

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

06.01.2023

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Übermittlung des Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Beschleunigung der Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften und nehmen dazu wie folgt Stellung.

Der DGB steht hinter dem Bestreben, Verfassungsfeind:innen künftig schneller aus dem Amt entfernen zu können. **Die Abschaffung der Disziplinaranzeige und deren Ersetzung durch die Disziplinarverfügung lehnt er hingegen ab, da diese Änderungen nicht geeignet sind, das mit ihnen verfolgte Ziel zu erreichen.**

Die Beamt:innen, die sich nicht auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung bewegen, müssen so schnell wie rechtsstaatlich möglich aus dem Dienst ausscheiden. Dazu bedarf es wirksamer Mittel wie zum Beispiel die Stärkung der Themenblöcke Erinnerungskultur sowie politische Bildung bei der Aus- und Fortbildung. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes müssen populistischen, rassistischen und extremistischen Einflüssen gegenüber resilient sein. Diese Fähigkeit zu stärken, ist auch Aufgabe der Dienstherren. Sie müssen ihre Aus- und Fortbildungsprogramme entsprechend erweitern und Bildungsurlaub sowie Sonderurlaub wieder stärker genehmigen. . Statt sich also nur auf die Folgenbeseitigung zu konzentrieren, sollte der Gesetzgeber die Ursachen in den Blick nehmen und diesen entgegenwirken.

Dass Disziplinarverfahren mitunter sehr lange laufen, ist unstrittig. Dieser Umstand bedeutet für alle Beteiligten eine enorme Belastung. Möchte man die Disziplinarverfahren beschleunigen, dürfen jedoch zu diesem Zwecke nicht rechtsstaatliche Prinzipien über Bord geworfen werden. Ein schnelleres Verfahren darf nicht auf Kosten elementarer Rechte der Betroffenen gehen. Rechtsstaatliche Standards dürfen nicht abgesenkt werden.

Der DGB lehnt daher die Abschaffung der Disziplinaranzeige und deren Ersetzung durch die Disziplinarverfügung ab. Zwar wird es begrüßt und letztlich als selbstverständlich bewertet, dass der rechtsstaatliche Kern des Disziplinarverfahrens, wie die Unschuldsvermutung, die behördliche Beweislast des Dienstvergehens und die Gewähr rechtlichen Gehörs durch den Referentenentwurf erhalten werden. Dennoch werden die vorgesehenen Sicherungen nicht

Deutscher Gewerkschaftsbund
Abteilung Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik

ueb@dgb.de
www.dgb.de/beamte
www.dgb.de/mensch

als ausreichend erachtet, um ein faires Verfahren für die Beamt:innen zu gewährleisten und etwa die missbräuchliche Inanspruchnahme des Disziplinarverfahrens durch Vorgesetzte zu verhindern.

Schwerwiegende Disziplinarmaßnahmen, wie die Entfernung aus dem Dienstverhältnis oder die Aberkennung des Ruhegehalts, müssen weiterhin den Verwaltungsgerichten vorbehalten sein. Der DGB hält das bisher praktizierte System der sog. Disziplinarklage für sinnvoll. Eine bloße Entfernungsentscheidung durch Verwaltungsakt des Dienstvorgesetzten bei begrenzter Rechtsschutzmöglichkeit begegnet erheblichen Bedenken. Ein solches Verwaltungsverfahren genügt nicht den Anforderungen an ein förmliches, unparteiliches und die Fairness sicherndes Verfahren (so auch Bundesverfassungsrichter Huber in seiner abweichenden Meinung zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Januar 2020, 2 BvR 2055/16). Die bloße Verweisung auf den nachträglichen verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz genügt insoweit nicht. Denn sie führt zu einer Verlagerung des Prozessrisikos auf die Beamt:innen und legt ihnen für die Zeit bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über ihre Klage wirtschaftliche und soziale Unsicherheiten und Nachteile auf. Die Beamt:innen werden dem Risiko einer Stigmatisierung ausgesetzt, die fehlende Parität zwischen den Parteien wird verschärft und ein Schutz bei Manipulation nicht gewährleistet. Zumal künftig die Berufung nur statthaft sein soll, wenn sie vom Verwaltungsgericht als zulässig erklärt wurde. Diesen erheblichen Rechtsschutzeinschnitt lehnt der DGB entschieden ab.

Letztendlich werden mit dem Gesetzesentwurf und der Möglichkeit der Entfernung von Beamt:innen aus dem Dienstverhältnis durch Verwaltungsakt grundlegende Prinzipien des Beamtentums geschwächt.

Auch wenn das Bundesverfassungsgericht entschieden hat, dass eine solche Regelung grundsätzlich verfassungsrechtlich zulässig und mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums vereinbar ist, so möchte der DGB doch betonen, dass die bloße nachträgliche gerichtliche Überprüfung dem Lebenszeitprinzip nicht gerecht wird. Es gilt der Grundsatz der lebenszeitigen Anstellung und damit auch die grundsätzliche Unentziehbarkeit des statusrechtlichen Amtes. Schon seit langem gehört die Entfernung aus dem Beamt:innenverhältnis allein durch Gerichte zu den praktizierten Sicherungen der Beamt:innenschaft gegen die Willkür des Dienstherrn. Ein nur der Verfassung verpflichteter Beamter kann sich nur dann schützend vor das geltende Recht stellen und politischer Willkür Widerstand leisten, wenn er nicht mit der sofortigen Entfernung aus dem Beamt:innenverhältnis rechnen muss. Erst, wenn der einzelne Beamte rechtlich und wirtschaftlich abgesichert ist, kann er zu der ihm zugewiesenen Aufgabe, eine stabile gesetzestreue Verwaltung zu sichern, beitragen. Dazu gehört es unabdingbar, dass Beamt:innen nicht willkürlich oder nach freiem Ermessen aus dem Amt entfernt werden können, denn damit entfielen die Grundlage ihrer Unabhängigkeit. Der präventive Richtervorbehalt ist der seit Jahrzehnten praktizierte Weg, um den Beamt:innen ein Höchstmaß an Rechtsschutz, Fairness sowie Waffengleichheit zwischen ihnen und ihrem Dienstherrn zu gewährleisten. Die Abschaffung der sog. Disziplinarklage stellt sich daher letztlich als unverhältnismäßiger Eingriff in die Grundsätze des Beamtentums aus Art. 33 Abs. 5 GG dar.

Der DGB bezweifelt zudem, dass durch die Einführung eines bloß behördlichen Disziplinarverfahrens die Verfahren tatsächlich beschleunigt werden. Zumindest in Einzelfällen ist damit zu rechnen, dass das Verfahren eher verlängert wird. Denn ein rein kassatorisches Urteil kann das Disziplinarverfahren erheblich verlängern, wenn die Dienstvorgesetzten erneut eine Disziplinarmaßnahme verhängen, welche ihrerseits wiederum zur gerichtlichen Überprüfung gestellt wird.

Forderungen des DGB zur Verfahrensbeschleunigung

Der DGB vertritt die Auffassung, dass dem tatsächlich bestehenden Problem des überlangen Verfahrensdauer auch im Rahmen des bestehenden Systems begegnet werden kann. Dieses muss jedoch zielgerichtet an einzelnen Stellen nachgebessert werden. Das Disziplinarrecht stellt schon jetzt alle erforderlichen Mittel bereit, um Verfassungsfeind:innen aus dem Dienst zu entfernen und sie auch vorläufig des Dienstes zu entheben, bis das Disziplinarverfahren abgeschlossen sind.

- Um eine Beschleunigung der gegenwärtig oft lang geführten Disziplinarverfahren zu erreichen, muss die **Professionalisierung des behördlichen Disziplinarverfahrens** forciert werden. Die für Disziplinarverfahren verantwortlichen Kräfte müssen besser geschult und ausgebildet werden. Ermittlungsführer:innen gerade in kleineren Dienststellen und den Postnachfolgeunternehmen sind oft nicht im Disziplinarrecht ausgebildet und mit den Ermittlungen überfordert. Nicht selten nehmen Personalsachbearbeiter:innen die Aufgabe nebenbei wahr. Auch ist eine einzelne Person häufig von der Funktion des Ermittlungsführers überfordert. Gerade bei komplexen Sachverhalten würde es zwei bis drei Personen bedürfen. § 21 Abs. 3 und 4 BDG müssen dementsprechend ergänzt werden. So muss auch geregelt sein, dass die Dienstvorgesetzten die oder den Ermittlungsführer:in von ihren Regelaufgaben zur Durchführung des behördlichen Disziplinarverfahrens im erforderlichen Umfang freistellen müssen. Letztlich sollte die Abschaffung der Voraussetzung, dass die Ermittlungsführung durch Personen mit Befähigung zum Richteramt erfolgen muss, rückgängig gemacht werden. Mit der juristischen Kompetenz der Ermittlungsführer:innen ist auch der vom Gesetz geforderte Beschleunigungsgrundsatz einfach erreichbar.
- Zudem müssen die Disziplinkammern bei den Verwaltungsgerichten personell gestärkt werden. Hier ist nicht nur der Bund, sondern sind auch die Länder in der Pflicht, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um **die personelle Ausstattung der Verwaltungsgerichtsbarkeit** endlich wieder auf ein bedarfsgerechtes Niveau zu bringen. Eine Verzögerung der Erledigung gerichtlicher Disziplinarverfahren kommt auch dadurch zustande, dass diese zwar besonderen Disziplinkammern und Disziplinarsenaten zugewiesen sind. Die in diesen Kammern und Senaten tätigen Richter:innen jedoch auch in anderen Kammern und Senaten Aufgaben wahrnehmen. Es fehlt bislang an einer **Vorrangregelung für Bestandsschutzsachen**, wie sie im ArbGG in § 61a Abs. 1 und § 64 Abs. 8 geregelt sind. Verfahren in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen

oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sind vorrangig zu erledigen.
§ 45 BDG sollte daher wie folgt ergänzt werden:

„Verfahren in Rechtsstreitigkeiten über Disziplinarmaßnahmen nach den §§ 9 bis 12 sind vorrangig zu erledigen.“

Eine solche Regelung würde die Richter:innen, welche mit statusverändernden Disziplinarsachen befasst sind, entlasten und würde dazu führen, dass diese Verfahren schneller zum Abschluss gebracht werden können.

- Auch muss eine **Regelbeendigungsdauer für das behördliche Disziplinarverfahren** festgelegt und dem Dienstvorgesetzten aufgegeben werden, ein gerichtliches Verfahren einzuleiten, wenn er länger braucht. In der gelebten Alltagspraxis ist festzustellen, dass das bereits bestehende gesetzliche Beschleunigungsgebot bei der Durchführung von Disziplinarverfahren durch die Disziplinarvorgesetzten regelmäßig nicht in dem gebotenen Maße eingehalten wird. Die Gesetzesbegründung scheint in diesem Zusammenhang davon auszugehen, dass alleine die bzw. der Betroffene das Verfahren verzögert. Dies ist in der Praxis nicht der Fall. Nicht selten ist durch die Betroffenen ein Antrag auf gerichtliche Fristsetzung gemäß § 62 BGD zu stellen, da von Behördenseite das Verfahren nicht oder nicht ausreichend zügig bearbeitet wird. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung fokussiert sich primär auf den Wegfall der Disziplinaranzeige, um das Verfahren zu beschleunigen. Instrumente der „Beschleunigung von Disziplinarverfahren“ auf der Ebene der Disziplinarbehörde sind nicht erkennbar.

Der DGB fordert daher, § 4 BDG wie folgt zu ergänzen:

„Disziplinarverfahren sind nach spätestens drei Monaten abzuschließen. Diese Frist verlängert sich jeweils um die Kalendertage, welche der Beamtin oder dem Beamten zur Stellungnahme auf die Einleitungsverfügung und für die abschließende Anhörung über die gesetzlich vorgesehene Frist in § 20 Abs. 2 und § 30 S. 1 2. Hs. hinaus aufgrund eines Fristverlängerungsantrags gewährt werden. Die Frist des Satzes 1 ist gehemmt, solange das Disziplinarverfahren nach § 22 ausgesetzt ist. Nach Ablauf der Frist wird das Disziplinarverfahren eingestellt.“

Zudem sollte § 62 Abs. 1 und 2 BDG dann wie folgt gefasst werden:

„(1) Kann ein behördliches Disziplinarverfahren nicht innerhalb der Frist gemäß § 4 S. 2 und 3 durch Einstellung oder durch Erlass einer Disziplinarverfügung abgeschlossen werden, kann die oder der Dienstvorgesetzte bei dem Gericht die gerichtliche Bestimmung einer verlängerten Frist zum Abschluss des Disziplinarverfahrens beantragen.

(2) Liegt ein zureichender Grund für den fehlenden Abschluss des behördlichen Disziplinarverfahrens innerhalb der Frist des § 4 S. 2 und 3 vor, bestimmt das Gericht eine Frist, in der es abzuschließen ist. Anderenfalls lehnt es den Antrag ab.“

Durch eine solche gesetzliche Regelung wäre der Dienstvorgesetzte und damit auch der Ermittlungsführer zu einer wirklich beschleunigten Bearbeitung des Disziplinarverfahrens verpflichtet. Verzögerungen, welche die bzw. der Beamt:in durch Fristverlängerungsanträge verursacht, würde Rechnung getragen. In komplexen Fällen, welche insbesondere mehrere Beweiserhebungen erforderlich machen, kann der Dienstvorgesetzte beim Gericht eine Verlängerung der Frist beantragen. Die Last des gerichtlichen Verfahrens würde damit zu Recht auf den Dienstvorgesetzten verlagert, der Herr des Verfahrens ist.

- Darüber hinaus sollte künftig die **Beteiligung betroffener Dritter** geregelt werden. Disziplinarverfahren betreffen oftmals nicht nur das Verhältnis der Dienstkraft zum Dienstherrn, sondern auch Dritte. Denn im Disziplinarverfahren werden viele Angelegenheiten aufgeklärt, von denen dritte Personen betroffen sein können und welche für nachfolgende Schadenersatzansprüche relevant sind. Es werden zum Teil hochsensitive Daten der betroffenen dritten Personen verarbeitet. Hier wäre bspw. an Fälle der sexuellen Belästigung durch Vorgesetzte zu denken. Bislang haben von Dienstvergehen betroffene Dritte im Disziplinarverfahren keine eigenen Rechte, sie können nur als Zeug:innen vernommen werden und erfahren dadurch eine gewisse Objektivierung, welche der Beeinträchtigung ihrer Rechte unangemessen erscheint. Bei solchen Dienstvergehen, welche dritte Personen und nicht vorrangig den Dienstherrn schädigen, ist der Ermittlungswille der Dienstvorgesetzten häufig gering ausgeprägt. Hier würde die Beteiligung der verletzten Person zu einer deutlich beschleunigten und zielgerichteten Durchführung des Disziplinarverfahrens führen. Auch die Akzeptanz disziplinarrechtlicher Entscheidungen wird dadurch gestärkt. Sichergestellt werden muss aber, dass die Vertraulichkeit des Disziplinarverfahrens gewahrt bleibt, um eine Ansehensschädigung der bzw. des Betroffenen zu verhindern.

Wir schlagen daher vor, § 20 durch einen neuen Absatz 4 wie folgt zu ergänzen:

„(4) Personen, die durch das der Beamtin oder dem Beamten vorgeworfene Dienstvergehen geschädigt worden sind, sind über die Einleitung des behördlichen Disziplinarverfahrens zu unterrichten und auf Antrag nach § 13 Abs. 2 VwVfG am Disziplinarverfahren zu beteiligen. Sie haben ein Recht, Einsicht in den Verwaltungsvorgang zu nehmen, an Beweiserhebungen teilzunehmen, selbst Beweisanträge zu stellen sowie zur Einleitungsverfügung und zum Ermittlungsbericht Stellung zu nehmen. Die Regelungen des Teil III Kapitel 2 gelten entsprechend. Solche am Disziplinarverfahren beteiligten dritten Personen sind zur Verschwiegenheit über den Inhalt des Disziplinarverfahrens gegenüber Dritten, die keine Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz wahrnehmen, verpflichtet.“

Wir unterstützen zudem die Umsetzung geeigneter organisatorischer Maßnahmen im Soldatengesetz und der Wehrdisziplinarordnung, die auf die Beschleunigung der gerichtlichen Disziplinarverfahren abzielen. Eine etwaige Verlagerung von Disziplinarbefugnissen von den Disziplinargerichten auf die behördliche Ebene lehnen wir auch hier ab.

Im Einzelnen zum vorgelegten Gesetzentwurf:

Artikel 1

§ 13 - Bemessung der Disziplinarmaßnahmen

Absatz 2

Der Gesetzesentwurf sieht ein gesetzliches System für die Bemessung der Disziplinarmaßnahmen vor. Maßgebliches Kriterium für die Bemessung der Disziplinarmaßnahme soll, wie bisher, die Schwere des Dienstvergehens sein, wobei die Bemessung anhand von drei Schweregraden erfolgen soll: Während Verweis und Geldbuße ein leichtes Dienstvergehen erfordern würden, setze die Kürzung der Bezüge oder des Ruhegehalts und die Zurückstufung ein mittelschweres Dienstvergehen voraus. Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis und die Aberkennung des Ruhegehalts seien nur bei einem schweren Dienstvergehen zulässig. Weiterhin soll es auf das Maß ankommen, in dem die oder der Beamt:in durch das Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in die pflichtgemäße Amtsführung beeinträchtigt hat. Für die Disziplinarmaßnahmen im unteren und mittleren Bereich ist das erforderliche Maß der Vertrauensbeeinträchtigung normiert worden. Schließlich sei – wie bisher – das Persönlichkeitsbild der oder des Beamt:in als übergreifender Bemessungsgesichtspunkt zu berücksichtigen.

Bei der letzten Novelle des Bundesdisziplinargesetzes wurde die Befähigung zum Richteramt als Voraussetzung für die Ermittlungsführung abgeschafft. Die erneute Novelle sollte genutzt werden, um diese Änderung rückgängig zu machen und damit die Einhaltung rechtstaatliche Prinzipien gewährleisten. Mit der juristischen Kompetenz der Ermittlungsführer:innen wäre auch der vom Gesetz geforderte Beschleunigungsgrundsatz einfach erreichbar. Die Rolle der Gerichte darf sich auch weiterhin nicht nur auf eine bloß nachgelagerte Kontrolle beschränken. Sie müssen alle Bemessungsgesichtspunkte uneingeschränkt überprüfen können.

§ 20 - Unterrichtung, Belehrung und Anhörung des Beamten

Die Ausschlussfristen in § 20 Abs. 2 S. 1 für die Abgabe einer Äußerung sollen modifiziert werden. Die geltenden Fristen von einem Monat für die Abgabe einer schriftlichen Äußerung und von zwei Wochen für die Abgabe einer Erklärung, sich mündlich äußern zu wollen, sollen als Höchstfristen ausgestaltet werden. Im Rahmen einer flexiblen Fristsetzung soll es möglich sein, angemessene kürzere Fristen zu setzen.

Die in § 20 Abs. 2 normierten Fristen sind bereits kurz bemessen. Insbesondere, wenn man bedenkt, dass die bzw. der Beamt:in juristischen Rat einholen können soll. Dies ist bereits bei den jetzigen Fristen schwierig umsetzbar. Es ist zu befürchten, dass die Fristen künftig regelmäßig weiter verkürzt werden. Die Änderung ist daher abzulehnen.

§ 33 - Disziplinarverfügung

Der Referentenentwurf sieht vor, dass künftig sämtliche Disziplinarmaßnahmen durch Disziplinarverfügung der Disziplinarbehörde ausgesprochen werden. Die Disziplinarverfügung sei zu begründen. Bei den Disziplinarmaßnahmen der Zurückstufung, der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder der Aberkennung des Ruhegehalts, müsse die Begründung den persönlichen und beruflichen Werdegang des Beamten, den Gang des Disziplinarverfahrens, die Tatsachen, die ein Dienstvergehen begründen, und die anderen Tatsachen und Beweismittel, die für die Entscheidung bedeutsam sind, geordnet darstellen.

Der DGB lehnt die Einführung der sog. Disziplinarverfügung für sämtliche Disziplinarmaßnahmen ab. Die Entscheidung über statusrelevante Disziplinarmaßnahmen wie die Zurückstufung, die Entfernung aus dem Beamt:innenverhältnis und die Aberkennung des Ruhegehalts sollten weiterhin den Verwaltungsgerichten und damit einer besonderen Disziplinargerichtsbarkeit vorbehalten sein. Dies gilt auch für die Entscheidung über die Nichtgewährung des Unterhaltsbeitrags nach § 10 Abs. 3. Die volle behördliche Entscheidungsbefugnis über so schwerwiegende statusrelevante Maßnahmen wie der Entfernung aus dem Dienstverhältnis wird den Anforderungen an ein faires und unparteiliches Verfahren nicht gerecht.

Auch wenn das bisherige Verfahren der Disziplinaranzeige langwierig sein kann, so ist dafür nicht das Verfahren an sich ursächlich. Vielmehr liegen die Gründe vor allem in einer mangelhaften Personalausstattung der Disziplinarkammern bei den Verwaltungsgerichten sowie die unzureichende Schulung und Ausbildung der für Disziplinarverfahren verantwortlichen Personen bei den Behörden.

Das vom Bundesministerium des Innern und für Heimat nun angedachte Verfahren ist darauf angelegt, dass Betroffene keinen Rechtsbehelf einlegen und die Entscheidung der Behörde zeitnah nach Erlass in Bestandskraft erwächst. Legt die bzw. der Betroffene jedoch Rechtsmittel ein, wird sich die Verfahrensdauer ähnlich lang darstellen wie jetzt. Zudem kann ein rein kassatorisches Urteil das Disziplinarverfahren erheblich verlängern, wenn der Dienstvorgesetzte erneut eine Disziplinarmaßnahme verhängt, welche ihrerseits wiederum zur gerichtlichen Überprüfung gestellt wird.

Aus der Evaluation des Baden-Württembergischen Disziplinargesetzes [LDNOG], dass ebenfalls eine bloße Disziplinarverfügung vorsieht, ergibt sich, dass nur 30,8 % der teilnehmenden Behörden der Auffassung sind, dass sich die Dauer der Disziplinarverfahren erheblich verkürzt hat. Weitere 23,4 % waren der Auffassung, dass sich das Verfahren lediglich unwesentlich verkürzt hat. Ganze 17,3 % sahen durch das LDNOG keine Verfahrensverkürzung (Innenministerium Baden-Württemberg, Evaluation des Gesetzes zur Neuordnung des Landesdisziplinarrecht, 7. August 2012, S. 15). Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass das System der Disziplinarverfügung nicht das Problem der überlangen Verfahrensdauern löst.

Durch das neue System der Disziplinarverfügung wird das Prozessrisiko vollkommen auf die Betroffenen verlagert. Den Beamt:innen obliegt es, sich gegen eine ggf. rechtswidrig ergangene Entfernungsentscheidung durch Einlegung eines Widerspruchs und Erhebung einer

Anfechtungsklage zu wehren. Die allein vorgesehene nachträgliche gerichtliche Kontrolle bürdet den Beamt:innen – zumindest zunächst – die Kosten auf. Es ist daher zu befürchten, dass diese Kostenbelastung einzelne Betroffene davon abhalten könnte, gegen eine Disziplinarverfügung vorzugehen, obwohl sie unberechtigt ergangen ist. Durch die Disziplinarverfügung werden zunächst Fakten geschaffen, die mit einer Stigmatisierung einhergehen, dessen Nachteile sich auch während der Schwebezeit auswirken können.

Dadurch, dass selbst schwerwiegende Maßnahmen wie die Entfernung aus dem Dienstverhältnis allein vom Vorgesetzten bzw. der obersten Dienstbehörde ohne externe Kontrolle veranlasst werden können, ist zu befürchten, dass Aspekte in die administrative Entscheidung einfließen, die nur bedingt einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich sind. So ist zu befürchten, dass es dem Dienstvorgesetzten an Neutralität und an der gebotenen Distanz fehlt. Es besteht das Risiko sachfremder Erwägungen, die die Entscheidung beeinflussen und erst durch die nachträgliche gerichtliche Kontrolle ausgeräumt werden können.

Der DGB ist der Ansicht, dass allein das bisherige System die Rechte der betroffenen Beamt:innen angemessen wahrt. Der Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen mittels Disziplinarverfügung durch den Dienstvorgesetzten mag im Bereich der mildereren Disziplinarmaßnahmen noch gerechtfertigt sein. Schwerwiegende statusrelevante Maßnahmen sollten jedoch auch weiterhin in einem förmlichen, unabhängigen, die Fairness sichernden Verfahren bei den Verwaltungsgerichten durchgeführt werden.

Soweit trotz der aufgezeigten starken Bedenken an dem System der Disziplinarverfügung festgehalten wird, plädiert der DGB für die Beteiligung weiterer Stellen im behördlichen Verfahren, wie unabhängiger Untersuchungsführer:innen oder eines Gremiums. Zu überprüfen ist zudem, ob für den Bereich der Polizei die bzw. der zukünftige Polizeibeauftragte durch die betroffenen Beamt:innen als unabhängige Überprüfungsinstanz angerufen werden kann

Der DGB begrüßt, dass § 33 Abs. 2 S. 2 BDG zumindest erhöhte formale Anforderungen an Disziplinarverfügungen vorsieht, die eine Zurückstufung, eine Entfernung aus dem Beamt:innenverhältnis oder eine Aberkennung des Ruhehalts zum Gegenstand haben. Letztlich entspricht dies den Anforderungen, die bisher an die Disziplinarklage gestellt worden sind. Allerdings sollten auch für Disziplinarmaßnahmen im unteren und mittleren Bereich ähnlich strenge Begründungsanforderungen gelten, um die Rechte der Betroffenen zu sichern und den Dienstvorgesetzten die Bedeutung und Tragweite ihrer Entscheidung vor Augen zu führen.

Gemäß S. 19 des Referentenentwurfs sollen der gegen eine Disziplinarverfügung eingelegte Widerspruch und die gegen diese gerichtete Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung haben. Wenn das der Wille des Gesetzgebers ist, muss er die Anwendung des § 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 VwGO ausschließen. Bislang fehlt es an einer solchen Regelung. Folglich kann nach jetzigem Entwurfsstand im Zusammenspiel mit § 3 BDG die sofortige Vollziehung angeordnet werden, wenn laut erlassender Behörde ein öffentliches Interesse oder ein überwiegendes Interesse eines Beteiligten vorliegt. Dabei ist eine vorläufige Entfernung aus dem

Beamtenverhältnis nicht mit Art. 33 Abs. 5 GG zu vereinbaren. § 33 Abs. 1 sollte daher folgende Ergänzung für statusverändernde Maßnahmen erhalten:

„§ 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 VwGO findet keine Anwendung auf Fälle der §§ 9 bis 12.“

Diese Regelung entspricht der gesetzlichen Systematik und stellt klar, dass Fragen der (vorläufigen) Statusveränderung nicht in einem Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO zu klären sind.

§ 34 - Disziplinarbefugnisse

Laut Entwurf sollen die unmittelbaren Dienstvorgesetzten Verweise und Geldbußen verhängen können. Die oberste Dienstbehörde sei für die Kürzung der Dienstbezüge zuständig. Ebenso sollen ihr die Zurückstufung, die Entfernung oder die Aberkennung des Ruhegehalts obliegen, wobei diese nicht mehr durch Erhebung der Disziplinarklage, sondern durch Aussprache einer Disziplinarverfügung erfolgen soll. Die oberste Dienstbehörde soll ihre Befugnisse an nachgeordnete Dienstvorgesetzte delegieren können.

Insgesamt sieht der DGB die Anforderungen an ein unparteiisches, die Fairness sicherndes Verfahren nicht gewährleistet und lehnt die Änderung entschieden ab.

Die vorgesehene Verfahrensweise schützt die Beamt:innen nicht ausreichend vor Interessenkollisionen und unsachgemäßen Entscheidungen. Bei faktischer Identität von unterer mit höherer Dienstbehörde besteht ein alleiniges unmittelbares Anordnungsrecht des Dienstvorgesetzten. In diesen Fällen findet eine behördliche Selbstkontrolle nicht statt. Äußerst kritisch sieht der DGB daher auch die Möglichkeit der Übertragung der Befugnisse der obersten Dienstbehörde an nachgeordnete Dienstvorgesetzte. Durch die bloße Entscheidungsbefugnis des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ohne ein Vorlageerfordernis an eine externe, unabhängige Behörde oder Instanz besteht nach Ansicht des DGB immer die Gefahr, dass Aspekte in die administrative Entscheidung einfließen, die nur bedingt einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich sind. Es muss sichergestellt werden, dass immer eine vom Dienstvorgesetzten verschiedene Stelle oder ein Gremium über so schwerwiegende Maßnahmen wie die Entfernung aus dem Dienstverhältnis entscheidet. Der Dienstvorgesetzte wird nicht immer die gebotene Neutralität und Distanz aufweisen. Es besteht das Risiko sachfremder Erwägungen, die die Entscheidung beeinflussen und erst durch die nachträgliche gerichtliche Kontrolle ausgeräumt werden können.

Soweit an dem bisherigen Gesetzesentwurf und der Abschaffung der Disziplinarklage festgehalten wird, müssen zumindest weitere prozedurale Sicherungen eingeführt werden, die ein faires Verfahren für die betroffenen Beamt:innen garantieren. Insbesondere die Beteiligung der übergeordneten Disziplinarbehörde sollte zwingend sein – ohne dass diese ihre Befugnisse an nachgeordnete Behörden delegieren kann. Der § 34 Abs. 5 BDG-E, also die Möglichkeit der Delegation der Entscheidungsbefugnis an nachgeordnete Dienstvorgesetzte muss daher gestrichen werden. Zudem ist allein wegen der Fälle, in denen die oberste Dienstbehörde mit der unteren faktisch identisch ist, die Beteiligung eines unabhängigen Disziplinarführers- oder -anklägers oder eines Verwaltungsausschusses unserer

Ansicht nach zwingend, um eine neutrale Entscheidung zu gewährleisten und das Risiko sachfremder Erwägungen möglichst klein zu halten.

§ 38 - Zulässigkeit

Absatz 4

Spricht die für den Erlass der Disziplinarverfügung zuständige Behörde die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, die Aberkennung des Ruhegehalts oder die Entlassung aus, sei der Einbehalt von Teilen der Bezüge bzw. des Ruhegehalts zwingend anzuordnen. Die vorläufige Dienstenthebung und der vorläufige Einbehalt von Bezügen sollen auch dann zwingend anzuordnen sein, wenn die betroffene Person wegen des ihr zu Last gelegten Dienstvergehens strafgerichtlich verurteilt wurde, das Urteil aber noch nicht rechtskräftig ist.

Der DGB lehnt die als gebundene Entscheidung ausgestaltete Enthebung der Beamt:innen aus dem Dienst und Kürzung der Bezüge ab. Solange die Rechtmäßigkeit der Entferntungsentscheidung nicht in einem unparteiischen, die Fairness sichernden Verfahren durch ein Verwaltungsgericht geprüft wurde, ist es nicht vertretbar, Beamt:innen einer Situation auszusetzen, in der sie durch eine bloße behördliche Entscheidung ihrer grundlegenden Rechte beraubt werden. Die Entscheidung über die vorläufige Enthebung des Dienstes und eine Kürzung der Bezüge sollte wie bisher als Ermessensentscheidung ausgestaltet werden. Ansonsten besteht das Risiko, dass allein durch eine behördlich – noch nicht unabhängig überprüfte – Entscheidung Fakten geschaffen werden, die Betroffene stigmatisiert und ihnen für die Zeit bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über ihren Widerspruch bzw. ihre Klage wirtschaftliche und soziale Unsicherheiten und Nachteile aufbürdet. Das widerspricht der noch gegebenen Rest-Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn und dem grundgesetzlich gewährleisteten Alimentationsprinzip. Insbesondere bei Beamt:innen des mittleren aber auch des gehobenen Dienstes lässt die Höhe der Dienstbezüge bei Gegenüberstellung der erforderlichen Aufwendungen für den Lebensunterhalt und der Sicherung anderer finanzieller Verpflichtungen keinen Spielraum für entsprechende Kürzungen, um die:den betroffenen Beamt:in nicht in starke soziale Zwänge zu bringen.

Die Betroffenen werden sich dann nicht nur mit einer Klage gegen die Entfernung an sich, sondern auch noch im vorläufigen Rechtsschutz gegen die vorläufigen Maßnahmen wehren müssen. Die fehlende Parität zwischen den Parteien wird hierdurch noch verschärft. Ein ausreichender Schutz vor missbräuchlicher Inanspruchnahme so weitreichender Entscheidungen wird nicht gewährleistet.

Der DGB lehnt auch die Einführung des § 38 Abs. 4 S. 2 BDG-E ab, der die vorläufige Dienstenthebung und den vorläufigen Einbehalt von Bezügen auch dann zwingend vorsieht, wenn die betroffene Person wegen des ihr zur Last gelegten Dienstvergehens bereits strafgerichtlich verurteilt wurde, aber das Urteil noch nicht rechtskräftig ist. Solange das Strafverfahren noch nicht abgeschlossen ist, steht einer etwaigen Berücksichtigung die Unschuldsvermutung des Betroffenen entgegen. Die vorläufige Dienstenthebung und der vorläufige Einbehalt von Dienstbezügen wirken rein faktisch wie Maßnahmen mit Strafcharakter. Der § 38 Abs. 4 S. 2 BDG-E ist daher zu streichen.

Der unpfändbare Teil der monatlichen Bezüge ist laut Gesetzesentwurf zu belassen. Diese Untergrenze ist zu niedrig angesetzt. Der gegenwärtige Pfändungsfreibetrag von 1.330,16 Euro liegt ggf. niedriger als der Grundbedarf plus Miete nach dem ab dem 01.01.2023 geltenden Bürgergeld. Insbesondere bei Beamt:innen, die Alleinverdiener:innen der Familie sind, muss die Untergrenze der zu belassenden Bezüge (bei Ruhestandsbeamt:innen ggf. die Summe aus belassenem Ruhegehalt und Rente) den Grundbedarf in einer Partnerschaft, Bedarfsgemeinschaft (Ehe) zuzüglich der Wohnkosten die Höhe des Bürgergeldes erreichen, da Beamt:innen keinen Anspruch auf Aufstockung oder ergänzende Sozialhilfe haben.

Unklar ist, wie mit Nebentätigkeitsregelungen umzugehen ist.

Nicht gefolgt werden kann in diesem Zusammenhang auch der Gesetzesbegründung, die von einer beabsichtigten Korrektur finanzieller Fehlanreize des geltenden Disziplinarklage-systems spricht. Die Ausschöpfung verwaltungsrechtlicher und prozessualer Möglichkeiten sind Garantien des Rechtsstaates und kein finanzieller Fehlanreiz.

§ 40 - Verfall, Nachzahlung und Erstattung

Absatz 2

Bisher verfallen Teile der Beamtenbezüge oder des Ruhegehalts unter den Voraussetzungen des § 40 BDG, wenn diese vorläufig einbehalten wurden. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass diese Regelung für Fälle, in denen Beamt:innen aufgrund eines Verstoßes gegen die beamtenrechtliche Verfassungstreuepflicht aus dem Dienst entfernt werden, durch einen Rückerstattungsanspruch der seit der Zustellung der Disziplinarverfügung auf Entfernung oder Aberkennung des Ruhegehalts bis zum unanfechtbaren Abschluss des Disziplinarverfahrens fortgezählten Bezügebestandteile ergänzt wird. Gleiches soll gelten, wenn gegen die Beamtin, den Beamten, die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten in einem sachgleichen Strafverfahren eine Strafe verhängt worden ist, die den Verlust der Rechte nach § 41 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 des BBG oder § 59 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 oder 2 lit. b des BeamtVG zur Folge hat. Hiermit sollen finanzielle Fehlanreize korrigiert werden, die dadurch entstünden, dass Beamt:innen den Abschluss des Disziplinar- oder Strafverfahrens nur deshalb hinauszögern, um die partielle Fortalimentation möglichst lange zu erhalten.

Der DGB lehnt es ab, dass Betroffene nun unter den Voraussetzungen des § 40 Abs. 2 BDG-E die seit der Zustellung der Disziplinarverfügung gezahlten (Rest-)Bezüge zurückerstatten müssen. Solange nicht in einem bestandskräftigen Disziplinarverfahren oder bis zur Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils über die beamtenrechtliche Stellung des Betroffenen entschieden wurde, besteht der Alimentationsanspruch fort. Diesen Alimentationsanspruch nun nachträglich bereits mit Zustellung der Disziplinarverfügung entfallen zu lassen und einen Rückerstattungsanspruch über diejenigen Teile der Bezüge zu normieren, die als grundlegend für die Alimentation der Beamt:innen angesehen werden, wird als unverhältnismäßig erachtet.

Dies setzt den betroffenen Beamten einer erheblichen Unsicherheit aus. Denn dann erhält er zwar während der Dauer des behördlichen und gerichtlichen Disziplinarverfahrens seine

gekürzten Bezüge, weiß aber nicht, ob er diese im Nachhinein – nämlich bei Abschluss des Verfahrens – doch wieder zurückerstatten muss. Letztlich bedeutet dies, dass er für die Dauer des Disziplinarverfahrens – dass sich auch nach neuer Rechtslage lange hinziehen wird können – allein von dem unpfändbaren Teil der monatlichen Bezüge oder des monatlichen Ruhegehalts leben kann. Dies stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Grundsätze des Berufsbeamtentums aus Art. 33 Abs. 5 GG, insbesondere das Alimentationsprinzip, dar.

§§ 41 ff. - Widerspruchsverfahren

Auch bei Disziplinarverfügungen auf Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder Aberkennung des Ruhegehalts ist künftig ein Widerspruchsverfahren als Instrument exekutiver Selbstkontrolle vorgesehen.

Die Ausweitung des Widerspruchsverfahrens auf sämtliche Disziplinarmaßnahmen wird begrüßt. Hierdurch würde das behördliche Schutzniveau zumindest erhöht und das Mehr-Augen-Prinzip gefördert. Es eröffnet den Beamt:innen die Möglichkeit, ihre Einwände nach Erlass der Disziplinarverfügung und vor Klageerhebung gegenüber der höheren Verwaltungsebene vorzubringen. Es irritiert jedoch, dass § 41 keine Änderung erfahren soll. Der Gesetzestext spiegelt die Gesetzesbegründung nicht wider. So müsste nicht nur § 41 Abs. 1 S. 1 angepasst, sondern auch S. 2 gestrichen werden.

Auch ist darauf hinzuweisen, dass in der Praxis Fälle auftauchen werden, in der die Behörde, die die Disziplinarverfügung erlassen hat, auch über den Widerspruch entscheiden wird (z. B. wenn die nächsthöhere Behörde eine oberste Bundesbehörde ist, § 73 Abs. 1 Nr. 2 VwGO). In diesen Fällen findet eine unabhängige exekutive Selbstkontrolle nicht statt. Ein faires, unparteiisches Verfahren ist nicht gewährleistet. Auch dies ein Aspekt, der eindeutig gegen die geplante Kompetenzverlagerung spricht. Um ein das Schutzniveau für die Beamt:innen zu erhöhen, wäre hier zumindest etwa an die Möglichkeit der Einrichtung eines Ausschusses oder Beirates als Widerspruchsbehörde zu denken, vgl. § 73 Abs. 2 VwGO.

§ 62 ff - Berufung

Gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts soll den Beteiligten die Berufung zustehen, wenn sie von dem Verwaltungsgericht oder dem Oberverwaltungsgericht zugelassen wird.

Die Einführung der Zulassungsberufung und damit die Verkürzung des Rechtsschutzes auf eine Tatsacheninstanz lehnt der DGB entschieden ab. Das Vorhaben stellt einen erheblichen Einschnitt in das Rechtsschutzbedürfnis des Betroffenen dar. Der Hinweis in der Gesetzesbegründung, dass die erstinstanzliche Vollkontrolle der Behördenentscheidung diesem Interesse hinreichend Genüge tut und die Zulassungsberufung bereits jetzt in § 64 Abs. 2 normiert sei, kann nicht überzeugen. Eine statusrelevante Disziplinarmaßnahme birgt derart weitreichende Konsequenzen, dass effektiver nachgelagerter Rechtsschutz auch weiterhin nur dann bejaht werden kann, wenn die Berufung stets

möglich ist. Es braucht eine Regelung, welche § 64 Abs. 2 c) ArbGG für die Tarifbeschäftigten entspricht, also die Berufung immer dann zulässt, wenn statusverändernde Maßnahmen streitgegenständlich sind. Nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG sind alle Bestandsstreitigkeiten wegen ihrer existentiellen Bedeutung für die Arbeitnehmer:in berufungsfähig (ErfK/Koch, 23. Aufl. 2023, ArbGG § 64 Rn. 11). Dieses Bedürfnis gilt für Beamt:innen ebenso.

§ 64 Abs. 1 BDG sollte daher nicht gestrichen, sondern vielmehr ergänzt werden:

„(1) Gegen ein Urteil des Verwaltungsgerichts, welches eine Disziplinarmaßnahme nach den §§ 9 bis 12 zum Gegenstand hat, steht den Beteiligten die Berufung zum Oberverwaltungsgericht zu. Die Berufung ist bei dem Verwaltungsgericht innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag von dem Vorsitzenden verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) enthalten. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, ist die Berufung unzulässig.“

Durch diese Fassung würde dem berechtigten Bedürfnis der Beamt:innen, bei statusverändernden Maßnahmen das Urteil des Verwaltungsgerichts einer Kontrolle zuführen zu können, entsprochen. Da es im Ergebnis im Bundesdienst nur wenige solcher Fälle gibt, wäre die Regelung angemessen.

§ 84 - Ausübung der Disziplinarbefugnisse bei Ruhestandsbeamt:innen

Bislang geht die Rechtsprechung davon aus, dass für Beamt:innen eines Postnachfolgeunternehmens, die in den Ruhestand versetzt werden, nach § 84 BDG noch immer das Postnachfolgeunternehmen für die fortgesetzte Wahrnehmung der Disziplinarrechte zuständig ist, und nicht die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation. Laut Rechtsprechung geht § 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BAPostG als speziellere Vorschrift § 1 Abs. 1, 2 PostPersRG vor (vgl. auch BT-Drs. 18/3512, S. 33 f.). Allerdings ändert dies nichts daran, dass zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts der Vorstand der Deutschen Post AG oberste Dienstbehörde war. § 84 Satz 1 BDG ist insoweit die speziellere Norm, da sie gerade die Zuständigkeit im Disziplinarverfahren regelt, während § 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BAPostG allgemeine Zuständigkeiten regelt (VG Freiburg (Breisgau), Urteil vom 2. Mai 2022 – DB 11 K 1312/21 –, Rn. 31, juris). Das ist jedoch nicht sinnvoll, weil die dienstrechtlichen Verbindungen zum Postnachfolgeunternehmen durch die Zurruesetzung endgültig gekappt sind. Es ist misslich, dass Postnachfolgeunternehmen wie die Deutsche Bank AG Disziplinarverfahren weiterbetreiben, obgleich sie keinerlei dienstrechtliche Verbindungen mehr zu den BeamtInnen haben und auch für die Versorgung nicht aufkommen müssen. Vielmehr sollte die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation künftig zuständig sein. Auf diese Weise wären auch deren Beschäftigtenvertretungen einzubinden, welche eine größere Sachnähe aufweisen als die Betriebsräte der Postnachfolgeunternehmen.

Sinnvoll ist es daher, § 15 Abs. 2 BAPostG zu ergänzen:

„Sie nimmt ab dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand gegenüber den Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten alle Rechte und Pflichten der oder des Dienstvorgesetzten und der obersten Dienstbehörde nach dem BDG in eigener Verantwortung wahr und tritt in laufende Disziplinarverfahren anstelle des Postnachfolgeunternehmens ein.“

Artikel 5 bis 7

Änderung des Beamtenstatusgesetzes, des Bundesbeamtengesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes

Mit dem Gesetzentwurf soll der Beschluss der Innenminister:innenkonferenz umgesetzt werden, wonach sich das Bundesministerium des Innern und für Heimat für die Aufnahme des Straftatbestandes der Volksverhetzung gemäß § 130 StGB in § 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BeamtStG einsetzen soll. Künftig soll bei einer Volksverhetzung bereits eine rechtskräftige Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten zum Verlust der Beamtenrechte führen. Für die Bundesbeamt:innen ist parallel zur Änderung des Beamtenstatusgesetzes eine Änderung des § 41 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BBG vorgesehen. Entsprechend soll § 59 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 b sowie § 61 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) erweitert werden.

Der DGB begrüßt die Aufnahme des Straftatbestandes der Volksverhetzung in § 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BeamtStG und § 41 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BBG sowie folgerichtig in § 59 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 b, 61 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 BeamtVG. Beamt:innen, die sich nicht mehr auf dem Boden der Verfassung bewegen, sind untragbar. Bei einer rechtskräftigen Verurteilung wegen Volksverhetzung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten ist die Schwelle überschritten, ab der von einer ausreichenden Treuepflicht des oder der Beamt:in gegenüber dem Staat ausgegangen werden kann. Bei einer solchen Verurteilung wird das Vertrauen in die pflichtgemäße Amtsausübung und die Integrität des öffentlichen Dienstes nachhaltig gestört. Die Aufnahme des Straftatbestandes der Volksverhetzung in den genannten Normen ist daher logische Konsequenz, um auch das Ansehen der Mehrheit der Beamt:innen, die sich verfassungstreu verhalten, zu schützen und das Vertrauen des Dienstherrn und der Allgemeinheit in den öffentlichen Dienst zu stärken. Es ist darüber hinaus zu überlegen, ob das Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger und terroristischer Organisationen (§ 86a StGB) durch Amtsträger:innen ebenso mit aufzunehmen ist.

Artikel 8

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Der Referentenentwurf sieht eine Mitwirkungsbefugnis des Personalrats für den Erlass einer Disziplinarverfügung gegen eine:n Beamt:in, mit der eine Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamt:innenverhältnis oder Aberkennung des Ruhegehalts ausgesprochen wird, vor.

Der DGB begrüßt die im Gesetzesentwurf vorgesehene Ausweitung der Mitwirkung des Personalrats auf die Disziplinarverfügung grundsätzlich. Dies ist auch in vielen Landespersonalvertretungsgesetzen üblich. Die Einschränkung auf die von uns kritisierten Disziplinarverfügungen, „mit der eine Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder Aberkennung des Ruhegehalts ausgesprochen wird“, muss jedoch gestrichen werden. Vielmehr sollte dem Personalrat bei allen statusrelevanten Disziplinarmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zustehen und § 78 Abs. 1 BPersVG entsprechend ergänzt werden. Mit der Entfernung aus dem Beamt:innenverhältnis oder der Aberkennung des Ruhegehalts durch eine Disziplinarverfügung sind derart weitreichende Konsequenzen für die Betroffenen verbunden, dass es für den Dienstherrn absolut zumutbar ist, sich in diesen Angelegenheiten einem ordentlichen Mitbestimmungsverfahren zu unterwerfen. Insbesondere in nicht eindeutigen oder strittigen Fällen können hier im Mitbestimmungsverfahren oder in der Einigungsstelle Entscheidungen begründet und kritisch diskutiert werden. Am Ende des Verfahrens gibt die Einigungsstelle eine Empfehlung ab. Das Letztentscheidungsrecht der Dienststelle bleibt gewahrt. Die qualitätssichernde Funktion des Mitbestimmungserfahrens und die Begründungspflichten erschweren voreilige oder gar willkürliche Entscheidungen. Auch die übrigen Disziplinarmaßnahmen sollten der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen, sofern die bzw. der Beamt:in die Mitbestimmung beantragt.

Bezüglich der Disziplinarmaßnahme „Aberkennung des Ruhegehalts“ stellt sich allerdings die Frage, wie mit dem Fakt umzugehen ist, dass Empfänger:innen von Ruhegehalt regelmäßig keine Beschäftigten im Sinne des BPersVG mehr sind.

Es existieren bereits gute Dienstvereinbarungen zu Konfliktmanagementverfahren (bspw. https://www.hpr-smwk.sachsen.de/download/HPR_DV_Konfliktloesung.pdf). Mittels derer können schwelende Konflikte frühzeitig gelöst und Ermittlungsführer letztlich entlastet werden. § 80 Abs. 1 BPersVG sollte daher dahingehend ergänzt werden, dass die Mitbestimmung ...

„...bei der Einführung und Anwendung eines Konfliktmanagements in der Dienststelle sowie bei Maßnahmen der politischen Bildung der Dienstkräfte zu beachten ist.“

§ 77 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 BPersVG wäre sodann entsprechend zu ergänzen.

Der DGB appelliert an das Bundesministerium des Innern und für Heimat, die Abschaffung der Disziplarklage zu überdenken und den vorliegenden Gesetzesentwurf zurückzuziehen. Das gerade im Gesetzgebungsverfahren befindlich Hinweisgeberschutzgesetz bestärkt uns in unserer Auffassung. Wenn bereits Hinweise unterhalb der Strafbarkeitsschwelle durch das



Hinweisgeberschutzgesetz geschützt sein sollen, muss im Gegenzug jede Schwächung des Rechtsschutzes der Beamt:innen verhindert werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass solche Hinweise ein Einfallstor für eine missbräuchliche und sachlich nicht gerechtfertigte Nutzung des Disziplinarrechts darstellen. In diesem Zusammenhang kritisiert der DGB zudem, dass nach wie vor keine Rehabilitationsmechanismen zur Wiederherstellung des (dienststellen-)öffentlichen Ansehens bei falscher Verdächtigung und Nichtbewahrheitung des Vorwurfs des Dienstvergehens vorgesehen sind.

Die unsererseits aufgezeigten Maßnahmen sind geeignet, das Disziplinarverfahren nachhaltig zu beschleunigen, um insbesondere Beamt:innen, die nicht auf dem Boden unserer Verfassung stehen, tatsächlich schneller aus dem Dienst entfernen zu können.