

**Mitteilung des Senats
an die Bürgerschaft (Landtag)
vom 19. Mai 2026**

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Der Senat überreicht der Bremischen Bürgerschaft (Landtag) den Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes mit der Bitte um Beschlussfassung in 1. Lesung noch in der Sitzung im Mai.

I. Inhalt des Gesetzentwurfs

Die EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union war bis zum 1. August 2022 in nationales Recht umzusetzen. Die EU-Richtlinie legt Grundvorgaben zur Informationsbereitstellung zu den Arbeitsbedingungen fest, sodass faire und vorhersehbare Arbeitsverhältnisse sichergestellt werden. Es wird der Schutz für Arbeitnehmer:innen erhöht und Arbeitsbedingungen werden transparent gemacht.

Die Bundesrepublik Deutschland hatte im Hinblick auf die Statusgruppen der Beamt:innen, Richter:innen und Soldat:innen („Beamt:innen“) die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie an die Europäische Kommission nicht notifiziert. Von der Bundesregierung wurde zunächst die Auffassung vertreten, dass Beamt:innen vom persönlichen Anwendungsbereich der Arbeitsbedingungenrichtlinie nicht erfasst seien, da die Formulierung der EU-Richtlinie auf eine nationale Definition des Arbeitsverhältnisses verweise. Die Europäische Kommission teilt die Auffassung der Bundesrepublik Deutschland nicht.

Aufgrund des erhöhten Prozessrisikos haben sich die Länder mehrheitlich für eine zügige Umsetzung entschieden. Erfolgt eine Umsetzung nicht rechtzeitig, so kann die Europäische Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren nach Artikel 258 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) einleiten. Der erste Schritt des Verfahrens stellt das Vorverfahren da, in welchem die Europäische Kommission ein Mahnschreiben an den Mitgliedstaat versendet, welcher in einer bestimmten Frist Stellung beziehen muss. Bisher ist ein Mahnschreiben noch nicht eingegangen, wird aber erwartet. Eine Änderung des Bremischen Beamtengesetzes (BremBG) ist daher zwingend notwendig. Dies betrifft § 9 BremBG („Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung“) sowie den Abschnitt 4 des BremBG („Landesinterne Abordnung und Versetzung“). Um eine rechtssichere einheitliche Verwaltungspraxis zu gewährleisten und Mehrfacharbeiten zu vermeiden wird geprüft, für die Personalstellen ein Muster, das die Anforderungen der Informationspflicht erfüllt, im Rahmen eines Rundschreibens zu veröffentlichen.

Außerdem soll im Rahmen dieser Gesetzesänderung als Korrektur die in dem Entwurf des Gesetzes zur Änderung disziplinar- und beamtenrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung der Landeshaushaltsordnung im Entwurfstext versäumte, aber bereits in der Begründung erfasste Änderung des § 8 Absatz 5 Satz 3 des Bremischen Beamtengesetzes bezüglich der Löschung und Vernichtung der von der Einstellungsbehörde selbst

erhobenen Informationen im Anschluss eines Einstellungsverfahrens im Gesetzestext umgesetzt werden.

II. Förmliches Beteiligungsverfahren

Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften im Land Bremen wurden gemäß § 93 des Bremischen Beamtengesetzes beteiligt. Stellung genommen zu dem Gesetzentwurf hat der Deutsche Hochschulverband Bremen (DHV Bremen) mit Schreiben vom 27. April 2026, der Deutsche Gewerkschaftsbund Bremen (DGB Bremen) mit Schreiben vom 28. April 2026 sowie die Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft Bremen (DFeuG Bremen) mit Schreiben vom 29. April 2026.

Zu der Stellungnahme des DHV Bremen:

Der Deutsche Hochschulverband Bremen (DHV) begrüßt die geplante Änderung des BremBG, bittet allerdings darum, die Besonderheiten des wissenschaftlichen Personals im Rahmen der Erstellung der Informationsblätter zu beachten.

Des Weiteren wird durch den DHV Bremen im neuen § 9 Abs. 5 BremBG die Änderung von „Arbeitsort“ zu „Dienstort“ angeregt.

Der Senat nimmt zu der Stellungnahme des DHV Bremen wie folgt Stellung:

Die vom DHV Bremen angeregte Änderung neuen § 9 Abs. 5 BremBG in Bezug auf die Bezeichnung von „Arbeitsort“ zu „Dienstort“ wird umgesetzt.

Die Anregung des DHV Bremen beziehen sich auf die zu erstellenden Informationsblätter, welche im Rahmen eines Rundschreibens veröffentlicht werden. Die Informationsblätter werden auf die verschiedenen Arbeitszeitregelungen hinweisen und weitere Anpassungsmöglichkeiten werden geprüft. Es besteht im Rahmen der Gesetzesänderung kein Berücksichtigungsbedarf.

Zu der Stellungnahme des DGB Bremen:

Der DGB Bremen sieht grundsätzlich eine positive Modernisierung. Lediglich wird der Senat dazu aufgefordert, weitere relevante Themen, wie z. B. Elternzeit, in den Standardinformationskatalog aufzunehmen.

Der Senat nimmt zu der Stellungnahme des DGB Bremen wie folgt Stellung:

Im Gesetzentwurf werden die über die mindestens zu informierenden wesentlichen Aspekte zur rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis aufgezählt. Damit werden ausschließlich die in der umzusetzenden EU-Richtlinie 2019/1152 genannten wesentlichen Aspekte abgedeckt; die rechtlichen Bestimmungen von Mutterschutz und Elternzeit sind nicht Teil der EU-Richtlinie (da es sich um Arbeitsschutz- bzw. sozialrechtliche Regelungen handelt); sie sind daher auch nicht im Gesetzentwurf genannt. Durch die Wortwahl „mindestens“ wird den Ressorts dennoch die Möglichkeit eröffnet, über weitere wesentliche Aspekte zu informieren. Der Ergänzungsbitte des DGB Bremen wird daher nicht entsprochen.

Zu der Stellungnahme des DFeuG Bremen:

Die DFeuG begrüßt die Umsetzung der EU-Richtlinie fordert aber wirksame Rechtsfolgen bei Verstößen, die Konkretisierung von Mindestinhalten bei Abordnungen sowie ergänzend zum Normverweis eine kompakte, barrierefreie und dauerhaft zugängliche Übersicht über die Informationen bereitzustellen. Die Einführung und Ausgestaltung

standardisierter Informationsunterlagen solle mit der Beteiligung der Personalräte umgesetzt werden. In Bezug auf den § 8 Abs. 5 wird eine Löschrfrist gefordert, welche nicht unterlaufen werden kann sowie eine Regelung zur Aufbewahrung in laufenden Verfahren.

Der Senat nimmt zu der Stellungnahme des DFeuG Bremen wie folgt Stellung:

Eine gesonderte Regelung zur Rechtsfolge bei Verstößen ist nicht vorgesehen. Es gelten die regulären Rechtsfolgen des Anspruchs auf Korrektur. Die Berufung in das Beamtenverhältnis, die Versetzung oder Abordnung wird aufgrund einer verspäteten Aushändigung der Informationen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis nicht nichtig (§ 1 Bremisches Verwaltungsverfahrensgesetz i. V. m. § 46 Verwaltungsverfahrensgesetz).

Die Informationsblätter werden als Anlage eines Rundschreibens zur Verfügung gestellt und sind somit auch jederzeit für die Beamte:innen zugänglich. Hierin wird auf konkrete, einschlägige Paragraphen und Abschnitte in den jeweiligen Gesetzen und Verordnungen verwiesen, wie es die EU-Richtlinie ermöglicht. Dies dient der Verwaltungsvereinfachung und die Fehleranfälligkeit wird minimiert.

Im Verfahren zur Veröffentlichung des Rundschreibens wird regulär eine Beteiligung der Ressorts erfolgen, nicht aber der Personalräte, da es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme handelt.

Der Senat plant die Ausgestaltung des Verfahrens der Prüfung der Verfassungstreue nach § 8 Abs. 1 bis 5 BremBG durch Erlass einer Verwaltungsvorschrift. Es ist vorgesehen, dass Bewerber:innen mit einem Datenschutzmerkblatt über die Datenverarbeitung im Rahmen der Verfassungstreueprüfung umfassend zu den erhobenen Daten, den Löschrfristen, ihren Rechten nach der Datenschutzgrundverordnung und den zuständigen Ansprechpersonen in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten (Datenschutzbeauftragte und Landesbeauftragter für den Datenschutz und Informationsfreiheit) informiert werden. Der Entwurf einer Verwaltungsvorschrift zur Prüfung der Verfassungstreue befindet sich derzeit in der Ressortabstimmung und wird den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände mit der Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme im Wege des förmlichen Beteiligungsverfahrens gem. § 93 des Bremischen Beamtengesetzes nach Beschlussfassung des Senats im ersten Durchgang zu geleitet.

III. Finanzielle Auswirkungen

Die beabsichtigte Änderung hat keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Beschlussempfehlung:

Die Bürgerschaft (Landtag) beschließt den Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes in 1. Lesung noch in der Sitzung im Mai.

Gesetz zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes¹

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 7. Mai 2026 (Brem.GBl. S. 358) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 9 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 9 Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung, Informationen bei Begründung oder Umwandlung eines Beamtenverhältnisses (§ 8 des Beamtenstatusgesetzes)“

b) Die Angabe zu Abschnitt 4 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„Abschnitt 4 Informationspflichten bei Abordnung und Versetzung, landesinterne Abordnung und Versetzung“

2. In § 6 Absatz 4 wird die Angabe „(§ 9 Absatz 5)“ durch die Angabe „(§ 9 Absatz 6)“ ersetzt.

3. § 8 Absatz 5 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Die nach Absatz 1 erhobenen sowie die von der Verfassungsschutzbehörde übermittelten Informationen sind sechs Monate nach Abschluss des Einstellungsverfahrens von der Einstellungsbehörde zu löschen und zu vernichten.“

¹ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).

4. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

„§ 9

Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung, Informationen bei Begründung oder Umwandlung eines Beamtenverhältnisses

(§ 8 des Beamtenstatusgesetzes)“

b) Nach Absatz 4 wird der folgende Absatz 5 eingefügt:

„(5) Anlässlich der Aushändigung der Ernennungsurkunde zur Begründung oder Umwandlung eines Beamtenverhältnisses wird die Beamtin oder der Beamte schriftlich oder elektronisch durch Verweis auf die einschlägigen gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Bestimmungen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis informiert, mindestens über

1. die Dauer und Bedingungen der Probezeit,
2. die Dauer des Beamtenverhältnisses,
3. die Möglichkeiten der Fortbildung,
4. die Bewilligung, Dauer und Abgeltung des Erholungsurlaubs,
5. die Voraussetzungen und Verfahren
 - a) bei der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis,
 - b) beim Verlust der Beamtenrechte und
 - c) bei der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach dem Bremischen Disziplinargesetz,
6. das Grundgehalt und andere Bestandteile der Besoldung, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Besoldung sowie
7. die regelmäßige tägliche oder regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, Modalitäten und Vergütung von Mehrarbeit sowie Modalitäten zum Schichtdienst.

Die Beamtin oder der Beamte wird zugleich über den Dienort schriftlich oder elektronisch informiert. Soweit die Information nach Satz 1 oder Satz 2 in elektronischer Form erfolgt, ist ein Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erforderlich.“

c) Der bisherige Absatz 5 wird zu Absatz 6.

5. Die Überschrift des Abschnitts 4 wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

**„Abschnitt 4
Informationspflichten bei Abordnung und Versetzung, landesinterne
Abordnung und Versetzung“**

6. § 27 wird wie folgt geändert:

- a) Vor Absatz 1 wird der folgende Absatz 1 eingefügt:

„(1) Werden Beamtinnen oder Beamte von einem anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes abgeordnet oder versetzt, werden sie unverzüglich durch den aufnehmenden Dienstherrn über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis nach § 9 Absatz 5 informiert. Werden sie abgeordnet, erfolgt eine Information lediglich über die geänderten wesentlichen Aspekte.“

- b) Der bisherige Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Die nachfolgenden Vorschriften dieses Abschnitts gelten für Abordnungen und Versetzungen zwischen den und innerhalb der in § 1 genannten Dienstherrn.“

- c) Die bisherigen Absätze 2 bis 4 werden zu den Absätzen 3 bis 5.

7. § 28 Absatz 4 wird durch den folgenden Absatz 4 ersetzt:

„(4) Werden Beamtinnen oder Beamte zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet, finden auf sie, soweit zwischen den Dienstherrn nichts anderes vereinbart ist, die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme der Regelungen über Amtsbezeichnung, Besoldung, Krankenfürsorge und Versorgung entsprechende Anwendung. Zur Zahlung der ihnen zustehenden Leistungen ist auch der Dienstherr verpflichtet, zu dem sie abgeordnet sind. Sie werden unverzüglich durch den aufnehmenden Dienstherrn über die geänderten wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis nach § 9 Absatz 5 informiert.“

8. § 29 Absatz 4 wird durch den folgenden Absatz 4 ersetzt:

„(4) Werden Beamtinnen oder Beamte in ein Amt eines anderen Dienstherrn versetzt, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt. Sie werden unverzüglich durch den aufnehmenden Dienstherrn über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis nach § 9 Absatz 5 informiert.“

Artikel 2
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Bremen,

Der Senat

Begründung:

Zu Artikel 1:

Zu Nummer 1 (Gesetzesüberschrift des Änderungsgesetzes):

Einfügung der Fußnote in die Gesetzesüberschrift des Änderungsgesetzes gemäß dem Zitiergebot bei der Umsetzung von Richtlinien der Europäischen Union.

Zu Nummer 2 (Inhaltsübersicht):

Änderung der Inhaltsübersicht aufgrund Änderungen von Titeln und Überschriften.

Zu Nummer 3 § 8 (Überprüfung der Verfassungstreue und Ausnahmen von der Staatsangehörigkeit (§ 7 des Beamtenstatusgesetzes)):

Aufnahme der Pflicht, dass auch die nach Absatz 1 durch die Einstellungsbehörde selbst erhobenen Daten sechs Monate nach Abschluss des Einstellungsverfahrens von der Einstellungsbehörde zu löschen und zu vernichten sind.

Zu Nummer 4: § 9 (Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung (§ 8 des Beamtenstatusgesetzes))

Zu Nummer 4a (Titel):

Benennung des neuen Regelungsinhaltes des § 9 in der Überschrift der Regelung.

Zu Nummer 4b (neuer Absatz 5):

Mit dem neuen Absatz 5 werden Artikel 3, Artikel 4 Abs. 1 und Abs. 2 Buchstaben e, g, h, i, j, k und l sowie Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 (im Folgenden „Richtlinie“) umgesetzt. Aus Gründen der rechtssicheren einheitlichen Verwaltungspraxis wird grundsätzlich die in Artikel 4 Absatz 3 der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit des Verweises auf bestehende Rechts- und Verwaltungsvorschriften genutzt.

Die Beamtin und der Beamte ist über die „wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis“ zu informieren. Der Begriff „rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis“ nimmt Bezug auf Regelungen des Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) sowie des Bremischen Beamtengesetzes (BremBG).

Mindestens ist die Beamtin oder der Beamte über die in den neu eingefügten Nummern 1 bis 7 enthaltenen Bestimmungen zu informieren. Die in den Nummern 1 bis 7 enthaltene Aufzählung bezieht sich auf die entsprechenden Regelungen im BeamStG und BremBG und den insoweit erlassenen Rechtsverordnungen sowie den Regelungen im BremBesG. Durch das Wort „mindestens“ wird den Dienstvorgesetzten die Möglichkeit eröffnet, freiwillig über weitere Aspekte zu informieren (z. B. Elternzeit).

Artikel 4 Absatz 2 e) der Richtlinie ist nur für befristete Beamtenverhältnisse relevant:

Beamtenverhältnisse auf Widerruf dienen der Ableistung eines Vorbereitungsdienstes oder der nur vorübergehenden Wahrnehmung von Aufgaben (§ 22 Abs. 4 BeamStG) und enden mit Ablauf dessen. Hier besteht ein befristetes Dienstverhältnis, dessen Enddatum sich aus den rechtlichen Regelungen ergibt. Gleiches gilt für das Beamtenverhältnis auf Probe (§ 22 Abs. 3 BeamStG), denn auch dies gilt zur Erprobung zur späteren Verwendung auf

Lebenszeit oder zur dauerhaften Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion. Auch hier ergibt sich das Enddatum automatisch aus den bestehenden rechtlichen Regelungen (siehe § 5 und § 19 BremBG). Bei Beamtenverhältnissen auf Zeit (§ 6 BeamtStG i. V. m. § 7 BremBG) erfolgt die Ernennung direkt für eine bestimmte Dauer, sodass sich die Befristung aus der Ernennungsurkunde ergibt.

Dadurch, dass die Informationen der Beamtin oder dem Beamten „anlässlich“ der Aushändigung der Ernennungsurkunde zu übermitteln sind, wird zugleich die Fristvorgabe des Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie umgesetzt. In der Praxis kann dies beispielsweise dadurch erfolgen, dass mit der Ernennungsurkunde ein entsprechendes Informationsblatt ausgehändigt oder zuvor durch eine E-Mail ein entsprechendes Informationsblatt digital übermittelt wird.

Der neue Satz 2 enthält eine weitere Regelung zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie. Entsprechend der Vorgaben der Richtlinie kann insoweit keine Umsetzung durch Verweis auf bestehende Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgen. Der Dienstort ist der Beamtin oder dem Beamten folglich individuell schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. Dabei reicht es auf Grund der für Beamtinnen und Beamten geltenden Folgepflicht des § 35 BeamtStG aus, dass insoweit auf den räumlichen Geltungsbereich des Dienstherrn verwiesen wird. Die Information soll mit den Informationen nach Satz 1 in einem Dokument erfolgen. Sie soll regelmäßig anlässlich der Aushändigung der Ernennungsurkunde erfolgen.

Keiner gesonderten Umsetzung bedürfen hingegen Artikel 4 Absatz 2 Buchstaben a), c) und d) der Richtlinie. Die dort enthaltenen Informationen werden der Beamtin oder dem Beamten mit Aushändigung der Ernennungsurkunde (§ 8 Absatz 2 BeamtStG) sowie des Schreibens zur Einweisung in die Planstelle (§ 49 LHO) bekannt gemacht.

Keiner Umsetzung bedarf Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe f) der Richtlinie, da diese für Beamtinnen und Beamten der Freien Hansestadt Bremen nicht einschlägig ist; bei Beamtinnen und Beamten handelt sich nicht um Leiharbeitnehmende.

Gleiches gilt für Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe m) und n) der Richtlinie: Buchstabe m) ist für die Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht einschlägig. Arbeitsmuster, die völlig oder größtenteils unvorhersehbar sind, sind nicht gegeben. Es finden die Arbeitszeitregelungen nach dem BremBG i. V. m. der Bremischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (BremAZVO) Anwendung. Durch diesen Rechtsrahmen wird eine Vorhersehbarkeit hergestellt. Buchstabe n) ist ebenfalls nicht einschlägig, da nach den „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“ die Arbeitsbedingungen einseitig durch Rechtsvorschriften geregelt werden. Entsprechende Kollektiv- oder Tarifverträge existieren daher nicht.

Zu Nummer 4c (neuer Absatz 6):
Redaktionelle Folgeänderung des Absatzes 5 in den Absatz 6.

Zu Nummer 5 (Abschnitt 4):

Benennung des neuen Regelungsinhaltes des Abschnitts 4 in der Überschrift der Regelung.

Zu Nummer 6 (§ 27 Grundsatz):

Zu Nummer 6a:

Nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie sind Änderungen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen. Eine solche Änderung tritt auch dann ein, wenn die Beamtin oder der Beamte von einem Dienstherrn des Bundes oder eines anderen Landes in den Geltungsbereich dieses Gesetzes abgeordnet oder versetzt wird. In diesem Fall gelten teilweise andere Bestimmungen als im bisherigen Beamtenverhältnis. Die Informationspflicht trifft den neuen Dienstherrn, da nur dieser über die in seinem Bereich geltenden Regelungen informieren kann.

Zu Nummer 6b:

Die bisherige Regelung, dass die nachfolgenden Vorschriften nur für Abordnungen und Versetzungen zwischen den und innerhalb der in § 1 genannten Dienstherrn erfolgt, erfolgt nunmehr in einem Absatz 2, da der neue Absatz 1 für über den Geltungsbereich des Bremischen Beamtengesetzes hinausgehende Versetzungen und Abordnungen gilt.

Zu Nummer 6c:

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 7 (§ 28 Abordnung):

Der bisherige Satz 1 und Satz 2 bleibt bestehen. Es wird ein neuer Satz 3 angefügt. Nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie sind Änderungen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen. Eine solche Änderung tritt auch dann ein, wenn die Beamtin oder der Beamte von einem oder innerhalb eines der in § 1 genannten Dienstherrn abgeordnet wird. In diesem Fall gelten teilweise andere Bestimmungen als im bisherigen Beamtenverhältnis. Die Informationspflicht über die geänderten wesentlichen Aspekte trifft den neuen Dienstherrn, da nur dieser über die in seinem Bereich geltenden Regelungen informieren kann.

Zu Nummer 8 (§ 29 Versetzung):

Der bisherige Satz 1 bleibt bestehen. Es wird ein neuer Satz 2 angefügt. Nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie sind die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen. Dies tritt auch dann ein, wenn die Beamtin oder der Beamte von einem oder innerhalb eines der in § 1 genannten Dienstherrn versetzt wird. In diesem Fall gelten teilweise andere Bestimmungen als im bisherigen Beamtenverhältnis. Die Informationspflicht trifft den neuen Dienstherrn, da nur dieser über die in seinem Bereich geltenden Regelungen informieren kann.

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

Per Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.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

Bremen, 29.04.2025

Stellungnahme der Deutschen Feuerwehr Gewerkschaft zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns herzlich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes bedanken, die wir an dieser Stelle gerne wahrnehmen.

Als größte gewerkschaftliche Vertretung der Einsatzkräfte von Feuerwehr, Rettungsdienst und Leitstellen im Land Bremen nehmen wir zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes wie folgt Stellung:

1. Anlass und Zielsetzung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll – nach der Begründung des Entwurfs – die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen umgesetzt werden. Die Gewerkschaft begrüßt grundsätzlich jedes Vorhaben, das die Rechtsstellung von Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten durch mehr Transparenz, Verlässlichkeit und Nachweisbarkeit stärkt. Gleichzeitig kommt es entscheidend darauf an, dass Informationsrechte nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch praktisch durchsetzbar sind.

**Deutsche Feuerwehr
Gewerkschaft**

Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151

Steuernummer:
129/5890/0158

Bundsvorstand
(\$26 BGB)

Siegfried Maier (Vorsitz)
Yves Pasquini
Helge Petersen

Kontakt

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

2. Gesamtbewertung

Der Entwurf setzt an einer zentralen Schwachstelle der Verwaltungspraxis an: Häufig sind Regelungen zu Probezeit, Arbeitszeit, Mehrarbeit, Schichtdienst, Urlaub, Fortbildung oder zu den Folgen von Statusentscheidungen zwar rechtlich vorhanden, werden aber bei Eintritt in das Beamtenverhältnis oder bei Wechsel des Dienstherrn nicht in der gebotenen Klarheit, Einheitlichkeit und Nachweisbarkeit kommuniziert. Die vorgesehenen Informationspflichten können hier zu mehr Rechtssicherheit beitragen. Aus gewerkschaftlicher Sicht bleibt der Entwurf jedoch an entscheidenden Stellen hinter dem Notwendigen zurück, weil er keine wirksamen Rechtsfolgen bei Pflichtverstößen vorsieht und die Information teilweise auf bloße Normverweise verkürzt werden kann.

3. Positiv zu bewertende Regelungen

- *Verbindliche Information bei Begründung oder Umwandlung des Beamtenverhältnisses (§ 9 Abs. 5)*
Die Mindestinhalte (u. a. Probezeit, Fortbildung, Urlaub/Abgeltung, Besoldungsbestandteile, Arbeitszeit/Mehrarbeit/Schichtdienst) sind geeignet, Transparenz zu schaffen und spätere Konflikte zu vermeiden.
- *Schriftform bzw. elektronische Form mit Nachweis*
Der geforderte Übermittlungs- oder Empfangsnachweis bei elektronischer Information stärkt die Nachweisbarkeit und verbessert die Rechtsposition der Betroffenen in Streitfällen.
- *Informationspflichten bei Abordnung und Versetzung (§§ 27–29)*
Die Klarstellung, dass bei Wechseln zwischen Dienstherrn unverzüglich (bei Abordnung zumindest zu geänderten Aspekten) informiert werden muss, ist ein Schritt zu faireren Übergängen und einheitlicher Verwaltungspraxis.
- *Datenschutzrechtliche Verbesserung (§ 8 Abs. 5 Satz 3)*
Die Lösch- und Vernichtungspflicht nach sechs Monaten für im Einstellungsverfahren erhobene und übermittelte Informationen – einschließlich solcher der Verfassungsschutzbehörde – ist grundsätzlich geeignet, die Speicherung sensibler Daten zu

begrenzen.

4. Kritikpunkte und Änderungsbedarf

- *Fehlende Wirksamkeit ohne Rechtsfolgen*

Die vorgesehenen Informationspflichten sind nur dann ein wirksames Instrument, wenn Verstöße Konsequenzen haben. Der Entwurf bleibt hier unbestimmt. Ohne klare Rechtsfolgen besteht die Gefahr, dass die Informationspflichten in der Praxis als bloße Ordnungsvorschrift behandelt werden. Notwendig sind daher Regelungen, die zumindest sicherstellen, dass Betroffene aus einer unterlassenen oder verspäteten Information keine Nachteile erleiden und dass Ansprüche effektiv geltend gemacht werden können.

- *Verständlichkeit statt bloßer Normverweise*

Der Entwurf erlaubt ausdrücklich die Information „durch Verweis auf die einschlägigen gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Bestimmungen“. Das kann in der Praxis dazu führen, dass Beamtinnen und Beamte statt einer verständlichen Übersicht lediglich eine Sammlung von Paragrafen oder Links erhalten. Transparenz entsteht aber erst, wenn Informationen zugänglich und verständlich sind. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss deshalb klargestellt werden, dass ein Normverweis nur ergänzend zulässig ist und die wesentlichen Inhalte in einer zusammengefassten, verständlichen Form darzustellen sind.

- *Abordnung: Beschränkung auf „geänderte wesentliche Aspekte“*

Bei Abordnungen soll lediglich über die „geänderten wesentlichen Aspekte“ informiert werden. In der Realität sind Abordnungen jedoch häufig mit kurzfristigen organisatorischen Änderungen verbunden (Arbeitsort, Arbeitszeitmodelle, Dienstpläne, Mehrarbeitsanordnung, Reisezeiten). Was genau als „geändert“ gilt, ist streitanfällig. Damit die Regelung nicht ins Leere läuft, braucht es eine Klarstellung: Mindestens Arbeitsort, Dienstzeiten/Dienstpläne, Ansprechstellen sowie die konkreten Modalitäten zu Mehrarbeit und Schichtdienst beim aufnehmenden Dienstherrn müssen stets transparent gemacht werden.

- *Löschfrist im Einstellungsverfahren: Rechtsschutz sicherstellen*
Die vorgesehene Löschung und Vernichtung nach sechs Monaten ist datenschutzrechtlich grundsätzlich zu begrüßen. Gleichzeitig muss ausgeschlossen werden, dass Betroffene dadurch in laufenden oder absehbaren Rechtsbehelfs- und Rechtsschutzverfahren faktisch beweislos gestellt werden. Erforderlich ist eine praxistaugliche Ausgestaltung, die Datenschutz und effektiven Rechtsschutz in Einklang bringt (z. B. durch klare Regelungen zur Aktenführung, Akteneinsicht und zu Aufbewahrungen, soweit für Rechtsbehelfe zwingend erforderlich).

5. Forderungen der Gewerkschaft

- *Wirksame Rechtsfolgen bei Verstößen*
Es ist gesetzlich sicherzustellen, dass aus fehlender/verspäteter Information keine Nachteile entstehen und Betroffene ihre Rechte effektiv durchsetzen können.
- *Verständliche, standardisierte Informationen*
Ergänzend zum Normverweis ist eine kompakte, verständliche Übersicht (z. B. Merkblatt/Informationsbogen) verbindlich vorzusehen; barrierefrei und dauerhaft zugänglich.
- *Mindestinhalte bei Abordnung konkretisieren*
Auch bei Abordnung sind mindestens Arbeitsort, konkrete Arbeitszeit-/Dienstplanregelungen, Mehrarbeit/Schichtdienst sowie Zuständigkeiten/Ansprechstellen mitzuteilen.
- *Datenschutz mit Rechtsschutz verzahnen*
Die Löschfrist ist so auszugestalten, dass Akteneinsicht und Rechtsschutz nicht unterlaufen werden; erforderliche Aufbewahrungen für laufende Verfahren sind eindeutig zu regeln.
- *Beteiligung der Personalvertretungen*
Die Einführung und Ausgestaltung standardisierter Informationsunterlagen sowie digitaler Übermittlungsverfahren sind unter Beteiligung der Personalräte umzusetzen.

6. Schlussbemerkung

Der Gesetzentwurf enthält sinnvolle Ansätze für mehr Transparenz im Beamtenrecht. Damit daraus tatsächlich mehr Verlässlichkeit im Berufsalltag entsteht, müssen die Informationspflichten jedoch mit klaren Mindeststandards, verständlicher Aufbereitung und wirksamen Konsequenzen bei Verstößen versehen werden. Die Gewerkschaft erwartet, dass diese Punkte im weiteren Gesetzgebungsverfahren verbindlich nachgeschärft werden

Mit freundlichen Grüßen



René Dreimann

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

zum

Entwurf

des Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

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

Vor diesem Hintergrund begrüßt er die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105) durch den Landesgesetzgeber.

Hinsichtlich der hier vom Senat angedachten Regelungen gilt es jedoch, die Besonderheiten des beamteten wissenschaftlichen Personals zu beachten.

Dies gilt zunächst für die Informationspflichten nach § 9 Abs. 5 BremBG. Für Beamtinnen und Beamte, die unter den Geltungsbereich der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung fallen, findet die Bremische Arbeitszeitverordnung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 BremAZVO keine Anwendung. Die LVNV erfasst insoweit hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lektorinnen und Lektoren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Insofern sollte bei der Information der entsprechenden Beamtinnen und Beamten auf diese Besonderheit hingewiesen werden.

Entsprechendes gilt für den Arbeitsort. Auch hier sind die Besonderheiten von Dienstverhältnissen, hier speziell mit Professorinnen und Professoren, zu berücksichtigen.

Bei Beamtinnen und Beamten wäre zunächst vom Dienstort zu sprechen und dieser Begriff auch im Gesetz zu verwenden.

Für Professorinnen und Professoren ergeben sich darüber hinaus aus § 16 BremHG Besonderheiten. Danach nehmen sie ihre Aufgaben in Forschung und Lehre nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig wahr und erfüllen ihre Dienstpflichten am Dienstort; zugleich können Aufgaben aus sachlichen Gründen auch außerhalb der Hochschule erfüllt werden. Aus Sicht des DHV ist bei der praktischen Umsetzung der Informationspflichten daher zu beachten, dass die hochschulrechtliche Anknüpfung an den Dienstort nicht als starre Präsenz- oder Arbeitsplatzvorgabe missverstanden werden darf.

Außerdem sind aus Sicht des DHV die Professorinnen und Professoren nicht nur auf die Grundbesoldung und die Berufungs- bzw. BleibeLeistungsbezüge (§ 28 BremBesG) hinzuweisen, sondern auch auf andere Arten von Leistungsbezügen oder Zuschlägen. Hierunter fallen auch solche Leistungsbezüge, die erst auf Antrag gewährt werden, z. B. besondere Leistungsbezüge, Funktionsleistungsbezüge (§ 28 BremBesG) sowie Forschungs- und Lehrzulagen (§ 30 BremBesG). Im Sinne der Richtlinie sind alle Entgeltbestandteile anzugeben mit Ausnahme von freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers. Leistungsbezüge und Zuschläge, die nicht unmittelbar ab Dienstantritt gewährt werden, aber im weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen in Betracht kommen, auch wenn sie der Höhe nach ggf. im Ermessen der Hochschule stehen, sind keine freiwilligen Leistungen und sollten daher von den Informationspflichten umfasst sein.

Bonn / Bremen, 27. April 2026

gez. Professor Dr. Stefan Bornholdt

(Vorsitzender des Landesverbands Bremen im DHV)

gez. Florian Marschall

(Landesgeschäftsführer des Landesverbands Bremen im DHV)

Stellungnahme

zum Entwurf einer Änderung des Bremischen Beamtengesetzes (BremBG)

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Land Bremen

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum vorliegenden Gesetzentwurf, von der wir gerne Gebrauch machen. Wir begleiten das Vorhaben zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes kritisch-konstruktiv und sehen in der Novellierung grundsätzlich eine positive Modernisierung. Entscheidend wird dabei sein, dass die Umsetzung in den Dienststellen durch einfache, möglichst digitale Prozesse flankiert wird, um die angestrebte Transparenz nicht durch zusätzlichen administrativen Aufwand zu konterkarieren.

Die Anhörungsfrist war äußerst kurz bemessen. Im Interesse der Qualität des Beteiligungsverfahrens und damit mittelbar auch der Gesetzgebung erwarten wir, dass künftig angemessene Fristen gewahrt werden und Ausnahmen nur in hinreichend begründeten Fällen erfolgen.

Der Gesetzentwurf basiert hinsichtlich der vorgesehenen Änderung des § 8 auf einer Änderung des Bremischen Beamtengesetzes, auf die wir bereits in unserer früheren Stellungnahme eingegangen sind. Vor diesem Hintergrund nehmen wir zu den vorgesehenen Neuregelungen wie folgt Stellung:

1. Zur Änderung des § 8 BremBG (Datenschutz und Verfassungstreue)

Die Präzisierung der Lösungsfristen in § 8 Abs. 5 BremBG-E ist als ein notwendiges Signal zur Stärkung des Datenschutzes zu werten. Die nunmehr vorgesehene Sechs-Monats-Frist zur Vernichtung von Daten, die im Rahmen der Überprüfung der Verfassungstreue erhoben wurden, schafft für Bewerberinnen und Bewerber die erforderliche Rechtssicherheit.

Hinsichtlich der Systematik des § 8 merken wir an, dass die derzeit geltende Fassung des Bremischen Beamtengesetzes (Stand: zuletzt geändert durch die Geschäftsverteilung des Senats vom 2. September 2025) lediglich einen Absatz ausweist. Die Einführung eines Absatzes 5 erscheint vor diesem Hintergrund zunächst nicht folgerichtig.

Eine entsprechende Erweiterung der Vorschrift ergibt sich vielmehr erst aus einer bislang nicht beschlossenen und nach unserem Kenntnisstand auch noch nicht parlamentarisch beratenen Änderung des Bremischen Beamtengesetzes, die in den Drucksachen der Bremischen Bürgerschaft aufgeführt ist.

Vor diesem Hintergrund legen wir unserer Stellungnahme gleichwohl die im Gesetzentwurf vorgesehene Absatzstruktur zugrunde.

28. April 2026

Kontaktperson:

Antalia Westkämper
Gewerkschaftssekretärin

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

antalia.westkaemper@dgb.de
bremen.dgb.de

2. Transparenzpflichten bei Begründung des Beamtenverhältnisses (§ 9 Abs. 5 neu)

Die Verpflichtung zur schriftlichen oder elektronischen Mitteilung der wesentlichen Rechte und Pflichten stellt eine längst überfällige Anpassung an moderne Transparenzstandards dar. Insbesondere für Nachwuchskräfte bietet die proaktive Bereitstellung von Informationen zu Probezeiten, Besoldungsmodalitäten und Arbeitszeitregelungen einen erheblichen Mehrwert.

Hinsichtlich der praktischen Umsetzung mahnt der DGB jedoch an, den in § 9 Abs. 5 Satz 3 BremBG-E geforderten Empfangsnachweis prozessual so auszugestalten, dass keine unnötige Mehrbelastung der Personalstellen entsteht. Digitale Standardlösungen sind hierbei zwingend vorzuziehen. Die im Entwurf vorgesehene Praxis, beim Arbeitsort auf den räumlichen Geltungsbereich des Dienstherrn zu verweisen (§ 9 Abs. 5 Satz 2 BremBG-E), wird ausdrücklich befürwortet, da sie eine einheitliche und praxistaugliche Information für alle Beamtinnen und Beamten der Verwaltung gewährleistet.

3. Informationspflichten bei Abordnung und Versetzung (§§ 27-29 neu)

Die Ausweitung der Informationspflichten auf personelle Veränderungen (Abordnungen und Versetzungen) über die Landesgrenzen hinweg ist konsequent. Da ein Wechsel des Dienstherrn regelmäßig mit dem Eintritt in einen neuen Rechtskreis einhergeht, ist es sachgerecht, den aufnehmenden Dienstherrn zur Information über lokale Besonderheiten zu verpflichten. Die Beschränkung der Informationspflicht bei landesinternen Abordnungen auf die tatsächlich geänderten Aspekte stellt eine angemessene Verwaltungsvereinfachung dar.

Forderung zur praktischen Umsetzung

Der Gesetzentwurf sieht in § 9 Abs. 5 vor, dass „mindestens“ über die dort genannten Punkte zu informieren ist. Der DGB fordert den Senat auf, diesen Spielraum zu nutzen und Informationen zu relevanten Themen wie Elternzeit sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Standardinformationskatalog aufzunehmen.



Wir bitten Sie, unsere Stellungnahme als konstruktiven Beitrag zu verstehen und entsprechend zu berücksichtigen.

Für einen mündlichen Beitrag im Rahmen einer Anhörung zum Thema sind wir sehr gerne bereit.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Wechselbaum', is positioned below the text 'Mit freundlichen Grüßen'.

Christian Wechselbaum
Regionsgeschäftsführer DGB Bremen-Elbe-Weser