Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Herrn Vorsitzenden Jan Kürschner, MdL
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Verfassungstreue (Drucksache 20/4418)

11. September 2026

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/ Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

der Innen- und Rechtsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 10. Juli 2026 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Verfassungstreue (Drucksache 20/4418) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB hat sich bereits im Rahmen der beamtenrechtlichen Beteiligung am 8. September 2025 und am 28. Januar 2026 ausführlich zu früheren Fassungen des Gesetzentwurfes geäußert. Am 15. September 2025 hat ein Beteiligungsgespräch zwischen der Landesregierung und Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften des DGB stattgefunden.

Die vorliegende Stellungnahme knüpft daran an, ist aber als eigenständige Stellungnahme für das parlamentarische Verfahren formuliert. Da die früheren Stellungnahmen nicht Gegenstand des parlamentarischen Verfahrens sind, werden die Bewertungen und Forderungen des DGB im Folgenden noch einmal zusammenhängend dargestellt.

Zur Gesamtbewertung

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht die Wiedereinführung der umstrittenen Regelanfrage beim Verfassungsschutz für neue Beamtinnen und Beamte sowie über entsprechende Verweisungen auch für angehende Richterinnen und Richter beziehungsweise Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Schleswig-Holstein vor. Zusätzlich soll im Landesverwaltungsgesetz eine deutlich darüberhinausgehende Zuverlässigkeitsprüfung für Personen mit Zugang zu besonders schützenswerten öffentlichen Bereichen verankert werden.

Stark in Arbeit.

Diese Zuverlässigkeitsprüfung kann Beschäftigte aller Statusgruppen betreffen. Erfasst werden können insbesondere Personen, denen Zugang zu Polizei- oder Justizbehörden gewährt wird oder die in Behörden und Verwaltungseinheiten tätig werden sollen, deren Beschäftigte zur Ausübung unmittelbaren Zwangs ermächtigt sind oder werden. Erfasst werden können außerdem Personen in Behörden und Verwaltungseinheiten, die für den Betrieb von Anlagen der kritischen Infrastruktur oder anderer Einrichtungen mit unmittelbarer Bedeutung für das Gemeinwesen verantwortlich sind, bestimmenden Einfluss auf solche Einrichtungen oder Anlagen haben oder über Informationen verfügen, die für deren Betrieb wesentlich sind.

Besondere Aufmerksamkeit verdient deshalb neben der Regelanfrage die neu geregelte Zuverlässigkeitsprüfung. Sie geht in ihrer Reichweite über die Regelanfrage hinaus, weil sie statusunabhängig ausgestaltet ist und auch Tarifbeschäftigte sowie externe Personen betreffen kann.

Grundsätzliche Position des DGB

Der DGB vertritt ausdrücklich die Auffassung, dass demokratiefeindliche, rassistische, antisemitische und andere menschenverachtende Positionen im öffentlichen Dienst keinen Platz haben dürfen. Der DGB bekräftigt seine Position, dass Personen, die nicht auf der Grundlage des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland tätig sind und die sich nicht der freiheitlich-demokratischen Grundordnung verpflichtet fühlen, nicht geeignet sind, im öffentlichen Dienst beschäftigt zu werden. Dies gilt sowohl für die Bewerbung als auch für die Zeit des beruflichen Werdegangs.

Der DGB sieht den vorliegenden Gesetzentwurf trotzdem kritisch, aber differenziert. Er unterscheidet sich deutlich von der umstrittenen Hamburger Regelung. Die damit verbundene differenzierte Betrachtung darf aber nicht als Zustimmung missverstanden werden. Die Wiedereinführung der Regelanfrage bleibt ein historisch belastetes und grundrechtlich sensibles Instrument, das aus Sicht des DGB nur mit zusätzlichen rechtsstaatlichen Sicherungen, Evaluation und einem begleitenden Gesamtkonzept vertretbar wäre. Aus Sicht des DGB bestehen weiterhin erhebliche Nachbesserungsbedarfe am vorliegenden Gesetzentwurf.

Berücksichtigung der historischen Erfahrungen

Die historischen Erfahrungen mit dem sogenannten Radikalenerlass und den Berufsverboten in den siebziger Jahren waren negativ und haben schließlich zur Abschaffung dieses Instrumentes geführt. Es ist zu befürchten, dass mit der Wiedereinführung der Regelanfrage ein Signal des Misstrauens gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern gesetzt wird.

Die historische Erfahrung, junge Menschen durch eine Regelanfrage von der Verfassung zu entfremden und von einer Bewerbung im öffentlichen Dienst abzuschrecken, sollte auch in der aktuellen Diskussion um die Wiedereinführung der Regelanfrage in Schleswig-Holstein eine wichtige Rolle spielen. Dies gilt insbesondere für gesellschaftlich besonders engagierte junge Menschen, die sich

beispielsweise für Demokratie, den Klimaschutz, den Frieden oder gegen Rechtsextremismus engagieren. Es wäre fatal, wenn gerade diese jungen Menschen für den öffentlichen Dienst verloren gingen. Mit politischer Gleichgültigkeit lässt sich keine Demokratie verteidigen. Die Wiedereinführung der Regelanfrage dient insofern weder der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes noch wird dadurch unsere Demokratie verteidigt. Vielmehr besteht die Gefahr, dass junge Menschen durch das Signal des Misstrauens von einer Bewerbung im öffentlichen Dienst abgeschreckt werden und damit die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Dienstherr bzw. Arbeitgeber Schaden nimmt. Dies gilt insbesondere im Wettbewerb mit anderen Ländern, die derartige Regelungen nicht treffen.

Maßgaben des DGB für die Wiedereinführung der Regelanfrage

Eine Wiedereinführung der Regelanfrage kann deswegen nur mit Augenmaß, unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit und im Rahmen eines Gesamtkonzeptes zur Stärkung der Verfassungstreue erfolgen. Eine Regelanfrage für besonders sicherheitsrelevante Bereiche wie beispielsweise die Polizei, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte oder Richterinnen und Richter kann Teil eines derartigen Gesamtkonzeptes sein. Eine undifferenzierte Wiedereinführung der Regelanfrage für alle Statusgruppen und nahezu alle Bereiche des öffentlichen Dienstes würde der DGB vehement ablehnen. Eine solche undifferenzierte Wiedereinführung sieht der vorliegende Gesetzentwurf zwar nicht vor. Gleichwohl bleiben erhebliche Nachbesserungsbedarfe.

Der DGB strebt zu dem vorliegenden Gesetzentwurf eine breite politische Verständigung an. Bedingung hierfür ist jedoch, dass der vorliegende Gesetzentwurf nicht als Einfallstor für noch weitergehende Regelungen und Eingriffe in die Rechte der Beschäftigten dient. Sowohl in Brandenburg als auch in Hamburg wurde die Wiedereinführung der Regelanfrage mit der Abschaffung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens verknüpft. In den beiden genannten Bundesländern und im Bund werden nun sämtliche Disziplinarmaßnahmen durch Disziplinarverfügung verhängt und sind lediglich nachgelagert gerichtlich überprüfbar. Selbst härteste Disziplinarmaßnahmen wie die Zurückstufung und die Entfernung aus dem Dienst können vom Dienstherrn selbst durch eine Disziplinarverfügung verhängt werden. In Schleswig-Holstein ist hierfür nach wie vor eine Disziplinarklage erforderlich; die härtesten Disziplinarmaßnahmen sind den Verwaltungsgerichten vorbehalten. Der DGB tritt entschieden für die Beibehaltung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens ein. Er erwartet ausdrücklich ein klares Bekenntnis der Landespolitik dazu, das Disziplinarrecht des Landes auf der bisherigen Basis weiterzuentwickeln. Dieses Bekenntnis könnte Eingang in eine ergänzende politische Entschließung des Landtages finden.

Der vorliegende Gesetzentwurf unterscheidet sich an mehreren Stellen deutlich von einem „Radikalenerlass 2.0“ beziehungsweise einer Fortsetzung der Politik der Berufsverbote der 70er Jahre. So werden nicht alle Bewerberinnen und Bewerber durch den Verfassungsschutz überprüft, sondern nur die konkret für

eine Personalmaßnahme bestimmten Personen. Die Tarifbeschäftigten sind in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes von der Regelanfrage ausgenommen.

Positiv bewertet der DGB ausdrücklich, dass sich der vorliegende Entwurf deutlich von der wesentlich weitergehenden Hamburger Regelung unterscheidet. Der Gesetzentwurf des Hamburger Senates wurde von den dortigen Gewerkschaften vehement abgelehnt. Zentral für die abweichende Bewertung des vorliegenden Entwurfes bleibt dabei, dass Tarifbeschäftigte nicht flächendeckend, sondern nur im Zusammenhang mit besonders schützenswerten öffentlichen Bereichen und nach Maßgabe der weiteren Ausgestaltung einbezogen werden. Dies stellt auch einen wesentlichen Unterschied zum früheren „Radikalenerlass“ dar.

Positiv bewertet der DGB auch, dass vor Aufnahme in den juristischen Vorbereitungsdienst keine Regelanfrage vorgesehen ist. Diese Differenzierung sollte beibehalten werden.

Kritikpunkte und Nachbesserungsbedarfe

Der vorliegende Gesetzentwurf lässt trotz seiner Ausführlichkeit eine Reihe von Fragen offen beziehungsweise beantwortet zentrale gewerkschaftliche Kritikpunkte nicht ausreichend. Dies betrifft insbesondere die Frage, wie eine einheitliche Rechtsanwendung und ein einheitlicher Maßstab für die Prüfung der Verfassungstreue durch die Einstellungsbehörden gewährleistet werden sollen. Die Landesregierung verweist zwar auf eine einheitliche Übermittlungsschwelle. Offen bleibt aus Sicht des DGB aber, wie eine einheitliche Bewertung durch die Einstellungsbehörden sichergestellt wird. Dies darf nicht allein von den Einschätzungen des Verfassungsschutzes abhängig sein; die Einstellungsbehörden müssen eine eigene Bewertung vornehmen.

Eine ausdrückliche Anhörungsregelung im Landesbeamtengesetz fehlt weiterhin. Ebenso bleibt offen, wie der durch das Gesetz entstehende Verwaltungsaufwand in der Praxis abgebildet werden soll. Offen ist auch, wie im Einstellungsverfahren, beispielsweise der Lehrkräfte, zwischen künftigen Tarifbeschäftigten sowie künftigen Beamtinnen und Beamten unterschieden werden soll. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht weder eine zeitliche Befristung im Rahmen einer Erprobung noch eine Evaluation der neuen Instrumente vor. Hier bestehen erkennbare Nachbesserungsbedarfe am vorliegenden Gesetzentwurf.

Zur Vorgeschichte

Der vorliegende Gesetzentwurf steht mit der Wiedereinführung der Regelanfrage beim Verfassungsschutz in der Tradition des sogenannten „Radikalenerlasses“. Am 28. Januar 1972 beschlossen die Regierungschefs von Bund und Ländern, sogenannte „Verfassungsfeinde“ vom öffentlichen Dienst gezielt fernzuhalten. Bis Ende der 1970er Jahre wurden Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst überprüft. Der Verfassungsschutz kontrollierte, verwaltungsseitig eigens eingerichtete Kommissionen befragten in einem aufwendigen Prozess gemeldete Personen nach ihren politischen Aktivitäten und Meinungen.

Der Beschluss richtete sich gegen Links- und Rechtsextremismus. Tatsächlich traf er überwiegend politisch Aktive des linken Spektrums: Aufgrund des sehr breit gefassten Ansatzes des Radikalenerlasses gerieten Menschen in den Fokus, allein aufgrund ihrer Teilnahme an Demonstrationen, der Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen oder der Kandidatur bei Wahlen, ohne dass etwa auf das konkrete Verhalten im Dienst abgestellt wurde. Tatsächlich führte der Radikalenerlass bundesweit zu faktischen Berufsverboten. Insbesondere mithilfe der „Regelanfrage“ beim Verfassungsschutz wurden bundesweit schätzungsweise 3,5 Millionen Bewerberinnen und Bewerber von den Einstellungsbehörden auf ihre politische „Zuverlässigkeit“ überprüft. Die Behörden erhielten ihre Erkenntnisse insbesondere vom Verfassungsschutz, welcher in dieser Zeit insgesamt etwa 35.000 Dossiers fertigte. In der Folge des Radikalenerlasses kam es in der damaligen Bundesrepublik zu circa 11.000 offiziellen Berufsverbotsverfahren, 2.200 Disziplinarverfahren, 1.250 Ablehnungen von Bewerbungen und 265 Entlassungen. In Hamburg wurde die Richtlinie zur Umsetzung des Radikalenerlasses am 13. Februar 1979 aufgehoben, im Bund bereits mit einem Beschluss der Bundesregierung vom 17. Januar 1979. De facto bedeutete dies die Abkehr von der bisherigen Überprüfungspraxis in Form von Regelanfragen. Insbesondere der damalige Hamburger Erste Bürgermeister Hans-Ulrich Klose hatte sich bundesweit für eine Lockerung der Praxis eingesetzt. Bei allen Bewerberinnen und Bewerbern sollte verfassungstreues Verhalten angenommen werden, nur bei konkreten Verdachtsfällen sollten Maßnahmen ergriffen werden. In Schleswig-Holstein wurden die entsprechenden Erlasse erst spät im Jahre 1988 aufgehoben.[1]

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschied am 26. September 1995 im Fall einer Lehrerin, dass deren Entlassung aus dem Staatsdienst aufgrund des Erlasses mit Artikel 10 und 11 der Europäischen Konvention für Menschenrechte (Recht auf Meinungs- Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) unvereinbar ist und verurteilte die Bundesrepublik Deutschland zu einer Entschädigungszahlung.

Insbesondere in Hamburg und Niedersachsen fand in den letzten Jahren eine umfassende historische Aufarbeitung der damaligen Praxis statt.

[1] Schleswig-Holsteinischer Landtag, Drucksache 15/ 1706.

Hervorzuheben sind hier die umfangreiche Dissertation von Alexandra Jaeger[2], der Beschluss zur „Historische(n) Aufarbeitung der Berufsverbote in Hamburg aufgrund des sogenannten Radikalenerlasses von 1972“ der Hamburgischen Bürgerschaft aus dem Jahr 2018[3] sowie die öffentliche Ausstellung im Hamburger Rathaus im Juli 2022.[4]

Die Präsidentin der Hamburgischen Bürgerschaft, Carola Veit, schrieb in ihrem Vorwort zum Katalog der Ausstellung im Juni 2022:

> „(…) die Umsetzung des Radikalenbeschlusses vom 28. Januar 1972 ist ein unrühmliches und bedauernswertes Kapitel der jüngeren Geschichte Hamburgs. Betroffenen hat es viel Leid gebracht, manchen den kompletten Lebensweg zerstört. Dafür kann ich im Namen der Hamburgischen Bürgerschaft nur um Entschuldigung bitten. (…) Die sogenannte Regelanfrage beim Verfassungsschutz vor Einstellung in den Staatsdienst war ein schwerer Schlag gegen den Geist unseres Grundgesetzes.“

Sie zitiert im in ihrem Vorwort den Literatur-Nobelpreisträger Günther Grass mit den Worten: „Der Radikalenerlass ist ein Wahnsinnsakt der Demokratie, die sich ihrer eigenen Stärke nicht bewusst ist.“ Den Hamburger Ehrenbürger Helmut Schmidt zitiert sie mit den Worten, man habe „mit Kanonen auf Spatzen geschossen“.[5]

Die parallele Diskussion in Hamburg und in anderen Ländern über die Wiedereinführung von Regelanfragen und Zuverlässigkeitsüberprüfungen insbesondere im Bereich der Polizei wurde vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem sogenannten Radikalenerlass und den Berufsverboten auch auf der fachlichen Ebene kritisch bewertet. So warnte der ehemalige Leiter der Abteilung für Dienst- und Tarifrecht im Hamburger Personalamt, Dr. Reinhard Rieger, in der renommierten Zeitschrift für Beamtenrecht:

> „Es besteht doch vielmehr die Gefahr, dass das mit einer Regelanfrage gegenüber potenziellen Nachwuchskräften für den öffentlichen Dienst ausgedrückte Misstrauen zu einer distanzierten Haltung zur BRD führt und nicht geeignet ist, angehende Staatsdiener zur Verfassungstreue anzuhalten. Wobei angemerkt sei, dass viele Nachwuchskräfte mit oder ohne Hochschulabschluss nur eine sehr unbestimmte Vorstellung von der „FDGO“ haben. Die Erläuterung der FDGO stößt in der Regel auf ein

[2] Jaeger, Alexandra: Auf der Suche nach „Verfassungsfeinden“, Der Radikalenbeschluss in Hamburg 1971-1987. Göttingen, 2019.
[3] Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 21/13844 vom 20. Juli 2018.
[4] Siehe auch https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/personalamt/radikalenbeschluss-216616
[5] Vorwort der Präsidentin der Hamburgischen Bürgerschaft Carola Veit; in: Der Radikalenbeschluss von 1972 in Hamburg. Begleitbroschüre zur Ausstellung „Abgelehnt. Der Radikalenbeschluss von 1972 in Hamburg“, Gefördert durch die Freie und Hansestadt Hamburg, Personalamt. Hamburg, Juni 2022.

Stark in Arbeit.

> positives Echo. Es spricht manches dafür, trotz geänderter Gefährdungslage nicht mit Kanonen auf Spatzen zu schießen.“[6]

Die öffentliche und einschüchternde Wirkung der Regelanfrage stand auch im Fokus der Selbstkritik der sozialliberalen Regierungen Ende der 1970er Jahre, so erklärte z. B. die Bundesregierung 1979:

> „Der Beschluß der Regierungschefs von Bund und Ländern vom 28. Januar 1972 und die nach ihm in der öffentlichen Verwaltung weithin eingetretene Praxis der Routineanfrage bei Hunderttausenden von Fallen von Bewerbungen für den öffentlichen Dienst waren – wie wir heute wissen – eine falsche Antwort auf die Gefahren rechts- und linksextremistischer Unterwanderung des öffentlichen Dienstes. Die junge Generation und alle Bürger haben Anspruch darauf, daß der vorhandene rechtliche Spielraum ausgeschöpft wird, um ein Verfahren abzubauen, das unsere demokratische Substanz eher geschwächt als gestärkt hat; insbesondere hat dieses Verfahren Teile der jüngeren Generation unserer Verfassung entfremdet.“[7]

Die Erfahrung, junge Menschen durch eine Regelanfrage von der Verfassung zu entfremden und von einer Bewerbung im öffentlichen Dienst abzuschrecken, sollte auch in der aktuellen Diskussion um die Wiedereinführung der Regelanfrage in Schleswig-Holstein eine wichtige Rolle spielen. Dies gilt insbesondere für gesellschaftlich besonders engagierte junge Menschen, die sich beispielsweise für den Klimaschutz, den Frieden oder gegen Rechtsextremismus engagieren. Der damalige Erste Bürgermeister Hans-Ulrich Klose soll 1979 gesagt haben, ihm seien 20 Kommunisten im öffentlichen Dienst lieber als 200.000 verunsicherte junge Leute.[8]

Zur Frage eines Gesamtkonzeptes

Der DGB vertritt ausdrücklich die Auffassung, dass demokratiefeindliche, rassistische, antisemitische und andere menschenverachtende Positionen im öffentlichen Dienst keinen Platz haben dürfen. Hiergegen muss mit aller Konsequenz vorgegangen werden. Die bestehenden rechtlichen Regelungen bieten hierfür bereits eine gute Grundlage, wenn sie konsequent angewendet werden.

---

[6] Rieger, Reinhard: „Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?“, in: Zeitschrift für Beamtenrecht, 68. Jg. (2020), H. 7/8, S. 227-234.
[7] Grundsätze für die Prüfung der Verfassungstreue. Neufassung durch Beschluss der Bundesregierung vom 17.1.1979, abgedruckt in: Hans Koschnick (Hg.), Der Abschied vom Extremistenbeschluß, Bonn 1979, S. 174 f.
[8] Vorwort der Präsidentin der Hamburgischen Bürgerschaft Carola Veit; in: Der Radikalenbeschluss von 1972 in Hamburg. Begleitbroschüre zur Ausstellung „Abgelehnt. Der Radikalenbeschluss von 1972 in Hamburg“, Gefördert durch die Freie und Hansestadt Hamburg, Personalamt. Hamburg, Juni 2022.

Stark in Arbeit.

Aus Sicht des DGB ist zur Stärkung der Verfassungstreue des öffentlichen Dienstes ein Gesamtkonzept sinnvoll. Eine Regelanfrage für besonders sicherheitsrelevante Bereiche wie beispielsweise die Polizei, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte oder Richterinnen und Richter kann Teil eines derartigen Gesamtkonzeptes sein.

Der DGB plädiert dafür, ein Gesamtkonzept und damit verbundene gemeinsam getragene Maßnahmen zwischen den Gewerkschaften als Interessenvertretungen der Beschäftigten und der Landesregierung zu entwickeln. Im Rahmen dieses Gesamtkonzeptes wäre die Frage zu diskutieren, wie der öffentliche Dienst insgesamt resilienter gegen Verfassungsfeinde aufgestellt werden kann und wie Radikalisierungen im Laufe des Berufslebens vermieden werden können. Dabei sollen Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Supervision und des Bildungsurlaubs ebenso eine Rolle spielen wie die Gewährleistung demokratischer Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeiten für junge Menschen.

Beispielhaft sei hier die Landespolizeischule in Schleswig-Holstein genannt, die seit 2020 auf Initiative der dortigen Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem offiziellen Titel "Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage" ein klares Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung setzt. Dieser Titel ist mit zahlreichen Aktivitäten in der Dienststelle verbunden. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat hierfür einen Sonderpreis des Deutschen Personalrätepreises erhalten, der Ministerpräsident hat die Schirmherrschaft übernommen. Dieses Beispiel macht deutlich, wie Schleswig-Holstein im Vergleich mit dem Bund und anderen Ländern auch bei diesem Thema vorbildlich vorangeht.

Der DGB regt an, dass der Landtag parallel zur Diskussion um den vorliegenden Gesetzentwurf die Landesregierung auffordert, gemeinsam mit den Gewerkschaften ein entsprechendes Gesamtkonzept zur Stärkung der Verfassungstreue des öffentlichen Dienstes zu entwickeln.

Zur Frage der einheitlichen Rechtsanwendung und des einheitlichen Maßstabes

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, dass die Einstellungsstellen über den Umgang mit den Erkenntnissen des Verfassungsschutzes bzw. der Sicherheitsbehörden entscheiden sollen. Offen ist hier, wie bei diesen Entscheidungen ein einheitlicher Prüfungsmaßstab sichergestellt werden soll. Wer entscheidet, abschließend, wenn Erkenntnisse zu Bewerberinnen und Bewerbern vorliegen? Die einzelne Einstellungsstelle oder die oberste Dienstbehörde? Wie werden hier ein einheitlicher Standard und ein einheitliches Vorgehen sichergestellt? Es ist an dieser Stelle zu vermeiden, dass sich von Ressort zu Ressort und von Kommune zu Kommune unterschiedliche Standards herausbilden.

Zum Umgang mit minderjährigen Bewerberinnen und Bewerbern

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass auch bei minderjährigen Bewerberinnen und Bewerbern ab 16 Jahren eine Regelanfrage durchzuführen ist. Hier ist ein besonderes Augenmaß notwendig. Dies gilt auch für den Umgang mit eventuellen Erkenntnissen des Verfassungsschutzes, die sich auf politisches oder gesellschaftliches Handeln von Minderjährigen beziehen. Insbesondere dieser Gruppe sollte im Rahmen der Ausbildung ein Potential für persönliche Entwicklung zugestanden werden.

Verbunden damit ist die Frage, welche Anforderungen an die Verfassungstreue von 17-, 18- oder 19-jährigen Bewerberinnen und Bewerbern gestellt werden können und welche Rolle der Ausbildung im öffentlichen Dienst bei der Herausbildung bzw. Weiterentwicklung eines politischen Bewusstseins zukommt.

Der DGB fordert, für minderjährige Bewerberinnen und Bewerber mindestens besondere Verfahrensregelungen vorzusehen. Erkenntnisse über politisches oder gesellschaftliches Handeln Minderjähriger dürfen nur mit besonderer Zurückhaltung bewertet werden. Zudem ist sicherzustellen, dass der Entwicklungscharakter von Ausbildung und Vorbereitungsdienst ausdrücklich berücksichtigt wird.

Zur Anhörung der Betroffenen

Der vorliegende Gesetzentwurf zur Verankerung der Regelanfrage im Landesbeamtengesetz sieht weiterhin keine ausdrückliche Anhörung der Betroffenen vor, wenn die Mitteilung von Erkenntnissen durch das Landesamt für Verfassungsschutz zu einer ablehnenden Entscheidung führen soll. Geregelt ist lediglich, dass Bewerberinnen und Bewerber über die Zulässigkeit und das Verfahren der Regelanfrage rechtzeitig und umfassend zu informieren sind.

Dies hält der DGB nicht für ausreichend. Gerade wenn Erkenntnisse des Verfassungsschutzes Grundlage einer ablehnenden Einstellungsentscheidung werden können, muss den Betroffenen vor der abschließenden Entscheidung ermöglicht werden, zu den Erkenntnissen und den damit verbundenen Vorwürfen Stellung zu nehmen und mögliche Bedenken der Einstellungsbehörde auszuräumen.

Die Landesregierung hält eine spezielle Anhörungsregelung im Landesbeamtengesetz für nicht erforderlich. Dem widerspricht der DGB ausdrücklich. Der bloße Verweis auf die Mitteilung von Ablehnungsgründen und nachgelagerte Rechtsbehelfe ersetzt keine vorherige Anhörung in einem grundrechtlich sensiblen Verfahren.

Im Unterschied zur Regelung im Landesbeamtengesetz sieht der Entwurf im Landesverwaltungsgesetz, insbesondere in § 226c LVwG-E, eine ausdrückliche Möglichkeit zur Stellungnahme der Betroffenen vor, wenn aufgrund der

eingeholten Auskünfte Zweifel an der Zuverlässigkeit bestehen. Eine entsprechende Regelung sollte auch in § 8 LBG-E aufgenommen werden.

Der Gesetzentwurf begrenzt die Offenlegung der im Rahmen der Zuverlässigkeitsprüfung erlangten Informationen allerdings auf solche Fälle, in denen die Polizei- oder Strafverfolgungsbehörden, die Gerichte oder die Verfassungsschutzbehörde der Offenlegung zugestimmt haben. Aus Sicht des DGB muss sichergestellt werden, dass den Betroffenen jedenfalls die tragenden tatsächlichen Grundlagen einer beabsichtigten ablehnenden Entscheidung offengelegt werden. Einschränkungen dürfen nur eng begrenzt, begründet und überprüfbar erfolgen. Andernfalls läuft das Anhörungsrecht in der Praxis leer.

Zur Einbindung der Personalvertretungen

Der Gesetzentwurf selbst enthält keine ausdrückliche Regelung zur Beteiligung der Personalvertretungen. In der Begründung heißt es allerdings, die Personalvertretungen seien nach den allgemeinen Grundsätzen des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein im Einstellungsverfahren zu beteiligen und erhielten grundsätzlich die Informationen, die der Dienststelle zur Entscheidungsfindung zur Verfügung standen.

Der DGB begrüßt, dass die Gesetzesbegründung die Beteiligung der Personalvertretungen ausdrücklich erwähnt. Angesichts der besonderen Sensibilität von Verfassungsschutzinformationen reicht ein Hinweis in der Begründung jedoch nicht aus. Gesetzlich oder zumindest untergesetzlich klarzustellen ist, welche Informationen Personalvertretungen erhalten, wie die Rechte der Personalräte praktisch ausgeübt werden können und wie der Schutz besonders sensibler Informationen mit einer wirksamen Ausübung der Mitbestimmungsrechte in Einklang gebracht wird.

Zur Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf

Der DGB weist darauf hin, dass § 135 LBG-E auch Beamtinnen und Beamte auf Widerruf erfasst, die sich beim Inkrafttreten des Gesetzes bereits im Vorbereitungsdienst befinden. Für diese Personen wurde das Ausbildungsverhältnis unter anderen rechtlichen Voraussetzungen begründet. Der DGB hält deshalb besondere Anforderungen an Transparenz, Anhörung, Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz für erforderlich.

Zum entstehenden Verwaltungsaufwand

Der DGB befürchtet einen erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand durch den vorliegenden Entwurf. Dies betrifft massiv einige feste Einstellungstermine, insbesondere in den großen Personalkörpern. Weiterhin wird hier befürchtet, dass die Regelanfrage und erst recht die deutlich umfangreicheren Zuverlässigkeitsüberprüfungen zu Verzögerungen in den Einstellungsverfahren führen werden. Längere Einstellungsverfahren wären ein massives Problem und würden sich auch negativ auf die Personalrekrutierung und die Attraktivität auswirken. Der Gesetzentwurf sollte diese Bedenken aufgreifen und hierauf praxistaugliche Antworten finden.

Im Detail hat die Festlegung einer Löschfrist von sechs Monaten nach Abschluss des Verfahrens gem. §§ 226 ff. LVwG-Entwurf ebenso Auswirkungen auf das Einstellungs- und Auswahlverfahren der Polizei bei Folgebewerbungen und dürfte absehbar Mehrfacharbeit auf Ebene der Anfragenden und Auskunftgebenden verursachen. Hier sollte eine praktikable Lösung gefunden werden. Ist diese Mehrarbeit unvermeidbar, dann müsste dies natürlich auch in der Personalplanung berücksichtigt werden.

Ebenso ist das Verhältnis des neuen Gesetzes zum § 4 Polizeilaufbahnverordnung (PolLVO) und entsprechenden Regelungen in anderen Laufbahnverordnungen zu klären.

Dem Gesetzentwurf ist zu entnehmen, dass die Landespolizei als auch der Verfassungsschutz durch die vorgesehenen Regelungen zusätzliche Aufgabenzuweisungen erhält bzw. sich durch Fokussierung auf dieses Thema Anfragen polizeifremder Institutionen häufiger als bisher zu erwarten sein dürften.

Diese Aufgaben sind in den zuständigen Bereichen mit der entsprechenden Anzahl und Qualität von Mitarbeitenden zu hinterlegen. Dies gilt explizit für die Polizei und den Verfassungsschutz, aber auch für die Einstellungsstellen, auf die zusätzlicher Aufwand zukommen wird.

Die Annahme, der zusätzliche Verwaltungsaufwand könne vollständig mit vorhandenen Personalressourcen aufgefangen werden, erscheint nicht plausibel und sollte vom Landtag kritisch hinterfragt werden.

Der vom Hamburger Senat vorgelegte Gesetzentwurf zur Wiedereinführung der Regelanfrage in Hamburg sieht vor, dass eine elektronische Abfrage in den vorhandenen und bundesrechtlich geregelten nachrichtendienstlichen Informationssystemen erfolgt. Die dort gespeicherten Erkenntnisse werden den Einstellungsstellen zur Verfügung gestellt. Diese Erkenntnisse können auch von den Betroffenen im Rahmen einer Auskunftsanfrage selbst eingesehen werden. Die Regelanfrage wird erst dann vollständig umgesetzt, wenn diese elektronische Abfrage umgesetzt ist. Ziel dieser Regelung ist es, den Verwaltungsaufwand zu minimieren und zeitliche Verzüge in Einstellungsverfahren zu vermeiden. Gleichzeitig präzisiert dieses Vorgehen, welche Informationen genau im Rahmen der Regelanfrage beim Verfassungsschutz abgefragt und von diesem zur Verfügung gestellt werden.

Soweit in Hamburg oder in anderen Bundesländern technische Lösungen zur Minimierung von Verwaltungsaufwand und zur Präzisierung des Abfragegegenstandes vorgesehen sind, sollte der Landtag prüfen, ob entsprechende verfahrensrechtliche Sicherungen auch in Schleswig-Holstein erforderlich sind.

Zu Regelanfragen vor Gremienwahlen

Besonders sensibel ist aus Sicht des DGB die Regelung in § 8 Absatz 7 LBG-E. Wenn der Begründung eines Beamtenverhältnisses eine Wahl durch ein Gremium vorausgeht, kann die Regelanfrage bereits vor der Wahl durchgeführt werden; den Wahlberechtigten soll das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt werden. Hier muss gesetzlich klarer bestimmt werden, welche Informationen weitergegeben werden dürfen, wie die Vertraulichkeit gewährleistet wird und wie verhindert wird, dass nicht überprüfbare oder verkürzte Einschätzungen eine Gremienentscheidung prägen.

Zur Evaluation der Regelanfrage bzw. Zuverlässigkeitsüberprüfung

Der Gesetzentwurf sieht weder eine zeitliche Befristung noch eine Evaluation der entsprechenden Regelungen vor. Aufgrund der Komplexität und der weitreichenden Auswirkungen des Gesetzentwurfes schlägt der DGB vor, eine entsprechende Evaluation drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes und einen entsprechenden Bericht an den Landtag vorzusehen.

Zur politisch ungenügenden Begründung der Notwendigkeit

Die Begründung der Notwendigkeit des vorliegenden Gesetzentwurfes bleibt aus Sicht des DGB zu pauschal. Sie verweist auf Einzelfälle, die veränderte internationale Sicherheitslage und abstrakte Gefahren extremistischer Einflussnahme. Sie legt jedoch nicht konkret dar, welche Erfahrungen in Schleswig-Holstein die Einführung einer verdachtsunabhängigen Regelanfrage für alle erstmaligen Beamtenverhältnisse erforderlich machen und warum mildere, bereichsspezifische Lösungen nicht ausreichen.

Aus Sicht des DGB muss der Entwurf klarer darlegen, welche konkreten Gefahrenlagen er adressiert und wie die vorgesehenen Instrumente gerade gegenüber rechtsextremen Bestrebungen wirken sollen.

Ein systematischer Vergleich mit den Regelungen und Erfahrungen anderer Bundesländer findet sich im vorliegenden Gesetzentwurf nicht. Andere Länder beschränken derartige Regelungen auf die Polizei, Vollzugsbereiche oder Richterinnen und Richter. Beispielsweise hat das Land Mecklenburg-Vorpommern in § 12a des Beamtengesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern (LBG M-V) und in § 3a des Gesetzes über die Richterinnen und Richter sowie die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte des Landes Mecklenburg-Vorpommern (RiG M-

V) entsprechende Regelungen für Richterinnen und Richter sowie den Polizeivollzugsdienst und für die Laufbahn des Justizdienstes, soweit die Bewerberinnen und Bewerber in einer Justizvollzugseinrichtung, als Gerichts- und Bewährungshelfer, als Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit oder als Rechtspfleger tätig werden, geschaffen.

Warum in Schleswig-Holstein nun weitergehende Regelungen als in Mecklenburg-Vorpommern notwendig sind, bleibt offen.

Auffällig ist, dass sich die Regelungen sowohl zur zukünftigen Regelanfrage als auch zur Zuverlässigkeitsüberprüfung explizit auch auf den § 14 des neuen Landesverfassungsschutzgesetzes beziehen. Dort geht es um die Beobachtung sicherheitsgefährdender oder geheimdienstlicher Tätigkeiten im Geltungsbereich des Grundgesetzes für eine fremde Macht. Wenn der vorliegende Gesetzentwurf vor dem Hintergrund der veränderten internationalen Sicherheitslage und der Zeitenwende vorgelegt wird, dann sollte dies auch in der Gesetzesbegründung klar benannt werden.

Zur Definition besonders schützenswerter öffentlicher Bereiche

Der Gesetzentwurf sieht in den neuen §§ 226a ff. eine umfangreiche Zuverlässigkeitsüberprüfung für Personen mit Zugang zu besonders schützenswerten öffentlichen Bereichen vor. Diese Zuverlässigkeitsüberprüfung geht deutlich über die Regelanfrage hinaus und betrifft alle Statusgruppen. Die entsprechenden Bereiche sollen von der Landesregierung im Rahmen einer Rechtsverordnung festgelegt werden.

Der DGB plädiert gleichzeitig dafür, Bereiche eher restriktiv in diese Liste aufzunehmen. Der am 19. Januar 2026 an den DGB zur Kenntnis übermittelte Entwurf einer Verordnung scheint eher weitgehend zu sein. Individuelle Sicherheitsüberprüfungen einzelner Beschäftigter in sicherheitsrelevanten Tätigkeiten sollten auch auf Basis der bisherigen Rechtslage möglich sein und nicht zwangsläufig zu einer Überprüfung ganzer Bereiche führen.

Der DGB hält es für erforderlich, die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vor Erlass und vor späteren Änderungen der Rechtsverordnung förmlich zu beteiligen.

Zusammenfassend fordert der DGB:

- eine ausdrückliche Anhörungsregelung im Landesbeamtengesetz;
- klare Vorgaben zur einheitlichen Rechtsanwendung und zur Entscheidungsebene;
- besondere Schutzregelungen für minderjährige Bewerberinnen und Bewerber;
- eine ausdrückliche Klärung der Beteiligung der Personalvertretungen;
- eine Evaluation nach drei Jahren und einen Bericht an den Landtag;
- eine restriktive Ausgestaltung der Rechtsverordnung zu besonders schützenswerten öffentlichen Bereichen und eine förmliche Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vor Erlass und Änderung der Rechtsverordnung;
- ein klares politisches Bekenntnis zur Beibehaltung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens und
- die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Stärkung der Verfassungstreue gemeinsam mit den Gewerkschaften.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Kritik, Anmerkungen und Hinweise. Für eine mündliche Anhörung stehen der DGB und seine Gewerkschaften gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede