

Chef- Rundschreiben

ChefRS 26/25

21. August 2025
Az.: 101-033

Verfassungstreue im öffentlichen Dienst

Dieses Rundschreiben

wendet sich an	alle Arbeitgeber
erläutert	Veröffentlichung, Inkrafttreten und Inhalt der neuen Verwaltungsvorschrift „Pflicht zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst“ Verfahren bei der Einstellung, bei Tätigkeitsänderungen und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
zitiert	Art. 21, 33 GG; § 241 BGB; § 3 TVöD-V
bezieht sich auf	Rundschreiben Recht 18/23 vom 17. August 2023 Rundschreiben Recht 2/24 vom 19. Januar 2024

KURZ ZUSAMMENGEFASST

In der wehrhaften Demokratie müssen Personen mit verfassungsfeindlichen Bestrebungen davon ferngehalten werden, Einfluss auf die Verwaltung, das Funktionieren von Staat und Gesellschaft und die KRITIS nehmen zu können. Die vom MdI am 7. Juli 2025 erlassene VV Verfassungstreue wurde am 15. August 2025 im Ministerialblatt veröffentlicht und hat zum Folgetag die Vorgängerregelung ersetzt. In diesem Chef Rundschreiben stellen wir Ihnen die Änderungen der VV Verfassungstreue dar und gehen darauf ein, wie sich Kommunalverwaltungen und KRITIS-Unternehmen vor Personen schützen können, die extremistische Bestrebungen unterstützen.

Deutschhausplatz 1, 55116 Mainz

Telefon: 06131 / 28949-0
Telefax: 06131 / 28949-828
E-Mail: info@kav-rp.de
Internet: www.kav-rp.de



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der wehrhaften Demokratie müssen verfassungsfeindliche Bestrebungen davon ferngehalten werden, Einfluss auf die Verwaltung, das Funktionieren von Staat und Gesellschaft und die Kritische Infrastruktur (KRITIS) nehmen zu können. Um einen solchen Einfluss zu unterbinden, können und müssen auch kommunale Arbeitgeber in den genannten Bereichen dafür Sorge tragen, dass keine Beschäftigten mit verfassungsfeindlicher Gesinnung eingestellt werden oder, sofern sich im Laufe des Arbeitsverhältnisses eine verfassungsfeindliche Gesinnung zeigt, im Dienst verbleiben.

Das rheinland-pfälzische Ministerium des Innern und für Sport (Mdl) hat die Verwaltungsvorschrift „Pflicht zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst“ (VV Verfassungstreue) neu gefasst und am 7. Juli 2025 erlassen.

Der KAV RP, der Städtetag Rheinland-Pfalz, der Landkreistag Rheinland-Pfalz und der Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz haben im Zuge der Verbändeanhörung vor Erlass der Verwaltungsvorschrift die Gelegenheit zu einer gemeinsamen Stellungnahme genutzt. Einige Vorschläge aus dieser Stellungnahme hat das Mdl aufgegriffen und in die VV Verfassungstreue übernommen.

Die neue Verwaltungsvorschrift war auch Gegenstand zweier Pressemitteilungen des Mdl. In der [ersten Pressemitteilung](#) vom 10. Juli 2025 hat Staatsminister Michael Ebling u. a. hervorgehoben, dass die Verfassungstreue von Bediensteten im öffentlichen Dienst nicht nur ein Lippenbekenntnis sei und diejenigen, die sich nicht zur verfassungsmäßigen Ordnung bekennen, nicht eingestellt würden oder mit ihrer Entlassung rechnen müssten. In der [zweiten Pressemitteilung](#) vom 16. Juli 2025 hat das Mdl klargestellt, dass es für die Frage, ob Zweifel an der Verfassungstreue blieben oder ausgeräumt werden könnten, auch bei der Einstellung auf eine Einzelfallprüfung ankomme.

Am 15. August 2025 wurde die VV Verfassungstreue im Ministerialblatt der Landesregierung von Rheinland-Pfalz veröffentlicht (MinBl. 2025, 266). Sie ist am Folgetag der Veröffentlichung, mithin am 16. August 2025, in Kraft getreten und hat die bisherige Verwaltungsvorschrift ersetzt. Die VV Verfassungstreue ist als **Anlage 1** beigefügt.

Wie ihre Vorgängerregelung gilt die Verwaltungsvorschrift unmittelbar für die Landesverwaltung (Nr. 4 Satz 1 VV); den kommunalen Gebietskörperschaften sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird jedoch empfohlen, weiterhin entsprechend zu verfahren (Nr. 4 Satz 2 VV). Vier wesentliche Punkte sind gegenüber der Vorgängerregelung neu:

- Die Verwaltungsvorschrift erläutert nun ausführlich den Inhalt der gesteigerten, für Beamte/innen und gleichgestellte Beschäftigte geltenden Loyalitätspflicht.
- Die Einstellungsbehörde muss sich im Auswahlverfahren von der Verfassungstreue überzeugen.
- Die Verpflichtung, den Bewerber/innen, die wegen Zweifeln an ihrer Verfassungstreue abgelehnt werden, die Gründe für die Ablehnung mitzuteilen, ist entfallen.
- Der Verwaltungsvorschrift ist eine Liste beigefügt, die ohne Anspruch auf Vollständigkeit extremistische Organisationen nennt. Ist ein/e Bewerber/in Mitglied einer solchen Organisation, begründet dies Zweifel an ihrer/seiner Verfassungstreue.

Die nachfolgende Synopse gibt weiteren Ausschluss über die Unterschiede zwischen Alt- und Neufassung der VV Verfassungstreue (inhaltliche Änderungen in kursiver Schrift):

Frühere Fassung, gültig bis zum 15. August 2025	Aktuelle Fassung, gültig seit dem 16. August 2025
MinBl. 2009, 362 (Urfassung), geändert durch MinBl. 2014, 94; MinBl. 2019, 188; MinBl. 2024, 248	MinBl. 2025, 266
Pflicht zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Sport vom 4. Dezember 2009 (16421/311) Aufgrund des § 245 Satz 1 des Landesbeam- tengesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1970 (GVBl. S. 241), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 7. Juli 2007 (GVBl. 2009 S. 279), BS 2030-1, wird die nachstehende Verwal- tungsvorschrift erlassen: 1. Pflicht zur Verfassungstreue 1.1 Den Beamtinnen und Beamten obliegt eine besondere politische Treuepflicht gegenüber dem Staat und seiner Verfas- sung. Dies ist ein hergebrachter <i>und zu beachtender</i> Grundsatz des Berufsbeam- tentums, der es gebietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundord- nung einzutreten.	Pflicht zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Sport vom 7. Juli 2025 (0300#2025/0001-0301 311) Aufgrund des § 128 Satz 1 des Landesbeam- tengesetzes vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), zuletzt geändert durch Artikel 11 des Ge- setzes vom 20. Dezember 2024 (GVBl. S. 473), BS 2030-1, wird die nachstehende Verwal- tungsvorschrift erlassen: 1 Pflicht zur Verfassungstreue 1.1 Den Beamtinnen und Beamten obliegt eine besondere politische Treuepflicht gegenüber dem Staat und seiner Verfas- sung. Dies ist ein hergebrachter Grund- satz des Berufsbeamtentums, der es gebietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzu- treten. <i>Gegen diese Treuepflicht wird ins- besondere dann verstoßen, wenn die Beamtin oder der Beamte extremistische Bestrebungen verfolgt.</i> 1.2 <i>Unter den Begriff extremistische Bestre- bungen fallen die in § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3 und 4 i.V.m. § 4 Abs. 1 und 3 des Landesverfassungsschutzgesetzes (LVerfSchG) vom 11. Februar 2020 (GVBl. S. 43), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. November 2024 (DVBl. S. 381), BS 12-2, genannten Fälle. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 LVerfSchG werden Bestrebungen gegen den Bestand des Bundes oder eines Landes, Bestrebungen gegen die Sicherheit des Bundes oder eines Landes</i>

1.2 Weitere grundlegende Aussagen über die Pflicht zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst enthält die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Mai 1975 – 2 BvL 13/73 – (BVerfGE 39, 334 ff.).	sowie Bestrebungen gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung umfasst. Bestrebungen gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung sind politisch bestimmte, ziel- und zweckgerichtete Verhaltensweisen in einem oder für einen Personenzusammenschluss, der darauf gerichtet ist, die Verfassungsgrundsätze der freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu beseitigen oder außer Geltung zu setzen. Deren Prinzipien hat das Bundesverfassungsgericht bereits mehrfach definiert und konkretisiert (Urteile vom 23. Oktober 1952 – 1 BvB 1/51; 22. Mai 1975 – 2 BvL 13/73 und vom 17. Januar 2017 – 2 BvB 1/13). Danach umfasst der Begriff der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Artikels 21 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) jene zentralen Grundprinzipien, die für den freiheitlichen Verfassungsstaat schlechthin unentbehrlich sind. Zu diesen Grundprinzipien gehören die Würde des Menschen, das Demokratieprinzip und das Rechtsstaatsprinzip (§ 4 Abs. 3 LVerfSchG). Daneben fällt auch der auslandsbezogene Extremismus nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 4 LVerfSchG in das Begriffsverständnis der extremistischen Bestrebungen. Umfasst sind Bestrebungen in der Bundesrepublik Deutschland, die durch Anwendung von Gewalt oder darauf gerichtete Vorbereitungshandlungen die auswärtigen Belange der Bundesrepublik Deutschland gefährden oder die gegen den Gedanken der Völkerverständigung oder das friedliche Zusammenleben der Völker gerichtet sind. 1.3 Verhaltensweisen, die als extremistische Bestrebungen einzuordnen sind, umfassen die Mitgliedschaft in einem verfassungsfeindlichen Personenzusammenschluss und dessen nachdrückliche Unterstützung. Auch Verhaltensweisen oder Betätigungen von Personenzusammenschlüssen ohne feste hierarchische Organisationsstrukturen (unorganisierte Gruppen) können extremistische Bestrebungen darstellen (§ 4 Abs. 2 LVerfSchG). Ebenso können auch ohne Organisationsbezug bei Einzelpersonen verfassungsfeindliche Bestrebungen vorliegen, wenn sie gegen die Verfassungsgrundsätze der
--	--

	freiheitlichen demokratischen Grundordnung gerichtet sind. Werden Beamtinnen und Beamte in dieser Weise aktiv, verstoßen sie gegen ihre Pflicht zur Verfassungstreue. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 27. November 1980 – 2 C 38/79) gebietet die Verfassungstreuepflicht der Beamtin oder dem Beamten es jedoch nicht, sich mit den Zielen oder einer bestimmten Politik der jeweiligen Regierung zu identifizieren. Sie schließt auch nicht aus, Kritik an Entscheidungen des Staates zu üben und für eine Änderung der bestehenden Verhältnisse – innerhalb des Rahmens der Verfassung und mit verfassungsrechtlich vorgesehenen Mitteln – einzutreten, solange nicht eben dieser Staat und seine verfassungsmäßige Ordnung in Frage gestellt werden. Staat und Gesellschaft können an unkritischen Beamtinnen und Beamten kein Interesse haben. Zulässige Kritik wird aber dann überschritten, soweit die freiheitliche demokratische Grundordnung als nicht erhaltenswert bezeichnet wird.
	1.4 Ergibt sich aus der Gesamtschau festgestellter Pflichtverletzungen oder des sich aus ihnen abzuleitenden Persönlichkeitsbildes der Beamtin oder des Beamten eine innere Abkehr von den Fundamentalprinzipien der freiheitlichen demokratischen Grundordnung, liegt unausweichlich ein Dienstvergehen vor, welches zur Entfernung aus dem Dienst führen kann.
	1.5 Bereits ein Verstoß gegen die Pflicht, sich zu dieser Grundordnung zu bekennen, kann das Vertrauensverhältnis zwischen einer Beamtin oder einem Beamten und seinem Dienstherrn unheilbar zerstören. Dies kann beispielsweise dann vorliegen, wenn eine Beamtin oder ein Beamter Mitglied einer Partei, einer Organisation oder einer sonstigen Personenmehrheit ist, die durch eine Verfassungsschutzbehörde oder mehrere Verfassungsschutzbehörden des Bundes und der Länder als (verfassungsfeindliches) Beobachtungsobjekt festgelegt wurde. Die Mitgliedschaft in einer Partei, Organisation oder sonstigen Personenmehrheit, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgt,

	ist ein Indiz dafür, dass ein Verstoß gegen die politische Treuepflicht vorliegen kann. Je eindeutiger die Verfassungsfeindlichkeit einer Partei, Organisation oder sonstigen Personenmehrheit hervortritt, je evidenter sie ist, desto eher spricht die Mitgliedschaft für einen Verstoß gegen die politische Treuepflicht. Tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die politische Treuepflicht liegen insbesondere dann vor, wenn eine aktive Betätigung in ihr erfolgt, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Bei verfassungsfeindlichen Parteien setzt ihre Erklärung zum Beobachtungsobjekt oder die ggf. nach dem jeweils geltenden Landesrecht erfolgte Einstufung zum Verdachts- oder Prüffall nicht voraus, dass sie vom Bundesverfassungsgericht verboten wurden. Gleiches gilt für eine nach dem jeweiligen Landesrecht geltende Einstufung einer Gruppierung als gesichert extremistisch. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht vor, ist ein Disziplinarverfahren nach den Landesdisziplinalgesetz (LDG) einzuleiten. Ein im Disziplinarverfahren zu prüfender dienstlicher Bezug liegt bei der Verletzung der Verfassungstreuepflicht jederzeit vor. Ein Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht setzt dabei weder ein öffentlich sichtbares noch ein strafbares Verhalten der Beamtin oder des Beamten voraus. 1.6 Die Pflichten der Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten ergeben sich aus § 47 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) i.V.m. § 61 des Landesbeamtengesetzes (LBG). Auch die Verfolgung von Verstößen gegen diese Pflichten erfolgt gemäß den Regelungen des LDG. 1.7 Bei Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf rechtfertigt die Verletzung der Treuepflicht regelmäßig die Entlassung aus dem Dienst. Daneben kommt aus Gründen der Verhältnismäßigkeit aber auch die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme (Verweis und Geldbuße) nach § 114 LDG in Betracht. Bei Ermittlungen gegen sie ist § 115 LDG zu beachten.
--	---

2. Feststellung der Verfassungstreue 2.1 Berufung in das Beamtenverhältnis 2.1.1 Jede Bewerberin und jeder Bewerber ist vor einer Einstellung über die Pflicht zur Verfassungstreue schriftlich zu belehren (Anlage). Die unterschriebene Erklärung ist zu den Personalakten zu nehmen.	1.8 <i>Bei Ehrenbeamtinnen und -beamten sind im Rahmen eines Disziplinarverfahrens nur Verweis, Geldbuße und Entfernung aus dem Dienst zulässig (§ 3 Abs. 3 LDG).</i> 2 Feststellung der Verfassungstreue 2.1 Berufung in das Beamtenverhältnis 2.1.1 <i>Als Beamtin oder Beamter darf nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung für Rheinland-Pfalz einzutreten. Beamtinnen und Beamten haben die Pflicht, sich durch ihr gesamtes Verhalten – d. h. inner- und außerdienstlich – zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten. Jede Bewerberin und jeder Bewerber ist vor der Einstellung über die Pflicht zur Verfassungstreue schriftlich zu belehren (Anlage 1). Im Rahmen der Belehrung ist durch die Bewerberinnen und Bewerber eine Erklärung abzugeben, dass diese keiner extremistischen Organisationen angehören oder innerhalb der letzten fünf Jahre angehört haben. Eine nicht abschließende Liste dieser extremistischen Organisationen mit Stand vom 04.06.2025 findet sich in Anlage 2. Die Verfassungsschutzbehörde wird die nicht abschließende Liste extremistischer Organisationen regelmäßig auf die Notwendigkeit von Anpassungen überprüfen und in der Regel jährlich jeweils zum 1. Juli aktualisieren. Die jeweils gültige Liste ist über die Homepage des Ministeriums des Innern und für Sport unter der Internet-Adresse https://mdi.rlp.de/themen/burger-und-staat/oeffentliches-dienstrecht abrufbar. Sofern dafür ein aktueller Anlass besteht, kann das Ministerium des Innern und für Sport durch Rundschreiben auf Änderungen hinweisen. Den Bewerberinnen und Bewerbern ist stets die jüngste Fassung der Liste mit der Belehrung auszuhändigen. Auf die nicht abschließende Aufzählung ist hinzuweisen. Über die sich aus § 12 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG ergebenden Rechtsfolgen einer vorsätzlich falsch abgegebenen Erklärung sind sie zu unterrichten. Die unterschriebene Erklärung ist zu den Personalakten zu nehmen.</i>
--	--

2.1.2 Die Ernennungsbehörde ist verpflichtet, die Verfassungstreue von Bewerberinnen und Bewerbern, die in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Zeit berufen werden sollen, in einem Vorstellungsgespräch oder aufgrund schriftlicher Personalunterlagen festzustellen. 2.1.3 <i>Soll eine Bewerberin oder ein Bewerber in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, ohne dass zuvor ein Beamtenverhältnis auf Probe bestanden hat, ist die Regelung in Nummer 2.1.2 entsprechend anzuwenden.</i> 2.1.4 Bestehen aufgrund der vom <i>Ministerium des Innern und für Sport</i> mitgeteilten oder <i>anderweitig</i> bekannt gewordenen Tatsachen oder wegen der Weigerung einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die Erklärung in der Anlage zu dieser Verwaltungsvorschrift zu unterschreiben, Zweifel daran, dass die Bewerberin oder der Bewerber jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt und können diese Zweifel nicht ausgeräumt werden, darf keine Einstellung in den öffentlichen Dienst erfolgen. 2.2 Berufung in das Richterverhältnis Für die Berufung in ein Richterverhältnis sind die Regelungen in Nummer 2.1 entsprechend anzuwenden. 2.3 Einstellung von Beschäftigten 2.3.1 Die Verfassungstreue ist auch bei Beschäftigten Voraussetzung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst. Die Anforderungen an die Treuepflicht der Tarifbeschäftigten ergeben sich aus den ihnen zu übertragenden Funktionen. In einzelnen Fällen oder bei Fallgruppen kann sich aus Art und Umfang der zu übertragenden Funktion ergeben, dass an die Bewerberinnen und Bewerber dieselben Anforderungen gestellt werden müssen wie an Beamtinnen und Beamte; das ist zum Beispiel bei einer Lehr- oder Erziehungstätigkeit der Fall.	2.1.2 Die Ernennungsbehörde ist verpflichtet, <i>sich</i> von der Verfassungstreue von Bewerberinnen und Bewerbern, die in ein Beamtenverhältnis auf Probe, auf Widerruf oder auf Zeit berufen werden sollen, in einem Vorstellungsgespräch oder aufgrund schriftlicher Personalunterlagen zu überzeugen. <i>Entsprechendes gilt für eine Bewerberin oder einen Bewerber in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, ohne dass zuvor ein Beamtenverhältnis auf Probe bestanden hat, in dem die persönliche Eignung im Rahmen der Bewährung festgestellt wurde.</i> 2.1.3 Bestehen aufgrund bekannt gewordener Tatsachen, wegen der Weigerung einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die Erklärung in der Anlage 1 zu dieser Verwaltungsvorschrift zu unterschreiben, oder <i>aufgrund einer Mitgliedschaft in einer der in Anlage 2 und im Verfassungsschutzbericht des Bundes oder der Länder aufgelisteten extremistischen Organisationen</i> Zweifel daran, dass die Bewerberin oder der Bewerber jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt, und können diese Zweifel nicht ausgeräumt werden, darf keine Einstellung in den öffentlichen Dienst erfolgen. 2.2 Berufung in das Richterverhältnis Für die Berufung in ein Richterverhältnis sind die Regelungen in den Nummern <i>1 und 2.1</i> entsprechend anzuwenden. 2.3 Einstellung von Beschäftigten 2.3.1 Die Verfassungstreue ist auch bei Beschäftigten Voraussetzung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst. Die Anforderungen an die <i>Verfassungstreuepflicht</i> der Tarifbeschäftigten ergeben sich aus den ihnen zu übertragenden Funktionen, wofür insbesondere die dienstliche Stellung und der fachliche Aufgabenkreis maßgebend sind (sog. Funktionstheorie). In einzelnen Fällen kann die Art oder Bedeutung der zu übertragenden Funktion erfordern, dass Bewerberinnen und Bewerber vergleichbaren Anforderungen genügen müssen wie
---	--

Nummer 2.1.1 gilt entsprechend. 2.3.2 Die Einstellungsbehörden sind verpflichtet, die Verfassungstreue einer Bewerberin oder eines Bewerbers, <i>der oder dem dauerhaft hoheitliche Aufgaben übertragen werden sollen</i>, gemäß Nummer 2.1.2 Abs. 1 festzustellen. 2.4 Mitteilung der Ablehnungsentscheidung <i>Die Entscheidung, durch die eine Einstellung in den öffentlichen Dienst aus den unter 2.1.4 genannten Gründen abgelehnt wird, ist der Bewerberin oder dem Bewerber schriftlich unter Darlegung der Gründe mitzuteilen.</i> 2.5 Angehörige des öffentlichen Dienstes <i>Besteht der Verdacht, dass eine Angehörige oder ein Angehöriger des öffentlichen Dienstes gegen die Pflicht zur Verfassungstreue verstößt, unterrichtet die Dienststelle das Ministerium des Innern und für Sport gemäß § 25 Abs. 1 des Landesverfassungsschutzgesetzes und prüft, ob ein Disziplinarverfahren bzw. ein Kündigungsverfahren einzuleiten ist.</i>	Beamtinnen und Beamte, etwa im Bereich der Lehr- oder Erziehungstätigkeit, bei denen die persönliche Eignung, insbesondere im Hinblick auf die Verfassungstreue, eine besondere Rolle spielt. Die Nummern 2.1.1 und 2.1.3 gelten entsprechend. 2.3.2 Die Einstellungsbehörden sind verpflichtet, <i>sich</i> von der Verfassungstreue einer Bewerberin oder eines Bewerbers zu überzeugen. 2.4 Übermittlungen durch die Verfassungsschutzbehörde Zur Überprüfung der Verfassungstreue von Personen, die eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst anstreben oder in diesem beschäftigt sind, übermittelt die Verfassungsschutzbehörde von sich aus im Einzelfall personenbezogene Daten an die öffentlichen Stellen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften, soweit dies aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte im Einzelfall zum Schutz der freiheitlichen demokratischen Grundordnung erforderlich ist. Dies kann im Einzelfall auch die Übermittlung von Erkenntnissen betreffen, die mit nachrichtlichen Mitteln erhoben wurden (§ 26 b Nr. 1 LVerfSchG). 2.5 Übermittlung an die Verfassungsschutzbehörde Gemäß § 25 Abs. 1 LVerfSchG übermitteln die öffentlichen Stellen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften von sich aus der Verfassungsschutzbehörde Informationen, soweit nach ihrer Beurteilung tatsächliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass diese für die Erfüllung der Aufgaben nach § 5 LVerfSchG erforderlich sind. Nach § 5 LVerfSchG sind Aufgaben
--	---

3. Sicherheitsüberprüfung Die Bestimmungen des Landessicherheitsüberprüfungsgesetzes vom 8. März 2000 (GVBl. S. 70), zuletzt geändert durch § 41 des Gesetzes vom 11. Februar 2020 (GVBl. S. 43), BS 12-3, bleiben unberührt. 4. Einheitliche Anwendung Diese Verwaltungsvorschrift gilt für alle staatlichen Behörden des Landes. Den kommunalen Gebietskörperschaften sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren. 5. Inkrafttreten Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.	der Verfassungsschutzbehörde die Beobachtung von 1. Bestrebungen, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, den Bestand oder die Sicherheit des Bundes oder eines Landes gerichtet sind oder eine ungesetzliche Beeinträchtigung der Amtsführung der Verfassungsorgane des Bundes oder eines Landes oder ihrer Mitglieder zum Ziel haben, 2. sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland für eine fremde Macht, 3. Bestrebungen in der Bundesrepublik Deutschland, die durch Anwendung von Gewalt oder darauf gerichtete Vorbereitungshandlungen auswärtige Belange der Bundesrepublik Deutschland gefährden, und 4. Bestrebungen in der Bundesrepublik Deutschland, die gegen den Gedanken der Völkerverständigung oder das friedliche Zusammenleben der Völker gerichtet sind. 3 Sicherheitsüberprüfung Die Bestimmungen des Landessicherheitsüberprüfungsgesetzes vom 8. März 2000 (GVBl. S. 70, BS 12-3) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt. 4 Einheitliche Anwendung Diese Verwaltungsvorschrift gilt für alle staatlichen Behörden des Landes. Den kommunalen Gebietskörperschaften sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren. 5 Inkrafttreten Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verwaltungsvorschrift vom 4. Dezember 2009 (MinBl. 2009 S. 362; 2024 S. 248), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 9. August 2024 (MinBl. S. 248), außer Kraft.
--	--

Wie das Mdl in seinem Begleittrudschreiben zur VV Verfassungstreue ausführt, bildet einen Kernbestandteil der Neuregelung die in der Anlage 2 zur VV enthaltene nicht abschließende Liste extremistischer Organisationen die seitens der Verfassungsschutzbehörde regelmäßig auf die Notwendigkeit von Anpassungen überprüft und in der Regel jährlich zum 1. Juli aktualisiert wird. Im Zuge der Vorlage der Erklärung zur Verfassungstreue, die von jeder/jedem Bewerber/in einzuholen ist, muss der/dem Bewerber/in die jeweils aktuelle Liste vorgelegt werden, damit ihr/ihm ein klarer Eindruck davon vermittelt wird, zu welchen extremistischen Organisationen und eventuellen persönlichen Verbindungen zu ihnen eine Erklärung erwartet wird (vgl. BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – [2 AZR 479/09](#) – Rn. 34). Die aktuelle Fassung der Liste extremistischer Organisationen kann jederzeit auf der [Themenseite des Mdl](#) abgerufen werden.

Werde – so das Mdl weiter – die Erklärung nach Anlage 1 der VV seitens der Bewerber/innen nicht abgegeben, etwa, weil die Mitgliedschaft in einer in der Liste aufgeführten extremistischen Organisationen bestehe oder in den letzten fünf Jahren bestanden habe, führe dies nach Nr. 2.1.3 VV zunächst zu Zweifeln daran, dass die/der Bewerber/in jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintrete. Könnten diese bestehenden Zweifel durch die/den Bewerber/in nicht ausgeräumt werden, dürfe keine Einstellung in den öffentlichen Dienst erfolgen. Maßgeblich sei insofern immer eine Einzelfallprüfung. Eine schematische Betrachtung verbiete sich.

Im Folgenden betrachten wir mit Ihnen die Rechtslage für unterschiedliche Stationen des Arbeitsverhältnisses. Dabei wird sich zeigen, wie wichtig der Hinweis des Mdl ist, sich von der Verfassungstreue von Bewerber/innen vor der Einstellung zu überzeugen. Bei der Einstellung verfügt der Arbeitgeber über einen Beurteilungsspielraum und kann immer mit einer Prognose zur Beeinträchtigung des Leistungs- und/oder Vertrauensverhältnisses argumentieren (siehe BAG, Urteil vom 28. September 1989 – 2 AZR 317/86 – juris-Rn. 27). Wurde ein/e Beschäftigte/r hingegen eingestellt und wird erst später festgestellt, dass sie/er verfassungsfeindliche Bestrebungen gutheißt oder unterstützt, ist es unter den Vorgaben des Kündigungsschutzes ungleich schwieriger, sich von dieser/diesem Beschäftigten zu lösen. Mangelnde Verfassungstreue bildet insbesondere keinen kündigungsschutzrechtlichen Sondertatbestand mit eigenständigen Kriterien oder Prüfschritten, sondern muss wie jeder andere Kündigungsgrund den Anforderungen an eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung genügen.

Zu den Stationen des Arbeitsverhältnisses im Einzelnen:

1. Einstellung in den öffentlichen Dienst

1.1 Eignung i. S. d. Art. 33 Abs. 2 GG

Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Zur Eignung für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst gehört auch die charakterliche Eignung. Da der verfassungsgebende Parlamentarische Rat im Zuge seiner Beratungen den Begriff „charakterlich“ nicht in den Verfassungstext aufnehmen wollte, hat mit den Unschärfen und vielfältigen Interpretationsmöglichkeiten zu tun, die nicht zuletzt zur damals erst wenige Jahre zurückliegenden Zeit des Nationalsozialismus missbraucht worden waren, um unliebsame Personen von öffentlichen Ämtern fernzuhalten (siehe BVerwG, Urteil vom 6. Februar 1975 – II C 68.73 – juris-Rn. 58 f.).

Zur charakterlichen Eignung i. S. d. Art. 33 Abs. 2 GG gehört die Verfassungstreue. Dies gilt unabhängig davon, ob jemand als Beamte/r oder Beschäftigte/r eingestellt werden soll oder ob es sich um eine unbefristete oder befristete Einstellung in den öffentlichen Dienst handelt (siehe die Änderung der Nr. 2.3.2 VV gegenüber der Vorgängerregelung). Die VV Verfassungstreue konkretisiert die Anforderungen an die charakterliche Eignung, die zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG zählen und als verfassungsimmanente Schranke den gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern i. S. d. Art. 33 Abs. 2 GG begrenzen (BVerwG, Urteil vom 6. Februar 1975 – II C 68.73 – juris-Rn. 55; BVerwG, Urteil vom 17. November 2017 – [BVerwG 2 C 25.17](#) – Rn. 15). Dies erlaubt es, die Inhalte der Verwaltungsvorschrift auch außerhalb der Landesverwaltung gleichermaßen anzuwenden (siehe Nr. 4 Satz 2 VV).

Jenseits der Kommunalverwaltungen kann die Verfassungstreue auch eine wichtige Voraussetzung für die Zuverlässigkeit von Beschäftigten in kommunalen Unternehmen sein. Für Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG fallen, ergibt sich dies ebenso wie für die Kommunalverwaltungen unmittelbar aus der Verfassung.

Außerhalb des Anwendungsbereichs des Art. 33 Abs. 2 GG können wirtschaftlich tätige Unternehmen in öffentlicher Hand die Verfassungstreue v. a. dann zur Anforderung an Bewerber/innen machen, wenn dadurch verhindert werden soll, dass Personen, die die staatliche und gesellschaftliche Ordnung des Grundgesetzes ablehnen, einen potenziell gefährlichen Zugriff auf Einrichtungen und Informationen der Kritischen Infrastruktur (KRITIS) erhalten würden (siehe dazu auch das Instrument der abgestuften Sicherheitsüberprüfung nach dem Landes-sicherheitsüberprüfungsgesetz).

Diskriminierungsrechtlich ist die für die zuverlässige Aufgabenwahrnehmung geforderte Verfassungstreue jedenfalls gerechtfertigt, sofern man politische Meinungen und Überzeugungen überhaupt zum Schutzbereich des Merkmals „Weltanschauung“ zählt (siehe BVerwG, Urteil vom 17. November 2017 – BVerwG 2 C 25.17 – Rn. 17; Reichweite des Diskriminierungsmerkmals offengelassen bei BAG, Urteil vom 6. September 2012 – [2 AZR 372/11](#) – Rn. 34).

1.2 Verfassungstreue als Grundsatz

In jedem Arbeitsverhältnis gelten für Beschäftigte Treue- und Rücksichtnahmepflichten auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers. Im öffentlichen Dienst gehört die Verfassungstreue zu diesen Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis, die in § 241 Abs. 2 BGB ihre Grundlage haben. Im Bereich des TVöD-V haben die Tarifvertragsparteien die allgemeine Pflicht der Beschäftigten formuliert, dass sie sich bei Arbeitgebern, in deren Aufgabenbereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen müssen (§ 3 Abs. 1.1 Satz 2 TVöD-V). Diese Tarifvorschrift zielt auf eine deklaratorische Beschreibung der ohnehin nach § 241 Abs. 2 BGB bestehenden Treuepflicht, ohne sie nach ihrem Anwendungsbereich oder ihren Inhalt zu modifizieren. Als niederrangigere Rechtsnorm kann eine Tarifvorschrift die verfassungsunmittelbare Anforderung an alle, die ein öffentliches Amt i. S. d. Art. 33 Abs. 2 GG anstreben oder ausüben, weder einschränken noch ausweiten.

Das Mindestmaß an Verfassungstreue, das alle Bewerber/innen um ein öffentliches Amt und alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aufbringen müssen, besteht darin, den Staat, die Verfassung und deren Organe zu achten und nicht darauf auszugehen, den Staat, die Verfassung und deren Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen. Dies gilt gleichermaßen für den dienstlichen wie für den außerdienstlichen Bereich. Auch außerhalb ihrer Arbeitszeit sind Beschäftigte des öffentlichen Dienstes verpflichtet, sich dem Arbeitgeber gegenüber loyal zu verhalten und auf dessen berechnete Integritätsinteressen in zumutbarer Weise Rücksicht zu nehmen (BAG, Urteil vom 6. September 2012 – 2 AZR 372/11 – Rn. 17 m. w. N.). Insbesondere verstößt die politische Betätigung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für eine verfassungsfeindliche Partei oder Organisation, v. a. das Eintreten für deren verfassungsfeindliche Ziele, stets gegen die Pflicht zur Verfassungstreue. Das gilt unabhängig davon, ob die Verfassungswidrigkeit der Partei durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) nach Art. 21 Abs. 2 Satz 2 GG festgestellt wurde. Auch das politische Engagement für eine nicht verbotene, gleichwohl verfassungsfeindliche Organisation ist treuwidrig (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – [2 AZR 479/09](#) – Rn. 21).

Zu diesem Mindestmaß an Verfassungstreue, das in der Rechtsprechung auch als einfache Loyalitätspflicht gegenüber dem öffentlichen Arbeitgeber bezeichnet wird, enthält die VV Verfassungstreue keine Konkretisierung, da die Verwaltungsvorschrift die (gesteigerte) Verfassungstreue von Beamten/innen in den Mittelpunkt stellt. **Für die Einstellung von Beschäftigten verweist die Verwaltungsvorschrift v. a. auf die abgestuften Anforderungen je nach dienstlicher Stellung und fachlichem Aufgabenkreis sowie auf die einzuhaltenden Verfahrensschritte (Nr. 2.3 VV).**

1.3 Beamtengleiche Verfassungstreue bei besonderen Funktionen

In der höchstgerichtlichen und obergerichtlichen Arbeitsrechtsprechung wird von Bewerber/innen, die die Einstellung in ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst anstreben, eine abgestufte Pflicht zur Verfassungstreue erwartet, je nachdem welche Funktionen ihnen übertragen werden sollen. Gesteigerte, beamtengleiche Anforderungen an die Verfassungstreue können sich aus der hierarchischen Stellung oder den fachlichen Aufgaben ergeben (sog. Funktionstheorie; siehe dazu nur BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 29; BAG, Urteil vom 6. September 2012 – 2 AZR 372/11 – Rn. 17).

Zur gesteigerten Loyalitätspflicht, d. h. zu beamtengleichen Anforderungen an die Verfassungstreue, gibt es eine gefestigte Rechtsprechung, wenn Beschäftigte hoheitliche Aufgaben wahrnehmen oder Lehr- und Erziehungstätigkeiten ausüben (siehe nur BAG, Urteil vom 28. September 1989 – 2 AZR 317/86 – juris-Rn. 23; BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 28 und 31). Dies greift Nr. 2.3.1 Abs. 1 Satz 3 VV auf. **Außerdem lassen sich der bisherigen Fallrechtsprechung Hinweise zu einer gesteigerten Loyalitätspflicht für Beschäftigte in der Sozialarbeit und im Ordnungs- und Verkehrsdienst entnehmen** (siehe BAG, Urteil vom 12. März 1983 – 7 AZR 20/82; BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 31; LAG Köln, Urteil vom 23. Juli 2020 – [8 Sa 57/20](#) – Rn. 122). **Allgemein lässt sich formulieren, dass eine gesteigerte, beamtengleiche Loyalitätspflicht dann gilt, wenn die Stelle hoheitliche Aufgaben, Personalverantwortung, eine besondere Vorbildfunktion oder eine besondere Einflussmöglichkeit umfasst** (ArbG Köln,

Urteil vom 3. Juli 2024 – [17 Ca 543/24](#) – Rn. 63; siehe auch BAG, Urteil vom 20. Juli 1989 – 2 AZR 114/87 – juris-Rn. 35 ff.).

Aus den gerichtlich entschiedenen Sachverhalten und den dazu entwickelten Grundsätzen lässt sich ableiten, dass eine gesteigerte, beamtengleiche Pflicht zur Verfassungstreue von Bewerber/innen erwartet werden kann, die auf eine Stelle in einem der folgenden Tätigkeitsbereiche eingestellt werden wollen:

- Leitungstätigkeiten, v. a. solche mit Führungsverantwortung oder einer herausgehobenen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit,
- Tätigkeiten, die i. d. R. hoheitliche Entscheidungsbefugnisse umfassen,
- Lehr- und Erziehungstätigkeiten,
- Tätigkeiten in der Personalverwaltung,
- Tätigkeiten in der Rechtsabteilung,
- Tätigkeiten im Allgemeinen Sozialen Dienst,
- Tätigkeiten im Bereich der Sozialarbeit inkl. Kinder- und Jugendsozialarbeit,
- Tätigkeiten in der Arbeitsvermittlung,
- Tätigkeiten im Ordnungs- und Verkehrsdienst,
- Tätigkeiten in der Kulturverwaltung,
- Tätigkeiten im öffentlichen Gesundheitsdienst,
- Tätigkeiten in der KRITIS.

Maßgeblich ist nicht, welche Verwendungsmöglichkeiten die Entgeltgruppe eröffnet, in die der Arbeitgeber einstellen will, sondern die tatsächlichen Aufgaben, die die/der Bewerber/in im Falle seiner Einstellung wahrnehmen soll (vgl. ArbG Köln, Urteil vom 3. Juli 2024 – 17 Ca 543/24 – Rn. 62 und 66).

Wer demnach im Falle seiner Einstellung aufgrund der hierarchischen Stellung oder der fachlichen Aufgaben einer gesteigerten, beamtengleichen Loyalitätspflicht unterliegt, darf sich nicht darauf beschränken, die verfassungsmäßige Ordnung zu wahren, indem er eine politische Betätigung für eine verfassungsfeindliche Partei oder Organisation unterlässt und insbesondere nicht aktiv für deren Ziele eintritt. Stattdessen muss er – wie von Nr. 2.3.1 Abs. 2 i. V. m. Nr. 2.1.1 VV verlangt – jederzeit für die Erhaltung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung eintreten (instruktiv zur gesteigerten Loyalitätspflicht BVerwG, Urteil vom 17. November 2017 – BVerwG 2 C 25.17 – Rn. 14 ff.).

Die gesteigerte Loyalitätspflicht geht über eine formal korrekte, im Übrigen uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung hinaus. Das aktive Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung verlangt, dass die/der gesteigert loyaltätsverpflichtete Beschäftigte sich zu Staat und Verfassung bekennt, für den Staat einsteht und für ihn Partei ergreift. Diese Form der Verfassungstreue fordert insbesondere, dass sich die/der Beschäftigte eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanziert, die den Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen,

bekämpfen und diffamieren. Es wird erwartet, dass der Staat und seine Verfassung als hoher positiver Wert erkannt und anerkannt werden, für den einzutreten sich lohnt. Wer ein Verhalten zeigt, dass objektiv der freiheitlichen demokratischen Grundordnung zuwiderläuft, begründet objektiv den Anschein, er stehe nicht mehr hinter dem freiheitlichen demokratischen Rechtsstaat im Sinne des Grundgesetzes, und verletzt damit seine Pflicht, sich von verfassungsfeindlichen Bestrebungen zu distanzieren und für die Erhaltung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung einzutreten. Auch Motive wie die Solidarität zu Freund/innen, Übermut, Provokationsabsicht oder das Streben nach Anerkennung oder anderen Vorteilen entschuldigen es nicht, wenn ein/e gesteigert loyaltätsverpflichtete/r Beschäftigte/r gegenüber Verhaltensweisen, die sich gegen den Staat und seine Verfassung richten, passiv bleibt (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 25. Juni 2025 – [31 A 1774/23.O](#) – Rn. 81, 93 und 97).

Die VV Verfassungstreue widmet der Frage, wann Bedienstete gegen ihre gesteigerte Loyalitätspflicht verstoßen und wie mit Verdachtsfällen bzw. Anhaltspunkten für Verstöße gegen diese Loyalitätspflicht umzugehen ist, deutlich mehr Raum als die Vorgängerregelung (siehe Nr. 1.2 bis 1.5 VV). **Dazu gehört es auch, dass Bewerber/innen jetzt mit der regelmäßig aktualisierten Liste extremistischer Organisationen klar vor Augen geführt wird, welche Bestrebungen als extremistisch eingestuft sind und welche persönlichen Verbindungen deshalb offenzulegen sind.**

1.4 Belehrung und Erklärung der/des Beschäftigten zur Verfassungstreue

Gemäß Nr. 2.3.2 muss sich der Arbeitgeber **vor der Einstellung** von der Verfassungstreue von Bewerber/innen überzeugen. **Verlangt wird mehr als die bloße Vorlage einer Erklärung zur Verfassungstreue und deren Unterzeichnung durch die/den Bewerber/in. In einem Vorstellungsgespräch oder auf anderem geeigneten Wege muss der Arbeitgeber nach bestem Wissen und Gewissen zu der Überzeugung kommen, dass die/der Bewerber/in um die jeweilige Stelle im Falle ihrer/seiner Einstellung der jeweiligen Anforderung an die Achtung bzw. Verteidigung des Staates und seiner Verfassung gerecht würde. Sofern** aufgrund bekannt gewordener Tatsachen, wegen der Weigerung der Bewerberin/des Bewerbers, die Erklärung zur erforderlichen Verfassungstreue zu unterschreiben oder aufgrund einer Mitgliedschaft in einer extremistischen Organisation **Zweifel daran entstehen und nicht ausgeräumt werden können, dass die/der Bewerber/in jederzeit die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes achten und – im Falle einer gesteigerten Loyalitätspflicht – auch aktiv für sie eintreten wird, muss von einer Einstellung abgesehen werden** (Nr. 2.3.1 Abs. 2 i. V. m. Nr. 2.1.3 VV).

Unbeschadet der erforderlichen Einzelfallprüfung erscheint es nach der Auffassung der Geschäftsstelle des KAV RP kaum denkbar, dass jemand Mitglied einer extremistischen Organisation ist und im öffentlichen Dienst mit einer Funktion betraut werden kann, die eine gesteigerte Loyalitätspflicht erfordert. Denn dafür müsste trotz der Mitgliedschaft in der extremistischen Organisation glaubhaft gemacht werden, dass die/der Bewerber/in den Staat und seine Verfassung nicht nur achten würde, sondern jederzeit aktiv und aus Überzeugung für die freiheitliche demokratische Grundordnung einträte.

Der Wortlaut des in der Anlage 1 zur VV enthaltenen Musters für die Belehrung über die Pflicht zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst und für die von der/dem Bewerber/in abzugebende Erklärung ist an den Bedürfnissen der Landesverwaltung ausgerichtet. Die Geschäftsstelle des KAV RP hat aus diesem Muster Texte entwickelt, die an die Bedürfnisse des kommunalen Bereichs angepasst sind. Dabei wird danach unterschieden, ob für die/den Bewerber/in eine einfache Pflicht zur Verfassungstreue (Anlage 2) oder aufgrund der besonderen Funktion, die mit der zu besetzenden Tarifstelle verbunden ist, eine gesteigerte, beamten-gleiche Pflicht zur Verfassungstreue (Anlage 3) gilt. Unsere Muster werden aus Sicherheitsgründen im Rundschreibenversand nur als PDF-Dokumente verbreitet; die verarbeitbaren Word-Fassungen sind für Sie zusätzlich im Mitgliederbereich unserer Website hinterlegt.

Wichtig ist, dass jeder/jedem Bewerber/in vor der Unterzeichnung der jeweiligen Erklärung zur Verfassungstreue nicht nur der Belehrungstext, sondern auch die jeweils aktuelle Liste der extremistischen Organisationen vorgelegt wird. Auf diese Weise verbleibt kein Raum für spätere Ausflüchte, man habe nicht gewusst, in welchem Umfang man sich verfassungstreu zu verhalten habe und welchen Organisationen man nicht habe angehören oder sie nicht habe unterstützen dürfen (siehe BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 48). Falls bei einer/einem Bewerber/in die Notwendigkeit auftritt, Zweifel an der Verfassungstreue durch weitere Erörterungen und Maßnahmen auszuräumen, empfiehlt es sich, auch darüber eine Dokumentation anzufertigen. In dieser Dokumentation sollten insbesondere zusätzliche Angaben und Aussagen, die die/der Bewerber/in zur Untermauerung der Verfassungstreue beigetragen hat, festgehalten werden.

1.5 Anfechtung wegen arglistiger Täuschung

Mit der vollständigen Belehrung und dem Verlangen gegenüber der/dem Bewerber/in, sich schriftlich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung und zur jeweils geforderten Verfassungstreue zu bekennen, macht der Arbeitgeber deutlich, dass es sich für ihn um ein entscheidendes Kriterium für die Einstellung handelt. Unterzeichnet die/der Bewerber/in die Erklärung und lässt den Arbeitgeber wahrheitswidrig darüber im Unklaren, dass sie/er eine extremistische Organisation unterstützt, kommt eine spätere Anfechtung des Arbeitsverhältnisses wegen arglistiger Täuschung gemäß den §§ 123 Abs. 1, 124 BGB in Betracht. Das Gleiche gilt für wahrheitswidrige, unvollständige oder verzerrende Angaben und Aussagen zur Untermauerung der eigenen Verfassungstreue.

Eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung setzt gemäß § 123 Abs. 1 BGB in objektiver Hinsicht voraus, dass der Täuschende durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen beim Erklärungsgegner einen Irrtum erregt und ihn hierdurch zur Abgabe einer Willenserklärung veranlasst. Dabei muss sich die Täuschung auf objektiv nachprüfbare Tatsachen beziehen, wobei auch das Verschweigen von Tatsachen ausreichen kann, sofern der Erklärende zu deren Offenbarung verpflichtet war, d. h. der Arbeitgeber ihn zulässigerweise danach gefragt hat. Arglistig ist die Täuschung, wenn der Täuschende weiß oder billigend in Kauf nimmt, dass seine Behauptungen nicht der Wahrheit entsprechen oder mangels Offenbarung bestimmter Tatsachen irrige Vorstellungen beim künftigen Arbeitgeber entstehen oder aufrechterhalten werden (siehe zum Ganzen BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 41 ff.).

2. Tätigkeitsänderungen

Die Prüfung durch den Arbeitgeber und insbesondere die Erklärung der/des Beschäftigten können sich bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst nur auf die anfängliche Funktion beziehen (ArbG Köln, Urteil vom 3. Juli 2024 – 17 Ca 543/24 – Rn. 62 und 66). Zudem ist denkbar, dass die/der Beschäftigte erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses Sympathie für eine extremistische Organisation entwickelt hat. **Deshalb ist es wichtig, die/den Beschäftigten auch bei späteren Tätigkeitsänderungen erneut zu belehren und die entsprechende Erklärung zur – einfachen oder gesteigerten – Verfassungstreue für eine neue Funktion unterzeichnen zu lassen.**

Eine Erneuerung von Belehrung und Erklärung sollte stets und unabhängig davon stattfinden, ob es sich um eine Tätigkeitsänderung innerhalb derselben Entgeltgruppe handelt oder die Tätigkeitsänderung mit einer Höher- oder Herabgruppierung verbunden ist oder die Tätigkeitsänderung dauerhaft oder nur für einen befristeten Zeitraum erfolgt.

3. Entlassung aus dem öffentlichen Dienst

3.1 Extremismus als zusätzlicher Entlassungsgrund

Ein dienstliches oder ggf. auch außerdienstliches Fehlverhalten kann unabhängig davon, ob die/der Beschäftigte einer extremistischen Organisation angehört oder sie unterstützt, so schwer wiegen, dass eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt. Dies gilt z. B. auch für die Bedrohung von Beschäftigten (siehe unser Rundschreiben Recht 18/23 vom 17. August 2023) oder für grob beleidigende, rassistische, sexistische und zu Gewalt aufstachelnde Äußerungen über Vorgesetzte und Kolleg/innen in einer privaten Chatgruppe (siehe unser Rundschreiben Recht 2/24 vom 19. Januar 2024).

Aus der Zugehörigkeit zu oder der Unterstützung von einer extremistischen Organisation kann sich für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ein zusätzlicher Entlassungsgrund ergeben. Darin kann ein Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue liegen, die speziell für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes eine wesentliche arbeitsvertragliche Nebenpflicht i. S. d. § 241 Abs. 2 BGB ist.

3.2 Verhaltensbedingte Kündigung

Wenn erst nach der Einstellung und dem Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) festgestellt wird, dass die/der Beschäftigte nicht uneingeschränkt die für die Beschäftigung im öffentlichen Dienst erforderliche Verfassungstreue aufbringt, ist es ungleich schwieriger, dass sich der Arbeitgeber von der/dem Beschäftigten löst und das Arbeitsverhältnis kündigt. Auch wenn es sich um einen verfassungsfeindlichen Pflichtverstoß handelt, muss es dem Arbeitgeber gelingen, alle tatbestandlichen Voraussetzungen darzulegen und ggf. zu beweisen, damit die Kündigung i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt ist.

In erster Linie kommt bei nachträglich auftretenden Zweifeln an der Verfassungstreue der/des Beschäftigten eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht.

Grundlegende Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist nach der Rechtsprechung des BAG, dass durch den Loyalitätsverstoß eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Beschäftigten, im personalen Vertrauensbereich oder im behördlichen Aufgabenbereich (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 22 m. w. N.; BAG, Urteil vom 6. September 2012 – 2 AZR 372/11 – Rn. 18). Ob eine verhaltensbedingte Kündigung auch schon dann sozial gerechtfertigt sein kann, wenn konkrete Umstände den Eintritt einer derartigen Störung im personalen Vertrauensbereich zumindest wahrscheinlich machen, hat das BAG bislang offengelassen (BAG, Urteil vom 6. September 2012 a. a. O.).

Für den Arbeitgeber kann eine verhaltensbedingte Kündigung auch dadurch erschwert werden, dass die/der Beschäftigte auf das im Übrigen hinsichtlich der Arbeitsleistung beanstandungsfreie und hinsichtlich der vertrauensvollen Zusammenarbeit unbelastete Arbeitsverhältnis verweist. Dies kann im Rahmen der im Kündigungsschutzprozess vorzunehmenden Abwägung zwischen dem Lösungsinteresse des Arbeitgebers und dem Bestandsinteresse der/des Beschäftigten einen Verstoß gegen die Loyalitätspflicht insgesamt weniger schwerwiegend erscheinen lassen. Wie bei anderen Pflichtverstößen kann es dazu kommen, dass dem Arbeitgeber zugemutet wird, (noch) verhältnismäßig geringfügige Verstöße gegen die Pflicht zur Verfassungstreue hinzunehmen, bevor er wirksam verhaltensbedingt kündigen kann. Anders als im Zuge der Einstellungsentscheidung kann der Arbeitgeber später keinen Beurteilungsspielraum mehr für sich in Anspruch nehmen und nicht mehr darauf verweisen, dass er wegen indizierter und nicht ausgeräumter Zweifel an der Verfassungstreue kein Arbeitsverhältnis mit der/dem Beschäftigten will (BAG, Urteil vom 28. September 1989 – 2 AZR 317/86 – juris-Rn. 27).

Bei Beschäftigten mit einer gesteigerten, beamtengleichen Loyalitätspflicht können immerhin grundsätzlich alle Verhaltensweisen kündigungsrelevant werden, die über das bloße Haben und Mitteilen einer Überzeugung (sog. forum internum) hinausgehen und in denen sich wahrnehmbar für den Arbeitgeber oder die Bürger/innen, die in der Lage sein müssen, diesen Beschäftigten bei der Wahrnehmung ihres öffentlichen Amtes das berufserforderliche Vertrauen entgegenbringen, eine mit der verfassungsmäßigen Ordnung unvereinbare Gesinnung manifestiert (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.11.2017 – BVerwG 2 C 25.17 – Rn. 18 und 21 ff.). Außerdem kann eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Beschäftigten mit einer gesteigerten, beamtengleichen Loyalitätspflicht damit zu rechtfertigen sein, dass sie bei Angriffen auf oder Gefahren für die freiheitliche demokratische Grundordnung passiv geblieben, und nicht aktiv für den Staat und seine Verfassung eingetreten sind. Denn wie bei Beamten/innen darf von diesen Beschäftigten aufgrund ihrer hierarchisch oder fachlich herausgehobenen Funktion erwartet werden, dass sie sowohl im dienstlichen wie im außerdienstlichen Zusammenhang ihre Haltung und ihr Engagement zugunsten einer verfassungsfeindlichen Partei oder Organisation reflektieren und sich extremistischen Bestrebungen der eigenen Partei oder Organisation zum Schutz des Staates und seiner Verfassung entgegenstellen (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 25. Juni 2025 a. a. O.).

Gehören Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einer extremistischen Partei an und unterstützen deren Bestrebungen, kann dieses außerdienstliche Verhalten schwerer ins Gewicht fallen als bei einer anderen extremistischen Organisation. Denn eine extremistische Partei nimmt am politischen Wettbewerb um Mandate, parlamentarischen Einfluss und staatliche Machtausübung teil. Sofern es realistisch erscheint, dass eine solche Partei staatliche oder kommunale Spitzenämter, Mehrheiten oder Sperrminoritäten erlangt, geht von ihr eine unmittelbare und ernstliche Bedrohung für die Funktionsfähigkeit der verfassungsmäßigen Ordnung aus.

3.3 Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommt in Betracht, wenn der/dem Beschäftigten die Eignung i. S. d. Art. 33 Abs. 2 GG dauerhaft abhandengekommen ist. Dafür ist erforderlich, dass die Identifikation mit einer extremistischen Organisation und ihren gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung gerichteten Zielen untrennbarer Teil der Persönlichkeit der/des Beschäftigten geworden ist. Das BVerwG hat dies in jüngerer Zeit bei einem Polizeivollzugsbeamten angenommen, der zahlreiche Tätowierungen mit eindeutigen nationalsozialistischen und neonazistischen Motiven und Bezügen getragen hat, obwohl die Tätowierungen gemeinhin nicht sichtbar waren (BVerwG, Urteil vom 17.11.2017 – BVerwG 2 C 25.17 – Rn. 24 ff.).

Im Zusammenhang mit der einfachen Loyalitätspflicht vertritt das BAG die Auffassung, dass begründete Zweifel an der Verfassungstreue mit der Folge eines Eignungsmangels nicht schon dann anzunehmen seien, wenn die/der Beschäftigte Anhänger einer verfassungsfeindlichen Partei oder Organisation sei (BAG, Urteil vom 20. Juli 1989 – 2 AZR 114/87 – juris-Rn. 35 ff.). Zwar könnten die Mitgliedschaft in und das aktive Eintreten für eine solche Partei Indizien für eine fehlende Bereitschaft zur Verfassungstreue sein – dies auch unbeschadet des Parteienprivilegs und der nach Art. 21 Abs. 2 GG allein dem BVerfG zukommenden Kompetenz, sie für verfassungswidrig zu erklären und zu verbieten. Die einfache Loyalitätspflicht verlange von ihm lediglich die Gewähr, nicht selbst verfassungsfeindliche Ziele zu verfolgen oder aktiv zu unterstützen. Es bedürfe deshalb im Kündigungsschutzprozess der genauen Prüfung, ob und ggf. mit welchen Mitteln die/der Beschäftigte selbst verfassungsfeindliche Bestrebungen fördern oder verwirklichen wolle. Erst wenn entsprechende Aktivitäten deutlich machten, dass er sogar das auch bei nur einfacher Loyalitätspflicht erforderliche Mindestmaß an Verfassungstreue dauerhaft nicht aufzubringen bereit oder in der Lage sei, könne eine Kündigung aus Gründen in der Person der/des Beschäftigten gerechtfertigt sein (BAG, Urteil vom 6. September 2012 – 2 AZR 372/11 – Rn. 20 f. m. w. N.).

Auch im Falle einer gesteigerten, beamtengleichen Loyalitätspflicht nimmt das BAG bei Beschäftigten, die Anhänger einer verfassungsfeindlichen Partei oder Organisation sind, nicht ohne weiteres einen Eignungsmangel an, der zur sozialen Rechtfertigung einer personenbedingten Kündigung führt (BAG, Urteil vom 28. September 1989 – 2 AZR 317/86 – juris-Rn. 17 ff.). Nach der Auffassung des BAG handelt es sich um Indizien, die der Arbeitgeber über den bloßen Zweifel an der funktionsgerechten Verfassungstreue hinaus zu einem in der Person der/des Beschäftigten liegenden Eignungsmangel erhärten muss. Die Darlegungs- und Beweislast liegt im Kündigungsschutzprozess beim Arbeitgeber; aus den Indizien

ergeben sich keine abgestuften prozessualen Lasten und keine prozessuale Pflicht der/des Beschäftigten, sich vom „bösen Schein“ zu entlasten (BAG a. a. O., juris-Rn. 27 ff.; vgl. auch Nr. 1.5 VV).

3.4 Kein „Verbrauch“ der Anfechtung durch Kündigung

Der Ausspruch einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führt nicht ohne weiteres dazu, dass der Arbeitgeber ein parallel bestehendes Anfechtungsrecht „verbraucht“. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung gilt dies insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung und die Anfechtung des Arbeitsverhältnisses auf unterschiedliche Sachverhalte stützt, z. B. die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf jüngste extremistische Aktivitäten und die Anfechtung auf die unterbliebene Offenlegung der Mitgliedschaft in einer extremistischen Partei im Zuge der Einstellung (siehe BAG, Urteil vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 40).

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Markus Sprenger
Geschäftsführer

Anlagen