ARBEITSGEMEINSCHAFT DER KOMMUNALEN LANDESVERBÄNDE

Städteverband Schleswig-Holstein (federführend 2026)

SHLKT Schleswig-Holsteinischer Landkreistag

SHGT Schleswig-Holsteinischer GEMEINDETAG

Städtebund Schleswig-Holstein | Reventlouallee 6 | 24105 Kiel

Telefon: 0431 570050-30
Telefax: 0431 570050-35
E-Mail: info@staedteverband-sh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Vorsitzender Jan Kürschner
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Per E-Mail: innenausschuss@landtag.ltsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7656

Unser Zeichen: 32.31.10 ze-st
(bei Antwort bitte angeben)
(lfd.-Nr. 159/2026)

Datum: 05.11.2026

Entwurf eines Gesetzes über die Voraussetzungen und das Verfahren von Sicherheitsüberprüfungen des Landes Schleswig-Holstein und den Schutz von Verschlusssachen (Sicherheitsüberprüfungsgesetz Schleswig-Holstein – LSÜG SH)
Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

Sehr geehrter Herr Kürschner,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zum oben genannten Entwurf eine Stellungnahme abgeben zu können.

Bereits im Vorfeld hatten wir Gelegenheit dem Innenministerium in einem sehr verkürzten Verfahren eine Stellungnahme zuzuleiten. Insofern möchten wir unsere Anregungen und Bedenken hier gern erneut vortragen:

1. Allgemeines

Verfahrensrechtlich halten wir es für sehr problematisch, eine Neufassung des LSÜG im Wege einer Formulierungshilfe unter erhöhtem Zeitdruck wegen der bevorstehenden Landtagswahlen mit engen Fristen und wenig Zeit für eine echte Auseinandersetzung mit den Neuregelungen auf den Weg zu bringen. Angesichts der anhaltenden Bedrohungslage und der sehr intensiven Diskussionen der Sicherheitsarchitektur in Deutschland erfordert ein solches Gesetz eine angemessene Möglichkeit der Prüfung und Auseinandersetzung auch der kommunalen Verwaltungen, zumal damit auch neue Standards und Aufgaben der Kommunen (z.B. § 5) formuliert werden. Gleichwohl verstehen wir den Handlungsdruck.

Die Änderung bzw. grundlegende Neufassung begrüßen wir insgesamt ausdrücklich, denn die Weiterentwicklung von einer primär anlass- und verfahrensbezogenen Sicherheitsüberprüfung zu einem stärker fortlaufenden Sicherheitsüberprüfungsmodell (Wiederholungsprüfung) inkl.

entsprechender, weitergehender Mitteilungspflichten der überprüften Personen und erweiterten Ermittlungs- und Bewertungsgrundlagen entspricht der Lebenswirklichkeit und dient der Sache.

Für die Bearbeitung und Prüfung des Gesetzentwurfs wäre es anwenderfreundlich und hilfreich gewesen, eine synoptische Darstellung der vorgenommenen Änderungen zu haben. Diese fehlt leider.

Es bestehen Unklarheiten hinsichtlich des Personenkreises und der drohenden Verzögerungen in Bewerbungsverfahren. Welche Einrichtungen und Stellen als sicherheitsempfindlich gelten, soll erst per Rechtsverordnung der obersten Landesbehörden bestimmt werden (§ 2 Abs. 5 und 6). Der Entwurf selbst lässt offen, wer genau betroffen ist und wer darüber entscheidet. Das betrifft u.a. die Poststelle und die Netzwerkadministration, bei denen schon der mögliche Zugang zu Verschlusssachen ab VS-VERTRAULICH genügen kann (§ 2 Abs. 1 Nr. 1). Es betrifft ebenso die Liegenschaften, etwa bei Bau- und Reparaturarbeiten, zum Beispiel an einem Bevölkerungsschutzzentrum. Dort ist ein Verzicht auf die Überprüfung nur bei kurzzeitigem Aufenthalt unter ständiger Begleitung möglich (§ 3 Abs. 2), und für beauftragte Firmen fehlen klare Vorgaben.

Hinzu kommt, dass eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit grundsätzlich erst nach abgeschlossener Überprüfung übertragen werden darf (§ 3 Abs. 1) und die vorläufige Betrauung nur in Ausnahmefällen zulässig ist (§ 17). Für die Rückmeldung der Verfassungsschutzbehörde sieht der Entwurf jedoch keine Fristen vor (§ 16). Einstellungsverfahren und Stellenbesetzungen werden dadurch schwer planbar und geeignete Bewerberinnen und Bewerber können verloren gehen. Bisher gibt es dazu lediglich mündliche Absprachen mit dem Verfassungsschutz, dass die Verfahren beschleunigt bearbeitet werden.

Zudem entsteht zusätzlicher Verwaltungsaufwand. Die zuständige Stelle und die oder der Geheimschutzbeauftragte müssen von der Personalverwaltung getrennt eingerichtet werden (§ 4 Abs. 1, § 5 Abs. 2). Auch die Sicherheitsakten sind gesondert zu führen (§ 21). Es ist auch unklar, welche Anforderungen an ein digitales System gestellt werden.

2. Anmerkungen im Einzelnen

Zu § 3 Abs. 1
Die Absenkung auf das 16. Lebensjahr erschließt sich uns nicht? Welche Gründe gibt es, welche Aufgabenbereiche sind dabei im Blick. Im kommunalen Aufgabenbereich sind derzeit keine Tätigkeitsbereiche denkbar, in denen Minderjährige für sicherheitsempfindliche Bereiche in Betracht kommen.

Es stellt sich die Frage, ob diese Neuregelung tatsächlich dem Sinn der gewünschten und erforderlichen Sicherheitsstandards dient. Gerade weil sich Jugendliche in einer sensiblen Phase der Persönlichkeitsentwicklung befinden, die allein aufgrund der fehlenden Lebenserfahrung mit erhöhter Manipulierbarkeit, ggfs. Erpressbarkeit und höherer emotionaler Instabilität einhergeht. Da diese neue landesgesetzliche Regelung einer Harmonisierung mit dem Bundesgesetz dient, sollte eine restriktive Anwendung in SH unbedingt die Regel sein.

Fraglich ist, ob hier bereits eine Verknüpfung mit der Ausnahmeregelung in § 17 sinnvoll ist.

Zu § 4 Abs. 4
Angesichts aktueller Entwicklungen in Deutschland, insbesondere Ostdeutschland, sind die Ausnahmetatbestände aus unserer Sicht zu prüfen.

Zu § 5 Geheim- und Sabotagebeauftragte, § 6 Abs.6, § 8 Abs. 8
Mit der Neufassung des Gesetzes wird eine neue Verpflichtung aller Kommunen zur Bestellung von Geheim- und Sabotagebeauftragten und einer Vertretung eingeführt. Für die meisten kommunalen Verwaltungen ist dies bislang nicht erforderlich. Mit der Bestellung von Alarmkalenderbeauftragten für die zivile Alarmplanung trifft diese Pflicht aber künftig jede kommunale Verwaltung.

Angesichts der Bedeutung und des Umfangs der Aufgabe, deren Komplexität, des einhergehenden Schulungs- und Verwaltungsaufwands ist aus unserer Sicht zu prüfen, ob diese Aufgabe zusätzlich neu in über 170 Verwaltungen eingeführt werden muss oder eine Konzentration auf Landesebene nicht zielführender ist.

Mindestens bedarf es unserer Ansicht nach einer weitergehenden Erläuterung zu der Vorgabe, dass den Beauftragten andere Aufgaben nur zugewiesen werden sollen, soweit sie diese ohne Beeinträchtigung der Aufgabe auf dem Gebiet des Geheim- bzw. Sabotageschutzes erfüllen können.

Zudem wird weder in der allgemeinen noch der besonderen Begründung des § 5 ein Kostenaufwand geschätzt oder genannt. Damit genügt das Gesetz schon diesen formalen Anforderungen nicht.

Wir lehnen die Einführung dieser neuen Aufgabe mit Blick auf die begrenzten personellen Ressourcen in den Kommunalverwaltungen ausdrücklich ab. Sollte das Land daran festhalten, machen wir an dieser Stelle ausdrücklich die Forderung nach einem Konnexitätsausgleich geltend.

Zu § 6 (materieller Geheimschutz)
Auch diese gesetzliche Verankerung ist notwendig. Damit korrespondiert aber auch die Erforderlichkeit einer den Sicherheitsanforderungen entsprechenden (digitalen) Kommunikationsstruktur. Hier gibt es bekanntlich insbesondere auf Landesebene Nachholbedarf.

Zu § 8 Abs. 8
Die umfangreichen Anzeigepflichten der betroffenen Personen und die Überwachungsaufgaben der zuständigen Stelle werden in der Praxis erheblichen organisatorischen, personellen und finanziellen Aufwand auslösen. Auch wenn im kommunalen Bereich die Anzahl der betroffenen Personen im Einzelfall klein sein kann, gibt die Begründung des Gesetzes keine Angaben zu dem geschätzten Aufwand. Das sehen wir kritisch (vgl. zu § 5).
Die anzeigepflichtigen Tatbestände unter Nr. 10 und 11 fallen in den Bereich von Gesundheitsdaten die auch und allein der ärztlichen Verschwiegenheit unterfallen. Mit der neuen Anzeigepflicht betreffen sie dann das Grundverhältnis der Beschäftigung oder des Beamtenverhältnisses und übersteigen damit der gesetzlichen erhöhten Begründungspflicht und dem Erfordernis der Verhältnismäßigkeit. Aus unserer Sicht bestehen insoweit verfassungsrechtliche Bedenken.

Zu § 18
Die Einfügung einer Anzeigepflicht in Satz 1 stellt eine neue Aufgabe für die Kommunen dar. Wir verweisen insoweit auf die Anmerkungen zu § 5.

Die insbesondere unter Nr. 6 und 7 genannten Anhaltspunkte dürften zudem für die personalverwaltende Stelle im Regelfall schwierig zu ermitteln sein. Hier stellt sich die Frage wie die Verpflichtung praktisch umgesetzt und eingehalten werden soll oder wie das Unterlassen zu bewerten ist

Zu § 21
Bisher werden die Akten in diesem Bereich in Papierform geführt - hier stellt sich die Frage, wie eine digitale Führung/Aufbewahrung auszusehen hat. Entsprechen die gängigen DMS den Sicherheitsanforderungen?

Mit freundlichen Grüßen

Gez.
Claudia Zempel
Stellv. Geschäftsführerin