

**Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA)
vom 12. Dezember 2023 (GVBl. LSA vom 19. Dezember 2023, Seite 626)**

Vorblatt

A. Zielsetzung

Auf der Grundlage des § 21 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA) soll eine Beurteilungsverordnung geschaffen werden, die die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Regelung der dienstlichen Beurteilung in Gesetz und Verordnung (BVerfG 2 BvR 1322,1989/12, BVerwG 2 C 2.20, 2 B 63.20 und 2 C 2.21) in Sachsen-Anhalt umsetzt.

Sinn und Zweck einer dienstlichen Beurteilung ist es, eine belastbare Entscheidungsgrundlage für Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Ämtern zu haben.

Gesetzlich wurde bereits ein Regelbeurteilungssystem alle drei Jahre zu einheitlichen Beurteilungsstichtagen für alle Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Lehrkräfte festgelegt. Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen wurde im LBG LSA ein Anlassbeurteilungssystem geregelt. Nur Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden nach den für Richterinnen und Richter geltenden Regelungen beurteilt.

B. Lösung

Die Verordnung soll den Rahmen für alle Beamtinnen und Beamte im Sinne des LBG LSA setzen, also sowohl für mittelbare als auch für unmittelbare Beamtinnen und Beamte. Geregelt werden sollen in dieser Verordnung insbesondere ein Gleichbehandlungsgebot, die Regelbeurteilung und Ausnahmen von der Beurteilungspflicht für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten, die Anlassbeurteilung, die Voraussetzungen und das Verfahren einer fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen, der Beurteilungsbeitrag, ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab, der Inhalt der dienstlichen Beurteilung und das Gesamturteil, ein Bewertungssystem für die Beurteilung und die Begründung der Beurteilung, ein Verwendungsvorschlag, die Probezeitbeurteilung, Rahmenregelungen zur Zuständigkeit und zum Verfahren. In jeweils eigenen Abschnitten finden sich Regelungen zum Anlassbeurteilungssystem für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen sowie besondere Bestimmungen für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamte. Ausgestaltende Regelungen werden auf der dritten Stufe (erste Stufe Gesetz, zweite Stufe diese Verordnung) in Beurteilungsrichtlinien geregelt werden.

Gemäß BVerwG, Urteil vom 01.03.2018 – 1 A 10.17, Rn. 45, 46 ist die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale von allen Beurteilerinnen und Beurteilern eines Dienstherrn (z. B. innerhalb des Landes Sachsen-Anhalt) einheitlich anzuwenden. Die erforderliche

Gewichtung der Einzelmerkmale darf weder mit Bezug auf den konkret durch die Beamtin oder den Beamten innegehabten Dienstposten noch durch verschiedene Beurteilerinnen oder Beurteiler unterschiedlich erfolgen. Beurteilungsmaßstäbe müssen gleich sein und gleich angewendet werden. Den einheitlichen Maßstab und die gleichmäßige Anwendung sichern insbesondere eine Festlegung der Gewichtung der Einzelmerkmale sowie Maximalrichtwertgrenzen.

Dabei wird für das Land Sachsen-Anhalt als Dienstherr einheitlich ein System mit sieben Wertungsstufen und mit neun Beurteilungsmerkmalen (elf bei Wahrnehmung von Führungsaufgaben) geregelt. Für Beamtinnen und Beamte in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes können sieben Beurteilungsmerkmale (neun bei Wahrnehmung von Führungsaufgaben) bei Gleichgewichtung und rechnerischer Ermittlung des Gesamturteils festgelegt werden. In den Laufbahnen des Schuldienstes werden diese obligatorisch verwendet.

Zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots wird Beteiligung und Transparenz durch Veröffentlichung der Beurteilungsrichtlinien sowie Bekanntgabe des Beurteilungsergebnisses in anonymisierter Form gewährleistet. Außerdem sollen die Beurteilerinnen und Beurteiler vor jedem Beurteilungsdurchgang zur fachgerechten und diskriminierungsfreien Beurteilung geschult werden.

Das Inkrafttreten ist am Tag nach der Verkündung geplant, damit noch Zeit für den Erlass der Beurteilungsrichtlinien bis zum 31. Januar 2024 oder bis zu dem nach § 25 Abs. 1 S. 2 oder nach § 24 Abs. 2 S. 1 BeurVO LSA vorgesehenen abweichenden Beurteilungstichtag verbleibt.

C. Alternativen

Im Rahmen der Zielsetzung werden keine Alternativen gesehen.

D. Kosten

Durch die Verordnung sind keine zusätzlichen Kosten zu erwarten.

E. Anhörung

Der Verordnungsentwurf wurde zur Anhörung dem Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt (SGSA), dem Landkreistag Sachsen-Anhalt e. V. (LKT), dem dbb beamtenbund und tarifunion Sachsen-Anhalt (dbb), dem Deutschen Gewerkschaftsbund Sachsen-Anhalt (DGB) sowie dem Landesbehindertenbeauftragten, der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik und dem Landesbeauftragten für den Datenschutz übersandt.

Der SGSA erhebt in seiner Stellungnahme vom 24. Oktober 2023 keine grundsätzlichen Bedenken gegen den vorgelegten Verordnungsentwurf. Gleichwohl wird um Berücksichtigung nachfolgender Anmerkungen gebeten: Die deutlich zu knapp bemessene Übergangsfrist in § 25 BeurVO LSA wird kritisiert. Diese ist jedoch nicht abänderbar. Zur bestmöglichen Nutzung der Zeit wird die Verordnung nebst Begründung direkt nach Beschlussfassung durch das Kabinett bereits vor Veröffentlichung an die Verbände versendet werden. Nach § 3 Abs. 5 S. 1 BeurVO LSA solle es dem jeweiligen Dienstherrn überlassen bleiben eine Ausnahme von der Regelbeurteilung zuzulassen. Ausnahmen von der Regelbeurteilung in § 3 Abs. 5 S. 1 BeurVO LSA müssen eindeutig bleiben und lassen daher kein Ermessen zu. In § 3 Abs. 5 Nr. 4 BeurVO LSA solle die Aufzählung um die Gruppe der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst, für die eine besondere Altersgrenze gilt, ergänzt werden. Dies wurde aufgenommen. Bemängelt wurde die Regelung des § 3 Abs. 5 Nr. 6 BeurVO LSA, nach der eine Beamtin oder ein Beamter im Endamt erst zum Beurteilungsstichtag schriftlich beantragen könne, dass sie oder er beurteilt werden möchte. Die Erkenntnisquellen lägen dann nicht genauso dezidiert vor wie bei den regulär zu Beurteilenden. Außerdem solle es auch möglich sein, die Regelbeurteilung als Führungsinstrument durch Einbeziehung aller zu nutzen. Die Möglichkeit einer Umkehr des Regel-Ausnahme-Verhältnisses oder eine Streichung dieser Ausnahmen wurde explizit für den kommunalen Bereich in § 24 Abs. 3 Nr. 1, 2. Alt. BeurVO LSA ergänzt und die Begründung entsprechend angepasst. Des Weiteren werde eine gendergerechte Angabe in den Formularen gefordert. Hierzu wurden die Formulare angepasst. In der Begründung zu § 24 Abs. 1 BeurVO LSA wurde um Klarstellung gebeten, dass für kommunale Dienstherrn die Regelungen der Obersten Kommunalaufsichtsbehörde maßgeblich seien. Dies wurde ergänzt. Die Kommunikation erfolgt zwischen dem Ministerium für Inneres und Sport (MI) als Kommunalaufsicht und kommunalen Spitzenverbänden direkt. Weiter wird die sechsmonatige Frist bei einem Wechsel des Unterstellungsverhältnisses, ab derer ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen sei, als recht lang gesehen. Da die Einheitlichkeit im System erforderlich ist (siehe auch § 3 Abs. 5 BeurVO LSA), kann kein kürzerer Zeitraum gewählt werden. Zur ortsüblichen Bekanntmachung seien präzise Vorgaben gewünscht. Zur sonstigen geeigneten Weise der Bekanntmachung wurden Ausführungen in die Begründung eingearbeitet.

Mit Schreiben vom 24. Oktober 2023 lehnte der LKT den Verordnungsentwurf ab, da er über den gesetzlichen Rahmen hinausgehe und zu einem weiteren – nicht notwendigen – Bürokratieaufwand bei den kommunalen Dienstherrn führe. Folglich wurde ausgeführt, dass das Gleichbehandlungsgebot zu streichen sei, weil dies schon ausreichend gesetzlich geregelt sei. Die Konkretisierung des Gleichbehandlungsgebotes ist zur praktischen Umsetzung dieser

Gebote und Verbote zwingend erforderlich und nicht abdingbar. Ohne die Einbeziehung von Gleichstellungsbeauftragten kann die praktische Umsetzung nicht sichergestellt werden. Sie dient der Stärkung des Vertrauens der Beamtinnen und Beamten sowie der Transparenz. Auch die Schulung, die nach § 14 Abs. 4 BeurtVO LSA zur fachgerechten und diskriminierungsfreien Beurteilung erfolgen soll, dient der Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots in der Praxis. Der LKT wünscht, dass keine Wiederholung des § 21 LBG LSA in § 3 BeurtVO LSA erfolgen solle. § 3 BeurtVO LSA wiederholt nicht, sondern konkretisiert. Gesetzlich ist mindestens alle drei Jahre eine Regelbeurteilung zu erstellen. Für unmittelbare Landesbeamtinnen und -beamte beträgt der Beurteilungszeitraum drei Jahre. Nach § 24 Abs. 3 Nr. 1 BeurtVO LSA ist für andere Dienstherren auch ein kürzerer Beurteilungszeitraum möglich (siehe Begründung zu §§ 3, 24 BeurtVO LSA). Die Ausführungen zum einheitlichen Stichtag sind zum Gesamtverständnis der Norm für Anwenderinnen und Anwender erforderlich. Nach Ansicht des LKT habe § 4 Abs. 1 S. 1 und 2 BeurtVO LSA eine große Schnittmenge und könne zusammengefasst werden. Die Trennung in zwei Sätze in § 4 Abs. 1 BeurtVO LSA dient der Verständlichkeit. § 7 Abs. 1 S. 1 und § 8 Abs. 2 BeurtVO LSA beschreibe nach Meinung des LKT Selbstverständliches. Sie entsprechen der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung. Es kann jedoch nicht von jeder Beurteilerin und jedem Beurteiler landesweit erwartet werden, dass alles bekannt ist. Im Übrigen gibt es auch von der Rechtsprechung Vorgaben, dass Grundsätze einheitlich zu regeln sind. Sowohl eine Beurteilerin und ein Beurteiler als auch die Beurteilten sollen in der Lage sein, die grundlegenden Regelungen anhand des Gesetzes und dieser Verordnung wiederzufinden. Zu streichen sei § 11 Abs. 3 letzter Satz BeurtVO LSA. Die Regelung, dass die für Personalangelegenheiten bearbeitende Stelle eine Entscheidung zur Bewährung unter Berücksichtigung der Probezeitbeurteilung und weiterer Voraussetzungen trifft, dient der Unterscheidung, wer welche Entscheidungen fällt. Sie beruht auf der Erfahrung und Nachfragen dazu, die aufgezeigt haben, dass dies in der Praxis sonst unklar ist. Die Möglichkeit eines abweichenden Beurteilungsstichtags bei den Übergangsregelungen wurde berücksichtigt. Im Übrigen wurde die Begründung zu §§ 24 und 25 BeurtVO LSA entsprechend ergänzt.

Der dbb begrüßte in seiner Stellungnahme vom 23. Oktober 2023 die Widerspiegelung der Bedeutung der Gleichstellung im Verordnungsentwurf. Eine zweimalige Bestätigung der Beurteilung nach § 3 Abs. 4 BeurtVO LSA werde abgelehnt. Die Regelung bleibt, da dies der Rechtsprechung entspricht und konsensfähig ist. Für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, wird nach § 3 Abs. 5 Nr. 4 BeurtVO LSA die Übernahme der Regelung

für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugs gefordert. Für diese werden drei Jahre vor Eintritt in den Ruhestand wegen des Erreichens der jeweils geltenden Altersgrenze keine Regelbeurteilungen erforderlich. Dies wurde umgesetzt. Weiterhin wird die Möglichkeit an der Teilnahme einer Regelbeurteilung, ohne Antragstellung, trotz Innehabens eines Endamtes der Laufbahngruppe 1, begehrt. Diese Forderungen sind für unmittelbare Landesbeamtinnen und -beamte nicht konsensfähig, aber für andere Dienstherren regelbar. Die Einschränkungen zur Erstellung von Anlassbeurteilungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 BeurtVO LSA seien nicht mitzutragen. § 4 BeurtVO LSA bleibt unverändert und entspricht dem Stand nach ausführlicher Diskussion und Auswertung der Rechtsprechung. Die Quotenregelung nach § 7 Abs. 2 BeurtVO LSA könne zu leistungsfremden Entscheidungen führen. Inwieweit von Richtwertfestlegungen Gebrauch gemacht wird, obliegt nicht dem Verordnungsgeber. Dem dbb erscheine fragwürdig, warum in § 8 Abs. 3 BeurtVO LSA Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit ein Beurteilungsmerkmal bilden, hingegen Denk- und Urteilsvermögen getrennte Merkmale seien, da beide stark zusammenhängen. § 8 Abs. 3 BeurtVO LSA ist das Ergebnis der Findung eines Kompromisses vor der ersten Kabinettsbefassung. Die sieben Differenzierungsstufen nach § 9 BeurtVO LSA scheinen nicht hinreichend zu sein. Es wird eine Punkteskala von eins bis fünfzehn (vergleichbar mit § 20 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Laufbahn des allgemeinen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes bei Justizvollzugseinrichtungen, Laufbahngruppe 1, im Land Sachsen-Anhalt) vorgeschlagen. Die Wertungsstufen im Beurteilungssystem sind nicht vergleichbar mit dem Punktesystem einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Das Punktesystem spiegelt lediglich den Leistungs- und Kenntnisstand eines Prüflings wider. Die Vergabe bemisst sich am Grad des Erreichens der Lernzielvorgabe an einem bestimmten Tag. Somit wird der Lernfortschritt dokumentiert. Maßstab für die Bewertung durch die Prüferin oder den Prüfer sind theoretisch die Zielvorgaben des Lehrgangs und die entsprechende Einschätzung des individuellen Leistungsstands, nicht der Vergleich. In der dienstlichen Beurteilung werden hingegen die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eines (dreijährigen) Zeitraums beurteilt. Somit bleibt die Regelung zu den Wertungsstufen nach § 9 BeurtVO LSA unverändert. Die Schulung nach § 14 Abs. 4 BeurtVO LSA sei als verpflichtend und unerlässlich in der Verordnung zu fixieren. Die Pflicht war nicht konsensfähig. Der dbb empfiehlt in § 16 BeurtVO LSA die Aufnahme einer Regelung zur Beurteilungseröffnung. Verfahrensregelungen obliegen den obersten Dienstbehörden in den jeweiligen Beurteilungsrichtlinien und sind nicht Gegenstand der Verordnung. Nach § 24 BeurtVO LSA sei es hilfreicher, wenn die getroffenen Regelungen auf unmittelbare und mittelbare Beamtinnen und Beamte anzuwenden seien. Die Öffnung erstreckt sich nur auf Teile, die im Rahmen der Selbstverwaltung von den jeweiligen

Dienstherren selbst bestimmt werden können und aufgrund der Rechtsprechung oder anderer Regelungen nicht vorgegeben sind.

Der DGB nahm mit Schreiben vom 23. Oktober 2023 Stellung und machte sich gleichzeitig den Vortrag des Schreibens der Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Sachsen-Anhalt (GdP) vom 19. Oktober 2023 zu eigen. In den Anlagen der Verordnung sei die Gleichstellung nicht berücksichtigt. Die Formulare wurden bereits nach § 2 BeurVO LSA ergänzt. Es werde die „gleichwertige“ Berücksichtigung der Anlassbeurteilung gefordert. Dem kann nicht gefolgt werden, da Regelbeurteilung und Anlassbeurteilung nicht gleichwertig sind. Die Erstellung von Regelbeurteilungen auch bei Beamtinnen und Beamten, die ihr Endamt in der Laufbahngruppe erreicht haben (besonders Besoldungsgruppe A 9 Z – LGr. 1) werde in § 3 Abs. 5 Nr. 6 BeurVO LSA gefordert. Dies ist nicht konsensfähig. Die Beurteilung kann jedoch weiterhin bis zum Beurteilungsstichtag beantragt werden. Übergangsweise wurde hier die Frist für den Beurteilungsstichtag 31. Dezember 2023 bis zum 31. Januar 2024 (parallel zur Fristverlängerung für die Erstellung der Beurteilungsrichtlinien) verlängert (siehe § 25 Abs. 3 BeurVO LSA). Die Ausführungen zur fiktiven Beurteilung seien noch anzureichern. § 5 BeurVO LSA bleibt unverändert, da die Begründung bereits jetzt umfassende Erläuterungen beinhaltet. Es solle nach § 6/§ 17 BeurVO LSA grundsätzliche Regelungen geben, wonach Beurteilungsbeiträge der jeweiligen personalführenden Stelle zur Ablage zuzuführen seien. Vorbereitende Dokumente müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen später vernichtet werden. Eine Aufnahme in die Personalakte von Beurteilungsbeiträgen scheidet daher aus. Zudem sind alle Seiten der Personalakte zu paginieren. Eine spätere Entnahme der vorbereitenden Dokumente würde eine unzulässige Lücke darstellen. Die Einrichtung der Richtwerte nach § 7 Abs. 2 BeurVO LSA werde als richtiger Schritt gesehen, jedoch könne nicht nachvollzogen werden, warum eine zusätzliche Kann-Regelung aufgenommen wurde. Verbindliche Richtwerte über die Verordnung hinaus sind nicht konsensfähig. Schwer nachzuvollziehen sei, dass in der Anlage 6 zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen nach § 8 BeurVO LSA nicht ebenfalls die ungerade Anzahl von Beurteilungsmerkmalen auf die zu nutzenden Binnenmerkmale zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen 1 bis 7 (bzw. 1 bis 9) mit Führungsaufgaben angewandt werde. Die Anzahl der Unterpunkte (z. B. a), b), c) u. s. w.) zur Definition der Beurteilungsmerkmale lässt keine Rückschlüsse auf deren inhaltliche Bedeutung zu. Es werde ein Mustervordruck für das Hinzuziehen einer dienstlichen Vertrauensperson nach § 16 BeurVO LSA präferiert. Es wird kein zusätzlicher Vordruck zur Verfügung gestellt. Grundsätzlich solle die Eröffnung von Regelbeurteilungen in einem Zeitraum von zehn Monaten nach dem Beurteilungsstichtag

erfolgen. Die Begründung zu § 16 BeurVO LSA wurde um diesen Zeitraum bis zur Eröffnung der Beurteilung ergänzt.

Die Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik regt in ihrer Stellungnahme vom 19. Oktober 2023 an, dass Zitate von Studien über Diskriminierung und Gleichstellung im Beurteilungswesen in die Begründung zu § 7 BeurVO LSA zu ergänzen seien. Dieser Forderung wurde gefolgt indem adäquate Zitate eingefügt wurden. Ein siebenstufiges Wertungsstufensystem werde in der Personalforschung kritisch als „überdifferenziert“ diskutiert und berge Gefahren zur Benachteiligung von Frauen. Das siebenstufige Wertungsstufensystem entspricht den Forderungen der Rechtsprechung in Sachsen-Anhalt insbesondere zu ausreichenden Wertungsstufen oberhalb des Durchschnitts (Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt (OVG LSA), Beschluss vom 31. August 2018, 1 M 79/18). Im Übrigen muss darin auch eine ausreichende Möglichkeit zur Differenzierung gegeben sein, um Binnendifferenzierungen bei gleichem Gesamturteil in Auswahlverfahren ausreichend vornehmen zu können. Dem Wunsch nach einer verbindlichen Teilnahme an Schulungen für Beurteilende nach § 14 Abs. 4 konnte nicht gefolgt werden, da eine Pflicht nicht konsensfähig war.

Mit Schreiben vom 23. Oktober 2023 weist der Landesbeauftragte für den Datenschutz (LfD) u. a. darauf hin, dass sich Inhalt und Zweck der Beurteilung auf einen konkreten Beobachtungs- und Beurteilungszeitraum beziehen und Beurteilerin oder Beurteiler infolge eigener Anschauung dazu in der Lage sein müssen. Zum Beurteilungszeitraum wird auf § 3 Abs. 2 S. 3 BeurVO LSA und zu den Mindestanforderungen an die Beurteilerin oder den Beurteiler auf § 14 Abs. 3 BeurVO LSA jeweils nebst Begründung verwiesen. Der LfD forderte eine klare Grenzziehung in der Begründung bezüglich der Entscheidungsfreiheit der Beurteilerinnen und Beurteiler in einem Beurteilungsgremium. Beurteilungsbasare unter Übermittlung sensibler personenbezogener Daten seien nicht datenschutzgrundverordnungskonform. Er bittet um Ergänzung der Begründung zu § 13 BeurVO LSA. Dass Beurteilungsentwürfe mit sämtlichen Einzelangaben etc. nicht Gegenstand einer Beurteilungskonferenz sind, ergibt sich bereits aus dem Personalaktenrecht. Die Begründung zu § 13 dieser Verordnung wurde personalaktenrechtlich ergänzt. Der Schutz der anonymisierten Bekanntgabe zur Erfassung geschlechterspezifischer Verzerrungen wurde durch die Gruppengröße bereits im Vorfeld abgestimmt (siehe Begründung zu § 18 BeurVO LSA). Dadurch wird einerseits Transparenz gewährleistet und andererseits dem Datenschutz der Betroffenen, deren Beurteilung nicht bekannt werden dürfe, Rechnung getragen.

Mit Schreiben vom 20. Oktober 2023 weist der Landesbehindertenbeauftragte darauf hin, Beamtinnen und Beamte seien konkreter über die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu informieren. Diese Konkretisierung obliegt Regelungen in Beurteilungsrichtlinien und ist deshalb nicht in der Beurteilungsverordnung detailliert zu regeln.

Alle Formen einer Behinderung seien zu berücksichtigen. Für Regelungen im Arbeitsleben sind die Regelungen im Sozialgesetzbuch IX auch für Beamtinnen und Beamte bindend. Die Berücksichtigung aller Grade der Behinderung wurde in die Formulare aufgenommen. Die geforderte verpflichtende Schulung aller Beurteilerinnen und Beurteiler war nicht konsensfähig, so dass es bei der Soll-Vorschrift zur Fortbildung zur fachgerechten und diskriminierungsfreien Beurteilung bleibt. Zur geforderten Information der Hinzuziehung einer dienstlichen Vertrauensperson bei der Eröffnung der Beurteilung nach § 16 Abs. 2 dieser Verordnung wird auf die bereits bestehende Begründung hingewiesen. Außerdem seien nach Überarbeitung des derzeitigen Fürsorgeerlasses die Verweise anzupassen. Verweisungen, auch dynamische Verweisungen, beziehen sich immer auf den Stand zum Zeitpunkt des Erlasses der jeweiligen Vorschrift und werden nicht ständig angepasst. Insofern sind bei der dynamischen Verweisung auch spätere Änderungen des jetzigen Fürsorgeerlasses mit umfasst.

Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA).

Vom 12. Dezember 2023 (GVBl. LSA vom 19. Dezember 2023, S. 626).

Aufgrund des § 21 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 648), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. September 2022 (GVBl. LSA S. 338), wird verordnet:

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen, Beurteilungsarten

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Gleichbehandlungsgebot
- § 3 Regelbeurteilung und Ausnahmen von der Beurteilungspflicht für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten
- § 4 Anlassbeurteilung
- § 5 Voraussetzungen und Verfahren einer fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen
- § 6 Beurteilungsbeitrag
- § 7 Einheitlicher Beurteilungsmaßstab

Abschnitt 2

Inhalt der dienstlichen Beurteilung

- § 8 Inhalt der dienstlichen Beurteilung, Gesamturteil
- § 9 Bewertungssystem für die Beurteilung und Begründung
- § 10 Verwendungsvorschlag
- § 11 Probezeitbeurteilung

Abschnitt 3

Zuständigkeit und Verfahren

- § 12 Zuständigkeit

§ 13 Beurteilungsgremien

§ 14 Verfahren und Mindestanforderungen an die an der Beurteilung mitwirkenden Personen

§ 15 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

§ 16 Eröffnung

§ 17 Aktenführung

§ 18 Bekanntgabe des Ergebnisses eines Beurteilungsdurchgangs

§ 19 Ausgestaltende Regelungen

Abschnitt 4

Anlassbeurteilungssystem für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

§ 20 Beurteilungssystem für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

§ 21 Anlassbeurteilung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

§ 22 Beurteilungszeitraum für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

§ 23 Form der Beurteilung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Abschnitt 5

Besondere Bestimmungen für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamte

§ 24 Ausgestaltende, abweichende Regelungen für andere Dienstherren

Abschnitt 6

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 25 Übergangsbestimmung

§ 26 Inkrafttreten

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen, Beurteilungsarten

§ 1

Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für alle Beamtinnen und Beamte im Sinne des Landesbeamtengesetzes. Sie gilt nicht für

1. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,
2. Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf,
3. Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit,
4. Beamtinnen und Beamte nach § 41 des Landesbeamtengesetzes,
5. Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnungen C und W,
6. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte,
7. Beamtinnen und Beamte, die Organ einer juristischen Person des öffentlichen Rechts sind.

§ 2

Gleichbehandlungsgebot

(1) Bei der Durchführung der Beurteilungen und insbesondere der Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs und der Auslegung von Beurteilungskriterien ist durch die Dienststellen und die Beurteilerinnen und Beurteiler dem Leitprinzip der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung zu tragen. Zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes sind die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder die mit der Wahrnehmung der Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach dem Frauenförderungsgesetz betrauten Personen in das Verfahren zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen mit einzubeziehen.

(2) Die Benachteiligungsverbote gemäß § 26 des Landesbeamtengesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind zu beachten. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten.

(3) Bei der dienstlichen Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung schwerbehinderter (§ 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) und ihnen gleichgestellter (§ 2 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) Beamtinnen und Beamter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aufgrund der Behinderung

zu berücksichtigen. In qualitativer Hinsicht sind die für alle Beamtinnen und Beamte geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Leistung, soweit sie behinderungsbedingt ist, darf die Bewertung nicht negativ beeinflussen.

§ 3

Regelbeurteilung und Ausnahmen von der Beurteilungspflicht für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten

(1) Regelbeurteilungen finden gemäß § 21 Abs. 1 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes alle drei Jahre statt.

(2) Die Beamtinnen und Beamten werden zu einheitlichen Stichtagen dienstlich beurteilt. Für unmittelbare Landesbeamtinnen und unmittelbare Landesbeamte ist der Stichtag der ersten Regelbeurteilung nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung der 31. Dezember 2023. Der Beurteilungszeitraum knüpft an die vorangegangene Regelbeurteilung oder an die Beendigung der Probezeit an.

(3) Bei der Erstellung der Regelbeurteilung sind die im maßgeblichen Beurteilungszeitraum erstellten Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträge zu berücksichtigen.

(4) Eine Regelbeurteilung kann höchstens für die zwei darauffolgenden Beurteilungszeiträume schriftlich bestätigt werden, wenn sich

1. das Beurteilungssystem,
 2. das übertragene Statusamt,
 3. das Aufgabengebiet und
 4. die Beurteilerinnen und Beurteiler
- nicht verändert haben.

(5) Eine Regelbeurteilung erfolgt nicht für Beamtinnen und Beamte, die

1. sich am Beurteilungsstichtag in der Probezeit oder in einem laufbahnrechtlichen Aufstiegsverfahren befinden,
2. am Beurteilungsstichtag an der Erprobungsphase im Rahmen des Auswahlverfahrens für die Zulassung zum Masterstudiengang oder am Masterstudiengang an der Deutschen Hochschule der Polizei gemäß § 22 der Polizeiaufbahnverordnung teilnehmen,
3. während des gesamten Beurteilungszeitraums weniger als sechs Monate Dienst verrichtet haben,

4. am Beurteilungstichtag das Lebensjahr vollendet haben, das fünf Jahre und, für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte und Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, drei Jahre vor Eintritt in den Ruhestand wegen des Erreichens der für sie jeweils geltenden Altersgrenze liegt, es sei denn, die Regelbeurteilung wurde bis zum Beurteilungstichtag von der Beamtin oder dem Beamten schriftlich beantragt,
5. sich am Beurteilungstichtag weniger als ein Jahr vor Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell befinden,
6. sich in einem Endamt ihrer Laufbahn und für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in Besoldungsgruppe A 9 Z oder ab der Besoldungsgruppe B 3 befinden, es sei denn, die Regelbeurteilung wurde in Laufbahngruppe 1 bis zum Beurteilungstichtag von der Beamtin oder dem Beamten schriftlich beantragt, oder
7. als Gruppe generell am Tag vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung nach der für sie geltenden Beurteilungsrichtlinie nicht regelmäßig zu beurteilen waren und die jeweils geltende Beurteilungsrichtlinie diese Ausnahme fortschreibt.

(6) Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erfolgen gemäß § 21 Abs. 1 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes ausschließlich anlassbezogene Beurteilungen. Die Besonderheiten regelt Abschnitt 4 dieser Verordnung.

§ 4

Anlassbeurteilung

(1) Eine Anlassbeurteilung ist zu erstellen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern. Die dienstlichen Verhältnisse erfordern im Rahmen von Auswahlverfahren eine Anlassbeurteilung, wenn

1. für die Beamtin oder den Beamten zum letzten Stichtag keine Regelbeurteilung erfolgt ist oder
2. die letzte Beurteilung der Beamtin oder des Beamten nicht mehr hinreichend aktuell ist.

Eine Anlassbeurteilung ist auf Antrag der Beamtin oder des Beamten zu erstellen, wenn es die persönlichen Verhältnisse erfordern. Dies ist nur bei einem angestrebten Wechsel zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn gegeben, sofern eine aktuelle dienstliche Beurteilung nicht vorliegt und diese von einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn angefordert wird.

(2) Eine Anlassbeurteilung ist für eine Beamtin auf Probe oder einen Beamten auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion nach § 5 des Landesbeamtengesetzes als Grundlage zur Beurteilung der Bewährung in der Probezeit zu erstellen. Für diese Beurteilungen ist das Muster gemäß **Anlage 3** oder **7** zu verwenden.

(3) Anlassbeurteilungen sind unter Berücksichtigung der bei Regelbeurteilungen geltenden Grundsätze zu erstellen. Eine Anlassbeurteilung, die einer Regelbeurteilung zeitlich nachfolgt, ist aus dieser fortzuentwickeln.

§ 5

Voraussetzungen und Verfahren einer fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen

Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung zur Feststellung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei Auswahlverfahren nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes vor, ist jedenfalls in folgenden Fällen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter fiktiv fortzuschreiben

1. bei Beurlaubungen nach § 17 der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt, soweit die ausgeübte Tätigkeit gleichwertig, aber keine Vergleichbarkeit der Beurteilungen gegeben ist,
2. bei Beurlaubungen ohne Dienstbezüge zur Ausübung einer Tätigkeit bei Fraktionen des Europaparlaments, des Deutschen Bundestags, eines Landtags, bei kommunalen Vertretungskörperschaften oder bei kommunalen Spitzenverbänden sowie bei Gesellschaften und Unternehmungen, deren Kapital überwiegend in öffentlicher Hand ist, und juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren, soweit die ausgeübte Tätigkeit gleichwertig ist,
3. bei Elternzeiten mit vollständiger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit oder bei Beurlaubungen nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes und
4. bei Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, wenn die dienstliche Tätigkeit nicht mindestens 25 v. H. der Arbeitszeit beansprucht.

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 und 2 sollen für die fiktive Fortschreibung auch Beurteilungen der aufnehmenden Stelle herangezogen werden. Grundsätzlich ist die jeweils letzte Regelbeurteilung fortzuschreiben. Ausnahmsweise kann eine jüngere Anlassbeurteilung fortgeschrieben werden, wenn diese am Maßstab eines zwischenzeitlich übertragenen

anderen Statusamtes erstellt wurde. Dabei sind ausgehend von den in der fortzuschreibenden Beurteilung festgehaltenen Bewertungen alle noch verwertbaren Erkenntnisse über die Beamtin oder den Beamten heranzuziehen, ein fortschreitender Erfahrungsgewinn anzunehmen und die tatsächliche durchschnittliche Leistungsentwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter durch die Bildung einer Vergleichsgruppe wertend einzubeziehen. Der Gesamtzeitraum einer fiktiven Fortschreibung einer Beurteilung darf höchstens drei aufeinander folgende Beurteilungszeiträume umfassen.

§ 6

Beurteilungsbeitrag

(1) Ein Beurteilungsbeitrag ist eine dienstliche Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum oder für einen Teil des Beurteilungszeitraums, die von der zuständigen Beurteilerin oder vom zuständigen Beurteiler nicht aus eigener Anschauung erstellt werden kann und die bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung als Erkenntnisgrundlage einzubeziehen ist.

(2) Ein Beurteilungsbeitrag ist für unmittelbare Landesbeamtinnen und unmittelbare Landesbeamte unter Verwendung der nach § 8 Abs. 5 vorgesehenen Vordrucke zu erstellen.

(3) Ein Beurteilungsbeitrag soll insbesondere zeitnah erstellt werden

1. bei einem Zuständigkeitswechsel der Beurteilerin oder des Beurteilers im Beurteilungszeitraum bei einer Unterstellung ab einer Dauer von mindestens sechs Monaten,
2. wenn die Beamtin oder der Beamte beurlaubt oder freigestellt wird oder Elternzeit beantragt, die Beurlaubung, Freistellung oder Elternzeit zum folgenden Stichtag der Regelbeurteilung voraussichtlich noch andauert und die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Beurlaubung, Freistellung oder zu Beginn der Elternzeit im maßgeblichen Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate Dienst geleistet hat,
3. bei einer Abordnung oder Zuweisung der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum ab einer Dauer von sechs Monaten.

§ 7

Einheitlicher Beurteilungsmaßstab

(1) Bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sowie der Bildung des Gesamturteils sind alle am Verfahren beteiligten Vorgesetzten verpflichtet, einen objektiven Maßstab anzulegen. Maßgeblich für die Beurteilung sind die Anforderungen des der Beamtin oder dem Beamten zum Beurteilungsstichtag übertragenen Statusamtes. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung sind die im übertragenen Aufgabenbereich insgesamt gezeigte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu den Anforderungen des der Beamtin oder dem Beamten zum Beurteilungsstichtag übertragenen Statusamtes in Beziehung zu setzen und mit denen anderer Beamtinnen und Beamter desselben Statusamts vergleichend zu würdigen. Die Zugehörigkeit zu einer Vergleichsgruppe bestimmt sich nach dem Statusamt, welches sich aus der Besoldungsgruppe und der Laufbahn zusammensetzt. Bei der Bewertung bildet die mittlere Wertungsstufe „entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“ nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 den Vergleichsmaßstab. Die einer Beförderung nachfolgende dienstliche Beurteilung erfolgt nach den Anforderungen des neu übertragenen Statusamtes.

(2) Bei Regelbeurteilungen können die obersten Dienstbehörden Richtwerte für die durch das Gesamturteil festzulegende Notenstufe berücksichtigen. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Vergleichsgruppe, die beurteilt werden, soll im Gesamturteil in der höchsten Wertungsstufe „übertrifft die Anforderungen in außergewöhnlichem Maße“ nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 nicht mehr als 10 v. H. und in der zweithöchsten Wertungsstufe „übertrifft die Anforderungen erheblich“ nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 nicht mehr als 20 v. H. der Beamtinnen und Beamten betragen. Darüber hinaus kann auch für weitere Wertungsstufen ein Richtwert festgelegt werden. Eine Überschreitung der in Satz 2 genannten Richtwerte ist in Ausnahmefällen möglich. Ist die Anwendung dieser Richtwerte wegen zu kleiner Vergleichsgruppen nicht möglich, sind die Beurteilungen in geeigneter Weise entsprechend zu differenzieren.

Abschnitt 2

Inhalt der dienstlichen Beurteilung

§ 8

Inhalt der dienstlichen Beurteilung, Gesamturteil

(1) Der dienstlichen Beurteilung sind eine Beschreibung der im Beurteilungszeitraum wahrgenommenen Aufgaben und, bei Wahrnehmung von höherwertigen Aufgaben, die Bewertung des Dienstpostens oder der Dienstposten voranzustellen.

(2) In der dienstlichen Beurteilung sind die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten nachvollziehbar zu bewerten.

(3) Beurteilungsmerkmale sind:

1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse,
2. Quantität der Arbeitsergebnisse,
3. Planungs- und Organisationsverhalten,
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten,
5. Sozialverhalten,
6. fachliches Wissen und Können,
7. Denkvermögen,
8. Urteilsvermögen,
9. Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit.

Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:

1. ziel- und ergebnisorientiertes Führen,
2. Führungspotenzial und -verhalten.

Den jeweiligen Beurteilungsmerkmalen sind die Erläuterungen nach **Anlage 2** zugrunde zu legen. Aus allen Beurteilungsmerkmalen ist ein Gesamturteil zu entwickeln. Das Gesamturteil ist schlüssig unter Würdigung des Gesamtbilds der Eignungs-, Befähigungs- und fachlichen Leistungsbewertung sowie der Gewichtung und Bedeutung der einzelnen Beurteilungsmerkmale für das jeweilige Statusamt der Beamtin oder des Beamten zu entwickeln.

(4) Abweichend von Absatz 3 kann für Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes gemäß § 2 der Polizeilaufbahnverordnung die oberste Dienstbehörde folgende Beurteilungsmerkmale festlegen:

1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse,
2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit,
3. Planungs- und Organisationsverhalten,
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten,
5. Sozialverhalten,
6. fachliches Wissen und Können,
7. Denk- und Urteilsvermögen.

Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:

1. ziel- und ergebnisorientiertes Führen,
2. Führungspotenzial und -verhalten.

Für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen des Schuldienstes an öffentlichen Schulen gemäß § 2 der Schuldienstlaufbahnverordnung sind die Beurteilungsmerkmale nach Satz 1 und Satz 2 zu verwenden. Den jeweiligen Beurteilungsmerkmalen sind die Erläuterungen nach **Anlage 6** zugrunde zu legen. Aus allen Beurteilungsmerkmalen ist ein Gesamturteil zu ermitteln. Alle Beurteilungsmerkmale haben das gleiche Gewicht. Bei der Bildung des Gesamturteils sind zur Wahrung eines einheitlichen Maßstabs die bei den Beurteilungsmerkmalen vergebenen Wertungen rechnerisch zu ermitteln. Ergibt sich bei der Berechnung des Gesamturteils ein Bruchteil von mindestens 0,5 wird auf die nächsthöhere Wertungsstufe aufgerundet; geringere Bruchteile werden abgerundet.

(5) Bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen unmittelbarer Landesbeamtinnen und unmittelbarer Landesbeamter sind die für die jeweilige dienstliche Beurteilung und den Beurteilungsbeitrag vorgesehenen Vordrucke nach den **Anlagen 1 bis 9** zu verwenden. Die Anlagen 3 bis 5 und 7 bis 9 können zum Verfahren bei der Beurteilung durch nur eine Beurteilerin oder einen Beurteiler oder durch mehr als zwei Beurteilerinnen oder Beurteiler sowie zum Verfahren bei Vorliegen mehrerer Beurteilungsbeiträge, Anlassbeurteilungen oder Beurteilungsvorschläge und zum Verfahren der Beurteilung eines schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen oder zur Konkretisierung des Verwendungsvorschlags angepasst werden.

§ 9

Bewertungssystem für die Beurteilung und Begründung

(1) Die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale sowie des Gesamturteils erfolgt durch die folgenden vollen Punktwerte in sieben Wertungsstufen:

1. übertrifft die Anforderungen in außergewöhnlichem Maße = Bewertung 7,
2. übertrifft die Anforderungen erheblich = Bewertung 6,
3. übertrifft die Anforderungen = Bewertung 5,
4. entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht = Bewertung 4,
5. entspricht den Anforderungen mit geringen Einschränkungen = Bewertung 3,
6. entspricht den Anforderungen mit erheblichen Einschränkungen = Bewertung 2,
7. entspricht nicht den Anforderungen = Bewertung 1.

Den jeweiligen Wertungsstufen sind die Beschreibungen nach Anlage 1 zugrunde zu legen.

(2) Das Gesamturteil ist zu begründen. Eine Bewertung des Gesamturteils in den Wertungsstufen 1 oder 2 sowie 6 oder 7 ist darüber hinaus besonders zu begründen.

§ 10

Verwendungsvorschlag

Die dienstliche Beurteilung hat einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung zu enthalten. Dieser kann insbesondere Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Beamtin oder des Beamten aufzeigen.

§ 11

Probezeitbeurteilung

(1) Die nach § 7 Satz 2 der Laufbahnverordnung festzustellende Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (fachliche Bewährung) und persönliche Eignung und eine Prognose über die Eignung und Befähigung für die Aufgaben der Laufbahn wird durch die Beurteilungsmerkmale erfasst. Die Feststellungen und die Prognose im Hinblick auf das Erfüllen der wechselnden Anforderungen der Laufbahn sind ausführlich zu begründen. Auf besondere Eignungen kann hingewiesen werden.

(2) Für die Beurteilungen über die Bewährung während der Probezeit ist das Muster gemäß Anlage 5 oder 9 zu verwenden. Werden während der Probezeit verschiedene Dienstposten durchlaufen, ist über jede Verwendung ein Beurteilungsbeitrag anzufertigen, wenn dies mit einem Wechsel der Beurteilerin oder des Beurteilers verbunden ist. Spätestens zur Hälfte der Probezeit ist eine Beurteilung anzufertigen.

(3) Die Probezeitbeurteilung schließt anstelle eines Gesamturteils mit einer Bewertung in den folgenden Stufen: Die Beamtin oder der Beamte hat sich

1. bewährt; sie oder er ist persönlich geeignet und besitzt die nach § 6 Abs. 1 der Laufbahnverordnung erforderliche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (fachliche Bewährung), um die wechselnden Anforderungen ihrer oder seiner Laufbahn zu erfüllen oder
2. noch nicht bewährt und die Probezeit sollte verlängert werden oder
3. endgültig nicht bewährt.

Auf der Grundlage der Probezeitbeurteilung und unter Beachtung der weiteren Voraussetzungen trifft die Personalangelegenheiten bearbeitende Stelle eine Entscheidung zur Bewährung.

(4) Die Probezeitbeurteilung für Beamtinnen auf Probe und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion nach § 5 des Landesbeamtengesetzes erfolgt gemäß § 4 Abs. 2.

Abschnitt 3
Zuständigkeit und Verfahren

§ 12
Zuständigkeit

(1) In den Fällen des § 6 Abs. 3 Nr. 1 erstellt die bis zum Zeitpunkt des Wechsels zuständige Beurteilerin oder der bis zum Zeitpunkt des Wechsels zuständige Beurteiler den Beurteilungsbeitrag.

(2) In den Fällen des § 6 Abs. 3 Nr. 2 erstellt die für den Zeitraum der erbrachten Dienstleistung zuständige Beurteilerin oder der für den Zeitraum der erbrachten Dienstleistung zuständige Beurteiler den Beurteilungsbeitrag.

(3) In den Fällen des § 6 Abs. 3 Nr. 3 erstellen die in den aufnehmenden Stellen für die Beurteilung Zuständigen den Beurteilungsbeitrag.

§ 13
Beurteilungsgremien

Aus Anlass der zu einem Stichtag zu erstellenden Regelbeurteilungen kann zur Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs nach § 7 eine Konferenz eines Beurteilungsgremiums aus Beurteilerinnen und Beurteilern durchgeführt werden. Beurteilungen einer Beamtin oder eines Beamten dürfen dabei nicht vorweggenommen werden.

§ 14
Verfahren und Mindestanforderungen an die an der Beurteilung mitwirkenden Personen

(1) Die Beurteilerinnen und Beurteiler üben ihren Beurteilungsspielraum unabhängig und weisungsfrei aus.

(2) Beurteilerin oder Beurteiler kann nicht sein, wer einem gleichrangigen oder niedrigeren Statusamt als die zu beurteilende Beamtin oder der zu beurteilende Beamte angehört. In diesen Fällen geht die Zuständigkeit für die Beurteilung auf die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten über.

(3) Die Beurteilerin oder der Beurteiler muss in der Lage sein, sich aus eigener Anschauung oder unter Mitwirkung einer oder eines Vorgesetzten ein Urteil über die zu beurteilende Beamtin oder den zu beurteilenden Beamten zu bilden. Die Beurteilerin oder der Beurteiler kann eine Vorgesetzte oder einen Vorgesetzten der zu beurteilenden Beamtin oder des zu beurteilenden Beamten mit der Erstellung eines Beurteilungsvorschlags beauftragen. Die oder der Vorgesetzte muss in der Lage sein, sich aus eigener Anschauung ein Urteil über die zu beurteilende Beamtin oder den zu beurteilenden Beamten zu bilden. Die Mitwirkung der oder des Vorgesetzten ist in der dienstlichen Beurteilung kenntlich zu machen. Weitere für die Erstellung der Beurteilung notwendige Erkenntnisse sind heranzuziehen, wenn dies für eine hinreichende Beurteilungsgrundlage erforderlich ist.

(4) Vor jedem Beurteilungsdurchgang sollen die Beurteilerinnen und Beurteiler an einer Fortbildung zur fachgerechten und diskriminierungsfreien Beurteilung teilnehmen. Der Dienstherr bietet entsprechende Schulungen an.

§ 15

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehinderte (§ 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) und ihnen gleichgestellte (§ 2 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) Beamtinnen und Beamte werden über ihr Recht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung informiert und erklären, ob eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gewünscht ist. Hierfür kann die **Anlage 13** verwendet werden. Im Übrigen richtet sich die Beurteilung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen insbesondere zur Art und Weise der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach der einschlägigen Beurteilungsrichtlinie.

§ 16

Eröffnung

(1) Die Eröffnung erfolgt gemäß § 21 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes. Zur Rückmeldung kann die **Anlage 14** verwendet werden.

(2) An der Beurteilungseröffnung kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten eine dienstliche Vertrauensperson teilnehmen. Die Beamtinnen und Beamten sind darüber vorher in geeigneter Weise zu informieren. Eine dienstliche Vertrauensperson ist ein Mitglied einer

Personalvertretung, eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter, für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen auch ein Mitglied einer Schwerbehindertenvertretung.

(3) Bei einer inhaltlichen Abänderung der dienstlichen Beurteilung ist die dienstliche Beurteilung der Beamtin oder dem Beamten erneut zu eröffnen.

§ 17

Aktenführung

Dienstliche Beurteilungen, schriftliche Äußerungen der Beamtin oder des Beamten sowie die dazu ergangenen Entscheidungen des Dienstherrn sind zur Personalakte zu nehmen.

§ 18

Bekanntgabe des Ergebnisses eines Beurteilungsdurchgangs

Die Beurteilungsergebnisse eines Regelbeurteilungsdurchgangs sind in anonymisierter Form differenziert nach Geschlechtern, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, Besoldungsgruppen sowie mit und ohne Schwerbehinderung den Beamtinnen und Beamten in geeigneter Weise zur Kenntnis zu geben. Soweit eine Darstellung die Anonymisierung gefährdet, können sinnvoll mehrere Besoldungsgruppen zusammengefasst werden.

§ 19

Ausgestaltende Regelungen

Die obersten Dienstbehörden können ausgestaltende Beurteilungsrichtlinien erlassen. Die Beurteilungsrichtlinien für unmittelbare Landesbeamtinnen und unmittelbare Landesbeamte sind spätestens bis zum Beurteilungsstichtag in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

Abschnitt 4

Anlassbeurteilungssystem für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

§ 20

Beurteilungssystem für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Die dienstliche Beurteilung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erfolgt ausschließlich aus besonderem Anlass mit den Beurteilungsmerkmalen nach § 8 Abs. 4. Die §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 2, § 7 Abs. 2, § 8 Abs. 5, § 9 Abs. 2 Satz 2, § 11 Abs. 2 Satz 1, § 12 Abs. 2, die §§ 13 und 16 Abs. 1 Satz 2 und § 18 sind nicht anzuwenden.

§ 21

Anlassbeurteilung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

(1) Beurteilungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen werden zu folgenden Anlässen erstellt:

1. zur Hälfte der beamtenrechtlichen Probezeit,
2. spätestens zwei Monate vor Ablauf der beamtenrechtlichen Probezeit,
3. bei einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle,
4. zur Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 3 des Landesbeamtengesetzes,
5. vor einer Beförderung,
6. bei einer Bewerbung um eine Tätigkeit im Auslandsschuldienst,
7. vor einer Versetzung in den Bereich einer anderen Schulbehörde, sofern die aufnehmende Behörde darum ersucht und
8. wenn die oberste Dienstbehörde oder die personalführende Stelle aktuelle Erkenntnisse über das Leistungs- und Befähigungsbild benötigt.

(2) Darüber hinaus kann eine dienstliche Beurteilung auf Antrag der Lehrkraft aus berechtigten persönlichen Gründen erstellt werden. Berechtigte persönliche Gründe sind insbesondere bei einem angestrebten Wechsel zu einem anderen Dienstherrn gegeben.

(3) Von einer erneuten Beurteilung aus Anlässen gemäß Absatz 1 Nrn. 3 und 5 bis 8 sowie Absatz 2 soll abgesehen werden, wenn die letzte Beurteilung nicht länger als zwei Jahre zurückliegt.

(4) Eine Beurteilung erfolgt nicht für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die während des gesamten Beurteilungszeitraums weniger als sechs Monate Dienst verrichtet haben.

§ 22

Beurteilungszeitraum für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Beurteilungszeitraum für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist grundsätzlich der Zeitraum seit Ende des Beurteilungszeitraums der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Liegt dieses Ende länger als drei Jahre zurück, sind die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der letzten drei Jahre zu beurteilen. Dies gilt nicht für Beurteilungen gemäß § 21 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 4.

§ 23

Form der Beurteilung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Für Beurteilungen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen gemäß § 21 Abs. 1 Nrn. 3 bis 8 sowie Abs. 2 ist das Muster gemäß **Anlage 10** zu verwenden. Für den Beurteilungsbeitrag ist das Muster gemäß **Anlage 11** zu verwenden. Für die Beurteilungen über die Bewährung in der Probezeit gemäß § 21 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 ist das Muster gemäß **Anlage 12** zu verwenden. Beurteilungsbeiträge sind unter Berücksichtigung der für Beurteilungen geltenden Grundsätze zu erstellen.

Abschnitt 5

Besondere Bestimmungen für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamte

§ 24

Ausgestaltende, abweichende Regelungen für andere Dienstherrn

(1) Die obersten Dienstbehörden erlassen ausgestaltende Beurteilungsrichtlinien insbesondere zur Zuständigkeit und zum Verfahren. Sie können Abweichungen festlegen, wenn dies nach den folgenden Absätzen zugelassen ist. Wenn keine Regelungen getroffen werden, gelten die für unmittelbare Landesbeamtinnen und unmittelbare Landesbeamte getroffenen Regelungen entsprechend. Sollte es im Fall des Satzes 3 abweichende Regelungen im Land geben, ist die Regelung der obersten Dienstbehörde im Land maßgeblich, unter dessen Rechtsaufsicht der Dienstherr steht.

(2) Abweichend von § 3 Abs. 2 Satz 2 bestimmt für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamte die oberste Dienstbehörde die einheitlichen Stichtage. Werden diese nicht bestimmt, gilt Absatz 1 Satz 3 und 4 entsprechend.

(3) Die oberste Dienstbehörde kann über den Inhalt und das Verfahren in folgendem Umfang abweichende Regelungen treffen:

1. abweichend einen kürzeren Beurteilungszeitraum (§ 3 Abs. 1) oder eine abweichende Regelung zu § 3 Abs. 5 Nrn. 4 und 6 durch Umkehr des Regel-Ausnahme-Verhältnisses oder Streichung dieser Ausnahmen für Beamtinnen und Beamte bezogen auf ein Alter oder das Endamt ihrer Laufbahn bis einschließlich Besoldungsgruppe B 2,
2. abweichende sonstige schriftliche Form eines Beurteilungsbeitrags (§ 6 Abs. 2),
3. abweichende Richtwerte (§ 7 Abs. 2),
4. abweichende Beurteilungsmerkmale (§ 8 Abs. 3 und 4) und eine abweichende Ermittlung des Gesamturteils (§ 8 Abs. 3 und 4),
5. das Bewertungssystem für die Beurteilung (§ 9 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2),
6. den Verzicht auf einen Verwendungsvorschlag (§ 10).

Soweit eine gerade Anzahl von Beurteilungsmerkmalen und eine rechnerische Ermittlung des Gesamturteils festgelegt wird, ist festzulegen, wie mit einem rechnerisch genau in der Mitte zwischen zwei Wertungsstufen liegenden Gesamturteil zu verfahren ist.

(4) Abweichend von § 19 Satz 2 sind ausgestaltende Beurteilungsrichtlinien für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamte ortsüblich öffentlich oder in sonstiger geeigneter Weise bekanntzugeben.

Abschnitt 6

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 25

Übergangsbestimmung

(1) Beurteilungen, die noch zu einem Stichtag vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung zu erstellen sind, richten sich nach den bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung geltenden Bestimmungen. Übergangsweise kann für Beamtinnen und Beamte im Geschäftsbereich des für Justiz zuständigen Ministeriums abweichend von § 3 Abs. 2 ein abweichender erstmaliger Beurteilungsstichtag festgesetzt werden.

(2) Die Beurteilungsrichtlinien zum Beurteilungsstichtag 31. Dezember 2023 sind rechtzeitig spätestens bis zum 31. Januar 2024 oder bis zu dem nach Absatz 1 Satz 2 oder nach § 24 Abs. 2 Satz 1 vorgesehenen abweichenden Beurteilungsstichtag anzupassen. In Vorbereitung der nächsten Regelbeurteilung können bereits vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung Beurteilungsbeiträge nach den Anlagen 4 oder 8 angefordert werden.

(3) Abweichend von § 3 Abs. 5 Nrn. 4 und 6 kann eine Beurteilung zum Beurteilungsstichtag 31. Dezember 2023 bis zum 31. Januar 2024 beantragt werden, soweit eine Erklärung hierzu von den personalführenden Stellen noch nicht abgefordert wurde. Hierauf haben die personalführenden Stellen hinzuweisen.

§ 26

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Magdeburg, den 12. Dezember 2023.

**Die Landesregierung
Sachsen-Anhalt**

Anlage 1

(zu § 8 Abs. 5 Satz 1 und § 9 Abs. 1 Satz 2)

Definitionen der Wertungsstufen der Beurteilung (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung)

7 Übertrifft die Anforderungen in außergewöhnlichem Maße	Ausnahmebeurteilung für Bedienstete, die hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in außergewöhnlicher Weise aus ihrer Vergleichsgruppe herausragen. Dies ist die bestmögliche Bewertung. Die Aufgabenerledigung ist nicht mehr steigerungsfähig.
6 Übertrifft die Anforderungen erheblich	Beurteilung für Bedienstete, die hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung deutlich über dem Durchschnitt ihrer Vergleichsgruppe liegen – erheblich hervortreten.
5 Übertrifft die Anforderungen	Beurteilung für Bedienstete, die hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung über dem Durchschnitt ihrer Vergleichsgruppe liegen – hervortreten.
4 Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	Beurteilung für Bedienstete, die hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in vollem Umfang den Anforderungen in ihrer Vergleichsgruppe entsprechen und somit ein durchschnittliches Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbild aufweisen.
3 Entspricht den Anforderungen mit geringen Einschränkungen	Beurteilung für Bedienstete, die noch nicht in vollem Umfang den Anforderungen an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in ihrer Vergleichsgruppe entsprechen und den Durchschnitt nur wenig unterschreiten.
2 Entspricht den Anforderungen mit erheblichen Einschränkungen	Beurteilung für Bedienstete, die den Anforderungen in ihrer Vergleichsgruppe in deutlichem Umfang nicht entsprechen. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung liegen wegen deutlicher Mängel erheblich unter dem Durchschnitt.
1 Entspricht nicht den Anforderungen	Beurteilung für Bedienstete, die den Anforderungen in ihrer Vergleichsgruppe nicht entsprechen. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung weisen derart schwere Mängel auf, dass nicht einmal die grundlegenden Anforderungen erfüllt werden.

Erläuterungen der Beurteilungsmerkmale nach § 8 Abs. 3 BeurVO LSA

1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse

- a) Rechtmäßigkeit des Handelns
- b) Gründlichkeit
- c) Zweckmäßigkeit des Handelns
- d) Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse

Beurteilt wird,

- a) inwieweit rechtliche Vorgaben eingehalten werden,
- b) inwieweit Aufgaben sorgfältig, umfassend und sachlich auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten angemessen bearbeitet werden,
- c) inwieweit Arbeitsergebnisse die Verwaltungspraxis berücksichtigen und Nutzen und Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen,
- d) inwieweit Arbeitsergebnisse von den Empfängerinnen und Empfängern genutzt werden können.

2. Quantität der Arbeitsergebnisse

- a) Umfang der Arbeitsergebnisse
- b) Bearbeitungsdauer und Termintreue

Beurteilt wird, unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit (zum Beispiel bei Teilzeitbeschäftigung)

- a) die Menge vorgelegter Arbeitsergebnisse,
- b) inwieweit Arbeitsaufträge zügig erledigt und gesetzte Termine eingehalten werden.

3. Planungs- und Organisationsverhalten

- a) Priorisierung von Aufgaben
- b) Steuerung und Koordinierung von Arbeitsabläufen
- c) Umsetzung von Arbeitsabläufen, Flexibilität
- d) Änderungs-/Lernbereitschaft

Beurteilt wird,

- a) inwieweit Aufträge nach Wichtigkeit gegliedert werden können,
- b) inwieweit Arbeitsabläufe gegebenenfalls unter Einbeziehung Dritter gestaltet werden können,
- c) inwieweit Aufträge unter Berücksichtigung situativer Gegebenheiten planvoll und effektiv erledigt werden,
- d) inwieweit Arbeitsabläufe reflektiert und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten

- a) situationsadäquate Kommunikation
- b) adressatengerechte und diskriminierungsfreie Kommunikation
- c) Prägnanz
- d) Strukturiertheit

Beurteilt wird (mündliche, schriftliche/elektronische, nonverbale Kommunikation),

- a) inwieweit erforderliche Informationen rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden,
- b) inwieweit auch unter Diversitäts- und Gleichstellungsgesichtspunkten adressatengerecht formuliert wird,
- c) inwieweit eine sachgerechte und präzise Ausdrucksweise verwendet wird,
- d) inwieweit Sachverhalte und Gedanken strukturiert dargestellt werden.

5. Sozialverhalten

- a) Zusammenarbeit
- b) Umgang mit unterschiedlichen Interessen
- c) Umgang mit Konflikten
- d) Umgang mit Kritik

Beurteilt wird,

- a) inwieweit mit dem Team, mit sonstigen Bediensteten sowie mit externen Ansprechpartnerinnen und -partnern kollegial und diskriminierungsfrei zusammengearbeitet wird, Hilfestellungen gewährt sowie Informationen und Erfahrungen weitergegeben werden,
- b) inwieweit zwischen verschiedenen Interessen vermittelt und ein Ausgleich erzielt wird,
- c) inwieweit Konflikte erkannt werden und die Bereitschaft besteht, Konflikte zu bearbeiten und zu lösen,
- d) inwieweit konstruktive Kritik geäußert und selbst angenommen wird.

6. Fachliches Wissen und Können

- a) Qualität des Fachwissens
- b) praktische Anwendung
- c) Berücksichtigung angrenzender sowie übergreifender Wissensgebiete
- d) vernetztes Denken

Beurteilt wird,

- a) der Umfang, die Tiefe und die Aktualität des bestehenden Fachwissens,
- b) die Fähigkeit bestehendes Fachwissen einzusetzen,
- c) die Fähigkeit das bestehende Fachwissen in der praktischen Aufgabenerledigung sowie in angrenzenden sowie übergreifenden Fachgebieten anzuwenden,
- d) die Fähigkeit bestehendes Fachwissen zu verknüpfen.

7. Denkvermögen

- a) Informationsverarbeitung
- b) analytisches Denken
- c) geistige Beweglichkeit

Beurteilt wird,

- a) die Fähigkeit, Sachverhalte zu erfassen,
- b) die Fähigkeit, Sachverhalte zu analysieren und Zusammenhänge zu erkennen,
- c) die Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Aufgaben, Lösungswegen und Wissensinhalten.

8. Urteilsvermögen

- a) schlussfolgerndes Denken
- b) Entscheidungsfähigkeit

Beurteilt wird,

- a) die Fähigkeit, Schlussfolgerungen aus Analysen zu ziehen und mögliche Auswirkungen abzuwägen und richtig einzuordnen unter Berücksichtigung sozialer, wirtschaftlicher, haushalterischer oder sonstiger fachübergreifender Zusammenhänge,
- b) die Fähigkeit, sich verbindlich festzulegen und Entscheidungen zu treffen.

9. Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit

- a) Verantwortungsbereitschaft
- b) Belastbarkeit
(für Vollzugsdienste gemäß § 8a Landesbeamtengesetz und im Forstbereich:
Erfüllung der körperlichen Anforderungen im Sinne der physischen Belastung)

Beurteilt wird, unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit (zum Beispiel bei Teilzeitbeschäftigung)

- a) inwieweit Aufgaben eigeninitiativ übernommen und zuverlässig und unter Übernahme der daraus resultierenden Verantwortung erledigt werden,
- b) inwieweit auch unter Zeitdruck und anderen temporär erschwerten Arbeitsbedingungen brauchbare Arbeitsergebnisse erzielt werden.

Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:

10. Ziel- und ergebnisorientiertes Führen

- a) Festlegung von Arbeitszielen
- b) Sicherstellung von erforderlichen Informationsflüssen
- c) Delegation von Aufgaben und Begleitung des Arbeitsprozesses
- d) Kontrolle der Arbeitsergebnisse

Beurteilt wird,

- a) inwieweit die Arbeitsziele kooperativ abgestimmt oder situationsangemessen vorgegeben werden,
- b) inwieweit für die Aufgabenerledigung erforderliche Informationen innerhalb des Verantwortungsbereiches zur Verfügung gestellt werden,
- c) inwieweit Aufgaben mitarbeiter- und situationsorientiert zur selbstständigen Erledigung übertragen sowie Arbeitsabläufe beaufsichtigt und gesteuert werden,
- d) inwieweit die Arbeitsergebnisse überprüft sowie aus den Arbeitsabläufen Rückschlüsse gezogen werden und dementsprechend im eigenen Verantwortungsbereich arbeitsorganisatorisch Anpassungen erfolgen.

11. Führungspotenzial und -verhalten

- a) wertschätzendes Führen
- b) Motivationsvermögen
- c) Entscheidungs- und Überzeugungsvermögen

Beurteilt wird

- a) die Fähigkeit, gleichstellungsorientiert, kollegial, respektvoll und anerkennend im eigenen Verantwortungsbereich zu handeln,
- b) inwieweit die Leistungsbereitschaft, Eigenständigkeit sowie die persönliche und berufliche Entwicklung gefördert wird, unter anderem durch Vorbildwirkung und glaubhaftes Handeln,
- c) die Fähigkeit, Führungsentscheidungen zu treffen und diese sowie Vorstellungen und Weisungen mit überzeugenden Argumenten sachlich zu vertreten und auch gegen Widerstände nachhaltig zu verfolgen.

M u s t e r

Dienstliche Beurteilung

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

Name, Vorname, Geburtsdatum	
Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Dienststelle und Dienstort
Beurteilungszeitraum	
Art der Beurteilung <input type="checkbox"/> Regelbeurteilung <input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung	
Der oder dem für die Erstbeurteilung zuständigen Vorgesetzten unterstellt seit	
Behinderung schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Bei der Beurteilung zu berücksichtigende Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, der Dienstposten/Arbeitsplatz ist bewertet nach _____	
Im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabengebiete, prägende Tätigkeiten, Sonderaufgaben, nebenamtliche Aufgaben und Nebentätigkeiten im dienstlichen Interesse	

B. Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

Beurteilungsmerkmale	Wertungsstufen (Zutreffendes bitte ankreuzen)							Änderung durch Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Bitte in Abschnitt E begründen!)	
	7	6	5	4	3	2	1		
								von	in
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Quantität der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7. Denkvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8. Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9. Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:									
10. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Gesamturteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Begründung des Gesamturteils
(Eine Bewertung des Gesamturteils in den Wertungsstufen 1 oder 2 sowie 6 oder 7 ist darüber hinaus besonders zu begründen.)

C. Verwendungsvorschlag

D. Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Die Beurteilung wurde unter Berücksichtigung

<input type="checkbox"/> keines Beurteilungsbeitrags	<input type="checkbox"/> keiner Anlassbeurteilung
<input type="checkbox"/> eines Beurteilungsbeitrags	<input type="checkbox"/> einer Anlassbeurteilung
<input type="checkbox"/> mehrerer Beurteilungsbeiträge	<input type="checkbox"/> mehrerer Anlassbeurteilungen

erstellt.

Datum, Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

E. Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

(Nur ausfüllen, wenn Ihre Beurteilungsrichtlinie eine Zweitbeurteilerin oder einen Zweitbeurteiler vorsieht.)

<input type="checkbox"/>	bestätigt
<input type="checkbox"/>	geändert; Änderungen durchgeführt zu

Begründung:

Datum, Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

F. Eröffnung

Die vorstehende Beurteilung wurde mir in vollem Umfang eröffnet. Mir ist bekannt, dass ich mich zu der Beurteilung äußern kann und dass meine Äußerung auf Verlangen zum Beurteilungsvorgang zu nehmen ist.

<input type="checkbox"/>	Der Entwurf der Beurteilung / die Beurteilung wurde mit mir besprochen. (Zutreffendes unterstreichen)
<input type="checkbox"/>	Ich verzichte auf eine Besprechung.

Datum, Unterschrift der oder des Beurteilten

M u s t e r

Dienstliche Beurteilung – Beurteilungsbeitrag

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

Name, Vorname, Geburtsdatum	
Geschlecht	
<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Dienststelle und Dienstort
Beurteilungszeitraum	
Der oder dem für die Erstellung des Beurteilungsbeitrags zuständigen Vorgesetzten unterstellt seit	
Behinderung	
schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Bei der Beurteilung zu berücksichtigende Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten	
<input type="checkbox"/> nein	
<input type="checkbox"/> ja, der Dienstposten/Arbeitsplatz ist bewertet nach _____	
Im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabengebiete, prägende Tätigkeiten, Sonderaufgaben, nebenamtliche Aufgaben und Nebentätigkeiten im dienstlichen Interesse	

B. Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

Beurteilungsmerkmale	Wertungsstufen (Zutreffendes bitte ankreuzen)						
	7	6	5	4	3	2	1
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Quantität der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Denkvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:							
10. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamturteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Begründung des Gesamturteils
(Eine Bewertung des Gesamturteils in den Wertungsstufen 1 oder 2 sowie 6 oder 7 ist darüber hinaus besonders zu begründen.)

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Beitragserstellerin oder des Beitragserstellers

Datum, Unterschrift	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe
_____	_____

M u s t e r

Dienstliche Beurteilung – Probezeit

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

Name, Vorname, Geburtsdatum	
Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Dienststelle und Dienstort
Beurteilungszeitraum	
Art der Beurteilung <input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit <input type="checkbox"/> Bewährung bei Übertragung von Führungspositionen auf Probe nach § 31 TV-L	
Der oder dem für diese Beurteilung zuständigen Vorgesetzten unterstellt seit	
Behinderung schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Bei der Beurteilung zu berücksichtigende Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, der Dienstposten/Arbeitsplatz ist bewertet nach _____	
Im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabengebiete, prägende Tätigkeiten, Sonderaufgaben, nebenamtliche Aufgaben und Nebentätigkeiten im dienstlichen Interesse	

B. Beurteilung der Bewährung

Beurteilungsmerkmale	Feststellung (Zutreffendes bitte ankreuzen)		Änderung durch Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Bitte in Abschnitt E ausführlich begründen!)
	bewährt	nicht bewährt	
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Quantität der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Denkvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:			
10. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit (Zwischenbeurteilung)			
<input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit (abschließende Probezeitbeurteilung)			
Die Beamtin/der Beamte hat sich <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> bewährt; sie/er ist persönlich geeignet und besitzt die nach § 6 Abs. 1 LVO LSA erforderliche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (fachliche Bewährung), um die wechselnden Anforderungen ihrer/seiner Laufbahn zu erfüllen. Mit der Begründung der Bewährungsfeststellung ist eine Prognose über die Eignung und Befähigung für die Aufgaben der Laufbahn abzugeben. <input type="checkbox"/> noch nicht bewährt. Die laufbahnrechtliche Probezeit sollte verlängert werden. Eine Begründung unter Angabe von objektiv nachvollziehbaren Tatsachen und Situationsbeschreibungen ist erforderlich. <input type="checkbox"/> endgültig nicht bewährt. Eine ausführliche Begründung ist erforderlich. 			
<input type="checkbox"/> Bewährung bei Übertragung von Führungspositionen auf Probe nach § 31 TV-L			
Die/der Tarifbeschäftigte hat sich <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> bewährt. Eine Begründung ist erforderlich. <input type="checkbox"/> nicht bewährt. Eine ausführliche Begründung ist erforderlich. 			
Begründung			

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Die Beurteilung wurde unter Berücksichtigung

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> keines Beurteilungsbeitrags | <input type="checkbox"/> keiner Anlassbeurteilung |
| <input type="checkbox"/> eines Beurteilungsbeitrags | <input type="checkbox"/> einer Anlassbeurteilung |
| <input type="checkbox"/> mehrerer Beurteilungsbeiträge | <input type="checkbox"/> mehrerer Anlassbeurteilungen |

erstellt.

Datum, Unterschrift der Erstbeurteilerin oder
des Erstbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und
Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

E. Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

(Nur ausfüllen, wenn Ihre Beurteilungsrichtlinie eine Zweitbeurteilerin oder einen Zweitbeurteiler vorsieht.)

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | bestätigt |
| <input type="checkbox"/> | geändert; Änderungen durchgeführt zu: |

Eingehende Begründung der Änderung:

Datum, Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder
des Zweitbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und
Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

F. Eröffnung

Die vorstehende Beurteilung wurde mir in vollem Umfang eröffnet. Mir ist bekannt, dass ich mich zu der Beurteilung äußern kann und dass meine Äußerung auf Verlangen zum Beurteilungsvorgang zu nehmen ist.

- Der Entwurf der Beurteilung / die Beurteilung wurde mit mir besprochen.
(Zutreffendes unterstreichen)
- Ich verzichte auf eine Besprechung.

Datum, Unterschrift der oder des Beurteilten

Erläuterungen der Beurteilungsmerkmale nach § 8 Abs. 4 BeurtVO LSA

1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse

- a) Rechtmäßigkeit des Handelns
- b) Gründlichkeit
- c) Zweckmäßigkeit des Handelns
- d) Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse

Beurteilt wird,

- a) inwieweit rechtliche Vorgaben eingehalten werden,
- b) inwieweit Aufgaben sorgfältig, umfassend und sachlich auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten angemessen bearbeitet werden,
- c) inwieweit Arbeitsergebnisse die Verwaltungspraxis berücksichtigen und Nutzen und Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen,
- d) inwieweit Arbeitsergebnisse von den Empfängerinnen und Empfängern genutzt werden können.

2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit

- a) Umfang der Arbeitsergebnisse
- b) Bearbeitungsdauer und Termintreue
- c) Verantwortungsbereitschaft
- d) Belastbarkeit
(für Vollzugsdienste gemäß § 8a Landesbeamtengesetz und im Forstbereich:
Erfüllung der körperlichen Anforderungen im Sinne der physischen Belastung)

Beurteilt wird, unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit (zum Beispiel bei Teilzeitbeschäftigung)

- a) die Menge vorgelegter Arbeitsergebnisse,
- b) inwieweit Arbeitsaufträge zügig erledigt und gesetzte Termine eingehalten werden,
- c) inwieweit Aufgaben eigeninitiativ übernommen und zuverlässig und unter Übernahme der daraus resultierenden Verantwortung erledigt werden,
- d) inwieweit auch unter Zeitdruck und anderen temporär erschwerten Arbeitsbedingungen brauchbare Arbeitsergebnisse erzielt werden.

3. Planungs- und Organisationsverhalten

- a) Priorisierung von Aufgaben
- b) Steuerung und Koordinierung von Arbeitsabläufen
- c) Umsetzung von Arbeitsabläufen, Flexibilität
- d) Änderungs-/Lernbereitschaft

Beurteilt wird,

- a) inwieweit Aufträge nach Wichtigkeit gegliedert werden können,
- b) inwieweit Arbeitsabläufe gegebenenfalls unter Einbeziehung Dritter gestaltet werden können,
- c) inwieweit Aufträge unter Berücksichtigung situativer Gegebenheiten planvoll und effektiv erledigt werden,
- d) inwieweit Arbeitsabläufe reflektiert und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten

- a) situationsadäquate Kommunikation
- b) adressatengerechte und diskriminierungsfreie Kommunikation
- c) Prägnanz
- d) Strukturiertheit

Beurteilt wird (mündliche, schriftliche/elektronische, nonverbale Kommunikation),

- a) inwieweit erforderliche Informationen rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden,
- b) inwieweit auch unter Diversitäts- und Gleichstellungsgesichtspunkten adressatengerecht formuliert wird,
- c) inwieweit eine sachgerechte und präzise Ausdrucksweise verwendet wird,
- d) inwieweit Sachverhalte und Gedanken strukturiert dargestellt werden.

5. Sozialverhalten

- a) Zusammenarbeit
- b) Umgang mit unterschiedlichen Interessen
- c) Umgang mit Konflikten
- d) Umgang mit Kritik

Beurteilt wird,

- a) inwieweit mit dem Team, mit sonstigen Bediensteten sowie mit externen Ansprechpartnerinnen und -partnern kollegial und diskriminierungsfrei zusammengearbeitet wird, Hilfestellungen gewährt sowie Informationen und Erfahrungen weitergegeben werden,
- b) inwieweit zwischen verschiedenen Interessen vermittelt und ein Ausgleich erzielt wird,
- c) inwieweit Konflikte erkannt werden und die Bereitschaft besteht, Konflikte zu bearbeiten und zu lösen,
- d) inwieweit konstruktive Kritik geäußert und selbst angenommen wird.

6. Fachliches Wissen und Können

- a) Qualität des Fachwissens
- b) praktische Anwendung
- c) Berücksichtigung angrenzender sowie übergreifender Wissensgebiete
- d) vernetztes Denken

Beurteilt wird,

- a) der Umfang, die Tiefe und die Aktualität des bestehenden Fachwissens,
- b) die Fähigkeit bestehendes Fachwissen einzusetzen,
- c) die Fähigkeit das bestehende Fachwissen in der praktischen Aufgabenerledigung sowie in angrenzenden sowie übergreifenden Fachgebieten anzuwenden,
- d) die Fähigkeit bestehendes Fachwissen zu verknüpfen.

7. Denk- und Urteilsvermögen

- a) Informationsverarbeitung
- b) analytisches Denken
- c) schlussfolgerndes Denken
- d) Entscheidungsfähigkeit

Beurteilt wird,

- a) die Fähigkeit, Sachverhalte zu erfassen,
- b) die Fähigkeit, Sachverhalte zu analysieren und Zusammenhänge zu erkennen,
- c) die Fähigkeit, Schlussfolgerungen aus Analysen zu ziehen und mögliche Auswirkungen fachübergreifend abzuwägen,
- d) die Fähigkeit, sich verbindlich festzulegen und Entscheidungen zu treffen.

Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:

8. Ziel- und ergebnisorientiertes Führen

- a) Festlegung von Arbeitszielen
- b) Sicherstellung von erforderlichen Informationsflüssen
- c) Delegation von Aufgaben und Begleitung des Arbeitsprozesses
- d) Kontrolle der Arbeitsergebnisse

Beurteilt wird,

- a) inwieweit die Arbeitsziele kooperativ abgestimmt oder situationsangemessen vorgegeben werden,
- b) inwieweit für die Aufgabenerledigung erforderliche Informationen innerhalb des Verantwortungsbereiches zur Verfügung gestellt werden,
- c) inwieweit Aufgaben mitarbeiter- und situationsorientiert zur selbstständigen Erledigung übertragen sowie Arbeitsabläufe beaufsichtigt und gesteuert werden,
- d) inwieweit die Arbeitsergebnisse überprüft sowie aus den Arbeitsabläufen Rückschlüsse gezogen werden und dementsprechend im eigenen Verantwortungsbereich arbeitsorganisatorisch Anpassungen erfolgen.

9. Führungspotenzial und -verhalten

- a) wertschätzendes Führen
- b) Motivationsvermögen
- c) Entscheidungs- und Überzeugungsvermögen

Beurteilt wird

- a) die Fähigkeit, gleichstellungsorientiert, kollegial, respektvoll und anerkennend im eigenen Verantwortungsbereich zu handeln,
- b) inwieweit die Leistungsbereitschaft, Eigenständigkeit sowie die persönliche und berufliche Entwicklung gefördert wird, unter anderem durch Vorbildwirkung und glaubhaftes Handeln,
- c) die Fähigkeit, Führungsentscheidungen zu treffen und diese sowie Vorstellungen und Weisungen mit überzeugenden Argumenten sachlich zu vertreten und auch gegen Widerstände nachhaltig zu verfolgen.

M u s t e r

**Dienstliche Beurteilung für Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen des
Polizeivollzugsdienstes gemäß § 2 der Polizeiaufbahnverordnung**

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

Name, Vorname, Geburtsdatum	
Geschlecht	
<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Dienststelle und Dienstort
Beurteilungszeitraum	
Art der Beurteilung	
<input type="checkbox"/> Regelbeurteilung <input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung	
Der oder dem für die Erstbeurteilung zuständigen Vorgesetzten unterstellt seit	
Behinderung	
schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabengebiete, prägende Tätigkeiten, Sonderaufgaben, nebenamtliche Aufgaben und Nebentätigkeiten im dienstlichen Interesse	

B. Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

Beurteilungsmerkmale	Wertungsstufen (Zutreffendes bitte ankreuzen) 7 = übertrifft die Anforderungen in außergewöhnlichem Maße 6 = übertrifft die Anforderungen erheblich 5 = übertrifft die Anforderungen 4 = entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht 3 = entspricht den Anforderungen mit geringen Einschränkungen 2 = entspricht den Anforderungen mit erheblichen Einschränkungen 1 = entspricht nicht den Anforderungen							Änderung durch Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Bitte in Abschnitt E begründen!)	
	7	6	5	4	3	2	1	von	in
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7. Denk- und Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:									
8. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Gesamturteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Begründung des Gesamturteils
(Eine Bewertung des Gesamturteils in den Wertungsstufen 1 oder 2 sowie 6 oder 7 ist darüber hinaus besonders zu begründen.)

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Die Beurteilung wurde unter Berücksichtigung

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> keines Beurteilungsbeitrags | <input type="checkbox"/> keiner Anlassbeurteilung |
| <input type="checkbox"/> eines Beurteilungsbeitrags | <input type="checkbox"/> einer Anlassbeurteilung |
| <input type="checkbox"/> mehrerer Beurteilungsbeiträge | <input type="checkbox"/> mehrerer Anlassbeurteilungen |

erstellt.

Datum, Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

E. Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

(Nur ausfüllen, wenn Ihre Beurteilungsrichtlinie eine Zweitbeurteilerin oder einen Zweitbeurteiler vorsieht.)

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | bestätigt |
| <input type="checkbox"/> | geändert; Änderungen durchgeführt zu |

Begründung:

Datum, Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

F. Eröffnung

Die vorstehende Beurteilung wurde mir in vollem Umfang eröffnet. Mir ist bekannt, dass ich mich zu der Beurteilung äußern kann und dass meine Äußerung auf Verlangen zum Beurteilungsvorgang zu nehmen ist.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Die Beurteilung wurde mit mir besprochen. |
| <input type="checkbox"/> | Ich verzichte auf eine Besprechung. |

Datum, Unterschrift der oder des Beurteilten

M u s t e r

**Dienstliche Beurteilung für Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen des
Polizeivollzugsdienstes gemäß § 2 der Polizeiaufbahnverordnung –
Beurteilungsbeitrag**

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

Name, Vorname, Geburtsdatum	
Geschlecht	
<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Dienststelle und Dienort
Beurteilungszeitraum	
Der oder dem für die Erstellung des Beurteilungsbeitrags zuständigen Vorgesetzten unterstellt seit	
Behinderung	
schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Bei der Beurteilung zu berücksichtigende Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten	
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, der Dienstposten/Arbeitsplatz ist bewertet nach _____	
Im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabengebiete, prägende Tätigkeiten, Sonderaufgaben, nebenamtliche Aufgaben und Nebentätigkeiten im dienstlichen Interesse	

B. Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

Beurteilungsmerkmale	Wertungsstufen (Zutreffendes bitte ankreuzen)						
	7	6	5	4	3	2	1
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Denk- und Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:							
8. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamturteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Begründung des Gesamturteils

(Eine Bewertung des Gesamturteils in den Wertungsstufen 1 oder 2 sowie 6 oder 7 ist darüber hinaus besonders zu begründen.)

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Beitragserstellerin oder des Beitragserstellers

Datum, Unterschrift	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe
_____	_____

M u s t e r

Dienstliche Beurteilung für Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes gemäß § 2 der Polizeiaufbahnverordnung – Probezeit

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

Name, Vorname, Geburtsdatum	
Geschlecht	
<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Dienststelle und Dienstort
Beurteilungszeitraum	
Art der Beurteilung	
<input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit <input type="checkbox"/> Bewährung bei Übertragung von Führungspositionen auf Probe nach § 31 TV-L	
Der oder dem für diese Beurteilung zuständigen Vorgesetzten unterstellt seit	
Behinderung	
schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Bei der Beurteilung zu berücksichtigende Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten	
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, der Dienstposten/Arbeitsplatz ist bewertet nach _____	
Im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Aufgabengebiete, prägende Tätigkeiten, Sonderaufgaben, nebenamtliche Aufgaben und Nebentätigkeiten im dienstlichen Interesse	

B. Beurteilung der Bewährung

Beurteilungsmerkmale	Feststellung (Zutreffendes bitte ankreuzen)		Änderung durch Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Bitte in Abschnitt E ausführlich begründen!)
	bewährt	nicht bewährt	
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Denk- und Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:			
8. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit (Zwischenbeurteilung) <input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit (abschließende Probezeitbeurteilung) Die Beamtin/der Beamte hat sich <input type="checkbox"/> bewährt; sie/er ist persönlich geeignet und besitzt die nach § 6 Abs. 1 LVO LSA erforderliche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (fachliche Bewährung), um die wechselnden Anforderungen ihrer/seiner Laufbahn zu erfüllen. Mit der Begründung der Bewährungsfeststellung ist eine Prognose über die Eignung und Befähigung für die Aufgaben der Laufbahn abzugeben. <input type="checkbox"/> noch nicht bewährt. Die laufbahnrechtliche Probezeit sollte verlängert werden. Eine Begründung unter Angabe von objektiv nachvollziehbaren Tatsachen und Situationsbeschreibungen ist erforderlich. <input type="checkbox"/> endgültig nicht bewährt. Eine ausführliche Begründung ist erforderlich. <input type="checkbox"/> Bewährung bei Übertragung von Führungspositionen auf Probe nach § 31 TV-L Die/der Tarifbeschäftigte hat sich <input type="checkbox"/> bewährt. Eine Begründung ist erforderlich. <input type="checkbox"/> nicht bewährt. Eine ausführliche Begründung ist erforderlich.			
Begründung			

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Die Beurteilung wurde unter Berücksichtigung

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> keines Beurteilungsbeitrags | <input type="checkbox"/> keiner Anlassbeurteilung |
| <input type="checkbox"/> eines Beurteilungsbeitrags | <input type="checkbox"/> einer Anlassbeurteilung |
| <input type="checkbox"/> mehrerer Beurteilungsbeiträge | <input type="checkbox"/> mehrerer Anlassbeurteilungen |

erstellt.

Datum, Unterschrift der Erstbeurteilerin oder
des Erstbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und
Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

E. Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

(Nur ausfüllen, wenn Ihre Beurteilungsrichtlinie eine Zweitbeurteilerin oder einen Zweitbeurteiler vorsieht.)

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | bestätigt |
| <input type="checkbox"/> | geändert; Änderungen durchgeführt zu: |

Eingehende Begründung der Änderung:

Datum, Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder
des Zweitbeurteilers

Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und
Besoldungsgruppe
Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe

F. Eröffnung

Die vorstehende Beurteilung wurde mir in vollem Umfang eröffnet. Mir ist bekannt, dass ich mich zu der Beurteilung äußern kann und dass meine Äußerung auf Verlangen zum Beurteilungsvorgang zu nehmen ist.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Die Beurteilung wurde mit mir besprochen. |
| <input type="checkbox"/> | Ich verzichte auf eine Besprechung. |

Datum, Unterschrift der oder des Beurteilten

M u s t e r

Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

1. Angaben zur Person

Name, Vorname, Geburtsdatum	Personalnummer
Geschlecht	
<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Schule/Dienststelle und Dienstort
Behinderung	
schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Beschäftigungsumfang	
<input type="checkbox"/> Vollbeschäftigung <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung – Anzahl: Wochenstunden / v. H.	
Beschäftigungsumfang in der Schule	
Wochenstunden zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben Wochenstunden Unterrichtstätigkeit	
Lehrbefähigung für (Lehramt/Fächer)	
Längerfristige Beurlaubung im Beurteilungszeitraum	
Fort- und Weiterbildungen im Beurteilungszeitraum	

2. Anlass und Grundlage der Beurteilung

Beurteilungszeitraum -		
Anlass der Beurteilung <input type="checkbox"/> Bewerbung auf eine Funktionsstelle <input type="checkbox"/> zur Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 3 LBG LSA <input type="checkbox"/> Beförderung/Höhergruppierung <input type="checkbox"/> Bewerbung Auslandsschuldienst <input type="checkbox"/>		
Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen (mehrere Angaben sind möglich) <input type="checkbox"/> Unterrichtsbesuche <input type="checkbox"/> Halbjahresplanungen/Jahresplanungen <input type="checkbox"/> Mitarbeit in Konferenzen <input type="checkbox"/> Weitere Beobachtungen (bitte konkret ausführen):		
<input type="checkbox"/> Einsicht in Klassenarbeiten und -bücher	<input type="checkbox"/> Einzelgespräche mit der/dem Beurteilten	
<input type="checkbox"/> Kenntnisse über die Arbeit in schulinternen/schulübergreifenden Arbeitsgruppen		
Persönliche und/oder fachliche Kontakte zu	Erstbeurteiler/in	Zweitbeurteiler/in
täglich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
häufig/regelmäßig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gelegentlich/bei besonderen Anlässen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Beurteilung hat/haben mitgewirkt (Name/n und Amtsbezeichnung/en):		

3. Tätigkeit während des Beurteilungszeitraums

3.1 Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der Anforderungen, die mit diesen Aufgaben verbunden sind
3.2 Beschreibung beurteilungsrelevanter Besonderheiten

B. Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

Beurteilungsmerkmale	Wertungsstufen (Zutreffendes bitte ankreuzen) 7 = übertrifft die Anforderungen in außergewöhnlichem Maße 6 = übertrifft die Anforderungen erheblich 5 = übertrifft die Anforderungen 4 = entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht 3 = entspricht den Anforderungen mit geringen Einschränkungen 2 = entspricht den Anforderungen mit erheblichen Einschränkungen 1 = entspricht nicht den Anforderungen							Änderung durch Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Bitte in Abschnitt E begründen!)	
	7	6	5	4	3	2	1	von	in
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7. Denk- und Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:									
8. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Gesamturteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Begründung des Gesamturteils

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Datum, Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers _____	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe _____
--	---

E. Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

<input type="checkbox"/> bestätigt	
<input type="checkbox"/> geändert; Änderungen durchgeführt zu	
Begründung:	
Datum, Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers _____	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe _____

F. Eröffnung

Die vorstehende Beurteilung wurde mir in vollem Umfang eröffnet und mit mir erörtert. Mir ist bekannt, dass ich mich zu der Beurteilung äußern kann und dass meine Äußerung auf Verlangen zum Beurteilungsvorgang zu nehmen ist.	
Datum, Unterschrift der oder des Beurteilten _____	

M u s t e r

Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte - Beurteilungsbeitrag

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

1. Angaben zur Person

Name, Vorname, Geburtsdatum	Personalnummer
Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Schule/Dienststelle und Dienstort
Behinderung schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Beschäftigungsumfang <input type="checkbox"/> Vollbeschäftigung <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung – Anzahl: Wochenstunden / v. H.	
Beschäftigungsumfang in der Schule Wochenstunden zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben Wochenstunden Unterrichtstätigkeit	
Lehrbefähigung für (Lehramt/Fächer)	
Längerfristige Beurlaubung im Beurteilungszeitraum	
Fort- und Weiterbildungen im Beurteilungszeitraum	

2. Grundlage der Beurteilung

Beurteilungszeitraum -	
Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen (mehrere Angaben sind möglich)	
<input type="checkbox"/> Unterrichtsbesuche	<input type="checkbox"/> Einsicht in Klassenarbeiten und -bücher
<input type="checkbox"/> Halbjahresplanungen/Jahresplanungen	<input type="checkbox"/> Einzelgespräche mit der/dem Beurteilten
<input type="checkbox"/> Mitarbeit in Konferenzen	<input type="checkbox"/> Kenntnisse über die Arbeit in schulinternen/ schulübergreifenden Arbeitsgruppen
<input type="checkbox"/> Weitere Beobachtungen (bitte konkret ausführen):	
Persönliche und/oder fachliche Kontakte zu	Beitragsersteller/in
täglich	<input type="checkbox"/>
häufig/regelmäßig	<input type="checkbox"/>
gelegentlich/bei besonderen Anlässen	<input type="checkbox"/>
An der Beurteilung hat/haben mitgewirkt (Name/n und Amtsbezeichnung/en):	

3. Tätigkeit während des Beurteilungszeitraums

3.1 Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der Anforderungen, die mit diesen Aufgaben verbunden sind
3.2 Beschreibung beurteilungsrelevanter Besonderheiten

B. Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

Beurteilungsmerkmale	Wertungsstufen (Zutreffendes bitte ankreuzen)						
	7	6	5	4	3	2	1
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Denk- und Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:							
8. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamturteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Begründung des Gesamturteils

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Beitragserstellerin oder des Beitragserstellers

Datum, Unterschrift	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe
_____	_____

M u s t e r

Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte – Probezeit

A. Persönliche Angaben und wahrgenommene Aufgabengebiete

1. Angaben zur Person

Name, Vorname, Geburtsdatum	Personalnummer
Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers	
Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe	Schule/Dienststelle und Dienstort
Behinderung schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Grad der Behinderung (GdB) _____ (Angabe auch, wenn nicht schwerbehindert oder gleichgestellt)	
Beschäftigungsumfang <input type="checkbox"/> Vollbeschäftigung <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung – Anzahl: Wochenstunden / v. H.	
Beschäftigungsumfang in der Schule Wochenstunden zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben Wochenstunden Unterrichtstätigkeit	
Lehrbefähigung für (Lehramt/Fächer)	
Längerfristige Beurlaubung im Beurteilungszeitraum	
Fort- und Weiterbildungen im Beurteilungszeitraum	

2. Anlass und Grundlage der Beurteilung

Beurteilungszeitraum -		
Anlass der Beurteilung <input type="checkbox"/> Hälfte der laufbahnrechtlichen Probezeit <input type="checkbox"/> Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit		
Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen (mehrere Angaben sind möglich) <input type="checkbox"/> Unterrichtsbesuche <input type="checkbox"/> Halbjahresplanungen/Jahresplanungen <input type="checkbox"/> Mitarbeit in Konferenzen <input type="checkbox"/> Weitere Beobachtungen (bitte konkret ausführen):		
<input type="checkbox"/> Einsicht in Klassenarbeiten und -bücher	<input type="checkbox"/> Einzelgespräche mit der/dem Beurteilten	
<input type="checkbox"/> Kenntnisse über die Arbeit in schulinternen/ schulübergreifenden Arbeitsgruppen		
Persönliche und/oder fachliche Kontakte zu	Erstbeurteiler/in	Zweitbeurteiler/in
täglich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
häufig/regelmäßig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gelegentlich/bei besonderen Anlässen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Beurteilung hat/haben mitgewirkt (Name/n und Amtsbezeichnung/en):		

3. Tätigkeit während des Beurteilungszeitraums

3.1 Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der Anforderungen, die mit diesen Aufgaben verbunden sind
3.2 Beschreibung beurteilungsrelevanter Besonderheiten

B. Beurteilung der Bewährung

Beurteilungsmerkmale	Feststellung (Zutreffendes bitte ankreuzen)		Änderung durch Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Bitte in Abschnitt E ausführlich begründen!)
	bewährt	nicht bewährt	
1. Qualität und Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Quantität der Arbeitsergebnisse, Verantwortungsbereitschaft und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Planungs- und Organisationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Kommunikations- und Ausdrucksverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. fachliches Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Denk- und Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzliche Beurteilungsmerkmale:			
8. ziel- und ergebnisorientiertes Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Führungspotenzial und -verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit (Zwischenbeurteilung) <input type="checkbox"/> Laufbahnrechtliche Probezeit (abschließende Probezeitbeurteilung)			
Die Beamtin/der Beamte hat sich <input type="checkbox"/> bewährt; sie/er ist persönlich geeignet und besitzt die nach § 6 Abs. 1 LVO LSA erforderliche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (fachliche Bewährung), um die wechselnden Anforderungen ihrer/seiner Laufbahn zu erfüllen. Mit der Begründung der Bewährungsfeststellung ist eine Prognose über die Eignung und Befähigung für die Aufgaben der Laufbahn abzugeben. <input type="checkbox"/> noch nicht bewährt. Die laufbahnrechtliche Probezeit sollte verlängert werden. Eine Begründung unter Angabe von objektiv nachvollziehbaren Tatsachen und Situationsbeschreibungen ist erforderlich. <input type="checkbox"/> endgültig nicht bewährt. Eine ausführliche Begründung ist erforderlich.			
Begründung			

C. Verwendungsvorschlag

--

D. Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

Datum, Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe
_____	_____

E. Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

<input type="checkbox"/> bestätigt	
<input type="checkbox"/> geändert; Änderungen durchgeführt zu	
Eingehende Begründung der Änderung:	
Datum, Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe
_____	_____

F. Eröffnung

Die vorstehende Beurteilung wurde mir in vollem Umfang eröffnet. Mir ist bekannt, dass ich mich zu der Beurteilung äußern kann und dass meine Äußerung auf Verlangen zum Beurteilungsvorgang zu nehmen ist.	
Datum, Unterschrift der oder des Beurteilten	

Adressfeld Dienststelle

Dienstliche Beurteilung – Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Name, Vorname, Geburtsdatum	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe
Beurteilungszeitraum	Art der Beurteilung <input type="checkbox"/> Regelbeurteilung <input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung <input type="checkbox"/> Probezeitbeurteilung

<p><u>Erklärung der/des betroffenen Bediensteten</u></p> <p>Mir sind Sinn und Zweck der nach § 15 BeurVO LSA vorgesehenen Möglichkeit einer Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bekannt.</p> <p>Ich erkläre hierzu, dass ich (Bitte eine Alternative wählen!)</p> <p><input type="checkbox"/> eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wünsche.</p> <p><input type="checkbox"/> eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht wünsche.</p> <p>_____ Datum, Unterschrift der oder des zu Beurteilenden</p>

Datum, Unterschrift der (Erst-)Beurteilerin oder des (Erst-)Beurteilers

Anlage 14
(zu § 16 Abs. 1 Satz 2)

Adressfeld Dienststelle

Dienstliche Beurteilung - Rückmeldung

Rücksendefrist: innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der dienstlichen Beurteilung

Name, Vorname, Geburtsdatum	Bei Beamtinnen und Beamten: Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe Bei Tarifbeschäftigten: Funktion und Entgeltgruppe
Beurteilungszeitraum	Art der Beurteilung <input type="checkbox"/> Regelbeurteilung <input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung <input type="checkbox"/> Probezeitbeurteilung

<p>Die dienstliche Beurteilung habe ich zur Kenntnis genommen (eine Kenntnisnahme ist nicht gleichbedeutend mit einem Einverständnis).</p> <p>Ich wünsche eine mündliche Besprechung mit der Erstbeurteilerin oder dem Erstbeurteiler</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p> <p><input type="checkbox"/> nein</p> <hr/> <p>Datum, Unterschrift der oder des Beurteilten</p>
--

Begründung

A. Allgemeines

Es ist beabsichtigt, dass im Land Sachsen-Anhalt eine Beurteilungsverordnung aufgrund der gesetzlichen Regelung in § 21 Abs. 6 LBG LSA neu geschaffen wird. Hierbei ist die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zu berücksichtigen (BVerfG 2 BvR 1322, 1989/12, BVerwG 2 C 2.20, 2 B 63.20 und 2 C 2.21).

1. Rechtliche Rahmenbedingungen aufgrund verfassungsrechtlicher Regelungen sowie der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur dienstlichen Beurteilung

Sinn und Zweck einer dienstlichen Beurteilung ist es, eine belastbare Entscheidungsgrundlage für Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Ämtern treffen zu können. Das BVerwG führt hierzu beispielhaft in seiner Entscheidung vom 9. Mai 2019 – 2 C 1.18 Rn. 31 – aus:

„Eine Auswahlentscheidung über die Vergabe eines öffentlichen Amtes muss den Anforderungen aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) genügen, wonach jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Der Grundsatz der Bestenauswahl vermittelt jedem Bewerber ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; st. Rspr., vgl. BVerfG, Beschluss vom 20. September 2016 - 2 BvR 2453/15 - BVerfGE 143, 22 Rn. 18; BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 - BVerwGE 157, 168 Rn. 21).“

Art. 33 Abs. 2 GG sowie Art. 8 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt gebieten wortgleich:

„Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“

Bezug genommen wird hier auf „jeden Deutschen“. Dies bezieht Frauen, also Deutsche, mit ein. Auch Staatsangehörige eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union, sog. Unionsbürger, haben in Umsetzung der Freizügigkeit nach Art. 18, 39 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) das gleiche Recht wie Deutsche. Insofern gilt dieser Grundsatz nicht nur für Beamtinnen und Beamte im Sinne des Landesbeamtengesetzes Sachsen-Anhalt, sondern auch darüber hinaus z. B. für Tarifbeschäftigte des Landes oder der Kommunen oder externe Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das Obergerverwaltungsgericht Niedersachsen (OVG NI) bezieht zum Geltungsbereich beispielsweise in seinem Beschluss vom 26. Oktober 2012 – 5 ME 220/12 – Stellung:

„Das in Art. 33 Abs. 2 GG verankerte Leistungsprinzip ist auch dann zu beachten, wenn ein Beamter mit einem so genannten Seiteneinsteiger aus der privaten Wirtschaft um einen höherwertigen Dienstposten konkurriert. Denn die Geltung des Leistungsprinzips knüpft an die Übertragung bzw. Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens, nicht an den Status eines Bewerbers an (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. April 2010 – BVerwG 1 WB 39/09 –, juris Rn. 28 m. w. N.).“

Hier wird die Verordnung auf der Rechtsgrundlage des § 21 Abs. 6 LBG LSA geregelt. Sie gilt daher für Beamtinnen und Beamte. Im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG ist sie jedoch auch gleichermaßen für die dienstliche Beurteilung von unbefristet Beschäftigten für Auswahlentscheidungen nach Art. 33 Abs. 2 GG heranzuziehen.

Das BVerwG hat in seiner Entscheidung vom 2. März 2017 – 2 C 21.16 – Rn. 54 ff. dazu ausgeführt, dass die Einbeziehung von Beschäftigten in das Beurteilungssystem keinen sonstigen Bedenken begegnet (mit weiteren Nachweisen im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)) und der für Arbeitszeugnisse entwickelte „Wohllollensgrundsatz“ für diese Binnenbeurteilungen (also nur für eine Verwendung beim bisherigen Arbeitgeber) keine Anwendung finden kann.

Bei nur befristet für eine vorübergehende Dauer Beschäftigten ist jedoch ein Arbeitszeugnis zielführender, weil der Zeitraum einer befristeten Beschäftigung allenfalls zufällig einen Beurteilungsstichtag beinhaltet, die Beschäftigung als solche jedoch gerade nicht dauerhaft angelegt ist.

Es gibt im Übrigen bestimmte Gruppen von Bediensteten, die noch nie einer dienstlichen Beurteilung unterfielen, weil es für sie keine Weiterentwicklungsmöglichkeit, die mit einer Beförderung für eine Beamtin oder einen Beamten vergleichbar wäre, gibt. Solche Gruppen mag es aber auch bei Beamtinnen und Beamten geben. Daher sehen diese Regelungen auch vor, dass Personengruppen, die vorher noch nie einer dienstlichen Beurteilung unterlagen auch jetzt keiner Beurteilungspflicht unterfallen (siehe § 3 Abs. 5 Nr. 7).

Um es der Rechtsanwenderin und dem Rechtsanwender zu vereinfachen, eine ordnungsgemäße dienstliche Beurteilung zu erstellen, werden daher in den Formularen (Anlagen zu dieser Verordnung) die Begrifflichkeiten beider Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) verwendet.

Das OVG LSA nimmt beispielsweise in seinem Beschluss vom 23. Januar 2017 – 1 M 175/16 – Bezug auf die ständige höchstrichterliche Rechtsprechung:

„... Art. 33 Abs. 2 GG vermittelt ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl unmittelbar nach Maßgabe von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann verlangen, dass seine Bewerbung nur aus Gründen zurückgewiesen wird, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (Bewerbungsverfahrensanspruch). Der Bewerberauswahl dürfen nur Gesichtspunkte zugrunde gelegt werden, die den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug aufweisen (BVerwG, Urteil vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 -, NVwZ 2011, 1270 [m. w. N.]).“

Das BVerwG in ständiger Rechtsprechung erklärt beispielhaft in seiner Entscheidung vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 Rn. 32 -:

„Der Vergleich unter den Bewerbern im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG hat - vor allem - anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (st. Rspr., vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 11. Mai 2011 - 2 BvR 764/11 - BVerfGK 18, 423 <427> und vom 9. August 2016 - 2 BvR 1287/16 - NVwZ 2017, 46 Rn. 78; BVerwG, Beschlüsse vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 21 und vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 - BVerwGE 157, 168 Rn. 23). Eine dienstliche Beurteilung ist zu erstellen aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes. Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung ist nicht der konkrete Dienstposten, sondern das Statusamt des Beamten.“

Weiterhin konkretisiert das BVerwG den Inhalt einer dienstlichen Beurteilung in ständiger Rechtsprechung z. B. in seiner Entscheidung vom 22. November 2012 - 2 VR 5.12 Rn. 24 mit weiteren Nachweisen -:

„Der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderte Leistungsvergleich der Bewerber um ein Beförderungsamts muss anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden.“

Zusätzlich zu diesen inhaltlichen Grundpfeilern der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur dienstlichen Beurteilung ist die Rechtsprechung zu den Anforderungen an die Rechtsqualität der Regelungen zu beachten. Das BVerwG nimmt in seiner Entscheidung vom 17. September 2020 - 2 C 2.20 - Bezug auf den Wesentlichkeitsgrundsatz des Bundesverfassungsgerichts und führt dies wie folgt in Rn. 16 sowie in seiner Entscheidung vom 21. Dezember 2020 - 2 B 63.20 - in Rn. 22 aus:

„Die für die Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG wesentlichen Regelungen muss der Gesetzgeber selbst treffen und darf sie nicht dem Handeln

und der Entscheidungsmacht der Exekutive überlassen (BVerfG, Beschluss vom 21. April 2015 - 2 BvR 1322, 1989/12 - BVerfGE 139, 19 Rn. 52). Hat der Vergleich der Bewerber im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG regelmäßig vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen, müssen die wesentlichen Vorgaben für die Erstellung dieser Beurteilungen vom Gesetzgeber bestimmt werden.“

Die Regelung über Beurteilungen wurde daher in § 21 LBG LSA gesetzlich näher konkretisiert. Hiermit wurden nun die wesentlichen Regelungen zur dienstlichen Beurteilung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Künftig basiert die Dienstliche Beurteilung somit auf § 21 LBG LSA (erste Stufe), dieser Verordnung (zweite Stufe) sowie ergänzend auf den Beurteilungsrichtlinien der obersten Dienstbehörden (§§ 19, 24 dieser Beurteilungsverordnung, BeurVO LSA, dritte Stufe).

Nach § 21 Abs. 3 S. 2 LBG LSA bestimmt die oberste Dienstbehörde die Zuständigkeiten. Sie kann diese Befugnis nach § 21 Abs. 3 S. 3 LBG LSA auf die ihr nachgeordneten Dienstvorgesetzten übertragen. § 12 dieser Verordnung enthält lediglich Regelungen allgemeiner Natur bei Wechsel der zuständigen Beurteilerin oder des zuständigen Beurteilers (auch für Beurteilungsbeiträge). Hierunter fällt auch die Möglichkeit, Beurteilungsgremien zur Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs zu regeln. Auch das Verfahren im Detail ist Gegenstand der Beurteilungsrichtlinie. Die Information an Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte über ihr Recht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und die Erklärung, ob eine Beteiligung gewünscht ist, erfolgen gemäß § 15 dieser Verordnung. Die Art und Weise der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beachtung der geltenden Vorschriften (insbes. des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, SGB IX) ebenfalls in der Beurteilungsrichtlinie geregelt.

Abzugrenzen hiervon ist ein Dienstzeugnis nach § 62 LBG LSA. Dies wird auf Antrag über Art und Dauer der bekleideten Ämter erteilt, wenn die Beamtin oder der Beamte daran ein berechtigtes Interesse haben oder das Beamtenverhältnis beendet ist. Dies ist nicht Gegenstand dieser Verordnung.

2. Inhalt der gesetzlichen landesrechtlichen Regelung:

§ 21 Abs. 1 S. 1 LBG LSA schreibt ein Regelbeurteilungssystem für alle Beamtinnen und Beamte mindestens alle drei Jahre fest. Kürzere Regelbeurteilungszeiträume sind somit gesetzlich zulässig. Zusätzlich ergänzen Anlassbeurteilungen das System, wenn nach der Rechtsprechung eine erneute Beurteilung erforderlich ist (§ 21 Abs. 1 S. 2 LBG LSA).

Ausgenommen von diesem Regelbeurteilungssystem sind nur Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Für mehr als 90 % aller Lehrkräfte wird eine regelmäßige Beurteilung zur Durchführung der grundgesetzlich gebotenen Bestenauslese bei Beförderungen in ihrem gesamten Berufsleben nicht erforderlich. Funktionslose Beförderungssämter existieren in Sachsen-Anhalt nicht. Zur Durchführung der erforderlichen Bestenauslese ist unter diesen Voraussetzungen ein Anlassbeurteilungssystem angemessen und ausreichend.

§ 21 Abs. 6 LBG LSA enthält eine erweiterte Verordnungsermächtigung im Sinnes des Art. 80 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 79 Abs. 1 Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt für die Landesregierung zum Erlass von Regelungen über die Grundsätze und das Verfahren dienstlicher Beurteilungen. Hiermit werden Inhalt, Zweck und Ausmaß der Verordnungsermächtigung im Gesetz bestimmt. Die Regelung enthält eine Aufzählung von Beispielen. Ziel dieser Ermächtigungsgrundlage ist es, dass auf dieser Grundlage der wesentliche Rahmen auf Verordnungsebene festgelegt wird. Hiermit sollen die Anforderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung erfüllt werden (BVerwG - 2 C 2.21 - Rn. 35 ff. mit weiteren Nachweisen).

B. Im Einzelnen

§ 21 Abs. 6 Nr. 8 LBG LSA sieht vor, dass diese Verordnung auch Ausnahmen von der Beurteilungspflicht für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten vorsehen kann. Denkbar sind hier z. B. Regelungen, die ab einem bestimmten Alter nur noch auf Antrag eine Regelbeurteilung vorsehen. Außerdem könnten auch Beamtinnen und Beamte von einer Regelbeurteilung ausgenommen werden, wenn eine Altersteilzeit nach § 66 LBG LSA bewilligt wurde. Auch systematische Ausnahmen wie z. B. die Ausnahme von Beamtinnen und Beamten im Beamtenverhältnis auf Probe oder im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im Beamtenverhältnis auf Widerruf sind denkbar. Diese konkreten Festlegungen werden nun hier getroffen (z. B. in § 1 und in § 3).

Zu Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen, Beurteilungsarten

Zu § 1 Geltungsbereich

§ 1 regelt den Geltungsbereich der Verordnung. Die Verordnung gilt für alle Beamtinnen und Beamte im Sinne des Landesbeamtengesetzes.

Nach Satz 2 sind die hier genannten Beamtengruppen ausgenommen.

Nach Nr. 1 sind Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte ausgenommen. Sie üben ihr Amt nicht hauptberuflich, sondern in ihrer Freizeit aus.

Nach Nr. 2 sind Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf ausgenommen. Sie befinden sich noch in Ausbildung. Daher gelten für sie die spezielleren Regelungen, die insbesondere in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen getroffen werden.

Nr. 3 der Ausnahmen betrifft Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit. Diese sind ebenfalls von der Beurteilungspflicht ausgenommen. Hierzu zählen insbesondere Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamte nach §§ 60 ff. Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA) oder Beigeordnete nach §§ 68 ff. KVG LSA. Im Unterschied zu Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamten auf Lebenszeit hängt ihre Amtszeit von einer Wahlhandlung ab. Ebenfalls befristet und abhängig von einer Wahlhandlung sind Amtszeiten im Hochschulbereich etwa von Rektorinnen und Rektoren (§ 69 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt, HSG LSA) oder Kanzlerinnen und Kanzler (§ 71 HSG LSA).

Nr. 4 der Ausnahmen betrifft sogenannte „politische“ Beamtinnen und Beamte. Beamtinnen und Beamte nach § 41 LBG LSA in Verbindung mit § 30 Beamtenstatusgesetz (BeamStG)

sind Beamtinnen und Beamte in Ämtern, bei deren Ausübung die Beamtin oder der Beamte in fortdauernder Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen müssen. Sie können daher jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Systembedingt erfolgen weder Regel- noch Anlassbeurteilungen für diesen Personenkreis.

Nr. 5 betrifft den Hochschulbereich. Von der Beurteilungspflicht ferner ausgenommen sind die Professorinnen und Professoren der Besoldungsordnungen C und W. Diese unterfallen zwar den Auswahlgrundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG. Die Besetzung entsprechender Stellen erfolgt ausschließlich durch das hochschulgesetzlich geregelte besondere Berufungsverfahren nach § 36 HSG LSA.

Nr. 6 nimmt Staatsanwältinnen und Staatsanwälte aus dem Geltungsbereich dieser Verordnung heraus. Nach § 21 Abs. 7 LBG LSA richten sich die dienstlichen Beurteilungen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach den für Richterinnen und Richter geltenden Regelungen. Die Regelungen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Richterinnen und Richter sind in § 6a Landesrichtergesetz normiert. Für diese regelt das Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz durch Rechtsverordnung Grundsätze für dienstliche Beurteilungen sowie für das Beurteilungsverfahren.

Nr. 7 betrifft Beamtinnen und Beamte, die Organ einer juristischen Person des öffentlichen Rechts sind. Sie müssten sonst durch ein Kollegialorgan beurteilt werden. Dies wäre in der Praxis schwierig umsetzbar, da die Kollegialorgane häufig nach demokratischen Grundsätzen nicht allein fachlich besetzt werden und nicht auf einer alltäglichen Basis miteinander zusammenarbeiten, sondern in der Regel anlassbezogen lediglich turnusgemäß.

Zu § 2 Gleichbehandlungsgebot

§ 2 normiert ein Gleichbehandlungsgebot. Dabei sind verschiedene Aspekte geregelt.

Absatz 1 bezieht sich auf ein Gleichbehandlungsgebot der Geschlechter. Dieses ergibt sich bereits aus anderen Normen (siehe Abs. 2). Um Wiederholungen zu vermeiden, werden die rechtlichen Grundlagen auch zur Gleichstellung der Geschlechter unter der Begründung zu Absatz 2 dargestellt.

Im Übrigen gebietet der Koalitionsvertrag das Beurteilungswesen geschlechtergerecht auszugestalten.

Zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes sind derzeit bereits in Beurteilungsrichtlinien Regelungen vorhanden, die eine Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in das Verfahren zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen regeln.

Dies wird nun an dieser Stelle einheitlich geregelt. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder die auf der Grundlage von § 14 Abs. 2 Frauenfördergesetz (FrFG) mit der Wahrnehmung der Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach dem Frauenfördergesetz betrauten Personen sind in das Verfahren zur Erstellung der dienstlichen Beurteilungen einzubeziehen.

Gemäß § 14 Abs. 1 FrFG ist bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Z. B. ist in der Landtagsverwaltung aufgrund des zu kleinen Personalkörpers keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Gleichwohl hat die Landtagsverwaltung gemäß § 14 Abs. 2 FrFG in diesem Fall geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Aufgaben nach dem Frauenfördergesetz wahrgenommen werden. Deshalb wurde in der Landtagsverwaltung eine Person auf der Grundlage von § 14 Abs. 2 FrFG mit der Wahrnehmung der Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach dem Frauenfördergesetz betraut.

Es begründet kein Mitbestimmungsrecht, sondern lediglich eine Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Die Einbeziehung dient der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots in der Praxis und der Transparenz.

Absatz 2 bezieht sich auf die Benachteiligungsverbote nach § 26 LBG LSA sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Außerdem gibt es einen Maßstab für Leistungen in Teilzeitbeschäftigung.

Unionsrechtlich verbietet Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union Diskriminierungen, unter anderem insbesondere wegen des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung. § 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) gebietet, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

Nach der RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) sind alle in Beschäftigung und Beruf gleich zu behandeln, also unabhängig insbesondere von Alter, sexueller Ausrichtung oder Behinderung.

Auch verfassungsrechtlich besteht das Gleichbehandlungsgebot und ein Benachteiligungs- oder Bevorzugungsverbot nach Art. 3 GG unter anderem wegen des Geschlechts oder einer Behinderung.

Einfachgesetzlich regelt das AGG entsprechende Diskriminierungsverbote bzw. Gleichbehandlungsgebote. Besondere Schutzvorschriften für behinderte Menschen finden sich insbesondere im SGB IX. Spezialgesetzlich sind im Beamtenrecht des Landes Sachsen-Anhalt Benachteiligungsverbote in § 26 LBG LSA konkretisiert.

§ 26 Abs. 5 LBG LSA lautet: „Schwangerschaft, Mutterschutz, insbesondere schwangerschafts- und mutterschutzbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben insbesondere nach den §§ 64 bis 67 und Dienstleistung, die an einem anderen Ort als der Dienststelle erbracht wird (mobiles Arbeiten), dürfen sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen, insbesondere auf eine dienstliche Beurteilung, eine Beförderung oder den Zugang zu einer Fortbildung, auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten ist nur zulässig, wenn zwingende dienstliche Gründe sie rechtfertigen.“

§ 26 Abs. 5 LBG LSA verdeutlicht bereits bestehende Diskriminierungsverbote bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen, familienbedingten Teilzeitbeschäftigungen, familienbedingten Beurlaubungen und mobiler Arbeit, die sich bereits aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, jedoch so explizit teilweise nur für Beschäftigte geregelt sind. Im Übrigen sind dort teilweise auch bereits unionsrechtliche Diskriminierungsverbote oder nationalrechtliche Umsetzungen wie z. B. das AGG, die auch für Beamtinnen und Beamte gelten, explizit ausgeführt. Dies bedeutet, dass auch bei Schwangerschaft, Mutterschutz, insbesondere schwangerschafts- und mutterschutzbedingten Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben insbesondere nach den §§ 64 bis 67 LBG LSA und mobiles Arbeiten nicht zu einem Nachteil für das berufliche Fortkommen führen dürfen.

Das berufliche Fortkommen wird durch Beurteilungen, Beförderungen und Fortbildungen gesteuert. Daher darf hier z. B. keine Benachteiligung durch eine schlechtere Beurteilung stattfinden, die sich z. B. durch Beschäftigungsverbote bei einer Schwangerschaft oder eingeschränkte Arbeitszeiten im Rahmen einer Elternzeit ergeben.

Bei der Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabes, der Auslegung von Beurteilungskriterien und deren Gewichtung ist dem Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen, Männern und Diversen (Gender Mainstreaming) Rechnung zu tragen. Es ist ein geschlechterneutrales und

diskriminierungsfreies Beurteilungsverfahren durchzuführen. Nach § 4 Abs. 4 FrFG sind für die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auch Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären oder sozialen Arbeit zu berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommen. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Sozial und familiär bedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.

Mobile Arbeit wurde in § 26 Abs. 5 LBG LSA legal definiert. Mobile Arbeit trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn zwingende dienstliche Gründe sie rechtfertigen. Hierzu gehören nicht nur die klassischen dienstlichen Belange, sondern auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Gesundheit seiner Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitsschutz. Eine schwangere Beamtin sollte zum Schutz des ungeborenen Lebens nicht im Labor mit Embryo gefährdenden Stoffen eingesetzt werden. Auch ist beispielsweise bei einer ununterbrochenen Einsatzzeit von acht Stunden kein Einsatz einer stillenden Mutter möglich. Diese temporären Einschränkungen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Um diese Benachteiligungsverbote tatsächlich greifbar in die Praxis umzusetzen, ist daher der gesamte Prozess der Durchführung der Beurteilungen entsprechend durch die Dienststellen und die Beurteilerinnen und Beurteiler umzusetzen. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs und die Auslegung von Beurteilungskriterien zu legen. Konkret kann dies nicht nur durch diese Regelungen, sondern auch durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der in den Personaldienststellen tätigen Bediensteten sowie der Beurteilerinnen und Beurteiler umgesetzt werden.

Der Ausschluss der geschlechterbezogenen Benachteiligung im Beurteilungsprozess verlangt stete Selbstreflexion und eine hohe Sensibilität seitens der beurteilenden Person. Es besteht das Risiko, dass unbewusst Bedienstete des eigenen Geschlechts in der Gesamtschau im Durchschnitt bessere (überdurchschnittliche) Beurteilungen als Bedienstete eines anderen Geschlechts erhalten. Gründe hierfür liegen in:

- Geschlechterstereotypen (bspw. Männer agieren analytisch-kühl, durchsetzungsstark, initiativ, belastbar, Frauen fleißig, kommunikativ, sozial, einfühlsam), wobei den männlich besetzten Eigenschaften tendenziell eine eher positive und höhere gesellschaftliche Bedeutung beigemessen wird, insbesondere in Führungsfunktionen,
- Unterbrechungen der beruflichen Vita infolge der Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben,

- Rollenzuschreibungen (Ernährerrolle, Zuverdienerrolle) und damit verknüpfte Förderungswürdigkeit,
- in anderen - die Wahrnehmung verzerrenden - Effekten (Halo-, Recency-, Konformitäts-, Nähe-, Klebe-, Benjamin- und Tendenz-zur-Mitte-Effekt),
- Unterbewertung von Teilzeitbeschäftigten, u. a. durch geringere Präsenz am Arbeitsplatz und dadurch, dass die geleistete Arbeit nicht zur Arbeitszeit ins Verhältnis gesetzt wird.

Um eine geschlechtsbezogene Neutralität im Beurteilungsprozess zu gewährleisten, sollte auch auf professionelle Unterstützung durch Dritte zurückgegriffen werden. Hierbei sind die bereits institutionell verankerten Strukturen wie die Stabsstelle HGB/Gleichstellung/Gender Mainstreaming und die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu nutzen.

Ausfluss des Pro-rata-temporis-Grundsatzes bei Teilzeitbeschäftigung ist unter anderem die Bewertung der geleisteten Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit.

Absatz 3 bezieht sich auf ein Gleichbehandlungsgebot von Beamtinnen und Beamten mit und ohne Behinderungen. Behinderungen dürfen ebenso nicht zu einer Benachteiligung führen. Behinderung ist nicht die individuell vorhandene gesundheitliche Störung oder Normabweichung. Ein neues und zukunftsorientiertes Verständnis von Behinderung ist in der UN Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, Art. 1) verankert. Zu den Menschen mit Behinderungen im Sinne der Konvention zählen diejenigen, die auf Grund einer Beeinträchtigung in Wechselwirkung mit einstellungs- oder umweltbedingten Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft gleichberechtigt mit anderen gehindert werden. Behinderungen lassen sich nach diesem dynamischen Verständnis durch die Entfaltung bedarfsgerechter Ressourcen sowie durch eine gelingende Interaktion zwischen Individuum und Umwelt abbauen. Daher darf eine möglicherweise geringere Quantität der Leistung, soweit sie behinderungsbedingt ist, die Bewertung nicht negativ beeinflussen. Auch hier sollte auf die professionelle Unterstützung in bereits institutionell verankerten Strukturen wie der Schwerbehindertenvertretung, der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und der Inklusionsbeauftragten zurückgegriffen werden. Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung wird auf § 178 SGB IX, zu den persönlichen Rechten und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen auf § 179 SGB IX und zu den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers auf § 181 SGB IX verwiesen. Ist beispielsweise behinderungsbedingt das Seh- oder Hörvermögen beeinträchtigt, so dürfen behinderungsbedingte Missverständnisse sich nicht negativ auf die Beurteilung auswirken.

Zu § 3 Regelbeurteilung und Ausnahmen von der Beurteilungspflicht für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten

Nach § 21 Abs. 1 S. 1 LBG LSA sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aller Beamtinnen und Beamten regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre, zu beurteilen. Damit sind bereits ein Regelbeurteilungssystem sowie der Turnus spätestens alle drei Jahre gesetzlich festgelegt. Ausgenommen sind lediglich die Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die ausschließlich einem Anlassbeurteilungssystem unterliegen.

Absätze 1 und 2 nehmen Bezug auf die gesetzliche Regelung und legen aufgrund der Ermächtigungsgrundlage des § 21 Abs. 6 Nr. 1 LBG LSA gleichzeitig den Beurteilungszeitraum für unmittelbare Landesbeamtinnen und unmittelbare Landesbeamte im Sinne des LBG LSA verbindlich auf drei Jahre und einen einheitlichen Beurteilungsstichtag auf den 31. Dezember 2023 fest. Andere Dienstherrn können abweichen und andere Beurteilungsstichtage und einen kürzeren Beurteilungszeitraum festlegen (§ 24).

Um eine Vergleichbarkeit sicherzustellen, werden alle Beamtinnen und Beamte eines Dienstherrn zu einheitlichen Stichtagen dienstlich beurteilt. Die letzte Regelbeurteilung fand im Land Sachsen-Anhalt nach einschlägigen Kabinettsbeschlüssen einheitlich zum 31. Dezember 2020 statt. Somit muss spätestens zum 31. Dezember 2023 eine erneute dienstliche Beurteilung erfolgen. Regelbeurteilungen decken lückenlos die gesamte Dienstzeit einer Beamtin oder eines Beamten ab. Daher knüpft der jetzige Beurteilungszeitraum unmittelbar an die vorangegangene Regelbeurteilung oder an die Beendigung der Probezeit an. Die abschließende Beurteilung für die laufbahnrechtliche Probezeit wird bereits vor Beendigung der Probezeit erstellt und ist damit aus personalwirtschaftlichen Gründen nicht datumsgleich mit dem Ende der Probezeit. Die Regelbeurteilung einer Beamtin auf Lebenszeit oder eines Beamten auf Lebenszeit verfolgt jedoch eine andere Zielrichtung als die Probezeitbeurteilung (siehe Begründung zu § 11). Überschneidungen werden hiermit vermieden. Außerdem wird sichergestellt, dass im Fall einer zu treffenden Auswahlentscheidung stets eine aktuelle Regelbeurteilung vorliegt. Anlassbeurteilungen bilden hingegen die Ausnahme und werden in § 4 geregelt. Auch im Fall einer Auswahlentscheidung bei mehreren vergleichbar leistungsgleichen Bewerberinnen und Bewerbern kann auf die vorhergehende dienstliche Beurteilung zurückgegriffen werden.

Nach Absatz 3 sind bei der Erstellung der Regelbeurteilung die im maßgeblichen Beurteilungszeitraum erstellten Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträge zu berücksichtigen. Sie bilden eine Erkenntnisgrundlage für den dort betroffenen Teilzeitraum des gesamten Beurteilungszeitraums.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass Beurteilungsbeiträge ohne Änderungen übernommen werden müssen. Bei Abweichungen sind jedoch die Gründe nachvollziehbar darzulegen. Die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (OVG NRW) vom 1. Februar 2018, 6 B 1355/17, führt dazu aus: „Einen erheblichen Teil des Beurteilungszeitraums erfassende Beurteilungsbeiträge müssen grundsätzlich mit einem dem [Anteil des Beurteilungszeitraums] entsprechenden Gewicht in die Beurteilung einfließen. Dies schließt es nicht aus, dass der Beurteiler sich weitere Erkenntnisse über den Beurteilten für den Zeitraum verschafft, der durch den Beurteilungsbeitrag erfasst wird, dass er die tatsächliche Entwicklung – insbesondere bestimmte Vorkommnisse – außerhalb dieses Zeitraums besonders gewichtet oder dass er zu einer abweichenden Bewertung gelangt. Insoweit ist der Beurteiler an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Das gilt auch dann, wenn der Beurteilungsbeitrag ... einen großen Teil des Beurteilungszeitraums abdeckt. Denn im System der Regelbeurteilung können sich Bewertungsunterschiede zwischen einem Beurteilungsbeitrag und der Beurteilung selbst etwa daraus ergeben, dass der Beurteilungsbeitrag außerhalb eines die gesamte Vergleichsgruppe erfassenden Beurteilungsverfahrens erstellt wird und somit – im Gegensatz zu der Beurteilung – nicht auf einem Quervergleich mit den übrigen zur Organisationseinheit gehörenden Beamten desselben Statusamtes beruht. ... Es ist jedoch nicht in das Ermessen des Beurteilers gestellt, ob und wie er einen Beurteilungsbeitrag berücksichtigt. ... Er übt seinen Beurteilungsspielraum nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht- und Abweichungen nachvollziehbar begründet.“

Zum Verhältnis zwischen Regelbeurteilungen und Anlassbeurteilungen führt das BVerwG vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 - Rn. 11 ff. aus: „Regelbeurteilungen beziehen sich auf einen grundsätzlich identischen Beurteilungszeitraum, haben einen gemeinsamen Stichtag und sind nicht durch ein besonderes Ereignis ... veranlasst. Diese Einheitlichkeit gewährleistet, dass die dienstliche Beurteilung für sämtliche Beamte die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern gleichmäßig erfasst und sie auch in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Auswahlentscheidung bewertet (m. w. N.). Demgegenüber begegnen Anlassbeurteilungen grundsätzlich Bedenken, weil sie gerade im Hinblick auf eine anstehende Auswahlentscheidung erstellt werden und damit der Verdacht entstehen kann, sie dienen – zielgerichtet – lediglich der Durchsetzung von vorgefassten, Art. 33 Abs. 2 GG nicht genügenden Personalentscheidungen. Ohnehin ist die Aussagekraft einer ausnahmsweise zulässigen Anlassbeurteilung begrenzt. Da sie einen deutlich kürzeren Zeitraum als die Regelbeurteilung abbildet, muss die Anlassbeurteilung aus der Regelbeurteilung entwickelt

werden und darf diese lediglich fortentwickeln. Je kürzer der betrachtete Zeitraum seit der letzten Regelbeurteilung und je größer der einem Bewerber nunmehr attestierte Bewertungsunterschied ausfällt, desto mehr trifft den Beurteiler die Pflicht, einen solchen Leistungssprung oder -abfall zu begründen und ggf. zu plausibilisieren (m. w. N.).“

Weiterhin führt das OVG LSA vom 27. Mai 2020 – 1 M 55/20 – im Fall einer Beurteilung eines Richters zum Verhältnis zwischen Regel- und Anlassbeurteilungen aus, dass eine Anlassbeurteilung nur in Ausnahmefällen erfolgen darf (Beispiele für Ausnahmefälle siehe Rn. 20). Es führt aus: „Darüber hinaus entwerfen rechtlich nicht gebotene Anlassbeurteilungen zugleich die nachfolgend zu erstellende Regelbeurteilung. Denn vorangehende Anlassbeurteilungen müssen – im Gegensatz zu Beurteilungsbeiträgen – ohne inhaltliche Änderung als konstanter Faktor in die ihnen nachfolgende Regelbeurteilung Eingang finden (mit Nachweis).“ In diesem Zusammenhang entscheidet es, dass ein Zurückgreifen auf zuvor rechtswidrig erstellte Anlassbeurteilungen ausgeschlossen ist. Dies verdeutlicht, dass Anlassbeurteilungen nur in wenigen von der Rechtsprechung genannten Ausnahmefällen überhaupt erstellt werden können.

Ausnahmsweise kann eine Regelbeurteilung schriftlich bestätigt werden. Hierzu wurde in Absatz 4 eine Regelung getroffen. Die Bestätigung ist höchstens für die auf eine Regelbeurteilung folgenden zwei Regelbeurteilungen möglich. Sie setzt voraus, dass die letzte Beurteilung noch vollumfänglich zutrifft. Es entbindet die Beurteilerin oder den Beurteiler nicht von der Pflicht, sich im jeweiligen Beurteilungszeitraum ein aktuelles Bild von der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamtin oder des Beamten zu verschaffen. Eine schriftliche Bestätigung kann nur bei vollständiger Konstanz des Beurteilungssystems und der die Beurteilung wesentlich beeinflussenden Komponenten in Betracht kommen. Eine Konstanz ist nicht mehr gegeben, wenn sich zwischenzeitlich wesentliche Änderungen ergeben haben. Wesentlich sind die hier aufgeführten vier Kriterien:

1. das Beurteilungssystem ändert sich; dies wird wesentlich durch den Inhalt der Beurteilung, das Bewertungssystem für die Beurteilung und die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs geprägt;
2. ein anderes Statusamt wird übertragen,
3. das Aufgabengebiet verändert sich, ein anderes konkret funktionelles Amt wird wahrgenommen,
4. andere Beurteilerinnen oder Beurteiler nehmen die Beurteilung vor.

In all diesen Fallgruppen haben sich wesentliche Komponenten der Beurteilung verändert, so dass eine neue Beurteilung zu erstellen ist. Maßgeblich ist immer der Vergleich seit der letzten

Regelbeurteilung. Eine Einschränkung auf einen Erst- oder Zweitbeurteiler im Wortlaut ist nicht möglich, da gesetzlich vorgegeben ist, dass es einen oder mehrere Beurteilerinnen und Beurteiler geben kann (§ 21 Abs. 3 S. 1 LBG LSA).

Absatz 5 bestimmt Ausnahmen von der Regelbeurteilung. Nach § 21 Abs. 6 Nr. 8 LBG LSA regelt die Landesregierung durch Verordnung die Grundsätze für dienstliche Beurteilungen und für das Beurteilungsverfahren, insbesondere über Ausnahmen von der Beurteilungspflicht für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten. Von der Beurteilungspflicht werden bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten ausgenommen, da z. B. die Beurteilung anderweitig erfolgt (Abs. 5 Nrn. 1 bis 2), eine Beurteilung nicht möglich war (Abs. 5 Nr. 3) oder sie erfahrungsgemäß keine (weitere) Beförderung zu erwarten haben (Abs. 5 Nrn. 4 bis 7).

Gesetzlich ist eine Regelbeurteilungspflicht mindestens alle drei Jahre mit Ausnahme der Lehrkräfte statuiert. Hierzu stellte das OVG LSA in seiner Entscheidung vom 23. Januar 2017 - 1 M 175/16 - Rn. 22, folgendes fest:

„Im Besonderen will § 21 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA jedoch sicherstellen, dass für die regelmäßig wiederkehrenden Auswahlentscheidungen des Dienstherrn nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG ... für alle Beamten durch Regelbeurteilungen gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung und unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst werden. An diesen Sinn und Zweck gemessen sind Ausnahmen denkbar, die aus Praktikabilitätsgründen solche Beamten(-gruppen) ausnehmen, bei denen Beurteilungen für Auswahlentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz üblicherweise nicht mehr benötigt werden. Dies ist etwa der Fall bei Beamten, die alsbald die Regelaltersgrenze erreichen oder die sich bereits in einem Endamt befinden oder jedenfalls ein solches Amt im statusrechtlichen Sinn innehaben, welches eine (weitere) Beförderung kaum mehr erwarten lässt. Soll hingegen an ein früheres Lebensalter angeknüpft werden, darf die Zeitspanne zwischen dem Erreichen der Regelaltersgrenze und letzten Regelbeurteilung kein Maß erreichen, das eine zu große Gruppe von Beamten, bei denen nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG zu treffende Auswahlentscheidungen anstehen könnten, ausnimmt. Eine Zeitspanne von mehr als 10 Jahren zwischen Erreichen der Regelaltersgrenze und letzten Regelbeurteilung wird dementsprechend dem Regelungszweck von § 21 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA nicht mehr gerecht.“

Abs. 5 Nr. 4 stellt daher nicht mehr auf das Erreichen eines bestimmten Alters (z. B. der Vollendung des 60. Lebensjahres) ab, da die unterschiedlichen Regelungen zu Altersgrenzen sonst z. B. bei Vollzugsdiensten häufig zu einer vollständigen Erfassung der Dienstzeit führen würden, wohingegen in der Verwaltung bereits zehn Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze keine dienstliche Beurteilung mehr stattfinden würde, wenn die Vollendung

des 60. Lebensjahres kurz vor dem Regelbeurteilungsstichtag liegt (dann war die letzte Regelbeurteilung mit 57 Jahren bei einer Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres). Mit der Regelung, dass Beamtinnen und Beamte das Lebensjahr vollendet haben, das fünf Jahre vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der für sie geltenden Altersgrenze liegt, werden auch fast acht Jahre vorher erfasst. Beispielsweise würde eine 62-jährige Beamtin nicht mehr der Regelbeurteilung unterliegen und somit zum letzten Mal mit 59 Jahren beurteilt worden sein. Es besteht jedoch das Recht, die Regelbeurteilung schriftlich zu beantragen. Eine weitergehendere Regelung wäre mit der Regelbeurteilungspflicht und dem Ausschluss zu großer Beamtengruppen im Lichte der Rechtsprechung des OVG LSA nicht mehr vereinbar. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte ist der Stichtag später, so dass sie am Beurteilungsstichtag das Lebensjahr, das drei Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der für sie jeweils geltenden Altersgrenze liegt, noch nicht vollendet haben dürfen. Die regelmäßige Einbeziehung lebensälterer Beamtinnen und Beamten in Beförderungsauswahlverfahren kann somit auf der Grundlage von Regelbeurteilungen erfolgen. Die Antragstellung oder die gesonderte Erstellung von Anlassbeurteilungen werden dadurch vermieden. Eine Regelbeurteilung auf Antrag bleibt aber auch nach Überschreitung der jeweiligen Altersgrenze möglich. Der Antrag muss dann bis zum Beurteilungsstichtag rechtzeitig schriftlich gestellt werden.

Abs. 5 Nr. 6 nimmt Beamtinnen und Beamte im Endamt ihrer Laufbahngruppe und für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in Besoldungsgruppe A 9 Z oder ab der Besoldungsgruppe B 3 und entsprechend eingruppierte Beschäftigte von der Regelbeurteilung aus. Die Besoldungsgruppe A 9 Z ist das Endamt der Laufbahngruppe 1 für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte. Ämter mit Amtszulage sind gegenüber Ämtern ohne Amtszulage besoldungsrechtlich und damit zugleich laufbahnrechtlich eigenständige und zu durchlaufende Ämter (OVG LSA, Beschluss vom 3. März 2020 - 1 M 21/20). Ein Aufstieg soll jedoch weiterhin möglich sein, so dass auf Antrag eine Beurteilung im Endamt der Laufbahngruppe 1 möglich bleibt.

Nach Abs. 5 Nr. 7 bleiben Gruppen von Bediensteten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Verordnung grundsätzlich nicht zu beurteilen waren, z. B. Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, von der Regelbeurteilung weiterhin ausgenommen. Es kann hier nicht abschließend beurteilt werden, welche Gruppen alle hiervon erfasst sind, da landesweit viele Beurteilungsrichtlinien existieren. Es ist auch nicht absehbar, ob dies Beschäftigte oder Beamtinnen und Beamte sind. Die konkrete Benennung dieser Gruppen von Bediensteten richtet sich somit nach den vorher meistens in Beurteilungsrichtlinien festgelegten jeweiligen Regelungen. Soweit diese bisher ausgenommenen Gruppen jetzt einbezogen werden sollen, kann dies in der Beurteilungsrichtlinie geregelt werden. Um eine automatische Versteinerung der bisherigen

Ausschlüsse zu verhindern, muss die Ausnahme in der Beurteilungsrichtlinie fortgeschrieben werden.

§ 3 Abs. 6 bezieht sich auf bereits getroffene gesetzliche Festlegungen, verbindet diese jedoch bereits mit den Spezialregelungen als Verweis auf den besonderen Abschnitt. Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen gilt ein Anlassbeurteilungssystem (§ 21 Abs. 1 S. 3 LBG LSA).

Zu § 4 Anlassbeurteilung

Anlassbeurteilungen sind nach § 21 Abs. 1 S. 2 LBG LSA darüber hinaus zusätzlich zu erstellen, wenn die dort geregelten Voraussetzungen vorliegen.

Die Ausnahmefälle, in denen eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, sind in § 4 Abs. 1 und 2 dieser Verordnung geregelt.

Gründe für die Erstellung einer Anlassbeurteilung sind dann gegeben, wenn für eine Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG keine oder keine aktuelle Regelbeurteilung vorliegt. Soweit keine Entscheidung im Rahmen eines Auswahlverfahrens nach Art. 33 Abs. 2 GG zu treffen ist, kommt nach § 4 Abs. 1 weder eine Anlassbeurteilung noch eine fiktive Fortschreibung in Betracht. Allein der Umstand, dass z. B. eine andere Beurteilerin oder ein anderer Beurteiler vorhanden ist, führt für sich gesehen somit weder zu einer Anlassbeurteilung noch zu einer fiktiven Fortschreibung.

Eine Anlassbeurteilung kann z. B. zu erstellen sein, wenn die Beamtin oder der Beamte zum letzten Beurteilungsstichtag (noch) nicht (mindestens sechs Monate) im Dienst war.

Zwei Fallgruppen, die ausdrücklich im Gesetz genannt werden, seien hier exemplarisch dargestellt:

Nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 LBG LSA ist eine Beförderung nicht vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit zulässig, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte hat während der Probezeit die Leistungsanforderungen in einem außergewöhnlichen Maße übertroffen. Für diese sehr seltenen Ausnahmefälle, in denen die Leistungsanforderungen bereits während der Probezeit in einem außergewöhnlichen Maße übertroffen wurden, reicht eine Probezeitbeurteilung nach § 11 dieser Verordnung allein nicht aus. Diese weist nur die Bewährung selbst nach. Für eine Beförderung ist jedoch eine Beurteilung nach Wertungsstufen erforderlich. In einem außergewöhnlichen Maße entspricht der Wertungsstufe „Übertrifft die Anforderungen in außergewöhnlichem Maße“ nach § 9 Abs. 1 Nr. 1.

Nach § 26 Abs. 3 LBG LSA kann die Beamtin oder der Beamte zum Ausgleich der dort genannten beruflichen Verzögerungen abweichend von § 22 Abs. 2 LBG LSA bereits während

der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit befördert werden. Eine Beförderung ist in diesen Fällen möglich, um Verzögerungen infolge der Geburt oder der tatsächlichen Betreuung oder tatsächlichen Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen auszugleichen. Voraussetzung für eine Beförderung ist auch in diesen Fällen eine Anlassbeurteilung, weil die Probezeitbeurteilung keine Aussagen zu Wertungsstufen enthält. Anders als in den Fällen des § 22 Abs. 2 Nr. 2 LBG LSA ist jedoch hier keine bestimmte Wertungsstufe erforderlich.

Eine Anlassbeurteilung ist im Rahmen von Auswahlverfahren auch dann zu erstellen, wenn die letzte Beurteilung der Beamtin oder des Beamten nicht mehr hinreichend aktuell ist. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich im Wesentlichen durch die höchstrichterliche Rechtsprechung (BVerwG vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 Rn. 42, BVerwG vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 Rn. 12, OVG LSA vom 27. April 2020 - 1 M 44.20 Rn. 23 ff. und vom 27. Mai 2020 - 1 M 55.20 Rn. 20). Soweit sich diese Rechtsprechung fortentwickeln sollte und weitere Fallgruppen von der Rechtsprechung als notwendiger Anlass anerkannt werden sollten, sind diese selbstverständlich auch hierunter anzuerkennen.

Der Grundsatz lautet, dass eine Regelbeurteilung hinreichend aktuell ist, solange sie nicht älter als der Regelbeurteilungszeitraum ist. Allerdings kann es auch bei einem auf Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem notwendig werden, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren. Die Entscheidung des Landesgesetzgebers für das System von Regelbeurteilungen darf von der Verwaltung nicht dadurch unterlaufen werden, dass sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens trotz des Vorliegens einer hinreichend aktuellen Regelbeurteilung ohne ausreichenden Grund Anlassbeurteilungen erstellt (Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, BayVGh) Beschluss vom 16. November 2022 - 3 CE 22.1887, Rn. 16). Im Übrigen wird auf die Ausführungen zum Verhältnis von Regel- zu Anlassbeurteilungen in der Rechtsprechung des BVerwG und des OVG LSA in der Begründung zu § 3 Abs. 3 verwiesen.

Ein von der Rechtsprechung anerkannter Grund für eine Anlassbeurteilung ist, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber nach der letzten Regelbeurteilung schon einmal befördert worden ist und nun eine erneute Beförderung anstrebt oder nach dem Beurteilungsstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat (siehe BayVGh vom 1. Dezember 2021 - 3 CE 21.2593 - Rn. 5 mit weiteren Nachweisen und BayVGh Beschluss vom 16. November 2022 - 3 CE 22.1887, Rn. 17).

Ein „erheblicher Zeitraum“ liegt rechtssicher vor, wenn die neuen Aufgaben mindestens über zwei Drittel des Regelbeurteilungszeitraums wahrgenommen werden (BVerwG Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 - insbes. Rn. 49 und BayVGH Beschluss vom 16. November 2022 - 3 CE 22.1887, Rn. 18). Bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum fallen Anlassbeurteilungen daher regelmäßig erst im dritten Jahr an.

Wesentlich andere Aufgaben im vorstehenden Sinne liegen nur vor, wenn die Beamtin oder der Beamte in ihrem oder seinem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen (regelmäßig höherwertigen) oder einer anderen Laufbahn zugehörigen Statusamt zuzuordnen sind (BVerwG vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 - Rn. 12). Eine bloße Veränderung des Dienstpostens hat noch nicht diese Beurteilungsrelevanz. Bei sog. gebündelten Dienstposten ist dies nur der Fall, wenn dieser nicht auch derjenigen Besoldungsgruppe zugeordnet ist, der die bisherigen Aufgaben der Beamtin oder des Beamten entsprachen (BVerwG vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 - s. o.).

Ein Aktualisierungsbedarf bei einer Bewerberin oder einem Bewerber führt nicht allein schon deshalb zwangsläufig zu einem „Nachziehen“ und einer Aktualisierungspflicht bei allen anderen Mitbewerbern ohne originären eigenen Aktualisierungsbedarf (BVerwG vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 - Rn. 9).

Nach Absatz 2 sind für eine Beamtin auf Probe oder einen Beamten auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion nach § 5 LBG LSA Anlassbeurteilungen zu erstellen. Damit wird sichergestellt, dass der Feststellung der Bewährung eine umfassende und differenzierte Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG vorausgeht. Dies entspricht der praktizierten Verfahrensweise sowie der Rechtsprechung in Sachsen-Anhalt bei Ämtern mit leitender Funktion gemäß § 5 LBG LSA (VG Halle, Urteil vom 29. November 2018 - 5 A 75/17 HAL, OVG LSA, Beschluss vom 24. Mai 2019 - 1 L 39/19). Es ist die fachliche Bewährung und persönliche Eignung sowie eine Prognose über die Eignung und Befähigung für die Aufgaben in Ämtern mit leitender Funktion einzuschätzen und zu begründen.

Nur in den hier in der Verordnung geregelten Fallgruppen ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen. Da sich Gesetze und Rechtsprechung weiterentwickeln, wurde bewusst darauf verzichtet, die in bestimmten Entscheidungen der Rechtsprechung genannten Voraussetzungen in den Verordnungstext zu übernehmen. Die persönlichen Verhältnisse erfordern nur in einem Auswahlverfahren unter den genannten Bedingungen eine Anlassbeurteilung. Es ist dabei egal, ob der Wechsel innerhalb des Dienstherrn oder außerhalb stattfindet. Bei einem angestrebten Wechsel zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn, wenn keine oder keine im Sinn der Rechtsprechung aktuelle

dienstliche Beurteilung vorliegt, wird die andere Dienststelle oder der andere Dienstherr die Beurteilung anfordern. Wenn dies geschieht, darf jedoch ein möglicher Wechsel nicht durch Verweigerung einer aktuellen dienstlichen Beurteilung behindert werden. Der Wechsel mag nicht im dienstlichen Interesse der bisherigen Dienststelle liegen. Daher hat in diesen Fällen die Beamtin oder der Beamte aufgrund der persönlichen Verhältnisse ein Antragsrecht auf Erstellung einer Anlassbeurteilung.

Unabhängig vom Vorliegen eines Ausnahmefalls erstellte Anlassbeurteilungen, wo weder die dienstlichen noch die persönlichen Verhältnisse die Erstellung einer Anlassbeurteilung erfordern, wären rechtswidrig (s. o. unter Hinweis auf Rechtsprechung siehe auch Begründung zu § 3 Abs. 3).

Nach Absatz 3 sind Anlassbeurteilungen unter Berücksichtigung der bei Regelbeurteilungen geltenden Grundsätze zu erstellen. Eine Anlassbeurteilung, die einer Regelbeurteilung zeitlich nachfolgt, ist aus dieser fortzuentwickeln. Dies bedeutet, dass alle Gebote, die für Regelbeurteilungen gelten, auch bei der Erstellung von Anlassbeurteilungen zu berücksichtigen sind. So darf eine Anlassbeurteilung nicht zielgerichtet auf das Ergebnis einer bestimmten Auswahlentscheidung gefertigt werden. Auch eine Anlassbeurteilung muss sich an einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab im Vergleich zu anderen Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe orientieren. Anlassbeurteilungen, die zwischen zwei Regelbeurteilungen erstellt werden, sind aus der vorherigen Regelbeurteilung fortzuentwickeln (BVerwG vom 22. November 2012 - 2 VR 5.12 - Rn. 30): „Das bedeutet, dass Ausgangspunkt der Anlassbeurteilung die in der vorherigen Regelbeurteilung enthaltenen Feststellungen und Bewertungen zu Eignung, Leistung und Befähigung sind und die Anlassbeurteilung ihren Schwerpunkt darin hat aufzuzeigen, inwieweit bei einzelnen Feststellungen und Bewertungen Veränderungen zu verzeichnen sind. Dieser Maßstab muss in der Anlassbeurteilung hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Je kürzer der Beurteilungszeitraum zwischen Regel- und Anlassbeurteilung ist und je größer der Unterschied zur Regelbeurteilung in den Bewertungen ... ausfällt, desto bedeutsamer ist das Begründungserfordernis bei Abweichungen der Anlassbeurteilung von der Regelbeurteilung.“ Außerdem sind andere Grundsätze wie z. B. Gleichbehandlungsgebote, die Mindestanforderungen an die an der Beurteilung mitwirkenden Personen, Zuständigkeiten u. s. w. bei Anlassbeurteilungen genauso wie bei Regelbeurteilungen zu beachten.

Zu § 5 Voraussetzungen und Verfahren einer fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen

Gemäß § 21 Abs. 6 Nr. 7 LBG LSA regelt die Landesregierung durch Verordnung Grundsätze für die dienstliche Beurteilung und das Beurteilungsverfahren insbesondere die Voraussetzungen und das Verfahren einer fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen.

Die fiktive Fortschreibung von Beurteilungen kommt nur in Fällen in Betracht, in denen im Rahmen eines Auswahlverfahrens nach Art. 33 Abs. 2 GG keine aktuelle dienstliche Beurteilung vorliegt. Außerhalb von Auswahlverfahren im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG findet keine fiktive Fortschreibung von Beurteilungen statt. Inwieweit eine dienstliche Beurteilung noch aktuell ist, richtet sich nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (siehe Begründung zu § 4).

Die hier genannten Fallgruppen bilden zum einen Fälle, wo eine hauptberufliche Tätigkeit außerhalb des Dienstherrn erfolgt, aber diese anders ausgeübt wird. Daher werden in den Fällen einer Beurlaubung die Beurteilungen der anderen Dienstherrn, wo die Beamtin oder der Beamte während seiner Beurlaubung tätig ist, herangezogen. Sie müssen „übersetzt“ und in das System des Dienstherrn, zu dem die Beamtin oder der Beamte nach Ablauf ihrer oder seiner Beurlaubung zurückkehren wird, eingeordnet werden. Wäre diese Übersetzung nicht erforderlich, wäre es ein Beurteilungsbeitrag. Da jedoch vielfach die Stellen, bei denen die Beamtin oder der Beamte in der Zeit ihrer oder seiner Beurlaubung tätig ist, andere Beurteilungssysteme nutzen, müssen diese, anders als die in § 6 vorgesehenen Beurteilungsbeiträge, noch dem hiesigen Beurteilungssystem vergleichbar gemacht werden. Die Nummer 2 ist auf sechs Jahre begrenzt, da dies dem maximalen Beurlaubungszeitraum nach § 67 Abs. 1 Nr. 1 LBG LSA entspricht.

Zum anderen bilden Nummern 3 und 4 Fallgruppen, in denen mangels (ausreichend) dienstlicher Tätigkeit keine dienstliche Beurteilung möglich ist. Sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch die Personalvertretung sind vom Personal der Dienststelle gewählt. Sie sind deshalb unabhängige Stellen. Auch im Bundesrecht werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen (§ 19 Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG) ähnlich wie die Schwerbehinderten- oder Personalvertretung gewählt. Nur wenn sich keine Kandidatin findet bzw. gewählt wird, wird sie von der Dienststellenleitung bestimmt. Anders ist dies bei Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen-Anhalt, die von der Dienststelle ohne eine Wahl bestellt (§ 15 FrFG) und damit Teil der Verwaltung sind und eine dienstliche Tätigkeit ausüben. Die Tätigkeit in der Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist nur mit mindestens einem Viertel der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 LBG LSA möglich. Daher wird hier für eine

dienstliche Beurteilung ebenfalls eine dienstliche Tätigkeit von mindestens 25 vom Hundert vorausgesetzt. Soweit weniger dienstliche Tätigkeit verbleibt, ist keine dienstliche Beurteilung mehr möglich und daher eine fiktive Fortschreibung vorzunehmen.

Zum Verfahren ist geregelt, dass grundsätzlich Regelbeurteilungen die Basis für die Fortschreibung bilden. Nur in bestimmten dort genannten Fällen kann auch eine Anlassbeurteilung fortgeschrieben werden. Ausgangspunkt ist die jeweils letzte Regelbeurteilung. Um eine Vergleichbarkeit sicherzustellen kann eine jüngere Anlassbeurteilung fortgeschrieben werden, wenn diese am Maßstab eines zwischenzeitlich übertragenen anderen Statusamtes erstellt wurde, da immer auf das jeweils innegehabte Statusamt bei einer Beurteilung abzustellen ist. Um sicherzustellen, dass alle Beurteilerinnen und Beurteiler die Fortschreibung in gleicher Art und Weise durchführen, wurde diese einheitlich geregelt.

Beurteilungen, die circa acht bis neun Jahre zurückliegen werden von der Rechtsprechung überwiegend als geeignete Prognosegrundlage für fiktive Fortschreibungen angesehen und ihnen wird damit noch eine gewisse Aussagekraft für die Gegenwart und Zukunft beigemessen (OVG Bremen, Beschluss vom 20. Oktober 2022 - 2 B 129/22, Rn. 16). Über einen Zeitraum von mehr als drei Beurteilungszeiträumen hinaus ist jedoch realistisch keine Nachzeichnung mehr möglich, da die dienstliche Tätigkeit zu lange zurückliegt.

Zu § 6 Beurteilungsbeitrag

Absatz 1 definiert den Beurteilungsbeitrag. Der Beurteilungsbeitrag wird somit eingeholt, wenn der Beurteilerin oder dem Beurteiler aus eigener Anschauung Erkenntnisse im gesamten Beurteilungszeitraum oder über einen Teil des Beurteilungszeitraumes fehlen. Meistens wird dies nur bestimmte Zeitabschnitte des Beurteilungszeitraumes betreffen. Denkbar ist auch ein gesamter Beurteilungszeitraum, wenn z. B. die Beurteilung erstellt wird und die Beamtin oder der Beamte den gesamten Beurteilungszeitraum nur bei einer vorherigen Beurteilerin oder einem vorherigen Beurteiler im Dienst war und seit längerer Zeit aus familiären Gründen beurlaubt ist. In diesem Fall kennt die Beurteilerin oder der Beurteiler die Beamtin oder den Beamten im Beurteilungszeitraum nicht aus eigener Anschauung und ist daher auf die Heranziehung der Erkenntnisse aus dem Beurteilungsbeitrag angewiesen.

Die Form für unmittelbare Landesbeamtinnen und unmittelbare Landesbeamte ist nach Absatz 2 einheitlich vorgegeben. Dies dient der Vergleichbarkeit insbesondere bei ressortübergreifenden Personalwechseln.

Die Fallgruppen sind in Absatz 3 genannt, wobei die Aufzählung nicht abschließend ist. Um die Aktualität der Erkenntnisse sicherzustellen, soll der Beurteilungsbeitrag zeitnah erstellt werden. Die zeitliche Nähe bemisst sich dabei im Fall des Abs. 3 Nr. 1 zum Zuständigkeitswechsel der Beurteilerin oder des Beurteilers, im Fall des Abs. 3 Nr. 2 zum Beginn der Beurlaubung, Freistellung oder Elternzeit und im Fall des Abs. 3 Nr. 3 zur Abforderung durch die abordnende oder zuweisende Dienststelle.

Zur Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen in einer Regelbeurteilung wird auf die Ausführungen zu § 3 und die dort genannte Rechtsprechung verwiesen.

Zu § 7 Einheitlicher Beurteilungsmaßstab

§ 21 Abs. 2 LBG LSA regelt die Beurteilung anhand eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes. Es setzt damit ebenfalls die zu Art. 33 Abs. 2 GG existierende Rechtsprechung um, nach der eine Bestenauslese voraussetzt, dass Beurteilungen vergleichbar sind. Dies sind sie nur bei einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab. Anknüpfungspunkt ist immer das inne gehabte Statusamt, nicht der wahrgenommene Dienstposten. Die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabes kann in der nach § 21 Abs. 6 Nr. 4 LBG LSA zu erlassenden Verordnung geregelt werden. Dies wird hiermit umgesetzt.

Absatz 1 trifft daher Festlegungen zur Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes. Alle am Beurteilungsverfahren beteiligten Vorgesetzten sind verpflichtet, bei der Bewertung der Beurteilungsmerkmale sowie bei der Bildung der Gesamtbewertung einen einheitlichen Maßstab anzulegen, der sich nach den Anforderungen zu richten hat, die an Beamtinnen und Beamte des gleichen statusrechtlichen Amtes zu stellen sind. Sofern eine Beamtin oder ein Beamter höherwertige Aufgaben wahrnimmt, ist der Erwartungshorizont des innegehabten Statusamtes der entscheidende Beurteilungsmaßstab. Die Beurteilerin oder der Beurteiler, bei mehreren in der Regel die zweitbeurteilenden Personen oder die Beurteilungskonferenz oder eine Beurteilungskommission haben auf die gleichmäßige und einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabes hinzuwirken. Dies kann z. B. auch durch Festlegung von Richtwerten und die Möglichkeit zu Festlegungen, von Richtwerten aus Gründen der Einzelfallgerechtigkeit abzuweichen, erfolgen.

Im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens mit Bewerberinnen oder Bewerbern aus anderen Geschäftsbereichen hat der Dienstherr etwaige Unterschiede im Maßstab der Beurteilten zu beachten. Um eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen herzustellen, hat die

Behörde, aus der die Person potentiell wechselt, Auskunft über den angewandten Beurteilungsmaßstab zu geben.

Maßgeblich ist immer das zum Beurteilungsstichtag der Beamtin oder dem Beamten übertragene Statusamt. Es sind alle drei Bestandteile, nämlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, zu beurteilen. Die Vergleichsgruppe bestimmt sich nach dem Statusamt. Wie die Amtsbezeichnung setzt sich dieses aus einer Besoldungsgruppe sowie der zugehörigen Laufbahn zusammen. Sofern höherwertige Aufgaben wahrgenommen werden, ist der Erwartungshorizont des innegehabten Statusamtes der entscheidende Beurteilungsmaßstab. Daraus folgt, dass diese Leistungen in der Regel besser zu bewerten sein werden, als die gleichen Leistungen einer Person in einem den Aufgaben entsprechenden Statusamt.

Für Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen ist diese Vergleichbarkeit nicht gewährleistet. Ausreichend identische Leistungsanforderungen für die Annahme einer hinreichend homogenen Gruppe sind nach der ständigen Rechtsprechung des Senats vielmehr nur für Beamte „derselben Laufbahn und desselben Statusamtes“ gegeben (BVerwG vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 Rn. 43 m. w. N.). Eine potenzielle Konkurrenz besteht grundsätzlich nur zwischen Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe (BVerwG vom 15. Dezember 2021 - 2 A 1.21 Rn. 25). Dagegen stehen Beamtinnen und Beamte unterschiedlicher Laufbahnen grundsätzlich nicht potenziell in einer Konkurrenzsituation (BVerwG vom 15. Dezember 2021 - 2 A 1.21 Rn. 26).

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 15 Bundesbesoldungsordnung (BBesO) aus unterschiedlichen Laufbahnen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes dürfen im Bundesnachrichtendienst für die Bestimmung der Richtwerte für die Vergabe der besten und zweitbesten Note bei einer dienstlichen Beurteilung (§ 50 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 Bundeslaufbahnverordnung - BLV) ausnahmsweise in einer Vergleichsgruppe zusammengefasst werden. Denn diese Beamtinnen und Beamten stehen aufgrund einer Sondersituation im Geschäftsbereich dieser Behörde regelmäßig in einer potenziellen Konkurrenzsituation (BVerwG vom 15. Dezember 2021 - 2 A 1.21, Leitsatz). Soweit vergleichbare Situationen insbesondere in kleinen Behörden oder bei der Vergabe von Führungsämtern bestehen sollten, wäre somit auch ausnahmsweise die Bildung einer Vergleichsgruppe laufbahnübergreifend möglich.

Vergleichsmaßstab ist eine nach der Wertungsstufe „entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“ bewertete Beamtin oder ein nach der Wertungsstufe „entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“ bewerteter Beamter. Diese Wertungsstufe liegt im Mittelfeld, die Mitte zwischen 7 und 1 bei einem siebenstufigen Wertungsstufensystem. Es sind somit keine

überhöhten, aber auch keine abgesenkten Maßstäbe an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu stellen.

Unbeschadet der verfassungsrechtlichen Anforderungen des bei der Beurteilung geltenden Leistungsgrundsatzes gemäß Art. 33 Abs. 2 GG soll darauf geachtet werden, überdurchschnittliche Noten und Spitzennoten an Frauen und Männer gleichermaßen, in der Regel entsprechend ihrem jeweiligen Anteil im Statusamt, zu vergeben. Solange ein Geschlecht in einem Bereich in einem bestimmten Amt unterrepräsentiert ist, ist dieses besonders zu fördern. Dass in Beurteilungsverfahren und ihrer Umsetzungspraxis wesentliche geschlechtsbezogene Diskriminierungspotentiale liegen, wird als erwiesen betrachtet¹. So haben Auswertungen in einzelnen Verwaltungsbereichen wiederholt gezeigt, dass Frauen unter den als „gut“ oder „besonders gut“ beurteilten Beschäftigten häufig unterrepräsentiert sind. In noch stärkerem Maß gilt dies für teilzeitbeschäftigte Frauen.

Darüber hinaus ist eine Reihe von sozial- und kognitionspsychologischen Mechanismen bekannt, die die Ursachen systematischer geschlechtsbezogener Benachteiligungen plausibel erklären können.²

Beurteilungsfehler: In der Personalforschung ist seit Jahrzehnten eine ganze Reihe von gängigen Beurteilungsfehlern dokumentiert.³ Bereits seit geraumer Zeit hat die Geschlechterforschung zudem darauf hingewiesen, dass eine Reihe dieser Beurteilungsfehler wesentliche Genderimplikationen aufweisen.⁴ Ein Beispiel hierfür ist der sogenannte „Hierarchie-Effekt“. Er beschreibt, dass Beschäftigte in einer höheren hierarchischen Position im Durchschnitt besser beurteilt werden als Beschäftigte in niedrigeren Positionen. Der Effekt entsteht, weil Beurteilende höhere Leistungen in einer höheren Position oft per se als etwas Besonderes bewerten und diese Leistungen nicht ausreichend zu den höheren Anforderungen und zur höheren Besoldung dieser Positionen ins Verhältnis setzen. Allein aufgrund der Überrepräsentanz von Männern in höheren hierarchischen Positionen profitieren Männer daher stärker von diesem Fehler als Frauen.

Geschlechterstereotype: Geschlechterstereotype können dazu führen, dass das gleiche Verhalten bei Frauen und Männern unterschiedlich bewertet wird. Beispielsweise kann ein

¹ Krell, Gertraude 2011 a: Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen. In: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gabler Verlag, 6. Auflage, S. 261-274.

² Fried, Andrea; Wetzels, Ralf; Baitsch, Christof 2000: Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung.

³ Berthel, Jürgen; Becker, Fred 2017: Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. Schäffer-Pöschel Verlag, 11. Aufl. S. 272 ff.

⁴ Krell, Gertraude 2011 a, S. 267; ausführlich Frey, Regina 2016: Die dienstliche Beurteilung. Fair beurteilen, gleichstellungsorientiert handeln. Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) S. 16 ff.

sehr gutes konzeptionelles Arbeitsergebnis entsprechend der vorherrschenden Geschlechterstereotype bei einer Frau eher als Ergebnis von Fleiß und Gründlichkeit interpretiert werden. Ein sehr gutes konzeptionelles Arbeitsergebnis wird bei einem Mann hingegen eher als Ergebnis von Analyse- und Urteilsvermögen interpretiert. Je nach Bedeutung und Gewichtung dieser Merkmale in einem Beurteilungssystem kann sich daraus auch eine unterschiedliche Beurteilungsnote ergeben, obwohl sich die Bewertung auf das gleiche Arbeitsergebnis bezieht.

In der Praxis vieler Personalstellen besteht bereits ein Bewusstsein über die Diskriminierungspotentiale dienstlicher Beurteilungen, insbesondere wenn (interne) geschlechtsbezogene Auswertungen zu den Ergebnissen durchgeführt werden.⁵

Bei der Beurteilung schwerbehinderter Bediensteter ist außerdem die Richtlinie über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Fürsorgeerlass für schwerbehinderte Menschen, RdErl. des MI vom 2. März 2010 MBl. LSA, 131) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Bediensteter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit auf Grund der Behinderung zu berücksichtigen (vgl. § 11 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Sachsen-Anhalt - LVO LSA). Die Qualität der erbrachten Leistung ist nach allgemeinem Maßstab zu bewerten. Eine möglicherweise geringere Quantität der Leistung, soweit sie behinderungsbedingt ist, darf die Bewertung eines Beurteilungsmerkmals der Leistungsbeurteilung und deren Gesamtbewertung nicht negativ beeinflussen. Um eine ordnungsgemäße Berücksichtigung der behinderungsbedingten Beeinträchtigungen sicherzustellen, ist es empfehlenswert, mit der Beamtin oder dem Beamten selbst und ggf. auch mit der Schwerbehindertenvertretung Gespräche zu führen. Zur Verhinderung von Diskriminierung sind Ausführungen in der Begründung der Beurteilung nicht angezeigt.

Absatz 2 sieht die Möglichkeit zur Festsetzung von Richtwerten vor. Unabhängig davon sollen alle nach dem gleichen Maßstab beurteilt werden und dieser ist gleichmäßig anzuwenden (siehe oben zur Begründung zu § 7 Abs. 1 dieser Verordnung). Daher können nach § 7 Abs. 2 S. 1 dieser Verordnung die obersten Dienstbehörden Richtwerte für die durch das Gesamturteil festzulegende Notenstufe für Beamtinnen und Beamte einer Laufbahn einer bestimmten Laufbahngruppe eines bestimmten Einstiegsamts festlegen. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Vergleichsgruppe soll in der höchsten Wertungsstufe nicht mehr als 10 % und in der zweithöchsten Wertungsstufe nicht mehr als 20 % betragen. Es

⁵ Deutscher Bundestag 2020: Drucksache 19/24615, Evaluationsgutachten / Evaluation des FüPoG / Studie im Auftrag des BMFSFJ; S. 237: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/246/1924615.pdf>

können somit auch geringere (also strengere) Richtwerte festgelegt werden. Eine Überschreitung der Richtwerte ist in Ausnahmefällen möglich. Die Richtwertvergabe bezieht sich nicht nur auf die beiden höchsten Wertungsstufen. Richtwerte können auch für die anderen Wertungsstufen (z. B. „übertrifft die Anforderungen“) vorgesehen werden. Ist die Anwendung dieser Richtwerte wegen zu kleiner Vergleichsgruppen nicht möglich, sind die Beurteilungen in geeigneter Weise entsprechend zu differenzieren.

Nach der Rechtsprechung des BVerwG muss die Vergleichsgruppe hinreichend homogen sein, so dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten (BVerwG vom 25. Oktober 2011 - 1 WB 51.10 Rn. 40).

Eine Vergleichsgruppe muss nach der Rechtsprechung des BVerwG weiterhin hinreichend groß sein, damit genügend Personen vorhanden sind, in denen die unterschiedlichen Leistungs- und Eignungsstufen repräsentiert sein können. Wie groß eine Vergleichsgruppe sein muss, um annehmen zu können, dass in ihr die unterschiedlichen Leistungs- und Eignungsstufen repräsentiert sind, lässt sich nicht allgemein, sondern nur für den konkreten Fall beantworten (BVerwG vom 7. März 2017 - 2 B 25.16 - Rn. 10): „Einfluss auf die erforderliche Mindestgröße der Vergleichsgruppe hat insbesondere das Beurteilungssystem. So liegt es nahe, dass bei kleinen Richtwerten (z. B. 5 %) die Vergleichsgruppe größer sein muss als bei großen Richtwerten (z. B. 40 %). Auch wird bei größerer Differenzierung der Notenskala (z. B. neun Notenstufen) die Vergleichsgruppe ggf. größer sein müssen als bei geringerer Differenzierung (z. B. vier Notenstufen).“ BVerwG vom 25. Oktober 2011 - 1 WB 51.10 - Rn. 44 führt dazu aus: „Eine Zahl von etwa zwanzig Personen in einer Vergleichsgruppe dürfte sich am unteren Rand der noch akzeptablen Gruppengröße bewegen.“

Entscheidend ist, dass innerhalb einer Vergleichsgruppe der gleiche Maßstab angewendet wird. Die Richtwerte orientieren sich an den bundesweit üblichen Richtwerten, quotieren aber nur die höchste und die zweithöchste Wertungsstufe. Die Festlegung weiterer Richtwerte für andere Wertungsstufen ist möglich.

Zu Abschnitt 2: Inhalt der dienstlichen Beurteilung

Zu § 8 Inhalt der dienstlichen Beurteilung, Gesamturteil

§ 21 Abs. 4 LBG LSA regelt das Gesamturteil. Er folgt der Rechtsprechung des BVerwG - 2 C 2.21 - vom 7. Juli 2021, wonach Beurteilungen unter Würdigung aller Einzelmerkmale mit einem zusammenfassenden Gesamturteil abschließen müssen (s. o.). Dieses muss alle drei Bereiche des Art. 33 Abs. 2 GG erfassen, also Eignung, Befähigung und Leistung. Die Einzelheiten bleiben jedoch dieser Verordnung vorbehalten.

Das Bundesverwaltungsgericht entschied am 19. März 2015 - 2 C 12.14 - in Rn. 44: „Befähigungsmerkmale entziehen sich aber einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe.“ Mit Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21 - gibt der Senat diese Rechtsprechung auf (Rn. 44). Vielmehr führt es nun aus (Rn. 45):

„Das Grundgesetz gibt in Art. 33 Abs. 2 vor, dass sämtliche Einzelmerkmale der drei Kriterien bei der Bildung des abschließenden Gesamturteils zu berücksichtigen sind, d. h. auch die Einzelmerkmale der Kriterien der Befähigung und Eignung. Auch vom Dienstherrn definierte Befähigungsmerkmale ... können ebenso wie die verwandten Einzelmerkmale der fachlichen Leistung auf der Basis der im Beurteilungszeitraum vom Beamten auf dem Dienstposten gezeigten Leistungen und seines Verhaltens im Einzelnen auf das Statusamt bezogen bewertet und diese Einzelbewertungen können - falls dies vorgegeben ist - zu einer Gesamtnote der Befähigung zusammengefasst werden.“

Nach Rn. 47 ist jedoch die Art und Weise, wie das zusammenfassende Gesamturteil als Ergebnis der umfassenden Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Merkmale zu bilden ist, nicht von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegeben und unterliegt deshalb der Gestaltung durch den Normgeber, der jedoch alle drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG bei der Bildung des Gesamturteils berücksichtigen muss.

In dieser Verordnung werden die maßgeblichen Inhalte einer dienstlichen Beurteilung daher einheitlich festgelegt. Zunächst ist nach Absatz 1 eine Beschreibung der Aufgaben und bei Wahrnehmung von höherwertigen Aufgaben eine Angabe der Wertigkeit der Aufgaben, die von der Beamtin oder dem Beamten im Beurteilungszeitraum wahrgenommen wurden, aufzunehmen. Die Wertigkeit der Aufgaben ist nur entscheidend, wenn höherwertige Aufgaben wahrgenommen werden. Beamtinnen und Beamte werden an der Aufgabenerfüllung in dem von ihnen innegehabten Amt gemessen und mit anderen Beamtinnen und Beamten im gleichen Amt verglichen (siehe § 7). Nach der Rechtsprechung wird die dienstliche Beurteilung

aufgrund der Erkenntnisse über die von der jeweiligen Beamtin bzw. dem jeweiligen Beamten auf den konkreten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes erstellt (BVerwG, Urteil vom 09.05.2019 - 2 C 1/18, Rn. 32). Insoweit sind Beurteilungen, die dem gleichen Bewertungssystem unterliegen und das gleiche Statusamt betreffen, stets vergleichbar. Hat eine Beamtin bzw. ein Beamter auf einem höherwertigen Dienstposten Leistungen erbracht, so ist dies bei der auf das Statusamt bezogenen Beurteilung in der Beurteilung zu berücksichtigen (VG Magdeburg, Beschluss vom 19.11.2019 - 5 B 42/19, Rn. 11). Es darf bei der Bewertung keine Rolle spielen, ob die amtsangemessen verwendete Beamtin bzw. der amtsangemessen verwendete Beamte auf einem höher bewerteten Dienstposten vergleichbar gute Leistungen zeigen würde. Zu bewerten ist nur die tatsächlich gezeigte und wahrgenommene Leistung. Die am Statusamt orientierte Bildung von Vergleichsgruppen, in die auch Beamtinnen und Beamte einbezogen werden, die höherwertige Dienstposten wahrnehmen, darf aber nicht dazu führen, dass amtsangemessen eingesetzten Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit genommen wird, im Gesamturteil eine Spitzenbewertung zu erhalten (vgl. Conrad u. a.: Beurteilung der fachlichen Leistung im Leistungsvergleich, Kommentar, www.rehm-verlag.de).

Absatz 2 regelt, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in der dienstlichen Beurteilung zu bewerten sind.

Absatz 3 legt die Beurteilungsmerkmale fest. Diese sind nicht Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zugeordnet. Es ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass eine solche Zuordnung nicht erforderlich ist, da es durchaus Beurteilungsmerkmale geben kann, die mehreren dieser drei Aspekte zugeordnet werden können. Die nähere Bestimmung der Beurteilungsmerkmale erfolgt in Anlage 2 bzw. 6. Dabei korrespondieren die Überschriften der Bestandteile eines Beurteilungsmerkmals jeweils mit den näheren Erläuterungen darunter in der gleichen Reihenfolge der Buchstaben.

Absatz 3 und 4 regeln außerdem die Bildung des Gesamturteils.

Die Absätze 2 bis 4 sind jedoch im Gesamtzusammenhang zur hierzu ergangenen Rechtsprechung zu sehen.

Gemäß BVerwG, Urteil vom 01. März 2018 - 1 A 10.17, Rn. 45, 46 ist die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale von allen Beurteilerinnen und Beurteilern eines Dienstherrn (also insbes. innerhalb des Landes Sachsen-Anhalt) einheitlich anzuwenden. Entscheidend ist, dass eine durchgehend einheitliche Handhabung bzw. einheitliche Gewichtspraxis innerhalb des maßgeblichen dienstlichen Zuständigkeitsbereiches für das jeweilige Beurteilungswesen stattfindet. Nach von der Weiden, in „Die neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu dienstlichen Beurteilungen“, Thüringer VBl. 2022, S. 29 ff. darf

die erforderliche Gewichtung der Einzelmerkmale „weder mit Bezug auf den konkret durch den Beamten innegehabten Dienstposten noch durch verschiedene Beurteiler unterschiedlich erfolgen.“ Somit müssen Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden. Andernfalls käme es zu einer mit Art. 33 Abs. 2 GG unverträglichen Wettbewerbsverzerrung (Schrapper/Günther, Kommentar zum Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen, 3. Auflage 2021, § 92, Rn 40).

Ein aufrechterhaltender Vermerk, der keine aktuelle Beurteilung suggeriert, ist unzulässig. Daher wurden Voraussetzungen für eine schriftliche Bestätigung in § 3 Abs. 4 geregelt (siehe Begründung zu § 3).

Absatz 3 sieht neun Beurteilungsmerkmale, bei Wahrnehmung von Führungsaufgaben elf Beurteilungsmerkmale vor, die in der Anlage 2 definiert werden.

Das Gesamturteil wird nach Absatz 3 unter Würdigung des Gesamtbilds der Eignungs-, Befähigungs- und fachlichen Leistungsbewertung sowie der Gewichtung und Bedeutung der einzelnen Beurteilungsmerkmale für das jeweilige Statusamt der Beamtin oder des Beamten entwickelt.

Die Gewichtung ist zu begründen. Die Gewichtung bedarf schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet, das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann (BVerwG Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 Rn. 63).

Unter Bezugnahme auf die o. g. Rechtsprechung des BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 Rn.45 ist der Dienstherr berechtigt, für verschiedene Gruppen von Beamtinnen und Beamten (z. B. für die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes) unterschiedliche Ausgestaltungen des Beurteilungsverfahrens vorzugeben (BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2023 - 2 C 2.21 - Rn. 39). Von der vom BVerwG im Jahr 2020 eröffneten Möglichkeit zur Arithmetisierung des Gesamturteils (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 - 2 C 2.20 Rn. 25) kann im Land gemäß Absatz 4 für den Bereich des Polizeivollzugs Gebrauch gemacht werden. Außerdem sind Lehrkräfte an öffentlichen Schulen hiernach zu beurteilen.

Die gleiche Gewichtung von Einzelmerkmalen (dort 7, im Fall von Beamtinnen und Beamten mit Vorgesetztenfunktion 8) bei der Bildung der Gesamtnote ist nach BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 – Rn. 66 durchführbar und zulässig. Es wird eine überschaubare Anzahl von Einzelmerkmalen gewählt.

Bei der Festlegung gleichgewichteter Leistungsmerkmale ist bei der Anzahl darauf zu achten, dass diese ungerade ist, um in Grenzfällen zwischen Punktwerten für das Gesamturteil eine sog. Remislage zu verhindern (OVG NRW, Beschluss vom 16. März 2020 - 6 B 156/20).

Im Übrigen kommt den einzelnen Beurteilungsmerkmalen das gleiche Gewicht zu. Das Gesamturteil wird rechnerisch ermittelt. Da die Bildung des Gesamturteils bei festgelegter Gewichtung errechnet wird, ist das Ergebnis bereits rechnerisch begründet. Ergibt sich bei der Berechnung des Gesamturteils ein Bruchteil von mindestens 0,5 wird auf die nächsthöhere Wertungsstufe aufgerundet; geringere Bruchteile werden abgerundet. So wird die gleiche Handhabung sichergestellt.

Absatz 5 regelt zur besseren Vergleichbarkeit die Verwendung einheitlicher Vordrucke, wie dies bisher auch schon erfolgt. Punktuell sind Änderungen der Vordrucke in den dort genannten Verfahrensaspekten möglich.

Zu § 9 Bewertungssystem für die Beurteilung und Begründung

Absatz 1 legt das Bewertungssystem einheitlich fest. Die Mitte zwischen 1 und 7 stellt bereits rechnerisch 4 (nicht 3) dar. Die Wertungsstufen müssen für die gesamte Landesverwaltung geeignet sein. Die Rechtsprechung des OVG LSA fordert nur mehr als zwei Wertungsstufen über dem Durchschnitt. Dem ist auch mit den drei Wertungsstufen 5, 6 und 7 Rechnung getragen. Eine Differenzierung muss sowohl oberhalb als auch unterhalb des Durchschnitts systembedingt genauso möglich sein. Dies ist vor allem für Massenverwaltungen (Polizei, Innenverwaltung, Steuerverwaltung) zwingend erforderlich. Die Ministerialverwaltung ist zwar ein wichtiger, mengenmäßig jedoch ein nur geringer Anteil der gesamten Verwaltung im Geltungsbereich des LBG LSA. Gleichzeitig muss das Wertungsstufensystem überschaubar bleiben (keine große Anzahl von Wertungsstufen). Um all dies zu erfüllen, kann nur mit einem System mit der Mitte bei Wertungsstufe 4 gearbeitet werden.

Das Gesamturteil ist nach Absatz 2 zu begründen (siehe hierzu BVerwG vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 - Rn. 62).

Eine Bewertung weit über oder unter dem Durchschnitt, also mit den Punktwerten 6 oder 7 bzw. 1 oder 2 ist darüber hinaus besonders zu begründen. Damit wird nachvollziehbar, warum die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung stark vom Durchschnitt abweicht. Eine Begründung der Bewertung der Beurteilungsmerkmale ist aufgrund der Überschaubarkeit der Anzahl bei einer Gleichgewichtung nach § 8 Abs. 4 nicht erforderlich, bleibt aber möglich.

Zu § 10 Verwendungsvorschlag

Ein Verwendungsvorschlag betrifft die weitere dienstliche Verwendung der Beamtin oder des Beamten. Es sind auch Vorgaben im Vordruck zur Konkretisierung des Verwendungsvorschlags (z. B. für die Steuerverwaltung) möglich (siehe § 8 Abs. 5 der

Verordnung). Der Verwendungsvorschlag kann insbesondere Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Beamtin oder des Beamten aufzeigen. Darin enthalten können somit andere fachliche Verwendungen sowie Verwendungen im Rahmen von höherwertigen Dienstposten oder z. B. Aufgaben mit Führungsverantwortung sein. Ebenso könnte dort auch ein Laufbahnwechsel oder ein Aufstieg oder ähnliches vorgeschlagen werden. Der Verwendungsvorschlag kann sich aber auch auf eine weitere Verwendung entsprechend der bisher wahrgenommenen Aufgaben beziehen. Hieraus ergibt sich kein Anspruch, auf einem frei werdenden höherwertigen Dienstposten eingesetzt zu werden.

Zu § 11 Probezeitbeurteilung

§ 11 dient dazu, das in § 20 Abs. 3 LBG LSA bestimmte wiederholte Beurteilungserfordernis während der beamtenrechtlichen Probezeit umzusetzen. Die Probezeitbeurteilung dient als Grundlage für die Feststellung, ob die wechselnden Anforderungen einer Laufbahn erfüllt werden können. Die Folgen aus den Beurteilungen während der Probezeit ergeben sich aus § 20 LBG LSA und §§ 6 - 8 LVO LSA.

Absatz 1 regelt, dass die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sowie die Prognoseentscheidung durch die Beurteilungsmerkmale erfasst werden.

Nach § 6 Abs. 1 LVO LSA haben sich die Beamtinnen und Beamten in der Probezeit bewährt, wenn sie die erforderliche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (fachliche Bewährung) besitzen, um wechselnde Anforderungen ihrer Laufbahn zu erfüllen, und ihre persönliche Eignung nachgewiesen haben. Sie sollen während der Probezeit auf mehreren Dienstposten eingesetzt werden (§ 6 Abs. 1 S. 2 LVO LSA). Insofern wird es in der Regel Beurteilungsbeiträge geben oder spätestens nach der ersten Bewährungsbeurteilung ein Wechsel des Dienstpostens erfolgen, so dass damit in der Regel auch ein Wechsel der Beurteilerin oder des Beurteilers einhergeht.

Die Einschätzung über Bewährung oder Nichtbewährung sowie über die Prognose im Hinblick auf das Erfüllen der wechselnden Anforderungen der Laufbahn sind ausführlich zu begründen. Dies stellt sicher, dass aufgrund der Probezeitbeurteilung bereits eine Grundlage geschaffen wird, etwaige Zweifel an einem erfolgreichen Abschluss der Probezeit rechtzeitig mit deren Ursachen darzulegen und der Beamtin oder dem Beamten die Möglichkeit zu geben, Abhilfe zu schaffen. Insbesondere wenn Zweifel an einem erfolgreichen Abschluss der Probezeit bestehen, muss die Begründung dezidiert darlegen, weshalb die Zweifel bestehen und wie diese ausgeräumt werden können. Je mehr Zweifel bestehen, desto ausführlicher muss die Begründung ausfallen und umgekehrt je klarer eine Bewährung prognostiziert werden kann,

desto weniger ausführlich muss begründet werden. Der Umfang der Begründung ist daher laufbahn- und einzelfallabhängig.

Auf besondere Eignungen kann hingewiesen werden. Dies ermöglicht später besonders gut eine Planung für den Einsatz. So können besondere Fähigkeiten (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, IT-Affinität) vermerkt werden und so den späteren Einsatz in speziellen Arbeitsgebieten erleichtern.

Absatz 2 vereinheitlicht das Muster der Probezeitbeurteilung. In der Regel ist Anlage 5 oder für den Polizeivollzugsdienst Anlage 9 zu verwenden. Grundsätzlich ist über jede Verwendung während der Probezeit ein Beurteilungsbeitrag anzufertigen. Aufgrund der unterschiedlichen Länge der Probezeit ist kein Mindestzeitraum von sechs Monaten erforderlich. Dies wäre bei einer Verkürzung auf die Mindestprobezeit in Laufbahngruppe 1 auch unmöglich, zumal wiederholt zu beurteilen ist. Zur Verwaltungsvereinfachung können mehrere Verwendungen in einem Beurteilungsbeitrag zusammengefasst werden, wenn die gleichen Beurteilerinnen oder Beurteiler diese fertigen. Spätestens zur Hälfte der Probezeit ist eine Zwischenbeurteilung anzufertigen.

§ 20 Abs. 3 LBG LSA regelt die wiederholte Beurteilung in der Probezeit. Die Dauer der Probezeit ist jedoch abhängig von der Laufbahn und einer Verkürzung durch Anrechnung einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit sowie von Ausnahmen durch den Landespersonalausschuss:

Die Probezeit beträgt regelmäßig drei Jahre (§ 20 Abs. 2 S. 1 LBG LSA) und höchstens fünf Jahre (§ 20 Abs. 4 LBG LSA). Die Mindestprobezeit beträgt in der Laufbahngruppe 1 sechs Monate und in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr (§ 20 Abs. 2 S. 4 LBG LSA). Von der regelmäßigen Probezeit und der Mindestprobezeit kann der Landespersonalausschuss Ausnahmen zulassen (§ 20 Abs. 2 S. 5 LBG LSA). Eine Verkürzung der regelmäßigen Probezeit nach § 20 Abs. 2 S. 2 LBG LSA setzt Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes voraus, die nach Art und Bedeutung der Tätigkeit in der Laufbahn gleichwertig ist. Außerdem kann der Landespersonalausschuss gemäß § 20 Abs. 2 S. 4 LBG LSA Ausnahmen sowohl von der regelmäßigen Probezeit (drei Jahre, § 20 Abs. 2 S. 1 LBG LSA) als auch von der Mindestprobezeit zulassen. Daher kann ein genauer Zeitpunkt, wann eine Zwischenbeurteilung zu erfolgen hat, hier nicht vorgegeben werden.

Absatz 3 regelt die Wertungsstufen einer Probezeitbeurteilung. Die Probezeitbeurteilung kann nicht nach 7 Wertungsstufen erfolgen, sondern nur eine Grundlage für eine Entscheidung zu einer Bewährung in der Probezeit bieten. Für eine ausnahmsweise mögliche Beförderung dient eine Anlassbeurteilung (siehe § 4). Hat die Beamtin oder der Beamte sich in der

Probezeit bewährt und liegen die anderen Voraussetzungen (z. B. gesundheitliche Eignung, keine Anhaltspunkte für Zweifel an der Verfassungstreue, Haushaltsstelle) vor, so endet das Beamtenverhältnis auf Probe und es wird ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit begründet. Hat die Beamtin oder der Beamte sich in der Probezeit noch nicht bewährt, wird die Probezeit in der Regel verlängert. Es erfolgt dann eine weitere Zwischenbeurteilung. Hat die Beamtin oder der Beamte sich endgültig nicht bewährt, endet das Beamtenverhältnis. Um diese Entscheidung treffen zu können, muss fachlich in der Probezeit beurteilt werden. Es sind daher auch nur diese drei Varianten denkbar: bewährt, (bisher) noch nicht bewährt und die Probezeit sollte verlängert werden, endgültig nicht bewährt.

Hierzu führt das BVerwG in seiner Entscheidung vom 7. Mai 2019 - 2 A 15.17 - Rn. 27 ff. aus: „Dies folgt aus der Funktion von Probezeitbeurteilungen: Während die dienstlichen Beurteilungen von Lebenszeitbeamten die Grundlage für mögliche spätere Auswahlentscheidungen über Beförderungs(status)ämter bilden, haben dienstliche Beurteilungen von Probebeamten in der Regel nur Bedeutung für die zum Ende der Probezeit anstehende Entscheidung über die Feststellung der Bewährung der Beamten in der Probezeit. ... Die Feststellung der Bewährung kann „positiv, „negativ“ oder auch „derzeit negativ, aber ggf. noch in einer Verlängerung korrigierbar“ sein. ... Im ersten Fall schließt sich der Entscheidung über die Feststellung der Bewährung die Übernahme in ein Lebenszeitbeamtenverhältnis an, im zweiten Fall die Entlassungsverfügung und im dritten Fall die Verlängerung der Probezeit innerhalb der dafür gesetzlich geregelten Grenzen. Damit haben dienstliche Beurteilungen von Probebeamten nach positiver Feststellung der Bewährung und danach erfolgter Übernahme ins Beamtenverhältnis in der Regel keine rechtlich relevante Bedeutung mehr, insbesondere nicht für etwaige nachfolgenden Auswahlentscheidungen und Beförderungen.“ Zum Zeitpunkt der Erstellung von Probezeitbeurteilungen wird ebenfalls auf die o. g. Entscheidung insbes. Rn. 31, 46 ff. verwiesen.

Die Probezeitbeurteilung ist keine Feststellung der Bewährung, da diese von weiteren Voraussetzungen abhängt (z. B. gesundheitliche Eignung, Verfassungstreue etc.). Auf der Grundlage der Probezeitbeurteilung erstellt die Personalangelegenheiten bearbeitende Stelle dann z. B. eine Feststellung der Bewährung nach § 7 LVO LSA. Die regelmäßige Probezeit sowie Anrechnungsmöglichkeiten sind in § 20 Abs. 2 LBG LSA geregelt. Eine Verlängerung der Probezeit ist nur innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 5 LBG LSA und § 8 LVO LSA bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren möglich. Zur Rechtmäßigkeit einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe wegen mangelnder Bewährung und den Auswirkungen von Fehlern in vorhergehenden Probezeitbeurteilungen wird auf die Entscheidung des BVerwG vom 19. Mai 2022 - 2 B 41.21 - hingewiesen.

Der Vollständigkeit halber wurden auch ebenfalls mit zwei Möglichkeiten, „bewährt“ und „nicht bewährt“, die Beurteilung bei Übertragung von Führungspositionen auf Probe nach § 31 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in die Anlage 5 mit aufgenommen.

Zur Einbeziehung von Beschäftigten in ein Beurteilungssystem führt das BVerwG vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 - Rn. 54 aus: „Auch für Angestellte dürfen formalisierte Regelbeurteilungen erstellt werden.“ (mit weiteren Nachweisen zur Rechtsprechung des BAG).

Zu Abschnitt 3: Zuständigkeit und Verfahren

Zu § 12 Zuständigkeit

Zuständigkeiten bestimmt nach § 21 Abs. 3 S. 2 LBG LSA die oberste Dienstbehörde. Sie kann nach § 21 Abs. 3 S. 3 LBG LSA diese Befugnis auf die ihr nachgeordneten Dienstvorgesetzten übertragen.

§ 21 Abs. 3 LBG LSA regelt die Anzahl der Beurteilerinnen oder Beurteiler sowie die Zuständigkeit. Die Beurteilung kann durch einen oder mehrere (Erst- und Zweitbeurteilerin oder -beurteiler) Personen erfolgen. Die oberste Dienstbehörde legt dies im Rahmen der Zuständigkeiten fest. Sie kann diese Befugnis auf ihr nachgeordnete Dienstvorgesetzte übertragen. Dies wird insbesondere bei großen Geschäftsbereichen erforderlich sein. Es sind unterschiedliche Verfahren denkbar, z. B. Beurteilungsgremien, nur eine Beurteilerin oder ein Beurteiler oder verschiedene Beurteilerinnen und Beurteiler auch innerhalb einer Dienststelle. Es bleibt den obersten Dienstbehörden freigestellt, einen Entwurf der dienstlichen Beurteilung vor Erstellung der Beurteilung mit der Beamtin oder dem Beamten zu besprechen.

Hier sind daher nur Fallkonstellationen geregelt, die mit einem Wechsel der Beurteilerin oder des Beurteilers oder bei einem wechselnden Einsatz der Beamtin oder des Beamten in einer anderen Dienststelle (Abordnung, Versetzung, Zuweisung) einhergehen.

Zu § 13 Beurteilungsgremien

Die obersten Dienstbehörden können in ihren Regelungen Beurteilungsgremien vorsehen. Zur Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs nach § 7 können daher auch Konferenzen eines Beurteilungsgremiums aus Beurteilerinnen und Beurteilern durchgeführt werden. Soweit dies vorgesehen ist, müssen diese jedoch die Entscheidungsfreiheit haben, auch von den vorher bereits vorbereiteten Vorschlägen abzuweichen. Daher dürfen dienstliche Beurteilungen einzelner Beamtinnen und Beamten nicht vorweggenommen werden.

Personalaktenrechtlich darf Zugang zur Beurteilung gemäß § 84 Abs. 3 LBG LSA nur haben, wer im Rahmen der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt ist. Wer dies genau ist, bestimmt sich nach den Zuständigkeiten und kann von Behörde zu Behörde unterschiedlich sein. Es kann auch sein, dass z. B. eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter nach § 3 Abs. 3 LBG LSA einen Beitrag erstellt, weil sie oder er die beurteilte Person aus eigener Anschauung kennt, die Beurteilung selbst jedoch von der oder dem Dienstvorgesetzten im Sinne des § 3 Abs. 4 LBG LSA gefertigt wird. Beurteilungskonferenzen dienen der Wahrung eines einheitlichen Maßstabs. Sie haben

daher nur solche personenbezogenen Daten zum Gegenstand, die erforderlich sind. Die Grundsätze der Datensparsamkeit sind zu beachten.

Zu § 14 Verfahren und Mindestanforderungen an die an der Beurteilung mitwirkenden Personen

Nach § 21 Abs. 6 Nr. 5 LBG LSA können auch Mindestanforderungen an die an der Beurteilung mitwirkenden Personen festgelegt werden. Diese Festlegungen sind in dieser Verordnung zu treffen.

Nach Absatz 1 sind Beurteilerinnen und Beurteiler unabhängig und weisungsfrei. Sie sind jedoch an allgemeine Vorgaben wie Gesetz, Verordnung und Rechtsprechung sowie besondere allgemeine Vorgaben wie z. B. im Fall einer Vorgabe von Richtwerten nach § 7 Abs. 2 in Verbindung mit einer Beurteilungsrichtlinie gebunden. Das Verfahren kann – abgesehen von allgemeinen Grundregeln, die bereits durch Gesetz, Verordnung oder Rechtsprechung vorgegeben sind – weitgehend frei geregelt werden. Es obliegt daher den jeweiligen obersten Dienstbehörden nach § 19 ausgestaltende Regelungen in Beurteilungsrichtlinien zu treffen.

Nach Absatz 2 kann die Beurteilung nicht durch eine Person gefertigt werden, die einem gleichrangigen oder niedrigeren Statusamt als die zu beurteilende Beamtin oder der zu beurteilende Beamte angehört (BVerwG - 2 A 10.17 - Rn. 16).

Nach Absatz 3 ist sicherzustellen, dass dienstliche Beurteilungen auf eigenen Beobachtungen beruhen (BVerwG - 2 A 10.13 - Rn. 18, 22 ff. m. w. N.). Die Beurteilerin oder der Beurteiler muss daher in der Lage sein, sich aus eigener Anschauung oder unter Mitwirkung einer oder eines Vorgesetzten der zu beurteilenden Person ein Urteil zu bilden. Es kann auch ein Beurteilungsvorschlag durch die von der Beurteilerin oder dem Beurteiler beauftragte Vorgesetzte erstellt werden. Der Beurteilungsvorschlag ist dabei eine Vorbereitung für eine von einer zuständigen Beurteilerin oder einem zuständigen Beurteiler zu erstellende dienstliche Beurteilung. Zur Transparenz ist bei Mitwirkung von anderen Personen als der Beurteilerin oder dem Beurteiler selbst dies kenntlich zu machen. Es können auch weitere für die Erstellung der Beurteilung notwendige Erkenntnisse herangezogen werden, wenn dies für eine hinreichende Beurteilungsgrundlage erforderlich ist.

Absatz 4 betrifft die Fortbildung der Beurteilerinnen und Beurteiler. Um eine ordnungsgemäße Durchführung der Regelbeurteilungen durchzuführen, sind die Beurteilerinnen und Beurteiler ohnehin zu schulen. Um sicherzustellen, dass die Beurteilerinnen und Beurteiler in der Lage sind, die Beurteilungen fachgerecht und diskriminierungsfrei zu erstellen, wird eine Soll-

Regelung zum Angebot und zur Wahrnehmung entsprechender Fortbildung für die Dienststellen bzw. die Beurteilerinnen und Beurteiler in die Verordnung aufgenommen. Um eine diskriminierungsfreie Beurteilung durchzuführen, die tatsächlich auf den Leistungen der Beschäftigten basiert, ist eine regelmäßige fachliche Qualifizierung und Sensibilisierung der Beurteilenden erforderlich. Denn Fehler in der Beurteilung können gravierende Folgen für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beurteilten haben. Die Adjektive „fachgerecht“ und „diskriminierungsfrei“ bedeuten, dass Fortbildungen neben formalen und rechtlichen Fragen zu einem wesentlichen Anteil auf sozial- und kognitionspsychologische Fragen des Beurteilungsvorgangs eingehen müssen, also Beurteilungsfehler, Diskriminierungspotentiale und deren Vermeidungsmöglichkeiten. Zu den fachlichen und diskriminierungsrelevanten Aspekten wird auf die Begründung zu § 2 Abs. 2 verwiesen. Schulungen, die allein auf eine „rechtssichere“ Beurteilung abzielen, entsprechen nicht dieser Anforderung. Die Schulung wird vom Dienstherrn angeboten. In der Praxis kann jedoch die Schulung – wie bisher auch – natürlich auch verwaltungsintern mithilfe von Multiplikatoren durchgeführt werden. Außerdem ist keine gesonderte Schulung erforderlich, sondern die bisher bereits zur Rechtssicherheit durchgeführten Schulungen können um diese Aspekte erweitert werden. Die inhaltliche Gestaltung der Schulungen zur fachgerechten und diskriminierungsfreien dienstlichen Beurteilung wird von der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik unterstützt.

Zu § 15 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Das Schwerbehindertenrecht sieht zum Schutz für Menschen mit Behinderungen bestimmte Rechte vor. Die Definition von schwerbehinderten (Grad der Behinderung in Höhe von wenigstens 50 vom Hundert) und ihnen gleichgestellten Menschen (Grad der Behinderung in Höhe von wenigstens 30 vom Hundert, aber weniger als 50 vom Hundert) findet sich in § 2 SGB IX. Diese werden von der Personalstelle über ihr Recht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung informiert und erklären, ob eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gewünscht ist. Für die Rückmeldung kann die Anlage 13 verwendet werden. Soweit die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung von der Beamtin oder dem Beamten gewünscht ist, kann diese die Beurteilerin oder den Beurteiler auf spezifische behinderungsbedingte Beeinträchtigungen hinweisen, damit diese bei der Beurteilung Eingang finden. Im Übrigen sind die spezifischen Vorschriften in der einschlägigen Beurteilungsrichtlinie zu beachten.

Zu § 16 Eröffnung

Absatz 1 verweist auf die gesetzliche Regelung zur Eröffnung und bietet zur Vereinfachung optional die Verwendung eines Formulars an. § 21 Abs. 5 LBG LSA regelt die Eröffnung der Beurteilung. Dabei soll die Beurteilung der Beamtin oder dem Beamten grundsätzlich nicht nur überreicht, sondern auch mit ihr oder ihm besprochen werden. Dies sichert u. a. den Zweck der Beurteilung, die erbrachten Leistungen, seine Eignung und seine Befähigung nicht nur zu dokumentieren, sondern auch Ansatzpunkte für eine mögliche Verbesserung zu bieten und so die berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen. Grundsätzlich sollte die Eröffnung von Regelbeurteilungen in einem Zeitraum von zehn Monaten nach dem Beurteilungsstichtag erfolgen. Das Eröffnungsgespräch dient mithin vor allem dazu, dass die Beurteilerin oder der Beurteiler das in der dienstlichen Beurteilung über die Beamtin oder den Beamten getroffene Werturteil und – soweit möglich – die dem zugrundeliegenden Tatsachen erläutert, konkretisiert und damit plausibel macht (BVerwG vom 17. Februar 2020 - 2 VR 2.20 - Rn. 28). Nicht immer ist eine persönliche Überreichung realisierbar. Es genügt daher die Gelegenheit zur Besprechung anzubieten. Die Kommunikation ist nicht nur persönlich, sondern auch in anderer Form möglich, so z. B. auch durch Zusendung der Beurteilung und Besprechung in einer Videokonferenz, erläuternde Erklärungen durch E-Mails oder schriftliche Zustellung per Postzustellungsurkunde mit dem Angebot einer telefonischen Besprechung. Das Angebot der Gelegenheit zur Besprechung kann entfallen, falls bereits der Entwurf nach § 21 Abs. 3 S. 4 LBG LSA besprochen worden ist. In diesen Fällen hat bereits eine Besprechung stattgefunden. Es wird sichergestellt, dass zumindest ein Angebot zur Besprechung erfolgt. Es steht der Beamtin oder dem Beamten frei, auf eine Besprechung zu verzichten. Zur Dokumentation ist die Eröffnung mit der Beurteilung zu den Personalakten zu nehmen. Verweigert die Beamtin oder der Beamte ihre oder seine Mitwirkung, so ist der Vorschrift genügt, wenn ihr oder ihm Gelegenheit zur vollen Kenntnisnahme gewährt worden ist.

Absatz 2 regelt, dass an der Beurteilungseröffnung auf Antrag der Beamtin oder des Beamten eine dienstliche Vertrauensperson teilnehmen kann. Die Beamtinnen und Beamten sind darüber vorher in geeigneter Weise, beispielsweise im Rahmen der Bekanntgabe des Termins für die Beurteilungseröffnung, zu informieren. Gleichzeitig wird die dienstliche Vertrauensperson in Absatz 2 Satz 2 legal definiert: Ein Mitglied einer Personalvertretung, eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter, oder für schwerbehinderte Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung. Es ist gleich, welcher Ebene der Personalvertretung (z. B. örtlicher Personalrat oder Stufenvertretung) oder Schwerbehindertenvertretung die Vertrauensperson angehört. Sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte können diese Aufgabe wahrnehmen. Eine

dienstliche Vertrauensperson ist hingegen nicht jedweder Kollege oder jedwede Kollegin, die z. B. in einem verwandtschaftlichen Verhältnis zur Beamtin oder zum Beamten steht. Auch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sind keine dienstlichen Vertrauenspersonen.

Bei einer inhaltlichen Abänderung der dienstlichen Beurteilung ist diese nach Absatz 3 der Beamtin oder dem Beamten erneut zu eröffnen. Wurden hingegen lediglich z. B. Rechtschreibfehler korrigiert, die den Inhalt der dienstlichen Beurteilung nicht ändern, ist keine erneute Eröffnung erforderlich.

Zu § 17 Aktenführung

Die Personalaktenführung bestimmt sich nach §§ 84 ff. LBG LSA. Dienstliche Beurteilungen und direkt dazu ergangene schriftliche Äußerungen sowie Entscheidungen sind Teil der Personalakte.

Alle vorbereitenden Dokumente wie z. B. Beurteilungsentwürfe, Beurteilungsvorschläge, Beurteilungsbeiträge und andere Erkenntnisquellen dienen nur der Erstellung der dienstlichen Beurteilung. Soweit die Beurteilung nicht angegriffen wurde, sind diese Unterlagen nicht mehr erforderlich und können nach dem Grundsatz der Datensparsamkeit gelöscht oder vernichtet werden (Art. 17 Datenschutzgrundverordnung). Eine dienstliche Beurteilung kann hingegen – auch wenn zwischenzeitlich eine neue dienstliche Beurteilung im nachfolgenden Zeitraum erstellt wurde – für bestimmte Auswahlentscheidungen weiterhin heranzuziehen sein. Sie verbleibt daher in der Personalakte. Ein Angreifen der dienstlichen Beurteilung kann nicht nur durch die beurteilte Beamtin oder den beurteilten Beamten selbst, sondern auch durch andere Konkurrenten (Konkurrentenstreit – auch im einstweiligen Verfahren) erfolgen, die in einem Auswahlverfahren miteinander konkurrieren. Ergänzend wird auf die Entscheidung zur Zulässigkeit von auf Vorrat gefertigten Beurteilungsbeiträgen des OVG Lüneburg vom 20. Dezember 2013 - 5 LA 152/13 - hingewiesen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass dieses vor Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung datiert.

Zu § 18 Bekanntgabe des Ergebnisses eines Beurteilungsdurchgangs

Nach § 21 Abs. 6 Nr. 6 LBG LSA können Regelungen in dieser Verordnung zur Bekanntgabe des Ergebnisses eines Beurteilungsdurchgangs in geeigneter Form getroffen werden. Dies dient der Transparenz und der Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen ggf. auch im Hinblick auf verschiedene Besoldungsgruppen, Geschlechter, mit und ohne Schwerbehinderung oder etwa Voll- oder Teilzeitbeschäftigung.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind die Beurteilungsergebnisse einer Regelbeurteilungsrunde in anonymisierter Form den Beamtinnen und Beamten bekannt zu geben. Dabei kann es insbesondere bei kleinen Vergleichsgruppen erforderlich sein ggf. eine Bündelung über mehrere Besoldungsgruppen vorzunehmen. Die Bündelung über mehrere Besoldungsgruppen ist so zu gestalten, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen ausgeschlossen sind. Dies dürfte bei einer Gruppengröße von wenigstens 15 Personen gewährleistet sein. Die Gruppengröße wurde mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz (Bereich Beschäftigtendatenschutz) abgestimmt. Die Regelung selbst ist in dieser Verordnung zu treffen.

Sowohl § 26 LBG LSA als auch § 2 dieser Verordnung gebieten eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern. In der Praxis nehmen weit überwiegend Frauen aus familienbedingten Gründen Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit in Anspruch. Ergänzend wird auf die Begründung zu § 2 verwiesen.

Um die Diskriminierungsfreiheit eines Beurteilungsprozesses sicherzustellen, sind normative Setzungen allein nicht ausreichend. Wichtiger ist eine Überprüfung der Ergebnisse auf geschlechtsspezifische Verzerrungen. Aus diesem Grund ist die Bekanntgabe der Ergebnisse, wie sie in § 18 des Verordnungsentwurfs vorgesehen ist, zentral. Die Einhaltung der Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebote lässt sich nur anhand der Ergebnisse auf geschlechtsspezifische Verzerrungen überprüfen. Aus diesem Grund ist die Bekanntgabe der Ergebnisse vorgesehen. Nach dem aktuellen Kenntnisstand sind die genannten Differenzierungskategorien Geschlecht, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung und Besoldungsgruppe die wesentlichen Kategorien, um geschlechtsspezifische Verzerrungen zu erkennen. Ohne eine behördeninterne Bekanntgabe dieser Daten ist eine fundierte Diskussion über Ursachen und Veränderungsansätze bei eventuellen geschlechtsbezogenen Verzerrungen nicht möglich. Sie ist die unentbehrliche Grundlage für eine geschlechtergerechte Qualitätssicherung und ein Gleichstellungscontrolling des Beurteilungsprozesses.

Im Übrigen findet dies auch bereits auf bundesrechtlicher Ebene in § 50 Abs. 4 BLV seinen Ausdruck. Danach wird nach Geschlecht, Teilzeit- und Vollzeit, Telearbeit bzw. Arbeit in der Dienststelle, mit und ohne Schwerbehinderung unterschieden.

Zu § 19 Ausgestaltende Regelungen

Ausgestaltende Regelungen erfolgen weiterhin in Beurteilungsrichtlinien. Diese können insbesondere Zuständigkeiten, das Verfahren und den Übergang regeln, soweit hierzu in der

Verordnung keine Regelungen getroffen wurden. Außerdem ist in Beurteilungsrichtlinien zu regeln, dass diese die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten erfassen.

Die Veröffentlichung in geeigneter Weise schafft Transparenz, auch für unter der Aufsicht stehende Dienstherrn und deren Beamtinnen und Beamte, deren Dienstherr keine Regelungen getroffen hat. Diese müssen rechtzeitig vor dem Beurteilungstichtag (Ausnahme übergangsweise siehe § 25 Abs. 2) erstellt sein.

Zu Abschnitt 4: Anlassbeurteilungssystem für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Zu § 20 Beurteilungssystem für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

In § 21 Abs. 1 S. 3 LBG LSA wurde eine Ausnahmeregelung für den Bereich der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen aufgenommen. Wegen der laufbahn- und besoldungsrechtlichen Spezifik von Lehrkräften an öffentlichen Schulen ist die Einführung eines verpflichtenden Regelbeurteilungssystems für diesen Bereich nicht geboten. Der Gesetzgeber hat bereits diese Entscheidung für ein Anlassbeurteilungssystem getroffen.

In der Regel wird eine Beamtin oder ein Beamter im sogenannten Eingangsamt verbeamtet und anschließend im Laufe ihres oder seines dienstlichen Werdegangs einmalig oder mehrfach befördert. Ein Verbleiben im Eingangsamt bis zur Pensionierung ist in den meisten Laufbahnen nicht regelhaft vorgesehen und in der Realität äußerst selten. Dieses System spiegelt sich zum einen im Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt und in der Verordnung über die Festsetzung von Stellenobergrenzen (Stellenobergrenzenverordnung - StOGVO) wider, zum anderen in den daraus entwickelten Stellenplänen des Landeshaushaltes. So regelt § 22 Abs. 2 Nr. 1 LBesG LSA etwa, dass grundsätzlich in Laufbahngruppe 1 bis zu 38 % aller Planstellen als Beförderungsstellen (Besoldungsgruppen A 8 und A 9) ausgebracht werden dürfen, nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 Landesbesoldungsgesetz Sachsen-Anhalt (LBesG LSA) in Laufbahngruppe 2 sogar bis zu 50 % (Besoldungsgruppen A 14 bis B 2) bzw. 52 % (Besoldungsgruppen A 10 bis A 13). Als Ausnahmeregelung hierzu darf laut § 5 Abs. 1 Nr. 1 StOGVO beispielsweise in der Laufbahngruppe 1 des Polizeivollzugsdienstes sogar ein Anteil von 70 % aller Stellen im Endamt A 9 ausgebracht werden.

Anders verhält es sich bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen. Zwar gilt hier gemäß § 22 Abs. 3 Nr. 2 LBesG LSA keine Stellenbegrenzung für höherwertige Stellen. Allerdings existiert in Sachsen-Anhalt im Schuldienst das Institut des funktionslosen Beförderungsamtes nicht, mit der Konsequenz, dass die Verleihung eines höheren Statusamtes zwingend an die Wahrnehmung eines entsprechend dotierten Funktionsamtes gekoppelt ist. Mit Stand 01. Oktober 2021 befanden sich von über 16.000 Lehrkräften an öffentlichen Schulen nicht einmal 1.500 auf sogenannten Funktionsstellen. Anders als in anderen Laufbahnen, verbleiben somit mehr als 90 % der Lehrkräfte im Eingangsamt, da weniger als 10 % der Lehrkräfte eine Schulfunktionsstelle innehaben, die mit einer Beförderung verbunden ist.

Auch ein Wechsel zwischen der Tätigkeit an öffentlichen Schulen und einer Tätigkeit in anderen Verwaltungsbereichen, die eine regelmäßige dienstliche Beurteilung erfordern könnte,

ist für Lehrkräfte unüblich. Daraus wird ersichtlich, dass es nicht erforderlich und angemessen ist, die – gerade im Lehrkraftbereich regelmäßig sehr aufwändige – dienstliche Beurteilung als Regelbeurteilung zu implementieren. Die im Rahmen der Schulfunktionsstellenbesetzung erforderlich werdende Bestenauslese kann in diesem Kontext in ausreichender Qualität auch mit einem Anlassbeurteilungssystem erreicht werden. Dieser Argumentation folgend, haben die meisten Bundesländer sich für ein Anlassbeurteilungssystem für Lehrkräfte entschieden.

Die aktuelle bundesverwaltungsgerichtliche Rechtsprechung verlangt auch nicht die ausschließliche Einführung von Regelbeurteilungssystemen. Lediglich die grundsätzliche Entscheidung für ein Regel- oder Anlassbeurteilungssystem muss auf gesetzlicher Ebene erfolgen.

Die allgemeinen Regelungen zu Beurteilungen mit den Beurteilungsmerkmalen nach § 8 Abs. 3 gelten auch für die Beurteilungen für Lehrkräfte. Aufgrund der Systemunterschiede sind jedoch bestimmte Regelungen ausgenommen.

Zu § 21 Anlassbeurteilung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Anlassbeurteilungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen müssen erstellt werden, wenn aus dienstlichen Gründen Erkenntnisse zum aktuellen Leistungs- und Befähigungsbild erforderlich sind.

Die Erforderlichkeit der Beurteilung ergibt sich hinsichtlich der beamtenrechtlichen Probezeit (Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2) unmittelbar aus § 10 BeamStG in Verbindung mit § 20 Abs. 1 und Abs. 3 LBG LSA. Um dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG gerecht zu werden, ist eine Beurteilung vor der Übertragung eines höherwertigen Funktionsamtes/Dienstpostens erforderlich (Nummer 3) sowie vor der Übertragung eines höheren Statusamtes/einer Beförderung (Nummer 5). Zudem verlangt § 22 Abs. 2 Nr. 3 LBG LSA, dass vor einer Beförderung die Eignung für einen höherwertigen Dienstposten in einer Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten Dauer erfolgen muss. Diese Feststellung wird ebenfalls mithilfe einer dienstlichen Beurteilung getroffen (Nummer 4). Aktuelle Erkenntnisse über das Leistungs- und Befähigungsbild sind ebenfalls erforderlich, wenn eine Bewerbung um eine Tätigkeit im Auslandsschuldienst erfolgt, um nach dem Grundsatz der Bestenauslese eine Personalauswahl zu ermöglichen (Nummer 6). Eine Beurteilung nach Nummer 7 dient dem Zweck, bei einer Versetzung in den Bereich einer anderen Schulbehörde der aufnehmenden Schulbehörde Erkenntnisse zur Eignung, fachlichen Leistung und Befähigung der Lehrkraft zur Verfügung zu stellen, da diese sie nicht anderweitig erlangen könnte. Eine Beurteilungsanforderung der obersten Dienstbehörde oder

der Personal führenden Stelle gemäß Nummer 8 kann aus unterschiedlichen Gründen erforderlich sein, beispielsweise zur Ermittlung eines passenden Einsatzgebietes für die Lehrkraft bei Abordnungen oder zur Feststellung der erfolgreichen Bewährung im Sinne von § 4 Abs. 2 Schuldienstlaufbahnverordnung.

Soweit die Lehrkraft außerhalb der in Absatz 1 normierten Anlässe aus berechtigten persönlichen Gründen die Erstellung einer Anlassbeurteilung beantragt, kann dem Antrag stattgegeben werden. Beispielhaft, aber nicht abschließend, gilt der angestrebte Wechsel zu einem anderen Dienstherrn als berechtigter Grund.

Der Rechtsprechung folgend (BVerwGE vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 Rn. 49 -) sind erneute Anlassbeurteilungen entbehrlich, wenn eine Beurteilung vorliegt, die nicht älter als zwei Jahre ist. Ausnahmen gelten lediglich für Anlassbeurteilungen, die aus laufbahn- oder beamtenrechtlichen Gründen zwingend zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzunehmen sind (Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4). In diesen Fällen ist auch bei Vorliegen einer weniger als zwei Jahre alten Beurteilung zum festgelegten Zeitpunkt eine Anlassbeurteilung zu fertigen.

Zu § 22 Beurteilungszeitraum für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Für Beurteilungen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen während der beamtenrechtlichen Probezeit gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ergibt sich der jeweils zu beurteilende Zeitraum aus der konkreten Dauer der Probezeit bzw. deren Hälfte. Die Beurteilung zur Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 4 umfasst die Dauer der Wahrnehmung eines höherwertigen Dienstpostens, mindestens aber sechs Monate. Bei den übrigen Beurteilungen soll sich der Zeitraum einer nachfolgenden Beurteilung möglichst nahtlos an den vorangegangenen Beurteilungszeitraum anschließen. Da in einem Anlassbeurteilungssystem die Zeitpunkte, zu denen Beurteilungen erstellt werden, an das Vorliegen von Anlässen geknüpft und damit nicht frei wählbar ist, kann diese Bedingung nicht immer erfüllt werden. Wenn die vorangegangene Beurteilung älter ist als drei Jahre, soll, in größtmöglicher Anlehnung an das ansonsten geltende Regelbeurteilungssystem, die darauffolgende Beurteilung deshalb maximal drei Jahre zurückreichen, auch wenn dadurch die Lückenlosigkeit von Beurteilungszeiträumen nicht in allen Fällen gewährleistet ist. Eine erneute Beurteilung, nachdem die letzte Beurteilung länger als zwei Jahre, aber weniger als drei Jahre zurückliegt, erfolgt in den von der Rechtsprechung ausgeurteilten Fallgruppen (vergleiche Begründung bei Beamtinnen und Beamten zu § 5). Hierbei sind jedoch die Besonderheiten für Lehrkräfte zu beachten.

Zu § 23 Form der Beurteilungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Um eine Vergleichbarkeit von Beurteilungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen zu gewährleisten, sind zur Erstellung die in den Anlagen bereitgestellten Muster zu verwenden.

Zu Abschnitt 5: Besondere Bestimmungen für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamte

Zu § 24 Ausgestaltende, abweichende Regelungen für andere Dienstherrn

Dies stellt eine Sonderregelung für andere Dienstherrn als das Land Sachsen-Anhalt dar. Sie betrifft nur mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamten. Grundregeln, die aufgrund des Rechts auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt bestehen (Art. 33 Abs. 2 GG sowie Art. 8 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt) bestehen für alle Dienstherrn. Auch Gleichbehandlungsgebote schützen vor Diskriminierung und sind nicht abdingbar. Sie sind daher im Gesetz und in dieser Verordnung festgeschrieben. Hiervon kann nicht abgewichen werden. Im Übrigen obliegt es jedoch den Dienstherrn, das Beurteilungssystem in diesem Rahmen zu gestalten.

§ 21 LBG LSA schreibt nur einen maximalen Beurteilungszeitraum von drei Jahren vor. Ein kürzerer Beurteilungszeitraum bleibt daher möglich.

Eine Umkehr des Regel-Ausnahme-Verhältnisses nach § 3 Abs. 5 Nr. 4 und 6 bedeutet, dass festgelegt werden kann, dass bei Erreichen des dort festgelegten Alters oder in einem Endamt ihrer Laufbahn bis einschließlich Besoldungsgruppe B 2 grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten beurteilt werden sollen, wenn die Ausnahme von der Regelbeurteilung bis zum Beurteilungsstichtag von der Beamtin oder dem Beamten nicht schriftlich beantragt wurde. Auch ist es anderen Dienstherrn möglich zu regeln, dass unabhängig vom Alter und dem Erreichen der eines Endamtes bis einschließlich Besoldungsgruppe B 2 eine Regelbeurteilung stattfindet, um dies als Führungsinstrument zu nutzen.

Die Definition der obersten Dienstbehörden ist in § 3 Abs. 2 LBG LSA bestimmt. Innerhalb der dort festgelegten Grenzen sind Abweichungen durch die obersten Dienstbehörden möglich. Wenn keine Regelungen getroffen werden, gelten die für unmittelbare Landesbeamtinnen und unmittelbare Landesbeamte getroffenen Regelungen entsprechend. Sollte es in diesen Fällen abweichende Regelungen unter den Ressorts im Land geben, ist die Regelung der obersten Dienstbehörde maßgeblich, unter dessen Rechtsaufsicht der Dienstherr steht. Dies ist für Kommunen das für Kommunalangelegenheiten zuständige Ministerium (§ 144 KVG LSA), also das Ministerium für Inneres und Sport als oberste Kommunalaufsichtsbehörde.

Entsprechendes gilt auch, wenn kein Beurteilungsstichtag festgelegt werden sollte.

Die oberste Dienstbehörde kann über den Inhalt und das Verfahren im hier geregelten Rahmen abweichende Regelungen treffen. Zur gleichmäßigen Anwendung sind – zumindest bei einem hinreichend großen Personalkörper – Regelungen zu treffen, die eine gleiche Anwendung eines einheitlichen Maßstabs sichern. Dies umfasst auch ein System mit möglicherweise einer

geraden Anzahl an Beurteilungsmerkmalen. Wenn man gleichwohl an einer geraden Zahl an Leistungsmerkmalen festhält, drängt es sich auf – so das OVG NRW in seinem grundlegenden Beschluss vom 16. März 2020 – eine ausdrückliche Regelung für den Umgang mit solchen (Remis-)Fällen in den Beurteilungsrichtlinien (hier in den Beurteilungsrichtlinien bei Abweichung durch einen anderen Dienstherrn für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamten, siehe § 24) zu treffen (OVG NRW, B. v. 16. März 2020 - 6 B 156/20). Daher ist in diesem Fall nach Absatz 3 Satz 2 auch eine entsprechende Regelung zu treffen.

Kommunen können ihre Beurteilungsrichtlinien ortsüblich öffentlich nach § 9 KVG LSA oder in sonstiger geeigneter Weise bekanntmachen. Eine Bekanntmachung in sonstiger Weise richtet sich nach der Einschätzung des Dienstherrn in der Art und Weise danach, dass dies allen Beurteilten zugänglich sein muss. Es hängt davon ab, wie dort auch andere zugänglich zu machende Informationen an die Beamtinnen und Beamten weitergegeben werden (z. B. Intranet). Haben nicht alle Zugang zu diesem, muss ein weiterer geeigneter Weg des Informationszugangs eröffnet werden. Die Entscheidung trifft jeder Dienstherr für sich nach den Verhältnissen vor Ort.

Zu Abschnitt 6: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Zu § 25 Übergangsbestimmung

Mit Kabinettsbeschluss vom 22. September 2015 beschloss die Landesregierung, ihre Beurteilungsrichtlinien zu bestimmten Punkten zu vereinheitlichen. Ergänzend wird hierzu auf die Landtagsdrucksache 6/4415 vom 28. September 2015 verwiesen. Dies war bis zum 31. Dezember 2017 umzusetzen, für das damalige Ministerium für Justiz und Gleichstellung bis zum 30. Juni 2018. Aufgrund von Rechtsprechung wurden die Formulare durch Kabinettschlüsse vom 19. Februar 2019, 30. Juni 2020 und 14. Dezember 2021 jeweils angepasst.

Übergangsweise kann für Beamtinnen und Beamte im Geschäftsbereich des für Justiz zuständigen Ministeriums (Geschäftsbereich und Ministerium selbst) abweichend von dem für unmittelbare Landesbeamtinnen und Landesbeamte einheitlichen Beurteilungsstichtag am 31. Dezember 2023 ein abweichender erstmaliger Beurteilungsstichtag festgesetzt werden. Dies führt dann dazu, dass einmalig die Beurteilungszeiträume vor und nach diesem abweichenden Stichtag dort einen anderen Zeitraum umfassen. Der anschließende Beurteilungszeitraum wird auch am 31. Dezember 2026 enden.

Beurteilungen, die noch vor Inkrafttreten dieser Verordnung zu erstellen sind, richten sich nach den bisherigen Bestimmungen (Beurteilungsrichtlinien).

Um eine rechtssichere Beurteilung zum 31. Dezember 2023 durchführen zu können, sind die Beurteilungsrichtlinien rechtzeitig spätestens bis einen Monat nach dem Beurteilungsstichtag anzupassen. Dies ist eine Ausnahmeregelung zu § 19, da aufgrund des voraussichtlichen Beschlusses der Verordnung Ende November, des Zeitbedarfs bis zur Veröffentlichung und für eine Abstimmung mit den zu beteiligenden Gremien eine Erstellung der Beurteilungsrichtlinien nicht sichergestellt werden kann. Jedenfalls sind Beurteilungsrichtlinien, die nach dieser Verordnung angepasst wurden, einheitlich auf alle zu Beurteilenden des jeweiligen Ressorts zum ersten Stichtag nach Inkrafttreten der Verordnung anzuwenden.

Soweit andere Dienstherren andere Beurteilungsstichtage festgesetzt haben, sind die Beurteilungsrichtlinien bis zum jeweils spätestens bis zu diesem nächsten Beurteilungsstichtag anzupassen.

Beurteilungsbeiträge können bereits vor Inkrafttreten dieser Verordnung in Vorbereitung der nächsten Regelbeurteilung nach den mit dieser Verordnung geschaffenen Formularen angefordert werden. Beurteilungsbeiträge erfolgen nach § 8 Abs. 3 dieser Verordnung nach Anlage 4. Für Beurteilungsbeiträge nach § 8 Abs. 4 erfolgen sie nach Anlage 8.

Soweit aufgrund des Erreichens eines bestimmten Alters oder eines Endamtes ihrer Laufbahn (in Laufbahngruppe 1) und für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte der Besoldungsgruppe A 9 Z eine Beurteilung nur auf Antrag erfolgt (§ 3 Abs. 5 Nr. 4 und 6 dieser Verordnung), kann dieser Antrag noch bis zum 31. Januar 2024 gestellt werden. Hintergrund ist, dass auch die Frist für die Erstellung und Bekanntgabe der Beurteilungsverordnung ausnahmsweise aufgrund des engen zeitlichen Ablaufs verlängert wurde. Wenn nun zum Beurteilungsstichtag die oder der Antragsberechtigte weder die Verordnung kennt, noch zur Stellung eines Antrags aufgefordert wurde, muss die Möglichkeit zur Antragstellung, um zum Beurteilungsstichtag am 31. Dezember 2023 beurteilt zu werden, auch noch bis zum 31. Januar 2024 gegeben werden. Hierauf haben die personalführenden Stellen hinzuweisen. Dies sind die Stellen, die mit der Personalverwaltung beauftragt sind (z. B. Personalreferate). Soweit jedoch die personalführende Stelle bereits eine Erklärung dazu abgefordert hat, ist eine Fristverlängerung nicht erforderlich.

Zu § 26 Inkrafttreten

§ 26 regelt das Inkrafttreten. Da es vorher keine Beurteilungsregelungen auf Verordnungsebene gab, ist kein Außerkrafttreten der bisher geltenden Beurteilungsvorschriften zu regeln. Die gesetzliche Regelung im Landesbeamtengesetz und diese Verordnung gehen als höherrangiges Recht gegenüber bloßen Verwaltungsvorschriften vor.