

**Verordnung  
zur Neuordnung des Beurteilungswesens für die Beamtinnen und Beamten**

Vom 14. Oktober 2025

HmbGVBl. S. 571

**Artikel 1**

**Verordnung  
über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten  
(Beurteilungsverordnung – BeurtVO)**

Auf Grund von § 10a Absatz 5 Satz 1 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

**Inhaltsübersicht**

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1    Gegenstand
- § 2    Geltungsbereich
- § 3    Grundsätze, Ziele und Inhalt der dienstlichen Beurteilung

Abschnitt 2

Beurteilungsarten

- § 4    System von Regel- und Anlassbeurteilungen
- § 5    Ausnahmen von der Beurteilungspflicht
- § 6    Regelbeurteilungen
- § 7    Beurteilungsgespräche
- § 8    Hinausschieben und Nachholen von Regelbeurteilungen und Beurteilungsgesprächen
- § 9    Anlassbeurteilungen

Abschnitt 3

Form und Verfahren

- § 10   Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen
- § 11   Erst- und Zweitbeurteilung
- § 12   Pflichten der Beurteilenden; Beurteilungskonferenzen
- § 13   Abgeordnete und befristet umgesetzte Beamtinnen und Beamte sowie Beamtinnen und Beamte auf geteilten Arbeitsplätzen

- § 14 Beurteilungszeitraum
- § 15 Beurteilungsverfahren
- § 16 Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter
- § 17 Bestätigung der letzten Beurteilung
- § 18 Berichtigung

#### Abschnitt 4 Urteile

- § 19 Beurteilungsmaßstab
- § 20 Beurteilungskriterien
- § 21 Einzelurteile
- § 22 Gesamturteile
- § 23 Bildung des Gesamturteils I
- § 24 Bildung des Gesamturteils Führung
- § 25 Bildung des Gesamturteils II
- § 26 Potenzialeinschätzungen
- § 27 Fiktive Beurteilung von freigestellten Beamtinnen und Beamten

#### Abschnitt 5 Besondere Regelungen

- § 28 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal
- § 29 Staatsanwältinnen, Staatsanwälte
- § 30 Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung
- § 31 Anlassbeurteilungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren für die Qualifizierungsmaßnahme Masterstudiengang Public Management

#### Abschnitt 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen

- § 32 Verwaltungsvorschriften
- § 33 Datenverarbeitung
- § 34 Übergangsbestimmungen

### **Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 Gegenstand**

Diese Verordnung regelt die Beurteilung der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten (dienstliche Beurteilung).

## **§ 2**

### **Geltungsbereich**

- (1) Diese Verordnung gilt für Beamtinnen und Beamte im Sinne von § 1 HmbBG.
- (2) Diese Verordnung ist auf Beamtinnen und Beamte, die einen Vorbereitungsdienst ableisten, sowie auf Beamtinnen und Beamte, die gemäß § 26 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert am 20. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 389 S. 1, 8), eingesetzt werden, nicht anzuwenden.
- (3) Regelungen in besonderen Verordnungen gemäß § 10a Absatz 5 Satz 2 HmbBG über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten in bestimmten Laufbahnen oder Laufbahnzweigen gehen den Bestimmungen dieser Verordnung vor.
- (4) Auf Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamte nach § 1 Absatz 1 Nummer 2 HmbBG sind die Bestimmungen dieser Verordnung und der gegebenenfalls einschlägigen Verordnungen für besondere Laufbahnen oder Laufbahnzweige nach Absatz 3 anzuwenden, soweit nicht die nach den Gesetzen zur Errichtung der der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zuständigen Organe gemäß § 10a Absatz 5 Satz 3 HmbBG abweichende Regelungen erlassen haben.

## **§ 3**

### **Grundsätze, Ziele und Inhalt der dienstlichen Beurteilung**

- (1) Die dienstliche Beurteilung dient dem Zweck, ein aussagekräftiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Beamtin oder eines Beamten darzustellen. Die Beurteilung bildet eine Grundlage für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen. Sie dient ebenso als Instrument der Personalführung und Personalentwicklung und beinhaltet eine in die Zukunft gerichtete Befähigungseinschätzung (Potenzialeinschätzung).
- (2) Dienstliche Beurteilungen müssen frei von sachfremden Erwägungen, unvoreingenommen und nachvollziehbar sein. Bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen darf niemand auf Grund von Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft oder Nationalität, Alter, religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, Behinderung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft bevorzugt oder benachteiligt werden.

## **Abschnitt 2**

### **Beurteilungsarten**

## **§ 4**

### **System von Regel- und Anlassbeurteilungen**

(1) Beamtinnen und Beamte sind regelmäßig dienstlich zu beurteilen (Regelbeurteilung). Sie sind außerdem dienstlich zu beurteilen, wenn hierfür ein besonderer Anlass besteht (Anlassbeurteilung).

(2) Regel- und Anlassbeurteilung sind in Bezug auf die Ziele dienstlicher Beurteilungen im Sinne von § 3 Absatz 1 gleichwertig und werden mit den gleichen Inhalten und nach den gleichen Maßstäben erstellt.

(3) Keine eigenständigen Beurteilungen sind das Beurteilungsgespräch (§ 7) sowie der Beurteilungsbeitrag und die Leistungseinschätzung Dritter (§ 5 Satz 4, § 16).

## **§ 5**

### **Ausnahmen von der Beurteilungspflicht**

Zeiträume, in denen Beamtinnen und Beamte

1. von ihrer dienstlichen Tätigkeit beurlaubt, freigestellt oder aus sonstigen Gründen geplant von Dienstaufgaben abwesend sind,
2. zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet oder einer anderen Einrichtung zugewiesen sind,
3. auf Grund der Teilnahme an einem Aufstiegslehrgang oder einer sonstigen Qualifizierungsmaßnahme keine Dienstaufgaben erledigen,

sind nicht zu beurteilen. Dies gilt auch für eine teilweise Beurlaubung, Freistellung, Abordnung, Zuweisung oder sonstige Abwesenheit von Dienstaufgaben, wenn die verbleibenden Dienstaufgaben in einem Umfang von weniger als 20 vom Hundert (v.H.) der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt werden. Übermittelt im Falle von Satz 1 Nummer 2 der andere Dienstherr einen Beurteilungsbeitrag im Sinne von § 16, so kann der Zeitraum der Abordnung mitbeurteilt werden. Im Übrigen sind Beurteilungen und Leistungseinschätzungen des anderen Dienstherrn oder der anderen Einrichtung zur Personalakte zu nehmen.

## **§ 6**

### **Regelbeurteilungen**

(1) Eine Regelbeurteilung ist vier Jahre nach der letzten Anlass- oder Regelbeurteilung zu erstellen (Regelbeurteilungszeitraum).

(2) Liegen zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums (§ 14) einer Regelbeurteilung und dem voraussichtlichen Eintritt der bzw. des zu Beurteilenden in den Ruhestand oder ihrem bzw. seinem voraussichtlichen Ausscheiden aus dem Dienst aus einem anderen Grund weniger als zwölf Monate, so kann im Einvernehmen zwischen der bzw. dem Beurteilten und den Beurteilenden auf die Regelbeurteilung verzichtet werden.

(3) Beamtinnen und Beamte auf Zeit sowie Beamtinnen und Beamte nach § 37 HmbBG erhalten keine Regelbeurteilung.

## **§ 7**

### **Beurteilungsgespräche**

(1) Erstbeurteilende haben im Vorfeld einer Regelbeurteilung mindestens einmal ein leistungsbezogenes Personalgespräch mit der bzw. dem zu Beurteilenden führen (Beurteilungsgespräch). Das Beurteilungsgespräch soll regelhaft ein Jahr vor der nächsten fälligen Regelbeurteilung geführt werden.

(2) Die bzw. der zu Beurteilende kann zu dem Beurteilungsgespräch ein Mitglied des Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen.

(3) Ist zu dem Zeitpunkt, zu dem das Beurteilungsgespräch zu führen ist, bereits gemäß § 6 Absatz 2 vereinbart worden, auf die Regelbeurteilung zu verzichten, so entfällt das Beurteilungsgespräch.

## **§ 8**

### **Hinausschieben und Nachholen von Regelbeurteilungen und Beurteilungsgesprächen**

(1) Eine Regelbeurteilung kann in begründeten Ausnahmefällen hinausgeschoben werden, wenn die Abgabe einer Beurteilung nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die oder der Erstbeurteilende oder die oder der zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraumes (§ 14) längere Zeit abwesend oder nicht im Dienst war oder ist. Fällt der Hinderungsgrund weg, ist die Beurteilung unverzüglich nachzuholen. Abweichend hiervon kann im Einvernehmen mit der bzw. dem zu Beurteilenden die Beurteilung um höchstens weitere sechs Monate hinausgeschoben werden.

(2) Ist eine Regelbeurteilung aus anderen Gründen unterblieben, so ist sie unverzüglich nachzuholen.

(3) Der Beurteilungszeitraum (§ 14) kann in den Fällen der Absätze 1 und 2 verlängert werden.

(4) Für das Hinausschieben und Nachholen eines Beurteilungsgesprächs gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

## **§ 9**

### **Anlassbeurteilungen**

Eine Anlassbeurteilung ist für folgende Anlässe anzufertigen:

1. im Falle einer Ernennung, soweit hierfür nicht bereits eine Beurteilung nach einer der Nummern 2 bis 10 zu erstellen ist,
2. zum Ablauf der Hälfte der beamtenrechtlichen Probezeit nach § 5 Absatz 3 Satz 2 der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten (HmbLVO) vom 22. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 511), zuletzt geändert am 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 579),
3. zur Feststellung der Bewährung zum Ablauf der beamtenrechtlichen Probezeit nach § 5 Absatz 1 oder § 19 Absatz 2 HmbBG,
4. zur Feststellung der Eignung zum Ablauf der Beförderungserprobung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 HmbLVO,
5. für die Teilnahme an Auswahlverfahren, es sei denn, die letzte Regel- oder Anlassbeurteilung ist noch hinreichend aussagekräftig; eine Beurteilung ist hinreichend aussagekräftig, wenn sie innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Jahren vor dem Beginn des Auswahlverfahrens bekannt gegeben wurde und mindestens einen Beurteilungszeitraum von zwölf Monaten abdeckt,
6. vor Eintritt in eine Beurlaubung, Abordnung, befristete Umsetzung, Zuweisung, Freistellung oder sonstige geplante Abwesenheit von Dienstaufgaben für eine Dauer von mindestens zwölf Monaten; im Falle einer teilweisen Abwesenheit gilt dies entsprechend, wenn die für Dienstaufgaben verbleibende Arbeitszeit weniger als 20 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt,
7. beim Wechsel der bzw. des Erstbeurteilenden sowie beim Eintritt der bzw. des Erstbeurteilenden in eine Abordnung, befristete Umsetzung, Zuweisung, Freistellung oder andere geplante Abwesenheit, die voraussichtlich ein Hinausschieben der Beurteilung (§ 8) um mehr als drei Monate zur Folge haben würde,
8. beim Wechsel auf einen höherwertigen Dienstposten oder bei einem Wechsel auf einen Dienstposten, der einer anderen Laufbahn zugeordnet ist,
9. bei Beendigung einer Abordnung oder befristeten Umsetzung von mindestens zwölf Monaten Dauer,
10. wenn dienstliche Interessen dies erfordern sowie auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten, wenn diese bzw. dieser ein berechtigtes Interesse an der Beurteilung hat.

### **Abschnitt 3** **Form und Verfahren**

## **§ 10**

### **Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen**

(1) Eine Beurteilung muss die folgenden Angaben enthalten:

1. die Beschäftigungsstelle beziehungsweise Organisationseinheit, der die bzw. der zu Beurteilende zugeordnet ist,
2. Name, Geburtsdatum, Geschlecht, Besoldungsgruppe, Beschäftigungsart und Beschäftigungsumfang sowie gegebenenfalls längerfristige Beurlaubungen der bzw. des zu Beurteilenden sowie Name und Amtsbezeichnung oder Funktion der Beurteilenden,
3. ob die bzw. der zu Beurteilende eine Vorgesetzte bzw. ein Vorgesetzter von Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Führungskraft) ist,
4. die Art der Beurteilung (Regel- oder Anlassbeurteilung gemäß § 4 Absatz 1),
5. den Beurteilungszeitraum gemäß § 14,
6. den Zeitpunkt, ab welchem die bzw. der zu Beurteilende der bzw. dem Erstbeurteilenden unterstellt ist, sowie Angaben zu dienstlichen Kontakten zu der bzw. dem Erst- und Zweitbeurteilenden,
7. bei Vorhandensein eines Beurteilungsbeitrages beziehungsweise bei der sonstigen Mitwirkung Dritter an der Beurteilung gemäß § 16 einen Hinweis hierauf,
8. im Falle einer Regelbeurteilung die Bestätigung, dass das Beurteilungsgespräch gemäß § 7 durchgeführt wurde,
9. die Beschreibung der Aufgaben der bzw. des zu Beurteilenden sowie etwaige beurteilungsrelevante Besonderheiten,
10. die Einzelurteile in den Einzelmerkmalen gemäß §§ 20, 21,
11. das Gesamturteil I gemäß § 23 sowie dessen Begründung,
12. bei Führungskräften das Gesamturteil Führung gemäß § 24 und dessen Begründung sowie das zusammengesetzte Gesamturteil II gemäß § 25,
13. soweit dies möglich ist, eine Potenzialeinschätzung gemäß § 26,
14. bei Anlassbeurteilungen zum Zwecke der Vorbereitung einer beamtenrechtlichen Entscheidung oder Maßnahme einen Vorschlag im Hinblick auf die sich aus dem Beurteilungsanlass ergebende beamtenrechtliche Entscheidung oder Maßnahme,

15. eine Stellungnahme der bzw. des Zweitbeurteilenden zur Einordnung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der bzw. des zu Beurteilenden.

(2) Die Beurteilung kann eine Schlussbemerkung enthalten.

(3) Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmten Stellen sind ermächtigt, für die Beurteilungen Formulare in schriftlicher oder elektronischer Form festzulegen und deren Verwendung oder die Nutzung elektronischer Verfahren vorzuschreiben.

## **§ 11**

### **Erst- und Zweitbeurteilung**

(1) Die bzw. der zu Beurteilende wird von zwei Beurteilenden unabhängig voneinander beurteilt (Erst- und Zweitbeurteilung). Die Beurteilenden sind weisungsfrei. Die Erstbeurteilung umfasst die Angaben nach § 10 Absatz 1 Nummern 1 bis 14 und eine Schlussbemerkung nach § 10 Absatz 2. Die Zweitbeurteilung umfasst die Stellungnahme gemäß § 10 Absatz 1 Nummer 15.

(2) Wer Erstbeurteilerin bzw. Erstbeurteiler und Zweitbeurteilerin bzw. Zweitbeurteiler ist, bestimmt die bzw. der Dienstvorgesetzte. Verantwortlich für die Beurteilung in der Funktion als Erst- oder Zweitbeurteilende können jeweils auch zwei Personen sein. In diesem Fall wird die Erst- bzw. Zweitbeurteilung gemeinsam erstellt.

(3) Erstbeurteilende müssen umfassende Kenntnisse über die zu Beurteilenden und deren dienstliche Tätigkeiten besitzen. Zweitbeurteilende müssen die zu Beurteilenden und deren dienstliche Tätigkeiten kennen sowie einen Überblick über die Verwendungsmöglichkeiten von Beamtinnen und Beamten des jeweiligen Statusamtes besitzen. Sind die Voraussetzungen von Satz 2 nicht erfüllt, kann nach einer Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten ausnahmsweise von einer Zweitbeurteilung abgesehen werden. Von einer Zweitbeurteilung kann auch abgesehen werden, wenn die bzw. der Erstbeurteilende einem Mitglied des Senats unmittelbar nachgeordnet ist.

(4) Fehlt eine Bestimmung durch die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten, so liegt die Erstbeurteilung der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten und die Zweitbeurteilung der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten.

(5) Personen, die zu der bzw. dem zu Beurteilenden in einem in § 20 Absatz 1 des Hamburgischen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 9. November 1977 (HmbGVBl. S. 333, 402), zuletzt geändert am 5. Mai 2025 (HmbGVBl. S. 338), genannten Verhältnis stehen, dürfen nicht Beurteilende sein. In diesen Fällen bestellt die oder der Dienstvorgesetzte eine andere Person zur Beurteilerin bzw. zum Beurteiler.

## **§ 12**

### **Pflichten der Beurteilenden; Beurteilungskonferenzen**

(1) Jede Beurteilerin und jeder Beurteiler hat die Leistungen der von ihr bzw. ihm zu Beurteilenden fortlaufend zu beobachten.

(2) Die Zweitbeurteilenden sind insbesondere für die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe verantwortlich. Sie haben sich zu diesem Zweck regelhaft jährlich mit den ihnen unterstellten Erstbeurteilenden zu besprechen (vertikale Beurteilungskonferenz). Zusätzlich haben sich die Zweitbeurteilenden in einer Behörde auch untereinander zu besprechen (horizontale Beurteilungskonferenz). Über die Durchführung und Ausgestaltung der Beurteilungskonferenzen entscheiden die Dienstvorgesetzten für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

### **§ 13**

#### **Abgeordnete und befristet umgesetzte Beamtinnen und Beamte sowie Beamtinnen und Beamte auf geteilten Arbeitsplätzen**

(1) Für die Beurteilung von abgeordneten oder befristet umgesetzten Beamtinnen bzw. Beamten ist die aufnehmende Stelle zuständig, wenn die Abordnung oder Umsetzung zum Zeitpunkt der Beurteilung mindestens zwölf Monate angedauert hat.

(2) Ist eine Beamtin bzw. ein Beamter auf zwei Dienstposten in derselben Dienststelle tätig, so bestimmt die bzw. der Dienstvorgesetzte gemäß § 11 Absatz 2, wer die Beurteilenden sind. Sind die Dienstposten unterschiedlichen Dienststellen zugeordnet, so obliegt die Beurteilung der Stammdienststelle. Diese holt Beurteilungsbeiträge ein.

### **§ 14**

#### **Beurteilungszeitraum**

(1) Der Beurteilungszeitraum beginnt grundsätzlich mit dem Ende des Beurteilungszeitraums der letzten Regel- oder Anlassbeurteilung, bei Beamtinnen und Beamten, die neu in den Dienst aufgenommen wurden, mit dem Zeitpunkt der Aufnahme in den Dienst. Der Beurteilungszeitraum endet bei Regelbeurteilungen mit Ablauf des Regelbeurteilungszeitraums (§ 6 Absatz 1) und bei Anlassbeurteilungen, die mit Ablauf eines Zeitraums oder Eintritt eines Ereignisses anzufertigen sind, mit dem Ablauf dieses Zeitraums oder Eintritt dieses Ereignisses. Muss die Anlassbeurteilung zu einem bestimmten Zeitpunkt oder Ereignis vorliegen, so ist sie rechtzeitig vorher zu erstellen und das Ende des Beurteilungszeitraums entsprechend festzulegen.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann der Beurteilungszeitraum einer Anlassbeurteilung, die aus Anlass der Beendigung einer Abordnung oder befristeten Umsetzung erstellt wird, auf die Zeit der Abordnung beziehungsweise Umsetzung begrenzt werden. Sofern Zeiten vor Beginn der Abordnung beziehungsweise Umsetzung auf diese Weise beurteilungsfrei bleiben, sollen sie nach Möglichkeit in die nächste nach Beendigung der Abordnung beziehungsweise Umsetzung fällige Beurteilung einbezogen werden.

(3) Ein Beurteilungszeitraum soll in den Fällen von § 9 Nummer 4 mindestens sechs Monate und in allen anderen Fällen mindestens zwölf Monate umfassen.

(4) Ein bereits beurteilter Zeitraum soll nicht erneut beurteilt werden.

(5) Nicht zum Beurteilungszeitraum gehören Zeiten nach § 5 sowie andere Zeiten, in denen über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten die Leistungen der bzw. des zu Beurteilenden nicht von der bzw. dem Erstbeurteilenden beobachtet werden konnten und für die auch kein Beurteilungsbeitrag (§ 16) vorliegt. Das Ende des Beurteilungszeitraums verschiebt sich entsprechend.

## **§ 15 Beurteilungsverfahren**

(1) Die bzw. der Erstbeurteilende erstellt unverzüglich einen Beurteilungsentwurf und legt diesen der bzw. dem Zweitbeurteilenden vor; bei Regelbeurteilungen ist zuvor ein Beurteilungsgespräch zu führen (§ 7). Kommen Erst- und Zweitbeurteilende zu wesentlich unterschiedlichen Bewertungen, sind diese vor der Eröffnung des Beurteilungsentwurfs zwischen ihnen zu erörtern. Können die wesentlichen Unterschiede nicht ausgeräumt werden, ist die bzw. der Dienstvorgesetzte zu unterrichten.

(2) Der nach Absatz 1 erstellte Entwurf der Beurteilung ist der bzw. dem zu Beurteilenden unverzüglich zu eröffnen. Der bzw. dem zu Beurteilenden ist eine angemessene Frist von mindestens zwei Arbeitstagen einzuräumen, um sich mit dem Inhalt des Entwurfs vertraut zu machen. Im Anschluss daran ist der Entwurf mit der bzw. dem zu Beurteilenden zu erörtern. Das Gespräch führt die bzw. der zuständige Erstbeurteilende. Kommt die bzw. der Zweitbeurteilende zu von der Erstbeurteilung wesentlich abweichenden Ergebnissen, ist die Zweitbeurteilung in der Erörterung durch die bzw. den Zweitbeurteilenden zu vertreten. Die bzw. der Dienstvorgesetzte hat das Recht zur Teilnahme. Die bzw. der zu Beurteilende kann zu der Erörterung ein Mitglied des Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen.

(3) Nach der Erörterung des Beurteilungsentwurfs ist die abschließende Fassung der Beurteilung unverzüglich zu erstellen und der bzw. dem Beurteilten bekannt zu geben. Die bzw. der Beurteilte hat die Möglichkeit, zu der Beurteilung Stellung zu nehmen. Eine Stellungnahme wird zur Personalakte genommen.

## **§ 16 Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter**

(1) Dritte können durch einen Beurteilungsbeitrag nach den Absätzen 2 bis 5 oder durch eine sonstige Mitwirkung nach Absatz 6 an einer Beurteilung mitwirken. Ihre Mitwirkungsbeiträge sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Die Beurteilenden sind an die darin enthaltenen Bewertungen nicht gebunden.

(2) Ein Beurteilungsbeitrag ist eine dienstliche Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamtin bzw. des Beamten für einen Teil des Beurteilungszeitraums oder für einen Teil der während des Beurteilungszeitraums erbrachten dienstlichen Leistungen, der bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen ist.

(3) Ein Beurteilungsbeitrag ist unverzüglich zu fertigen

1. wenn ein Beurteilungsanlass nach § 9 besteht, jedoch der Mindestzeitraum für eine Beurteilung (§ 14 Absatz 3) nicht erreicht wird,
2. bei Beendigung einer Abordnung oder befristeten Umsetzung von weniger als zwölf Monaten Dauer oder wenn während einer Abordnung oder befristeten Umsetzung durch die abgebende Stelle eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist,
3. wenn die bzw. der Beurteilte auf mehr als einem Dienstposten tätig ist und keine gemeinsame Beurteilung gemäß § 11 Absatz 2 Sätze 2 und 3 erstellt wird, oder
4. nachdem die bzw. der Erstbeurteilende für mehr als drei Monate beurlaubt, freigestellt oder erkrankt gewesen ist oder aus anderen Gründen ihre bzw. seine Dienstaufgaben nicht wahrgenommen hat oder wenn die Funktion der bzw. des Erstbeurteilenden für mehr als drei Monate unbesetzt gewesen ist; wurde während dieses Zeitraums eine Beurteilung angefertigt, so gilt dies nur dann, wenn danach ein Zeitraum von mehr als drei Monaten unbeurteilt geblieben ist.

(4) Bezieht sich der Beurteilungsbeitrag

1. auf einen Zeitraum von weniger als acht Wochen oder
2. auf einen Arbeitszeitumfang von weniger als 20 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit,

so kann er als Fließtext gestaltet werden. Anderenfalls ist der Beurteilungsbeitrag im Sinne von § 10 zu gestalten. In den Fällen der Sätze 1 und 2 bedarf es keiner Zweitbeurteilung.

(5) Der Beurteilungsbeitrag ist der bzw. dem zu Beurteilenden zur Kenntnis zu geben.

(6) Eine Beurteilung kann in begründeten Ausnahmefällen, in denen eine Einschätzung der fachlichen Leistungen durch die bzw. den Erstbeurteilenden nicht möglich ist, unter sonstiger Mitwirkung Dritter erstellt werden. Derartige Leistungseinschätzungen Dritter erfolgen schriftlich oder in Textform.

## **§ 17**

### **Bestätigung der letzten Beurteilung**

(1) Wenn

1. die letzte Beurteilung innerhalb der letzten 18 Monate vor dem Beurteilungsanlass bekannt gegeben wurde,
2. die letzte Beurteilung vollinhaltlich noch zutrifft,
3. der Beurteilungsmaßstab nach § 19 Absatz 2 unverändert ist und
4. die Person der bzw. des Erstbeurteilenden sich nicht geändert hat,

so genügt eine Bestätigung der letzten Beurteilung durch die Erst- und Zweitbeurteilenden.

(2) Eine Beurteilung kann nur einmal bestätigt werden.

(3) Ist eine Anlassbeurteilung anzufertigen, die nach ihrem Zweck eine aktuelle Eignungsausgabe für eine unmittelbar bevorstehende oder vorzubereitende Personalentscheidung erfordert, so kann diese nicht durch eine Bestätigung nach Absatz 1 ersetzt werden.

## **§ 18 Berichtigung**

Schreibfehler und andere offenbare Unrichtigkeiten in Beurteilungen können jederzeit berichtigt werden. Im Übrigen kann eine Beurteilung berichtigt werden, wenn die bzw. der Beurteilte ein berechtigtes Interesse daran hat oder wenn dienstliche Belange dies erfordern und schutzwürdiges Vertrauen der bzw. des Beurteilten nicht entgegensteht. Sind die Beurteilenden nicht mehr im Dienst oder nicht mehr zuständig, so wird die Berichtigung durch die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten verfügt.

## **Abschnitt 4 Urteile**

### **§ 19 Beurteilungsmaßstab**

(1) Zu beurteilen sind die in der übertragenen Funktion erbrachte fachliche Leistung sowie die Eignung und Befähigung. Dabei ist der aktuelle Stand unter Berücksichtigung der Entwicklung über den gesamten Beurteilungszeitraum zu Grunde zu legen.

(2) Maßstab für die Bewertung sind die Anforderungen des zum Beurteilungszeitpunkt innegehabten Statusamtes, wie sie sich aus einer vergleichenden Betrachtung mit anderen Beamtinnen und Beamten des entsprechenden Statusamtes ergeben. Im Falle einer Beurteilung zum Zwecke der Feststellung der Bewährung in den Aufgaben eines höherwertigen Statusamtes sind die Anforderungen des angestrebten Statusamtes als Maßstab heranzuziehen.

(3) Die Beurteilung ist unabhängig von vorangegangenen Beurteilungen zu erstellen.

(4) Bei der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten, die ihre Anerkennung als schwerbehinderte oder dieser gleichgestellte Person gemäß § 2 Absätze 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert am 22. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 412 S. 1, 3), nachgewiesen haben, darf sich eine Minderung der quantitativen Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung nicht nachteilig auswirken. In qualitativer Hinsicht sind die für alle Beamtinnen und Beamte geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine behinderungsbedingt eingeschränkte Verwendungsfähigkeit darf sich nicht nachteilig auswirken.

(5) Teilzeitbeschäftigung, Dienst an einem anderen Ort, Beurlaubung oder Freistellung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Das gleiche gilt für einen unterwertigen oder laufbahnfremden Einsatz.

## **§ 20 Beurteilungskriterien**

(1) Die Beurteilung erfolgt auf der Grundlage von Einzelmerkmalen (Beurteilungskriterien).

(2) Die Beurteilungskriterien für alle Beamtinnen und Beamten (allgemeine Beurteilungskriterien) sind:

1. Analysefähigkeit und Urteilsvermögen: Analyse und Beurteilung von Sachverhalten, konzeptionelles Denken, Entscheidungsfreude,
2. Fachliche Kompetenz: Einsatz und Weiterentwicklung von Fachwissen,
3. Arbeitsergebnisse: Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse,
4. Selbstmanagement: Gestaltung des Arbeitsalltags, Ressourceneinsatz, Verantwortungsübernahme, Reflexionsfähigkeit und Zielerreichung,
5. Sozial- und Diversitätskompetenz, Kommunikationsfähigkeit: Kooperations- und Argumentationsvermögen sowie die Fähigkeit und innere Haltung, einen wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang zu pflegen,
6. Innovations- und Veränderungsfähigkeit, digitale Kompetenz: Haltung zu und Umgang mit Veränderungen von Arbeitsumgebungen und -weisen, Changeprozessen und digitalen Entwicklungen.

(3) Bei Führungskräften treten folgende besondere Beurteilungskriterien (Führungskriterien) hinzu:

1. Selbstreflexion und Integrität: Führungskraft als reflektiertes Vorbild,

2. Empathie, Vertrauen und Konfliktfähigkeit: Führungskraft als Coach und Talentmanagerin bzw. Talentmanager,
3. Weitblick und Ganzheitlichkeit: Führungskraft als Vernetzerin bzw. Vernetzer,
4. Mut und Veränderungsbereitschaft: Führungskraft als Change Managerin bzw. Manager und Innovatorin bzw. Innovator,
5. Verantwortungsübernahme, Ergebnis- und Zielorientierung, Entscheidungsfreude: Führungskraft als Strategin bzw. Stratege und Umsetzerin bzw. Umsetzer.

(4) Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmten Stellen können nähere Bestimmungen zur weiteren Ausformung und Abgrenzung der Beurteilungskriterien erlassen.

## **§ 21 Einzelurteile**

(1) Jedes Beurteilungskriterium ist gesondert unter Verwendung der nachfolgend bezeichneten Punktnoten zu bewerten.

(2) Ein Beurteilungskriterium ist zu bewerten

1. mit 0 Punkten, wenn die Anforderungen nicht erfüllt werden,
2. mit 1 Punkt, wenn die Anforderungen mit Einschränkungen erfüllt werden,
3. mit 2, 3 oder 4 Punkten, wenn die Anforderungen im unteren Bereich (eben), im mittleren Bereich oder im oberen Bereich (deutlich) erfüllt werden,
4. mit 5 Punkten, wenn die Anforderungen übertroffen werden,
5. mit 6 Punkten, wenn die Anforderungen deutlich übertroffen werden.

## **§ 22 Gesamturteile**

(1) Die dienstlichen Beurteilungen aller zu Beurteilenden schließen mit einem Urteil ab, das sich gemäß § 23 aus den Einzelurteilen der allgemeinen Beurteilungskriterien ergibt (Gesamturteil I).

(2) Die dienstlichen Beurteilungen von Führungskräften enthalten darüber hinaus ein Urteil über die Führungsleistungen, das sich gemäß § 24 aus den Führungskriterien ergibt

(Gesamturteil Führung). Das Gesamturteil I und das Gesamturteil Führung sind gemäß § 25 in einem übergreifenden Gesamturteil (Gesamturteil II) zusammenzuführen.

### **§ 23**

#### **Bildung des Gesamturteils I**

Die für die allgemeinen Beurteilungskriterien vergebenen Punkte (§ 20 Absatz 2) sind zu summieren. Aus der ermittelten Summe ergibt sich das Gesamturteil I in Form einer der folgenden Noten:

1. ab 32 Punkten: A\*\* (Anforderungen deutlich übertroffen),
2. von 25 bis 31 Punkten: A\* (Anforderungen übertroffen),
3. von 12 bis 24 Punkten: A (Anforderungen erfüllt),
4. von 4 bis 11 Punkten: B (Anforderungen mit Einschränkungen erfüllt),
5. von 0 bis 3 Punkten: C (Anforderungen nicht erfüllt).

Die Vergabe der Note „A“ oder einer besseren Note setzt voraus, dass sämtliche allgemeinen Beurteilungskriterien mit mindestens zwei Punkten bewertet werden.

### **§ 24**

#### **Bildung des Gesamturteils Führung**

Für Führungskräfte sind die für die Führungskriterien vergebenen Punkte (§ 20 Absatz 3) zu summieren. Aus der ermittelten Summe ergibt sich das Gesamturteil Führung in Form einer der folgenden Noten:

1. ab 27 Punkten: A\*\* (Anforderungen deutlich übertroffen),
2. von 21 bis 26 Punkten: A\* (Anforderungen übertroffen),
3. von 10 bis 20 Punkten: A (Anforderungen erfüllt),
4. von 3 bis 9 Punkten: B (Anforderungen mit Einschränkungen erfüllt),
5. von 0 bis 2 Punkten: C (Anforderungen nicht erfüllt).

Die Vergabe der Note „A“ und besser setzt zudem voraus, dass sämtliche Führungskriterien mit mindestens zwei Punkten bewertet werden.

**§ 25**  
**Bildung des Gesamturteils II**

Bei Führungskräften wird aus dem Gesamturteil I und dem Gesamturteil Führung nach Maßgabe der folgenden Tabelle ein Gesamturteil II gebildet:

		<b>Gesamturteil II</b>				
<b>Gesamturteil I</b>	<b>A**</b>	B	B	A*	A*	A**
	<b>A*</b>	B	B	A	A*	A**
	<b>A</b>	B	B	A	A*	A*
	<b>B</b>	C	B	B	B	B
	<b>C</b>	C	B	B	B	B
		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>A**</b>
		Gesamturteil Führung				

**§ 26**  
**Potenzialeinschätzungen**

(1) Die Beurteilung hat, soweit hierzu Aussagen möglich sind, Einschätzungen hinsichtlich des Potenzials für die weitere berufliche Entwicklung zu enthalten (Potenzialeinschätzung).

(2) Die Potenzialeinschätzung bezieht sich darauf, ob die bzw. der zu Beurteilende dafür geeignet ist,

1. im innegehabten Statusamt erweiterte Aufgaben oder Verantwortung zu übernehmen,
2. das nächsthöhere Statusamt übertragen zu bekommen oder
3. eine erste Führungsaufgabe zu übernehmen.

(3) Eine positive Potenzialeinschätzung begründet keine Rechtsansprüche.

**§ 27**  
**Fiktive Beurteilung von freigestellten Beamtinnen und Beamten**

(1) Für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund einer Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung oder Mitglied eines Personalrates freigestellt sind, ist die letzte nach dieser Verordnung erstellte Regel- oder Anlassbeurteilung vor der Freistellung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter (Vergleichsgruppe) fortzuschreiben (fiktive Beurteilung). Die fiktive Beurteilung umfasst keine Einzelurteile. Sie erfolgt nur, wenn ein Beurteilungsanlass (§ 9) vorliegt.

(2) Bei teilweise freigestellten Beamtinnen und Beamten ist eine fiktive Beurteilung nicht zu erstellen, wenn beurteilbare dienstliche Tätigkeiten mit mindestens 20 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen werden.

(3) Die fiktive Beurteilung darf sich längstens auf einen Zeitraum von acht Jahren erstrecken. Im Falle einer längeren Freistellung oder im Falle einer zwischenzeitlichen Beförderung ist keine fiktive Beurteilung zu erstellen.

(4) Die Vergleichsgruppe soll nach Möglichkeit zehn und muss mindestens drei zum Zeitpunkt der Freistellung vergleichbar beurteilte Beamtinnen und Beamten, die derselben Laufbahn beziehungsweise demselben Laufbahnzweig sowie derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe angehören und deren Beurteilungen zu einem vergleichbaren Zeitpunkt erstellt worden sind, umfassen.

## **Abschnitt 5 Besondere Regelungen**

### **§ 28**

#### **Wissenschaftliches und künstlerisches Personal**

(1) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erhalten keine Beurteilungen. Andere Angehörige des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen erhalten keine Regelbeurteilungen; eine Anlassbeurteilung erhalten sie nur, wenn sie dies beantragen und ein berechtigtes Interesse geltend machen können. Das gleiche gilt für die hauptamtlichen Mitglieder der Präsidien und Dekanate.

(2) Bei der Beurteilung von Personen, zu deren dienstlichen Aufgaben die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre oder Kunst gehört, ist die Freiheit von Wissenschaft und Kunst (Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes) zu beachten.

### **§ 29**

#### **Staatsanwältinnen, Staatsanwälte**

(1) Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, die für eine Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten zum Zwecke der Feststellung ihrer Eignung für zukünftige Verwendungen an die Generalstaatsanwaltschaft abgeordnet sind, erhalten zum Ende der Erprobungszeit eine Beurteilung.

(2) Erstbeurteilerin bzw. Erstbeurteiler ist die Beamtin bzw. der Beamte, die bzw. der in der Generalstaatsanwaltschaft die fachliche Aufsicht über die abgeordnete Staatsanwältin bzw. den abgeordneten Staatsanwalt führt. Zweitbeurteilerin bzw. Zweitbeurteiler ist die Generalstaatsanwältin bzw. der Generalstaatsanwalt.

(3) Die Beurteilung umfasst an Stelle der Potenzialeinschätzung gemäß § 26 eine Einschätzung, ob die bzw. der zu Beurteilende dafür geeignet ist,

1. eine Leitungsfunktion in der Staatsanwaltschaft bei dem Landgericht zu übernehmen,
2. eine Funktion als Dezernentin bzw. Dezernent in der Generalstaatsanwaltschaft zu übernehmen.

Zu diesem Zweck enthält die Einschätzung nach Satz 1 eine Darstellung der Tätigkeiten, eine Erörterung der Leistungen sowie eine Schlussbemerkung. Abschließend ist das Ausmaß der Eignung für jede der beiden in Satz 1 genannten Verwendungsmöglichkeiten gesondert dahingehend zu bewerten, ob die bzw. der zu Beurteilende für die jeweilige Verwendung

- sehr gut geeignet,
  - gut geeignet,
  - geeignet (oberer Bereich),
  - geeignet (mittlerer Bereich),
  - geeignet (unterer Bereich),
  - nicht geeignet
- ist.

## **§ 30**

### **Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung**

Für die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung gelten die Regelungen dieser Verordnung mit den folgenden Maßgaben:

1. an die Stelle der in § 6 Absatz 1 vorgesehenen Regelbeurteilungszeiträume von vier Jahren treten Regelbeurteilungszeiträume von drei Jahren,
2. die Regelbeurteilungszeiträume enden abweichend von § 14 Absätze 1 und 5 zu festen Stichtagen; eine Beurteilung für den zurückliegenden Regelbeurteilungszeitraum erhält jede Beamtin und jeder Beamte, die bzw. der während des Regelbeurteilungszeitraums mindestens zwölf Monate in Dienstaufgaben tätig gewesen ist; abweichend von § 14 Absatz 4 werden Zeiträume innerhalb des Regelbeurteilungszeitraums, die bereits Gegenstand einer Anlassbeurteilung gewesen sind, erneut beurteilt,
3. abweichend von § 13 Absatz 1 ist bei Abordnungen stets ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen,
4. Anlassbeurteilungen werden nur in den Fällen von § 9 Nummern 1 bis 4 und 10 angefertigt,
5. die in § 27 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Beamtinnen und Beamten erhalten abweichend von § 27 Absatz 1 Satz 3 fiktive Regelbeurteilungen,

6. in den Regelbeurteilungen von Beamtinnen und Beamten mit dem Statusamt A 8 oder höher in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, dem Statusamt A 11 oder höher in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, sowie dem Statusamt A 14 oder höher in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, sind zusätzlich Eignungsaussagen der Zweitbeurteilenden zur Einschätzung der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im Hinblick auf bestimmte höherwertige oder aufgabenverschiedene Dienstposten zu treffen,
7. zur Gewährleistung einer einheitlichen Anwendung der Beurteilungsmaßstäbe zu den Stichtagen nach Nummer 2 können Richtwerte für die Vergabe der Gesamturteile in den verschiedenen Statusämtern festgelegt werden (Richtwertempfehlungen); die Richtwertempfehlungen sollen von der bzw. dem Dienstvorgesetzten spätestens drei Monate vor dem Stichtag bekannt gegeben werden.

## **§ 31**

### **Anlassbeurteilungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren für die Qualifizierungsmaßnahme Masterstudiengang Public Management**

Beamtinnen und Beamte, die die von der obersten Dienstbehörde festgesetzten Voraussetzungen für die Teilnahme am Auswahlverfahren für eine nach § 6 Absatz 2 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste vom 25. Oktober 2011 (HmbGVBl. S. 425), zuletzt geändert am 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 579), eingerichtete Qualifizierungsmaßnahme erfüllen, erhalten für ihre Teilnahme an diesem Auswahlverfahren auf ihren Antrag eine Anlassbeurteilung. Dieser ist eine erweiterte Potenzialeinschätzung beizufügen, aus der hervorgeht, ob und in welcher Ausprägung die bisherigen Leistungen und die beobachtbare Eignung und Befähigung bezogen auf die Beurteilungskriterien nach § 20 Absatz 2 auf entsprechendes Potenzial für die Aufgaben in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, hinweisen. Das Nähere regelt die oberste Dienstbehörde.

## **Abschnitt 6**

### **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

## **§ 32**

### **Verwaltungsvorschriften**

(1) Die oberste Dienstbehörde kann Verwaltungsvorschriften zur Ausführung dieser Verordnung erlassen.

(2) Verwaltungsvorschriften nach Absatz 1 der allgemein für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten zuständigen obersten Dienstbehörde sind auf die Beamtinnen und Beamten der Bürgerschaftskanzlei anzuwenden, wenn die Präsidentin oder der Präsident der Bürgerschaft dies anordnet. Für die bei der bzw. dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit beschäftigten Beamtinnen und Beamten gilt dies entsprechend.

(3) Soweit die unabhängige Stellung des Rechnungshofes dies erfordert, kann das Kollegium des Rechnungshofes abweichende Verwaltungsvorschriften erlassen.

### **§ 33**

#### **Datenverarbeitung**

(1) Die Beurteilung wird zur Personalakte genommen.

(2) Beurteilungsbeiträge werden in der Personalakte verwahrt und sind zwei Jahre nach Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung auf Antrag zu vernichten. Ist die Beurteilung in einem Widerspruchs- oder Klageverfahren angegriffen, erfolgt die Vernichtung erst nach Abschluss des Rechtsschutzverfahrens. Das gleiche gilt für Leistungseinschätzungen nach § 16 Absatz 6.

(3) Notizen zur Leistungsbewertung sowie Entwürfe für Beurteilungen sind vertraulich zu behandeln, gegen den Zugriff Dritter zu schützen und nach Fertigstellung der Beurteilung zu vernichten. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr ermächtigten Stellen werten die Beurteilungen insbesondere im Hinblick auf die Gewährleistung einer einheitlichen und diskriminierungsfreien Beurteilungspraxis statistisch aus. Sie sind befugt, die Daten aus den Beurteilungen (§ 10) für diesen Zweck in anonymisierter Form zu verarbeiten. Die Daten sind so zu aggregieren, dass keine eindeutige Zuordnung zu einzelnen Personen möglich ist. Das Nähere hierzu regelt die oberste Dienstbehörde durch Verwaltungsvorschrift (§ 32).

### **§ 34**

#### **Übergangsbestimmungen**

(1) Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung dürfen Beurteilungen nur noch nach den Bestimmungen dieser Verordnung erstellt werden. Auf welchen Zeitraum sich die Beurteilung bezieht, ist nicht maßgeblich. Beurteilungen, deren Entwurf vor Inkrafttreten dieser Verordnung der bzw. dem zu Beurteilenden eröffnet worden sind, können innerhalb der auf das Inkrafttreten folgenden drei Kalendermonate nach den bisher geltenden Bestimmungen abgeschlossen werden.

(2) Nach den bisher geltenden Vorschriften abgeschlossene Beurteilungen bleiben gültig.

(3) Nur Beurteilungen, die nach dieser Verordnung erstellt worden sind, können nach § 27 fortgeschrieben werden. Der Vergleichsgruppe nach § 27 Absatz 4 können nur Beamtinnen und Beamten angehören, die Beurteilungen nach dieser Verordnung erhalten haben.

(4) Wenn Personen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, nach den bisher für Beurteilungen geltenden Vorschriften auf ihren Antrag keiner Beurteilungspflicht unterlagen, so sind für diese Personen auch nach dieser Verordnung keine Regelbeurteilungen zu erstellen. Die bzw.

der zu Beurteilende kann den Verzicht jederzeit zurücknehmen. In diesem Falle ist innerhalb von sechs Monaten nach der Rücknahme des Verzichts, frühestens jedoch drei Jahre nach der Eröffnung der letzten Beurteilung, ein Beurteilungsgespräch zu führen und innerhalb von zwölf Monaten nach dem Beurteilungsgespräch eine Regelbeurteilung zu erstellen; § 6 Absatz 2 und § 7 Absatz 3 bleiben unberührt.

(5) Die ersten Stichtage für die Regelbeurteilungen in den Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung gemäß § 30 Nummer 1 sind

1. für Bedienstete der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt: der 1. Januar 2028,
2. für Bedienstete der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt: der 1. Januar 2027,
3. für Bedienstete der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt: der 1. Januar 2026.

Vor diesen Stichtagen erfolgt die Auswahl für die Übertragung von Beförderungssämtern nach den Regelungen von § 4 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung vom 20. Dezember 2011 (HmbGVBl. S. 556), zuletzt geändert am 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 579), in der am 31. Dezember 2025 geltenden Fassung und der dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften.

## **Artikel 2** **Verordnung** **zur Weiterübertragung von Verordnungsermächtigungen** **im Bereich des Beurteilungswesens**

Auf Grund von § 10a Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit Satz 1 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

Die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen nach § 10a Absatz 5 Satz 1 HmbBG wird für

1. die Laufbahn der Fachrichtung Polizei und
2. die Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr

auf die Behörde für Inneres und Sport weiter übertragen. Die Verordnungen sind im Einvernehmen mit dem Personalamt zu erlassen.

## **Artikel 3** **Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten**

Auf Grund von § 25 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

In § 9 Absatz 5 der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 22. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 511), zuletzt geändert am 19. November 2024 (HmbGVBl. S. 594, 600), wird Satz 7 gestrichen.

#### **Artikel 4**

##### **Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste**

Auf Grund von § 25 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

§ 6 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste vom 25. Oktober 2011 (HmbGVBl. S. 425), zuletzt geändert am 30. Mai 2023 (HmbGVBl. S. 206, 208), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

1.1. Die Textstelle "Die Beamtinnen und Beamten können nach § 6 Absatz 4 Satz 2 Nummer 1 HmbLVO zu einer zweijährigen Qualifizierungsmaßnahme in der Form eines Masterstudiengangs Public Management zugelassen werden," wird durch die Textstelle "Die oberste Dienstbehörde kann als Zusatzausbildung nach § 6 Absatz 4 Satz 2 Nummer 1 HmbLVO eine zweijährigen Qualifizierungsmaßnahme in der Form eines Masterstudiengangs Public Management einrichten und hierfür Beamtinnen und Beamte zulassen," ersetzt.

1.2. Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. in den Gesamturteilen der nach Ablauf der Mindestverweildauer in der Verwendung oder den Verwendungen nach Nummer 1 erstellten dienstlichen Beurteilungen jeweils mindestens die Bewertung „Anforderungen erfüllt“ erhalten haben und die aus Anlass der Bewerbung für die Qualifizierungsmaßnahme gefertigte Anlassbeurteilung das für die Wahrnehmung der Aufgaben ab dem zweiten Einstiegsamt erforderliche Fach- und Führungspotential ausweist,“.

2. Absatz 6 Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. in den Verwendungen nach Nummer 2 überdurchschnittliche Leistungen gezeigt haben, wovon hier in der Regel dann auszugehen ist, wenn mindestens zum Abschluss der letzten sowie einer weiteren Verwendung jeweils das Gesamturteil „Anforderungen übertroffen“ vergeben wurde, und“.

#### **Artikel 5**

##### **Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Technische Dienste**

Auf Grund von § 25 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

§ 5 Nummer 2 Buchstabe c der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Technische Dienste vom 26. Juni 2012 (HmbGVBl. S. 297), geändert am 19. Juli 2016 (HmbGVBl. S. 325), erhält folgende Fassung:

„c) in den Verwendungen nach Buchstabe a überdurchschnittliche Leistungen gezeigt haben, wovon hier in der Regel dann auszugehen ist, wenn mindestens zum Abschluss der letzten sowie einer weiteren Verwendung in den dienstlichen Beurteilungen jeweils das Gesamturteil „Anforderungen übertroffen“ vergeben wurde und“.

## **Artikel 6**

### **Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung**

Auf Grund von § 25 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

Die Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung vom 20. Dezember 2011 (HmbGVBl. S. 556), zuletzt geändert am 8. April 2025 (HmbGVBl. S. 318), wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird aufgehoben.
2. § 4 erhält folgende Fassung:

#### **„§ 4 Beförderung**

(1) Die Auswahl für die Übertragung von Beförderungssämtern erfolgt grundsätzlich im Rahmen ranglistenbasierter Auswahlentscheidungen (Beförderungsrangfolgen). Die Beförderungsrangfolgen werden anhand des in der letzten Regelbeurteilung vergebenen Gesamturteils I gemäß § 23 der Beurteilungsverordnung (BeurtVO) vom 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571) gebildet, bei gleichem Gesamturteil I gibt die gemäß § 23 Satz 1 BeurttVO gebildete Summe den Ausschlag. In Verwaltungsvorschriften gemäß Absatz 4 kann vorgesehen werden, dass Beamtinnen und Beamte, die nach Abschluss ihrer beamtenrechtlichen Probezeit, nach ihrem Aufstieg gemäß § 7 oder aus anderen vorgesehenen Gründen noch keine Regelbeurteilung in ihrem derzeitigen Statusamt erhalten haben, auf Grund einer Anlassbeurteilung in Beförderungsrangfolgen einbezogen werden. Bei Beamtinnen mit Führungsaufgaben werden die Beförderungsrangfolgen anhand des in der letzten Regelbeurteilung vergebenen Gesamturteils II gemäß § 25 BeurttVO gebildet, bei gleichem Gesamturteil II gibt die Gesamtsumme aus der gemäß § 23 Satz 1 BeurttVO gebildeten Summe und dem 1,75-fachen der gemäß § 24 Satz 1 BeurttVO gebildeten Summe den Ausschlag.

(2) Die Auswahl für die Übertragung von Beförderungssämtern kann bei besonderen funktionellen Anforderungen abweichend von Absatz 1 auch im Rahmen von anlassbezogenen Auswahlverfahren für bestimmte Dienstposten erfolgen. Dies gilt in der Regel für das Amt A 9 der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, die Ämter A 12 oder A 13 der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, oder die Ämter ab A 15 der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Die Einbeziehung in anlassbezogene Auswahlverfahren nach Satz 1 setzt voraus, dass in der letzten Regelbeurteilung gemäß § 30 Nummer 6 BeurtVO die Eignung für den jeweiligen Dienstposten festgestellt worden ist. Für Bedienstete, die nach dem letzten Regelbeurteilungsstichtag ein höheres Statusamt erreicht haben, kann zur Teilnahme an anlassbezogenen Auswahlverfahren die Eignung für den jeweiligen Dienstposten nachträglich festgestellt werden.

(3) Die Einbeziehung in ein Auswahlverfahren nach den Absätzen 1 und 2 setzt voraus, dass

1. kein Beförderungsverbot vorliegt,
2. die dienstlichen Leistungen hinreichend beurteilt wurden und
3. die für das jeweilige Beförderungssamt erforderlichen laufbahnrechtlichen und fachlichen Anforderungen erfüllt werden.

Bedienstete der Besoldungsgruppen ab A 13, die bisher nicht auf einem Dienstposten mit Führungsfunktion eingesetzt sind oder waren, müssen vor einem Wechsel auf einen entsprechenden Dienstposten ein verwaltungsinternes Auswahlverfahren für entsprechende Aufgaben erfolgreich durchlaufen haben. In dem verwaltungsinternen Auswahlverfahren werden durch ein strukturiertes Interview, ein Rollenspiel oder andere geeignete eignungsdiagnostische Instrumente die erforderlichen Führungsfähigkeiten festgestellt.

(4) Das Nähere zu den Auswahlverfahren regelt die zuständige Behörde durch Verwaltungsvorschriften.“

## **Artikel 7**

### **Änderung der Verordnung über die Laufbahn der Fachrichtung Polizei**

Auf Grund von § 25 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

Die Verordnung über die Laufbahn der Fachrichtung Polizei vom 9. November 2010 (HmbGVBl. S. 585), zuletzt geändert am 2. Juli 2024 (HmbGVBl. S. 150), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift von Abschnitt II erhält folgende Fassung:  
„Berufliche Entwicklung“.
2. § 3 wird aufgehoben.

3. In § 4 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „grundsätzlich jährlich in“ durch die Wörter „in regelmäßigen“ ersetzt.
4. In § 7 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 wird die Textstelle „nach § 3 Absatz 2 Satz 1“ gestrichen.

### **Artikel 8**

#### **Änderung der Verordnung über die Laufbahnen sowie die Ausbildung und Prüfung in der Fachrichtung Feuerwehr**

Auf Grund von § 25 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

Die Verordnung über die Laufbahnen sowie die Ausbildung und Prüfung in der Fachrichtung Feuerwehr vom 8. November 2011 (HmbGVBl. S. 479), zuletzt geändert am 19. November 2024 (HmbGVBl. S. 594, 602), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 3 Satz 3 wird die Textstelle „§ 4,“ gestrichen.
2. § 4 wird aufgehoben.

### **Artikel 9**

#### **Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Justiz**

Auf Grund von § 25 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), wird verordnet:

§ 7 Absatz 3 Nummer 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Justiz vom 5. Juli 2011 (HmbGVBl. S. 279), zuletzt geändert am 8. April 2025 (HmbGVBl. S. 318, 319), erhält folgende Fassung:

- „1. im Gesamturteil der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens die Bewertung „entspricht den Anforderungen“ erreicht wurde und die Beurteilung das für die Wahrnehmung der Aufgaben ab dem zweiten Einstiegsamt erforderliche Potential ausweist,“.

### **Artikel 10**

#### **Schlussbestimmungen**

Auf Grund der in den Präambeln der Artikel 1 bis 9 genannten Rechtsvorschriften wird ferner verordnet:

(1) Artikel 2 tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Im Übrigen tritt diese Verordnung am 1. Januar 2026 in Kraft.

(2) Beurteilungen, die nach § 34 Absatz 2 der Beurteilungsverordnung vom 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571) gültig bleiben, können bei der Anwendung von

1. § 6 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 6 Nummer 3 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste vom 25. Oktober 2011 (HmbGVBl. S. 425), zuletzt geändert durch Artikel 4 dieser Verordnung,
2. § 5 Nummer 2 Buchstabe c der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Technische Dienste vom 26. Juni 2012 (HmbGVBl. S. 297), zuletzt geändert durch Artikel 5 dieser Verordnung,
3. § 7 Absatz 3 Nummer 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Justiz vom 5. Juli 2011 (HmbGVBl. S. 279), zuletzt geändert durch Artikel 9 dieser Verordnung,

berücksichtigt werden, wenn sie die in den Nummern 1 bis 3 genannten Vorschriften in der am 31. Dezember 2025 geltenden Fassung jeweils genannten Anforderungen erfüllen.

## **Begründung**

### **Allgemeine Begründung**

Das Beurteilungswesen für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) ist derzeit durch die 2004 erlassene und zuletzt 2013 überarbeitete Richtlinie über die Beurteilung der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (BeurtRL-FHH) sowie einige daneben bestehende gesonderte Beurteilungsrichtlinien für Sonderbereiche (z. B. die Polizei) geregelt. Die verschiedenen Beurteilungsrichtlinien wurden durch Vereinbarungen nach § 93/94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) bzw. durch Dienstvereinbarungen mit den örtlichen Personalräten mitbestimmt.

Im Laufe der Zeit haben sich verschiedene Reformbedarfe an diesen Richtlinien ergeben. So besteht Bedarf an einer Vereinfachung und Verschlankung des Beurteilungsverfahrens, insbesondere durch eine Verminderung der Anzahl der Beurteilungskriterien und der Anzahl der Freitextfelder. Daneben bedürfen die Beurteilungskriterien einer Überarbeitung, um sie klarer zu fassen und an die veränderten Anforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen. Schließlich besteht ein Bedürfnis, die besonderen Beurteilungskriterien für Führungskräfte mit dem Führungsleitbild der FHH zu synchronisieren.

Darüber hinaus besteht auf Grund der jüngeren Rechtsprechung zum Beurteilungswesen die Notwendigkeit, die bisher im Range von Verwaltungsvorschriften stehenden Richtlinien durch rechtsnormative Regelungen zu ersetzen. Zu diesem Zweck wurde bereits der bisherige § 10 Absatz 4 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) durch den im Rahmen des Dreizehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. November 2024 (HmbGVBl. S. 594, 595; Bü.-Drs. 22/15945) neu eingefügten § 10a HmbBG ersetzt. Der § 10a HmbBG regelt die wesentlichen Eckpunkte des Beurteilungswesens und umfasst eine Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen zur näheren Ausgestaltung. Diese Verordnungen müssen bis zum 1. Januar 2026 in Kraft treten, dann endet die Übergangsregelung zur Fortgeltung der bisherigen Beurteilungsrichtlinien (Artikel 13 Absatz 4 des Dreizehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. November 2024, HmbGVBl. S. 602).

Die wesentlichen Eckpunkte des Entwurfs der Beurteilungsverordnung sind die folgenden:

1. Es bleibt bei einem System von Regel- und Anlassbeurteilungen.
2. Die Anzahl der für alle Beamtinnen und Beamten anwendbaren allgemeinen Beurteilungskriterien wird von 17 auf sechs reduziert.
3. Für die Bewertung wird eine siebenstufige Punkteskala von 0 (erfüllt die Anforderungen nicht) bis 6 (übertrifft die Anforderungen deutlich) vorgesehen.

4. Maßstab für die Bewertung sind nicht mehr wie bisher die Anforderungen des Dienstpostens (Arbeitsplatzes), sondern die Anforderungen des jeweiligen Statusamtes. Hierfür werden unterstützende Arbeitshilfen bereitgestellt.
5. Aus den sechs allgemeinen Beurteilungskriterien wird über die vorgenannte Punkteskala das „Gesamturteil I“ gebildet. Hierfür stehen fünf Notenstufen (A\*\*, A\*, A, B, C) zur Verfügung. Eine in jeder Hinsicht anforderungsgemäße Leistung entspricht der Note „A“. Werden die Anforderungen übertroffen, stehen die Noten „A\*\*“ und „A\*\*“ zur Verfügung, werden die Anforderungen nicht erfüllt, die Noten „B“ und „C“.
6. Die Anzahl der besonderen Beurteilungskriterien für Führungskräfte wird von vier auf fünf angehoben. Diese Beurteilungskriterien orientieren sich am Führungsleitbild und den darin beschriebenen fünf Führungsperspektiven. Ebenso wie beim „Gesamturteil I“ wird über die Punkteskala ein „Gesamturteil Führung“ gebildet. Das „Gesamturteil I“ und das „Gesamturteil Führung“ werden gewichtet in einem „Gesamturteil II“ zusammengeführt.
7. Die Anzahl der Textfelder wird erheblich reduziert. Verpflichtend vorgesehen sind nur noch ein Textfeld zur Begründung des „Gesamturteils I“ und die Stellungnahme der bzw. des Zweitbeurteilenden sowie bei Führungskräften ein Textfeld für das „Gesamturteil Führung“. Daneben besteht optional die Möglichkeit zu einer Schlussbemerkung am Ende der Beurteilung.

Die Regelungen werden nur für die Beamtinnen und Beamten unmittelbar gelten. Um ein einheitliches Beurteilungswesen für beide Statusgruppen zu gewährleisten ist beabsichtigt, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Verwaltungsanordnung die entsprechende Anwendung der Verordnungen anzuordnen. Sofern die Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inhaltsgleich zu den Regelungen für Beamtinnen und Beamte sind, unterliegen sie keiner Mitbestimmung (§ 88 Absatz 1 Nr. 24 HmbPersVG).

## **Einzelbegründung**

**Zu Artikel 1 – Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten:**

**Zu § 1 – Gegenstand:**

Hierdurch wird der Gegenstand der Verordnung beschrieben und zugleich in Übereinstimmung mit § 10a Absatz 2 HmbBG und Art. 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) der Begriff der dienstlichen Beurteilung beschrieben und legaldefiniert.

Die Beurteilung bezieht sich auf die drei Felder Eignung, Leistung und Befähigung. Befähigung ist die Gesamtheit der Fähigkeiten, die sich aus den persönlichen Anlagen sowie den erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen ergibt, die für die berufliche Tätigkeit von Bedeutung sind. Leistung ist die praktische Umsetzung der Befähigung in Qualität und Quantität der

Arbeitsergebnisse. Eignung ist die aus Befähigung und Leistung abzuleitende Qualifikation für ein ausgeübtes oder angestrebtes Amt. In der Praxis lassen sich diese drei Felder nicht trennscharf voneinander abgrenzen, sondern durchdringen einander (vgl. BVerwG, Urt. v. 07.07.2021, Az.: 2 C 2/21, juris-Rdnr. 48). Der Beurteilungsmaßstab ergibt sich aus § 19.

## **Zu § 2 – Geltungsbereich:**

Zu Absatz 1:

Von der Verordnung sind sämtliche Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 1 HmbBG erfasst. Hierunter fallen neben den Beamtinnen und Beamten der FHH (Landesbeamtinnen und Landesbeamte) auch die Beamtinnen und Beamten der der Aufsicht der FHH unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamte), für die jedoch Sonderregelungen möglich sind (hierzu siehe Absatz 4).

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FHH soll durch Verwaltungsvorschrift eine analoge Anwendung der Regelungen für Beamtinnen und Beamte angeordnet werden. In diesem Falle tritt die Entgeltgruppe an die Stelle des Statusamtes. Sofern eine inhaltliche Übereinstimmung mit den für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelungen besteht, unterliegt dies keiner Mitbestimmung (vgl. § 88 Absatz 1 Nr. 24 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes – HmbPersVG).

Zu Absatz 2:

Auf Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst findet die Verordnung keine Anwendung. Dieser Personenkreis befindet sich in einer Ausbildung, die regelhaft mit einer laufbahnrechtlich geregelten Prüfung abschließt, so dass es keiner eigenständigen dienstlichen Beurteilungen bedarf. Im Übrigen dient der Vorbereitungsdienst der Ausbildung, es werden keine Dienstaufgaben im engeren Sinne verrichtet. Etwaige Zeugnisse oder Leistungsbewertungen aus Praxisverwendungen während der Ausbildung richten sich gegebenenfalls nach den laufbahn- bzw. ausbildungsrechtlichen Bestimmungen.

Ebenfalls nicht beurteilt werden Beamtinnen und Beamte, die zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand gemäß § 26 Absatz 3 BeamtStG unterwertig eingesetzt werden.

Zu Absatz 3:

Die vorgelegte Verordnung enthält breit angelegte und flexible Bestimmungen, die grundsätzlich für alle Bereiche geeignete Regelungen bereitstellen sollen. Sonderregelungen für bestimmte Bereiche sind in den §§ 28 bis 31 vorgesehen. Soweit ausnahmsweise aufgrund besonderer Anforderungen in bestimmten Bereichen abweichende Regelungen erforderlich sind, können diese in gesonderten Verordnungen getroffen werden. Derzeit ist dies für Polizei und Feuerwehr geplant (siehe Artikel 2). Sofern für diese Bereiche gesonderte Verordnungen erlassen worden sind, gehen deren Bestimmungen den Regelungen dieser Verordnung vor.

Soweit diese besonderen Verordnungen zu bestimmten Sachverhalten keine Regelungen vorsehen, ist ergänzend auf die vorliegende allgemeine Verordnung zurückzugreifen. Mit dem Ziel der Sicherstellung eines grundsätzlichen Gleichklangs in den wesentlichen Eckpunkten des Beurteilungswesens ist vorgesehen, dass über solche besonderen Beurteilungsverordnungen, soweit sie im Rahmen der Subdelegation von den zuständigen Fachbehörden eigenständig erlassen werden können, das Einvernehmen mit dem Personalamt herzustellen ist (siehe Artikel 2).

Zu Absatz 4:

Auch Beamtinnen und Beamte der landesunmittelbaren Dienstherren (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf/UKE, Hamburg Port Authority/HPA und Hamburg FinanzService Agentur/FSE) fallen in den Geltungsbereich dieser Verordnung. Für das Statistikamt Nord gilt § 1 Absatz 2 Satz 3 des Staatsvertrages vom 27. August 2003. Die jeweils zuständigen Organe dieser Dienstherren haben die Möglichkeit, ergänzende oder abweichende Regelungen zu erlassen.

### **Zu § 3 – Grundsätze, Ziele und Inhalt der dienstlichen Beurteilung:**

Absatz 1 enthält einen allgemeinen Überblick über die Zwecke und Inhalte der dienstlichen Beurteilungen. Die Beurteilungen dienen sowohl personalentwicklerischen Zwecken als auch als eignungsdiagnostisches Instrument in Auswahlverfahren.

Absatz 2 verlangt eine sachgerechte und diskriminierungsfreie Beurteilungspraxis. Willkürliche bzw. sachfremde Erwägungen dürfen nicht in die Beurteilung einfließen. Die Norm zählt eine Reihe von stets sachfremden Erwägungen auf und orientiert sich in ihren Formulierungen an Art. 3 Absatz 3 GG, § 9 BeamtStG und der Charta der Vielfalt. Eine Bevorzugung oder Benachteiligung aus diesen Gründen ist stets unzulässig. Für Beamtinnen und Beamte mit Behinderungen wird dies in § 19 Absatz 4 weiter konkretisiert. Etwaige Nachteilsausgleiche sind keine unzulässige Bevorzugung. Zu dem gesonderten Verbot von Diskriminierungen auf Grund von Teilzeitbeschäftigung, Dienst an einem anderen Ort, Freistellung, Beurlaubung u.a. siehe § 19 Absatz 5.

### **Zu § 4 – Regel- und Anlassbeurteilungen:**

Absatz 1 beschreibt das System von Regel- und Anlassbeurteilungen. Dieses System hat sich in der Praxis in Hamburg bewährt und soll fortgeschrieben werden.

Absatz 2 stellt klar, dass Regel- und die Anlassbeurteilungen inhalts-, maßstabs- und wertgleich sind. Insbesondere in Auswahlverfahren stehen sie grundsätzlich gleichwertig nebeneinander, d. h. allein aus der Tatsache, dass eine Beurteilung eine Regelbeurteilung ist und eine andere Beurteilung eine Anlassbeurteilung, ergibt sich kein wertungsmäßiger Unterschied. Dies schließt es nicht aus, in einem Auswahlverfahren bei erheblichen Unterschieden

zwischen zwei Beurteilungen hinsichtlich Beurteilungszeitraum oder -zeitpunkt Differenzierungen vorzunehmen (hierzu vgl. auch die Erläuterung zu § 14 Absatz 4).

Absatz 3 stellt klar, dass Beurteilungsbeiträge und Leistungseinschätzungen Dritter nach § 16 zwar Instrumente im Rahmen des Beurteilungswesens sind, jedoch selbst keine eigenständig verwertbaren Beurteilungen darstellen. Das gleiche gilt für Beurteilungsgespräche, auch soweit in ihnen auf Mängel hingewiesen wird oder besondere Leistungen lobend erwähnt werden. Andere Leistungseinschätzungen Dritter (§ 5 Satz 4) sind ebenfalls keine Beurteilungen im beamtenrechtlichen Sinne.

### **Zu § 5 – Ausnahmen von der Beurteilungspflicht:**

Durch diese Regelung sollen bestimmte Zeiträume, in denen keine fachlich beurteilbaren Dienstaufgaben (bzw. solche Dienstaufgaben nur in einem nicht beurteilbaren, geringfügigen Umfang von weniger als 20% der Arbeitszeit) wahrgenommen werden, von der Beurteilung ausgenommen werden. Dies betrifft geplante Abwesenheiten wie z. B. Beurlaubungen, Elternzeit, Pflegezeit oder Freistellungen von Personalratsmitgliedern oder Schwerbehindertenvertretungen (Satz 1 Nr. 1), Abordnungen zu anderen Dienstherrn bzw. Zuweisungen gemäß § 20 BeamtStG (Nr. 2) sowie die vollzeitige Teilnahme an Aufstiegslehrgängen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen (Nr. 3). Zu längeren Erkrankungen siehe § 8 sowie § 14 Absatz 5.

Übermittelt im Falle einer Abordnung zu einem anderen Dienstherrn der andere Dienstherr einen Beurteilungsbeitrag, der den Anforderungen von § 16 genügt, so kann dieser Zeitraum in die nächste Beurteilung mit einbezogen werden (Satz 3). Andere Beurteilungen oder Leistungseinschätzungen eines anderen Dienstherrn oder einer nicht dienstherrnfähigen Einrichtung fließen nicht in die Beurteilung bei der Freien und Hansestadt Hamburg ein, werden aber zur Personalakte genommen (Satz 4). Ob und ggf. wie diese bei Auswahlverfahren berücksichtigt werden können, hängt davon ab, ob die ausgeübten Tätigkeiten, der Bewertungsmaßstab und die Art der Bewertung mit den Tätigkeiten, Bewertungsmaßstäben und Beurteilungen bei der Freien und Hansestadt Hamburg vergleichbar sind. Insbesondere anderen Dienstherrn steht es frei, die Bestimmungen der vorliegenden Verordnung analog anzuwenden, sofern das bei ihnen geltende Recht dies zulässt (§ 14 Absatz 4 Satz 2 BeamtStG).

### **Zu § 6 – Regelbeurteilungen:**

Zu Absatz 1:

Für Regelbeurteilungen ist auch weiterhin ein vierjähriger Rhythmus vorgesehen. Dies entspricht dem Rhythmus nach den bisherigen Beurteilungsrichtlinien und stellt eine angemessene Balance zwischen der Regelmäßigkeit und Aktualität der Beurteilungen einerseits und einer Begrenzung des Verwaltungsaufwandes und einem angemessenen Beobachtungszeitraum andererseits dar. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Regelbeurteilungen durch Anlassbeurteilungen ergänzt werden.

Die Regelbeurteilungen werden ohne allgemeinen Stichtag, sondern nach dem individuellen Ablauf einer Vierjahresfrist seit der letzten Beurteilung erstellt. Hierbei ist ein abstrakter Vierjahresrhythmus einzuhalten, d. h. maßgeblich ist nicht die tatsächliche Erstellung oder Eröffnung der letzten Beurteilung, sondern das Ende des Beurteilungszeitraums der letzten Beurteilung (vgl. § 14). In den Ausnahmefällen der doppelten Beurteilung eines Zeitraums, welche grundsätzlich gemäß § 14 Absatz 4 zu vermeiden sind, ist die zeitlich letzte Beurteilung entscheidend für den Beginn des Vierjahreszeitraums.

Zu Absatz 2:

In den letzten 12 Monaten vor dem voraussichtlichen Ausscheiden aus dem Dienst (insbesondere wegen des Eintritts in den Ruhestand) kann auf eine Beurteilung verzichtet werden. Dies soll verhindern, dass sinnentleerte Beurteilungen, die keine Funktion mehr erfüllen, angefertigt werden müssen.

Die Regelung, dass Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf die Erstellung von Regelbeurteilungen verzichten können (Nr. 4.1 Absatz 2 BeurRL-FHH), wird in der Verordnung nicht weitergeführt. Dies dient der Vermeidung einer etwaigen Altersdiskriminierung durch eine Ungleichbehandlung und berücksichtigt personalpolitische Erwägungen hinsichtlich der Förderung und Forderung erfahrener Beamtinnen und Beamte als Wissens- und Kompetenzträgerinnen und -träger. Für Bestandsfälle wird eine Übergangsregelung vorgesehen, siehe § 34 Absatz 4.

Zu Absatz 3:

Beamtinnen und Beamte auf Zeit sowie Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den Ruhestand versetzt werden können (sog. politische Beamtinnen bzw. Beamte) erhalten keine Regelbeurteilungen. Sie können jedoch Anlassbeurteilungen erhalten.

## **Zu § 7 – Beurteilungsgespräche:**

Zu Absatz 1:

Mindestens ein Jahr vor der nächsten fälligen Regelbeurteilung soll ein Beurteilungsgespräch geführt werden. In dem Beurteilungsgespräch sollen mit der Beamtin bzw. dem Beamten ihre bzw. seine Leistungen erörtert werden. Sofern Leistungsschwächen oder nachlassende Leistungen vorliegen, soll hierauf ausdrücklich hingewiesen werden. Dabei sollen Anleitungen zur Förderung der Leistungen und Befähigungen gegeben und ggf. konkrete Maßnahmen oder Fortbildungen vereinbart werden. Das Beurteilungsgespräch ist in seinen Grundzügen knapp zu dokumentieren, seine Durchführung soll sowohl von der Beamtin bzw. dem Beamten als auch von der bzw. dem Erstbeurteilen bestätigt werden.

Zu Absatz 2:

Die bzw. der zu Beurteilende kann zu dem Beurteilungsgespräch eine der benannten Personen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) als Vertrauensperson hinzuziehen (siehe auch Erläuterung zu § 15 Absatz 2).

Zu Absatz 3:

Die Regelung stellt klar, dass für eine Beurteilung, die voraussichtlich in die letzten 12 Monate der Dienstzeit fallen wird und daher verzichtbar ist (siehe § 6 Absatz 2), auch kein Beurteilungsgespräch geführt werden muss.

### **Zu § 8 – Hinausschieben und Nachholen von Regelbeurteilungen und Beurteilungsgesprächen:**

Die Vorschrift enthält Regelungen für das Hinausschieben und Nachholen von Regelbeurteilungen:

Zu Absatz 1:

Eine an sich fällige Regelbeurteilung kann hinausgeschoben werden, wenn ihre Anfertigung z. B. wegen der aktuellen Abwesenheit der beurteilenden oder der zu beurteilenden Person nicht möglich oder – auf Grund der Verkürzung des tatsächlich betrachtungsfähigen Zeitraums – nicht zweckmäßig wäre. Benachteiligungen der bzw. des zu Beurteilenden sind im Rahmen der Möglichkeiten zu vermeiden. Sofern eine Abwesenheit der bzw. des Beurteilenden vorhersehbar ist, soll daher rechtzeitig vorher eine Anlassbeurteilung erstellt werden (siehe § 9 Nr. 7). Sofern dies nicht erfolgt ist und kurzfristig eine Beurteilung zur Teilnahme an einem Auswahlverfahren benötigt wird, besteht auch die Möglichkeit, eine Anlassbeurteilung zu erstellen (§ 9 Nr. 5); dies dürfte regelhaft durch die Stellvertretung erfolgen, im Zweifel entscheidet die bzw. der Dienstvorgesetzte (§ 11 Absatz 2). Bei vorübergehenden Erkrankungen der bzw. des zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum ist auch das Hinausschieben der Beurteilung gemäß § 14 Absatz 5 zu beachten.

Eine hinausgeschobene Regelbeurteilung im Grundsatz unverzüglich nach Wegfall des Hindernisses nachzuholen. Im gegenseitigen Einvernehmen der zu beurteilenden und der beurteilenden Person kann sie aber um bis zu sechs Monate weiter hinausgeschoben werden, was insbesondere dann in Betracht kommt, wenn nach dem Wegfall des Hindernisses weitere Beobachtungszeiten benötigt werden, um eine valide Leistungsbewertung abgeben zu können oder die zu beurteilende Person auf Grund einer vorangehenden schweren Erkrankung noch nicht wieder zu ihrer alten Leistungsfähigkeit zurückgefunden hat.

Zu Absatz 2:

Ist eine Regelbeurteilung ohne Rechtsgrund faktisch unterblieben oder versäumt worden, so ist sie unverzüglich nachzuholen.

Zu Absatz 3:

Der Beurteilungszeitraum kann in den vorgenannten Fällen verlängert werden. In den Fällen des Absatzes 1 wird dies der Regelfall sein, aber auch in den Fällen des Absatzes 2 kann eine Verlängerung sinnvoll sein, wenn anderenfalls der tatsächliche Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung und der rechtliche Zeitpunkt des Endes des Beurteilungszeitraums sachwidrig weit auseinanderliegen würden.

Zu Absatz 4:

Auch ein aus Sachgründen unterbliebenes oder faktisch versäumtes Beurteilungsgespräch ist unverzüglich nachzuholen. Auch insoweit kann der Beurteilungszeitraum hinausgeschoben werden, um zu gewährleisten, dass zwischen dem Beurteilungsgespräch und dem Ende des Beurteilungszeitraums regelhaft 12 Monate liegen (§ 7 Absatz 1 S. 2). Dies bietet sich insbesondere dann an, wenn tatsächlich Leistungsmängel vorliegen und der bzw. die zu Beurteilende die Möglichkeit erhalten muss, diese Mängel auszuräumen. Sofern keine entsprechenden Leistungsmängel vorliegen, kann hierauf aber auch verzichtet werden.

### **Zu § 9 – Anlassbeurteilungen:**

Die Vorschrift beschreibt die verschiedenen Anlässe für Anlassbeurteilungen.

Nummer 1: Durch eine Ernennung ändert sich regelhaft der Beurteilungsmaßstab (oder die Laufbahn), so dass der vorangehende Beurteilungszeitraum abzuschließen und zu bewerten ist. Dies erfolgt rückblickend, sobald die Ernennung vollzogen ist. Die vor einer Ernennung auf Lebenszeit erforderliche Feststellung der Bewährung zum Ablauf der beamtenrechtlichen Probezeit nach § 5 Absatz 1 oder § 19 Absatz 2 HmbBG erfolgt gemäß Nr. 3, die vor einer Beförderung erforderliche Feststellung der Eignung zum Ablauf der Beförderungserprobung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 HmbLVO erfolgt gemäß Nr. 4 (s.u.). Hauptanwendungsfall dürften Laufbahnwechsel sowie Fälle sein, in denen die Bewährung erfolgreich festgestellt wurde, die Ernennung aber aus anderen Gründen (z.B. schwebendes Disziplinarverfahren) noch nicht erfolgen konnte.

Nummern 2 und 3: Zum Ablauf der Hälfte sowie zum Ende der beamtenrechtlichen Probezeit sind jeweils Anlassbeurteilungen zu erstellen. Die Beurteilung zur Halbzeit bietet eine wichtige Orientierung für die Leistungsentwicklung und kann auf etwaige Defizite bzw. Entwicklungsbedarfe hinweisen, die abschließende Beurteilung zum Ende der Probezeit dient als Grundlage für die Entscheidung über die weitere Verwendung oder Entlassung. Bei Führungsfunktionen auf Probe nach § 5 HmbBG findet ebenfalls zum Ende der Probezeit eine Beurteilung zur Feststellung der Bewährung statt.

Nummer 4: Zum Ende einer Beförderungserprobung ist festzustellen, ob die gezeigten Leistungen und die Befähigung die Beförderung in das höhere Statusamt tragen.

Nummer 5: Für die Teilnahme an Auswahlverfahren ist grundsätzlich nur dann eine Anlassbeurteilung vorzunehmen, wenn die letzte Regel- oder Anlassbeurteilung nicht mehr

aussagekräftig ist. Hinsichtlich der Aussagekraft enthält die Verordnung eine Legaldefinition. Danach ist eine Beurteilung noch hinreichend aussagekräftig, wenn sie höchstens drei Jahre alt ist und sich auf einen Beurteilungszeitraum von mindestens 12 Monaten Dauer erstreckt. Dem liegt die Überlegung zu Grunde, dass die Fähigkeiten und Leistungen von Beschäftigten in der Regel über längere Zeiträume stabil bleiben. Es wäre daher unverhältnismäßig und würde sinnlosen Verwaltungsaufwand erzeugen, eine einigermaßen aktuelle und einen ausreichenden Zeitraum abdeckende Beurteilung ohne zwingenden Grund aktualisieren zu müssen. Dies schließt es jedoch nicht aus, in einem Auswahlverfahren bei erheblichen Unterschieden zwischen zwei Beurteilungen hinsichtlich Beurteilungszeitraum oder -zeitpunkt eine neue Anlassbeurteilung zu erstellen (hierzu vgl. Nr. 10).

Nummer 6: Eine Anlassbeurteilung ist auch zu erstellen, wenn eine Beamtin bzw. ein Beamter eine geplante Abwesenheit von Dienstaufgaben von mindestens 12 Monaten Dauer antritt. Zu den geplanten Anlässen gehören neben Abordnungen, befristeten Umsetzungen und Zuweisungen z. B. Elternzeit, Sabbatjahr, Freistellung für eine Tätigkeit als Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Beurlaubung usw., nicht jedoch Erkrankungen. Im Falle einer teilweisen Abwesenheit von Dienstaufgaben gilt dies ebenfalls, sofern die verbleibende Arbeitszeit weniger als 20 % der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne von § 61 HmbBG entspricht. Bei Abordnungen oder befristeten Umsetzungen ist auch § 13 Absatz 1 zu beachten.

Nummer 7: Jeder Wechsel der bzw. des Erstbeurteilenden löst eine Anlassbeurteilung aus. Darüber hinaus ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen, wenn die bzw. der Erstbeurteilende auf Grund einer Abordnung, befristeten Umsetzung, Freistellung, Beurlaubung oder anderen planbaren Gründen so lange abwesend sein wird, dass anderenfalls ein Hinausschieben der nächsten Regelbeurteilung nach § 8 erforderlich werden würde. Dadurch soll eine möglichst regelmäßige Beurteilungspraxis gewährleistet werden.

Nummer 8: Der Wechsel auf einen höherwertigen Dienstposten führt zwar wegen der Orientierung der Beurteilungen am Statusamt nicht mehr zu einer Änderung des Beurteilungsmaßstabes. Die beobachtbaren Dienstaufgaben, deren Bewertung die faktische Grundlage für die Beurteilung bilden (siehe § 19 Absatz 1), können sich jedoch erheblich ändern, so dass es sachgerecht ist, den bisher laufenden Beurteilungszeitraum abzuschließen. Das gleiche gilt im Falle eines Wechsels auf einen Dienstposten, der einer anderen Laufbahn zugeordnet ist.

Nummer 9: Im Falle der Beendigung einer Abordnung oder befristeten Umsetzung für eine Dauer von mindestens 12 Monaten ist durch die aufnehmende Dienststelle eine Anlassbeurteilung anzufertigen. Dies gilt auch, wenn die Abordnung bzw. Umsetzung zunächst für weniger als 12 Monate geplant war, aber dann verlängert worden ist. Beurteilungsanlass ist stets die Beendigung der Abordnung bzw. Umsetzung, nicht das Überschreiten der 12-Monats-Grenze. Hat die Abordnung bzw. Umsetzung insgesamt weniger als 12 Monate gedauert, so ist ein Beurteilungsbeitrag anzufertigen (vgl. § 16 Absatz 3 Nummer 2). Im Falle der Beendigung einer Zuweisung kann die aufnehmende Einrichtung eine Leistungseinschätzung vorlegen, die zur Personalakte zu nehmen ist (vgl. § 5 Satz 4).

Nummer 10: Hierbei handelt es sich um eine Auffangregelung, wenn keiner der anderen Beurteilungsanlässe vorliegt, der Dienstherr oder die bzw. der zu Beurteilende jedoch ein berechtigtes Interesse an einer aktuellen Beurteilung hat. Dies kann z. B. bei der Teilnahme am Auswahlverfahren eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers der Fall sein, wenn dieser für die Aktualität einer Beurteilung andere Maßstäbe als die in Nr. 5 niedergelegten anwendet, oder wenn hinsichtlich Beurteilungszeitraum und -zeitpunkt erhebliche Unterschiede zwischen den Beurteilungen der Bewerbenden bestehen.

## **Zu § 10 – Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen:**

Zu Absatz 1:

Hier werden die wesentlichen Inhalte der Beurteilung geregelt:

Nummer 1: Die bzw. der zu Beurteilende ist organisatorisch zu verorten. Dabei besteht allerdings keine Verpflichtung, sämtliche Organisations- bzw. Hierarchieebenen zu benennen.

Nummer 2: Name und Geburtsdatum dienen der Identifikation der bzw. des zu Beurteilenden, die Besoldungsgruppe bestimmt den Beurteilungsmaßstab (vgl. § 19 Absatz 2). Die darüber hinaus gehenden Daten dienen der statistischen Erfassung und Auswertung der Beurteilungen (§ 32 Absatz 4). Als "Geschlecht" können sämtliche auch standesrechtlich zulässige Angaben gemacht werden, also neben "weiblich" und "männlich" auch "divers" oder "keine Angabe". Auch die Beurteilenden sind durch Angabe ihres Namens und ihrer Amtsbezeichnung oder Funktion zu bezeichnen.

Nummer 3: Die Benennung einer Führungsfunktion ist auf Grund der gesondert zu bewertenden Führungskriterien in der Beurteilung von Bedeutung.

Nummer 4: Das hamburgische Beurteilungswesen kennt auch weiterhin zwei Typen von Beurteilungen (Regel- und Anlassbeurteilungen). Zur inhaltlichen Gleichwertigkeit beider Typen vgl. § 4 Absatz Satz 2.

Nummer 5: Der Zeitraum, auf den sich die Beurteilung bezieht, ist zu benennen.

Nummer 6: Dauer und Intensität der Arbeitsbeziehung (persönliche und fachliche Kontakte) sind anzugeben.

Nummer 7: Wenn bei der Erstellung der Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag vorgelegen hat, ist hierauf hinzuweisen. Der Beurteilungsbeitrag ist Bestandteil der Personalakte, jedoch kein Bestandteil der Beurteilung.

Nummer 8: Hierdurch wird dokumentiert, dass das vorgeschriebene Beurteilungsgespräch (§ 7) durchgeführt worden ist.

Nummer 9: Auch wenn das Statusamt den Maßstab für die Bewertung der erbrachten Leistungen bildet (vgl. § 19 Absatz 2), können die tatsächlichen Leistungen notwendigerweise nur auf Grund der Tätigkeit auf einem konkreten Dienstposten beobachtet werden (vgl. § 19 Absatz 1). Diese tatsächliche Beobachtungsgrundlage ist in der Beurteilung in Form einer Aufgabenbeschreibung und gegebenenfalls der Benennung beurteilungsrelevanter Besonderheiten zu beschreiben. Hierzu gehört beispielsweise die längerfristige Wahrnehmung einer Vertretung (z. B. bei längerer Vakanz oder Erkrankung der zuständigen Person), aber auch zusätzliches Engagement im dienstlichen Kontext. In diesem Rahmen ist auch auf etwaige Tätigkeiten in der betrieblichen Aus- oder Fortbildung hinzuweisen.

Nummer 10: Die Einzelurteile in den sechs allgemeinen Beurteilungskriterien (§ 20 Absatz 2) sowie bei Führungskräften die Einzelurteile in den fünf Führungskriterien (§ 20 Absatz 3) sind zukünftig die zentralen Instrumente zur Leistungsbeurteilung. Die Einzelurteile sind als standardisierte Bezeichnungen in einer siebenstufigen Punkteskala gestaltet (§ 21) und umfassen keinen Begründungs- oder Erläuterungstext.

Nummer 11: Das Gesamturteil aus den sechs allgemeinen Beurteilungskriterien (sog. „Gesamturteil I“) bildet das zentrale Element jeder Beurteilung. Es wird in den meisten Auswahlverfahren in die Auswahlentscheidungen einfließen. Das Gesamturteil I soll mit einer Begründung in Textform versehen werden. Hinsichtlich des Umfangs und der inhaltlichen Gestaltung des Begründungstextes besteht ein weites Ermessen. Es ist zulässig, aber nicht zwingend, in der Begründung auf die Einzelmerkmale (Nr. 10) einzugehen.

Nummer 12: Das Gesamturteil aus den fünf Führungskriterien (sog. „Führungsurteil“) ist ebenfalls auszuweisen. Es soll – ebenso wie das Gesamturteil I – mit einer Begründung in Textform versehen werden. Auch hinsichtlich des Umfangs und der inhaltlichen Gestaltung dieses Begründungstextes besteht ein weites Ermessen.

Nummer 13: Die Beurteilung hat, soweit möglich, eine Potenzialeinschätzung hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung zu umfassen. Diese bezieht sich auf Entwicklungsmöglichkeiten im aktuell innegehabten Statusamt, auf die mögliche Entwicklung in das nächsthöhere Statusamt und auf die Übernahme einer ersten Führungsaufgabe.

Nummer 14: Beurteilungen zur Vorbereitung einer beamtenrechtlichen Maßnahme oder Entscheidung müssen einen Entscheidungsvorschlag enthalten. Der Vorschlag dürfte sich regelhaft schlüssig aus dem Gesamturteil herleiten und bedarf daher keiner gesonderten Begründung mehr. Es ist aber nicht ausgeschlossen, eine zusätzliche Begründung in Textform zu ergänzen. Der Vorschlag kann in die Schlussbemerkung (siehe Absatz 2) aufgenommen werden.

Nummer 15: Die Zweitbeurteilung erfolgt in Form einer Stellungnahme der bzw. des Zweitbeurteilenden, die Bestandteil der Beurteilung ist. Ein unmittelbarer Einfluss auf das Gesamturteil beziehungsweise die Gesamturteile besteht nicht.

Zu Absatz 2:

Die Erstbeurteilerin bzw. der Erstbeurteiler hat die Möglichkeit, der Beurteilung eine abschließende Bemerkung in Textform hinzuzufügen. Diese kann insbesondere den Vorschlag für eine beamtenrechtliche Entscheidung oder Maßnahme umfassen (siehe Absatz 1 Nr. 14) aber auch darüber hinaus gehende Anmerkungen zu der bzw. dem Beurteilten, zu ihrer bzw. seiner Tätigkeit oder zu anderen Besonderheiten (z. B. besondere Einzelleistungen) enthalten.

Zu Absatz 3:

Die äußere Form und Gestaltung der Beurteilung sind in der Verordnung nicht unmittelbar geregelt. Die oberste Dienstbehörde (§ 3 Absatz 1 HmbBG) oder die von ihr bestimmten Stellen sollen aber die Möglichkeit erhalten, Form und Gestaltung der Beurteilungen allgemein bzw. für ihre Bereiche einheitlich zu regeln. Dafür können die Verwendung schriftlicher oder elektronischer Formulare (z. B. in PDF-Form) oder die Nutzung eines eigenständigen IT-Verfahrens vorgeschrieben werden. Dies umfasst die Befugnis, die in Absatz 1 aufgeführten Inhalte der Beurteilung hinsichtlich ihrer Form (z. B. Ankreuzfelder, Freitexte, usw.) auszugestalten und durch die optische oder technische Gestaltung der Felder Vorgaben zum Ausfüllen (z. B. hinsichtlich der Wahlmöglichkeiten bei Ankreuzfeldern oder Pull-Down-Menüs oder hinsichtlich des Textumfangs von Freitextfeldern) zu machen.

### **Zu § 11 – Erst- und Zweitbeurteilung:**

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift regelt die Arbeitsteilung zwischen Erst- und Zweitbeurteilung. Hierbei wird die Weisungsfreiheit der Beurteilenden ausdrücklich klargestellt.

Zu Absatz 2:

Die Entscheidungsbefugnis zur Bestimmung der Erstbeurteilerin bzw. des Erstbeurteilers sowie der Zweitbeurteilerin bzw. des Zweitbeurteilers soll weiterhin der oder dem Dienstvorgesetzten (§ 3 Absatz 2 HmbBG) zustehen. Erfolgt im Falle einer Abordnung eine Beurteilung durch die aufnehmende Stelle, so ist die bzw. der dortige Dienstvorgesetzte zuständig. Aufgrund der umfassenden Kenntnisse über das Aufgabengebiet und die konkreten Arbeitsergebnisse der Beamtin bzw. des Beamten dürfte regelhaft die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte (§ 3 Absatz 3 HmbBG) für die Erstellung der Erstbeurteilung gut geeignet sein. Der bzw. dem Dienstvorgesetzten steht es aber auch frei, im Rahmen der Vorgaben des Absatzes 3 andere Personen zu bestimmen, in den Fällen des Absatzes 5 sowie bei anderen schwerwiegenden Gründen (vgl. OVG Schleswig, Beschl. v. 10.02.2025, Az.: 2 MB 6/24, juris-Rdnr. 26) besteht sogar eine Rechtspflicht zur Bestimmung einer anderen Person.

Bisher orientierten sich dienstliche Beurteilungen ausschließlich an der klassischen Einzelverantwortung einer Führungskraft. Nunmehr wird die Möglichkeit eröffnet, dass mehr als eine Person Beurteilerin bzw. Beurteiler wird. So werden unter anderem Beurteilungen durch Führungsteams ermöglicht, welche die gemeinsame Bewältigung komplexer Führungsaufgaben, flexiblere Arbeitsmodelle und die Vereinigung unterschiedlicher Kompetenzen in einer

Leitungsfunktion zusammenbringen. Ebenso kann bei geteilten Dienstposten innerhalb derselben Dienststelle eine gemeinsame Beurteilung erfolgen (vgl. § 13 Absatz 2 Satz 1).

Zu Absatz 3:

Um eine sachgerechte Beurteilung zu gewährleisten, werden in Absatz 3 gewisse Mindestanforderungen an Erst- und Zweitbeurteilende definiert. Insbesondere müssen Erstbeurteilende umfassende Kenntnisse über die zu beurteilende Person und ihr Aufgabengebiet besitzen. Dies setzt regelmäßige Arbeitskontakte voraus, wie dies z. B. regelhaft bei Fachvorgesetzten der Fall ist. Auch in zeitlicher Hinsicht muss eine umfassende Kenntnis erworben worden sein, so dass regelhaft ein Arbeitskontakt von ca. sechs Monaten erforderlich sein wird. Zweitbeurteilende müssen über einen weniger detaillierten, dafür etwas breiteren Überblick verfügen, um für die Wahrung eines einheitlichen Maßstabes zwischen den ihnen zugeordneten Erstbeurteilenden und – über die horizontalen Beurteilungskonferenzen (§ 12 Absatz 2) – auch mit anderen Bereichen sorgen zu können.

Zu Absatz 4:

Die Vorschrift enthält eine Auffangregelung für den Fall, dass die bzw. der Dienstvorgesetzte von ihrer bzw. seiner Befugnis zur Festlegung der Zuständigkeiten als Erst- und Zweitbeurteilende keinen Gebrauch gemacht hat. In diesem Falle obliegt die Erstbeurteilung der bzw. dem unmittelbaren Vorgesetzten und die Zweitbeurteilung der bzw. dem nächsthöheren Vorgesetzten.

Zu Absatz 5:

Zur Vermeidung von Interessenkollisionen bei der Beurteilung sind Personen, die zu der bzw. dem zu Beurteilenden in einem bestimmten Näheverhältnis stehen, von der Beurteilung ausgeschlossen.

### **Zu § 12 – Pflichten der Beurteilenden:**

Absatz 1 stellt klar, dass die Beobachtung der unterstellten Beschäftigten und ihrer Leistungen zu den Kernaufgaben aller Führungskräfte gehört. Etwaige Notizen hierzu sind vertraulich aufzubewahren und nach der Fertigstellung der Beurteilung zu vernichten (siehe § 33 Absatz 3).

Durch Absatz 2 soll die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe gewährleistet werden. Für diesen Zweck werden in den Behörden Beurteilungskonferenzen durchgeführt, und zwar sowohl zwischen den Zweitbeurteilenden und den ihnen unterstellten Erstbeurteilenden (vertikale Beurteilungskonferenzen) als auch zwischen den Zweitbeurteilenden untereinander (horizontale Beurteilungskonferenzen). Für die vertikalen Beurteilungskonferenzen ist ein regelmäßig jährlicher Rhythmus vorgesehen, für die horizontalen Beurteilungskonferenzen kann ein abweichender Rhythmus festgesetzt werden. Diese Konferenzen dienen der wechselseitigen Verständigung über die Anforderungsniveaus und der Gewährleistung einer leistungs- und maßstabsgerechten Beurteilungspraxis. Das Nähere bestimmen die jeweiligen

Dienstvorgesetzten für ihre Bereiche, etwaige Verwaltungsvorschriften nach § 32 sind zu beachten. Eine Überarbeitung des vom Personalamt herausgegebenen Leitfadens (Stand: September 2012) zur Durchführung von Beurteilungskonferenzen befindet sich in Vorbereitung.

### **Zu § 13 – Abgeordnete und befristet umgesetzte Beamtinnen und Beamte sowie Beamtinnen und Beamte auf geteilten Arbeitsplätzen:**

Zu Absatz 1:

Im Falle einer Abordnung oder befristeten Umsetzung von mindestens 12 Monaten Dauer verlagert sich die Zuständigkeit für Regel- und Anlassbeurteilungen auf die aufnehmende Stelle (hinsichtlich des Beurteilungszeitraums siehe § 14 Absatz 2).

Für Zuweisungen nach § 20 BeamtStG gilt dies nicht. Zwar hat die Einrichtung, zu der eine Beamtin bzw. ein Beamter zugewiesen ist, die Möglichkeit, die dort erbrachte Arbeitsleistung der Beamtin bzw. des Beamten nach den dort jeweils geltenden Regularien zu bewerten. Derartige Leistungsbewertungen sind jedoch keine beamtenrechtlichen Beurteilungen im Sinne der Beurteilungsverordnung. Ob und ggf. in welchem Umfange derartige Leistungsbewertungen in Auswahlverfahren des Dienstherrn Verwendung finden können, ist eine Frage des Einzelfalls (siehe auch oben die Begründung zu § 5).

Zu Absatz 2:

Durch Absatz 2 wird die Zuständigkeit für Beurteilungen geregelt, wenn eine Beamtin bzw. ein Beamter mehr als einen Dienstposten versieht.

Liegen die beiden Dienstposten in derselben Dienststelle, so bestimmt – wie in anderen Fällen auch – gemäß § 11 Absatz 2 S. 1 die bzw. der Dienstvorgesetzte, wer die Erst- und Zweitbeurteilenden sind. Die bzw. der Dienstvorgesetzte kann diese Aufgabe entsprechend dem Vorgehen bei Tandembeurteilungen auch den für die beiden Dienstposten zuständigen Führungskräften gemeinsam zuweisen (§ 11 Absatz 2 Sätze 2 und 3). Weist die bzw. der Dienstvorgesetzte die Aufgabe der Beurteilung nur einer der beteiligten Führungskräfte zu, so erstellt die für den anderen Dienstposten zuständige Führungskraft einen Beurteilungsbeitrag (§ 16 Absatz 3 Nr. 3). Liegen die Dienstposten in verschiedenen Dienststellen, so obliegt die Beurteilung der Stammdienststelle, auch wenn der dortige Arbeitszeitumfang kleiner ist als der in der anderen Dienststelle. Die Stammdienststelle holt von der anderen Dienststelle einen Beurteilungsbeitrag ein (ebenfalls § 16 Absatz 3 Nr. 3).

### **Zu § 14 – Beurteilungszeitraum:**

Zu Absatz 1:

Mit jeder Regel- oder Anlassbeurteilung beginnt grundsätzlich ein neuer individueller Beurteilungszeitraum (zu Ausnahmen siehe Absatz 4). Der erste Beurteilungszeitraum beginnt mit

der Einstellung in den Dienst (Ernennung) oder mit der sonstigen Aufnahme in den Dienst (z. B. durch dienstherrnübergreifende Versetzung oder durch Abordnung zur Freien und Hansestadt Hamburg).

In allen diesen Fällen ist der Beginn des Beurteilungszeitraums abstrakt (rechtlich) zu bestimmen, d. h. er ist unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt der Erstellung und Eröffnung der Beurteilung (zu den Ausnahmen siehe § 8).

Der Beurteilungszeitraum endet bei Regelbeurteilungen mit Ablauf von vier Jahren. Beginnt der Beurteilungszeitraum beispielsweise am 1. September, dann endet der Beurteilungszeitraum vier Jahre später am 31. August (vgl. § 188 Absatz 2 BGB). Auch hierbei handelt es sich um einen abstrakten Zeitraum; wann die Beurteilung tatsächlich erstellt wird, ist nicht maßgeblich. Bei Anlassbeurteilungen hängt das Ende des Beurteilungszeitraums vom konkreten Anlass ab: Ist die Anlassbeurteilung im Nachgang zum Ablauf eines festen Zeitraums zu erstellen, so endet der Beurteilungszeitraum mit Ablauf dieses Zeitraums. Ist die Anlassbeurteilung mit Eintritt eines bestimmten Ereignisses (z. B. Eintritt in eine Beurlaubung oder Freistellung) zu erstellen, so endet der Beurteilungszeitraum mit diesem Ereignis. Hierbei ist zu beachten, dass einige Beurteilungsanlässe einen gewissen Vorlauf erfordern. So muss z.B. die Beurteilung zur Feststellung der Bewährung zum Ablauf der beamtenrechtlichen Probezeit (§ 9 Nr. 3) rechtzeitig vor dem Ablauf der Probezeit vorliegen, damit eine etwaige Entlassung bei Nichtbewährung noch innerhalb der Probezeit erfolgen kann. In diesem Falle muss die Beurteilung rechtzeitig vorher erstellt werden. Das Ende des Beurteilungszeitraums ist in diesen Fällen entsprechend festzulegen (vgl. § 10 Nr. 5), regelhaft dürfte sich hierfür der Tag der Erstellung des Entwurfs anbieten. Entsprechendes gilt in den Fällen von § 9 Nr. 2 (Hälfte der beamtenrechtlichen Probezeit), Nr. 4 (Beförderungserprobung) und Nr. 5 (Teilnahme an Auswahlverfahren). Im Falle von § 9 Nr. 5 (Teilnahme an Auswahlverfahren) löst die bzw. der zu Beurteilende das Beurteilungsverfahren aus, indem sie bzw. er der bzw. dem Erstbeurteilenden seine Absicht zur Teilnahme anzeigt.

Zu Absatz 2:

Durch eine Abordnung oder befristete Umsetzung wird der normale Beurteilungsrhythmus modifiziert. Zwar geht die Zuständigkeit ab einer Dauer von 12 Monaten auf die aufnehmende Stelle über (vgl. § 13 Absatz 1). In der Regel ist es aber sachgerechter, wenn durch die aufnehmende Stelle bei Beendigung der Abordnung oder Umsetzung eine eigenständige Beurteilung erstellt wird, die sich auf die Zeit der Abordnung bzw. Umsetzung beschränkt und etwaige noch unbeurteilte Zeiträume davor nicht einbezieht (auch nicht im Wege eines Beurteilungsbeitrages der Stammdienststelle). Dementsprechend sind vor der Abordnung liegende unbeurteilte Restzeiträume nach der Rückkehr in die Stammdienststelle mit in die nächstfolgende Beurteilung durch die Stammdienststelle einzubeziehen. Dies kann allerdings nur Fallgruppen betreffen, in denen durch die Abordnung keine Anlassbeurteilung ausgelöst wurde (z. B. nachträgliche Verlängerung einer Abordnung über 12 Monate hinaus).

Zu Absatz 3:

Die laubahnrechtliche Probezeit zum Nachweis der Eignung für ein höheres Amt soll mindestens sechs Monate betragen (vgl. § 6 Absatz 1 HmbLVO). In der Verwaltungspraxis wird jedenfalls dann, wenn in der Probezeit schwankungsfrei anforderungsgemäße Leistungen erbracht werden, die entsprechende Beurteilung kurz vorher erstellt, um nach Ende des Sechsmonatszeitraums eine zeitnahe Beförderung zu ermöglichen. Die Soll-Vorschrift eröffnet hierfür den erforderlichen Spielraum. Im Übrigen wird in der Rechtsprechung für die Erstellung und Verwendbarkeit von Beurteilungen in Rahmen eines Leistungsvergleichs ein Zeitraum von einem Jahr als regelmäßige Untergrenze für einen Beurteilungszeitraum angenommen. Auch insoweit soll durch die Ausgestaltung als Soll-Vorschrift die Möglichkeit eröffnet werden, die Beurteilung etwas vorher zu erstellen.

Werden diese Mindestzeiträume nicht erreicht, ist regelhaft ein Beurteilungsbeitrag anzufertigen (vgl. § 16).

Zu Absatz 4:

Ein bereits beurteilter Zeitraum soll nach der Systematik und Logik des Beurteilungswesens nicht erneut in eine andere Beurteilung einbezogen werden (Verbot der Doppelbeurteilung bzw. Doppelverwertung). Dies dient der Klarheit, Wahrheit und Verwaltungseffizienz. Hiervon sollen jedoch im Einzelfall Ausnahmen möglich sein, wenn ein zwingender Sachgrund besteht, insbesondere wenn nur durch die Einbeziehung eines bereits zurückliegenden Zeitraums eine für ein Auswahlverfahren zwingend benötigte Anlassbeurteilung erstellt werden kann. Außerdem kann es erforderlich sein, bei sich überschneidenden Probe- und Bewährungszeiten getrennte Beurteilungen anzufertigen, auch wenn die Zeiträume ganz oder teilweise deckungsgleich sind (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 22.04.2025, Az.: 5 Bf 69/24.Z).

Zu Absatz 5:

Zeiträume, in denen die beruflichen Leistungen weder direkt noch indirekt durch Dritte gemäß § 16 beobachtet werden können, bleiben unberücksichtigt. Sofern solche Zeiträume länger als drei Monate andauern, verlängert sich der Beurteilungszeitraum entsprechend um ihre Dauer, so dass eine Verschiebung (§ 8) ggf. entbehrlich werden kann. Hauptanwendungsfall dürften Sabbatmodelle und längere Erkrankungen (sowie sich daran ggf. unmittelbar anschließender Erholungsurlaub) sein. Im Falle einer Abordnung zu einem anderen Dienstherrn besteht die Möglichkeit einer Einbeziehung, wenn von dort ein Beurteilungsbeitrag zugeliefert wird (§ 5 Satz 3).

## **Zu § 15 – Beurteilungsverfahren:**

Zu Absatz 1:

Das Beurteilungsverfahren im weiteren Sinne beginnt bei Regelbeurteilungen mit dem Beurteilungsgespräch (vgl. § 7). Das eigentliche Beurteilungsverfahren im engeren Sinne beginnt bei Regel- und Anlassbeurteilungen gleichermaßen damit, dass die bzw. der Erstbeurteilende einen Entwurf erstellt. Der Entwurf ist nach Ende des Beurteilungszeitraums (§ 14 Absatz 1)

unverzüglich zu erstellen. Der Entwurf ist der bzw. dem Zweitbeurteilenden vorzulegen und – sofern wesentliche Bewertungsunterschiede bestehen – zwischen den beiden zu erörtern. Hierbei ist insbesondere zu klären, ob die bzw. der Erst- bzw. Zweitbeurteilende vom gleichen Sachverhalt (insbesondere vom gleichen Tätigkeitsbild sowie vom gleichen Beurteilungszeitraum und -maßstab) ausgegangen sind. Ein Eingriffsrecht der bzw. des Zweitbeurteilenden in die Erstbeurteilung besteht jedoch auch im Konfliktfall nicht. Eine "Mittelwertbildung" o.ä. ist ebenfalls nicht vorgesehen. Die bzw. der Zweitbeurteilende hat jedoch die Möglichkeit, in ihrer bzw. seiner Stellungnahme eine ggf. abweichende Leistungseinschätzung zum Ausdruck zu bringen. Bei wesentlichen Unterschieden in der Leistungsbewertung, die nicht ausgeräumt werden können, ist die bzw. der Dienstvorgesetzte zu informieren.

Die bzw. der Erstbeurteilende ist für die Angaben nach § 10 Absatz 1 Nummern 1 bis 14 und die Schlussbemerkung nach Absatz 2 verantwortlich, die bzw. der Zweitbeurteilende für die Stellungnahme gemäß § 10 Absatz 1 Nummer 15 (siehe § 11 Absatz 1 Satz 3). Sofern die Leistungseinschätzungen von Erst- und Zweitbeurteilung substantiell voneinander abweichen hat die bzw. der Dienstvorgesetzte zu prüfen, ob eine bzw. einer der beiden Beurteilenden die Beurteilungsmaßstäbe grob verkannt hat oder ob sachfremde Erwägungen in die Bewertung eingeflossen sind. In diesem Falle hat die bzw. der Dienstvorgesetzte die Möglichkeit, eine andere Person zur bzw. zum Beurteilenden zu bestimmen (s.o. § 11 Absatz 2 Satz 1).

Zu Absatz 2:

Nachdem der Beurteilungsentwurf gemäß Absatz 1 erstellt worden ist, ist er der bzw. dem zu Beurteilenden unverzüglich zu eröffnen und mit ihr bzw. ihm zu erörtern (Eröffnung und Erörterung des Beurteilungsentwurfs). Durch die Erörterung des Beurteilungsentwurfs soll die bzw. der zu Beurteilende in den Stand versetzt werden, ihren bzw. seinen Leistungsstand in jeder Hinsicht eindeutig zu erkennen und die Bewertungen nachzuvollziehen. Etwaige Beurteilungsbeiträge dürften der bzw. dem zu Beurteilenden bereits bekannt sein (vgl. § 16 Absatz 5), falls dies ausnahmsweise noch nicht der Fall sein sollte, ist auch ein etwaiger Beurteilungsbeitrag spätestens zeitgleich mit der Beurteilung zu eröffnen.

Das Erörterungsgespräch wird grundsätzlich von der bzw. dem Erstbeurteilenden geführt. Sofern Erst- und Zweitbeurteilung substantiell voneinander abweichen, nimmt aber auch die bzw. der Zweitbeurteilende teil und erläutert die Zweitbeurteilung. Die bzw. der Dienstvorgesetzte kann ebenfalls teilnehmen.

Die bzw. der Beurteilte hat die Möglichkeit, eine Person ihres bzw. seines Vertrauens hinzuzuziehen. Das Auswahlrecht ist beschränkt auf die Mitglieder des zuständigen Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle. Die benannte Person ist sodann berechtigt (aber nicht verpflichtet), an dem Gespräch teilzunehmen. Andere Beschäftigte oder externe Personen wie z.B. Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte kommen hingegen nicht in Betracht, ebenso wenig im Ruhestand befindliche bzw. aus dem Amt ausgeschiedene ehemalige Interessenvertretungen.

Zu Absatz 3:

Nach der Erörterung des Beurteilungsentwurfs ist die Endfassung der Beurteilung unverzüglich zu erstellen und der bzw. dem Beurteilten bekannt zu geben. Die bzw. der Beurteilte sollte die Kenntnisnahme bestätigen. Dies kann sowohl elektronisch (z. B. per Mail oder Workflow) oder auch in Papierform erfolgen. Weigert sie bzw. er sich, so ist dies zu vermerken und in der Personalakte aktenkundig zu machen; die Wirksamkeit der Beurteilung wird dadurch nicht beeinträchtigt.

Die bzw. der Beurteilte hat die Möglichkeit, zu der Beurteilung Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme wird zur Personalakte genommen, zum Bestandteil der Beurteilung wird die Stellungnahme nicht. Daher wird für die Stellungnahme keine bestimmte Frist angeordnet, das Beurteilungsverfahren wird durch das Stellungnahmerecht nicht aufgehalten.

### **Zu § 16 – Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter:**

Zu Absatz 1:

Unter bestimmten Voraussetzungen können Dritte an einer Beurteilung mitwirken. Diese Beiträge der Dritten sind von den Beurteilenden bei der Erstellung der Beurteilung zwar zu berücksichtigen, eine Bindung an die darin enthaltenen Leistungsbewertungen besteht jedoch nicht. Das bedeutet, dass eine Verpflichtung besteht, die Beiträge zur Kenntnis zu nehmen, zu würdigen und in die eigenen Überlegungen einzubeziehen, jedoch keine Verpflichtung, die darin enthaltenen Bewertungen zu übernehmen. Diese Berücksichtigungspflicht ohne Bindung trägt dem Umstand Rechnung, dass den Erst- und Zweitbeurteilenden die Maßstabswahrung und Schlussverantwortung übertragen ist. Ihnen allein hat die bzw. der Dienstvorgesetzte (vgl. § 11 Absatz 2) die beamtenrechtliche Funktion der Beurteilung anvertraut. Hierbei sind nach § 16 geeignete Erkenntnisquellen zu nutzen, die mit der Beurteilungszuständigkeit verbundene Verantwortung wird jedoch nicht – auch nicht partiell – aufgehoben.

Zu Absatz 2:

Der Hauptanwendungsfall für die Mitwirkung Dritter sind in der Praxis sog. Beurteilungsbeiträge, die immer dann erforderlich sind, wenn für einen grundsätzlich beurteilungsfähigen Zeitraum eine „normale“ Beurteilung nicht angefertigt werden kann, insbesondere weil der vorgegebene Mindestbeurteilungszeitraum von sechs bzw. zwölf Monaten (vgl. § 14 Absatz 3) nicht erreicht wird. Daneben sind Beurteilungsbeiträge erforderlich, wenn die bzw. der zu Beurteilende mehr als einen Dienstposten innehat, aber keine gemeinsame Beurteilung im Sinne von § 11 Absatz 2 Sätze 2 und 3 erstellt wird. In diesem Falle erstellt die bzw. der Erstbeurteilende eine Beurteilung und die/der Vorgesetzte des anderen Dienstpostens legt einen Beurteilungsbeitrag vor.

Zu Absatz 3:

Der Beurteilungsbeitrag ist zukünftig unverzüglich anzufertigen, wenn ein entsprechender Anlass besteht. Die bisherige Praxis, nach der Beurteilungsbeiträge erst angefertigt werden,

wenn – ggf. Jahre später – die Beurteilung, in die sie einfließen sollen, anfertigt wird, wird nicht länger fortgeführt. Die sofortige Anfertigung hat den Vorteil, dass der Beurteilungsbeitrag auf einer aktuellen Tatsachengrundlage erfolgt und die verantwortliche Person regelhaft noch im Dienst und verfügbar ist und den Betrachtungszeitraum sowie die erbrachten Leistungen noch frisch im Gedächtnis hat. Der Beurteilungsbeitrag ist in der Personalakte aufzubewahren und – sofern kein Rechtsstreit anhängig ist – auf Antrag der bzw. des Beurteilten zwei Jahre nach Fertigstellung der Beurteilung, in die er eingeflossen ist, zu vernichten (vgl. § 33 Absatz 2).

Beurteilungsbeiträge sind zukünftig in vier verschiedenen Fallgruppen anzufertigen:

Nummer 1: Ein Beurteilungsbeitrag ist anzufertigen, wenn ein Beurteilungsanlass nach § 9 besteht, jedoch der Mindestzeitraum für eine Beurteilung nicht erreicht wird. Dies dürfte in der Praxis beispielsweise im Falle des § 9 Nr. 7 (Wechsel der bzw. des Erstbeurteilenden) in Betracht kommen. Wird zwingend eine vollgültige Beurteilung benötigt, so besteht die Möglichkeit, nach § 14 Absatz 4 den Beginn des Beurteilungszeitraum vorzuziehen.

Nummer 2: Die aufnehmende Stelle hat im Falle einer Abordnung oder befristeten Umsetzung einen Beurteilungsbeitrag anzufertigen, wenn die Abordnung bzw. Umsetzung beendet wird und weniger als 12 Monate gedauert hat oder wenn während der Abordnung bzw. Umsetzung durch die abgebende Stelle eine Beurteilung anzufertigen ist.

Nummer 3: Versieht eine Beamtin bzw. ein Beamter mehr als einen Dienstposten, so kann – wenn sich beide Dienstposten in derselben Dienststelle befinden – analog zum Vorgehen bei Tandembeurteilungen eine gemeinsame Beurteilung erstellt werden (§ 11 Absatz 2 Sätze 2 und 3, § 13 Absatz 2 Satz 1). Sofern dies im Einzelfall nicht erfolgt oder sich die beiden Dienstposten in verschiedenen Dienststellen befinden, so erstellt die bzw. der für einen der Dienstposten zuständige Erstbeurteilende die Beurteilung und die für den anderen Dienstposten zuständige Führungskraft leistet hierfür einen Beurteilungsbeitrag (§ 13 Absatz 2 Sätze 2 und 3).

Nummer 4: Ist die bzw. der Erstbeurteilende für mehr als drei zusammenhängende Monate abwesend oder ist die Stelle für mehr als drei zusammenhängende Monate vakant, so hat die Stellvertretung nach der Rückkehr der bzw. des Erstbeurteilenden bzw. nach Beendigung der Vakanz einen Beurteilungsbeitrag anzufertigen. Hat die Stellvertretung während der Abwesenheit bzw. Vakanz der bzw. des Erstbeurteilenden selbst eine Beurteilung anfertigen müssen (z. B. in den unaufschiebbaren Fällen der § 9 Nr. 2 bis 5), so hat die Stellvertretung nur dann einen Beurteilungsbeitrag anzufertigen, wenn nach der Beurteilung ein unbeurteilter Zeitraum von mehr als drei Monaten entstanden ist.

Zu Absatz 4:

Ein Beurteilungsbeitrag umfasst grundsätzlich alle Angaben, die auch eine Beurteilung enthält (vgl. § 10). In zwei Fallgruppen kann der Beurteilungsbeitrag jedoch in einer vereinfachten Form als Fließtext vorgelegt werden:

- Bezieht sich der Beurteilungsbeitrag auf einen Zeitraum von weniger als acht Wochen, so kann er (unabhängig vom Beschäftigungsumfang) als Fließtext vorgelegt werden.
- Bezieht sich der Beurteilungsbeitrag auf einen Arbeitszeitumfang von weniger 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so kann er (unabhängig von der Dauer des Beurteilungszeitraums) als Fließtext vorgelegt werden.

Diese Aufzählung ist alternativ, nicht kumulativ, d.h. es reicht aus, wenn eine der beiden Voraussetzungen (weniger als 8 Wochen Dauer oder weniger als 20% Umfang) vorliegt.

Dadurch wird berücksichtigt, dass eine Abordnung hinsichtlich ihres Umfangs oder ihrer Dauer so geringfügig sein kann, dass die bzw. der Abordnungsvorgesetzte sich faktisch kein vollständiges Leistungsbild im Sinne des § 20 bilden kann. Ob und welche Elemente des in § 20 umschriebenen Leistungsbildes die bzw. der Abordnungsvorgesetzte wahrnehmen und bewerten konnte, ist jeweils einzelfallbezogen zu betrachten. Alle beobachtbaren Elemente des Leistungsbildes sind im Fließtext zu berücksichtigen.

In beiden Fallgruppen – voller Beurteilungsbeitrag oder Fließtext – bedarf es keiner Zweitbeurteilung (§ 10 Absatz 1 Nr. 15).

Zu Absatz 5:

Der Beurteilungsbeitrag ist der bzw. dem Beurteilten nach der Erstellung unverzüglich zu eröffnen. Eine bestimmte Form ist hierfür nicht vorgeschrieben.

Zu Absatz 6:

In besonderen Fällen kann eine sonstige Mitwirkung Dritter erfolgen, insbesondere wenn wegen der ausgeprägten fachlichen Fokussierung des Aufgabenprofils eine vertiefte fachliche Einschätzung der fachlichen Leistung erforderlich ist, der bzw. dem Erstbeurteilenden die dafür erforderliche fachliche Expertise jedoch fehlt. Allein der Umstand, dass die bzw. der zu Beurteilende und die bzw. der Erstbeurteilende unterschiedlichen Professionen angehören, macht für sich genommen aber noch keine Mitwirkung Dritter erforderlich. Eine solche ist vielmehr erst dann erforderlich, wenn wegen der hochspezialisierten und fachlich fokussierten Tätigkeit eine Leistungseinschätzung durch fachfremde Personen schlichtweg unmöglich ist.

### **Zu § 17 – Bestätigung der letzten Beurteilung:**

Zur Verwaltungsvereinfachung ist es möglich, bei unveränderter Leistung und unveränderten Rahmenbedingungen eine kürzlich erstellte Beurteilung zu bestätigen. Eine Bestätigung ist nur einmal möglich, eine „Kettenbestätigung“ ist unzulässig. Die Bewährungsfeststellung bei Ernennungen bzw. beim Ablauf von Bewährungs- und Probezeiten sowie die Zwischenbeurteilung zum Ablauf der Hälfte der Probezeit müssen stets in Form einer vollwertigen Beurteilung erfolgen. Eine Bestätigung ist in diesen Fällen nicht ausreichend.

### **Zu § 18 – Berichtigung:**

Die Vorschrift regelt die Berichtigung fehlerhafter Beurteilungen. Formale Berichtigungen sind dabei jederzeit möglich, inhaltliche Berichtigungen nur unter bestimmten Voraussetzungen und unter Beachtung des Vertrauensschutzes. Damit trägt die Regelung dem Umstand Rechnung, dass Beurteilungen zwar keine Verwaltungsakte sind, jedoch ein erhebliches Interesse daran besteht, dass eine ordnungsgemäß zustande gekommene Beurteilung grundsätzlich Bestand hat.

### **Zu § 19 – Beurteilungsmaßstab:**

Die Beurteilung erfolgt in zwei Schritten: Im ersten Schritt werden die tatsächlich erbrachten Leistungen festgestellt (siehe Absatz 1), im zweiten Schritt werden die festgestellten Leistungen unter Anwendung des Beurteilungsmaßstabes bewertet (siehe Absatz 2).

Zu Absatz 1 (Leistungsfeststellung):

Auch wenn das Statusamt den Maßstab für die Bewertung der erbrachten Leistungen bildet, können die tatsächlichen Leistungen notwendigerweise nur auf Grund der Tätigkeit auf einem konkreten Dienstposten beobachtet werden. In Übereinstimmung mit der bisherigen Praxis bilden daher auch weiterhin die Leistungen auf dem innegehabten Dienstposten die tatsächliche Grundlage für die Beurteilung. Das innegehabte Statusamt kann gegenüber dem Dienstposten höher- oder unterwertig sein.

Bei Leistungsschwankungen innerhalb des Beurteilungszeitraums ist kein Durchschnittswert zu bilden, sondern es ist der zuletzt erreichte Leistungsstand (nachfolgend a) unter Berücksichtigung der Entwicklung über den gesamten Beurteilungszeitraum (nachfolgend b) zu Grunde zu legen:

(a) Ausgangspunkt für die Leistungsfeststellung ist zunächst der aktuelle, zuletzt gegen Ende des Beurteilungszeitraums erreichte Leistungsstand. Auch insoweit ist aber eine gewisse Verfestigung des Leistungsniveaus erforderlich, so dass kurzfristige Schwankungen des Leistungsniveaus zum Ende des Beurteilungszeitraums grundsätzlich unberücksichtigt bleiben. Maßgeblich ist also der letzte über einen längeren Zeitraum verfestigte Leistungsstand.

(b) In einem zweiten Schritt ist zu überprüfen, ob es während des Beurteilungszeitraums zu Schwankungen des Leistungsniveaus gekommen ist. Dabei kann es sich um Verbesserungen, Verschlechterungen oder Auf- und Abbewegungen (Leistungsspitzen oder Leistungseinbrüche) handeln. Nur kurzfristige oder geringfügige Schwankungen bleiben dabei regelhaft unbeachtlich. Falls nicht unerhebliche Schwankungen festgestellt werden, so ist die gemäß (a) vorgenommene Leistungsfeststellung anzupassen. Hierbei ist jedoch kein Durchschnitt über den gesamten Beurteilungszeitraum zu bilden, sondern die gemäß (a) vorgenommene Leistungsfeststellung ist unter Berücksichtigung der Leistungsschwankungen angemessen anzupassen. Hinsichtlich der Art und des Ausmaßes der Anpassung besteht weites Ermessen. Bei der

Ausübung des Ermessens können insbesondere Dauer, Ausmaß und Gründe der Leistungsschwankungen in einer Gesamtwürdigung berücksichtigt werden.

Zu Absatz 2 (Leistungsbewertung):

Die gemäß Absatz 1 festgestellten Leistungen sind zusammen mit Eignung und Befähigung anhand des Beurteilungsmaßstabes zu bewerten. Dieser Beurteilungsmaßstab wird zukünftig nicht mehr – wie bisher in vielen Bereichen der FHH üblich – vom Dienstposten/Arbeitsplatz gebildet, sondern in allen Laufbahnen und Bereichen vom beamtenrechtlichen Statusamt (vgl. BVerwG, Urteil v. 7. Juli 2021, Az.: 2 C 2.21).

Die Anforderungen des Statusamtes liegen grundsätzlich nicht in einer abstrakten Form vor, sondern sind durch eine vergleichende Betrachtung mit anderen Beamtinnen und Beamten im gleichen Statusamt und der gleichen Laufbahn bzw. Fachrichtung zu ermitteln (Quervergleich). In diesem Quervergleich ist zu betrachten, wie die erbrachte Leistung im Vergleich mit den Leistungen anderer Beamtinnen und Beamten im gleichen Statusamt derselben Fachlaufbahn einzuordnen ist. Sofern in der Dienststelle entsprechende Bedienstete vorhanden sind, können die Beurteilenden regelhaft auf ihre eigenen aus der Praxis gewonnenen Anschauungen und Erfahrungen zurückgreifen. Der Austausch in den Beurteilungskonferenzen (siehe § 12 Absatz 2) kann eine ergänzende Orientierung bieten.

Für Bereiche, in denen die Dienstposten analytisch bewertet sind, besteht darüber hinaus die Möglichkeit, die Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens zu betrachten. Da die Wertigkeit des Dienstpostens und die Wertigkeit des Statusamtes in diesen Fällen übereinstimmen, spiegeln die Anforderungen des Dienstpostens grundsätzlich auch die Anforderungen des Statusamtes wider. Allerdings müssen dabei dienstpostenspezifische Besonderheiten wie z. B. besonders hohe oder besonders geringe Anforderungen des Dienstpostens in bestimmten Kriterien oder spezielle Anforderungen, die andere Dienstposten derselben Wertigkeit nicht aufweisen, ausgeblendet werden.

Als ergänzende Unterstützung können die laufbahnführenden Behörden für bestimmte Statusämter konkrete Anforderungsprofile entwickeln. Dies bietet sich insbesondere in Bereichen mit Ranglistenverfahren bzw. in Fachlaufbahnen mit einer größeren Anzahl im Grundsatz aufgabenähnlicher Dienstposten an (z. B. Polizei, Feuerwehr, Steuer, Bildung/Schule).

Zu Absatz 3:

Jede Beurteilung ist auf Grund der erbrachten Leistungen (Absatz 1) und des Beurteilungsmaßstabes (Absatz 2) von Grund auf neu zu erstellen. Weder sind die Beurteilenden an vorangegangene Beurteilungen gebunden, noch kann die Beamtin bzw. der Beamte verlangen, dass die Beurteilung sich an einer vorangegangenen Beurteilung orientiert.

Diese Unabhängigkeit jeder Beurteilung von vorangegangenen Beurteilungen dient zwei Zwecken: Zum einen soll damit vermieden werden, dass tradierte Wahrnehmungen (positiver oder negativer Art) unkritisch fortgeschrieben werden. Zum anderen wird damit die Möglichkeit

eröffnet, unabhängig von bisherigen Beurteilungen die Wahrung des Beurteilungsmaßstabes zu gewährleisten.

Weicht eine Beurteilung auffällig von einer vorangegangenen Beurteilung ab, so steht es der bzw. dem Beurteilten frei, hierauf im Rahmen der Erörterung des Beurteilungsentwurfs hinzuweisen. Dies eröffnet den Beurteilenden die Möglichkeit, die Maßstäblichkeit des vorgelegten Beurteilungsentwurfs zu prüfen und ggf. zu plausibilisieren.

Zu Absatz 4:

Eine behinderungsbedingt verminderte quantitative Leistungsfähigkeit bzw. Arbeitsgeschwindigkeit darf nicht nachteilig bei der Beurteilung berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Qualität der erbrachten Leistungen gelten jedoch die gleichen Maßstäbe wie bei Beamtinnen und Beamten ohne Behinderungen. Eine behinderungsbedingt eingeschränkte Verwendungsfähigkeit und ein dadurch ggf. eingeschränktes Aufgabenprofil dürfen dabei nicht nachteilig in die Bewertung einfließen. Insbesondere wenn die Beamtin bzw. der Beamte behinderungsbedingt auf einem Dienstposten eingesetzt wird, auf dem sie bzw. er aufgabenbedingt nicht alle in seinem Statusamt geforderten Kompetenzen einsetzen kann, so darf ihr bzw. ihm dies nicht zum Nachteil gereichen.

Da es sich bei der Information über eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung gemäß § 2 SGB IX um ein Gesundheitsdatum im Sinne von Art. 9 EU-DSGVO handelt, sind an die Verarbeitung hohe datenschutzrechtliche Anforderungen zu stellen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, entfällt das bisherige Ankreuzfeld im Beurteilungsvordruck. Stattdessen kann die betroffene Person eine etwaige Schwerbehinderung gegenüber dem Dienstherrn durch Vorlage eines entsprechenden Ausweises/Bescheides nachweisen. Der entsprechende Nachweis wird zur Personalakte genommen. Dies führt aber nicht automatisch dazu, dass die Schwerbehinderteneigenschaft bei der Beurteilung berücksichtigt wird. Um eine Berücksichtigung der Schwerbehinderteneigenschaft bei der Beurteilung zu gewährleisten, hat die zu beurteilende Person die Möglichkeit, die Beurteilenden auf die Schwerbehinderung hinzuweisen und um Berücksichtigung zu bitten. Auf Nachfrage der Beurteilenden kann dann die Personalabteilung bestätigen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt und nachgewiesen wurde. Die bzw. der zu Beurteilende ist hierzu jedoch nicht verpflichtet und kann auch darauf verzichten, eine (ggf. auch aktenkundige) Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber der/dem Vorgesetzten geltend zu machen. Insofern besteht ein Wahlrecht der schwerbehinderten Person.

Zu Absatz 5:

Die Vorschrift dient dem Schutz vor Diskriminierungen. Die Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigungen, Dienst an einem anderen Ort (mobile Arbeit, Telearbeit), Beurlaubungsmöglichkeiten oder Freistellungen (z. B. für Tätigkeiten im Personalrat oder als Schwerbehindertenvertretung) dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Die mit einer Reduktion der Arbeitszeit verbundene Reduktion der Arbeitsmenge ist bei der Bewertung der quantitativen Arbeitsleistung zu beachten.

Ebenso dürfen sich ein unterwertiger oder laufbahnfremder Einsatz nicht nachteilig auswirken. Insbesondere darf es der bzw. dem Beurteilten nicht zum Nachteil gereichen, dass bestimmte mit dem höherwertigen Statusamt verbundene Kompetenzen oder Erfahrungen auf dem unterwertigen Dienstposten nicht zur Geltung kommen bzw. dort nicht ausgeübt werden können. Auch darf es einer bzw. einem laufbahnfremd eingesetzten Beurteilten nicht zum Nachteil gereichen, über bestimmte Kompetenzen oder Erfahrungen aus der fremden Laufbahn nicht zu verfügen. Hierbei ist zu beachten, dass Bedienstete, die gemäß § 26 Absatz 3 BeamtStG zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand unterwertig oder laufbahnfremd eingesetzt sind, nicht zu beurteilen sind (vgl. § 2 Absatz 2).

Weitere Diskriminierungsverbote ergeben sich aus § 3 Absatz 2.

### **Zu § 20 – Beurteilungskriterien:**

Zu Absatz 1:

Eignung, Leistung und Befähigung sind auf der Grundlage von Einzelmerkmalen (Beurteilungskriterien) zu beurteilen. Die Beurteilungskriterien sollen in ihrer Gesamtschau ein möglichst vollständiges Bild von Eignung, Leistung und Befähigung abgeben. Dies erfordert jedoch nicht, dass die Beurteilungskriterien vollkommen lückenlos und überschneidungsfrei voneinander abzugrenzen sind; dies ist angesichts ihres wertenden Charakters und der Tatsache, dass menschliches Denken und Handeln nicht mathematisch erfassbar sind, faktisch unmöglich. Es ist erforderlich aber auch ausreichend, dass sich aus den Einzelmerkmalen ein alle wesentlichen Aspekte abdeckendes Gesamtbild ergibt (vgl. Bü.-Drs. 22/15945, S. 23). Auch eine künstliche Trennung zwischen „Eignung“, „Leistung“ und „Befähigung“ (z. B. durch gesonderte Beurteilungskriterien) ist weder erforderlich noch sinnvoll (vgl. BVerwG, Urt. v. 07.07.2021, Az.: 2 C 2/21, juris-Rdnr. 48).

Zu Absatz 2:

Die allgemeinen Beurteilungskriterien in Absatz 2 sind umfassend angelegt und decken jeweils breit angelegte Aspekte menschlichen Handelns und Denkens ab. Sie sind daher für sämtliche Tätigkeitsbereiche und alle Statusämter anwendbar und relevant, vom Justizhauptwachmeister bis zum Staatsrat. Dabei wurde insbesondere der Bedeutung aktueller Entwicklungen und zukünftiger Anforderungen entsprechend den personalentwicklerischen Zielen und Leistungserwartungen des Dienstherrn Rechnung getragen. Themen wie Diversitätskompetenz, Innovations- und Veränderungsfähigkeit sowie digitale Kompetenzen wurden gezielt integriert, um den Wandel der Arbeitswelt und die steigenden Anforderungen an die Beamtinnen und Beamten in diesen Feldern angemessen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3:

Wichtige Persönlichkeitsmerkmale, die auch für Führungsaufgaben relevant sind (wie z. B. Sozialkompetenzen, Organisationsvermögen und Teamfähigkeit), sind bereits in den allgemeinen Beurteilungskriterien (Absatz 2) enthalten. Da Führung jedoch in einer hierarchischen

Organisation eine besondere Rolle spielt, ist es erforderlich, die spezifischen Anforderungen an Führungskräfte nochmal gesondert zu fokussieren und aus diesem Blickwinkel zu bewerten. Die Führungskriterien orientieren sich am „Führungsleitbild“ sowie am „Kompetenzmodell Führung“ der Freien und Hansestadt Hamburg und stellen sicher, dass die Beurteilung den spezifischen Anforderungen an Führungskräfte gerecht wird.

Zu Absatz 4:

Durch zentrale Vorgaben sollen die Anwendung der Beurteilungskriterien erleichtert und eine behördenübergreifend einheitliche Handhabung gewährleistet werden. Zu diesem Zweck wurden vom Personalamt beispielhafte sog. „Beobachtungsanker“ entwickelt, die ein einheitliches Verständnis der Beurteilungskriterien sichern und den beurteilenden Führungskräften durch beobachtungsleitende Hinweise die Leistungsbeobachtung erleichtern sollen.

Daneben sind noch andere Formen der Unterstützung bei der Leistungsbeobachtung denkbar. Unter anderem ist es möglich, auch Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibungen heranzuziehen. Zwar darf die Bewertung der erbrachten Leistungen gemäß § 19 Absatz 2 nur anhand des Maßstabes des Statusamtes erfolgen. Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen können jedoch für die im ersten Schritt erforderliche Leistungsbeobachtung (§ 19 Absatz 1) wertvolle Hinweise darauf geben, welche konkreten fachlichen Leistungen auf einem bestimmten Arbeitsplatz überhaupt beobachtbar sind (und welche nicht). So wäre es beispielsweise nicht sachgerecht, einer beurteilten Person in der Beurteilung nachteilig vorzuhalten, dass sie eine bestimmte vom Statusamt geforderte Eigenschaft oder Fähigkeit in ihrem alltäglichen Arbeitsverhalten nur selten zeigt, wenn diese Eigenschaft oder Fähigkeit auf dem innegehabten Dienstposten überhaupt nicht oder nur sehr selten abgefragt und erfordert ist. Insofern können auch und gerade dienstpostenbezogene Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen dazu dienen, den Beobachtungshorizont für die Leistungsmessung zu schärfen und dies bei der Bewertung zu beachten.

### **Zu § 21 – Einzelurteile:**

Die Bewertung der jeweiligen Beurteilungskriterien erfolgt in Form von Punktenoten im Wertebereich von 0 bis 6 Punkten (Punkteskala). Dies ermöglicht die rechnerische Ermittlung von Gesamtnoten, die eine hohe Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen ermöglichen.

Die vorgesehene Punkteskala zeigt an, ob die Leistungserwartungen

- untererfüllt (0 oder 1 Punkt),
- erfüllt (2, 3 oder 4 Punkte) oder
- übererfüllt (5 oder 6 Punkte)

werden. Bei der Untererfüllung und der Übererfüllung sind jeweils zwei Abstufungen vorgesehen (0 oder 1 Punkt bzw. 5 oder 6 Punkte), bei der (normalen) Erfüllung der Leistungserwartungen sind drei Abstufungen (2, 3 oder 4 Punkte) vorgesehen. Der mittlere Bereich der (normalen) Erfüllung der Leistungserwartungen ist etwas breiter angelegt, um in diesem

Leistungsbereich feinere Abstufungen zu ermöglichen. Dem liegt die Überlegung zu Grunde, dass die meisten Beamtinnen und Beamten die Anforderungen ihres Statusamtes grundsätzlich erfüllen, dass aber auch bei anforderungsgemäßer Aufgabenerledigung Abstufungen im Leistungsbild möglich sind. Eine individuelle Leistungsmessung in diesem Bereich erfordert daher eine feinere Binnendifferenzierung.

### **Zu § 22 – Gesamturteile:**

Diese Regelung beschreibt die Bildung der Gesamturteile.

Alle Beamtinnen und Beamten erhalten ein Gesamturteil I, das aus den allgemeinen Beurteilungskriterien gemäß § 20 Absatz 2 gebildet wird. Dieses Gesamturteil I ist für die meisten Auswahlverfahren relevant.

Führungskräfte erhalten darüber hinaus auch ein Gesamturteil Führung, das aus den Führungskriterien gemäß § 20 Absatz 3 gebildet wird, sowie über ein Gesamturteil II, das aus dem Gesamturteil I und dem Gesamturteil Führung gebildet wird. Das Gesamturteil Führung fasst für Führungsaufgaben wichtige Persönlichkeitsaspekte, die bereits im Gesamturteil I enthalten sind (z. B. Teamfähigkeit, soziale Kompetenz, Kommunikation, Selbstreflexion, Organisationsfähigkeiten), nochmals gezielt unter der spezifischen Perspektive der Führung zusammen (dazu vgl. auch Bü.-Drs. 22/15945, S. 23/24). Dementsprechend sind das Gesamturteil Führung und das Gesamturteil II zunächst für personalentwicklerische Zwecke relevant. Zu ihrer Verwendung zum Bewerbervergleich in Auswahlverfahren sind besondere Hinweise in Vorbereitung.

### **Zu § 23 – Bildung des Gesamturteils I:**

In dieser Vorschrift wird das Verfahren zur Ermittlung des „Gesamturteils I“ bestimmt. Hierbei ergibt sich aus einer ungewichteten Aufsummierung der Punktnoten für die einzelnen Beurteilungskriterien die Zuordnung zu einer Buchstabennote. Die Aufteilung der Punktwerte auf die Buchstabennoten erfolgt nach einem Schlüssel, der sich an einer Normalverteilung („Gaußsche Glockenkurve“) orientiert. Dem liegt die Überlegung zu Grunde, dass nach allgemeiner Erfahrung die Mehrzahl der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten die Anforderungen des innegehabten Statusamtes erfüllen (Note „A“). Eine Normalverteilung ermöglicht vor diesem Hintergrund eine realistische und differenzierte Einschätzung der Leistung, beugt einer inflationären Vergabe übermäßig guter oder schlechter Noten vor und dient der Erkennbarkeit von Leistungsträgern oder Leistungsdefiziten.

Die Vergabe der Note „A“ oder besser setzt unabhängig von der erreichten Gesamtpunktzahl voraus, dass in allen sechs Beurteilungskriterien die Leistungserwartungen erfüllt werden (d. h. zwei oder mehr Punkte vergeben wurden).

Eine quotenmäßige Verteilung der Gesamtnoten (z. B. nach einem Pyramidenmodell) erfolgt nicht, da eine solche Aufteilung unter Umständen nicht die tatsächlichen Leistungen der zu

beurteilenden Beamtinnen und Beamten widerspiegelt und – je nach der zufälligen Leistungsverteilung in der jeweiligen Vergleichsgruppe – jedenfalls in Bereichen mit heterogenen Dienstposten zu ungerechten Benotungen führen kann.

Zur Berücksichtigung des Gesamturteils I in Auswahlverfahren s.o. die Begründung zu § 22.

#### **Zu § 24 – Bildung des Gesamturteils Führung:**

Das „Gesamturteil Führung“ errechnet sich – ebenso wie das Gesamturteil I gemäß § 23 – aus der ungewichteten Summierung der Punktwerte in den Einzelkriterien. Die Aufteilung der Punktwerte auf die Buchstabennoten erfolgt ebenfalls nach einem Schlüssel, der sich an einer Normalverteilung („gaußsche Glockenkurve“) orientiert. Die Grenzwerte weichen von den Grenzwerten des Gesamturteils I ab, da im Rahmen des Gesamturteils Führung nur die Punktwerte aus fünf Kriterien aufsummiert werden.

Ebenso wie beim Gesamturteil I setzt die Vergabe der Note „A“ oder besser unabhängig von der erreichten Gesamtpunktzahl voraus, dass in allen Beurteilungskriterien die Leistungserwartungen erfüllt werden (d. h. zwei oder mehr Punkte vergeben wurden).

#### **Zu § 25 – Bildung des Gesamturteils II:**

Bei Führungskräften werden das Gesamturteil I und das Gesamturteil Führung zu einem Gesamturteil II zusammengeführt. Die Zuordnung erfolgt mithilfe der vorgesehenen Tabelle.

Der Tabelle sieht für das Gesamturteil II keine Mittelwertbildung vor, sondern das Gesamturteil Führung fließt mit einem etwas höheren Gewicht ein als das Gesamturteil I. Dies berücksichtigt die hervorgehobene Bedeutung der Führungskriterien und die spezifischen Anforderungen, welche an Führungskräfte gestellt werden. Darüber hinaus kann im Gesamturteil II die Note „A“ oder besser nur erreicht werden, wenn sowohl im Gesamturteil Führung als auch im Gesamturteil I jeweils mindestens die Note „A“ erreicht wurde.

Zur Berücksichtigung des Gesamturteils II in Auswahlverfahren s.o. die Begründung zu § 22.

#### **Zu § 26 – Potenzialeinschätzungen:**

Insbesondere für Zwecke der Personalentwicklung hat die Beurteilung, soweit hierzu eine Aussage möglich ist, eine Einschätzung hinsichtlich des Potenzials für die weitere berufliche Entwicklung zu enthalten (Potenzialeinschätzung). Es bestehen verschiedene Fallkonstellationen, in denen Potenzialeinschätzungen nicht möglich sind. Insbesondere bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sowie bei Beamtinnen und Beamten, die gerade erst befördert wurden, werden Potenzialeinschätzungen in vielen Fällen nicht möglich sein.

Es können Potenzialeinschätzungen für die drei Kriterien

- Weiterentwicklung im aktuellen Statusamt,
- Aufstieg in das nächsthöhere Statusamt und
- Übernahme einer ersten Führungsaufgabe

abgegeben werden. Die Potenzialeinschätzung erfolgt auf der Grundlage der erbrachten Leistungen und einer Einschätzung der Persönlichkeit der bzw. des zu Beurteilenden. Die Einschätzung kann in Form eines Ankreuzfeldes erfolgen, eine gesonderte Begründung ist nicht erforderlich.

Die Potenzialeinschätzung ist ein Instrument der Personalentwicklung. Rechtsansprüche können aus ihr nicht hergeleitet werden.

### **Zu § 27 – Fiktive Beurteilung von freigestellten Beamtinnen und Beamten:**

Zu Absatz 1:

Die fiktive Nachzeichnung der Leistungsbewertung und die darauf aufbauende fiktive Beurteilung dient dazu, die berufliche Entwicklung der freigestellten Beschäftigten entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Beschäftigten abzubilden. Eine Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs soll damit verhindert werden (so auch BVerwG 10.04.1997 – 2 C 38.95; BVerwG 21.09.2006 – 2 C 13.05). Sie beruht auf einer Prognose, wie die bzw. der Beschäftigte beurteilt worden wäre, falls keine Freistellung oder Entlastung vorgelegen hätte und fußt auf der letzten dienstlichen Beurteilung. Bisher fehlte eine einheitliche Praxis in Hamburg. Die Fortschreibung erfolgt stets in Form einer anlassbezogenen (§ 9) fiktiven Beurteilung; fiktive Regelbeurteilungen sind ausgeschlossen.

Die fiktive Nachzeichnung nach § 27 bezieht sich ausschließlich auf Beurteilungen, die nach dieser Verordnung erstellt wurden. Beurteilungen nach den bisher geltenden Beurteilungsrichtlinien bleiben gültig und können nach Maßgabe der bisherigen Verfahrensweisen fortgeschrieben werden.

Zu Absatz 2:

Nimmt die zu beurteilende Person weiterhin eine dienstliche Tätigkeit mit mindestens 20 % der regelmäßigen Arbeitszeit wahr, ist auf Grundlage der tatsächlich erbrachten dienstlichen Leistungen eine Beurteilung zu erstellen. Eine fiktive Beurteilung erfolgt nicht.

Zu Absatz 3:

Die fiktive Beurteilung setzt eine belastbare Tatsachengrundlage voraus, die bei einer Freistellung für eine Dauer von mehr acht Jahre (dies entspricht zwei Regelbeurteilungszeiträumen gem. § 6 Absatz 1) nicht mehr zu erkennen ist. Das gleiche gilt, wenn die bzw. der Beurteilte inzwischen befördert worden ist, weil eine Fortschreibung der bisherigen Leistungen auf Grund des veränderten Statusamtes nicht mehr möglich ist. Dies bedeutet nicht, dass die

betreffenden Personen von der weiteren Karriereentwicklung bzw. der Teilnahme an Auswahlverfahren ausgeschlossen wären. Vielmehr muss und darf in diesen Fällen in Auswahlverfahren auf andere eignungsdiagnostische Instrumente zurückgegriffen werden.

Zu Absatz 4:

Für die Erstellung der fiktiven Beurteilung muss eine Vergleichsgruppe gebildet werden. Hierbei steht den Dienststellen ein weiteres Ermessen zu. Die Bildung der Vergleichsgruppe setzt nicht voraus, dass alle vergleichbaren Beamtinnen/Beamten in der gesamten Behörde zu ermitteln sind. Es genügt vielmehr, eine für die Bildung der Vergleichsgruppe ausreichende Anzahl von Personen herauszusuchen. Wurde eine hinreichende Anzahl geeigneter Beamtinnen und Beamten gefunden, kann die weitere Suche abgebrochen werden. Kann eine Vergleichsgruppe auf der Grundlage des Absatz 4 nicht gebildet werden (z. B. bei Besoldungsgruppen und Laufbahnfachrichtungen mit einem kleineren Personalkörper, mangels Vorliegens vergleichbarer Gesamturteile oder abweichender Zeitpunkte der Beurteilung), kann eine fiktive Beurteilung nicht erstellt werden. Die Vergleichsgruppe soll nach Möglichkeit zehn und muss mindestens drei Personen umfassen, anderenfalls ist die Erstellung einer fiktiven Beurteilung nicht zulässig und damit unmöglich. Auch dies bedeutet nicht, dass die betreffenden Personen von der weiteren Karriereentwicklung bzw. der Teilnahme an Auswahlverfahren ausgeschlossen wären (siehe vorstehende Erläuterung zu Absatz 3).

#### **Zu § 28 – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal:**

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erhalten auf Grund ihrer besonderen Stellung im Hochschulbetrieb keine Beurteilungen.

Das andere wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen sowie die hauptberuflichen Mitglieder der Dekanate erhalten grundsätzlich keine Beurteilungen nach dieser Verordnung. Sie können ausnahmsweise Anlassbeurteilungen erhalten, wenn sie ein berechtigtes Interesse geltend machen können und eine entsprechende Beurteilung beantragen. Dies kann insbesondere im Falle eines beabsichtigten Wechsels in den Verwaltungsdienst in Betracht kommen.

Bei der Beurteilung der dienstlichen Leistungen ist die Freiheit von Forschung, Lehre und Kunst zu beachten. Insofern verbietet es sich, wissenschaftliche Auffassungen oder künstlerischen Ausdruck im Rahmen dienstlicher Beurteilungen zu bewerten.

#### **Zu § 29 – Staatsanwältinnen, Staatsanwälte:**

Mit dieser besonderen Regelung soll die Verwendungserprobung von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten bei der Generalstaatsanwaltschaft (sog. „Drittes Staatsexamen“) geregelt werden. Die Möglichkeit einer sog. Ersatzerprobung von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten z.B. beim Generalbundesanwalt oder beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucher-

schutz bleibt unberührt. Gestaltung und Inhalt der hierfür erstellten Beurteilungen richten sich nach den dort jeweils geltenden Bestimmungen.

### **Zu § 30 – Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung**

Für die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung sind auf Grund des dort vorgesehenen Ranglistenverfahrens besondere Regelungen erforderlich.

### **Zu § 31 – Anlassbeurteilungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren für die Qualifizierungsmaßnahme Masterstudiengang Public Management:**

Diese Regelung stellt eine gesonderte Rechtsgrundlage für die Potenzialeinschätzungen für das Auswahlverfahren für die Qualifizierungsmaßnahme Masterstudiengang „Public Management“ zur Verfügung. Die insoweit erforderliche Potenzialeinschätzung geht über § 26 deutlich hinaus. Die Potenzialeinschätzung ist nach den Beurteilungskriterien des § 20 Absatz 2 zu gliedern.

### **Zu § 32 – Verwaltungsvorschriften:**

Durch den Erlass von Verwaltungsvorschriften soll die einheitliche Anwendung der Verordnung gewährleistet werden.

### **Zu § 33 – Datenverarbeitung:**

Zu Absatz 1:

Beurteilungen werden in der Personalakte dauerhaft veraktet.

Zu Absatz 2:

Beurteilungsbeiträge sind keine Bestandteile der Beurteilung, sind jedoch zunächst für mindestens zwei Jahre nach Bekanntgabe der Beurteilung in der Personalakte aufzubewahren. Sie sind der bzw. dem Erst- und Zweitbeurteilenden jederzeit zugänglich zu machen. Wurde kein Rechtsbehelf eingelegt, sind sie nach Ablauf der Frist auf Antrag der bzw. des Beurteilten zu vernichten. Anderenfalls erfolgt die Vernichtung erst nach dem rechtskräftigen Abschluss eines Rechtsschutzverfahrens. Das gleiche gilt für Leistungseinschätzungen nach § 16 Absatz 6.

Zu Absatz 3:

Vorarbeiten, Notizen und Entwürfe werden außerhalb der Personalakte aufbewahrt. Sie sind von den Erst- bzw. Zweitbeurteilenden sorgfältig zu verwahren, vor dem unbefugten Zugriff Dritter zu schützen und zu vernichten, wenn sie nicht mehr benötigt werden.

Zu Absatz 4:

Es ist vorgesehen, die Beurteilungen statistisch auszuwerten. Dies dient insbesondere der strategischen Planung der Personalentwicklung sowie der Feststellung, Analyse und Bekämpfung diskriminierender Effekte bei der praktischen Anwendung des Beurteilungssystems (sog. "Bias", z. B. zu Lasten von Teilzeitkräften oder Frauen). Es ist beabsichtigt, die gesammelten Daten auszuwerten. Das Ziel ist eine möglichst einheitliche und diskriminierungsfreie (vgl. § 3 Absatz 2, § 19 Absatz 5) Beurteilungspraxis. Grundlage für die Auswertungen sind die in § 10 Absatz 1 vorgesehenen Daten. Die Erhebung ergänzender Daten ist in diesem Zusammenhang nicht vorgesehen.

Die oberste Dienstbehörde stellt durch Verwaltungsvorschriften sicher, dass die Daten auf eine Art und Weise aggregiert und verarbeitet werden, die eine Re-Identifizierung ausschließt.

### **Zu § 34 – Inkrafttreten und Übergangsvorschriften:**

Zu Absatz 1:

Zum 1. Januar 2026 läuft die Übergangsfrist nach Artikel 13 Nummer 4 des Dreizehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (HmbGVBl. S. 594, 602) zur übergangsweisen Anwendung der bisher geltenden Vorschriften aus. Daher tritt diese Verordnung an diesem Tage in Kraft (siehe Artikel 10 Absatz 1).

Maßgeblich für die Anwendung der Verordnung ist nicht der zu beurteilende Zeitraum, sondern der Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung. Bereits begonnene Beurteilungsverfahren dürfen jedoch innerhalb einer Übergangsfrist von drei Monaten noch nach den bisherigen Vorschriften abgeschlossen werden.

Zu Absatz 2:

Das Inkrafttreten der neuen Verordnung bildet für sich genommen keinen Anlass für eine Anlassbeurteilung. Insofern behalten alle nach den bisher geltenden Vorschriften erstellten Beurteilungen ihre Wirksamkeit. Dies kann dazu führen, dass in einem Auswahlverfahren Bewerberinnen und Bewerber mit "neuen" und "alten" Beurteilungen miteinander zu vergleichen sind. Insofern gelten die durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze, wonach Beurteilungen mit unterschiedlichen Inhalten oder Maßstäben einander vergleichbar gemacht werden müssen (vgl. z. B. jüngst OVG Münster, Beschl. v. 03.03.2025, Az.: 6 B 1234/24). Sofern dies im Einzelfall nicht möglich sein sollte, sind andere eignungsdiagnostische Instrumente (vgl. § 4 des Hamburgischen Personalauswahlgesetzes) heranzuziehen.

Zu Absatz 3:

Fiktive Beurteilungen auf der Grundlage der Fortschreibung zurückliegender Beurteilungen nach § 27 setzen jeweils ein Gesamturteil voraus. Sie sind daher nur möglich, wenn sowohl die fortzuschreibende Beurteilung als die Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten aus der Vergleichsgruppe nach der vorliegenden Verordnung erstellt worden sind.

Zu Absatz 4:

Die bisherige Ausnahmeregelung für Personen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, fällt zukünftig weg (siehe auch die vorstehende Erläuterung zu § 6 Absatz 2). Aus Gründen des Bestandsschutzes und der Vermeidung unnötigen Verwaltungsaufwandes wird jedoch eine Übergangsregelung für Bestandsfälle eingeführt.

Zu Absatz 5:

Regelbeurteilungen nach dieser Verordnung werden in den Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung in einem gestaffelten Verfahren erstmals vorgenommen.

#### **Zu Artikel 2 – Verordnung zur Weiterübertragung von Verordnungsermächtigungen im Bereich des Beurteilungswesens:**

Für die Laufbahn der Fachrichtung Polizei und die Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr sollen wegen der dort bestehenden besonderen Anforderungen gesonderte Beurteilungsverordnungen erlassen werden. Die Ermächtigung aus § 10a Absatz 5 Satz 1 HmbBG soll insoweit auf die Behörde für Inneres und Sport übertragen werden. Die Verordnungen sind im Einvernehmen mit dem Personalamt zu erlassen.

#### **Zu Artikel 3 – Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten:**

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung. Die Regelung zum Nachteilsausgleich bei der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten mit Schwerbehinderungen ist nunmehr in § 19 Absatz 4 der Beurteilungsverordnung enthalten und kann aus der Laufbahnverordnung gestrichen werden.

#### **Zu Artikel 4 – Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste:**

Die Regelungen in § 6 Absatz 2 S. 1 Nr. 3 bzw. Absatz 6 Nr. 3 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste (HmbLVO-AllgD) enthalten Anforderungen an dienstliche Beurteilungen, deren Formulierungen an die bisherigen Beurteilungsrichtlinien angelehnt sind. Diese Formulierungen werden die entsprechenden Formulierungen in der neuen Beurteilungsverordnung (s.o. Artikel 1 § 23) angepasst. Zugleich wird klargestellt, dass die

oberste Dienstbehörde eine Zusatzausbildung i.S.v. § 6 Absatz 4 S. 2 Nr. 1 HmbLVO eine zweijährigen Qualifizierungsmaßnahme in Form eines Masterstudiengangs Public Management einrichten kann, aber nicht muss.

#### **Zu Artikel 5 – Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Technische Dienste:**

Die Notenanforderungen in § 5 Nr. 2 Buchst. c) der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Technische Dienste (HmbLVO-TechnD) ist an die neue Notenskala dieser Verordnung anzupassen.

#### **Zu Artikel 6 – Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung:**

Die bisher in der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung (HmbLVO-Steuer) vorgesehene Regelung zu dienstlichen Beurteilungen (§ 3 HmbLVO-Steuer) wird durch die BeurtVO entbehrlich und kann gestrichen werden.

Die bisherige Regelung des Beförderungsverfahrens in § 4 HmbLVO-Steuer ist an die Regelungen der BeurtVO anzupassen. Zu diesem Zweck wird insbesondere die Bildung der Beförderungsreihenfolgen („Ranglisten“) geregelt. Die Beförderung auf Grund von Beförderungsreihenfolgen bildet in den Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung den Regelfall (neuer § 4 Absatz 1). Für die Reihung ist grundsätzlich das Gesamturteil I bzw. bei Bediensteten mit Führungsaufgaben das Gesamturteil II maßgeblich. Bei gleichem Gesamturteil gibt die summierte Punktzahl den Ausschlag, wobei im Falle des Gesamturteils II die Punkte der Führungskriterien (§ 24 Satz 1 BeurtVO) 1,75fach gewichtet werden, so dass sich insgesamt eine Gewichtung von ca. 60:40 ergibt (zum Übergewicht des Gesamturteils Führung siehe vorstehende Erläuterung zu Artikel 1 § 25).

Für bestimmte Funktionsämter kann, wie bisher auch, die Vergabe im Rahmen von Einzelfallausschreibungen erfolgen (neuer § 4 Absatz 2).

Für die Einbeziehung in Auswahlverfahren müssen bestimmte dienst- und laufbahnrechtliche Voraussetzungen vorliegen (§ 4 Absatz 3 Satz 1) bzw. bei der Übernahme einer erstmaligen Führungsfunktion ab A13 und höher müssen die Führungsfähigkeiten überprüft und nachgewiesen werden (§ 4 Absatz 3 Sätze 2 und 3).

Das Nähere kann die zuständige Behörde (Behörde für Finanzen und Bezirke) durch Verwaltungsvorschrift regeln (§ 4 Absatz 4).

#### **Zu Artikel 7 – Änderung der Verordnung über die Laufbahn der Fachrichtung Polizei (HmbLVO-Pol):**

Für die Laufbahn der Fachrichtung Polizei soll wegen der dort bestehenden besonderen Anforderungen eine gesonderte Beurteilungsverordnung erlassen werden (siehe Artikel 2 Satz 1 Nummer 1). Die bisherigen Regelungen über dienstliche Beurteilungen in der Laufbahnverordnung sind entbehrlich und können gestrichen werden. Ebenso wird die Regelung über die Bildung der jährlichen Ranglisten in § 4 Abs. 2 S. 1 HmbLVO-Pol flexibilisiert. Aufgrund des geplanten Zweijahresrhythmus bei der Regelbeurteilung im neu geordneten Beurteilungswesen, der Systematik des Doppelhaushalts zur Steigerung der Verwaltungsökonomie und veränderten Personalplanung soll künftig vom Prinzip der jährlichen Auswahlverfahren abgewichen werden. Die Beförderungsauswahlverfahren sollen auch Zweijahreszeiträume umfassen können, aber nur einmal durchgeführt werden. Die Beförderungen selbst sollen abhängig von stellenwirtschaftlichen Gegebenheiten weiterhin in jedem Jahr stattfinden.

### **Zu Artikel 8 – Änderung der Verordnung über die Laufbahnen sowie die Ausbildung und Prüfung in der Fachrichtung Feuerwehr:**

Für die Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr soll wegen der dort bestehenden besonderen Anforderungen eine gesonderte Beurteilungsverordnung erlassen werden (siehe Artikel 2 Satz 1 Nummer 2). Die bisherigen Regelungen über dienstliche Beurteilungen in der Laufbahnverordnung sind entbehrlich und können gestrichen werden.

### **Zu Artikel 9 – Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Justiz:**

Die Notenanforderungen in § 7 Absatz 3 Nr. 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Justiz (HmbLVO-Justiz) ist an die neue Notenskala dieser Verordnung anzupassen.

### **Zu Artikel 10 – Schlussbestimmungen:**

Zu Absatz 1: Die Weiterübertragung der Verordnungsermächtigung nach Artikel 2 tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft, so dass die entsprechenden Beurteilungsverordnungen für Feuerwehr und Polizei zeitnah erlassen werden können. Die Artikel 1 sowie 3 bis 9 treten zum 1. Januar 2026 in Kraft. An diesem Tag läuft die Übergangsfrist nach Artikel 13 Nummer 4 des Dreizehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (HmbGVBl. S. 594, 602) zur übergangsweisen Anwendung der bisher geltenden Vorschriften aus, so dass ein nahtloser Übergang gewährleistet ist.

Zu Absatz 2: Gemäß § 34 Absatz 2 BeurVO weiterhin gültige Beurteilungen nach den alten Beurteilungsrichtlinien können laufbahnrechtlich auch weiterhin berücksichtigt werden. Im Hinblick auf die Anpassung von § 6 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 6 Nummer 3 HmbLVO-AllgD, § 5 Nummer 2 Buchstabe c) HmbLVO-TechnD und § 7 Absatz 3 Nummer 1 HmbLVO-Justiz an die neue Notenskala und die Gesamturteile bedarf es insofern jedoch einer Übergangsregelung die sicherstellt, dass auch Beamtinnen und Beamte mit „alten“ Beurteilungen die entsprechenden laufbahnrechtlichen Anforderungen erfüllen können.