

In der Senatssitzung am 4. Oktober 2022 beschlossene Fassung

Der Senator für Finanzen

20. September 2022

Vorlage für die Sitzung des Senats am 4. Oktober 2022

„Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes“

A. Problem

Das Bremische Beamtengesetz muss aufgrund aktueller Rechtsprechung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten 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.

Beamtinnen und Beamten, die das Hinausschieben ihres Ruhestandes selbst beantragt haben, sollen die gleiche Möglichkeit erhalten, dieses Hinausschieben aus persönlichen Gründen vorzeitig abzurechnen, 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 vertrauenswürdigen 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 Verordnungsgebers 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 wurde in § 5 Absatz 5 eine Regelung zur Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe in atypischen Fällen aufgenommen.

Die Regelung des § 19 BremBG 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 Beamtinnen und Beamte, 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 Neuregelung des Beurteilungswesens soll der Senat die Möglichkeit erhalten, die dafür vorgesehene Übergangsfrist für bis zu sechs Monate zu verlängern.

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 wurde mit den Ressorts, der Landesbeauftragten für den Datenschutz und Informationsfreiheit, der Zentralstelle für die Verwirklichung der

Gleichberechtigung der Frau, der Bürgerschaftskanzlei sowie dem Magistrat der Stadtgemeinde Bremerhaven abgestimmt.

Nach der ersten Senatsbefassung wird der Gesetzentwurf der Senatorin für Justiz und Verfassung zur rechtsförmlichen Prüfung zugeleitet.

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 20. September 2022 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes und bittet den Senator für Finanzen, diesen Entwurf gemäß § 93 Bremisches Beamtengesetz den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Land Bremen, gemäß § 39a Bremisches Richtergesetz den Spitzenorganisationen der zuständigen Vereinigungen der Richterinnen und Richter im Land Bremen sowie gemäß Beschluss Nr. 3 zu TOP 3 der Konferenz Norddeutschland vom 11. April 2007 den anderen norddeutschen Ländern zuzuleiten.

Entwurf

Gesetz zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Vom [Beschlussdatum]

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

Artikel 1 Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Das Bremische Beamtengesetz vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17 — 2040-a-1), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Juli 2021 (Brem.GBl. S. 604) 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) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 6 wird folgender Satz 7 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.“
 - bb) Die bisherigen Sätze 7 bis 10 werden die Sätze 8 bis 11.
 - b) Absatz 5 wird folgender Satz 4 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 wird die Angabe „der Absätze 2 und 3“ durch die Angabe „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, 62 a und 62 b 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) 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) 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

Für dienstliche Beurteilungen, die bis zum 30. Juni 2024 zu erstellen sind, gilt § 59 in der Fassung bis zum xx.xx.xxxx (*einfügen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes*) geltenden Fassung. Der Senat kann beschließen, die Übergangsfrist für bis zu sechs Monate zu verlängern oder zu verkürzen.“

Artikel 2
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Bremen, den xx.xx.xxxx

Der Senat

Signatur

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 1a (§ 5 Absatz 2):

Über Ernennungen 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. Die bisherigen Sätze 6 bis 9 werden als redaktionelle Folge zu den Sätzen 8 bis 11.

Zu Nummer 1b (§ 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. Die Konkretisierung erfolgt in Anlehnung an Artikel 55 Absatz 1 des Bayrischen Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen.

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 unzulässigerweise mit § 34 Absatz 2 BeamStG überschneidet.

Der Bundesgesetzgeber hat von der Gesetzgebungskompetenz im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung Gebrauch gemacht und die Zulässigkeit der Beschränkung des äußeren Erscheinungsbildes in § 34 Absatz 2 BeamStG geregelt und damit die von der Rechtsprechung des BVerfG und BVerwG geforderte Leitentscheidung für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten getroffen (Gesetz zur Regelung des äußeren Erscheinungsbilds 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 BeamStG).

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

Einzelheiten zur Umsetzung des § 34 Absatz 2 Satz 2 bis 4 BeamStG 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 BeamStG 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 muslimischen 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 Beamtengesetz 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 Leitung 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 Landesbeamtengesetzes 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 neu gefasste § 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. Dem Senat wird eingeräumt, die Übergangsfrist für ein halbes Jahr zu verlängern oder zu verkürzen.

Zu Artikel 2

Regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.