



Gesetzentwurf

der Landesregierung - Ministerpräsident

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen

A. Problem

Infolge der Föderalismusreform war das Landesbeamtengesetz (LBG) im Jahr 2009 neu gefasst und das Laufbahnrecht grundlegend reformiert worden (Gesetz zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts vom 26.03.2009, GVOBl. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261). Das neue Laufbahnsystem hat sich insgesamt bewährt.

Um gute Fachkräfte für die Verwaltung zu gewinnen ist es erforderlich, attraktive Beschäftigungsbedingungen vorzuhalten. Vor diesem Hintergrund sind fortlaufend Möglichkeiten zu prüfen, das Laufbahnrecht an aktuelle Anforderungen anzupassen und mögliche rechtliche Hemmnisse der Karriereentwicklung in systemkonformer Weise zu beseitigen. Dabei sind auch z.B. durch Kinderbetreuungszeiten unterbrochene Karriereverläufe in den Blick zu nehmen.

Einzelne Regelungen des Status- und Laufbahnrechts wie z.B. die Vergabe von Führungspositionen auf Probe, sind aufgrund von Erfahrungen aus der Praxis und infolge der Rechtsprechung praktikabler und rechtssicherer zu gestalten. Das betrifft auch die spezialgesetzlich im Ausbildungszentrumsgesetz verankerte Rechtsstellung der hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten am Ausbildungszentrum.

Aufgrund der Rechtsprechung zu einzelnen beamtenrechtlichen Pflichten, die das äußere Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten betreffen (zur Beschränkung von Tätowierungen BVerwG, Urteil vom 17.11.2017, 2 C 25/17 und vom 14.05.2020, 2 C 13/19 sowie zum Tragen religiös konnotierter Erscheinungsmerkmale BVerfG, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17) ist das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) um eine konkretisierte Pflichtenregelung ergänzt worden. Dies ist im Landesrecht umzusetzen.

Weitere Anpassungsbedarfe bestehen aufgrund praktischer Erfahrungen z.B. bei den Regelungen über

- eine Sabbat-Teilzeitbeschäftigung,
- die ärztliche Untersuchung von Beamtinnen und Beamten zur Klärung einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit,

- das Hinausschieben des Ruhestandseintritts auf Antrag von Professorinnen und Professoren vor dem Hintergrund der Besonderheiten des Hochschulbereichs,

sowie infolge der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Bestimmtheit gesetzlicher Ermächtigungsnormen und zu den normativen Grundlagen für dienstliche Beurteilungen

Mit der aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 geschaffenen Regelung über Personalratssitzungen und Beschlussfassungen per Telefon – oder Videokonferenz wurden gute Erfahrungen gemacht. Für die Regelung besteht weiterhin Bedarf.

B. Lösung

Die laufbahnrechtlichen Vorschriften des Landesbeamtengesetzes werden weiterentwickelt, um Karriereperspektiven zu verbessern und – für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt – einen weiteren Karriereweg zu eröffnen. Ferner werden Regelungen an die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen angepasst. Zugleich werden die damit zusammenhängenden Änderungen der Allgemeinen Laufbahnverordnung vorgenommen. Im Einzelnen:

- Die gesetzliche Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen wird von zwei Jahren auf ein Jahr verkürzt.
- Es wird ergänzend zu den bisherigen Aufstiegsregelungen als Alternative ein bis Besoldungsgruppe A 11 begrenzter Aufstieg von Laufbahngruppe 1 nach Laufbahngruppe 2 (Praxisaufstieg) eingeführt.
- Die Regelung über die zunächst auf Probe zu übertragenden Führungsämter (§ 5 LBG) wird in mehrfacher Hinsicht angepasst:
 - Das Ende der Probezeit bei Übertragung einer höherwertigen Funktion während der Probezeit wird klarer geregelt.
 - Der Anwendungsbereich der Regelung wird reduziert. Das betrifft die Ämter der Leiterinnen und Leiter von Teilen von Behörden im Bereich der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, rechtsfähigen Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts. Künftig fallen die Ämter erst ab der Besoldungsgruppe A 13 (bisher: Besoldungsgruppe A 12) unter den Anwendungsbereich der Norm.

- Für die unmittelbare und mittelbare Landesverwaltung wird klargestellt, dass die der Besoldungsordnung B angehörenden Ämter der stellvertretenden Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden und Funktionen unter den Anwendungsbereich von § 5 fallen.
- Es wird außerdem gesetzlich klargestellt, dass es sich bei der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe um den Ernennungsfall der Begründung eines Beamtenverhältnisses handelt und die Ernennungsurkunde daher den Anforderungen von § 8 Absatz 2 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes entsprechen muss.
- Ferner wird die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Berücksichtigung einer in die Probezeit nach § 5 fallenden Elternzeit umgesetzt (EuGH, Urteil vom 07.09.2017, C 174/16).
- Die Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten bei der Karriereentwicklung wird erweitert, indem die Möglichkeit der fiktiven Fortschreibung der letzten regelmäßigen Beurteilung für Beamtinnen und Beamte, die sich in Elternzeit oder in einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger befinden, ausdrücklich geregelt wird.
- Bei den Zugangsvoraussetzungen zu Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, wird klargestellt, dass für den Laufbahnzugang nicht zwei abgeschlossene Berufsausbildungen erforderlich sind, wenn der Erste Allgemeinbildende Schulabschluss bzw. Hauptschulabschluss vorliegt (§ 14 Absatz 2 LBG).
- Zeiten in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (v.a. Dienstordnungs- Angestellte) können künftig auf die beamtenrechtliche Probezeit nach § 19 LBG angerechnet werden.

Bisher werden die Ämter von hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten am Ausbildungszentrum für Verwaltung auch auf Zeit vergeben. Das ist nach der Rechtsprechung des BVerfG zu Beamtenverhältnissen auf Zeit rechtlich nicht mehr tragfähig. Außerdem kam es in der Vergangenheit in der Praxis zu laufbahnrechtlichen Brüchen im Werdegang der Dozentinnen und Dozenten. Daher wird die Rechtsstellung der hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten am Ausbildungszentrum für Verwaltung neu geordnet. Die Möglichkeit, für diese Funktionen Beamtenverhältnisse auf Zeit zu begründen, entfällt.

Künftig erfolgt die Zuordnung entsprechend den allgemeinen laufbahnrechtlichen Regelungen. Das Ausbildungszentrum kann Beamtinnen und Beamte in ein Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen und sich dabei der Laufbahnen jener Fachrichtungen bedienen, in denen am Ausbildungszentrum ausgebildet wird. Beamtinnen und Beamte des Landes und anderer Dienstherrn, die vorübergehend am Ausbildungszentrum als Dozentin oder Dozent verwendet werden sollen, werden an das Ausbildungszentrum abgeordnet.

Im Besoldungsrecht wird eine Zulagenregelung für Funktionsträgerinnen und Funktionsträger am Ausbildungszentrum geschaffen.

Während der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass die tatsächlichen Möglichkeiten, ärztliche Untersuchungen von Beamtinnen und Beamten durch die Gesundheitsämter durchzuführen, an Grenzen stoßen. Für beamtenrechtliche Untersuchungen, mit denen nach bisherigem Recht noch nicht andere Ärztinnen und Ärzte außerhalb der Gesundheitsämter beauftragt werden dürfen (Untersuchungen nach § 67 LBG), ist daher der Gutachterkreis zu erweitern. § 67 LBG wird entsprechend angepasst.

Bei der Regelung über die Sabbat-Teilzeitbeschäftigung wird eine Klarstellung hinsichtlich des Mindest-Beschäftigungsumfangs vorgenommen. Das betrifft auch die entsprechende Parallelregelung im Landesrichtergesetz (LRiG).

Die materiellen Anforderungen an eine Regelung über das äußere Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten sind in Wahrnehmung der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG durch eine Änderung des BeamStG geregelt worden (Änderung von § 34 BeamStG durch das Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.06.2021 (BGBl. I S. 2250), in Kraft getreten am 07.07.2021). Das betrifft sowohl veränderliche Merkmale wie Haar- und Barttracht, unveränderliche Merkmale wie Tätowierungen als auch religiös oder weltanschaulich konnotierte Erscheinungsmerkmale.

Damit wird die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteile vom 17.11.2017, 2 C 25/17, und vom 14.05.2020, 2 C 13/19) und des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17) umgesetzt, die eine Leitentscheidung des Gesetzgebers verlangt, um diesbezügliche Erscheinungsmerkmale von Beamtinnen und Beamten einschränken zu können.

Hierzu ist in § 56 LBG eine ergänzende landesrechtliche Regelung vorgesehen, die zum Erlass bereichsspezifischer Anforderungen an das Erscheinungsbild im Wege einer Ministeriumsverordnung und zu nach Eingriffsintensität abgestuften Anordnungen gegenüber Beamtinnen und Beamten hinsichtlich des Erscheinungsbilds ermächtigt.

Für auf § 34 Absatz 2 BeamtStG (neu) gestützte Anordnungen wird die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde festgelegt, die diese Befugnis auf andere Stellen übertragen kann.

Der Rechtsprechung des BVerwG folgend (Urteile vom 17.09.2020, 2 C 2/20 und vom 07.07.2021, 2 C 2/21 sowie Beschluss vom 21.12.2020, 2 B 63/20) werden die Grundlagen für dienstliche Beurteilungen bereits im Gesetz geregelt. Die Reichweite der gesetzlichen Ermächtigung für Beurteilungsregelungen im Verordnungsrang wird ausdrücklich gesetzlich bestimmt. Zu diesem Zweck werden in § 59 LBG die Regelungen über Beurteilungen und über die Reichweite entsprechender Verordnungsermächtigungen neu gefasst.

Für die Laufbahnverordnungen wird hierauf in § 25 LBG Bezug genommen. Für Richterinnen und Richter sowie bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten aus dem Geschäftsbereich des Ministeriums für Justiz, Europa und Verbraucherschutz, die nicht unter die entsprechenden Laufbahnregelungen über Beurteilungen fallen, wird mit der Neufassung von § 6 Absatz 2 LRiG und dem neuen § 114a LBG jeweils eine Ermächtigungsnorm für Ministeriumsverordnungen über Beurteilungsregelungen geschaffen. In der Allgemeinen Laufbahnverordnung (ALVO) werden die Regelungen über dienstliche Beurteilungen (§§ 39 bis 42) erweitert.

Ferner wird die Verordnungsermächtigung für Regelungen über den Erholungsurlaub (§ 68 LBG) konkretisiert.

Für das Hinausschieben des Ruhestandseintritts auf Antrag von Professorinnen und Professoren wird in § 118 Absatz 3 LBG eine Sonderregelung geschaffen, die die Besonderheiten des Hochschulbereichs berücksichtigt.

Die im Gesetz über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 vorerst bis zum 31.12.2021 vorgesehene Möglichkeit, mittels Telefon- oder Videokonferenz Personalratssitzungen durchzuführen und Beschlüsse des Personalrats zu fassen, wird bis zum 31.12.2023 verlängert.

C. Alternativen

keine

D. 1. Kosten

Das Gesetz enthält keine unmittelbar kostenwirksamen Folgewirkungen: Verbesserungen bei den laufbahnrechtlichen Regelungen führen nicht unmittelbar zu Mehrausgaben. Mögliche Kostenwirkungen hängen von der tatsächlichen Inanspruchnahme der Regelungen im Einzelfall ab.

2. Verwaltungsaufwand

Die Neuregelungen führen zu keinem erhöhten Verwaltungsaufwand. Einzelne Regelungen werden verschlankt und führen damit zu einer Verringerung von Verwaltungsaufwand.

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:

Der Deutsche Beamtenbund (dbb) unterbreitet verschiedene Vorschläge zur Änderung der Regelung über Führungssämter auf Probe (§ 5 LBG). Davon werden einzelne nicht aufgegriffen: Anders als vom dbb vorgeschlagen verbleibt es bei

den speziellen Regelungen für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Damit wird der unterschiedliche Verwaltungsaufbau im Vergleich zur Landesverwaltung berücksichtigt.

Der dbb schlägt ferner vor, die der Besoldungsordnung B (BesO B) zugeordneten Ämter der stellvertretenden Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden aus der Regelung herauszunehmen.

Bei den betreffenden Ämtern handelt es sich um exponierte Funktionen der BesO B in der Ministerialverwaltung mit erhöhter Verantwortung. Die Wertungen des Gesetzgebers anlässlich der Einführung der Regelung (LT-Drs. 14/1055) haben weiterhin Bestand. An der diesbezüglich klarstellenden Regelung in § 5 LBG wird festgehalten.

Hinsichtlich der Übergangsregelung für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber von Führungsämtern der BesGr A 12 auf Probe (§ 129a LBG) regt der dbb eine Übertragung des Amtes nach Ablauf von drei Monaten an.

Die Verpflichtung zur Übertragung des Amtes auf Lebenszeit sollte weiterhin an eine Bewährungsfeststellung gekoppelt sein. Ein dreimonatiger Zeitraum ist hierfür zu kurz. Zudem lässt die Regelung bei besonderer Bewährung eine Verkürzung der mindestens einjährigen Probezeit auf sechs Monate zu. Zudem wird in der Praxis oftmals bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes die einjährige Probezeit erreicht sein, so dass unverzüglich nach dem Inkrafttreten eine Bewährungsfeststellung zu treffen und das Amt auf Lebenszeit zu übertragen ist.

Einer Anregung des dbb zur Änderung der Regelung über die Einstellung im Einstiegsamt oder ausnahmsweise in einem höheren Amt (§ 18 LBG) kann nicht gefolgt werden, da die Norm einen anderen Ernennungsbegriff zugrunde legt als vom dbb angenommen und im Übrigen kein Änderungsbedarf besteht.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schlägt vor, die Abschaffung der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt und den Verzicht auf Ämter unterhalb der Besoldungsgruppe A 7 zu prüfen.

Die Ämterstruktur ist in der Vergangenheit durch gesetzliche Maßnahmen mehrfach geändert worden. Eine weitere Änderung steht infolge der Umsetzung der Rechtsprechung des BVerfG-Beschlusses vom 04.05.2020 – 2 BvL 4/18 - zur Beamtentalimentation an (Entwurf eines Gesetzes zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern, Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 19/3428). Weitergehende Änderungen der Ämterstruktur bezüglich der Laufbahnguppe 1, 1. Einstiegsamt wären erst in einem späteren Schritt unter Berücksichtigung der für die jeweilige Laufbahnebene zu fordernden Qualifikationen zu prüfen.

DGB und dbb unterbreiten Änderungsvorschläge zu der Regelung über das Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten (§ 56 LBG). Der DGB möchte eine Klarstellung zur Mitbestimmung und eine Ausdehnung der gesetzlichen Regelung über die Begründungspflicht entsprechender Anordnungen über § 56 Absatz 4 hinaus auf alle Fallgestaltungen des Erscheinungsbildes.

Bezüglich der Begründung der jeweiligen Anordnung und Mitbestimmung bedarf es keiner weiteren Regelungen. Die Mitbestimmungsbedürftigkeit ist anhand des Maßnahmebegriffs zu beurteilen (§ 51 Abs. 1 MBG Schl.-H.). Die Notwendigkeit der Begründung dürfte unter anderem von der Eingriffsintensität der jeweiligen Anordnung abhängen. Eine ausdrückliche Begründungspflicht wird im Gesetz nur für religiös und weltanschaulich konnotierte Merkmale geregelt (§ 56 Absatz 4 LBG). Dabei sollte es bleiben, um die geforderte besondere Sensibilität bei Anordnungen bezüglich religiös oder weltanschaulich konnotierter Merkmale zu unterstreichen. Die gesetzlich geregelte Begründungspflicht sollte daher nicht – wie vom DGB vorgeschlagen – auf andere Merkmale ausgedehnt werden.

Der dbb schlägt vor, die Verordnungsermächtigung in § 56 Absatz 1 LBG nur auf Laufbahnen zu erstrecken, in denen unbestritten Handlungsbedarf besteht und regt eine regelmäßige Überprüfung an, um ggf. künftig eintretenden gesellschaftlichen Wandel nachvollziehen zu können.

Zwar lässt sich anhand der deutschlandweit von den Gerichten entschiedenen Fälle aktuell ein Schwerpunkt der Thematik im Polizeivollzugsdienst ausmachen. Die Dynamik des Themas lässt sich jedoch nicht vorhersehen. Es ist nicht auszuschließen, dass in Zukunft auch in anderen Laufbahnen Bedarf bestehen könnte, generelle konkretisierende Vorgaben zum Erscheinungsbild zu machen. Dass der gesellschaftliche Wandel sich auch im Beamtenrecht niederschlägt, entspricht der

langjährigen Rechtsentwicklung. Des Weiteren schlägt der dbb alternative Begriffe zu § 56 Absatz 3 LBG vor, die jedoch auslegungsbedürftig sind und damit keinen Vorteil für die Rechtsanwendung bringen.

Die Vorschläge der Spitzenorganisationen zu den Beurteilungsregelungen weisen in unterschiedliche Richtungen. Während der DGB Änderungen der Beurteilungsregelungen in der ALVO favorisiert, die dem Inhalt und Geist der Beurteilungsrichtlinie für die Landesverwaltung (BURL) entsprechen, schlägt der dbb eine Reform des Beurteilungswesens mit abschließenden Regelungen und noch verbindlicheren Regelungen in der ALVO vor.

Die mit diesem Gesetz vorgenommenen Änderungen der Beurteilungsregelungen sind notwendig, um die Vorgaben der Rechtsprechung zu erfüllen. Dabei fordert die Rechtsprechung, dass die wesentlichen Inhalte durch Gesetz und Verordnung geregelt werden. Das macht ggf. ergänzend notwendige Verfahrensregelungen auf der Ebene von Richtlinien oder Vereinbarungen nach § 59 MBG Schl.-H., die zur einheitlichen Durchführung des Beurteilungsverfahrens dienen sollen, aber nicht entbehrlich.

Der DGB wiederholt seine Forderung nach einer anderen Zusammensetzung des Landesbeamtenausschusses und verweist dazu auf Hamburg, wo das entsprechende Gremium zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften besteht. Außerdem solle der Vorsitz im Landesbeamtenausschuss auf Staatssekretärebene angesiedelt werden.

Die Rahmenbedingungen des Stadtstaats Hamburg sind auf die Gegebenheiten in Schleswig-Holstein nicht übertragbar, wo es von erheblicher Bedeutung ist, dass auch die kommunale Seite angemessen in dem Gremium vertreten ist. Die flexible Regelung für die Übertragung des Vorsitzes im Landesbeamtenausschuss hat sich bewährt; es besteht kein Änderungsbedarf.

Der Vorschlag des DGB zur Dynamisierung von Zulagen wird außerhalb dieses Gesetzgebungsvorhabens aufgegriffen.

Der dbb schlägt zudem die Erweiterung der mitbestimmungsrechtlichen Regelung über Personalratssitzungen und – beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz (Artikel 6) der Regelung auf Personalversammlungen und Sitzungen der Wahlvorstände sowie grundlegende Änderungen des Wahlverfahrens vor.

Mit den in Artikel 6 enthaltenen Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 soll lediglich die bereits geltende Rechtslage fortgeführt werden. Mitbestimmungsrechtliche Neuerungen im Vergleich zum Status Quo sind nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens. Hierüber werden Landesregierung und Spitzenorganisationen wie verabredet ab dem ersten Halbjahr 2022 in einen Dialog treten und darin die Auswirkungen und Chancen des digitalen Wandels auf das Mitbestimmungsrecht einbeziehen. Diesen Gesprächen sollte nicht vorgegriffen werden.

F. 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. Erklärtes Ziel zwischen den norddeutschen Ländern ist es, die jeweiligen Landesbeamten-gesetze möglichst einheitlich zu gestalten, sodass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und ein Wettbewerbsföderalismus vermieden 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 und prüfen, ob diese gemeinsam mit den anderen norddeutschen Ländern erfolgen sollten. Entsprechend dieser Beschlusslage ist den anderen norddeutschen Ländern parallel zur Verbandsanhörung die Möglichkeit gegeben worden, zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

G. Information des Landtages nach Artikel 28 der Landesverfassung in Verbindung mit dem Parlamentsinformationsgesetz

Die Information des Landtages richtet sich nach dem Parlamentsinformationsgesetz.

H. Federführung

Federführend ist der Ministerpräsident.

**Entwurf eines Gesetzes
zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher 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 3 des Gesetzes vom 8. September 2020 (GVOBl. Schl.-H. S. 516), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift zu § 56 wird das Wort „Dienstkleidungsvorschriften“ durch die Worte „Äußeres Erscheinungsbild, Dienstkleidung“ ersetzt.
 - b) Die Überschrift zu Abschnitt X Unterabschnitt 4 erhält folgende Fassung:

„Unterabschnitt 4
Justiz und Abschiebungshaftvollzug“
 - c) Nach der Überschrift zu § 114 wird die folgende Überschrift eingefügt:

„§ 114a Dienstliche Beurteilungen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sowie der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte“
 - d) Nach der Überschrift zu § 129 wird die folgende Überschrift eingefügt:

„§ 129a Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion der Besoldungsgruppe A 12“
 - e) Nach der Überschrift zu § 133 wird die folgende Überschrift angefügt:

„§ 134 Übergangsregelung für Dienstkleidungsvorschriften nach § 111“
2. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:
„Für die Form der Ernennungsurkunde gilt § 8 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 BeamtStG.“
- bb) Die bisherigen Sätze 2 bis 5 werden Sätze 3 bis 6.
- cc) Es wird folgender Satz 7 angefügt:
„Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge gelten nicht als Probezeit.“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:
„Ämter mit leitender Funktion im Sinne des Absatzes 1 sind
1. die der Besoldungsordnung A oder B angehörenden Ämter der Leiterinnen und Leiter von Behörden oder Teilen von Behörden, soweit sie nicht richterliche Unabhängigkeit besitzen,
 2. die der Besoldungsordnung B angehörenden Ämter der Stellvertreterinnen und Stellvertreter der von Nummer 1 erfassten Ämter der Besoldungsordnung B.“
- bb) In Satz 2 wird die Angabe „A 12“ durch die Angabe „A 13“ ersetzt.
- c) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6 und erhält folgende Fassung:
„(6) Wird die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit in ein anderes Amt mit leitender Funktion versetzt oder umgesetzt, das in dieselbe Besoldungsgruppe eingestuft ist wie das zuletzt übertragene Amt mit leitender Funktion, läuft die Probezeit weiter. Wird der Beamtin oder dem Beamten eine höher eingestufte Funktion übertragen, endet die Probezeit des bisherigen Beamtenverhältnisses auf Probe. Für eine hieran anschließende Ernennung in das der bisherigen leitenden Funktion entsprechende Beförderungsamts im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gilt Absatz 7 entsprechend.“
- d) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 5.
- e) Es wird folgender Absatz 7 eingefügt:
„(7) Nachdem ein Amt nach Absatz 5 Satz 1 auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen worden ist, kann abweichend von Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 innerhalb eines Jahres ein neues Beförderungsamts übertragen werden, wenn seit der

Übertragung des vorherigen Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach Absatz 1 mindestens ein Jahr vergangen ist.“

- f) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 8.
3. § 14 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 werden die Worte „erfolgreiche Besuch einer allgemeinbildenden Schule oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand“ durch die Worte „Erste allgemeinbildende Schulabschluss oder ein Hauptschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand“ ersetzt.
 - bb) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. als sonstige Voraussetzung ein Vorbereitungsdienst oder eine abgeschlossene berufliche Ausbildung.“
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 Buchstabe b wird das Wort „Berufsausbildung“ durch die Worte „berufliche Ausbildung“ ersetzt.
 - bb) Nummer 2 Buchstabe a bis c erhält folgende Fassung:

„a) eine förderliche abgeschlossene berufliche Ausbildung und eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit oder

b) ein mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder eine durch Laufbahnverordnung nach § 25 Absatz 2 Satz 2 oder durch Entscheidung der für die Fachrichtung zuständigen obersten Landesbehörde bestimmte, inhaltlich dem Vorbereitungsdienst entsprechende abgeschlossene berufliche Ausbildung oder Fortbildung oder

c) eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und ein Vorbereitungsdienst, soweit dies durch Laufbahnverordnung nach § 25 Absatz 2 Satz 2 aufgrund besonderer Anforderungen der Laufbahn bestimmt ist.“
 - cc) Es wird folgender Satz 2 angefügt:

„Der Nachweis der nach Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a bis c geforderten beruflichen Ausbildung ist auch erbracht, wenn diese bereits nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b abgeleistet worden ist.“
4. § 15 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Wer die Laufbahnbefähigung bei einem anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes erworben hat, besitzt die Befähigung

für eine Laufbahn nach §§ 13 und 14. Soweit erforderlich, kann die Beamtin oder der Beamte verpflichtet werden, Einführungsfortbildungen zu absolvieren.“

5. In § 18 wird folgender Satz angefügt:
„Satz 1 gilt nicht in den Fällen des § 5.“
6. In § 19 Absatz 2 Satz 4 werden nach dem Wort „Dienstbezügen“ ein Komma und die Worte „in einem Dienstverhältnis nach §§ 144 und 145 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung oder in einem Arbeitsverhältnis bei einem Spitzenverband oder einer Arbeitsgemeinschaft nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Sozialgesetzbuches Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung , für das beamtenrechtliche Vorschriften gelten,“ eingefügt.
7. § 20 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
„Bei der Verleihung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt, das unter den Anwendungsbereich von § 5 fällt, gilt § 5 Absatz 1 Satz 2.“
 - b) In Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 werden die Worte „zwei Jahren“ durch die Worte „einem Jahr“ ersetzt.
8. In § 21 wird folgender Satz 2 eingefügt:
„Es kann auch eine auf bestimmte Ämter beschränkte Befähigung erworben werden.“
9. § 23 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach § 4 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Februar 2021 (BGBl. I S. 239), sowie nach § 3 Absatz 1 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), geändert durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652), zugrunde zu legen.“
 - b) In Absatz 3 Satz 1 werden die Angabe „und 2“ sowie die Worte „und vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit“ gestrichen.
10. § 25 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 2 Nummer 9 erhält folgende Fassung:

„9. Grundsätze für dienstliche Beurteilungen nach § 59 Absatz 3 mit Ausnahme der Regelungen für Staatsanwältinnen, Staatsanwälte, Rechtspflegerinnen, Rechtspfleger sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte,“

- b) In Absatz 2 Satz 2 werden nach den Worten „Darüber hinaus erforderliche“ die Worte „oder, soweit dieses Gesetz oder die Verordnung nach Satz 1 dieses bestimmt, abweichende“ eingefügt.

11. In § 31 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Bei einer Entlassung wegen Nichtbewährung in der Probezeit nach § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 Beamtenstatusgesetz vor dem Ende der Probezeit nach § 5 Absatz 1 findet Absatz 2 außer in den Fällen von § 5 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 in Verbindung mit Satz 2 keine Anwendung.“

12. § 56 erhält folgende Fassung:

„§ 56

Äußeres Erscheinungsbild, Dienstkleidung

- (1) Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Dienstbehörde wird ermächtigt, durch Verordnung Einzelheiten über das äußere Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten nach § 34 Absatz 2 Satz 2 bis 4 BeamtStG zu regeln.
- (2) Die oberste Dienstbehörde kann im Einzelfall Anordnungen bezüglich des äußeren Erscheinungsbildes nach § 34 Absatz 2 Satz 2 bis 4 BeamtStG treffen. Sie kann diese Befugnis auf andere Stellen übertragen.
- (3) Anordnungen nach Absatz 2 können sich insbesondere darauf erstrecken,
1. ein sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal bei der Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug abzulegen,
 2. ein nicht sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal
 - a) bei der Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug abzudecken oder in geeigneter Weise mit kosmetischen oder ähnlichen Mitteln zu überdecken,
 - b) zur Herstellung eines pflichtgemäßen Zustands dauerhaft zu verändern, oder
 - c) zu entfernen, wenn sich in anderer Weise kein pflichtgemäßer Zustand herstellen lässt.

Die Anordnung kann auch darauf gerichtet sein, zur Vermeidung einer künftigen, nicht auf andere Weise abwendbaren Kollision mit den dienstlichen Pflichten ein nicht sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal bereits vor dessen Erstellung zu untersagen.

- (4) Religiös oder weltanschaulich konnotierte Erscheinungsmerkmale dürfen nur dann durch Regelungen nach Absatz 1 und Anordnungen nach Absatz 2 eingeschränkt oder untersagt werden, wenn sie objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung der Beamtin oder des Beamten zu beeinträchtigen. Die Möglichkeit der Beeinträchtigung setzt voraus, dass die Erscheinungsmerkmale bei der Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug von Dritten wahrgenommen werden können und die Beamtin oder der Beamte Amtshandlungen vornimmt, bei denen es in besonderem Maße auf die weltanschaulich – religiöse Neutralität des Staates und seiner Amtsträgerinnen und Amtsträger ankommt. Anordnungen über die Einschränkung des Tragens religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale sind auf das unbedingt erforderliche Maß zu begrenzen; sie sind zu begründen.
- (5) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet Dienstkleidung zu tragen, wenn dies bei der Ausübung des Dienstes üblich oder erforderlich ist. Die Vorschriften über die Dienstkleidung erlässt die zuständige oberste Landesbehörde. Für die Dienstkleidung der uniformierten Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten wird das Nähere im Einvernehmen mit dem Finanzministerium geregelt.“

13. § 59 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig und aus besonderem Anlass dienstlich zu beurteilen. Soweit die jeweiligen Verhältnisse es erfordern, darf die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten einzelner Laufbahnen oder von einzelnen Beamtengruppen abweichend von Satz 1 ausschließlich aus besonderem Anlass erfolgen. Dienstliche Beurteilungen sind mit einem Gesamturteil abzuschließen. Sie sollen einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung enthalten. Erfolgt eine Auswahlentscheidung auch auf

der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, besitzen die Beurteilungen hinreichende Aktualität, deren Ende des Beurteilungszeitraumes zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurückliegt.“

b) Es werden die folgenden neuen Absätze 2 und 3 eingefügt:

„(2) Bei Elternzeit mit vollständiger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit oder bei einem Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 kann die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortgeschrieben werden, wenn keine dienstliche Beurteilung vorliegt, die aktuell im Sinne des Absatzes 1 Satz 5 ist. Dabei darf die Fortschreibung sich längstens auf drei Regelbeurteilungszeiträume erstrecken.

(3) In den Laufbahnverordnungen und den Verordnungen nach § 114a werden weitere Grundsätze für dienstliche Beurteilungen geregelt, insbesondere über

1. das nach Absatz 1 Satz 1 oder Satz 2 anzuwendende System von Beurteilungen,
2. den Rhythmus und die Voraussetzungen für regelmäßige Beurteilungen (Regelbeurteilungen) sowie die Voraussetzungen für Beurteilungen aus besonderem Anlass (Anlassbeurteilungen),
3. einzelne Ausnahmen von der Verpflichtung zur Regelbeurteilung oder zur Anlassbeurteilung,
4. den Inhalt der dienstlichen Beurteilung einschließlich der zu beurteilenden Merkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung,
5. Mindestanforderungen an ein Bewertungssystem für die Beurteilung einschließlich der Bildung eines Gesamturteils nach Absatz 1 Satz 3 unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
6. die Festlegung von Richtwerten,
7. die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs,
8. die Einzelheiten der fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen nach Absatz 2 und
9. Verfahrensregelungen insbesondere über die Zuständigkeit der an der Erstellung der Beurteilung Beteiligten.

Dabei können zu Satz 1 Nummer 6 und 9 Ausnahmen und Abweichungen für besondere Verwaltungsbereiche sowie für Dienstherrn nach § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 bestimmt werden.“

c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 4.

14. In § 61 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„dabei muss am Ende des Bewilligungszeitraums mindestens 25% der regelmäßigen Arbeitszeit erbracht werden.“

15. In § 66 Absatz 1 wird das Wort „schriftlich“ durch die Worte „in Textform“ ersetzt.

16. § 67 erhält folgende Fassung:

„§ 67

Fernbleiben vom Dienst, Erkrankung

(1) Die Beamtin oder der Beamte darf dem Dienst nicht ohne Genehmigung ihrer oder seiner Dienstvorgesetzten oder ihres oder seines Dienstvorgesetzten fernbleiben.

(2) Eine Dienstunfähigkeit infolge Krankheit hat die Beamtin oder der Beamte unter Angabe ihrer voraussichtlichen Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Dienstunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat sie oder er eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen; dies gilt auf Verlangen der oder des Dienstvorgesetzten auch bei kürzerer Dauer der Dienstunfähigkeit. Bei längerer Dauer kann die oder der Dienstvorgesetzte erneut die Vorlage von ärztlichen Bescheinigungen verlangen.

(3) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, sich nach Weisung der oder des Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen zu lassen; die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstherr. § 44 gilt entsprechend.“

17. § 68 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Landesregierung regelt durch Verordnung Einzelheiten der Gewährung von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub, insbesondere Dauer und Berechnung des Urlaubs, die Voraussetzungen für die Urlaubsgewährung, dessen Verfall und das Verfahren sowie Einzelheiten der Gewährung einer Urlaubsabgeltung hinsichtlich des Verfahrens, der Voraussetzungen und des Umfangs einer Abgeltung.“

18. In § 95 Absatz 6 wird die Angabe „3“ durch die Angabe „2“ ersetzt.

19. § 111 Absatz 2 wird gestrichen.

20. Die Überschrift zu Abschnitt X Unterabschnitt 4 erhält folgende Fassung:

„Unterabschnitt 4
Justiz und Abschiebungshaftvollzug“

21. Es wird folgender § 114a eingefügt:

„§ 114a
Dienstliche Beurteilungen
der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Rechtspflegerinnen und
Rechtspfleger sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte

(1) Abweichend von § 59 Absatz 1 Satz 1 werden Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur aus besonderem Anlass beurteilt.

(2) Das für Justiz zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Verordnung weitere Grundsätze für dienstliche Beurteilungen nach § 59 Absatz 3 für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte zu regeln. Dabei kann bestimmt werden, dass bei einer überwiegenden Tätigkeit in der Verwaltung die für die Beamtinnen und Beamten der allgemeinen Verwaltung geltenden Beurteilungsvorschriften anzuwenden sind.“

22. In § 117 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz wird nach dem Wort „Ruhestand“ die Angabe „sowie § 59 Absatz 1 bis 3“ eingefügt.

23. § 118 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wird die Zahl „45“ durch die Zahl „52“ ersetzt.

b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Abweichend von § 35 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag der Professorin oder des Professors hinausgeschoben werden, wenn es im dienstlichen Interesse liegt. Den Antrag kann die Professorin oder der Professor nur bis spätestens 18 Monate vor Ablauf des letzten Monats des Semesters oder Trimesters, in welchem die Altersgrenze erreicht wird, stellen.“

24. Es wird folgender § 129a eingefügt:

„§ 129a
Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion der Besoldungsgruppe A 12

Bei Beamtinnen und Beamten auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion der Besoldungsgruppe A 12 nach § 5 in der bis zum [Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung, wird das Beamtenverhältnis auf Probe nach § 5 in der bis zum [Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung fortgesetzt. Abweichend von § 5 Absatz 1 in der bis zum [Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung ist das Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen, wenn die Beamtin oder der Beamte sich in einer Probezeit von mindestens einem Jahr bewährt hat; diese Probezeit kann bei besonderer Bewährung verkürzt werden, jedoch nicht auf weniger als sechs Monate. § 5 Absatz 1 Satz 4 in der bis zum [Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung bleibt unberührt.“

25. Es wird folgender § 134 angefügt:

„§ 134

Übergangsregelung für Dienstkleidungsvorschriften nach § 111

Aufgrund von § 111 Absatz 2 in der bis zum [Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung erlassene Dienstkleidungsvorschriften gelten fort, bis sie durch Dienstkleidungsvorschriften nach § 56 ersetzt werden“.

Artikel 2

Änderung des Landesrichtergesetzes

Das Landesrichtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 46), zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. Oktober 2019 (GVOBl. Schl.-H. S. 405, ber. S. 534), wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 6 erhält folgende Fassung:

„§ 6 Geltung des Beamtenrechts, Dienstliche Beurteilungen“
 - b) Nach der Angabe zu § 85 wird folgende Angabe eingefügt:

„Abschnitt V
Gleichstellungsbeauftragte für die Justiz
§ 86 Gleichstellungsbeauftragte für die Justiz“
 - c) Die Angaben zum Zweiten Teil erhalten folgende Fassung:

„Zweiter Teil

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 87 Übergangsvorschrift zu § 18

§ 88 Wiederaufnahme früherer Verfahren“

2. § 6 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Beamtenrechts“ ein Komma und die Worte „Dienstliche Beurteilungen“ angefügt.

b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Richterinnen und Richter sind während der Probezeit regelmäßig, nach einem Beschluss oder einer Entscheidung gemäß § 23 Absatz 1 oder 2 oder nach ihrer Ernennung auf Lebenszeit jedoch nur aus besonderem Anlass zu beurteilen. Richterinnen und Richter kraft Auftrags und mit dem Ziel der Versetzung nach Schleswig-Holstein abgeordnete Richterinnen und Richter sind regelmäßig und aus besonderem Anlass zu beurteilen.“

c) Es wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Das für Justiz zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Verordnung weitere Grundsätze für dienstliche Beurteilungen der Richterinnen und Richter entsprechend § 59 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes zu regeln.“

3. In § 7b Absatz 3 Nummer 2 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„dabei muss am Ende des Bewilligungszeitraums mindestens 25% des regelmäßigen Dienstes erbracht werden.“

4. Nach § 85 wird folgender Abschnitt V eingefügt:

„Abschnitt V

Gleichstellungsbeauftragte für die Justiz

§ 86

Gleichstellungsbeauftragte für die Justiz

(1) Das für Justiz zuständige Ministerium bestellt aus dem Kreis der Richterinnen und Staatsanwältinnen eine Gleichstellungsbeauftragte für die Justiz sowie eine Vertreterin. Sie nimmt die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten des für Justiz zuständigen Ministeriums wahr, soweit überwiegend Gerichte und Staatsanwaltschaften betroffen sind.

- (2) Das Vorschlagsrecht aus § 18 Absatz 1 Satz 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 464), Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Verordnung vom 16. Januar 2019 (GVOBl. Schl.-H. S. 30), steht den an den Gerichten und Staatsanwaltschaften tätigen Richterinnen, Staatsanwältinnen, Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten zu.“
5. Die bisherigen §§ 86 und 87 werden zu §§ 87 und 88.

Artikel 3

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. März 2021 (GVOBl. Schl.-H. S. 309), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Überschrift zu § 57 die folgende Überschrift eingefügt:
„§ 57a Zulage für Beamtinnen und Beamte am Ausbildungszentrum für Verwaltung mit besonderen Funktionen“
2. Es wird folgender § 57a eingefügt:

„§ 57a
Zulage für Beamtinnen und Beamte am Ausbildungszentrum für Verwaltung
mit besonderen Funktionen

(1) Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 14 und A 15, die am Ausbildungszentrum für Verwaltung tätig sind und neben ihren Lehraufgaben an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung das Amt einer Dekanin oder eines Dekans wahrnehmen, erhalten für die Dauer der Bestellung zur Dekanin oder zum Dekan eine Stellenzulage nach Anlage 8.

(2) Beamtinnen und Beamte, die am Ausbildungszentrum für Verwaltung tätig sind, erhalten für die Dauer der Bestellung zur stellvertretenden Präsidentin oder zum stellvertretenden Präsidenten der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung eine Stellenzulage nach Anlage 8.“

3. In Anlage 8 wird nach § 56 folgende Angabe eingefügt:

„§ 57a Absatz 1	700,00
§ 57a Absatz 2	500,00“

Artikel 4

Änderung des Ausbildungszentrumsgesetzes

Das Ausbildungszentrumsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 60), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Januar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 2), Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. Januar 2019 (GVOBl. Schl.-H. S. 30), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die folgende Angabe angefügt:

„Fünfter Teil
Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 35 Übergangsregelung zu §§ 17 und 28“

2. § 11 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Es wird folgende Nummer 3 eingefügt:

„3. für die Regelung der Grundsätze und des Verfahrens für dienstliche Beurteilungen für den Bereich der Verwaltung und des Lehrpersonals,“

b) Die bisherigen Nummern 3 bis 8 werden die Nummern 4 bis 9.

3. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Das Ausbildungszentrum kann als hauptamtlich tätige Lehrkräfte Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen der Fachrichtungen nach § 13 Absatz 2 Landesbeamtenengesetz einstellen, die den Fachrichtungen entsprechen, für die nach § 19 Absatz 1 Studiengänge angeboten werden oder in denen nach § 32 ausgebildet wird.“

b) Absatz 3 wird gestrichen.

4. § 28 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Als hauptamtliche Lehrkräfte an der Verwaltungsfachhochschule sollen Personen eingestellt werden, die die Voraussetzungen des § 61 HSG erfüllen.“

Abweichend hiervon können zur Sicherstellung der nach § 94 HSG geforderten anwendungsbezogenen Lehre auch Personen als hauptamtliche Lehrkräfte eingestellt werden, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine gleichwertige Vor- und Ausbildung in der jeweiligen Fachrichtung, eine langjährige entsprechende berufliche Tätigkeit sowie pädagogische und didaktische Eignung nachweisen. Für die Einstellung hauptamtlicher Lehrkräfte im Beamtenverhältnis bedarf es der Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2 in der jeweiligen Fachrichtung.“

5. Es wird folgender Fünfter Teil angefügt:

„Fünfter Teil

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 35

Übergangsregelung zu §§ 17 und 28

- (1) Für Lehrkräfte, die sich am *[Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes]* in einem Beamtenverhältnis auf Zeit befinden, ohne zugleich in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu einem anderen Dienstherrn zu stehen, gelten die §§ 17 und 28 in der bis zum *[Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes]* geltenden Fassung mit der Maßgabe fort, dass das Beamtenverhältnis auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umzuwandeln ist, wenn die Lehrkräfte sich mindestens drei Jahre in einem Beamtenverhältnis auf Zeit befunden und darin bewährt haben. § 7 Absatz 6 Landesbeamtengesetz findet keine Anwendung.
- (2) Für Beamtinnen und Beamte des Landes, die am *[Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes]* nach § 17 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 in der bis zum *[Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes]* geltenden Fassung beurlaubt sind, gelten die §§ 17 und 28 in der bis zum *[Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes]* geltenden Fassung bis zum Ablauf ihrer Beurlaubung fort.“

Artikel 5

Änderung der Allgemeinen Laufbahnverordnung

Die Allgemeine Laufbahnverordnung vom 19. Mai 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 236), zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. Dezember 2021 (GVOBl. Schl.-H. S. 1546), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Überschrift zu § 27 wird die folgende Überschrift eingefügt:
„§ 27a Praxisaufstieg“.
 - b) Die Überschrift zu § 41 wird wie folgt gefasst:
„§ 41 Bewertungsskala, Gesamturteil und Richtwerte“
 - c) Nach der Überschrift zu § 41 wird die folgende Überschrift eingefügt:
„§ 41a Verfahren“
 - d) Die Überschrift zu § 42 wird wie folgt gefasst:
„§ 42 Beurteilungsrichtlinien, Ausnahmen“.
2. § 4 wird wie folgt geändert
 - a) Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„Satz 1 gilt nicht,
 1. wenn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung für bestimmte Ämter der Laufbahn
 - a) durch besondere Rechtsvorschrift vorgeschrieben ist,
 - b) aufgrund der Eigenart der wahrzunehmenden Aufgaben erforderlich ist oder
 - c) lediglich einen partiellen Zugang aufgrund der Richtlinie 2005/36/EG¹ nach § 31 Absatz 3 ermöglicht,
 2. bei einer im Rahmen des Aufstiegs nach § 27a erworbenen, auf bestimmte Ämter beschränkten Befähigung.“
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 erhält folgende Fassung:
„1. durch Erfüllen der vorgeschriebenen Bildungsvoraussetzungen und der sonstigen Voraussetzungen nach § 14 LBG,“
 - bb) Die Nummern 2 und 3 werden gestrichen.

¹ Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 S. 22, zuletzt ber. 2014 ABl. L 305 S. 115) die Anerkennung von Berufsqualifikationen, zuletzt geändert durch den Delegierten Beschluss (EU) 2020/548 der Kommission vom 23. Januar 2020 (ABl. L 131 S. 1)“

- cc) Die bisherigen Nummern 4 bis 9 werden zu Nummern 2 bis 7.
 - dd) Nummer 6 erhält folgende Fassung:
 - „6. durch Anerkennung der bei einem anderen Dienstherrn erworbenen Laufbahnbefähigung (§ 15 Absatz 2 LBG) oder“
3. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 6 wird das Wort „sollen“ durch das Wort „können“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:
 - „(3) Die Anrechnung von Zeiten hauptberuflicher Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes nach § 19 Absatz 2 LBG darf nur in dem Umfang erfolgen, der die ordnungsgemäße Feststellung der Bewährung gewährleistet. Dabei werden Tätigkeiten in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf Probe, in einem Dienstverhältnis nach §§ 144 und 145 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung oder in einem Arbeitsverhältnis bei einem Spitzenverband oder einer Arbeitsgemeinschaft nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Sozialgesetzbuches Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung, für das beamtenrechtliche Vorschriften gelten, wie Zeiten in einem Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen behandelt. Für die Berücksichtigung hauptberuflicher Tätigkeiten gilt § 14 Absatz 1 entsprechend. Dabei können nur Zeiten hauptberuflicher Tätigkeiten auf die Probezeit angerechnet werden, die nicht bereits bei der Feststellung der Laufbahnbefähigung berücksichtigt worden sind.“
4. In § 12 Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „auf Antrag“ durch die Worte „von Amts wegen“ ersetzt.
5. § 14 Absatz 5 wird gestrichen.
6. § 18 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 2 wird gestrichen.
 - b) In Absatz 2 Nummer 2 wird das Wort „Berufsausbildung“ durch die Worte „berufliche Ausbildung“ ersetzt.
 - c) Absatz 4 wird gestrichen.
7. § 27 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
 - „(1) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, die

1. ihre Laufbahn durchlaufen,
2. den Nachweis einer breiten Verwendung erbracht und
3. in mindestens einer Regelbeurteilung sowie einer weiteren Beurteilung im Endamt der Laufbahn mindestens die zweithöchste Bewertungsstufe erreicht haben,

können zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt nach Absatz 2 bis 5 oder zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt für Ämter bis zur Besoldungsgruppe A 11 nach § 27a zugelassen werden. Zum Nachweis der breiten Verwendung nach Satz 1 Nummer 2 sollen mindestens zwei Dienstposten unterschiedlicher Aufgabengebiete für eine Dauer von jeweils mindestens zwei Jahren wahrgenommen werden.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

bb) Es werden folgende Sätze 5 und 6 angefügt:

„Nach Maßgabe der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen kann von der Aufstiegsfortbildung abgesehen werden, wenn ein mindestens gleichwertiger mit einer Prüfung abgeschlossener Lehrgang, der in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung zu benennen ist, vor der Zulassung zum Aufstieg absolviert wurde. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können bestimmen, dass Lehrgänge oder Teile von Lehrgängen auf die Aufstiegsfortbildungen angerechnet werden, soweit diese geeignet sind, Teile der Aufstiegsfortbildung zu ersetzen.“

c) Es wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Ist mit der Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahn gleichzeitig eine Beförderung in das erste Beförderungsamts vorgesehen, muss das Einstiegsamt der neuen Laufbahn nicht durchlaufen werden. § 20 Absatz 2 Nummer 2 LBG bleibt unberührt.“

d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5.

e) Es wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Beamtinnen und Beamte, die den Praxisaufstieg nach § 27a absolviert und sich mindestens ein Jahr in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 bewährt haben, können zum Bewährungsaufstieg nach Absatz 1 bis 5 zugelassen werden. Die Bewährungszeit nach § 27a Absatz 1 Satz 1 kann

im Umfang von bis zu zwölf Monaten auf die Bewährungszeit nach Absatz 2 Satz 1 angerechnet werden. Die Verpflichtung zur erfolgreichen Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung und –prüfung nach Absatz 2 Satz 2 und 3 bleibt hiervon unberührt. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können bestimmen, dass Fortbildungsmaßnahmen nach § 27a Absatz 1 Satz 2 bis zu 200 Stunden auf den Umfang der Aufstiegsfortbildung nach Absatz 2 Satz 2 angerechnet werden können, wenn sie den Inhalten der Aufstiegsfortbildung entsprechen.“

8. Es wird folgender § 27a eingefügt:

„§ 27a

Praxisaufstieg

- (1) Zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 für Ämter bis zur Besoldungsgruppe A 11 müssen die Beamtinnen und Beamten nach der Zulassung zum Aufstieg mindestens zwei Jahre ununterbrochen selbständig Aufgaben der Laufbahngruppe 2 ihrer Fachrichtung wahrnehmen und sich dabei bewähren. In dieser Zeit müssen die Beamtinnen und Beamten an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nach § 11 Absatz 2 Satz 1 im Umfang von insgesamt mindestens 200 Stunden Dauer teilnehmen. Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde kann Einzelheiten der Fortbildung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung regeln. Dabei kann sie auch regeln, in welchem Umfang bereits vor der Bewährungszeit absolvierte Fortbildungen auf die Fortbildungen nach Satz 2 angerechnet werden können.
- (2) Die oberste Dienstbehörde stellt den erfolgreichen Abschluss der Bewährung fest. Mit der Feststellung wird die Befähigung für die neue Laufbahn bis zum Erreichen eines Amtes der Besoldungsgruppe A 11 erworben. Bis zur Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahn verbleiben die Beamtinnen und Beamten in ihrer bisherigen Rechtsstellung. Beamtinnen und Beamte, die sich nicht bewährt haben, treten in die frühere Beschäftigung zurück.
- (3) § 25 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 7 sowie § 27 Absatz 4 gelten entsprechend.“

9. § 28 erhält folgende Fassung:

„§ 28

In anderen Ländern oder beim Bund erworbene Befähigung

- (1) Soweit die Versetzung einer Beamtin oder eines Beamten oder die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers beabsichtigt ist, die oder der nach den Vorschriften eines anderen Landes oder des Bundes die Laufbahnbefähigung erworben hat, entscheidet die oberste Dienstbehörde, welcher Laufbahn und welchem Einstiegsamt innerhalb der Laufbahn nach § 13 LBG die erworbene Laufbahnbefähigung zuzuordnen ist und erteilt hierüber eine Feststellung. In Zweifelsfällen ist die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde zu beteiligen. Mit der Feststellung wird die Laufbahnbefähigung erworben.
- (2) In der Feststellung ist anzugeben, ob Einführungsfortbildungen im Sinne von § 15 Absatz 2 Satz 2 LBG in Verbindung mit § 11 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 erforderlich sind. Die Festlegung der zusätzlichen Fortbildungsmaßnahmen kann durch gesonderte Entscheidung erfolgen. Bei der Entscheidung, ob und in welchem Umfang zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erforderlich sind, ist auf die Ausbildung, die zum Erwerb der bisherigen Laufbahnbefähigung geführt hat, alle sonstigen Qualifikationen sowie die bisher wahrgenommenen hauptberuflichen Tätigkeiten abzustellen.
- (3) Soweit Einführungsfortbildungen erforderlich sind, ist deren Abschluss Voraussetzung für eine Beförderung oder den Aufstieg.“

10. § 39 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind regelmäßig alle drei Jahre zu beurteilen (Regelbeurteilung) sowie aus besonderem Anlass (Anlassbeurteilung). Bewertungsmaßstab ist das statusrechtliche Amt; die Anforderungen der im Beurteilungszeitraum übertragenen Aufgaben sind dabei zu berücksichtigen.“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 2 erhält folgende Fassung:

„2. die sich in einer Einführungs- oder Bewährungszeit nach §§ 6, 10 a, 25, 26, 27 oder 27a befinden,“
 - bb) In Nummer 6 werden nach dem Wort „angehören“ das Komma und die Worte „soweit die oberste Dienstbehörde nichts anderes bestimmt“ gestrichen.
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Aufstieg“ die Worte „nach §§ 25, 26, 27 oder 27a“ eingefügt.

bb) Nummer 4 erhält folgende Fassung:

„4. vor Ablauf der Einführungs- und Bewährungszeit nach §§ 6, 10 a, 25, 26, 27 oder 27a; in der Einführungs- oder Bewährungszeit ist eine Anlassbeurteilung auch bei Wechsel der Beschäftigungsbehörde zu erstellen,“

d) Absatz 6 erhält folgende Fassung:

„(6) Bei Beamtinnen und Beamten, die sich in Elternzeit mit vollständiger Freistellung von der Tätigkeit oder in einem Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 LBG befinden und für die keine aktuelle dienstliche Beurteilung vorliegt, ist die letzte Regelbeurteilung unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter fiktiv fortzuschreiben. Die Fortschreibung darf sich auf längstens drei Regelbeurteilungszeiträume erstrecken.“

11. § 40 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die dienstliche Beurteilung besteht aus einer Leistungsbeurteilung und einer Eignungs- und Befähigungsbewertung. Mit der Leistungsbeurteilung werden die dienstlichen Aufgaben erfasst und die Arbeitsergebnisse (Arbeitsleistung) bewertet. Die Leistungsbeurteilung erstreckt sich insbesondere auf Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsweise. Mit ihr soll auch das soziale Verhalten bewertet werden; sind im Beurteilungszeitraum Führungsaufgaben wahrgenommen worden, ist auch das Führungsverhalten zu bewerten. In der Eignungs- und Befähigungsbewertung werden die im dienstlichen Umgang gezeigten Fähigkeiten und Kenntnisse differenziert bewertet, die für die dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sind. Dazu zählen insbesondere Selbstkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz. Qualifizierungsmaßnahmen (§ 9 Absatz 1) sind in der Beurteilung aufzuführen. Die dienstliche Beurteilung soll sich auch auf die weitere dienstliche Verwendung erstrecken; sie kann einen Vorschlag für die Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen enthalten.“

12. § 41 erhält folgende Fassung:

„§ 41

Bewertungsskala, Gesamturteil und Richtwerte

- (1) In der Leistungsbeurteilung wird für jedes Merkmal und in einer Gesamtbewertung (Leistungsbewertung) in einer mindestens fünfstufigen Bewertungsskala bewertet, in welchem Maß die zu stellenden Anforderungen erfüllt, nicht erfüllt oder übertroffen werden. Bei der Leistungsbewertung ist eine Binnendifferenzierung (oberer, mittlerer und unterer Bereich) zulässig.
- (2) In der Eignungs- und Befähigungsbewertung ist der Ausprägungsgrad der gezeigten Fähigkeiten und Kenntnisse differenziert zu bewerten. Die Eignungs- und Befähigungsbewertung soll zu einer Gesamtwürdigung zusammengefasst werden.
- (3) Die dienstliche Beurteilung schließt mit einem Gesamturteil ab. Das Gesamturteil ist schlüssig aus der Würdigung des Gesamtbilds der Leistungsbeurteilung und der Eignungs- und Befähigungsbewertung sowie der Gewichtung und Bedeutung der einzelnen Beurteilungsmerkmale für das jeweilige Statusamt herzuleiten. Mit dem Gesamturteil wird in einer mindestens fünfstufigen Bewertungsskala bewertet, in welchem Maß die Anforderungen erfüllt, nicht erfüllt oder übertroffen werden. Eine Binnendifferenzierung (oberer, mittlerer und unterer Bereich) ist zulässig. Das Gesamturteil soll verbal begründet werden.
- (4) Bei Beamtinnen und Beamten des Landes soll der Anteil von Angehörigen eines Amtes, die beurteilt werden, bei der Vergabe des Gesamturteils in der höchsten Stufe insgesamt 5 % und in der zweithöchsten Stufe 25% nicht überschreiten. Im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können entsprechende oder von Satz 1 abweichende Richtwerte festgelegt werden, wenn dies für die einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs erforderlich ist. Ist die Bildung von Vergleichsgruppen für die Anwendung der Richtwerte wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich, sind die Beurteilungen in geeigneter Weise zu differenzieren.“

13. Es wird folgender § 41a eingefügt:

„§ 41a

Verfahren

- (1) Die Beurteilerinnen und Beurteiler erstellen die Beurteilung in eigener Verantwortung; sie sind an Weisungen nicht gebunden.
- (2) Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler ist in der Regel die oder der unmittelbare Vorgesetzte. Frühere Vorgesetzte im Beurteilungszeitraum sind vor der Beurteilung zu hören; waren sie länger als zwölf Monate Vorgesetzte der Beamtin oder des Beamten, ist ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen. Der Beurteilungsbeitrag ist der Erstbeurteilerin oder dem Erstbeurteiler für die nächste Beurteilung zur Verfügung zu stellen. Ist die Beamtin oder der Beamte der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten am Beurteilungsstichtag weniger als sechs Monate unterstellt, ist Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler grundsätzlich die oder der frühere Vorgesetzte.
- (3) Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler ist in der Regel die oder der Vorgesetzte der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers. Sie oder er ist insbesondere für die Anwendung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes verantwortlich. Die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler kann von der Beurteilung der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers abweichen, wenn sie oder er dies im Interesse eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes oder aufgrund eigener Erkenntnisse für geboten hält. Eine abweichende Beurteilung ist zu begründen. Die Beurteilung der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers gibt den Ausschlag.
- (4) Bei der Koordinierung von Regelbeurteilungen ist darauf hinzuwirken, dass für alle Beurteilten gleiche Maßstäbe angelegt werden. Hierfür können Koordinierungsgespräche vorgesehen werden, in denen die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler gemeinsam mit den Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteilern insbesondere die Koordinierungsziele erörtert; einer Vertreterin oder einem Vertreter der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit der Dienststelle, einem vom zuständigen Personalrat bestimmten Mitglied, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist Gelegenheit zu geben, an allen Koordinierungsgesprächen teilzunehmen.
- (5) Die Beurteilung ist der Beamtin oder dem Beamten in ihrem vollen Wortlaut zu eröffnen und auf Verlangen mit ihr oder ihm zu besprechen. Die Beurteilung ist zusammen mit dem Vermerk über die Eröffnung zur Personalakte zu nehmen.

- (6) Im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann von Absatz 2 bis 4 abgewichen werden.“

14. § 42 erhält folgende Fassung:

„§ 42

Beurteilungsrichtlinien, Ausnahmen

- (1) Die zuständige oberste Dienstbehörde kann nähere Bestimmungen treffen. Sie kann dazu Beurteilungsrichtlinien erlassen; für die Landesverwaltung kann hierzu eine Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein getroffen werden. Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnis auf andere Stellen übertragen.
- (2) In den Bestimmungen nach Absatz 1 können Einzelheiten zu den §§ 39 bis 41a festgelegt werden, insbesondere über
1. die Bewertungsmerkmale,
 2. die konkrete Ausgestaltung der Beurteilungsskala,
 3. die Koordinierung der Beurteilungen,
 4. Beurteilungsgespräche zwischen der der Beurteilerin oder dem Beurteiler und der oder dem Beurteilten und
 5. die Bekanntgabe der Beurteilungen.

Im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können darüber hinaus Richtwerte nach § 41 Absatz 4 Satz 2 sowie Ausnahmen und Abweichungen von den Verfahrensregelungen nach § 41a Absatz 6 festgelegt werden.

- (3) Soweit es die besonderen Verhältnisse einer Laufbahn erfordern, können in den Laufbahnverordnungen nach § 25 Absatz 2 Satz 2 LBG von den §§ 39 bis 41a abweichende Regelungen getroffen werden.“

15. In § 45 wird folgender Absatz 8 angefügt:

„(8) Beamtinnen und Beamte, die zum Aufstieg nach § 27 ALVO in der bis zum [bitte einfügen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes gemäß Artikel

7 Absatz 1] geltenden Fassung zugelassen worden sind, durchlaufen das Aufstiegsverfahren nach § 27 ALVO in der bis zum [bitte einfügen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes gemäß Artikel 7 Absatz 1] geltenden Fassung.“

Artikel 6

Änderung des Gesetzes über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2

Das Gesetz über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 vom 8. Mai 2020 (GVOBl. Schl.-H. S. 220), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. November 2020 (GVOBl. Schl.-H. S. 871), wird wie folgt geändert:

In § 1 Absatz 1 wird die Angabe „31. Dezember 2021“ durch die Angabe „31. Dezember 2023“ ersetzt.“

Artikel 7

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 treten Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b und c, Nummer 10 Buchstabe a, Nummer 13 und Nummer 21, Artikel 2 Nummer 1 Buchstabe a und Nummer 2 sowie Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe b bis d, Nummer 10 Buchstabe a, Buchstabe b Doppelbuchstabe bb, Buchstabe d und Nummern 11 bis 14 am 1. Januar 2024 in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Daniel Günther
Ministerpräsident

Claus Christian Claussen
Minister für Justiz,
Europa und Verbraucherschutz

Dr. Sabine Sütterlin - Waack
Ministerin für Inneres, ländliche Räume,
Integration und Gleichstellung

Monika Heinold
Finanzministerin

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Um die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu erhalten und die Beschäftigungsbedingungen des öffentlichen Dienstes zeitgemäß und attraktiv auszugestalten, sind die dienst- und laufbahnrechtlichen Regelungen der Beamtinnen und Beamten fortlaufend zu überprüfen, vor dem Hintergrund der Fachkräftegewinnung auf mögliche Verbesserungen der Attraktivität des Beamtenberufs zu untersuchen und an Bedarfe aus der Praxis anzupassen. Dabei sind außerdem Folgerungen aus der aktuellen Rechtsprechung zu ziehen. Mit dem Gesetzentwurf sind daher Änderungen auf folgenden Themenfeldern vorgesehen:

Laufbahn- und Ernennungsrecht:

- Die gesetzliche Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen wird von zwei Jahren auf ein Jahr verkürzt.
- Der Anwendungsbereich der zunächst auf Probe zu übertragenden Führungsämter (§ 5 LBG) wird reduziert. Das betrifft die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, rechtsfähige Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts. Künftig fallen die Ämter ab der Besoldungsgruppe A 13 (bisher: Besoldungsgruppe A 12) unter den Anwendungsbereich der Norm. Für den Landesbereich wird klargestellt, dass die der Besoldungsordnung B angehörenden Ämter der stellvertretenden Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden unter den Anwendungsbereich von § 5 fallen. Bei der Gelegenheit wird außerdem gesetzlich klargestellt, dass es sich bei der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe um den Ernennungsfall der Begründung eines Beamtenverhältnisses handelt und die Ernennungsurkunde daher den Anforderungen von § 8 Absatz 2 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes entsprechen muss. Ferner wird die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Berücksichtigung einer in die Probezeit nach § 5 fallenden Elternzeit umgesetzt (EuGH, Urteil vom 07.09.2017, C-174/16). Weitere Klarstellungen betreffen die Folge- Übertragung eines höherwertigen

Amtes oder einer höherwertigen Funktion nach einer beendeten Probezeit nach § 5.

- Bei den Zugangsvoraussetzungen zu Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, wird klargestellt, dass für den Laufbahnzugang nicht zwei abgeschlossene Berufsausbildungen erforderlich sind, wenn der Erste Allgemeinbildende Schulabschluss bzw. Hauptschulabschluss vorliegt (§ 14 Absatz 2 LBG).
- Zeiten in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (v.a. Dienstordnungs- Angestellte) können künftig auf die beamtenrechtliche Probezeit nach § 19 LBG angerechnet werden.
- Es wird ergänzend zu den bisherigen Aufstiegsregelungen als Alternative ein bis Besoldungsgruppe A 11 begrenzter Aufstieg von Laufbahngruppe 1 nach Laufbahngruppe 2 (Praxisaufstieg) eingeführt.
- Die Anerkennung von in anderen Ländern oder beim Bund erworbenen Laufbahnbefähigungen wird im Sinne der praktischen Anwendbarkeit neu geregelt.
- In den Regelungen über die dienstlichen Beurteilungen wird, den Beispielen des Bundes, Bayerns und Nordrhein- Westfalens folgend, für Beamtinnen und Beamte, die sich in Elternzeit oder in einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger befinden, eine Regelung über die fiktive Fortschreibung der letzten regelmäßigen Beurteilung eingeführt.

Überprüfung der Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten

§ 67 LBG wird angepasst, so dass auch die ärztliche Untersuchung zur Überprüfung einer kurzfristigen Dienstunfähigkeit anderen Ärztinnen und Ärzten als Amtsärztinnen und Amtsärzten oder beamteten Ärztinnen oder Ärzten übertragen werden kann.

Klarstellung bei der Regelung über ein Sabbatjahr:

Bei der Regelung über die Sabbat-Teilzeitbeschäftigung wird eine Klarstellung hinsichtlich des Mindest-Beschäftigungsumfangs vorgenommen. Das betrifft auch die entsprechende Parallelregelung im Landesrichtergesetz.

Modifizierte Regelung zum Hinausschieben des Ruhestandseintritts auf Antrag von Professorinnen und Professoren:

Den praktischen Erfahrungen und besonderen Rahmenbedingungen im Hochschulbereich wird in der Weise Rechnung getragen, dass das Hinausschieben des Ruhestandseintritts von Professorinnen und Professoren auf ihren Antrag künftig ein dienstliches Interesse erfordert.

Neuordnung der Rechtsstellung der hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten am Ausbildungszentrum für Verwaltung:

Künftig können diese Funktionen nicht mehr im Beamtenverhältnis auf Zeit übertragen werden. Dem Rechtsverhältnis der hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten liegen keine Sachgesetzlichkeiten zugrunde, die die Durchbrechung des Grundsatzes des Lebenszeitprinzips aus Artikel 33 Absatz 5 GG und die Übertragung der betreffenden Ämter auf Zeit rechtfertigen würden (vgl. BVerfG, Beschluss vom 24.04.2018, 2 BvL 10/16). Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Dozentinnen und Dozenten, die ausschließlich in einem Beamtenverhältnis auf Zeit zum Ausbildungszentrum stehen, werden in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit überführt. Beamtinnen und Beamte des Landes, die für die Dauer eines Zeitbeamtenverhältnisses beim Ausbildungszentrum aus dem Beamtenverhältnis beurlaubt sind, setzen das Beamtenverhältnis auf Zeit bis zum Ende dieser Beurlaubung fort.

Künftig erfolgt eine klare Zuordnung nach den allgemeinen laufbahnrechtlichen Regelungen. Das Ausbildungszentrum kann zukünftig nur noch Beamtinnen und Beamte in ein Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen und sich dabei der Laufbahnen der Fachrichtungen bedienen, in denen am Ausbildungszentrum ausgebildet wird. Beamtinnen und Beamte des Landes und anderer Dienstherrn, die vorübergehend am Ausbildungszentrum als Dozentin oder Dozent verwendet werden sollen, werden an das Ausbildungszentrum abgeordnet.

Im Besoldungsrecht wird eine Zulagenregelung für Funktionsträgerinnen und Funktionsträger am Ausbildungszentrum geschaffen.

Gesetzliche Ermächtigungsgrundlagen für Verordnungen sowie Regelungen über die dienstliche Beurteilung:

Infolge der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts zur Bestimmtheit gesetzlicher Ermächtigungsnormen werden die Verordnungsermächtigungen für Regelungen über Beurteilungen und für Regelungen über den Erholungsurlaub (§ 68 LBG) konkretisiert. Dabei werden in § 59 LBG die Regelungen über Beurteilungen und über die Reichweite entsprechender Verordnungs- Ermächtigungen neu gefasst. Für die Laufbahnverordnungen wird hierauf in § 25 LBG Bezug genommen. Der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts folgend werden die grundlegenden Vorgaben für dienstliche Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt (BVerwG, Urteile vom 17.09.2020 – 2 C 2/20 – und vom 07.07.2021 – 2 C 2/21 sowie Beschluss vom 21.12.2020 – 2 B 63/20 -). In § 59 LBG werden das Beurteilungssystem und die Bildung eines Gesamturteils bestimmt. Aufgrund der Ermächtigung in § 25 Absatz 1 Satz 2 Nummer 9 in Verbindung mit § 59 Absatz 3 LBG werden in der ALVO insbesondere der Rhythmus der Regelbeurteilungen, die Inhalte der Beurteilung, das Beurteilungsverfahren einschließlich der daran beteiligten Personen, der Beurteilungsmaßstab und Richtwerte für die höchste und die zweithöchste Beurteilungsnote geregelt. Nachdem das BVerwG in dem Urteil vom 07.07.2021 ausdrücklich seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben hat, wonach eine Befähigungsbewertung sich einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe entzöge, wird in § 59 und in der ALVO nun ausdrücklich geregelt, dass das Gesamturteil sich auf alle drei der von Artikel 33 Absatz 2 GG vorgegebenen Kriterien (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) unter Einschluss von Eignungs- und Befähigungsmerkmalen erstreckt.

Für die Richterinnen und Richter sowie bestimmte Beamtinnen und Beamte aus dem Geschäftsbereich des Ministeriums für Justiz, Europa und Verbraucherschutz, die nicht unter die entsprechenden Laufbahnregelungen über Beurteilungen fallen, wird in § 6 Absatz 2 LRiG und § 114a LBG jeweils eine Ermächtigungsnorm für Ministeriumsverordnungen über Beurteilungsregelungen geschaffen.

Die Neuregelungen zum Beurteilungswesen sollen mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf zum 01.01.2024 in Kraft treten; auf die Begründung zu Artikel 7 wird Bezug genommen.

Umsetzung der Rechtsprechung zu Regelungen über das äußere Erscheinungsbild und landesrechtliche Regelung zu § 34 Absatz 2 BeamtStG:

Bei ihrer Aufgabenwahrnehmung, insbesondere bei der Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse, treten Beamtinnen und Beamte den Bürgerinnen und Bürgern als Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staates gegenüber. In dieser Funktion muss das Verhalten der Beamtinnen und Beamten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordert. Zum Verhalten der Beamtinnen und Beamten gehört auch das Auftreten und damit untrennbar verbunden das Erscheinungsbild; damit können z.B. auffällige Tätowierungen unvereinbar sein. Ferner besteht für den Staat und damit auch für die für ihn tätig werdenden Beamtinnen und Beamten bei Ausübung ihres Dienstes und bei Tätigkeiten mit unmittelbarem Dienstbezug grundsätzlich die Pflicht zur weltanschaulichen und religiösen Neutralität.

Um die Einhaltung dieser verfassungs- und einfachgesetzlichen Pflichten der Beamtinnen und Beamten sicherzustellen sowie die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu gewährleisten, kann es – abhängig von Funktion und Aufgabenbereich – notwendig sein, konkrete Vorgaben zum Erscheinungsbild zu machen und bestimmte Formen des Erscheinungsbildes zu untersagen. Hierfür bedarf es nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts einer gesetzlichen Grundlage (Urteile des BVerwG zu Tätowierungen vom 17.11.2017, 2 C 25/17 und vom 14.05.2020, 2 C 13/19). Das gilt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch für die Einschränkung des Tragens religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale bei Ausübung des Dienstes (BVerfG, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17).

Die materiellen Anforderungen an eine Regelung über das äußere Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten sind in Wahrnehmung der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG durch eine Änderung des Beamtenstatusgesetzes durch den Bund geregelt worden (Gesetz zur

Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.06.2021, BGBl. I S. 2250). Damit wird die o.a. Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt, die eine Leitentscheidung des Gesetzgebers verlangt, um diesbezügliche Erscheinungsmerkmale von Beamtinnen und Beamten einschränken zu können.

§ 34 Absatz 2 Satz 5 BeamtStG ermächtigt zur Bestimmung von Einzelheiten durch Landesrecht. Dementsprechend ist in § 56 LBG eine ergänzende landesrechtliche Regelung vorgesehen, die zum Erlass bereichsspezifischer Anforderungen an das Erscheinungsbild im Wege einer Ministeriumsverordnung und zu nach Eingriffsintensität abgestuften Anordnungen gegenüber Beamtinnen und Beamten hinsichtlich des Erscheinungsbilds ermächtigt.

Für auf § 34 Absatz 2 BeamtStG (neu) gestützte Anordnungen wird die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde festgelegt, die diese Befugnis auf andere Stellen übertragen kann. Das Verbot der Gesichtsverhüllung ist bereits abschließend im Beamtenstatusgesetz geregelt (§ 34 Absatz 2 Satz 6 BeamtStG, eingefügt durch Artikel 2 des Gesetzes zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtsverhüllung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 08.06.2017, BGBl. I S. 1570), so dass es hierfür keiner weitergehenden landesrechtlichen Regelungen bedarf.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes):

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis):

Redaktionelle Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummern 12, 20, 21, 24 und 25.

Zu Nummer 2 (§ 5):

Zu Buchstabe a):

Bei der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf

Probe wird zusätzlich zu dem in aller Regel bereits bestehenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ein Beamtenverhältnis auf Probe begründet. Mit dem Verweis auf § 8 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 Beamtenstatusgesetz wird klargestellt, dass bei diesem Ernennungsfall – der Begründung eines Beamtenverhältnisses – in der Ernennungs-urkunde die Worte „unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe“ enthalten sein müssen. Ist das nicht der Fall, liegt ein Ernennungsfehler nach § 11 Absatz 1 Nummer 1 Beamtenstatusgesetz vor.

Mit Urteil vom 07.09.2017, C-174/16 hat der EuGH zu dem Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Berlin, Beschluss vom 02.07.2015, VG 26 K 313/14, entschieden, dass § 5 Nummer 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (Anhang der RL 2010/18/EU) einer nationalen Regelung entgegensteht, wonach die endgültige Beförderung in einem Amt mit leitender Funktion im öffentlichen Dienst voraussetzt, dass die ausgewählte Bewerberin oder der ausgewählte Bewerber zuvor eine zweijährige Probezeit abgeleistet hat, welche auch bei einem Elternurlaub während dieser Probezeit nicht verlängert wird, sondern stattdessen die Entlassung nach Ablauf der Probezeit erfolgt.

Für die Bewährung in der Probezeit nach § 5 Absatz 1 ist maßgebend, ob eine ausreichende Grundlage gegeben ist, um die Bewährung feststellen zu können. Kann sie nicht festgestellt werden, tritt die Rechtsfolge der Entlassung nach § 22 Absatz 5 BeamStG ein. Die erneute Übertragung des Amtes ist nach Ablauf eines Jahres zulässig (§ 5 Absatz 8 neu). Das ist mit der o.a. Rechtsprechung des EuGH nicht vereinbar.

Auch wenn es im Einzelfall möglich ist, unter Rückgriff auf die Nachteilsausgleichsregelungen des § 23 Absatz 3 in begrenztem Umfang die Probezeit für Elternzeit zu unterbrechen und so zugleich einen Ausgleich zwischen persönlichen und personalwirtschaftlichen Interessen herbeizuführen, bedarf es zur Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung einer ausdrücklichen Regelung in § 5 Absatz 1. Mit dem angefügten neuen Satz 7 wird klargestellt, dass der Ablauf der Probezeit durch Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge wie z.B. der Elternzeit gehemmt wird. Nach Rückkehr aus der Beurlaubung wird die Probezeit somit fortgesetzt und ist das Führungsamt bei Bewährung in der Probezeit auf Lebenszeit zu übertragen (§ 5 Absatz 5 neu).

Ist es dabei objektiv unmöglich, das Führungsamt vorläufig unbesetzt zu lassen oder vorübergehend auf eine andere Beamtin oder einen anderen Beamten zu übertragen, ist der Beamtin oder dem Beamten zur Fortsetzung der Probezeit ein gleichwertiges Amt zu übertragen.

Zu Buchstabe b):

Mit der Änderung wird klargestellt, dass auch die der Besoldungsordnung B angehörenden Stellvertretungen der Leitungsämter, soweit diese der Besoldungsordnung B zugeordnet sind, zu den Ämtern mit leitender Funktion nach § 5 zählen. Hierunter fallen insbesondere die in Besoldungsgruppe B 2 der Anlage 1 zum Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein genannten Vertretungen wie z.B. das Amt der Ministerialrätin oder des Ministerialrats als Vertreterin oder Vertreter einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters bei einer obersten Landesbehörde; bei der Abteilungsleitung handelt es sich um ein der Besoldungsordnung B zugeordnetes Amt der Leitung eines Teils einer Behörde.

Der erweiterte Verantwortungsbereich der jeweiligen Stellvertretung, die an die Übertragung der Stellvertretung zu stellenden erhöhten Leistungsanforderungen und die aufgrund dessen erfolgte besoldungsmäßige Heraushebung dieser Funktionen rechtfertigen es, diese Ämter weiterhin dem Kreis der Ämter mit leitender Funktion nach Absatz 1 zuzuordnen.

Das folgt der bereits mit Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes, des Landesrichtergesetzes und des Gesetzes über die Datenzentrale Schleswig-Holstein getroffenen gesetzgeberischen Entscheidung, auch die der Besoldungsordnung B angehörenden Ämter der Stellvertretungen als Ämter mit leitender Funktion auszuweisen (LT-Drs. 14/1055 S. 32). Dabei wurden seinerzeit mit diesem Personenkreis ein auf 5 Jahre befristetes Beamtenverhältnis auf Zeit begründet (§ 20b LBG in der bis zum 31.03.2009 geltenden Fassung). Diese Rechtsverhältnisse sind mit Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Landesbeamtenrechts vom 26.03.2009 (GVObI. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261) in ein Beamtenverhältnis auf Probe nach § 5 überführt worden (§ 129 LBG). Eine Änderung des Kreises der unter

die leitenden Ämter fallenden Funktionen hatte der Gesetzgeber dabei nicht vorgenommen (LT-Drs. 16/2306 S. 226 f.).

Zur Klarstellung und in Ansehung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hinsichtlich der Einschränkbarkeit des beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzips (BVerfG, Beschluss vom 28.05.2008, 2 BvL 11/07) ist es dennoch erforderlich, Stellvertretungen als leitende Funktionen im Sinne des § 5 ausdrücklich gesetzlich zu normieren (OVG Schleswig, Beschluss vom 07.02.2020, 2 MB 12/19).

Im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zählen bisher zu den Ämtern der Leiterinnen und Leiter von Teilen von Behörden die mindestens der Besoldungsgruppe A 12 angehörenden Ämter der Leiterinnen und Leiter von Dezernaten, Fachbereichen, Ämtern und Abteilungen und vergleichbarer Organisationseinheiten sowie die Ämter der leitenden Verwaltungsbeamtinnen und leitenden Verwaltungsbeamten der Ämter nach der Amtsordnung. Damit hat die Regelung einen weiten Anwendungsbereich, vor allem im Kommunalbereich, was in der praktischen Umsetzung aufwändig und fehleranfällig ist. Im Ländervergleich nimmt die bisherige Regelung zusammen mit der vergleichbaren Regelung des Freistaats Sachsen eine Sonderstellung ein.

Es erscheint daher nicht mehr angemessen, bereits Ämter der Besoldungsgruppe A 12 den Ämtern mit leitender Funktion zuzuordnen. Künftig zählen erst die der Besoldungsgruppe A 13 angehörenden Ämter der Leiterinnen und Leiter der betreffenden Organisationseinheiten im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu den Ämtern mit leitender Funktion nach Absatz 1. Die Anknüpfung Ämter der Besoldungsgruppe A 13 ist hingegen sachgerecht. Damit sind zudem weiterhin die leitenden Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten der Ämter nach der Amtsordnung von der Regelung erfasst.

Für am Tag des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandene Inhaberinnen und Inhaber von Ämtern mit leitender Funktion der Besoldungsgruppe A 12 gilt eine Übergangsregelung (Artikel 1 Nummer 24, neuer § 129a).

Zu Buchstabe c) und d):

Der Regelfall wird vorangestellt. Im neuen Absatz 6 werden die Ausnahmen und deren Folgen bei Übertragung einer höher eingestuften Funktion während der Probezeit präzisiert. Dabei wird klargestellt, dass die bisherige Probezeit mit der Übertragung der höher bewerteten Funktion endet. Soweit das neue, höher bewertete Amt in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen werden könnte, beginnt eine erneute Probezeit. Das ergibt sich bereits aus Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Absatz 3 Satz 1 Nummer 2.

Satz 3 regelt die Folgen für nachfolgende Ernennungen bei vorzeitiger Beendigung der Probezeit durch Übertragung einer höherwertigeren Funktion.

Beispiel:

- Beamtin/ Beamter auf Lebenszeit im Amt der BesGr A 13
- 01.01.2022 Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion der BesGr A 14 nach § 5 im Beamtenverhältnis auf Probe; das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ruht derweil.
- 30.06.2022 Ende der Probezeit durch Übertragung einer mit BesGr A 15 höherwertigen Funktion. Zurückfallen in Amt der BesGr A 13 für „logische Sekunde“ bei gleichzeitigem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit; anschließend:
- 01.07.2022 Beförderung nach BesGr A 14 (auf Lebenszeit)
- 01.01.2023 Übertragung des mit der zum 01.07.2022 übertragenen Funktion nach BesGr A 15 bewerteten Amtes mit leitender Funktion nach § 5 Absatz 1. Bisher steht einer unmittelbaren Berufung in das entsprechende Beamtenverhältnis nach § 5 in BesGr A 15 entgegen, dass in dieses Amt wegen der Mindestwartefrist nach § 20 Absatz 2 Nummer 3 nicht befördert werden könnte (Abstand zur letzten Beförderung nach A 14 im Rechtssinne nur 6 Monate, obwohl das Amt der BesGr A 14- wenn auch auf Probe – bereits zum 01.01.2022, also 1 Jahr zuvor, übertragen worden war).

Zu Buchstabe e):

Mit dem (erfolgreichen) Ende der Probezeit endet das Beamtenverhältnis auf Probe.

Für eine „logische Sekunde“ fällt die Beamtin oder der Beamte in das im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragene Amt zurück, aus dem unmittelbar die Übertragung des leitenden Amtes auf Lebenszeit im Wege der Beförderung erfolgt. Das hat zur Folge, dass ab diesem Datum die gesetzliche Wartefrist für eine spätere weitere Beförderung rechnet. Das führt zur Benachteiligung gegenüber Beamtinnen und Beamten, denen nicht zuvor ein Amt auf Probe übertragen worden ist. Um diese Benachteiligung zu vermeiden, bedurfte es bisher einer Ausnahmeentscheidung durch den Landesbeamtenausschuss, wozu dieser einen Grundsatzbeschluss (Nr. 3.3.3 der Bekanntmachung der Geschäftsstelle des Landesbeamtenausschusses bei der Staatskanzlei vom 19.05.2016 – StK OD 13 -17683/2016, Amtsbl. Schl.-H. S. 460, 464) gefasst hatte. Der Inhalt dieses Grundsatzbeschlusses wird nunmehr als allgemeine gesetzliche Maßnahme geregelt. Damit bedarf es in diesen Fällen künftig keiner Anträge auf Erteilung einer Ausnahme von Beförderungsverboten nach § 20 Absatz 2 Nummer 3 bzw. § 5 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 mehr.

Beispiel:

- Beamtin/ Beamter auf Lebenszeit im Amt der BesGr A 13
- 01.01.2022 Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion der BesGr A 14 nach § 5 im Beamtenverhältnis auf Probe; das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ruht derweil.
- 31.12.2023 Ende der Probezeit nach erfolgter Bewährung, Zurückfallen in Amt der BesGr A 13 für „logische Sekunde“ bei gleichzeitigem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit; anschließend:
- 01.01.2024 Beförderung nach BesGr A 14 (auf Lebenszeit)
- 01.07.2024 Übertragung eines anderen, nach BesGr A 15 bewerteten Amtes mit leitender Funktion. Bisher steht einer unmittelbaren Berufung in das entsprechende Beamtenverhältnis nach § 5 in BesGr A 15 entgegen, dass in dieses Amt wegen der Mindestwartefrist nach § 20 Absatz 2 Nummer 3 nicht befördert werden könnte (Abstand zur letzten Beförderung nach A 14 im Rechtsinne nur 6 Monate, obwohl das Amt der BesGr A 14- wenn auch auf Probe – bereits zum 01.01.2022, also 2,5 Jahre zuvor, übertragen worden war).

In der vorstehenden Konstellation und vergleichbaren Sachverhalten bedurfte es bisher einer Ausnahme durch den Landesbeamtenausschuss. Die Ausnahme wird nun unmittelbar im Gesetz geregelt. Redaktionell wird die Vorschrift dabei zugleich an die

durch Nummer 7 Buchstabe b) (Änderung von § 20) erfolgende Verkürzung der gesetzlichen Mindestabstandsfrist von zwei Jahren auf ein Jahr angepasst.

Zu Buchstabe f):

Durch den neu eingefügten Absatz wird der inhaltlich unveränderte bisherige Absatz 7 neuer Absatz 8.

Zu Nummer 3 (§ 14):

Zu Buchstabe a):

aa) Der bisher geforderte „Besuch einer allgemeinbildenden Schule“ wird in § 18 ALVO dahingehend konkretisiert, dass ein Erster allgemeinbildender Schulabschluss oder Hauptschulabschluss nachzuweisen ist. Der Besuch einer allgemeinbildenden Schule reicht für den Zugang zur Laufbahn nicht aus, dies soll daher auch im LBG verankert werden.

bb) Redaktionelle Änderung zur Vereinheitlichung der bisher unterschiedlich verwendeten Begriffe „Berufsausbildung“ und „berufliche Ausbildung“. Unter den Begriff „berufliche Ausbildung“ im Sinne des Gesetzes fallen alle nach einem Gesetz oder einer Verordnung (z. B. Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung oder Notfallsanitätäergesetz) geregelten Ausbildungsgänge, die den Berufstätigen in die Lage versetzen, den entsprechenden Beruf nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung auszuüben.

Für den bisher in § 14 Absatz 1 Nummer 2 verwendeten Begriff der „Laufbahnen mit besonderen Anforderungen“ existiert keine Legaldefinition, so dass unklar ist, welche Laufbahnen unter diese Regelung fallen. In der Praxis finden Einstellungen im ersten Einstiegsamt zudem nur noch in der Fachrichtung Justiz statt, so dass ein Regelungsbedarf für etwaige „besondere Laufbahnen“ nicht mehr besteht und der zweite Halbsatz gestrichen werden kann.

Zu Buchstabe b):

Redaktionelle Änderung zur Vereinheitlichung der bisher unterschiedlich verwendeten Begriffe „Berufsausbildung“ und „berufliche Ausbildung“.

Die berufliche Ausbildung ersetzt in Verbindung mit einer geeigneten hauptberuflichen Tätigkeit den Vorbereitungsdienst. Es wird daher klargestellt, dass die neben

der geeigneten hauptberuflichen Tätigkeit geforderte berufliche Ausbildung für die Wahrnehmung der Aufgaben der Laufbahn zumindest förderlich sein muss.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass von der Möglichkeit, die Laufbahnbefähigung anstelle des Vorbereitungsdienstes auch durch eine diesem entsprechende berufliche Ausbildung oder Fortbildung zu erlangen, kein Gebrauch gemacht wurde.

Zur Sicherung der Qualität, der einheitlichen Handhabung und einer fachgerechten Prüfung, ob bestimmte berufliche Ausbildungen oder Fortbildungen vollumfänglich dem jeweiligen Vorbereitungsdienst entsprechen, soll die Entscheidung über die Gleichwertigkeit entsprechender beruflicher Ausbildungen und Fortbildungen von der für die jeweilige Fachrichtung zuständigen obersten Landesbehörde durch Festlegung bestimmter Aus- oder Fortbildungen in den besonderen Laufbahnverordnungen oder durch Einzelfallentscheidung vorgenommen werden. Damit können den Dienstherren verbindliche Kriterien für die Feststellung entsprechender Laufbahnbefähigungen an die Hand gegeben werden.

Auch für den bisher in § 14 Absatz 2 Nummer 2 Buchstabe c) verwendeten Begriff der „Laufbahnen mit besonderen Anforderungen“ existiert keine Legaldefinition. In bestimmten Laufbahnen, wie z. B. Feuerwehr kann es jedoch notwendig sein, dass neben der erforderlichen Bildungsvoraussetzung und der Ableistungen eines Vorbereitungsdienstes aufgrund der besonderen Anforderungen der Laufbahn zusätzlich der Nachweis einer Berufsausbildung geboten ist.

Künftig soll daher in den jeweiligen besonderen Laufbahnverordnungen festgelegt werden, ob für den Zugang zur Laufbahn die gegenüber Buchstabe a) und b) spezielleren Anforderungen nach Buchstabe c) gelten.

Für den Zugang zur Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt wird als Bildungsvoraussetzung u. a. der Erste Allgemeine Schulabschluss und eine förderliche abgeschlossene berufliche Ausbildung vorausgesetzt (§ 14 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe b)). Darüber hinaus bedarf es als sonstige Voraussetzung in den Fällen der Nummer 2 Buchstabe a) bis c) ebenfalls einer abgeschlossenen Beruflichen Ausbildung. Der Zugang zu entsprechenden beruflichen Ausbildungen ist teilweise mit dem Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss oder Hauptschulabschluss möglich. Mit

der Regelung wird klargestellt, dass in den Fällen, in denen die jeweils nach Absatz 2 Nummer 2 Buchstabe a) bis c) geforderte berufliche Ausbildung bereits nach Erwerb des Ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses oder Hauptschulabschlusses absolviert wurde, keine weitere Ausbildung abgeleistet werden muss.

Zu Nummer 4 (§ 15):

Im Zuge der Föderalismusreform wurde die Gesetzgebungskompetenz für das Laufbahnrecht auf die Länder übertragen. In der Konferenz der Ministerpräsidenten der Norddeutschen Küstenländer bestand Einigkeit, dass die dienstherrnübergreifende Mobilität von Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerbern trotz ggf. voneinander abweichender Regelungen zu Erwerb der Laufbahnbefähigung jedoch weiterhin gesichert bleiben soll. Mit § 15 LBG wurde somit Regelungen für die Berücksichtigung von Vorbildungen und Laufbahnbefähigungen, die in anderen Bundesländern oder beim Bund erworben wurden, geschaffen.

Nach Absatz 2 besitzt eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der die Laufbahnbefähigung bei einem anderen außerhalb des Geltungsbereiches des LBG erworben hat, grundsätzlich auch die Befähigung für die entsprechende schleswig-holsteinische Laufbahn (Laufbahn derselben Fachrichtung mit einer weitgehend vergleichbaren Ausbildung). Soweit erforderlich ist, wie beim Laufbahnwechsel eine Einführung in die Aufgaben in die neue Laufbahn durchzuführen, die allgemein oder einzelfallbezogen zu bestimmen ist. Anders als beim Laufbahnwechsel, bei dem die Einführungsmaßnahmen als Auflage bei der Zustimmung zum Laufbahnwechsel festgelegt werden und somit nach einer Versetzung absolviert werden können, sieht § 15 Absatz 2 nach seinem Wortlaut derzeit vor, dass die Betroffenen die Befähigung für die neue Laufbahn erst nach Durchführung entsprechender Maßnahmen besitzen.

In der Praxis bedeutet dies, dass, soweit Einführungsfortbildungen für erforderlich gehalten werden, die Anerkennung der Laufbahnbefähigung erst nach Durchführung dieser Maßnahmen möglich ist. Dies wäre nur durch vorherige Abordnung oder bei Neueinstellungen nur durch vorherige Einstellung in einem Beschäftigtenverhältnis möglich. Das damalige Ziel der Regelung, die Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber zu sichern, wird hiermit verfehlt.

Künftig sollen die bei Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches des LBG erworbenen Laufbahnbefähigungen daher grundsätzlich festgestellt werden. Soweit erforderlich, kann die Beamtin oder der Beamte verpflichtet werden, nach Versetzung oder Einstellung an Einführungsfortbildungen teilzunehmen. Die neue Regelung entspricht im Wesentlichen der Regelung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (§ 15 Absatz 2 LBG M-V). Näheres zum Verfahren und zu den Folgen der Nichterfüllung wird in der Allgemeinen Laufbahnverordnung geregelt.

Zu Nummer 5 (§ 18):

Zwar ergab sich schon bisher aus der spezielleren Norm des § 5, dass die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion in einem Beförderungsamte erfolgen darf. Im Regelungszusammenhang mit der in Nummer 2 (§ 5) vorgesehenen Änderung wird dennoch in § 18 klargestellt, dass der Grundsatz der Begründung eines Beamtenverhältnisses im Einstiegsamt in den Fällen des § 5 keine Anwendung findet, da es sich hierbei sachlogisch ausschließlich um die Begründung eines Beamtenverhältnisses in einem Beförderungsamte handelt.

Zu Nummer 6 (§ 19):

Bisher ist eine Anrechnung von Vordienstzeiten auf die Mindestprobezeit von sechs Monaten bzw. einem Jahr nur möglich, wenn diese Zeiten im Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen abgeleistet worden sind. Darunter fallen nicht gesetzlich geregelte beamtenähnliche Beschäftigungsverhältnisse, bei denen es sich zwar formal nicht um Beamtenverhältnisse handelt, für die aber weitestgehend die beamtenrechtlichen Bedingungen (Besoldung, Versorgungsanwartschaft, Beamtenpflichten) gelten. Das ist nicht sachgerecht. Daher werden die Rechtsverhältnisse der Dienstordnungs- Angestellten, die im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung (§§ 144 und 145 SGB VII) geregelt sind, in den Anwendungsbereich der Regelung einbezogen. Dieses wird in gleicher Weise für beamtenähnliche Dienstverträge bei einem kommunalen Spitzenverband oder einer entsprechenden Arbeitsgemeinschaft geregelt für dortige Arbeitsverhältnisse, die nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VI versicherungsfrei sind und auf die beamtenrechtliche Regelungen Anwendung finden.

Zu Nummer 7 (§ 20):

Zu Buchstabe a):

Folgeänderung zu Nummer 2, mit der klargestellt wird, dass es sich bei der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion nach § 5 um den Ernennungsfall der Begründung eines Beamtenverhältnisses handelt.

Zu Buchstabe b):

Die gesetzliche Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen wird von zwei Jahren auf ein Jahr verkürzt. Das entspricht dem bis zum 31.03.2009 geltenden Recht und den Regelungen der ganz überwiegenden Mehrheit der Länder und beim Bund.

Durch Artikel 3 des Gesetzes vom 08.09.2020 (GVOBl. Schl.-H. S. 516) ist bereits die einjährige Beförderungssperre nach der Probezeit (§ 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 in der bis zum 31.12.2020 geltenden Fassung) abgeschafft worden.

Zusammen mit der nun vorgesehenen Verkürzung der Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen werden die gesetzlichen Vorgaben konsequent dereguliert und auf das notwendige Minimum reduziert.

Dennoch bleiben für die Dienstherrn zur personalwirtschaftlichen Steuerung untergesetzliche Regelungen über Beförderungsabstandsfristen möglich, sofern sie die von der Rechtsprechung gezogenen Grenzen einhalten; danach sind Wartezeiten zulässig, die erforderlich sind, um die tatsächlichen Grundlagen für Beurteilung und Prognose über die Eignung zu schaffen und nicht länger als der für eine Regelbeurteilung vorgesehene Zeitraum sind (BVerwG, Urteil vom 28.10.2004, 2 C 23/03 und vom 26.09.2012, 2 C 74/10). Das betrifft z.B. die Leistungs- und Beförderungsgrundsätze für die Landesverwaltung, die in diesem Rahmen auch längere Abstandsfristen als die gesetzlich geregelten Mindestfristen vorsehen (Leistungs- und Beförderungsgrundsätze vom 24.09.1997, Amtsbl. Schl.-H. 1997 S. 450, in der Fassung vom 20.12.2004, Amtsbl. Schl.-H. 2005 S. 15).

Mit der Verringerung der gesetzlichen Mindestfrist werden für die Dienstherrn mehr Möglichkeiten geschaffen, leistungsstarken Beamtinnen und Beamten hervorragende Karriereperspektiven aufzuzeigen und damit besondere Leistungen und Qualifikationen im Karriereverlauf besser berücksichtigen zu können.

Zu Nummer 8 (§ 21):

Die gesetzlichen Möglichkeiten für den Aufstieg von Laufbahngruppe 1 nach Laufbahngruppe 2 werden um einen auf bestimmte Ämter beschränkten Aufstieg erweitert. Die Voraussetzungen und das Verfahren auch für diesen Aufstieg werden durch Verordnung bestimmt (§ 25 Absatz 1 Nummer 6, Artikel 5 Nummer 7 und 8 dieses Gesetzes (§ 27 und § 27a – neu – ALVO)).

Zu Nummer 9 (§ 23):

Die Vorschrift wird redaktionell angepasst an zwischenzeitlich erfolgte Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes und des Mutterschutzgesetzes sowie an die durch Artikel 3 des Gesetzes vom 08.09.2020 (GVOBl. Schl.-H. S. 516) erfolgte Abschaffung der einjährigen Beförderungssperre nach der Probezeit.

Zu Nummer 10 (§ 25):

Zu Buchstabe a):

Im Lichte der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG, Beschluss vom 21.04.2015, 2 BvR 1322/12, 2 BvR 1989/12) wird die Verordnungsermächtigung betreffend das Beurteilungswesen konkretisiert. Das folgt zugleich dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17.09.2020, 2 C 2.20, dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21.12.2020, 2 B 63/20 und dem Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21: § 25 Absatz 2 Satz 2 Nummer 9 nimmt Bezug auf die in dem neuen § 59 Absatz 3 ausdrücklich genannten Regelungsinhalte, die Gegenstand der Ermächtigung sind. Dazu wird im Einzelnen auf die Begründung zu Nummer 13 verwiesen. Hiervon werden diejenigen Justizberufe ausgenommen, für die in § 114a eine gesonderte Verordnungsermächtigung geschaffen wird

Zu Buchstabe b):

Die Änderung zu Absatz 2 dient der Klarstellung der Rechtssystematik zwischen LBG, Allgemeiner Laufbahnverordnung und den besonderen Laufbahnverordnungen nach § 25 Absatz 2 Satz 2 LBG. In Letzteren dürfen über die ALVO hinausgehende Regelungen getroffen werden sowie von dieser abweichende Regelungen, wenn das LBG oder die ALVO dies vorsehen.

Zu Nummer 11 (§ 31):

Da die Beamtin oder der Beamte bei festgestellter Nichtbewährung in der Probezeit wieder in das grundständige Beamtenverhältnis zurückfällt, bedarf es keines besonderen Schutzes durch die Entlassungsfristen nach Absatz 2 wie dies bei Beamtinnen und Beamten auf Probe in der Probezeit nach § 19 der Fall ist. Daher wird mit dem neuen Absatz 6 gesetzlich ausdrücklich bestimmt, dass diese Entlassungsfristen im Fall der nicht erfolgreichen Probezeit nach § 5 keine Anwendung finden. Mit dem Verweis auf § 5 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 in Verbindung mit Satz 2 wird klargestellt, dass die Ausnahme von den Entlassungsfristen nicht für mit Zustimmung des Landesbeamtenausschusses zulässige, solitäre Beamtenverhältnisse auf Probe nach § 5 LBG gilt; in diesen Fällen ist das Schutzbedürfnis durch die Entlassungsfristen nach Absatz 2 gegeben.

Zu Nummer 12 (§ 56):Allgemeines:

Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 17.11.2017, 2 C 25/17 und Urteil vom 14.05.2020, 2 C 13/19) setzt die Regelung des zulässigen Ausmaßes von Tätowierungen bei Beamtinnen und Beamten eine hinreichend bestimmte gesetzliche Ermächtigung voraus. Das Verbot des Tragens von Tätowierungen greift danach in das auch den Beamtinnen und Beamten durch Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 Grundgesetz (GG) gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ein. Dieser Eingriff kann nicht allein auf Verwaltungsvorschriften oder Runderlasse gestützt werden. Deshalb bedarf es einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage. Das betrifft vor allem Anordnungen bezüglich nicht sofort (zum Dienstbeginn) ablegbarer Erscheinungsmerkmale wie z.B. Tätowierungen, Brandings, Fleshtunnel, Bodypaintings, Haar- und Bartracht, aber auch sofort ablegbare Merkmale wie z.B. Schmuck, bestimmte Kleidungsstücke und Piercings.

Die Einschränkung, religiös oder weltanschaulich konnotierte Erscheinungsmerkmale wie z.B. das muslimische Kopftuch, die jüdische Kippa oder ein christliches Kreuz nicht zu tragen, stellt darüber hinaus einen Eingriff in das Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der oder des Betroffenen dar (Artikel 4 Absatz 1 und 2 GG). Die Ausübung dieses Grundrechts gilt nicht schrankenlos. Als einen Eingriff in die Re-

ligionsfreiheit rechtfertigende Verfassungsgüter kommen der Grundsatz der weltanschaulich-religiösen Neutralität des Staates, der Grundsatz der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege und mögliche Kollisionen mit der grundrechtlich geschützten negativen Religionsfreiheit Dritter in Betracht. Dabei obliegt es zuvörderst dem demokratischen Gesetzgeber, das normative Spannungsverhältnis zwischen den Verfassungsgütern unter Berücksichtigung des Toleranzgebots aufzulösen (BVerfG, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17).

Im Beamtenstatusgesetz trifft der Bundesgesetzgeber für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen die gesetzliche Leitentscheidung, dass das Tragen von bestimmten Erscheinungsmerkmalen unter den dort geregelten Voraussetzungen eingeschränkt oder untersagt werden kann (Artikel 2 Nummer 6 Buchstabe c) des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.06.2021 [neuer § 34 Absatz 2 BeamStG], BGBl. I S. 2250). Der Gesetzgeber folgt damit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts. Die Einzelheiten können nach § 34 Absatz 2 Satz 5 BeamStG durch Landesrecht bestimmt werden.

Auf Grundlage der neuen bundesgesetzlichen Regelung kann insbesondere das Tragen von bestimmten Kleidungsstücken, Schmuck, Symbolen und Tätowierungen im sichtbaren Bereich sowie die Art der Haar- und Barttracht eingeschränkt oder ganz untersagt werden, soweit die Funktionsfähigkeit der Verwaltung oder die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten dies erfordern. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn solche Erscheinungsmerkmale durch ihre über das übliche Maß hinausgehende besonders individualisierende Art geeignet sind, die amtliche Funktion der Beamtin oder des Beamten in den Hintergrund zu drängen. Religiös oder weltanschaulich konnotierte Erscheinungsmerkmale können nur unter der strengeren Voraussetzung eingeschränkt oder ganz untersagt werden, wenn sie objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung der Beamtin oder des Beamten zu beeinträchtigen.

Bei Tätowierungen hat zwar die Akzeptanz in der Gesellschaft in den letzten Jahren zugenommen, jedoch bestehen in weiten Teilen der Bevölkerung noch erhebliche

Vorbehalte hiergegen, so dass davon ausgegangen werden kann, dass Tätowierungen und vergleichbare Erscheinungsmerkmale in breiten Teilen der Bevölkerung immer noch als besonders auffällige und sehr stark individualisierende Erscheinungsmerkmale wahrgenommen werden. Dies folgt aus der Begründung zu dem Entwurf des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, BR-Drs. 15/21 S. 28 f., BT-Drs. 19/26839 S. 29 und Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 14.05.2020, 2 C 13/19 unter Hinweis auf verschiedene Studien (Allensbacher Kurzbericht vom 08.07.2014; s.a. Bayerischer Landtag Drucksache 17/21474; Studie der Universität Leipzig zur „Verbreitung von Tätowierungen, Piercing und Körperhaarentfernung in Deutschland“ aus dem September 2017; Studie der Arbeitsgruppe „Erscheinungsbild“ der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz aus dem Dezember 2017).

Insbesondere im Bereich der uniformierten Vollzugsdienste, aber auch in anderen Bereichen der Verwaltung, muss vermieden werden, dass hoheitliche Maßnahmen mit der in einem stark auffälligen Erscheinungsbild zum Ausdruck kommenden Selbstdarstellung der handelnden Person in Zusammenhang gebracht werden. Hierdurch soll insbesondere das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die neutrale und unparteiische Amtsführung der Amtswalterinnen und Amtswalter gestärkt werden. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz staatlichen Verwaltungshandelns und damit für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung.

Verbote und Beschränkungen hinsichtlich des äußeren Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten dienen letztlich dazu, insbesondere das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die neutrale und unparteiische Amtsführung der Amtswalterinnen und Amtswalter zu stärken und damit die Akzeptanz des staatlichen Verwaltungshandelns und somit die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung aufrecht zu erhalten.

Zu der bundesgesetzlichen Regelung werden Einzelheiten in dem neu gefassten § 56 LBG bestimmt.

Von vornherein untragbar sind Erscheinungsmerkmale, die einen verfassungsfeindli-

chen oder strafbaren Inhalt haben. Das betrifft z.B. Tätowierungen, die auf eine verfassungsfeindliche Gesinnung schließen lassen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der sich mit einer der Werteordnung des Grundgesetzes widersprechenden Anschauung derart identifiziert, dass sie bzw. er sie sich sogar in die Haut tätowieren lässt und dadurch ihr oder sein dauerhaftes Bekenntnis zu dieser Anschauung und damit ihre oder seine Abkehr von der Verfassungsordnung dokumentiert, nicht tragbar und daher aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. In diesen Fällen ist es unerheblich, an welcher Körperstelle sich das Tattoo befindet (BVerwG, Urteil vom 25.11.2017, 2 C 25/17).

Nicht mit den Beamtenpflichten zur neutralen und gemeinwohlorientierten Amtsführung sowie zum achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten vereinbar sind zudem gewaltverherrlichende, gegen die Menschenwürde gerichtete, sexistische, rassistische oder in anderer Weise diskriminierende Tattoos oder sonstige Erscheinungsmerkmale.

Darüber hinaus sind mit den zu stellenden Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild in Bereichen, in denen das Vertrauen in die Neutralität, Objektivität und Unparteilichkeit zu einem erheblichen Teil von dem Auftreten und dem äußeren Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten abhängt, Körpermodifikationen (z.B. Tätowierungen, Brandings, Fleshtunnel, Bodypaintings) im sichtbaren Bereich nicht vereinbar. Das trifft insbesondere auf Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte zu, die – vergleichbar dem neutralen Auftreten von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern oder Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren etwa während einer Verhandlung – eine innere Haltung ausdrücken müssen, die durch Neutralität, Distanz und Objektivität geprägt ist. Das gilt grundsätzlich entsprechend für andere Uniformträgerinnen und Uniformträger wie z.B. im Justizdienst.

In anderen Verwaltungsbereichen, in denen keine gesteigerten Anforderungen an die Neutralitäts- und Repräsentationsfunktion zu stellen sind, mögen zwar Körpermodifikationen im sichtbaren Bereich – sofern sie nicht wie die oben erwähnten von vornherein mit den Beamtenpflichten unvereinbar sind – eher tolerabel sein. Dennoch

muss auch hier das äußere Erscheinungsbild den allen Beamtinnen und Beamten obliegenden Pflichten zur neutralen und gemeinwohlorientierten Amtsführung sowie dem achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten entsprechen und darf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung nicht beeinträchtigen. Dies betrifft insbesondere Bereiche, in denen Beamtinnen und Beamte im direkten Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern stehen, wie z.B. in der Leistungsverwaltung, oder Beamtinnen und Beamte, die den Dienstherrn z.B. gegenüber Interessengruppen, Verbänden, in Gremien oder vor Gerichten vertreten. Inwieweit eine Körpermodifikation nicht mit den Beamtenpflichten vereinbar ist, hängt dabei nicht von dem jeweiligen konkret-funktionellen Amt ab, also ob z.B. aktuell Bürgerkontakt auf dem konkreten Dienstposten gefordert ist, sondern von den grundsätzlich bestehenden Verwendungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten innerhalb der jeweiligen Laufbahn. Unter Berücksichtigung dessen ist eine Abwägung zwischen dem durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützten individuellen Interesse der Beamtin oder des Beamten an dem selbst gewählten Erscheinungsbild und den Anforderungen an die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu treffen, zu der die neutrale und gemeinwohlorientierte Amtsführung ihrer Repräsentantinnen und Repräsentanten zählt. Dabei ist eine Beeinträchtigung der Beamtenpflichten am ehesten anzunehmen bei Körpermodifikationen an exponierten Körperstellen wie Kopf oder Hals, die bereits aufgrund dessen eine stark hervortretende, die amtliche Funktion der Trägerin oder des Trägers in den Hintergrund drängende Wirkung haben.

Nicht unter das Merkmal des sichtbaren Bereichs fallen Körpermodifikationen wie z.B. Mini-Tattoos, die so klein sind, dass sie von Dritten als solche nicht ohne Weiteres mit bloßem Auge bei einem natürlichen Mindestabstand zu erkennen sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 14.05. 2020, 2 C 13/19, Rn. 15).

Bei Bewerberinnen und Bewerbern steht einer Berufung in das Beamtenverhältnis entgegen, wenn sie bestimmte, unveränderliche Erscheinungsmerkmale nach den vorstehend genannten Kriterien tragen, die nicht mit den Beamtenpflichten vereinbar sind. Dies wird durch den Bundesgesetzgeber in § 7 BeamtStG klargestellt (Artikel 2 Nummer 2 des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.06.2021, BGBl. I S. 2250).

Das Tragen religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale kann untersagt oder beschränkt werden, wenn diese objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung der Beamtin oder des Beamten zu beeinträchtigen. Im Einzelnen wird dazu auf die Begründung zu Absatz 4 verwiesen.

Zu Absatz 1:

Mit dem neuen § 56 Absatz 1 LBG wird – entsprechend § 34 Absatz 2 Satz 5 (neu) BeamtStG – die landesgesetzliche Grundlage dafür geschaffen, durch Verordnung Einzelheiten über das äußere Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten zu regeln.

Da die beamtenrechtlichen Grundpflichten sowohl amts- als auch aufgabenbezogen sind (§§ 33, 34 BeamtStG), ist es sachgerecht, eine laufbahnbezogene (und keine ressortbezogene) Zuständigkeitsregelung für den Erlass einer Verordnung nach dem neuen § 56 Absatz 1 zu treffen.

Bedarf für nähere Regelungen im Sinne des neuen § 56 Absatz 1 besteht insbesondere im Polizeivollzugsdienst. Dort sind besondere Anforderungen an das Auftreten der Beamtinnen und Beamten und damit untrennbar verbunden an das Erscheinungsbild zu stellen. Denn bei der Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse treten Beamtinnen und Beamte den Bürgerinnen und Bürgern als Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staates gegenüber. Dieses wird besonders hervorgehoben, wenn die Beamtinnen und Beamte eine Dienstkleidung tragen, wie z.B. die Polizeiuniform. Diese dient neben der Kennzeichnung der Zugehörigkeit ihrer Trägerin und ihres Trägers zur Polizei sowie des Dienstrangs insbesondere auch der Betonung der amtlichen Funktion. Polizeiliche Maßnahmen sollen losgelöst von der Person der handelnden Beamtin oder des handelnden Beamten als Maßnahmen des Staates wahrgenommen werden. Damit sind zu sehr individualisierende Erscheinungsmerkmale nicht vereinbar. Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 14.05.2020, 2 C 13/19, hängt das Vertrauen in die Neutralität, Objektivität und Unparteilichkeit von Personen, die – wie Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte – hoheitliche Maßnahmen durchsetzen, zu einem erheblichen Teil von dem Auftreten und dem äußeren Erscheinungsbild dieser Beamtinnen und Beamten ab.

Mit der Dienstkleidung und insbesondere der von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten zu tragenden Uniform soll, neben einer Kennzeichnung als Trägerinnen bzw. Träger hoheitlicher Befugnisse, deren Neutralität zum Ausdruck gebracht werden. Diese Wirkung wäre insbesondere bei Tätowierungen oder auffallendem Körperschmuck (Piercings, Ohrtunnel o.ä.) im sichtbaren Bereich beeinträchtigt. Individuelle Interessen müssen gegenüber der Notwendigkeit eines einheitlichen und neutralen Erscheinungsbilds zurücktreten.

Zu Absatz 2:

Für Anordnungen im Einzelfall ist die oberste Dienstbehörde zuständig, die diese Befugnis auf andere Stellen übertragen kann. Das betrifft auch diejenigen Laufbahnen bzw. Verwendungsbereiche, für die kein Bedarf an allgemeinen, die Anforderungen an das Erscheinungsbild konkretisierenden Regelungen besteht. Auch hier können Einzelfälle auftreten, bei denen Anordnungen zum Erscheinungsbild getroffen werden müssen, weil die Funktionsfähigkeit der Verwaltung oder die Einhaltung der Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten dies erfordert.

Zu Absatz 3:

Die Regelung zeigt das Spektrum möglicher Anordnungen auf. Die Aufzählung ist wegen der Fülle der denkbaren Formen des Erscheinungsbildes, auf die ggf. mittels einer dienstlichen Anordnung zu reagieren ist, nicht abschließend.

Das zu wählende Mittel muss dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügen. Bei ablegbaren Merkmalen wie z.B. Schmuck oder bestimmten Kleidungsstücken, genügt folglich die Anordnung, dieses Erscheinungsmerkmal bei der Ausübung des Dienstes – ggf. auch nur bei bestimmten Amtshandlungen – oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug abzulegen. Tätigkeiten mit unmittelbarem Dienstbezug sind alle Tätigkeiten, die nicht in Ausübung des Dienstes erfolgen, die jedoch in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Dienstausübung stehen. Ein solcher unmittelbarer Zusammenhang liegt vor, wenn für eine objektive Beobachterin oder einen objektiven Beobachter nach Würdigung der Gesamtumstände nicht erkennbar ist, ob die Beamtin oder der Beamte einer Tätigkeit in Ausübung ihres oder seines Dienstes nachgeht oder nicht. Das wäre insbesondere dann anzunehmen, wenn die

Beamtin oder der Beamte außerhalb ihres oder seines Dienstes schon oder noch ihre oder seine Dienstkleidung, beispielsweise auf dem Arbeitsweg, trägt oder wenn die Beamtin oder der Beamte in der Öffentlichkeit aufgrund des Amtes oder unter Berufung auf ihr oder sein Amt auftritt (Begründung zu Artikel 1 Nummer 11 Buchstabe c des Entwurfs des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, BR-Drs. 15/21 S. 40, BT- Drs. 19/26839 S. 39).

Bei nicht ablegbaren Erscheinungsmerkmalen wie z.B. einer Tätowierung kann die Anordnung darauf gerichtet sein, diese bei der Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug abzudecken (z.B. durch Tragen eines langärmeligen Hemdes bei einer Tätowierung auf dem Unterarm). Ist dieses Mittel nicht geeignet, kann z.B. eine dahingehende Anordnung erteilt werden, die Tätowierung im ansonsten sichtbaren Bereich mithilfe kosmetischer Möglichkeiten („Camouflage“) zu überdecken, soweit nicht dadurch wiederum ein Erscheinungsbild erzeugt wird, das mit der neutralen Amtsführung und der Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten im Sinne des § 34 BeamtStG unvereinbar ist.

Ist auch dieses Mittel nicht geeignet, einen den Beamtenpflichten entsprechenden Zustand herzustellen, kommt die Anordnung in Betracht, ein nicht sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal dauerhaft zu verändern oder – als ultima ratio – zu entfernen. Die Anordnung zur Veränderung kann z.B. auf die Verkleinerung eines Tattoos oder auf die Veränderung des Motivs gerichtet sein.

Eine Anordnung, die auf die Veränderung oder die Entfernung eines nicht sofort ablegbaren Erscheinungsmerkmals gerichtet ist, kann – wie im Falle einer Tätowierung – einen Eingriff in das Recht auf körperliche Unversehrtheit darstellen. Der Eingriff kann im Einzelfall dennoch gerechtfertigt sein, um den ansonsten bestehenden Verstoß gegen die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten und zur neutralen und gemeinwohlorientierten Amtsausübung zu vermeiden und die vielseitige Einsetzbarkeit der Beamtin oder des Beamten zu erhalten.

So besteht für eine dienstunfähige Beamtin oder einen dienstunfähigen Beamten aufgrund der Dienstleistungspflicht die Pflicht, sich zur Wiederherstellung der vollen

Dienstfähigkeit einer zumutbaren Heilbehandlung einschließlich einer Operation zu unterziehen (BVerwG, Beschluss vom 09.05.1990, 2 B 48/90). Dementsprechend kann es ebenfalls zur Dienstleistungspflicht gehören, ein nicht ablegbares Erscheinungsmerkmal wieder entfernen zu lassen, wenn die Beamtin oder der Beamte durch dieses Erscheinungsmerkmal ihre oder seine Verwendbarkeit erheblich eingeschränkt oder sogar ausgeschlossen hat.

Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, ihre oder seine Verwendungsmöglichkeit für alle Verwendungen zu erhalten, die ihrem oder seinem Statusamt und ihrer oder seiner Befähigung entsprechen. Denn die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung erfordert es, den flexiblen Personaleinsatz zu gewährleisten.

Die Lösung des Konflikts erfolgt durch die beschriebenen Anordnungen, die dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügen müssen und als ultima ratio darauf gerichtet sein können, ein nicht sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal zu entfernen. Dies ist angemessen, da der Dienstherr ansonsten einen dauerhaften Pflichtverstoß und ggf. eine dauerhafte nur eingeschränkte Verwendbarkeit der betreffenden Beamtinnen oder Beamten hinnehmen müsste. Das ist ihm nicht zuzumuten. Ihm bleibt im Übrigen die Möglichkeit, einen entsprechenden Pflichtverstoß im Disziplinarwege nach den Umständen des Einzelfalls bis hin zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zu ahnden.

Mit Satz 2 wird klargestellt, dass sich die Anordnung auch darauf erstrecken kann, dass der Beamtin oder dem Beamten bereits im Voraus z.B. eine von ihr oder ihm gegenüber dem Dienstherrn angezeigte geplante Körpermodifikation wie eine Tätowierung untersagt werden kann.

Zu Absatz 4:

Wegen des Eingriffs in die von Artikel 4 Absatz 1 und 2 GG verbürgte individuelle Glaubensfreiheit bedarf es für Einschränkungen von religiös oder weltanschaulich konnotierten Erscheinungsmerkmalen einer besonderen Rechtfertigung. Absatz 4 konkretisiert als lex specialis die Reichweite von ergänzenden Regelungen nach Absatz 1 und von Anordnungen nach Absatz 2 bezüglich dieser Erscheinungsmerkmale. Die Sätze 1 und 2 knüpfen tatbestandlich an § 34 Absatz 2 Satz 4 BeamStG

an, wobei § 56 Absatz 4 Satz 2 LBG – neu – konkretisiert, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, um eine Beeinträchtigung des Vertrauens in die neutrale Amtsführung der Beamtin oder des Beamten annehmen zu können.

Voraussetzung ist zunächst, dass die Erscheinungsmerkmale bei der Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug von Dritten wahrgenommen werden können.

Dabei muss sich der Staat nicht jede bei Gelegenheit der Amtsausübung getätigte private Grundrechtsausübung seiner Amtsträgerinnen und Amtsträger als eigene zurechnen lassen. Eine Zurechnung kommt aber insbesondere dann in Betracht, wenn der Staat auf das äußere Gepräge einer Amtshandlung besonderen Einfluss nimmt, wie dies z.B. bei Verhandlungen vor Gericht der Fall ist; abweichende Verhaltensweisen einzelner Amtsträgerinnen und Amtsträger sind dem Staat dann eher zurechenbar (BVerfG, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17, Rn. 89, 90).

Die Zurechnung betrifft somit vom Staat geschaffene Lagen, in denen Bürgerinnen und Bürger ohne Auswahlmöglichkeiten dem Einfluss eines bestimmten Glaubens, den Handlungen, in denen dieser sich manifestiert und den Symbolen, in denen er sich darstellt, ausgesetzt sind. Zu diesen Lagen zählen neben Verfahrenshandlungen vor Gericht insbesondere solche im Polizeivollzug, in denen Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte als Anwenderinnen und Anwender des Gewaltmonopols des Staates Bürgerinnen und Bürgern gegenüberreten. In diesen Situationen haben die Bürgerinnen und Bürger keine Ausweichmöglichkeiten. Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die neutrale Amtsführung von Beamtinnen und Beamten muss insbesondere in diesen Lagen, in denen der Staat klassisch-hoheitlich und damit mit größerer Beeinträchtigungswirkung auftritt, sichergestellt werden.

Das ist eine andere Situation als im Bereich der bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule, in der sich gerade die religiös-pluralistische Gesellschaft widerspiegeln soll. Dort setzt ein entsprechendes Verbot religiöser Bekundungen eine konkrete Gefahr für den Schulfrieden bzw. für die staatliche Neutralität voraus (vgl. BVerfG, Beschluss vom 27.01.2015, 1 BvR 471/10).

In den vorstehend genannten, vom Staat gegenüber Bürgerinnen und Bürgern geschaffenen Lagen in der Justiz und im Polizeivollzug kommt es in besonderem Maße auf die weltanschaulich – religiöse Neutralität des Staates und seiner Amtsträgerinnen und Amtsträger an. Das rechtfertigt es, einzelne Regelungen (nach § 56 Absatz 1 – neu – LBG) und Anordnungen (nach § 56 Absatz 2 – neu – LBG) zu treffen, mit denen das Tragen von religiös oder weltanschaulich konnotierten Erscheinungsmerkmalen durch Amtsträgerinnen und Amtsträger eingeschränkt oder untersagt wird (Satz 2).

Die Rechtfertigung ergibt sich zudem aus der negativen Religionsfreiheit von beteiligten Dritten, die den betreffenden, vom Staat geschaffenen Lagen nicht ausweichen können.

Zwar hat die oder der Einzelne in einer Gesellschaft, die unterschiedlichen Glaubensüberzeugungen Raum gibt, kein Recht darauf, von fremden Glaubensbekundungen, kultischen Handlungen und religiösen Symbolen verschont zu bleiben. Davon zu unterscheiden ist aber eine vom Staat geschaffene Lage, in der die oder der Einzelne ohne Ausweichmöglichkeiten dem Einfluss eines bestimmten Glaubens, den Handlungen, in denen dieser sich manifestiert, und den Symbolen, in denen er sich darstellt, ausgesetzt ist (BVerfG, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17, Rn. 94).

Für den Justizbereich tritt zudem als den betreffenden Eingriff rechtfertigende verfassungsimmanente Schranke der Religionsfreiheit die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege insgesamt hinzu, die zu den Grundbedingungen des Rechtsstaats zählt (BVerfG, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17, Rn. 91). In gesteigertem Maße gilt das in Lagen, in denen Beamtinnen und Beamte als Repräsentantin oder Repräsentant des Staates in einem Verfahren wie z.B. einem gerichtlichen Verfahren auftreten, an welchem Dritte beteiligt sind, die sich diesem Verfahren nicht entziehen können. Das betrifft z.B. die Tätigkeit von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten während gerichtlicher Verhandlungen und die Wahrnehmung justizähnlicher Funktionen wie die Leitung einer Anhörungsausschusssitzung (vgl. BVerfG, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BvR 1333/17, Rn. 104).

Mit Satz 3 wird klargestellt, dass Anordnungen über die Einschränkung des Tragens

religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale auf das unbedingt erforderliche Maß zu begrenzen sind. Das heißt, die Anordnung darf sich nur auf die dienstlichen Tätigkeiten der Beamtin oder des Beamten erstrecken, bei denen es ohne die Anordnung zu einer nicht hinnehmbaren Kollision mit der weltanschaulich-religiösen Neutralität des Staates, dem Grundsatz der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege oder der grundrechtlich geschützten negativen Religionsfreiheit Dritter kommen würde. Anders als bei Anordnungen nach Absatz 2 und 3 bezüglich allgemeiner Erscheinungsmerkmale – insbesondere, wenn es sich um nicht ablegbare handelt – dürfen sich Anordnungen hinsichtlich religiös oder weltanschaulich konnotierter Erscheinungsmerkmale somit nicht pauschal auf die gesamte dienstliche Tätigkeit der betreffenden Beamtin oder des betreffenden Beamten erstrecken. Mit Satz 3 wird ferner klargestellt, dass die entsprechenden Anordnungen zu begründen sind.

Zu Absatz 5:

Neufassung der Ermächtigungsregelung für den Erlass von Dienstkleidungsvorschriften. Zugleich Zusammenführung mit dem bisherigen § 111 Absatz 2 LBG. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

Zu Nummer 13 (§ 59):

Nach den Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts vom 17.09.2020, 2 C 2/20 und vom 07.07.2021, 2 C 2/21 sowie dem Beschluss vom 21.12.2020, 2 B 63/20, sind die wesentlichen Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen vom Gesetzgeber selbst zu treffen und nicht dem Handeln sowie der Entscheidungsmacht der Exekutive zu überlassen, wenn der Vergleich der Bewerber im Rahmen des Artikel 33 Absatz 2 GG regelmäßig vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen hat.

Die wesentlichen Grundlagen für dienstliche Beurteilungen werden in § 59 Absatz 1 bis 3 geregelt. Weitere bereits vorhandene gesetzliche Regelungen betreffen die Beurteilung in der Probezeit (§ 19), den Zugang zur Altersteilzeit 63plus (§ 63a) und das Personalaktenrecht (Eröffnung und Erörterung der Beurteilung - § 87, Löschung - § 90).

Die Regelung ist an § 92 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes für Nordrhein-

Westfalen angelehnt (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2020, 2 C 2/20, Rn.17, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2.21, Rn. 25, 37) und enthält weitere wesentliche Vorgaben zu dienstlichen Beurteilungen.

Zu Buchstabe a) (Absatz 1):

In Satz 1 wird festgelegt, dass Beamtinnen und Beamte regelmäßig und aus besonderem Anlass (das heißt, wenn die besonderen persönlichen oder dienstlichen Verhältnisse es erfordern) zu beurteilen sind. Es wird damit grundsätzlich ein Beurteilungssystem bestehend aus Regelbeurteilungen und Anlassbeurteilungen bestimmt (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 34). Um Besonderheiten einzelner Laufbahnen oder Beamtengruppen sachgerecht berücksichtigen zu können, sieht Satz 2 vor, dass für die dazu zählenden Beamtinnen und Beamten abweichend von Satz 1 ausschließlich Anlassbeurteilungen erstellt werden dürfen. Das betrifft z.B. die Sonderlaufbahnen in der Fachrichtung Bildung, in denen der Zugang zu höheren Ämtern als dem Einstiegsamt fast ausschließlich durch Bewerbungsverfahren um in der Besoldungsordnung bewertete Funktionsämter erfolgt. Die erforderlichen beamtenrechtlichen Entscheidungen z.B. bei der Vergabe derartiger Funktionsämter können sachgerecht aufgrund von Anlassbeurteilungen getroffen werden. Regelmäßige Beurteilungen sind in diesen Laufbahnen nicht erforderlich; der Aufwand für deren Durchführung würde in einem unangemessenen Verhältnis zu dem zu erreichenden Ziel stehen. Das gilt entsprechend für einzelne Beamtengruppen wie z.B. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Lebenszeit (vgl. § 114a) und kann ferner angenommen werden für Beamtinnen und Beamte auf Zeit, für Beamtinnen und Beamte in exponierten Führungsämtern sowie Beamtinnen und Beamte, die einer Laufbahn der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt angehören.

Denn auch wenn der Gesetzgeber grundsätzlich das Beurteilungssystem regelt, sind Ausnahmen nicht ausgeschlossen, so das BVerwG im Urteil vom 07.07.2021, 2 C/21, Rn. 37 mit Hinweis auf die als Gegenbeispiel zu defizitären Regelungen genannten Regelungen im bayerischen Leistungslaufbahngesetz (BayLlbG), zugleich mit Hinweis auf die dort geregelten Vorbehalte und Einschränkungen: Dabei ermächtigen Art. 64 und 65 BayLlbG zu weitreichenden Ausnahmen für die Beurteilung von Lehrkräften und von kommunalen Beamtinnen und Beamten. So kann für Lehrkräfte nach Art. 64 BayLlbG durch Richtlinien umfassend und ohne nähere gesetzliche

Konkretisierung mit Ausnahme von Art. 56 Absatz 3 BayLibG vollumfänglich von Teil 4 des Gesetzes – dienstliche Beurteilungen - abgewichen werden. Auch die unter Rn. 37 beispielgebend genannte Ermächtigungsnorm in § 21 Absatz 2 BBG spezifiziert nicht näher, in welchem Ausmaß von der in Absatz 1 geregelten Pflicht zur Regel- und Anlassbeurteilung abgewichen werden kann. Demnach erkennt das BVerwG an, dass das Beurteilungssystem nicht bereits auf gesetzlicher Ebene abschließend und gleichlautend für alle Laufbahnen und Beamtengruppen geregelt werden kann.

Folglich lässt Satz 2 die beschriebenen Ausnahmen von dem Grundsatz der Regelbeurteilung zu, welche bei Vorliegen der Voraussetzungen Gegenstand der Verordnungen nach Absatz 3 sind.

Entsprechend Artikel 33 Absatz 2 GG bestimmt Satz 1 außerdem, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten zu beurteilen sind.

Die Eignung im weiteren Sinn umfasst die allgemeinen beamtenrechtlichen Eignungsvoraussetzungen für die Einstellung, Anstellung, Übertragung von Dienstposten, Beförderung und den Aufstieg sowie die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Befähigung (Battis, Bundesbeamtengesetz, Rn. 5 zu § 9 BBG). Sie ist ein umfassendes Qualifikationsmerkmal, das die gesamte Persönlichkeit des Bewerbers erfasst und damit die beiden Merkmale der Befähigung und der fachlichen Leistung bereits umschließt (vgl. bereits BVerwG, Urteil vom 06.02.1975, 2 C 68/73, Rn. 59).

Befähigung zielt auf allgemein der Tätigkeit zugutekommende Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung. Fachliche Leistung bedeutet Fachwissen, Fachkönnen und Bewährung im Fach. Eignung im engeren Sinne erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind (BVerfG, Beschluss vom 27.05.2013, 2 BvR 462/13, Rn. 14).

Befähigung und fachliche Leistung sind somit besonders hervorgehobene Teile der Eignung im weiteren Sinne. Eine exakte Abgrenzung der Inhalte dieser das Leistungsprinzip umschreibenden Merkmale gegeneinander ist insoweit nicht restlos

möglich und auch nicht von maßgeblicher Bedeutung (Lemhöfer in Plog/ Wiedow, Bundesbeamten-gesetz, Rn. 14 zu § 9 BBG).

Zur Eignung im engeren Sinne gehören noch weitere persönliche Merkmale mit Leistungsbezug, d.h. die darüber Aufschluss geben können, in welchem Maße eine Bewerberin oder ein Bewerber den Anforderungen der angestrebten Laufbahn bzw. – bei Beförderung – des angestrebten statusrechtlichen Amtes voraussichtlich gewachsen ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.6.2007, 2 A 6/06, Rn 20, 22). Hierzu zählen die gesundheitliche Eignung sowie eine der angestrebten Laufbahn (bzw. dem angestrebten Amt) entsprechende körperliche, geistige und seelische Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit. Damit sind z.B. dienstlich relevante Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Organisationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Zuverlässigkeit sowie Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit angesprochen (Lemhöfer in Plog/ Wiedow, Rn. 18 zu § 9 BBG).

Vor diesem Hintergrund ist der Normgeber nicht gefordert, die einzelnen Beurteilungsmerkmale exakt Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung zuzuordnen (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 38).

Mit Satz 3 wird vorgeschrieben, dass dienstliche Beurteilungen mit einem Gesamturteil abzuschließen sind. Bei der Bildung des abschließenden Gesamturteils sind alle Einzelmerkmale zu würdigen (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 34).

Wegen der inhaltlichen Überschneidungen von Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmerkmalen ist eine Beurteilung jedoch nicht defizitär, die auf den ersten Blick keine mit „Befähigung“ oder „Eignung“ betitelte Rubrik aufweist. Einzelmerkmale, die Eigenschaften bezeichnen, lassen sich nicht trennscharf nur einem, sondern oftmals auch einem anderen der drei Kriterien des Artikels 33 Absatz 2 GG zuordnen (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 48).

Demnach sind mehrere Varianten für die Bestandteile einer dienstlichen Beurteilung denkbar: Sie kann z.B. als Gesamtbeurteilung erstellt werden, in der – ohne nähere Unterteilung - Eignungs-, Befähigungs-, und Leistungsmerkmale enthalten sind, oder

die Beurteilung kann aus einer Leistungs- und einer Befähigungsbeurteilung bestehen, welche in einem oder in beiden Teilen Eignungsmerkmale aufweisen, oder sie kann drei nach Eignungs-, Befähigungs-, und Leistungsmerkmalen aufgeteilte Bestandteile haben. Allen Varianten gemein ist, dass als Ergebnis der umfassenden Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Merkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein abschließendes Gesamturteil für die dienstliche Beurteilung als Ganzes zu bilden ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 47).

Die Bestandteile der Beurteilung sind zusammen mit den weiteren Inhalten der Beurteilung vom Ordnungsgeber zu bestimmen (Absatz 3 Satz 1 Nummer 4).

Die dienstlichen Beurteilungen sollen einen Verwendungsvorschlag) enthalten (neuer Satz 4).

Bei dem Verwendungsvorschlag handelt es sich ebenfalls um einen Teil einer – prognostischen – Eignungseinschätzung. Dazu zählt unter anderem die Einschätzung, ob die Beamtin oder der Beamte für eine andere Verwendung z.B. mit Führungsfunktion geeignet wäre (im Geltungsbereich der ALVO zählt hierzu auch die in der dienstlichen Beurteilung anzugebende Empfehlung für die Teilnahme an einer Führungspotenzialanalyse - § 10 a ALVO).

Die bisherige Regelung über die Aktualität der dienstlichen Beurteilung wird unverändert fortgeschrieben (Satz 5).

Zu Buchstabe b):

Zu Absatz 2:

Die bisherige laufbahnrechtliche Regelung, Kinderbetreuungszeiten bei Beförderungen zu berücksichtigen (Nachteilsausgleich), betrifft seit der Abschaffung des Beförderungsverbot im Anschluss an die Probezeit (Artikel 3 des Gesetzes zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung eines Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften vom 08.09.2020, GVObI. Schl.-H. S. 516) nur noch die im Rahmen des Nachteilsausgleichs ausnahmsweise mögliche Beförderung während der Probezeit. Im weiteren Karriereverlauf ist die Einbeziehung von z.B. wegen der

Kinderbetreuung beurlauben Beamtinnen und Beamten in die Beförderungsauswahl begrenzt.

So scheitert die Einbeziehung in die Beförderungsauswahl bei entsprechenden Beurlaubungszeiten oftmals daran, dass zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung keine aktuelle dienstliche Beurteilung für die beurlaubte Beamtin oder den beurlaubten Beamten vorliegt. Denn nach Absatz 1 Satz 5 besitzt eine Beurteilung – der Rechtsprechung zur Aktualität von dienstlichen Beurteilungen folgend – hinreichende Aktualität, wenn das Ende des Beurteilungszeitraumes zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

In den Allgemeinen Laufbahnvorschriften (§ 39 ALVO) wird bestimmt, dass vor Beginn einer mindestens dreimonatigen Beurlaubung eine Anlassbeurteilung erstellt wird, wenn die letzte Beurteilung zum Beurteilungsbeginn länger als 12 Monate zurückliegt. Damit ist eine Beurteilung vorhanden, die längstens für die Dauer von drei Jahren in den Beurteilungszeitraum reicht, jedoch nicht darüber hinaus.

Daher besteht Bedarf, diese Lücke zu schließen. Damit wird zugleich der RL (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 20.06.2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der RL 2010/18/EU des Rates (ABl. EU L 188/79) stärker Rechnung getragen.

Daher kann künftig bei Elternzeit mit vollständiger Freistellung von der Tätigkeit oder bei einem Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 62 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fortgeschrieben werden, wenn keine aktuelle dienstliche Beurteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt. Das entspricht im Wesentlichen der fiktiven Laufbahnnachzeichnung für freigestellte Personalratsmitglieder, die aus dem Mitbestimmungsrecht hergeleitet wird.

Damit liegt auch über die bisherige Nachwirkung einer dienstlichen Beurteilung hinaus eine Beurteilungsgrundlage vor, die auch zu einem späteren Zeitpunkt die Einbe-

ziehung in eine Beförderungsauswahlentscheidung ermöglicht. Die fiktive Fortschreibung setzt allerdings eine belastbare Tatsachengrundlage voraus:

Die fiktive Fortschreibung fingiert nicht nur eine tatsächlich im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung, sie unterstellt auch eine Fortentwicklung der Leistungen der Beamtin oder des Beamten entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer von Gruppe vergleichbaren Beamtinnen und Beamten. Damit prognostiziert sie, wie die Beamtin oder der Beamte voraussichtlich zu beurteilen wäre, wäre sie oder er im Beurteilungszeitraum nicht freigestellt und hätte sie oder er die Leistungen wie vergleichbare Kolleginnen und Kollegen fortentwickelt. Die Verlässlichkeit einer Prognose über die voraussichtliche Leistungsentwicklung einer freigestellten Beamtin oder eines freigestellten Beamten ist umso höher, je länger und je qualifizierter dieser vor der Freistellung dienstliche Aufgaben erledigt hat, je kürzer dies zurückliegt und je eher diese Aufgaben mit denjenigen des angestrebten Beförderungsamtes oder -dienstpostens vergleichbar sind. Hiernach ist die tatsächliche Möglichkeit einer belastbaren Prognose auch von der Dauer des Zeitraumes abhängig, der zwischen der letzten beurteilten Dienstleistung und dem Beurteilungszeitraum liegt, für den die fiktive Fortschreibung erfolgen soll. Ab welcher Zeitspanne zwischen der letzten beurteilten Dienstleistung und dem Stichtag die tatsächlichen Erkenntnisse eine Prognose über die Leistungsentwicklung nicht mehr tragen können, ist grundsätzlich eine Frage des Einzelfalles (BVerwG, Urteil vom 16.12.2010, 2 C 11/09).

Verlangt das Laufbahnrecht allerdings, dass sich die Beamtin oder der Beamte vor einer Beförderung auf einem höherwertigen Dienstposten zu bewähren hat (z.B. Vorereprobungszeit nach § 20 Absatz 2 Nummer 2 LBG), kann dies nicht durch eine Nachzeichnung ersetzt werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25.06.2014, 2 B 1/13). Unabhängig davon müssen die allgemeinen beamtenrechtlichen Eignungsvoraussetzungen für eine Beförderung – einschließlich der gesetzlichen Mindestdienstzeit zwischen zwei Beförderungen (§ 20 Absatz 2 Nummer 3) – erfüllt sein.

Als äußere zeitliche Grenze für die fiktive Laufbahnnachzeichnung wird festgelegt, dass sich die Fortschreibung auf längstens drei aufeinander folgende Regelbeurtei-

lungszeiträume erstrecken darf. Das entspricht z.B. der vergleichbaren Regelung in Artikel 17a des bayerischen Leistungslaufbahngesetzes. Regelung von Einzelheiten der fiktiven Laufbahnnachzeichnung bleibt nach Absatz 3 Nummer 8 den jeweiligen Laufbahnverordnungen vorbehalten. Für den Geltungsbereich der ALVO wird die maßgebliche Regelung durch Artikel 5 Nummer 10 dieses Gesetzes getroffen (§ 39 ALVO).

Zu Absatz 3:

Anschließend an die wesentlichen Regelungen über Beurteilungen in Absatz 1 bestimmt Absatz 3 Satz 1, welche näheren Bestimmungen durch Rechtsverordnung zu treffen sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 37), das heißt durch Laufbahnverordnung nach § 25 Absatz 2 oder durch Verordnung nach § 114a. Die gesetzliche Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen einer nicht abschließenden Aufzählung insbesondere auf die von der Rechtsprechung geforderten Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen:

In der Verordnung muss festgelegt werden, dass Beamtinnen und Beamte regelmäßig und aus besonderem Anlass beurteilt werden bzw. – sofern besondere Sachgesetzlichkeiten für die einzelne Laufbahn oder bestimmte Beamtengruppen innerhalb der Laufbahn es erfordern -, welche Beamtinnen und Beamten ausschließlich aus besonderem Anlass beurteilt werden (Nummer 1).

Der Rhythmus von Regelbeurteilungen ist in der Verordnung ebenso zu bestimmen wie die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Regelbeurteilung im Einzelfall (z.B. Mindestdauer der Aufgabenwahrnehmung; Antragserfordernis ab einem bestimmten, ruhestandsnahen Lebensalter) und einzelne Ausnahmen von der Teilnahme an der Regelbeurteilung (z.B. für Beamtinnen und Beamte, die sich in laufbahnrechtlichen Einführungs-, Erprobungs-, oder Bewährungszeiten befinden). Das gilt für die Voraussetzungen für die Erstellung von Anlassbeurteilungen (z.B. während der Probezeit, vor Ablauf einer Einführungs- oder Bewährungszeit, vor Beginn einer mindestens dreimonatigen Beurlaubung und wenn sonstige dienstliche oder persönliche Verhältnisse es erfordern) und Ausnahmen hiervon entsprechend (Nummern 2 und 3).

Zum Inhalt der Beurteilung (Nummer 4) zählen z.B. Bestimmungen über die Bestandteile der Beurteilung (Eignungs-, Befähigungs- und/ oder Leistungsbeurteilung), die Merkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, (z.B. Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsweise; Selbstkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz) sowie über einen Verwendungsvorschlag.

Ferner sind in den entsprechenden Verordnungen Regelungen über die Mindestanforderungen an ein Bewertungssystem einschließlich der Bewertungsskala sowie über die Bildung des Gesamturteils (Nummer 5) zu treffen. Soweit die Festlegung von Richtwerten für die betreffende Laufbahn oder Beamtengruppe erforderlich ist, sind die entsprechenden Richtwerte in der jeweiligen Verordnung zu bestimmen (Nummer 6). Außerdem sind dort Regelungen zur Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs zu treffen (Nummer 7).

Dabei ist es ausreichend, zur Bewertungsskala und den Beurteilungsmerkmalen in den jeweiligen Verordnungen Mindeststandards festzulegen, um hinreichend differenzierte und vergleichbare Beurteilungen zu gewährleisten. Damit können zugleich Besonderheiten verschiedener Dienstherrn besser berücksichtigt werden. Das betrifft insbesondere die Bestimmungen in der ALVO, welche – vorbehaltlich möglicher Sonderregelungen für die einzelnen Laufbahnen - für alle Fachrichtungen unmittelbar gelten. Darunter fallen rund 1250 kommunale Dienstherrn (Kreise, Gemeinden, Ämter, Zweckverbände) sowie weitere Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, von denen sehr viele Laufbahnbeamtinnen und - beamte haben. Diese Dienstherrn weisen eine gänzlich andere Struktur und personelle Zusammensetzung als die Landesverwaltung auf. Oftmals beschäftigten sie ganz überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um zum Beispiel eine bessere Vergleichbarkeit von Beurteilungen innerhalb desselben Verwaltungsträgers auch im Vergleich zu Tarifbeschäftigten zu gewährleisten, ist es sachgerecht, bei den für die Beamtinnen und Beamten zu treffenden Regelungen Spielräume zu belassen, die die Dienstherrn für sich ausfüllen können. Dass insbesondere die Vergleichbarkeit von Beurteilungen innerhalb desselben Trägers von Bedeutung ist, hat das BVerwG in dem Urteil vom 07.07.2021, Rn. 28, herausgestellt.

Aus diesem Grund beschränkt sich der durch Verordnung auszufüllende Inhalt an

dieser Stelle auf Mindeststandards bei ansonsten für alle Dienstherren gleichen Rahmenbedingungen.

Nummer 8 ermächtigt, Einzelheiten zu der in Absatz 2 neuen Regelung über die fiktive Fortschreibung von Beurteilungen zu regeln, sofern sie in dem jeweiligen Beurteilungssystem vorgesehen ist.

Nach Nummer 9 werden zudem Verfahrensregelungen getroffen, insbesondere über die Zuständigkeit der an der Erstellung der Beurteilung Beteiligten.

Satz 2 ermächtigt dazu, von nach Satzes 1 Nummer 6 und 9 zu regelnden Sachverhalten in der jeweiligen Verordnung Ausnahmen und Abweichungen für besondere Verwaltungsbereiche und Dienstherren nach § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 (Gemeinden, Kreise und Ämter und sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) zu bestimmen. Damit können z.B. Besonderheiten im Verwaltungsaufbau berücksichtigt werden: Auf Dienstherren mit einer flachen Hierarchie, besonderen Leitungsstrukturen und/ oder nur wenigen zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten sind allgemein geltende Vorgaben zu Richtwerten und zu Zuständigkeiten nur sehr bedingt übertragbar. Daher besteht Bedarf, in der jeweiligen Verordnung in angemessenem Umfang Ausnahmen und Abweichungen zur Berücksichtigung der dortigen Verhältnisse zuzulassen.

Zu Nummer 14 (§ 61):

Mit der Regelung wird klargestellt, dass der Arbeitszeitanteil am Ende des Teilzeit-Sabbatjahres mindestens 25% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen muss. Damit soll ein Absinken der tatsächlichen Arbeitszeit auf ein für die Aufgabenerledigung nicht mehr sachgerechtes Maß vermieden werden. Das entspricht der Regelung in § 62a Absatz 2 Satz 2 und dem Mindestteilzeitfaktor der Teilzeitbeschäftigung nach § 62 Absatz 1. Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung und die Besoldung entsprechen dem über den gesamten Zeitraum gemittelten Teilzeitfaktor. Wird eine noch weitergehende Freistellung im letzten Jahr angestrebt, wäre das Sabbatmodell mit Vollfreistellung am Ende die geeignetere Alternative.

Beispiel:

- Teilzeit- Sabbatmodell für die Dauer von 4 Jahren
- 1. bis 4. Jahr tatsächliche Beschäftigung 75 % der regelmäßigen Wochenarbeitszeit
- 5. Jahr tatsächliche Beschäftigung 25 % der regelmäßigen Wochenarbeitszeit
- Der Teilzeitumfang über den gesamten Zeitraum beträgt 65% der regelmäßigen Wochenarbeitszeit

Mit einem tatsächlichen Beschäftigungsumfang von 80% in den ersten vier Jahren wäre diese Teilzeitbeschäftigung (65%) nicht möglich, da dies im 5. Jahr zu einem Absinken des tatsächlichen Beschäftigungsumfangs auf 5% der regelmäßigen Wochenarbeitszeit führen würde.

Zu Nummer 15 (§ 66):

Es ist nicht mehr zeitgemäß, für den Hinweis auf die Folgen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für beamtenrechtliche Folgen ausschließlich die Schriftform zu verlangen, welche nur durch die qualifizierte elektronische Form ersetzt werden kann (§ 52a Absatz 2 LVwG). Stattdessen genügt künftig der Hinweis in Textform, das heißt per E-Mail, in der z.B. zur Orientierung auch auf verfügbare Broschüren zu Teilzeit und Beurlaubung verwiesen werden oder ein persönliches Beratungsgespräch angeboten werden könnte.

Zu Nummer 16 (§ 67):

§ 67 berechtigt den Dienstherrn, bei begründeten Zweifeln an der von der Beamtin oder dem Beamten selbst angezeigten Dienstunfähigkeit oder an der privatärztlich attestierten Dienstunfähigkeit eine ärztliche Überprüfung zu veranlassen.

Mit der Begutachtung können nach bisherigem Recht nur Amtsärztinnen, Amtsärzte oder sonstige beamtete Ärztinnen und Ärzte beauftragt werden. Der Verweis auf § 44 wird erweitert, so dass künftig auch andere Ärztinnen und Ärzten als Amtsärztinnen und Amtsärzten oder beamteten Ärztinnen oder Ärzten mit der ärztlichen Untersuchung zur Überprüfung einer kurzfristigen Dienstunfähigkeit beauftragt werden können. Dabei kann es sich z.B. um Klinikärztinnen und –ärzte, niedergelassene Ärztinnen und Ärzte oder Betriebsärztinnen und –ärzte handeln. Mit dem Verweis auf § 44 wird zugleich klargestellt, dass es sich dabei um von der Behörde bestimmte Ärztin-

nen und Ärzte handeln muss. Damit werden die verschiedenen Untersuchungsanlässe (Feststellung der gesundheitlichen Eignung für das Beamtenverhältnis, Prüfung der dauerhaften Dienstunfähigkeit, Überprüfung einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit) hinsichtlich des möglichen Gutachterkreises in gleicher Weise geregelt.

Die Möglichkeit, andere als Amtsärztinnen und Amtsärzte mit ärztlichen Untersuchungen zu betrauen, trägt zudem dem Umstand und den Erfahrungen Rechnung, dass vor allem in Spitzenzeiten, in denen bei den Gesundheitsämtern vordringliche Aufgaben zum Schutz der Bevölkerung wahrzunehmen sind (z.B. infektionsschutzrechtliche Aufgaben zur Bekämpfung der COVID-19- Pandemie), keine Kapazitäten für flächendeckende, gesetzlich vorgeschriebene Untersuchungen von Beamtinnen und Beamten vorhanden sind. Mit der Erweiterung des möglichen Gutachterkreises wird somit ein - wenn auch nur geringfügiger - Beitrag zur Entlastung des öffentlichen Gesundheitsdienstes geleistet.

Zu Nummer 17 (§ 68):

Die Ermächtigungsnorm wird konkretisiert. Auf die Begründung zu Nummer 10 Buchstabe a) wird Bezug genommen. Bei der Gelegenheit wird die Ermächtigung für die Gewährung einer Urlaubsabgeltung vor dem Hintergrund aktueller Rechtsprechung offener gefasst (EuGH-Urteile C-619/16 und C-684/16 sowie die beim EuGH anhängigen Vorabentscheidungsersuchen des BAG vom 07.07.2020, 9 AZR 245/19 (A) und 9 AZR 401/19 (A)).

Zu Nummer 18 (§ 95):

Redaktionelle Korrektur.

Zu Nummer 19 (§ 111):

Folgeänderung zu Nummer 12. Die Ermächtigung zum Erlass von Dienstkleidungsvorschriften wird im neugefassten § 56 gebündelt. Im Übrigen bleibt die Ermächtigung nach dem bisherigen Absatz 2 am neuen Standort unverändert. Für bisher aufgrund von § 111 Absatz 2 erlassene Dienstkleidungsvorschriften gilt die Übergangsvorschrift in Nummer 25 (neuer § 134). Künftig regelt § 111 ausschließlich den unverändert bestehenden Anspruch der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbe-

amten auf Erhalt der Bekleidung und Ausrüstung, die die besondere Art ihres Dienstes erfordert.

Zu Nummer 20 (Überschrift zu Abschnitt X Unterabschnitt 4):

Redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 21.

Zu Nummer 21 (§ 114a):

Zu Absatz 1:

In Absatz 1 wird abweichend von dem in § 59 Absatz 1 Satz 1 geregelter Grundsatz bestimmt, dass Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Lebenszeit nur anlassbezogen beurteilt werden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 ermächtigt das für Justiz zuständige Ministerium zum Erlass von Verordnungen, um die weiteren Grundsätze für dienstliche Beurteilungen der dort genannten Justizberufe zu regeln. Hierbei handelt sich hauptsächlich um in der Rechtspflege tätige Beamtinnen und Beamte, für die auch schon nach geltendem Recht die Beurteilungsregelungen der Allgemeinen Laufbahnverordnung nicht anwendbar waren (§ 42 ALVO). Da gemäß aktueller Rechtsprechung die wesentlichen Grundsätze für die dienstlichen Beurteilungen durch Gesetz zu regeln sind, soll die bisher durch § 42 ALVO geregelte Ausnahme künftig im Wege einer Verordnungsermächtigung in das Gesetz übernommen werden. Das Wesen und der Charakter der in § 114a genannten Berufe unterscheidet sich von den Aufgaben der Beamtinnen und Beamten der allgemeinen Verwaltung. Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger gehören der Judikative an, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte stehen aufgrund ihrer Mitwirkung der Judikative nahe. Die sich daraus ergebenden Besonderheiten bei der Wahrnehmung von Aufgaben, die nicht überwiegende Verwaltungstätigkeit darstellt, rechtfertigt eigene Beurteilungsregelungen und damit das Erfordernis der Verordnungsermächtigung. Deshalb kann bei einer überwiegenden Tätigkeit der Berufsträger in der Verwaltung vorgesehen werden, dass diese nach den allgemeinen Regelungen zu beurteilen sind.

Zu Nummer 22 (§ 117):

Mit der Änderung wird klargestellt, dass Professoren weiterhin nicht den beamtenrechtlichen Beurteilungsregelungen unterliegen.

Zu Nummer 23 (§ 118):

Buchstabe a):

Die Einstellung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist aufgrund der im Hochschulgesetz bestimmten, hohen Qualifikationsanforderungen im Vergleich zu anderen Beamtengruppen erst mit höherem Lebensalter möglich. Eine Berufung in einem Beschäftigungsverhältnis birgt für die Hochschule jedoch stets das Risiko, dass besonders qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber nicht gewonnen werden können oder diese nach kurzer Zeit wieder abwandern. Das schwächt insbesondere die notwendige Erhaltung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Da die Möglichkeit der Einstellung entsprechender Personen nicht durch zusätzliche Einschränkungen erschwert werden sollten, die ggf. auch den Wettbewerb zu anderen Bundesländern erhöhen, wurde in der Vergangenheit das für die Einstellung in das Beamtenverhältnis maßgebliche Lebensalter für Professorinnen und Professoren bereits in der Landeshaushaltsordnung (§ 48 Absatz 1) auf das 52. Lebensjahr angehoben. Diese Änderung wird nunmehr ins Landesbeamtengesetz implementiert.

Buchstabe b):

Durch Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein vom 26.03.2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261) ist der Ruhestandseintritt der Beamtinnen und Beamten in der Weise flexibilisiert worden, dass der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag der Beamtin oder des Beamten um längstens drei Jahre hinausgeschoben werden kann, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen (§ 35 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 LBG, LT- Drs. 16/2306 Seite 179). Den eingeschlagenen Weg hat der Landesgesetzgeber mit den durch das Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18.12.2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 426, LT-Drs. 18/3538(neu)) und das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtensrechts vom 21.07.2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597, LT-Drs. 18/3154 und 18/4379) geschaffenen Anreizen für einen längeren Verbleib im aktiven Dienst fortgesetzt.

Im Hochschulbereich hat sich gezeigt, dass die derzeit geltende Regelung über das

Hinausschieben auf eigenen Antrag an praktische Grenzen stößt, da bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzung nahezu kein Spielraum für eine Ermessensentscheidung bleibt und insoweit die Besonderheiten des Hochschulbereichs nicht hinreichend Berücksichtigung finden können.

Das betrifft insbesondere die notwendige Erhaltung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten in anderen Verwaltungsbereichen geht es bei den Ämtern der Professorinnen und Professoren nicht um die bloße Neubesetzung von bisher vorhandenen Dienstposten mit einer entsprechenden Dienstaufgabe, sondern in der Regel geht mit der Nachbesetzung einer Professur eine inhaltliche Neuausrichtung bzw. Neujustierung des jeweiligen Forschungsfeldes einher, die sich an den aktuellen wissenschaftlichen Strömungen orientiert. Die Professorinnen und Professoren verkörpern eine durch ihre Denomination bestimmte Schwerpunktsetzung in dem von ihnen vertretenen Fach. Plant die Hochschule auf Grund ihrer längerfristig angelegten strategischen Ausrichtung eine Weiterentwicklung oder Änderung des Schwerpunktes, z.B. zur Vorbereitung eines Exzellenzclusters, so ist dieses zwangsläufig mit einer Neuausrichtung von Professuren verbunden. Eine entsprechende Planung und Umsetzung an der jeweiligen Hochschule wird wesentlich erschwert oder ggf. unmöglich, wenn nicht zugleich Planbarkeit hinsichtlich einer etwaigen Verlängerung der Dienstzeit von Professorinnen oder Professoren hergestellt wird. Dies lässt sich besser auf der Grundlage einer an den dienstlichen Interessen der jeweiligen Hochschule ausgerichteten Regelung über das antragsgebundene Hinausschieben des Ruhestands verwirklichen.

Für wissenschaftliche hochrangige Förderprogramme ist es oftmals Voraussetzung, zunächst im Rahmen von Drittmitteln befristet eingerichtete Professuren später zu verstetigen. Dies stellt die Hochschule vor die enorme Herausforderung, die notwendigen Ressourcen (sowohl in finanzieller, stellentechnischer sowie auch räumlicher Hinsicht) nach Ablauf der Förderperiode vorzuhalten. Aufgrund der nur sehr begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen geschieht dies i.d.R. durch Einfädeler dieser Professuren auf bereits vorhandene (und grundsätzlich thematisch naheliegende) Professuren. Da die Förderprogramme in der Regel eine Laufzeit von 5 Jahren haben und bereits bei Annahme der Förderung Klarheit über die künftige Verortung

bzw. Einfädung der Professur bestehen muss, ist es für die Hochschulen von größter Bedeutung, bei den Planungen dieser ‚High Potential‘-Nachwuchsprogramme die entsprechende Planungssicherheit zu haben. Die Beibehaltung der aktuellen Rechtslage kann hingegen dazu führen, dass die Hochschule aufgrund nicht abschätzbarer Folgekosten von der Teilnahme an derartigen Förderprogrammen gänzlich Abstand nimmt, was für den Wissenschaftsstandort Schleswig-Holstein mit erheblichen Nachteilen verbunden wäre.

Daher soll künftig ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf Antrag einer Professorin oder eines Professors um bis zu drei Jahre (§ 35 Absatz 4 Satz 1) nur noch im dienstlichen Interesse ermöglicht werden.

Die Änderung der Regelung führt dazu, dass ein Hinausschieben des Ruhestandes auf Antrag der Professorin oder des Professors nur dann möglich ist, wenn ein qualifiziertes Interesse der Hochschulen daran besteht. Dies wird in der Regel dann gegeben sein, wenn die Sicherstellung der Lehre in dem konkreten Fachbereich sonst nicht gewährleistet ist oder wenn von der Professorin oder dem Professor begleitete Projekte oder Forschungsarbeiten zeitlich nicht bis zum regulären Eintritt in den Ruhestand beendet werden können. Auch kann ein dienstliches Interesse begründet sein, wenn die Neubesetzung der Professur zu diesem Zeitpunkt nicht möglich ist oder durch den Verbleib der Professorin oder des Professors ein neues Förderprogramm akquiriert werden kann.

Diese Neuregelung hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Anwendung der Regelung über den Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 9a Absatz 1 SHBesG. Hierüber wird unter Berücksichtigung des dienstlichen Interesses, das mit der Bewilligung eines Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand anerkannt wird, im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden sein.

Unberührt bleibt die nach § 35 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 bestehende Möglichkeit, den Eintritt in den Ruhestand – ohne Antrag - um bis zu drei Jahre aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten hinauszuschieben. Diese Regelung gilt auch im Hochschulbereich unverändert fort.

Zu Nummer 24 (§ 129a):

Nach Nummer 2 Buchstabe b) (§ 5) gehören die im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Ämter der Besoldungsgruppe A 12 der Leiterinnen und Leiter von Dezernaten, Fachbereichen, Ämtern und Abteilungen und vergleichbarer Organisationseinheiten künftig nicht mehr zum Kreis der leitenden Ämter nach § 5. Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandene Inhaberinnen und Inhaber dieser Ämter bedarf es einer Übergangsregelung.

Es erfolgt keine automatische Umwandlung der auf Probe übertragenen Ämter in auf Lebenszeit übertragene Ämter. Um den Dienstherren Planbarkeit zu ermöglichen, wird an dem Erfordernis der Bewährung in der Probezeit festgehalten. Denn die Ämter bei denen es sich trotz der vorgesehenen Herauslösung aus dem Kreis der Ämter mit leitender Funktion in der Regel um herausgehobene Funktionen bei den jeweiligen Dienstherren handelt, waren von diesen unter der Prämisse vergeben worden, dass die Bewährung für diese Ämter einer Überprüfung im Rahmen der Probezeit unterzogen wird und eine mögliche Fehlentscheidung somit noch korrigierbar ist. Daher gilt für die Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber grundsätzlich das bisherige Recht fort. Zum Ausgleich wird aber abweichend von § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 6 geregelt, dass das Amt auf Lebenszeit zu übertragen ist, wenn die Beamtin oder der Beamte sich in einer Probezeit von mindestens einem Jahr (statt zwei Jahre) bewährt hat; diese Probezeit kann bei besonderer Bewährung bis auf sechs Monate verkürzt werden. Damit liegt ein ausreichender Zeitraum vor, um die Bewährung feststellen zu können.

Die Möglichkeit, Zeiten, in denen die leitende Funktion bereits übertragen worden ist, auf die Probezeit anzurechnen, bleibt unberührt.

Dabei kann in der Übergangsregelung keine allgemeinverbindliche Dauer der Probezeit festgelegt werden, da es zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes Fälle geben wird, die sich bereits mehr als ein Jahr in der Probezeit befinden, was mit der Regelung berücksichtigt wird. Eine Abkürzung der Probezeit für die Vergangenheit

und eine rückwirkende Ernennung zur Übertragung des Führungsamtes auf Lebenszeit sind hingegen rechtlich nicht möglich (vgl. § 8 Absatz 4 BeamtStG).

Zu Nummer 25 (§ 134):

Folgeänderung zu Nummer 12 (§ 56) und 19 (§ 111). Die Ermächtigung, Dienstkleidungsvorschriften zu erlassen, wird in § 56 zusammengefasst. Die spezielle Ermächtigung für Dienstkleidungsvorschriften im Polizeivollzugsdienst in § 111 Absatz 2 wird aufgehoben. Mit der Übergangsregelung wird klargestellt, dass die aufgrund von § 111 Absatz 2 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassenen Dienstkleidungsvorschriften fortgelten, bis sie durch Dienstkleidungsvorschriften nach § 56 ersetzt werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landesrichtergesetzes):

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis)

Das Inhaltsverzeichnis wird an die Änderungen in Nummern 2, 4 und 5 angepasst.

Zu Nummer 2 (§ 6 LRiG):

Zu Buchstabe a):

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b):

Der neue Wortlaut von § 6 Absatz 2 ersetzt die bisherigen Regelungen über die Zusammensetzung des Landesbeamtenausschusses in Angelegenheiten der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Der Bedarf an einer Mitwirkung dieser Berufsgruppen im Ausschuss besteht nicht mehr, zumal nach § 95 Absatz 2 Satz 3 LBG ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied des Landesbeamtenausschusses aus dem Kreis der Richterinnen und Richter der Verwaltungsgerichtsbarkeit berufen wird.

§ 6 Absatz 2 LRiG sieht noch eine von § 95 LBG in der bis zum 31.08.2016 geltenden Fassung abweichende Zusammensetzung des Landesbeamtenausschusses in Angelegenheiten der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staats-

anwälte vor. Danach gehört auch die Leitung der Allgemeinen Abteilung des Ministeriums für Justiz, Europa und Verbraucherschutz dem Ausschuss als ständiges Mitglied an. An die Stelle der übrigen Mitglieder (§ 95 Absatz 3 LBG a. F.) treten fünf Richterinnen oder Richter sowie eine Staatsanwältin oder ein Staatsanwalt als nichtständige Mitglieder nebst deren Stellvertretung.

Mit der Änderung des § 95 LBG zum 01.09.2016 hat sich die Zusammensetzung des Landesbeamtenausschusses geändert. Nach der neuen Fassung gibt es keine Unterscheidung mehr in ständige und nichtständige Mitglieder. Hintergrund ist, dass im Rahmen der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien von der funktionsbezogenen Besetzung der Ausschussmitglieder Abstand genommen wurde. Folge dieser Rechtsänderung ist, dass die Verweisung in § 6 Absatz 2 LRiG nicht mehr stimmt und daher eine Neubesetzung des Ausschusses in Angelegenheiten der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte derzeit nicht möglich ist. Hierfür müsste das Landesrichtergesetz an die Regelungen zum Landesbeamtenausschuss angepasst werden, was bei der damaligen Gesetzesänderung versäumt wurde. Dessen ungeachtet sprechen praktische Gründe für eine Aufhebung von § 6 Absatz 2 LRiG:

In den 29 Sitzungen des Landesbeamtenausschusses, in denen er mit Angelegenheiten der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte befasst war, wurde bisher nur ein Personalfall beraten, und dies war bei der ersten Sitzung am 23.05.1969. In den anderen Sitzungen wurde der Landesbeamtenausschuss nur zusammengerufen, um seiner Mitwirkungspflicht aus § 114 Absatz 1 Nummer 1 LBG in der bis zum 31.03.2009 geltenden Fassung nachzukommen. Danach hatte der Ausschuss u. a. die Aufgabe, bei das Rechtsverhältnis der Beamtinnen und Beamten gestaltenden Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften mit grundsätzlicher Bedeutung mitzuwirken. Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts (LBNeuG) wurde diese Regelung zum 01.04.2009 gestrichen. Hintergrund war, dass in der Vergangenheit die Beteiligtenrechte insbesondere der Gewerkschaften und der kommunalen Landesverbände erheblich gestärkt wurden. Eine zusätzliche Behandlung der Entwürfe im Landesbeamtenausschuss hielt man deshalb nicht mehr für erforderlich. Die letzte Sitzung des Landesbeamtenausschusses in Angelegenheiten der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte fand am 12.09.2008 statt.

Mit dem neu gefassten Absatz 2 werden spezielle Regelungen für die Beurteilung von Richterinnen und Richter geschaffen. Darin wird bestimmt, welche Gruppen von Richterinnen und Richtern regelmäßig und welche – ggf. ausschließlich – aus besonderem Anlass beurteilt werden.

Zu Buchstabe c):

Mit der Neufassung von Absatz 3 wird - vergleichbar mit § 114a LBG-E - eine Verordnungsermächtigung geschaffen, um die weiteren Grundsätze für dienstliche Beurteilungen nach § 59 Absatz 3 LBG-E auch für die Richterinnen und Richter zu regeln. Die Ermächtigung ist im Landesrichtergesetz erforderlich, weil die Verordnungsermächtigung in § 59 Absatz 3 LBG-E über die allgemeine Verweisung in § 6 Absatz 1 LRiG auf die Richterinnen und Richter nicht anwendbar ist, denn die beamtenrechtlichen Laufbahnvorschriften gelten nicht für sie.

Zu Nummer 3 (§ 7b LRiG):

Parallele Änderung zu Artikel 1 Nummer 14 (§ 61 LBG).

Zu Nummer 4 (Abschnitt V - § 86 LRiG):

Soweit die Gleichstellungsbeauftragte beim Justizministerium mit den Belangen der Richterinnen und Staatsanwältinnen befasst ist, etwa bei der Teilnahme an Einstellungsgesprächen nach § 20 Absatz 2 Satz 5 des Gleichstellungsgesetzes (GstG), sollte sie mit den Besonderheiten der Justiz, insbesondere der in Artikel 97 GG garantierten richterlichen Unabhängigkeit und dem für die Staatsanwaltschaft geltenden Legalitätsprinzip aus § 152 Absatz 2 StPO, in besonderem Maße vertraut sein. Daher entspricht es einer seit Langem geübten Praxis, dass für diesen Bereich eine zusätzliche Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der Richterinnen und Staatsanwältinnen bestellt wird. Sie nimmt einen Ausschnitt derjenigen Aufgaben und Befugnisse wahr, die nach §§ 18 ff. GstG der Gleichstellungsbeauftragten beim Justizministerium obliegen. Eine solche Aufgabenteilung wird von § 18 GstG nicht ausgeschlossen (*Hoppe/Rogosch*, Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein, Wiesbaden 2020, § 18 Ziff. 2.3; *Weinriefer-Hoyer/Limburg/Dohrn*, Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schles-

wig-Holstein, Wiesbaden 1998, § 18 Ziff. 2.3.3) und soll nunmehr gesetzlich verankert werden.

Das Amt wird im Ersten Teil des Landesrichtergesetzes in einem eigenen Abschnitt V geregelt, da es sich dabei nicht um eine Richtervertretung nach Abschnitt IV handelt. Der Übergang der Zuständigkeit im Einzelfall setzt nach Absatz 1 voraus, dass die betroffenen Gleichstellungsbelange überwiegend solche der Gerichte und Staatsanwaltschaften sind. Sind diese im Einzelfall dagegen nur nach- oder gleichrangig neben anderen weiblichen Beschäftigten mitbetroffen, verbleibt es bei der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten beim Justizministerium. Die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten bei den nachgeordneten Dienststellen bleiben unberührt.

Das Amt stellt eine Verwaltungstätigkeit dar (vgl. OVG Schleswig, Beschluss vom 14.02.2019, 2 LB 98/18, Rn. 29), die in aller Regel neben dem Hauptamt ausgeübt wird. Nach § 4 DRiG dürfen Richter Aufgaben der rechtsprechenden Gewalt und Aufgaben der vollziehenden Gewalt nur zugleich wahrnehmen, wenn eine der dort aufgeführten Ausnahmen vorliegt, insbesondere wenn Aufgaben auf Grund eines Gesetzes Richtern zugewiesen sind. Eine solche Zuweisung kann auch durch Landesgesetz erfolgen (vgl. BVerwG, Urteil vom 27.10.1966, II C 103/63, BVerwGE 25, 210, juris Rn. 40). Insbesondere dürfen Richterinnen und Richtern solche Aufgaben zur Wahrnehmung zugewiesen werden, die eine sachliche Nähe zu ihrer richterlichen Tätigkeit haben und für deren Wahrnehmung sie beruflich erworbene, für die Tätigkeit erwünschte Voraussetzungen in Form von Erfahrungen und Sachverstand mit sich bringen (BVerwG, Urteil vom 15.11.1984, 2 C 29/83, BVerwGE 70, 270, juris Rn. 46). Diese Voraussetzungen sind bei den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten für die Justiz erfüllt. Das Amt erscheint auch deswegen mit der gleichzeitigen Ausübung eines Richteramts vereinbar, weil es vor Einflussnahme durch den Dienstvorgesetzten in besonderem Maße abgeschirmt ist: Nach § 21 Absatz 1 Satz 1 GStG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgaben und Befugnisse von fachlichen Weisungen frei, nach § 18 Absatz 3 GStG darf sie wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden, und nach § 18 Absatz 1 und 5 GStG (i.V.m. § 27 Absatz 1 LVwG) kann ihre Bestellung nur mit ihrem Einverständnis erfolgen und aufgehoben

oder aus gewichtigen dienstlichen Gründen und mit Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums widerrufen werden. Absatz 1 schafft nunmehr die erforderliche Rechtsgrundlage.

Nach Absatz 2 steht das Vorschlagsrecht abweichend von § 18 Absatz 1 Satz 3 GStG nicht den beim Justizministerium, sondern den bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften tätigen weiblichen Beschäftigten zu. Im Übrigen finden die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes über die Gleichstellungsbeauftragte Anwendung.

Für die bei den Gerichten bestellten Gleichstellungsbeauftragten ist eine eigenständige gesetzliche Regelung über § 18 GStG hinaus nicht erforderlich. Bei dieser Tätigkeit handelt es sich um Gerichtsverwaltung, die nach § 4 Absatz 2 Nummer 1 DRiG von Richterinnen auch neben ihren Rechtsprechungsaufgaben wahrgenommen werden kann.

Zu Nummer 5 (§§ 87 und 88 LRiG):

Durch die Einfügung des neuen § 86 LRiG verschiebt sich die Nummerierung der nachfolgenden Paragraphen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Besoldungsgesetzes):

Die Verwaltungsfachhochschule (FHVD) des Ausbildungszentrums für Verwaltung (AZV) ist eine anerkannte nichtstaatliche Fachhochschule. Die FHVD gliedert sich in mehrere Fachbereiche (Dekanate) an zwei Standorten in Schleswig-Holstein. Die jeweilige Dekanin oder der Dekan wird für die Dauer von drei Jahren gewählt. Mit dem Wahlamt sind zusätzliche herausgehobene Tätigkeiten, die für die Dauer der Wahlzeit wahrgenommen werden, verbunden. Da eine dauerhafte Übertragung der Funktion als statusrechtliches Amt nicht möglich ist, soll durch eine Zulage die höhere Anforderung und der zusätzliche Aufwand ausgeglichen werden. Dasselbe gilt für die Funktion der beiden Stellvertretungen der Präsidentin oder des Präsidenten der FHVD jeweils für die Standorte Altenholz und Reinfeld.

Die Zulage für Dekaninnen und Dekane (Dekanzulage) in Höhe von 700,00 € steht Beamtinnen und Beamten in Ämtern der Besoldungsgruppe A 14 und A 15 zu. Eine

Dekanin oder ein Dekan, die oder der sich bereits in einem Amt der Besoldungsgruppe A 16 befindet, bekommt keine Zulage.

Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten sind stets in Personalunion auch Dekaninnen und Dekane. Dabei werden die Zulagen kumulativ gewährt: Eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident, die oder der sich in einem Amt der Besoldungsgruppe A 14 oder A 15 befindet, erhält somit die Dekanzulage in Höhe von 700,00 € sowie die Vizepräsidentenzulage in Höhe von 500,00 €, insgesamt also 1.200,00 €. Eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident, die oder der sich bereits in einem Amt der Besoldungsgruppe A 16 befindet, erhält ausschließlich die Vizepräsidentenzulage.

Die Zulagen werden auch Beamtinnen und Beamten gewährt, die an das Ausbildungszentrum abgeordnet sind. Die Zulagen sind nicht ruhegehaltfähig.

Zu Artikel 4 (Änderung des Ausbildungszentrumsgesetzes):

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht):

Folgeänderung zu Nummer 4 (Neuer 5. Teil).

Zu Nummer 2 (§ 11):

Es wird klargestellt, dass es zu den Aufgaben des Kuratoriums zählt, die Grundzüge und das Verfahren der dienstlichen Beurteilungen (§ 59 LBG) für den Bereich der Verwaltung und das Lehrpersonal zu regeln. Da es sich bei diesen um Laufbahnbeamtinnen und – beamte handelt, gelten für sie die normativen Grundlagen (z.B. §§ 39 ff. ALVO, u. a. die Verpflichtung zu Regelbeurteilungen) ihrer jeweiligen Laufbahn.

Zu Nummer 3 (§ 17):

Mit dem Beschluss vom 24.04.2018, 2 BvL 10/16, hat das Bundesverfassungsgericht die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit des Beamtenverhältnisses auf Zeit geschärft:

Danach kommt der mit dem Lebenszeitverhältnis gewährten Unentziehbarkeit des statusrechtlichen Amtes grundlegende Bedeutung zu, weil sie dem Beamten gerade bei der Ausübung des übertragenen Amtes die im Interesse seiner Bindung an Gesetz

und Recht erforderliche Unabhängigkeit sichert. Die Ausgestaltung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit kann als Eingriff in das von Artikel 33 Absatz 5 GG gewährleistete Lebenszeitprinzip nur mit Blick auf die Besonderheiten des betroffenen Sachbereichs und der damit verbundenen Aufgabenwahrnehmung gerechtfertigt werden. Ob besondere aus der betroffenen Stellung und deren Aufgabenspektrum folgende Sachgesetzlichkeiten eine Ausnahme vom Grundsatz der lebenszeitigen Anstellung und Übertragung aller statusrechtlichen Ämter erforderlich machen, ist keiner generalisierenden Beantwortung zugänglich, sondern bedarf einer konkreten, alle erheblichen Gesichtspunkte berücksichtigenden Bewertung der jeweiligen Regelungsstruktur im Einzelfall. Dabei sind nicht nur etwaige weitere grundrechtliche oder grundrechtsgleiche Positionen in Ausgleich zu bringen, sondern auch die anderen, von Artikel 33 Absatz 5 GG gewährleisteten beamtenrechtlichen Strukturprinzipien.

Vorliegend bestehen Zweifel, ob zwingende Sachgesetzlichkeiten vorliegen, die es erfordern würden, die Ämter der hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten am Ausbildungszentrum in einem Beamtenverhältnis auf Zeit zu vergeben, so dass den vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Anforderungen genügt werden würde.

Das gilt insbesondere für ein solitäres Beamtenverhältnis auf Zeit zum Ausbildungszentrum. Aber auch die soziale Absicherung, die vom Land beurlaubte Beamtinnen und Beamte während des zugleich zum Ausbildungszentrum begründeten Beamtenverhältnisses auf Zeit erfahren (vgl. § 28 Absatz 2 AZG), vermag die Begründung eines nur auf Zeit angelegten Beamtenverhältnisses zum Ausbildungszentrum nicht hinreichend zu rechtfertigen.

In keinem Land außer Schleswig-Holstein werden hauptamtliche Dozentinnen und Dozenten an einer Verwaltungsfachhochschule in einem Beamtenverhältnis auf Zeit eingestellt. Ein Beamtenverhältnis auf Zeit wird nur mit Professorinnen und Professoren begründet. Das betrifft jedoch nur diejenigen Länder, in denen die Ausbildungsstätten den staatlichen Hochschulen vollumfänglich gleichgestellt sind. Das ist auf die Struktur des Ausbildungszentrums nicht übertragbar.

Vor diesem Hintergrund wird das Beamtenverhältnis auf Zeit für die am Ausbildungszentrum tätigen hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten abgeschafft. In Absatz 2

wird daher die bisherige Ermächtigung, die hauptamtlich tätigen Lehrkräfte zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit zu ernennen gestrichen. Als Folgeänderung wird Absatz 3 gestrichen.

Externe Einstellungen im Beamtenverhältnis beim Ausbildungszentrum erfolgen künftig nach den allgemeinen beamten- und laufbahnrechtlichen Bestimmungen (Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe, nach Bewährung in der Probezeit Umwandlung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit).

Das Ausbildungszentrum kann auf die Laufbahnen zugreifen, in denen dort ausgebildet wird. Dies wird im neu gefassten Absatz 2 ausdrücklich klargestellt. Damit wird die Beschäftigung von Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamten ermöglicht, für deren Einstellung die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen (§ 14 LBG). Unverändert bleiben die zu stellenden ergänzenden Anforderungen wie die pädagogische und didaktische Eignung (§ 28 Absatz 2).

Bei einer Einstellung in LG 2.2 wird im Grundsatz zunächst ein Amt der BesGr A 13 übertragen. Im weiteren Werdegang sind Beförderungen bis zur BesGr A 15 möglich. Dabei lässt das Laufbahnrecht die Einstellung im ersten Beförderungsamte (BesGr A 14) oder mit Zustimmung des Landesbeamtenausschusses im höheren Beförderungsamte zu, wenn diesem Amt entsprechende Berufserfahrungen oder bei Bewerberinnen und Bewerbern eine zusätzliche, über die gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen erheblich hinausgehende berufliche Qualifikation nachgewiesen wird (§ 18 LBG i.V.m. § 5 ALVO).

Der befristete Einsatz von Beamtinnen und Beamten des Landes als hauptamtliche Dozentin oder hauptamtlicher Dozent am Ausbildungszentrum erfolgt künftig im Wege der Abordnung anstelle der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit zum Ausbildungszentrum bei gleichzeitiger Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis zum Land.

Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes am Ausbildungszentrum vorhandenen hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten in einem Beamtenverhältnis auf Zeit gilt die Übergangsregelung im neuen § 35 (5. Teil).

§ 17 Absatz 2 wird zugleich redaktionell angepasst. Die Regelung über die Möglichkeit der Einstellung der Präsidentin oder des Präsidenten wird an dieser Stelle gestrichen, da sich diese Befugnis bereits aus anderen Vorschriften (§§ 3a, 24) ergibt. Für dieses herausgehobene Wahlamt wird an der Vergabe auf Zeit festgehalten, da u.a. aufgrund des Wahlakts, der Aufgabenstellung und der Rückkopplung dieses Amtes an das Wahlorgan Sachgesetzmäßigkeiten vorliegen, die die Vergabe dieses Amtes auf Zeit und damit die Durchbrechung des Lebenszeitprinzips rechtfertigen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 24.04.2018, 2 BvL 10/ 16, Rn. 79 ff.).

Zu Nummer 4 (§ 28):

Mit dem neu gefassten Absatz 2 ist an der Verwaltungsfachhochschule weiterhin ein Nebeneinander von regelmäßig einzustellenden hauptberuflich tätigen Lehrkräften, die die Voraussetzungen des § 61 Hochschulgesetz (HSG) erfüllen und solchen, die zur Sicherstellung der nach § 94 HSG geforderten anwendungsbezogenen Lehre eingestellt werden, vorgesehen. Die an diesen Personenkreis zu stellenden Anforderungen bleiben unverändert; dabei wird hervorgehoben, dass diese die Laufbahnbefähigung in der maßgebenden Fachrichtung besitzen müssen, wenn sie als Beamtin oder als Beamter beschäftigt werden.

Die von § 117 Absatz 6 LBG abweichende Regelung über den Eintritt in den Ruhestand ist nicht mehr erforderlich, da diese Regelung nur bei einem Beamtenverhältnis auf Zeit relevant war.

Zu Nummer 5 (5. Teil - § 35):

Übergangsregelung zu Nummern 2 und 3: Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen Dozentinnen und Dozenten, die in einem solitären Beamtenverhältnis auf Zeit zum Ausbildungszentrum stehen, werden in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit überführt, wenn sie sich mindestens drei Jahre (das entspricht der laufbahnrechtlichen Probezeit nach § 19 LBG) in dem Beamtenverhältnis auf Zeit befunden haben und sich in dieser Zeit bewährt haben. Die Überführung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt abweichend von § 7 Absatz 6 LBG im Wege der Umwandlung (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 BeamStG).

Bei Beamtinnen und Beamten des Landes, die für die Dauer eines Beamtenverhältnisses auf Zeit zum Ausbildungszentrum in ihrem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beurlaubt wurden, wird das Beamtenverhältnis auf Zeit bis zum Ende der vorgesehenen Amtszeit fortgesetzt. Zu diesem Zeitpunkt enden planmäßig das Beamtenverhältnis auf Zeit sowie die Beurlaubung und leben die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Land auf.

Zu Artikel 5 (Änderung der Allgemeinen Laufbahnverordnung):

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht):

Redaktionelle Folgeänderungen zu Nummer 8 und 12 bis 14.

Zu Nummer 2 (§ 4):

Zu Buchstabe a):

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 8 (§ 21 LBG) und zu Nummer 8 (neuer § 27a ALVO).

Zu Buchstabe b):

§ 4 Absatz 2 hat nur deklaratorischen Charakter und wiederholt lediglich die verschiedenen bereits gesetzlich geregelten Möglichkeiten des Laufbahnerwerbs. Die Zusammenfassung der in den bisherigen Nummern 1 bis 3 genannten verschiedenen Möglichkeiten des Laufbahnerwerbs nach § 14 LBG durch Verweis dient der Vereinfachung.

Zu Nummer 3 (§ 7):

Zu Buchstabe a):

Den Erfahrungen aus der Personalpraxis folgend wird die bisherige Soll-Regelung über den mindestens sechsmonatigen Einsatz außerhalb einer obersten Bundes- oder Landesbehörde während der Probezeit in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, durch eine Ermessensregelung ersetzt, die eine derartige Verwendung weiterhin ermöglicht, aber nicht mehr mit der gleichen Verbindlichkeit vorschreibt wie bisher.

Zu Buchstabe b):

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 5. Mit dem Verweis auf § 14 Absatz 1 bis 4 wird klargestellt, welche Kriterien für die Anrechnung der hauptberuflichen Tätigkeit auf die Probezeit gelten. Zeiten entsprechender hauptberuflicher Tätigkeiten, die bereits

zur Feststellung der Laufbahnbefähigung herangezogen wurden, dürfen nicht erneut auf die Probezeit angerechnet werden. Diese Einschränkung ist notwendig, da Bewerberinnen und Bewerber, die die Laufbahnbefähigung unter Berücksichtigung hauptberuflicher Tätigkeit oder als andere Bewerberinnen und Bewerber gegenüber Laufbahnbewerberinnen und –bewerbern mit Vorbereitungsdienst besser gestellt würden.

Zu Nummer 4 (§ 12):

Die Regelungen über die Anwendung des Nachteilsausgleichs werden punktuell verbessert, indem die Berücksichtigung des Nachteilsausgleichs künftig bereits von Amts wegen erfolgt und nicht aufgrund eines Antrags.

Zu Nummer 5 (§ 14):

§ 14 ALVO bezieht sich in Absatz 1 ausdrücklich auf die Zugangsvoraussetzung nach § 14 LBG und muss nicht „entsprechend“ angewendet werden.

Zu Nummer 6 (§ 18):

Zu Buchstabe a):

Einstellungen in die Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt finden in der Fachrichtung technische Dienste nicht mehr statt. Es bedarf daher keiner Sonderregelung für diese Fachrichtung mehr.

Zu Buchstabe b):

Redaktionelle Änderung zur Vereinheitlichung der bisher unterschiedlich verwendeten Begriffe „Berufsausbildung“ und „berufliche Ausbildung“.

Zu Buchstabe c):

Der Verweis läuft ins Leere, Absatz 2 Satz 2 existiert nicht mehr.

Zu Nummer 7 (§ 27):

Zu Buchstabe a):

Die Zugangsvoraussetzungen für den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 werden neu geregelt. Die Beurteilungsanforderungen für die Zu-

lassung werden an die Erfahrungen aus der Praxis - auch im Vergleich zum Qualifizierungsverfahren nach § 10 a ALVO - angepasst; der Nachweis von Beurteilungen mit der höchsten Bewertungsstufe wird künftig nicht mehr gefordert. Der Zugang zum Aufstieg wird hierdurch erleichtert. Dem Leistungsgrundsatz wird mit der Forderung zweier Beurteilungen der zweithöchsten Bewertungsstufe weiterhin ausreichend Rechnung getragen.

Die Anforderung an den Nachweis der Verwendung auf unterschiedlichen Dienstposten wird, der Praxis entsprechend, dahingehend konkretisiert, dass nicht nur verschiedene Dienstposten im Sinne ihrer Wertigkeit, sondern auch inhaltlich sich voneinander unterscheidende Dienstposten ausgeübt worden sein sollen. Mit der Soll-Vorschrift kann zugleich atypischen Fällen beim Zugang zum Aufstiegsverfahren Rechnung getragen werden. Das betrifft Beamtinnen und Beamte, die in Verwaltungseinheiten tätig sind, in denen einen Einsatz auf inhaltlich unterschiedlichen Dienstposten objektiv und tatsächlich nicht möglich ist.

Zu Buchstabe b):

aa) Zur Steigerung der Attraktivität des Bewährungsaufstiegs soll die Mindestdauer der Bewährungszeit auf zwei Jahre verkürzt werden. In der Bewährungszeit sollen sich die Beamtinnen und Beamten in den Aufgaben der höheren Laufbahn bewähren. Für eine Feststellung der Bewährung werden zwei Jahre als ausreichender Zeitraum betrachtet, wie auch die Erfahrungen aus dem Qualifizierungsverfahren nach § 10 a ALVO zeigen.

bb) Einführung einer Öffnungsklausel zur Anerkennung/Anrechnung anderer bereits absolvierter geeigneter Lehrgänge, die vollumfänglich oder teilweise der Aufstiegsfortbildung entsprechende Inhalte vermitteln.

Zu Buchstabe c):

Bisher muss das Einstiegsamt der neuen Laufbahn nach dem Bewährungsaufstieg formal verliehen werden, bevor eine Ernennung in das erste Beförderungsamtsamt erfolgen kann, da die Ämter der (neuen) Laufbahn regelmäßig zu durchlaufen sind. In der Praxis bedarf es daher zunächst der Ernennung vom Endamt der Laufbahngruppe 1 in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, bevor in einer logischen Sekunde eine Ernennung in das erste Beförderungsamtsamt erfolgen darf. In der Praxis wird dies

als unverständlich und überflüssig empfunden und führt häufig auch zu Ernennungsfehlern. Die Neuregelung dient daher der Rechtssicherheit und der Verwaltungvereinfachung. Gleichzeitig bleibt aber die Möglichkeit belassen, die Beamtinnen und Beamten nach dem Aufstieg zunächst nur in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zu ernennen, da die Entscheidung, ob und wann eine Beförderung ausgesprochen werden soll, beim jeweiligen Dienstherrn verbleibt. Unberührt bleibt nach Satz 2 auch die Beförderungsvoraussetzung der Erprobung auf einem höherwertigen Dienstposten nach § 20 Absatz 2 Nummer 2 LBG.

Zu Buchstabe d):

Folgeänderung zu Buchstabe c).

Zu Buchstabe e):

Beamtinnen und Beamten, die sich zunächst für den Weg des Praxisaufstiegs nach § 27a entschieden haben und sich in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 bewährt haben, soll die Möglichkeit eröffnet bleiben, die Befähigung für die gesamte Laufbahn im Wege des Bewährungsaufstiegs zu erreichen.

Zu Nummer 8 (§ 27a):

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 8 (§ 21 LBG).

Grundsätzlich wird in Schleswig-Holstein bisher mit der Feststellung der jeweiligen Befähigung für eine Laufbahn der Zugang zu allen Ämtern der Laufbahn eröffnet. Mit der Einführung des Praxisaufstiegs (§ 27a – neu –) sollen den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt im Sinne der Attraktivitätssteigerung künftig neben dem prüfungsgebundenen Bewährungsaufstieg der Weg zu einer auf bestimmte Ämter der Laufbahn beschränkte Befähigung eröffnet werden. Vergleichbare Regelungen gibt es unter anderem in den Ländern Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen.

Vor dem Hintergrund des Leistungsgedankens gelten für den Zugang für diese Aufstiegsform die gleichen Anforderungen wie für den Bewährungsaufstieg. Anstelle der im Rahmen des Bewährungsaufstiegs abzuleistenden prüfungsgebundenen Aufstiegsfortbildung wird im Praxisaufstieg ein erleichterter Zugang zur Laufbahngruppe 2 bis zum Erreichen eines Amtes der Besoldungsgruppe 11 durch das Ableisten von

Fortbildungen im Umfang von mindestens 200 Stunden in der zweijährigen Bewährungszeit ermöglicht.

Zu Nummer 9 (§ 28):

S. Begründung zu Artikel 1 Nummer 4. Die neue Regelung entspricht im Wesentlichen der Regelung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (§ 14 ALVO M-V).

Zu Absatz 1:

Mit Änderung des § 15 Absatz 2 LBG wird klargestellt, dass sich grundsätzlich alle beim Bund oder in einem anderen Land erworbenen Laufbahnbefähigungen den in Schleswig-Holstein eingerichteten Laufbahnen zuordnen lassen. Die Frage der Zuordnung ist daher dem Grunde nach bereits durch das Gesetz beantwortet. Entschieden werden muss allerdings in jedem Einzelfall darüber, welcher Laufbahn und welchem Einstiegsamt innerhalb der Laufbahn die „fremde“ Laufbahnbefähigung zuzuordnen ist. Absatz 1 erklärt für die Feststellung über die Zuordnung die oberste Dienstbehörde für zuständig.

Zu Absatz 2:

Die generelle Anerkennung der beim Bund oder in einem anderen Land erworbenen Laufbahnbefähigung hindert nach Änderung des § 15 Absatz 2 LBG die oberste Dienstbehörde nicht, die Beamtin oder den Beamten zu zusätzlichen Fortbildungsmaßnahmen zu verpflichten. In der Feststellung über die Zuordnung nach Absatz 1 ist zwingend anzugeben, ob zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erforderlich sind. Dies schafft von vornherein Klarheit sowohl für die Betroffenen als auch für die oberste Dienstbehörde. Die Festlegung der Fortbildungsmaßnahmen im Einzelnen kann zusammen mit der Grundentscheidung, aber auch durch gesonderte Entscheidung erfolgen.

Zu Absatz 3:

Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen sind immer dann erforderlich, wenn die „fremde“ Laufbahnbefähigung inhaltlich nicht dem Stand der Laufbahnbefähigung entspricht, die im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes erworben wurde. Es ist daher wichtig, dass diese Lücke in einer angemessenen Zeit geschlossen wird. Um dem Nachdruck zu verleihen, ist der Abschluss der zusätzlichen Fortbildungsmaßnahmen Voraussetzung für eine Beförderung oder den Aufstieg.

Zu Nummer 10 (§ 39):

Zu Buchstabe a):

§ 39 Absatz 1 greift § 59 Absatz 1 LBG insoweit auf, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten regelmäßig und aus besonderem Anlass zu beurteilen sind. Das entspricht der bisherigen Rechtslage für alle unter die ALVO fallenden Dienstherrn, für die – trotz der großen Unterschiede hinsichtlich des Verwaltungsaufbaus und der Größe – grundsätzlich an einem System bestehend aus Regel- und Anlassbeurteilungen festgehalten wird. Insbesondere in der Fachrichtung Allgemeine Dienste besteht im Sinne der dienstherrnübergreifenden Mobilität Bedarf für ein einheitliches Beurteilungssystem aus Regel- und Anlassbeurteilungen, auch im Sinne der Qualitätssicherung bei Aufstiegs- und Qualifizierungsverfahren (§§ 10a, 25 ff. ALVO), welche den Laufbahnbeamtinnen und -beamten aller Dienstherrn gleichermaßen offenstehen. Dabei wird ein Regelbeurteilungszeitraum von drei Jahren festgelegt (vgl. BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 37, auch zu den weiteren durch Rechtsverordnung zu treffenden Vorgaben).

Maßnahmen, die für eine einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs sorgen sollen (Kriterien für die Bildung des Gesamturteils, Vorgabe von Richtwerten, Beurteilungsverfahren einschließlich Koordinierung), werden in den §§ 41 und 41a geregelt.

Zu Buchstabe b):

Doppelbuchstabe aa):

Vor der Reform des Laufbahnrechts und der Neufassung der ALVO 2009 handelte es sich bei der heutigen Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 nach § 10 a ALVO noch um einen „Aufstieg“ in die nächsthöhere Laufbahn (§ 31 ALVO a. F.). Dies ist seit der Reform nicht mehr der Fall. Die Bestimmungen über die Beurteilung in und vor der Bewährungszeit (Absatz 3) sollten jedoch weiterhin auch für die im Rahmen der Qualifizierung für ein Amt der BesGr. A 14 zu durchlaufende Bewährungszeit gelten. Bei der Anpassung des § 39 ALVO wurde jedoch versäumt, neben Absatz 3 Nummer 4 auch Absatz 2 Nummer 2 zu ändern. Dies soll nunmehr korrigiert werden.

Doppelbuchstabe bb:

Für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, die sich fast ausschließlich aus dem Justizwachtmeisterdienst zusammensetzt, bedarf es keiner regelmäßigen Beurteilungen. Über das Einstiegsamt hinausgehende Beförderungsmöglichkeiten sind oftmals funktionsbezogen. Die notwendigen Auswahlentscheidungen lassen sich auf der Grundlage von Anlassbeurteilungen treffen. Für diese Beamtengruppe wird daher aufgrund von § 59 Absatz 1 Satz 2 i.V.m. § 59 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 LBG abschließend ein System von Anlassbeurteilungen vorgegeben. Eine Änderung der bisherigen Sachlage tritt dadurch nicht ein. Es entfällt die Möglichkeit der obersten Dienstbehörde, eine abweichende Bestimmung zu treffen: Die Festlegung des Beurteilungssystems ist so wesentlich, dass diese Festlegung nicht im Ausnahmewege auf Verwaltungsebene getroffen werden kann.

Auch für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe B 2, bei denen es sich um herausgehobene Leitungsfunktionen und Spitzenämter beim Land und bei anderen Trägern der öffentlichen Verwaltung handelt, bleibt es bei einem ausschließlich aus Anlassbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem.

Zu Buchstabe c):

aa) Die Ergänzung der Aufstiegsparagrafen in Nummer 3 dient der Klarstellung.

bb) In der Regelung wird das Erfordernis einer Beurteilung zum Ablauf der im Rahmen eines Laufbahnwechsels ggf. festgelegten Einführungszeit ergänzt. Zwar ist nach § 39 Absatz 3 Satz 3 eine Anlassbeurteilung auch dann zu fertigen, wenn seit der letzten Beurteilung erhebliche Änderungen, insbesondere in Bezug auf das Amt der Beamtin oder des Beamten eingetreten sind, was bei einem Laufbahnwechsel immer der Fall ist. Der Zeitpunkt, wann im Fall des Laufbahnwechsels eine solche Beurteilung jedoch zu fertigen ist, blieb jedoch offen. Soweit im Rahmen des Laufbahnwechsels jedoch eine Einführungszeit festgesetzt wird, bedarf es zur Feststellung der Bewährung in der neuen Laufbahn zum Ablauf dieser Zeit einer Beurteilung. Bei der Gelegenheit wird klargestellt, dass bei einem Wechsel der Beschäftigungsbehörde bereits während der Einführungs- oder Bewährungszeiten eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist. Für Einführungszeiten ist dies für die unmittelbare Landesver-

waltung durch 4.3.4 der Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein über die Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein (Beurteilungsrichtlinien) bereits umgesetzt.

Zu Buchstabe d):

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 13 (§ 59 LBG), mit dem die fiktive Laufbahnnachzeichnung in der Allgemeinen Laufbahnverordnung eingeführt wird.

Die Laufbahnnachzeichnung erfolgt bei einer Freistellung aufgrund Elternzeit oder einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Die gesetzliche Ermächtigung wird in der Weise ausgeschöpft, dass die Fortschreibung bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum auf längstens drei Regelbeurteilungszeiträume, begrenzt wird. Damit stünde eine belastbare Tatsachengrundlage für die fiktive Fortschreibung noch zur Verfügung.

Zu Buchstabe e):

Folgeänderung zu Buchstabe d)

Zu Nummer 11 (§ 40):

Mit der Änderung werden – anknüpfend an die präzisierten Regelungen in § 59 LBG Absatz 1 und die Ermächtigungsgrundlage in § 25 Absatz 1 Nummer 9 in Verbindung mit § 59 Absatz 3 LBG – (Artikel 1 Nummer 10 und 13) nähere Bestimmungen zum Beurteilungsinhalt getroffen (§ 59 Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 LBG) Die dienstliche Beurteilung besteht aus einer Leistungsbeurteilung und einer Eignungs- und Befähigungsbewertung

Die Verzahnung von Eignungsmerkmalen und Befähigungsmerkmalen trägt dem Umstand Rechnung, dass Einzelmerkmale, die Eigenschaften bezeichnen, sich nicht „trennscharf“ nur einem, sondern oftmals sogar auch einem anderen der drei Kriterien des Artikels 33 Absatz 2 GG zuordnen lassen (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21 Rn. 48, zur Verwandtschaft der Befähigungs- und der Leistungsmerkmale ferner Rn. 45), dazu ferner Schnellenbach, Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter unter Rn. 85: „Soweit Rechtsprechung und Literatur die

„(besondere) charakterliche Eignung“, die „(allgemeine) geistige Eignung“ und die „gesundheitliche (körperliche) Eignung“ als Spezifika der „Eignung“ anführen, begegnet dies insofern durchgreifenden Bedenken, als der Eindruck erweckt wird, es drehe sich bei diesen Faktoren *nur* um Eignungsmerkmale. Die zitierten Merkmale betreffen in Wahrheit *Eigenschaften* des Bewerbers, die sich ebenso zwanglos dem Begriff der „Befähigung“ zuordnen lassen wie etwa Beharrlichkeit, geistige Beweglichkeit und Belastbarkeit. Ein sachlicher Grund dafür, einige - und zudem gerade die genannten – Eigenschaften gänzlich aus dem Befähigungsprofil auszuklammern und *nur* als Eignungsfaktoren zu betrachten, ist nicht ersichtlich.“

Demnach handelt es sich bei der Eignung um Eigenschaften, die im Rahmen einer Befähigungsbewertung beurteilt (z.B. Organisationsfähigkeit) werden können

Die Beurteilung besteht demnach aus den Teilen „Leistungsbeurteilung“ und „Eignungs- und Befähigungsbewertung“. Darüber hinaus ist es nicht ausgeschlossen, dass die Leistungsbeurteilung Merkmale beinhaltet, die ebenfalls einen Eignungsbezug aufweisen (z.B. Selbstständigkeit bzw. Eigenständigkeit /Eigeninitiative oder Zusammenarbeit).

Zur Bildung des die Beurteilung einschließlich aller Beurteilungsmerkmale insgesamt zusammenfassenden Gesamturteils wird auf den neu gefassten § 41 verwiesen.

In § 40 wird festgelegt, worauf sich die Leistungsbeurteilung und die Eignungs- und Befähigungsbewertung erstrecken. Die Leistungsbeurteilung erstreckt sich insbesondere auf Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsweise. Diese Merkmale können durch Einzelmerkmale wie z.B. die Bewältigung der übertragenen Aufgaben, Gründlichkeit, Zweckmäßigkeit des Handelns und Eigenständigkeit-/ Initiative durch die oberste Dienstbehörde in Beurteilungsrichtlinien o.ä. näher ausgestaltet oder ergänzt werden (§ 42 Absatz 2 Nummer 1 i.V.m. Absatz 1). Damit kann den Besonderheiten einzelner Dienstherren und Verwaltungsbereiche besser Rechnung getragen werden. Im Einzelnen wird dazu auf die Begründung zu Artikel 1 Nummer 13 (§ 59 Absatz 3 LBG) hingewiesen. Dabei ist ferner zu berücksichtigen, dass die vom BVerwG als tragfähig erachteten Beurteilungsregelungen des Landes Nordrhein- Westfalens und des Bundes (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 25, 37) gar keine bzw.

keine weitergehenden Bestimmungen der Beurteilungsmerkmale enthalten (vgl. § 8 der Laufbahnverordnung für Nordrhein- Westfalen, § 49 der Bundeslaufbahnverordnung).

In der Beurteilung soll auch das soziale Verhalten (z.B. Zusammenarbeit, bürgerfreundliches Verhalten) bewertet werden. Werden im Beurteilungszeitraum Führungsaufgaben wahrgenommen, ist auch das Führungsverhalten zu bewerten.

Zur Eignungs- und Befähigungsbewertung zählen insbesondere Selbstkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz. Diese können durch Merkmale wie z.B. Urteilsfähigkeit, Auffassungsgabe, Ausdrucksfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Verhandlungsgeschick näher ausgestaltet werden (§ 42 Absatz 2 Nummer 1 i.V.m. Absatz 1, zur näheren Ausgestaltung durch die oberste Dienstbehörde s.o.)

Entsprechend der Neuregelung in § 59 Absatz 1 Satz 4 LBG (Artikel 1 Nummer 13) erhält der Verwendungsvorschlag eine stärkere Verbindlichkeit und wird als Sollvorschrift ausgestaltet. Wie bisher sind Qualifizierungsmaßnahmen in der Beurteilung aufzuführen. Ferner können wie in der bisherigen Fassung von § 40 ALVO im Interesse einer wirksamen Personalentwicklung und um Entwicklungsbedarfe aufzugreifen, Vorschläge für die Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen in der dienstlichen Beurteilung niedergelegt werden.

Zu Nummer 12 (§ 41):

Absatz 1:

In dem neuen Absatz 1 werden entsprechend der Ermächtigung in § 59 Absatz 3 Satz 1 Nummer 5 LBG Vorgaben für die Bewertungsskala der Leistungsbeurteilung gemacht. Um eine ausreichende Differenzierung zu ermöglichen wird eine mindestens fünfstufige Skala vorgegeben. Mit den Bewertungsstufen wird bewertet, in welchem Maß die Beamtin oder der Beamte die zu stellenden Anforderungen erfüllt. Die Leistungsbeurteilung schließt mit einer Gesamtbewertung ab. Bei der Leistungsbeurteilung ist eine Binnendifferenzierung zulässig. Die konkreten einzelnen Bewertungsstufen sind durch die oberste Dienstbehörde bzw. in Beurteilungsrichtlinien aus-

zugestalten (s. nachstehende Begründung zu § 42 Absatz 2 – neu –). Eine diesbezügliche Festlegung in § 41 erfolgt nicht, damit den verschiedenen Verwaltungen und Dienstherren eine hinreichende Flexibilität bleibt, um besondere Sachnotwendigkeiten des jeweiligen Bereichs angemessen berücksichtigen zu können; im Einzelnen wird dazu auf die Begründung zu Artikel 1 Nummer 13 (§ 59 Absatz 3 LBG) verwiesen.

Im Geltungsbereich der Beurteilungsrichtlinien für die Landesverwaltung gelten die folgenden Bewertungsstufen:

- 5 Die Anforderungen werden hervorragend übertroffen
- 4 die Anforderungen werden deutlich übertroffen
- 3 die Anforderungen werden übertroffen,
- 2 die Anforderungen werden erfüllt,
- 1 die Anforderungen werden (noch) nicht erfüllt.

Absatz 2:

In der Eignungs- und Befähigungsbewertung ist der Ausprägungsgrad der gezeigten Fähigkeiten und Kenntnisse differenziert zu bewerten (z.B. abgestuft nach den Graden „besonders stark ausgeprägt“, „stärker ausgeprägt“, „normal ausgeprägt“, „schwach ausgeprägt“). Auch wenn die Zusammenfassung der einzelnen Merkmale zu einer Gesamtnote nicht zwingend vorgegeben ist (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 45 und 47), soll die Eignungs- und Befähigungsbewertung zu einer Gesamtwürdigung zusammengefasst werden.

Absatz 3:

Leistungsbeurteilung und Eignungs- und Befähigungsbewertung sind zu einem abschließenden Gesamturteil zusammenzufassen (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 42 ff.). Hierfür wird eine mindestens fünfstufige Bewertungsskala vorgegeben, in der bewertet wird, in welchem Maß die Anforderungen des Statusamtes erfüllt, nicht erfüllt oder übertroffen werden. Das Gesamturteil ist schlüssig aus der Würdigung des Gesamtbilds der Leistungsbeurteilung und der Befähigungsbewertung sowie der Gewichtung und Bedeutung der einzelnen Beurteilungsmerkmale für das jeweilige Statusamt herzuleiten.

Wie bei der Leistungsbewertung ist eine Binnendifferenzierung zulässig. Das Gesamturteil soll verbal begründet werden.

Absatz 4:

Für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes werden aufgrund der Ermächtigung in § 59 Absatz 3 Satz 1 Nummer 6 LBG Richtwerte für den Anteil der höchsten und der zweithöchsten Bewertungsstufe (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 37) vorgegeben. Hierbei handelt es sich nicht um feste Quoten. Die Richtwerte brauchen nicht ausgeschöpft zu werden; sie können andererseits im Sinne einer sach- und leistungsgerechten Beurteilung überschritten werden.

Für die Dienstherrn außerhalb des Landes, die oftmals nur wenige Beamtinnen und Beamte beschäftigen, ist die abschließende Vorgabe von Richtwerten nicht zweckmäßig. Diesen Dienstherrn wird aber die Möglichkeit eingeräumt, entsprechende oder von den Vorgaben für die Beamtinnen und Beamten des Landes abweichende Richtwerte festzulegen, wenn dies für die einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs erforderlich ist und sich hinreichend große Vergleichsgruppen bilden lassen. Damit wird zugleich von der Ermächtigung in § 59 Absatz 3 Satz 2 LBG Gebrauch gemacht, welche durch Verordnung bestimmte Abweichungen oder Ausnahmen bezüglich der Richtwerte für die entsprechenden Dienstherrn zulässt.

Zu Nummer 13 (§ 41a):

Die Rechtsprechung des BVerwG verlangt, dass die Funktionen derjenigen Personen, die an der Erstellung der dienstlichen Beurteilung mitzuwirken haben, durch Verordnung erfolgt (BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/ 21, Rn. 37). Dem trägt der neue § 41a Rechnung. Absatz 1 stellt klar, dass die Erstellung der Beurteilung und des Verwendungsvorschlags in der eigenen Verantwortung der Beurteilerinnen und Beurteiler erfolgt. Sie sind an Weisungen nicht gebunden. Die Weisungsunabhängigkeit erstreckt sich hierbei auf die Beurteilungsinhalte. Absatz 2 regelt, dass Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler in der Regel die oder der unmittelbare Vorgesetzte ist. Sofern allerdings die Beamtin oder der Beamte der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten am Beurteilungsstichtag weniger als sechs Monate unterstellt war, ist Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler grundsätzlich die oder der frühere Vorgesetzte. Hintergrund dieser Regelung ist, dass die oder der unmittelbare Vorgesetzte die zu

Beurteilende oder den zu Beurteilenden in ihrem oder seinem Leistungsverhalten und ihrem oder seinem Persönlichkeitsbild am besten kennt und einschätzen kann.

Absatz 3 regelt die Zuständigkeit der Zweitbeurteilerinnen und – beurteilern.

Nach Absatz 4 können im Rahmen der Koordinierung von Regelbeurteilungen Koordinierungsgespräche vorgesehen werden. Absatz 4 bestimmt zugleich den Kreis der Teilnehmenden und trifft insoweit ebenfalls eine Regelung über die an der Erstellung der Beurteilung Mitwirkenden.

Die bisher in § 39 enthaltene Verfahrensregelung über die Eröffnung und Besprechung der Beurteilung wird unverändert als Absatz 5 in den neuen § 41a übernommen.

Aufgrund des besonderen Verwaltungsaufbaus und der von der Landesverwaltung abweichenden Personalstruktur werden die Dienstherrn außerhalb des Landes ermächtigt, von Absatz 2 bis 4 abweichende Verfahrensregelungen zu treffen (Absatz 6 i.V.m. § 42 Absatz 2 Satz 2). Damit wird zugleich von der Ermächtigung in § 59 Absatz 3 Satz 2 LBG Gebrauch gemacht, welche durch Verordnung bestimmte Abweichungen oder Ausnahmen bezüglich des Beurteilungsverfahrens für die entsprechenden Dienstherrn zulässt.

Zu Nummer 14 (§ 42):

Absätze 1 und 2:

Es wird eine gesonderte Grundlage für den Erlass von Beurteilungsrichtlinien und einzelnen Bestimmungen durch die zuständige oberste Dienstbehörde geschaffen; diese kann ihre Befugnisse auf andere Stellen übertragen. Diese Übertragungsbezugnis berücksichtigt die sehr heterogene Verwaltungsorganisation der unter die ALVO fallenden Dienstherrn.

Die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen sind zu beachten. Für den Bereich einer Dienststelle sind somit Dienstvereinbarungen nach § 57 MBG Schl.-H. zulässig. Für die Landesverwaltung sind ressortübergreifende Regelungen durch die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über die

Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein (Beurteilungsrichtlinien – BURL, Amtsbl. Schl.-H. 2009, S. 482) getroffen worden, welche einzelne weitere Ermächtigungen zum Abschluss von Dienstvereinbarungen enthält.

Absatz 2 Satz 1 bestimmt die Reichweite der Ermächtigung zum Erlass von näheren Bestimmungen zu den §§ 39 bis 41a. Die nicht abschließende Aufzählung betrifft diejenigen Konkretisierungen, die für eine einheitliche Durchführung des Beurteilungsverfahrens in der jeweiligen Dienststelle bzw. beim jeweiligen Dienstherrn erforderlich sind und wegen der Heterogenität der unter die §§ 39 bis 41a ALVO fallenden Dienstherrn und Verwaltungen nicht abschließend durch Verordnung geregelt werden können und nicht so wesentlich sind, dass es einer Rechtsnorm bedarf.

Nähere Verfahrensbestimmungen können z.B. über Beurteilungsgespräche wie Leistungsgespräche oder Gespräche über die zu stellenden getroffen werden.

Satz 2 bestimmt darüber hinaus – anknüpfend an § 59 Absatz 3 Satz 2 LBG i.V.m. § 41 Absatz 4 Satz 3 und § 41a Absatz 6 – die Sachverhalte, für die in den Beurteilungsrichtlinien Ausnahmen und Abweichungen von den für die Landesverwaltung geltenden Regelungen bestimmt werden.

Absatz 3:

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 10 Buchstabe b. Für die von den Beurteilungsrichtlinien des Landes ausgenommenen Beamtengruppen bestanden bereits vor Inkrafttreten der ALVO für bestimmte Beamtengruppen (z. B. Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, Lehrkräfte im Schuldienst) abweichende Beurteilungsregelungen in einzelnen Laufbahnverordnungen und Beurteilungsrichtlinien, die aufgrund der bisherigen Auslegung des § 25 Absatz 2 Satz 2 LBG fortgeführt wurden. Mit Änderung des § 25 Absatz 2 Satz 2 LBG bedarf es nunmehr einer expliziten Regelung dazu, dass Abweichungen von den §§ 39 bis 41 ALVO für bestimmte Beamtengruppen zulässig sind, soweit diese in den besonderen Laufbahnverordnungen geregelt werden.

Das Bedürfnis für von den §§ 39 bis 41a abweichende Regelungen ist weiterhin gegeben, um laubahnsspezifische Besonderheiten der betreffenden Fachrichtungen wie z.B. Polizei und Bildung sachgerecht berücksichtigen zu können.

Für die Beurteilung Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte gehen die aufgrund der spezielleren Ermächtigungsnorm im neuen § 114a LBG erlassenen Regelungen vor. Die Regelung einer entsprechenden Ausnahme in § 42 ALVO ist daher nicht mehr erforderlich.

Zu Nummer 15 (§ 45):

Aufgrund der Herabsetzung der Mindestbewährungszeit für den Bewährungsaufstieg nach § 27 ALVO von bisher mindestens drei Jahren auf mindestens zwei Jahre bedarf es einer Übergangsbestimmung für Beamtinnen und Beamte, die vor Inkrafttreten des Gesetzes bereits mit einer mindestens dreijährigen Bewährungszeit zum Aufstieg zugelassen wurden. Insbesondere soll hiermit gewährleistet werden, dass die auf den bisher festgelegten längeren Zeitraum ausgelegten, während der Bewährungszeit zu absolvierenden, Fortbildungen uneingeschränkt wahrgenommen werden können.

Zu Artikel 6 (Änderung des Gesetzes über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2):

Während der Corona-Pandemie konnten die Personalräte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein erstmals Sitzungen und Beschlüsse mittels Telefon- oder Videokonferenz durchführen. Umgesetzt wurde dies im „Gesetz über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 im Jahr 2020“. Danach war eine Beschlussfassung zunächst bis zum 31. Dezember 2020 befristet auch mittels Audio- oder Videoübertragung zulässig. Ende des Jahres 2020 wurde die Regelung im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens zum „Gesetz zur Änderung mitbestimmungsrechtlicher Vorschriften“ zunächst um ein weiteres Jahr, also bis zum 31. Dezember 2021, verlängert.

Die Rückmeldungen, die bislang zu digitalen Sitzungen und Beschlussfassungen eingegangen sind, waren durchweg positiv. Die guten Erfahrungen, welche die Beschäftigten der Landesverwaltung während der Corona-Pandemie mit alternativen Kommunikationswegen machen konnten, prägten gleichermaßen die Arbeit der Personalräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der vergangenen Monate. Es hat sich somit gezeigt, dass der digitale Wandel auch in diesem Bereich neue Möglichkeiten eröffnet. Nicht zuletzt aus diesem Grunde sollen die mitbestimmungsrechtlichen Sonderregeln ein weiteres Mal zu verlängert werden. Um den Personalräten sowie den Jugend- und Auszubildendenvertretungen Planungssicherheit zu ermöglichen, soll dieses Mal eine Verlängerung um zwei Jahre erfolgen. In dieser Zeit soll sodann eine dauerhafte Lösung eingehend geprüft und ggf. umgesetzt werden.

Zu Artikel 7 (Inkrafttreten):

Regelung des Inkrafttretens. Die Neuregelungen über die dienstliche Beurteilung treten abweichend von Absatz 1 zum 1. Januar 2024 in Kraft. Die nicht den Anforderungen der Rechtsprechung des BVerwG genügenden normativen und verwaltungsmäßigen Vorgaben für die dienstlichen Beurteilungen können für einen Übergangszeitraum weiterhin angewendet werden, um einen der verfassungsmäßigen Ordnung noch ferneren Zustand zu vermeiden und um weiterhin die für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung wichtigen Auswahlentscheidungen treffen zu können (vgl. BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21, Rn. 40).

Ein Übergangszeitraum bis zum 01.01.2024 wird als ausreichend, aber auch notwendig angesehen: Dieser Zeitraum ist notwendig, um nach Verkündung des Gesetzes die erforderlichen Ordnungsregelungen für Fachlaufbahnen und besondere Beamtengruppen z.B. im Bereich der Justiz zu schaffen. Ferner sind Verfahrensbestimmungen für die konkrete Durchführung zu treffen, neue Beurteilungsformulare zu entwickeln und ggf. Schulungen für Beurteilerinnen und Beurteiler durchzuführen. Hierfür ist ein angemessener zeitlicher Vorlauf bis zum Inkrafttreten der neuen Beurteilungsregelungen einzuplanen.