



Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt

80. Jahrgang

Hannover, den 18. März 2026

Nummer 23

**Niedersächsische Verordnung
über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten
im Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern Niedersachsen
in einer Laufbahn der Fachrichtung Steuerverwaltung
(Niedersächsische Beurteilungsverordnung Steuerverwaltung – NBeurtVO-Steuer)**

Vom 12. März 2026

Aufgrund des § 118 Abs. 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. November 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 93), wird im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung verordnet:

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeines

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Regelbeurteilungen
- § 3 Anlassbeurteilungen

Zweiter Teil

Inhalt der dienstlichen Beurteilung

- § 4 Bestandteile der dienstlichen Beurteilung, Beurteilungsvordruck
- § 5 Aufgabenbeschreibung
- § 6 Maßstab der Beurteilung
- § 7 Rangstufen
- § 8 Beurteilung der Einzelmerkmale
- § 9 Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale
- § 10 Zusätzliche Angaben in der dienstlichen Beurteilung
- § 11 Körperliche Leistungsfähigkeit
- § 12 Gesamturteil

Dritter Teil

Beurteilungsverfahren

- § 13 Bestandteile des Beurteilungsverfahrens
- § 14 Zusammensetzung und Aufgaben der Beurteilungskommission
- § 15 Erst- und Zweitbeurteilung

- § 16 Beurteilungsvorgespräch
- § 17 Beurteilungsbeiträge weiterer gegenwärtig oder früher vorgesetzter Personen
- § 18 Erteilung der Zweitbeurteilung
- § 19 Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung und Beurteilungsgespräch
- § 20 Verbleib der Beurteilungsunterlagen
- § 21 Nähere Bestimmungen zur Durchführung des Beurteilungsverfahrens

Vierter Teil

Besondere Beurteilungsverfahren und Verfahrensregelungen

- § 22 Beurteilung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten
- § 23 Weisungsfreie Tätigkeiten
- § 24 Befangenheit
- § 25 Zurückstellung der dienstlichen Beurteilung

Fünfter Teil

Fortgeltung und Inkrafttreten

- § 26 Fortgeltungsregelung
- § 27 Inkrafttreten

Erster Teil

Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt Grundsätze für die Beurteilungen und das Beurteilungsverfahren für Beamtinnen und Beamte im Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern Niedersachsen in einer Laufbahn der Fachrichtung Steuerverwaltung.

§ 2

Regelbeurteilungen

(1) ¹Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind alle drei Jahre (Beurteilungszeitraum) zum Beurteilungszeitpunkt 1. Oktober des Jahres dienstlich zu beurteilen (Beurteilungsstichtag). ²Erster Beurteilungsstichtag ist für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 der 1. Oktober 2028, der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt der 1. Oktober 2026 und der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt der 1. Oktober 2027; diese Verordnung findet für Regelbeurteilungen ab diesen Stichtagen Anwendung.

(2) ¹Von der Regelbeurteilungspflicht ausgenommen sind

1. Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 in einem Amt, dem die Besoldungsgruppe A 5 oder A 6 zugeordnet ist, soweit es sich nicht um das zweite Einstiegsamt der Laufbahn handelt;
2. Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 in einem Amt,
 - a) dem die Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet ist, soweit es sich nicht um das zweite Einstiegsamt der Laufbahn handelt, wenn ihnen das Amt vor dem 1. April 2009 übertragen worden ist,
 - b) das in der Besoldungsordnung B ausgebracht ist;
3. Beamtinnen und Beamte, die eine laufbahnrechtliche Probezeit ableisten, sowie Beamtinnen und Beamte, die sich in einer Einführungs- oder Bewährungszeit im Rahmen eines Aufstiegsverfahrens nach § 33 oder § 34 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung befinden;
4. Beamtinnen und Beamte, die zum Beurteilungsstichtag bereits länger als ein Jahr beurlaubt, aufgrund von Elternzeit vollständig freigestellt, nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) zugewiesen oder sonst vollständig von der Dienstleistungspflicht befreit sind;

5. Beamtinnen und Beamte, die nach Einstellung in den Landesdienst, nach dem Ende einer laufbahnrechtlichen Probezeit, nach einer Beförderung oder nach einer mehr als einjährigen vollständigen Befreiung von der Dienstleistungspflicht zum Beurteilungsstichtag weniger als sechs Monate in ihrem Aufgabengebiet tätig sind;
6. Beamtinnen und Beamte, die als Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder der Personalvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungszeitraum von ihrer dienstlichen Tätigkeit mindestens teilweise freigestellt oder entlastet sind, wenn die beurteilbare sonstige dienstliche Tätigkeit weniger als 25 vom Hundert der individuellen Arbeitszeit im Beurteilungszeitraum beträgt und
7. Beamtinnen und Beamte nach Vollendung des 57. Lebensjahres.

²Beamtinnen und Beamte, die nach Satz 1 Nr. 2 oder 7 von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, sind auf Antrag in die Regelbeurteilung einzubeziehen.

(3) Abweichend von Absatz 1 wird die Regelbeurteilung zum 1. April des dem Beurteilungsstichtag folgenden Jahres erstellt, wenn die Beamtin oder der Beamte innerhalb von sechs Monaten vor dem Stichtag

1. in den Dienst der niedersächsischen Steuerverwaltung im Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern Niedersachsen versetzt wurde,
2. nach Ausscheiden aus dem Dienst in ein Beamtenverhältnis der niedersächsischen Steuerverwaltung im Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern Niedersachsen berufen wurde,
3. den Dienst nach einer mehr als einjährigen Beurlaubung, einer vollständigen Freistellung aufgrund von Elternzeit, einer Zuweisung nach § 20 BeamStG oder einer sonstigen vollständigen Befreiung von der Dienstleistungspflicht wieder aufgenommen hat, oder
4. aufgrund der letzten Regel- oder Anlassbeurteilung befördert worden ist.

(4) ¹Abweichend von Absatz 1 erfolgt die Regelbeurteilung erst zum Stichtag der nächsten Regelbeurteilung, wenn eine Beamtin oder ein Beamter innerhalb von sechs Monaten vor dem Stichtag der Regelbeurteilung eine Anlassbeurteilung nach § 3 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 Buchst. a erhalten hat. ²Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund dieser Anlassbeurteilung befördert worden sind.

(5) ¹Die dienstliche Beurteilung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten, die infolge einer Beurlaubung aus familiären Gründen oder der Elternzeit von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, ist zum Stichtag der Regelbeurteilung fortzuschreiben. ²Hierbei ist die letzte Regelbeurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung der Beamtinnen und Beamten, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben und vergleichbar beurteilt sind, sowie etwaiger vorliegender Beurteilungsbeiträge und Anlassbeurteilungen fortzuschreiben oder eine frühere fiktive Nachzeichnung zu aktualisieren. ³Die Gruppe der zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten kann sich neben dem Statusamt insbesondere nach dem Gesamturteil der Regelbeurteilung, der letzten Vorbeurteilung, sowie dem Dienst- und Lebensalter bestimmen und soll auf den Zeitpunkt der Beurlaubung oder Freistellung gebildet werden. ⁴Sie soll hinreichend groß sein. ⁵Der berufliche Werdegang der Vergleichsgruppenmitglieder ist der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag in anonymisierter Form bekanntzugeben. ⁶Die Fortschreibung oder die fiktive Nachzeichnung ist Bestandteil der Personalakte. ⁷Die Sätze 1 bis 6 gelten entsprechend, wenn Beamtinnen und Beamte nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 von der Regelbeurteilung ausgenommen sind. ⁸Zuständig für die Fortschreibung der Regelbeurteilung oder die Aktualisierung einer früheren fiktiven Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung ist das Landesamt für Steuern Niedersachsen.

§ 3

Anlassbeurteilungen

(1) ¹Für Anlassbeurteilungen finden die Vorgaben für die Regelbeurteilung entsprechend Anwendung, soweit in dieser Verordnung nicht abweichende Regelungen getroffen werden. ²Anlassbeurteilungen sind vorzunehmen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern. ³Neben oder anstelle von Regelbeurteilungen kommt aus den nachfolgenden besonderen Anlässen eine Beurteilung insbesondere in Betracht

1. für Beamtinnen und Beamte, die das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand gemäß § 36 Abs. 1 Satz 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes beantragt haben und
2. für Beamtinnen und Beamte, die

- a) in eine Auswahlentscheidung für die Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens oder für eine Beförderung einzubeziehen sind und nicht über eine hinreichend aktuelle Beurteilung verfügen, oder
- b) nach ihrer Beurteilung zum letzten Regelbeurteilungsstichtag in eine Auswahlentscheidung für die Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens einzubeziehen sind, und
 - aa) während eines erheblichen Zeitraums andere Aufgaben wahrgenommen haben, die ausschließlich einem höherwertigen oder einem einer anderen Laufbahn zugehörigen Statusamt zuzuordnen sind, oder
 - bb) befördert worden sind.

(2) ¹Wird bei einer Auswahlentscheidung eine Anlassbeurteilung nach Absatz 1 Satz 3 für eine Beamtin oder einen Beamten erstellt, ist für weitere Bewerbende allein aufgrund dieses Umstandes nur dann eine Anlassbeurteilung zu erstellen, wenn ein Vergleich der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auf der Grundlage der vorhandenen Regel- oder Anlassbeurteilungen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung einer oder eines Bewerbenden nach dem Grundsatz der Bestenauslese nicht möglich ist. ²Liegt für weitere Bewerbende eine Regelbeurteilung zum letzten Beurteilungsstichtag oder eine aktuelle Anlassbeurteilung vor, ist allein aufgrund der zeitlichen Differenz zwischen den dienstlichen Beurteilungen nicht von einer ins Gewicht fallenden Benachteiligung auszugehen.

Zweiter Teil

Inhalt der dienstlichen Beurteilung

§ 4

Bestandteile der dienstlichen Beurteilung, Beurteilungsvordruck

¹Die dienstliche Beurteilung besteht aus der Bewertung der gezeigten fachlichen Leistung und einer Einschätzung der Eignung und Befähigung der Beamtin oder des Beamten. ²Die dienstliche Beurteilung schließt mit einem zusammenfassenden Gesamturteil ab. ³Der dienstlichen Beurteilung ist eine Aufgabenbeschreibung der Tätigkeiten der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum voranzustellen. ⁴Die dienstliche Beurteilung ist unter Verwendung des Beurteilungsvordrucks (**Anlage 1**) zu fertigen.

§ 5

Aufgabenbeschreibung

(1) Für die dienstliche Beurteilung ist eine Aufgabenbeschreibung des jeweiligen Dienstpostens zu erstellen; diese soll neben der Nennung der Funktion oder des Dienstpostens eine stichwortartige Aufzählung der prägenden Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum enthalten.

(2) Es sollen auch Tätigkeiten, die bei einer im dienstlichen Interesse oder auf Verlangen des Dienstherrn ausgeübten Nebentätigkeit erfolgt sind, Berücksichtigung finden; ebenso soll die Mitarbeit in Projektgruppen oder vergleichbaren Gremien dargestellt werden.

(3) Sonstige, über die Absätze 1 und 2 hinausgehende, Tätigkeiten können in die Aufgabenbeschreibung aufgenommen werden, soweit sie im Beurteilungszeitraum von Bedeutung waren.

§ 6

Maßstab der Beurteilung

¹Die dienstliche Beurteilung ist auf Grund der Erkenntnisse über die von der Beamtin oder dem Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten und bei sonstigen Tätigkeiten gemäß § 5 gezeigten fachlichen Leistung sowie über die erkennbar gewordene Eignung und Befähigung zu erstellen. ²Maßstab für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einer Beamtin oder eines Beamten sind dabei die Anforderungen ihres oder seines jeweiligen Statusamtes am Beurteilungsstichtag (Beurteilungsmaßstab). ³Dies gilt sowohl für die Beurteilung der Einzelmerkmale wie auch für das Gesamturteil.

§ 7

Rangstufen

(1) Die Beurteilung erfolgt in einem Rangstufensystem mit den Rangstufen A bis E:

1. Rangstufe A: Die Anforderungen werden in besonders herausragender Weise übertroffen.
2. Rangstufe B: Die Anforderungen werden deutlich übertroffen.
3. Rangstufe C: Die Anforderungen werden gut erfüllt.
4. Rangstufe D: Die Anforderungen werden im Wesentlichen erfüllt.
5. Rangstufe E: Die Anforderungen werden nicht erfüllt.

(2) ¹Die Rangstufe A können nur Beamtinnen und Beamte erhalten, die nach Gesamtleistung und Gesamtpersönlichkeit in jeder Hinsicht konstant Spitzenleistungen erbringen und die gesteigerte Anforderung für die Rangstufe B nochmals deutlich und dauerhaft übertreffen. ²Es muss sich um Beamtinnen und Beamte mit außergewöhnlichem Leistungsverhalten handeln. ³Die Anforderungen an Eignung und Befähigung müssen in herausragendem Maße erfüllt werden. ⁴Besondere Leistungen in einem Spezialgebiet oder eine besondere Ausprägung von Eignung oder Befähigung in einem speziellen Bereich reichen für sich genommen nicht aus. ⁵Bei Beamtinnen und Beamten in Vorgesetztenfunktion setzt diese Rangstufe ein konstant vorbildliches Verhalten voraus.

(3) ¹Die Rangstufe B ist für Beamtinnen und Beamte vorgesehen, die aufgrund ihrer fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung die Rangstufe C übertreffen, sich bei der Erledigung schwieriger Arbeiten besonders bewähren und fortwährend weit über den Anforderungen liegende Leistungen erbringen sowie die Anforderungen an Eignung und Befähigung übertreffen. ²Bei Beamtinnen und Beamten in Vorgesetztenfunktion verlangt diese Rangstufe ein konstant deutlich über den Anforderungen liegendes Verhalten.

(4) ¹Die Rangstufe C erhalten Beamtinnen und Beamte, die die ihnen gestellten Aufgaben gut erfüllen. ²Sie werden den Anforderungen an die zu erwartende fachliche Leistung, Eignung und Befähigung in vollem Umfang gerecht.

(5) Die Rangstufe D erhalten Beamtinnen und Beamte, deren fachliche Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen mit Einschränkungen entsprechen oder wenn die gezeigte fachliche Leistung, Eignung oder Befähigung einige Mängel aufweist.

(6) Die Rangstufe E ist für Beamtinnen und Beamte vorzusehen, deren Leistungsbild mindestens erhebliche oder durchgängig Mängel aufweist oder deren Eignung oder Befähigung nicht den Anforderungen entspricht.

§ 8

Beurteilung der Einzelmerkmale

(1) ¹Die Einzelmerkmale berücksichtigen die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung der Beamtin oder des Beamten. ²Die Einzelmerkmale sind so gebildet, dass ihnen von Inhalt und Umfang eine gleichwertige Bedeutung zukommt. ³Die fachliche Leistung, die Eignung und Befähigung der Beamtin oder des Beamten sind anhand des Beurteilungsmaßstabes und der in Absatz 2 erläuterten Einzelmerkmale im Beurteilungsvordruck zu bewerten und einzuschätzen. ⁴Den Einzelmerkmalen ist eine Rangstufe zuzuordnen.

(2) ¹Bei allen Beamtinnen und Beamten sind die folgenden Einzelmerkmale zu bewerten und einzuschätzen:

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
Fachkenntnisse	Umfang und Differenziertheit der für den wahrgenommenen Aufgabenbereich erforderlichen verwaltungs- und dienstpostenspezifischen Fachkenntnisse; fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung Kenntnisse übergreifender gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Zusammenhänge und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich Kenntnisse im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich
Arbeitserfolg	Arbeitserfolg, bezogen auf Arbeitsmenge im Verhältnis zur Arbeitsgüte und Arbeitstempo, Verhalten in Stresssituationen
Denk- und Urteilsvermögen	Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst, eigenständig und folgerichtig durchdacht und Problemlösungen erarbeitet
Arbeitsorganisation	<u>Organisationsfähigkeit:</u> Ergebnisorientierte Arbeit, Förderung der fachlichen Zusammenarbeit <u>Arbeitsplanung:</u> Frühzeitige und wirklichkeitsnahe Planung, Beachtung von Prioritäten, Einhaltung vorgegebener/vereinbarter Termine <u>Konzeptionelles Arbeiten:</u> Entwicklung von grundsätzlichen, systematischen und praxisgerechten Vorstellungen, Einschätzung und Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen
Wirtschaftliches Handeln und Verhalten	Berücksichtigung des Kostenaspekts, sinnvoller Ressourceneinsatz, Verbesserung von Arbeitsabläufen
Kommunikationsfähigkeit	<u>Adressaten- und kundenorientiertes Verhalten:</u> Freundliches und aufgeschlossenes Verhalten gegenüber anderen, Eingehen auf deren Bedürfnisse, überzeugendes Auftreten, kompetenter Umgang, individuellen Besonderheiten Rechnung tragen, Dienstleistungsorientierung, Fähigkeit zum Aufbau von Kontakten und Netzwerken <u>Überzeugungskraft:</u> Getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten auch gegen Einwendungen durchsetzen, sich mit anderen Argumenten auseinandersetzen, ohne die eigene Linie zu verlassen, Verantwortung für eine Entscheidung übernehmen und klare Position beziehen
Sozialkompetenz	<u>Umgang mit Konfliktsituation:</u> Aufgeschlossenheit gegenüber sachlicher Kritik, lösungsorientiertes Verhalten, Verhandlungsgeschick, Fähigkeit zur Stressbewältigung, Fähigkeit zu Interessenausgleich und Selbstkontrolle <u>Gleichstellungskompetenz:</u> Unterstützung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern, Umfang und Differenziertheit der Kenntnisse über Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer, diskriminierungsfreie Berücksichtigung der unterschiedlichen Belange im Rahmen des eigenen Gestaltungsspielraums

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
Teamfähigkeit	<u>Kooperation, Wertschätzung und Einfühlsamkeit:</u> Fähigkeit und Bereitschaft zur Teamarbeit, Fähigkeit zur Selbstkritik, respektvolle und unvoreingenommene Haltung, nimmt angemessene Rücksicht auf andere <u>Kollegialität:</u> Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Offenheit im Umgang mit anderen, Kollegialität und Hilfsbereitschaft
Arbeitsweise	<u>Initiative, Selbständigkeit, Engagement:</u> Selbständige Aufgabenerledigung, erforderliche Schwerpunktsetzung, eigen-initiatives Entscheidungsverhalten, Optimierung eigener Arbeits- und Handlungsweisen <u>Kreativität:</u> Einbringen eigener konstruktiver Ideen, Aufzeigen von Alternativen, Entwicklung unterschiedlicher, auch unüblicher, Lösungsansätze
Ausdrucksfähigkeit	<u>Schriftliche Ausdrucksweise:</u> Fähigkeit, sich überzeugend und eindeutig auszudrücken, adressatengerechte und verständliche Argumentation, Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern <u>Mündliche Ausdrucksfähigkeit:</u> Verständliche Argumentation und Information, eindeutiger und überzeugender Ausdruck, aufmerksame und aktive Zugewandtheit

²Bei Beamtinnen und Beamten, die im Beurteilungszeitraum eine beurteilbare Führungsverantwortung wahrgenommen haben, sind über die Einzelmerkmale nach Satz 1 hinaus, die folgenden besonderen Einzelmerkmale zum Führungsverhalten im Beurteilungsvordruck zu beurteilen:

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
Organisation und Steuerung der Arbeitsbereiche	Personal und Sachmittel werden effektiv und sinnvoll eingesetzt, Arbeitsabläufe werden sinnvoll geordnet, Ziel- und Prioritätensetzung erfolgt unter Berücksichtigung verschiedener Arbeitszeitmodelle
Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen	<u>Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:</u> Engagement, Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit werden gefördert, transparente Entscheidungsfindung, realistische und konstruktive Leistungsrückmeldung, Schaffung von zeitnahen und effizienten Informationsstrukturen <u>Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen:</u> Getroffene Entscheidungen werden mit überzeugenden Argumenten auch gegen Einwendungen durchgesetzt, es wird sich mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandergesetzt, Verantwortung für eine Entscheidung wird übernommen und klare Position bezogen
Motivationsfähigkeit	Motivierung durch vorbildliches und faires Verhalten, Fähigkeit zur Überzeugung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit
Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Gezielte und chancengerechte Förderung der weiteren beruflichen Entwicklung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Durchführung von

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
	Personalentwicklungsgesprächen, Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
Gleichstellungskompetenz	Unterstützung der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und aktive Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Führungstätigkeit, Mitdenken der Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer sowie Berücksichtigung der unterschiedlichen geschlechterspezifischen Belange, Erkennen bestehender geschlechterbedingter Benachteiligung und Beseitigung dieser im Rahmen eigener Gestaltungsmöglichkeiten, Unterstützung einer geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung

(3) ¹Bei jedem Einzelmerkmal ist zu prüfen, ob es nach dem Geschäftsverteilungsplan oder der Dienstpostenbeschreibung und unter besonderer Berücksichtigung der Aufgabenbeschreibung beurteilt werden kann. ²Kann danach ein Einzelmerkmal ausnahmsweise nicht beurteilt werden, ist dies im Beurteilungsvordruck zu begründen.

(4) Für die Vergabe der Rangstufe ist der Grad der Erfüllung der Anforderungen maßgebend, die an die Inhaberin oder den Inhaber auf dem jeweiligen Dienstposten unter Berücksichtigung des Beurteilungsmaßstabes gestellt werden können.

(5) ¹Die Zuordnung der Rangstufe ist durch Ankreuzen im Beurteilungsvordruck vorzunehmen. ²Ist ein Einzelmerkmal einer der fünf Rangstufen (große Kästchen) nicht eindeutig zuzuordnen, sind Zwischenstufen (kleine Kästchen) zulässig. ³Zur Sicherstellung einer einheitlichen Vorgehensweise sind die Zwischenstufen Rangstufen zuzuordnen und zwar werden grundsätzlich die Zwischenstufe A/B der Rangstufe B, die Zwischenstufen B/C und C/D der Rangstufe C und die Zwischenstufe D/E der Rangstufe D zugeordnet (**Anlage 2**). ⁴Wird die Rangstufe A oder E vergeben oder wird eine Zwischenstufe einer anderen Rangstufe zugeordnet als in Satz 3 vorgesehen, so ist das beim jeweiligen Einzelmerkmal zu begründen. ⁵Die Begründung darf nicht formelhaft sein, sondern soll unter Verwendung prägnanter Beispiele erfolgen.

(6) ¹Bei der Bewertung der gezeigten fachlichen Leistung sowie der Einschätzung der Eignung und Befähigung ist unter Berücksichtigung der fünf Rangstufen die gebotene Differenzierung sicherzustellen. ²Die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten individuellen Beurteilung bleibt unberührt.

§ 9

Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale

(1) ¹Die Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale ist unter Beachtung der Gewichtung der Einzelmerkmale arithmetisch zu ermitteln und in einer Rangstufe auszudrücken. ²Zwischenstufen sind hierbei nicht zulässig. ³Ist aufgrund der Verteilung der Rangstufen der Einzelmerkmale eine Rangstufe für die Gesamtbeurteilung arithmetisch nicht eindeutig zu zuordnen, ist die zutreffende Rangstufe aufgrund der insgesamt gezeigten Leistung sowie der Einschätzung der Eignung und Befähigung zu ermitteln und im Beurteilungsvordruck zu begründen. ⁴Der Beurteilungsmaßstab ist zu berücksichtigen. ⁵Die Einzelmerkmale für die zu beurteilende Beamtin oder den zu beurteilenden Beamten sind für die Ermittlung der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale nach den Absätzen 2 und 3 zu gewichten.

(2) Für Beamtinnen und Beamte ohne Führungsverantwortung sind die unter § 8 Abs. 2 Satz 1 aufgeführten Einzelmerkmale (Nummer 4.2 des Beurteilungsvordrucks) bei der Ermittlung der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale (Nummer 4.4 des Beurteilungsvordrucks) mit dem jeweils gleichen Anteil zu berücksichtigen.

(3) ¹Für Beamtinnen und Beamte mit Führungsverantwortung sind die unter § 8 Abs. 2 Satz 1 (Nummer 4.2 des Beurteilungsvordrucks) aufgeführten Einzelmerkmale und die unter § 8 Abs. 2 Satz 2 (Nummer 4.3 des Beurteilungsvordrucks) aufgeführten besonderen Einzelmerkmale mit dem jeweils gleichen Anteil zu berücksichtigen. ²Das Ergebnis fließt jeweils zu 50 vom Hundert in die Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale (Nummer 4.4 des Beurteilungsvordrucks) ein.

§ 10

Zusätzliche Angaben in der dienstlichen Beurteilung

¹Zusätzliche Angaben der Beamtin oder des Beamten sollen in die dienstliche Beurteilung aufgenommen werden, sofern sie für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sein können. ²Hierzu können insbesondere Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit und aus ehrenamtlichen Tätigkeiten gehören. ³Die Beamtin oder der Beamte ist auf die Möglichkeit hinzuweisen.

§ 11

Körperliche Leistungsfähigkeit

Hinweise zur körperlichen Leistungsfähigkeit sind nur aufzunehmen, soweit sie sich auf Sachverhalte beziehen, die beobachtet werden und für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten bedeutsam sein können.

§ 12

Gesamturteil

(1) ¹Die dienstliche Beurteilung enthält ein Gesamturteil, das in der Regel auf der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale beruht. ²Das Gesamturteil wird in einer Rangstufe ohne Zwischenstufe ausgedrückt. ³Das Gesamturteil ist zu begründen und kann erläutert werden. ⁴Begründung und Erläuterung sollen in knapper Form ein abgerundetes Bild der für das Ergebnis der Beurteilung wesentlichen Aspekte vermitteln. ⁵Weicht das Gesamturteil von der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale ab, so ist dies besonders zu begründen.

(2) ¹Bei der Festlegung des Gesamturteils ist unter Berücksichtigung der fünf Rangstufen die gebotene Differenzierung sicherzustellen. ²Bei der Zuordnung der Rangstufen ist zu beachten, dass die Mehrzahl der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten die Anforderungen eines Beurteilungsmittelwertes (Rangstufe C) erfüllt. ³Die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten individuellen Beurteilung bleibt unberührt.

(3) Neben der Bewertung der fachlichen Leistung sowie der Einschätzung der Eignung und Befähigung können die Beurteilenden Aussagen über besondere Eignungs- oder Förderungsvorschläge treffen.

Dritter Teil

Beurteilungsverfahren

§ 13

Bestandteile des Beurteilungsverfahrens

Das Beurteilungsverfahren umfasst

1. den Zusammentritt der Beurteilungskommission,
2. die Erstellung der Erstbeurteilung,
3. die Erstellung der Zweitbeurteilung und
4. die Bekanntgabe der Beurteilung.

§ 14

Zusammensetzung und Aufgaben der Beurteilungskommission

(1) ¹Die Beurteilungskommission wird von der Leitung des Landesamtes für Steuern Niedersachsen oder der von ihr bestimmten Person geleitet. ²Sie besteht aus den Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteilern, der Leitung der Personalstelle, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung sowie einem Mitglied der Personalvertretung.

(2) ¹Die Beurteilungskommission legt die Kriterien fest, nach denen die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler einheitlich vorgehen sollen, um die Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes sicherzustellen. ²Geschlechtsspezifische Auswirkungen sind zur Gewährleistung einer geschlechtergerechten Beurteilung zu berücksichtigen. ³Zu diesem Zweck ist die Beurteilungskommission über statistische Beurteilungsunterschiede

zwischen Frauen und Männern und zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Beurteilungsverfahren des vorherigen Stichtags zu unterrichten.

(3) Die Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler unterrichten die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler über den Beurteilungsmaßstab und die hierzu festgelegten Kriterien.

§ 15

Erst- und Zweitbeurteilung

(1) Beamtinnen und Beamte erhalten eine Erst- und eine Zweitbeurteilung.

(2) ¹Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler ist

1. für die Beamtinnen und Beamten eines Finanzamtes die Amtsleitung dieses Finanzamtes,
2. für die Beamtinnen und Beamten der Steuerakademie Niedersachsen die Leitung der Steuerakademie Niedersachsen,
3. für die Amtsleitungen der Finanzämter und die Leitung der Steuerakademie Niedersachsen die Leitung der Abteilung des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, die für Personalangelegenheiten der Beschäftigten insgesamt zuständig ist,
4. für die Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, die nicht in unmittelbar der Präsidentin oder dem Präsidenten unterstellten Stabsstellen und vergleichbaren Organisationseinheiten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen beschäftigt sind,
 - a) bis einschließlich Besoldungsgruppe A 13, soweit es sich nicht um das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 handelt, die zuständige Bereichsleitung des Landesamtes für Steuern Niedersachsen,
 - b) ab Besoldungsgruppe A 13, soweit es sich um das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 handelt, die zuständige Abteilungsleitung des Landesamtes für Steuern Niedersachsen,
5. für die Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, die in unmittelbar der Präsidentin oder dem Präsidenten unterstellten Stabsstellen und vergleichbaren Organisationseinheiten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen beschäftigt sind, die Leitung der jeweiligen Stabsstelle oder Organisationseinheit,
6. für die Leitung der Stabsstellen und vergleichbaren Organisationseinheiten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern Niedersachsen und
7. für die Präsidentin oder den Präsidenten und die Abteilungsleitungen des Landesamtes für Steuern Niedersachsen die Staatssekretärin oder der Staatssekretär des Finanzministeriums.

²Ist die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler nicht die oder der unmittelbar Vorgesetzte, so erstellt die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler die Beurteilung unter Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten.

³Hierzu sind die Bewertungen der jeweiligen Einzelmerkmale mit der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten der Beamtin oder des Beamten zu erörtern. ⁴Die Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten ist aktenkundig zu machen (Nummer 2 des Beurteilungsvordrucks).

(3) ¹Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler ist

1. für die Beamtinnen und Beamten der Finanzämter und der Steuerakademie Niedersachsen
 - a) der Laufbahngruppe 1 die Leitung des zuständigen Personalreferats in der Abteilung des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, die für die Personalangelegenheiten der Beschäftigten insgesamt zuständig ist,
 - b) der Laufbahngruppe 2 bis einschließlich Besoldungsgruppe A 10 die Bereichsleitung für Personalangelegenheiten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen der Abteilung, die für die Personalangelegenheiten der Beschäftigten insgesamt zuständig ist,
 - c) der Laufbahngruppe 2 ab Besoldungsgruppe A 11 bis einschließlich Besoldungsgruppe A 13, soweit es sich nicht um das zweite Einstiegsamt dieser Laufbahngruppe handelt, die

Abteilungsleitung des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, die für die Personalangelegenheiten der Beschäftigten insgesamt zuständig ist und

- d) der Laufbahngruppe 2 ab Besoldungsgruppe A 13, soweit es sich um das zweite Einstiegsamt dieser Laufbahngruppe handelt, die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern Niedersachsen,
2. für die Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, die nicht in unmittelbar der Präsidentin oder dem Präsidenten unterstellten Stabsstellen und vergleichbaren Organisationseinheiten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen beschäftigt sind,
- a) bis einschließlich Besoldungsgruppe A 13, soweit es sich nicht um das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 handelt, die zuständige Abteilungsleitung des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, und
 - b) der Laufbahngruppe 2 ab Besoldungsgruppe A 13, soweit es sich um das zweite Einstiegsamt dieser Laufbahngruppe handelt, die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern Niedersachsen,
3. für die Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen, die in unmittelbar der Präsidentin oder dem Präsidenten unterstellten Stabsstellen und vergleichbaren Organisationseinheiten des Landesamtes für Steuern Niedersachsen beschäftigt sind, die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern Niedersachsen.

²Aufgrund ihrer oder seiner Führungserfahrung und der Zahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler die Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes und der Kriterien sowie die Vergleichbarkeit der Beurteilung sicherstellen und für ihren oder seinen Bereich gewährleisten. ³Erst- und Zweitbeurteilung dürfen nicht von derselben Person erstellt werden.

(4) Ist die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern Niedersachsen oder die Staatssekretärin oder der Staatssekretär des Finanzministeriums Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler, so wird abweichend von Absatz 1 eine Zweitbeurteilung nicht erstellt.

(5) Bei einer höhengleichen Umsetzung der Beamtin oder des Beamten innerhalb der Behörde bleibt die Zuständigkeit für die Beurteilung bei den bis zur Umsetzung zuständigen Vorgesetzten, wenn die Umsetzung am Beurteilungsstichtag weniger als sechs Monate zurückliegt.

(6) ¹Bei einer Abordnung oder Zuweisung der Beamtin oder des Beamten im Geltungsbereich dieser Verordnung gilt Absatz 5 entsprechend. ²Bei einer Abordnung oder Zuweisung der Beamtin oder des Beamten an eine Stelle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Verordnung, bleibt die Beurteilungszuständigkeit unabhängig von der Dauer der Abordnung oder Zuweisung zum Beurteilungsstichtag bei den bis zur Abordnung oder Zuweisung zuständigen Vorgesetzten. ³In besonders gelagerten Fällen kann das Finanzministerium die Zuständigkeit für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten, die abgeordnet, zugewiesen oder bei einer Stelle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Verordnung tätig sind, abweichend festlegen, sofern dies aus sachlichen Gründen erforderlich ist.

(7) Nach Fertigstellung wird die Erstbeurteilung der Zweitbeurteilerin oder dem Zweitbeurteiler auf dem Dienstweg vorgelegt.

§ 16

Beurteilungsvorgespräch

(1) ¹Bevor die Erstbeurteilung fertiggestellt wird, hat die oder der Erstbeurteilende mit der Beamtin oder dem Beamten ein Gespräch zu führen. ²Hierzu kann eine andere vorgesetzte Person, die nicht Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler ist, hinzugezogen werden. ³In diesem Gespräch sollen das Leistungs- sowie das Eignungs- und Befähigungsbild im Allgemeinen, das die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler innerhalb des Beurteilungszeitraums gewonnen hat, mit der eigenen Einschätzung der Beamtin oder des Beamten abgeglichen werden. ⁴Die Durchführung dieses Gesprächs ist im Beurteilungsvordruck aktenkundig zu machen.

(2) ¹Auf das Beurteilungsvorgespräch kann in besonderen Ausnahmefällen verzichtet werden. ²Ein besonderer Ausnahmefall liegt insbesondere dann vor, wenn wegen einer langzeitigen Abwesenheit der Beamtin

oder des Beamten das Gespräch nicht geführt werden kann oder die Beamtin oder der Beamte ein Gespräch ablehnt. ³Die Beteiligung der Beamtin oder des Beamten erfolgt dann im schriftlichen Verfahren. ⁴Der Beamtin oder dem Beamten ist der Beurteilungsvordruck mit den Informationen nach Absatz 1 Satz 3 im Entwurf zu übermitteln und ihr oder ihm eine allgemeine Einschätzung des Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsbildes zur Stellungnahme zu übersenden.

§ 17

Beurteilungsbeiträge weiterer gegenwärtig oder früher vorgesetzter Personen

(1) ¹Soweit die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler einen Teil des Beurteilungszeitraums von mehr als drei Monaten nicht mit eigenen Erkenntnissen abdecken kann, ist die Beurteilung vor Erstellung mit der früheren Erstbeurteilerin oder dem früheren Erstbeurteiler, oder, soweit das nicht möglich ist, mit früher vorgesetzten Personen abzustimmen. ²Im Beurteilungsvordruck ist aktenkundig zu machen, dass und mit wem die Abstimmung erfolgt ist. ³Die Abstimmung kann durch einen mündlichen Beurteilungsbeitrag oder einen schriftlichen Beurteilungsbeitrag (Absatz 3) erfolgen. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 15 Abs. 5 und 6 entsprechend, wobei die Beurteilung auch mit der gegenwärtig vorgesetzten Person bei der aufnehmenden Stelle abzustimmen ist. ⁵Weicht die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler von dem mündlichen Beurteilungsbeitrag ab, so ist dies im Beurteilungsvordruck zu begründen.

(2) Bei Ausscheiden der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers aus der niedersächsischen Steuerverwaltung oder bei Eintreten oder Versetzung in den Ruhestand hat sie oder er zeitnah schriftliche Beurteilungsbeiträge gemäß Absatz 3 zu erstellen, soweit sie oder er für einen Teil des Beurteilungszeitraums von mehr als drei Monaten Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler war.

(3) Für die Erstellung eines schriftlichen Beurteilungsbeitrages soll der Vordruck für den Beurteilungsbeitrag (**Anlage 3**) genutzt werden.

§ 18

Erteilung der Zweitbeurteilung

(1) ¹Die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler bestätigt, ergänzt oder ändert die Erstbeurteilung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Beurteilungskommission. ²Hierzu können auch Informationen der nicht an der Erstellung der Erstbeurteilung beteiligten Vorgesetzten herangezogen werden. ³Die Erstbeurteilung kann zur Überprüfung an die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler zurückgegeben werden, wenn ernsthafte Zweifel daran bestehen, dass der Beurteilungsmaßstab oder die festgelegten Kriterien der Beurteilungskommission eingehalten worden sind. ⁴Ein Weisungsrecht besteht jedoch nicht.

(2) ¹Stimmen das Gesamturteil, die Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale oder die Bewertung einzelner Einzelmerkmale der Erst- und Zweitbeurteilung nicht überein, ist die Beurteilung der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers maßgebend. ²Eine abweichende Zweitbeurteilung ist zu begründen.

§ 19

Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung und Beurteilungsgespräch

(1) ¹Der Beamtin oder dem Beamten soll im Rahmen eines Beurteilungsgesprächs die dienstliche Beurteilung bekanntgegeben und eine Abschrift der dienstlichen Beurteilung ausgehändigt werden. ²Im Beurteilungsgespräch sind der Beamtin oder dem Beamten der Inhalt, die Bewertung und das Ergebnis der Beurteilung zu erläutern. ³Die Bekanntgabe soll durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler vorgenommen werden. ⁴Bei wesentlichen Abweichungen der Zweitbeurteilung von der Erstbeurteilung soll die Bekanntgabe durch die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler erfolgen. ⁵Ist eine Beurteilerin oder ein Beurteiler langfristig verhindert, kann die Bekanntgabe auch durch eine andere Vorgesetzte oder einen anderen Vorgesetzten erfolgen.

(2) ¹Auf das Beurteilungsgespräch und die Aushändigung der dienstlichen Beurteilung kann in besonderen Ausnahmefällen verzichtet werden. ²Ein besonderer Ausnahmefall liegt insbesondere dann vor, wenn wegen einer langzeitigen Abwesenheit der Beamtin oder des Beamten das Beurteilungsgespräch nicht geführt werden kann oder die Beamtin oder der Beamte ein Gespräch ablehnt. ³In einem besonderen Ausnahmefall ist die Abschrift der Beurteilung in anderer geeigneter Weise bekanntzugeben.

(3) ¹Die Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung ist auf dem Beurteilungsvordruck aktenkundig zu machen. ²Die dienstliche Beurteilung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 20

Verbleib der Beurteilungsunterlagen

(1) Beurteilungs- und Gesprächsnotizen, Beurteilungsbeiträge sowie dienstliche Beurteilungen sind vertraulich zu behandeln.

(2) Entwürfe von dienstlichen Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen sowie Beurteilungs- und Gesprächsnotizen werden bis zur Erteilung der nächsten dienstlichen Beurteilung, im Fall eines Rechtsstreits bis zu dessen Abschluss, aufbewahrt und sind anschließend zu vernichten.

(3) Beurteilungsbeiträge sind als Akte bei den Behörden oder Dienststellen zu führen; für sie gelten die Regelungen über die Einsichtnahme in Personalakten.

§ 21

Nähere Bestimmungen zur Durchführung des Beurteilungsverfahrens

Die oberste Dienstbehörde kann das Nähere zur Durchführung des Beurteilungsverfahrens bestimmen.

Vierter Teil

Besondere Beurteilungsverfahren und Verfahrensregelungen

§ 22

Beurteilung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten

(1) ¹Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte bedürfen im Verhältnis zu Beschäftigten ohne Behinderungen in der Regel eines größeren Einsatzes an Energie, um gleichwertige Leistungen zu erbringen. ²Bei der Beurteilung ihrer Leistung ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die jeweilige Behinderung besonders zu berücksichtigen. ³Dabei sind lediglich die Auswirkungen der Behinderung von Bedeutung.

(2) ¹Die Schwerbehindertenvertretung wird rechtzeitig vor einem anstehenden Beurteilungsverfahren schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter informiert. ²In jedem Beurteilungsverfahren ist vor Erstellung der Beurteilung ein vorbereitendes Gespräch zwischen der oder dem Erstbeurteilenden oder gegebenenfalls der oder dem einzig zuständigen Beurteilenden und der Schwerbehindertenvertretung über die Auswirkungen der jeweiligen Schwerbehinderung auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zu führen. ³Hierzu bedarf es des Einverständnisses der schwerbehinderten Beamtin oder des schwerbehinderten Beamten. ⁴Ob die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte mit dem Gespräch einverstanden ist, klärt die Personalstelle vor Anforderung der Beurteilung ab. ⁵Sofern das Einverständnis vorliegt, stimmt die oder der Erstbeurteilende oder gegebenenfalls die oder der einzig zuständige Beurteilende einen Gesprächstermin mit der Schwerbehindertenvertretung ab. ⁶Die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte hat die Möglichkeit, an dem Gespräch teilzunehmen. ⁷In der Beurteilung ist zu vermerken, ob, wann und mit welchem Ergebnis das Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden hat. ⁸Der Verzicht auf das Gespräch berührt nicht den weiterhin bestehenden Anspruch der schwerbehinderten Beamtin oder des schwerbehinderten Beamten auf eine Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung.

(3) ¹Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung sind im Rahmen der die Beurteilung abschließenden Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale in der Begründung zu erläutern. ²Auf der Behinderung beruhende Feststellungen zur körperlichen Leistungsfähigkeit nach § 11 sind ebenfalls zu erläutern. ³Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ist unter Beachtung des oben angegebenen Grundsatzes und unter besonderer Berücksichtigung ihres Strebens nach Leistung und Fortbildung das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht infolge der Behinderung gemindert wäre. ⁴Die Qualität der erbrachten Leistungen ist grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. ⁵Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen. ⁶Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten können nach Bekanntgabe der Beurteilung eine Stellungnahme zu Erläuterungen zu Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der

Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung oder zur körperlichen Leistungsfähigkeit vornehmen. ⁷Diese ist der Beurteilung beizufügen.

§ 23

Weisungsfreie Tätigkeiten

¹Gleichstellungsbeauftragte sowie Mitglieder der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unterliegen in dem weisungsfreien Teil ihrer Tätigkeit nicht der Beurteilung. ²Durch die Beurteilung der dienstlichen Tätigkeit darf keine Behinderung in der Wahrnehmung der Aufgaben und kein Nachteil im persönlichen Fortkommen eintreten.

§ 24

Befangenheit

¹Liegen Tatsachen vor, die aus der Perspektive einer oder eines objektiven Dritten auf eine Befangenheit von Erst- oder Zweitbeurteilenden sowie bei der Erstellerin oder dem Ersteller von Beurteilungsbeiträgen schließen lassen, so legt die oder der jeweilige Dienstvorgesetzte, bei eigener Betroffenheit die oder der höhere Dienstvorgesetzte, die Beurteilungszuständigkeit neu fest. ²Die Entscheidung ist zu begründen, aktenkundig zu machen und bekanntzugeben.

§ 25

Zurückstellung der dienstlichen Beurteilung

¹Dienstliche Beurteilungen, die zum vorgesehenen Beurteilungsstichtag nicht zweckmäßig erstellt werden können, können von der Dienststelle, auch auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, ausnahmsweise zurückgestellt werden. ²Zweckmäßig ist eine Zurückstellung der dienstlichen Beurteilung insbesondere, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit längere Zeit abwesend ist oder
2. gegen die Beamtin oder den Beamten ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist, das noch nicht abgeschlossen ist.

³Nach dem Fortfall des Hemmnisses ist die Erstellung der dienstlichen Beurteilung nachzuholen.

Fünfter Teil

Fortgeltung und Inkrafttreten

§ 26

Fortgeltungsregelung

Beurteilungsbeiträge, die vor dem 2. April 2026 erstellt worden sind, sind für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu verwenden, wenn sie einen Teil des Beurteilungszeitraums abdecken und keine Anhaltspunkte vorliegen, die eine Verwendung im Einzelfall unbillig erscheinen lassen.

§ 27

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 2. April 2026 in Kraft.

Hannover, den 12. März 2026

Niedersächsisches Finanzministerium

He e r e

Minister

Anlage 1
(zu § 4)

Dienststelle:

Dienstliche Beurteilung
☐ Regelbeurteilung (Stichtag:)

☐ Anlassbeurteilung (Datum:)

1. Personalangaben	
Name, Vorname, ggf. abweichender Geburtsname	
Geburtsdatum	
Amts-/Dienstbezeichnung/BesGr.	
Funktion/Dienstposten	
Behörde/Dienststelle, Organisationseinheit	
Führungsverantwortung	☐ ja ☐ nein
(Zeitraum bei nur teilweiser Wahrnehmung von Führungsverantwortung im Beurteilungszeitraum)	(von bis)

☐ schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX)	☐ Ein vorbereitendes Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und der oder dem zu Beurteilenden (§ 22 Abs. 2 NBeurtVO-Steuer) wurde durchgeführt am
☐ gleichgestellt (§ 2 Abs. 3 SGB IX)	☐ Ein vorbereitendes Gespräch hat ausschließlich mit der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden am
	☐ Die oder der zu Beurteilende hat einem Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung nicht zugestimmt.

2. Beurteilungsgrundlagen	
Beurteilungszeitraum	von bis
Beurlaubung, Elternzeit, Zuweisung oder sonstigen Befreiung von der Dienstleistungspflicht im Beurteilungszeitraum	von bis
Beförderung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom: Rückernennung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Beurteilungsgrund (nur bei Anlassbeurteilung)	
Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung)	
Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung)	
Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten ist erfolgt am:	
Gesamturteil der letzten Regelbeurteilung unter Nennung des Statusamtes	

☐ Das Beurteilungsvorgespräch (§ 16 NBeurtVO-Steuer) wurde durchgeführt am ☐ Folgende vorgesetzte Personen wurden hinzugezogen: (Name, Amtsbezeichnung oder Dienststellung) ☐ Auf das Beurteilungsvorgespräch (§ 16 NBeurtVO-Steuer) wurde aus folgenden Gründen verzichtet:
☐ Mit folgenden Personen wurde die Beurteilung vor Erstellung des Beurteilungsentwurfs mündlich abgestimmt (§ 17 Abs. 1 NBeurtVO-Steuer): (Name, Amtsbezeichnung oder Dienststellung) Begründung für den Fall einer Abweichung von dem/den mündlichen Beurteilungsbeitrag/-beiträgen:

☐	Folgende Vorgesetzte haben einen schriftlichen Beurteilungsbeitrag (§ 17 Abs. 3 NBeurtVO-Steuer) geleistet: (Name, Amtsbezeichnung oder Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums) (Name, Amtsbezeichnung oder Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums)
☐	Es erfolgt eine Fortschreibung der Beurteilung gemäß § 2 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer wegen ☐ Beurlaubung aus familiären Gründen; ☐ Elternzeit; ☐ Freistellung oder Entlastung als Gleichstellungsbeauftragte, Mitglied der Personal- oder Schwerbehinder- tenvertretung; zum Beurteilungsstichtag seit:
☐	Im Beurteilungszeitraum liegt für den Zeitraum von bis mit dem Gesamturteil von bis mit dem Gesamturteil eine Anlassbeurteilung vor.

3. Aufgabenbeschreibung

3.1 Nennung der Funktion oder des Dienstpostens sowie stichwortartige Aufzählung der prägenden Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum (in der Regel nicht mehr als fünf Nennungen) – (§ 5 Abs. 1 NBeurVO-Steuer)

3.2 ☐ Die Bewertung des Dienstpostens nach der Besoldungsgruppe statusrechtlichen Amt ab. weicht vom

3.3 Tätigkeiten, die in Nummer 3.1 nicht genannt sind. Insbesondere zusätzliche Aktivitäten, Nebentätigkeiten, Projektgruppenarbeit (§ 5 Abs. 2 und 3 NBeurVO-Steuer):

Nebentätigkeiten/Projektarbeit	Ehrenamtliche Tätigkeiten	Sonstige Tätigkeiten
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•

4. Beurteilung durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler						
☐	Die Schwerbehinderung wirkt sich nicht auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aus.					
☐	Erläuterungen von Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Schwerbehinderung:					
4.1 Beachtung des Beurteilungsmaßstabes und Zuordnung der Rangstufen zu den Einzelmerkmalen						
Bei der Bewertung und Einschätzung der Einzelmerkmale gemäß § 8 NBeurtVO-Steuer ist der Beurteilungsmaßstab (§ 6 NBeurtVO-Steuer) zu berücksichtigen. Die Rangstufen sind entsprechend § 7 NBeurtVO-Steuer zu vergeben.						
Bei Vergabe der Rangstufen A oder E oder bei Zuordnung einer Zwischenstufe zu einer anderen Rangstufe als nach § 8 Abs. 5 Satz 3 NBeurtVO-Steuer vorgesehen, ist eine besondere Begründung für das jeweilige Einzelmerkmal erforderlich (§ 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer). Diese ist jeweils unterhalb des Einzelmerkmals einzufügen.						
Einzelmerkmal	Be- grün- dung	Rangstufen				Be- grün- dung
A = Die Anforderungen werden in besonders herausragender Weise übertroffen.	A	B	C	D	E	
B = Die Anforderungen werden deutlich übertroffen.						
C = Die Anforderungen werden gut erfüllt.						
D = Die Anforderungen werden im Wesentlichen erfüllt.						
E = Die Anforderungen werden nicht erfüllt.						
Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen bitte unterhalb der Nummern 4.2 und 4.3 begründen.						

4.2 Einzelmerkmale zur Bewertung der Leistung und Einschätzung der Eignung sowie Befähigung

a) Fachkenntnisse Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Umfang und Differenziertheit der für den wahrgenommenen Aufgabenbereich erforderlichen verwaltungs- und dienstpostenspezifischen Fachkenntnisse; fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung Kenntnisse übergreifender gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Zusammenhänge und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich Kenntnisse im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Arbeitserfolg Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Arbeitserfolg, bezogen auf Arbeitsmenge im Verhältnis zur Arbeitsgüte und Arbeits-tempo, Verhalten in Stresssituationen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Denk- und Urteilsvermögen Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst, eigenständig und folgerichtig durchdacht und Problemlösungen erarbeitet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:

☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:

☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:

d) Arbeitsorganisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Organisationsfähigkeit:</u> Ergebnisorientierte Arbeit, Förderung der fachlichen Zusammenarbeit <u>Arbeitsplanung:</u> Frühzeitige und wirklichkeitsnahe Planung, Beachtung von Prioritäten, Einhaltung vorgegebener/vereinbarter Termine <u>Konzeptionelles Arbeiten:</u> Entwicklung von grundsätzlichen, systematischen und praxisgerechten Vorstellungen, Einschätzung und Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
e) Wirtschaftliches Handeln und Verhalten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Berücksichtigung des Kostenaspekts, sinnvoller Ressourceneinsatz, Verbesserung von Arbeitsabläufen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

f) Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Adressaten- und kundenorientiertes Verhalten:</u> Freundliches und aufgeschlossenes Verhalten gegenüber anderen, Eingehen auf deren Bedürfnisse, überzeugendes Auftreten, kompetenter Umgang, individuellen Besonderheiten Rechnung tragen, Dienstleistungsorientierung, Fähigkeit zum Aufbau von Kontakten und Netzwerken <u>Überzeugungskraft:</u> Getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten auch gegen Einwendungen durchsetzen, sich mit anderen Argumenten auseinandersetzen, ohne die eigene Linie zu verlassen, Verantwortung für eine Entscheidung übernehmen und klare Position beziehen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurVO-Steuer:								

g) Sozialkompetenz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Umgang mit Konfliktsituation:</u> Aufgeschlossenheit gegenüber sachlicher Kritik, lösungsorientiertes Verhalten, Verhandlungsgeschick, Fähigkeit zur Stressbewältigung, Fähigkeit zu Interessenausgleich und Selbstkontrolle <u>Gleichstellungskompetenz:</u> Unterstützung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern; Umfang und Differenziertheit der Kenntnisse über Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer, diskriminierungsfreie Berücksichtigung der unterschiedlichen Belange im Rahmen des eigenen Gestaltungsspielraums	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
h) Teamfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Kooperation, Wertschätzung und Einfühlsamkeit:</u> Fähigkeit und Bereitschaft zur Teamarbeit, Fähigkeit zur Selbstkritik, respektvolle und unvoreingenommene Haltung, nimmt angemessene Rücksicht auf andere <u>Kollegialität:</u> Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Offenheit im Umgang mit anderen, Kollegialität und Hilfsbereitschaft	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

i) Arbeitsweise	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Initiative, Selbständigkeit, Engagement:</u> Selbständige Aufgabenerledigung, erforderliche Schwerpunktsetzung, eigeninitiatives Entscheidungsverhalten, Optimierung eigener Arbeits- und Handlungsweisen <u>Kreativität:</u> Einbringen eigener konstruktiver Ideen, Aufzeigen von Alternativen, Entwicklung unterschiedlicher, auch unüblicher, Lösungsansätze	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
j) Ausdrucksfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Schriftliche Ausdrucksweise:</u> Fähigkeit, sich überzeugend und eindeutig auszudrücken, adressatengerechte und verständliche Argumentation, Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern <u>Mündliche Ausdrucksfähigkeit:</u> Verständliche Argumentation und Information, eindeutiger und überzeugender Ausdruck, aufmerksame und aktive Zugewandtheit	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

Begründung für die Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen: (§ 8 Abs. 3 NBeurtVO-Steuer)

4.3 Besondere Einzelmerkmale zum Führungsverhalten

(Diese Merkmale sind nur bei Beamtinnen und Beamten mit Vorgesetztenfunktion zu bewerten.)

a) Organisation und Steuerung der Arbeitsbereiche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Personal und Sachmittel werden effektiv und sinnvoll eingesetzt, Arbeitsabläufe werden sinnvoll geordnet, Ziel- und Prioritätensetzung erfolgt unter Berücksichtigung verschiedener Arbeitszeitmodelle	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
b) Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:</u> Engagement, Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit werden gefördert, transparente Entscheidungsfindung, realistische und konstruktive Leistungsrückmeldung, Schaffung von zeitnahen und effizienten Informationsstrukturen <u>Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen:</u> Getroffene Entscheidungen werden mit überzeugenden Argumenten auch gegen Einwendungen durchgesetzt, es wird sich mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandergesetzt, Verantwortung für eine Entscheidung wird übernommen und klare Position bezogen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
c) Motivationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Motivierung durch vorbildliches und faires Verhalten, Fähigkeit zur Überzeugung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

d) Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Gezielte und chancengerechte Förderung der weiteren beruflichen Entwicklung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen, Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:							
e) Gleichstellungskompetenz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Unterstützung der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und aktive Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Führungstätigkeit, Mitdenken der Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer sowie Berücksichtigung der unterschiedlichen geschlechterspezifischen Belange, Erkennen bestehender geschlechterbedingter Benachteiligung und Beseitigung dieser im Rahmen eigener Gestaltungsmöglichkeiten, Unterstützung einer geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:							

Begründung für die Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen: (§ 8 Abs. 3 NBeurtVO-Steuer)

4.4 Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale

Unter Beachtung der Rangstufen der Einzelmerkmale und deren Gewichtung wird gemäß § 9 NBeurtVO-Steuer als Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale die folgende Rangstufe (§ 7 NBeurtVO-Steuer) festgelegt.

☐ **A – Die Anforderungen werden in besonders herausragender Weise übertroffen.**

Diese Rangstufe können nur Beamtinnen und Beamte erhalten, die nach Gesamtleistung und Gesamtpersönlichkeit in jeder Hinsicht konstant Spitzenleistungen erbringen und die gesteigerte Anforderung für die Rangstufe B nochmals deutlich und dauerhaft übertreffen. Es muss sich um Beamtinnen und Beamte mit außergewöhnlichem Leistungsverhalten handeln. Die Anforderungen an Eignung und Befähigung müssen in herausragendem Maße erfüllt werden. Besondere Leistungen in einem Spezialgebiet oder eine besondere Ausprägung von Eignung oder Befähigung in einem speziellen Bereich reichen für sich genommen nicht aus. Bei Beamtinnen und Beamten in Vorgesetztenfunktion setzt diese Rangstufe ein konstant vorbildliches Verhalten voraus.

☐ **B – Die Anforderungen werden deutlich übertroffen.**

Diese Rangstufe ist für Beamtinnen und Beamte vorgesehen, die aufgrund ihrer fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung die Rangstufe C übertreffen, sich bei der Erledigung schwieriger Arbeiten besonders bewähren und fortwährend weit über den Anforderungen liegende Leistungen erbringen sowie die Anforderungen an Eignung und Befähigung übertreffen. Bei Beamtinnen und Beamten in Vorgesetztenfunktion verlangt diese Rangstufe ein konstant deutlich über den Anforderungen liegendes Verhalten.

☐ **C – Die Anforderungen werden gut erfüllt.**

Diese Rangstufe erhalten Beamtinnen und Beamte, die die ihnen gestellten Aufgaben gut erfüllen. Sie werden den Anforderungen an die zu erwartende fachliche Leistung, Eignung und Befähigung in vollem Umfang gerecht.

☐ **D – Die Anforderungen werden im Wesentlichen erfüllt.**

Diese Rangstufe erhalten Beamtinnen und Beamte, deren fachliche Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen mit Einschränkungen entsprechen oder wenn die gezeigte fachliche Leistung, Eignung oder Befähigung einige Mängel aufweist.

☐ **E – Die Anforderungen werden nicht erfüllt.**

Diese Rangstufe ist für Beamtinnen und Beamte vorzusehen, deren Leistungsbild mindestens erhebliche oder durchgängig Mängel aufweist oder deren Eignung oder Befähigung nicht den Anforderungen entspricht.

Begründung der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale, wenn eine Rangstufe auf Grund der Verteilung der Einzelmerkmale nicht eindeutig zuzuordnen ist (§ 9 Abs. 1 Satz 3 NBeurtVO-Steuer)

4.5 Zusätzliche Angaben (§ 10 NBeurtVO-Steuer) und Körperliche Leistungsfähigkeit (§ 11 NBeurtVO-Steuer)

☐	Sie/Er verfügt über folgende spezielle fachliche und/oder methodische Kenntnisse und/oder Erfahrungen, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind (§ 10 NBeurtVO-Steuer):
☐	Ggf. Feststellungen nach § 11 NBeurtVO-Steuer zur körperlichen Leistungsfähigkeit einschließlich etwaiger Erläuterungen inwieweit diese in Verbindung mit einer Schwerbehinderung stehen:

5. Gesamturteil der Erstbeurteilung (§ 12 NBeurtVO-Steuer)

- ☐ Das Gesamturteil entspricht der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale in Nummer 4.4.

Begründung und Erläuterung des Gesamturteils (Vermittlung eines abgerundeten Bildes der für das Ergebnis der Beurteilung wesentlichen Aspekte in knapper Form, § 12 Abs. 1 NBeurtVO-Steuer)

- ☐ Das Gesamturteil wird abweichend von Nummer 4.4 wie folgt festgesetzt:

Begründung für die Abweichung:

6. Zweitbeurteilung (§ 18 NBeurtVO-Steuer)

- ☐ Der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers in Nummer 4.4 stimme ich zu.
- ☐ Dem Gesamturteil in der Erstbeurteilung (Nummer 5) stimme ich zu.

Abweichungen:

- ☐ Abweichend von der Erstbeurteilung vergebe ich für die Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale folgende Rangstufe:

Begründung für die Abweichung von der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale der Erstbeurteilung:

- ☐ Folgende Einzelmerkmale schätze ich abweichend von der Erstbeurteilung wie folgt ein (mit Begründung):

- ☐ Abweichend von der Erstbeurteilung setze ich das Gesamturteil wie folgt fest:

Begründung für Abweichungen:

7. Eignungsaussage/Förderungsvorschlag (§ 12 Abs. 3 NBeurtVO-Steuer)

☐ Aussage durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler:

☐ Aussage/Ergänzung/Abweichung durch die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler:

8. Unterschriften

Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler

Datum

Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler

Datum

9. Bekanntgabe (§ 19 NBeurtVO-Steuer)

Die vorstehende Beurteilung wurde mir bekannt gegeben am:

Die Bekanntgabe erfolgte durch:

- ☐ die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler.
- ☐ die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler.
- ☐ eine andere Vorgesetzte oder einen anderen Vorgesetzten.

- ☐ Eine Abschrift wurde mir ausgehändigt.
- ☐ Auf die Aushändigung oder Übersendung einer Abschrift verzichte ich.

- ☐ Die Beurteilung wurde besprochen am:
- ☐ Die Beurteilung wurde aus den folgenden Gründen nicht besprochen:

- ☐ Ich beabsichtige eine Stellungnahme zu den in meiner Beurteilung aufgenommen Erläuterungen von Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Schwerbehinderung abzugeben, die der Beurteilung beigelegt werden soll. Die Stellungnahme reiche ich nach.

Unterschrift der oder des Beurteilten

Datum

Anlage 2

(zu § 8 Abs. 5 Satz 3)

Rangstufen mit Zwischenstufen laut Beurteilungsvordruck:	A	A/ B	B	B/ C	C	C/ D	D	D/ E	E
Zuordnung der Zwischenstufen gemäß Zeile 1 zu einer Rangstufe	A	B	B	C	C	C	D	D	E

Dienststelle:

Dienstliche Beurteilung

Beurteilungsbeitrag

1. Personalangaben	
Name, Vorname, ggf. abweichender Geburtsname	
Geburtsdatum	
Amts-/Dienstbezeichnung/BesGr.	
Funktion/Dienstposten	
Behörde/Dienststelle, Organisationseinheit	
Führungsverantwortung	☐ ja ☐ nein
(Zeitraum bei nur teilweiser Wahrnehmung von Führungsverantwortung im Beurteilungszeitraum)	(von bis)

☐ schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX) ☐ gleichgestellt (§ 2 Abs. 3 SGB IX)	
--	--

2. Beurteilungsgrundlagen	
Beurteilungszeitraum	von bis
Beurlaubung, Elternzeit, Zuweisung oder sonstige Befreiung von der Dienstleistungspflicht im Beurteilungszeitraum	von bis
Beförderung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom: Rückernennung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom	
Erstellerin oder Ersteller des Beurteilungsbeitrages (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung)	

3. Aufgabenbeschreibung

- 3.1 Nennung der Funktion oder des Dienstpostens sowie stichwortartige Aufzählung der prägenden Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum (in der Regel nicht mehr als fünf Nennungen) – (§ 5 Abs. 1 NBeurtVO-Steuer)

- 3.2 ☐ Die Bewertung des Dienstpostens nach der Besoldungsgruppe weicht vom statusrechtlichen Amt ab.

- 3.3 Tätigkeiten, die in Nummer 3.1 nicht genannt sind. Insbesondere zusätzliche Aktivitäten, Nebentätigkeiten, Projektgruppenarbeit (§ 5 Abs. 2 und 3 NBeurtVO-Steuer):

Nebentätigkeiten/Projektarbeit	Ehrenamtliche Tätigkeiten	Sonstige Tätigkeiten
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•

4. Beurteilung durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler

☐	Die Schwerbehinderung wirkt sich nicht auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aus.
☐	Erläuterungen von Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Schwerbehinderung:

4.1 Beachtung des Beurteilungsmaßstabes und Zuordnung der Rangstufen zu den Einzelmerkmalen

Bei der Bewertung und Einschätzung der Einzelmerkmale gemäß § 8 NBeurtVO-Steuer ist der Beurteilungsmaßstab (§ 6 NBeurtVO-Steuer) zu berücksichtigen. Die Rangstufen sind entsprechend § 7 NBeurtVO-Steuer zu vergeben.

Bei Vergabe der Rangstufen A oder E oder bei Zuordnung einer Zwischenstufe zu einer anderen Rangstufe als nach § 8 Abs. 5 Satz 3 NBeurtVO-Steuer vorgesehen, ist eine besondere Begründung für das jeweilige Einzelmerkmal erforderlich (§ 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer). Diese ist jeweils unterhalb des Einzelmerkmals einzufügen.

Einzelmerkmal	Begründung	Rangstufen				Begründung
A = Die Anforderungen werden in besonders herausragender Weise übertroffen. B = Die Anforderungen werden deutlich übertroffen. C = Die Anforderungen werden gut erfüllt. D = Die Anforderungen werden im Wesentlichen erfüllt. E = Die Anforderungen werden nicht erfüllt. Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen bitte unterhalb der Nummern 4.2 und 4.3 begründen.	A		B	C	D	E

4.2 Einzelmerkmale zur Bewertung der Leistung und Einschätzung der Eignung sowie Befähigung

a) Fachkenntnisse	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Umfang und Differenziertheit der für den wahrgenommenen Aufgabenbereich erforderlichen verwaltungs- und dienstpostenspezifischen Fachkenntnisse; fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung Kenntnisse übergreifender gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Zusammenhänge und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich Kenntnisse im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
b) Arbeitserfolg	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Arbeitserfolg, bezogen auf Arbeitsmenge im Verhältnis zur Arbeitsgüte und Arbeits-tempo, Verhalten in Stress-situationen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
c) Denk- und Urteilsvermögen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst, eigenständig und folgerichtig durchdacht und Problemlösungen erarbeitet	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

d) Arbeitsorganisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Organisationsfähigkeit:</u> Ergebnisorientierte Arbeit, Förderung der fachlichen Zusammenarbeit <u>Arbeitsplanung:</u> Frühzeitige und wirklichkeitsnahe Planung, Beachtung von Prioritäten, Einhaltung vorgegebener/vereinbarter Termine <u>Konzeptionelles Arbeiten:</u> Entwicklung von grundsätzlichen, systematischen und praxisgerechten Vorstellungen, Einschätzung und Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurVO-Steuer:								
e) Wirtschaftliches Handeln und Verhalten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Berücksichtigung des Kostenaspekts, sinnvoller Ressourceneinsatz, Verbesserung von Arbeitsabläufen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurVO-Steuer:								

f) Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Adressaten- und kundenorientiertes Verhalten:</u> Freundliches und aufgeschlossenes Verhalten gegenüber anderen, Eingehen auf deren Bedürfnisse, überzeugendes Auftreten, kompetenter Umgang, individuellen Besonderheiten Rechnung tragen, Dienstleistungsorientierung, Fähigkeit zum Aufbau von Kontakten und Netzwerken <u>Überzeugungskraft:</u> Getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten auch gegen Einwände durchsetzen, sich mit anderen Argumenten auseinandersetzen, ohne die eigene Linie zu verlassen, Verantwortung für eine Entscheidung übernehmen und klare Position beziehen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

g) Sozialkompetenz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Umgang mit Konfliktsituation:</u> Aufgeschlossenheit gegenüber sachlicher Kritik, lösungsorientiertes Verhalten, Verhandlungsgeschick, Fähigkeit zur Stressbewältigung, Fähigkeit zu Interessenausgleich und Selbstkontrolle <u>Gleichstellungskompetenz:</u> Unterstützung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern; Umfang und Differenziertheit der Kenntnisse über Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer, diskriminierungsfreie Berücksichtigung der unterschiedlichen Belange im Rahmen des eigenen Gestaltungsspielraums	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
h) Teamfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Kooperation, Wertschätzung und Einfühlsamkeit:</u> Fähigkeit und Bereitschaft zur Teamarbeit, Fähigkeit zur Selbstkritik, respektvolle und unvoreingenommene Haltung, nimmt angemessene Rücksicht auf andere <u>Kollegialität:</u> Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Offenheit im Umgang mit anderen, Kollegialität und Hilfsbereitschaft	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

i) Arbeitsweise	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Initiative, Selbständigkeit, Engagement:</u> Selbständige Aufgabenerledigung, erforderliche Schwerpunktsetzung, eigeninitiatives Entscheidungsverhalten, Optimierung eigener Arbeits- und Handlungsweisen <u>Kreativität:</u> Einbringen eigener konstruktiver Ideen, Aufzeigen von Alternativen, Entwicklung unterschiedlicher, auch unüblicher, Lösungsansätze	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
j) Ausdrucksfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Schriftliche Ausdrucksweise:</u> Fähigkeit, sich überzeugend und eindeutig auszudrücken, adressatengerechte und verständliche Argumentation, Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern <u>Mündliche Ausdrucksfähigkeit:</u> Verständliche Argumentation und Information, eindeutiger und überzeugender Ausdruck, aufmerksame und aktive Zugewandtheit	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

Begründung für die Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen: (§ 8 Abs. 3 NBeurtVO-Steuer)

4.3 Besondere Einzelmerkmale zum Führungsverhalten

(Diese Merkmale sind nur bei Beamtinnen und Beamten mit Vorgesetztenfunktion zu bewerten.)

a) Organisation und Steuerung der Arbeitsbereiche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Personal und Sachmittel werden effektiv und sinnvoll eingesetzt, Arbeitsabläufe werden sinnvoll geordnet, Ziel- und Prioritätensetzung erfolgt unter Berücksichtigung verschiedener Arbeitszeitmodelle	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								
b) Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bewertet und/oder eingeschätzt werden: <u>Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:</u> Engagement, Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit werden gefördert, transparente Entscheidungsfindung, realistische und konstruktive Leistungsrückmeldung, Schaffung von zeitnahen und effizienten Informationsstrukturen <u>Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen:</u> Getroffene Entscheidungen werden mit überzeugenden Argumenten auch gegen Einwendungen durchgesetzt, es wird sich mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandergesetzt, Verantwortung für eine Entscheidung wird übernommen und klare Position bezogen	☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO-Steuer:								

c) Motivationsfähigkeit Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Motivierung durch vorbildliches und faires Verhalten, Fähigkeit zur Überzeugung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d) Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Gezielte und chancengerechte Förderung der weiteren beruflichen Entwicklung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen, Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e) Gleichstellungskompetenz Bewertet und/oder eingeschätzt werden: Unterstützung der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und aktive Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Führungstätigkeit; Mitdenken der Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer sowie Berücksichtigung der unterschiedlichen geschlechterspezifischen Belange; Erkennen bestehender geschlechterbedingter Benachteiligung und Beseitigung dieser im Rahmen eigener Gestaltungsmöglichkeiten; Unterstützung einer geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Begründung für die Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen: (§ 8 Abs. 3 NBeurtVO-Steuer)	

4.4 Zusätzliche Angaben (§ 10 NBeurtVO-Steuer) und Körperliche Leistungsfähigkeit (§ 11 NBeurtVO-Steuer)	
☐	Sie/Er verfügt über folgende spezielle fachliche und/oder methodische Kenntnisse und/ oder Erfahrungen, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind (§ 10 NBeurtVO-Steuer):
☐	Ggf. Feststellungen nach § 11 NBeurtVO-Steuer zur körperlichen Leistungsfähigkeit einschließlich etwaiger Erläuterungen inwieweit diese in Verbindung mit einer Schwerbehinderung stehen:

<u>5. Unterschrift</u>	
Erstellerin oder Ersteller des Beurteilungsbeitrages	Datum