

Vorlage für die Sitzung des Senats am 3. März 2026

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung

A. Problem

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung wird dem Senat vorliegend im zweiten Durchgang zur Beschlussfassung vorgelegt.

Das Bremische Beamtengesetz (BremBG), das Bremische Disziplingesetz (BremDG), das Bremische Reisekostengesetz (BremRKG), das Bremische Personalvertretungsgesetz, die Landeshaushaltsordnung (LHO), die Bremische Laufbahnverordnung, die Bremische Arbeitszeitverordnung (BremAZVO) sowie die Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter bedürfen einer Änderung.

In das Beamtenverhältnis darf nur eingestellt werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten (§ 7 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG). Aufgrund des Erstarkens des Extremismus muss sich der öffentliche Dienst stärker als bisher vor Personen schützen, die den Staat und die Verfassung von innen bekämpfen. Zur Prüfung der Verfassungstreue von Beamtenbewerber:innen bereits im Einstellungsverfahren bedarf es weiterer Instrumente, die durch die Einstellungsbehörden genutzt werden können.

Frühere Beamt:innen mit Anspruch auf Altersgeld sind mit Ruhestandsbeamt:innen hinsichtlich der Folgen eines der in § 47 Abs. 2 Satz 1 genannten Dienstvergehen (u.a. Betätigung gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes) so zu stellen wie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, da diese in besonderer Weise geeignet sind, das Vertrauen der Öffentlichkeit in eine dem demokratischen Rechtsstaat umfassend verpflichtete Amtsführung zu untergraben. Hierzu bedarf es einer klarstellenden Regelung in § 50 des BremBG.

Die Amts- und Dienstbezeichnungen der Beamt:innen werden in der Bremischen Besoldungsordnung in männlicher und weiblicher Form ausgewiesen. Dies ist mit einem diversitätsgerechten Umgang mit Personen, deren Geschlecht im Personenstandregister mit einem anderen als dem weiblichen oder männlichen angegeben ist, nicht vereinbar. Die diesbezüglichen Regelungen zur Amtsbezeichnung im BremBG und in der BremLVO für die im Vorbereitungsdienst verwendeten Dienstbezeichnungen sind entsprechend anzupassen.

Zur Sicherung der Tragfähigkeit der Haushalte der Freien Hansestadt Bremen sowie der Gemeinden Bremen und Bremerhaven und unter Berücksichtigung der angespannten Haushaltslage sind Einsparungen erforderlich. Zu diesem Zweck hat der Senat in seiner Sitzung am 17. Juni 2025 im Rahmen der Aufstellung der Haushalte 2026 und

2027 („Eckwertebeschluss 2026/27“) die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamt:innen von 40 auf 41 Stunden ab dem Jahr 2026 beschlossen. Die beamtenrechtlichen Regelungen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im BremBG und in der BremAZVO sind entsprechend anzupassen. Der Senat hat im Rahmen seiner Beschlussfassung vom 23. September 2025 den Senator für Finanzen gebeten, die auf Grund der Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden erforderlichen Übergangsregelungen für Teilzeitbeschäftigte sowie für die Berechnung des Urlaubsanspruchs zur Aufnahme in den Entwurf des Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung bis zur 2. Senatsbefassung vorzubereiten.

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, bedarf es der Änderung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Zugleich soll die Zitierfähigkeit der vorgenannten Verordnung durch Regelung einer Kurzbezeichnung verbessert werden; diese Änderung führt wiederum zu einem redaktionellen Änderungsbedarf im Bremischen Personalvertretungsgesetz.

Derzeit bildet das vollendete 50. Lebensjahr die Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Urlaub ohne Dienstbezüge in Form von Altersurlaub, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss. Die Inanspruchnahme von unterhäftiger Teilzeit oder Urlaub nach dem Bremischen Beamtengesetz dürfen insgesamt die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Im Zuge der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze vom vollendeten 65. Lebensjahr auf das vollendete 67. Lebensjahr soll die im § 64 für die Beantragung des möglichen Altersurlaubs vorgesehene Altersgrenze erhöht werden.

Bei der Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen ist keine Übernahme der Vollstreckungskosten vorgesehen, die den Beamt:innen mit tituliertem Schmerzensgeldanspruch regelmäßig bei den für die Gewährung der Erfüllungsübernahme nachzuweisenden Vollstreckungsversuchen entstehen. Im Vergleich zur Entschädigung bei immateriellen Schäden durch den Dienstherrn auf Grund des von vornherein feststehenden Ausschlusses der Erwirkung eines Vollstreckungstitels entsteht so eine Schlechterstellung.

Nach den personalaktenrechtlichen Vorschriften des BremBG gilt der Grundsatz, dass die Auswertung von Daten, die im Rahmen der Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen gespeichert werden, nicht zu individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrollen ausgewertet werden dürfen. Dieser Grundsatz kann nicht gelten, wenn eine solche bei einem durch konkrete Tatsachen begründeten Verdacht auf einen dienst-, arbeits-, datenschutz- oder strafrechtlichen Verstoß oder auf Begehung einer Ordnungswidrigkeit erforderlich ist. Die Regelung bedarf einer Klarstellung.

Vor dem Hintergrund des erstarkenden Extremismus soll das Bremische Disziplingesetz angepasst werden:

Der Ausschluss eines Unterhaltsbeitrags bei Entfernung aus dem Dienst wegen Verstoßes gegen die beamtenrechtliche Verfassungstreuepflicht soll geregelt werden; hier wird keine nachwirkende Fürsorgepflicht des Dienstherrn mehr gesehen.

Für die Zurückstufung wird darüber hinaus ein weiterer Gesichtspunkt für die

Entscheidung über die Disziplinarmaßnahme eingefügt: Diese kann auch bei Unzumutbarkeit des Verbleibens der Beamtin oder des Beamten in ihrem oder seinem Amt für den Dienstherrn oder die Allgemeinheit erfolgen.

Es soll die Aufnahme einer Regelung erfolgen, die im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zur Beweissicherung hinsichtlich etwaiger verfassungsfeindlicher Tätowierungen auch die Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche der Beamt:innen nach richterlicher Anordnung ermöglicht.

Weiter soll die Erteilung von Auskünften über Bestandsdaten des Landesamts für Verfassungsschutz normiert werden, in dem die Anfrage der das Disziplinarverfahren durchführenden Behörde beim Landesamt für Verfassungsschutz konkret benannt wird.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn soll bei Fällen, in denen eine Entfernung aus dem Dienstverhältnis, die Kürzung oder die Aberkennung des Ruhegehalts geplant ist, auf das notwendige Maß reduziert werden.

In den Fällen der vorläufigen Einbehaltung von Dienstbezügen als Maßnahme, die bei beabsichtigter Entfernung aus dem Dienst greift, sollen Regelungen geschaffen werden, die Hinzuverdienstmöglichkeiten ermöglichen und gleichzeitig die berufliche Umorientierung fördern.

Zur Sicherung der nachhaltigen Besetzung der Disziplinarkammern der Verwaltungsgerichte ist darüber hinaus die Möglichkeit der Gewinnung von Beamtenbeisitzerinnen und Beamtenbeisitzern zu erweitern.

Darüber hinaus sollen die Disziplinarbehörden entlastet werden, in dem diese von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens absehen können, wenn feststeht, dass eine Disziplinarmaßnahme voraussichtlich nicht ausgesprochen werden darf.

Aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit sollen die reisekostenrechtlichen Begriffe an zentraler Stelle definiert werden.

Zudem bedarf es auf Grund der reisekostenrechtlichen Auswirkungen einer gesetzlichen Regelung für die Bestimmung des Dienstorts und der Dienststätte bei ortsflexiblem Arbeiten (Homeoffice und mobile Arbeit im Sinn der Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten).

Darüber hinaus bedarf es Klarstellungen hinsichtlich des Beginns und des Endes von Dienstreisen und -gängen sowie der Erstattungsfähigkeit von Reisekosten, bei Beginn und Ende der Dienstreise am Wohnort oder am Ort des ortsflexiblen Arbeitens.

Die für die Einstellung und Übernahme in ein Beamtenverhältnis im Bereich der Freien Hansestadt Bremen geregelte Einstellungshöchstaltersgrenze, die derzeit bei der Vollendung des 45. Lebensjahres (bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern bei Vollendung des 55. Lebensjahres) liegt, soll zukünftig die von Bewerberinnen und Bewerbern geleistete Familienarbeit stärker berücksichtigt werden können.

Aufgrund bestehender Unsicherheiten zur Anwendung der möglichen Ausnahmege-nehmigung von der Altersgrenze durch die oberste Dienstbehörde bedarf es einer Schärfung der entsprechenden Regelung der LHO.

Darüber hinaus bestehen redaktionelle Änderungsbedarfe.

B. Lösung

Änderungen des BremBG (Artikel 1 des Gesetzentwurfs), der BremLVO (Artikel 6 des Gesetzentwurfs) und der BremAZVO (Artikel 7 des Gesetzentwurfs):

Durch die in § 8 BremBG des Gesetzentwurfs enthaltene Ermächtigungsnorm können Einstellungsbehörden zukünftig aus allen öffentlich zugänglichen Quellen, einschließlich des Internets und den Sozialen Medien Informationen über Bewerber:innen einholen und, sofern sich Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die o.g. Gewähr für die Verfassungstreue ergeben, eine (anlassbezogene) Anfrage an das Landesamt für Verfassungsschutz richten.

Künftig sollen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens überdies weitere Erkenntnisse gewonnen werden, u.a. über Selbstauskünfte sowie die Unterzeichnung der Verpflichtung zur Verfassungstreue. Hieraus können sich ebenso Anhaltspunkte ergeben, die auf eine fehlende Verfassungstreue schließen lassen. Gleichzeitig soll das Verfahren so ausgestaltet werden, dass im Falle einer auf Grund von Falschangaben erfolgten Einstellung in das Beamtenverhältnis dieses später auf Grund einer arglistigen Täuschung zurückgenommen werden kann.

Die Regelung sollen mittels Verwaltungsvorschrift konkretisiert und das Verfahren für alle Behörden verbindlich vorgegeben werden.

In § 50 BremBG wird durch die Aufnahme eines neu angefügten Absatzes 2 klargestellt, dass frühere Beamt:innen mit Anspruch auf Altersgeld demselben Pflichtenkatalog wie Ruhestandsbeamtinnen und -beamte unterliegen.

In § 57 BremBG wird eine Regelung zum Führen geschlechterdiverser Amtsbezeichnungen eingeführt. Entsprechend ist für die im Vorbereitungsdienst von den Beamt:innen auf Widerruf zu tragende Dienstbezeichnung eine Änderung in § 17 der Bremischen Laufbahnverordnung vorgesehen.

Zur Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamt:innen im Umfang von 41 Stunden wurde § 60 des Bremischen Beamtengesetzes sowie § 5 Absatz 1 der BremAZVO entsprechend geändert. Schwerbehinderte Beamt:innen sowie Beamt:innen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben sollen durch eine Ausnahmeregelung in § 5 Absatz 1a n.F. von der Erhöhung der Arbeitszeit ausgenommen werden. Für sie soll weiterhin eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Höhe von 40 Stunden gelten. Die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden tritt aufgrund des damit verbundenen erhöhten Verwaltungsaufwands erst zum 1. Juli 2026 in Kraft.

Um die bestehende Lücke zwischen zulässiger Höchstdauer der Inanspruchnahme von Beurlaubung und unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung nach dem BremBG in Einklang zu bringen, wird die Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Altersurlaub in § 64 Absatz 1 Nummer 2 BremBG vom vollendeten 50. Lebensjahr auf das vollendete 55. Lebensjahr angehoben. Die Höchstdauer von 15 Jahren bleibt unberührt. Damit sollen Beamt:innen angesichts des sich ausweitenden Fachkräftemangels länger im aktiven Dienst gehalten und die Verwaltung damit entlastet werden. Gleichzeitig verschafft die neue Altersgrenze Spielraum für Beamt:innen, die einen Teil der Höchstdauer bereits durch familienbedingte unterhäftige Teilzeit aufgebraucht haben.

Mit der beabsichtigten Regelung in § 83a BremBG wird zukünftig auch die Erstattung von Vollstreckungskosten bei der Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen möglich sein, wenn sie in einem groben Missverhältnis zur Höhe des

Schmerzensgeldanspruchs stehen.

In § 85 Absatz 4 BremBG wird eine Ausnahme vom Grundsatz, dass die Auswertung von Daten, die im Rahmen der Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen gespeichert werden, nicht zu individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrolle ausgewertet werden dürfen, für die Fälle geregelt, in denen eine solche Datenverarbeitung bei einem durch konkrete Tatsachen begründeten Verdacht auf einen dienst-, arbeits-, datenschutz- oder strafrechtlichen Verstoß erforderlich ist.

Im Zusammenhang mit der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird eine Übergangsregelung für teilzeitbeschäftigte Beamt:innen in einem neuen § 134 BremBG aufgenommen. Mit dem Ziel, Einkommenseinbußen aufzufangen, wird Beamt:innen ermöglicht, ihre Arbeitszeit auch während laufender Zeiträume auf Antrag bis zu einer Stunde zu erhöhen. Zudem ist die übergangsweise Bewilligung einer sich durch die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergebenden und sonst nicht zulässigen unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit vorgesehen. Auch auf bereits bewilligte oder bereits laufende Sabbaticals findet die Einführung der 41-Stunden-Woche Anwendung. Aufgrund des unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwands und dem Verstoß gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes ist von einer Neuberechnung bereits bewilligter oder bereits laufender Sabbaticals von Amtswegen abzusehen. Den Beamt:innen ist jedoch 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 Stundenzahl, welche dem Ausgleich, der sich durch die Erhöhung des Teilzeitnenners auf 41 Stunden ergebenden Differenz dient, zu ermöglichen. Auch für bereits bewilligte Teilzeitbeschäftigungen nach § 63 BremBG in Form einer Altersteilzeit ist eine Übergangsregelung zu schaffen. Vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlichen Grundsatzes des Vertrauensschutzes, welcher einen Widerruf der Altersteilzeitbewilligungen im Hinblick auf den Teilzeitumfang bzw. im Blockmodell festgesetzte Arbeits- und Freistellungsphasen nicht zulässt, findet die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in diesen Fällen keine Anwendung. Zudem ist eine Übergangsregelung für Beamt:innen mit zum Inkrafttreten des Gesetzes bereits beschiedener nur noch begrenzten Dienstfähigkeit zu schaffen. In diesen Fällen gilt bis zu einer Neubewertung und -festsetzung des zeitlichen Umfangs, in dem die Dienstpflicht noch erfüllt werden kann, weiterhin eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden. Andernfalls kann es in Fällen, in denen 20 Wochenstunden als ermäßigte Arbeitszeit festgesetzt worden sind, zu einer unterhäftigen Beschäftigung kommen, welche nach § 27 BeamStG automatisch zu einer Versetzung in den Ruhestand führen würde. Da begrenzt dienstfähige Beamt:innen ihre Arbeitszeit nicht heraufsetzen können, hat die Übergangsregelung auch zur Folge, dass diese Personengruppe keine Einkommensverluste erleidet.

Änderungen des BremDG (Artikel 2 des Gesetzentwurfs):

Es werden Änderungen für ein schlankeres Verwaltungsverfahren durch die 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 Rechtsextremismus eine Regelung in § 27 BremDG aufgenommen, die im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zur

Beweissicherung hinsichtlich etwaiger verfassungsfeindlicher Tätowierungen auch die Inaugenscheinnahme der Hautoberfläche der Beamt:innen nach richterlicher Anordnung ermöglichen soll.

In § 29 wird klargestellt, dass eine Anfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz im Rahmen der Ermittlungen während 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 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 2), der nach § 24 Absatz 1 S. 1 Nr. 2 BeamStG u.a. dann eintritt, wenn sich Beamt:innen der Volkverhetzung schuldig machen.

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

Zur Sicherung der nachhaltigen Besetzung der Gerichte wird mit der Änderung des § 45 BremDG die Möglichkeit der Gewinnung von Beamtenbeisitzerinnen und Beamtenbeisitzern auch auf Beamt:innen der nächsthöheren oder nächstniedrigeren Laufbahngruppe bzw. des Einstiegsamtes derselben Laufbahngruppe erweitert.

Änderungen des BremRKG (Artikel 3 des Gesetzentwurfs):

Mit einem neu einzufügenden § 1a BremRKG werden alle Begriffsbestimmungen aus dem bisherigen § 2 BremRKG und der Ziffer 2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bremischen Reisekostengesetzes (BremRKGVwV) zusammengefasst. Dabei wird auch die Bestimmung des Dienstorts und der Dienststätte bei ortsflexiblem Arbeiten (Homeoffice und mobilem Arbeiten im Sinn der Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten) geregelt und Folgendes klargestellt:

- Dienstreisen können auch am Ort des ortsflexiblen Arbeitens begonnen werden, wenn dies wirtschaftlicher ist (§ 2 Abs. 2 S. 3),
- beim ortsflexiblen Arbeiten sind die Fahrten zwischen der Dienststätte und dem Ort des ortsflexiblen Arbeitens dem privaten Bereich zuzurechnen und daher reisekostenrechtlich nicht erstattungsfähig (§ 2 Absatz 3 Satz 3),
- Fahrtkosten, die bei Dienstreisen vom Dienstort an den Wohnort sowie vom Wohnort an den Dienstort auch ohne die Dienstreise entstanden wären, bleiben reisekostenrechtlich unberücksichtigt (§ 4 Satz 3).

Änderungen der LHO (Artikel 5 des Gesetzentwurfs):

Die in § 48 LHO geregelte Höchstaltersgrenze des vollendeten 45. Lebensjahres zur Einstellung in das Beamtenverhältnis soll bis maximal zur Vollendung des 49. Lebensjahres als Nachteilsausgleich für Personen erhöht werden, die auf Grund von Kindererziehung oder Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen keine Möglichkeit hatten, im Mindestumfang von zehn Stunden wöchentlich berufstätig zu sein.

Die Ausnahmegenehmigung von der Altersgrenze bei Einstellungen in ein Beamtenverhältnis oder der Übernahme von Beamt:innen aus dem Bereich anderer Dienstherrn außerhalb der Freien Hansestadt Bremen wird ergänzend dahingehend konkretisiert, dass die Ausnahme von der Altersgrenze unter Anlegung eines strengen

Maßstabes auch in den Fällen möglich ist, in denen bereits in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zum Dienstherrn stehende Bewerber:innen durch die Berufung in ein Beamtenverhältnis, soweit die laufbahnrechtlichen und sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, an den Dienstherrn gebunden werden sollen. Die Ausführungen in der Begründung sollen perspektivisch in die Verwaltungsvorschriften zur Haushaltsordnung der Freien Hansestadt Bremen (VV-LHO) zu § 48 LHO aufgenommen werden.

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

Die Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter sieht eine stundenweise Berechnung des Urlaubs vor, der nach jeder Änderung der Arbeitszeit 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. Da mit der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit keine Kürzung des Urlaubsanspruchs einhergehen soll, wird die sonst geregelte und ausschließlich für den umgekehrten Fall der Verringerung der Arbeitszeit europarechtlich vorgeschriebene stundenweise Berechnung hier nicht angewendet.

Darüber hinaus wird zur verbesserten Zitierfähigkeit der Verordnung eine Kurzbezeichnung eingeführt. Die Angabe der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in § 39 Absatz 6 Satz 1 des Bremischen Personalvertretungsgesetz wird durch Artikel 4 des Gesetzentwurfs entsprechend geändert.

Darüber hinaus sollen die redaktionellen Änderungsbedarfe mit vorliegendem Gesetzentwurf umgesetzt werden.

C. Alternativen

Es werden keine Alternativen empfohlen.

D. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen / Genderprüfung / Klimacheck

Die Änderung des BremBG und der BremAZVO zur Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden wird nach einem anfänglichen erheblichen Verwaltungsaufwand, die neuen Stundenmodelle in die Systeme zu pflegen und Schichtdienste neu zu organisieren, dazu führen, dass über die gesamte Verwaltung 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 Beamt:innen, sowie für Beamt:innen, 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 Beamt:innen handelt, die zum Teil durch ein Antragsverfahren abgefragt werden müssen. Bei

teilzeitbeschäftigten Beamt:innen 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 Beamt:innen 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 oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Die Beschlüsse in der Senatsvorlage haben, auf Basis des Klimachecks, voraussichtlich keine Auswirkungen auf den Klimaschutz.

E. Beteiligung / Abstimmung

Gemäß Senatsbeschluss vom 23. September 2025 wurde der Gesetzentwurf

- den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände im Land Bremen gemäß § 93 des Bremischen Beamtengesetzes,
- den Spitzenorganisationen der zuständigen Vereinigungen der Richterinnen und Richter im Land Bremen gemäß § 48 des Bremischen Richtergesetzes sowie
- den norddeutschen Ländern gemäß Beschluss Nummer 3 zu TOP 3 der Konferenz Norddeutschland vom 11. April 2007

mit der Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zugeleitet.

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 Alimentationsprinzip, 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 Teilzeitnenners 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-Stunde-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 Beamtenbezüge 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 DGB 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 wahrenen 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 Ausnahmentscheidung 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 ergreifen 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 Beamte:innen gemäß § 49 BeamStG und nach Nr. 15 der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen. Auch die Selbstanzeige von Beamte: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 Beamte: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 ist 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 Dienstweisungen 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 Dienstweisungen 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 nachgekommen 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.

Im Rahmen des Konsultationsverfahrens mit den norddeutschen Ländern wurden keine Bedenken gegen den Gesetzentwurf vorgetragen.

Der Gesetzentwurf wurde darüber hinaus dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (LfDI) im Rahmen der Ressortabstimmung zur Kenntnis und Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zugeleitet. Die Stellungnahme des LfDI hat den Senator für Finanzen am 5. Dezember 2025 im Nachgang zur ersten Senatsbefassung erreicht.

Der LfDI hat Bedenken gegen die geplanten Änderungen der §§ 8 und 85 BremBG (Artikel 1 Nr. 3 und 11) und der §§ 27 und 29 BremDG (Artikel 2 Nr. 4 und 5)) geäußert. U.a. die vorgetragenen Bedenken gegen die §§ 8 und 85 des BremBG wurden zum Anlass genommen, die Regelungen zu überarbeiten und die Begründungen zu schärfen.

Die Bedenken zu disziplinarrechtlichen Regelungen wurden zur Kenntnis genommen,

an der geplanten Änderung des § 27 BremDG wird unverändert festgehalten. 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.

Die Senatorin für Justiz und Verfassung hat den Gesetzentwurf rechtsförmlich geprüft.

Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) sprach sich im Rahmen der Ressortabstimmung im August 2025 insbesondere für die Möglichkeit einer Ausnahmeregelung für Beamt:innen in Teilzeit mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung aus. Eine solche wurde in § 5 Abs. 1a BremAZVO aufgenommen.

F. Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Geeignet nach Beschlussfassung.

G. Beschluss

1. Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage des Senators für Finanzen vom 18. Februar 2026 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung sowie die Mitteilung an die Bürgerschaft und deren Weiterleitung an die Bremische Bürgerschaft (Landtag) mit der Bitte um Beschlussfassung des Gesetzentwurfs in erster Lesung noch in der März-Sitzung der Bürgerschaft.
2. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, den Entwurf einer Verwaltungsvorschrift zu § 8 Absatz 1 bis 5 BremBG zur Prüfung der Verfassungstreue von Beamtenbewerber:innen nunmehr bis zum 1. September 2026 zur Entscheidung vorzulegen.

Anlagen:

- Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der LHO
- Begründung zum o.g. Gesetzentwurf
- Stellungnahmen der Gewerkschaften