

HAMBURGISCHES GESETZ- UND VERORDNUNGSBLATT

TEIL I

HmbGVBl. Nr. 3		FREITAG, DEN 30. JANUAR	2026
Tag	Inhalt	Seite	
7. 1. 2026	Verordnung über Zulassungsbeschränkungen und Zulassungszahlen für die Universität Hamburg – Fakultät für Medizin – für das Sommersemester 2026 221-6-16	14	
16. 1. 2026	Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in den Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr (Beurteilungsverordnung-Feuerwehr - BeurtVO-Fw)..... neu: 2030-1-103	15	
16. 1. 2026	Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten (Beurteilungsverordnung-Polizei - BeurtVO-Pol) neu: 2030-1-102	21	
21. 1. 2026	Gesetz zur Änderung des Zweiten Gesetzes zur Flüchtlingsunterbringung in Einrichtungen 2012-1	27	
21. 1. 2026	Sechstes Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes 2030-1	28	
–	Druckfehlerberichtigung	28	

Angaben unter dem Vorschrifitentitel beziehen sich auf die Gliederungsnummern in der Sammlung der Gesetze und Verordnungen der Freien und Hansestadt Hamburg.

Verordnung
über Zulassungsbeschränkungen und Zulassungszahlen
für die Universität Hamburg – Fakultät für Medizin –
für das Sommersemester 2026

Vom 7. Januar 2026

Auf Grund von Artikel 7 Satz 1 des Gesetzes zu dem Staatsvertrag über die Hochschulzulassung vom 30. Oktober 2019 (HmbGVBl. S. 351), zuletzt geändert am 19. Dezember 2024 (HmbGVBl. 2025 S. 84, 87), in Verbindung mit Artikel 12 Absatz 1 Nummer 8 des Staatsvertrags über die Hochschulzulassung vom 21. März bis 4. April 2019 (HmbGVBl. S. 354) sowie §1 Nummer 4 der Weiterübertragungsverordnung-Hochschulwesen vom 12. November 2019 (HmbGVBl. S. 392), zuletzt geändert am 20. Mai 2025 (HmbGVBl. S. 433, 434), wird verordnet:

Einziger Paragraph

(1) An der Universität Hamburg – Fakultät für Medizin – bestehen in den in der Anlage aufgeführten Studiengängen im Sommersemester 2026 Zulassungsbeschränkungen.

(2) Für die Zulassung in den zulassungsbeschränkten Studiengängen werden für das Sommersemester 2026 die in der Anlage aufgeführten Zulassungszahlen für Erstsemester festgesetzt.

Hamburg, den 7. Januar 2026.

Die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung

Anlage

**Zulassungsbeschränkte Studiengänge
im Sommersemester 2026**

Studienfach	Studienabschluss	Sommersemester 2026 Zulassungszahl	Zulassungen für höhere Semester/Sommersemester 2026
Medizin 1. Abschnitt 1. – 4. Fachsemester ¹⁾	Staatsprüfung	0	0
Medizin 2. Abschnitt 5. – 10. Fachsemester ^{1), 2), 3)}	Staatsprüfung	381	0
Zahnmedizin ¹⁾	Staatsprüfung	0	0

- ¹⁾ Festsetzung nach § 1 Absatz 2 der Kapazitätsverordnung: Die Studiengänge Medizin und Zahnmedizin werden als Modellstudiengänge iMED beziehungsweise iMED dent durchgeführt; eine Auffüllung der höheren Semester erfolgt ausschließlich zum 5. Fachsemester; im Übrigen werden Abgänge durch den Schwundausgleich kompensiert.
- ²⁾ Voraussetzung für die Neuaufnahme zum Weiterstudium im 5. Fachsemester ist, dass die Zahl der im 5. und 6. Fachsemester eingeschriebenen Studierenden zusammengerechnet unterhalb der für das 5. Fachsemester gesetzten Auffüllgrenze liegt.
- ³⁾ Zusätzlich zu der genannten Zulassungszahl stehen 10 Plätze pro Semester für Studierende des Praktischen Jahres zur Verfügung.

Verordnung
über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten
in den Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr
(Beurteilungsverordnung-Feuerwehr – BeurtVO-Fw)

Vom 16. Januar 2026

Auf Grund von § 10a Absatz 5 Satz 1 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), in Verbindung mit Satz 1 Nummer 2 der Verordnung zur Weiterübertragung von Verordnungsermächtigungen im Bereich des Beurteilungswesens vom 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 578), wird verordnet:

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gegenstand
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Grundsätze, Ziele und Inhalt der dienstlichen Beurteilungen

Abschnitt 2

Beurteilungsarten

- § 4 System von Regel- und Anlassbeurteilungen
- § 5 Ausnahmen von der Beurteilungspflicht
- § 6 Regelbeurteilungen
- § 7 Unterlassen und Nachholen von Regelbeurteilungen
- § 8 Anlassbeurteilungen

Abschnitt 3

Form und Verfahren

- § 9 Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen
- § 10 Erst- und Zweitbeurteilung
- § 11 Pflichten der Beurteilenden; Beurteilungskonferenzen
- § 12 Abgeordnete Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Feuerwehr
- § 13 Beurteilungszeitraum
- § 14 Beurteilungsverfahren
- § 15 Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter
- § 16 Berichtigung und Aufhebung von Beurteilungen

Abschnitt 4

Urteile

- § 17 Beurteilungsmaßstab und Richtwerte
- § 18 Beurteilungskriterien
- § 19 Einzelurteile
- § 20 Gesamturteil
- § 21 Bildung des Gesamturteils
- § 22 Potenzialeinschätzungen
- § 23 Fiktive Beurteilung von freigestellten Beamtinnen und Beamten

Abschnitt 5

Verwaltungsvorschriften, Datenverarbeitung, Schlussbestimmungen

- § 24 Verwaltungsvorschriften
- § 25 Datenverarbeitung
- § 26 Schlussbestimmungen

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Gegenstand

Diese Verordnung regelt die Beurteilung der erbrachten fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung aller Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr (dienstliche Beurteilung).

§ 2

Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr, soweit im Folgenden keine Ausnahmen getroffen werden.

(2) Diese Verordnung ist auf Beamtinnen und Beamte, die einen Vorbereitungsdienst ableisten, sowie auf Beamtinnen und Beamte, die gemäß § 26 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert am 20. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 389 S. 1, 8), eingesetzt werden, nicht anzuwenden.

§ 3

Grundsätze, Ziele und Inhalt der dienstlichen Beurteilungen

(1) Die dienstliche Beurteilung dient dem Zweck, ein aussagekräftiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Beamtin oder eines Beamten darzustellen. Die Beurteilung bildet eine Grundlage für personen- und sachrechte Personalentscheidungen. Sie dient ebenso als Instrument der Personalführung und Personalentwicklung und beinhaltet eine in die Zukunft gerichtete Befähigungseinschätzung (Potenzialeinschätzung).

(2) Dienstliche Beurteilungen müssen frei von sachfremden Erwägungen, unvoreingenommen und nachvollziehbar sein. Bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen darf niemand auf Grund von Geschlecht oder geschlechtlicher Identität

tät, ethnischer Herkunft oder Nationalität, Alter, religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, Behinderung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft bevorzugt oder benachteiligt werden.

Abschnitt 2 Beurteilungsarten

§ 4

System von Regel- und Anlassbeurteilungen

(1) Beamtinnen und Beamte sind regelmäßig dienstlich zu beurteilen (Regelbeurteilung). Sie sind außerdem dienstlich zu beurteilen, wenn hierfür ein besonderer Anlass besteht (Anlassbeurteilung).

(2) Regel- und Anlassbeurteilung sind in Bezug auf die Ziele dienstlicher Beurteilungen im Sinne von § 3 Absatz 1 gleichwertig und werden mit den gleichen Inhalten und nach den gleichen Maßstäben erstellt.

(3) Keine eigenständigen Beurteilungen sind der Beurteilungsbeitrag und die Leistungseinschätzung Dritter (§ 5 Absatz 1 Satz 4, § 15).

§ 5

Ausnahmen von der Beurteilungspflicht

(1) Zeiträume, in denen Beamtinnen und Beamte

1. von ihrer dienstlichen Tätigkeit beurlaubt, freigestellt oder aus sonstigen Gründen geplant von Dienstaufgaben abwesend sind,
2. zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet oder einer anderen Einrichtung zugewiesen sind,
3. auf Grund der Teilnahme an einem Aufstiegslehrgang oder einer sonstigen Qualifizierungsmaßnahme keine Dienstaufgaben erledigen,

sind nicht zu beurteilen. Dies gilt auch für eine teilweise Beurlaubung, Freistellung, Abordnung, Zuweisung oder sonstige Abwesenheit von Dienstaufgaben, wenn die verbleibenden Dienstaufgaben in einem Umfang von weniger als 20 vom Hundert (v.H.) der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt werden. Übermittelt im Falle von Satz 1 Nummer 2 der andere Dienstherr einen Beurteilungsbeitrag im Sinne von § 15, so kann der Zeitraum der Abordnung mitbeurteilt werden. Im Übrigen sind Beurteilungen und Leistungseinschätzungen des anderen Dienstherrn oder der anderen Einrichtung zur Personalakte zu nehmen.

(2) Im Fall eines schwebenden Disziplinar- oder Strafverfahrens ist vor der Beurteilung eine Entscheidung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle einzuholen, ob die Beurteilung zu diesem Zeitpunkt zweckmäßig ist oder bis zur Klärung des Verfahrens zurückgestellt wird.

§ 6

Regelbeurteilungen

Die Regelbeurteilung erfolgt im Zweijahresrhythmus. Beginn und Ende des Regelbeurteilungszeitraums werden einheitlich für alle betroffenen Beamtinnen und Beamten eines Statusamtes durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle festgelegt.

§ 7

Unterlassen und Nachholen von Regelbeurteilungen

(1) Eine Regelbeurteilung kann in begründeten Ausnahmefällen hinausgeschoben werden, wenn die Abgabe einer Beur-

teilung nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die oder der Erstbeurteilende oder die oder der zu Beurteilende längere Zeit abwesend oder nicht im Dienst ist. Fällt der Hinderungsgrund weg, ist die Beurteilung unverzüglich nachzuholen. Abweichend hiervon kann im Einvernehmen mit der bzw. dem zu Beurteilenden die Beurteilung um höchstens weitere sechs Monate hinausgeschoben werden.

(2) Ist eine Regelbeurteilung aus anderen Gründen unterblieben, so ist sie unverzüglich nachzuholen.

(3) Der Beurteilungszeitraum (§ 13) kann in den Fällen der Absätze 1 und 2 verlängert werden.

§ 8

Anlassbeurteilungen

Eine Anlassbeurteilung ist für folgende Anlässe anzufertigen:

1. im Falle einer Ernennung, soweit hierfür nicht bereits eine Beurteilung nach einer der Nummern 2 bis 6 zu erstellen ist,
2. zum Ablauf der Hälfte der beamtenrechtlichen Probezeit nach § 5 Absatz 3 Satz 2 der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten (HmbLVO) vom 22. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 511), zuletzt geändert am 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 579),
3. zur Feststellung der Bewährung zum Ablauf der beamtenrechtlichen Probezeit nach § 5 Absatz 1 oder § 19 Absatz 2 HmbBG,
4. zur Feststellung der Eignung zum Ablauf der Beförderungserprobung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 HmbLVO,
5. für die Teilnahme an Auswahlverfahren, sofern noch keine Regelbeurteilung vorhanden ist und der Beurteilungszeitraum mindestens zwölf Monate abdeckt,
6. wenn dienstliche Interessen dies erfordern sowie auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten, wenn diese bzw. dieser ein berechtigtes Interesse an der Beurteilung hat.

Abschnitt 3

Form und Verfahren

§ 9

Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen

(1) Eine Beurteilung muss die folgenden Angaben enthalten:

1. die Beschäftigungsstelle bzw. Organisationseinheit, der die bzw. der zu Beurteilende zugeordnet ist,
2. Name, Geburtsdatum, Geschlecht, Besoldungsgruppe, Beschäftigungsart, Beschäftigungsumfang, gegebenenfalls längerfristige Beurlaubungen der bzw. des zu Beurteilenden sowie Name und Amtsbezeichnung oder Funktion der Beurteilenden,
3. ob die bzw. der zu Beurteilende eine Vorgesetzte bzw. ein Vorgesetzter von Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Führungskraft) ist,
4. die Art der Beurteilung (Regel- oder Anlassbeurteilung gemäß § 4 Absatz 1),
5. den Beurteilungszeitraum gemäß § 13,
6. den Zeitpunkt, ab welchem die bzw. der zu Beurteilende der bzw. dem Erstbeurteilenden unterstellt ist, sowie

Angaben zu dienstlichen Kontakten zu der bzw. dem Erst- und Zweitbeurteilenden,

7. bei Vorhandensein eines Beurteilungsbeitrages beziehungsweise bei der sonstigen Mitwirkung Dritter an der Beurteilung gemäß § 15 ein Hinweis hierauf,
8. die Beschreibung der Aufgaben sowie etwaige beurteilungsrelevante Besonderheiten,
9. die Einzelurteile in den Einzelmerkmalen gemäß §§ 18 und 19,
10. die Schlussbemerkung der bzw. des Erstbeurteilenden,
11. soweit dies möglich ist, eine Potenzialeinschätzung gemäß § 22,
12. bei Anlassbeurteilungen zum Zwecke der Vorbereitung einer beamtenrechtlichen Entscheidung oder Maßnahme einen Vorschlag im Hinblick auf die sich aus dem Beurteilungsanlass ergebende beamtenrechtliche Entscheidung oder Maßnahme,
13. das Gesamturteil sowie dessen Begründung gemäß § 21 durch die Zweitbeurteilerin bzw. den Zweitbeurteiler.

(2) Die oder der Dienstvorgesetzte (§ 3 Absatz 2 HmbBG) ist ermächtigt, für die Beurteilungen schriftliche oder elektronische Formulare festzulegen und deren Verwendung oder die Nutzung elektronischer Verfahren vorzuschreiben.

§ 10

Erst- und Zweitbeurteilung

(1) Die bzw. der zu Beurteilende wird von zwei Beurteilenden beurteilt (Erst- und Zweitbeurteilung). Die Beurteilenden sind weisungsfrei. Die Erstbeurteilung umfasst die Angaben nach § 9 Absatz 1 Nummern 1 bis 12, die Zweitbeurteilung umfasst die Vergabe des Gesamturteils und dessen Begründung gemäß § 9 Absatz 1 Nummer 13.

(2) Wer Erstbeurteilerin bzw. Erstbeurteiler und Zweitbeurteilerin bzw. Zweitbeurteiler ist, bestimmt die oder der Dienstvorgesetzte. Verantwortlich für die Beurteilung in der Funktion als Erst- oder Zweitbeurteilende können jeweils auch zwei Personen sein. In diesem Fall wird die Erst- bzw. Zweitbeurteilung gemeinsam erstellt.

(3) Erstbeurteilende müssen umfassende Kenntnisse über die zu Beurteilenden und deren dienstliche Tätigkeiten besitzen. Zweitbeurteilende müssen die zu Beurteilenden und deren Aufgabengebiete kennen sowie einen Überblick über die Erledigung der Dienstgeschäfte und über die Verwendungsmöglichkeiten besitzen. Sind die Voraussetzungen von Satz 2 nicht erfüllt, kann nach einer Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten ausnahmsweise von einer Zweitbeurteilung abgesehen werden. Von einer Zweitbeurteilung kann auch abgesehen werden, wenn die bzw. der Erstbeurteilende einem Mitglied des Senats unmittelbar nachgeordnet ist.

(4) Fehlt eine Bestimmung durch die oder den Dienstvorgesetzten, so obliegt die Erstbeurteilung der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten und die Zweitbeurteilung der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten.

(5) Personen, die zu der bzw. dem zu Beurteilenden in einem in § 20 des Hamburgischen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 9. November 1977 (HmbGVBl. S. 333, 402), zuletzt geändert am 5. Mai 2025 (HmbGVBl. S. 338), genannten Verhältnis stehen, dürfen nicht Beurteilende sein. In diesen Fällen bestellt die oder der Dienstvorgesetzte eine andere Person zur Beurteilerin bzw. zum Beurteiler.

§ 11

Pflichten der Beurteilenden; Beurteilungskonferenzen

(1) Jede Beurteilerin bzw. jeder Beurteiler hat die Leistungen der von ihr bzw. ihm zu Beurteilenden fortlaufend zu beobachten.

(2) Die Zweitbeurteilenden sind insbesondere für die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe verantwortlich. Sie haben sich zu diesem Zweck regelhaft alle zwei Jahre zu den jeweiligen Beurteilungsstichtagen mit den ihnen unterstellten Erstbeurteilenden zu besprechen (vertikale Beurteilungskonferenz). Zusätzlich haben sich die Zweitbeurteilenden in einer Behörde auch untereinander zu besprechen (horizontale Beurteilungskonferenz). Über die Durchführung und Ausgestaltung der Beurteilungskonferenzen entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte.

§ 12

Abgeordnete Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Feuerwehr

Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr, die an Dienststellen außerhalb der Behörde für Inneres und Sport abgeordnet waren, erhalten nach der Beendigung der Abordnung einen Beurteilungsbeitrag nach den dort bestehenden Beurteilungsvorschriften. Beurteilungen und Beurteilungsbeiträge, die nicht nach dieser Verordnung erfolgt sind, sind durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle unter Beachtung der Regelungen des Abschnitts 4 in Urteile anzugleichen.

§ 13

Beurteilungszeitraum

(1) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Regelbeurteilungen den gesamten zweijährigen Zeitraum im Rahmen des Beurteilungsrhythmus (§ 6). Abweichend hiervon beginnt er bei Beamtinnen und Beamten, die neu in den Dienst aufgenommen wurden, mit dem Zeitpunkt der Aufnahme in den Dienst. Bei Anlassbeurteilungen beginnt der Beurteilungszeitraum mit dem Ende des Beurteilungszeitraums der letzten vorangehenden Beurteilung. Er endet bei Anlassbeurteilungen, die mit Ablauf eines Zeitraums oder Eintritt eines Ereignisses anzufertigen sind, mit dem Ablauf dieses Zeitraums oder Eintritt dieses Ereignisses. Muss die Anlassbeurteilung zu einem bestimmten Zeitpunkt oder Ereignis vorliegen, so ist sie rechtzeitig vorher zu erstellen und das Ende des Beurteilungszeitraums entsprechend festzulegen.

(2) Ein Beurteilungszeitraum soll in den Fällen von § 8 Nummer 4 mindestens sechs Monate und in allen anderen Fällen mindestens zwölf Monate umfassen.

(3) Nicht zum Beurteilungszeitraum gehören Zeiten nach § 5 sowie andere Zeiten, in denen über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten die Leistungen der bzw. des zu Beurteilenden nicht von der bzw. dem Erstbeurteilenden beobachtet werden konnten und für die auch kein Beurteilungsbeitrag (§ 15) vorliegt. Das Ende des Beurteilungszeitraums verschiebt sich entsprechend.

§ 14

Beurteilungsverfahren

(1) Die bzw. der Erstbeurteilende erstellt unverzüglich einen Beurteilungsentwurf und legt diesen der bzw. dem Zweitbeurteilenden vor. Kommen Erst- und Zweitbeurteilende zu wesentlich unterschiedlichen Bewertungen, sind diese vor der Eröffnung des Beurteilungsentwurfs zwischen

ihnen zu erörtern. Können die wesentlichen Unterschiede nicht ausgeräumt werden, gilt das Urteil der bzw. des Zweitbeurteilenden.

(2) Der nach Absatz 1 erstellte Entwurf der Beurteilung ist der bzw. dem zu Beurteilenden unverzüglich zu eröffnen. Der bzw. dem zu Beurteilenden ist eine angemessene Frist von mindestens zwei Arbeitstagen einzuräumen, um sich mit dem Inhalt des Entwurfs vertraut zu machen. Im Anschluss daran ist der Entwurf mit der bzw. dem zu Beurteilenden zu erörtern. Das Gespräch führt die bzw. der zuständige Erstbeurteilende. Die oder der Dienstvorgesetzte hat das Recht zur Teilnahme. Die bzw. der zu Beurteilende kann zu diesem Gespräch ein Mitglied des Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen.

(3) Nach der Erörterung des Beurteilungsentwurfs ist die abschließende Fassung der Beurteilung unverzüglich zu erstellen und der bzw. dem Beurteilten bekannt zu geben. Die bzw. der Beurteilte hat die Möglichkeit, zu der Beurteilung Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme wird zur Personalakte genommen.

§ 15

Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter

(1) Dritte können durch einen Beurteilungsbeitrag nach den Absätzen 2 bis 5 oder durch eine sonstige Mitwirkung nach Absatz 6 an einer Beurteilung mitwirken. Ihre Mitwirkungsbeiträge sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Die Beurteilenden sind an die darin enthaltenen Bewertungen nicht gebunden.

(2) Ein Beurteilungsbeitrag ist eine dienstliche Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamtin bzw. des Beamten für einen Teil des Beurteilungszeitraums oder für einen Teil der während des Beurteilungszeitraums erbrachten dienstlichen Leistungen, der bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen ist.

(3) Ein Beurteilungsbeitrag ist unverzüglich zu fertigen

1. wenn ein Beurteilungsanlass nach § 8 besteht, jedoch der Mindestzeitraum für eine Beurteilung (§ 13 Absätze 2 und 3) nicht erreicht wird,
2. vor Eintritt in eine Beurlaubung, Abordnung, Freistellung oder eine sonstige geplante Abwesenheit von Dienstaufgaben für eine Dauer von mindestens zwölf Monaten; im Falle einer teilweisen Abwesenheit gilt dies entsprechend, wenn die für Dienstaufgaben verbleibende Arbeitszeit weniger als 20 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht,
3. beim Wechsel der bzw. des Erstbeurteilenden,
4. beim Wechsel auf einen höherwertigen Dienstposten oder bei einem Wechsel auf einen Dienstposten, der einer anderen Laufbahn zugeordnet ist,
5. bei Beendigung einer Abordnung oder wenn während einer Abordnung durch die abgebende Behörde eine Regel- oder Anlassbeurteilung zu erstellen ist,
6. wenn die bzw. der Beurteilte auf mehr als einem Dienstposten tätig ist und keine gemeinsame Beurteilung gemäß § 10 Absatz 2 Sätze 2 und 3 erstellt wird, oder
7. nachdem die bzw. der Erstbeurteilende für mehr als drei Monate beurlaubt, freigestellt oder erkrankt gewesen ist oder aus anderen Gründen ihre bzw. seine Dienstaufgaben nicht wahrgenommen hat oder wenn die Funktion der bzw. der Erstbeurteilenden für mehr als drei Monate unbesetzt gewesen ist; wurde während dieses Zeitraums eine Beurteilung

angefertigt, so gilt dies nur dann, wenn danach ein Zeitraum von mehr als drei Monaten unbeurteilt geblieben ist.

(4) Bezieht sich der Beurteilungsbeitrag auf einen Zeitraum von weniger als drei Monaten oder auf einen Arbeitszeitumfang von weniger als 20 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit, so kann der Beurteilungsbeitrag als Fließtext gestaltet werden. Anderenfalls wird der Beurteilungsbeitrag im Sinne von § 9 gestaltet. In diesen Fällen bedarf es keiner Zweitbeurteilung.

(5) Der Beurteilungsbeitrag ist der bzw. dem zu Beurteilenden zur Kenntnis zu geben.

(6) Eine Beurteilung kann in begründeten Ausnahmefällen, in denen eine Einschätzung der fachlichen Leistungen durch die bzw. den Erstbeurteilenden nicht möglich ist, unter sonstiger Mitwirkung Dritter erstellt werden. Derartige Leistungseinschätzungen Dritter erfolgen schriftlich oder in Textform.

§ 16

Berichtigung und Aufhebung von Beurteilungen

(1) Schreibfehler und andere offenbare Unrichtigkeiten in Beurteilungen können jederzeit berichtigt werden. Im Übrigen kann eine Beurteilung berichtigt werden, wenn die bzw. der Beurteilte ein berechtigtes Interesse daran hat oder wenn dienstliche Belange dies erfordern und schutzwürdiges Vertrauen der bzw. des Beurteilten nicht entgegensteht. Sind die Beurteilenden nicht mehr im Dienst oder nicht mehr zuständig, so wird die Berichtigung durch die für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle verfügt.

(2) Eine Beurteilung kann durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle aufgehoben werden, wenn die Beurteilung nicht nach den Regularien dieser Verordnung erstellt worden ist oder nicht berichtigt werden kann.

Abschnitt 4

Urteile

§ 17

Beurteilungsmaßstab und Richtwerte

(1) Zu beurteilen sind die in der übertragenen Funktion erbrachte fachliche Leistung sowie die Eignung und Befähigung. Dabei ist der aktuelle Stand unter Berücksichtigung der Entwicklung über den gesamten Beurteilungszeitraum zu Grunde zu legen.

(2) Maßstab für die Bewertung sind die Anforderungen des zum Beurteilungszeitpunkt innegehabten Statusamtes, wie sie sich aus einer vergleichenden Betrachtung mit anderen Beamtinnen und Beamten des entsprechenden Statusamtes ergeben. Im Falle einer Beurteilung zum Zwecke der Feststellung der Bewährung in den Aufgaben eines höherwertigen Statusamtes sind die Anforderungen des angestrebten Statusamtes als Maßstab heranzuziehen.

(3) Die Bewertung der Leistungen und Befähigungen erfolgt anhand eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes, um Vergleichbarkeit und Gerechtigkeit sicherzustellen. Grundlage der Bewertung bildet die Vergleichsgruppe, die aus Beamtinnen und Beamten desselben Statusamtes besteht.

(4) Zur Erreichung der Maßstäblichkeit sind zu den Vergleichsgruppen regelmäßig Beurteilungskonferenzen durchzuführen, um ein einheitliches Verständnis der Leistungsbewertung zu gewährleisten. Teilnehmende sind in der Regel Erst- und Zweitbeurteilende. Die Verantwortung für die Einhaltung der Maßstäbe und Richtwerte liegt bei den Zweitbeurteilenden. Diese stimmen sich regelmäßig mit den ihnen unterstellten Erstbeurteilenden ab und führen Maßstabskonferenzen

durch. In diesen Konferenzen erfolgt eine Abstimmung über die an die Einzelmerkmale und Prädikate anzulegenden Maßstäbe. Grundlage einer Vergleichsgruppe bilden mindestens 30 Beamtinnen und Beamte desselben Statusamtes.

(5) Zur Sicherstellung einer leistungsgerechten Verteilung der Bewertungen gelten für die Vergabe der Gesamturteile in einer Vergleichsgruppe folgende Richtwerte als Orientierung:

1. Prädikat „5“ erhalten 20 v.H. der Beurteilten einer Vergleichsgruppe,
2. Prädikat „6“ erhalten 5 v.H. der Beurteilten einer Vergleichsgruppe

(6) Die Beurteilung ist unabhängig von vorangegangenen Beurteilungen zu erstellen.

(7) Bei der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten, die ihre Anerkennung als schwerbehinderte oder dieser gleichgestellte Person gemäß § 2 Absätze 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert am 22. Dezember 2025 (BGBl. I Nr. 355 S. 1, 13), nachgewiesen haben, darf sich eine Minderung der quantitativen Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung nicht nachteilig auswirken. In qualitativer Hinsicht sind die für alle Beamtinnen und Beamte geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine behinderungsbedingt eingeschränkte Verwendungsfähigkeit darf sich nicht nachteilig auswirken.

(8) Teilzeitbeschäftigung, Dienst an einem anderen Ort, Beurlaubung oder Freistellung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Das Gleiche gilt für einen unterwertigen oder laufbahnfremden Einsatz.

§ 18

Beurteilungskriterien

(1) Die Beurteilung erfolgt auf der Grundlage von Einzelmerkmalen (Beurteilungskriterien).

(2) Die Beurteilungskriterien für Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Feuerwehr sind:

1. Urteilsvermögen und Problemlösefähigkeit,
2. Flexibilität sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft,
3. Selbstreflexion,
4. Arbeitsorganisation,
5. Entscheidungsverhalten,
6. Wirtschaftlichkeit des Handelns,
7. Engagement/Initiative,
8. Belastbarkeit,
9. fachliche Kenntnisse,
10. fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung,
11. sprachlicher Ausdruck/Argumentation,
12. Wertschätzung/Einfühlsamkeit,
13. Kooperationsverhalten,
14. Konfliktverhalten,
15. Dienstleistungsorientierung,
16. Qualität der Arbeitsergebnisse,
17. Arbeitsmenge.

(3) Die oder der Dienstvorgesetzte kann nähere Bestimmungen zur weiteren Ausformung und Abgrenzung der Beurteilungskriterien erlassen.

§ 19

Einzelurteile

(1) Jedes Beurteilungskriterium ist gesondert unter Verwendung der in Absatz 2 bezeichneten Prädikate zu bewerten. Eine schriftliche Begründung ist nur bei der Vergabe der Prädikate „entspricht nicht den Anforderungen“ und „übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße“ erforderlich.

(2) Ein Beurteilungskriterium ist zu bewerten mit den Prädikaten:

1. „1“, wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht,
2. „2“, wenn die Leistung den Anforderungen mit Einschränkungen entspricht,
3. „3“, wenn die Leistung den Anforderungen entspricht,
4. „4“, wenn die Leistung den Anforderungen in besonderem Maße entspricht,
5. „5“, wenn die Leistung die Anforderungen übertrifft,
6. „6“, wenn die Leistung die Anforderungen in besonderem Maße übertrifft.

§ 20

Gesamturteil

(1) Die dienstlichen Beurteilungen aller Beamtinnen und Beamten schließen mit einem Urteil ab, das sich gemäß § 21 aus den Einzelurteilen der allgemeinen Beurteilungskriterien ergibt (Gesamturteil).

(2) Die dienstlichen Beurteilungen von Führungskräften erfolgt nicht über gesonderte Führungskriterien. Die in der Führungsaufgabe gezeigten Leistungen fließen in die Bewertung der Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 ein.

(3) Aus den in § 18 Absatz 2 genannten Beurteilungskriterien werden den nachfolgend genannten Statusämtern vier Beurteilungskriterien zugeordnet, die für die Aufgabenbewältigung in diesem Statusamt jeweils besonders wichtig sind (Hauptkriterien):

1. dem Statusamt A7, Laufbahngruppe (LG) 1, Einstiegsamt (EA) 2, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 7, 8, 9 und 13,
2. dem Statusamt A8, LG 1, EA 2, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 1, 8, 10 und 12,
3. dem Statusamt A9, LG 1, EA 2, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 2, 5, 14 und 17,
4. dem Statusamt A9/Z, LG 1, EA 2, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 4, 7, 9 und 13,
5. den Statusämtern A9/A10, LG 2, EA 1, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 4, 7, 10 und 13,
6. dem Statusamt A11, LG 2, EA 1, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 4, 9, 13 und 15,
7. den Statusämtern A12/A13/A13/Z, LG 2, EA 1, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 5, 9, 13 und 15,
8. den Statusämtern A13/A14/A15/A16, LG 2, EA 2, die Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 Nummern 1, 4, 5 und 16.

An diesem Aufgabenprofil orientiert sich die Leistungsbeurteilung und -bewertung und die Potenzialeinschätzung. Die Kriterien, die im Anforderungsprofil als besonders prägend herausgestellt worden sind, werden in der Leistungsbeurteilung kenntlich gemacht und im Rahmen der Bildung eines Gesamturteils doppelt gewichtet.

§ 21

Bildung des Gesamturteils

Die für die Allgemeinen Beurteilungskriterien nach § 18 Absatz 2 vergebenen Punkte sind zu summieren. Aus der erreichten Gesamtsumme ergibt sich das Gesamturteil in Form einer der folgenden Gesamtprädikate:

1. ab 116 Punkten: „6“ (übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße),
2. ab 95 bis 115 Punkten: „5“ (übertrifft die Anforderungen),
3. ab 74 bis 94 Punkten „4“ (entspricht den Anforderungen im besonderen Maße),
4. ab 53 bis 73 Punkten: „3“ (entspricht den Anforderungen),
5. ab 32 bis 52 Punkten: „2“ (entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen),
6. ab 21 bis 31 Punkten: „1“ (entspricht nicht den Anforderungen).

§ 22

Potenzialeinschätzungen

(1) Die Beurteilung hat, soweit hierzu Aussagen möglich sind, Einschätzungen hinsichtlich des Potenzials für die weitere berufliche Entwicklung zu enthalten (Potenzialeinschätzung).

(2) Die Potenzialeinschätzung bezieht sich darauf, ob die bzw. der zu Beurteilende dafür geeignet ist,

1. im innegehabten Statusamt erweiterte Aufgaben oder Verantwortung zu übernehmen,
2. das nächsthöhere Statusamt übertragen zu bekommen oder
3. eine erste Führungsaufgabe zu übernehmen.

(3) Eine positive Potenzialeinschätzung begründet keine Rechtsansprüche.

§ 23

Fiktive Beurteilung von freigestellten
Beamtinnen und Beamten

(1) Für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund einer Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung oder Mitglied eines Personalrats freigestellt sind, ist die letzte Regel- oder Anlassbeurteilung vor der Freistellung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter (Vergleichsgruppe) fortzuschreiben (fiktive Beurteilung). Die fiktive Beurteilung umfasst keine Einzelurteile. Sie erfolgt nur, wenn ein Beurteilungsanlass (§ 8) vorliegt.

(2) Bei teilweise freigestellten Beamtinnen und Beamten ist eine fiktive Beurteilung nicht zu erstellen, wenn beurteilbare dienstliche Tätigkeiten mit mehr als 20 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen werden.

(3) Die fiktive Beurteilung darf sich längstens auf einen Zeitraum von acht Jahren erstrecken. Im Falle einer längeren Freistellung oder im Falle einer zwischenzeitlichen Beförderung ist keine fiktive Beurteilung zu erstellen.

(4) Die Vergleichsgruppe soll nach Möglichkeit zehn und muss mindestens drei zum Zeitpunkt der Freistellung vergleichbar beurteilte Beamtinnen bzw. Beamten, die derselben Laufbahn beziehungsweise demselben Laufbahnzweig sowie derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe angehören und deren Beurteilungen zu einem vergleichbaren Zeitpunkt erstellt worden sind, umfassen.

Abschnitt 5

Verwaltungsvorschriften, Datenverarbeitung,
Schlussbestimmungen

§ 24

Verwaltungsvorschriften

Die oder der Dienstvorgesetzte oder die von ihm oder ihr bestimmte Stelle kann weitere Verwaltungsvorschriften zur Ausführung dieser Verordnung erlassen.

§ 25

Datenverarbeitung

(1) Die Beurteilung, die Beurteilungsbeiträge und die Leistungseinschätzungen nach § 15 Absatz 6 werden zur Personalakte genommen.

(2) Notizen zur Leistungsbewertung sowie Entwürfe für Beurteilungen sind von den Erst- und Zweitbeurteilenden vertraulich zu behandeln, gegen den Zugriff Dritter zu schützen und nach Fertigstellung der Beurteilung zu vernichten.

(3) Die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle wertet die Beurteilungen insbesondere im Hinblick auf die Gewährleistung einer einheitlichen und diskriminierungsfreien Beurteilungspraxis statistisch aus. Sie ist befugt, die Daten aus den Beurteilungen (§ 9) für diesen Zweck in anonymisierter Form zu verarbeiten. Die Daten sind so zu aggregieren, dass keine eindeutige Zuordnung zu einzelnen Personen möglich ist. Das Nähere regelt die oder der Dienstvorgesetzte.

§ 26

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2028 außer Kraft.

(2) Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Feuerwehr, die aufgrund eines Beurteilungsstichtages nach Inkrafttreten dieser Verordnung zu erstellen sind, dürfen ausschließlich nach den Bestimmungen dieser Verordnung erstellt werden. Der Beurteilungszeitraum ist dabei nicht entscheidend.

(3) Wenn Personen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, nach den bisher für Beurteilungen geltenden Vorschriften auf ihren Antrag keiner Beurteilungspflicht unterlagen, so sind für diese Personen auch nach dieser Verordnung keine Regelbeurteilungen zu erstellen. Die bzw. der zu Beurteilende kann den Verzicht jederzeit zurücknehmen. In diesem Falle ist frühestens jedoch zwei Jahre nach der Eröffnung der letzten Beurteilung eine Regelbeurteilung zu erstellen.

(4) Nach den bisher geltenden Vorschriften abgeschlossene Beurteilungen gelten weiter.

Hamburg, den 16. Januar 2026.

Die Behörde für Inneres und Sport

Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten (Beurteilungsverordnung-Polizei - BeurtVO-Pol)

Vom 16. Januar 2026

Auf Grund von § 10a Absatz 5 Satz 1 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), in Verbindung mit Satz 1 Nummer 1 der Verordnung zur Weiterübertragung von Verordnungsermächtigungen im Bereich des Beurteilungswesens vom 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 578), wird verordnet:

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gegenstand
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Grundsätze, Ziele und Inhalt der dienstlichen Beurteilungen

Abschnitt 2

Beurteilungsarten

- § 4 System von Regel- und Anlassbeurteilungen
- § 5 Ausnahmen von der Beurteilungspflicht
- § 6 Regelbeurteilungen
- § 7 Beurteilungsgespräche
- § 8 Unterlassen und Nachholen von Regelbeurteilungen und Beurteilungsgesprächen
- § 9 Anlassbeurteilungen

Abschnitt 3

Form und Verfahren

- § 10 Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen
- § 11 Erst- und Zweitbeurteilung
- § 12 Pflichten der Beurteilenden; Beurteilungskonferenzen
- § 13 Abgeordnete Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, Harmonisierung der Beurteilungen
- § 14 Beurteilungszeitraum
- § 15 Beurteilungsverfahren
- § 16 Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter
- § 17 Bestätigung der letzten Beurteilung
- § 18 Berichtigung und Aufhebung von Beurteilungen

Abschnitt 4

Urteile

- § 19 Beurteilungsmaßstab und Richtwerte
- § 20 Beurteilungskriterien
- § 21 Einzelurteile
- § 22 Gesamturteile
- § 23 Bildung des Gesamturteils I
- § 24 Bildung des Gesamturteils Führung
- § 25 Bildung des Gesamturteils II
- § 26 Potenzialeinschätzungen

- § 27 Fiktive Beurteilung von freigestellten Beamtinnen und Beamten

Abschnitt 5

Verwaltungsvorschriften, Datenverarbeitung, Schlussbestimmungen

- § 28 Verwaltungsvorschriften
- § 29 Datenverarbeitung
- § 30 Schlussbestimmungen

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Gegenstand

Diese Verordnung regelt die Beurteilung der erbrachten fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung aller Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Polizei (dienstliche Beurteilung).

§ 2

Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für die Beurteilung aller Beamtinnen und Beamten der Laufbahn der Fachrichtung Polizei, soweit im Folgenden keine Ausnahmen getroffen werden.

(2) Diese Verordnung ist auf Beamtinnen und Beamte, die einen Vorbereitungsdienst ableisten, sowie auf Beamtinnen und Beamte, die gemäß § 26 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert am 20. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 389 S. 1, 8), eingesetzt werden, nicht anzuwenden.

§ 3

Grundsätze, Ziele und Inhalt der dienstlichen Beurteilungen

(1) Die dienstliche Beurteilung dient dem Zweck, ein aussagekräftiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Beamtin oder eines Beamten darzustellen. Die Beurteilung bildet eine Grundlage für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen. Sie dient ebenso als Instrument der Personalführung und Personalentwicklung und beinhaltet eine in die Zukunft gerichtete Befähigungseinschätzung (Potenzialeinschätzung).

(2) Dienstliche Beurteilungen müssen frei von sachfremden Erwägungen, unvoreingenommen und nachvollziehbar sein. Bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen darf nie-

mand auf Grund von Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft oder Nationalität, Alter, religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, Behinderung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft bevorzugt oder benachteiligt werden.

Abschnitt 2 Beurteilungsarten

§ 4

System von Regel- und Anlassbeurteilungen

(1) Beamtinnen und Beamte sind regelmäßig dienstlich zu beurteilen (Regelbeurteilung). Sie sind außerdem dienstlich zu beurteilen, wenn hierfür ein besonderer Anlass besteht (Anlassbeurteilung).

(2) Regel- und Anlassbeurteilung sind in Bezug auf die Ziele dienstlicher Beurteilungen im Sinne von § 3 Absatz 1 gleichwertig und werden mit den gleichen Inhalten und nach den gleichen Maßstäben erstellt.

(3) Keine eigenständigen Beurteilungen sind das Beurteilungsgespräch (§ 7) sowie der Beurteilungsbeitrag und die Leistungseinschätzung Dritter (§ 5 Absatz 1 Satz 4, § 16).

§ 5

Ausnahmen von der Beurteilungspflicht

(1) Zeiträume, in denen Beamtinnen und Beamte

1. von ihrer dienstlichen Tätigkeit beurlaubt, freigestellt oder aus sonstigen Gründen geplant von Dienstaufgaben abwesend sind,
2. zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet oder einer anderen Einrichtung zugewiesen sind,
3. auf Grund der Teilnahme an einem Aufstiegslehrgang oder einer sonstigen Qualifizierungsmaßnahme keine Dienstaufgaben erledigen,

sind nicht zu beurteilen. Dies gilt auch für eine teilweise Beurlaubung, Freistellung, Abordnung, Zuweisung oder sonstige Abwesenheit von Dienstaufgaben, wenn die verbleibenden Dienstaufgaben in einem Umfang von weniger als 20 vom Hundert (v. H.) der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt werden. Übermittelt im Falle von Satz 1 Nummer 2 der andere Dienstherr einen Beurteilungsbeitrag im Sinne von § 16, so kann der Zeitraum der Abordnung mitbeurteilt werden. Im Übrigen sind Beurteilungen und Leistungseinschätzungen des anderen Dienstherrn oder der anderen Einrichtung zur Personalakte zu nehmen.

(2) Im Fall eines schwebenden Disziplinar- oder Strafverfahrens ist vor der Beurteilung eine Entscheidung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle einzuholen, ob die Beurteilung zu diesem Zeitpunkt zweckmäßig ist oder bis zur Klärung des Verfahrens zurückgestellt wird.

§ 6

Regelbeurteilungen

Die Regelbeurteilung erfolgt im Zweijahresrhythmus. Beginn und Ende des Regelbeurteilungszeitraums werden einheitlich für alle betroffenen Beamtinnen und Beamten eines Statusamtes durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle festgelegt.

§ 7

Beurteilungsgespräche

(1) Erstbeurteilende führen im Vorfeld einer Regelbeurteilung mindestens einmal ein leistungsbezogenes Personalge-

spräch mit der bzw. dem zu Beurteilenden (Beurteilungsgespräch). Das Beurteilungsgespräch soll regelhaft ein Jahr vor der nächsten fälligen Regelbeurteilung geführt werden.

(2) Die bzw. der zu Beurteilende kann zu dem Beurteilungsgespräch ein Mitglied des Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung oder die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen.

§ 8

Unterlassen und Nachholen von Regelbeurteilungen und Beurteilungsgesprächen

(1) Von einer Regelbeurteilung kann in begründeten Ausnahmefällen abgesehen werden, wenn die Abgabe einer Beurteilung nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die oder der zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraumes (§ 14) längere Zeit abwesend oder nicht im Dienst war.

(2) Ist eine Regelbeurteilung versehentlich unterblieben, so ist sie unverzüglich nachzuholen.

(3) Für das Unterlassen und Nachholen eines Beurteilungsgesprächs gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

§ 9

Anlassbeurteilungen

Eine Anlassbeurteilung ist für folgende Anlässe anzufertigen:

1. im Falle einer Ernennung, soweit hierfür nicht bereits eine Beurteilung nach einer der nachfolgenden Nummern zu erstellen ist,
2. zum Ablauf der Hälfte der beamtenrechtlichen Probezeit nach § 5 Absatz 3 Satz 2 der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten (HmbLVO) vom 22. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 511), zuletzt geändert am 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 579),
3. zur Feststellung der Bewährung zum Ablauf der beamtenrechtlichen Probezeit nach § 5 Absatz 1 oder § 19 Absatz 2 HmbBG,
4. zur Feststellung der Eignung zum Ablauf der Beförderungserprobung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 HmbLVO,
5. für die Teilnahme an Auswahlverfahren, sofern noch keine Regelbeurteilung vorhanden ist und der Beurteilungszeitraum mindestens zwölf Monate abdeckt,
6. wenn dienstliche Interessen dies erfordern sowie auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten, wenn diese bzw. dieser ein berechtigtes Interesse an der Beurteilung hat.

Abschnitt 3

Form und Verfahren

§ 10

Inhalt und Gestaltung von Beurteilungen

(1) Eine Beurteilung muss die folgenden Angaben enthalten:

1. die Beschäftigungsstelle bzw. Organisationseinheit, der die bzw. der zu Beurteilende zugeordnet ist,
2. Name, Geburtsdatum, Geschlecht, Besoldungsgruppe, Beschäftigungsart, Beschäftigungsumfang, gegebenenfalls längerfristige Beurlaubungen der bzw. des zu Beurteilenden sowie Name und Amtsbezeichnung oder Funktion der Beurteilenden,

3. ob die bzw. der zu Beurteilende eine Vorgesetzte bzw. ein Vorgesetzter von Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Führungskraft) ist,
 4. die Art der Beurteilung (Regel- oder Anlassbeurteilung gemäß § 4 Absatz 1),
 5. den Beurteilungszeitraum gemäß § 14,
 6. den Zeitpunkt, ab welchem die bzw. der zu Beurteilende der bzw. dem Erstbeurteilenden unterstellt ist, sowie Angaben zu dienstlichen Kontakten zu der bzw. dem Erst- und Zweitbeurteilenden,
 7. bei Vorhandensein eines Beurteilungsbeitrages beziehungsweise bei der sonstigen Mitwirkung Dritter an der Beurteilung gemäß § 16 ein Hinweis hierauf,
 8. im Falle einer Regelbeurteilung die Bestätigung, dass das Beurteilungsgespräch gemäß § 7 durchgeführt wurde,
 9. die Beschreibung der Aufgaben sowie etwaige beurteilungsrelevante Besonderheiten,
 10. die Einzelurteile in den Einzelmerkmalen gemäß §§ 20 und 21,
 11. das Gesamturteil I gemäß § 23 sowie dessen Begründung,
 12. bei Führungskräften das Gesamturteil Führung gemäß § 24 und dessen Begründung sowie das zusammengesetzte Gesamturteil II gemäß § 25,
 13. soweit dies möglich ist, eine Potenzialeinschätzung gemäß § 26,
 14. bei Anlassbeurteilungen zum Zwecke der Vorbereitung einer beamtenrechtlichen Entscheidung oder Maßnahme einen Vorschlag im Hinblick auf die sich aus dem Beurteilungsanlass ergebende beamtenrechtliche Entscheidung oder Maßnahme.
- (2) Die Beurteilung kann eine Schlussbemerkung enthalten.
- (3) Die oder der Dienstvorgesetzte (§ 3 Absatz 2 HmbBG) ist ermächtigt, für die Beurteilungen schriftliche oder elektronische Formulare festzulegen und deren Verwendung oder die Nutzung elektronischer Verfahren vorzuschreiben.

§ 11

Erst- und Zweitbeurteilung

- (1) Die bzw. der zu Beurteilende wird von zwei Beurteilenden unabhängig voneinander beurteilt (Erst- und Zweitbeurteilung). Die Beurteilenden sind weisungsfrei. Die Erstbeurteilung umfasst die Angaben nach § 10 Absatz 1 Nummern 1 bis 14 und die Schlussbemerkung nach § 10 Absatz 2. Die Zweitbeurteilung umfasst die Angaben nach § 10 Absatz 1 Nummern 10 bis 14. Bei der Zweitbeurteilung ist die Begründung gemäß § 10 Absatz 1 Nummern 11 und 12 in Verbindung mit den §§ 23 und 24 nur bei Abweichung von der Erstbeurteilung notwendig.
- (2) Wer Erstbeurteilerin bzw. Erstbeurteiler und Zweitbeurteilerin bzw. Zweitbeurteiler ist, bestimmt die oder der Dienstvorgesetzte. Verantwortlich für die Beurteilung in der Funktion als Erst- oder Zweitbeurteilende können jeweils auch zwei Personen sein. In diesem Fall wird die Erst- bzw. Zweitbeurteilung gemeinsam erstellt.
- (3) Erstbeurteilende müssen umfassende Kenntnisse über die zu Beurteilenden und deren dienstliche Tätigkeiten besitzen. Zweitbeurteilende müssen die zu Beurteilenden und deren Aufgabengebiete kennen sowie einen Überblick über die Erledigung der Dienstgeschäfte und über die Verwendungsmöglichkeiten besitzen. Sind die Voraussetzungen von Satz 2 nicht erfüllt, kann nach einer Entscheidung der oder des

Dienstvorgesetzten ausnahmsweise von einer Zweitbeurteilung abgesehen werden. Von einer Zweitbeurteilung kann auch abgesehen werden, wenn die bzw. der Erstbeurteilende einem Mitglied des Senats unmittelbar nachgeordnet ist.

(4) Personen, die zu der bzw. dem zu Beurteilenden in einem in § 20 des Hamburgischen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 9. November 1977 (HmbGVBl. S. 333, 402), zuletzt geändert am 5. Mai 2025 (HmbGVBl. S. 338), genannten Verhältnis stehen, dürfen nicht Beurteilende sein. In diesen Fällen bestellt die oder der Dienstvorgesetzte eine andere Person zur Beurteilerin bzw. zum Beurteiler.

§ 12

Pflichten der Beurteilenden; Beurteilungskonferenzen

- (1) Jede Beurteilerin bzw. jeder Beurteiler hat die Leistungen der von ihr bzw. ihm zu Beurteilenden fortlaufend zu beobachten.
- (2) Die Zweitbeurteilenden sind insbesondere für die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe verantwortlich. Sie haben sich zu diesem Zweck regelhaft jährlich mit den ihnen unterstellten Erstbeurteilenden zu besprechen (vertikale Beurteilungskonferenz). Zusätzlich haben sich die Zweitbeurteilenden in einer Behörde auch untereinander zu besprechen (horizontale Beurteilungskonferenz). Über die Durchführung und Ausgestaltung der Beurteilungskonferenzen entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte.

§ 13

Abgeordnete Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, Harmonisierung der Beurteilungen

Polizeivollzugsbeamtinnen bzw. Polizeivollzugsbeamte, die an Dienststellen außerhalb der Behörde für Inneres und Sport abgeordnet waren, erhalten nach der Beendigung der Abordnung einen Beurteilungsbeitrag nach den dort bestehenden Beurteilungsvorschriften. Beurteilungen und Beurteilungsbeiträge, die nicht nach dieser Verordnung erfolgt sind, sind durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle unter Beachtung des § 19 in Urteile nach den §§ 22 bis 26 anzugleichen.

§ 14

Beurteilungszeitraum

- (1) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Regelbeurteilungen den gesamten zweijährigen Zeitraum im Rahmen des Beurteilungsrhythmus (§ 6). Abweichend hiervon beginnt er bei Beamtinnen und Beamten, die neu in den Dienst aufgenommen wurden, mit dem Zeitpunkt der Aufnahme in den Dienst. Bei Anlassbeurteilungen beginnt der Beurteilungszeitraum mit dem Ende des Beurteilungszeitraums der letzten vorangehenden Beurteilung. Er endet bei Anlassbeurteilungen, die zum Ablauf eines Zeitraums oder nach dem Eintritt eines Ereignisses anzufertigen sind, mit dem Ablauf dieses Zeitraums oder dem Eintritt dieses Ereignisses. Muss die Anlassbeurteilung zu einem bestimmten Zeitpunkt oder Ereignis vorliegen, so ist sie rechtzeitig vorher zu erstellen und das Ende des Beurteilungszeitraums entsprechend festzulegen.
- (2) Ein Beurteilungszeitraum soll in den Fällen von § 9 Nummer 4 mindestens sechs Monate und in allen anderen Fällen mindestens zwölf Monate umfassen.
- (3) Nicht zum Beurteilungszeitraum gehören Zeiten nach § 5 sowie andere Zeiten, in denen über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten die Leistungen der bzw. des zu Beurtei-

lenden nicht von der bzw. dem Erstbeurteilenden beobachtet werden konnten und für die auch kein Beurteilungsbeitrag (§ 16) vorliegt.

§ 15

Beurteilungsverfahren

(1) Die bzw. der Erstbeurteilende erstellt unverzüglich einen Beurteilungsentwurf und legt diesen der bzw. dem Zweitbeurteilenden vor. Kommen Erst- und Zweitbeurteilende zu wesentlich unterschiedlichen Bewertungen, sind diese vor der Eröffnung des Beurteilungsentwurfs zwischen ihnen zu erörtern. Können die wesentlichen Unterschiede nicht ausgeräumt werden, gilt das Urteil der bzw. des Zweitbeurteilenden.

(2) Der nach Absatz 1 erstellte Entwurf der Beurteilung ist der bzw. dem zu Beurteilenden unverzüglich zu eröffnen. Der bzw. dem zu Beurteilenden ist eine angemessene Frist von mindestens zwei Arbeitstagen einzuräumen, um sich mit dem Inhalt des Entwurfs vertraut zu machen. Im Anschluss daran ist der Entwurf mit der bzw. dem zu Beurteilenden zu erörtern. Das Gespräch führt die bzw. der zuständige Erstbeurteilende. Kommt die bzw. der Zweitbeurteilende zu von der Erstbeurteilung wesentlich abweichenden Ergebnissen, ist die Zweitbeurteilung in der Erörterung durch die bzw. den Zweitbeurteilenden zu vertreten. Die oder der Dienstvorgesetzte hat das Recht zur Teilnahme. Die bzw. der zu Beurteilende kann zu der Erörterung ein Mitglied des Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen.

(3) Nach der Erörterung des Beurteilungsentwurfs ist die abschließende Fassung der Beurteilung unverzüglich zu erstellen und der bzw. dem Beurteilten bekannt zu geben. Die bzw. der Beurteilte hat die Möglichkeit, zu der Beurteilung Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme wird zur Personalakte genommen.

§ 16

Beurteilungsbeiträge und sonstige Mitwirkung Dritter

(1) Dritte können durch einen Beurteilungsbeitrag nach den Absätzen 2 bis 5 oder durch eine sonstige Mitwirkung nach Absatz 6 an einer Beurteilung mitwirken. Ihre Mitwirkungsbeiträge sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Die Beurteilenden sind an die darin enthaltenen Bewertungen nicht gebunden.

(2) Ein Beurteilungsbeitrag ist eine dienstliche Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamtin bzw. des Beamten für einen Teil des Beurteilungszeitraums oder für einen Teil der während des Beurteilungszeitraums erbrachten dienstlichen Leistungen, der bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen ist.

(3) Ein Beurteilungsbeitrag ist unverzüglich zu fertigen

1. wenn ein Beurteilungsanlass nach § 9 besteht, jedoch der Mindestzeitraum für eine Beurteilung (§ 14 Absätze 2 und 3) nicht erreicht wird,
2. vor Eintritt in eine Beurlaubung, Abordnung, Freistellung oder eine sonstige geplante Abwesenheit von Dienstaufgaben für eine Dauer von mindestens zwölf Monaten; im Falle einer teilweisen Abwesenheit gilt dies entsprechend, wenn die für Dienstaufgaben verbleibende Arbeitszeit weniger als 20 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht,
3. beim Wechsel der bzw. des Erstbeurteilenden,

4. bei Beendigung einer Abordnung oder wenn während einer Abordnung durch die abgebende Behörde eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist,

5. wenn die bzw. der Beurteilte auf mehr als einem Dienstposten tätig ist und keine gemeinsame Beurteilung gemäß § 11 Absatz 2 Sätze 2 und 3 erstellt wird.

(4) Bezieht sich der Beurteilungsbeitrag auf einen Zeitraum von weniger als acht Wochen oder auf einen Arbeitszeitumfang von weniger als 20 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit, so kann der Beurteilungsbeitrag als Fließtext gestaltet werden. Andernfalls wird der Beurteilungsbeitrag im Sinne von § 10 gestaltet. In diesen Fällen bedarf es keiner Zweitbeurteilung.

(5) Der Beurteilungsbeitrag ist der bzw. dem zu Beurteilenden zur Kenntnis zu geben.

(6) Eine Beurteilung kann in begründeten Ausnahmefällen, in denen eine Einschätzung der fachlichen Leistungen durch die bzw. den Erstbeurteilenden nicht möglich ist, unter sonstiger Mitwirkung Dritter erstellt werden. Derartige Leistungseinschätzungen Dritter erfolgen schriftlich oder in Textform.

§ 17

Bestätigung der letzten Beurteilung

(1) Wenn

1. das Ende des Beurteilungszeitraumes der letzten Beurteilung nicht länger als 18 Monate zurückliegt,
 2. die letzte Beurteilung vollinhaltlich noch zutrifft,
 3. der Beurteilungsmaßstab nach § 19 Absatz 2 unverändert ist und
 4. die Person der bzw. des Erstbeurteilenden sich nicht geändert hat,
- so genügt eine Bestätigung der letzten Beurteilung durch die Erst- und Zweitbeurteilenden.

(2) Eine Beurteilung kann nur einmal bestätigt werden.

(3) Ist eine Anlassbeurteilung anzufertigen, die nach ihrem Zweck eine aktuelle Eignungsaussage für eine unmittelbar bevorstehende oder vorzubereitende Personalentscheidung erfordert, so kann diese nicht durch eine Bestätigung nach Absatz 1 ersetzt werden.

§ 18

Berichtigung und Aufhebung von Beurteilungen

(1) Schreibfehler und andere offenbare Unrichtigkeiten in Beurteilungen können jederzeit berichtigt werden. Im Übrigen kann eine Beurteilung berichtigt werden, wenn die bzw. der Beurteilte ein berechtigtes Interesse daran hat oder wenn dienstliche Belange dies erfordern und schutzwürdiges Vertrauen der bzw. des Beurteilten nicht entgegensteht. Sind die Beurteilenden nicht mehr im Dienst oder nicht mehr zuständig, so wird die Berichtigung durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle verfügt.

(2) Eine Beurteilung kann durch die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle aufgehoben werden, wenn die Beurteilung nicht gemäß den Regularien dieser Verordnung erstellt worden ist oder nicht mehr berichtigt werden kann.

Abschnitt 4

Urteile

§ 19

Beurteilungsmaßstab und Richtwerte

(1) Zu beurteilen sind die in der übertragenen Funktion erbrachte fachliche Leistung sowie die Eignung und Befähigung

gung. Dabei ist der aktuelle Stand unter Berücksichtigung der Entwicklung über den gesamten Beurteilungszeitraum zu Grunde zu legen.

(2) Maßstab für die Bewertung sind die Anforderungen des zum Beurteilungszeitpunkt innegehabten Statusamtes, wie sie sich aus einer vergleichenden Betrachtung mit anderen Beamtinnen und Beamten des entsprechenden Statusamtes ergeben. Im Falle einer Beurteilung zum Zwecke der Feststellung der Bewährung in den Aufgaben eines höherwertigen Statusamtes sind die Anforderungen des angestrebten Statusamtes als Maßstab heranzuziehen.

(3) Die Organisationseinheiten der Polizei werden in mehrere Gruppen (Maßstabskreise) unterteilt. Alle Beamtinnen und Beamten, die demselben Statusamt angehören und demselben Maßstabskreis zugeordnet sind, bilden gemeinsam eine Vergleichsgruppe.

(4) Zur Sicherstellung einer leistungsgerechten Verteilung der Bewertungen gelten für die Vergabe der Gesamturteile I in einer Vergleichsgruppe folgende Richtwerte als Orientierung:

1. Punktnote „5“ erhalten 25 v. H. der Beurteilten einer Vergleichsgruppe
2. Punktnote „6“ erhalten 10 v. H. der Beurteilten einer Vergleichsgruppe.

(5) Die Verantwortung für die Einhaltung der Richtwerte liegt bei den Zweitbeurteilenden. Abweichungen von den Richtwerten sind nur unter strikter Beachtung des Leistungsgrundsatzes zulässig.

(6) Die Beurteilung ist unabhängig von vorangegangenen Beurteilungen zu erstellen.

(7) Bei der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten, die ihre Anerkennung als schwerbehinderte oder dieser gleichgestellte Person gemäß § 2 Absätze 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert am 22. Dezember 2025 (BGBl. I Nr. 355 S. 1, 13), nachgewiesen haben, darf sich eine Minderung der quantitativen Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung nicht nachteilig auswirken. In qualitativer Hinsicht sind die für alle Beamtinnen und Beamte geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine behinderungsbedingt eingeschränkte Verwendungsfähigkeit darf sich nicht nachteilig auswirken.

(8) Teilzeitbeschäftigung, Dienst an einem anderen Ort, Beurlaubung oder Freistellung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Das Gleiche gilt für einen unterwertigen oder laufbahnfremden Einsatz.

§ 20

Beurteilungskriterien

(1) Die Beurteilung erfolgt auf der Grundlage von Einzelmerkmalen (Beurteilungskriterien).

(2) Die Beurteilungskriterien für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte sind:

1. Urteilsvermögen und Problemlösefähigkeit,
2. Flexibilität sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft,
3. Selbstreflexion,
4. Arbeitsorganisation,
5. Entscheidungsverhalten,
6. Wirtschaftlichkeit des Handelns,
7. Engagement / Initiative,

8. Belastbarkeit,
9. fachliche Kenntnisse,
10. fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung,
11. sprachlicher Ausdruck / Argumentation,
12. Wertschätzung / Einfühlsamkeit,
13. Kooperationsverhalten,
14. Konfliktverhalten,
15. Dienstleistungsorientierung,
16. Qualität der Arbeitsergebnisse,
17. Arbeitsmenge.

(3) Bei Führungskräften treten folgende besondere Beurteilungskriterien (Führungskriterien) hinzu:

1. Ziel- und ergebnisorientiertes Führen / Beteiligung,
2. Chancengerechte Förderung und Motivation,
3. Verantwortungsübernahme,
4. Steuerung des Aufgabenbereiches.

§ 21

Einzelurteile

Die einzelnen Beurteilungskriterien sind jeweils gesondert unter Verwendung der Punktnoten zu bewerten. Das Gesamturteil wird gemäß §§ 22 und 23 aus den Einzelurteilen gebildet und in dieser Punkteskala ausgedrückt:

1. 1 Punkt = entspricht nicht den Anforderungen,
2. 2 Punkte = entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen,
3. 3 Punkte = entspricht im Wesentlichen den Anforderungen,
4. 4 Punkte = entspricht den Anforderungen in vollem Umfang,
5. 5 Punkte = übertrifft die Anforderungen,
6. 6 Punkte = übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße.

§ 22

Gesamturteile

(1) Die dienstlichen Beurteilungen aller Beamtinnen und Beamten schließen mit einem Urteil ab, das sich gemäß § 23 aus den Einzelurteilen der allgemeinen Beurteilungskriterien ergibt (Gesamturteil I).

(2) Die dienstlichen Beurteilungen von Führungskräften enthalten darüber hinaus ein Urteil über die Führungsleistungen, das sich gemäß § 24 aus den Führungskriterien ergibt (Gesamturteil Führung). Das Gesamturteil I und das Gesamturteil Führung sind gemäß § 25 in einem übergreifenden Gesamturteil (Gesamturteil II) zusammenzuführen.

§ 23

Bildung des Gesamturteils I

Die für die allgemeinen Beurteilungskriterien nach § 20 Absatz 2 und § 21 vergebenen Punkte sind zu summieren. Bei der Bildung der Summe sind folgende statusamtsbezogene Kernanforderungen doppelt zu gewichten:

1. für die Statusämter A 7 bis A 11:
 - 1.1 Urteilsvermögen/Problemlösefähigkeit,
 - 1.2 Qualität der Arbeitsergebnisse,
 - 1.3 Arbeitsmenge,
 - 1.4 Fachliche Kenntnisse,
2. für die Statusämter ab A 12:

- 2.1 Urteilsvermögen/Problemlösefähigkeit,
- 2.2 Qualität der Arbeitsergebnisse,
- 2.3 Arbeitsmenge,
- 2.4 Entscheidungsverhalten.

Aus der ermittelten Summe ergibt sich das Gesamturteil I in Form einer der folgenden Punktnoten:

1. ab 116 Punkten: „6“ (übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße),
2. ab 95 bis 115 Punkten: „5“ (übertrifft die Anforderungen),
3. ab 74 bis 94 Punkten: „4“ (entspricht den Anforderungen),
4. ab 53 bis 73 Punkten: „3“ (entspricht im Wesentlichen den Anforderungen),
5. ab 32 bis 52 Punkten: „2“ (entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen),
6. ab 21 bis 31 Punkten: „1“ (entspricht nicht den Anforderungen).

§ 24

Bildung des Gesamturteils Führung

Für Führungskräfte sind die für die Führungskriterien vergebenen Punkte nach § 20 Absatz 3 und § 21 zu summieren. Bei der Bildung der Summe ist das Führungskriterium „Verantwortungsübernahme“ doppelt zu gewichten. Aus der ermittelten Summe ergibt sich das Gesamturteil Führung in Form einer der folgenden Punktnoten:

1. ab 28 Punkten: „6“ (übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße),
2. von 23 bis 27 Punkten: „5“ (übertrifft die Anforderungen),
3. von 18 bis 22 Punkten: „4“ (entspricht den Anforderungen),
4. von 13 bis 17 Punkten: „3“ (entspricht im Wesentlichen den Anforderungen),
5. von 8 bis 12 Punkten: „2“ (entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen),
6. von 5 bis 7 Punkten: „1“ (erfüllt nicht die Anforderungen).

§ 25

Bildung des Gesamturteils II

Bei Führungskräften wird aus dem Gesamturteil I und dem Gesamturteil Führung nach Maßgabe der folgenden Tabelle ein Gesamturteil II gebildet:

Gesamturteil II							
Gesamturteil I	6	3	4	4	5	5	6
	5	3	3	4	4	5	6
	4	2	3	3	4	5	5
	3	2	2	3	4	4	5
	2	1	2	3	3	4	4
	1	1	2	2	3	3	4
		1	2	3	4	5	6
		Gesamturteil Führung					

§ 26

Potenzialeinschätzungen

(1) Die Beurteilung hat, soweit hierzu Aussagen möglich sind, Einschätzungen hinsichtlich des Potenzials für die weitere berufliche Entwicklung zu enthalten (Potenzialeinschätzung).

(2) Die Potenzialeinschätzung bezieht sich darauf, ob die bzw. der zu Beurteilende dafür geeignet ist,

1. im innegehabten Statusamt weitergehende Aufgaben oder Verantwortung zu übernehmen,
2. das nächsthöhere Statusamt übertragen zu bekommen oder
3. eine erste Führungsaufgabe zu übernehmen.

(3) Für Funktionen im Polizeivollzugsdienst ist die Potenzialeinschätzung zu begründen.

(4) Eine positive Potenzialeinschätzung begründet keine Rechtsansprüche.

§ 27

Fiktive Beurteilung von freigestellten Beamtinnen und Beamten

(1) Für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund einer Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung oder Mitglied eines Personalrats freigestellt sind, ist die letzte Regel- oder Anlassbeurteilung vor der Freistellung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter (Vergleichsgruppe) fortzuschreiben (fiktive Beurteilung). Die fiktive Beurteilung umfasst keine Einzelurteile. Sie erfolgt nur, wenn ein Beurteilungsanlass (§ 9) vorliegt.

(2) Im Polizeivollzugsdienst ist eine fiktive Beurteilung darüber hinaus auch zu erstellen, wenn

1. eine vollständige Elternzeit in Anspruch genommen wird oder
2. ein Aufstiegsstudium zum nächsthöheren Laufbahnabschnitt absolviert wird.

Die fiktive Beurteilung erfolgt in entsprechender Anwendung der Absätze 1 sowie 3 bis 5; dabei werden in der Regel die zuletzt erstellten Regelbeurteilungen fortgeschrieben.

(3) Bei teilweise freigestellten Beamtinnen und Beamten ist eine fiktive Beurteilung nicht zu erstellen, wenn beurteilbare dienstliche Tätigkeiten mit mehr als 20 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen werden.

(4) Die fiktive Beurteilung darf sich längstens auf einen Zeitraum von acht Jahren erstrecken. Im Falle einer längeren Freistellung oder im Falle einer zwischenzeitlichen Beförderung ist keine fiktive Beurteilung zu erstellen.

(5) Die Vergleichsgruppe soll nach Möglichkeit zehn und muss mindestens drei zum Zeitpunkt der Freistellung vergleichbar beurteilte Beamtinnen bzw. Beamte, die derselben Laufbahn beziehungsweise demselben Laufbahnzweig sowie derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe angehören und deren Beurteilungen zu einem vergleichbaren Zeitpunkt erstellt worden sind, umfassen.

Abschnitt 5

Verwaltungsvorschriften, Datenverarbeitung, Schlussbestimmungen

§ 28

Verwaltungsvorschriften

Die oder der Dienstvorgesetzte oder die von ihr oder ihm bestimmte Stelle kann weitere Verwaltungsvorschriften zur Ausführung dieser Verordnung erlassen.

§ 29

Datenverarbeitung

(1) Die Beurteilung, die Beurteilungsbeiträge und die Leistungseinschätzungen nach § 16 Absatz 6 werden zur Personalakte genommen.

(2) Notizen zur Leistungsbewertung sowie Entwürfe für Beurteilungen sind von den Erst- und Zweitbeurteilenden vertraulich zu behandeln, gegen den Zugriff Dritter zu schützen und nach Fertigstellung der Beurteilung zu vernichten.

(3) Die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle wertet die Beurteilungen insbesondere im Hinblick auf die Gewährleistung einer einheitlichen und diskriminierungsfreien Beurteilungspraxis statistisch aus. Sie ist befugt, die Daten aus den Beurteilungen (§ 10) für diesen Zweck in anonymisierter Form zu verarbeiten. Die Daten sind so zu aggregieren, dass keine eindeutige Zuordnung zu einzelnen Personen möglich ist. Das Nähere regelt die oder der Dienstvorgesetzte.

§ 30

Schlussbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2028 außer Kraft.

(2) Unabhängig vom Beurteilungszeitraum sind Beurteilungen für die Fachrichtung Polizei nach Inkrafttreten dieser

Verordnung ausschließlich nach den Bestimmungen dieser Verordnung zu erstellen. Beurteilungen, deren Entwurf vor Inkrafttreten dieser Verordnung der bzw. dem zu Beurteilenden eröffnet worden sind, können innerhalb der auf das Inkrafttreten folgenden drei Kalendermonate nach den bisher geltenden Bestimmungen abgeschlossen werden.

(3) Wenn Personen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, nach den bisher für Beurteilungen geltenden Vorschriften auf ihren Antrag keiner Beurteilungspflicht unterlagen, so sind für diese Personen auch nach dieser Verordnung keine Regelbeurteilungen zu erstellen. Die bzw. der zu Beurteilende kann den Verzicht jederzeit zurücknehmen. In diesem Falle ist innerhalb von sechs Monaten nach der Rücknahme des Verzichts, frühestens jedoch zwei Jahre nach der Eröffnung der letzten Beurteilung, ein Beurteilungsgespräch zu führen und innerhalb von zwölf Monaten nach dem Beurteilungsgespräch eine Regelbeurteilung zu erstellen.

(4) Nach den bisher geltenden Vorschriften abgeschlossene Beurteilungen gelten weiter.

Hamburg, den 16. Januar 2026.

Die Behörde für Inneres und Sport

Gesetz

zur Änderung des Zweiten Gesetzes zur Flüchtlingsunterbringung in Einrichtungen

Vom 21. Januar 2026

Der Senat verkündet das nachstehende von der Bürgerschaft beschlossene Gesetz:

§ 1

In § 3 Absätze 1 und 2 des Zweiten Gesetzes zur Flüchtlingsunterbringung in Einrichtungen vom 16. April 2024 (HmbGVBl. S. 97) wird jeweils die Textstelle „31. März 2026“ durch die Textstelle „31. März 2028“ ersetzt.

§ 2

Durch dieses Gesetz wird das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) eingeschränkt.

Ausgefertigt Hamburg, den 21. Januar 2026.

Der Senat

Sechstes Gesetz
zur Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes
Vom 21. Januar 2026

Der Senat verkündet das nachstehende von der Bürgerschaft beschlossene Gesetz:

§ 1

Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes

§ 115 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 166, 173), erhält folgende Fassung:

„§ 115

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Justiz
zur Verwendung in Aufgaben des Justizvollzugs

(1) Auf Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Justiz in den Laufbahnzweigen zur Verwendung in Aufgaben des Justizvollzugs sind die für Beamtinnen und Beamte allgemein geltenden Vorschriften dieses Gesetzes anzuwenden, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

(2) Der Senat kann durch Rechtsverordnung nach § 25 bestimmen, dass Laufbahnzweige in der Laufbahn Justiz, die die Funktionen des Justizvollzuges umfassen, als Einheitslaufbahn ausgestaltet werden.

(3) Für Beamtinnen und Beamte nach Absatz 1 in der Laufbahngruppe 1 oder in der Einheitslaufbahn nach Absatz 2 gelten §§ 108 und 112 entsprechend.“

§ 2

Schlussbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. April 2026 in Kraft.

(2) Beamtinnen und Beamte nach § 115 Absatz 1 in der Laufbahngruppe 1 oder in der Einheitslaufbahn nach § 115 Absatz 2 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) in der am 1. April 2026 geltenden Fassung, die am 31. März 2026 Anspruch auf Beihilfe haben, wird diese weiterhin an Stelle der Heilfürsorge nach § 112 HmbBG gewährt. Sie erhalten durch einen bis spätestens am 31. März 2027 gestellten Antrag Heilfürsorge nach § 112 HmbBG; in Fällen einer gewährten Pauschale nach § 80 Absatz 10 Satz 1 HmbBG findet die Unwiderruflichkeit des Antrags keine Anwendung.

Ausgefertigt Hamburg, den 21. Januar 2026.

Der Senat

Druckfehlerberichtigung

Im Hamburgischen Gesetz- und Verordnungsblatt Teil I Nr. 1/2026 muss es auf der Seite 1 in der Kopfzeile statt „DIENSTAG, DEN 9. JANUAR“ richtig heißen „**FREITAG, DEN 9. JANUAR**“.