

Gut gemeint, aber schlecht gemacht?

Verfassungstreue-Check Der Verfassungsschutz soll künftig vor der Einstellung von Beamten in Brandenburg prüfen, ob bei diesen Zweifel am Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung bestehen.

1. Wann soll der Verfassungstreue-Check zum Einsatz kommen?

Im Land Brandenburg sollen die Einstellungsbehörden bei Neueinstellungen von Beamtinnen und Beamten künftig verpflichtet sein, durch eine Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde zu ermitteln, ob Erkenntnisse vorliegen, die an der Gewähr für das Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung zweifeln lassen. Für Bestandsbeamte kommt der Verfassungstreue-Check in einem möglichen Disziplinarverfahren in Betracht bei Handlungen, die den Verdacht der Verletzung der Verfassungstreuepflicht rechtfertigen.

Definition

Freiheitliche demokratische Grundordnung

Die freiheitliche demokratische Grundordnung bezeichnet die Kernsubstanz des geltenden Verfassungsrechts und die Grundprinzipien, auf denen die liberale und rechtsstaatliche Demokratie in Deutschland beruht: die Menschenwürde, das Demokratieprinzip und die Rechtsstaatlichkeit.

2. Ist das Vorhaben als Regelanfrage zu werten?

Die Regelung ist in Brandenburg eindeutig als Regelanfrage ausgestaltet; der Gesetzentwurf benutzt auch diese Formulierung. Damit sind wir schon bei einem wesentlichen Problem: Der Gesetzentwurf suggeriert, dass der öffentliche Dienst regelmäßig erhebliche Probleme mit rechtsextremistischen und verfassungsfeindlichen Tendenzen habe, denen nur mit einer Regelanfrage bei der Verfassungsschutzbehörde entgegenzutreten wäre. Dies diskreditiert jedoch den überwiegenden Teil der Beamtinnen und Beamten, die sich verfassungs- und rechtstreu verhalten.

Es gab bekanntermaßen Fälle, wo sich Beamte problematisch oder nicht verfassungstreu verhalten haben. Dagegen vorzugehen ist absolut richtig. Aber gemessen an den absoluten Zahlen und an der Gesamtheit der Beschäftigten geht es hier um wenige Einzelfälle. Vor diesem Hintergrund ist es fraglich, ob das Gesetz verhältnismäßig und der dabei erzeugte Verwaltungsaufwand noch angemessen ist.

3. Für wen soll der Check angewendet werden?

Grundsätzlich betrifft die Regelanfrage alle Beamtinnen und Beamten, die neu in Brandenburg eingestellt werden sollen. Ausgenommen sind allerdings Widerrufsbeamte sowie der Richterdienst. Angestellte sind davon nicht betroffen, auch nicht, wenn sie dieselbe Aufgabe ausüben wie verbeamtete Kollegen.

4. Wo liegen die Gefahren des Verfassungstreue-Checks?

Der DGB und seine Gewerkschaften vertreten die Auffassung, dass demokratiefeindliche, rassistische und antisemitische Positionen im öffentlichen Dienst keinen Platz haben dürfen. Personen, die nicht auf der Grundlage des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland agieren, sind nicht geeignet für eine Funktion im öffentlichen Dienst.

Bei der Umsetzung dieser Zielsetzung bedarf es allerdings eines besonderen Augenmaßes. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund der historischen Erfahrungen in den ostdeutschen Bundesländern und der sogenannten „Berufsverbotepraxis“ in der Bundesrepublik. Da hätte ich mir bei dem Gesetzentwurf an vielen Stellen mehr Feingefühl gewünscht.

 [Zum Weiterlesen +](#)

Hinweis

Datenermittlung durch den Verfassungsschutz

Problematisch ist vor allem, dass nicht klar ist, wie der Verfassungsschutz seine Erkenntnisse gewinnt. Der Verfassungsschutz muss nicht offenbaren, woher seine Daten stammen. Auch der Wahrheitsgehalt der Erkenntnisse des Verfassungsschutzes ist nicht überprüfbar. Für die Betroffenen ist die Arbeit des Verfassungsschutzes nicht nachvollziehbar. Das macht den Eingriff in die Persönlichkeitsrechte besonders erheblich.

5. Wann wird der Verfassungstreue-Check negativ ausfallen?

Das genau ist aus meiner Sicht ungelöst, auch weil das Verwaltungsverfahren bei den Einstellungsbehörden unklar ist. Wird die Teilnahme an Demonstrationen gegen Coronamaßnahmen, die Mitgliedschaft in einer „rechten“ Partei oder erst eine besonders schwere Straftat gegen den Staat das Kriterium sein? Es gibt keine klaren Kriterien der Bewertung von Aussagen des Verfassungsschutzes.

Es fehlt eine gesetzliche Konkretisierung, welche Aktivitäten konkrete Gefahren für das jeweilige Amt mit sich bringen.

Die Einstellungsbehörde muss in jedem Einzelfall eine eigenständige Bewertung der Erkenntnisse des Verfassungsschutzes vornehmen. Da es keine Vorgaben gibt, ist die Einstellungsbehörde relativ „frei“ in ihrer Einschätzung. Daraus ergibt sich die Gefahr von nicht nachvollziehbarem Verwaltungshandeln.

In der Praxis ist zusätzlich zu befürchten, dass schon aufgrund der erheblichen Arbeitsbelastung, die mit der Verfassungsschutzanfrage und der Auswertung der Daten verbunden sein wird, keine ausreichende eigenständige Bewertung vorgenommen, sondern lediglich auf die Erkenntnisse des Verfassungsschutzes Bezug genommen wird. Im Ergebnis bedeutet das, dass der Verfassungsschutz über die Einstellung von Beamtinnen und Beamten entscheidet, was rechtswidrig wäre.

6. Wie ist der Gesetzesentwurf aus Datenschutzsicht zu bewerten?

Auch beim Datenschutz liegt einiges im Argen. Es ist fraglich, ob die Regelanfrage den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) genügt, insbesondere den Art. 9 Abs. 2g DSGVO und Art. 6 Abs. 4 i. V. m. Art. 23 Abs. 1 DSGVO. Verletzt wird außerdem Art. 5 Abs. 1a DSGVO, da personenbezogene Daten nur auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffenen Personen nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden dürfen. Das ist bei der Arbeitsweise des Verfassungsschutzes gerade nicht gegeben. Damit können die Einstellungsbehörden auch ihrer Verantwortung aus Art. 24 Abs. 1 DSGVO nicht nachkommen.

Der Schutz der persönlichen Daten ist ein Grundpfeiler des freiheitlichen und demokratischen Rechtsstaats. In dieses Grundrecht wird mit der Regelanfrage erheblich eingegriffen. Der Eingriff ist meines Erachtens wegen der Arbeitsweise des Verfassungsschutzes so tiefgreifend, dass hier der Kernbereich des Persönlichkeitsrechts betroffen ist. Damit läuft auch die Zweck-Mittel-Relation völlig aus dem Ruder.

7. Haben Personalräte irgendeine Handhabe?

Bislang sieht das Gesetz keinerlei Mitwirkung der Personalräte vor. Auch das haben wir in der DGB-Stellungnahme klar kritisiert. Die DGB-Stellungnahme und der Gesetzesentwurf können übrigens auf der Website des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg abgerufen werden.

 Download 



Matthias Schlenzka, Abteilungsleiter der Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik des DGB Bezirks Berlin-Brandenburg.

– Beamtenrecht