Hansestadt Bremen
Der Senator für Finanzen
Referat 30 Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und
Personalvertretungsrecht
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Olaf Wietschorke

Landesvorsitzender

Mobil

0172 / 410 6989

E-Mail

olaf.wietschorke@dbb-bremen.de

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom 24.9.2025 (E-Mail)

Ort / Datum

Bremen, den 2. November 2025

Förmliches Beteiligungsverfahren nach § 93 BremBG und § 48 BremRiG; hier:

Gesetz zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung (Bremisches Beamtengesetz vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010, S. 17), das zuletzt geändert durch das Gesetz vom 24. Juni 2025 (Brem.GBl. S. 554))

Sehr geehrte Damen und Herren,

sehr geehrter Frau Oeltjen.

herzlichen Dank für die Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum vorstehend genannten Gesetzentwurf.

Wir lehnen den Gesetzesentwurf insbesondere zur Einführung einer 41-Stunden-Woche für Bremer Beamtinnen und Beamte ab, da er zu gesundheitlichen Belastungen, geringerer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, realen Einkommensverlusten sowie in einigen Bereichen zu Verstößen gegen geltendes Recht führt.

Für uns völlig unverständlich ist auch die Tatsache, dass der Entwurf lediglich Ausnahmen bei den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten berücksichtigt, nicht aber alle weiteren sozialen Komponenten hinsichtlich der Arbeitszeit wie beim Bund und anderen Bundesländern.

Gleichzeitig sehen wir Bedarf für alternative Ansätze, um die Zielsetzungen zu erreichen, ohne die genannten Nachteile zu verursachen.

Wir fordern eine umfassende belastbare Kosten-Nutzen-Analyse.

Mit freundlichem Gruß

(Olaf Wietschorke)

per E-Mail an dienstrecht@finanzen.bremen.de



Geschäftsstelle
Rembertistraße 28
28203 Bremen

Telefon 0421 / 700 043
E-Mail post@dbb-bremen.de

Seite 1 von 1

dbb-bremen.de