

Haftungsausschluss

Die Texte der einzelnen Gesetze / Verordnungen wurden eingescannt und Änderungen - soweit bekannt - eingearbeitet. Rechtsverbindlichkeit haben ausschließlich die im Gesetzblatt und in Kultus und Unterricht veröffentlichten Texte.

Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes (VwV LBG)

vom 18. Juli 2003 (GABI. S. 502)

I.

Auf Grund von § 167 des Landesbeamtengesetzes (LBG) in der Fassung vom 19. März 1996 (GBl. S. 286) wird bestimmt:

Zu § 6

- 1 Vor der Begründung eines Beamtenverhältnisses ist zu prüfen, ob der Bewerber¹⁾ die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 und 4 in Verbindung mit § 11 Abs. 1 erfüllt.
- 2 Der Bewerber hat einen Personalbogen vorzulegen. Hierzu ist der Vordruck nach Anlage 1¹⁾ zu verwenden. Der Personalbogen kann für Zwecke der Personalverwaltung fortgeschrieben werden. Dabei muss erkennbar bleiben, welche Angaben der Bewerber selbst gemacht hat.
- 3 Ob der Bewerber die Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 Nr. 1, gegebenenfalls in Verbindung mit § 6 Abs. 2 erfüllt, ist an Hand der Bewerbungsunterlagen zu prüfen. Grundsätzlich genügt die Vorlage eines Reisepasses oder eines Personalausweises als Nachweis der Staatsangehörigkeit oder der Eigenschaft als Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes. Die Vorlage eines Staatsangehörigkeitsausweises oder eines Ausweises über die Rechtsstellung als Deutscher ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist nur in Zweifelsfällen oder dann zu fordern, wenn eine Ausbildungs- und Prüfungsordnung dies ausdrücklich vorschreibt. Anträge auf Zulassung einer Ausnahme nach § 6 Abs. 3 sind der obersten Dienstbehörde auf dem Dienstweg vorzulegen.
- 4 Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind hinsichtlich der Berufung in das Beamtenverhältnis Deutschen im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes grundsätzlich gleichgestellt. Andere Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind Island, Liechtenstein und Norwegen. Sie dürfen aber dann nicht in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn es um die Wahrnehmung von öffentlichen Aufgaben geht, die wegen ihres Inhalts nur von Deutschen erfüllt werden dürfen (sog. Vorbehaltsbereich).
Die Entscheidung, ob eine Stelle unter § 6 Abs. 2 fällt und deshalb nur mit einem Deutschen besetzt werden darf, muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der von dem jeweiligen Beamten nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit wahrzunehmenden Funktionen getroffen werden. Grundsätzlich besteht Freizügigkeit in allen Verwaltungsbereichen. Vorbehalten sind nur solche konkreten Aufgaben, deren Wahrnehmung durch Deutsche notwendig ist. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sind nur solche Stellen von der grundsätzlichen Freizügigkeit ausgenommen, "die eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben mit sich bringen, die auf die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften gerichtet sind und deshalb ein Verhältnis besonderer Verbundenheit des jeweiligen Stelleninhabers zum Staat sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die ihre Wurzel im Staatsangehörigkeitsband haben" (Europäischer Gerichtshof - EuGH - Urteile vom 17. Dezember 1980 - RS 149/80, Eu-GHE 1980, 3881 - und 3. Juli 1986 - RS 66/85, Eu-GHE 1986, 2121).
Die Entscheidung trifft die jeweilige Ernennungsbehörde. Das Rundschreiben mit den vom Arbeitskreis für Beamtenrechtsfragen beschlossenen Anwendungsempfehlungen zur Abgrenzung des Vorbehaltsbereichs ist als Anlage 2¹⁾ angeschlossen. Da die Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes insgesamt unter den Vorbehaltsbereich des § 6 Abs. 2 LBG fallen, ist das Rundschreiben insoweit nicht anzuwenden. In diesen Fällen ist gegebenenfalls nach § 6 Abs. 3 LBG

¹⁾ Hinweis: Um die Lesbarkeit der VwV zu erleichtern, ist nur die männliche Form von Personalbezeichnungen gewählt. Unabhängig davon bezieht sie sich jedoch auf Frauen und Männer gleichermaßen.

zu entscheiden, ob eine Ausnahme zuzulassen ist.

- 5 Nur für den zur Einstellung vorgesehenen Bewerber muss ein Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde (§ 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes) vorliegen, das nicht älter als drei Monate sein soll. Das Führungszeugnis ist vom Bewerber bei der Meldebehörde zur Vorlage bei der Ernennungsbehörde zu beantragen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen, inwieweit allgemein für bestimmte Gruppen von Beamten oder in welchen Einzelfällen unter Verzicht auf ein Führungszeugnis eine unbeschränkte Auskunft aus dem Zentralregister eingeholt wird.
- 6 Nur der zur Einstellung vorgesehene Bewerber hat eine schriftliche Erklärung über etwa anhängige strafrechtliche Ermittlungsverfahren oder Strafverfahren, über noch nicht im Führungszeugnis eingetragene und der unbeschränkten Auskunft aus dem Zentralregister unterliegende Verurteilungen sowie über verhängte Disziplinarmaßnahmen und anhängige Disziplinarverfahren vorzulegen. Disziplinarmaßnahmen sind nicht anzugeben, wenn sie bei weiteren Disziplinarmaßnahmen und bei Personalmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt werden dürfen; der Bewerber hat sich gegebenenfalls über die Rechtslage zu vergewissern. Nicht als Disziplinarmaßnahmen in diesem Sinne gelten Disziplinarmaßnahmen, die im Rahmen eines nicht vergleichbaren Zivil- oder Wehrdienstverhältnisses verhängt worden sind. Die Erklärungen des Bewerbers und damit im Zusammenhang stehende Unterlagen sind zu vernichten, sobald feststeht, dass das anhängige Ermittlungs- oder Strafverfahren zu keiner Verurteilung führte oder die Daten nach § 125 c des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) nicht mitgeteilt werden dürfen.
- 7 Als Nachweis, dass sich der zur Einstellung vorgesehene Bewerber in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen befindet, kann, falls die vorgesehene Verwendung es erfordert, eine entsprechende Erklärung des Bewerbers verlangt werden. Dabei kann auch eine Erklärung verlangt werden, ob Eintragungen im Schuldnerverzeichnis (§§ 915 ff. der Zivilprozessordnung - ZPO) vorliegen.
- 8 Von einem Bewerber vorgelegte Unterlagen sind nach näherer Maßgabe des § 36 Abs. 3 Satz 3 des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG) unverzüglich zurückzugeben und zu ihm gespeicherte Daten zu löschen, wenn eine Einstellung nicht erfolgt ist.

9 Prüfung der Verfassungstreue im öffentlichen Dienst

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 darf ein Bewerber in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wenn er die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt. Zum Begriff der freiheitlich demokratischen Grundordnung wird auf Anlage 3¹⁾ (Belehrung) verwiesen. Die besondere politische Treuepflicht des Beamten gegenüber dem Staat und seiner Verfassung ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes) und gehört deshalb zu den Kernpflichten des Beamten. Sie gilt für jedes Beamtenverhältnis und für jede Funktion, in der der Beamte tätig ist bzw. der Bewerber tätig werden soll (BVerfGE 39, 334).

Die politische Treuepflicht gebietet, den Staat und seine geltende Verfassungsordnung zu bejahen und dies nicht bloß verbal, sondern insbesondere in der beruflichen Tätigkeit dadurch, dass der Beamte die bestehenden verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften beachtet und erfüllt und sein Amt aus dem Geist dieser Vorschriften heraus führt. Die politische Treuepflicht fordert mehr als nur eine formal korrekte, im Übrigen aber uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung. Sie fordert vom Beamten insbesondere, dass er sich eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanziert, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren. Vom Beamten wird erwartet, dass er diesen Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert erkennt und anerkennt, für den einzutreten sich lohnt (BVerfGE 39, 334).

Jeder Einzelfall muss für sich geprüft und unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit entschieden werden. Hierfür gelten die nachstehenden Grundsätze:

10 Prüfung der Gewähr der Verfassungstreue von Bewerbern für das Beamtenverhältnis

- 10.1 Jeder Bewerber muss die Gewähr dafür bieten, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt. Es dürfen keine Umstände vorliegen, die nach Überzeugung der Ernennungsbehörde die künftige Erfüllung der Pflicht zur Verfassungstreue durch den Bewerber zweifelhaft erscheinen lassen. Das bedeutet, dass der für die

Einstellung Verantwortliche im Augenblick seiner Entscheidung nach den ihm zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Erkenntnismitteln davon überzeugt sein muss, dass der Bewerber nach seiner Persönlichkeit die Gewähr bietet, nach Begründung eines Beamtenverhältnisses jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten.

Der Überzeugung der Einstellungsbehörde liegt ein Urteil zu Grunde, das zugleich eine Prognose enthält; es gründet sich auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und deren Bewertung. Zur Begründung berechtigter Zweifel reicht es in der Regel aus, dass der Dienstherr sich auf festgestellte äußere Verhaltensweisen stützt und wertend auf eine möglicherweise darin zum Ausdruck kommende innere Einstellung zur freiheitlich demokratischen Grundordnung schließt. Die Zweifel müssen allerdings auf Umständen beruhen, die von hinreichendem Gewicht und bei objektiver Betrachtungsweise geeignet sind, ernste Besorgnis an der künftigen Erfüllung der Verfassungstreuepflicht auszulösen. Nicht erforderlich ist die Feststellung, dass der Bewerber tatsächlich ein „Verfassungsfeind“ ist (BVerwGE 61, 180).

- 10.2 Ein Teil des Verhaltens, das für die Beurteilung der Persönlichkeit eines Bewerbers erheblich sein kann, kann der Beitritt oder die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei sein, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgt - unabhängig davon, ob ihre Verfassungswidrigkeit durch Urteil des Bundesverfassungsgerichts festgestellt ist oder nicht (BVerfGE 39, 334). Entsprechendes gilt für sonstige Organisationen - unabhängig davon, ob sie verboten sind.

Über die wichtigsten verfassungsfeindlichen Bestrebungen berichten die jährlichen Verfassungsschutzberichte z.B. des Bundesministeriums des Innern und des Innenministeriums Baden-Württemberg. Maßgebliches Kriterium für die Bewertung einer Partei oder Organisation als verfassungsfeindlich sind die Feststellungen des Verfassungsschutzberichts. Bei einer Einstufung der Partei bzw. der Organisation als extremistisch ist von deren Verfassungsfeindlichkeit auszugehen. Erforderlichenfalls kann über das Innenministerium weiteres Material oder eine gutachtliche Äußerung des Landesamts für Verfassungsschutz angefordert werden. Direkt vom Landesamt für Verfassungsschutz können die Einstellungsbehörden die monatlich herausgegebene Broschüre "Verfassungsschutz-Aktuell", die über aktuelle Entwicklungen im Bereich des Extremismus eingehend informiert, sowie vertiefende Broschüren zu den Themen Rechts-, Links- und Ausländerextremismus beziehen.

Die Mitgliedschaft in einer Partei oder Organisation mit verfassungsfeindlichen Zielen - oder ein der Mitgliedschaft vergleichbares Verhalten (z.B. aktives Eintreten für die Partei oder Organisation) - bietet Anhaltspunkte für Zweifel, denen der Dienstherr nachzugehen verpflichtet ist. Zur Aufklärung des Sachverhalts ist der Bewerber anzuhören. In der Anhörung, gegebenenfalls im Einstellungsgespräch, kann sich die Einstellungsbehörde ein Bild über die Beziehungen des Bewerbers zu der Partei oder Organisation machen, z.B. über die näheren Umstände der Mitgliedschaft, die Intensität der Einbindung in die Partei / Organisation und die persönlichen Überzeugungen des Bewerbers. Die Befragung muss sich auf die äußeren Umstände der Mitgliedschaft sowie auf die innere Einstellung des Bewerbers zur Partei oder Organisation beziehen. Durch die Anhörung können Zweifel an der Verfassungstreue möglicherweise ausgeräumt werden. Ebenso wenig, wie verfassungsfeindliches Verhalten zwingend eine Mitgliedschaft in einer Partei oder Organisation mit verfassungsfeindlichen Zielen voraussetzt, ergibt sich zwangsläufig aus einer solchen Mitgliedschaft ein verfassungsfeindliches Verhalten des Bewerbers (ausführlich zur Verfassungstreue, insbesondere von Mitgliedern verfassungsfeindlicher Parteien, BVerwGE 117, 258).

- 10.3 Der Dienstherr muss die zu Zweifeln Anlass gebenden Umstände darlegen; die Widerlegung ist Sache des Bewerbers. Der Bewerber hat bei der Aufklärung des Sachverhalts eine Mitwirkungspflicht. Kommt er dieser nicht nach, ist die Einstellungsbehörde berechtigt, die bestehenden Zweifel an der Verfassungstreue als gerechtfertigt anzusehen. Dies gilt auch bei einer Weigerung des Bewerbers, die unter Nummer 11 genannte Erklärung zu unterschreiben. Können die Zweifel an der Verfassungstreue eines Bewerbers nicht ausgeräumt werden, darf eine Einstellung in das Beamtenverhältnis nicht erfolgen. Ist ein Beamtenverhältnis zur Ausbildung für Berufe außerhalb des öffentlichen Dienstes gesetzlich vorgeschrieben, kann die Einstellung nur versagt werden, wenn dies trotz des Ausbildungszwecks geboten erscheint.

11 **Belehrung und Erklärung**

Beabsichtigt die Einstellungsbehörde die Einstellung des Bewerbers, so ist dieser vor der Entscheidung über die Einstellung nach Anlage 3¹⁾ schriftlich zu belehren. Anschließend hat er die Erklärung nach Anlage 3²⁾ zu unterschreiben.

12 **Anfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz**

Eine Regelanfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz findet nicht statt. Ergeben sich im Einstellungsverfahren, insbesondere im Einstellungsgespräch, jedoch Zweifel an der Verfas-

sungstreue eines Bewerbers, ist über das Innenministerium eine Anfrage an das Landesamt für Verfassungsschutz zu richten, ob gerichtsverwertbare Tatsachen über den Bewerber bekannt sind, die unter dem Gesichtspunkt der Verfassungstreue Bedenken gegen eine Einstellung begründen.

Die Anfrage darf erst erfolgen, wenn die Einstellung des Bewerbers konkret beabsichtigt ist, d.h. wenn alle sonstigen Voraussetzungen für die Einstellung erfüllt sind. Die Anfrage ist zu begründen und auf dem Dienstweg an das Innenministerium zu richten. Der Bewerber ist vorher zu unterrichten (§ 3 Abs. 4 Satz 1 i.V. m. Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 des Landesverfassungsschutzgesetzes); die Unterrichtung ist mit der Anfrage nachzuweisen.

Das Innenministerium gibt die Anfrage der Einstellungsbehörde an das Landesamt für Verfassungsschutz zur Überprüfung weiter. Dabei werden nur Auskünfte über eventuell bereits vorhandene Erkenntnisse aus bestehenden Datenbeständen des Verfassungsschutzes eingeholt. Besondere auf den Bewerber ausgerichtete Ermittlungen des Verfassungsschutzes finden nicht statt. Sind keine gerichtsverwertbaren Erkenntnisse vorhanden, wird die Anfrage unverzüglich über das Innenministerium an die Einstellungsbehörde mit einem entsprechenden Vermerk zurückgegeben.

Gerichtsverwertbare Erkenntnisse übermittelt das Landesamt für Verfassungsschutz an das Innenministerium. Nur rechtserhebliche Tatsachen, die geeignet sind, Zweifel an der Verfassungstreue zu begründen, werden vom Innenministerium weitergegeben. Das Innenministerium scheidet bei der Prüfung und Wertung der Erkenntnisse Jugendsünden und Bagatelldfälle von der Weitergabe aus, soweit nicht zusätzliche Erkenntnisse über den Bewerber vorliegen.

13 Rechtsstaatlichkeit des Verfahrens

Es sind folgende Verfahrensgrundsätze zu beachten:

- Dem Bewerber werden stets sämtliche Fakten mitgeteilt, die Zweifel an seiner Verfassungstreue begründen.
- Nur solche Tatsachen werden an die Einstellungsbehörden weitergeleitet, die allein oder doch zumindest im Zusammenhang mit anderen Faktoren ernsthafte Zweifel an der Verfassungstreue eines Bewerbers begründen können.
- Den Einstellungsbehörden dürfen vom Innenministerium nur gerichtsverwertbare Tatsachen mitgeteilt werden.
- Jedem Bewerber wird vor der Entscheidung über seine Ablehnung die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den gegen ihn vorliegenden Ablehnungsgründen gegeben.
- Dem Bewerber wird gestattet, bei der Anhörung einen Rechtsbeistand oder eine sonstige Person seines Vertrauens beizuziehen.
- Bei der Anhörung wird stets ein Protokoll angefertigt, von dem der Bewerber auf Wunsch eine Mehrfertigung erhält.
- Die Entscheidung über die Ablehnung eines Bewerbers ergeht stets unter Beteiligung der obersten Dienstbehörde, d.h. des zuständigen Ministeriums. Es wird der politisch verantwortliche Minister eingeschaltet.
- Dem Bewerber ist der Ablehnungsbescheid schriftlich unter Darlegung der Gründe mitzuteilen. Betrifft er die Übernahme in ein Beamten- oder Richterverhältnis, muss er eine Rechtsmittelbelehrung enthalten.

Zu § 8

- 1 Vor Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit (§§ 29, 32) ist zu prüfen, ob sich der Beamte bewährt hat. Auf § 115, die Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamten, die Beurteilungsrichtlinien und weitere dazu ergangene Bestimmungen der obersten Dienstbehörden wird hingewiesen.
Der Begriff der Bewährung bezieht sich auf die Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Die Feststellung der Bewährung in der Probezeit setzt auch voraus, dass am Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit keine Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des Beamten für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bestehen (vgl. dazu Hinweise bei § 11), auch wenn diese Übernahme, etwa weil der Beamte das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erst später erfolgen kann.
Bestehen Bedenken, ob sich der Beamte in jeder Hinsicht bewährt hat, sind die erforderlichen Entscheidungen vor Beendigung, spätestens jedoch unverzüglich nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit zu treffen.
- 2 Legen konkrete Anhaltspunkte, zum Beispiel über bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe noch nicht bekannte gesundheitliche Risikofaktoren, Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des Beamten nahe, ist ein amtsärztliches Zeugnis, das Zeugnis eines beamteten Poli