SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG **Drucksache 20/4998**
20. Wahlperiode 27.10.2026

Gesetzentwurf

der Landesregierung - Der Ministerpräsident

Gesetz zur Modernisierung der Formerfordernisse im Dienstrecht und Anpassung weiterer dienstrechtlicher Regelungen

Gesetzentwurf der Landesregierung

Gesetz zur Modernisierung der Formerfordernisse im Dienstrecht und Anpassung weiterer dienstrechtlicher Regelungen

A. Problem

Im Dienstrecht, wie beispielsweise im Nebentätigkeitsrecht, befinden sich immer noch Schriftformerfordernisse. Das verhindert eine einfache elektronische Kommunikation und ist daher nicht mehr zeitgemäß.

Im Laufbahnrecht und dem Beurteilungswesen haben sich praktische Änderungsbedarfe und im Hinblick auf die normativen Regelungen über die fiktive Nachzeichnung von Regelbeurteilungen, den Beurteilungsmaßstab und den Beurteilungszeitpunkt bei Regelbeurteilungen neue Anforderungen infolge der Rechtsprechung ergeben.

Für Beamtinnen und Beamte ist die Ablegung eines Diensteides vorgeschrieben, der grundsätzlich in deutscher Sprache abzuleisten ist (§ 38 BeamtStG in Verbindung mit § 47 LBG). Das steht dem Bedürfnis aus der Praxis entgegen, den Diensteid auch in einer in Schleswig-Holstein beheimateten Regional- oder Minderheitensprache ableisten zu dürfen. Zwar lässt sich diesem Bedarf im Einzelfall unter Rückgriff auf völkerrechtliche Verpflichtungen und in Ansehung des Schutzes der nationalen dänischen Minderheit, der Minderheit der deutschen Sinti und Roma und der friesischen Volksgruppe sowie des Schutzes der niederdeutschen Sprache durch die Verfassung des Landes Schleswig-Holstein (Artikel 6 und 13) entsprechen, es fehlt jedoch an einer klaren und transparenten Regelung.

Der Landesbeamtenausschuss als unabhängiges Gremium tagt in Präsenz, was grundsätzlich weiterhin angemessen ist. Dennoch hat sich der Bedarf für digitale und hybride Sitzungsformate ergeben, die normativ abzusichern sind.

Im Polizeibereich hat sich in der Praxis der Bedarf nach einer spezifischen Speicherbefugnis hinsichtlich einzelner Bewerberdaten ergeben. Es handelt sich um Bewerber und Bewerberinnen, deren Einstellung wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt worden ist. Es besteht ein Bedürfnis der Speicherung über das gegenwärtigkeit abgeschlossene Bewerbungsverfahren hinaus, um die besonderen Anforderungen an Gesetzestreue und Zuverlässigkeit im Polizeivollzugsdienst, die den weitreichenden Eingriffs- und Zwangsbefugnissen, der Berechtigung zum Führen von Waffen und Einsatzmitteln sowie dem Zugang zu besonders schutzbedürftigen personenbezogenen und operativen Informationen geschuldet sind, besser zu berücksichtigen.

Daneben hat sich redaktioneller Änderungsbedarf in einzelnen beamtenrechtlichen Normen ergeben.

B. Lösung

In verschiedenen Bereichen, zum Beispiel im Nebentätigkeitsrecht (§§ 70 bis 72, 75 LBG, §§ 11 und 15 Nebentätigkeitsverordnung) kann anstelle der Schriftform die

Textform im Sinne des § 126b BGB (analog) genutzt werden. Dies schließt die Möglichkeit einer einfachen E-Mail ein. Ferner sollen die Änderungen dazu beitragen, die digitalen Prozesse im Dienstrecht weiter zu fördern. Daneben wird die im Vergleich zu anderen Ländern in Schleswig-Holstein niedrige Ablieferungsgrenze für Entgelte aus Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst moderat erhöht.

Im Laufbahnrecht und Beurteilungswesen werden die Bestimmungen über die Erprobungszeit bei Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens harmonisiert (§ 20 LBG, neuer § 7a ALVO). Die Regelungen über den sogenannten Nachteilsausgleich werden vereinfacht und klarer gefasst (§ 23 LBG, § 12 ALVO). Zudem wird die erforderliche Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, außerhalb eines Vorbereitungsdienstes von derzeit zwei Jahren und sechs Monaten auf zwei Jahre verringert. Zudem wird die Formulierung zum Erfordernis einer Hochschulzugangsberechtigung mit Blick auf Vorbereitungsdienste, die Studiengänge aus anderen Bundesländern beinhalten, angepasst (§§ 20, 25, 26 ALVO).

Die Regelung über die Probezeit (§ 19 LBG) wird ergänzt, um zu verdeutlichen, dass eine erneute ärztliche Begutachtung vor der Ernennung auf Lebenszeit unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist. Darüber hinaus werden analog der aktuellen Änderung des BQFG-SH Anpassungen der Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§§ 30 ff. ALVO) vorgenommen (insbesondere Möglichkeit zur Vorlage von Nachweisen auch in englischer Sprache).

Ferner werden der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Schleswig-holsteinischen Oberverwaltungsgerichts folgend (BVerwG, Beschluss vom 23.11.2022, 1 WB 21.21; BVerwG, Urteil vom 12.10.2023, 2 A 7/22; OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.06.2025, 2 MB 13/24) ausdrückliche Regelungen über die fiktive Nachzeichnung von Regelbeurteilungen, den Beurteilungszeitraum und den Beurteilungsmaßstab bei zwischenzeitlichen Beförderungen geschaffen (§ 59 LBG, §§ 39, 41, 41a und 41b neu ALVO).

In § 47 LBG wird klargestellt, dass der Diensteid oder das Gelöbnis auch in einer in Schleswig-Holstein beheimateten Regional- oder Minderheitensprache geleistet werden kann.

Der Landesbeamtenausschuss tagt in der Regel weiterhin in Präsenz. Daneben werden Regelungen für digitale und hybride Sitzungsformate geschaffen (§ 97 LBG).

Mit dem neuen § 107a LBG wird die Rechtsgrundlage dafür geschaffen, die notwendigen Daten von Bewerberinnen und Bewerbern auch nach Abschluss des Einstellungsverfahrens für den Polizeivollzugsdienst zu speichern, wenn deren Bewerbung wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt oder von diesen selbst zurückgenommen worden ist. Damit soll eine nahtlose Überprüfung der charakterlichen Eignung auch in späteren Bewerbungsverfahren ermöglicht und Bewerberinnen und Bewerber identifiziert werden können, bei denen aufgrund der Art und Schwere der Tatsachen, die der Feststellung fehlender charakterlicher Eignung zugrunde liegen, zu

erwarten ist, dass den Zweifeln an der charakterlichen Eignung in einem erneuten Einstellungsverfahren erhebliche Bedeutung zukommen wird.

C. Alternativen

Es bestehen keine vergleichbaren Alternativen, mit denen die mit den beabsichtigten Regelungen angestrebten Ziele erreicht werden könnten.

D. Kosten und Verwaltungsaufwand

1. Kosten

Die Anhebung der Ablieferungsgrenze im Nebentätigkeitsrecht führt zu Mindereinnahmen in nicht bezifferbarer Höhe.

2. Verwaltungsaufwand

Die Neuregelungen führen zu keinem erhöhtem Verwaltungsaufwand. Der Verzicht auf die Schriftform bei einzelnen Regelungen, die Schaffung einer dynamischen Verweisung beim Höchstbetrag im Nebentätigkeitsrecht sowie die Vereinfachung der Regelungen zum Nachteilsausgleich tragen zur Minderung von Verwaltungsaufwand bei.

3. Auswirkungen auf die private Wirtschaft

Ein Einfluss auf die private Wirtschaft ergibt sich nicht.

E. Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 93 Absatz 3 Satz 3 LBG

1.

Der **DGB** sieht durch die Änderung, wonach eine im Bereich eines anderen Dienstherrn erworbene begrenzte Laufbahnbefähigung nur anerkannt werden kann, wenn eine solche auch nach schleswig-holsteinischem Recht erworben werden kann (**§ 15 Abs. 2 LBG**), eine Einschränkung der Mobilität und eine weitere Auseinanderentwicklung des Laufbahnrechts.

Dem ist entgegenzuhalten, dass andernfalls die nach schleswig-holsteinischem Recht geltenden Laufbahnvoraussetzungen unterlaufen werden könnten. Denn gerade weil die jeweiligen Laufbahnvorschriften der Länder inzwischen zu sehr unterschiedlichen Möglichkeiten des Befähigungserwerbs führen (Befähigung teilweise nur für bestimmte Ämter oder bestimmte Dienstposten), bedarf es der vorgesehenen Ergänzung, um eine Gleichstellung sog. beschränkter Befähigungen, die zum Teil auf bestimmte Dienstposten (Verwendungen) beschränkt sind, mit den nach schleswig-holsteinischem Recht auf alle oder bestimmte Ämter der jeweiligen Laufbahn ausgerichteten Befähigungen zu vermeiden.

2.

Hinsichtlich der Änderung in **§ 19 LBG** begrüßt der **dbb** den generellen Vorstoß zur Klarstellung der Feststellung der Bewährung in gesundheitlicher Hinsicht in der Probezeit, regt aber auch in § 10 LBG eine entsprechende Anpassung im Wortlaut an, um klarzustellen, dass ein (erneutes) ärztliches Gutachten in der Probezeit nicht standardmäßig erforderlich ist. Hierfür wird jedoch kein zwingender Bedarf gesehen. Vielmehr ordnet § 19 Absatz 3 LBG – systematisch nachgelagert – die entsprechende Anwendung des § 10 Absatz 2 LBG an. Letztlich wird ein Teilbereich der Bewährungsfeststellung in der Probezeit näher bestimmt. Daher ist der Regelungsstandort systemgerecht.

3.

DGB und **dbb** sehen die Verlängerung der Erprobungszeit vor der Beförderung auf einem höher bewerteten Dienstposten von drei auf sechs Monate **(§ 20 LBG)** nach wie vor kritisch. Anlassbeurteilungen vor Ende der Erprobungszeit seien nicht erforderlich.

Auch wenn nach der Rechtsprechung keine bestimmte Form für die Feststellung der Bewährung oder Erprobung zwingend vorgeschrieben ist, ist aus der Rechtsprechung des BVerwG zu folgern, dass vor allem durch eine Anlassbeurteilung die sachgerechte Feststellung der erfolgreichen Erprobung gewährleistet wird. Das entspricht der Verfahrensweise in der Fachrichtung Allgemeine Dienste in der Landesverwaltung sowie der Entscheidungspraxis des Landesbeamtenausschusses in Fällen aus der kommunalen Praxis, in denen es der nachträglichen Heilung einer Ernennung wegen nicht eingehaltener Erprobungszeit bedarf. Mit der fortan in § 39 ALVO verbindlich geregelten Vorgabe, dass zum Ablauf der Erprobungszeit nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 LBG eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, werden gleichgerichtete Bedingungen im Anwendungsbereich der ALVO geregelt, was letztlich auch der dienstherrnübergreifenden Verfahrensgerechtigkeit dient. Als Grundlage dieser Anlassbeurteilung bedarf es einer Tätigkeit von mindestens sechs Monaten. Die Rechtsprechung hat insofern einen Mindestzeitraum von sechs Monaten Tätigkeit bzw. Einarbeitungszeit als Grundlage für eine Beurteilung bestätigt (BVerwG, Urteil vom 12.10.2023 – 2 A 7.22, juris Rn. 41; BVerwG, Beschluss vom 03.03.2025 - 2 VR 4.24, juris Rn. 41; VGH Hessen, Beschluss vom 25.04.2022 – 1 B 2385/21, juris Rn. 65; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22.11.2013 – OVG 6 N 89.12 – juris). Wegen des eng verknüpften Sachzusammenhangs zwischen dem Mindestzeitraum für eine Beurteilung und dem Erfordernis einer Anlassbeurteilung ist die Verlängerung der Mindesterprobungszeit von drei auf sechs Monate unvermeidlich. Überdies ist zu berücksichtigen, dass es keinen Anspruch von Beamtinnen und Beamten gibt, unmittelbar nach Ablauf der Mindesterprobungszeit befördert zu werden. Der Dienstherr kann bereits nach geltendem Recht eine längere Erprobungszeit vorsehen, wenn dieses erforderlich ist, um zu einer tragfähigen Entscheidung über die erfolgreiche Erprobung zu gelangen. Da die Erprobungszeit auf einem höherwertigen Dienstposten im Übrigen bereits während der Probezeit bzw. während der Abstands-

frist zur letzten Beförderung abgeleistet werden kann, sind bei entsprechend frühzeitiger Übertragung höher bewerteter Dienstposten in derartigen Fällen keine zeitlichen Verzögerungen durch die Rechtsänderung zu erwarten.

4.

Der **dbb** regt an, die „Kann-Regelung“ für die fiktive Fortschreibung in **§ 59 LBG** durch eine zwingende Regelung zu ersetzen. Der neu gefasste § 41b ALVO sehe schließlich unter den dort genannten Voraussetzungen anders als § 59 LBG die fiktive Fortschreibung zwingend vor.

Der Anregung wurde nicht gefolgt. Die Rechtsprechung verlangt zunächst einmal eine gesetzliche Grundlage für die fiktive Fortschreibung. Dem wird durch § 59 LBG Rechnung getragen. Eine einheitliche und verbindliche Festlegung im Geltungsbereich der ALVO erscheint dabei geboten. Es ist aber nicht auszuschließen, dass es in Bereichen, die von der ALVO abweichen dürfen, Rahmenbedingungen geben kann, die eine generelle fiktive Fortschreibung nicht als sachgerecht erscheinen lassen. Daher ist eine abschließende Regelung bereits im LBG nicht möglich.

5.

Nach Auffassung des **dbb** sind die Voraussetzungen für laufbahnrechtliche Qualifizierungen und Aufstiege durch die Regelung, wonach für fiktive Beurteilungen der Durchschnittswert der Vergleichsgruppe maßgebend ist (**§ 41b Abs. 8 ALVO**), kaum erfüllbar. Voraussetzung sei hier regelmäßig das Erreichen der besten oder zweitbesten Bewertungsstufe. Der dbb sieht hierin eine Benachteiligung für das berufliche Fortkommen von Gleichstellungsbeauftragten und Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen.

Diese Auffassung wird nicht geteilt. Das Vergleichsgruppenmodell, welches auch von der Rechtsprechung anerkannt ist, fingiert den Verlauf des beruflichen Werdegangs anhand einer Gegenüberstellung mit der beruflichen Entwicklung vergleichbarer Kolleginnen und Kollegen in zulässiger Weise. Ausgangspunkt bildet stets die eigene letzte regelmäßige Beurteilung. Dabei können sich fiktiv fortgeschriebene Beurteilungen nicht auf zu erlangende Qualifizierungen oder zu erreichende Fortbildungserfolge erstrecken – diese müssen tatsächlich und persönlich abgeleistet werden. Jedoch ist es mit dem Modell möglich, z. B. weiterhin die höchste Bewertungsstufe zu erhalten, sofern diese bereits vor der Freistellung vorgelegen hat oder wenn sich die Mehrheit aus der Vergleichsgruppe dorthin entwickelt. Die fiktive Fortschreibung bedeutet also keineswegs, dass automatisch jede zu dem genannten Personenkreis zählende Person im fiktiven „Mittelfeld“ (Durchschnitt) landet. Es wird daher kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gesehen.

6.

Über die Inhalte des Gesetzentwurfs hinaus hat der **dbb** die folgenden weiteren Aspekte eingebracht:

a) Der dbb schlägt eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung auf mindestens 42 Cent pro Kilometer vor (§ 84 LBG); diese sei angesichts gestiegener Kosten für

die Nutzung privater Kraftfahrzeuge notwendig.

Für die Wegstreckenentschädigung gelten die in § 5 Absätze 1 und 2 BRKG festgelegten Kilometersätze von 20 Cent und 30 Cent. Eine Anhebung der reisekostenrechtlichen Wegstreckenentschädigung ist soweit bekannt durch das für das Reisekostenrecht zuständige Bundesministerium des Inneren nicht beabsichtigt. Die Festsetzungen im BRKG basieren bewusst nicht auf einer Berechnung der Gesamtkosten für die Haltung und den Betrieb eines Kraftfahrzeugs. Sie haben nicht das Ziel eines Vollkostenersatzes. Auf die Beratungen über den Antrag der Fraktionen von SSW, SPD und FDP zu einer Änderung des § 84 LBG (Drucksache 20/4714) wird Bezug genommen.

b) Zudem empfiehlt der **dbb**, das Entgelttransparenzgesetz des Bundes auch für die Landes- und Kommunalbeamten anzuwenden.

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie betrifft neben denjenigen der Privatwirtschaft alle öffentlichen Bediensteten in Deutschland. Zunächst stellt sich die Frage einer bundeseinheitlichen Umsetzung bzw. der Verzahnung geeigneter bundes- und landesrechtlicher Regelungen. Eine isolierte Umsetzung im Rahmen dieses Gesetzentwurfs ist nicht beabsichtigt, würde am Regelungszweck der Entgelttransparenzrichtlinie vorbeigehen und Tarifbeschäftigte nicht erfassen können.

c) Ferner schlägt der **dbb** vor, das personalaktenrechtliche Auskunftsrecht (§ 88 Abs. 1 LBG) auf die Stellenbewertung des Dienstpostens zu erstrecken, da diese sonst keinem Auskunftsanspruch unterfiele.

Ein Regelungsbedürfnis besteht nicht, da die Dienstpostenbewertung für einen Arbeitsplatz bereits zur Personalakte der Beschäftigten genommen wird, weshalb sich der Auskunftsanspruch nach dem Personalaktenrecht auch darauf erstreckt. Für die Landesverwaltung findet sich dieses im Schlagwortkatalog für die elektronische Personalakte wieder. Subjektive Rechte der Beamten werden von einer Aufgabenbeschreibung oder einer Dienstpostenbewertung nicht unmittelbar berührt; insbesondere knüpft die Besoldung der Beamten – anders als bei der Vergütung von Tarifbeschäftigten – nicht an die konkret wahrgenommene Tätigkeit, sondern an das Statusamt an.

F. Nachhaltigkeit

Das Vorhaben hat keine Auswirkungen auf die Handlungsfelder. Das Vorhaben hat keine direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen.

G. Länderübergreifende Zusammenarbeit

Die Konferenz Norddeutschland hat am 11. April 2007 beschlossen, unter Geltung der neuen Kompetenzordnung die Zusammenarbeit ihrer Länder auf dem Gebiet des

öffentlichen Dienstrechts zu intensivieren. Ziel ist es, im Rahmen der landesrechtlichen Verantwortlichkeiten und unbeschadet der Rechte der Landesparlamente die Grundstrukturen so auszugestalten, dass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und eine gleichgerichtete Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts in den norddeutschen Ländern gefördert wird. Zur Wahrung dieser Zielsetzung unterrichten sich die norddeutschen Länder möglichst frühzeitig und fortlaufend über Vorhaben in den Kernbereichen des Besoldungs-, Versorgungs-, Status- und Laufbahnrechts.

H. Information des Landtages nach Artikel 28 der Landesverfassung

Die Information des Landtages richtet sich nach dem Parlamentsinformationsgesetz.

I. Federführung

Federführend ist der Ministerpräsident.

Gesetz zur Modernisierung der Formerfordernisse im Dienstrecht und Anpassung weiterer dienstrechtlicher Regelungen

Vom

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom [Datum und Fundstelle], wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
   a) Die Überschrift zu § 97 wird wie folgt neu gefasst:

      „§ 97 Geschäftsordnung, Verfahren und Sitzungsformate“

   b) Nach der Angabe zu § 107 wird folgende Angabe eingefügt:

      „§ 107a Speicherung der Daten von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst in besonderen Fällen“

   c) Nach der Angabe zu § 135 wird folgende Angabe eingefügt:

      „§ 136 Übergangsregelung für die Erprobungszeit nach § 20“

2. In § 15 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

   „Auf Laufbahnbefähigungen, die sich auf bestimmte Ämter oder Aufgabenbereiche einer Laufbahn erstrecken, finden die Sätze 1 und 2 nur Anwendung, soweit eine entsprechend begrenzte Laufbahnbefähigung auch nach schleswig-holsteinischem Recht erworben werden kann.“

3. In § 19 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

   „Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die gegen die Bewährung in gesundheitlicher Hinsicht sprechen können, gilt § 10 Absatz 2 entsprechend.“

4. In § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wird das Wort „drei“ durch das Wort „sechs“ ersetzt.

5. § 23 erhält folgende Fassung:

   „§ 23

   Benachteiligungsverbot, Nachteilsausgleich

   (1) Bei der Bewerbung, Einstellung und der beruflichen Entwicklung dürfen sich

1. Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung eines Kindes unter achtzehn Jahren,
2. die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen,
3. Zeiten eines bei den Streitkräften der deutschen Bundeswehr oder der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz abgeleisteten Wehrdienstes,
4. Zeiten eines Zivildienstes oder Bundesfreiwilligendienstes,
5. Zeiten eines Entwicklungsdienstes sowie
6. Zeiten eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres

nicht nachteilig auswirken.

(2) Zum Ausgleich der aus den in Absatz 1 genannten Gründen entstandenen beruflichen Verzögerungen kann die Beamtin oder der Beamte ohne Mitwirkung des Landesbeamtenausschusses abweichend von § 20 Absatz 2 Nummer 1 während der Probezeit befördert werden. Das Ableisten der vorgeschriebenen Probezeit bleibt unberührt.“

6. § 27 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Satz 2 wird das Wort „schriftlichen“ gestrichen.

   b) Es wird folgender Satz angefügt:

   „Das Einverständnis ist in Textform zu erklären.“

7. § 47 wird wie folgt geändert:

   a) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

   „(5) Der Diensteid nach Absatz 1 und 2 oder das Gelöbnis nach Absatz 3 und 4 kann auf Wunsch der Beamtin oder des Beamten auch in einer in Schleswig-Holstein beheimateten Regional- oder Minderheitensprache geleistet werden. Satz 1 gilt für die niederdeutsche Sprache und das Romanes der deutschen Sinti und Roma in ganz Schleswig-Holstein. Für den Gebrauch der friesischen Sprache gilt Satz 1 entsprechend im Kreis Nordfriesland und auf der Insel Helgoland und für den Gebrauch der dänischen Sprache in den Kreisen Nordfriesland, Schleswig-Flensburg und Rendsburg-Eckernförde sowie in den kreisfreien Städten Flensburg und Kiel.“

   b) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.

8. In § 56 Absatz 1 wird das Wort „Dienstbehörde“ durch das Wort „Landesbehörde“ ersetzt.

9. § 59 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig (Regelbeurteilung) und aus besonderem Anlass (Anlassbeurteilung) dienstlich zu beurteilen, wenn ihre dienstliche Tätigkeit im Beurteilungszeitraum mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt.“

a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Sofern keine aktuelle dienstliche Beurteilung vorliegt, kann die letzte Regelbeurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter fiktiv fortgeschrieben werden bei

1. Elternzeit,

2. einem Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oder bei

3. Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Die Vergleichsgruppe soll aus mindestens fünf Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahngruppe, desselben Einstiegsamtes und derselben Fachrichtung gebildet werden, die zum Zeitpunkt der letzten Regelbeurteilung vor der Freistellung oder Beurlaubung dasselbe Statusamt innehatten und in der letzten Regelbeurteilung dasselbe Gesamturteil erreicht haben.

In den Fällen von Nummer 1 und Nummer 2 darf sich die Fortschreibung längstens auf neun Jahre erstrecken; in den Fällen von Nummer 3 soll die Fortschreibung neun Jahre nicht überschreiten.“

b) In Absatz 3 Satz 1 Nummer 8 werden nach dem Wort „Einzelheiten“ die Wörter „zum Verfahren und Inhalt“ eingefügt.

10. In § 70 Absatz 4 Satz 2 wird das Wort „schriftlich“ durch die Worte „in Textform“ ersetzt.

11. § 71 wird wie folgt geändert:

a) Das Wort „schriftliches“ wird gestrichen.

b) Es wird folgender Satz angefügt: „Das Verlangen der Dienstvorgesetzten zur Übernahme einer Nebentätigkeit ist der Beamtin oder dem Beamten in Textform mitzuteilen.“

12. In § 72 Absatz 2 wird das Wort „schriftlich“ durch die Worte „in Textform“ ersetzt.

13. § 75 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird das Wort „Schriftform“ durch das Wort „Textform“ ersetzt.

b) In Satz 3 wird das Wort „schriftlich“ durch die Worte „in Textform“ ersetzt.

14. § 79 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 41 Satz 1 BeamtStG“ durch die Angabe „§ 41 Absatz 1 Satz 1 BeamtStG“ ersetzt.

b) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 2 bis 5 eingefügt:

„(2) Abweichend von Absatz 1 sind Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte sowie frühere Beamtinnen und Beamte mit Versorgungsbezügen verpflichtet, jede Erwerbstätigkeit oder sonstige Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes anzuzeigen, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses mit mindestens einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit nach § 2 Absatz 1 Landessicherheitsüberprüfungsgesetz (LSÜG) betraut gewesen sind. Die Anzeigepflicht nach Satz 1 endet

1. fünf Jahre nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, wenn die Beamtin oder der Beamte mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand tritt, und

2. in den übrigen Fällen sieben Jahre nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.

(3) Die Anzeige nach den Absätzen 1 und 2 soll mindestens einen Monat vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung erfolgen. Wird die Frist nicht eingehalten, so kann die zuständige Behörde die Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung bis zur Dauer von höchstens einem Monat vorläufig untersagen.

(4) Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamte sowie frühere Beamtinnen und Beamte mit Versorgungsbezügen, die in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses mit mindestens einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit betraut gewesen sind, die eine erweiterte Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen nach § 11 LSÜG erfordert, bedürfen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder sonstigen Beschäftigung für eine fremde Macht oder einen ihrer Mittelsmänner der vorherigen Genehmigung, sofern die beabsichtigte Erwerbstätigkeit oder sonstige Beschäftigung einen Bezug zu sicherheitsempfindlichen Belangen aufweist. Die Pflicht zur Einholung einer Genehmigung endet

1. fünf Jahre nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, wenn die Beamtin oder der Beamte mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand tritt, und

2. in den übrigen Fällen sieben Jahre nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.

(5) Die Absätze 1, 2 und 4 gelten nicht in den Fällen der anzeigefreien Tätigkeiten im Sinne von § 72 Absatz 1.“

c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 6 und erhält folgende Fassung:

„(6) Zuständig für die Untersagung nach § 41 Absatz 1 Satz 2 BeamtStG und für die Genehmigung nach Absatz 4 ist die oder der letzte Dienstvorgesetzte.“

15. In § 83 Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

16. In § 83a Absatz 2 Satz 3 wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

17. In § 85 Absatz 3 Satz 5 wird das Wort „schriftlich“ gestrichen.

18. § 89 wird wie folgt geändert:

    a) Vor dem ersten Absatz wird die Angabe „a)“ durch die Angabe „(1)“ ersetzt.

    b) In Absatz 4 Satz 3 wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

19. In § 89a Absatz 2 Satz 2 und in Absatz 3 Satz 2 wird jeweils das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

20. § 97 wird wie folgt geändert:

    a) Die Überschrift zu § 97 wird wie folgt neu gefasst:

    „§ 97 Geschäftsordnung, Verfahren und Sitzungsformate“

    b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

    „(2) Die Sitzungen des Landesbeamtenausschusses sind nicht öffentlich und sollen als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort stattfinden.“

    c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

    „(3) Die oder der Vorsitzende kann die Sitzung wegen besonderer äußerer Umstände im Einvernehmen mit den Mitgliedern als digitale oder hybride Sitzung durchführen. Sitzungen sind im Sinne dieses Gesetzes digital, wenn sie vollständig mittels Video- oder Audiokonferenz durchgeführt werden. Sitzungen im Sinne dieses Gesetzes sind hybrid, wenn die Mitglieder teilweise in Anwesenheit vor Ort und teilweise unter Zuschaltung mittels Video- oder Audiokonferenz teilnehmen. Digitale und hybride Sitzungen sind nur zulässig, wenn vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die jeweilige Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind, und geeignete technische und organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzungen keine Kenntnis nehmen können. Zu Beginn der Sitzung ist die technische Fehlerfreiheit festzustellen. Darüber hinaus liegen Fehler bei der Übertragung sowie technische Hinderungsgründe im Verantwortungsbereich der zugeschalteten Teilnehmenden. Technische Störungen, die im Verantwortungsbereich der oder des Teilnehmenden liegen, haben keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit eines ohne sie oder ihn gefassten Beschlusses. Mitglieder, die mittels Video- oder Audiokonferenz an digitalen oder hybriden Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne von § 98 Absatz 2 Satz 1. Video- oder Audioaufzeichnungen sind unzulässig.“

d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und erhält folgende Fassung:

„(4) Beauftragten der beteiligten obersten Dienstbehörde sowie Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern kann Gelegenheit zur Stellungnahme in der Verhandlung gegeben werden. Sofern die Sitzung nach Absatz 3 mittels Video- oder Audiokonferenz durchgeführt werden soll, können die nach Satz 1 genannten Personen ebenfalls mittels Video- oder Audiokonferenz an der Sitzung teilnehmen und gelten als anwesend.“

21. § 107 wird wie folgt neu gefasst:

„Die für die Fachrichtung Polizei zuständige oberste Landesbehörde kann in der nach § 25 Absatz 2 Satz 2 zu erlassenden Verordnung von den Vorschriften der §§ 14, 20 Absatz 2 Satz 2, 21 und 30 Absatz 4 abweichen, soweit die besonderen Verhältnisse des Polizeivollzugsdienstes dies erfordern.“

22. Nach § 107 wird der folgende § 107a eingefügt:

„§ 107a

Speicherung der Daten von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst in besonderen Fällen

(1) Zu Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst, deren Einstellung wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt worden ist oder die ihre Bewerbung zurückgenommen haben und bei denen nach dem Stand der bis dahin getroffenen Feststellungen eine Ablehnung wegen fehlender charakterlicher Eignung gerechtfertigt gewesen wäre, dürfen

1. der Name, der oder die Vornamen, der Geburtsname und das Geburtsdatum sowie

2. die tragenden tatsächlichen Feststellungen und die darauf beruhende Bewertung der charakterlichen Eignung

nach Abschluss des Einstellungsverfahrens für den Fall eines erneuten Einstellungsverfahrens gespeichert und in einem solchen Verfahren ausschließlich zum Zwecke der Prüfung der charakterlichen Eignung verwendet werden. Die Speicherung ist zulässig, soweit aufgrund der Art und Schwere der Tatsachen, die der Feststellung fehlender charakterlicher Eignung zugrunde liegen, sowie ihres Bezugs zu den besonderen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes zu erwarten ist, dass sie für die Beurteilung der charakterlichen Eignung in einem erneuten Einstellungsverfahren weiterhin von erheblicher Bedeutung sein werden, und das öffentliche Interesse an der Speicherung deshalb das Interesse der Bewerberin oder des Bewerbers an der Löschung wesentlich überwiegt.

(2) Die Prüfung der charakterlichen Eignung in einem erneuten Einstellungsverfahren bleibt unberührt. Die nach Absatz 1 gespeicherten Daten dürfen für die Auswahlentscheidung nur verwendet werden, soweit sie im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung für die Beurteilung der charakterlichen Eignung weiterhin erheblich sind. Eintragungen im Bundeszentralregister sowie die ihnen zugrunde

liegenden Taten und Verurteilungen dürfen nach Maßgabe der §§ 51 und 52 des Bundeszentralregistergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, ber. 1985 S. 195), zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 15 des Gesetzes vom 3. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 199), nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers verwendet werden. Soweit die nach Absatz 1 gespeicherten Daten auf Taten oder Verurteilungen beruhen, die nach Satz 3 nicht verwendet werden dürfen, sind die betreffenden Daten unverzüglich zu löschen.

(3) Werden Daten nach Absatz 1 gespeichert, setzt die für das Einstellungsverfahren zuständige Behörde eine Frist zur Überprüfung der Speichervoraussetzungen fest (Prüffrist). Für die Bemessung der Prüffrist gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend; dabei sind insbesondere die Art und Schwere der Tatsachen, die der Feststellung fehlender charakterlicher Eignung zugrunde liegen, ihr Bezug zu den besonderen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes sowie der Zeitraum zu berücksichtigen, innerhalb dessen ihnen voraussichtlich noch Aussagekraft für die charakterliche Eignung zukommt. Die Prüffrist ist so kurz wie möglich zu bemessen und darf fünf Jahre nicht überschreiten. Liegen die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 nach Ablauf der Prüffrist weiterhin vor, kann die Speicherung fortgeführt werden. Wird die Speicherung fortgeführt, ist eine neue Prüffrist festzusetzen. Eine neue Prüffrist kann auch vor Ablauf der laufenden Prüffrist festgesetzt werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 weiterhin vorliegen und die Bewerberin oder der Bewerber in einem erneuten Einstellungsverfahren entweder wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt wird oder die Bewerbung unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 zurücknimmt. Für die Bemessung einer neuen Prüffrist gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend. Vor der Festsetzung jeder Prüffrist ist zu prüfen, ob und inwieweit die gespeicherten Daten nach Absatz 2 Satz 3 noch verwendet werden dürfen; das Ergebnis der Prüfung und die für die Festsetzung maßgeblichen Gründe sind zu dokumentieren. Eine Speicherung von Daten im Sinne des Absatzes 1 ist insgesamt für einen Zeitraum von höchstens fünfzehn Jahren ab Abschluss des Einstellungsverfahrens, das der erstmaligen Speicherung zugrunde liegt, zulässig.

(4) Wird nach Ablauf einer Prüffrist keine neue Prüffrist festgesetzt oder ist die Höchstspeicherdauer nach Absatz 3 Satz 9 erreicht, sind die Daten unverzüglich zu löschen. Die Daten sind ferner unverzüglich zu löschen, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 nicht mehr vorliegen, die der Speicherung zugrunde liegende Ablehnungsentscheidung aufgehoben oder die der Speicherung im Rücknahmefall zugrunde liegende Bewertung fehlender charakterlicher Eignung nicht mehr aufrechterhalten wird, die Bewerberin oder der Bewerber in den Polizeivollzugsdienst eingestellt worden ist oder eine Einstellung nach den geltenden Vorschriften wegen Überschreitens der Höchstaltersgrenze ausgeschlossen ist.“

23. In § 112 Absatz 3 Satz 2 wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

24. § 125 Absatz 4 Satz 1 erhält folgende Fassung:

    „Durch die Wahrnehmung der in § 23 Absatz 1 Nummern 3 bis 6 genannten Dienste darf der Bewerberin oder dem Bewerber kein Nachteil entstehen.“

25. Nach § 135 wird der folgende § 136 eingefügt:

    „§ 136

    Übergangsregelung für die Erprobungszeit nach § 20

    Bei Beamtinnen und Beamten, die die Erprobungszeit nach § 20 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 in der bis zum [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß Artikel 4] geltenden Fassung dieses Gesetzes begonnen haben, gilt § 20 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 in der bis zum Ablauf des *[einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß Artikel 4]* geltenden Fassung fort.“

Artikel 2
Änderung der Allgemeinen Laufbahnverordnung

Die Allgemeine Laufbahnverordnung vom 19. Mai 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 236), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 2. Dezember 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025/167), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

   a) Nach der Angabe zu § 7 wird die folgende Angabe eingefügt:

      „§ 7a Erprobungszeit“

   b) Die Überschrift zu § 39 wird wie folgt neu gefasst:

      „§ 39 Dienstliche Beurteilung, Grundlagen, Ausnahmen“

   c) Nach der Angabe zu § 41a wird die folgende Angabe eingefügt:

      „§ 41b Fiktive Fortschreibung“

2. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

   „§ 7a

   Erprobungszeit

   (1) Die Erprobungszeit ist die Zeit, in der die Beamtin oder der Beamte die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten nachzuweisen hat.

(2) Die regelmäßige Erprobungszeit dauert sechs Monate und beginnt mit Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens. Die Erprobungszeit kann um höchstens sechs Monate verlängert werden, wenn die Eignung bis zum Ablauf der Erprobungszeit nicht festgestellt werden kann. § 7 Absatz 2 gilt entsprechend.

(3) Auf Antrag der Beamtinnen und Beamten können Zeiten übertragener Tätigkeiten, die mindestens dem höher bewerteten Dienstposten entsprochen haben, auf die Erprobungszeit angerechnet werden.

(4) Auf der Grundlage der erstellten dienstlichen Beurteilung ist zum Ende der Erprobungszeit festzustellen, ob die Beamtin oder der Beamte die Eignung nachgewiesen hat. Kann die Eignung nicht festgestellt werden, ist von der dauerhaften Übertragung des Dienstpostens abzusehen oder die Übertragung zu widerrufen.“

3. § 12 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Als Nachteilsausgleich nach § 23 Absatz 2 LBG wird von Amts wegen die eingetretene Verzögerung im Umfang der tatsächlichen Dauer der in § 23 Absatz 1 LBG genannten Betreuungs- oder Pflegezeiten oder Dienste bis zu einem Zeitraum von insgesamt zwei Jahren berücksichtigt.“

4. § 14 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 erhält folgende Fassung:

„2. für das erste Einstiegsamt einer Laufbahn der Laufbahngruppe 2 mindestens in einem Umfang von zwei Jahren, für das zweite Einstiegsamt einer Laufbahn der Laufbahngruppe zwei in einem Umfang von zwei Jahren und sechs Monaten.“

5. § 20 Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt geändert:

Die Angabe „§ 39 Hochschulgesetz (HSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 39), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 2020 (GVOBl. Schl.-H. 2021 S. 2), soweit erforderlich und zulässig nach Bestehen der nach § 39 Absatz 2 Satz 3 HSG vorgeschriebenen Hochschuleignungsprüfung,“ wird durch die Angabe „dem für die jeweilige Hochschule geltenden Hochschulrecht“ ersetzt.

6. § 25 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Nummer 2 erhält folgende Fassung:

„2. sofern mit der Einführung in die neue Laufbahn ein Hochschulstudium verbunden ist, müssen sie eine Hochschulzugangsberechtigung nach dem für die jeweilige Hochschule geltenden Hochschulrecht nachweisen,“

b) In Absatz 5 Satz 2 wird die Angabe „drei“ durch die Angabe „sechs“ ersetzt.

7. § 26 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Angabe „eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 39 HSG, soweit erforderlich und zulässig nach Bestehen der nach § 39 Absatz 2 Satz 3 HSG vorgeschriebenen Hochschuleignungsprüfung, nachweisen und“ gestrichen.

b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Sofern mit dem Vorbereitungsdienst für die Laufbahngruppe 2 ein Hochschulstudium verbunden ist, müssen die Beamtinnen und Beamten vor der Zulassung eine Hochschulzugangsberechtigung nach dem für die jeweilige Hochschule geltenden Hochschulrecht nachweisen.“

8. In § 32 Absatz 3 werden die bisherigen Sätze 1 und 2 durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Die Unterlagen nach Absatz 2 sind in deutscher oder englischer Sprache in Kopie vorzulegen oder elektronisch zu übermitteln. Soweit die Unterlagen nicht in deutscher oder englischer Sprache ausgestellt wurden, sind ergänzend Übersetzungen in die deutsche oder englische Sprache beizufügen. In begründeten Ausnahmefällen findet § 82a Absatz 2 LVwG Anwendung.“

9. § 37 Absatz 2 Satz 4 wird gestrichen.

10. § 39 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 39

Dienstliche Beurteilung, Grundlagen, Ausnahmen

(1) Beamtinnen und Beamte sind alle drei Jahre im Rahmen der Regelbeurteilung sowie im Rahmen der Anlassbeurteilung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beurteilen. Bewertungsmaßstab ist das statusrechtliche Amt am Beurteilungsstichtag; die Anforderungen der im Beurteilungszeitraum übertragenen Aufgaben sind dabei zu berücksichtigen.

(2) Von der Regelbeurteilung sind Beamtinnen und Beamte ausgenommen,

1. die eine Probezeit ableisten,

2. die sich in einer Einführungs- oder Bewährungszeit nach den §§ 6, 10a bis c oder 25 bis 27a befinden,

3. denen ein Amt oberhalb der Besoldungsgruppe B 2 verliehen worden ist,

4. die in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen sind,

5. die am Beurteilungsstichtag bereits länger als ein Jahr von ihren dienstlichen Tätigkeiten in einem Umfang von mehr als 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit beurlaubt oder freigestellt sind oder

6. die einer Laufbahn der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, angehören.

(3) Die individuelle Regelbeurteilung soll um höchstens sechs Monate verschoben werden, wenn am Stichtag der Regelbeurteilung keine hinreichende Beur-

teilungsgrundlage vorliegt. Eine hinreichende Beurteilungsgrundlage stellt in der Regel eine Dienstausübung über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten in dem maßgeblichen statusrechtlichen Amt dar. Abweichend von Absatz 1 Satz 1 Alternative 1 verlängert sich der Beurteilungszeitraum der Regelbeurteilung um den Zeitraum des Aufschubs. Der für die nachfolgende Regelbeurteilung maßgebende Zeitraum verkürzt sich.

(4) Anlassbeurteilungen sind

1. vor jeder Auswahlentscheidung

2. während der Probezeit,

3. zum Ablauf der Einführungs- und Bewährungszeit nach den §§ 6, 10a bis c, 25 bis 27a; in der Einführungs- oder Bewährungszeit ist eine Anlassbeurteilung auch bei Wechsel der Beschäftigungsbehörde zu erstellen,

4. zum Ablauf der Erprobungszeit nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 LBG in Verbindung mit § 7a,

5. vor Beginn einer Beurlaubung oder Freistellung von dienstlichen Tätigkeiten in einem Umfang von mehr als 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern über den Beurlaubungs- oder Freistellungszeitraum hinweg keine hinreichend aktuelle Beurteilung gewährleistet werden kann, oder

6. wenn sonstige dienstliche oder persönliche Verhältnisse es erfordern,

zu fertigen. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 ist eine Beurteilung nicht zu fertigen, wenn eine hinreichend aktuelle Beurteilung nach § 59 Absatz 1 Satz 5 LBG vorliegt. Abweichend von Satz 2 ist eine Beurteilung zu fertigen, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte seit der letzten Beurteilung befördert worden ist,

2. während eines erheblichen Zeitraums seit der letzten Beurteilung wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen wurden oder

3. bei einer beabsichtigten Auswahlentscheidung das Alter der Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber mehr als drei Jahre voneinander abweicht.

Anlassbeurteilungen sind unter Berücksichtigung der bei Regelbeurteilungen geltenden Grundsätze zu erstellen.

(5) Der Beurteilungszeitraum für die Erstellung einer Beurteilung beträgt mindestens sechs Monate.

(6) Nach Vollendung des 57. Lebensjahres wird eine Regelbeurteilung nur auf Antrag der Beamtin oder des Beamten erstellt.“

11. § 41 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Gegenstand des Gesamturteils der Beurteilung sind die Leistung, Befähigung und Eignung, die die Beamtin oder der Beamte im maßgeblichen status-

rechtlichen Amt erbracht hat. Sofern im Beurteilungszeitraum eine Beförderung erfolgt, ist die Beurteilung aufzuteilen. Dabei fließt in das Gesamturteil nur der Zeitraum nach der Beförderung ein und ist an den Anforderungen des aktuellen höheren Statusamtes zu messen. Der Zeitraum vor der Beförderung ist gemessen an den Anforderungen des vorherigen Statusamtes zu berücksichtigen, wenn dieser Zeitraum mindestens sechs Monate beträgt."

b) Der bisherige Absatz 4 wird zu Absatz 5.

12. In § 41a Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Diese oder dieser hat die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten der Beamtin oder des Beamten zu hören."

13. Nach § 41a wird folgender § 41b eingefügt:

„§ 41b

Fiktive Fortschreibung

(1) Die fiktive Fortschreibung gemäß § 59 Absatz 2 LBG ist vor einer Auswahlentscheidung unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter (Vergleichsgruppe) von Amts wegen durchzuführen. Dabei soll sich die fiktive Beurteilung auf das Gesamturteil beschränken. Sofern sachliche Gründe vorliegen, ist eine Ausschärfung vorzunehmen. Im Rahmen der Ausschärfung sollen die Einzelmerkmale und, soweit erforderlich, der Verwendungsvorschlag fiktiv fortgeschrieben werden. Ist für die Zulassung zu einem Auswahlverfahren nach den §§ 10a bis c sowie 25 bis 27a eine Beurteilung erforderlich, gilt die fiktive Fortschreibung als Regelbeurteilung.

(2) Die Vergleichsgruppe soll zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung gebildet werden und ist zu dokumentieren. Die für die fiktive Fortschreibung gebildete Vergleichsgruppe ist der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten in anonymisierter Form in Textform bekannt zu geben. Der Beamtin oder dem Beamten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Anhörungsfrist gemäß Satz 3 beträgt zwei Wochen.

(3) Stehen zur Bildung der Vergleichsgruppe nicht mindestens fünf Beamtinnen und Beamte gemäß § 59 Absatz 2 Satz 3 LBG zur Verfügung, sind zunächst Tarifbeschäftigte derselben Qualifikationsebene einzubeziehen. Wird damit die Mindestgröße weiterhin nicht erreicht, sind die Beschäftigten einzubeziehen, die zum maßgeblichen Zeitpunkt einer um eine Stufe abweichenden Besoldungs- oder Entgeltgruppe angehören und in der letzten Regelbeurteilung mit einem entsprechenden Gesamturteil wie die oder der Betroffene beurteilt wurden. Dabei sind die Gesamturteile unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Besoldungs- oder Entgeltgruppen vergleichbar zu machen.

(4) Stehen mehr als zehn Beamtinnen und Beamte für die Bildung der Vergleichsgruppe zur Verfügung, kann zur Verwaltungsvereinfachung aus ihnen

eine repräsentative Auswahl von mindestens zehn Personen getroffen werden.

(5) Mitglieder der ursprünglichen Vergleichsgruppe scheiden aus der Vergleichsgruppe aus, wenn für diese kein aktuelles Regelbeurteilungsergebnis vorliegt. Wird die Mindestgröße von fünf Beamtinnen und Beamten unterschritten, ist sie sachgerecht nach den in Absatz 3 aufgestellten Grundsätzen aufzufüllen.

(6) Die Beurteilung ist bis zu dem Zeitpunkt fiktiv fortzuschreiben, an dem die aktuellsten Beurteilungen der Mitbewerberinnen und Mitbewerber abschließen.

(7) In der fiktiven Fortschreibung sind neben dem Ergebnis der letzten Regelbeurteilung alle noch verwertbaren Erkenntnisse über die freigestellte Bewerberin oder den freigestellten Bewerber heranzuziehen. Dabei ist ein fortschreitender Erfahrungsgewinn zu fingieren und die durchschnittliche Leistungsentwicklung der Vergleichsgruppe wertend einzubeziehen.

(8) Das Gesamturteil der fiktiven Beurteilung errechnet sich aus dem auf eine ganze Zahl gerundeten Durchschnittswert (arithmetisches Mittel) der Gesamturteile der Vergleichsgruppe, im Falle der Einbeziehung von Beschäftigten unterschiedlicher Besoldungs- oder Entgeltgruppen der entsprechend vergleichbar gemachten Gesamturteile. Gleiches gilt bei Ausschärfung der Einzelmerkmale.

(9) Die Grundlagen, die Berechnungsweise, die maßgeblichen Erwägungen und das Ergebnis der fiktiven Fortschreibung einschließlich etwaiger Verwendungsvorschläge sind zu dokumentieren. Mindestens die maßgeblichen Erwägungen und das Ergebnis der fiktiven Fortschreibung sind der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten in anonymisierter Form in Textform bekannt zu geben. Der Beamtin oder dem Beamten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Anhörungsfrist gemäß Satz 3 beträgt zwei Wochen.“

14. § 42 wird wie folgt geändert:

In Absatz 3 wird die Angabe „§§ 39 bis 41a“ durch die Angabe „§§ 39 bis 41b“ ersetzt.

Artikel 3
Änderung der Nebentätigkeitsverordnung

Die Nebentätigkeitsverordnung vom 30. März 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 257), zuletzt geändert durch Artikel 5 der Verordnung vom 14. Dezember 2021 (GVOBl. Schl.-H. S. 1546, 1549), Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Artikel 66 der Verordnung vom 27. Oktober 2023 (GVOBl. Schl.-H. S. 514, 528), wird wie folgt geändert:

1. § 9 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Vergütungen für Nebentätigkeiten nach Absatz 1 dürfen den Höchstbetrag nicht übersteigen. Der Höchstbetrag für ein Kalenderjahr ist das Zwölffache der

vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 8 Absatz 1a Satz 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 850, ber. S. 3973), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 228), bekanntgegebenen und für das Ende des Kalenderjahres maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze. In den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 1 bis 6 darf der Betrag im Einzelfall überschritten werden, insbesondere wenn anderenfalls die Ausübung der Nebentätigkeit nicht zugemutet werden kann.“

2. § 10 wird wie folgt geändert:

   In Absatz 1 Satz 1 und Absatz 5 wird jeweils die Angabe „§ 9 Absatz 2 Satz 1“ durch die Angabe „§ 9 Absatz 2 Satz 2“ ersetzt.

3. § 11 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

   „(1) Die Beamtin oder der Beamte bedarf der vorherigen Genehmigung der oder des Dienstvorgesetzten in Textform, wenn bei der Ausübung einer Nebentätigkeit Einrichtungen, Personal oder Material ihres oder seines Dienstherrn in Anspruch genommen werden soll.“

4. In § 15 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „schriftlich oder elektronisch“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

Artikel 4
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Daniel Günther	Magdalena Finke
Ministerpräsident	Ministerin für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport

Begründung:

I. Allgemeiner Teil

Schriftformerfordernisse

Schriftformerfordernisse, auch im Dienstrecht, erschweren eine einfache elektronische Kommunikation und sind nicht mehr zeitgemäß. Daher werden nicht mehr zwingend erforderliche Schriftformerfordernisse, beispielsweise im Nebentätigkeitsrecht, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf abgebaut.

Laufbahnrecht und Beurteilungswesen

Mit den Änderungen in § 59 Absatz 2 LBG, § 39 ALVO, § 41 ALVO und § 41a ALVO werden zudem Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts und des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts im Beurteilungswesen umgesetzt, die sich mit dem Maßstab der Regelbeurteilung nach einer Beförderung im Beurteilungszeitraum, der Länge des Regelbeurteilungszeitraums sowie der Möglichkeit der fiktiven Nachzeichnung einer Beurteilung infolge einer Beurlaubung oder Freistellung beschäftigen.

Aufgrund der Festlegung des Mindestbeurteilungszeitraums durch die Rechtsprechung ergibt sich zudem Änderungsbedarf bei der Regelung des Erprobungszeitraums (§ 20 LBG).

In § 19 LBG wird klargestellt, dass eine ärztliche Begutachtung zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung auch vor der Umwandlung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und nicht nur vor der Begründung eines Beamtenverhältnisses möglich ist.

Im Kontext der Beschlüsse zur föderalen Modernisierungsagenda in Bezug auf den öffentlichen Dienst wird die notwendige Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit zum Erwerb der Laufbahnbefähigung 2.1 von zwei Jahren und sechs Monaten auf zwei Jahre reduziert.

Im Sinne des Bürokratieabbaus werden die Regelungen zum Nachteilsausgleich vereinfacht.

Diensteid

In § 47 LBG wird klargestellt, dass der Diensteid oder das Gelöbnis auch in einer in Schleswig-Holstein beheimateten Regional- oder Minderheitensprache geleistet werden kann.

Landesbeamtenausschuss

Künftig wird die Durchführung von digitalen oder hybriden Sitzungen ermöglicht. Der Landesbeamtenausschuss soll grundsätzlich zwar weiterhin in Präsenz tagen, um einen optimalen Austausch zwischen den Mitglieder zu ermöglichen. Dennoch soll bei Bedarf die Sitzungen in digitaler oder hybrider Form geführt werden dürfen.

Speicherung von Bewerberdaten im Bereich des Polizeivollzugsdienstes

Mit dem neuen § 107a LBG wird die Rechtsgrundlage dafür geschaffen, die notwendigen Daten von Bewerberinnen und Bewerbern auch nach Abschluss des Einstellungsverfahrens für den Polizeivollzugsdienst zu speichern, wenn deren Bewerbung wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt oder von diesen selbst zurückgenommen worden ist.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes):

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht):

Redaktionelle Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummern 20, 22 und 25.

Zu Nummer 2 (§ 15):

Die Vorschrift des § 15 Absatz 2 LBG folgte der Regelung in § 19 Absatz 6 LBG a. F. in der bis zum 31.03.2009 geltenden Fassung, wonach eine Beamtin oder ein Beamter die Befähigung für „entsprechende“ Laufbahnen nach dem LBG hatte. „Entsprechend“ bedeutete, dass Laufbahnen derselben Fachrichtung mit einer weitgehend vergleichbaren Ausbildung vorliegen mussten. Im Zuge der Neuordnung des Laufbahnrechts nach der Föderalismusreform wurde in § 15, davon ausgehend, dass das Laufbahnrecht zumindest in den norddeutschen Ländern weitgehend gleich ausgestaltet bleibt, auf die Formulierung „entsprechend“ verzichtet. Zwischenzeitlich ist jedoch zu konstatieren, dass Befähigungen nicht mehr zwingend miteinander vergleichbar sind und nicht mehr unter dem Wortlaut des § 15 Absatz 2 LBG „die Laufbahnbefähigung“ subsumiert werden können. Insbesondere bei den in einigen Bundesländern eingerichteten, auf bestimmte Aufgabenbereiche oder Verwendungen beschränkten Befähigungen kann die Befähigung in Schleswig-Holstein nicht anerkannt werden, da diese Befähigungen anders als in Schleswig-Holstein nicht für alle Ämter der Laufbahn erworben wurden. Es bedarf daher der entsprechenden Klarstellung.

Zu Nummer 3 (§ 19):

§ 10 Absatz 2 LBG schreibt die Erstellung eines ärztlichen Gutachtens in den Fällen vor, in denen die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes, auf spätere Verwendung als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit abzielendes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis festzustellen ist (Landtagsdrucksache 16/2306, Seite 147). Dabei handelt es sich um die

Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe und um die im Einzelfall mögliche unmittelbare Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Nicht ausdrücklich geregelt ist eine erneute Begutachtung zur Feststellung der Bewährung in der Probezeit in gesundheitlicher Hinsicht vor der Umwandlung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Die Feststellung der Bewährung in gesundheitlicher Hinsicht kann oftmals aufgrund vorhandener Erkenntnisse getroffen werden: Haben sich aus der vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe erfolgten ärztlichen Begutachtung keine Anhaltspunkte ergeben, die gegen die gesundheitliche Eignung sprechen könnten und sind in der Probezeit als sonstige Anhaltspunkte keine Auffälligkeiten wie zum Beispiel lange oder immer wiederkehrende krankheitsbedingte Fehlzeiten oder mit medizinischen Ursachen begründbare Verhaltensauffälligkeiten zu verzeichnen, stehen keine Zweifel an der gesundheitlichen Eignung im Raum. Eine erneute ärztliche Begutachtung wäre daher unverhältnismäßig. Haben sich in der Probezeit jedoch entsprechende Anhaltspunkte ergeben, ist eine ärztliche Abklärung vor Beendigung der Probezeit bzw. der Umwandlung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geboten. Das wird mit der Regelung klargestellt.

Zu Nummer 4 (§ 20):

Mit der Änderung wird die Erprobungszeit von drei auf mindestens sechs Monate festgelegt. Grund hierfür ist eine Angleichung an die geltende Rechtslage im Beurteilungswesen. Die Rechtsprechung hat einen Mindestzeitraum von sechs Monaten Tätigkeit bzw. Einarbeitungszeit als Grundlage einer Beurteilung bestätigt (BVerwG Urteil vom 12.10.2023 – 2 A 7.22, juris Rn. 41; BVerwG, Beschluss vom 03.03.2025 - 2 VR 4.24, juris Rn. 41; VGH Hessen, Beschluss vom 25.04.2022 – 1 B 2385/21, juris Rn. 65; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22.11.2013 – OVG 6 N 89.12 - juris).

Um die Eignung zum Ablauf der Erprobungszeit festzustellen, bedarf es zwingend einer Anlassbeurteilung. Bei einem Zeitraum unter sechs Monaten besteht hierfür jedoch keine hinreichende Beurteilungsgrundlage.

Auch in den anderen Bundesländern und im Recht des Bundes ist eine mindestens sechsmonatige Erprobungszeit vorgesehen, vgl. § 22 Absatz 2 BBG. Der Mindestzeitraum von sechs Monaten findet sich darüber hinaus in weiteren beurteilungsrechtlichen Vorschriften (vgl. §§ 39 Absatz 4, 41a Absatz 2 Satz 4 ALVO), wodurch ein allgemeiner Grundsatz zum Ausdruck kommt. Um Widersprüche zu vermeiden, ist eine Anpassung und Begrenzung der Erprobungszeit daher vorzunehmen.

Zur Erprobungszeit wird ergänzend § 7a ALVO neu eingeführt.

Zu Nummer 5 (§ 23):

Im Sinne des Bürokratieabbaus werden die Regelungen zum Nachteilsausgleich vereinfacht. Dabei wird von der aufgrund zahlreicher Änderungen des Bundes im Soldatenrecht inzwischen überholten Verweisung auf das Soldatenversorgungsgesetz, mit

dem ursprünglich die berücksichtigungsfähigen Zeiten des Wehrdienstes von Zeitsoldaten auf die (jeweilige) Dauer des Grundwehrdienstes beschränkt wurden, Abstand genommen. Künftig werden mit der vereinfachten Regelung sämtliche, bei Streitkräften der Bundeswehr und künftig auch der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sowie der Schweiz abgeleistete Wehrdienste, unabhängig davon, in welchem Soldatenverhältnis diese freiwillig oder verpflichtend abgeleistet wurden, mit den im Rahmen des Nachteilsausgleichs bisher unter § 23 Absatz 4 Nummern 3 bis 5 genannten Freiwilligendiensten gleichgestellt. Die Erweiterung auf die Mitgliedstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (Norwegen, Island und Liechtenstein) sowie der Schweiz dienen der Gleichstellung der abgeleisteten Wehrdienste im gesamteuropäischen Raum.

Die Vorschrift, wonach ein Nachteilsausgleich aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Erhöhung der Anforderungen an die fachliche Eignung gewährt wird (§ 23 Absatz 2), entfällt, da weder ein faktischer Bedarf noch praktische Anwendungsfälle bestehen.

Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 2.

Nähere Regelungen, insbesondere zur Höchstdauer der berücksichtigungsfähigen Zeiten, werden weiterhin in der ALVO getroffen.

Zu Nummer 6 (§ 27):

Die ausschließliche Schriftform, die nur durch eine qualifizierte elektronische Form ersetzt werden könnte, ist nicht notwendig, um das Einvernehmen zwischen zwei Dienstherren zu einer dienstherrenübergreifenden Versetzung zu erklären. Es genügt die Textform, was die Übermittlung des Einverständnisses per einfacher E-Mail ermöglicht. Für die Textform gilt § 126b BGB (analog). Die Schriftform bleibt weiterhin zulässig, da durch sie die Anforderungen der Textform stets miterfüllt werden.

Zu Nummer 7 (§ 47):

Bereits unter Auslegung der bisherigen Regelung ist es möglich, den Diensteid oder das Gelöbnis in einer in Schleswig-Holstein beheimateten Regional- und Minderheitensprache zu leisten: § 47 LBG kann (landes-) verfassungskonform, völkerrechtsfreundlich und im Sinne der Rechtseinheit im Landesrecht so ausgelegt werden, dass die dem im LBG in deutscher Sprache geregelten Text inhaltlich identische Eidesleistung auch in einer im jeweiligen Sprach- und Verwaltungsgebiet verbreiteten Minderheiten- und Regionalsprache zulässig ist.

Zur Klarstellung und im Sinne der Anwenderfreundlichkeit wird diese Möglichkeit unmittelbar im Gesetz geregelt. Dadurch wird festgelegt, welche Regional- und Minderheitensprache in dem jeweiligen Verwaltungsgebiet für den Diensteid oder das Gelöbnis angewendet werden kann.

Die Entscheidung, den Diensteid bzw. das Gelöbnis in einer der Regional- und Minderheitensprachen zu leisten, die in Schleswig-Holstein durch die Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen geschützt sind, ist immer freiwillig. Die Eides- bzw. Gelöbnisformel in der Regional- oder Minderheitensprache soll nicht durch die Dienststelle oder den Vorgesetzten überprüft oder gar dokumentiert werden. Der Beamte oder die Beamtin bestätigt mit einer Unterschrift unter das Empfangsbekenntnis für die Ernennungsurkunde, dass die beiden Textversionen (in Regional- oder Minderheitensprache und Hochdeutsch) übereinstimmen.

Mit der Aufnahme in den § 47 Absatz 5 erfährt das Romanes der deutschen Sinti und Roma dieselbe Anerkennung wie das Niederdeutsche, das Dänische und das Nordfriesische in Schleswig-Holstein. In der Umsetzung der neuen Regelung ist eine Diskriminierung einer dieser genannten Sprachen auszuschließen. Das umfasst das freibleibende – aber nunmehr normierte – Angebot, den Diensteid in Romanes abzuleisten, impliziert aber umgekehrt keinerlei behördliche Erwartungshaltung diesbezüglich.

Zu Nummer 8 (§ 56):

Ausschließlich redaktionelle Änderung zur Vereinheitlichung der Begrifflichkeiten im LBG.

Zu Nummer 9 (§ 59):

Buchstabe a):

Neben einer deklaratorischen Legaldefinition erfolgt die Klarstellung, dass dienstliche Beurteilungen erst bei der Tätigkeit im Umfang von mindestens 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit erstellt werden können.

Buchstabe b):

Nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.11.2022, 1 WB 21.21, der sich der 2. Senat des BVerwG mit Beschluss vom 03.03.2024, 2 VR 4.24, angeschlossen hat, sind die wesentlichen Vorgaben für die fiktive Fortschreibung der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. Eine Verordnungsermächtigung muss nach Artikel 80 Absatz 1 Satz 2 GG Inhalt, Zweck und Ausmaß hinreichend bestimmt regeln. Zu den wesentlichen normativen Leitlinien, die einer gesetzlichen Regelung bedürfen, zählen die Entscheidung für ein bestimmtes Fördermodell (Systementscheidung), die Bestimmung des davon begünstigten Personenkreises sowie die Festlegung der zentralen, die Förderung maßgeblich beeinflussenden Kriterien.

Die Entscheidung für ein Fördermodell, nämlich für das Vergleichsgruppenmodell, lässt sich bereits dem bisherigen § 59 Absatz 2 LBG entnehmen. Hier erfolgen allenfalls redaktionelle Anpassungen.

Der begünstigte Personenkreis wird gegenüber der bisherigen Regelung erweitert. Daher kann künftig bei Elternzeit, bei einem Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 LBG und bei Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter fortgeschrieben werden, wenn keine aktuelle dienstliche Beurteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

Die freigestellten Beamtinnen und Beamten dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Mit der Aufnahme dieser Personengruppen existieren erstmals normative Vorgaben, wie konkret das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot umgesetzt werden soll.

Ferner wurden in Absatz 2 Satz 2 die maßgeblichen Kriterien zur Bildung der Vergleichsgruppe festgelegt. Die Regelung von Einzelheiten zum Verfahren und Inhalt bleibt nach Absatz 3 Nummer 8 den jeweiligen Laufbahnverordnungen vorbehalten.

Der Zeitraum der fiktiven Fortschreibung wurde in den Fällen von Nr. 1 und Nr. 2 auf längstens neun Jahre anstatt wie bisher auf drei Regelbeurteilungszeiträume begrenzt. Hintergrund sind von den Vorgaben der ALVO in speziellen Regelungen abweichende Regelbeurteilungszeiträume, wie zum Beispiel der zweijährige Regelbeurteilungszeitraum für den Polizeivollzugsdienst. Damit wird nunmehr unabhängig von den unterschiedlichen Regelbeurteilungszeiträumen ein einheitlicher förderwürdiger Zeitraum festgelegt.

Der gewählte Zeitraum von höchstens neun Jahren entspricht den Vorgaben der Rechtsprechung (vgl. BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 – 2 C 11.09; BayVGH, Beschluss vom 18.11.2015 – 6 CE 16.2260; VGH Hessen, Beschluss vom 30.03.2022 – 1 B 308/21).

In den Fällen von Nr. 3 ist nur für den Regelfall eine zeitliche Beschränkung vorgesehen. Eine Überschreitung des 9-Jahres-Zeitraums kann jedoch in Einzelfällen zulässig sein, um bei dieser Personengruppe eine unbeeinflusste Ausübung ihrer Tätigkeit sicherzustellen. Voraussetzung ist, dass eine belastbare Tatsachengrundlage vorliegt. Fehlt eine solche belastbare Tatsachengrundlage, ist eine fiktive Fortschreibung der Beurteilung ausgeschlossen. Es müssen sodann andere aktuelle Bewertungsgrundlagen, wie ein Assessment-Center-Verfahren oder Auswahlgespräche, geschaffen werden, um eine angemessene Vergleichbarkeit herstellen zu können. Eine belastbare Tatsachengrundlage ist nicht mehr vorhanden, wenn die Dienstzeit der freigestellten Beamtin bzw. des freigestellten Beamten vor der Freistellung zu kurz war, um eine verlässliche Prognose der künftigen Leistungsentwicklung zu ermöglichen. Entscheidend ist dabei das Vorhandensein einer fundierten Tatsachengrundlage, die im Auswahlverfahren den einheitlichen Bewertungsmaßstab des Leistungsgrundsatzes aus Art. 33 Absatz 2 GG erfüllt und damit eine Beurteilung auf Basis tatsächlicher Leistungen erlaubt. Ohne diese Grundlage kann keine gerechte und rechtssichere Bewertung erfolgen.

Die dienstliche Tätigkeit als voll freigestelltes Mitglied im Personalrat darf ebenfalls keine Nachteile bedeuten, richtet sich aber weiterhin allein nach § 36 MBG Schl.-H. (Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte – Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes v. 5.12.2025, GVOBl. 2025 Nr. 169).

Zu Nummern 10 bis 13 (§§ 70, 71, 72, 75):

Ersetzung der bisher ausschließlich möglichen Schriftform durch die Textform; daher auch Ermöglichung einer einfachen E-Mail. Die Nutzung der Schriftform bleibt weiterhin möglich.

Zu Nummer 14 (§ 79):

Hintergrund für die Neuregelung ist, dass das Parlamentarische Kontrollgremium des Deutschen Bundestages in seinen Öffentlichen Bewertungen vom 11. Dezember 2020 (Bundestags-Drucksache 19/25180) und vom 10. Mai 2023 (Bundestags-Drucksache 20/6775) u.a. festgestellt hat, dass eine relevante Anzahl von Sachverhalten vorliege, in denen pensionierte Angehörige von Sicherheitsbehörden im Dienst erworbene Fähigkeiten und sicherheitsrelevantes Spezialwissen in gewaltbereiten Zusammenschlüssen ohne Beachtung der bestehenden Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflichten gegen die Interessen der Bundesrepublik Deutschland einsetzen. Dem Bund und den Ländern wurde eine konsistente Genehmigungspraxis für Nebentätigkeiten jener Beamtinnen und Beamten empfohlen, die mit sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten und Spezialwissen aus Sicherheitsbehörden betraut sind.

Der Bundesgesetzgeber hat daraufhin mit dem Gesetz zur Beschleunigung von Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Bundestags-Drucksache 20/6435) Änderungen an § 105 Bundesbeamtengesetz (BBG) vorgenommen. Ferner hat er Änderungen an § 41 BeamtStG dergestalt vorgenommen, dass auch den Ländern eine Regelung an die Hand gegeben wurde, durch die eigene landesrechtliche Regelungen, vergleichbar dem § 105 BBG, für bestimmte Gruppen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten entwickelt werden können. Diese Regelungen sind am 1. April 2024 in Kraft getreten.

Der Landesgesetzgeber macht daher mit dem neuen § 79 LBG – welcher sich an die bundesrechtliche Regelung des § 105 BBG orientiert – von der in § 41 BeamtStG geschaffenen Möglichkeit Gebrauch.

Zu Absatz 1:

Der neue Absatz 1 entspricht der bisherigen Regelung des § 79 LBG.

Zu Absatz 2:

Die neue Regelung des Absatzes 2 begründet eine generelle Anzeigepflicht bei Übernahme einer Erwerbstätigkeit oder sonstigen Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes für alle Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandbeamten sowie

früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen, sofern sie in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses mit mindestens einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit nach § 2 Absatz 1 Landessicherheitsüberprüfungsgesetz (LSÜG) betraut gewesen sind. Im Gegensatz zu der allgemeinen Regelung nach Absatz 1 entfällt damit die durch die ehemalige Beamtin oder den ehemaligen Beamten vorzunehmende Bewertung des dienstlichen Zusammenhangs und der Möglichkeit der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen durch die nachamtliche Tätigkeit.

Zu Absatz 3:

Durch die Monatsfrist soll sichergestellt werden, dass die zuständige Behörde bereits vor Aufnahme der Tätigkeit prüfen kann, ob zu besorgen ist, dass durch die Tätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Ferner besteht die Möglichkeit zur Untersagung für die Dauer von einem Monat, sofern die Frist nach Satz 1 nicht eingehalten wurde.

Zu Absatz 4:

Mit dem neuen Absatz 4 wird ein Genehmigungsverfahren eingeführt. Es betrifft die Fälle, in denen Personen über ein besonderes sicherheitsrelevantes Wissen, welche eine erweitere Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen nach § 11 LSÜG erfordert, verfügen. Daher bedarf es nunmehr für den in Absatz 4 genannten Personenkreis vor der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder sonstige Beschäftigungen für eine fremde Macht oder einen ihrer Mittelsmänner der vorherigen Genehmigung. Die Erforderlichkeit ergibt sich daraus, dass ein gesteigertes Risiko besteht, das dieses sicherheitsrelevante Wissen missbräuchlich verwendet wird. Der Begriff „fremde Macht“ meint im Kontext mit dem Landesverfassungsschutzgesetz Schleswig-Holstein, aber auch zu verschieden Vorschriften des Strafgesetzbuches, z. B. §§ 93, 94 StGB Regierungen ausländischer Staaten, aber auch Exilregierungen und zwischen- oder überstaatliche Organisationen mit selbständiger staatlicher Gewalt. In welcher völkerrechtlichen oder bündnispartnerschaftlichen Beziehung die fremde Macht zur Bundesrepublik Deutschland steht, ist dabei für das Bestehen der Genehmigungspflicht nicht von Belang. Ebenfalls unterfällt eine Tätigkeit für Mittelsmänner einer fremden Macht dem Genehmigungsvorbehalt. Die Pflicht zur Einholung einer Genehmigung besteht für fünf Jahre, wenn die Beamtin oder der Beamte mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand tritt, und in den übrigen Fällen sieben Jahre.

Zu Absatz 5:

Durch Absatz 5 wird eine Ausnahme für Tätigkeiten geregelt, die im aktiven Beamtenverhältnis anzeigefrei sind. Die nachamtlichen Tätigkeiten nach § 79 LBG müssen, um untersagt zu werden, objektiv geeignet sein, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen. In Tätigkeiten, die aktive Beamtinnen und Beamte als anzeigefreie Nebentätigkeiten ausüben können, kann bei ausgeschiedenen Beamten grundsätzlich keine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen gesehen werden. Die Wertung des Gesetzgebers, die sogar bei aktiven Beamtinnen und Beamten zur Freiheit dieser

Tätigkeiten ohne Anzeigepflicht bis zur Grenze der konkreten Verletzung anderweitiger Pflichten führt, muss für ausgeschiedene Beamte schon angesichts des noch engeren verfassungsrechtlichen Rahmens erst recht gelten (vgl. *Plog*/*Wiedow* zu § 69a BBG a. F. Rdnr. 10). Für Tätigkeiten zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden oder in Organen von Selbsthilfeeinrichtungen gilt dies im besonderen Maße; diese Tätigkeiten sind aufgrund von Art. 9 Grundgesetz privilegiert.

Zu Nummern 15 bis 17 (§§ 83, 83a, 85):

Ergänzung der bisher ausschließlich möglichen Schriftform um die Textform; daher auch Ermöglichung einer einfachen E-Mail.

Zu Nummer 18 (§ 89):

Korrektur eines redaktionellen Fehlers aus der Veröffentlichung des Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts vom 21. Juli 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597).

Zu Nummer 19 (§ 89a):

Ergänzung der bisher ausschließlich möglichen Schriftform um die Textform; daher auch Ermöglichung einer einfachen E-Mail.

Zu Nummer 20 (§ 97):

Schaffung einer Rechtsgrundlage, aufgrund derer der Landesbeamtenausschuss auf Präsenzsitzungen verzichten kann, sofern es die besonderen äußeren Umstände erfordern.

Zu Absatz 2:

Die Sitzungen sollen grundsätzlich in Präsenz stattfinden, um einen optimalen Austausch zwischen den Mitgliedern zu ermöglichen.

Zu Absatz 3:

Die Voraussetzungen für die Durchführung von digitalen und hybriden Sitzungen des Landesbeamtenausschusses werden geschaffen. Absatz 3 beschreibt die beiden alternativen Sitzungsformate. Die Möglichkeit, die Sitzungen digital oder hybrid durchzuführen, besteht nur aufgrund besonderer äußerer Umstände und im Einvernehmen mit den Mitgliedern. Besondere äußere Umstände, weshalb die Mitglieder nicht zum Sitzungsort anreisen oder vor Ort teilnehmen können, sind zum Beispiel aufgrund einer Pandemie, eines Unwetters oder eines Arbeitskampfs im öffentlichen Nah- und Fernverkehr. Das Einvernehmen ist spätestens vor Beginn der Sitzung einzuholen.

Ferner wird klargestellt, wie mit möglichen technischen Störungen umzugehen ist. Zu Sitzungsbeginn ist die technische Fehlerfreiheit zu prüfen. Übertragungsfehler sowie technische Hindernisse fallen in den Verantwortungsbereich der zugeschalteten Teilnehmenden. Diese klare Zuordnung soll verhindern, dass unklare Verantwortlichkeiten bei digitalen oder hybriden Sitzungen zu Störungen führen, die die Beschlussfassung gefährden könnten. Aufgrund des Vorrangs der Präsenzsitzung (§ 97 Abs. 2 LBG) ist ein technisches Restrisiko in der Sphäre des einzelnen zugeschalteten Mitglieds hinzunehmen – auch wenn die rechtliche Konsequenz im schlimmsten Fall der faktisch-vorübergehende Verlust des Stimmrechts ist. Dieses Risiko ist jedoch so minimal wie möglich gehalten, da zu Beginn der Sitzung die technische Fehlerfreiheit als eine beiden Seiten obliegende Aufgabe steht, was durch die Formulierung „darüber hinaus“ in § 97 Abs. 3 S. 6 LBG hinreichend zum Ausdruck kommt.

Zu Nummer 21 (§ 107):

Es wird die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer Polizeilaufbahnverordnung klargestellt. Diese ist § 25 Abs. 2 S. 2 (vgl. PdK SH C-17, LBG § 25 1.1, beck-online) i.V.m. § 107 LBG, was nun durch die Bezugnahme in § 107 LBG auf § 25 LBG eindeutig ist. § 107 LBG konkretisiert lediglich die allgemeine Vorgabe aus § 25 Abs. 2 Satz 2 LBG und kann nur in demselben Umfang gelten und verstanden werden.

Inhaltlich erfolgen keine Änderungen bezüglich der Abweichungsbefugnis. Auch die Regelung, dass stets ein Erfordernis aufgrund der besonderen Verhältnisse des Polizeivollzugsdienstes bestehen muss, wird beibehalten.

Zu Nummer 22 (§ 107a):

Mit § 107a wird in den besonderen Vorschriften des Landesbeamtengesetzes für den Polizeivollzugsdienst eine Rechtsgrundlage für die befristete Speicherung bestimmter Daten von Bewerberinnen und Bewerbern geschaffen, deren Einstellung wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt worden ist.

Die Vorschrift erfasst auch den Fall, dass die Bewerberin oder der Bewerber die Bewerbung zurücknimmt, obwohl nach dem Stand der bis dahin getroffenen Feststellungen eine Ablehnung wegen fehlender charakterlicher Eignung gerechtfertigt gewesen wäre. Hierdurch wird verhindert, dass die Speicherung durch eine Rücknahme vor Erlass der Ablehnungsentscheidung ausgeschlossen wird. Die Rücknahme allein genügt nicht. Erforderlich sind konkrete und hinreichend gesicherte Tatsachen, die im Zeitpunkt der Rücknahme die Ablehnung getragen hätten. Eine weitere Sachverhaltsaufklärung allein zum Zweck der Speicherung wird durch die Vorschrift nicht gestattet. Die Einschätzung, dass eine Ablehnung wegen fehlender charakterlicher Eignung gerechtfertigt gewesen wäre, ist unter Angabe der hierfür tragenden tatsächlichen Feststellungen zu dokumentieren.

Die persönliche Eignung bezieht sich auf die künftige Amtstätigkeit und umfasst die Prognose, ob die Bewerberin oder der Bewerber die mit dem angestrebten Amt ver-

bundenen beamtenrechtlichen Pflichten erfüllen wird. Die charakterliche Eignung ist ein Unterfall der persönlichen Eignung (BVerwG, Beschluss v. 20. Juli 2016, 2 B 17.16 = NVwZ-RR 2016, 831 Rn. 26; OVG Koblenz, Beschluss v. 8. Dezember 2022, 2 B 10974/22 = BeckRS 2022, 36883 Rn. 13). Maßgeblich ist insbesondere, ob die Bewerberin oder der Bewerber die erforderliche Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Dienstauffassung erwarten lässt.

Für den Polizeivollzugsdienst gelten aufgrund der weitreichenden Eingriffs- und Zwangsbefugnisse, des Führens von Waffen und Einsatzmitteln sowie des Zugangs zu besonders schutzbedürftigen personenbezogenen und operativen Informationen besonders hohe Anforderungen an Gesetzestreue und Zuverlässigkeit (OVG Koblenz, Beschluss v. 8. Dezember 2022, 2 B 10974/22 = BeckRS 2022, 36883 Rn. 14; OVG Bautzen, Beschluss v. 29. Januar 2020, 2 B 302/19 = LVK 2020, 320; VGH Mannheim, Beschluss v. 10. März 2017, 4 S 124/17 = BeckRS 2017, 122475; Beschluss v. 27. November 2008, 4 S 2332/08 = BeckRS 2009, 30687). Konkrete und hinreichend gesicherte Erkenntnisse über eine Einbindung in kriminelle oder extremistische Strukturen oder deren bewusste Unterstützung können daher auch bei einer späteren Bewerbung von erheblicher Bedeutung sein. Es muss verhindert werden, dass solche Strukturen über Angehörige des Polizeivollzugsdienstes interne Informationen erlangen, Einfluss auf hoheitliche Maßnahmen nehmen oder polizeiliche Befugnisse für eigene Zwecke nutzen.

Zweifel an der charakterlichen Eignung können insbesondere durch konkrete und hinreichend gesicherte Tatsachen begründet werden, die erhebliche Defizite in der Gesetzes- und Verfassungstreue, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Selbstkontrolle in Konflikt- und Belastungssituationen, Achtung der Menschenwürde und der Rechte Dritter oder der Bereitschaft zur verantwortungsvollen Ausübung hoheitlicher Befugnisse erkennen lassen. In Betracht kommen namentlich schwerwiegendes oder wiederholtes Gewalt-, Bedrohungs-, Nötigungs- oder Täuschungsverhalten, erhebliche Integritätsmängel, die bewusste Unterstützung extremistischer oder krimineller Strukturen sowie einschlägiges Fehlverhalten in früheren Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnissen. Bloße Verdachtsmomente, nicht hinreichend belegte Zuschreibungen oder mehrdeutige Symbole reichen nicht aus. Maßgeblich bleibt eine Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung von Art, Schwere, Häufigkeit und zeitlicher Nähe des Verhaltens, des damaligen Alters und Entwicklungsstands, der zwischenzeitlichen Lebensführung sowie des Umgangs mit festgestelltem Fehlverhalten.

Wurde eine Bewerbung wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt, können die tragenden tatsächlichen Feststellungen und deren Bewertung auch für ein späteres Einstellungsverfahren erheblich sein. Zwar können einzelne Tatsachen, etwa strafrechtliche Verurteilungen, bei einer erneuten Zuverlässigkeitsprüfung wieder bekannt werden. Nicht gewährleistet ist jedoch, dass auch ihr Zusammenhang und die darauf beruhende frühere Bewertung erneut zur Verfügung stehen.

Die Speicherung dient allein dazu, die für eine spätere eigenständige Beurteilung der charakterlichen Eignung weiterhin erheblichen Erkenntnisse verfügbar zu halten. Diese Vorschrift erlaubt nicht die Aufbewahrung der vollständigen Bewerbungsakte.

Zu Absatz 1:

Satz 1 bestimmt den betroffenen Personenkreis, den zulässigen Datenumfang und den Verarbeitungszweck. Neben den zur Identifizierung erforderlichen Grunddaten dürfen nur die tragenden tatsächlichen Feststellungen und die darauf beruhende Bewertung der charakterlichen Eignung gespeichert werden. Die Daten dürfen ausschließlich im Hinblick auf ein mögliches erneutes Einstellungsverfahren gespeichert und in einem solchen Verfahren zur Prüfung der charakterlichen Eignung verwendet werden.

Soweit die gespeicherten Feststellungen besondere Kategorien personenbezogener Daten oder Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten enthalten, bleiben die hierfür geltenden besonderen datenschutzrechtlichen Anforderungen unberührt.

Mit dem Abschluss des Einstellungsverfahrens ist bezogen auf die Bewerberin oder den Bewerber die Bekanntgabe der ablehnenden Entscheidung oder im Rücknahmefall der Eingang der Rücknahme bei der Einstellungsbehörde gemeint. Der Eintritt der Unanfechtbarkeit ist nicht erforderlich. Wird die Ablehnungsentscheidung aufgehoben, sind die Daten nach Absatz 4 zu löschen. Ihre Verarbeitung zur Durchführung eines Rechtsbehelfsverfahrens richtet sich nach den hierfür geltenden Vorschriften.

Satz 2 stellt klar, dass nicht jede Ablehnung oder Rücknahme einer Bewerbung eine weitere Speicherung rechtfertigt. Erforderlich ist eine einzelfallbezogene Prognose, dass die zugrunde liegenden Tatsachen aufgrund ihrer Art und Schwere sowie ihres Bezugs zu den Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes auch in einem späteren Einstellungsverfahren weiterhin erheblich sein werden. Maßgeblich ist nicht die Annahme dauerhaft fehlender Eignung, sondern die fortbestehende Aussagekraft der konkreten Tatsachen. Die bloße Einleitung eines Ermittlungsverfahrens oder eine nicht näher belegte Verdachtslage genügt nicht.

Das öffentliche Interesse an der Speicherung muss das Löschungsinteresse der Bewerberin oder des Bewerbers wesentlich überwiegen. Zu berücksichtigen sind insbesondere das Gewicht der Tatsachen, ihr dienstlicher Bezug, der Zeitablauf und die zwischenzeitliche persönliche Entwicklung.

Zu Absatz 2:

Satz 1 stellt klar, dass die frühere Ablehnung oder die im Rücknahmefall getroffene Bewertung keine Bindungswirkung entfaltet. Die charakterliche Eignung ist unter Berücksichtigung der aktuellen Verhältnisse erneut zu prüfen. Nach Satz 2 dürfen die gespeicherten Daten nur verwendet werden, soweit sie im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung hierfür weiterhin erheblich sind.

Die Sätze 3 und 4 verhindern eine Umgehung der Tilgungs- und Verwertungsregelungen des Bundeszentralregistergesetzes. Soweit gespeicherte Daten auf Taten oder Verurteilungen beruhen, die nach Maßgabe der §§ 51 und 52 des Bundeszentralregistergesetzes nicht mehr verwendet werden dürfen, sind sie zu löschen. Unabhängige, weiterhin tragende Tatsachen dürfen nur unter den Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 weiter gespeichert und verwendet werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt die Prüffristen. Zuständig ist die für das Einstellungsverfahren zuständige Behörde. Mit der erstmaligen Speicherung hat sie eine Prüffrist festzusetzen.

Die Dauer richtet sich insbesondere nach Art und Schwere der Tatsachen, ihrem Bezug zu den Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes und dem Zeitraum ihrer voraussichtlichen Aussagekraft. Die Prüffrist ist so kurz wie möglich zu bemessen und darf fünf Jahre nicht überschreiten. Die Höchstfrist ist keine Regelfrist.

Nach Ablauf der Prüffrist ist erneut im Einzelfall zu entscheiden, ob die Speicherung fortgeführt wird. Sie darf nur fortgeführt werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 weiterhin vorliegen. Wird die Speicherung fortgeführt, ist eine neue Prüffrist festzusetzen; eine Fortführung ohne neue Prüffrist ist nicht zulässig. Eine neue Prüffrist kann auch vor Ablauf der laufenden Prüffrist festgesetzt werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber wegen fehlender charakterlicher Eignung abgelehnt wird oder die Bewerbung unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 zurücknimmt. Auch in diesen Fällen setzt die Festsetzung einer neuen Prüffrist eine erneute Einzelfallentscheidung über die Fortführung der Speicherung voraus.

Vor jeder Fristfestsetzung ist zudem zu prüfen, ob und inwieweit die Daten nach Absatz 2 Satz 3 noch verwendet werden dürfen. Das Ergebnis der Prüfung und die maßgeblichen Gründe sind zu dokumentieren. Hierdurch wird einer schematischen Festsetzung oder Verlängerung von Prüffristen entgegengewirkt.

Die Speicherung ist auf höchstens fünfzehn Jahre ab Abschluss des Einstellungsverfahrens begrenzt, das der erstmaligen Speicherung zugrunde liegt. Diese Höchstdauer bildet eine absolute Grenze für besonders gewichtige Ausnahmefälle. Eine Speicherung bis zu diesem Zeitpunkt setzt bei jeder Überprüfung das Fortbestehen der Speichervoraussetzungen voraus.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 bestimmt die Löschungstatbestände. Die Daten sind zu löschen, wenn keine neue Prüffrist festgesetzt wird, die Höchstspeicherdauer erreicht ist oder die materiellen Speichervoraussetzungen vorzeitig entfallen.

Eine Löschung erfolgt ferner, wenn die zugrunde liegende Ablehnungsentscheidung aufgehoben oder die der Speicherung im Rücknahmefall zugrunde liegende Bewertung fehlender charakterlicher Eignung nicht mehr aufrechterhalten wird. Gleiches gilt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber später eingestellt wird oder sobald eine Einstellung wegen Überschreitens der maßgeblichen Höchstaltersgrenze auch unter Berücksichtigung gesetzlicher Ausnahmen ausgeschlossen ist.

Zu Nummer 23 (§ 112):

Ergänzung der bisher ausschließlich möglichen Schriftform um die Textform, daher auch Ermöglichung einer einfachen E-Mail.

Zu Nummer 24 (§ 125):

Folgeänderung zu § 23.

Zu Nummer 25 (§ 136):

Aus Vertrauensschutzgründen ist eine Übergangsregelung zu Artikel 1 Nummer 4 (§ 20) erforderlich.

Zu Artikel 2 (Änderung der Allgemeinen Laufbahnverordnung):

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht):

Redaktionelle Folgeänderungen zu Nummern 2 und 11.

Zu Nummer 2 (§ 7a):

Zu Absatz 1:

Vor einer Beförderung soll die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten festgestellt werden.

Zu Absatz 2:

Nach § 20 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 LBG in Verbindung mit § 7a Absatz 2 ALVO ist eine mindestens sechsmonatige Erprobungszeit vorgeschrieben, um ausreichende Erkenntnisse über die tatsächliche Leistung in der konkreten Funktion zu erhalten, in der die Beförderung erfolgen soll. Die Erprobungszeit kann um höchstens sechs Monate verlängert werden, sofern die Eignung bis zum Ablauf der sechsmonatigen Erprobungszeit nicht festgestellt werden konnte. Diese Regelung ermöglicht eine Verlängerung in besonders gelagerten Einzelfällen, in denen noch keine Feststellungen zur Eignung in der Erprobungszeit getroffen werden konnten. Eine erneute Erprobung ist dann nicht mehr zu fordern, wenn die Beamtin oder der Beamte sich mindestens in Tätigkeiten eines entsprechend bewerteten Dienstpostens (einschließlich gebündelter Dienstposten) bereits erprobt hat.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 ermöglicht die Anrechnung von Zeiten, die vor Beginn der Erprobungszeit nach Absatz 1 bereits auf einem höherwertigen Dienstposten abgeleistet wurden.

Zu Absatz 4:

Die Eignungsfeststellung für den höherwertigen Dienstposten erfolgt auf Grundlage einer dienstlichen Beurteilung. Maßstab ist der höherwertige Dienstposten. Bei der Erprobungszeit ist festzustellen, ob sich die Beamtin oder der Beamte im Rahmen der Erprobung gerade auf dem höherwertigen Dienstposten erprobt hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 12.10.2023, 2 A 7/22, Rdnr. 39).

Der erfolgreiche Abschluss der Erprobungszeit begründet keinen Anspruch auf Beförderung.

Kann die Eignung der Beamtin oder des Beamten nicht festgestellt werden, ist die Übertragung des höher bewerteten Dienstpostens rückgängig zu machen.

Zu Nummer 3 (§ 12):

Die einheitliche Begrenzung der im Wege des Nachteilsausgleichs berücksichtigungsfähigen Zeiten auf zwei Jahre resultiert aus dem Wegfall der früheren Beförderungsabstandsfrist von einem Jahr nach Ablauf der Probezeit. Die bisher mögliche Anerkennung bei mehreren Kindern bis zu drei Jahren löste die Beförderungsreife mit Beginn der Probezeit aus. Ein beurteilbarer Zeitraum läge in diesen Fällen nicht vor und auch die Mindestprobezeiten wären nicht abgeleistet. Dies ist nicht praktikabel und bedeutet eine ungerechtfertigte Bevorzugung gegenüber Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerbern, die auf Basis beurteilbarer Leistungen frühestens nach Ablauf der Mindestprobezeit befördert werden können.

Hinsichtlich der Berechnung des Nachteilsausgleichs erfolgt künftig zum Abbau des Verwaltungsaufwandes eine Vereinfachung bzw. Klarstellung. Die Berechnung richtet sich allein nach der Dauer des jeweiligen Dienstes bzw. der jeweiligen zum Ausgleich berechtigenden Zeit.

Zur Berücksichtigung der Wehrdienstzeiten wird auf die Begründung zu § 23 LBG verwiesen.

Zu Nummer 4 (§ 14):

Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber und Ermöglichung eines flexibleren Zugangs in diesen wird die für die Erlangung der Laufbahnbefähigung in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt erforderliche Mindestdauer einer hauptberuflichen Tätigkeit von 2 Jahren und 6 Monaten auf 2 Jahre reduziert. Dies dient einer stärkeren Öffnung des Laufbahnzugangs für externe Fachkräfte und Seiteneinsteiger, die die Laufbahnbefähigung nicht im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes erwerben.

Zu Nummern 5 bis 7 (§§ 20, 25 und 26):

Die Formulierung zum Erfordernis einer Hochschulzugangsberechtigung wird mit Blick auf Vorbereitungsdienste, die Studiengänge aus anderen Bundesländern beinhalten, angepasst (§§ 20, 25, 26 ALVO). Die bisherigen Regelungen lassen unberücksichtigt, dass die Vorbereitungsdienste in einigen Fachrichtungen Studiengänge an Hochschulen anderer Bundesländer oder des Bundes beinhalten (z. B. Rechtspfleger, Feuerwehr), für die eine ggf. von schleswig-holsteinischem Hochschulrecht abweichende Hochschulzugangsberechtigung nach dem für die jeweilige Hochschule geltenden Hochschulrecht erforderlich ist.

Die Anpassung in § 25 Absatz 5 Satz 2 ALVO (sechs statt drei Monate Mindestbewährungszeit) ist infolge der von der Rechtsprechung (vgl. nur OVG Schleswig, Beschluss vom 6.6.25 – 2 MB 13/24 – juris Ls. 1 m. Verweis auf BVerwG) geprägten Grundsätze vorzunehmen.

Zu Nummer 8 (§ 32 Absatz 3):

Analog der Anpassung in § 5 BQFG SH werden künftig neben Unterlagen in deutscher Sprache auch Unterlagen in englischer Sprache als Regelfall akzeptiert. Die Wahl zwischen den beiden Sprachen kommt der antragstellenden Person zu. Dies soll insbesondere antragstellenden Personen im Ausland die Beschaffung der erforderlichen Antragsunterlagen erleichtern und auch Kosteneinsparungen ermöglichen. Die Akzeptanz englischer Übersetzungen und Unterlagen erleichtert das Verfahren für internationale Fachkräfte und bildet den politischen Willen ab, der u. a. im Umlaufbeschluss des Bundeskanzlers und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 6. Dezember 2024 zum Ausdruck gekommen ist. Dort heißt es bei Ziffer 3c: „*Die zuständigen Stellen sollen bei den Antragsprozessen auch englischsprachige Unterlagen akzeptieren. Nur im begründeten Einzelfall sollen deutsche Übersetzungen angefordert werden können*.“ Ein begründeter Ausnahmefall im Sinn des Absatzes 2 Satz 2 liegt insbesondere vor, wenn Zweifel an der inhaltlichen Richtigkeit der Übersetzung vorliegen oder die Übersetzung, auch nach Anwendung eines allgemein verwendeten Übersetzungstools wie des Dienstes eTranslation der Europäischen Kommission, allgemein- und fachsprachlich unzureichend bzw. unverständlich ist. Die zuständige Stelle kann in solchen Fällen eine deutschsprachige Übersetzung auf der Basis des Originaldokuments nachfordern. Darüber hinaus hat die zuständige Stelle nach dem allgemeinen Verwaltungsverfahrensrecht die Möglichkeit, auf Kosten der antragstellenden Person selbst eine Übersetzung in Auftrag zu geben.

Zu Nummer 9 (§ 37):

Mit der Streichung wird unter dem neuen Verweis auf § 82a LVwG in § 32 Absatz 3 ALVO die Bearbeitungsfrist im Falle der in begründeten Fällen möglichen Nachforderung einer Übersetzung in deutscher Sprache gehemmt. Der Grund für die ausnahmsweise Nachforderung liegt in der Verantwortungssphäre der antragstellenden Person. Daher ist der Zeitraum der nachträglichen Beschaffung einer Übersetzung in deutscher Sprache auch zeitlich dem Risikobereich der antragstellenden Person zuzuschlagen. Die Bearbeitungsfrist wird daher gehemmt. Ohne eine Fristhemmung läge es in der Hand der antragstellenden Person, die Überschreitung der für die Behörde geltenden Bearbeitungsfrist herbeizuführen.

Zu Nummer 10 (§ 39):

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 12.10.2023 (Az. 2 A 7.22) unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung entschieden, dass bei zwischenzeitlicher Beförderung während des Beurteilungszeitraums alleinig die im neuen Statusamt erbrachten Leistungen in die Leistungsbewertung und damit in das Gesamturteil der Regelbeurteilung Eingang finden dürfen. Nach der bisherigen Rechtsprechung waren alle erbrachten Leistungen während des Beurteilungszeitraums nach einer zwischenzeitlichen Beförderung am Maßstab des neuen höheren Statusamtes zu messen, mithin auch die Leistungen im vorherigen Statusamt. Das Bundesverwaltungsgericht sieht nunmehr die Leistungen im alten Statusamt als „funktional überholt“ an und verabschiedet sich damit von seiner bisherigen Rechtsprechung. Eine Neuregelung verhindert eine Verfälschung des Gesamturteils, indem nunmehr die jeweiligen Leistungen mit unterschiedlichen Anforderungen nicht mehr vermengt werden. Auch nach dem in Schleswig-Holstein geltenden Beurteilungsrecht war es bisher so, dass das am Beurteilungsstichtag innegehabte statusrechtliche Amt für den gesamten Beurteilungszeitraum maßgebend war und insbesondere keine sog. „Aufsplittung“ vorgenommen wurde. Daher war als Vergleichsmaßstab für den gesamten Beurteilungsspielraum stets das in der neuen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe zu fordernde höhere Leistungsniveau (für die Landesverwaltung vgl. Beurteilungsrichtlinie (BURL), 5.1.2. Beurteilungsmaßstab) zugrunde zu legen. Gleichwohl erläutert das Bundesverwaltungsgericht, dass die im Beurteilungszeitraum vor der Beförderung erbrachten Leistungen zu berücksichtigen sind, jedoch nicht in das Gesamturteil der Regelbeurteilung einfließen. Mit Beschluss vom 03.03.2025 bestätigt das Bundesverwaltungsgericht die Rechtsprechungsänderung und stellt teilweise die vorherigen Ausführungen klar (Az. 2 VR 4.24.) Das Schleswig-Holsteinische Oberverwaltungsgericht schließt sich mit Beschluss vom 06.06.2025 (Az. 2 MB 13/24) ausdrücklich der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts an. Der Beschluss beinhaltet auch, dass die Beurteilung am Maßstab des höheren Statusamtes nach der Beförderung nur erfolgen kann und darf, wenn die Beamtin oder der Beamte eine hinreichend lange Zeit im neuen Beförderungsamt tätig gewesen ist. In dem Beschluss zugrundeliegenden Fall erachtete das Oberverwaltungsgericht einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten als hinreichend. Auch wird klargestellt, dass der Dienstherr den Zeitraum vor der zwischenzeitlichen Beförderung zwar berücksichtigen muss, jedoch nicht dazu verpflichtet ist, diesen zu bewerten. Nimmt man gleichwohl eine Bewertung vor, so sieht das Gericht im Erstellen einer zweiten Beurteilung oder im Aufspalten der Beurteilung in zwei Gesamturteile (jeweils bezogen auf das vorherige und neue Statusamt) gute Umsetzungsmöglichkeiten.

Zu Buchstabe a):

Redaktioneller Änderungsbedarf von Absatz 1 Satz 1, da sich die Legaldefinitionen nunmehr in § 59 LBG befinden.

In Absatz 1 Satz 2 wird deklaratorisch geregelt, dass Bewertungsmaßstab einer Beurteilung stets das statusrechtliche Amt ist, welches die Beamtin oder der Beamte am Beurteilungsstichtag innehat. Das Einfügen des Zeitpunktes erfolgt aus Gründen

der Klarstellung, denn die im allgemeinen Teil der Begründung vorbezeichneten gerichtlichen Entscheidungen haben den anzuwendenden Beurteilungsmaßstab grundsätzlich nicht geändert, sondern lediglich den jeweils anzuwendenden Beurteilungsmaßstab für Beurteilungszeiträume, die sich vor bzw. nach einer zwischenzeitlichen Beförderung ergeben. Die rechtlich zulässige Handhabung der Konstellation der zwischenzeitlichen Beförderung erfordert eine davon abweichende Regelung, welche sich nachfolgend in § 41 Absatz 3 findet.

Zu Buchstabe b):

Für Beamtinnen und Beamte, die z. B. wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Gleichstellungsbeauftragte oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen von ihren dienstlichen Tätigkeiten in einem Umfang von mehr als 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt sind, wird auch hier eine normative Vorgabe geschaffen. Damit wird vergleichbar wie bei den beurlaubten Beamtinnen und Beamten festgelegt, dass Angehörige dieser Personengruppe erst von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, wenn sie am Beurteilungsstichtag bereits länger als ein Jahr freigestellt sind. Sollten sie noch nicht länger als ein Jahr freigestellt sein, liegen somit für den Regelbeurteilungszeitraum ausreichend lange Zeiten vor. Die dienstliche Tätigkeit ist in diesen Fällen ausreichend repräsentativ, um die Qualifikation der freigestellten Beamtinnen und Beamten für den gesamten Regelbeurteilungszeitraum beurteilen zu können.

Die Regelung steht auch nicht im Widerspruch damit, dass z. B. vollständig freigestellte Beamtinnen und Beamte nach § 36 Absatz 6 Satz 3 des Mitbestimmungsgesetzes für Schleswig-Holstein (MBG SH) nicht beurteilt werden. Sinn und Zweck des § 36 Absatz 6 Satz 3 MBG SH ist, dass die Tätigkeit als Personalratsmitglied nicht beurteilt werden darf. Das schließt jedoch nicht die Beurteilung der zuvor erbrachten dienstlichen Tätigkeit im Beurteilungszeitraum aus.

Zu Buchstabe c):

Im neu eingefügten Absatz 3 finden sich verschiedene Neuerungen. Neben der Möglichkeit des individuellen Regelbeurteilungszeitraumes und Regelbeurteilungsstichtages durch einen Aufschub der Regelbeurteilung im Einzelfall wird die grundsätzliche Voraussetzung der hinreichenden Beurteilungsgrundlage etabliert.

Absatz 3 Satz 1 regelt eine Abweichung von dem in Absatz 1 niedergelegten Grundsatz, wonach Beamtinnen und Beamte regelmäßig an festgelegten Stichtagen für die letzten zurückliegenden drei Jahre seit der letzten Regelbeurteilung zu beurteilen sind. Es handelt sich nicht um eine Abweichung von dem Grundsatz, dass die Regelbeurteilung überhaupt zu erfolgen hat, denn die Ausnahmen, in welchen Beamtinnen und Beamte von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, finden sich im unveränderten Absatz 2. Es handelt sich vielmehr um eine Abweichung von dem festgelegten Stichtag und damit um eine Abweichung von der Länge des Beurteilungszeitraums. In Absatz 3 Satz 1 wird die Möglichkeit normiert, im Einzelfall einen individuellen Beurteilungszeitraum und individuellen Beurteilungszeitpunkt in der Regelbeurteilung zugrunde zu legen, wenn keine hinreichende Beurteilungsgrundlage vorliegt.

Die Abweichung von der Länge des Beurteilungszeitraumes und die Abweichung vom festgelegten Beurteilungsstichtag erfolgen durch einen zeitlichen Aufschub. Ein Aufschub bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die durchzuführende individuelle Regelbeurteilung zeitlich verschoben bzw. verzögert durchgeführt wird und dass sodann Leistungen bewertet werden, die sich auf einen längeren Zeitraum erstrecken. Dies verfolgt den Zweck, dass durch den Aufschub der erforderliche Mindestbeurteilungszeitraum von sechs Monaten erfüllt ist.

Absatz 3 Satz 2 normiert, wann eine hinreichende Beurteilungsgrundlage vorliegt. Eine hinreichende Beurteilungsgrundlage in zeitlicher Hinsicht kann in der Regel angenommen werden, wenn die zu beurteilende Person über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten im maßgeblichen statusrechtlichen Amt Dienst ausgeübt hat. Welches Statusamt maßgeblich ist, wird in Absatz 1 Satz 2 geregelt. Die Voraussetzung einer bewertbaren Dienstausübung von sechs Monaten gewährleistet, dass ein aussagefähiges Bild der Leistung, Eignung und Befähigung der zu beurteilenden Person gewonnen werden kann. Der Zeitraum ermöglicht eine dauernde Beobachtung der Arbeitsergebnisse und Verhaltensweisen der zu beurteilenden Person; insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich nicht um eine Momentaufnahme handelt.

Satz 3 und 4 regeln deklaratorisch, was sich im Umkehrschluss aus dem Regelungsgehalt von Satz 1 und 2 ergibt. Denn durch einen Aufschub der individuellen Regelbeurteilung von maximal sechs Monaten verlängert sich der dreijährige Beurteilungszeitraum. Der Zeitraum des Aufschubs fällt bereits in den nächsten sich anschließenden Regelbeurteilungszeitraum, sodass sich dieser folglich um den Zeitraum des Aufschubs verkürzt.

Zu Buchstabe d):

Die ursprünglich in Absatz 3 normierte Anlassbeurteilung findet sich nunmehr in Absatz 4 wieder, nachdem ein neuer Absatz 3 eingefügt wurde. Im Einzelnen wurden jedoch Änderungen vorgenommen.

Zu Satz 1 Nummer 1:

Die Änderung dient der Klarstellung und Präzisierung. Der bisherige Begriff der Ernennung nach Nummer 1 ist irreführend, da nicht bei jeder Ernennung eine Beurteilung erforderlich ist. Der Anknüpfungspunkt der Auswahlentscheidung ist präziser und verdeutlicht, dass nicht erst zu einem beliebigen Zeitpunkt vor einer Ernennung, sondern bereits vor der Auswahlentscheidung eine aktuelle Beurteilung vorliegen muss. Auswahlentscheidungen sind im Rahmen der Bestenauslese stets durchzuführen. Hierzu bedarf es in jedem Falle hinreichend aktueller Beurteilungen. Soweit eine hinreichend aktuelle Beurteilung vorliegt, ist auf eine Anlassbeurteilung zu verzichten. Wann eine Beurteilung hinreichend aktuell ist, regelt Satz 2.

Zu Satz 1 Nummer 3:

Die bisherige Nummer 3 wird gestrichen. Nunmehr findet sich in Nummer 3 der unveränderte Regelungsgehalt der bisherigen Nummer 4 wieder, redaktionell ergänzt

um den Verweis auf die mit Verordnung vom 02.12.2025 geschaffenen neuen Qualifizierungsregelungen (§§ 10b und c ALVO). Die Vorschrift der bisherigen Nummer 3 ist nicht mehr erforderlich, da in den Aufstiegsverfahren Beurteilungen als Zulassungsvoraussetzung vorgeschrieben sind und diese, sofern keine vorliegen, nach Nummer 6 erstellt werden können (dienstliche Gründe). Soweit vor der Zulassung Auswahlverfahren stattfinden, kann die Erstellung der Beurteilung auch auf Nummer 1 gestützt werden.

Zu Satz 1 Nummer 4:

Aufgrund der Änderung in Nummer 1 ist eine Regelung über die Erstellung einer Anlassbeurteilung zum Ablauf der Erprobungszeit gemäß § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 LBG erforderlich (siehe auch die Begründung zu Artikel 1 Nummer 6 - § 20 LBG).

Zu Satz 1 Nummer 5:

Die Regelung wird um die Personengruppe der freigestellten Beamtinnen und Beamten ergänzt. Ferner ermöglicht die Vorschrift mehr Flexibilität, da es nunmehr der jeweiligen Dienststelle obliegt, zu entscheiden, ob bei kurzfristigen Beurlaubungen oder Freistellungen die Erstellung einer Anlassbeurteilung notwendig erscheint. Die Entscheidung, keine Anlassbeurteilung zu erstellen, darf nicht zu Nachteilen für die Beamtinnen und Beamten führen. Dies ist im Einzelfall zu prüfen und sicherzustellen. Liegt beispielsweise eine noch aktuelle Beurteilung vor, auf die zurückgegriffen werden kann und wird nunmehr von der Beamtin oder dem Beamten eine dreimonatige Elternzeit beantragt, kann von der Erstellung einer Anlassbeurteilung abgesehen werden.

Zu Satz 2:

Satz 2 regelt eine Ausnahme zum Erfordernis der Erstellung einer Anlassbeurteilung vor jeder Auswahlentscheidung. Bereits vor der Änderung normierte der bisherige Satz 2, dass von einer Beurteilung vor einer Ernennung abgesehen werden soll, wenn die letzte Beurteilung weniger als drei Jahre zurückliegt. Nunmehr gilt dies durch den Verweis auf § 59 Absatz 1 Satz 5 LBG unverändert, jedoch knüpft die Regelung in Satz 2 an die Auswahlentscheidung und nicht mehr an die Ernennung an (Vergleiche Begründung zu Satz 1 Nummer 1). Die Ausgestaltung über den Begriff der hinreichenden Aktualität von Beurteilungen folgt den Erläuterungen in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 – 2 C 2/18 –, Rn. 33, juris), die bereits in § 59 Absatz 1 Satz 5 LBG berücksichtigt worden sind. Das Bundesverwaltungsgericht führt in seiner Entscheidung aus, dass dienstliche Beurteilungen nur eine taugliche Grundlage für den Vergleich von Bewerbern im Rahmen eines Auswahlverfahrens darstellen, wenn die jeweiligen dienstlichen Beurteilungen zeitlich aktuell sind. Die Aktualität dienstlicher Beurteilungen orientiert sich an dem verstrichenen Zeitpunkt zwischen der Erstellung der letzten Beurteilung und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung. Danach wird grundsätzlich ein Zeitraum von höchstens drei Jahren zwischen der letzten Beurteilung und der Auswahlentscheidung als hinreichend aktuell erachtet. Von diesem Grundsatz finden sich in Satz 3 Abweichungen.

Zu Satz 3 Nummer 1:

Die Regelung in Satz 3 Nummer 1 ist eine Klarstellung dahingehend, dass, wenn sich das statusrechtliche Amt der Beamtin oder des Beamten ändert, die Beurteilung als nicht mehr aktuell gilt und daher eine neue Beurteilung in diesen Fällen zu fertigen ist.

Zu Satz 3 Nummer 2:

Gemäß der Ausnahmeregelung in Satz 3 Nummer 2 ist eine Beurteilung nicht mehr hinreichend aktuell, wenn während des grundsätzlich hinreichend aktuellen Zeitrahmens von höchstens drei Jahren durch die zu beurteilende Person während eines erheblichen und überwiegenden Zeitraums seit der letzten Beförderung wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen wurden. Ein erheblicher Zeitraum liegt nach dem Bundesverwaltungsgericht jedenfalls vor, wenn die zu beurteilende Person zwei Drittel des Beurteilungszeitraumes andere Aufgaben wahrgenommen hat. Bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum muss die zu beurteilenden Person mithin zwei Jahre lang andere Aufgaben wahrgenommen haben. Wesentlich andere Aufgaben sind nach den Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts solche Aufgaben, die die zu beurteilende Person in ihrem veränderten Tätigkeitsbereich wahrnimmt und welche einem anderen (regelmäßig) höherem Statusamt zuzuordnen sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 – 2 C 2/18 –, Rn. 38, juris).

Zu Satz 3 Nummer 3:

Es handelt sich bei Satz 3 Nummer 3 um eine Folgeänderung. Der Regelungsgehalt von Satz 3 Nummer 3 bleibt im Kern bestehen, passt sich jedoch an die Änderung in Satz 1 Nummer 1 an. Folglich wird geregelt, dass bei einer beabsichtigten Auswahlentscheidung das Alter der Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber nicht mehr als drei Jahre voneinander abweichen darf.

Zu Satz 4:

Satz 4 regelt, dass Anlassbeurteilungen unter der Berücksichtigung der bei Regelbeurteilungen geltenden Grundsätze zu erstellen sind. Die grundsätzlichen Regelungen bei der Regelbeurteilung sind folglich entsprechend bei Anlassbeurteilungen anzuwenden, insbesondere das Erfordernis einer hinreichenden Beurteilungsgrundlage im Sinne von Absatz 3. Der bisherige letzte Satz ist zu streichen. Die Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis waren gering. Außerdem entspricht die Vorschrift nicht den rechtlichen Vorgaben, so dass es zusätzlicher Regelungen zum Verfahren bedarf.

Zu Buchstabe e):

Absatz 5 regelt subsidiär und aus Klarstellungsgründen, dass grundsätzlich ein Mindestbeurteilungszeitraum von sechs Monaten für Regel- und Anlassbeurteilungen greift.

Zu Nummer 11 (§ 41):

Die Änderungen in § 41 ALVO dienen ebenfalls Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts vom 12.10.2023 (Az. 2 A 7.22) und vom 03.03.2025 (2 VR 4.24) sowie des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts (2 MB 13/24) und der damit verbundenen Änderung der Rechtsprechung.

Zu Buchstabe a):

Der neu eingefügte Absatz 4 setzt die verwaltungsgerichtlichen Vorgaben und Maßstäbe für die Regelbeurteilung um, wenn die zu beurteilende Person während des Regelbeurteilungszeitraums befördert wird. Vor dem Hintergrund des in § 39 normierten Mindestbeurteilungszeitraums ergeben sich bei einer zwischenzeitlichen Beförderung zwei Grundkonstellationen: Am Stichtag der Regelbeurteilung befindet sich die zwischenzeitlich beförderte Person entweder mehr oder weniger als sechs Monate im neuen Beförderungsamt.

Satz 1 regelt im Grundsatz, dass Gegenstand des Gesamturteils die Leistung, Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Person sind, die diese im maßgeblichen statusrechtlichen Amt im Sinne von § 39 Absatz 1 Satz 2 erbracht hat. Folglich sind bei einer zwischenzeitlichen Beförderung während des Regelbeurteilungszeitraums die Leistung, Befähigung und Eignung im neuen Beförderungsamt als Gegenstand in der Regelbeurteilung zugrunde zu legen. Leistung, Befähigung und Eignung im vorherigen Statusamt sind nach der vorbezeichneten Rechtsprechung funktional überholt und dürfen keinen Eingang in das Gesamturteil der Regelbeurteilung finden, obwohl diese in den Regelbeurteilungszeitraum fallen.

Diesen Umstand löst Satz 2, indem dieser regelt, dass bei einer zwischenzeitlichen Beförderung während des Regelbeurteilungszeitraums die Regelbeurteilung aufzuteilen ist.

In Satz 3 wird klargestellt, dass in das Gesamturteil der Regelbeurteilung nur der Zeitraum nach der Beförderung einfließen darf.

Der Zeitraum vor der Beförderung wird gemäß Satz 4 an den Anforderungen des vorherigen alten Statusamts gemessen und findet lediglich Berücksichtigung im Rahmen der Regelbeurteilung. Eine Berücksichtigung des funktional überholten Zeitraumes erfolgt nur, wenn dieser mindestens sechs Monate misst. Vor dem Hintergrund des Mindestbeurteilungszeitraumes bei der eigentlichen Beurteilung muss dies erst recht für einen nicht in die originäre Beurteilung einfließenden Zeitraum gelten.

Zu Buchstabe b):

Der bisherige und unveränderte Absatz 4 wird zu Absatz 5.

Zu Nummer 12 (§ 41a):

Die Änderung dient der Klarstellung.

Zu Nummer 13 (§ 41b):

Zu Absatz 1:

Die fiktive Fortschreibung der regelmäßigen dienstlichen Beurteilung fingiert tatsächlich nicht erbrachte Leistungen von Beamtinnen und Beamten, indem sie eine Fortentwicklung ihrer Leistungen entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Beschäftigter unterstellt und auf dieser Grundlage prognostiziert, wie die Beamtin oder der Beamte aktuell zu beurteilen wäre. Grundlage einer fiktiven Fortschreibung ist die letzte Regelbeurteilung der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten. Die fiktive Fortschreibung entfällt daher in Fällen, in denen eine Regelbeurteilung fehlt. Absatz 1 regelt, in welchen Fällen eine fiktive Fortschreibung der letzten dienstlichen Beurteilung durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten von Amts wegen durchzuführen ist.

Die fiktive Fortschreibung ist bei den in § 59 Absatz 2 LBG genannten Personengruppen vorzunehmen, die vollständig sowie teilweise beurlaubt oder freigestellt sind. Bei teilweiser Beurlaubung oder Freistellung gilt dies nur dann, wenn die dienstliche Tätigkeit weniger als 25 % der Arbeitszeit ausmacht. Denn nach § 59 Absatz 1 Satz 1 LBG sind Beamtinnen und Beamte mit einer dienstlichen Tätigkeit von mindestens 25 % zu beurteilen. Zur Vermeidung unzulässiger Begünstigungen findet der Nachteilsausgleich durch fiktive Fortschreibung von Beurteilungen seine Grenze dort, wo das berufliche Fortkommen den Nachweis einer Erprobung oder Bewährung in einer anderen Fachrichtung oder höherwertigen Aufgaben erfordert (z. B. Laufbahnwechsel, Qualifizierung, Aufstieg, Erprobung).

Wird ein Beförderungsdienstposten ausgeschrieben, sind die Beschäftigten nur auf Grund einer Bewerbung zu berücksichtigen. Eine entsprechende Information der Betroffenen über entsprechende mindestens hausinterne Ausschreibungen ist sicherzustellen.

Bei Bewerbung um Beförderungsdienstposten oder andere (gleichwertige) ausgeschriebene Dienstposten kann das Fehlen von für den Dienstposten zwingend erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen (z. B. besondere Sprachkenntnisse) durch eine fiktive Fortschreibung der Beurteilung nicht ersetzt werden.

Von der Nachzeichnung unberührt bleiben auch die Beförderungsverbote nach § 20 LBG, d.h.:

Auch bei erfolgreicher Bewerbung um einen Beförderungsdienstposten kann die tatsächliche Beförderung erst vorgenommen werden, wenn die nach § 20 Absatz 2 Nummer 2 LBG vorgeschriebene mindestens sechsmonatige Erprobung auf einem höherwertigen Dienstposten vor oder nach der Freistellung tatsächlich erfolgt ist.

Daneben bleibt eine Beförderung gemäß § 20 Absatz 2 Nummer. 3 LBG auch unzulässig vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung. Darüber hinaus bleiben im Landesbereich auch die Fristen nach den Leistungs- und Beförderungsgrundsätzen unberührt. Anders als bei der Frist nach § 20 Absatz 2 Nr. 2 LBG sind die Fristen

nach § 20 Absatz 2 Nummer. 3 LBG sowie den Leistungs- und Beförderungsgrundsätzen jedoch durch reinen Zeitablauf erfüllt und müssen nicht im aktiven Dienst abgeleistet werden.

Für Beförderungen während der Probezeit hat die fiktive Beurteilungsnachzeichnung aufgrund des Fehlens einer ersten Regelbeurteilung keine Bedeutung. Für entsprechende Ausnahmen vom Verbot der Beförderung nach § 20 Absatz 2 Nummer 1 LBG gelten die Bestimmungen des § 23 LBG i. V. m. § 12 ALVO über den Nachteilsausgleich.

Die fiktive Beurteilung sollte sich grundsätzlich zuvörderst auf das Gesamturteil beschränken. Eine weitere Ausschärfung der Einzelmerkmale der Leistungsbeurteilung sowie der Eignungs- und Befähigungsbewertung einschließlich etwaiger Verwendungsvorschläge (insbesondere Empfehlungen nach den §§ 10 a bis c) kann vorgenommen werden, sofern sachliche Gründe vorliegen. Liegen weitere verwertbare Erkenntnisse für den fiktiven Beurteilungszeitraum vor, sind diese bei der Bildung des Gesamturteils (und gegebenenfalls der Einzelmerkmale) der fiktiven Beurteilung zu berücksichtigen.

Zum Ausschluss von Benachteiligungen wird darüber hinaus festgehalten, dass die fiktive Fortschreibung als Regelbeurteilung gilt, soweit eine Beurteilung für die Zulassung zu den Qualifizierungs- und Aufstiegsverfahren vorgeschrieben ist.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt, wann die Vergleichsgruppe gebildet werden soll. Die Vergleichsgruppe soll zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung gebildet werden. Allerdings kann in begründeten Ausnahmefällen, wie zum Beispiel bei kurzfristigen Beurlaubungen oder Freistellungen, davon abgesehen werden. In Einzelfällen kann es aufgrund kurzfristiger Beurlaubungen und vorhandener aktueller dienstlicher Beurteilungen dazu kommen, dass eine fiktive Fortschreibung nicht zum Tragen kommt. Hierdurch soll der Verwaltungsaufwand für die Personaldienststellen gering gehalten werden. Die Bildung der Vergleichsgruppe ist zu dokumentieren und zur Sachakte zu nehmen. Die für die fiktive Fortschreibung gebildete Vergleichsgruppe ist der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten in anonymisierter Form bekannt zu geben. Das Schreiben an die betroffene Beamtin oder den betroffenen Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt, wie zu verfahren ist, wenn die Mindestgröße von fünf Beamtinnen und Beamten zur Bildung einer repräsentativen Vergleichsgruppe nicht zur Verfügung steht.

Zu Absatz 4:

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung kann eine Vergleichsgruppe nach oben auf zehn Beamtinnen und Beamte begrenzt werden. Hierbei ist eine repräsentative Auswahl zu treffen, die das Ergebnis nicht zugunsten oder zulasten der oder des beurlaubten oder freigestellten Beamtin oder Beamten verfälscht.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt, in welchen Fällen die Vergleichsgruppe zu ändern beziehungsweise neu zu bilden ist.

Die Vergleichsgruppe, die bei der fiktiven Fortschreibung gebildet wird, ist grundsätzlich beizubehalten. Das gilt auch in den Fällen zwischenzeitlich erfolgter Beförderungen. Allerdings kann es bei mehreren zu erstellenden fiktiven Fortschreibungen aufgrund des langen Zeitraums erforderlich werden, die Vergleichsgruppe zu ändern oder neu zu bilden. Das gilt insbesondere, wenn Beamtinnen und Beamte aus der Vergleichsgruppe durch Ruhestand oder Versetzung ausscheiden.

Zu Absatz 6:

Die Regelung des Absatzes 6 gibt an, welcher Beurteilungszeitraum bei der fiktiven Fortschreibung zugrunde zu legen ist.

Satz 2 entspricht dem bisherigen § 39 Absatz 6 Satz 1.

Zu Absatz 7:

Für die Erstellung einer fiktiv fortgeschriebenen Beurteilung bedarf es einer belastbaren Tatsachengrundlage. Die letzte Regelbeurteilung bildet hierfür den Ausgangspunkt. Ferner sind, um dem Leistungsgrundsatz des Artikel 33 Absatz 2 GG zu genügen, zudem noch alle verwertbaren Erkenntnisse über die freigestellte Bewerberin oder den freigestellten Bewerber heranzuziehen.

Zu Absatz 8:

Absatz 8 regelt, wie die fiktive Beurteilung erstellt wird.

Um eine Berechnung nach Absatz 8 zu ermöglichen, können dabei auch Zahlenwerte außerhalb der jeweils vorhandenen Bewertungsskala verwendet werden.

Zu Absatz 9:

Absatz 9 regelt das Verfahren zur Dokumentation, Bekanntgabe und Aufbewahrung der fiktiven Fortschreibung. Die Grundlagen, die Berechnungsweise, die maßgeblichen Erwägungen und das Ergebnis der fiktiven Fortschreibung sind zu dokumentieren und zur Sachakte zu nehmen. Mindestens die maßgeblichen Erwägungen und das Ergebnis der fiktiven Fortschreibung sind der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten in anonymisierter Form in Textform bekannt zu geben. Das Schreiben an die betroffene Beamtin oder den betroffenen Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

Zu Nummer 14:

Die Möglichkeit in § 42 Absatz 3 ALVO, abweichende Regelungen in den besonderen Laufbahnverordnungen nach § 25 Absatz 2 Satz 2 LBG zu treffen, soll auch für die neue Vorschrift zur fiktiven Fortschreibung nach § 41b ALVO gelten. Insofern ist der Verweis auf § 41b ALVO zu erweitern.

Zu Artikel 3 (Änderung der Nebentätigkeitsverordnung):

Zu Nummer 1 (§ 9):

§ 10 Absatz 1 NtVO regelt grundsätzlich die Ablieferungspflicht für die im öffentlichen Dienst (§ 4 NtVO) oder auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten ausgeübte Nebentätigkeiten. Danach ist der Betrag dem Dienstherrn im Hauptamt abzuliefern, um den die Vergütungen für die im Kalenderjahr ausgeübten Nebentätigkeiten den Betrag nach § 9 Absatz 2 NtVO (hier: 5.550 €) übersteigen. Dieser einheitliche Höchstbetrag in Höhe von 5.550 € wurde mit der Neufassung der Nebentätigkeitsverordnung vom 30. März 1990 für die Ämter aller Besoldungsgruppen festgelegt. Da der Höchstbetrag, auch im Vergleich zu den anderen Ländern und dem Bund, seit 1990 nicht mehr angepasst wurde, erscheint eine Erhöhung angemessen. Der weiterhin einheitliche für alle Besoldungsgruppen ausgestaltete Betrag orientiert sich in seiner Höhe nunmehr dynamisch an der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV). Die Geringfügigkeitsgrenze ist wiederum von der Höhe des Mindestlohns abhängig und erhöht sich dynamisch zu diesem.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt die Geringfügigkeitsgrenze im Bundesanzeiger bekannt (vgl. Bekanntmachung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuches vom 30. November 2023; www.bundesanzeiger.de). Für das Jahr 2025 bedeutet das beispielsweise, dass die monatliche Geringfügigkeitsgrenze bei 556,00 € liegt. Der Höchstbetrag errechnet sich durch das Zwölffache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze. Für das Jahr 2025 würde sich daher ein Höchstbetrag von 6.672,00 € (12 x 556,00 €) ergeben.

Zu Nummer 2 (§ 10)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummern 3 und 4 (§§ 11, 15):

Ersetzung der bisher ausschließlich möglichen Schriftform durch die Textform; daher auch Ermöglichung einer einfachen E-Mail. Die Nutzung der Schriftform bleibt daneben weiterhin möglich.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten):

Regelung des Inkrafttretens des Gesetzes.