

In der Senatssitzung am 6. Dezember 2022 beschlossene Fassung

Der Senator für Finanzen

16. November 2022

Vorlage für die Sitzung des Senats am 6. Dezember 2022

„Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes“

A. Problem

Das Bremische Beamtengesetz muss aufgrund neuer Rechtslage und aktueller Rechtsprechung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamt:innenn sowie dem Beurteilungsrecht geändert werden. Darüber hinaus besteht weiterer Änderungsbedarf.

Es bedarf einer Regelung zur Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe zur Erprobung in einer leitenden Funktion gem. § 5 BremBG in atypischen Fällen sowie einer Klarstellung zur Entscheidungsbefugnis über die Anrechnung von Zeiten als Probezeit sowie die Verkürzung der Probezeit.

Die bestehenden Regelungen zu dienstlichen Beurteilungen während der Probezeit bedürfen einer Konkretisierung, die eine frühzeitige Reaktion auf Minderleistungen unterstützt.

Der gelebten Praxis folgend, soll eine Klarstellung aufgenommen werden, dass schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeiten sowie Beurlaubungen bei der gesetzlichen Beförderungswartezeit zu berücksichtigen sind.

Beamt:innenn, die das Hinausschieben ihres Ruhestandes selbst beantragt haben, sollen die gleiche Möglichkeit erhalten, dieses Hinausschieben aus persönlichen Gründen vorzeitig abzubrechen, wie im Falle einer Beantragung des Hinausschiebens des Ruhestandes durch die oder den jeweiligen Dienstvorgesetzten.

Die Regelung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamt:innen in § 56 BremBG ist anzupassen, da der Bund mit § 34 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) eine höherrangige Rechtsnorm geschaffen hat, bei der den Ländern nur noch die Befugnis zur Regelung von Einzelheiten zukommt. Wie auch § 56 BremBG enthält § 34 Abs. 2 BeamStG die Möglichkeit, äußere Erscheinungsmerkmale (z.B. Tätowierungen, Piercings, Symbole etc.) im sichtbaren Bereich einzuschränken oder zu untersagen, soweit die Funktionsfähigkeit der Verwaltung oder die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten dies erfordert. Die Möglichkeit der Einschränkung oder Untersagung von Erscheinungsmerkmalen nach § 34 Abs. 2 BeamStG umfasst zusätzlich, wenn auch mit höheren Hürden, religiös oder weltanschaulich konnotierte Merkmale (z.B. christliches Kreuz, muslimisches Hijab oder jüdische Kippa). Die Einschränkung oder Untersagung ist nur dann möglich, soweit die Merkmale geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung der Beamt:innen zu beeinträchtigen.

Aufgrund der Schwere des möglichen Eingriffs in die Grundrechte der Beamt:innen darf die Regelung der Einzelheiten nicht mehr durch Verwaltungsvorschriften erfolgen,

sondern muss durch Rechtsverordnung geregelt werden.

Aufgrund der Rechtsprechung des BVerwG (Urteile vom 17.09.2020 – 2 C 2/20, vom 07.07.2021 – 2 C 2/21 sowie dem Beschluss vom 21.12.2020 – 2 B 63/20) bedarf es einer Regelung der grundlegenden Vorgaben gesetzlicher Bestimmungen zum Beurteilungswesen auf Gesetzesebene. Diesem Anspruch wird § 59 in seiner bisherigen Fassung nicht gerecht. Insbesondere sind das Beurteilungssystem sowie die Bildung eines Gesamturteils, welches alle Merkmale des Art. 33 Abs. 2 GG (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) umfasst, zu regeln.

Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des BremBG sind in Einklang mit den unionsrechtlichen Bestimmungen und erhöhten Anforderungen an die Ermächtigung des Ordnungsgebers zu bringen. Dies betrifft neben der Verordnungsermächtigung in § 60 Absatz 4 die Regelungen zur durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in § 60 Absatz 1 sowie die Verlängerung dieser in bestimmten Bereichen in § 60 Absatz 2. Durch die Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung und die dort enthaltenen Regelungen zum Umfang und Ausgleich von Mehrarbeit ist die bisherige Regelung des § 60 Absatz 2 redundant.

B. Lösung

§ 5 Absatz 2 stellt nun klar, dass die über die Ernennung entscheidende Behörde mit dieser Maßnahme zugleich über die Verkürzung der Probezeit bzw. der Anrechnung von Zeiten auf die Probezeit befindet. Außerdem wird in § 5 Absatz 5 eine Regelung zur Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe in atypischen Fällen aufgenommen.

Die Regelung des § 19 BremBG (Probezeit) wird entsprechend dem anliegenden Gesetzentwurf geschärft.

§ 23 BremBG enthält nun den Hinweis, dass Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeiten sowie Beurlaubungen bei der gesetzlichen Beförderungswartezeit zu berücksichtigen sind.

Mit der Änderung des § 35 Absatz 4 BremBG können nun auch Beamt:innen, die das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand selbst beantragt haben, die Verkürzung dieses Zeitraumes aus persönlichen Gründen beantragen.

Die unzulässigen Redundanzen des § 56 BremBG mit § 34 Abs. 2 BeamStG wurden bereinigt. Wegen der besonderen Aufgaben der Bereiche und der fachlichen Zuständigkeit sieht der Gesetzentwurf eine Verordnungsermächtigung des Senators für Inneres für die Polizeivollzugsdienste und die Feuerwehr und der Senatorin für Justiz und Verfassung für den Bereich der Justiz vor. Für die übrigen Beamt:innen können Untersagungen oder Einschränkungen noch im Einzelfall erfolgen.

§ 59 Absatz 1 BremBG enthält nun die nach der Rechtsprechung erforderlichen Konkretisierungen zum Beurteilungssystem und folgt der bisherigen Regelung der Bremischen Beurteilungsverordnung mit der Anlassbeurteilung als führendem System. Darüber hinaus enthält § 59 Absatz 3 nun die Bestandteile der Beurteilung sowie die Ermächtigung zur Festlegung einer Gewichtung der Einzelmerkmale durch Rechtsverordnung des Senats. Für die Umsetzung der untergesetzlichen Neuregelung des Beurteilungswesens wird in einem neu geschaffenen § 133 eine Übergangsfrist bis längstens 31.12.2024 geschaffen.

Mit der Änderung des § 60 BremBG wurden die erforderlichen unionsrechtlichen Anpassungen und die durch die Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung erforderlichen Nachzeichnungen vorgenommen.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Die beabsichtigte Änderung hat keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Die Normierung der Berücksichtigung von Zeiten schwangerschafts- und mutterschaftsbedingter Abwesenheiten, mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeiten sowie Beurlaubungen bei der gesetzlichen Beförderungswartezeit dient der Klarstellung und damit der Rechtssicherheit, von der überwiegend Frauen profitieren, da sie einen höheren Anteil als Männer an den vorgenannten Abwesenheitsgründen haben.

Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Möglichkeit der Einschränkung oder dem Verbot von nicht oder nicht unmittelbar vor Dienstantritt ablegbaren Erscheinungsmerkmalen (§ 56 BremBG) stehen insbesondere Tätowierungen und Piercings als wahrscheinlich häufigste Form von dauerhaften Körpermodifikationen im Vordergrund. Nach dem Kurzbericht des Instituts für Demoskopie Allensbach vom 8. Juli 2014 gefielen damals Tätowierungen und Piercings vor allem jüngeren Menschen. Fast jeder vierte der damals 16 bis 19-jährigen hatte eine Tätowierung, 15 % von ihnen war gepierct. Frauen waren in dieser Altersgruppe häufiger tätowiert als ihre männlichen Altersgenossen: 30 % der Frauen waren tätowiert, bei den Männern waren es dagegen nur 16 %. Der Anteil der Menschen mit Tätowierungen unterschied sich ebenfalls nach den jeweiligen Bildungsabschlüssen. Je höher der Bildungsabschluss, desto geringer der Anteil der Menschen mit Tätowierungen. Der Kurzbericht hat jedoch keine Aussage zur Differenzierung innerhalb der Bildungsabschlüsse nach Geschlecht und Alter getroffen.

Sollte die Senatorin für Justiz und Verfassung oder der Senator für Inneres von der Verordnungsermächtigung zum Verbot religiös konnotierter Merkmale Gebrauch machen, so wird dies voraussichtlich ausschließlich muslimische Frauen treffen, die sich aus religiösen Gründen entschieden haben, einen Hijab zu tragen. Dies wird diese Frauen ggf. davon abhalten, bestimmte Berufe zu ergreifen wie beispielsweise den Beruf der Rechtspflegerin, der Richterin, der Staatsanwältin, aber auch der Justizsekretärin in Geschäftsstellen der Gerichte, der Polizeivollzugsbeamtin oder Feuerwehrfrau und stellt neben der Religionsfreiheit einen erheblichen Grundrechtseingriff in die Berufswahl- und Berufsausübungsfreiheit dar. Andere religiös konnotierte Merkmale wie die von Männern getragene jüdische Kippa oder von beiden Geschlechtern getragenen sichtbaren Körperschmuck mit Abbildung eines Kreuzes sind in der Praxis bislang nicht relevant geworden.

E. Beteiligung und Abstimmung

Der Gesetzentwurf ist mit den Ressorts, der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Bürgerschaftskanzlei, der Verwaltungsleitung des Rechnungshofes der Freien Hansestadt Bremen sowie dem Magistrat der Stadtgemeinde Bremerhaven abgestimmt.

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

Die Spitzenverbände der Gewerkschaften und Richterverbände im Land Bremen wurden gemäß § 93 des Bremischen Beamtengesetzes und § 39a des Bremischen Richtergesetzes beteiligt. Von der Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme haben der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter und die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG) Gebrauch gemacht.

Der DGB hat mit seinem Schreiben vom 11. November 2022 zum Gesetzentwurf Stellung genommen:

Zu der beabsichtigten Änderung der Regelungen zum Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in § 35 Abs. 4 BremBG (Artikel 1 Nr. 5 des Entwurfs) erklärt er seine Zustimmung.

Darüber hinaus fordert er aber die ersatzlose Streichung des § 108 Abs. 3 BremBG aus Gründen einer von ihm befürchteten gesundheitlichen Beeinträchtigung der Polizeivollzugs:beamt:innen bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand. § 108 Abs. 3 BremBG regelt die Anwendbarkeit des § 35 Abs. 4 auch auf Polizeivollzugs:beamt:innen mit der Maßgabe, dass der Ruhestand auf Antrag der Beamt:innen um fünf Jahre, statt wie bei den übrigen Beamt:innen um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden kann. Der unterschiedliche Umfang der Möglichkeit des Hinausschiebens liegt in der besonderen Altersgrenze der Polizeivollzugs:beamt:innen begründet, die bis zum 31.12.2011 mit der Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht und mit Wirkung vom 01.01.2012 auf die Vollendung des 62. Lebensjahres erhöht wurde (vgl. Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe a des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2011 (Brem.GBl. 2011, S. 484). Die zum Zeitpunkt der Heraufsetzung der besonderen Altersgrenze für Polizeivollzugs:beamt:innen bereits bestehende Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestands um bis zu fünf Jahre wurde damals nicht angepasst.

Die Regelung des § 108 Abs. 3 BremBG wurde erstmalig mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. April 2008 (Brem.GBl. S. 75) eingeführt. Der Darstellung des DGB, der § 108 Abs. 3 BremBG sei 2008 als Ausgleich für eine ausbleibende Anhebung der besonderen Altersgrenze mit dem Ziel einer Weiterbeschäftigung auf Antrag der Polizeivollzugs:beamt:innen um bis zu fünf Jahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres eingeführt worden, widerspricht die amtliche Begründung zu Artikel 1 Nr. 1 Buchstabe b des Gesetzes v. 15. April 2008 (a.a.O.). Danach sollte „denjenigen Beamtinnen und Beamten, die sich über das 60. Lebensjahr hinaus den erhöhten physischen und psychischen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes gewachsen fühlen oder als Polizeivollzugsbeamte ihren Dienst in Bereichen der allgemeinen Verwaltung leisten, die Möglichkeit gegeben werden, freiwillig länger zu arbeiten.“ Die Verlängerung in zwei Schritten wurde aus personalplanerischen Aspekten geregelt.

Die Entscheidung über den Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes liegt im Ermessen der jeweiligen obersten Dienstbehörde. Um einen Antrag auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand zu bewilligen, wird seit dem 01.08.2020 ein dienstliches Interesse gefordert (vgl. Artikel 1 Nr. 7 des 20. Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 14.07.2020 (Brem.GBl. S. 671)). Das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand richtet sich also nicht mehr vorrangig nach den persönlichen Interessen der Beamt:innen. Darüber hinaus ist bei einer Entscheidung über einen Antrag durch die oberste Dienstbehörde stets der Gesundheitszustand der antragstellenden Beamt:innen zu beachten. Liegen gesundheitliche Einschränkungen bei den antragstellenden Beamt:innen vor, so müsste die oberste Dienstbehörde den Antrag der Beamt:innen schon allein aus Fürsorgegründen ablehnen. Bestehen im Zeitraum des Hinausschiebens Zweifel an der Dienstfähigkeit, so hat der Dienstvorgesetzte das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu veranlassen. Es ist daher gewährleistet, dass der jeweiligen gesundheitlichen Konstitution der antragstellenden Beamt:innen in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird.

Der DGB irrt außerdem in seiner Annahme, die nun geplanten Änderungen des § 35 Abs. 4 BremBG würden nicht für die Polizeivollzugs:beamt:innen gelten. Soweit in Abschnitt 10 (Besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen), Unterabschnitt 2 (Polizeivollzug) nichts Abweichendes geregelt ist, gelten gem. § 105 BremG die übrigen Vorschriften des BremBG uneingeschränkt auch für die Polizeivollzugsbeamt:innen. Nach der amtlichen Begründung zu § 105 BremBG stellt die Vorschrift klar, „dass alle Regelungen des Bremischen Beamtengesetzes auf für die in diesem Abschnitt genannten besonderen Beamtengruppen gelten. Aufgeführt sind im Folgenden nur die Bestimmungen, die besondere Maßgaben bzw. abweichende Festlegungen enthalten.“ (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 17/882 - Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft vom 18. August 2009, Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in der Freien Hansestadt Bremen – Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (BremBNeuG)). Die mit diesem Gesetzentwurf angestrebte Änderung des § 35 Abs. 4 Satz 2 (Artikel 1 Nr. 5 des Entwurfs) ermöglicht es daher auch Polizeivollzugs:beamt:innen, jederzeit verlangen zu können, unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres, in den Ruhestand versetzt zu werden.

Der DGB sieht die Verlagerung der Regelungskompetenz zur Dienstbekleidung und zum äußeren Erscheinungsbild der Beamt:innen (§ 56 BremBG - Artikel 1 Nr. 6 des Entwurfs) durch die zuständigen Fachressorts Inneres sowie Justiz und Verfassung kritisch, da diese massive Eingriffe in die Grundrechte der Beamt:innen ermöglichen. Unter der Bedingung der Beteiligung des DGB durch den Senat bei der Neufassung und Änderung der Rechtsverordnungen stimmt er dem Entwurf jedoch zu. Die Beteiligung der Spitzenverbände der Gewerkschaften ist in § 53 BeamtStG, § 93 BremBG gesetzlich geregelt und damit sichergestellt.

Die vom DGB gewünschte Wiederholung des Wortlauts des § 34 Abs. 2 Satz 2 bis 4 BeamtStG in § 56 BremBG für eine Einschränkung des äußeren Erscheinungsbildes der Beamt:innen im Einzelfall auf Grundlage des BeamtStG wird abgelehnt, da Redundanzen dieser Art auf Grund des Gebrauchmachens des Bundesgesetzgebers von der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nicht zulässig sind. Das BeamtStG gilt für die Landesbeamt:innen unmittelbar. Den Ländern sind lediglich Regelungen von Einzelheiten erlaubt (vgl. § 34 Abs. 2 Satz 5 BeamtStG).

Darüber hinaus kritisiert der DGB, dass sich die dienstliche Beurteilung auf ein Instrument der Bestenauslese reduziere. Eine Beurteilung diene aber auch den Beamt:innen zur Orientierung. Dieser Aspekt werde leider vom § 59 BremBG (Artikel 1 Nr. 7 des Entwurfs) nicht aufgenommen. Wenn dies schon nicht in Form einer Beurteilung geschehe, so müssten dennoch regelmäßig Leistungsvermögen, Potential und Entwicklungsmöglichkeit dargelegt werden. Vor diesem Hintergrund sollten nach Auffassung des DGB zumindest Mitarbeitergespräche nicht nur in einer Dienstvereinbarung, sondern gesetzlich vorgeschrieben werden.

Es wird nicht für erforderlich gehalten, die Regelung zu ergänzen, da die obersten Dienstbehörden in der Wahl der Personalentwicklungsinstrumente wie beispielsweise das Führen von Jahresgesprächen, flexibel bleiben sollen und diese gleichermaßen für beide Beschäftigtengruppen, Tarifbeschäftigte und Beamt:innen, angewendet werden sollen. Entsprechende Instrumente haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Rechtsposition der Beamt:innen und müssen deshalb nicht gesetzlich geregelt werden. Von Seiten des Senats wird die Vereinbarung von Personalentwicklungsinstrumenten mit den jeweils zuständigen Personalvertretungsgremien für angemessen gehalten.

Den in Artikel 1 Nr. 8 beabsichtigten arbeitszeitlichen Regelungen (§ 60 BremBG) stimmt der DGB unter der Bedingung seiner Beteiligung bei Neufassung und Änderung der Arbeitszeitverordnung zu. Diese ist durch das gesetzlich normierte förmliche Beteiligungsverfahren gem. § 53 BeamtStG, § 93 BremBG sichergestellt.

Die Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter hat in seiner E-Mail vom 15. November 2022 die geplante Übergangsregelung in § 133 BremBG (Artikel 1 Nr. 9 des Entwurfs) beanstandet, da der Gesetzgeber sich grundsätzlich zu entscheiden habe, wann die von ihm erlassenen Vorschriften in Kraft bzw. außer Kraft treten sollen. Es sei nicht erkennbar, nach welchen Maßstäben und in welchem Umfang der Senat von seiner ihm ausnahmsweise übertragenen Kompetenz zur Gestaltung der Übergangsfrist zu den Beurteilungsvorschriften Gebrauch machen soll und wie der Gesetzesanwender feststellen könne, welche Fassung des § 59 BremBG auf eine erstellte bzw. zu erstellende Beurteilung anzuwenden sei, da Senatsbeschlüsse in der Regel nicht veröffentlicht würden. Es würden zudem erhebliche Schwierigkeiten bei der verwaltungsgerichtlichen Rechtsanwendung befürchtet.

Die bisher im Entwurf enthaltene Regelung wurde auf Grund der Stellungnahme komplett überarbeitet und den vorgetragenen Bedenken somit Rechnung getragen.

Die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG) hat mit ihrem Schreiben vom 14. November 2022 eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgegeben:

Die DFeuG begrüßt die Konkretisierung bei der Festlegung der Probezeitbeurteilung in § 19 BremBG (Artikel 1 Nr. 3 des Entwurfs) und die Klarstellung durch die beabsichtigte Anfügung eines Absatzes 4 an § 23 BremBG zum Nachteilsausgleich (Artikel 1 Nr. 4 des Entwurfs), dass bestimmte Abwesenheiten aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit sowie Beurlaubungen aufgrund von Kinderbetreuung bei Beförderungswartezeiten zu berücksichtigen sind.

Die DFeuG lehnt jedoch die geplante Verordnungsermächtigung für den Senator für Inneres und die Senatorin für Justiz und Verfassung zum äußeren Erscheinungsbild

der Beamt:innen in § 56 BremBG (Artikel 1 Nr. 6 des Entwurfs) ab. Nach Auffassung der DFeuG sollte das Tragen von Schmuck oder Bekleidungsstücken aus ästhetischen und/oder religiösen Gründen ausschließlich dann untersagt werden können, wenn dies aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht unverzichtbar sei. In Frage gestellt wird außerdem die besondere Heraushebung von Unifomträger:innen im Bereich der Justiz, der Polizei und der Feuerwehr im Vergleich zu den Lehrkräften an öffentlichen Schulen. Die Qualität der Dienstausbildung der Beamt:innen sei beispielsweise durch das Tragen von Tätowierungen nicht schlechter also ohne Tätowierungen. Darüber hinaus sei der Unterschied, z.B. zu verbeamteten Lehrer:innen nicht erklärlich. Die DFeuG verweist dabei auf die politisch gewünschte Diversität der Bediensteten der Freien Hansestadt Bremen.

Dem ist zu entgegnen, dass es für die Wahrung der Wahrnehmung der Neutralität des Staates durch die Bürgerinnen und Bürger geboten sein kann, individuelle äußere Erscheinungsmerkmale, die diese Neutralität beeinträchtigen können, abhängig von Funktion und Aufgabenbereich, einzuschränken oder zu untersagen.

Besonders deutlich wird das in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Beamt:innen Dienstkleidung tragen, wie beispielsweise die Polizeiuniform (vgl. BVerwG, Urteil vom 14.05.2020 – 2 C 13/19, Rn. 26 ff.). Diese dient neben der Kennzeichnung der Zugehörigkeit ihrer Träger:in zur Polizei sowie des Dienstrangs insbesondere auch der Betonung der amtlichen Funktion. Polizeiliche Maßnahmen sollen losgelöst von der Person der handelnden Beamt:innen als Maßnahmen des Staates wahrgenommen werden. (vgl. auch BT-Drucksache 15/21 vom 01.01.2021 „Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamt:innen sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ S. 27 ff.).

Der Staat darf z.B. für die Wahrnehmung der Neutralität der Justiz Maßnahmen ergreifen, die diese aus der Sichtweise eines objektiven Dritten unterstreichen sollen. Auch das Verbot religiöser Bekundungen oder die Verwendung religiöser Symbole durch den Staat und seine Amtsträger:innen kann – wenn es sich gleichheitsgerecht auf alle Äußerungen und Zeichen im Gerichtssaal bezieht – insoweit legitimer Ausdruck einer solchen Konzeption sein (vgl. BVerfG, Beschluss vom 14. Januar 2020 – 2 BvR 1333/17 -, BVerfGE 153, 1-72, Rn. 92.).

Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen besteht die Lex specialis des § 59a des Bremischen Schulgesetzes zur möglichen Einschränkung religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale. Einer gesonderten Verordnungsermächtigung für die Senatorin für Kinder und Bildung im BremBG bedarf es diesbezüglich nicht. Soll das äußere Erscheinungsbild von Lehrkräften abseits religiös konnotierter Erscheinungsmerkmale eingeschränkt werden, so wird für Einzelfallentscheidungen auf die Möglichkeit der direkten Heranziehung des § 34 Abs. 2 BeamtStG verwiesen.

Darüber hinaus weist die DFeuG darauf hin, dass in der Begründung des Gesetzes darauf geachtet wird, nicht nur den Senat, sondern auch den Magistrat der Stadtgemeinde Bremerhaven als oberste Dienstbehörde zu benennen. Hierauf wird geachtet.

Die norddeutschen Länder haben im Rahmen des gemäß Beschluss Nr. 3 zu TOP 3 der Konferenz Norddeutschland vom 11. April 2007 vereinbarten Konsultationsverfahren keine Bedenken geäußert bzw. keine Stellungnahme abgegeben.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Für die Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz geeignet.

G. Beschluss

Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage des Senators für Finanzen vom 16. November 2022 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes sowie die Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft (Landtag) und deren Weiterleitung an die Bürgerschaft (Landtag) mit der Bitte um Beschlussfassung des Gesetzentwurfs.

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 6. Dezember 2022**

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.

I. Inhalt des Gesetzentwurfs

Das Bremische Beamtengesetz (BremBG) muss aufgrund neuer Rechtslage und aktueller Rechtsprechung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamt:innenn sowie dem Beurteilungsrecht geändert werden. Darüber hinaus besteht weiterer Änderungsbedarf.

§ 5 Absatz 2 enthält eine Klarstellung, dass die über die Ernennung entscheidende Behörde mit dieser Maßnahme zugleich über die Verkürzung der Probezeit bzw. der Anrechnung von Zeiten auf die Probezeit befindet. Außerdem wird in § 5 Absatz 5 eine Regelung zur Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe in atypischen Fällen aufgenommen, an der es bislang fehlte.

Die bestehenden Regelungen zu dienstlichen Beurteilungen während der Probezeit in § 19 wurden dahingehend geschärft, dass bei Minderleistungen frühzeitig zu reagieren ist. Außerdem wurde der gelebten Praxis folgend textlich klargestellt, dass schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeiten sowie Beurlaubungen bei der gesetzlichen Beförderungswartezeit zu berücksichtigen sind.

Beamt:innen, die das Hinausschieben ihres Ruhestandes selbst beantragt haben, erhalten mit der Änderung des § 35 Absatz 4 die gleiche Möglichkeit, dieses Hinausschieben aus persönlichen Gründen vorzeitig abzubrechen, wie im Falle einer Beantragung des Hinausschiebens des Ruhestandes durch die oder den jeweiligen Dienstvorgesetzten.

Die Regelung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamt:innen in § 56 BremBG wird angepasst, da der Bund mit § 34 Absatz 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) eine höherrangige Rechtsnorm geschaffen hat, bei der den Ländern nur noch die Befugnis zur Regelung von Einzelheiten zukommt. Wegen der besonderen Aufgaben der Bereiche und der fachlichen Zuständigkeit sieht der Gesetzentwurf eine Verordnungsermächtigung des Senators für Inneres für die Polizeivollzugsdienste und die Feuerwehr und der Senatorin für Justiz und Verfassung für den Bereich der Justiz vor. Für die übrigen Beamt:innen können Untersagungen oder Einschränkungen noch im Einzelfall in direkter Anwendung des § 34 Absatz 2 BeamStG erfolgen.

Aufgrund aktueller Rechtsprechung des BVerwG (Urteile vom 17.09.2020 – 2 C 2/20, vom 07.07.2021 – 2 C 2/21 sowie dem Beschluss vom 21.12.2020 – 2 B 63/20) wird § 59 BremBG entsprechend angepasst. In der Regelung sind die nach der Rechtsprechung erforderlichen Konkretisierungen zum Beurteilungssystem aufgenommen worden und folgen damit der bisherigen Regelung der Bremischen Beurteilungsverordnung mit der Anlassbeurteilung als führendem System. Darüber hinaus enthält § 59 Absatz 3 nun die Bestandteile der Beurteilung sowie die Ermächtigung zur Festlegung einer Gewichtung der Einzelmerkmale durch Rechtsverordnung des Senats. Für die Umsetzung der untergesetzlichen Neuregelung des Beurteilungswesens wird in einem neu geschaffenen § 133 eine Übergangsfrist geschaffen, nach der Rechtsverordnungen spätestens zum 1.

Januar 2025 in Kraft treten müssen.

Mit der Änderung des § 60 BremBG werden erforderliche unionsrechtliche Anpassungen und die durch die Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung erforderlichen Nachzeichnungen zur Vermeidung von Redundanzen vorgenommen.

II. Förmliche Beteiligungsverfahren

Die Spitzenverbände der Gewerkschaften und Richterverbände im Land Bremen wurden gemäß § 93 des Bremischen Beamtengesetzes und § 39a des Bremischen Richtergesetzes beteiligt. Von der Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme haben der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter und die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG) Gebrauch gemacht.

Der DGB hat mit seinem Schreiben vom 11. November 2022 zum Gesetzentwurf Stellung genommen:

Zu der beabsichtigten Änderung der Regelungen zum Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in § 35 Abs. 4 BremBG (Artikel 1 Nr. 5 des Entwurfs) erklärt er seine Zustimmung.

Darüber hinaus fordert er aber die ersatzlose Streichung des § 108 Abs. 3 BremBG aus Gründen einer von ihm befürchteten gesundheitlichen Beeinträchtigung der Polizeivollzugs:beamt:innen bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand. § 108 Abs. 3 BremBG regelt die Anwendbarkeit des § 35 Abs. 4 auch auf Polizeivollzugs:beamt:innen mit der Maßgabe, dass der Ruhestand auf Antrag der Beamt:innen um fünf Jahre, statt wie bei den übrigen Beamt:innen um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden kann. Der unterschiedliche Umfang der Möglichkeit des Hinausschiebens liegt in der besonderen Altersgrenze der Polizeivollzugs:beamt:innen begründet, die bis zum 31.12.2011 mit der Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht und mit Wirkung vom 01.01.2012 auf die Vollendung des 62. Lebensjahres erhöht wurde (vgl. Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe a des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2011 (Brem.GBl. 2011, S. 484). Die zum Zeitpunkt der Heraufsetzung der besonderen Altersgrenze für Polizeivollzugs:beamt:innen bereits bestehende Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestands um bis zu fünf Jahre wurde damals nicht angepasst.

Die Regelung des § 108 Abs. 3 BremBG wurde erstmalig mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. April 2008 (Brem.GBl. S. 75) eingeführt. Der Darstellung des DGB, der § 108 Abs. 3 BremBG sei 2008 als Ausgleich für eine ausbleibende Anhebung der besonderen Altersgrenze mit dem Ziel einer Weiterbeschäftigung auf Antrag der Polizeivollzugs:beamt:innen um bis zu fünf Jahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres eingeführt worden, widerspricht die amtliche Begründung zu Artikel 1 Nr. 1 Buchstabe b des Gesetzes v. 15. April 2008 (a.a.O.). Danach sollte „denjenigen Beamtinnen und Beamten, die sich über das 60. Lebensjahr hinaus den erhöhten physischen und psychischen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes gewachsen fühlen oder als Polizeivollzugsbeamte ihren Dienst in Bereichen der allgemeinen Verwaltung leisten, die Möglichkeit gegeben werden, freiwillig länger zu arbeiten.“ Die Verlängerung in zwei Schritten wurde aus personalplanerischen Aspekten geregelt.

Die Entscheidung über den Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes liegt im Ermessen der jeweiligen obersten Dienstbehörde. Um einen Antrag auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand zu bewilligen, wird seit dem 01.08.2020 ein dienstliches Interesse gefordert (vgl. Artikel 1 Nr. 7 des 20. Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 14.07.2020 (Brem.GBl. S. 671). Das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand richtet sich also nicht mehr vorrangig nach den persönlichen Interessen der Beamt:innen. Darüber hinaus ist bei einer Entscheidung über einen Antrag durch die

oberste Dienstbehörde stets der Gesundheitszustand der antragstellenden Beamt:innen zu beachten. Liegen gesundheitliche Einschränkungen bei den antragstellenden Beamt:innen vor, so müsste die oberste Dienstbehörde den Antrag der Beamt:innen schon allein aus Fürsorgegründen ablehnen. Bestehen im Zeitraum des Hinausschiebens Zweifel an der Dienstfähigkeit, so hat der Dienstvorgesetzte das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu veranlassen. Es ist daher gewährleistet, dass der jeweiligen gesundheitlichen Konstitution der antragstellenden Beamt:innen in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird.

Der DGB irrt außerdem in seiner Annahme, die nun geplanten Änderungen des § 35 Abs. 4 BremBG würden nicht für die Polizeivollzugs:beamt:innen gelten. Soweit in Abschnitt 10 (Besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen), Unterabschnitt 2 (Polizeivollzug) nichts Abweichendes geregelt ist, gelten gem. § 105 BremG die übrigen Vorschriften des BremBG uneingeschränkt auch für die Polizeivollzugsbeamt:innen. Nach der amtlichen Begründung zu § 105 BremBG stellt die Vorschrift klar, „dass alle Regelungen des Bremischen Beamtengesetzes auf für die in diesem Abschnitt genannten besonderen Beamtengruppen gelten. Aufgeführt sind im Folgenden nur die Bestimmungen, die besondere Maßgaben bzw. abweichende Festlegungen enthalten.“ (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 17/882 - Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft vom 18. August 2009, Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in der Freien Hansestadt Bremen – Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (BremBNeuG)). Die mit diesem Gesetzentwurf angestrebte Änderung des § 35 Abs. 4 Satz 2 (Artikel 1 Nr. 5 des Entwurfs) ermöglicht es daher auch Polizeivollzugs:beamt:innen, jederzeit verlangen zu können, unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres, in den Ruhestand versetzt zu werden.

Der DGB sieht die Verlagerung der Regelungskompetenz zur Dienstbekleidung und zum äußeren Erscheinungsbild der Beamt:innen (§ 56 BremBG - Artikel 1 Nr. 6 des Entwurfs) durch die zuständigen Fachressorts Inneres sowie Justiz und Verfassung kritisch, da diese massive Eingriffe in die Grundrechte der Beamt:innen ermöglichen. Unter der Bedingung der Beteiligung des DGB durch den Senat bei der Neufassung und Änderung der Rechtsverordnungen stimmt er dem Entwurf jedoch zu. Die Beteiligung der Spitzenverbände der Gewerkschaften ist in § 53 BeamtStG, § 93 BremBG gesetzlich geregelt und damit sichergestellt.

Die vom DGB gewünschte Wiederholung des Wortlauts des § 34 Abs. 2 Satz 2 bis 4 BeamtStG in § 56 BremBG für eine Einschränkung des äußeren Erscheinungsbildes der Beamt:innen im Einzelfall auf Grundlage des BeamtStG wird abgelehnt, da Redundanzen dieser Art auf Grund des Gebrauchsmachens des Bundesgesetzgebers von der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nicht zulässig sind. Das BeamtStG gilt für die Landesbeamt:innen unmittelbar. Den Ländern sind lediglich Regelungen von Einzelheiten erlaubt (vgl. § 34 Abs. 2 Satz 5 BeamtStG).

Darüber hinaus kritisiert der DGB, dass sich die dienstliche Beurteilung auf ein Instrument der Bestenauslese reduziere. Eine Beurteilung diene aber auch den Beamt:innen zur Orientierung. Dieser Aspekt werde leider vom § 59 BremBG (Artikel 1 Nr. 7 des Entwurfs) nicht aufgenommen. Wenn dies schon nicht in Form einer Beurteilung geschehe, so müssten dennoch regelmäßig Leistungsvermögen, Potential und Entwicklungsmöglichkeit dargelegt werden. Vor diesem Hintergrund sollten nach Auffassung des DGB zumindest Mitarbeitergespräche nicht nur in einer Dienstvereinbarung, sondern gesetzlich vorgeschrieben werden.

Es wird nicht für erforderlich gehalten, die Regelung zu ergänzen, da die obersten Dienstbehörden in der Wahl der Personalentwicklungsinstrumente wie beispielsweise das Führen von Jahresgesprächen, flexibel bleiben sollen und diese gleichermaßen für beide Beschäftigtengruppen, Tarifbeschäftigte und Beamt:innen, angewendet werden sollen. Entsprechende Instrumente haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Rechtsposition der Beamt:innen und müssen deshalb nicht gesetzlich geregelt werden.

Von Seiten des Senats wird die Vereinbarung von Personalentwicklungsinstrumenten mit den jeweils zuständigen Personalvertretungsorganen für angemessen gehalten.

Den in Artikel 1 Nr. 8 beabsichtigten arbeitszeitlichen Regelungen (§ 60 BremBG) stimmt der DGB unter der Bedingung seiner Beteiligung bei Neufassung und Änderung der Arbeitszeitverordnung zu. Diese ist durch das gesetzlich normierte förmliche Beteiligungsverfahren gem. § 53 BeamStG, § 93 BremBG sichergestellt.

Die Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichtern und Verwaltungsrichter hat in seiner E-Mail vom 15. November 2022 die geplante Übergangsregelung in § 133 BremBG (Artikel 1 Nr. 9 des Entwurfs) beanstandet, da der Gesetzgeber sich grundsätzlich zu entscheiden habe, wann die von ihm erlassenen Vorschriften in Kraft bzw. außer Kraft treten sollen. Es sei nicht erkennbar, nach welchen Maßstäben und in welchem Umfang der Senat von seiner ihm ausnahmsweise übertragenen Kompetenz zur Gestaltung der Übergangsfrist zu den Beurteilungsvorschriften Gebrauch machen soll und wie der Gesetzesanwender feststellen könne, welche Fassung des § 59 BremBG auf eine erstellte bzw. zu erstellende Beurteilung anzuwenden sei, da Senatsbeschlüsse in der Regel nicht veröffentlicht würden. Es würden zudem erhebliche Schwierigkeiten bei der verwaltungsgerichtlichen Rechtsanwendung befürchtet.

Die bisher im Entwurf enthaltene Regelung wurde auf Grund der Stellungnahme komplett überarbeitet und den vorgetragenen Bedenken somit Rechnung getragen.

Die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG) hat mit ihrem Schreiben vom 14. November 2022 eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgegeben:

Die DFeuG begrüßt die Konkretisierung bei der Festlegung der Probezeitbeurteilung in § 19 BremBG (Artikel 1 Nr. 3 des Entwurfs) und die Klarstellung durch die beabsichtigte Anfügung eines Absatzes 4 an § 23 BremBG zum Nachteilsausgleich (Artikel 1 Nr. 4 des Entwurfs), dass bestimmte Abwesenheiten aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit sowie Beurlaubungen aufgrund von Kinderbetreuung bei Beförderungswartezeiten zu berücksichtigen sind.

Die DFeuG lehnt jedoch die geplante Verordnungsermächtigung für den Senator für Inneres und die Senatorin für Justiz und Verfassung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamt:innen in § 56 BremBG (Artikel 1 Nr. 6 des Entwurfs) ab. Nach Auffassung der DFeuG sollte das Tragen von Schmuck oder Bekleidungsstücken aus ästhetischen und/oder religiösen Gründen ausschließlich dann untersagt werden können, wenn dies aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht unverzichtbar sei. In Frage gestellt wird außerdem die besondere Heraushebung von Uniformträger:innen im Bereich der Justiz, der Polizei und der Feuerwehr im Vergleich zu den Lehrkräften an öffentlichen Schulen. Die Qualität der Dienstaussübung der Beamt:innen sei beispielsweise durch das Tragen von Tätowierungen nicht schlechter also ohne Tätowierungen. Darüber hinaus sei der Unterschied, z.B. zu verbeamteten Lehrer:innen nicht erklärlich. Die DFeuG verweist dabei auf die politisch gewünschte Diversität der Bediensteten der Freien Hansestadt Bremen.

Dem ist zu entgegen, dass es für die Wahrung der Wahrnehmung der Neutralität des Staates durch die Bürgerinnen und Bürger geboten sein kann, individuelle äußere Erscheinungsmerkmale, die diese Neutralität beeinträchtigen können, abhängig von Funktion und Aufgabenbereich, einzuschränken oder zu untersagen.

Besonders deutlich wird das in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Beamt:innen Dienstkleidung tragen, wie beispielsweise die Polizeiuniform (vgl. BVerwG, Urteil vom 14.05.2020 – 2 C 13/19, Rn. 26 ff.). Diese dient neben der Kennzeichnung der Zugehörigkeit ihrer Träger:in zur Polizei sowie des Dienstrangs insbesondere auch der Betonung der amtlichen Funktion. Polizeiliche Maßnahmen sollen losgelöst von der Person der handelnden Beamt:innen als Maßnahmen des Staates wahrgenommen werden. (vgl. auch BT-Drucksache 15/21 vom 01.01.2021 „Entwurf eines Gesetzes zur

Regelung des Erscheinungsbilds von Beamt:innen sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ S. 27 ff.).

Der Staat darf z.B. für die Wahrnehmung der Neutralität der Justiz Maßnahmen ergreifen, die diese aus der Sichtweise eines objektiven Dritten unterstreichen sollen. Auch das Verbot religiöser Bekundungen oder die Verwendung religiöser Symbole durch den Staat und seine Amtsträger:innen kann – wenn es sich gleichheitsgerecht auf alle Äußerungen und Zeichen im Gerichtssaal bezieht – insoweit legitimer Ausdruck einer solchen Konzeption sein (vgl. BVerfG, Beschluss vom 14. Januar 2020 – 2 BvR 1333/17 -, BVerfGE 153, 1-72, Rn. 92.).

Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen besteht die Lex specialis des § 59a des Bremischen Schulgesetzes zur möglichen Einschränkung religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale. Einer gesonderten Verordnungsermächtigung für die Senatorin für Kinder und Bildung im BremBG bedarf es diesbezüglich nicht. Soll das äußere Erscheinungsbild von Lehrkräften abseits religiös konnotierter Erscheinungsmerkmale eingeschränkt werden, so wird für Einzelfallentscheidungen auf die Möglichkeit der direkten Heranziehung des § 34 Abs. 2 BeamtStG verwiesen.

Darüber hinaus weist die DFeuG darauf hin, dass in der Begründung des Gesetzes darauf geachtet wird, nicht nur den Senat, sondern auch den Magistrat der Stadtgemeinde Bremerhaven als oberste Dienstbehörde zu benennen. Hierauf wird geachtet.

Die norddeutschen Länder haben im Rahmen des gemäß Beschluss Nr. 3 zu TOP 3 der Konferenz Norddeutschland vom 11. April 2007 vereinbarten Konsultationsverfahren keine Bedenken geäußert bzw. keine Stellungnahme abgegeben.

III. Finanzielle Auswirkungen

Die beabsichtigte Änderung hat keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Als Anlage sind der Gesetzentwurf mit Begründung sowie Stellungnahmen beigefügt.

Beschlussempfehlung:

Der Senat bittet die Bürgerschaft (Landtag) um Beratung und Beschlussfassung des Gesetzentwurfs.

Gesetz zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

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

Artikel 1

Das Bremische Beamtengesetz vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17 — 2040-a-1), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Oktober 2022 (Brem.GBl. S. 728, 731) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsübersicht wird folgende Angabe angefügt:

„§ 133 Übergangsvorschrift für dienstliche Beurteilungen“

2. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 Satz 6 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Entscheidung über die Anrechnung von Zeiten auf die Probezeit oder die Verkürzung der Probezeit nach den Sätzen 4 und 5 obliegt der Stelle, die über die Ernennung entscheidet.“

- b) Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Wird der Beamtin oder dem Beamten während der Probezeit ein anderes nicht unter Absatz 2 fallendes Amt übertragen oder wird mit ihr oder ihm ein Dienst- oder Amtsverhältnis begründet, so endet die Probezeit mit dem Tage der Übertragung des anderen Amtes.“

3. § 19 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind mindestens nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit und zur Feststellung der Bewährung vor Ablauf der Probezeit dienstlich zu beurteilen (Probezeitbeurteilung). Sofern an dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit Zweifel bestehen, sind diese und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen. Bei der Verkürzung der Probezeit ist eine Beurteilung ausreichend.“

4. § 23 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Wörter „der Absätze 2 und 3“ durch die Wörter „der Absätze 2 bis 4“ ersetzt.

- b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeiten sowie Beurlaubungen nach §§ 62, 62a und 62b sind bei der Wartezeit nach § 20 Absatz 2 Nummer 4 ohne Mitwirkung des Landesbeamtenausschusses für

eine Beförderung zu berücksichtigen. Die Erprobungszeit nach § 20 Absatz 2 Nummer 3 bleibt davon unberührt.“

- c) Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden zu den Absätzen 5 und 6.
5. § 35 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Die Beamtin oder der Beamte kann jederzeit verlangen, unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres in den Ruhestand versetzt zu werden.“
6. § 56 wird wie folgt gefasst:

„§ 56

Dienstbekleidung, äußeres Erscheinungsbild

- (1) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, Dienst- oder Schutzkleidung oder eine Ausrüstung zu tragen, wenn dies bei der Ausübung des Dienstes üblich oder erforderlich ist; sie erhalten diese Bekleidung und Ausrüstung unentgeltlich. Die oberste Dienstbehörde oder eine von ihr bestimmte Stelle kann nähere Bestimmungen über das Tragen von Dienst- oder Schutzkleidung oder Ausrüstung treffen.
- (2) Die Senatorin für Justiz und Verfassung wird für den Bereich der Fachrichtung Justiz und der Senator für Inneres für den Bereich der Fachrichtungen Polizei und Feuerwehr ermächtigt, Einzelheiten über das äußere Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten nach § 34 Absatz 2 Satz 2 bis 4 Beamtenstatusgesetz durch Rechtsverordnung zu regeln.“
7. § 59 wird wie folgt geändert:
- a) Die Absätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:
- „(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind vor einer Beförderung und, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, zu beurteilen (Anlassbeurteilung). Abweichend von Satz 1 kann die oberste Dienstbehörde für Beamtinnen und Beamte der Fachrichtungen Justiz, Polizei, Feuerwehr und Steuerverwaltung festlegen, dass die Beamtinnen und Beamten in regelmäßigen Zeitabständen beurteilt werden (Regelbeurteilung). Beamtinnen und Beamte in der Probezeit erhalten eine Probezeitbeurteilung gemäß § 19 Absatz 3.

(2) In der dienstlichen Beurteilung sind die fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie die Eignung und die Befähigung einzuschätzen. Die Beurteilung ist mit einem Gesamturteil abzuschließen und soll einen Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung enthalten. Zur Vorbereitung personeller Einzelmaßnahmen können auch andere Instrumente der Bewertung von Eignung und Befähigung neben die dienstliche Beurteilung treten.“

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Das Nähere, insbesondere die Bestandteile der Beurteilung, das Verfahren sowie die Gewichtung von Einzelmerkmalen regelt der Senat durch Rechtsverordnung. Dabei kann auch ein Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen werden. Im Übrigen bestimmt die oberste Dienstbehörde die Einzelheiten der Beurteilung für ihren Dienstbereich.“

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

8. § 60 wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel im Durchschnitt 40 Stunden innerhalb eines Bezugszeitraumes von vier Monaten nicht überschreiten.

(2) Von dem Bezugszeitraum nach Absatz 1 kann aus Gründen der Kontinuität der Dienste oder aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen abgewichen werden.“

b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Das Nähere, insbesondere zur Dauer der Arbeitszeit, der Verlängerung der Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst, den Bezugszeiträumen, zu Möglichkeiten der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit, der Verteilung der Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, zu alternativen Arbeitszeitmodellen und Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens sowie Ausnahmen und ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, des Justiz- und Polizeivollzugsdienstes sowie Ausnahmen bei spezifischen Tätigkeiten regelt der Senat durch Rechtsverordnung.“

9. Nach § 132 wird folgender § 133 angefügt:

„§ 133

Übergangsvorschrift für dienstliche Beurteilungen

Die Vorgaben des § 59 Absatz 1 und 2 sind spätestens zum 1. Januar 2025 in einer Rechtsverordnung gemäß § 59 Absatz 3 umzusetzen. Für Beurteilungen, die bis zu dem Erlass einer Rechtsverordnung nach § 59 Absatz 3 zu erstellen sind, ist § 59 in der bis zum (einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) geltenden Fassung maßgeblich.“

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung:

I. Allgemeines

Der Gesetzentwurf enthält folgende wesentliche Änderungen

1. Regelung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten

Die bereits im Bremischen Beamtengesetz (BremBG) enthaltene gesetzliche Grundlage zur Einschränkung des äußeren Erscheinungsbilds der Beamtinnen und Beamten ist aufgrund der Änderung des Beamtenstatusgesetzes (Gesetz zur Regelung des äußeren Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.06.2021 (BGBl. S. 2250) anzupassen.

Der Bund hat mit der Änderung des § 34 Beamtenstatusgesetz in Ausübung seiner Gesetzgebungskompetenz im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung aus Art. 74 Absatz 1 Nr. 24 Grundgesetz (GG) die von der Rechtsprechung geforderte Leitentscheidung des Gesetzgebers zur Ermöglichung der Einschränkung äußerlicher Erscheinungsmerkmale von Beamtinnen und Beamten getroffen und damit einen einheitlichen Rahmen für die Länder geschaffen. Die Länder haben die Befugnis, Einzelheiten zu regeln.

Da die Regelung des § 56 BremBG nunmehr unzulässige Redundanzen enthält, ist sie anzupassen. Der Regelungsgehalt beschränkt sich nunmehr auf Verordnungsermächtigungen für bestimmte Bereiche.

2. Umsetzung der Rechtsprechung zum Beurteilungsrecht

Aufgrund der Rechtsprechung des BVerwG (Urteile vom 17.09.2020 – 2 C 2/20, vom 07.07.2021 2 C 2/21 sowie Beschluss vom 21.12.2020, 2 B 63/20) bedarf es einer Regelung der grundlegenden Vorgaben zum Beurteilungswesen auf Gesetzesebene. Diesem Anspruch wird § 59 in seiner bisherigen Fassung nicht gerecht. Insbesondere sind das Beurteilungssystem sowie die Bildung eines Gesamturteils, welches alle Merkmale des Art. 33 Absatz 2 GG (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) umfasst, zu regeln.

3. Anpassung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften

Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des BremBG sind in Einklang mit den unionsrechtlichen Bestimmungen zu bringen. Dies betrifft neben der Verordnungsermächtigung in § 60 Absatz 4 die Regelungen zur durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in § 60 Absatz 1 sowie die Verlängerung dieser in bestimmten Bereichen in § 60 Absatz 2.

Daneben sind Konkretisierungen zur Beurteilung in der Probezeit, Klarstellungen zur Berücksichtigung von Zeiten mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeit, familienbedingter Beurlaubung, Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung des Zeitraums des Hinausschiebens des Ruhestandes bei Beantragung durch die Beamtinnen und Beamten aufgenommen worden.

II. Im Einzelnen:

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1: Inhaltsangabe

Aufgrund der Einfügung einer Übergangsregelung zu den dienstlichen Beurteilungen war die Inhaltsangabe anzupassen.

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

Zu Nummer 2a (§ 5 Absatz 2):

Über Ernennungen der Beamtinnen und Beamten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen oberhalb der Besoldungsgruppe A15 entscheidet der Senat als oberste Dienstbehörde (vgl. Artikel 3 Absatz 1 Nr. 1 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen). Auf die Probezeit können Zeiten der vorherigen Funktionsübertragung angerechnet werden, daneben kann die Probezeit auch neben einer Anrechnung von Zeit als Probezeit bei besonderer Bewährung verkürzt werden, es ist jedoch eine Mindestprobezeit von einem Jahr abzuleisten. Bei Beendigung der Probezeit besteht, soweit sich die Beamtin oder der Beamte bewährt hat, ein Rechtsanspruch auf dauerhafte Übertragung des Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Die Entscheidung über die Beendigung der Probezeit ist in diesen Fällen daher untrennbar mit der Entscheidung über die dauerhafte Übertragung des Amtes im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit verbunden. Der neu eingefügte Satz 6 dient der Klarstellung.

Zu Nummer 2b (§ 5 Absatz 5):

Die Regelungen über das Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion sah bislang keinen Beendigungstatbestand bei der Übertragung von Dienst- oder Amtsverhältnissen vor, die nicht unter § 5 Absatz 2 fallen, während der laufenden Probezeit vor. Bei Beendigung der Probezeit endet das Beamtenverhältnis auf Probe, ohne dass eine dauerhafte Übertragung des Leitungsamtes erfolgt. Entsprechend bestehen mit Beendigung der Probezeit keine Ansprüche aus diesem Amt.

Zu Nummer 3: § 19 Absatz 3 (Probezeit)

Die bisherige Regelung über das Erfordernis einer wiederholten Beurteilung in der Probezeit wird durch eine konkrete zeitliche Vorgabe abgelöst. Die Erstellung weiterer Beurteilungen, beispielsweise bei häufigerem Wechsel des Aufgabengebietes oder der Ausbilder:innen, wird durch die Benennung einer Mindestanzahl deutlich. Die Regelung des Satzes 2 löst die unbestimmte Begrifflichkeit der Anlegung eines strengen Maßstabes ab. Sie soll bewirken, dass frühzeitig auf mögliche Zweifel an der Eignung von Probezeitbeamtinnen und -beamten reagiert wird.

Zu Nummer 4: § 23 (Benachteiligungsverbot, Nachteilsausgleich)

§ 23 regelt bislang, dass sich Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern oder die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen sich bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nicht nachteilig auswirken dürfen. Die Maßgabe hierfür wurde nunmehr um den Absatz 4 ergänzt.

Die neu ergänzte Regelung stellt klar, dass bestimmte Abwesenheiten auf Grund von Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit sowie Beurlaubungen auf Grund von Kinderbetreuung bei der Wartezeit nach § 20 Absatz 2 Nr. 4 ohne Beteiligung des Landesbeamtenausschusses für eine Beförderung zu berücksichtigen sind.

Der darin realisierte Nachteilsausgleich gilt gleichermaßen für Beamtinnen und Beamte, die sich Familien und Pflegeaufgaben widmen. Die Regelung greift die bestehende Praxis zur Beförderung in Abwesenheit auf und konkretisiert diese hinsichtlich der Abwesenheiten, die für Fallkonstellationen, bei denen diese zulässig ist. Zudem dient die Regelung dem Schutz der Beamtinnen und Beamten vor einer Schlechterstellung nach einer der genannten Abwesenheiten.

Gleichzeitig stellt die Regelung allerdings klar, dass es nicht um eine Bevorzugung der Beamtinnen und Beamten geht, da die beamtenrechtliche Erprobungszeit von der Berücksichtigung unberührt bleibt.

Zu Nummer 5: § 35 Absatz 4 (Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand)

§ 35 Absatz 4 regelt das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses soweit die betroffenen Beamtinnen und Beamten zustimmen oder einen entsprechenden Antrag stellen. Danach ist ein Hinausschieben um bis zu drei Jahre über die gesetzliche Altersgrenze möglich. Eine (vorzeitige) Versetzung in den Ruhestand vor Ablauf des neu festgelegten Ruhestandseintrittsdatums war bislang nur in den Fällen geregelt, in denen das Hinausschieben durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten oder die jeweilige Dienstvorgesetzte initiiert wurde (§ 34 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1).

Soweit das Hinausschieben des Ruhestandes auf eigenen Antrag der Beamtinnen und Beamten erfolgte, war die Möglichkeit einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand nicht vorgesehen. In der Praxis sind wiederholt Fälle aufgetreten, in denen Beamtinnen und Beamte, deren Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes genehmigt wurde, aus persönlichen Gründen (z.B. Erkrankung des Ehepartners/der Ehepartnerin) nicht mehr von dem ursprünglichen Vorhaben, dem Dienstherrn über die Altersgrenze hinaus zur Verfügung stehen zu können, Gebrauch machen wollten. Sie waren in diesen Fällen auf das Wohlwollen der Dienstvorgesetzten angewiesen, die in diesen Fällen ihre ursprüngliche Entscheidung aufheben mussten und ein neues Ruhestandseintrittsdatum festlegen mussten.

Die lebenslange Dienstleistungspflicht der Beamtinnen und Beamten wird mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze genüge getan. Soweit sie dem Dienstherrn ihre Dienstleistung darüber hinaus freiwillig anbieten, muss es auch bei einem antragsgemäßen Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in begründeten Ausnahmefällen möglich sein, aus persönlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand versetzt zu werden; dies wird mit dem neu gefassten Satz 2 umgesetzt.

Zu Nummer 6: § 56 (Dienstkleidung, äußeres Erscheinungsbild)

Mit dem 20. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 14. Juli 2020 (Brem.GBl. S. 671) wurde die aktuelle Rechtsprechung des Gebots einer gesetzlichen Regelung zur Beschränkung des individuellen äußeren Erscheinungsbildes der Beamtinnen und Beamten zur Wahrung des Neutralitätsgebotes der Beamtinnen und Beamten bereits im Bremischen Beamtengesetz umgesetzt. Diese Regelung, die insbesondere dazu geschaffen wurde, um eine verfassungskonforme Regelung für das Verbot von Tätowierungen und sonstiger nicht unmittelbar vor Dienstbeginn ablegbare Körpermodifikationen im sichtbaren Bereich bei Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst zu schaffen, muss nun angepasst werden, da sich ihr Regelungsgehalt in Folge der Änderung des Beamtenstatusgesetzes im Jahr 2021 mit § 34 Absatz 2 BeamtStG überschneidet. Dies ist auf Grund der Wahrnehmung der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz durch den Bund nicht zulässig.

Der Bundesgesetzgeber hat die Zulässigkeit der Beschränkung des äußeren Erscheinungsbildes in § 34 Absatz 2 BeamtStG geregelt und damit die von der Rechtsprechung des BVerfG und BVerwG geforderte Leitentscheidung für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten getroffen (Gesetz zur Regelung des äußeren Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.06.2021 (BGBl. S. 2250)).

Den Landesgesetzgebern wird noch die Befugnis zur Regelung von Einzelheiten eingeräumt (vgl. § 34 Absatz 2 Satz 5 BeamtStG).

Im Zuge der inhaltlichen Anpassung des Regelungsgehalts des § 56 BremBG soll zugleich die Struktur der Norm verbessert werden. Die bisherigen Regelungen zur Dienstkleidung in Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1 bleiben beibehalten und werden zu besserer Strukturierung als Absatz 1 zusammengefasst.

Einzelheiten zur Umsetzung des § 34 Absatz 2 Satz 2 bis 4 BeamtStG sollen für den Bereich der Fachrichtungen Justiz, Polizei und Feuerwehr im Wege von Verordnungen geregelt werden, für die in Absatz 2 eine entsprechende Ermächtigungsgrundlage für die für sie zuständigen Mitglieder des Senats geschaffen wurde. Dies wird den besonderen Anforderungen an die Dienstausübung der Beamtinnen und Beamten der Polizeivollzugsdienste, der Feuerwehr und in der Justiz gerecht.

In anderen Verwaltungsbereichen kommt dem äußeren Erscheinungsbild zur Wahrung der Neutralitätspflicht der Amtsträgerinnen und -träger nicht im gleichen Maße Bedeutung zu. Doch auch hier muss das äußere Erscheinungsbild den Pflichten zur neutralen und gemeinwohlorientierten Amtsführung sowie dem achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten gerecht werden, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung nicht zu beeinträchtigen. In diesen Fällen ist unter Abwägung der Grundrechte der Beamtinnen und Beamten und den Anforderungen an die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung jeweils eine Einzelfallentscheidung unter direkter Anwendung des § 34 Absatz 2 BeamtStG zu treffen.

Neben einer Ermächtigungsgrundlage zur Einschränkung individueller Erscheinungsmerkmale in § 34 Absatz 2 Satz 3 enthält § 34 Absatz 2 Satz 4 darüber hinaus eine Ermächtigungsgrundlage für die Einschränkung oder Untersagung religiös oder weltanschaulich konnotierter Merkmale des Erscheinungsbildes mit der Einschränkung, dass diese objektiv geeignet sein müssen, das Vertrauen in die

neutrale Amtsführung der Beamtin oder des Beamten zu beeinträchtigen (§ 34 Absatz 2 Satz 4 BeamStG).

Ohne dass es einer gesetzlichen Regelung bedarf, sind Erscheinungsmerkmale, die einen verfassungsfeindlichen oder strafbaren Inhalt haben, wie z.B. Tätowierungen, die auf eine verfassungsfeindliche Gesinnung schließen lassen, untragbar. Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der sich mit einer der Werteordnung des Grundgesetzes widersprechenden Anschauung derart identifiziert, dass sie bzw. er sie sich sogar in die Haut tätowieren lässt und dadurch ihr oder sein dauerhaftes Bekenntnis zu dieser Anschauung und damit ihre oder seine Abkehr von der Verfassungsordnung dokumentiert, ist nach der Rechtsprechung des BVerwG nicht tragbar und daher aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. In diesen Fällen ist es unerheblich, an welcher Körperstelle sich die Tätowierung befindet (BVerwG, Urteil vom 25. November 2017, 2 C 25/17, juris).

Darüber hinaus sind gewaltverherrlichende, gegen die Menschenwürde gerichtete, sexistische, rassistische oder in anderer Weise diskriminierende Tätowierungen oder sonstige individuelle Erscheinungsmerkmale nicht mit den beamtenrechtlichen Pflichten zur neutralen Amtsführung sowie zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten vereinbar.

Die Einschränkung des Tragens individueller äußerlicher Erscheinungsmerkmale muss dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügen. Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um Tätigkeiten bei der Ausübung des Dienstes oder um eine Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug handelt. So kann ein vollständiges Verbot unverhältnismäßig sein, wenn Tätowierungen und vergleichbare Formen des Körperschmucks in praktikabler Weise abgedeckt werden können.

Die Einschränkung oder das Untersagen des Tragens von religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale (i.d.R. Kleidungsstücke oder Symbole), wie z.B. das muslimische Hijab, die jüdische Kippa oder das christliche Kreuz, stellen neben einem Eingriff in das Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit aus Artikel 4 GG auch einen Eingriff in das aus Artikel 2 Absatz 1 und 1 Absatz 1 GG abgeleitete allgemeine Persönlichkeitsrecht sowie dem Grundrecht auf freie Berufswahl aus Artikel 12 Absatz 1 GG dar. Soweit die Verordnungsermächtigung durch die Senatorin für Justiz und Verfassung oder den Senator für Inneres genutzt werden, so ist besonders in Bereichen der Ausbildung auch für Berufe außerhalb des öffentlichen Dienstes ein besonderes Augenmerk auf die Verhältnismäßigkeit zu legen.

Zu Nummer 7: § 59 (Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis)

Mit den Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts vom 17.09.2020 – 2 C 2/20, vom 07.07.2021 - 2 C 2/21 sowie dem Beschluss vom 21.12.2020 - 2 B 63/20 sind wegen der Bedeutung der dienstlichen Beurteilung für die allein nach Maßgabe des Artikel 33 Absatz 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen zu regeln. Die wesentlichen Vorgaben dürfen nicht der Entscheidungsmacht der Exekutive überlassen werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System - Regel- oder Anlassbeurteilungen sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben.

Absatz 1 regelt nunmehr das Beurteilungssystem. In Satz 1 wird festgelegt, dass Beamtinnen und Beamte grundsätzlich aus besonderem Anlass, also sofern persönliche oder dienstliche Verhältnisse dies erfordern, zu beurteilen sind. Die

Anwendung eines anlassbezogenen Beurteilungssystems war bislang bereits auf Verordnungsebene geregelt. Es handelt sich dabei somit um die bereits etablierte Praxis. Durch die Aufnahme des Beurteilungssystems in § 59 Absatz 1 Bremisches Beamten-gesetz wird den Anforderungen der Rechtsprechung nachgekommen, wonach das Beurteilungssystem auf Gesetzesebene zu regeln ist. Satz 2 regelt die Möglichkeit Beamtinnen und Beamte abweichend von Satz 1 in bestimmten Fachrichtungen in regelmäßigen Zeitabständen zu beurteilen. Diese Möglichkeit wird eingeräumt, um den Besonderheiten dieser Fachrichtungen gerecht zu werden. Die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtungen Feuerwehr, Justiz, Polizei und Steuerverwaltung stehen in der Regel nicht in Konkurrenz mit Beamtinnen und Beamten anderer Fachrichtungen. Satz 3 grenzt die Probezeitbeurteilung von den Beurteilungen im Sinne der Sätze 1 und 2 ab.

Absatz 2 regelt die Bildung des Gesamturteils sowie die wesentlichen Grundlagen für die dienstliche Beurteilung. Nach Satz 1 sind entsprechend Artikel 33 Absatz 2 GG Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu beurteilen. Diese spiegeln sich in den zu beurteilenden Einzelmerkmalen wieder. Mit Satz 2 wird vorgeschrieben, dass die dienstliche Beurteilung mit einem Gesamturteil abschließen muss. Bei der Bildung des Gesamturteils sind alle Einzelmerkmale zu würdigen. (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021 2 C 2/21, Rn. 34). Grundsätzlich können Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmerkmale nicht abschließend voneinander getrennt werden, da inhaltliche Überschneidungen bestehen. Daher ist im Ergebnis entscheidend, dass eine umfassende Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Merkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in dem abschließenden Gesamturteil erfolgt und dieses für die gesamte Beurteilung gebildet wurde (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021 2 C 2/21, Rn. 47).

Die dienstliche Beurteilung soll zudem einen Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung enthalten. Es handelt sich dabei ebenfalls um einen Teil einer – prognostischen – Eignungseinschätzung. Dazu kann beispielsweise die Einschätzung zählen, ob die Beamtin oder der Beamte für eine andere Verwendung oder eine Führungsaufgabe geeignet wäre. Die Regelung ist an § 92 Absatz 1 des Landesbeamten-gesetzes für Nordrhein-Westfalen sowie an § 49 Thüringer Laufbahngesetz angelehnt (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2020 – 2 C 2/20 Rn. 25, 37).

Die bisherige Regelung, dass zur Vorbereitung personeller Einzelmaßnahmen auch andere Instrumente der Bewertung von Eignung und Befähigung neben die dienstliche Beurteilung treten können, wird unverändert übernommen.

Insbesondere die Bestandteile der Beurteilung (z.B. Inhalte der dienstlichen Beurteilung, wie Einzelmerkmale, Aufgabenbeschreibungen), das Verfahren sowie die Gewichtung der Einzelmerkmale sind durch den Senat als Verordnung zu regeln (Absatz 3) (BVerwG, Urteil vom 17.09.2020 – 2 C 2/20, Rn. 24). Diese Ausgestaltung von Beurteilungen obliegt nach der Auffassung der Rechtsprechung dem Dienstherrn. So kann der Dienstherr festlegen, dass alle Einzelmerkmale gleich gewichtet werden und ein arithmetisches Mittel gebildet wird oder die stärkere Gewichtung bestimmter Merkmale festlegen. Als unzulässig wird es lediglich angesehen, wenn der Dienstherr eine große Anzahl von verschiedenen Beurteilungsmerkmalen zulässt und gleichzeitig keine Vorgaben zur Gewichtung vornimmt. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass es bei einer großen Zahl von Einzelmerkmalen ausgeschlossen erscheint, dass diesen nach der Vorstellung des Dienstherrn ein und dasselbe, gleich große Gewicht zukommen soll.

Die bisherige Regelung zur Erstellung von Dienstzeugnissen (neu Absatz 4) wird unverändert fortgeschrieben.

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

Mit Anpassung der Regelung zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in § 60 Absatz 1 BremBG werden unionsrechtliche Bestimmungen umgesetzt und aufgenommen und bilden eine klare Grundlage für abweichende Regelungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in bestimmten Bereichen.

Der Bezugszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wird entsprechend Artikel 16 Satz 1 Buchstabe b) der EU Richtlinie 2003/88/EG festgelegt. In der Regel beträgt der Bezugszeitraum vier Monate; Ausnahmen sind zulässig und für den Bereich des Justizvollzugsdienstes und des Einsatzdienstes der Feuerwehr in der Bremischen Arbeitszeitverordnung geregelt. Der neugefasste § 60 Absatz 2 enthält daher die Ausnahmen zu den Bezugszeiträumen nach Artikel 17 Absatz 3 lit. c und Artikel 19 Unterabsatz 1 und 2 der EU Richtlinie 2003/88/EG. Die bisherigen Regelungen des Absatz 2 zur Verlängerung der Arbeitszeit bei Diensten in Bereitschaft bis zur Höchstleistungszeitgrenze von 48 Stunden gemäß Artikel 6 der Richtlinie 2003/88/EG finden sich in § 9 der Neufassung der Bremischen Arbeitszeitverordnung wieder.

Absatz 4 konkretisiert die bisherige Verordnungsermächtigung und schafft damit mehr Rechtssicherheit.

Zu Nummer 9: § 133 (Übergangsvorschrift für dienstliche Beurteilungen)

Die Übergangsvorschrift des neu angefügten § 133 ist notwendig, um ausreichend Zeit zu haben, die nach der Rechtsprechung des BVerwG erforderlichen Änderungen auch auf untergesetzliche Normen zu übertragen. Nach der Rechtsprechung des BVerwG ist eine Übergangsfrist hinzunehmen.

Zu Artikel 2

Regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

DGB Bremen-Elbe-Weser | Bahnhofplatz 22-28 | 28195 Bremen

Hannah Kaspar

Der Senator für Finanzen
Referat 30
- via E-Mail**Stellungnahme des DGB zum Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Bremischen
Beamtengesetzes** 11. November 2022

Sehr geehrte Frau Kaspar,

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme, von der wir gerne gebraucht machen. Falls die Beteiligungsrechte des DGB auch bei den auf Grundlage der geänderten Bestimmungen erlassenen Richtlinien sichergestellt sind, sind wir den beabsichtigten Änderungen grundsätzlich einverstanden.

Ernesto Harder
Vorsitzender
DGB Bremen-Elbe-Weser

ernesto.harder@dgb.de

Telefon: 0421 33576-10
Telefax: 0421 33576-60

Te/Ha

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen**Zu Artikel 1****Änderung des Bremischen Beamtengesetzes****Zu Nummer 5: § 35 Absatz 4 (Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand)**

Zustimmung

Darüber hinaus fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund, dass der bisherige § 108 Abs. 3 Bremisches Beamtengesetz ersatzlos gestrichen wird. Es ist nicht nachvollziehbar, warum für den Polizeivollzugsdienst Sonderregelungen gelten sollen und erst recht nicht, warum die beabsichtigten Änderungen des § 35 nicht übertragen wurden.

Durch die Festsetzung der besonderen Altersgrenze hat der Gesetzgeber generalisierend und pauschalierend festgestellt, dass die Dienstposten des Polizeivollzugsdienstes derart hohe Anforderungen beinhalten, dass die Beamten ab einem bestimmten Alter ohne Rücksicht auf die individuelle Leistungsfähigkeit, den dienstlichen Anforderungen aus dem übertragenen abstrakten Funktionsamt nicht mehr genügen.

Dabei wurde die besondere Altersgrenze nicht als Recht des Individuums auf einen vorgezogenen Ruhestand angesehen, sondern ist und war schon immer Instrument zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit besonderer Verwaltungszweige.

Der § 108 Abs. 3 Bremisches Beamtengesetz wurde 2008 als Ausgleich für eine ausbleibende Anhebung der besonderen Altersgrenze eingeführt. Ziel war also eine Weiterbeschäftigung auf Antrag des Polizeivollzugsbeamten um 5 Jahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Das Ziel des § 108 Abs. 3 Bremisches Beamtengesetz wurde im Dezember 2011 durch die Anhebung der Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte in Bremen auf die Vollendung des 62. Lebensjahres eingeholt. Statt die Anhebung mit dem Ziel des § 108 Abs. 3 Bremisches Beamtengesetzes zu verknüpfen, wurden die Anhebung auf 62 Lebensjahre und der § 108 Abs. 3 Bremisches Beamtengesetz addiert. Die Kombination der beiden Änderungen führt nun dazu, dass Polizeivollzugsbeamte auf Antrag bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres arbeiten können.

Aus gesundheitlichen Gründen ist dies absolut inakzeptabel. Selbst unter Ausnutzung der ‚Altersgerechten Personalentwicklung‘ sollte gerade im Polizeivollzugsdienst eine überproportionale Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze verhindert werden. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sind beispielsweise durch Schicht- und Wechselschichtdienst jahrelang besonderen körperlichen und geistigen gesundheitsgefährdenden Belastungen ausgesetzt. Auch die Corona-Krise hat die besondere Gefährdung gerade älterer Polizeivollzugsbeamter nach Vollendung des 60. Lebensjahres noch einmal deutlich gemacht.

Zu Nummer 6: § 56 (Dienstkleidung, äußeres Erscheinungsbild)

Da die Regelung massive Eingriffe in die Grundrechte der Beamtinnen und Beamten zulässt, sehen wir die Fassung des Absatz 2 und damit die Verlagerung der Regelungskompetenz auf die senatorischen Dienststellen kritisch. Unter der Bedingung, dass der Senat eine Beteiligung des DGB bei der Neufassung und Änderungen der Rechtsverordnungen zusichert, stimmen wir dennoch zu.

Den in der Begründung bei anderen Verwaltungsbereichen angebotenen direkten Rückgriff auf § 34 BeamtStG halten wir für unglücklich und hätten zumindest eine Übernahme der Formulierung des BeamtStG in das BremBG bevorzugt. In dem Fall wären auch die weiteren Erläuterungen in der Begründung schlüssig.

Zu Nummer 7: § 59 (Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis)

Leider reduziert sich die dienstliche Beurteilung auf ein Instrument der Bestenauslese. Eine Beurteilung dient aber auch den Beamten zur Orientierung. Dieser Aspekt wird vom § 59 leider nicht aufgenommen. Wenn schon nicht in Form einer Beurteilung, so müssen

dennoch regelmäßig Leistungsvermögen, Potential und Entwicklungsmöglichkeit dargelegt werden. Vor diesem Hintergrund sollten zumindest Mitarbeitergespräche nicht nur in einer Dienstvereinbarung, sondern gesetzlich vorgeschrieben werden.

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

Unter der Bedingung, dass der Senat eine Beteiligung des DGB bei der Neufassung und Änderungen der Rechtsverordnung zusichert, stimmen wir zu.

Zu Nummer 9: § 13 (3Übergangsvorschrift für dienstliche Beurteilungen)

Zustimmung

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Kritik als konstruktiven Beitrag zur Entwicklung des JAPG annehmen und entsprechend berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Ernesto Harder', is positioned above the typed name.

Dr. Ernesto Harder

Deutscher Gewerkschaftsbund
Region Bremen-Elbe-Weser

Von: Traub, Friedemann (Oberverwaltungsgericht Bremen) (Friedemann.Traub@ovg.bremen.de)
An: Kaspar, Hannah (Finanzen, 30-8) (hannah.kaspar@finanzen.bremen.de)
Cc:
BCc:
Gesendet: Di 15.11.2022 15:09
Betreff: AW: BremBG - förmliches Beteiligungsverfahren gem. § 93 BremBG, § 39a Bremisches Richtergesetz
Anlagen:

Sehr geehrte Frau Kaspar,

wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes**, die wir allerdings auf Art. 1 Nr. 9 (§ 133 BremBG) des Gesetzentwurfs beschränken wollen. Es wird dringend geraten, die Regelung in § 133 Satz 2 BremBG, mit der dem Senat die Kompetenz zur Gestaltung der Übergangsfrist übertragen wird, zu überdenken. Grundsätzlich hat der Gesetzgeber zu entscheiden, wann die von ihm erlassenen Vorschriften in Kraft bzw. außer Kraft treten sollen. Es ist überhaupt nicht erkennbar, nach welchen Maßstäben und in welchem Umfang der Senat von seiner ihm ausnahmsweise übertragenen Kompetenz zur Gestaltung der Übergangsfrist Gebrauch machen können soll. Und dies auch noch durch einfachen Senatsbeschluss. Wie soll der Gesetzesanwender feststellen können, welche Fassung des § 59 BremBG auf eine erstellte bzw. zu erstellende Beurteilung anzuwenden ist, da Senatsbeschlüsse i.d.R. nicht veröffentlicht werden? Nicht zuletzt befürchten wir erhebliche Schwierigkeiten bei der verwaltungsgerichtlichen Rechtsanwendung.

Mit freundlichen Grüßen

Friedemann Traub

Friedemann Traub
Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter
- Vorsitzender -
Oberverwaltungsgericht Bremen
Justizzentrum Am Wall
Am Wall 198, 28195 Bremen
Tel.: +49 421 361- 10535; Fax: +49 421 361- 4172
E-Mail: bremen@bdvr.de

Von: Kaspar, Hannah (Finanzen, 30-8) <hannah.kaspar@finanzen.bremen.de>
Gesendet: Donnerstag, 6. Oktober 2022 08:14
An: Traub, Friedemann (Oberverwaltungsgericht Bremen) <Friedemann.Traub@ovg.bremen.de>
Betreff: WG: BremBG - förmliches Beteiligungsverfahren gem. § 93 BremBG, § 39a Bremisches Richtergesetz

Sehr geehrter Herr Traub,

untenstehende Mail konnte nicht zugestellt werden. Daher nun ein erneuter Versuch mit Anhängen im PDF-Format.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Hannah Kaspar

Freie Hansestadt Bremen
Der Senator für Finanzen
Referat 30 - Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und Personalvertretungsrecht
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
Tel.: +49 421 361 - 94590; Fax: +49 421 496 - 94590
E-Mail: Hannah.Kaspar@finanzen.bremen.de
Internet: www.finanzen.bremen.de

Dienstleistungen und Informationen der Verwaltung unter
www.transparenz.bremen.de, www.service.bremen.de

Denken Sie an die Umwelt - bevor Sie ausdrucken!

Von: Kaspar, Hannah (Finanzen, 30-8)
Gesendet: Mittwoch, 5. Oktober 2022 12:13
An: 'Daniela.Teppich@dgb.de' <Daniela.Teppich@dgb.de>; 'ernesto.harder@dgb.de' <ernesto.harder@dgb.de>; 'DGB - Frau Gallein' <Ines.Gallein@dgb.de>; 'bremen@bdvr.de' <bremen@bdvr.de>; Traub, Friedemann (Oberverwaltungsgericht Bremen) <Friedemann.Traub@ovg.bremen.de>; 'dbb - beamtenbund und tarifunion' <dbb.bremen@swbmail.de>; 'preissler@hochschulverband.de' <preissler@hochschulverband.de>; 'kontakt@richterbund-bremen.de' <kontakt@richterbund-bremen.de>; Helberg, Andreas (Landgericht Bremen) <andreas.helberg@landgericht.bremen.de>; Kasper, Gesa (Landgericht Bremen) <Gesa.Kasper@landgericht.bremen.de>; 'vorstand-bremen@dfeug.de' <vorstand-bremen@dfeug.de>
Cc: Oeltjen, Imke (Finanzen, 30-2) <Imke.Oeltjen@finanzen.bremen.de>; Schenkel, Ute (Finanzen, 30-A)

<ute.schenkel@finanzen.bremen.de>; Kentrath, Jana (Finanzen, 30-4) <jana.kentrath@finanzen.bremen.de>; Saebetzki, Anke (Finanzen) 3
<Anke.Saebetzki@finanzen.bremen.de>

Betreff: BremBG - förmliches Beteiligungsverfahren gem. § 93 BremBG, § 39a Bremisches Richtergesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage übersende ich Ihnen den Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes im Rahmen des förmlichen Beteiligungsverfahrens gemäß § 93 BremBG bzw. § 39a Bremisches Richtergesetz und gebe Ihnen Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme bis zum 15. November 2022. Wenn ich bis dahin keine Rückmeldung erhalte, darf ich von einer Fehlanzeige ausgehen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Hannah Kaspar

Freie Hansestadt Bremen
Der Senator für Finanzen
Referat 30 - Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und Personalvertretungsrecht
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
Tel.: +49 421 361 - 94590; Fax: +49 421 496 - 94590
E-Mail: Hannah.Kaspar@finanzen.bremen.de
Internet: www.finanzen.bremen.de

Dienstleistungen und Informationen der Verwaltung unter
www.transparenz.bremen.de, www.service.bremen.de

Denken Sie an die Umwelt - bevor Sie ausdrucken!



Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft
Landesverband Bremen

Landesgeschäftsstelle
Machandelweg 11
28755 Bremen

Tel: +49(0)176 52 12 45 49

Fax: +49(0)421 699 42 80

geschaeftsstelle-bremen@dfaug.de

www.dfaug.de

DFeuG Bremen – Machandelweg 11 – 28755 Bremen

Freie Hansestadt Bremen
Der Senator für Finanzen
Frau Hannah Kaspar
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Bremen, 14.November 2022

Betreff: Förmliches Beteiligungsverfahren gem. §93 BremBG zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Sehr geehrte Frau Kaspar,

in Ihrem Schreiben vom 5. Oktober 2022 baten Sie uns um Stellungnahme gemäß des §93 BremBG zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes.

Als Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft, der größten Vertretung der Feuerwehrbeamt:innen im Land Bremen bedanken wir uns für die Möglichkeit der Stellungnahme.

In Ihren Ausführungen zur Begründung des Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes ist uns zunächst aufgefallen, dass von Ihrer Seite grundsätzlich der Magistrat der Stadt Bremerhaven als oberste Dienstbehörde für die Beamt:innen der Stadtgemeinde Bremerhaven vergessen wird. Wir bitten Sie daher zukünftig, sowohl den Senat als auch den Magistrat in ihrer jeweiligen Funktion als oberste Dienstbehörde klar zu benennen und die Rechtsstellung der jeweiligen Kommunen Bremen und Bremerhaven korrekt darzustellen (*vgl. z.B. zu Artikel 1, zu Nummer 2, Nummer 1a, 1.Satz*).

Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft
Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151
Steuernr.: 129/5890/0158

Vorstand (§26 BGB)
Siegfried Maier (Vors.)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Tel: +49(0)212 64 56 48 55
Fax: +49(0)212 64 56 48 57
geschaeftsstelle@dfaug.de
www.dfaug.de



zu Artikel 1

zu Nummer 1

keine Einwände

zu Nummer 2

keine Einwände

zu Nummer 3

Wir begrüßen die Konkretisierung bei der Festlegung der Probezeitbeurteilung.

zu Nummer 4

Wir begrüßen die Einführung des neuen Absatz 4. Hiermit wird ein deutliches Zeichen zur Anerkennung der schwangerschafts- und mutterschaftsbedingten Belastungen der Beamtinnen im Land Bremen gesetzt.

zu Nummer 5

keine Einwände

zu Nummer 6

Einer grundsätzlich redaktionellen Überarbeitung des §56 spricht unseres Erachtens nichts entgegen. Weiterführende Ermächtigungen für die Bereiche Justiz, Polizei und Feuerwehr sehen wir allerdings kritisch. Das Tragen verfassungsfeindlicher oder diskriminierender Tätowierungen (egal welcher Gesinnung und egal an welchem Körperteil) ist unvereinbar mit dem Berufsbeamtentum sowie den hierin verankerten Grundsätzen, sodass dieser Rechtsbereich bereits umfassend und abschließend geregelt ist. Das Tragen von Schmuck oder Bekleidungsstücken aus ästhetischen und/oder religiösen Gründen, etwa das Ihrerseits benannte Hijab oder die Kippa, sollte ausschließlich untersagt werden, wenn dieses aus Sicht des Arbeitsschutzes als unverzichtbar zu bewerten ist. Eine gesetzliche Regelung, auch auf Verordnungsebene, würden wir hierzu ablehnen.

Insbesondere stellt sich hier für uns die Frage, warum Sie hier Uniformträger der Justiz, der Polizei und der Feuerwehr besonders betrachten? Machen Beamt:innen bei juristisch objektiver Betrachtung einen schlechteren Job, weil sie beispielsweise

tätowiert sind? Warum darf sich Ihren Ausführungen folgend beispielsweise ein verbeamteter Lehrer von oben bis unten tätowieren lassen und dann unterrichten, ein Feuerwehrbeamter tätowiert jedoch keine Feuer löschen? Werden die zu unterrichtenden Kinder durch das Erscheinungsbild ihres Lehrers nicht beeinträchtigt, das zu löschende Feuer hingegen schon?

Wenn es sich beim postulierten Anspruch der Freien Hansestadt Bremen nach Diversität nicht bloß um gönnerhafte Plattitüden handelt, sollte die hier verlangte Diversität auch über eine Reflektion der Gruppe hinausgehen, welche diese definiert und einfordert.

Die Einführung des § 56 Abs. 2 BremBG wird durch uns abgelehnt.

zu Nummer 7:

keine Einwände

zu Nummer 8:

keine Einwände

zu Nummer 9:

keine Einwände

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag

René Dreimann

Pressesprecher

DFeuG

Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft

Landesverband Bremen

