

Stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu Artikel 1 des Entwurfs für ein Gesetz zur Änderung sicherheitsüberprüfungsrechtlicher und beamtenrechtlicher Vorschriften (Novelle des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes SÜG)

Grundsätzliches

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes kritisieren scharf, dass in dieser Angelegenheit kein ordentliches Beteiligungsverfahren nach § 118 BBG stattfindet. Der DGB wurde von Seiten des Bundesministeriums des Inneren (BMI) ausschließlich zur im SÜG-Entwurf enthaltenen Änderung des Bundesbeamtengesetzes ordnungsgemäß beteiligt. Die vorgeschlagenen Änderungen des SÜG haben jedoch weitreichende Auswirkungen auf die Arbeit der Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene. Dennoch ist eine Beteiligung hier seitens des Ministeriums nicht vorgesehen. Gleichwohl geben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes die hier vorliegende Stellungnahme zu Artikel 1 des o.g. Entwurf ab.

Einleitung

Das Sicherheitsüberprüfungsgesetz des Bundes (SÜG) regelt das Verfahren von Sicherheitsüberprüfungen von Personen mit sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten. Eine Anpassung des Gesetzes aufgrund sich zuspitzender gesellschaftlicher Konflikte und veränderter Bedrohungslagen ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nachvollziehbar. Zu kritisieren ist jedoch die Verschärfung, die hinsichtlich der Personalvertretungen, der Schwerbehindertenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden soll. All diese Gremien sollen der Gesetzesbegründung folgend unter dem Begriff der personalverantwortlichen Stelle subsumiert werden. Wie im Folgenden näher ausgeführt, hat eine solche Ausweitung des Begriffs weitreichende Auswirkungen auf die Wählbarkeit der Kolleginnen und Kollegen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Sicherheitsüberprüfungen zu tun haben. Die vorgesehene Änderung nimmt ihnen letztlich das passive Wahlrecht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die vorgeschlagene Regelung aus diesem Grund entschieden ab.

Zudem fordern wir, dass alle Regelungen, die Auswirkungen auf das Personalvertretungsrecht des Bundes haben, grundsätzlich im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) normiert werden müssen. Diese Forderung betrifft ebenso das SGB IX für Schwerbehindertenvertretungen sowie das

25. Juni 2025

Kontakt:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB
Keithstr. 1
10787 Berlin
Telefon: 030-24060 723

oeb@dgb.de
www.dgb.de/beamte

Bundesgleichstellungsgesetz für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Dies gilt insbesondere dann, wenn es - wie hier angestrebt - die Grundfesten der demokratischen Prinzipien der Mitbestimmung in der Dienststelle betrifft. Dies führt nicht nur zu Rechtsunsicherheit, es verschlechtert auch den Wert des BPersVG – dem zentralen Werkzeug für Personalräte – ganz erheblich. Für die gesetzlichen Grundlagen der Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene gilt dieses ebenso.

Im Entwurf ist deshalb in § 3 Absatz 1a folgender Satz aufzunehmen:

„Dies gilt nicht für Mitglieder von Personalvertretungen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz, für Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch sowie für Gleichstellungsbeauftragte nach dem Bundesgleichstellungsgesetz.“

Die bisherigen Formulierungen in der Begründung sind zu streichen.

Im Einzelnen

Der Entwurf des BMI sieht für § 3 Abs. 2 SÜG folgende Ergänzung vor:

„Personen, die an Personalmaßnahmen beteiligt sind, dürfen weder in der zuständigen Stelle tätig, noch ihr vorgesetzt sein.“

Auch soll in § 3 Abs. 1a SÜG der Begriff *Personalverwaltung* durch *personalverwaltenden Stelle* ersetzt werden.

In der Entwurfsbegründung heißt es dazu:

*„Die Änderungen dienen der Klarstellung der gesetzgeberischen Absicht, die zuständige Stelle strikt von der personalverwaltenden Stelle zu trennen (Trennungsgebot). Der Begriff ‚Personalverwaltung‘ wird durch den bestimmteren Begriff ‚personalverwaltende Stelle‘ ersetzt. Dieser Begriff ist weit auszulegen und auf alle Stellen der Behörde zu beziehen, die personalverwaltende und personalrechtliche Entscheidungen treffen oder daran beteiligt sind. Daher dürfen alle Personen, die an Personalmaßnahmen beteiligt sind, der zuständigen Stelle weder angehören, noch ihr vorgesetzt sein. **Hierzu zählen neben Vorgesetzten insbesondere auch die Personalvertretungen, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle sowie im Bereich der Bundeswehr die Vertrauensperson nach Soldatenbeteiligungsgesetz.**“ (HvH. DGB)*

Die Begründung unterstreicht, dass künftig „alle Stellen der Behörde [...], die personalverwaltende und personalrechtliche Entscheidungen treffen oder daran beteiligt sind“ unter den Begriff *personalverwaltende Stelle* fallen. Außerdem wird die Regelung auch personell erweitert. Künftig dürfen auch Personen, die an Personalmaßnahmen beteiligt sind, nicht der zuständigen Stelle

angehören, was laut Begründung die Mitglieder der Interessenvertretungen ausdrücklich einschließt.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften handelt es sich hier eindeutig um eine Erweiterung des Regelungskreises und nicht lediglich (wie in der Begründung behauptet) um eine Klarstellung. Der Regelungsvorschlag führt dazu, dass künftig deutlich mehr Beschäftigte von Mandaten in den Interessenvertretungen ausgeschlossen werden als bisher oder alternativ die Verwendung wechseln müssten.

Der Entwurf ist zudem nicht hinreichend durchdacht. Nicht anders lässt es sich erklären, dass § 15a SÜG nun auch oben aufgezählte Gremien in die Pflicht nimmt. Dort heißt es: „Die personalverwaltende Stelle unterrichtet die für die Sicherheitsüberprüfung zuständige Stelle unverzüglich über Veränderungen der persönlichen, dienstlichen und arbeitsrechtlichen Verhältnisse der Personen, die mit einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit betraut werden sollen oder bereits betraut sind.“ Nach der vorgesehenen Änderung müssten also auch Personalrat, die SBV und die Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle sowie im Bereich der Bundeswehr die Vertrauensperson nach Soldatenbeteiligungsgesetz die für die Sicherheitsüberprüfung zuständige Stelle entsprechend informieren. Das kann nicht gewollt sein.

Letztlich fehlt es auch an sachlichen Gründen für die geplanten Änderungen. Vielmehr sprechen solche gegen das Vorhaben:

- Mitglieder eines Personalrats dürfen gemäß BPersVG an Personalmaßnahmen mitwirken, der Personalrat ist über das BPersVG darin unmittelbar und mit Mitentscheidungsrechten eingebunden. Dass soll dem Entwurf folgend nicht mehr gelten für Mitglieder eines Personalrats, die der zuständigen Stelle zugeordnet sind, obwohl die Sicherheitsüberprüfung nicht unter die Mitbestimmung fällt. Das Vertrauen, dass das BPersVG den Beschäftigten ausspricht, wird hier grundlos in Frage gestellt bzw. den Mitgliedern im Personalrat entzogen. Eine Begründung dafür findet sich nicht und wäre auch nicht widerspruchsfrei konstruierbar.
- Verschärft wird die Problematik durch die begriffliche Ausweitung der „personalverwaltenden Stelle“ die den Kreis der Personen, die betroffen sind, deutlich vergrößert. Die zuständige Stelle ist in den Behörden des Bundes unterschiedlich organisatorisch aufgestellt. Ob es sich dabei um klar abgegrenzte Organisationseinheiten (bspw. „Referat“) handelt oder die Aufgabe als Mischtaetigkeit in einem Team der inneren Dienste wahrgenommen wird, hängt von der Zahl der Fälle und der Größe der Behörde ab. Kleinere Behörden werden die Aufgabe immer nur in Verbindung mit anderen wahrnehmen können. Größere nehmen dabei mit mehr Beschäftigten die Aufgabe zusammen mit weiteren Sachgebieten wahr. Beides führt dazu, dass sich der Personenkreis, der mittelbar von der Wählbarkeit in eine Personalvertretung ausgeschlossen wird, vergrößert.

- Unklar bleibt im Entwurf zudem, ob es sich hier um eine Ausnahmeregelung handelt oder der Kreis der Betroffenen sogar noch erweitert wird, etwa um Kolleg*innen, die in Disziplinarreferaten tätig sind und die über ähnliches Wissen wie Mitarbeitende, die im Geheimschutz tätig sind, verfügen. Oder um Mitarbeitende in anderen sensiblen Bereichen.

Hinzu kommt: Der Entwurf sieht keine Übergangsregeln vor. Damit ist nicht geklärt, was passiert, wenn Beschäftigte aktuell in eine Personalvertretung gewählt wurden und gleichzeitig in einer sicherheitsrelevanten Stelle arbeiten.

Ebenso tritt für die Beschäftigten sofort eine Zeit ein, in der es keine Interessensvertretung gibt. Insbesondere bei Konkurrenzsituationen, bei Angelegenheiten im sozialen Bereich aber auch bei Fragen zur Arbeitszeit usw. können die Belange der Beschäftigten nicht vertreten werden.

Zusammengefasst unterläuft der Entwurf wesentliche Regelungen des BPersVG und ist deshalb ausdrücklich abzulehnen.