

## Stellungnahme des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung disziplinarrechtlicher und beamtenrechtlicher Vorschriften

Gesetzesentwurf der Landesregierung – Drs. 19/8941

Änderungsvorschlag Fraktion der SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Herausgeber: DGB Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt  
Otto-Brenner-Str. 1  
30159 Hannover

verantwortlich: Tina Kolbeck-Landau  
Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamtenpolitik

Stand: 2. Februar 2026

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



## Einleitung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen (DGB) bedankt sich für die Möglichkeit, zum vorliegenden Entwurf Stellung zu nehmen.

Zusammen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes GdP, GEW, ver.di, EVG und IG BAU vertritt der DGB über 42.000 Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen.

In deren Interesse bezieht er wie folgt Position:

## Ziel des Gesetzesentwurfs

Grundsätzlich begrüßt der DGB das Ziel, Disziplinarverfahren zu beschleunigen. In allen Verfahren - auch unterhalb der Entfernung aus dem Dienst - sind die Betroffenen oft über einen langen Zeitraum belastet und der Ungewissheit ausgesetzt, welches Ergebnis der Abschluss bringt.

Allerdings ist der DGB der Ansicht, dass das mit dem Gesetzesentwurf gewählte Mittel weder der Verantwortung des Dienstherrn noch der Rolle der öffentlichen Verwaltung angemessen ist.

## Entlassung durch Verwaltungsakt

Eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis durch Verwaltungsakt lehnt der DGB ab. Denn dadurch wird die Handlungspflicht in Verkennung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn auf die Betroffenen verlagert.

Bisher muss der Dienstherr bei Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder Aberkennung des Ruhegehalts Disziplinarklage erheben.

Es ist unverhältnismäßig, dass Verbeamtete sich mit voller Hingabe in den Dienst stellen müssen, die Beendigung ihres Beamtenverhältnisses in Zukunft lediglich durch Verwaltungsakt erfolgen soll. Dies hätte zur Folge, dass Bezüge sofort eingestellt werden und die Notwendigkeit der gerichtlichen

Überprüfung auf den betroffenen Beamt\*innen lastet.

Die Behörden müssten eine den Anforderungen der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung genügende Entscheidung zur Verhängung der Höchstmaßnahme verfassen. Das ist rechtlich anspruchsvoll und fehleranfällig. Es steht zu befürchten, dass Gerichte zahlreiche Entscheidungen aufheben und es eher zu Verzögerungen, statt zur Beschleunigung kommt.

Zudem würde das Instrument der Zulassungsberufung das Verfahren vermutlich ebenfalls eher verzögern als verkürzen. Dies dürfte immer dann der Fall sein, wenn sich an das erfolgreiche Zulassungsverfahren das eigentliche Berufungsverfahren anschließt. Dies bedeutet sowohl für die Betroffenen als auch die Obergerichte eine zusätzliche Belastung.

Der DGB ist daher zusammen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften überzeugt, dass die Verhängung von Disziplinarverfügungen nicht zu einer Beschleunigung von Verfahren führen wird, da es vermutlich eine große Zahl von Klagen durch die Betroffenen geben wird.

Hinzu kommt, dass die Möglichkeiten zur Heilung von Verfahrensfehler gestrichen werden (§ 50 NDiszG alt). Soweit ersichtlich hat das BVerfG sich erst in zwei Entscheidungen mit dem Beamtendisziplinarrecht auseinandergesetzt. In der Entscheidung zum Landesdisziplinalgesetz BaWü hat das Gericht dabei betont, dass es eine Abschaffung der Disziplinarklage nur deshalb billigt, weil es dem Lebensarbeitszeitprinzip durch effektiven Rechtsschutz in Gestalt einer gerichtlichen Vollkontrolle Genüge getan sieht. Es steht zu bezweifeln, ob das mit dem geplanten niedersächsischen Gesetz gewährleistet wird.

Es ist zudem kritisch zu sehen, dass das schärfste Instrument der Entlassung einem unabhängigen Kollegialgericht entzogen und einem\*einer einzelnen, weisungsgebundenen Entscheidungsträger\*in übergeben wird. Dadurch besteht das Risiko, dass persönliche Faktoren der jeweiligen Leitung einfließen. Bei einem externen Disziplinargericht ist das nicht der Fall.

Es werden wahrscheinlich zum überwiegenden Teil nur vereinzelt Verfahren in Dienststellen und Kommunen stattfinden. Es stellt sich die Frage, ob diese dann ausreichend Expertise für ein rechtssicheres Verfahren haben, da es dort wenig Erfahrung und Routine geben wird.

Weiterhin ist der DGB der Auffassung, dass die befristete Entfernung aus dem Dienst aufgrund eines eingeleiteten Strafverfahrens (§ 38 Abs. 3) einen Verstoß gegen den Grundsatz der Unschuldsvermutung darstellt.

Die Streichung der generellen Zulässigkeit der Berufungsklage beim OVG in § 59 und der Verweis auf nur noch eine Zulässigkeitsklage stellt einen erheblichen Eingriff dar. Der DGB lehnt dies ab, weil dies ein Eingriff in das Rechtsstaatsprinzip wäre.

Daher lehnt der DGB das angestrebte Grundprinzip von Entfernung aus dem Dienst – und den Zeitraum der befristeten Entfernung (§ 39 Abs. 3) - durch Disziplinarverfügung ab. Aus unserer Sicht ist das bisherige Verfahren durch Disziplinarklage (§ 34) beizubehalten.

Gerade bei der Betrachtung der Entlassung mit dem Verdacht der Verfassungsfeindlichkeit darf die Auslegung dieses Begriffs nicht dem Dienstherrn allein überlassen bleiben. Es besteht die Gefahr, dass bei veränderten politischen Konstellationen der Exekutive möglicherweise problematische Definitionen vorgegeben werden.

## **Mitbestimmung**

Für den Fall, dass die in der Novelle geplanten Änderungen trotz Kritik der Gewerkschaften umgesetzt werden, fordert der DGB, dass Personalräte bei allen Disziplinarverfügungen in die Mitbestimmung kommen. Die Diskussion unter Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften hat gezeigt, dass die Beschäftigten ein starkes Bedürfnis nach Unterstützung durch die Personalvertretungen haben. Die Beteiligung von Personalräten an Disziplinarsachen wäre daher ein wichtiger Schritt, um mehr Vertrauen zu schaffen. Sofern die Betroffenen sie beantragen, sollte diese Mitbestimmung der Personalräte möglich sein.

Der in den Landtag eingebrachte Gesetzesentwurf sieht dies nun in §21 Absatz 5 vor, also lediglich in Form einer Anhörung. Dies ist eine abgeschwächte Form der Beteiligung der Personalvertretungen. Die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein regeln dies anders. Hier sind die Personalräte in der vollen Mitbestimmung, vgl. zum Beispiel HH-PersVG §88 (1) bzw. in Schleswig-Holstein durch die Allzuständigkeit.

Dies sollte in Niedersachsen nachgebessert werden. Die Beteiligung der Personalräte schützt vor Willkür und stellt eine kritische Feedbackschleife dar.

Ergänzend dazu muss § 65 Absatz 4 NPersVG geändert werden. Dort muss die sachliche Ausnahme für das Disziplinarrecht gestrichen werden. Anders als auf Seite 32 der Drucksache 19/8941 aufgeführt, ist die Anregung des DGB bisher noch nicht ins NPersVG übernommen worden. Die letzte Novelle erfolgte im Sommer 2023. Für diese Änderung ist eine erneute Novelle erforderlich.

## **Positive Änderungen**

Der DGB begrüßt, dass im Gesetzgebungsprozess ein Teil seiner Anregungen aus der frühzeitigen Information bzw. im Rahmen der Verbandsanhörung aufgegriffen worden ist.

So hatte der DGB eine verkürzte Erklärungsfrist bei Schriftform gegen die Ankündigung der Aufnahme einer Disziplinarmaßnahme abgelehnt. Es ist erfreulich, dass es bei der generellen Monatsfrist geblieben ist.

Abgelehnt hat der DGB auch das Vorhaben, dass eine Zurückstufung ausgesprochen werden kann, wenn das Verbleiben der Beamtin bzw. des Beamten im bisherigen Amt dem Dienstherrn oder der Allgemeinheit nicht zugemutet werden kann. Der DGB geht davon aus, dass dieser Forderung nach wie vor gefolgt wird.

Aus Datenschutzgründen kritisch gesehen hat der DGB Eintragungen in der Personalakte und deshalb gefordert, dass Eintragungen über die Disziplinarmaßnahme nach Eintritt des Verwertungsverbots von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten sind. Die Novelle sieht nun vor, dass nur der Kopfteil und die Entscheidungsformel einer abschließenden Entscheidung, mit der eine Zurückstufung ausgesprochen wurde, in der Personalakte verbleiben (§ 17 Abs. 3). Dies ist zu begrüßen.

## Vorschläge zur Beschleunigung der Verfahren

Das Ziel, Disziplinarverfahren zu verkürzen, ist eindeutig zu unterstützen. Die lange Dauer der Verfahren allein auf überlastete Gerichte zu schieben, ist sicher zu einfach und wird der Sache nicht gerecht. Am besten kann eine effektive Verfahrensbeschleunigung erreicht werden, wenn die Personalstellen mit mehr Personal ausgestattet.

Oft gibt es zum Beispiel Kompetenzdefizite und Unsicherheiten bei den handelnden Personen. Überschießende, fehlgeleitete oder defizitäre Ermittlungen sind die Folge. Eine Verstärkung und Professionalisierung des Verwaltungspersonals, das die Ermittlungsaufgaben wahrzunehmen und die Dienstvorgesetzten bei den Disziplinarmaßnahmen zu unterstützen und zu beraten hat, würde spürbare Beschleunigungseffekte nach sich ziehen (vgl. Hermann, Herausforderung des Dienst- und

Disziplinarrechts durch Verfassungsfeinde, NVwZ 2023, 128).

Außerdem sollten im Gesetz Fristen für die einzelnen Verfahrensabschnitte einschließlich des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens verankert werden.

Detaillierte Vorschläge hierzu hat der DGB auf Bundesebene in seiner Stellungnahme von Februar 2023 zum Bundesdisziplinargesetz vorgelegt (vgl. <https://www.dgb.de/aktuelles/news/novelle-des-bundesdisziplinargesetzes/>)

Dort heißt es:

„Dass Disziplinarverfahren mitunter sehr lange laufen, ist unstrittig. Möchte man die Disziplinarverfahren beschleunigen, dürfen aber nicht rechtsstaatliche Prinzipien über Bord geworfen werden. Schwerwiegende Disziplinarmaßnahmen müssen nach Ansicht des DGB weiterhin den Verwaltungsgerichten vorbehalten sein. Der DGB fordert, die behördlichen Disziplinarverfahren zu professionalisieren, die Disziplinarkammern personell zu stärken, eine Vorrangregelung für Bestandsschutzsachen zu normieren sowie eine zwingende Regelbeendigungsdauer für das behördliche Verfahren festzulegen. Das wäre der richtige Weg, um verfassungsfeindliche Staatsdiener\*innen tatsächlich schnell aus dem Amt entfernen zu können.“

## Zum Änderungsantrag der Regierungsfractionen:

### § 28 a Ärztliche Inaugenscheinnahme und Dokumentation

Nacktkontrollen bei Beamtinnen und Beamten - sei es bei der Polizei, in Schulen oder in der allgemeinen Verwaltung - bei Verdacht auf extremistischer Gesinnung lehnen die DGB-Gewerkschaften strikt ab, durch wen auch immer sie durchgeführt werden.

Verdachtsprüfungen müssen sach- bzw. anlassbezogen und frühzeitig erfolgen. Dabei müssen sie stets verhältnismäßig bleiben. Ein „Nachweis“ durch Tattoos sollte nicht nötig werden, denn am besten ist die Überprüfung im Gespräch zu klären.

Bei vielen Polizistinnen, aber auch bei Lehrkräften und anderen Landes- und Kommunalbeamt\*innen ist die Sensibilität für demokratische Werte bereits ab den Einstellungstests sehr hoch. Auch beim Verhalten im Dienst achten viele besonders darauf. Die Debatte darf das Vertrauen in die Beamtenschaft nicht untergraben oder gar zur Stigmatisierung führen.