



Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales, Steigerstr. 24, 99096 Erfurt

lt. Verteiler OLB  
Spitzenorganisationen der Gewerkschaften  
und Berufsverbände  
Kommunale Spitzenverbände  
Ref. 11, Abt. 3 und 4

## Thüringer Beurteilungsverordnung Ergänzende Hinweise

Anlage: Thüringer Beurteilungsverordnung (GVBl. 2/2020, S. 64 ff.)

Die Thüringer Beurteilungsverordnung wurde am 4. Februar 2020 vom Kabinett beschlossen und ist zum 1. März 2020 in Kraft getreten (vgl. Anlage).

Vor dem Hintergrund, dass die Verordnungsbegründung nicht Gegenstand der Verkündung ist, sollen die nachfolgenden Ausführungen der näheren Erläuterung dienen und die personalführenden Stellen bei der Anwendung der Verordnung unterstützen.

Im Einzelnen wird auf Folgendes hingewiesen:

### Zu § 1 (Geltungsbereich)

In § 1 wird der Geltungsbereich der Rechtsverordnung festgelegt.

### Zu § 2 (Benachteiligungsverbote)

Zu Absatz 1

Die Regelung des Absatzes 1 dient entsprechend des Gleichbehandlungsgebots des Artikels 2 Abs. 2 der Verfassung des Freistaates Thüringen der Verwirklichung der Chancengleichheit ungeachtet des Geschlechts als Querschnittsaufgabe und durchgängige Strategie auf allen Verwaltungsebenen des Landes. Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind insoweit angemessen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Die Regelung in Absatz 2 spiegelt die Anforderungen des § 12 Abs. 1, gegebenenfalls in Verbindung mit Absatz 2, des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und § 71 Abs. 2 des Thüringer Beamtengesetzes (ThürBG) wider, die nicht nur vor Benachteiligungen bei Teilzeitbeschäftigung und familienbe-

### Ihr/e Ansprechpartner/in:

Claudia Brandstaedt

### Durchwahl:

Telefon +49 (361) 57-3313326

Telefax +49 (361) 57-3313xxx

Claudia.Brandstaedt@  
tmik.thueringen.de

### Ihr Zeichen:

### Ihre Nachricht vom:

### Unser Zeichen:

(bitte bei Antwort angeben)

15.2-0425-2/2016

20910/2020

Erfurt

20. März 2020



Informationen zum Umgang mit Ihren Daten im Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales finden Sie im Internet unter <https://innen.thueringen.de/wir/datenschutz/>. Auf Wunsch übersenden wir Ihnen eine Papierfassung.

Thüringer Ministerium für  
Inneres und Kommunales  
Steigerstraße 24  
99096 Erfurt

dingter Beurlaubung schützen sollen, sondern auch bei Arbeitsmodellen, bei denen die Dienstleistung außerhalb der Dienststelle erbracht werden kann.

#### Zu Absatz 3

Absatz 3 verweist auf § 4 Abs. 4 ThürLaufbG, der seinerseits sicherstellt, dass die Leistungen schwerbehinderter Beamter in der Weise beurteilt werden, dass ihnen eine quantitative Minderung ihrer Leistungsfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nicht zum Nachteil angerechnet wird. An die Qualität der Leistungen sind dagegen allgemeine Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Verfahrensregelungen, wie beispielsweise ein der Beurteilung vorgeschaltetes Gespräch des Beurteilers mit dem schwerbehinderten Beamten zu den Auswirkungen der Behinderung auf sein Leistungsvermögen, können als ergänzende Regelungen nach § 17 durch die oberste Dienstbehörde für deren Geschäftsbereich erfolgen. Der Dienstherr ist nicht verpflichtet von Amts wegen zu ermitteln, ob eine Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt. Demgemäß setzt eine Berücksichtigung der anzulegenden Maßstäbe voraus, dass der schwerbehinderte Beamte seine behinderungsbedingten Einschränkungen erläutert, sofern diese nicht offenkundig sind. Hierzu ist ihm eine entsprechende Möglichkeit einzuräumen.

### **Zu § 3 (Regelbeurteilung, Ausnahmen)**

#### Zu Absatz 1

Der grundsätzlich vorgesehene Beurteilungszeitraum von drei Jahren ist ein Kompromiss zwischen hinreichender Aktualität und der mit einer Beurteilungskampagne verbundenen erheblichen Arbeitsbelastung. Ein gemeinsamer Stichtag für die Beamten einer Laufbahngruppe führt zu einer verbesserten Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen bei Personalwechsel. Zugleich wird die Notwendigkeit der Erstellung von Anlassbeurteilungen vermindert, da nur noch in Ausnahmefällen unterschiedliche Beurteilungszeiträume auftreten sollten. Mit dem Anschlussgebot von Regelbeurteilungen wird dem Grundsatz der Lückenlosigkeit Rechnung getragen. Ausnahmen für erstmalig nach Inkrafttreten der Beurteilungsverordnung zu erstellende Regelbeurteilungen enthält § 18 Absatz 1.

Durch Satz 5 wird es den obersten Dienstbehörden ermöglicht, abweichende Regelungen auch für einzelne Teile des Geschäftsbereichs, wie beispielsweise für die Beamten des Polizeivollzugsdienstes oder die Lehrer, zuzulassen.

Ausnahmen von den Grundsätzen der Regelbeurteilung in Absatz 1 sind in den Absätzen 2 bis 5 geregelt. Während in Absatz 2 die Beamten aufgeführt sind, die nicht regelbeurteilt werden, sind in den Absätzen 3 bis 5 Zurückstellungsgründe dargelegt. Bei Zurückstellungen der Regelbeurteilungen nach den Absätzen 3 bis 5 gelten – abgesehen von der zeitlichen Verschiebung – alle Grundsätze für Regelbeurteilungen. Das betrifft insbesondere auch den

zum Beurteilungsstichtag anzuwendenden Beurteilungsmaßstab und die Beachtung der zum Beurteilungsstichtag maßgeblichen Vergleichsgruppen.

Zu Absatz 2

In Satz 1 werden die Ausnahmen vom Grundsatz der Regelbeurteilung geregelt.

Durch Nummer 1 werden die Beamtengruppen der Beamten auf Probe und der im laufbahnrechtlichen Aufstiegsverfahren befindlichen Beamten von dem Grundsatz der Regelbeurteilung ausgenommen. Die Beurteilung von zum Beurteilungsstichtag in der Probezeit befindlichen Beamten richtet sich grundsätzlich nach § 5.

Haben die Beamten im gesamten Beurteilungszeitraum keinen Dienst verrichtet, fehlt es an einer hinreichenden Beurteilungsgrundlage, sodass für diese Beamten nach Satz 1 Nummer 2 keine Regelbeurteilung zu erstellen ist.

Mit Nummer 4 werden Beamte im Endamt ihrer Laufbahngruppe sowie Beamte ab dem Statusamt der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsordnung B vom Grundsatz der Regelbeurteilung ausgenommen. Diese Beamten werden nicht mehr in größerer Zahl in Auswahlverfahren einbezogen. Sollte dies doch der Fall sein, steht das Instrument der Anlassbeurteilung zur Verfügung. Die Regelung ist demgemäß das Ergebnis einer Abwägung des Verhältnisses von Aufwand und Nutzen.

Durch Nummer 5 wird Beamten, die nach der vor Inkrafttreten dieser Rechtsverordnung geltenden Rechtslage nicht beurteilt werden mussten, nach Inkrafttreten der Rechtsverordnung jedoch in die Regelbeurteilung einzubeziehen wären, die Beibehaltung dieser Rechtslage gesichert.

Satz 2 knüpft an Satz 1 Nummer 5 an und enthält für die nach der alten Rechtslage nicht oder nicht mehr regelbeurteilten Beamten die Möglichkeit, einen Antrag auf Einbeziehung in die Regelbeurteilung nach dieser Rechtsverordnung zu stellen, sofern für sie ohne die Übergangsregelung des Satzes 1 Nummer 5 nach der neuen Rechtslage eine Regelbeurteilung zu erstellen wäre.

Beispiel 1:      Beamter A (56 J., Amtsrat, A 12)  
                  Alte Rechtslage: Nach § 51 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 ThürLbVO war für ihn grundsätzlich keine Regelbeurteilung mehr zu erstellen.  
                  Neue Rechtslage:  
                  Grundsatz Regelbeurteilung nach § 3 Abs. 1 ThürBeurtVO (+)  
                  Ausnahme nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 oder 4 ThürBeurtVO (-)  
                  Ausnahme nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 ThürBeurtVO (+), daher auch Antragsrecht nach § 3 Abs. 2 Satz 2 ThürBeurtVO (+)

Beispiel 2:      Beamter B (57 J., Oberamtsrat, A 13 gD)

Alte Rechtslage: Nach § 51 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 ThürLbVO war für ihn grundsätzlich keine Regelbeurteilung mehr zu erstellen.

Neue Rechtslage:

Grundsatz Regelbeurteilung nach § 3 Abs. 1 ThürBeurtVO (+)

Ausnahme nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 ThürBeurtVO (-)

Ausnahme nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 ThürBeurtVO (+);

Da für den Beamten bereits nach Nummer 4 keine Regelbeurteilung mehr erstellt wird, fällt er nicht in den Anwendungsbereich der Übergangsregelung der Nummer 5 und des hierauf bezogenen Antragsrechts nach § 3 Abs. 2 Satz 2 ThürBeurtVO.

Anderes gilt für den Fall, dass ressortspezifische Verwaltungsvorschriften von der nach Satz 5 zugelassenen Ausnahme Gebrauch machen.

Die Beamten sind infolge des Antrags auch in künftige Beurteilungsverfahren einzubeziehen, ohne erneut einen Antrag stellen zu müssen. Die den bislang nicht periodisch zu beurteilenden Beamten durch Satz 2 eröffnete Möglichkeit, einen Antrag auf Wiedereinbeziehung in die Erstellung der Regelbeurteilungen zu stellen, soll einen tragfähigen Kompromiss zwischen dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand und den betroffenen Interessen darstellen. Nicht alle Beamten haben vor, sich im Hinblick auf ihr dienstliches Aufgabenfeld zu verändern oder sich erneut dem Bewertungssystem der dienstlichen Beurteilung freiwillig zu stellen. In solchen Fällen erscheint gerade der damit verbundene Verwaltungsaufwand nicht gerechtfertigt.

Satz 4 begrenzt den dann maßgeblichen Beurteilungszeitraum, Beurteilungslücken sind danach nicht zu schließen, um auch hier Rechtssicherheit und einheitliche Startbedingungen für das neu geregelte Beurteilungssystem zu schaffen.

Satz 3 enthält die Möglichkeit für oberste Dienstbehörden, hinsichtlich der in Satz 1 Nr. 3 und 4 genannten Fälle entsprechende Rückausnahmen im Wege abweichender Regelungen in einer ressortspezifischen Verwaltungsvorschrift nach § 17 zuzulassen. Auch hier ist der dann maßgebliche Beurteilungszeitraum nach Satz 4 begrenzt.

Zu Absatz 3

Regelungszweck von Absatz 3 ist die Vermeidung widersprüchlichen Verhaltens des Dienstherrn, das dadurch entstehen kann, dass der Dienstherr den Beamten vor Abschluss des strafrechtlichen oder disziplinarischen Verfahrens beurteilt und diese Beurteilung nach Abschluss des Verfahrens so nicht abgegeben hätte. Der Dienstherr ist allerdings gehalten, diesen Zustand zeitlich so eng wie möglich einzugrenzen. Ob die in Absatz 3 genannten Anlässe eine Zurückstellung der Regelbeurteilung zur Folge haben, steht im Ermessen des Beurteilers. Die Abwägung, ob die Regelbeurteilung aus diesen Gründen zurückzustellen ist, muss sich daran orientieren, ob das disziplinar- oder strafrechtlich gegenständliche Verhalten geeignet ist, Anlass zur Beanstandung der bisherigen Amtsführung oder des persönlichen Verhaltens des Beamten in seinem bisherigen Status zu geben. Nicht jeder disziplinare oder strafrechtliche Vorwurf muss solche Zweifel begründen. Hier wird es unter

anderem auf den dienstlichen Bezug, die Schwere des Vorwurfs und die zu erwartende Disziplinarmaßnahme ankommen (vgl. etwa VG Düsseldorf, v. 07.05.2014 - 2 L 122/14).

#### Zu Absatz 4

Haben die Beamten zum Beurteilungsstichtag aufgrund eines in ihrer Person liegenden wichtigen Grunds im ursprünglich maßgebenden Beurteilungszeitraum keinen Dienst von mindestens einem Jahr geleistet, fehlt es der Beurteilung an einer hinreichenden Beurteilungsgrundlage. Soweit die Beamten aber am Tag des Beurteilungsstichtags tätig sind, kann auch keine fiktive Nachzeichnung des Werdegangs vorgenommen werden. Absatz 4 Satz 1 nimmt die anzustellende Abgrenzung zur fiktiven Fortschreibung nach § 34 Abs. 2 ThürLaufbG vor. Die fiktive Fortschreibung fingiert zum Zwecke der Teilnahme an einem Leistungsvergleich aufgrund des Benachteiligungsverbots eine im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung. Liegt demgegenüber bereits eine dienstliche Tätigkeit vor, die allein noch nicht den Zeitraum von mindestens einem Jahr als hinreichende Beurteilungsgrundlage für die Regelbeurteilung erfüllt, kommt eine Zurückstellung in Betracht. Mit Hilfe dieser Zurückstellung soll dann abgewartet werden, bis eine hinreichende Beurteilungsgrundlage – üblicherweise ein Jahr – vorliegt. Sodann erfolgt die Regelbeurteilung über den dann hinreichend langen Beurteilungszeitraum. Da sich der ursprünglich für diese Regelbeurteilung maßgebende Regelbeurteilungszeitraum hierdurch verlängert, verkürzt sich der Beurteilungszeitraum der nachfolgenden Regelbeurteilung entsprechend.

Beispiel: Während eines 3-jährigen Beurteilungszeitraums war ein Beamter zunächst 2 Jahre und 4 Monate in Elternzeit, hieran anschließend 8 Monate im Dienst.

Auf Grundlage von § 3 Abs. 4 ThürBeurtVO ist mangels hinreichender Beurteilungsgrundlage die Regelbeurteilung für 4 Monate zurückzustellen und sodann mit verlängertem Beurteilungszeitraum nachzuholen.

Ein in der Person des Beamten liegender wichtiger Grund ist etwa auch dann gegeben, wenn zunächst Zweifel an dessen Dienstfähigkeit bestehen. Durch die Zurückstellung der Beurteilung in einer solchen Konstellation soll ausgeschlossen werden, dass bestehende gesundheitliche Defizite das im Beurteilungszeitraum gewonnene Leistungs- und Befähigungsbild verfälschen.

#### Zu Absatz 5

Absatz 5 enthält Regelbeispiele, in denen es aufgrund der kurzen Dienstleistung nach dem Wechsel üblicherweise an einer tragfähigen Beurteilungsgrundlage fehlt und daher die Regelbeurteilung zurückgestellt werden soll. Dies ist etwa bei einem Wechsel in ein Amt der nächsthöheren Laufbahngruppe (Aufstieg) oder einem Wechsel in eine andere Fachrichtung derselben Laufbahngruppe (horizontaler Wechsel) der Fall. Die Beamten werden in die nächste Regelbeurteilung mit entsprechend verkürztem Beurteilungszeitraum einbezogen.

Zu Absatz 6

Der Zeitraum, der von einer im maßgeblichen Beurteilungszeitraum der Regelbeurteilung erstellten Anlassbeurteilung erfasst ist, ist in die auch für diesen Zeitraum zu erstellende Regelbeurteilung einzubeziehen. Mithin sind auch die in der Anlassbeurteilung erfassten Wertungen zu berücksichtigen. Wird dabei eine mehr als unerhebliche Änderung des Leistungsbilds sichtbar, sind im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung die Anlassbeurteilung und die zu erstellende Regelbeurteilung zueinander in Beziehung zu setzen.

#### **Zu § 4 (Anlassbeurteilung)**

Zu Absatz 1

Die Anlassbeurteilung kommt maßgeblich dort zum Zuge, wo keine oder keine hinreichend aktuelle Regelbeurteilung existiert. Demgemäß ist die Regelbeurteilung gegenüber der Anlassbeurteilung stets vorrangig unter der Maßgabe der Reichweite ihrer Aussagekraft und Aktualität. Soweit für eine Anlassbeurteilung keine dienstlichen, sondern persönliche Gründe vorliegen, wird sie nur auf Antrag erstellt.

Die in den Sätzen 2 und 3 aufgeführten Regelbeispiele sind nicht abschließend.

Im Satz 2 werden die dienstlichen Gründe dargelegt, die sich insbesondere daraus ergeben, dass der nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes gebotene Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger Beurteilungen erfolgen muss, die den aktuellen Leistungsstand des jeweiligen Beamten in den Blick nehmen. Eine laufbahnrechtliche Entscheidung im Sinne der Nummer 2, bei der die Erstellung einer Beurteilung gesetzlich vorgeschrieben ist, ist beispielsweise die in § 43 Abs. 4 Satz 7 ThürLaufbG vorgesehene dienstliche Beurteilung im Praxisaufstiegsverfahren.

In Satz 3 wird der Dienstherrwechsel als Regelbeispiel eines berechtigten persönlichen Grundes angegeben. Eine zu erstellende Anlassbeurteilung sichert den Leistungseindruck der bisherigen Beurteiler und damit zugleich eine Beurteilungsgrundlage, die nach erfolgtem Dienstherrwechsel in zeitlichem Abstand aus dem Bereich des neuen Dienstherrn heraus nur erschwert zu erlangen ist. Sofern die Anlassbeurteilung dem Beamten die Teilnahme an dienstherrnübergreifenden Auswahlverfahren im Vorgriff auf den eigentlichen Dienstherrwechsel ermöglichen soll, begründet dies ebenfalls eine erforderliche Anlassbeurteilung.

Eine Anlassbeurteilung über die Regelbeispiele hinaus kommt nur in einer Konstellation in Betracht, die in ihrer Art und Bedeutung mit den Regelbeispielen vergleichbar ist, also aus vergleichbar gewichtigen Gründen zur Erfüllung des verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatzes oder gesetzlicher Vorgaben.

Zu Absatz 2

Durch Absatz 2 soll die größtmögliche Vergleichbarkeit der Anlassbeurteilungen gesichert werden. Im Fall zeitlich auf eine Regelbeurteilung folgender Anlassbeurteilungen trägt das in Satz 2 enthaltene Entwicklungsgebot dieser hinreichenden Vergleichbarkeit dadurch Rechnung, dass Ausgangspunkt der Anlassbeurteilung in diesen Fällen die in der vorherigen Regelbeurteilung enthaltenen Feststellungen und Bewertungen sind. Aufgabe der Anlassbeurteilung ist es, aufzuzeigen, inwieweit bei einzelnen Feststellungen und Bewertungen Veränderungen zu verzeichnen sind. Auf diese Weise schlagen sich die für Regelbeurteilungen geltenden Richtwerte auch bei Anlassbeurteilungen mittelbar nieder und sichern eine gewisse Maßstabsgerechtigkeit.

### **Zu § 5 (Probezeitbeurteilung)**

Zu Absatz 1

Die Probezeitbeurteilung ist maßgeblich am eigenständigen Prognoseziel der Lebenszeitverbeamtung auszurichten.

Zu Absatz 2

Beamte sind nach § 30 Abs. 4 ThürLaufbG während der Probezeit mindestens zweimal zu beurteilen. Insbesondere die Zwischenbeurteilung soll ermöglichen, die Beamten frühzeitig auf Defizite hinzuweisen, aber auch auf deren besondere Eignung und damit möglichst frühzeitige Einsatzbereiche. Ferner dient sie der Prüfung, ob gegebenenfalls eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommt.

Eine Verkürzung der Probezeit kommt für Beamte, die die Laufbahnprüfung mit entsprechend gutem Ergebnis abgeschlossen haben, nach § 31 ThürLaufbG in Betracht, wenn sie auch während der Probezeit sehr gute Leistungen zeigen. Diese müssen in der Zwischenbeurteilung wie auch in der abschließenden Probezeitbeurteilung dargelegt werden. Die Möglichkeit der Verkürzung liegt im Ermessen des Beurteilers. Nach § 30 Abs. 2 Satz 2 ThürLaufbG ist mindestens eine Probezeit von einem Jahr abzuleisten.

Zu Absatz 3

Da die Möglichkeit der Verkürzung der Probezeit nach § 31 ThürLaufbG an das Ergebnis der Laufbahnprüfung anknüpft, die ihrerseits nicht mehr relevant für das aktuelle Leistungsbild ist, kann die Verkürzung der Probezeit nicht vorgreiflich für eine später zu erstellende Regelbeurteilung sein. Aufgrund der unterschiedlichen Beurteilungsmaßstäbe ist mithin eine klare Abgrenzung der Bewertungsstufen der Probezeitbeurteilung und der Prädikate der Regelbeurteilung vorzunehmen, weshalb für die Möglichkeit der Verkürzung der Probezeit keine gesonderte Bewertungsstufe vergeben wird. Die gesonderte Einschätzung verlangt die Auseinandersetzung damit, inwiefern die in der Probezeit erbrachten Leistungen eine Verkürzung rechtfertigen. Diese Einschätzung ist schriftlich niederzulegen.

Zu Absatz 4

Die Bewertungsstufen der abschließenden Probezeitbeurteilung orientieren sich an deren laufbahnrechtlichem Zweck, der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Es soll gerade keine Bewertung der Arbeitsergebnisse anhand des Maßstabs der Regelbeurteilung erfolgen, um eine Bindung für folgende Regelbeurteilungen zu vermeiden.

### **Zu § 6 (Beurteilungsbeitrag)**

Zu Absatz 1

In Fällen, in denen der Beurteiler über keine ausreichenden unmittelbaren eigenen Erkenntnisse verfügt, bilden Beurteilungsbeiträge die maßgebliche tragfähige Beurteilungsgrundlage. Mit diesen muss sich der Beurteiler auseinandersetzen; daran gebunden ist er nicht (vergleiche Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. November 2010, Aktenzeichen: 2 C 16.09).

Zu Absatz 2

Mit Absatz 2 wird festgelegt, dass sich die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags nach den Anforderungen der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung mit Ausnahme eines abschließenden Gesamturteils richtet.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält Regelbeispiele für einen notwendigen Beurteilungsbeitrag.

Mit den Nummern 1 und 2 wird der Zweck verfolgt, maßgebliche, im Zeitpunkt der Erstellung noch aktuelle Eindrücke als Beurteilungsgrundlage für ein späteres Beurteilungsverfahren zu sichern. Von Nummer 1 sind etwa Fälle des Wechsels der zuständigen obersten Dienstbehörde, Fälle der Versetzung des Beamten aus dem Zuständigkeitsbereich des Beurteilers, soweit nicht ein Fall der Anlassbeurteilung vorliegt, oder die Fälle des Ausscheidens des Beurteilers aus der Beurteilerzuständigkeit erfasst. Durch Nummer 3 wird das Erfordernis nach einem Beurteilungsbeitrag auch bei einer kürzeren, etwa abordnungsbedingten Abwesenheit aufgegriffen, um die dienstliche Beurteilung auf eine tragfähige Grundlage zu stellen, da andernfalls eine nicht zu vertretende Lücke in der erforderlichen Beurteilungsgrundlage entsteht, die der zuständige Beurteiler nicht aus eigener Anschauung bewerten kann.

### **Zu § 7 (Einheitlicher Beurteilungsmaßstab)**

Zu Absatz 1

Absatz 1 gibt den Maßstab vor, wonach sich die zu stellenden Anforderungen an die Leistungsbewertung, die Eignungs- und Befähigungseinschätzung sowie die Bildung des Gesamturteils herleiten. Beurteilungsmaßstab und Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung ist das innehabende Statusamt. Aus diesem leiten sich die anzusetzenden Anforderungen ab. Die im Beurteilungszeitraum wahrgenommenen Aufgaben dienen insoweit als maßgebliche Erkenntnisquelle für die Einschätzung, inwieweit der Beamte den

Anforderungen, die aufgrund seines Statusamtes an ihn zu stellen sind, gerecht geworden ist.

Das Amt im statusrechtlichen Sinn wird grundsätzlich durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und Laufbahngruppe, durch das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe und durch die dem Beamten verliehene Amtsbezeichnung gekennzeichnet. Welche Aufgaben wahrzunehmen sind, wird sich zu meist aus der Beschreibung des übertragenen Dienstpostens ableiten lassen. Sollten zusätzliche oder andere Aufgaben faktisch wahrgenommen werden, sind diese maßgeblich. Der Beurteilungsmaßstab stellt unmittelbar die Vergleichbarkeit aller beurteilten Beamten im gleichen Statusamt her.

Ein Beamter fällt, sobald er befördert worden ist, aus dem Kreis der vor der Beförderung mit ihm zu vergleichenden Beamten heraus und tritt in den Kreis der nunmehr mit ihm zu vergleichenden Beamten des Beförderungsamts ein (vgl. OVG Rheinland-Pfalz v. 12.09.2000 - 10 A 11056/00; Thür-OVG v. 08.04.2011 - 2 EO 192/09).

Zu Absatz 2

Die festgelegten Richtwertvorgaben gewährleisten eine aussagefähige ausdifferenzierte Beurteilungspraxis, auf deren Grundlage der nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes gebotene Leistungsvergleich rechtssicher möglich ist. Insbesondere soll damit sichergestellt werden, dass die Spitzennoten auch tatsächlich den Leistungsstärksten vorbehalten sind. An den Richtwerten soll insbesondere auch im Sinne einer landesweiten, ressortübergreifenden Vergleichbarkeit festgehalten werden. Die Möglichkeit einer geringfügigen Über- oder Unterschreitung in Ausnahmefällen beruht auf Gründen der Einzelfallgerechtigkeit. Die hinreichende Größe der Vergleichsgruppe muss auf der Ebene des Zweitbeurteilers beziehungsweise des zuständigen alleinigen Beurteilers sichergestellt sein. Eine Zahl von etwa fünfundzwanzig Personen in einer Vergleichsgruppe dürfte sich nach der gegenwärtigen Rechtsprechung am unteren Rand der noch akzeptablen Gruppengröße bewegen. Auch unterhalb der die Anwendung der Richtwerte voraussetzenden Größe der Vergleichsgruppe gilt das Differenzierungsgebot. Die dienstlichen Beurteilungen müssen mithin das Ergebnis einer mit Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes zu vereinbarenden, differenzierten Maßstäbe anwendenden Beurteilungspraxis sein.

## **Zum Zweiten Abschnitt (Inhalt der dienstlichen Beurteilung)**

### **Zu § 8 (Inhalt der dienstlichen Beurteilung)**

Zu Absatz 1

Die Eignung von dienstlichen Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen. In diesem Zusammenhang legt die Aufgabenbeschreibung die wahrgenommenen Tätigkeiten dar, die sodann vom Beurteiler zu den Anforderungen des Statusamtes, das der Beamte innehat, ins Verhältnis gesetzt werden. Die Aufgabenbeschreibung sowie die Darstellung der Wertigkeit der

wahrgenommenen Aufgaben sind daher zentrale Bestandteile der Tatsachengrundlage, auf denen das Werturteil fußt. Ihre Vollständigkeit dient unmittelbar der verfahrensbegleitenden Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes.

#### Zu Absatz 2

Die dienstliche Beurteilung bewertet die fachlichen Leistungen der Beamten, umfasst eine Eignungs- und Befähigungseinschätzung und schließt mit einem einheitlichen Gesamturteil. Die in Anlage 1 enthaltenen definitorischen Erläuterungen sollen dazu beitragen, den Inhalt der Beurteilungsmerkmale zu veranschaulichen und die Bewertungen vergleichbar zu machen. Nach Satz 2 können individuelle tätigkeitsspezifische Anpassungen der Beurteilungsmerkmale erfolgen, die sodann nach Satz 3 auch entsprechend zu vermerken und zu begründen sind. Satz 4 sieht die wertende Ermittlung einer Gesamtbewertung aus den Einzelmerkmalen der Leistungsbewertung einerseits sowie aus den Einzelmerkmalen der Eignungs- und Befähigungseinschätzung andererseits vor.

#### Zu Absatz 3

In Absatz 3 wird die Verwendung der Beurteilungsvordrucke festgelegt. Zudem ist nach Satz 2 eine generelle Anpassung der Beurteilungsmerkmale unter der Maßgabe möglich, dass die Beurteilungsmerkmale der Anlage 1 nicht ausreichen oder nicht geeignet sind, die auf den jeweiligen Aufgaben erbrachten Leistungen hinreichend abzubilden. Insoweit sind sowohl eine Streichung als auch eine Ergänzung von einzelnen Beurteilungsmerkmalen und die hiermit einhergehende Abänderung der Vordrucke abweichende Regelungen im Sinne des § 17.

### **Zu § 9 (Bewertung)**

Im bisher praktizierten sechsstufigen Beurteilungssystem stieß die Vergabe der Durchschnittsnote von drei Punkten auf wenig Akzeptanz. Ausdifferenzierungen erfolgten maßgeblich im oberen Notenbereich. Durch die Umstellung von sechs auf fünf Notenstufen mit entsprechenden Zwischenpunkten trifft die Vergabe der Durchschnittsnote mutmaßlich auf größere Akzeptanz. Die Zuordnung mehrerer Punktwerte zu einer Bewertungsstufe ermöglicht eine weitere Ausdifferenzierung. Gleichzeitig wird die Binnendifferenzierung in ihrer bisher praktizierten Form der Notenzusätze „obere Grenze“ und „untere Grenze“ entbehrlich. Der Beamte, der mit seiner Tätigkeit genau den Anforderungen entspricht, ohne sie zu übertreffen, ist in der Notenstufe „entspricht den Anforderungen“ einzuordnen (vergleiche auch § 7 Abs. 1 Satz 4).

### **Zu § 10 (Verwendungsvorschlag)**

Der Verwendungsvorschlag fließt nicht in das Gesamturteil ein, sondern stellt lediglich einen Verwendungsvorschlag im Sinne eines optimalen Personaleinsatzes dar. Der Beurteiler soll zielgerichtet Vorschläge zur weiteren Verwendung abgeben und kann Möglichkeiten zur weiteren Entwicklung

aufzeigen. Hierbei handelt es sich um eine Entscheidungshilfe, an die die personalführenden Stellen nicht gebunden sind. Satz 3 trägt § 39 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ThürLaufbG Rechnung. Der Vermerk über die Eignung für die nächsthöhere Laufbahngruppe kommt nur dann in Betracht, wenn der betreffende Beamte die gesetzlichen Aufstiegsvoraussetzungen hinsichtlich der zeitlichen Mindestanforderungen des Ausbildungsaufstiegs erfüllt.

Der als Anlage 2 für die Erstellung der Regelbeurteilung vorgesehene Vor- druck kann und soll ressortspezifisch ausgefüllt werden. Neben der Prognose, ob eine Aufstiegs- oder Führungseignung vorliegt oder eine solche Verwendung vorgeschlagen wird, können auch tätigkeitsbezogene Einschätzungen Niederschlag finden, wie etwa die Eignung

1. für Grundsatztätigkeiten oder operative Tätigkeiten oder
2. für eine Verwendung im „Innendienst“ oder „Außendienst“.

Im Rahmen der Möglichkeit zum Erlass ergänzender Regelungen nach § 17 besteht hier ein ressortspezifischer Ausfüllungsspielraum.

### **Zu § 11 (Gesamturteil)**

#### **Zu Absatz 1**

Das Gesamturteil ergibt sich aus der Wertung aller für das statusrechtliche Amt relevanten Beurteilungsmerkmale. Das Gesamturteil darf sich nicht allein auf die Bildung des arithmetischen Mittels der Punktwerte beschränken. Vielmehr muss der Beurteiler in Ausübung seines Beurteilungsermessens eine Gesamtwürdigung der Leistung und der Persönlichkeit des Beamten vornehmen und sich im Rahmen dessen damit auseinandersetzen, ob ein dem arithmetischen Mittelwert entsprechendes Gesamturteil oder ein anderes Gesamturteil gerechtfertigt erscheint.

#### **Zu Absatz 2**

Das Gesamturteil bedarf einer verbalen Begründung, die erkennen lässt, wie es aus den einzelnen Beurteilungsmerkmalen hergeleitet wird. Ein Gesamturteil mit der niedrigsten oder der höchsten Notenstufe bedarf im Rahmen der Verbalbegründung einer gesonderten Begründung, die erkennen lässt, dass sich der Beurteiler mit der besonderen Bedeutung dieser Notenstufe eingehend auseinandergesetzt hat und warum er diese für gerechtfertigt hält.

#### **Zu Absatz 3**

Grundsätzlich besteht für den Beurteiler bei der Ermittlung des Gesamturteils als Ergebnis einer wertenden Gesamtbetrachtung ein Beurteilungsspielraum. Indes muss die Gewichtung der einzelnen Beurteilungsmerkmale bei der Ermittlung des Gesamturteils stets statusamtsbezogen sein. Unter dieser Maßgabe muss der Dienstherr eine einheitliche Gewichtung der einzelnen Beurteilungsmerkmale für die Beamten sicherstellen, die im Geltungsbereich derselben Beurteilungsvorschriften einer bestimmten Laufbahn angehören. Sofern mithin Vorgaben in Betracht gezogen werden, welchen einzelnen Beurteilungsmerkmalen im Verhältnis zu anderen Beurteilungsmerkmalen

welches Gewicht zukommen soll, ist dies für alle Beamten eines Statusamts einheitlich zu regeln, um dienstliche Beurteilungen von Beamten eines Statusamts ungeachtet ihrer Ressortzugehörigkeit miteinander vergleichen zu können. Anknüpfungspunkt hierfür ist daher die Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 ThürLaufbG für die nach § 9 Abs. 2 ThürLaufbG eingerichteten Fachrichtungen.

## **Zum Dritten Abschnitt (Zuständigkeit und Verfahren)**

### **Zu § 12 (Zuständigkeit)**

#### **Zu Absatz 1**

In Absatz 1 wird die Zuständigkeit für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen an die unmittelbare Dienstvorgesetzteneigenschaft geknüpft. Der Begriff des Dienstvorgesetzten ist in § 3 Abs. 2 ThürBG näher bestimmt. Regelmäßig, nicht aber zwingend, ist dies der Behördenleiter. Satz 2 beinhaltet die Möglichkeit der obersten Dienstbehörde, durch Verwaltungsvorschriften nach § 17 abweichend sowohl die Zuständigkeit auf den höheren Dienstvorgesetzten als auch auf einen anderen Vorgesetzten zu übertragen. Die Delegationsmöglichkeit ist dadurch begrenzt, dass die danach bestimmbareren Beurteiler einen umfassenden Überblick haben und möglichst gleiche Beurteilungsmaßstäbe ansetzen können müssen.

#### **Zu Absatz 2**

Im Fall eines Zuständigkeitswechsels des Beurteilers im Beurteilungszeitraum wird die Zuständigkeit für die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags bei demjenigen verortet, der zum Zeitpunkt des Wechsels zuständiger Beurteiler war.

#### **Zu Absatz 3**

Absatz 3 knüpft für die Frage der Zuständigkeit für die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags an die Beurteilerzuständigkeit an, die für den als spätere Beurteilungsgrundlage zu sichernden Zeitraum maßgeblich ist.

#### **Zu Absatz 4**

Im Fall einer Abordnung wird die Zugehörigkeit des Beamten zur abordnenden Behörde nicht berührt. Insoweit ist die fortwährende Zuständigkeit der Beurteiler der abordnenden Behörde nur folgerichtig.

Der zu erstellende Beurteilungsbeitrag sichert die hinreichende Beurteilungsgrundlage für den zuständigen Beurteiler, der die Leistungen des Beamten im Abordnungszeitraum nicht aus eigener Anschauung bewerten kann (§ 14 Abs. 2). In einer dienstlichen Beurteilung ist die Einbeziehung eines Beurteilungsbeitrages kenntlich zu machen.

Gleiches gilt für den Fall der Zuweisung. Der zugewiesene Beamte behält sämtliche Rechte und Pflichten gegenüber seinem Dienstherrn und ist mithin gemäß dem Zweck einer dienstlichen Beurteilung durch seinen Dienstvorge-

setzten unter Einbindung der Vorgesetzten der aufnehmenden Stelle, der er zugewiesen ist, dienstlich zu beurteilen.

### **Zu § 13 (Beurteilerkonferenz)**

Die Beurteilerkonferenz ist ein anerkanntes Mittel zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs. Sie darf indes nicht dazu führen, dass konkrete Beurteilungsergebnisse vorweggenommen werden, da dies der Weisungsfreiheit des Beurteilers zuwiderläuft.

Im einstufigen Beurteilungsverfahren können die Vorgesetzten, die mit der Erstellung eines Vorschlags im Verfahren betraut sind, zum Teilnehmerkreis gehören. Deren Beurteilungsvorschlag ist maßgebliche Beurteilungsgrundlage, sodass ihnen gegenüber bereits der anzulegende Beurteilungsmaßstab zu kommunizieren ist. Die Prüfung der Maßstabsgerechtigkeit bleibt Aufgabe des allein zuständigen Beurteilers. Die frühzeitige Kommunikation soll die Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe verfahrensrechtlich sichern.

### **Zu § 14 (Verfahren)**

Zu Absatz 1

Aufgrund der Natur der Beurteilung als höchstpersönliche Wertentscheidung sind Beurteiler nicht weisungsgebunden.

Zu Absatz 2

Die Rechtsprechung stellt an die Tatsachengrundlage einer dienstlichen Beurteilung zunehmend höhere Anforderungen (vergleiche etwa Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. November 2014, Aktenzeichen: 2 A 10.13; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 2. März 2017, Aktenzeichen: 2 C 21.16; Urteil des Verwaltungsgerichts Weimar vom 7. Januar 2014, Aktenzeichen: 1 K 588/11 We). Danach müssen die vom Beurteiler herangezogenen Informationen von solchem Umfang und solcher Detailtiefe sein, dass sie ein plastisches und zutreffendes Bild von den Leistungen und Befähigungen des zu beurteilenden Beamten zu zeichnen vermögen, welches den Beurteiler ohne weiteres in die Lage versetzt, das Fehlen aus eigener Anschauung gewonnener Erkenntnisse auszugleichen. Weitere Erkenntnisquellen sind etwa schriftliche Arbeiten des zu beurteilenden Beamten.

Zu Absatz 3

Mit Absatz 3 wird den obersten Dienstbehörden die Möglichkeit eingeräumt, für ihren Geschäftsbereich oder Teile hiervon ein zweistufiges Beurteilungssystem im Wege einer Verwaltungsvorschrift nach § 17 festzulegen. Hierin kann sodann das Verfahren detailliert beschrieben werden.

Auch im Fall eines zweistufigen Beurteilungssystems ist allein der Zweitbeurteiler Beurteiler im Rechtssinne. Während der Erstbeurteiler maßgeblich für

eine hinreichende Beurteilungsgrundlage sorgt und entsprechende persönlichkeitsbedingte Werturteile fällt, verbleibt es bei der Zuständigkeit des Zweitbeurteilers, die Maßstabsgerechtigkeit im Blick zu haben und für ein ausdifferenziertes Leistungsgefüge Sorge zu tragen.

Zu Absatz 4

Die verfahrensrechtliche Ausgestaltung des Ins-Benehmen-Setzens geht über die Handhabung eines üblichen Beurteilungsbeitrags insofern hinaus, als es infolge unterschiedlicher Behörden und Beurteilerzuständigkeiten ein Abstimmungsbedürfnis zumindest im Hinblick auf den jeweils angelegten Beurteilungsmaßstab und den dort zu verortenden Beurteilungsbeitrag des Beamten gibt.

### **Zu § 15 (Eröffnung)**

Zu Absatz 1

Die Beurteilungseröffnung soll möglichst zeitnah nach der Aushändigung der Abschrift erfolgen, bedarf über den Aushändigungs- und Eröffnungsvermerk hinaus keiner bestimmten Form und ist keinen starren Anfechtungsfristen unterworfen. Sie bietet eine Gelegenheit, etwa bestehende Unstimmigkeiten auszuräumen und dient damit dem Interesse an vollständigen, zutreffenden und sachgerechten Beurteilungen aller Beamten. Mit der Eröffnung und Besprechung wird die dienstliche Beurteilung rechtlich existent und kann zur Grundlage etwaigen Leistungsvergleichs gemacht werden. Den Beamten trifft insoweit eine Mitwirkungspflicht. Kommt er dieser nicht nach, muss er sich so behandeln lassen, als sei ihm die Beurteilung in der vorgeschriebenen Weise eröffnet worden. Die dienstliche Beurteilung kann etwa auch durch den Vorschlagsteller eröffnet werden. Vor der Eröffnung der Beurteilung muss dem Beamten Gelegenheit gegeben werden, von seiner Beurteilung Kenntnis zu nehmen. Er erhält – mindestens zwei Tage vor dem Eröffnungsgespräch – eine Abschrift seiner Beurteilung ausgehändigt. Das Aushändigen einer Ausfertigung der Beurteilung sowie die Eröffnung selbst sind unter Datumsangabe von dem Beamten unterschriftlich auf der Beurteilung zu bestätigen. Satz 2 dient insoweit der Sicherstellung ausreichender Dokumentation.

Zu Absatz 2

Im Sinne einer möglichst wirksamen Interessenwahrnehmung ist auch die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an dem Eröffnungsgespräch auf Antrag des schwerbehinderten Beamten möglich.

Zu Absatz 3

Die inhaltliche Abänderung einer dienstlichen Beurteilung lässt die oben genannten der ursprünglichen Beurteilungseröffnung zugrundeliegenden Zweckmäßigkeitserwägungen wiederaufleben. Die Pflicht zur erneuten Eröffnung greift danach nicht bereits in Fällen rein redaktioneller oder einverständlicher Änderungen etwa in der Aufgabenbeschreibung. Vielmehr lösen

mit Blick auf den mit der Eröffnung verfolgten Zweck inhaltliche beziehungsweise substantielle Änderungen die Pflicht zur erneuten Eröffnung aus.

### **Zu § 16 (Aktenführung)**

Zu Absatz 1

Bei den in Absatz 1 genannten Unterlagen handelt es sich um Personalaktendaten. Hier maßgebliche Entscheidungen des Dienstherrn sind etwa Abhilfe- und Widerspruchsbescheide.

Zu Absatz 2

Berichte und Auskünfte, die der zuständige Dienstvorgesetzte zur Vorbereitung einer dienstlichen Beurteilung einholt, sind nicht in die Personalakten aufzunehmen. Die Aufnahme in eine Sachakte ist gleichwohl aufgrund etwaigen Rechtsschutzersuchens des Beamten sachdienlich.

### **Zu § 17 (Ergänzende, abweichende Regelungen)**

Zu Absatz 1

Mit Absatz 1 wird den obersten Dienstbehörden die Möglichkeit gegeben, ressortspezifische Besonderheiten in das Beurteilungsverfahren zu übernehmen.

Die Möglichkeit zum Erlass ausgestaltender Regelungen in Satz 1 hat allein klarstellenden Charakter, da dies ohnehin aus der Normenhierarchie folgt. Die Möglichkeit zum Erlass von Regelungen, die von dieser Verordnung abweichen, betrifft

1. § 3 Abs. 1 Satz 5, nach dem eine Festlegung abweichender Beurteilungszeiträume und Regelbeurteilungsstichtage erfolgen kann,
2. § 3 Abs. 2 Satz 3, nach dem eine abweichende Einbeziehung in die Regelbeurteilung festgelegt werden kann,
3. § 8 Abs. 3 Satz 4 in Verbindung mit Satz 5, der die Festlegung abweichender Beurteilungsmerkmale zulässt,
4. § 12 Abs. 1 Satz 2, mit dem eine Delegation der Beurteilerzuständigkeit erfolgen kann, und
5. § 14 Abs. 3, nach dem ein zweistufiges Beurteilungsverfahren bestimmt werden kann.

Mit Satz 2 wird klargestellt, dass ausgestaltende und gegebenenfalls abweichende Verwaltungsvorschriften im Staatsanzeiger zu veröffentlichen sind. Nach Satz 3 ist vor dem Erlass abweichender Regelungen das Einvernehmen mit dem für Beamtenrecht zuständigen Ministerium als Verordnungsgeber herzustellen. Satz 4 nimmt die Festlegung von abweichenden Beurteilungsstichtagen vom notwendig herzustellenden Einvernehmen aus.

#### Zu Absatz 2

Unter Maßgabe des Regelungsauftrags der Verordnungsermächtigung des § 49 Abs. 4 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 ThürLaufbG sind allgemeine Regelungen zum Beurteilungsrecht auch für Beamte kommunaler Dienstherrn sowie sonstiger der Aufsicht des Landes unterstehender juristischer Personen des öffentlichen Rechts mit Dienstherrnfähigkeit aufzustellen. Dem Grundsatz kommunaler Selbstverwaltung soll jedoch dort in besonderem Maße Rechnung getragen werden können, wo spezifische Bedingungen und besondere Aufgaben des kommunalen Dienstherrn sich grundlegend vom Bereich der unmittelbaren Staatsverwaltung unterscheiden. Anders als im Fall des Absatzes 2 ist hierfür kein Einvernehmen mit dem für das Beamtenrecht zuständigen Ministerium erforderlich.

### **Zum Vierten Abschnitt (Übergangs- und Schlussbestimmungen)**

#### **Zu § 18 (Übergangsbestimmung)**

##### Zu Absatz 1

Mit Satz 1 wird der Beurteilungszeitraum der erstmalig nach Inkrafttreten der Beurteilungsverordnung zu erstellenden Regelbeurteilung beschränkt, um einheitliche Startbedingungen für das neu geregelte Beurteilungssystem zu schaffen.

##### Zu Absatz 2

Die Übergangsregelung betrifft solche Regelbeurteilungsverfahren, deren Stichtag vor dem Inkrafttreten der Thüringer Beurteilungsverordnung liegt. Das sind etwa solche, die zur gerichtlichen Überprüfung stehen, das gerichtliche Verfahren jedoch erst nach Inkrafttreten der Thüringer Beurteilungsverordnung abgeschlossen wird. Außerdem sind solche Regelbeurteilungen betroffen, die zunächst etwa auf Grundlage des § 51 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 der Thüringer Laufbahnverordnung vom 7. Dezember 1995 (GVBl. S. 382) in der am 31. Dezember 2014 geltenden Fassung zurückgestellt werden, ohne dass dies Einfluss auf den Beurteilungsstichtag hat, da sie zum ursprünglichen Stichtag nachgeholt werden, ohne dass sich der Beurteilungszeitraum verlängert.

##### Zu Absatz 3

Die Übergangsregelung betrifft über Absatz 2 hinaus solche Regelbeurteilungen, die nach § 51 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 der Thüringer Laufbahnverordnung in der am 31. Dezember 2014 geltenden Fassung zurückgestellt wurden. Die hiernach zurückgestellten Beurteilungen werden zu einem späteren Stichtag nachgeholt, jedoch auf Grundlage der bis zum Inkrafttreten der Thüringer Beurteilungsverordnung geltenden Beurteilungsrichtlinien.

#### **Zu § 19 (Gleichstellungsbestimmung)**

§ 19 enthält die Gleichstellungsbestimmung für alle Geschlechter.

## **Zu § 20 (Inkrafttreten)**

In § 20 wird das Inkrafttreten dieser Rechtsverordnung geregelt.

Nach § 54 ThürLaufbG finden die für das Beurteilungswesen geltenden Bestimmungen des Fünften Abschnitts der Thüringer Laufbahnverordnung der Thüringer Laufbahnverordnung in der am 31. Dezember 2014 geltenden Fassung nur bis zum Inkrafttreten einer Rechtsverordnung nach § 49 Abs. 4 ThürLaufbG weiter Anwendung. Mit dem Erlass der Thüringer Beurteilungsverordnung vom 18. Februar 2020 (GVBl. 2/2020, S. 64) erübrigt sich daher insoweit eine Regelung zum Außerkrafttreten der bisher geltenden Vorschriften.

Im Auftrag

gez. Claudia Brandstädt  
(ohne Unterschrift, da elektronisch erstellt)