



**dbb hamburg**  
beamtenbund  
und tarifunion

dbb hamburg - beamtenbund und tarifunion -  
An der Alster 6 - 20099 Hamburg

An

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

**Per E-Mail**

Hamburg, 28.08.2025

**Stellungnahme des dbb hamburg beamtenbund und tarifunion zum Entwurf einer Verordnung zur Neuordnung des Beurteilungswesens**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der dbb hamburg bedankt sich für die Übersendung der Unterlagen im beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren. Der dbb hamburg nimmt in Abstimmung mit seinen Fachgewerkschaften nachfolgend Stellung. Dabei sind auch die Gesprächsergebnisse aus dem Beteiligungsgespräch vom 20.08.2025 berücksichtigt worden.

**Grundsätzliche Anmerkungen:**

Aufgrund der Bedeutung des Themas für den hamburgischen öffentlichen Dienst hat sich der dbb hamburg intensiv mit der Neuordnung des Beurteilungswesens auseinandergesetzt.

Der dbb hamburg begrüßt grundsätzlich die jetzt geplante Reform des Beurteilungswesens.

Das Beurteilungswesen der FHH bedurfte aus formalen Gründen einer Überarbeitung. Insofern ist es als positiv zu bewerten, dass der Senat sich nunmehr zu einer Neuregelung entschlossen hat.

dbb hamburg –beamtenbund und tarifunion-  
An der Alster 6, 20099 Hamburg  
Tel. 040/ 251 39 26  
Email: [post@dbb-hamburg.de](mailto:post@dbb-hamburg.de)  
Internet: [www.dbb-hamburg.de](http://www.dbb-hamburg.de)

Auch zur Verbesserung des Personalmanagements ist eine Modernisierung und Vereinfachung des Beurteilungssystems in der Freien und Hansestadt überfällig, weil nur so Führungskräfte zielgerichtet entlastet werden können und damit gerechte, transparente und zeitgerechte Beurteilungen ermöglicht werden. Davon profitieren dann auch die zu beurteilenden Kolleginnen und Kollegen.

Aus Sicht des dbb hamburg kann ein modernes Beurteilungswesen diese gewünschten Effekte allerdings nur auslösen, wenn es rechtssicher, nachvollziehbar und praxistauglich ist.

Wird es verantwortungsvoll und mit klaren und transparenten Verfahrensschritten und Kriterien eingesetzt, verbessert es die Personalführung, reduziert Konflikte und schafft Akzeptanz bei den zu Beurteilenden und stärkt somit die Attraktivität des hamburgischen öffentlichen Dienstes.

Erkennbar werden die Bemühungen, Beurteilungen zu vereinfachen und zu straffen, was im Grundsatz auf unsere Zustimmung stößt.

Die Umstellung auf ein Punktesystem mit weniger textlichen Aussagen und die Komprimierung auf sechs Kriterien mit dem Verzicht auf Unterkriterien sind für uns sinnvolle Schritte, um die zeitliche Belastung von Beurteilenden zu reduzieren. Es bleibt jetzt aber abzuwarten, ob dadurch wesentliche Entlastungen für Führungskräfte entstehen, da jetzt möglicherweise mehr mündlich erläutert werden muss.

Wir finden auch den Ansatz gelungen, bei Führungskräften genauer auf deren Führungsverhalten zu schauen. Wir unterstützen den Ansatz, dass das Führungsleitbild der FHH dafür ein Maßstab für die Beurteilungen sein soll.

Des Weiteren begrüßen wir die Zielrichtung, dass mit diesem neuen Beurteilungswesen ein System etabliert wird, dass von möglichst allen Bereichen der hamburgischen Verwaltung angewendet werden kann.

Dafür halten wir die entwickelten Definitionen der einzelnen Kriterien für gut geeignet.

Eine wesentliche Änderung im neuen Beurteilungswesen liegt in der neuen Ausrichtung des Beurteilungswesen am jeweiligen Statusamt. Diese Neuausrichtung ist aufgrund der geltenden Rechtsprechung notwendig geworden.

Diese neue Systematik ist intensiv in den Informations- und Schulungsveranstaltungen zum neuen Beurteilungswesen zu vermitteln, auch wenn in Hamburg durch das System der analytischen Dienstpostenbewertung, die Anforderungen des jeweiligen Statusamtes auf dem einzelnen Dienstposten eigentlich transparent sein müssten.

Ob damit in der Praxis eine größere Beurteilungsgerechtigkeit entstehen wird, ist abzuwarten. Um dieses Ziel zu erreichen, sollte der Senat einen klaren Fokus darauflegen, dass tatsächlich in allen Dienststellen nachvollziehbar und transparent geregelt ist, welche Anforderungen mit dem Statusamt verbunden sind. Ansonsten bleibt auch weiterhin ausreichend Spielraum für verwaltungsgerichtliche Auseinandersetzungen z.B. im Rahmen von Konkurrentenklagen.

Dass die angekündigten „unterstützenden Arbeitshilfen“ dem wirksam entgegenzutreten können, wird angesichts der unverbindlichen Rechtsnatur derartiger „Hilfen“ zumindest in Frage gestellt.

Hier sollte sich der Ordnungsgeber durchringen, klare Vorgaben zu entwickeln. In diesem Kontext steht der dbb hamburg mit seinen Mitgliedsgewerkschaften gerne zur Verfügung, um für solchen Vorschriften aus der Praxiserfahrung heraus Verbesserungsvorschläge beizusteuern.

In der Gesamtschau des neuen Beurteilungswesens sehen wir insgesamt noch Nachbesserungsbedarf, um den Anforderungen einer modernen und fairen Personalbeurteilung gerecht zu werden.

Der aktuelle Entwurf greift deshalb aus unserer Sicht an einigen Stellen zu kurz und erfüllt diese Anforderungen nicht vollständig. Mit einer umfassenderen Beteiligung der Gewerkschaften hätte die Reform zukunftsfähiger gestaltet werden können. Das werden wir anhand der Stellungnahme zu einzelnen Punkten des Verordnungsentwurfs noch ausführen.

## **Zu den einzelnen Vorschriften:**

### **Zu Artikel 1**

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

### **Zu § 3: Grundsätze, Ziele und Inhalt dienstlicher Beurteilung**

Wir begrüßen ausdrücklich die explizite Aufnahme des Diskriminierungsschutzes. Allerdings sollte in den Handlungsanweisungen klargestellt werden, dass Nachteilsausgleiche keine Bevorzugung darstellen, auch wenn der Begriff eigentlich selbsterklärend sein sollte.

Darüber hinaus sind wir der Auffassung, dass die Vorschrift viele Selbstverständlichkeiten regelt. Sie ist jedoch nicht weitreichend genug, insbesondere ist nicht erkennbar, dass – notwen-

dige – Prävention gegen Missbrauch ergriffen werden soll. Ein Verstoß gegen die vorgenannten Selbstverständlichkeiten müsste ggf. in jedem Einzelfall durch die betroffenen BeamtInnen auf dem Klageweg geltend gemacht werden.

### **Zu § 7: Beurteilungsgespräche**

Die Einführung verpflichtender Beurteilungsgespräche ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Wir kritisieren jedoch, dass die in der Begründung erwähnte Dokumentationspflicht nicht in die Verordnung selbst aufgenommen wurde. Insbesondere nicht nur die inhaltliche Dokumentation, sondern auch deren Aushändigung an die Beamtin bzw. den Beamten sollte normiert sein. In der Praxis gab es immer wieder Diskussionen, was denn nun genau ein Jahr vor der Beurteilung besprochen worden war, da in der Regel nichts Schriftliches vorlag.

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

Wir bedauern, dass die bisher freiwillige Angabe zum Status als schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch entfallen soll. Die in der Begründung angeführten Datenschutzgründe können wir nicht nachvollziehen, da entsprechende Ausnahmen in der DSGVO vorgesehen sind. Aus Fürsorgegründen halten wir es für notwendig, zumindest die Abfrage durch eine Ausfüllmöglichkeit im Vordruck beizubehalten - als freiwillige Angabe! Das vorgeschlagene komplizierte Verfahren über die Personalabteilung ist praxisfern und würde Betroffene zu Bittstellern machen.

### **Zu § 10 Abs. 3: Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen**

In dem Text wird die Möglichkeit eröffnet, dass die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmten Stellen ermächtigt sind, die Nutzung elektronischer Verfahren vorzuschreiben. Der dbb hamburg geht davon aus, dass die Einbindung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften rechtzeitig vor Einführung dieser Verfahren erfolgt. Der dbb hamburg hält in einem solchen Fall den Abschluss einer Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG für angezeigt.

### **Zu § 11 Abs. 3: Erst- und Zweitbeurteilung**

Die gewählte Formulierung („umfassende Kenntnisse über die zu Beurteilenden und deren dienstliche Tätigkeiten“) lässt es zu, Beurteilungen allein auf der Grundlage von mittelbaren Erkenntnissen zu fertigen (vgl. zur grundsätzlichen Zulässigkeit OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 16. Mai 2012 – OVG 6 S 3.12 –, juris, m.w.N.). Die erst in der Begründung zum Verordnungsentwurf genannte Anforderung regelmäßiger Arbeitskontakte kommt im Verordnungswortlaut nicht explizit zum Ausdruck. Satz 1 sollte daher wie folgt ergänzt werden (Ergänzung hier hervorgehoben):

„*Erstbeurteilende müssen umfassende eigene Kenntnisse, über die zu Beurteilenden und deren dienstliche Tätigkeiten besitzen.*“

### **Zu § 12 Abs. 2: Pflichten der Beurteilenden**

Hier klaffen Verordnungstext und Begründung auseinander. Während die Begründung noch von gleichen Beurteilungsmaßstäben ausgeht, verlangt der Verordnungstext einschränkend nur die „Anwendung *möglichst* gleicher Beurteilungsmaßstäbe“ [Hervorh. d. Uz.]. Eine derartige Einschränkung widerspricht dem als grundrechtsgleiches Recht ausgestalteten Grundsatz staatsbürgerlicher Gleichberechtigung, das vorbehaltlos gewährleistet wird (vgl. statt aller: Schmidt-Bleibtreu / Hofmann / Henneke, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 15. Auflage 2022, Art. 33 Rn. 16 m.w.N.), sowie den unionsrechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien, die ebenfalls keine derartige Einschränkung zulassen.

Das Wort „*möglichst*“ ist daher zu streichen.

### **Zu § 14 Abs. 4: Beurteilungszeitraum**

Die Formulierung (nur) einer Soll-Vorschrift erscheint aufgrund der in der Beurteilung ebenfalls genannten Gründe zumindest problematisch.

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

Die Vorschrift sieht keine Frist vor, innerhalb der eine Beurteilung zu erstellen ist. Häufig nimmt die Erstellung von Beurteilungen einen erheblichen Zeitraum in Anspruch (bis zu mehreren Jahren), insbesondere weil die Beurteiler andere Prioritäten setzen (müssen). Von daher wäre es zu begrüßen, wenn in der Verordnung Fristen gesetzt würden, innerhalb derer die Beurteilung zu erstellen ist (Abs. 1) sowie wann (gemessen an dem Zeitraum seit Erstbeurteilung) sie zu eröffnen ist (Abs. 2). Bei einem z.T. jahrelangen Warten auf eine Beurteilung wird deren Zweck, die/den zu Beurteilende/n in den Stand zu versetzen, ihren bzw. seinen Leistungsstand in jeder Hinsicht eindeutig zu erkennen und sich an der Beurteilung zu orientieren, zu einer geschichtlichen Betrachtung und damit ad absurdum geführt.

Gewerkschaftsseitig ist bekannt, dass immer wieder der Versuch gemacht wird, Beurteilten eine Stellungnahme „auszureden“, sofern sie überhaupt von diesem Recht wissen. Deshalb hält es der dbb hamburg für unbedingt erforderlich, Beurteilte über ihre Rechte zu belehren und Vorgesetzteninterventionen der vorbeschriebenen Art unbedingt zu unterbinden.

Vorgeschlagen wird, Abs. 3 wie folgt zu ergänzen:

*„Die bzw. der Beurteilte ist über Satz 2 und 3 zu belehren. Ein Einwirken durch die/den Beurteilenden dahingehend, von dem Recht keinen Gebrauch zu machen, ist unzulässig.“*

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

Die Regelung in Abs. 3 Nr. 4 zielt ersichtlich darauf, die *eigenen* Kenntnisse des Erstbeurteilers zur Grundlage einer Beurteilung zu machen.

Unter Bezugnahme auf die angeregte Ergänzung in § 11 Abs. 3 ließe sich die kompliziert ausgefallene Regelung in Abs. 3 Nr. 4 dann eindeutiger formulieren:

*„wenn der Erstbeurteiler innerhalb der Frist eines Jahres über einen Zeitraum von insgesamt mehr als drei Monaten keine eigenen Kenntnisse erlangen konnte“.*

Durch die Einführung eines Zeitbezugs würde auch das Problem umgangen werden, das durch die missverständliche Formulierung im Verordnungsentwurf entsteht:

In einem Regelbeurteilungszeitraum (§ 6 Abs. 1) ist es sehr wahrscheinlich, dass ein Erstbeurteiler insgesamt infolge üblicher Urlaubsansprüche über mehr als drei Monate beurlaubt ist (regulärer Urlaubsanspruch in vier Jahren: 120 Tage). Hier wird davon ausgegangen, dass Abs. 3 Nr. 4 in der Entwurfsfassung auf zusammenhängende Abwesenheiten abzielen will, ohne dies jedoch explizit zu erwähnen. Eine bloße Ergänzung der Entwurfsfassung durch die Formulierung wie „... mehr als drei zusammenhängende Monate...“ würde jedoch das Problem auf, dass regelmäßige aber jeweils kürzere Ausfälle kein (gewolltes) Abweichen vom regulären Beurteilungssystem zuließe. Hierdurch würden zu Beurteilende benachteiligt werden, die unter einem häufig (aber eben nicht drei Monate am Stück) erkrankten Dienstvorgesetzten arbeiten.

In Abs. 5 bleibt unregelt, wann und wie die Bekanntgabe eines Beurteilungsbeitrags erfolgen soll. Da explizit aus den in der Begründung zu § 16 Abs. 3 genannten Gründen eine zeitnahe Erstellung des Beurteilungsbeitrags erfolgen soll, wäre es ein Gebot der Fairness, dem Beurteilten ebenfalls die unverzügliche Möglichkeit der Reaktion zu gewähren, statt ihn darauf zu verweisen, sich möglicherweise erst Jahre später bei entsprechend verblasster Erinnerung gegen die gesamte Beurteilung wenden zu können.

Generell ist die Berücksichtigungsfähigkeit von Beiträgen Dritter ohne Möglichkeit, hiergegen isoliert vorgehen zu können, problematisch. Bloße Beurteilungsbeiträge kann die beurteilte Person gemäß § 44a Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) nicht gesondert anfechten (BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2022 – 2 B 45/21, juris Rn. 37 ff.). Zwar ist die Rechtsweggarantie (Art. 19 Abs. 4, S. 1 GG) noch nicht gänzlich abgeschnitten, praktisch ist eine Anfechtung aber nur noch „über Bande“ möglich, indem ggf. die gesamte Erstbeurteilung angefochten

werden muss, in deren Rahmen dann inzident eine Überprüfung des Beurteilungsbeitrags zu erfolgen hätte. Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht unbefriedigend. Es bedarf deshalb zumindest einer übergeordneten Kontrollinstanz, naheliegend durch den nächsten Vorgesetzten des Beitragenden. Aus diesem Grund sollte die Vorschrift um einen Abs. 7 erweitert werden, der lauten könnte:

*„Der Beurteilungsbeitrag ist dem Beurteilten unverzüglich nach der Erstellung, im Falle der Erstellung durch eine auswärtige Dienststelle unverzüglich nach Eingang bekanntzumachen. Der bzw. die Betroffene kann ungeachtet der Regelung des § 4 Abs. 3 einen durch eine Hamburger Dienststelle erstellten Beurteilungsbeitrag mit der Beschwerde anfechten. Die Entscheidung über die Beschwerde obliegt dem nächsthöheren Dienstvorgesetzten des Beitragenden.“*

Gegen Entscheidungen fremder Dienststellen kann keine Beschwerdemöglichkeiten eingerichtet werden. In diesen seltenen Fällen muss es beim unbefriedigenden Status quo bleiben.

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

Gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 4 des Verordnungsentwurfs soll ein Wechsel in der Person des Zweitbeurteilers einer Beurteilungsbestätigung nicht entgegenstehen. Diese Regelung erscheint inkonsequent, die Verordnungsbegründung gibt hierzu keine weiteren Erläuterungen. Aufgabe des Zweitbeurteilers ist eine Stellungnahme zur Einordnung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der bzw. des zu Beurteilenden. Die Annahme, der Wechsel des Zweitbeurteilenden habe keine Auswirkungen auf diese – zugegebenermaßen – grundlegende Einordnung, ist zu kurz gegriffen. So kann beispielsweise nicht ausgeschlossen werden, dass der Grund für einen Wechsel des Zweitbeurteilers gerade in dessen Sicht auf diese Grundlagen bestanden hat und ein neuer/anderer Zweitbeurteiler eine ganz andere Stellungnahme abgäbe. Aus diesem Grund sollten sich Bestätigungen von Beurteilungen auf solche Fälle beschränkt bleiben, in denen sowohl der Erst- als auch der Zweitbeurteiler unverändert geblieben sind.

#### **Zu § 19: Beurteilungsmaßstab**

In der Erläuterung wird darauf verwiesen, dass zukünftig die Anforderungen aus dem zum Beurteilungszeitpunkt innegehabten Statusamt den Bewertungsmaßstab bilden. Aus Sicht des dbb hamburg kann dieser Wechsel in der Praxis zu Problemen führen, da gleichzeitig die in der Funktion übertragene erbrachte Leistung sowie die Eignung und Befähigung zu beurteilen sind. Der dbb hamburg regt an darüber nachzudenken, ob es deshalb nicht sinnvoll wäre, die

§§ 19 (Absätze 1 und 2) zu tauschen, um diese Hierarchie in der Bewertung deutlicher hervorzuheben.

Abs. 3 stellt klar, dass vorangegangene Beurteilungen bei einer neuen Beurteilung keine Rolle spielen sollen. Ganz unabhängig von vorausgegangenen Beurteilungen sind die Beurteiler jedoch nicht. Denn die Rechtsprechung verlangt bei großen Abweichungen nach einer tragfähigen Begründung (vgl. statt aller Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 16. Mai 2007 – OVG 4 S 58.06 –, juris, m.w.N.). Schon aus Klarstellungsgründen wird ange-regt, in Abs. 3 einen weiteren Satz anzufügen:

*„Hohe Leistungssprünge oder -abfälle im Verhältnis zur Vorbeurteilung sind plausibel zu be-gründen.“*

Zu Absatz 5 regt der dbb hamburg an, in den Handlungsanweisungen noch einmal deutlich zu machen, wie diese nicht nachteilige Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung auf die Beurteilung umgesetzt werden soll. Hierzu sollte es Hinweise zum Umgang mit Kriterien wie Quantität der Arbeit aufgrund von Teilzeitbeschäftigung geben.

Wie bereits bei den grundsätzlichen Anmerkungen erwähnt, fordern wir aufgrund des Wech-sels des Bewertungsmaßstabs, dass dieser Punkt rechtzeitig und umfassend geschult wird und auch bei den entsprechender Handlungsanweisungen/ Arbeitshilfen ausführlich behandelt wird.

Zudem sind in den Handlungsanweisungen konkrete Regelungen anzugeben ,die sicherstel-len, dass gewisse Dienstposten nicht doch „unbewusst“ als höherwertiger angesehen werden, obwohl sie statusamtsmäßig gleichwertig sind.

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

Für den dbb hamburg stellt sich zum Kriterium in Abs. 2 Nr. 2 „– Weiterentwicklung von Fach-wissen“ die Frage, was mit diesem Punkt gemeint ist. Wir interpretieren den Punkt so, dass es um die Bereitschaft und die Fähigkeit geht, das Fachwissen weiterzuentwickeln. Es gibt viele Konstellationen, wo dieses Fachwissen schon vorhanden ist. In diesen Fällen geht es dann darum, diesen Stand zu erhalten. Der dbb hamburg geht davon aus, dass das Kriterium „Wei-terentwicklung von Fachwissen“ dieses entsprechend abbilden soll.

Wie schon grundsätzlich ausgeführt, soll sich das neue Beurteilungswesen am jeweiligen Sta-tusamt orientieren und nicht mehr am jeweiligen Dienstposten. Diese Veränderung kann ins-besondere beim Kriterium in Abs. 2 Nr. 3 „– **Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse**“

für Nachfragen sorgen. Hier sollte es bei der näheren Ausgestaltung der Kriterien erläuternde Hinweise für die Beurteilenden geben, wie die Punktevergabe bei diesen beiden Kategorien zu erfolgen hat.

Für uns ist die Qualität der Arbeit ein nicht zu unterschätzender Bestandteil der täglichen Arbeit und daher entsprechend in der Gewichtung des Beurteilungsergebnisses zu beachten.

Allerdings braucht es aus unserer Sicht eine Klärung, ob mit Hinblick auf die Ausrichtung auf das Statusamt, diese Gewichtung bei allen Besoldungsgruppen gleich ist. Ansonsten könnte sich in der Beurteilungspraxis die Problematik ergeben, dass der Fokus in den unteren Besoldungsgruppen eher auf der Quantität, als auf der Qualität liegt, weil dort die fachlichen Anforderungen geringer sind. Hier sollte es aus unserer Sicht eine Klärung geben, in welchem Verhältnis die Gewichtung von Qualität und Quantität in den einzelnen Statusämtern stehen.

Für den dbb hamburg steht zum Kriterium in Abs. 2 Nr. 5 „– **Sozial- und Diversitätskompetenz, Kommunikationsfähigkeit: Kooperations- und Argumentationsvermögen sowie die Fähigkeit und (innere) Haltung einen wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang zu pflegen**“ außer Frage, dass für alle Kolleginnen und Kollegen im hamburgischen öffentlichen Dienst ein wertschätzender und diskriminierungsfreier Umgang üblich sein sollte. Wir halten es dennoch für notwendig, auf diesen Punkt noch einmal besonders hinzuweisen, weil sich dieses Kriterium aus unserer Sicht „ein Stück weit“ subjektiver darstellt als die anderen Bewertungskriterien.

Die Einschätzung von Sozial- und Diversitätskompetenz ist interpretationsabhängig und eröffnet einen großen Spielraum an Subjektivität. Unterschiedliche gesellschaftspolitische Prägungen zwischen Beurteilenden und Beurteilten können ein erhebliches Konflikt- und Verzerrungspotenzial beinhalten. Ohne klare Bewertungsmaßstäbe drohen Willkür und Intransparenz.

Dieser Teil der Beurteilungskriterien könnte damit ein hohes Potenzial an Meinungsverschiedenheiten und Konfliktpotenzial in der Beurteilung erzeugen, wenn die der Beurteilung zu Grunde liegenden Bewertungsmaßstäbe für Beurteilende und Beurteilte nicht transparent sind.

Deshalb sind bei diesem Kriterium Erläuterungen zu geben, damit ein allgemeingültiger Bewertungsmaßstab unabhängig von diesen sehr individuellen Prägungen vorhanden ist.

Der Senat hat für dieses Kriterium auch einen sogenannten „Beobachtungsanker“ formuliert, Es sollte in der Praxis überprüft werden, ob dieser „Beobachtungsanker“ zu diesem Kriterium ausreichend ist.

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

In Absatz 2 wird eine Einschränkung vorgenommen - sofern hierüber eine Aussage möglich ist - die aus unserer Sicht nicht verständlich ist, da die Potenzialaussage den Blick perspektivisch in die Zukunft richtet. Wir halten es für Vorgesetztenaufgabe, dass diese Potenzialaussage auch getroffen wird, und erkennen keine Fallkonstellationen, wo dieser Ausblick nicht möglich ist.

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

Dieser Punkt wurde ausführlich im Beteiligungsgespräch am 20.08. 2025 diskutiert.

Dennoch will der dbb hamburg seine Anmerkungen dazu noch einmal deutlich machen.

Das Grundproblem liegt darin, dass Freistellungen nicht selten länger andauern. Damit entfällt jede Möglichkeit, Leistungen dieses Personenkreises sachgerecht und fair zu bewerten. Ein Ausgleichsmechanismus ist zwingend erforderlich, um strukturelle Nachteile zu vermeiden. Solche strukturellen Nachteile würden ansonsten dazu führen, dass in Zukunft nicht mehr ausreichend Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stehen, die sich für den Personalrat oder für die Schwerbehindertenvertretung vollständig freistellen lassen. Dieses würde der Zusammenarbeit in den Dienststellen schaden und muss verhindert werden.

In Abs. 1 wird die Verpflichtung zur Bildung von Referenzgruppen geregelt, und in Abs. 4 werden Angaben zur Zusammensetzung und zur erforderlichen Größe der Gruppe gemacht. Der dbb hamburg ist der Ansicht, dass das Vergleichsgruppenverfahren sich in den letzten Jahren etabliert hat. Es wurde vom Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) als geeignet anerkannt und gewährleistet zudem eine relativ transparente sowie eine gleichmäßige Behandlung sicherstellende Bewertung. Wichtig ist, dass die Vergleichsgruppe weder zu klein noch zu groß sein darf, um keinen Nivellierungseffekt hervorzurufen. Es ist darauf hinzuweisen, dass eine Anzahl von 5 Personen nicht unterschritten werden darf (BVerwG, Beschluss v. 11.12.2014 – 1 WB 6.13; ZfPR 2015, 34).

In diesem Zusammenhang sollten auch die bei einer ausnahmsweise erforderlichen Neuzusammenstellung der Vergleichsgruppe zu erfüllenden Voraussetzungen festgelegt werden.

Ebenfalls ist aus unserer Sicht der Zeitpunkt der Referenzgruppenbildung sowie Regelungen zur Begründungspflicht, Dokumentation und Information der betroffenen Person festzulegen.

Aus Sicht des dbb sollte auch klargestellt werden, dass die Bekanntgabe der Referenzgruppe gegenüber der Person, deren Beurteilung fiktiv fortgeschrieben wird, schriftlich oder elektronisch geschehen muss. Es sollte zudem auf die Bedeutung der Bildung der Referenzgruppe und der Zuteilung eines Rangplatzes innerhalb der Referenzgruppe für seine künftige berufliche Entwicklung hingewiesen werden. Dem Betroffenen muss die Relevanz für später hierauf aufbauende Auswahlentscheidungen klar vor Augen geführt werden. Eine – nicht als Ausschlussfrist geltende – Fristsetzung kann sinnvoll sein, denn Einwände gegen die Bildung der Referenzgruppe und die Zuteilung eines Rangplatzes müssen „zeitnah“ vorgebracht werden (BVerwG 25.6.2014 – 2 B 1.13). Wir halten es für ein Gebot des Fürsorgegrundsatzes, zusätzlich darauf hinzuweisen, dass der Betroffene sich gegen die Zusammenstellung der Vergleichsgruppe sofort zur Wehr setzen muss, da er später mit diesbezüglichen Einwänden ausgeschlossen ist.

Daher bedarf es der Möglichkeit durch die/den „Vollfreigestellten“ diese Vergleichsgruppe nicht erst in einem Widerspruchs- oder Klageverfahren überprüfen zu können. Leider wird diese in der Praxis häufig nicht ermöglicht. So besteht die Möglichkeit mit dem Zeitpunkt der Erstellung der Vergleichsgruppe die vollfreigestellte Person diese mitzuteilen und die Maßstäbe, die zur Bildung geführt haben, zu erläutern.

In Abs. 3 wird die Regelung neu eingeführt, dass die fiktive Fortschreibung der letzten regelmäßigen Beurteilung nur für einen Gesamtzeitraum von maximal acht Jahren erfolgen darf.

Da auch die fiktive Fortschreibung zurückliegender Beurteilungen eine belastbare Tatsachengrundlage voraussetzt (OVG NW, 31.03.2017 – 6 B 1463/16), soll eine solche zwar bei einer neunjährigen Freistellung noch gegeben sein (VGH Bayern, 25.01.2016 – 3 CE 15.2012), nicht jedoch mehr bei einem Zeitraum von 16 Jahren Freistellung (BVerwG, 16.12.2010 – 6 PB 18.10).“

Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht des dbb hamburg nur schwer nachvollziehbar, weshalb bereits nach acht Jahren generell keine belastbare Tatsachengrundlage für eine fiktive Fortschreibung mehr vorliegen soll.

Ebenfalls soll nach Abs. 3 im Falle einer zwischenzeitlichen Beförderung keine fiktive Beurteilung erstellt werden. Vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechung des BVerwG zur Statusbezogenheit dienstlicher Beurteilungen kann es in der Praxis tatsächlich vorkommen, dass nach einer Beförderung die gebildete Referenzgruppe keine Grundlage mehr für eine fiktive Beurteilung sein kann. Um das gesetzlich festgelegte Benachteiligungsverbot auch in diesem Fall weiterhin Geltung zu verschaffen, sollte eine neue Vergleichsgruppe gebildet werden.

Wie im Beteiligungsgespräch bereits angesprochen, hält es der dbb hamburg für dringend erforderlich, dass alle betroffenen hamburgischen Dienststellen in Auswahlverfahren, andere eignungsdiagnostische Auswahlinstrumente nutzen, wenn sich freigestellte Kolleginnen und Kollegen bewerben, die nicht über eine gültige Beurteilung verfügen, bzw. deren Beurteilung nicht fiktiv nachgezeichnet werden kann. Sollten diese rechtlich zur Verfügung stehenden alternativen Auswahlinstrumente durch einzelne Dienststellen nicht genutzt werden, so steht nach unserer Rechtsauffassung im Raum, dass dadurch das Benachteiligungsverbot für vollfreigestellte Personalräte verletzt sein könnte.

### **Zu §§ 27, 34 Abs. 3: Fiktive Beurteilung von freigestellten Beamtinnen und Beamten**

Die Vorschrift ist sehr kritisch zu betrachten. Sie benachteiligt bis auf Weiteres (teil-) freigestellte Personalratsmitglieder und könnte gegen § 10 HmbPersVG verstoßen.

Die fiktive Nachzeichnung erfolgt in der Regel durch Inanspruchnahme einer Vergleichsgruppe, wie sie im Verordnungsentwurf in § 27 Abs. 4 vorgesehen ist.

Das nunmehr im Verordnungsentwurf vorgesehene Nachzeichnungsverbot bis zur Erreichung einer ausreichenden Zahl an vergleichbaren Beamtinnen und Beamte ließe in einigen Dienststellen absehbar über Jahre hinweg eine Fiktionsbeurteilung nicht zu. Eine solche Regelung sollte keinen Bestand haben.

Denkbar wäre eine Übergangsfrist, bis zu der Nachzeichnungssachverhalte anderweitig geregelt werden, um dem Benachteiligungsverbot zu entsprechen. Vorgeschlagen wird folgende Formulierung in einem neuen Abs. 5:

*„Bis zum 31.12.2035 ist nur die Beurteilung des am besten bewerteten Mitbewerbers aus derselben Laufbahn beziehungsweise demselben Laufbahnzweig sowie derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe als Vergleichsgruppe zugrunde zu legen.“*

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

- a) Die Bezeichnung der Staatsanwaltschaft in Abs. 3 Nr. 1 ist nach unseren Informationen veraltet. Die Bezeichnung „Staatsanwaltschaft bei dem Landgericht“ ist vor 25 Jahren durch die jetzige Bezeichnung ersetzt worden. Auch hier sollte daher die korrekte Bezeichnung „*Staatsanwaltschaft Hamburg*“ gebraucht werden.
- b) Neben der in § 29 geregelten Erprobung sind bei der Staatsanwaltschaft (wie auch bei Gericht) diverse Verwendungen in Ersatzerprobungen üblich. Bei den zumeist im Wege der Abordnung an andere Dienststellen (vor allem auch des Bundes, z.B. beim Bundesministerium der Justiz, dem Bundesverfassungsgericht ) erfolgenden Ersatzerprobungen

werden Beurteilungen nach den dort jeweils geltenden Regeln erstellt. Um diesen Umstand einerseits klarzustellen, andererseits aber auch die wichtige Institution der Ersatzerprobung nicht zu entwerten und spätere Auswahlprobleme für Postenbewerbende zu vermeiden, die „nur“ über eine Beurteilung aus einer Ersatzerprobung verfügen, wird vorgeschlagen, § 29 durch einen Abs. 4 zu ergänzen:

*„Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Ersatzerprobungen.“*

- c) Die Neuregelung versäumt es, auf die Besonderheiten der Staatsanwaltschaft einzugehen, soweit sie auch Teil der Judikative ist. Entgegen der seit Jahren geführten Diskussion um eine größere Unabhängigkeit zementiert das neue Beurteilungswesen die von der Europäischen Kommission gerügte Rolle der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte als weisungsgebundene Verwaltungsbeamte. Eine Annäherung an die Beurteilungsrichtlinien der Richterinnen und Richter erfolgt nicht, obwohl die Tätigkeit von Amts- und Staatsanwälten mit der von Richtern vergleichbar ist, nicht hingegen mit der Tätigkeit von Beamten in der Allgemeinen Verwaltung. Personelle Wechsel zwischen Staatsanwaltschaft und Gericht sind üblich, Wechsel zwischen Staatsanwaltschaft und allgemeiner Verwaltung hingegen die absolute Ausnahme. Eine regelmäßige Erstellung von „benoteten“ Beurteilungen, die mit einem abschließenden Gesamturteil enden, erscheint daher bei StaatsanwältInnen und Staatsanwälten ebenso wenig erforderlich, wie bei Richterinnen und Richtern. Denn die Laufbahn einer Staatsanwältin/ eines Staatsanwaltes sieht wie die Richterinnen-/Richterlaufbahn keine häufigen kleinschrittigen Beförderungen vor, für die mit einem Gesamturteil versehene (Regel-)Beurteilungen ein wichtiges Instrument sein könnten.

Es wird deshalb dringend angeregt, einen Absatz 4 anzufügen, der die Kritik der EU-Kommission an der Ausrichtung der Staatsanwaltschaft aufnimmt und welcher wie folgt lauten könnte:

*„Im Übrigen gelten für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte die für Richter geltenden Beurteilungsvorschriften entsprechend. An die Stelle des Richterwahlausschusses tritt die Generalstaatsanwältin bzw. der Generalstaatsanwalt.“*

### **Besondere Regelungen zur Steuerverwaltung;**

#### **Zu § 30: Allgemeine Regelungen**

Der dbb hamburg begrüßt gemeinsam mit der DSTG Hamburg ausdrücklich die Verkürzung des Regelbeurteilungszeitraums von vier auf drei Jahre für die Steuerverwaltung, so kann die bisher geübte Praxis in der Steuerverwaltung beibehalten werden.

Die Einführung fester Stichtage ist ebenfalls sinnvoll und wird zu einer besseren Planbarkeit beitragen.

Die Möglichkeit von Richtwertempfehlungen zur Gewährleistung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe bewerten wir positiv, sofern diese transparent kommuniziert und rechtzeitig bekannt gegeben werden. Hier sehen wir noch notwendigen Regelungsbedarf, in dem Sinne das die Festlegung der Richtwerte transparent und nachvollziehbar bekanntgegeben werden und man sich nicht ausschließlich darauf bezieht einfach nur eine Zahl für alle Statusämter und Laufbahnen bekanntzugeben. Die Rechtsprechung verlangt bei der Erstellung von Richtwerten zum einen die Möglichkeit in Einzelfällen hiervon abzuweichen und zum anderen für jede Vergleichsgruppe gesonderte Festlegungen vorzunehmen, die von den zu Beurteilenden nachvollzogen werden können.

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

Dieser Punkt wurde auch im Beteiligungsgespräch am 20.08.2025 angesprochen.

Der dbb hamburg hat in dem Gespräch wahrgenommen, dass der Senat im Moment keine Notwendigkeit für die Abstimmung von Verwaltungsvorschriften sieht, da die aktuell in Rede stehende Verwaltungsvorschrift nur die 1:1 Einbindung der Tarifbeschäftigten in das neue Beurteilungswesen der Beamten und Beamten regelt und lediglich aus einem Satz besteht.

Dennoch möchte der dbb hamburg für künftige Fälle, in denen eine Verwaltungsvorschrift im Kontext des Beurteilungswesen erlassen wird, sicherstellen, dass er im Rahmen der Erarbeitung eingebunden wird. Diese Forderung wird wie folgt begründet:

In der Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft zum 13. Dienstrechtsänderungsgesetz (BüDrs. 22/15945) hatte der Senat zur Rechtfertigung der Streichung des § 94 Abs. 2 Nr. 1 HmbBG a.F. (Mitwirkungsmöglichkeit des Landespersonal-ausschusses bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse) noch ausgeführt, dass eine – wie der Senat meinte – lediglich „ergänzende Befassung des aus Behörden- und Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern bestehenden Landespersonalausschusses (...) nicht erforderlich“ sei und lediglich „im Sinne der Verschlankung und Beschleunigung der Rechtssetzungsvorhaben gestrichen werden“ solle. „Rechtssetzungsvorhaben [würden] ohnehin in einem gestuften Verfahren Behördenabstimmungen und einem Beteiligungsverfahren mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände zu unterziehen“ sein. Nach Auffassung des Senates in der Gesetzesbegründung finde angeblich „In aller Regel (...) die inhaltliche Auseinandersetzung mit der jeweiligen Vorlage bereits im Rahmen dieser Verfahren in erschöpfender Weise statt.“

Wenn mit dem 13. Dienstrechtsänderungsgesetz tatsächlich wie vorstehend ausgeführt keine Beschneidung demokratischer gewerkschaftlicher Beteiligung beabsichtigt war, dann wäre es konsequent, die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften an der Erarbeitung der Verwaltungsvorschriften (§ 32 Abs. 1) zu beteiligen. Es wird deshalb vorgeschlagen, § 32 Abs. 1 wie folgt zu ergänzen (Ergänzungen hier hervorgehoben):

*„Die oberste Dienstbehörde kann nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Verwaltungsvorschriften zur Ausführung dieser Verordnung erlassen.“*

#### **Zu Art. 2 ff.:**

Bei Artikel 2 bis 9 handelt es sich im Wesentlichen um Folgeanpassungen. Hier wird insofern von einer Stellungnahme mit Ausnahme von Artikel 8 abgesehen.

#### **Zu Artikel 8 § 4: Neue Beförderungsregelungen**

##### **Kritische Bewertung des Wegfalls der zeitlichen Komponente**

Der Wegfall der zeitlichen Komponente bei den Beförderungsreihenfolgen bereitet uns erhebliche Sorgen. Bisher wurden Kolleginnen und Kollegen, die ihre Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllten (Note "A"), durch die zeitliche Komponente dennoch befördert und somit in ihrer Arbeit weiterhin wertgeschätzt werden. **Wir sehen hier die Gefahr einer gläsernen Decke**, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte, die aus familiären Gründen weniger Zusatzaufgaben übernehmen können.

##### **Fehlende Motivationsmaßnahmen**

Es fehlen Konzepte, wie Mitarbeitende motiviert werden sollen, die dauerhaft guten Leistungen (Note "A") erbringen, aber nicht die Spitzennoten A\* oder A\*\* erreichen. Diese Kolleginnen und Kollegen könnten faktisch von Beförderungen ausgeschlossen werden, obwohl sie ihre Aufgaben vollständig zufriedenstellend erfüllen.

##### **Auswahlverfahren bei besonderen Anforderungen**

Die Einführung anlassbezogener Auswahlverfahren ist grundsätzlich sinnvoll. Allerdings müssen die Kriterien für diese Verfahren transparent und objektiv sein. Es muss verhindert werden, dass hier unbewusste Benachteiligungen entstehen.

**Abschließend erfolgen noch einige Anmerkungen zum Text der Gesetzesbegründung. Dabei handelt es sich um Themen, die inhaltlich im Verordnungstext unstrittig sind, aber in der Gesetzesbegründung so formuliert sind, dass es in der Praxisanwendung zu Problemen kommen könnte.**

**Gesetzesbegründung zu § 14 Beurteilungszeitraum:**

Der dbb hamburg regt an, dass in Absatz 5 auch die Elternzeit und Pflegezeit aufgenommen wird, weil dieser Sachverhalt häufig vorkommt.

**Gesetzesbegründung zu § 16 Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter:**

Müsste hier in Absatz 3 nicht auf § 33 (2) der Verordnung Bezug genommen werden?

Zudem sollte aus unserer Sicht in diesem Absatz auch klargestellt werden, dass es sich immer um den Antrag einer Beurteilten/eines Beurteilten handelt.

**Gesetzesbegründung zu § 20 Beurteilungskriterien:**

In Absatz 4 ist von „Beobachtungsankern“ die Rede, die in den Behörden für eine einheitliche Anwendung der Beurteilungskriterien sorgen sollen .

Der dbb hamburg fordert, dass diese Beobachtungsanker zukünftig vor Inkrafttreten und Weiterleitung an die Behörden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften diskutiert werden. Zudem ist sicherzustellen, dass die örtlichen Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen darüber informiert werden. Dieses hilft, Konflikte in der Anwendung zu verhindern. Das betrifft auch die Gleichstellungsbeauftragten.

**Gesetzesbegründung zu § 26 Potenzialeinschätzungen:**

Wie im Verordnungstext selbst wird in der Gesetzesbegründung eine Einschränkung vorgenommen -Es können Potenzialeinschätzungen vorgenommen werden, die aus unserer Sicht nicht verständlich ist, da die Potenzialaussage den Blick perspektivisch in die Zukunft richtet. Wir halten es für Vorgesetztenaufgabe, dass diese Potenzialaussage auch getroffen wird, und erkennen keine Fallkonstellationen, wo dieser Ausblick nicht möglich ist.

**Gesetzesbegründung zu § 33 (2) Datenverarbeitung:**

Auch hier sollte in Absatz 2 klargestellt werden, dass es sich immer um den Antrag einer Beurteilten/eines Beurteilten handelt.

In Absatz 3 ist der dbb hamburg der Auffassung, dass der letzte Halbsatz- wenn sie nicht mehr benötigt werden – klarer formuliert werden sollte. Auch hier sollte die Formulierung aus dem Verordnungstext benutzt werden, dass die entsprechenden Unterlagen zu vernichten sind, sobald die Beurteilung fertiggestellt worden ist.

Um Kenntnisnahme und Berücksichtigung der Stellungnahme des dbb hamburg wird hiermit gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'T' followed by a horizontal line that ends in a small hook.

Thomas Treff, Vorsitzender