

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	4
1.1	Anlass der Beurteilungsverordnung.....	4
1.2	Ziel der Beurteilungsverordnung	5
1.3	Bedeutung der dienstlichen Beurteilung.....	5
1.4	Überblick über die wesentlichen Änderungen	6
2	Geltungsbereich	7
2.1	Ausnahmen vom Geltungsbereich und spezifische Regelungen für besondere Gruppen	7
2.1.1	Ausnahmen vom Geltungsbereich.....	7
2.1.2	Laufbahnen Justiz, Polizei, Sozialversicherung und Steuerverwaltung.....	8
2.1.3	Beamtinnen und Beamte der kommunalen Dienstherren	8
2.2	Abgrenzung zur BewährVV	9
3	Anlassbeurteilungssystem	9
3.1	Beurteilungsanlässe und ihre Anwendung.....	10
3.1.1	Auswahlverfahren.....	10
3.1.2	Versetzungen zu anderen Dienstherren.....	10
3.1.3	Freistellung	10
3.2	Beurteilungszeitraum	11
3.3	Wegfall des Bestätigungsvermerks und Einführung der Zwei-Jahres-Grenze	11
3.4	Möglichkeit des Verzichts auf eine Beurteilung	12
3.5	Beurteilungsstichtag	13
4	Beurteilungsgrundsätze.....	13
4.1	Einheitlicher Beurteilungsmaßstab	13
4.1.1	Beurteilungsmaßstab nach Beförderung	14
4.2	Diskriminierungsfreies Beurteilen	14
4.2.1	Gleichberechtigung von Frauen und Männern	15
4.2.2	Berücksichtigung besonderer Beschäftigungsformen und Inklusionsvorgaben.....	15
5	Beurteilungsmerkmale	17
5.1	Reduzierung und Neudefinition der Beurteilungsmerkmale	17
5.1.1	Allgemeine Merkmale und Führungsmerkmale	18
5.1.2	Beurteilung von Führungsmerkmalen	18
5.1.3	Beschreibung der Merkmale	19
5.1.4	Regelbeispiele	21
5.2	Gleichgewichtung der Beurteilungsmerkmale	21

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

6	Beurteilungsskala und Bewertungssystematik	23
6.1	Bewertungsskala und Abgrenzung zur bisherigen Beurteilungsskala	23
6.2	Vorgaben zur Bewertung und Festlegung des Vergleichsmaßstabs	23
6.3	Bildung des Gesamturteils	24
7	Beurteilungsbeitrag	24
7.1	Definition und Zweck des Beurteilungsbeitrags	24
7.2	Anlässe zur Erstellung eines Beurteilungsbeitrags	24
7.3	Abgrenzung des Beurteilungsbeitrags von der Gesamtbeurteilung	25
7.4	Verfahren bei der Erstellung von Beurteilungsbeiträgen	25
8	Zuständigkeiten im Beurteilungsverfahren	25
8.1	Zuständigkeit, Rolle und Aufgaben der Entwerferinnen und Entwerfer	25
8.1.1	Wechsel der Entwerferin bzw. des Entwerfers	26
8.1.2	Geteilte Führung	26
8.2	Zuständigkeit, Rolle und Aufgaben der Beurteilerinnen und Beurteiler	26
9	Ablauf des Beurteilungsverfahrens	28
9.1	Vorbereitende Gespräche und Anhörungen	28
9.1.1	Anhörung von Entwerferinnen und Entwerfern	28
9.1.2	Berücksichtigung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen	28
9.2	Erstellung und Abstimmung der Beurteilung	29
9.2.1	Aufgabenbeschreibung	29
9.2.2	Berücksichtigung von höher bewerteten Dienstposten	29
9.2.3	Berücksichtigung von Nebenämtern oder Nebentätigkeiten	30
9.2.4	Tätigkeit als Interessenvertretung	31
9.2.5	Erkenntnisquellen	31
9.2.6	Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen	32
9.2.7	Berücksichtigung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen	33
9.2.8	Entwurf und Beurteilung	33
9.3	Bekanntgabe und Möglichkeit zur Stellungnahme	34
9.3.1	Bekanntgabe der Beurteilung	34
9.3.2	Beurteilungsbesprechung	34
9.3.3	Hinzuziehung von Vertrauenspersonen	35
9.3.4	Berücksichtigung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen	35
9.3.5	Stellungnahme	35
9.4	Verfahren zur Sicherstellung der Einheitlichkeit der Beurteilungen	36
9.4.1	Vorgabe von Richtwerten	36

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

9.4.2	Beurteilungshierarchien.....	37
9.4.3	Beurteilungskonferenzen.....	38
9.4.4	Schulung der für die Beurteilung Verantwortlichen	40
9.4.5	Beurteilungscontrolling.....	41
9.4.6	Maßstabswahrung bei Beurteilung nach Beförderung	41
10	Aktenführung	42
10.1	Dokumentation der Beurteilung und des Beurteilungsbeitrags.....	42
10.2	Aufbewahrungsfristen und Vernichtung von Beurteilungsunterlagen	42
11	Evaluierung und statistische Erhebung	43
12	Übergangsregelungen und Inkrafttreten	43
13	Anlage - Hinweise zum Ausfüllen der Beurteilungsformulare.....	44

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

1 Einleitung

1.1 Anlass der Beurteilungsverordnung

Anlass für die vorliegende Verordnung ist die Änderung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in Bezug auf die Anforderungen an die rechtlichen Grundlagen im Beurteilungswesen.

In seinem Beschluss vom 21.12.2020 (BVerwG 2 B 63/20) hat das Bundesverwaltungsgericht unter Verweis auf das verfassungsrechtliche Wesentlichkeitsgebot in einem obiter dictum die für dienstliche Beurteilungen maßgebliche Vorschrift in § 19 des Landesbeamtengesetzes (LBG) als unzureichend bezeichnet, da sie die Gestaltung von dienstlichen Beurteilungen allein der Exekutive in Gestalt von Verwaltungsvorschriften überlasse. Dies genüge dem Wesentlichkeitsgebot nicht.

Rechtsstaatsprinzip und Demokratiegebot verpflichten den Gesetzgeber, die für die Grundrechtsverwirklichung maßgeblichen Regelungen im Wesentlichen selbst zu treffen und diese nicht dem Handeln und der Entscheidungsmacht der Exekutive zu überlassen. Als wesentlich sind Regelungen zu verstehen, die für die Verwirklichung von Grundrechten erhebliche Bedeutung haben und sie besonders intensiv betreffen. Entsprechendes gilt auch für das grundrechtsgleiche Recht des Art. 33 Abs. 2 GG. Dienstliche Beurteilungen sind das maßgebliche Instrument der Personalsteuerung, mit dem über das grundrechtsgleiche Recht der Beamtinnen und Beamten auf „ein angemessenes berufliches Fortkommen“ entschieden wird. Angesichts dieser Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen können die Vorgaben für die Erstellung von Beurteilungen nicht allein Verwaltungsvorschriften überlassen bleiben.

Mit Urteil vom 07.07.2021 (BVerwG 2 C 2/21) hat das Bundesverwaltungsgericht zu den rheinland-pfälzischen Beurteilungsregelungen für Beamtinnen und Beamte seine Rechtsprechung bekräftigt und konkretisiert. Darin führt das Gericht aus, dass wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes zu treffenden Auswahlentscheidungen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden müssen.

Dabei hat der Gesetzgeber das System – Regel- oder Anlassbeurteilungen – sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils, in welches alle bewerteten Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung einfließen, vorzugeben. Damit hat das Bundesverwaltungsgericht zugleich ausdrücklich seine erst im Urteil vom 19.07.2015 verlautbarte Rechtsauffassung aufgegeben, nach der sich Befähigungsmerkmale einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe entzögen. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.

Mit der Änderung des § 19 LBG wurde der geänderten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu den grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen Rechnung getragen. Dabei hat der Gesetzgeber die Entscheidung für ein grundsätzliches Anlassbeurteilungssystem getroffen.

Mit dem Erlass der Beurteilungsverordnung hat der Ordnungsgeber nun von der ihm in § 19 Absatz 5 LBG übertragenden Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung Gebrauch gemacht.

Die neue Beurteilungsverordnung geht jedoch weit über eine Überführung der bisherigen Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Kommunales über die dienstliche Beurteilung

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

der Beamtinnen und Beamten im Landesdienst (Beurteilungsrichtlinie – BeurtVV) in eine rechtlich verbindliche Verordnung hinaus. Das gesamte Beurteilungssystem wurde umfassend überprüft, modernisiert und an aktuelle rechtliche sowie verwaltungsökonomische Anforderungen angepasst.

Die bisherige BeurtVV entsprach in ihrer Struktur und Ausrichtung nicht mehr den Anforderungen moderner Personalführung. Die Verordnung setzt hier an und bringt wesentliche Neuerungen, die das Beurteilungssystem effizienter, transparenter und fairer gestalten.

1.2 Ziel der Beurteilungsverordnung

Ziel der neuen Beurteilungsverordnung ist es, ein transparentes und rechtssicheres Beurteilungssystem zu schaffen, das den Anforderungen der modernen Personalführung ebenso gerecht wird wie den Erwartungen der Beamtinnen und Beamten.

Die Verordnung soll das Beurteilungsverfahren vereinfachen, sowohl für die Entwerfenden und Beurteilenden als auch für die verantwortlichen Personalstellen. Des Weiteren soll den Ressorts, die bisher ein Regelbeurteilungssystem angewandt haben, der Wechsel erleichtert werden.

Zudem wird mit der Verordnung eine Erhöhung der Rechtssicherheit der erstellten Beurteilungen angestrebt. Klare und verbindliche Regelungen, die den Vorgaben der Rechtsprechung und der Wesentlichkeitstheorie entsprechen, reduzieren das Risiko rechtlicher Unsicherheiten und Anfechtungen. Gleichzeitig soll mit der Novellierung auch eine Erhöhung der Transparenz des Beurteilungsprozesses und damit eine bessere Akzeptanz des gesamten Verfahrens bei den Beurteilten erreicht werden.

Ein weiteres Ziel der Verordnung ist die Sicherung und Erhöhung der Chancengleichheit. Die neuen Regelungen gewährleisten, dass Teilzeitbeschäftigte und schwerbehinderte Menschen nicht benachteiligt werden und ihre Leistungen auf Grundlage objektiver und fairer Kriterien bewertet werden. Die Verordnung stellt zudem sicher, dass keine strukturellen oder persönlichen Nachteile durch besondere Beschäftigungsformen oder individuelle Lebenssituationen entstehen. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung und Inklusion im öffentlichen Dienst.

Darüber hinaus soll die dienstliche Beurteilung als Instrument der Personalentwicklung und der Auswahlentscheidung gestärkt werden. Zugleich wird eine deutliche Reduktion des Verwaltungsaufwands angestrebt.

Insgesamt verfolgt die Verordnung das Ziel, die Qualität und Vergleichbarkeit der Beurteilungen zu erhöhen, fundierte und nachvollziehbare Personalentscheidungen zu ermöglichen, die Chancengleichheit zu sichern und das Beurteilungssystem an die Anforderungen einer modernen, leistungsorientierten Verwaltung anzupassen.

1.3 Bedeutung der dienstlichen Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung dient der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes des Artikels 33 Absatz 2 GG, Beamtinnen und Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen und zu befördern. Ihr Ziel ist es, die den Umständen nach optimale Verwendung der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten und so die im öffentlichen Interesse liegende Erfüllung behördlicher Aufgaben bestmöglich zu sichern. Zugleich dient die dienstliche Beurteilung dem berechtigten Anliegen der Beamtinnen und Beamten, entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung voranzukommen.

Durch die dienstliche Beurteilung soll ein aussagefähiges, objektives und dem Vergleich zugängliches Bild der Eignung, Befähigung und fachliche Eignung der Beamtinnen und Beamten gewonnen werden.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Ihre wesentliche Aussagekraft erhält sie erst auf Grund ihrer Relation zu den Bewertungen der anderen Beamtinnen und Beamten desselben Statusamtes. Die dienstliche Beurteilung soll die Möglichkeit bieten, Entscheidungen über den weiteren beruflichen Einsatz und das berufliche Fortkommen am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten.

Das Beurteilen von Beamtinnen und Beamten ist eine herausgehobene Führungsaufgabe. Die mit der dienstlichen Beurteilung verfolgten Ziele und die damit verbundenen Auswirkungen für die Entfaltung individueller Fähigkeiten, für die Motivation und für die Selbsteinschätzung der Beamtinnen und Beamten erfordern von den Beurteilerinnen und Beurteilern ein hohes Maß an Sensibilität, Objektivität, Gewissenhaftigkeit und Verantwortungsbewusstsein sowie die ständige Bereitschaft zur Kommunikation. Der Offenheit im Umgang miteinander sowie der Transparenz des Beurteilungsverfahrens kommen dabei eine entscheidende Bedeutung zu.

1.4 Überblick über die wesentlichen Änderungen

Da sich das in der bisherigen BeurtVV geregelte Anlassbeurteilungswesen grundsätzlich bewährt hat, werden die bisherigen Regelungen zu großen Teilen in die neue Beurteilungsverordnung übernommen. Neben einigen redaktionellen bzw. klarstellenden Anpassungen sind jedoch auch weitere Änderungen vorgesehen.

Die Änderungen im Beurteilungswesen im Vergleich zur bisher geltenden Beurteilungsrichtlinie sollen nicht nur die Transparenz und Einheitlichkeit der Beurteilungen erhöhen, sondern auch die Akzeptanz des Beurteilungssystems bei den Beamtinnen und Beamten fördern und die rechtliche Sicherheit der Verfahren stärken.

Die wichtigsten Änderungen sind:

- Vorgaben zu Inklusions- und Gleichstellungsaspekten

Die Verordnung enthält erstmals spezifische Vorgaben zur Berücksichtigung der Leistungen von Teilzeitbeschäftigten sowie von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beamtinnen und Beamten. Dies stellt sicher, dass die Beurteilung unter fairen und chancengleichen Bedingungen erfolgt.

- Umstellung auf ein einheitliches anlassbezogenes Beurteilungssystem

Anstelle des bisherigen Anlassbeurteilungssystems, das in einigen Ressorts durch Regelbeurteilungen ergänzt wurde, wird nunmehr ein reines Anlassbeurteilungssystem etabliert, bei dem Beurteilungen bei spezifischen dienstlichen Anlässen erstellt werden. Dies ermöglicht eine gezieltere und bedarfsgerechtere Bewertung.

- Vereinfachung des Verfahrens

- Festlegungen zur Aktualität der Beurteilungen

Es wird eine Zwei-Jahres-Grenze eingeführt, unterhalb der auf eine erneute Beurteilung verzichtet werden kann, wenn eine aktuelle Beurteilung bereits vorliegt. Dies trägt zur Verfahrensvereinfachung bei und entlastet die Beurteilenden.

- Reduzierung und Neudefinition der Beurteilungsmerkmale

Die Beurteilungsmerkmale wurden neu definiert und auf sechs allgemeine und zwei zusätzliche Führungsmerkmale reduziert. Diese Merkmale sind gleich gewichtet und

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

decken wesentliche Bereiche der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ab. Dadurch wird eine ganzheitliche Bewertung sicherstellt.

- Bildung des Gesamturteils

Das Gesamturteil wird arithmetisch aus den Einzelbewertungen berechnet, was die Objektivität und Vergleichbarkeit der Beurteilungen erhöht und eine zusätzliche Begründung des Gesamturteils überflüssig macht. Die Bildung des Gesamturteils wird dadurch transparenter und rechtssicherer.

- Erweiterung des Geltungsbereichs auf kommunale Beamtinnen und Beamte

Die neue Verordnung gilt neben den Beamtinnen und Beamten des Landes auch unmittelbar für diejenigen der Gemeinden und Gemeindeverbände. Diese Ausweitung schafft ein einheitliches Beurteilungssystem für alle Beamtengruppen, die unter die Aufsicht des Landes Brandenburg fallen.

2 Geltungsbereich

Die Beurteilungsverordnung gilt grundsätzlich für alle Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Damit werden – anders als noch bei der Beurteilungsrichtlinie – grundsätzlich auch die Beamtinnen und Beamten der kommunalen Dienstherren von der Beurteilungsverordnung erfasst.

Die Verordnung gilt ebenfalls für die Beamtinnen und Beamten des Landesrechnungshofes, sofern das Landesrechnungshofgesetz in der jeweils geltenden Fassung nichts anderes bestimmt.

2.1 Ausnahmen vom Geltungsbereich und spezifische Regelungen für besondere Gruppen

2.1.1 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Von der Verordnung ausgenommen sind gemäß § 1 Abs. 2 BeurtV u. a. Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Mitglieder des Landesrechnungshofes, die Direktorin oder der Direktor des Landtags, Professorinnen und Professoren sowie Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Beamtinnen und Beamte auf Probe und auf Zeit. Ebenso sind Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte sowie Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen des Schuldienstes. Diese Ausnahmen berücksichtigen die besonderen Rahmenbedingungen und Funktionen dieser Gruppen.

Widerrufsbeamtinnen und Widerrufsbeamte im Vorbereitungsdienst befinden sich noch in der Ausbildung; daher gelten für sie die spezielleren Regelungen, die insbesondere in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen getroffen werden.

Nummer 7 ist Ausfluss der Regelung in § 19 Absatz 1 Satz 2 LBG, wonach die Feststellung der Bewährung von Beamtinnen und Beamten im Rahmen einer Erprobungs- oder Probezeit anderen Regularien folgt. Zur Abgrenzung zu den Vorschriften der BewährVV wird auf Ziffer 2.2 verwiesen.

Die dienstliche Beurteilung der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte richtet sich nach der Brandenburgischen Beurteilungsverordnung für die Richter- und Staatsanwaltschaft (BbgRiStABeurTV).

Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte im Sinne der Nummer 10 üben ihr Amt nicht hauptberuflich, sondern in ihrer Freizeit aus.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

2.1.2 Laufbahnen Justiz, Polizei, Sozialversicherung und Steuerverwaltung

Gemäß § 19 Abs. 6 LBG kann für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen Justiz, Polizei, Sozialversicherung und Steuerverwaltung durch Rechtsverordnung ein Regelbeurteilungssystem angewendet werden. Zu beachten ist dabei, dass dies ausschließlich für die Bediensteten der o. g. Laufbahnen gilt, nicht jedoch für Bedienstete anderer Laufbahnen, insbesondere der allgemeinen Verwaltung, in den jeweiligen Ressorts.

Machen die jeweiligen Ressorts keinen Gebrauch von der Ermächtigungsregelung des § 19 Abs. 6 LBG, gelten auch für die Beamtinnen und Beamten der o. g. Laufbahnen die Regelungen der Beurteilungsverordnung und es kommt ein reines Anlassbeurteilungssystem zur Anwendung.

2.1.3 Beamtinnen und Beamte der kommunalen Dienstherrn

Die Beurteilungsverordnung kommt gemäß § 1 Abs. 1 BeurtV anders als die bisherige Beurteilungsrichtlinie - auch für die Beamtinnen und Beamten der kommunalen Dienstherrn unmittelbar zur Anwendung.

Deren oberste Dienstbehörden haben jedoch nach § 13 Abs. 2 BeurtV die Möglichkeit, von den Regelungen der Beurteilungsverordnung durch Satzung abzuweichen.

Absatz 2 ist Ausfluss der kommunalen Selbstverwaltungsgarantie. Die Beamtinnen und Beamten der Kommunalen Dienstherrn, für die durch die Ausnahme aus dem Geltungsbereich der Beurteilungsrichtlinie die Vorgaben zur dienstlichen Beurteilung bisher nicht unmittelbar galten, fallen nun auch in den Anwendungsbereich der Beurteilungsverordnung. Mit dieser Regelung setzt der Verordnungsgeber den Regelungsauftrag aus § 19 Absatz 5 Satz 3 LBG um, wobei die Satzungscompetenz bei der kommunalen Vertretungskörperschaft liegt.

Die Vorgabe, dass die Satzung § 13 Abs. 2 BeurtV, bei dem es sich der Sache nach um eine Subdelegationsermächtigung handeln dürfte, als Rechtsgrundlage angeben muss, dient der Umsetzung der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Umgehung des Zitiergebots (vgl. BVerwG, Urteil vom 13.06.2023, 9 CN 2/22, Rn. 31).

Das Bundesverwaltungsgericht hat insoweit nämlich das Folgende zu Artikel 80 GG, der Artikel 80 LV entspricht, ausgeführt (Urteil vom 13.06.2023, 9 CN 2/22, Rn. 31):

„Die unterschiedlichen Anforderungen, die das Grundgesetz an Rechtsverordnungen und Satzungen stellt, schließen es aus, dass bei der Weiterübertragung einer Verordnungsermächtigung auf Gemeinden an die Stelle einer subdelegierten Rechtsverordnung eine gemeindliche Satzung tritt. Der Erlass einer Satzung würde in solchen Fällen wegen der Unanwendbarkeit des Zitiergebots des Artikel 80 Absatz 1 Satz 3 GG das Risiko erhöhen, dass die Grenzen, die sich nach Artikel 80 Absatz 1 Satz 2 GG aus der Ermächtigungsgrundlage für Inhalt, Zweck und Ausmaß der exekutiven Normsetzung ergeben, nicht beachtet und die gerichtliche Kontrolle ihrer Einhaltung sowie die Effektivität des Rechtsschutzes beeinträchtigt werden. Das Zitiergebot ist keine bloße Formsache. Es hat vielmehr rechtsschützende Funktion und zwingt den Verordnungsgeber festzulegen, von welcher Verordnungsermächtigung er Gebrauch macht. Dies macht zugleich den Ermächtigungsrahmen transparent und fördert so die interne und externe Überprüfung, ob sich die Verordnung im Rahmen der erteilten Ermächtigung hält: Der Verordnungsgeber wird angehalten, sich selbst der Reichweite seiner Rechtssetzungsbefugnis zu vergewissern, und der Öffentlichkeit, den Verwaltungsadressaten sowie den Gerichten die Prüfung erleichtert, ob die getroffenen Regelungen den gesetzlichen Ermächtigungsrahmen wahren (BVerfG, Beschluss vom 18.06.2019, 1 BvR 587.17, Rn. 22). Diese Funktionen des Zitiergebots sind nicht

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

gewährleistet, wenn statt einer Rechtsverordnung eine Satzung erlassen werden könnte, die ihre Rechtsgrundlagen nicht zu nennen braucht.“.

Um diesen Bedenken zu begegnen, soll die Rechtsgrundlage des § 13 Abs. 2 BeurTV in der Satzung zitiert werden.

2.2 Abgrenzung zur BewährVV

Für Beamtinnen und Beamte, deren Bewährung festgestellt werden muss, gelten die Vorgaben der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Kommunales zu den fachlichen Bewährungsfeststellungen (BewährVV), während die Beurteilungsverordnung primär für anlassbezogene Beurteilungen nach der Probezeit konzipiert ist.

Insbesondere für die nachfolgenden Anlässe erfolgt daher keine Anlassbeurteilung nach der BeurTV, sondern eine Feststellung der Bewährung nach der BewährVV:

- Feststellung der Bewährung von Beamtinnen und Beamten in der Probezeit

Für Beamtinnen und Beamte auf Probe, die die Probezeit für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu absolvieren haben, sind Bewährungsfeststellungen gemäß Ziffer 3.1. BewährVV zu fertigen. Für die Probezeitbewährungsfeststellung sind Zwischenfeststellungen und eine abschließende Feststellung erforderlich.

- Feststellung der Bewährung für Beamtinnen und Beamte im Rahmen eines Aufstiegs

Beamtinnen und Beamte, die sich in einem laufbahnrechtlichen Aufstiegsverfahren befinden, fallen grundsätzlich unter den Geltungsbereich der BeurTV.

Für die Feststellung der Bewährung im Verlauf des Aufstiegsverfahrens sowie vor der Übertragung eines Amtes der höheren Laufbahn wird jedoch keine Anlassbeurteilung gefertigt, die entsprechende Bewährungsfeststellung erfolgt nach den Ziffern 3.4 bzw. 3.5 BewährVV.

Für die Auswahlverfahren zur Zulassung zum Aufstieg sind Anlassbeurteilungen gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeurTV zu fertigen. Dies gilt ebenso für Auswahlverfahren im Verlaufe des Aufstiegsverfahrens, die in keinem Zusammenhang mit dem angestrebten laufbahnrechtlichen Aufstieg stehen und deshalb nicht der fachlichen Bewährungsfeststellung unterliegen. Allerdings sind die Zeiten innerhalb des Aufstiegs dann aus dem Beurteilungszeitraum auszublenden und nicht zu bewerten.

3 Anlassbeurteilungssystem

Nach § 19 Abs. 1 LBG sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten vor einer Beförderung und, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, zu beurteilen (Anlassbeurteilung).

Das damit bereits durch das LBG vorgegebene Anlassbeurteilungssystem sieht daher Beurteilungen ausschließlich bei konkreten Anlässen vor und findet sich auch in § 2 Abs. 2 BeurTV wieder.

Nur in den in der Verordnung geregelten Fallgruppen ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen. Anlassbeurteilungen, bei denen weder die dienstlichen noch die persönlichen Verhältnisse die Erstellung erfordern, wären rechtswidrig (vgl. BVerwG, Beschluss vom 02.07.2020, 2 A 6/19).

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Die dienstlichen Verhältnisse erfordern eine Anlassbeurteilung im Rahmen von Auswahlverfahren, sofern die letzte Beurteilung der Beamtin oder des Beamten nicht mehr hinreichend aktuell ist. Die persönlichen Verhältnisse erfordern ebenfalls nur im Zusammenhang mit einem Auswahlverfahren eine Anlassbeurteilung. Dies ist bei einem angestrebten Wechsel zu einem anderen Dienstherrn oder bei Beginn der Freistellung als Mitglied einer Personalvertretung der Fall.

3.1 Beurteilungsanlässe und ihre Anwendung

Die bisher in der Beurteilungsrichtlinie genannten Beurteilungsanlässe wurden im Hinblick auf Redundanzen und Flexibilität überprüft. Einige Tatbestände machen lediglich eine Bewährungsfeststellung erforderlich, deren Einzelheiten in der BewährVV geregelt werden. Andere Anlässe kamen wenig bis kaum zum Tragen. Die Beurteilungsanlässe wurden daher zusammengefasst.

§ 4 Absatz 1 legt fest, aus welchen Gründen eine Anlassbeurteilung zu erfolgen hat. Danach kommen, wie auch bereits in § 19 Absatz 1 LBG vorgesehen, sowohl dienstliche als auch persönliche Gründe in Betracht.

Die Aufzählung der Beurteilungsanlässe in § 4 Abs. 1 BeurtV ist abschließend, d. h. andere Beurteilungsanlässe sind nicht zulässig.

3.1.1 Auswahlverfahren

Eine Beurteilung ist erforderlich, wenn Beamtinnen und Beamte an einem Auswahlverfahren teilnehmen, etwa im Rahmen einer Bewerbung, Beförderung oder eines Aufstiegs. Die Beurteilung bildet gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 BeurtV die Grundlage für die Entscheidung über die Auswahl in Stellenbesetzungs-, Beförderungs- und Aufstiegsverfahren.

Die bisherigen Beurteilungsanlässe der Beurteilungsrichtlinie bei Bewerbung, Beförderung und Aufstieg wurden zusammengefasst, da die Grundlage immer ein Auswahlverfahren ist.

Beurteilungen, die im Rahmen von Auswahlverfahren anderer Dienststellen erstellt werden, erfolgen in der Regel auf Anforderung einer aktuellen Beurteilung durch die auswählende Dienststelle.

3.1.2 Versetzungen zu anderen Dienstherrn

Bei einem angestrebten Wechsel zu einem anderen Dienstherrn wird der andere Dienstherr in der Regel eine aktuelle Beurteilung anfordern. Der Wechsel mag nicht im dienstlichen Interesse der bisherigen Dienststelle liegen. Jedoch darf ein möglicher Wechsel nicht durch Verweigerung einer aktuellen dienstlichen Beurteilung behindert werden. Daher hat in diesen Fällen die Beamtin oder der Beamte aufgrund der persönlichen Verhältnisse ein Recht auf Erstellung einer Anlassbeurteilung nach § 4 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BeurtV.

Im Unterschied zu einem angestrebten Wechsel zu einem anderen Dienstherrn ist dagegen bei einem entsprechenden Wechsel zu einer anderen Dienststelle bei demselben Dienstherrn ggf. die Erstellung einer Anlassbeurteilung zur Durchführung des Auswahlverfahrens erforderlich. Eine Anlassbeurteilung wird daher gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BeurtV erstellt.

3.1.3 Freistellung

Aufgrund des personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbots (§§ 8, 45 Absatz 7 Satz 1 LPersVG) ist der Dienstherr verpflichtet, freigestellten Personalratsmitgliedern eine berufliche Entwicklung zukommen lassen, wie sie ohne Freistellung verlaufen wäre. Sofern es für das berufliche Fortkommen auf dienstliche Beurteilungen ankommt, können sich bei längeren Freistellungen jedoch

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Schwierigkeiten ergeben, da sich die Personalratstätigkeit wegen der Gefährdung der Unabhängigkeit der Personalratsmitglieder einer Beurteilung entzieht (§ 45 Absatz 7 Satz 3 LPersVG).

Diesen Schwierigkeiten wird mit der Erstellung einer Anlassbeurteilung gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BeurTV zum Beginn einer vollständigen Freistellung Rechnung getragen. Diese kann (solange noch hinreichend aktuell) als Grundlage für später ggf. zu treffende Personalentscheidungen dienen. Nur wenn die dienstliche Beurteilung keine Schlüsse auf den gegenwärtigen Befähigungs- und Eignungsstand der Freigestellten mehr ermöglicht, wird eine Anwendung der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen für eine fiktive Laufbahnnachzeichnung zum Tragen kommen.

Die o. g. Ausführungen gelten sinngemäß auch für die Freistellung als GBA oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Der Tatbestand des § 4 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BeurTV ist allerdings nur erfüllt, wenn eine vollständige Freistellung erfolgt. Bei Teilfreistellungen werden lediglich Anlassbeurteilungen gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 BeurTV bei Bedarf erstellt. Dabei wird nur der Anteil der Dienstleistung beurteilt, für den keine Freistellung vorliegt. Die Beurteilung folgt in diesen Fällen den Grundsätzen einer Teilzeitbeurteilung.

3.2 Beurteilungszeitraum

Wie in der bisherigen Beurteilungsrichtlinie beträgt der Beurteilungszeitraum gemäß § 3 Abs. 1 BeurTV drei Jahre.

Ein Beurteilungszeitraum von drei Jahren hat sich bewährt; er bietet eine gute Perspektive auf die Gesamtleistung der zu Beurteilenden und ermöglicht damit eine fundierte Beurteilung der langfristigen Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten. Veränderungen des Leistungsbildes können so verlässlicher und objektiver als bei kürzeren Beurteilungszeiträumen erkannt und beurteilt werden.

Nach § 4 Abs. 2 BeurTV kann regelmäßig davon ausgegangen werden, dass eine Dienstausbildung über einen Zeitraum von insgesamt sechs Monaten ausreicht, um ein umfassendes Bild von den Leistungen des Beamten zu erlangen. Wenn es an einer hinreichenden Beurteilungsgrundlage fehlt, ist von einer Anlassbeurteilung abzusehen. Davon bleibt das im Einzelfall bestehende Recht auf fiktive Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen unberührt.

In bestimmten Fallkonstellationen, insbesondere nach der Probezeit, einer Beförderung, einem Aufstieg oder einer Versetzung von anderen Dienstherren, kann gemäß § 3 Abs. 2 BeurTV ein kürzerer Beurteilungszeitraum der dienstlichen Beurteilung zu Grunde gelegt werden.

3.3 Wegfall des Bestätigungsvermerks und Einführung der Zwei-Jahres-Grenze

Das bisherige Instrument des Bestätigungsvermerks der Beurteilungsrichtlinie wird nicht weiterverwendet, da es sich lediglich um eine vereinfachte Darstellung des Beurteilungsvordrucks handelte. Das Beurteilungsverfahren selbst (Entwurfsgespräch, Abstimmung zwischen Entwerferin oder Entwerfer und Beurteilerin oder Beurteiler, Sicherstellung der Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs, Eröffnungsgespräch/Beurteilungsbesprechung) wurde dadurch weder vereinfacht noch verkürzt. An die Stelle des Bestätigungsvermerks tritt nun die Möglichkeit, gemäß § 4 Abs. 4 BeurTV gänzlich auf eine neu zu erstellende Beurteilung zu verzichten, sofern die letzte Beurteilung nicht älter als zwei Jahre ist.

Die Regelung in § 4 Absatz 4 BeurTV soll in Verbindung mit dem dreijährigen Beurteilungszeitraum zu einer Reduzierung des Verwaltungsaufwands führen.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Ausgangspunkt für diese Regelung bildet dabei § 20 Absatz 1 Satz 2 LBG, wonach bei den der Auswahlentscheidung zu Grunde liegenden dienstlichen Beurteilungen das Ende des letzten Beurteilungszeitraums zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung höchstens drei Jahre zurückliegen darf. Aus der Regelung des insoweit gleichlautenden § 22 Absatz 1 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes leitet das Bundesverwaltungsgericht die Orientierung ab, dass ein Anspruch des Beamten, dass seine Leistungen erneut in einer dienstlichen Beurteilung dokumentiert werden, nach zwei Dritteln eines Regelbeurteilungszeitraums, also zwei Jahren, besteht (BVerwG, Urteil vom 09.05.2019, 2 C 1/18, Rn. 48 ff.; so auch: Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 16.11.2022, 3 CE 22.1887, Rn. 18).

Das BVerwG hatte in seiner Entscheidung vom 09.05.2019 angesichts der Frage, wann bei einem auf turnusgemäßen Regelbeurteilungen beruhenden Beurteilungssystem die Notwendigkeit entstehen kann, die Beurteilungsgrundlage im Hinblick auf eine zu treffende Auswahlentscheidung zu aktualisieren, weil die Beamtin oder der Beamte nach dem Beurteilungsstichtag während eines erheblichen Zeitraumes (1) wesentlich andere Aufgaben (2) wahrgenommen hat, den Bedarf an Präzisierung beider Voraussetzungen gesehen. So ist der Senat – in Modifizierung und Fortentwicklung seiner Rechtsprechung – der Ansicht, dass ein erheblicher Zeitraum im vorstehenden Sinne dann vorliegt, wenn bei einem dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden (mit zwei Dritteln anzusetzenden) Teils des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, also zwei Jahre lang. Bei einem zweijährigen Regelbeurteilungszeitraum sieht es das zeitliche Element hiernach als regelmäßig nicht erfüllt an.

Wesentlich andere Aufgaben im vorstehenden Sinne liegen im Übrigen 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 02.07.2020, 2 A 6/19, Rn. 12). Eine bloße Veränderung des Dienstpostens hat noch nicht diese Beurteilungsrelevanz. Bei 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, Urteil vom 09.05.2019, 2 C 1/18).

Bei der Regelung in § 4 Absatz 4 BeurTV wurde bewusst die Form einer Soll-Regelung gewählt, um insbesondere Fällen einer erfolgten Beförderung hinreichend Rechnung tragen zu können.

Die Aufnahme einer generellen Ausnahme zur Haltbarkeit der Beurteilungen nach Beförderungen, um der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Beurteilung nach Beförderungen (BVerwG, Urteil vom 12.10.2023, 2 A 7/22) Rechnung zu tragen, erscheint nicht zweckmäßig. Allein die Änderung des Statusamtes kann hier nicht ausschlaggebend sein, sondern der Zeitraum zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums und der Beförderung. So ist es denkbar, dass jemand einen Tag nach dem Ende des Beurteilungszeitraums befördert wird. In diesem Fall ist die volle Haltbarkeit der Beurteilung noch gegeben. Eine erneute Beurteilung könnte aufgrund von § 4 Absatz 2 BeurTV auch nicht erstellt werden. Im Auswahlverfahren muss dann lediglich beachtet werden, dass sich die Beurteilung auf ein niedrigeres Statusamt bezieht. Die Frage, ob eine neue Beurteilung zu erstellen ist, ist eine Ermessensentscheidung, wobei sich der Ermessensspielraum gegen Null reduziert, je größer der zeitliche Abstand zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums und der Beförderung ist.

3.4 Möglichkeit des Verzichts auf eine Beurteilung

In Fällen, in denen die Beamtin oder der Beamte nicht am Auswahlverfahren teilnehmen möchte, besteht gemäß § 4 Abs. 3 BeurTV, wie in der bisherigen Beurteilungsrichtlinie, die Möglichkeit, auf die Erstellung einer Beurteilung zu verzichten.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Die Regelung findet nur Anwendung, sofern die Teilnahme am Auswahlverfahren nicht ausdrücklich durch Abgabe einer entsprechenden Bewerbung beantragt wird. Je nach Organisation der Auswahlverfahren durch die einzelne Dienststelle wird die Anwendung von § 4 Abs. 3 BeurTV daher in der Regel auf Beförderungsauswahlverfahren beschränkt sein.

Der Verzicht wird durch Ausfüllen des Vordrucks in Anlage 4 zur BeurTV erklärt.

3.5 Beurteilungsstichtag

Es gibt keinen Rechtssatz, dass dienstliche Beurteilungen hinsichtlich Beurteilungszeitraum und Stichtag stets und „absolut“ gleich sein müssen. Die „höchstmögliche“ Vergleichbarkeit ist ein Optimierungsziel, das immer nur soweit wie möglich angestrebt werden kann (vgl. BVerwG, Urteil vom 09.05.2019, 2 C 1/18, Rn. 58).

Die Festlegung von Beurteilungsstichtagen als einheitlicher Zeitpunkt für die Erstellung von Beurteilungen ist daher in der Beurteilungsverordnung nicht erforderlich. Die entsprechende Festlegung erfolgt ausschließlich nach Bedarf durch die jeweils zuständigen Dienststellen.

4 Beurteilungsgrundsätze

4.1 Einheitlicher Beurteilungsmaßstab

Dienstliche Beurteilungen sind das maßgebliche Instrument der Personalsteuerung, mit dem über das grundrechtsgleiche Recht der Beamtinnen und Beamten auf „ein angemessenes berufliches Fortkommen“ entschieden wird. Angesichts dieser Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen müssen die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden. Deshalb regelt bereits § 19 Abs. 2 LBG, dass den Beurteilungen ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab unter Berücksichtigung der Anforderungen des Amtes zugrunde zu legen ist. § 6 BeurTV konkretisiert diese Anforderungen bei der Beurteilung der Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und der daraus resultierenden Bildung eines Gesamturteils.

Ein einheitlicher Maßstab ermöglicht es, die Leistungen und Fähigkeiten verschiedener Beamtinnen und Beamter objektiv miteinander zu vergleichen. Maßgeblich ist dabei der Vergleich mit anderen Beamtinnen und Beamten hinsichtlich der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Vergleichsgruppe ist dabei das den zu Beurteilenden übertragene Statusamt. Das jeweilige Statusamt ergibt sich aus der Besoldungsgruppe, der Laufbahn und der Amtsbezeichnung.

Für Beamtinnen und Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen ist eine solche Vergleichbarkeit nicht gewährleistet. Ausreichend identische Leistungsanforderungen für die Annahme einer hinreichend homogenen Gruppe sind nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung des BVerwG vielmehr nur für Beamtinnen und Beamte „derselben Laufbahn und desselben Statusamtes“ gegeben (BVerwG, Urteil vom 02.03.2017, 2 C 21/16). Eine potenzielle Konkurrenz besteht grundsätzlich nur zwischen Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe. Dagegen stehen Beamtinnen und Beamte unterschiedlicher Laufbahnen grundsätzlich nicht potenziell in einer Konkurrenzsituation (BVerwG, Urteil vom 15.12.2021, 2 A 1/21).

Bei der Beurteilung sind nicht die Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens, sondern die Anforderungen des der Beamtin oder dem Beamten zum Tag der Beurteilung übertragenen Statusamtes zugrunde zu legen. Dabei sind diejenigen Anforderungen maßstabbildend, die der Dienstherr an (gedachte) durchschnittliche Beamtinnen und Beamte mit dem entsprechenden Statusamt stellt und stellen kann, nicht dagegen das von den Beurteilenden höher eingeschätzte subjektive

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Leistungsvermögen (die „höheren Fähigkeiten“) der zu Beurteilenden (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 292). Gemäß § 6 Abs. 1 S. 3 BeurTV bildet daher bei der Bewertung die mittlere Wertungsstufe „entspricht stets den Anforderungen“ nach § 8 Absatz 1 BeurTV den Vergleichsmaßstab der Beurteilung.

Die Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs ist unerlässlich, um dem verfassungsrechtlich garantierten Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG gerecht zu werden. Die Festlegung eines einheitlichen Maßstabs trägt dazu bei, dass:

- die Bewertungen innerhalb eines Statusamts vergleichbar sind, unabhängig davon, wer die Beurteilung erstellt hat,
- die besten Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Bestenauslese objektiv und nachvollziehbar identifiziert werden können und
- subjektive Einflüsse der Beurteilenden minimiert werden.

Zudem fördert der einheitliche Maßstab das Vertrauen in die Beurteilungspraxis und reduziert den Eindruck von Willkür oder Ungleichbehandlung. Wenn die Beurteilung als objektiv und gerecht wahrgenommen wird, trägt dies zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden bei. Umgekehrt können uneinheitliche Bewertungen zu Demotivation und Frustration führen.

Darüber hinaus verringert eine gleichmäßige Anwendung der Beurteilungsmaßstäbe das Risiko von rechtlichen Anfechtungen.

Einheitliche Beurteilungsmaßstäbe fördern somit nicht nur die Gerechtigkeit im Beurteilungsverfahren, sondern tragen maßgeblich zur Sicherstellung der Bestenauslese bei. Nur durch ein konsistentes und vergleichbares Bewertungssystem können die leistungsstärksten Beamtinnen und Beamten identifiziert und gefördert werden, was dem öffentlichen Interesse an einer effizienten Verwaltung dient.

Der einheitliche Maßstab ist daher ein unverzichtbares Instrument, um die Qualität, Transparenz und Akzeptanz der Beurteilungen zu gewährleisten.

4.1.1 Beurteilungsmaßstab nach Beförderung

Mit Urteil vom 12.10.2023, 2 A 7/22, hat das Bundesverwaltungsgericht seine bisherige Rechtsprechung zu Beurteilungen nach Beförderung aufgegeben.

Ist eine Beamtin oder ein Beamter während des Beurteilungszeitraums befördert worden, bezieht sich die Bewertung in der Beurteilung nunmehr nur auf den Zeitraum im Anschluss an die Beförderung. Der Zeitraum vor der Beförderung kann zwar zur Vermeidung von Beurteilungslücken in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen sein, fließt aber nicht in die Bewertung der Beurteilungsmerkmale und in die Gesamtnote ein.

Insbesondere dürfen beförderte Beamtinnen und Beamte für im Beurteilungszeitraum noch vor der Beförderung im niedrigeren Statusamt erbrachte Leistungen nicht nachträglich am Maßstab des Beförderungsamts bewertet werden.

4.2 Diskriminierungsfreies Beurteilen

Ein einheitlicher Maßstab ermöglicht es, die Leistungen und Fähigkeiten verschiedener Beamtinnen und Beamter objektiv miteinander zu vergleichen. Die Objektivität dieses Maßstabs ist in § 6 Abs. 1 S. 1 BeurTV festgelegt.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Voraussetzung für eine objektive Beurteilung ist neben der Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs auch ein diskriminierungsfreies Beurteilen. Die Notwendigkeit für letzteres ergibt sich bereits aus Art. 3 GG, aus Art. 12 der Verfassung des Landes Brandenburg sowie aus § 1 AGG.

Bei dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten dürfen daher insbesondere keine Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgen.

Die dienstliche Beurteilung ist in der öffentlichen Verwaltung das Instrument für die Zuteilung von Karrierechancen. Deshalb kommt der Beseitigung von Diskriminierungsstrukturen im Beurteilungswesen öffentlicher Verwaltungen eine Schlüsselfunktion zu (vgl. Lorse: Die dienstliche Beurteilung von Frauen, DÖV 2017, S. 455).

Ein erstes Element der Bewusstseinsveränderung von Beurteilenden ist es daher, innerhalb der Regelungen zum Beurteilungswesen eine Verpflichtung zur diskriminierungsfreien Beurteilung zu etablieren.

4.2.1 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Tradierte Denkstrukturen können es weiblichen Bediensteten erschweren, für gleiche Leistungen die gleiche Anerkennung zu finden wie ihre männlichen Kollegen.

Geschlechtsspezifische Stereotype können unbewusst die Wahrnehmung und Bewertung der Leistung von Bediensteten beeinflussen. Solche Stereotype manifestieren sich oft in Erwartungen oder Zuschreibungen, die mit Rollenbildern verknüpft sind, und führen zu systematischen Ungleichbehandlungen. Männer werden beispielsweise häufiger mit Führungsqualitäten und Durchsetzungsvermögen assoziiert, während Frauen oft als empathisch oder teamorientiert gelten. Dies kann dazu führen, dass Frauen bei Führungsqualitäten oder Männer in sozialen Kompetenzen unterschätzt werden.

Teilzeitbeschäftigungen im öffentlichen Dienst werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Weibliche Beschäftigte werden häufig durch den Umstand, dass sowohl die Vollzeittätigkeit als auch die Kontinuität des Berufslebens als Normen im öffentlichen Dienst gelten, benachteiligt (vgl. Czerwick: „Feminisierung“ des öffentlichen Dienstes in Deutschland?, DÖV 2010, S. 869). Dabei wird weiblichen Beschäftigten angesichts ihrer Rolle zwischen Beruf und Familie unterstellt, dass sie diese Normen nicht oder nur unzureichend erfüllen (können).

Das Instrument der dienstlichen Beurteilung ist sowohl aus normativer Sicht als auch aus dem Blickwinkel der Rechtsprechung die „Stellschraube“, um die Leistungen und Befähigungen von Beamtinnen und Beamten zu bewerten und auf dieser Grundlage weichenstellende personelle Auswahlentscheidungen sowie sonstige Personalmaßnahmen zu treffen zu (vgl. Lorse: Die dienstliche Beurteilung von Frauen, DÖV 2017, S. 455).

4.2.2 Berücksichtigung besonderer Beschäftigungsformen und Inklusionsvorgaben

4.2.2.1 Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte

Dienstliche Beurteilungen sollen ausschließlich auf der Grundlage der tatsächlichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgen. Diese Kriterien sind unabhängig von der Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit). Eine Benachteiligung würde die objektive Beurteilung verfälschen und die Leistung der Beamtinnen und Beamten herabwürdigen.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Auch wenn in der Rechtsprechung hinreichend geklärt ist, dass nur die tatsächlich zur Verfügung stehende Dienstzeit den verbindlichen Rahmen für die Bewertung der in diesem Zeitraum gezeigten Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung setzt, besteht bei Beurteilenden häufig immer noch eine Tendenz, leistungsbereiten Präsentismus stärker zu honorieren (vgl. Lorse: Die dienstliche Beurteilung von Frauen, DÖV 2017, S. 455). Des Weiteren können Teilzeitarbeitende fälschlicherweise als weniger karriereorientiert wahrgenommen werden, obwohl sie eine ebenso hohe Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zeigen wie Vollzeitkräfte.

§ 2 Abs. 3 BeurtV greift daher den in § 24 Abs. 1 LBG zum Ausdruck kommenden Gedanken auf und konkretisiert ihn dahingehend, dass sich Teilzeitbeschäftigung allgemein nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken darf. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeit zu bewerten.

4.2.2.2 Beurteilung von Menschen mit Behinderungen

Im Rahmen der dienstlichen Beurteilung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen sind die Vorschriften zur Inklusion von Menschen mit Behinderung zu beachten, soweit diese für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten maßgebliche Regelungen enthalten. Die entsprechende Regelung in § 2 Abs. 4 S. 1 BeurtV hat klarstellende Funktion.

Insbesondere sind die Regelungen der Ziffer 7.4 der Schwerbehindertenrichtlinie des Landes Brandenburg (SchwbRL) zu beachten. Gemäß Ziffer 2.1.2 SchwbRL gelten diese Vorschriften nicht nur für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 oder Gleichgestellte im Sinne des § 2 SGB IX, sondern auch für Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, mindestens jedoch 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 SGB IX sind.

Gemäß Ziffer 7.4.1 SchwbRL ist bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte zu berücksichtigen, dass diese im Regelfall zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu nicht schwerbehinderten Beschäftigten eines größeren Einsatzes bedürfen. Bei der Bewertung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter sind Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. Es ist hinzunehmen, wenn nur ein Teil des Arbeitspensums einer nicht schwerbehinderten Beamtin oder eines nicht schwerbehinderten Beamten bewältigt werden kann. An die Qualität des Arbeitsergebnisses sind dagegen die allgemeinen Bewertungsmaßstäbe anzulegen.

Ziffer 7.4.2 SchwbRL regelt, dass Ausfallzeiten, insbesondere durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, nicht zum Nachteil der schwerbehinderten Beamtin oder des schwerbehinderten Beamten gewertet werden dürfen. Sie dürfen nur dann in die dienstliche Beurteilung aufgenommen werden, wenn der zu bewertende Zeitraum dadurch wesentlich verkürzt war und der verminderte Aussagegehalt der dienstlichen Beurteilung verdeutlicht werden soll.

§ 2 Abs. 4 BeurtV entspricht im Wesentlichen den o. g. Regelungen sowie der Regelung in § 14 Abs. 3 der LVO und wurde ebenfalls aus Klarstellungsgründen auch in die BeurtV aufgenommen.

Die Behinderung und ihre Auswirkungen dürfen die Bewertung der Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nicht negativ beeinflussen. Beim Bewertungsmaßstab muss geprüft werden, was die betroffene Person unter Berücksichtigung ihrer Behinderung tatsächlich leisten kann. Falls die Behinderung dazu führt, dass Aufgaben anders ausgeführt werden müssen, darf dies nicht als Defizit ausgelegt werden.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen haben Anspruch auf angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz (z. B. technische Hilfsmittel, flexible Arbeitszeiten). Diese Unterstützung sollte nicht als "Sondervorteil" betrachtet werden, sondern als notwendige Voraussetzung für die Gleichstellung.

Die Nutzung von Hilfsmitteln darf nicht als Zeichen geringerer Leistung angesehen werden. Wenn Aufgabenbereiche an die Behinderung angepasst wurden, ist dies bei der Beurteilung nicht als Einschränkung zu bewerten.

Diskriminierende Formulierungen oder Hinweise auf die Behinderung als "Defizit" sind nicht zulässig.

Die Beurteilung von Menschen mit Behinderungen muss individuell, fair und diskriminierungsfrei erfolgen. Sie sollte den Fokus auf die tatsächliche Leistung und die individuellen Möglichkeiten legen, ohne die Behinderung als Nachteil oder Defizit darzustellen. Ein transparenter, wertschätzender Prozess ist dabei entscheidend, um Chancengleichheit zu gewährleisten und das Vertrauen der Betroffenen in den Beurteilungsprozess zu stärken.

5 Beurteilungsmerkmale

Die Beurteilungsmerkmale waren nach ihrem materiellen Diskriminierungspotenzial zu untersuchen. Hierbei wurde Wert darauf gelegt, die Nutzung von Beurteilungsmerkmalen, die überwiegend männlich attribuierte Eigenschaften bzw. Erwartungen formulieren, zu vermeiden. Insbesondere sollte auf Beurteilungsmerkmale wie „Durchsetzungsfähigkeit“, „Engagement“, „Identifikation mit der Aufgabe“, „termingerechtes bzw. sorgfältiges Arbeiten“, die diffuse Vorstellungen von umfassender zeitlicher Verfügbarkeit von Beschäftigten assoziieren, die Teilzeit- oder Telearbeit praktizierende Bedienstete – im Regelfall häufig Frauen – nicht erfüllen können (vgl. Lorse: Die dienstliche Beurteilung von Frauen, DÖV 2017, S. 455), verzichtet werden.

Insgesamt bedurfte es einer Neuorientierung bei der grundsätzlichen Frage, welche Schlüsselkriterien bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung tatsächlich notwendig sind und wie diese bewertet werden sollen. Auslöser war „die Erkenntnis, dass im digitalen Zeitalter der Arbeitserledigung auch in öffentlichen Verwaltungen für Kriterien mit [...] verdeckten Eigenschaftsbezügen kein Platz mehr ist“ (vgl. Lorse: Die dienstliche Beurteilung von Frauen, DÖV 2017, S. 455).

Schwerpunkt der Überarbeitung der Beurteilungsmerkmale war daher das Ziel, die Bewertung verstärkt unter den Aspekt eines eindeutigen Aufgaben- und Ergebnisbezugs („Output orientiert“) sowie direkt beobachtbare Handlungen in den Mittelpunkt der Bewertung zu stellen, um geschlechtsstereotype Denkmuster weitestgehend in den Hintergrund treten zu lassen.

Darüber hinaus sollte die Anzahl der Beurteilungsmerkmale von bisher insgesamt 29 Leistungs- und Befähigungsmerkmalen reduziert werden, da das Unterscheidungs- und Bewertungsvermögen menschlichen Verhaltens zumeist auf wenige Grunddimensionen beschränkt ist (vgl. Lorse: Beurteilung neu denken – Stärken stärken, ZRP 2023, 118).

5.1 Reduzierung und Neudefinition der Beurteilungsmerkmale

Die Beurteilungsmerkmale wurden im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit für alle Statusgruppen überprüft. Dabei lag – wie ausgeführt – ein Schwerpunkt auch bei der Vermeidung von geschlechtsspezifischen Stereotypen. Ziel ist es, zukunftsorientierte Merkmale zu verwenden, deren Beobachtung für alle zu Beurteilenden in allen Statusämtern möglich ist.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Unter Berücksichtigung dessen wurden die Beurteilungsmerkmale vollständig überarbeitet – mit im Ergebnis sechs allgemeinen Beurteilungsmerkmalen plus zwei Führungsmerkmalen:

Allgemeine Merkmale	Führungsmerkmale
Fachliches Wissen und Können	Führungsverhalten
Produktivität	Aufgabenbezogene Führung
Arbeitsqualität	
Arbeitsweise	
Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz	
Sozialverhalten	

Die Reduzierung der Beurteilungsmerkmale auf wenige, in ihrem Bedeutungsgehalt vergleichbare Kriterien erfolgte vor dem Hintergrund, die Objektivität, Transparenz und Effektivität des Beurteilungssystems zu erhöhen. Die Fokussierung auf die zentralen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmerkmale erleichtert die Anlegung objektiver Bewertungsmaßstäbe. Darüber hinaus ist die Bewertung weniger, aber gleichwichtiger Kriterien effizienter und reduziert den Aufwand des Beurteilungsverfahrens. Für die Beurteilten ist es einfacher, aus einer fokussierten Beurteilung konkrete Hinweise zur Weiterentwicklung zu entnehmen. Eine Vielzahl von unübersichtlichen oder schwer vergleichbaren Kriterien kann solche Hinweise verwässern.

Eine konkrete Zuordnung der Beurteilungsmerkmale zu den drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) ist nicht erforderlich, insbesondere da sich viele Beurteilungsmerkmale nicht trennscharf nur einem Kriterium zuordnen lassen. Ausschlaggebend ist nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts vielmehr, dass alle zu beurteilenden Einzelmerkmale bei der Bildung des Gesamturteils berücksichtigt werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 07.07.2021, 2 C 2/21).

5.1.1 Allgemeine Merkmale und Führungsmerkmale

Die allgemeinen Merkmale i. S. v. § 7 Abs. 2 S. 2 BeurTV werden bei allen Beamtinnen und Beamten beurteilt. Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind auch die beiden Führungsmerkmale i. S. d. § 7 Abs. 2 S. 3 BeurTV zu beurteilen.

Mit der Einführung der neuen Beurteilungsmerkmale erfolgt auch eine Umstellung der Beurteilungssystematik. Die bei Führungstätigkeiten zu beurteilende Eignung, Befähigung und fachliche Leistung beschränkt sich nicht nur auf die beiden ausdrücklichen Führungsmerkmale. Tatsächlich werden bei diesen beiden (zusätzlichen) Merkmalen lediglich die besonderen Gesichtspunkte im Hinblick auf die Führungsverantwortung abgebildet. Alle anderen Aspekte der Führungstätigkeit werden mit den allgemeinen Beurteilungsmerkmalen beurteilt. So sind beispielsweise auch die Dimensionen Führungswissen und -methoden (etwa Führungsprinzipien, Motivationsstrategien, Projektmanagement, Prozessgestaltung und Organisationsentwicklung) sowie das Sozialverhalten wichtige Aspekte bei Personen mit Vorgesetztenfunktion und bei der Bewertung der allgemeinen Beurteilungsmerkmale zu berücksichtigen.

5.1.2 Beurteilung von Führungsmerkmalen

Während sich die allgemeinen Beurteilungsmerkmale (Fachliches Wissen und Können, Produktivität, Arbeitsqualität, Arbeitsweise, Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz sowie Sozialverhalten) primär auf die individuelle Arbeitsleistung und das Verhalten der Bediensteten im allgemeinen Arbeitskontext beziehen (unabhängig davon, ob die Beamtin oder der Beamte eine Führungsrolle innehat), sind die Führungsmerkmale speziell auf die Verantwortung für ein Team oder eine Organisationseinheit

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

fokussiert. Die Führungstätigkeit bringt eine zusätzliche Verantwortungsebene mit sich, die in den allgemeinen Merkmalen nicht spezifisch berücksichtigt wird. Die Führungsmerkmale stellen sicher, dass Managementfähigkeiten und die zwischenmenschliche Führungskompetenz separat bewertet werden, da diese nicht allein durch die persönlichen Arbeitsleistungen oder das Verhalten im Team erfasst werden können.

Führungsaufgaben werden wahrgenommen, sobald einer Person Verantwortung für die Leitung und Steuerung von Organisationseinheiten übertragen wurden. Dies kann auf unterschiedlichen Hierarchieebenen geschehen.

Die Abgrenzung zu Tätigkeiten, die Führungsaspekte enthalten, nicht jedoch die vollständige Bandbreite von Führungsaufgaben und -verantwortung, z. B. Abwesenheitsvertretung, rein fachliche Leitung einer Projektgruppe (Führung ohne Weisungsbefugnis), Koordinierung von Arbeits- und/oder Teamprozessen oder die Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor, erfolgt anhand der dazugehörigen Verantwortung für Personalführung.

Die Festlegung, bei welchen Dienstposten es sich um formelle Führungspositionen handelt, bei denen gemäß § 7 Abs. 2 S. 3 BeurTV die Führungsmerkmale zu beurteilen sind, obliegt gemäß § 13 Abs. 1 BeurTV den obersten Dienstbehörden für ihren jeweiligen Geschäftsbereich.

Sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind die beiden Führungsmerkmale des § 7 Abs. 2 S. 3 BeurTV zu beurteilen. Dies gilt auch, wenn die Führungsaufgaben zur Erprobung übertragen wurden oder die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten mit der Wahrnehmung der Geschäfte der entsprechenden Führungsposition beauftragt wurden.

Werden nur Teilaufgaben oder Teilaspekte der Führung wahrgenommen, werden die beiden Führungsmerkmale nicht beurteilt. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben fließt dann lediglich in die allgemeinen Merkmale ein.

Auch bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben gilt § 4 Abs. 2 BeurTV. Wurden die Führungsaufgaben für einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten wahrgenommen, liegt in der Regel keine hinreichende Beurteilungsgrundlage vor. Der Ermessensspielraum des Dienstherrn, ob eine ausreichende Beurteilungsgrundlage vorliegt, wird sich allerdings gegen Null reduzieren, je näher die tatsächliche Aufgabenwahrnehmung an sechs Monate heranreicht.

In Fällen einer geteilten Führungsposition entscheidet sich die Beurteilung von Führungsmerkmalen nach der entsprechenden Organisationsgestaltung. Die Führungsmerkmale sind dabei nur bei den Personen zu beurteilen, bei denen die Wahrnehmung der Führungsaufgaben den überwiegenden Teil ihrer Aufgaben ausmacht.

5.1.3 Beschreibung der Merkmale

5.1.3.1 Fachliches Wissen und Können

Das Beurteilungsmerkmal „Fachliches Wissen und Können“ bezieht sich auf die spezifischen Fach-, Rechts- und Methodenkenntnisse sowie die Fertigkeiten, die notwendig sind, um die dienstlichen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Es umfasst sowohl formales Wissen (z. B. durch Ausbildung oder Studium erworben), Erfahrungswissen, das durch praktische Tätigkeiten erworben wurde, als auch praktische Fähigkeiten, die in der täglichen Arbeit Anwendung finden. Dieses Merkmal bewertet also, wie gut die Bediensteten das erforderliche Fachwissen beherrschen und in der Lage sind, es in der Praxis effektiv anzuwenden. Dabei geht es nicht nur um das theoretische Wissen und die praktische Anwendung

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

in einem Fachgebiet, sondern auch darum, wie gut die Beamtin oder der Beamte Methoden zur Bearbeitung von Aufgaben und zur Problemlösung einsetzt. Das Merkmal unterscheidet sich von den anderen durch seinen inhaltlichen Fokus auf das, was eine Beamtin oder ein Beamter weiß und kann in Bezug auf Methodenanwendung. Es stellt die Grundlage dar, ohne die andere Beurteilungsmerkmale (wie Produktivität oder Arbeitsweise) nicht in vollem Maße entfaltet werden könnten. Im Gegensatz zu Arbeitseinsatz oder Sozialverhalten ist hier rein das fachliche Know-how relevant.

5.1.3.2 Produktivität

Das Beurteilungsmerkmal „Produktivität“ bezieht sich insbesondere auf die Effektivität, mit der die Bediensteten ihre Aufgaben und Verpflichtungen erfüllen. Dabei wird bewertet, inwieweit die Beamtinnen und Beamten in der Lage sind, die ihnen übertragenen Aufgaben innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen zu bewältigen. Während das Fachliche Wissen und Können die theoretischen Voraussetzungen für die Arbeit schafft, bewertet Produktivität das Erreichen der Endprodukte dieser Arbeit (unabhängig von der Qualität). Im Gegensatz zu Arbeitseinsatz und Arbeitsweise, die den Prozess der Arbeit betreffen, geht es hier um die Ergebnisorientiertheit der Arbeit.

5.1.3.3 Arbeitsqualität

Das Beurteilungsmerkmal „Arbeitsqualität“ bezieht sich auf die Güte und die Sorgfalt, mit der Aufgaben und Verantwortlichkeiten ausgeführt werden. Es konzentriert sich primär auf die Qualität der Arbeitsergebnisse und bewertet, wie gut sichergestellt wird, dass die Arbeitsergebnisse genau, zutreffend und professionell sind.

5.1.3.4 Arbeitsweise

Das Beurteilungsmerkmal „Arbeitsweise“ bezieht sich auf die Art und Weise, wie die Bediensteten ihre Aufgaben organisieren und ausführen. Das Merkmal gibt Aufschluss darüber, wie organisiert und methodisch eine Beamtin oder ein Beamter arbeitet. Die Arbeitsweise konzentriert sich auf den Prozess der Arbeitserledigung, während die Produktivität die Ergebnisorientiertheit der Arbeit bewertet. Es geht weniger um den Inhalt (Fachliches Wissen und Können) oder die Einstellung zur Arbeit (Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz), sondern um die Struktur der Arbeit.

5.1.3.5 Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz

Das Beurteilungsmerkmal „Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz“ beschreibt die persönliche und fachliche Fähigkeit, sich erfolgreich auf Veränderungen einzustellen, diese zu bewältigen und proaktiv zu gestalten, sowie die persönliche Arbeitseinstellung bei der Bewältigung der dienstlichen Aufgaben.

Zur Veränderungskompetenz gehören insbesondere die Fähigkeit, sich an neue Bedingungen, Technologien oder Arbeitsanforderungen anzupassen, neues Fach- und Methodenwissen zu erwerben und die Fähigkeit, flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren. Veränderungskompetenz grenzt sich dadurch ab, dass sie nicht das aktuelle Wissen oder Können bewertet, sondern wie gut eine Beamtin oder ein Beamter in der Lage ist, sich auf neue Anforderungen einzustellen. Im Gegensatz zu den Merkmalen wie Produktivität oder Arbeitsweise, die eher den Status quo betreffen, hat Veränderungskompetenz eine zukunftsgerichtete Dimension, da sie die Anpassungs- und Lernfähigkeit in einem sich wandelnden Umfeld bewertet.

Arbeitseinsatz umfasst das Engagement, die Motivation und Leistungsbereitschaft sowie die Disziplin, die eine Beamtin oder ein Beamter bei der Erledigung ihrer oder seiner Aufgaben zeigt. Das Merkmal unterscheidet sich von den Merkmalen Fachliches Wissen und Können sowie Produktivität dadurch, dass es nicht auf das Was (Ergebnis) oder das Wie (Wissen oder Arbeitsweise) fokussiert ist, sondern auf das Wieviel in Bezug auf Einsatzbereitschaft. Im Gegensatz zur Arbeitsweise, die eher die Struktur und

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Effizienz betrifft, misst der Arbeitseinsatz das Engagement der Bediensteten und die Bereitschaft, Zeit und Energie in die Arbeit zu investieren.

5.1.3.6 Sozialverhalten

Das Beurteilungsmerkmal „Sozialverhalten“ beschreibt die Fähigkeit, konstruktiv, respektvoll und kooperativ mit anderen Menschen im Arbeitsumfeld zu kommunizieren und interagieren. Es bezieht sich auf den professionellen, zugleich positiven Umgang sowohl mit externen Personen als auch mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Vorgesetzten. Das Merkmal umfasst das Einfühlungsvermögen in andere Menschen, die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu lösen, sowie das Bemühen, durch wertschätzende Kommunikation und Teamarbeit gemeinsam Ziele zu erreichen. Im Gegensatz zu den eher individuell orientierten Merkmalen wie Fachliches Wissen und Können oder Produktivität zielt das Sozialverhalten auf die zwischenmenschlichen Aspekte der Arbeit. Während die anderen Merkmale sich primär auf die Beziehung der Bediensteten zu ihrer Arbeit oder zu sich selbst beziehen, bewertet das Sozialverhalten die Interaktion mit anderen, was besonders für die Arbeit im Team oder im Kontakt mit Außenstehenden wichtig ist.

5.1.3.7 Führungsverhalten

Beim Beurteilungsmerkmal „Führungsverhalten“ wird das Verhalten der Führungskraft im Hinblick auf die Mitarbeiterorientierung bewertet. Das Merkmal beschreibt, wie die Führungskraft mit ihren Mitarbeitenden interagiert und diese unterstützt. Das Führungsverhalten bezieht sich also auf die zwischenmenschliche Ebene der Führung, und die Art und Weise, wie die Führungskraft mit ihren Mitarbeitenden umgeht, um ein förderliches Arbeitsklima zu schaffen, und auf deren Bedürfnisse und Potenziale eingeht. Während das Merkmal der aufgabenbezogenen Führung die Erfüllung der Aufgaben und Ziele in Bezug auf die geführte Organisationseinheit bewertet, geht es beim Führungsverhalten um die Verantwortung für andere, den Umgang mit den Mitarbeitenden und die Förderung ihrer Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit.

5.1.3.8 Aufgabenbezogene Führung

Beim Beurteilungsmerkmal „Aufgabenbezogene Führung“ wird der Erfolg der Führungskraft im Hinblick auf die Aufgabenorientierung bewertet. Das Merkmal beschreibt, inwieweit die Führungskraft ihre Aufgaben, Ziele und Vorgaben effizient und effektiv erreicht. Es fokussiert sich auf die Ergebnisse der Arbeit des Teams bzw. der Organisationseinheit, die sie leitet. Es geht also darum, wie gut es der Führungskraft gelingt, die notwendigen Strukturen, Prozesse und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Aufgaben des Teams bzw. der Organisationseinheit effizient und erfolgreich bewältigt werden können. Während das Führungsverhalten sich auf die Interaktion mit den Mitarbeitenden und deren Motivation und Entwicklung fokussiert, konzentriert sich die aufgabenbezogene Führung auf die Zielerreichung und das Management der Arbeitsergebnisse und -prozesse.

5.1.4 Regelbeispiele

In der Anlage 2 zur BeurTV sind zu allen Beurteilungsmerkmalen Kriterien aufgelistet, anhand derer die Beurteilungsmerkmale in der Regel beobachtet und bewertet werden können.

5.2 Gleichgewichtung der Beurteilungsmerkmale

Die Beurteilungsmerkmale sind gleichgewichtig und gemäß § 7 Abs. 2 S. 2 BeurTV auch gleich gewichtet.

Der verbindlichen Entscheidung für eine Gleichrangigkeit der Beurteilungsmerkmale "Fachliches Wissen und Können", „Produktivität“, „Arbeitsqualität“ sowie "Arbeitsweise" und "Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz" sowie "Sozialverhalten" bei der Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbewertung liegen u.a. folgende Erwägungen zugrunde:

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

a) Ganzheitliche Betrachtung der Leistungsfähigkeit:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht nur für ihre fachlichen Fähigkeiten und die Ergebnisse ihrer Arbeit bewertet, sondern auch für ihre Fähigkeit, sich an veränderte Bedingungen anzupassen und effektiv mit anderen zusammenzuarbeiten. Eine umfassende Bewertung berücksichtigt alle relevanten Aspekte, die zum Erfolg einer Person und der Organisationseinheit beitragen.

b) Langfristiger Erfolg und Anpassungsfähigkeit:

In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt ist Veränderungskompetenz entscheidend. Die Fähigkeit, sich anzupassen und neues Fachwissen zu erwerben, neue Methoden oder Technologien zu erlernen, ist ebenso wichtig wie bestehendes Wissen. Diese Flexibilität ermöglicht es Organisationen, sich schnell an neue Anforderungen oder technologische Entwicklungen anzupassen.

c) Zusammenarbeit und Teamdynamik:

Sozialverhalten, wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktmanagement, beeinflussen direkt die Arbeitsatmosphäre und die Effektivität von Organisationseinheiten. Mitarbeitende mit herausragendem Fachwissen, die jedoch Schwierigkeiten haben, effektiv mit anderen zu arbeiten, können die Teamleistung beeinträchtigen und potenzielle Innovations- und Entwicklungschancen gefährden.

d) Ganzheitliche Entwicklung der Mitarbeitenden:

Eine ausgewogene Bewertung fördert die Entwicklung von sowohl "harten" als auch "weichen" Fähigkeiten. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden, sich nicht nur in ihrem Fachgebiet weiterzuentwickeln, sondern auch ihre soziale Kompetenz und Anpassungsfähigkeit zu verbessern, was für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung von Vorteil ist.

e) Organisationskultur und Werte:

Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz sowie Sozialverhalten sind oft eng mit der Verwaltungskultur und deren Werten verbunden. Mitarbeitende, die diese Werte verkörpern, tragen dazu bei, eine positive und produktive Arbeitsumgebung zu schaffen, die für den langfristigen Erfolg des öffentlichen Dienstes entscheidend ist.

Eine Verwaltungskultur, die Wert auf Respekt, Anerkennung und Chancengleichheit legt, trägt zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden bei. Zufriedene und engagierte Mitarbeitende arbeiten nicht nur effektiver, sondern sind auch weniger geneigt, den öffentlichen Dienst zu verlassen. Dies ist wichtig, da es in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes spezialisiertes Wissen und Fachkenntnisse gibt, die nicht leicht zu ersetzen sind.

Die Gleichrangigkeit der Beurteilungsmerkmale fördert daher eine ganzheitliche und faire Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Beamtinnen und Beamten.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

6 Beurteilungsskala und Bewertungssystematik

6.1 Bewertungsskala und Abgrenzung zur bisherigen Beurteilungsskala

Die Notenbezeichnung muss die Einschätzung der Leistungen der beurteilten Beamtinnen und Beamten durch den Dienstherrn im Verhältnis zu vergleichbaren anderen Beamtinnen und Beamten erkennen lassen. Außerdem muss dieses Beurteilungssystem auf alle Bediensteten, die bei beamtenrechtlichen Entscheidungen über ihre Verwendung und ihr dienstliches Fortkommen miteinander in Wettbewerb treten können, gleichmäßig angewendet werden, (vgl. BVerwG, Beschluss vom 31.01.1994, 2 B 5/94). Die Beurteilenden müssen deshalb bei ihrer Bewertung stets denselben Begriffsinhalt der Noten zugrunde legen und diese mit demselben Aussagegehalt verwenden (vgl. BVerwG, Urteil vom 27.02.2003, 2 C 16/02).

Die Bewertungsskala für alle Beurteilungen im Geltungsbereich der Beurteilungsverordnung ist in § 8 Abs. 1 BeurtV geregelt. Sie umfasst - wie die bisherige Beurteilungsskala - zehn Punktwerte, wobei 10 Punkte die bestmögliche Bewertung darstellen. Die bisherige zusätzliche Einstufung der Beurteilungsnoten in fünf Wertungsstufen entfällt.

Zwischeneinstufungen sind gemäß § 8 Abs. 2 BeurtV (weiterhin) ausgeschlossen.

Der Aussagegehalt der verbalen Beschreibung der einzelnen Bewertungspunkte wurde überarbeitet, um deutlich darzustellen, dass sich die Bewertung sowohl der Beurteilungsmerkmale als auch des Gesamturteils neben der fachlichen Leistung auch auf die Eignung und Befähigung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten beziehen.

Die Bewertungsskala nach § 8 Abs. 1 BeurtV ist sowohl bei der Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale als auch beim Gesamturteil zugrunde zu legen.

6.2 Vorgaben zur Bewertung und Festlegung des Vergleichsmaßstabs

Maßgeblich für die Beurteilung sind die Anforderungen des der Beamtin oder dem Beamten zum Tag der Beurteilung übertragenen Statusamtes. Dies stellt sicher, dass die Beurteilung vergleichbar ist mit den Leistungen anderer Beamtinnen und Beamten im gleichen Amt.

§ 6 Abs. 1 stellt daher klar, dass die Zugehörigkeit zu einer Vergleichsgruppe sich nach dem Statusamt bestimmt. Das jeweilige Statusamt ergibt sich aus der Besoldungsgruppe, der Laufbahn und der Amtsbezeichnung.

Sofern höherwertige Aufgaben wahrgenommen werden, ist der Erwartungshorizont des innegehabten Statusamtes der entscheidende Beurteilungsmaßstab. Selbst die mehrjährige unbeanstandete Erfüllung der Aufgaben eines – verglichen mit dem Amt im statusrechtlichen Sinne – höher bewerteten Dienstpostens bewirkt keine Änderung des Bewertungsmaßstabes einer Beurteilung (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 11. Auflage 2024, § 11, Rn. 45). Die Schwierigkeit des Arbeitsgebietes, die in der Bewertung des Dienstpostens nach einer höheren Besoldungsgruppe ihren Ausdruck findet, ist jedoch sowohl bei einer Bewertung derselben als auch beim Gesamturteil zu berücksichtigen. 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.

Bei der Bewertung der Beurteilungsmerkmale und bei der Bildung des Gesamturteils bildet gemäß § 6 Abs. 1 S. 3 BeurtV die mittlere Wertungsstufe „entspricht stets den Anforderungen“ nach § 8 Abs. 1 den

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Vergleichsmaßstab. Es ist zu beachten, dass gemäß § 8 Abs. 3 BeurtV die Mehrzahl der Beamtinnen und Beamten die Anforderungen des Notenwertes 4 erfüllt.

6.3 Bildung des Gesamturteils

Bereits § 19 Absatz 3 LBG regelt, dass die dienstliche Beurteilung mit einem Gesamturteil schließt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urteile vom 09.05.2019, 2 C 1/18 und vom 17.09.2020, 2 C 2/20 -) ist eine Begründung des Gesamturteils nicht erforderlich, wenn eine Beschränkung auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Einzelmerkmalen erfolgt (hier sieben Merkmale plus ein Führungsmerkmal) und alle Merkmale gleich gewichtet sind. Dabei müssen die Beurteilungsmerkmale dem Bedeutungsgehalt der Begriffe von „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ entsprechen (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018, 2 A 10/17).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung bedarf das Gesamturteil daher künftig grundsätzlich keiner Begründung mehr, da die Anzahl der Beurteilungsmerkmale in der Beurteilungsverordnung vergleichsweise gering ist und alle Merkmale gleich gewichtet sind.

§ 7 Abs. 3 BeurtV stellt klar, dass das Gesamturteil durch Berechnung des arithmetischen Mittels der Bewertungen aller Beurteilungsmerkmale ermittelt wird. Dies ermöglicht eine konsistente Bewertung und fördert die Nachvollziehbarkeit des Gesamturteils. Eine weitere Begründung des Gesamturteils ist grundsätzlich nicht mehr erforderlich.

Sofern das arithmetische Mittel keine ganze Zahl ergibt, ist nach den Vorgaben von § 7 Abs. 3 S. 2 BeurtV zu runden: Bei einem Bruchteil von mindestens 0,5 wird auf den nächsthöheren Punktwert aufgerundet, geringere Bruchteile werden abgerundet.

Die mathematische Ermittlung des Gesamturteils und der Wegfall des Begründungserfordernisses tragen sowohl zur Vereinfachung des Beurteilungsverfahrens als auch zur Erhöhung der Rechtssicherheit bei.

7 Beurteilungsbeitrag

7.1 Definition und Zweck des Beurteilungsbeitrags

Der Beurteilungsbeitrag ist eine dienstliche Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamtin oder des Beamten, die bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung als Erkenntnisgrundlage einzubeziehen ist (vgl. § 5 Abs. 1 BeurtV).

Der Beurteilungsbeitrag wird eingeholt, wenn der Entwerferin oder dem Entwerfer 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 in Einzelfällen aber auch ein gesamter Beurteilungszeitraum.

7.2 Anlässe zur Erstellung eines Beurteilungsbeitrags

Die Fallkonstellationen, die die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags erforderlich machen, sind in § 5 Abs. 2 BeurtV abschließend geregelt.

Waren im Beurteilungszeitraum mehrere Entwerferinnen oder Entwerfer für die Beamtin oder den Beamten zuständig und sind diese Entwerfenden noch in einem aktiven Dienstverhältnis beim selben

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Dienstherrn, so ist kein Beurteilungsbeitrag zu erstellen, sondern sind die ehemaligen Entwerferinnen und Entwerfer gemäß § 9 Abs. 3 BeurTV nur zu hören.

7.3 Abgrenzung des Beurteilungsbeitrags von der Gesamtbeurteilung

Der Beurteilungsbeitrag ist unter Verwendung des entsprechenden Vordruckes und unter Berücksichtigung der für Beurteilungen geltenden Grundsätze zu erstellen. Ein abschließendes Gesamturteil wird dabei nicht vergeben.

Dem Beurteilungsbeitrag kommt daher grundsätzlich nicht die rechtliche Qualität einer dienstlichen Beurteilung zu und er entfaltet somit auch nicht die entsprechende dienstrechtliche Wirkung. Allerdings hat der Beurteilungsbeitrag im Zuge der Rechtsprechung der vergangenen Jahre eine zunehmende Aufwertung, insbesondere im Hinblick auf ein Abweichen vom Beurteilungsbeitrag, erfahren.

Zur Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen wird in Ziffer 9.2.6 näher ausgeführt.

7.4 Verfahren bei der Erstellung von Beurteilungsbeiträgen

Zu den Zuständigkeiten wird auf Ziffer 8.1.1, zur Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen in der Beurteilung wird auf Ziffer 9.2.6, verwiesen.

8 Zuständigkeiten im Beurteilungsverfahren

8.1 Zuständigkeit, Rolle und Aufgaben der Entwerferinnen und Entwerfer

Die Entwerferinnen und Entwerfer der dienstlichen Beurteilung spielen eine zentrale Rolle im Beurteilungsprozess. Sie sind gemäß § 9 Abs. 1 S. 2 BeurTV die unmittelbaren Vorgesetzten der zu beurteilenden Beamtin oder des Beamten und haben die Aufgabe, die erste Fassung der Beurteilung zu erstellen. Hintergrund ist, dass die oder der unmittelbare Vorgesetzte die zu Beurteilende oder den zu Beurteilenden in ihrem oder seinem Leistungsverhalten oder Persönlichkeitsbild am besten kennt und einschätzen kann.

Dabei tragen die Entwerfenden die Verantwortung, die Eignung, Befähigung und die fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten umfassend und objektiv zu bewerten.

Die Rolle der Entwerfenden ist entscheidend, da sie die direkte Perspektive auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten einbringen. Ihre Einschätzungen bilden die Grundlage für die abschließende Beurteilung und müssen daher sorgfältig, transparent und nachvollziehbar erstellt werden.

Den Entwerfenden kommt angesichts der ihnen zugeschriebenen (Erst-)Beurteilungsaufgabe die Funktion des sog. „Erstbeurteilers“ zu (vgl. VG Potsdam, Beschluss vom 26.01.2024, VG 2 L 885/23). Die Regelungen des gemäß § 10 Abs. 1 BeurTV sind daher für Entwerfende analog anzuwenden.

In den Fällen, in denen der Beurteilungsvorschlag nicht durch die originär zuständige Entwerferin bzw. den entsprechenden Entwerfer erstellt werden kann, obliegt die Zuständigkeit für den Entwurf der Beurteilung gemäß § 9 Abs. 1 S. 4 BeurTV der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten. Zu den Fällen, in denen die nächsthöheren Vorgesetzten auch die Beurteilenden sind, wird auf Ziffer 8.2 verwiesen.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

8.1.1 Wechsel der Entwerferin bzw. des Entwerfers

Waren im Beurteilungszeitraum mehrere Entwerferinnen oder Entwerfer für die Beamtin oder den Beamten zuständig, so sind die ehemaligen Entwerferinnen und Entwerfer gemäß § 9 Abs. 3 BeurtV zu hören.

Wenn allerdings eine Entwerferin oder ein Entwerfer zu einem anderen Dienstherrn versetzt wird, in den Ruhestand tritt oder aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, ist gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 1 BeurtV ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen.

Vgl. hierzu ausführlich Ziffer 7, die sich eingehend mit dem Beurteilungsbeitrag auseinandersetzt. Zur Berücksichtigung des Beurteilungsbeitrags in der Beurteilung wird auf die Ausführungen zu Ziffer 9.2.6 verwiesen.

Beurteilungsbeiträge können auch von Beamtinnen und Beamten eingeholt werden, die im gleichen Statusamt wie die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten stehen (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 312). Anders als bei der Beurteilungszuständigkeit ist es für die Eignung, einen Beurteilungsbeitrag zu leisten, unschädlich, wenn die als Auskunftsperson dienenden Beamtinnen oder Beamten demselben Statusamt angehört (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018, 2 A 10/17, Rn. 24). Jedoch haben die Beurteilenden den Auswirkungen, die ein Konkurrenzverhältnis zwischen den beurteilten Beamtinnen und Beamten und den Auskunftspersonen auf deren Angaben haben kann, bei der Würdigung und Verwertung dieser Informationen Rechnung zu tragen. Die Beurteilenden müssen sich bewusst sein, dass die Angaben von Konkurrentinnen oder Konkurrenten stammen, und müssen sie vor diesem Hintergrund würdigen (BVerwG, Urteil vom 21.03.2007, 2 C 2/06).

8.1.2 Geteilte Führung

In Fällen einer geteilten Führungsposition entscheidet sich die Frage nach der Zuständigkeit für den Entwurf der Beurteilungen nach der entsprechenden Organisationsgestaltung.

Wird die geteilte Führungstätigkeit dergestalt ausgeübt, dass durch die Geschäftsverteilung eine Zuordnung der Verantwortung für die Referatsangehörigen aufgeteilt wird, dann sind die Führungskräfte für den Entwurf der Beurteilungen der Personen verantwortlich, für die sie zuständig sind.

Erfolgt die Teilung der Führungsverantwortung nach Prozentteilen, so nimmt die Person mit dem höheren Anteil die Aufgaben der Entwerferin bzw. des Entwerfers wahr. Falls mehrere unmittelbare Vorgesetzte gleichzeitig und in gleicher Weise für die Führung der zu beurteilenden Personen zuständig sind, ist durch Organisationsentscheidung des Dienstherrn festzulegen, wer für den Entwurf der Beurteilungen zuständig ist. Dabei kann darauf abgestellt werden, für welchen Vorgesetzten die zu beurteilende Beamtin bzw. der zu beurteilende Beamte bestimmungsgemäß tatsächlich überwiegend tätig ist, oder auch darauf, welcher der als Entwerferin bzw. Entwerfer in Betracht kommenden Vorgesetzten gegebenenfalls selbst das höhere Statusamt innehat (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 267). Die jeweils andere Führungskraft der geteilten Führung ist dann analog § 9 Abs. 3 BeurtV zu hören.

8.2 Zuständigkeit, Rolle und Aufgaben der Beurteilerinnen und Beurteiler

Die Beurteilerin oder der Beurteiler hat die Aufgabe, die Qualität, Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Beurteilung sicherzustellen. Sie oder er prüft den Beurteilungsvorschlag der Entwerferin oder des Entwerfers und kann eigenständig abweichende Entscheidungen treffen. Die Wahrnehmung einer

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

übergeordneten Kontroll- und Verantwortungsfunktion sowie die Einhaltung objektiver Bewertungsmaßstäbe stehen dabei im Vordergrund.

Gemäß § 9 Abs. 1 S. 3 BeurtV ist die Beurteilerin oder der Beurteiler eine höhere Vorgesetzte oder ein höherer Vorgesetzter mit breiter Führungsverantwortung, die oder der aufgrund der Führungserfahrung und der Zahl der ihr oder ihm unterstellten Beamtinnen und Beamten die Einhaltung einheitlicher Maßstäbe und die Vergleichbarkeit der Beurteilungen sicherstellen kann. Nach Absatz 2 obliegt es der obersten Dienstbehörde zu bestimmen, wer Beurteilerin oder Beurteiler ist. Für nachgeordnete Bereiche kann die v. g. Bestimmung auf die Leitungen der nachgeordneten Bereiche übertragen werden.

Beurteilerin oder Beurteiler kann gemäß § 10 Abs. 1 BeurtV jedoch 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. Diese Regelung trägt dem Grundsatz Rechnung, dass dem Organisationsermessen des Dienstherrn bei der Bestimmung der Zuständigkeiten insoweit Grenzen gesetzt sind, als eine Beurteilerin oder ein Beurteiler mit einem gleichrangigen Statusamt regelmäßig auszuschließen ist. Denn die potentielle Konkurrenzsituation zwischen Beurteilerin oder Beurteiler und der oder dem zu Beurteilenden kann die erforderliche Neutralität und Objektivität der Beurteilerin oder des Beurteilers beeinträchtigen (vgl. BVerwG, Urteile vom 12.10.2023, 2 A 7/22 und vom 01.03.2018, 2 A 10/17).

In Fällen, in denen die zu beurteilenden Beamtinnen oder Beamten den ranghöchsten Vorgesetzten direkt unterstellt sind, nehmen diese Vorgesetzten sowohl die Rolle der Entwerfenden als auch die Rolle der Beurteilenden wahr. In dieser Konstellation müssen die Beurteilenden sicherstellen, dass die Beurteilung objektiv, nachvollziehbar und vergleichbar erfolgt. Insbesondere muss sichergestellt werden, dass die Beurteilung den Maßstäben entspricht, die im gesamten Geschäftsbereich gelten. Darüber hinaus sollte die Beurteilung besonders sorgfältig dokumentiert werden, um eine spätere Überprüfung durch Rechtsaufsicht oder Gerichte zu ermöglichen.

Die Beurteilenden sind gemäß § 10 Abs. 3 BeurtV insbesondere für die Beachtung des Bewertungsmaßstabes verantwortlich. Sie können aus diesem Grund von dem Beurteilungsvorschlag der Entwerfenden abweichen, wenn sie dies aufgrund eigener Erkenntnisse für angezeigt halten.

Unbeschadet ihrer Pflicht, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten eigenverantwortlich umfassend zu bewerten, dürfen die Beurteilenden von der Beurteilung der Entwerfenden nur abweichen, wenn sie dies im Interesse der Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe für den gesamten Dienstbereich als geboten erachten oder wenn sie aufgrund eigener Wahrnehmungen und Eindrücke oder indirekter Erkenntnisquellen im Einzelfall selbst zu einer - anderen - Einschätzung der zu beurteilenden Beamtinnen bzw. Beamten in der Lage sind.

Allein aus dem Umstand, dass die Entwerferin oder der Entwerfer eine Beamtin oder einen Beamten (ungewöhnlich) gut beurteilt hat, dürfen die Beurteilenden nicht auf einen Verstoß gegen den einheitlichen Beurteilungsmaßstab schließen. Vielmehr müssen sie sich mit den Entwerfenden über das individuelle Leistungsbild der Beamtin oder des Beamten (mündlich) austauschen. Nur auf einer solchen Grundlage kann die Einschätzung der Beurteilenden, die Beamtin bzw. der Beamte sei (im Quervergleich zu anderen Beamtinnen und Beamten) nach dem einheitlichen Beurteilungsmaßstab „zu gut“ beurteilt worden, nachvollzogen werden (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 270).

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

9 Ablauf des Beurteilungsverfahrens

9.1 Vorbereitende Gespräche und Anhörungen

Die Beurteilung soll auf einer umfassenden und sorgfältigen Abwägung aller Informationen basieren. Bevor der Beurteilungsentwurf erstellt wird, führen die Entwerfenden gemäß § 10 Abs. 2 BeurTV das sog. Entwurfsgespräch mit den zu beurteilenden Personen. Dabei sollen die zu beurteilende Beamtin bzw. der zu beurteilende Beamte Gelegenheit erhalten, alle ihrer Auffassung nach bei der Beurteilung zu berücksichtigenden Gesichtspunkte vorzutragen.

Das Entwurfsgespräch liefert wichtige Informationen, die für eine faire und differenzierte Bewertung notwendig sind. Es kann jedoch entfallen, wenn die zu Beurteilenden ein Gespräch ablehnen oder das Gespräch wegen einer langzeitigen Abwesenheit der oder des zu Beurteilenden nicht geführt werden kann (vgl. § 10 Abs. 2 S. 5 BeurTV). Von einer langzeitigen Abwesenheit kann in der Regel bei langfristigen krankheitsbedingten Abwesenheiten oder Beurlaubungen ausgegangen werden.

Das Entwurfsgespräch dient dazu, der zu beurteilenden Beamtin oder dem zu beurteilenden Beamten Gelegenheit zu geben, eigene Sichtweisen, relevante Informationen und Aspekte vorzutragen, die bei der Erstellung des Beurteilungsentwurfs zu berücksichtigen sind. Auch besondere Umstände, die bei der Erstellung der Beurteilung zu berücksichtigen sind, sollen besprochen werden.

Es empfiehlt sich, im Entwurfsgespräch den Inhalt der Aufgabenbeschreibung i. S. d. § 7 Abs.1 BeurTV abzustimmen. Für nähere Ausführungen zu diesem Aspekt wird auf Ziffer 9.2.1 verwiesen.

Um die Offenheit und Unvoreingenommenheit des Beurteilungsprozesses zu gewährleisten, soll im Entwurfsgespräch keine Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale oder eine Festlegung des Gesamturteils erfolgen (vgl. § 10 Abs. 2 S. 4 BeurTV). Ziel ist es, alle relevanten Gesichtspunkte objektiv zu prüfen, bevor eine Bewertung erfolgt.

Die Ergebnisoffenheit signalisiert, dass die Perspektive der zu beurteilenden Person ernst genommen wird und sie aktiv am Prozess beteiligt ist. Dies fördert Vertrauen in die Objektivität und Transparenz der Beurteilung. Eine vorzeitige Bewertung würde den Eindruck vermitteln, dass die Beurteilung bereits feststeht, was den Austausch zwischen Entwerfenden und zu Beurteilenden über relevante Aspekte erschweren oder beeinflussen könnte und die Neutralität des Verfahrens infrage stellt.

9.1.1 Anhörung von Entwerferinnen und Entwerfern

Soweit im Beurteilungszeitraum mehrere Entwerferinnen oder Entwerfer für die zu beurteilenden Personen zuständig waren, werden die ehemaligen Entwerferinnen oder Entwerfer durch die zuständige Entwerferin bzw. den zuständigen Entwerfer gemäß § 9 Abs. 3 BeurTV angehört.

Dabei sollte – mit Blick auf eventuelle Streitverfahren - das Hören ehemaliger Entwerferinnen und Entwerfer aktenkundig gemacht und dokumentiert werden.

9.1.2 Berücksichtigung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen

Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß Ziffer 7.4.4 SchwbRL rechtzeitig über die anstehende dienstliche Beurteilung einer schwerbehinderten Beamtin oder eines schwerbehinderten Beamten zu unterrichten.

Mit Beamtinnen und Beamten mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 (unabhängig davon, ob eine Gleichstellung vorliegt) sollen Art und Umfang der Behinderung sowie deren Auswirkungen auf

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Leistung und Einsatzmöglichkeiten besprochen werden (vgl. § 10 Abs. 2 S. 2 BeurTV, Ziffer 7.4.3 SchwbRL).

Sofern die Bediensteten dies wünschen, ist die Schwerbehindertenvertretung beim Entwurfsgespräch einzubeziehen (vgl. § 10 Abs. 2 S. 3 BeurTV, Ziffer 7.4.3 SchwbRL).

Im Entwurfsgespräch sollte mit den zu Beurteilenden auch besprochen werden, ob sie eine umfassende Information der Schwerbehindertenvertretung über den Inhalt der beabsichtigten Beurteilung wünschen.

9.2 Erstellung und Abstimmung der Beurteilung

9.2.1 Aufgabenbeschreibung

Um Beurteilungen vornehmen zu können, müssen sich die Entwerfenden und Beurteilenden über die wesentlichen Aufgaben und Anforderungen im Klaren sein, die dem Amt entsprechen, das die zu Beurteilenden innehaben. Unter „Amt“ ist in diesem Zusammenhang grundsätzlich nicht das Amt im abstrakt- oder konkret-funktionellen Sinne, sondern das statusrechtliche Amt zu verstehen. Die Beurteilung darf sich daher nicht darauf beschränken, die Frage zu beantworten, wie die Beamtin oder der Beamte die Aufgaben ihres oder seines konkreten Dienstpostens erfüllt hat; die konkrete Aufgabenerfüllung muss vielmehr zu den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und zu den Leistungen aller Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe in Beziehung gesetzt werden (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 292).

Damit unvereinbar ist eine Vergleichsgruppenbildung nach Funktionsebenen, in der Beamtinnen und Beamte unterschiedlicher statusrechtlicher Ämter einer Vergleichsbetrachtung unterzogen werden (s. a. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Kapitel XIII, Abschnitt 6.2).

Grundlage, um die konkrete Aufgabenerfüllung mit den Anforderungen des Statusamtes in Beziehung zu setzen, ist die Aufgabenbeschreibung i. S. d. § 7 Abs. 1 BeurTV. Sie unterliegt einer uneingeschränkten Richtigkeits- und Vollständigkeitskontrolle der Verwaltungsgerichte.

Die Aufgabenbeschreibung innerhalb einer dienstlichen Beurteilung ist naturgemäß kurz, prägnant und enthält im Regelfall nur die prägenden Aufgabenschwerpunkte. Ziel ist es, in „gedrängter, stichwortartiger Form den Aufgabenbereich (...) und die wesentlichen Tätigkeiten“ zu berücksichtigen. Notwendiger Bestandteil der Aufgabenbeschreibung ist stets eine Angabe, aus der die Wertigkeit des (gebündelten) Dienstpostens ersichtlich ist, um so eine Wechselbetrachtung zu den Anforderungen des Statusamtes der oder des zu Beurteilenden zu ermöglichen. Denn auch wenn die Beurteilung an den Anforderungen des Statusamtes auszurichten ist, können die konkreten Aufgaben und Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens nicht völlig außer Betracht bleiben (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 97a).

Die Aufgabenbeschreibung kann und soll nicht mit einer detaillierten Dienstpostenbeschreibung in Konkurrenz treten. Da die Aufgabenbeschreibung jedoch häufig der Kritik begegnet, die Beurteilenden seien von einer unvollständigen Tatsachengrundlage ausgegangen, empfiehlt es sich, bereits in den Entwurfsgesprächen die Aufgabenbeschreibung mit den zu Beurteilenden abzustimmen (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 97a).

9.2.2 Berücksichtigung von höher bewerteten Dienstposten

Maßgeblich für die Beurteilung sind gemäß § 6 Abs. 1 BeurTV die Anforderungen des der Beamtin oder dem Beamten zum Tag der Beurteilung übertragenen Statusamtes. Sofern höherwertige Aufgaben im

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Sinne eines höher bewerteten Dienstpostens wahrgenommen werden, ist der Erwartungshorizont des innegehabten Statusamtes der entscheidende Beurteilungsmaßstab.

Nach der Rechtsprechung kann davon ausgegangen werden, dass die höherwertige Tätigkeit wie folgt einzubeziehen ist: Die auf dem höherwertigen Dienstposten erbrachten Leistungen müssen „zunächst in einem ersten Schritt zu den abstrakten Anforderungen des von dem Beamten innegehabten Statusamtes in Beziehung gesetzt werden, bevor sie dann in einem zweiten Schritt den in der Notenskala zum einen für die Einzelmerkmale und zum anderen für das Gesamturteil der Beurteilung geltenden Bewertungsstufen zugeordnet werden.“ (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 292).

Es kann danach durchaus sachgerecht sein, Beamtinnen und Beamte, die sich den Aufgaben eines schwierigen Arbeitsgebietes einschränkungslos gewachsen zeigen, besser zu beurteilen als andere Beamtinnen und Beamten, die es in ihrem Arbeitsgebiet deutlich einfacher haben und deshalb im Quervergleich nicht so qualifizierte Leistungen erbringen (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 292).

Daraus folgt, dass Leistungen auf höherwertigen Dienstposten in der Regel besser zu bewerten sein werden als die gleichen Leistungen einer Person in einem den Aufgaben entsprechenden Statusamt.

Bewertet wird die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten unabhängig davon, ob die Anforderungen des Dienstpostens unter-, gleich- oder höherwertig im Hinblick auf sein Statusamt sind. Auch die auf gebündelten Dienstposten erbrachten Leistungen sind allein am Maßstab des Statusamtes der Beamtinnen und Beamten zu messen. Weist ein Dienstposten Besonderheiten auf, ist dies bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.09.2015, 2 C 27/14, Rn. 28).

9.2.3 Berücksichtigung von Nebenämtern oder Nebentätigkeiten

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG, Beschluss vom 23.01.2020, 2 VR 2/19) hat klargestellt, dass im Hinblick auf die mit Nebentätigkeiten verbundenen Gefahren – Interessenkonflikte mit dienstlichen Pflichten, Einschränkungen zukünftiger Verwendbarkeit sowie die Gefahr einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitskraft – ein restriktiver Maßstab bei der Beurteilung einer Aufnahme in das Portfolio der dienstlichen Beurteilung geboten ist.

Nur soweit im Vorfeld einvernehmlich geklärt ist, dass die Tätigkeit im dienstlichen Interesse liegt, kommt eine Berücksichtigung bei der Beurteilung und damit auch die Aufnahme in die Aufgabenbeschreibung der dienstlichen Beurteilung in Betracht. Es ist daher zu unterscheiden, ob die Beamtin oder der Beamte im Beurteilungszeitraum eigenständig oder auf Verlangen des Dienstherrn bzw. im aktenkundigen dienstlichen Interesse diese Nebentätigkeit wahrgenommen hat. Der Entscheidung dieser Frage kommt eine ausschlaggebende Bedeutung für die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung zu, da eine umfassende und wahrheitsgemäße Aufgabenbeschreibung das Fundament der Beurteilung darstellt, auf der die Bewertungen der Leistungen und Befähigungen des Beamten aufsetzen (vgl. Lorse: Die dienstliche Beurteilung aus verwaltungsgerichtlicher Perspektive – aktuelle Tendenzen, DÖV 2023, S. 588).

Leistungen, die Beamtinnen oder Beamte außerhalb der ihnen zugewiesenen hauptamtlichen Dienstposten als Nebentätigkeit erbringen, sei es in Wahrnehmung eines Nebenamts oder in Ausübung einer Nebenbeschäftigung, sind in einer dienstlichen Beurteilung daher regelmäßig nicht zu bewerten (vgl. BVerwG, Beschluss vom 23.01.2020, 2 VR 2/19). Etwas anderes gilt, wenn eine Beamtin oder ein

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Beamter eine Nebentätigkeit auf Verlangen oder im dienstlichen Interesse ihres oder seines Dienstherrn übernommen hat und die dort gezeigten Leistungen Rückschlüsse auf ihre oder seine Qualifikation in Bezug auf weitere dienstliche Verwendungen zulassen.

Sofern Nebenämter oder Nebentätigkeiten in der Beurteilung bewertet werden, sind sie in der Aufgabenbeschreibung auch zu nennen.

9.2.4 Tätigkeit als Interessenvertretung

Sämtliche Mitglieder in Personalvertretungen, auch die weiterhin beurteilungspflichtigen Mitglieder, üben ein weisungsunabhängiges öffentliches Ehrenamt aus. Daher kann eine solche Tätigkeit nicht Einfluss auf die Bewertungen einer dienstlichen Beurteilung nehmen.

Beschränkt sich die Mitgliedschaft oder Ersatzmitgliedschaft in einem solchen Gremium auf anlassbezogene Freistellungen (z. B. Teilnahme an den regelmäßigen Sitzungen des Gremiums) sowie Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im erforderlichen Umfang, ist der Einfluss auf den Dienstbetrieb gering, eine Erwähnung also nicht zulässig.

Liegt eine Teilfreistellung vor, kann die Darstellung des Aufgabengebiets nur schlüssig erfolgen, wenn der zeitliche Umfang der originären Aufgabenwahrnehmung von der ehrenamtlichen Tätigkeit ähnlich einer Teilzeittätigkeit abgrenzt wird. In diesem Fall ist die entsprechende Erwähnung der Tätigkeit zulässig, muss sich allerdings zweifelsfrei jeglicher Werturteile (auch nicht positiv unter dem Beurteilungsmerkmal „Sozialverhalten“) dazu enthalten (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 104b).

Die o. g. Ausführungen gelten entsprechend auch für vergleichbare Funktionen wie z. B. die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen oder die Jugendvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte (GBA).

Die GBA ist gemäß § 24 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Teil der Dienststelle und übt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit aus. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung ist sie aber von Weisungen frei. Die Bestellung der GBA erfolgt gemäß § 20 Abs. 2 LGG nach mehrheitlichem Vorschlag der weiblichen Beschäftigten. Beurteilungen der Gleichstellungstätigkeit durch den Dienstherrn sind daher ausgeschlossen (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, VI. Beurteilungsinhalt, Rn. 358a).

9.2.5 Erkenntnisquellen

Eine dienstliche Beurteilung leidet nach Auffassung der Rechtsprechung an einem nicht heilbaren Mangel, wenn die für eine umfassende und sachgerechte Bewertung des Leistungs- und Befähigungsbildes der Beurteilten erforderlichen Erkenntnis- und Tatsachengrundlagen nicht ausreichend ermittelt wurden. Hieraus erwächst eine aktive Pflicht der Entwerfenden und Beurteilenden, sich aller verfügbaren und geeigneten Erkenntnisquellen zu bedienen (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 97b).

Als Erkenntnisquellen von Entwerfenden und Beurteilenden kommen in Betracht:

- (unmittelbar) eigene Tatsachenfeststellungen (besser noch: eigene Beobachtungen und Eindrücke),
- Tatsachenfeststellungen Dritter und
- Werturteile Dritter.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Die Reihenfolge der Aufzählung spiegelt zugleich eine Rangfolge wider (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 11. Aufl. 2024, § 11 Rn. 24 ff.).

Verfügen die Entwerfenden oder Beurteilenden nicht über – zulängliche – eigene Wahrnehmungen und Eindrücke aus einer Zusammenarbeit mit den zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten, aus sonstigem Kontakt zu den zu Beurteilenden oder etwa auch aus der Einsichtnahme in Akten (z. B. Vorgänge), aus denen die Arbeitsweise der zu Beurteilenden und die Güte ihrer Arbeit erkennbar wird, so sind sie – daneben – auf mündliche oder schriftliche Berichte (z. B. vorbereitende Stellungnahmen) Dritter angewiesen. Diese müssen nach Umfang und Detailtiefe „ein plastisches und zutreffendes Bild von den Leistungen und Befähigungen der zu Beurteilenden“ zeichnen. Fehlt es an einer ausreichenden tatsächlichen Grundlage für die Beurteilung, weil die Entwerfenden oder Beurteilenden keine ausreichende eigene Kenntnis der oder des Beurteilten im Beurteilungszeitraum hatten und sich diese auch nicht von Dritten oder auf andere Weise verschafft haben, so ist die Beurteilung fehlerhaft (vgl. MAH VerwR/Fiebig/Wolfering, 5. Aufl. 2023, § 5 Rn. 196; BVerwG, Urteil vom 27.11.2014, 2 A 10/13, Rn. 25).

Auch das Bundesverwaltungsgericht (Urteil vom 02.03.2017, 2 C 21/16) führt dazu aus: Sind die für die Beurteilung zuständigen Personen nicht in der Lage, sich ein eigenes vollständiges Bild von den Leistungen der zu beurteilenden Personen zu machen, müssen sie sich die Informationen verschaffen, die es ihnen ermöglichen, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zutreffend zu erfassen, über die sie keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzen (BVerwG, Urteil vom 27.11.2014, 2 A 10/13, Rn. 22 f. m. w. N.). Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, Aussagen von Personen in Betracht, die die Dienstausbübung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen.

Die herangezogenen Erkenntnisse müssen - unter Anlegung eines objektiven Maßstabs - geeignet sein, der Beurteilerin oder dem Beurteiler ein vollständiges und zutreffendes Bild von den Leistungen und Befähigungen der zu beurteilenden Beamtin oder des zu beurteilenden Beamten im Beurteilungszeitraum zu verschaffen. Dass die Beurteilerin oder der Beurteiler sich zutraut, trotz fehlender eigener Kenntnisse die Beamtin oder den Beamten zu beurteilen, mindert auch in einem „Masseverfahren“ des Beurteilens nicht die Pflicht zur individuellen Ausschöpfung aller verfügbaren Informationsmöglichkeiten in einer für die Gerichte dokumentationsverwertbaren Form (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 97b).

9.2.6 Berücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen

Die aktuell zuständige Entwerferin oder der aktuell zuständige Entwerfer hat gemäß § 5 Abs. 4 BeurTV Beurteilungsbeiträge bei ihrem oder seinem Entwurf angemessen zu würdigen.

Auch wenn dem Beurteilungsbeitrag grundsätzlich nicht die rechtliche Qualität einer dienstlichen Beurteilung zukommt, hat er dennoch im Zuge der Rechtsprechung der vergangenen Jahre eine zunehmende Aufwertung erfahren, insbesondere im Hinblick auf ein Abweichen vom Beurteilungsbeitrag. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Beurteilungsbeiträge ohne Änderungen übernommen werden müssen. Bei Abweichungen sind jedoch die Gründe nachvollziehbar darzulegen.

Die Bedeutung der in einem Beurteilungsbeitrag enthaltenen positiven oder negativen Bewertungen hängt dabei vom Anteil am Gesamtbeurteilungszeitraum ab. Ein Beurteilungsbeitrag, der sich bei einem dreijährigen Beurteilungszeitraum über zwei Jahre verhält, ist anders einzustufen, als wenn er einen Zeitumfang von drei Monaten in Anspruch nimmt (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung aus verwaltungsgerichtlicher Perspektive – aktuelle Tendenzen, DÖV 2023, S. 588).

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Die Rechtsprechung fordert neuerdings eine in der Beurteilung selbst dokumentierte Auseinandersetzung zwischen Beurteilenden und Beitragsgebenden, soweit sich die Beurteilerin bzw. der Beurteiler entschließt, den Beitrag nicht „fortschreibend“ zu übernehmen, sondern hiervon abzuweichen beabsichtigt. In diesem Fall fordert die Rechtsprechung nunmehr, diese Abweichungen nachhaltig und nachvollziehbar zu begründen (vgl. BVerwG, Urteil vom 09.09.2021, 2 A 3/20, Rn. 33; Urteil vom 01.03.2018, 2 A 10/17, Rn. 33).

Beurteilungsbeiträge können auch von Beamtinnen und Beamten eingeholt werden, die im gleichen Statusamt wie die zu beurteilenden Beamtinnen oder Beamten stehen (vgl. BVerwG, Urteil vom 01.03.2018, 2 A 10/17, Rn. 24, Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 312).

9.2.7 Berücksichtigung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen

Schwerbehinderte Menschen (zum Begriff siehe 4.2.2.2) benötigen im Regelfall zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu nichtbehinderten Beschäftigten einen größeren Einsatz. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beschäftigter sind daher etwaige Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen; insoweit feststellbare Beschränkungen dürfen sich nicht nachteilig auswirken.

Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. Es ist hinzunehmen, wenn nur ein Teil des Arbeitspensums eines nicht schwerbehinderten Beschäftigten bewältigt werden kann; dieses geminderte Arbeitspensum ist der Beurteilung als Norm zugrunde zu legen. An die Qualität des Arbeitsergebnisses sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Kuren, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil der behinderten Beschäftigten gewertet werden. Sie dürfen nur dann in die Beurteilung aufgenommen werden, wenn der Beurteilungszeitraum dadurch wesentlich verkürzt war und der verminderte Aussagegehalt der Beurteilung verdeutlicht werden soll.

Auf Wunsch der Beamtinnen und Beamten ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß Ziffer 7.4.4 SchwbRL auch rechtzeitig und umfassend über den beabsichtigten Inhalt der dienstlichen Beurteilung zu unterrichten, indem ihr der Beurteilungsentwurf zur Verfügung gestellt wird.

Der Schwerbehindertenvertretung ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dazu wird ihr der Beurteilungsentwurf zur Verfügung gestellt, sofern dies dem Wunsch der schwerbehinderten Beamtin oder des schwerbehinderten Beamten entspricht.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist in der dienstlichen Beurteilung zu vermerken.

9.2.8 Entwurf und Beurteilung

Die Entwerfenden erstellen unter Berücksichtigung der o. g. Ausführungen und nach der Anhörung ehemaliger Entwerferinnen und Entwerfer gemäß § 7 Abs. 4 einen Entwurf der Beurteilung unter Verwendung des Vordrucks nach Anlage 3 zur BeurTV.

Danach wird der Entwurf der Beurteilerin bzw. dem Beurteiler vorgelegt. Diese können gemäß § 10 Abs. 3 BeurTV von dem Beurteilungsvorschlag der Entwerfenden abweichen, wenn sie dies aufgrund eigener Erkenntnisse für angezeigt halten. Beabsichtigte Abweichungen sind mit der Entwerferin oder dem Entwerfer zu erörtern.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Eine Bekanntgabe des Beurteilungsentwurfs an die zu Beurteilenden erfolgt nicht.

Die Ausgestaltung des Verfahrens zur Überprüfung des Entwurfsvorschlags auf Objektivität und Plausibilität, zur einheitlichen Anwendung der Beurteilungsvorschriften sowie insbesondere zur Sicherstellung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabs obliegt wie bisher gemäß § 13 Abs. 1 BeurTV den obersten Dienstbehörden. Diese können die Einzelheiten zur Durchführung des Beurteilungsverfahrens regeln. Dazu gehört auch die Überwachung und ggf. Durchsetzung der Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes.

Nach Abschluss des behörden- bzw. ressortinternen Verfahrens zur Freigabe der Beurteilungen werden diese ausgefertigt, d. h. ausgedruckt und von den Beurteilenden unterzeichnet.

9.3 Bekanntgabe und Möglichkeit zur Stellungnahme

9.3.1 Bekanntgabe der Beurteilung

Die Bekanntgabe der Beurteilung erfolgt gemäß § 10 Abs. 4 S. 1 BeurTV durch Aushändigung einer Kopie der unterzeichneten Beurteilung an die beurteilte Beamtin bzw. den beurteilten Beamten. Die Aushändigung erfolgt entweder durch die Entwerfenden oder andere mit der Aushändigung beauftragte Personen. Das entsprechende Verfahren regeln gemäß § 13 Abs. 1 BeurTV die obersten Dienstbehörden für ihren Geschäftsbereich.

Für eine Bekanntgabe genügt es nicht, dass den Beamtinnen und Beamten die dienstliche Beurteilung zum Lesen überlassen wird, die Aushändigung oder Zusendung einer Beurteilungskopie ist unerlässlich (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 320).

Sollten sich in Einzelfällen Beamtinnen oder Beamte (rechtswidrig) weigern, die Beurteilungskopie entgegenzunehmen, ist die Beurteilung auf dem Postweg zu übermitteln oder mit einem entsprechenden Vermerk, der den Sachverhalt festhält, zur Personalakte der Beamtin bzw. des Beamten zu nehmen. Sie ist künftig rechtlich so zu behandeln, als ob sie die Beamtin bzw. der Beamte entgegengenommen hätte. Wünscht die Beamtin oder der Beamte zu einem späteren Zeitpunkt doch noch die Entgegennahme der Beurteilung, ist ihr oder ihm die Beurteilung auszuhändigen, unter Umständen auch zu übersenden. Die Äußerung des entsprechenden Wunsches ist gleichfalls in der Personalakte zu vermerken (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 320).

Mit der Bekanntgabe wird die Beurteilung den Beamtinnen und Beamten gegenüber wirksam. Erst danach kann sie folglich als Grundlage einer Auswahlentscheidung herangezogen werden. Wird die Auswahlentscheidung auf der Grundlage erst später bekanntgegebener Beurteilungen getroffen, führt dies in aller Regel zu einer durchgreifenden Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs der unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 322).

Sollte die Beurteilung nicht nur rein redaktionell, sondern inhaltlich geändert werden, ist sie gemäß § 10 Abs. 6 BeurTV erneut bekannt zu geben. Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass im Falle einer inhaltlichen Abänderung die Beamtin oder der Beamten Kenntnis davon erlangt.

9.3.2 Beurteilungsbesprechung

Auf Wunsch der beurteilten Beamtin bzw. des beurteilten Beamten findet gemäß § 10 Abs. 4 S. 2 BeurTV eine Besprechung der Beurteilung statt.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Zwischen der Bekanntgabe der Beurteilung und der Besprechung sollen gemäß § 10 Abs. 4 S. 3 BeurTV mindestens drei Arbeitstage, jedoch maximal zwei Wochen liegen, während deren sich die beurteilten Bediensteten eingehend mit ihrer Beurteilung befassen können.

Die Besprechung kann gemäß § 10 Abs. 4 S. 2 und 4 BeurTV entweder durch die Entwerfenden oder durch die Beurteilenden selbst erfolgen.

Ziel der Beurteilungsbesprechung ist es, die Beurteilung transparent und nachvollziehbar zu machen, indem die Bewertungsmaßstäbe und Entscheidungen erklärt werden. Das Gespräch bietet Raum für Rückfragen, Erläuterungen und gegebenenfalls eine Diskussion über die Beurteilung.

Die Besprechung gibt dem Dienstherrn Gelegenheit, den Beamtinnen und Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern. Ziel der „Erläuterung“ eines Werturteils muss es sein, dass dieses „keine formelhafte Behauptung bleibt, sondern dass es für [die Beamtin bzw.] den Beamten einsichtig [...] wird“; die Beamtinnen und Beamten sollen „die Gründe und Argumente des Dienstherrn“ erfahren, „der Weg, der zu dem Urteil geführt hat“, soll für sie „sichtbar“ werden (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 330).

Dabei sollten sich die Entwerfenden bzw. Beurteilenden nicht zu personenbezogenen Vergleichen verleiten lassen. Solche Vergleiche sind sowohl aus datenschutzrechtlichen Gründen als auch aus Gründen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber der (nicht anwesenden) jeweiligen Vergleichsperson nicht zulässig (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 332).

9.3.3 Hinzuziehung von Vertrauenspersonen

Nach § 10 Abs. 4 S. 5 BeurTV kann auf Wunsch der oder des Beurteilten eine dienstliche Person ihres oder seines Vertrauens hinzugezogen werden. Als dienstliche Person des Vertrauens ist ein Mitglied einer Personalvertretung, ggf. auch eine GBA zu verstehen.

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sind keine dienstlichen Vertrauenspersonen. Die Beamtinnen oder Beamten können grundsätzlich nicht die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als Beistand zur Besprechung einer dienstlichen Beurteilung beanspruchen. Aus § 14 Abs. 4 VwVfG ergibt sich kein entsprechender Anspruch, weil das Verfahren zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung kein auf den Erlass eines Verwaltungsaktes gerichtetes Verwaltungsverfahren im Sinne von § 9 VwVfG ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 17.02.2020, 2 VR 2/20, Rn. 23ff., Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 328a):

Das in § 10 Abs. 4 S. 5 BeurTV eingeräumte Recht auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson umfasst also keine behördenexternen Vertrauenspersonen wie Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

9.3.4 Berücksichtigung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen

Wird die Beurteilung mit Beamtinnen und Beamten mit Behinderung besprochen, so kann gemäß § 10 Abs. 4 S. 5 BeurTV sowie Ziffer 7.4.5 SchwbRL auf Wunsch der Bediensteten die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.

9.3.5 Stellungnahme

Nach § 10 Abs. 5 BeurTV hat die oder der Beurteilte die Möglichkeit, nach der Bekanntgabe der Beurteilung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Hierdurch wird der Rechtsweg nach § 54 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) nicht ausgeschlossen.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Abhängig vom Inhalt der Stellungnahme kann diese ggf. auch als Widerspruch gegen die Beurteilung behandelt werden.

9.4 Verfahren zur Sicherstellung der Einheitlichkeit der Beurteilungen

Das Beurteilungssystem muss gleichmäßig auf alle Beamtinnen und Beamten angewendet werden, die bei beamtenrechtlichen Entscheidungen über ihre Verwendung und über ihr dienstliches Fortkommen miteinander in Wettbewerb treten können. Denn die wesentliche Aussagekraft erhalten dienstliche Beurteilungen erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen.

Um zu der erforderlichen objektiven Bewertung der einzelnen Beamtin bzw. des einzelnen Beamten zu gelangen und die Vergleichbarkeit der beurteilten Bediensteten zu gewährleisten, muss soweit wie möglich gleichmäßig verfahren werden. Die Beurteilungsmaßstäbe müssen gleich sein und gleich angewandt werden.

Ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab ist nicht nur ein zentraler Bestandteil eines professionellen Beurteilungssystems, sondern auch eine Voraussetzung für faire, transparente und rechtssichere Personalentscheidungen.

Die Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs wird durch eine Kombination aus organisatorischen Maßnahmen, regelmäßigen Abstimmungen und klaren Vorgaben in der Beurteilungsverordnung gewährleistet. Dies ist essenziell, um sicherzustellen, dass die Bewertungen zwischen verschiedenen Entwerfenden sowie Beurteilenden vergleichbar und objektiv sind. Die wichtigsten Maßnahmen bzw. Instrumente zur Sicherstellung oder Durchsetzung von einheitlichen werden nachfolgend beschrieben.

9.4.1 Vorgabe von Richtwerten

Die Rechtsprechung hat Richtwerte für Beurteilungen als rechtlich unbedenklich angesehen, sofern kumulativ die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die Richtwerte müssen sich auf einen „hinreichend großen Verwaltungsbereich“ beziehen.
- Sie erfordern eine im Großen und Ganzen vergleichbare Aufgaben- und Personalstruktur, d.h. eine gewisse Mindestzahl gleichzeitig zu beurteilender Beamtinnen und Beamter derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe.
- Geringfügige Über- und Unterschreitungen der Richtwerte müssen möglich sein. Den Richtwerten darf nicht die Aufgabe zufallen, zwingend einzuhaltende untere und obere Grenzen zu bezeichnen, weil dies dem Gebot einer individuellen gerechten Beurteilung des jeweiligen Beamten zuwiderliefe.

Die Festsetzung der Richtwerte darf nicht erfahrungsunabhängig oder gar erfahrungswidrig erfolgen. Das Bundesverwaltungsgericht stellt darauf ab, dass der Dienstherr den Beurteilenden und den Beurteilten durch die Richtwerte den Aussagegehalt der Gesamturteilsstufen und die gewollten Maßstäbe verdeutlicht und konkretisiert (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, VI. Beurteilungsinhalt, Rn. 404).

Als weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit von Richtwerteempfehlungen wird seitens der Rechtsprechung gefordert, dass es nicht zu einer schematischen Anwendung dieser Quotierung kommen dürfe (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 116c). Die Anwendung der Richtwerte darf nicht dazu führen, dass diese in immer kleinere Beurteilungspopulationen „herunter gebrochen“ werden und am Ende dezimale Rundungsregelungen bemüht werden, um

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Überschreitungen zu vermeiden. Im Ergebnis geht dies über die zulässige „Anlehnung an die Richtwerte als Orientierungsrahmen“ hinaus und führt zu einer endgültigen Festlegung des Gesamturteils (vgl. (Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 119a).

Im reinen Anlassbeurteilungssystem wird die Festlegung von Richtwerten unter Beachtung der o. g. Vorgaben der Rechtsprechung grundsätzlich eher selten in Frage kommen. Allein bei Massenauswahlverfahren, insbesondere Beförderungsauswahlverfahren, ist eine Anwendung denkbar und sinnvoll. Allerdings hat die Einführung und Anwendung von Richtwerten bei Anlassbeurteilungen im Rahmen von jährlichen Beförderungsverfahren Ausstrahlungswirkungen auf frühere oder spätere Beurteilungen. Die Richtwertvorgabe, die einer künftigen oder vergangenen Beurteilung zugrunde gelegt wird bzw. zugrunde gelegen hat, ist nicht ohne rechtliche Bedeutung für eine vorausgegangene oder eine nachfolgende Beurteilung. Sobald der Dienstherr ein verbales und/oder numerisches Gesamturteil mit einem Richtwert kombiniert hat, ist dessen Aussagegehalt dadurch für die Beurteilenden bis auf weiteres verbindlich „verdeutlicht und konkretisiert“. Wer eine Vergleichsgruppe im Zuge eines Beurteilungsverfahrens schon unter Orientierung an Richtwertvorgaben beurteilt hat, hat demnach, bei jeder künftigen Beurteilung eines Vergleichsgruppenmitgliedes nachzuhalten, wie sich eine in Erwägung gezogene Änderung des Gesamturteils der Beurteilten auf den - aktualisiert gedachten - Beurteilungsspiegel der Vergleichsgruppe auswirkt. Im Vorfeld eines demnächst anstehenden Beurteilungsverfahrens, für die Richtwerte bereits festgesetzt sind, müssen sich die Beurteilenden bei Fertigung einer nicht aufschiebbaren Anlassbeurteilung zumindest die aus den Richtwerten tendenziell ablesbaren (Leit-)Vorstellungen des Dienstherrn in Bezug auf die Wertigkeit der Gesamturteile vor Augen halten (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, VI. Beurteilungsinhalt, Rn. 415).

Bei der Beurteilungsbesprechung ist bei der Anwendung von Richtwerten darauf zu achten, dass bei der Erläuterung des Gesamturteils ein Verweis auf explizite Richtwertvorgaben grundsätzlich zulässig ist. Dies darf jedoch nicht so geschehen, dass sich der Beurteilte als „Quotenopfer“ fühlt. Mit der argumentativen Bezugnahme auf Richtwerte muss jedoch auch immer eine Erläuterung der „wohlverstandenen Funktion dieses Instruments einhergehen; sie sollte keinesfalls mit dem Ausdruck des Bedauerns und der inneren Distanzierung verbunden sein“ (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, VI. Beurteilungsinhalt, Rn. 415a).

Das Mittel der Richtwertvorgabe kann beispielsweise auch Verwendung finden, um Ausnahmen von der erfahrungsgestützten Notenabsenkung nach einer Beförderung prozentual zu begrenzen, solange und soweit auch insoweit Raum für Über- und Unterschreitungen gelassen wird (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, VI. Beurteilungsinhalt, Rn. 405a).

Die Entscheidung, ob und welche Richtwerte vorgegeben werden, treffen die obersten Dienstbehörden gemäß § 13 Abs. 1 BeurtV.

9.4.2 Beurteilungshierarchien

Gemäß § 9 Abs. 1 S. 1 BeurtV erfolgt die Beurteilung durch Entwerfende und Beurteilende nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab i. S. d. § 6 BeurtV. Dies verdeutlicht das Bestreben, subjektive Einflüsse bei dienstlichen Beurteilungen durch eine differenzierte und mehrdimensionale Betrachtung zu begrenzen. Durch die klare Aufgabenteilung zwischen Entwerferinnen und Entwerfern sowie Beurteilerinnen und Beurteilern wird das Prinzip der Mehrköpfigkeit gestützt und ist eng in die

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

hierarchischen Strukturen der Verwaltung eingebettet. Die Verantwortung für die Beurteilung wird auf mehrere Ebenen verteilt und die Hierarchie der Verwaltung genutzt, um Objektivität, Einheitlichkeit und Transparenz im Beurteilungsverfahren zu gewährleisten.

Das vorbeschriebene Modell ermöglicht es, dass

- die Einzelfeststellungen auf eigenen Wahrnehmungen und Eindrücken von Entwerfenden beruhen, denen in der Regel nur ein vergleichsweise kleiner Kreis von Beamtinnen und Beamten untersteht,
- die Gesamturteile von mit Personalangelegenheiten besonders vertrauten Beamtinnen und Beamten festgelegt werden, die den zu Beurteilenden gegenüber in der Regel unbefangen sind, und
- eine Kontrolle erfolgt, die vornehmlich in Bezug auf die Gesamturteile Ausgewogenheit und Einhaltung einheitlicher Maßstäbe in einem größeren (mehrstufig gegliederten) Verwaltungsbereich gewährleisten kann.

(vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 281).

Die Dienstaufsicht als solche beinhaltet keine Änderungsbefugnis hinsichtlich der Zuständigkeit; sie ermöglicht indessen, dass höhere Dienstvorgesetzte durch Weisungen auf gleichmäßige Beurteilungsmerkmale und deren einheitliche Handhabung durch die nachgeordneten Behördenleitungen hinwirken. Daher kann die vorgesetzte Dienstbehörde den Beurteilenden in Anbetracht ihres größeren Überblicks und zur Gewährleistung eines möglichst einheitlichen Beurteilungsmaßstabes allgemeine Richtlinien für die Erstellung der Beurteilungen geben (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 269).

9.4.3 Beurteilungskonferenzen

Beurteilungskonferenzen sind ein weiteres Instrument zur Wahrung des Beurteilungsmaßstabes. Gemäß § 6 Abs. 2 BeurtV sollen Entwerfende und Beurteilende deshalb im Vorfeld konkreter Beurteilungsverfahren im Rahmen von Beurteilungskonferenzen allgemeine Beurteilungsfragen erörtern, um die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes sicherzustellen.

Ziel dieses Gespräches ist, den Entwerferinnen und Entwerfern den für die Beurteilung vorgegebenen Maßstab nochmals zu verdeutlichen. Die Beurteilungskonferenzen bieten eine Gelegenheit, Unklarheiten oder Abweichungen in der Interpretation der Maßstäbe zu klären und ein gemeinsames Verständnis der Bewertungsmaßstäbe zu schaffen und entwickeln. Dabei ist auf eine einheitliche Anwendung der Maßstäbe hinzuwirken. Die Beurteilungen einzelner Beamtinnen und Beamter dürfen dabei nicht vorweggenommen werden.

Einzelheiten zu den Beurteilungskonferenzen, wie etwa zur Einhaltung und Überwachung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabes, können die obersten Dienstbehörden in eigener Zuständigkeit regeln. § 6 Abs. 2 BeurtV wurde allerdings als Soll-Regelung gefasst, um den Ressorts ggf. die Möglichkeit zu eröffnen, auch in anderer Weise die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes sicherstellen zu können. Die Beurteilungskonferenzen dürften insbesondere bei zweiaktigen Beförderungsverfahren eine Rolle spielen.

Allerdings wurde davon abgesehen, diese ausschließlich auf Beförderungsverfahren zu beschränken, da auch im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen entsprechende Beurteilungsverfahren

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

durchgeführt werden können. Die Entscheidung, in welchen Fällen Beurteilungskonferenzen durchgeführt werden, bleibt daher im Rahmen einer Soll-Regelung den einzelnen Ressorts überlassen.

Beurteilungskonferenzen verfolgen einerseits das Ziel einer wechselseitigen Informationsgewinnung, andererseits das strategische Ziel der Beurteilenden, alle Entwerfenden zu einem maßstabsgerechten Beurteilen anzuhalten.

Beurteilungskonferenzen bilden daher eine besondere Beratungs- oder Abstimmungsform. In ihnen werden keine einzelnen Beurteilungsergebnisse erörtert. Sie sollen den Beurteilenden vielmehr die notwendigen Anhaltspunkte geben, damit sie das ihnen im Einzelnen obliegende Beurteilungsermessen angemessen und unter Berücksichtigung übergreifender Belange der Maßstabswahrung ausüben können. Je nach Beratungs-, Abstimmungs- oder Klärungsbedarf können sie daher nur im Vorfeld der Erstellung der Beurteilungsentwürfe oder zusätzlich auch zur Vorbereitung der Ausfertigung der Beurteilungen einberufen werden.

Bei einer großen Anzahl von Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte derselben Statusgruppe können dabei auch Erwägungen in den Blick genommen werden, die einer Nivellierungstendenz der Beurteilungen entgegenwirken und für eine hinreichende Spreizung der Beurteilungsergebnisse sorgen sollen. Nicht zulässig ist dagegen eine Festlegung der konkreten Beurteilung durch die Beurteilungskonferenz selbst, weil damit die höchstpersönliche Bewertung der Leistung- und Befähigung durch die Beurteilenden in unzulässiger Weise ersetzt wird durch eine Entscheidung der Konferenz (vgl. OVG Hamburg, Beschluss vom 03.02.2009, 1 Bs 208/08). Dadurch wirken solche Personen an der Beurteilung mit, die zur Beurteilung nicht berufen sind und auch nicht über die erforderlichen Kenntnisse über die zu Beurteilenden und ihre Leistungen und Befähigungen verfügen. Die Verantwortung für die Richtigkeit und Maßstabsgerechtigkeit der konkreten Beurteilung obliegt ausschließlich den Beurteilenden.

Abstimmungsgespräche zwischen Beurteilenden (und Entwerfenden) sowie dabei festgelegte statusamtsbezogene Leistungsreihungen, die der Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe dienen, begegnen im Hinblick auf die Weisungsfreiheit von Beurteilenden grundsätzlich keinen Bedenken (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.05.2014, 2 A 10637/13.OVG). Anderes gilt jedoch, wenn diese Vorgehensweise zur Festlegung der Beurteilung der Leistungen und Befähigungen der einzelnen Beamtinnen und Beamten führt. Unzulässig ist daher insbesondere eine inhaltlich bis ins Einzelne gehende Vorwegnahme der Beurteilungsergebnisse.

Ebenfalls rechtswidrig sind dienstliche Beurteilungen dann, wenn die Beurteilungskonferenz aufgrund der von ihr gebildeten Rangreihe der Gesamturteile für die Beurteilenden verbindlich festlegt, diese sich an das Ergebnis der Beurteilungskonferenz insoweit gebunden fühlen und bei der Beurteilung im Einzelfall die Gesamtbewertung nicht aus der Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale, sondern nur unter dem Gesichtspunkt vornehmen, dass sie sich mit der bindenden Rangreihe und Richtwerten der Beurteilungskonferenz vereinbaren lässt (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 129).

Eine unzulässige Einflussnahme auf die Beurteilenden ist nicht schon darin zu sehen, dass zur Vorbereitung der Beurteilung eine gemeinsame Besprechung mit den Entwerfenden stattfindet. Diese Besprechung dient vielmehr erkennbar dazu, den Beurteilenden eine breite Informations- und Erkenntnisgrundlage für die anstehenden Beurteilungen zu verschaffen. Denn als Fachvorgesetzte der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten sind die Entwerfenden besonders geeignet, den Beurteilenden Aufschluss über die Leistung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten, auch im

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Vergleich untereinander, geben zu können. Durch eine solche Besprechung wird dem Ziel einer gleichmäßigen Anwendung des Beurteilungsmaßstabs Rechnung getragen.

Mit dem Instrument der Beurteilungskonferenz soll der schmale Grat zwischen Gesamtprozessverantwortung für die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes und der Individualverantwortung für die freie Ausübung des Beurteilungsspielraums im Einzelfall beschränkt werden. Es geht insbesondere um die Initiierung eines Selbstreflexionsprozesses der Entwerfenden und Beurteilenden, die ihr eigenes Beurteilungsverhalten und -ergebnis auf diese Weise in den Gesamtprozess des Beurteilungsverfahrens einordnen (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 130 ff.).

9.4.4 Schulung der für die Beurteilung Verantwortlichen

Wenn die Ausübung der Beurteilungsfunktion eine herausgehobene Führungsaufgabe ist, dann empfiehlt es sich Führungskräfte in dieser Tätigkeit, die interdisziplinäre Kompetenzen erfordert, die über die alltäglichen Anforderungen der Führung hinausgehen, besonders zu schulen.

Schulungen für die Entwerfenden und Beurteilenden helfen, ein gemeinsames Verständnis der Bewertungsmaßstäbe und der Beurteilungsmerkmale zu entwickeln. Sie tragen zur Qualität und Akzeptanz des Beurteilungssystems bei.

Die Schulungen können sich dabei auf verschiedene Schwerpunkte konzentrieren, z. B.:

- Vermittlung der rechtlichen Grundlagen und Aufzeigen typischer Fehlerquellen
- Vermittlung des Umgangs mit spezifischen Regelungen, etwa bei Teilzeitbeschäftigten, schwerbehinderten Menschen oder besonderen Aufgabenprofilen
- einheitliches Verstehen und Anwenden der rechtlichen Vorgaben zum Beurteilungswesen
- Erkennen und Vermeiden persönlicher Vorurteile oder subjektiver Eindrücke
- Vermittlung von praxisnahen Gesprächsführungstechniken und zur Vermeidung von Kommunikationsfehlern bei Beurteilungsgesprächen

Eine Variante könnte auch die Zuordnung von älteren, erfahrenen Beurteilenden zu erstmals Entwerfenden sein, die diese im Wege eines Coaching-Modells in der Beurteilungsfunktion beratend unterstützen, ohne hierdurch eine Verantwortungsdiffusion hinsichtlich der Beurteilungszuständigkeiten zu verursachen.

Ebenso scheint es sinnvoll, besondere Gruppen von Beteiligten im Beurteilungsverfahren zu identifizieren, die zielgruppenbezogen zu besonderen Aspekten geschult werden. So könnten solche Beurteilenden zu Schulungen eingeladen werden, die viele Bedienstete in Teilzeit zu beurteilen haben, was nicht selten teildienstlich sein dürfte mit einem hohen Anteil weiblicher Bediensteter. Auch Beurteilende, denen die Beurteilung schwerbehinderter Menschen übertragen ist, könnten in besonderer Weise (ggf. in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen oder den Integrationsämtern) für eine Schulung gewonnen werden. Angesichts der Folgen des demografischen Wandels, der zunehmend die öffentliche Verwaltung erreicht, könnte auch über besondere Schulungsmaßnahmen bezüglich Beurteilenden mit einem hohen Anteil älterer Bediensteter nachgedacht werden (vgl. hierzu Lorse, Personalentwicklung im öffentlichen Dienst vor der Herausforderung des demografischen Wandels, PersR 2012, 6 ff. (15 f.)).

Schließlich können solche Behörden identifiziert werden, die eine hohe Zahl von Widersprüchen und/oder gerichtlicher Überprüfungen dienstlicher Beurteilungen aufweisen oder Probleme in der Anwendung von

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Richtwerten besitzen. Möglicherweise könnte auch im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen Dienststellen und den entsprechenden Dienstaufsichten, die Schulungsmaßnahmen umfassen, auf eine Qualitätsverbesserung dienstlichen Beurteilens hingewirkt werden (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 214).

Es bleibt festzustellen, dass Schulungen für Entwerfende und Beurteilende zur Einheitlichkeit der Bewertungen beitragen, die Objektivität fördern und dafür sorgen, dass die Beurteilungen den rechtlichen und organisatorischen Anforderungen entsprechen. Führungskräfte, die in dieser Aufgabe geschult sind, tragen nicht nur zu einer höheren Qualität und Akzeptanz der Beurteilungen bei, sondern stärken auch ihre eigene Führungsrolle und die Effektivität der Personalführung insgesamt.

9.4.5 Beurteilungscontrolling

Von besonderer Bedeutung für die Einhaltung des Beurteilungsmaßstabs ist ein effektives Beurteilungscontrolling, das Fehlentwicklungen frühzeitig sichtbar macht und Interventionspunkte markiert. Träger des Beurteilungscontrollings ist regelmäßig die Personalabteilung, der die Prozessverantwortung für die Durchführung eines maßstabswahrenden Beurteilungsverfahrens obliegt.

Nach Abschluss von Beurteilungsverfahren werden im Rahmen des Beurteilungscontrollings die Beurteilungsergebnisse statistisch ausgewertet und analysiert. Auffällige Abweichungen einzelner Abteilungen oder Dienststellen innerhalb des Personalkörpers der Verwaltung (z. B. ungewöhnlich hohe oder niedrige Bewertungen in einem Bereich) werden überprüft und analysiert.

Abweichende Entwicklungen können sich bereits als Ergebnis von Anlassbeurteilungen innerhalb des Beurteilungszeitraums, also noch vor dem nächsten Beurteilungsverfahren, abzeichnen. In diesem Falle sollte frühzeitig mit der jeweiligen Fachabteilung in einen kritischen Dialog eingetreten werden, der durch Informationen Hilfestellungen für eine bessere Einordnung der Beurteilungsergebnisse im Hinblick auf einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab ermöglicht (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 133).

Darüber hinaus tragen auch regelmäßige Evaluierungen dazu bei, das Beurteilungssystem anzupassen und die Einheitlichkeit langfristig zu sichern. Gemäß § 12 BeurtV sollen die Beurteilungsvorschriften zum Beurteilungswesen daher in regelmäßigen Abständen evaluiert werden. Hierzu soll wie auch nach geltender Praxis, der Arbeitsbesprechung der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre ein entsprechender Bericht vorgelegt werden.

9.4.6 Maßstabswahrung bei Beurteilung nach Beförderung

Da die Anforderungen an die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten in Relation zu dem Amt zu bewerten sind, das ihnen übertragen wurde, und gemäß § 18 BbgBesG (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung) die Verleihung eines höheren Amtes mit höheren Anforderungen verbunden ist, finden sich Beamtinnen und Beamte nach einer Beförderung in einer höherwertigen Vergleichsgruppe wieder, in der sie mit den (schon erfahreneren) Beamtinnen und Beamten des Beförderungsamtes unter Anlegen des Maßstabs des höheren Amtes verglichen werden.

Bei gleichbleibendem Leistungsbild führt dies regelmäßig zu einer abfallenden Bewertung. Allerdings darf dies Grundsatz nicht schematisch angewendet werden (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, IV. Beurteilungsarten, Rn. 255).

Ein Automatismus, dass das Gesamturteil bei erstmaliger Beurteilung nach einer Beförderung gegenüber dem vor der Beförderung erreichten Prädikat um eine Stufe absinkt, besteht nicht. Gegebenenfalls bedarf das Unterbleiben eines „Abschlages“ nach der Beförderung ebenso einer Plausibilisierung wie etwa eine

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

(für sich genommen ungewöhnlich große) Absenkung um gleich zwei (von fünf) Notenstufen nach einer Beförderung und wie eine Notenverbesserung trotz einer erst relativ kurze Zeit zuvor erfolgten Beförderung (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, IV. Beurteilungsarten, Rn. 255).

Der Grundsatz, dass eine Beamtin bzw. ein Beamter regelmäßig nach einer Beförderung im neuen Amt schlechter beurteilt wird als im früheren statusrechtlichen Amt trägt zur Maßstabswahrung der Beurteilung bei.

Die Widerlegung dieses Erfahrungssatzes ist möglich, wird für die zu Beurteilenden regelmäßig aber nur ausnahmsweise - z. B. bei Übertragung höherwertiger Aufgaben, Einsatz in einer herausgehobenen, leitungsnahe Projektarbeit, Gewährung einer Leistungsstufe bzw. Leistungsprämie im neuen Beförderungsamte etc. - erfolgreich sein (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 134).

Problematisch ist dieser Erfahrungssatz, soweit Beamtinnen und Beamte auf gebündelten Dienstposten eingesetzt sind, bei denen sich der Beurteilungsmaßstab zwar bei formaler Betrachtung auf das aktuelle innegehabte statusrechtliche Amt bezieht, aber zugleich nicht unberücksichtigt bleiben kann, dass sich die organisations- und besoldungsrechtlichen Anforderungen an der Spitze der Bündelung orientieren. Bei gleichbleibenden Leistungen müssten demnach die Beamtinnen und Beamte nach einer Beförderung durchaus mit den anderen Beamtinnen und Beamten des neuen statusrechtlichen Amtes ohne Rückstufung im Gesamturteil konkurrieren können (vgl. Lorse, Die dienstliche Beurteilung, A. Die dienstliche Beurteilung der Beamten, Rn. 134).

10 Aktenführung

10.1 Dokumentation der Beurteilung und des Beurteilungsbeitrags

Die dienstliche Beurteilung ist in die Personalakte aufzunehmen, da sie in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht (vgl. § 50 Satz 2 BeamtStG). Dieser Grundsatz wird mit der Regelung in § 11 auch in die Beurteilungsverordnung aufgenommen.

Eventuelle schriftliche (Gegen-)Äußerungen i. S. d. § 10 Abs. 5 BeurtV der Beamtin bzw. des Beamten sind ebenfalls zur Personalakte zu nehmen.

Anders als die dienstliche Beurteilung sind bloße Entwürfe und Beurteilungsbeiträge nicht in die Personalakte aufzunehmen.

Ebenfalls nicht personalaktenfähig sind - lediglich als Gedächtnisstütze dienende - Aufzeichnungen (schriftliche Notizen) der Entwerfenden oder der Beurteilenden über eigene Beobachtungen oder den Inhalt vorbereitender mündlicher Berichte von dritter Seite. Auch schriftliche Berichte vorbereitenden Charakters gehören nicht zur Personalakte (vgl. Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, 80. Lieferung, 6/2024, V. Beurteilungsverfahren, Rn. 338).

10.2 Aufbewahrungsfristen und Vernichtung von Beurteilungsunterlagen

Schriftliche Beurteilungsbeiträge sind ein Jahr nach Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung zu vernichten. Ist die Beurteilung in einem Widerspruchs- oder Klageverfahren angegriffen, erfolgt die Vernichtung erst nach Abschluss des Rechtsschutzverfahrens.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurTV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Eine dienstliche Beurteilung vermittelt den Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf Auswahl- und Beförderungsentscheidungen eine nach Art. 33 Abs. 2 GG schutzwürdige Position. Deshalb ist die nachträgliche Aufhebung einer bereits eröffneten dienstlichen Beurteilung von Amts wegen nur analog § 48 VwVfG unter den dort geregelten Voraussetzungen zulässig (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.03.2016, 2 A 04/15).

Eine aufgehobene Beurteilung ist rechtlich nicht mehr existent und daher aus der Personalakte zu entfernen. Bei Entfernung der aufgehobenen Beurteilung aus der Personalakte kann es sinnvoll sein, einen Vermerk über die Aufhebung in die Personalakte aufzunehmen, um durch die Entfernung entstehende Lücken in der Personalakte zu erklären.

11 Evaluierung und statistische Erhebung

In ungeraden Kalenderjahren, erstmals jedoch erst in 2027, ist jeweils zum 31.03. der Arbeitsbesprechung der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre eine anonymisierte Übersicht über die Beurteilungen der vergangenen zwei Kalenderjahre vorzulegen. Die Übersicht soll die Beurteilungen nach Laufbahngruppen, Geschlecht und Arbeitszeitanteil aufschlüsseln.

Eine Anforderung der statistischen Datenerhebung einschließlich einer entsprechenden Erfassungsdatei erfolgt jeweils im Herbst vor der Berichtspflicht durch das MIK.

Wie auch bisher sollen die Vorschriften zum Beurteilungswesen in regelmäßigen Abständen evaluiert werden. Die Hinweise für die Evaluierung werden mit der o. g. Datenerhebung angefordert und ebenfalls der Arbeitsbesprechung der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre vorgelegt.

12 Übergangsregelungen und Inkrafttreten

Die Verordnung, mit Ausnahme der Regelungen in § 13 BeurTV, tritt am 01.02.2025 in Kraft.

Gemäß § 136 LBG werden bis zum Inkrafttreten der BeurTV die dienstlichen Beurteilungen nach den Regelungen der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Kommunales über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Landesdienst (Beurteilungsrichtlinie - BeurTVV) sowie der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Kommunales über die übergangsweise Anwendung der Beurteilungsrichtlinie im Lichte des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 07.07.2021 (Az. 2 C 2/21, 3. Leitsatz des Urteils) zur Bildung eines Gesamturteils bei dienstlichen Beurteilungen erstellt.

§ 13 tritt am Tag nach der Verkündung der BeurTV in Kraft, um ein rechtzeitiges Wirksamwerden eventueller Bestimmungen auf dessen Grundlage ermöglichen zu können.

Mit dem Inkrafttreten der BeurTV gelten deren Bestimmungen auch für laufende Beurteilungsverfahren.

Da die Verordnung (mit Ausnahme des § 13) erst am 01.02.2025 in Kraft tritt, haben die zuständigen Stellen ausreichend Zeit zur Anpassung des Beurteilungswesens und zur Berücksichtigung der neuen Regelungen auch in laufenden Beurteilungsverfahren.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

13 Anlage - Hinweise zum Ausfüllen der Beurteilungsformulare

Die Anlage beschreibt zusammenfassend die wichtigsten Hinweise zum Ausfüllen des Beurteilungsformulars.

Sofern nicht abweichend erläutert, gelten die nachfolgenden Ausführungen sowohl für dienstliche Beurteilungen als auch für Beurteilungsbeiträge. Besonderheiten des Beurteilungsbeitragsformulars sind entsprechend gekennzeichnet.

Bei Bedarf eignet sich die Anlage dazu, den Entwerfenden als Handreichung sowie den Personalstellen als Checkliste für eine Plausibilitätsprüfung zu dienen.

I. Allgemeine Angaben

Im Bereich „I. Allgemeine Angaben“ werden die grundsätzlichen Daten der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zum Beurteilungsstichtag eingetragen.

Waren die zu Beurteilenden im Beurteilungszeitraum unterschiedlichen Statusämtern zugeordnet (z. B. aufgrund von Beförderung oder Laufbahnwechsel) oder in unterschiedlichen Behörden, Einrichtungen, Landesbetrieben, Dienststellen oder Organisationseinheiten tätig, ist dies im Bereich „II. Beurteilungsgrundlagen“ (bei Beförderungen), „IV. Aufgabenbeschreibung“ (bei Wechsel des Einsatzbereiches) oder im Bereich „VII. Beurteilungsrelevante Besonderheiten“ (bei Laufbahnwechsel) zu erfassen.

Zu erfassen sind die Daten der Stammdienststelle, bezogen auf den auf Dauer übertragenen Dienstposten. Davon abweichende Tätigkeiten im Rahmen von Abordnungen, Versetzungen, befristeten Umsetzungen oder Tätigkeiten mit deren Wahrnehmung der Geschäfte die Beamtin bzw. der Beamte beauftragt wurde, sind in der Aufgabenbeschreibung darzustellen.

Die Funktion der Beamtin bzw. des Beamten wird nicht bei den allgemeinen Angaben erfasst, sie ergibt sich aus der Aufgabenbeschreibung.

Bei Menschen mit Behinderung und einem Grad der Behinderung von mindestens 30 (unabhängig von einer evtl. Gleichstellung) gilt:

- Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig über die anstehende dienstliche Beurteilung einer schwerbehinderten Beamtin oder eines schwerbehinderten Beamten zu unterrichten.
- Die Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch der schwerbehinderten Beamtin oder des schwerbehinderten Beamten auch rechtzeitig und umfassend über den beabsichtigten Inhalt der dienstlichen Beurteilung zu unterrichten; ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dazu wird der Schwerbehindertenvertretung der Beurteilungsentwurf zur Verfügung gestellt, sofern dies dem Wunsch der schwerbehinderten Beamtin oder des schwerbehinderten Beamten entspricht.

Das Datum der jeweiligen Unterrichtung ist auf dem Beurteilungsbogen zu vermerken.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

II. Beurteilungsgrundlagen

Der konkrete Beurteilungszeitraum ist im Bereich „II. Beurteilungsgrundlagen“ zu vermerken.

Ebenso sind die bei der Beurteilung zu berücksichtigenden Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträge, die sich auf den Beurteilungszeitraum oder Teile davon beziehen, zu vermerken.

Des Weiteren sind Beförderungen im Beurteilungszeitraum anzugeben. Zu beachten ist, dass Zeiträume vor der Beförderung nicht in die Bewertung oder die Gesamtnote einfließen dürfen.

Besondere Beschäftigungsformen wie Teilzeit, Teildienstfähigkeit und (teilweise) Freistellung, dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Sie sind daher im Beurteilungsbogen zu erfassen, auch wenn die entsprechende Beschäftigungsform nur in einem Teil des Beurteilungszeitraums vorlag.

Mit der Ausfertigung der Beurteilung wird bestätigt, dass die entsprechende Arbeitsform nicht zum Nachteil der zu Beurteilenden angerechnet wurde.

Bei der Beurteilung sind die Anforderungen des Statusamtes zugrunde zu legen. Die Wahrnehmung eines höherbewerteten Dienstpostens ist daher bei der Bewertung der Beurteilungsmerkmale zu berücksichtigen. Dass dies erfolgt ist, ist im Beurteilungsvordruck zu erfassen.

Besonderheit bei Beurteilungsbeiträgen:

Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträge, die sich auf den Beurteilungszeitraum oder Teile davon beziehen, sind nicht zu berücksichtigen und demnach auch nicht zu erfassen.

III. Entwurfsgespräch

Das Datum des Entwurfsgesprächs ist zu erfassen. Sofern kein Entwurfsgespräch aus den in § 10 Abs. 2 S. 5 BeurtV genannten Gründen stattgefunden hat, ist dies zu erfassen. Die Angabe eines Datums entfällt dann.

Bei Menschen mit Behinderung und einem Grad der Behinderung von mindestens 30 (unabhängig von einer evtl. Gleichstellung) gilt:

- Art und Umfang der Behinderung und deren Auswirkung auf Leistung und Einsatzmöglichkeiten sind mit den zu Beurteilenden zu besprechen.
- Auf Verlangen der zu beurteilenden Person ist die Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzuzuziehen.

Die Beachtung der o. g. Vorgaben ist im Beurteilungsvordruck zu vermerken.

IV. Aufgabenbeschreibung

In der Aufgabenbeschreibung sind die den Aufgabenbereich der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum prägenden Aufgaben kurz, prägnant und im Regelfall durch Angabe der prägenden Aufgabenschwerpunkte darzustellen.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Notwendiger Bestandteil der Aufgabenbeschreibung ist stets eine Angabe der Wertigkeit des Dienstpostens. Dies gilt auch bei gebündelten Dienstposten.

Die Aufgabenbeschreibung soll nicht die detaillierte Dienstpostenbeschreibung enthalten. Sonderaufgaben sind nur zu erfassen, wenn sie von besonderem Gewicht sind.

Sofern im Beurteilungszeitraum verschiedene Aufgaben wahrgenommen wurden, sind die Beschreibungen der Aufgabengebiete chronologisch geordnet darzustellen, ggf. unter Nennung der entsprechenden Behörde, Einrichtung, Landesbetriebs oder Dienststelle (insbesondere bei Abordnungen oder Versetzungen im Beurteilungszeitraum).

Nebenämter oder Nebentätigkeiten sind in der Aufgabenbeschreibung nur zu erfassen, wenn sie bei der Bewertung der Beurteilungsmerkmale zu berücksichtigen sind.

Bei Führungskräften ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen.

V. Beurteilungsmerkmale

Die Bewertung der Beurteilungsmerkmale erfolgt im Vergleich zu den anderen Beamtinnen und Beamten im gleichen Statusamt. Die Einstufung der Bewertung erfolgt durch Ankreuzen des jeweiligen Punktwertes gemäß § 8 Abs. 1 BeurtV.

Bei allen zu Beurteilenden sind die sechs allgemeinen Beurteilungsmerkmale Fachliches Wissen und Können, Produktivität, Arbeitsqualität, Arbeitsweise, Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz sowie Sozialverhalten zu beurteilen. Bei Führungskräften beziehen sich die allgemeinen Merkmale auch auf ihre Führungstätigkeit.

Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzlich die beiden Führungsmerkmale Führungsverhalten und Aufgabenbezogene Führung zu beurteilen.

Werden keine Führungstätigkeiten wahrgenommen, sind die beiden Führungsmerkmale zu streichen.

VI. Gesamturteil

Das Gesamturteil wird durch Berechnung des arithmetischen Mittels der Bewertungen aller bewerteten Beurteilungsmerkmale ermittelt.

Sofern das arithmetische Mittel keine ganze Zahl ergibt, ist zu runden: Bei einem Bruchteil von mindestens 0,5 wird auf den nächsthöheren Punktwert aufgerundet, geringere Bruchteile werden abgerundet.

Besonderheit bei Beurteilungsbeiträgen:

Bei Beurteilungsbeiträgen erfolgt nur eine Bewertung der Beurteilungsmerkmale. Ein Gesamturteil wird nicht ermittelt oder ausgewiesen.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

VII. Beurteilungsrelevante Besonderheiten

Bei den beurteilungsrelevanten Besonderheiten werden z. B. spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der zu Beurteilenden erfasst, sofern diese für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind oder künftig sein können. Dazu können besondere Sprachkenntnisse, Datenverarbeitungskenntnisse oder pädagogische Fähigkeiten zählen.

Die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten sind nur zu erfassen, soweit sie beurteilungsrelevant sind. Besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten sind in der Regel nur zu beschreiben, sofern sie auf dem Dienstposten beobachtet werden können, für die dienstliche Tätigkeit förderlich sind und über die für den Dienstposten geforderte Vor- und Ausbildung hinausgehen.

VIII. Unterschrift

Mit der Unterschrift der Beurteilerin bzw. des Beurteilers erhält die Beurteilung formelle Gültigkeit. Die Beurteilenden übernehmen damit die Verantwortung für den Inhalt der Beurteilung.

Entwerfende unterzeichnen die Beurteilung nicht, auch nicht den Entwurf der Beurteilung.

Besonderheit bei Beurteilungsbeiträgen:

Die Beurteilungsbeiträge sind vor ihrer Erstellung mit den Beurteilenden zur Wahrung eines einheitlichen Beurteilungsmaß abzustimmen. Der Abschluss dieser Abstimmung ist auf dem Beurteilungsbeitrag zu vermerken.

Beurteilungsbeiträge werden durch die Entwerfenden erstellt und daher von diesen unterzeichnet. Sie übernehmen damit die Verantwortung für den Inhalt des Beurteilungsbeitrags und die erfolgte Abstimmung mit den Beurteilenden.

IX. Bekanntgabe

Die Beurteilung ist durch Aushändigung einer Kopie der unterzeichneten Beurteilung an die beurteilte Beamtin bzw. den beurteilten Beamten bekanntzugeben. Dies erfolgt entweder durch Aushändigung oder Übersendung der Kopie.

Das Datum der Aushändigung bzw. das Datum der Zustellung der übersandten Kopie sind zu vermerken.

Die Aushändigung bestätigen die Beurteilten durch Unterschrift auf der unterzeichneten Beurteilung. Mit der Unterschrift wird lediglich der Erhalt der Beurteilungskopie bestätigt, eine Einverständniserklärung mit deren Inhalt ist damit nicht verbunden. Eine Weigerung, die Beurteilungskopie entgegenzunehmen ist in der Regel rechtswidrig.

Die Beurteilung wird erst mit erfolgter Bekanntgabe wirksam. Erst jetzt kann sie als Grundlage einer Auswahlentscheidung herangezogen werden.

Besonderheit bei Beurteilungsbeiträgen:

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Beurteilungsbeiträge sind den Beurteilten lediglich zur Kenntnis zu geben. Die o. g. Ausführungen zur Bekanntgabe gelten sinngemäß.

X. Beurteilungsbesprechung

Wenn die beurteilte Beamtin oder der beurteilte Beamte dies wünscht, ist die Beurteilung mit ihr oder ihm zu besprechen. Das Datum der Beurteilungsbesprechung ist zu erfassen.

Die Besprechung führen in der Regel die Entwerfenden, eine Besprechung durch die Beurteilenden ist ebenfalls möglich. Die Entscheidung über die Gesprächsführung obliegt den Beurteilenden.

Die Besprechung der Beurteilung hat keine Auswirkung auf die rechtswirksame Bekanntgabe der Beurteilung.

Zwischen der Bekanntgabe der Beurteilung und der Besprechung sollen mindestens drei Arbeitstage, jedoch maximal zwei Wochen liegen, während deren sich die beurteilten Bediensteten eingehend mit ihrer Beurteilung befassen können.

Auf Wunsch der oder des Beurteilten kann eine dienstliche Person ihres oder seines Vertrauens hinzugezogen werden. Als dienstliche Person des Vertrauens ist ein Mitglied einer Personalvertretung, ggf. auch eine GBA zu verstehen.

Bei Menschen mit Behinderung und einem Grad der Behinderung von mindestens 30 (unabhängig von einer evtl. Gleichstellung) kann auf Wunsch der Bediensteten die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.

Nach Abschluss der Beurteilungsbesprechung bestätigen die Beurteilten das Stattfinden des Gesprächs durch ihre Unterschrift und die Angabe des Datums der Unterschrift auf der unterzeichneten Beurteilung. Eine Einverständniserklärung mit dem Inhalt der Beurteilung ist mit der Unterschrift der Beurteilten nicht verbunden.

Besonderheit bei Beurteilungsbeiträgen:

Eine Besprechung von Beurteilungsbeiträgen erfolgt nicht. Es genügt, den Beurteilungsbeitrag den Bediensteten zur Kenntnis zu geben.

XI. Von der Personalstelle auszufüllen

Die dienstliche Beurteilung ist zur Personalakte zu nehmen. Dies gilt ausdrücklich nicht für Entwürfe von dienstlichen Beurteilungen.

Von der Personalstelle ist zu dokumentieren, wann und von wem die Beurteilung zur Personalakte genommen wird.

Wir die Beurteilung in einem Personalinformationssystem erfasst, kann dies aus Dokumentations- und Transparenzgründen (handschriftlich) auf der Beurteilung erfasst werden.

Anwendungshinweise

zur Verordnung über die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg (Beurteilungsverordnung – BeurtV) vom 6. Dezember 2024 (GVBl. II Nr. 105)

Besonderheit bei Beurteilungsbeiträgen:

Der Beurteilungsbeitrag wird nicht in die Personalakte aufgenommen. Er ist in einer Sachakte zu führen und ein Jahr nach Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung zu vernichten. Wird die Beurteilung in einem Widerspruchs- oder Klageverfahren angegriffen, erfolgt die Vernichtung erst nach Abschluss des Rechtsschutzverfahrens.

XII. Sonstiges

Es bleibt den Beurteilten unbenommen, eine Stellungnahme zur Beurteilung abzugeben.

Wird eine Stellungnahme abgegeben, ist diese gemeinsam mit der Beurteilung zur Personalakte zu nehmen. Der entsprechende Vorgang wird jedoch nicht auf der Beurteilung vermerkt.