



Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern

Herausgeber: **Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz**

2026

Schwerin, den 27. April

Nr. 16

INHALT

Seite

Verwaltungsvorschriften, Bekanntmachungen

Landesregierung

- Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Beurteilungsrichtlinie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – BeurRL AN M-V) VV Meckl.-Vorp. Gl.-Nr. 2034 - 1 178

Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt

- Öffentliche Bekanntmachung nach § 5 Absatz 2 des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG) über die Feststellung des Nichtbestehens einer UVP-Pflicht 199

Anlage: Amtlicher Anzeiger Nr. 16/2026

Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Beurteilungsrichtlinie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – BeurRL AN M-V)

Verwaltungsvorschrift der Landesregierung

Vom 9. April 2026

VV Meckl.-Vorp. Gl.-Nr. 2034 - 1

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 Ziel und Bedeutung der dienstlichen Beurteilung</p> <p>Nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern haben Deutsche entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Dieser Grundsatz gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und erfasst sowohl Neueinstellungen als auch Entscheidungen im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung. Die Qualität der Auswahlverfahren und -entscheidungen gewährleistet damit die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Dienstliche Beurteilungen bilden die wichtigste Grundlage für Auswahlverfahren. Die von der Rechtsprechung geforderte Vergleichbarkeit der Auswahlgrundlage kann insbesondere durch regelmäßige Beurteilungen erreicht werden.</p> | <p>3 Anwendung der für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen</p> <p>3.1 Auf die dienstliche Beurteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Nummer 2 finden die sich aus den §§ 61 und 61a des Landesbeamtengesetzes sowie der Beurteilungslandesverordnung (BeurLVO M-V) für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ergebenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben entsprechende Anwendung:</p> <p>a) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, wird keine Regelbeurteilung (§ 4 BeurLVO M-V) erstellt.</p> <p>b) Eine erstmalige Beurteilung während der Probezeit (§ 7 BeurLVO M-V) findet nicht statt.</p> <p>c) Mit Ablauf der Probezeit nach § 2 Absatz 4 TV-L bedarf es keiner Anlassbeurteilung (§ 5 BeurLVO M-V).</p> <p>3.2 Soweit in beurteilungsrechtlichen Vorschriften Formulierungen verwendet werden, die nur für Beamtinnen und Beamte zutreffen, sind diese bei der dienstlichen Beurteilung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechend anzuwenden.</p> <p>3.3 Anzufertigen sind</p> <p>a) die Regelbeurteilung und die Anlassbeurteilung nach dem Muster der Anlage 1, Anl. 1</p> <p>b) die Bestätigungsbeurteilung nach dem Muster der Anlage 2, Anl. 2</p> <p>c) der Beurteilungsbeitrag nach dem Muster der Anlage 3 und Anl. 3</p> <p>d) die Dokumentation der Bekanntgabe, Eröffnung (§ 28 BeurLVO M-V), Äußerung der/des Beurteilten nach dem Muster der Anlage 4. Anl. 4</p> <p>3.4 Einzubeziehen sind hierbei</p> <p>a) die Erläuterungen der Einzelmerkmale nach der Anlage 5 und Anl. 5</p> <p>b) die Einzelmerkmale von besonderer Wichtigkeit nach der Anlage 6. Anl. 6</p> <p>4 Inkrafttreten</p> <p>Diese Richtlinie tritt am 1. Mai 2026 in Kraft.</p> |
| <p>2 Geltungsbereich</p> <p>2.1 Diese Richtlinie gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die in der Entgeltgruppe 6 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und höher eingruppiert sind und Tätigkeiten mindestens vergleichbar dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (mittlerer Dienst) wahrnehmen. Eine dienstliche Beurteilung in den Entgeltgruppen 6 bis 9a TV-L erfolgt jedoch nur, soweit die oberste Dienstbehörde dies festlegt.</p> <p>2.2 Von der Regelbeurteilung ausgenommen sind</p> <p>a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach § 55 Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes,</p> <p>b) tarifbeschäftigte Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern einschließlich der Schulleitung,</p> <p>c) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein außertarifliches Entgelt entsprechend einem Amt der Besoldungsgruppe A 16 oder der Besoldungsordnung B erhalten und</p> <p>d) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit entsprechend der Besoldungsgruppe A 15 innehaben und die Funktion einer Leiterin oder eines Leiters einer Dienststelle ausüben, wenn die oberste Dienstbehörde für die vergleichbaren Beamten vor dem Beurteilungsstichtag eine Ausnahme von der Regelbeurteilung zugelassen hat.</p> | |

Regel- und Anlassbeurteilung

Anlage 1 zur BeurtRL AN M-V

DIENSTLICHE BEURTEILUNG

Vertraulich behandeln

I. Allgemeine Angaben

<input type="checkbox"/> Regelbeurteilung (§ 4 BeurtLVO M-V) Beurteilungsstichtag:
<input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung (§ 5 BeurtLVO M-V) Anlass:

Personalangaben

Familiename, Vorname		Geburtsdatum
Entgeltgruppe	Innerhalb des Beurteilungszeitraumes höhergruppiert <input type="checkbox"/> ja, am: <input type="checkbox"/> nein	Behörde/Dienststelle
Organisationseinheit	Funktion	Der Arbeitsplatz ist bewertet nach der Entgeltgruppe
Führungsverantwortung ¹ <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Anzahl Beschäftigte:	Schwerbehinderung/Gleichstellung <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, GdB: Schwerbehindertenvertretung wurde <input type="checkbox"/> beteiligt am: <input type="checkbox"/> nicht beteiligt	Teilzeittätigkeit <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, Umfang: Stunden

Beurteilungszeitraum

vom	bis
Unterstellungsverhältnis besteht seit:	

Beurteilungsvorgespräch (§ 22 BeurtLVO M-V)

Beurteilungsvorgespräch wurde geführt am:

Einbezogene Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträge

In die Beurteilung wurden folgende, sich auf den Beurteilungszeitraum beziehende Anlassbeurteilungen und/oder Beurteilungsbeiträge einbezogen:

¹ § 12 Absatz 1 Satz 3 BeurtLVO M-V ist zu beachten.

Regel- und Anlassbeurteilung**Anlage 1 zur BeurtRL AN M-V****Aufgabenbeschreibung (§ 11 Absatz 2 BeurtLVO M-V)**

Beschreibung der den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten sowie von herausragender Bedeutung für die Aufgabenwahrnehmung bestehende Befugnisse und Verantwortlichkeiten der/des zu Beurteilenden:

Regel- und Anlassbeurteilung

Anlage 1 zur BeurRL AN M-V

II. Bewertung

1. Bewertung der Einzelmerkmale^{2,3}

80 Punkte	90 Punkte	100 Punkte	110 Punkte	120 Punkte
entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße

Kompetenzen	von besonderer Wichtigkeit	nicht bewertbar	Punktzahl Erstbeurteilung ²	ggf. abweichende Punktzahl Zweitbeurteilung ^{3,4}
1.1. Fachkompetenz				
a) Fachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Ausdrucksvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Arbeitsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.2. Methodenkompetenz				
a) konzeptionelles Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) zeit- und termingerechtes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Innovationsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
e) Resilienz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.3. Sozialkompetenz				
a) Kooperationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Dienstleistungsorientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Kritik- und Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.4. Befähigung				
a) Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Auffassungsgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Fähigkeit zum analytischen Denken, Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Argumentationsvermögen / Verhandlungsgeschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.5. Führungskompetenz⁵				
a) ziel- und ergebnisorientierte Steuerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Motivation und Förderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Fürsorge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Entschlusskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
e) Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Summe Punktzahlen Einzelmerkmale				
Anzahl bewertete Merkmale				
davon Merkmale von besonderer Wichtigkeit				
Mittelwert				

² Die Erläuterung der Einzelmerkmale ergibt sich aus Anlage 5 zur BeurRL AN M-V.

³ Zwischenstufen sind bei der Punktevergabe nicht zulässig.

⁴ Bei abweichender Bewertung ist eine Begründung zwingend erforderlich; siehe dazu II. 5.2.

⁵ § 12 Absatz 1 Satz 3 BeurLVO M-V zur Bewertung der Führungskompetenz ist zu beachten.

Regel- und Anlassbeurteilung

Anlage 1 zur BeurRL AN M-V

2. Beurteilungsrelevante Besonderheiten (§ 13 BeurLVO M-V)

(z.B. Wahrnehmung längerfristiger Vertretungen, Projektarbeiten, Übernahme zusätzlicher Aufgaben)

3. Potenzialeinschätzung und Verwendungsvorschlag (§ 14 BeurLVO M-V)**3.1. Fachliches und sonstiges Potenzial**

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Potenzialeinschätzung ist nicht möglich.
- Weitere Entwicklungsmöglichkeiten in der jetzigen Aufgabe sind gegeben.
- Potenzial für andere/erweiterte Aufgaben ist vorhanden.
- Potenzial für höherwertige Aufgaben ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

3.2. Führungspotenzial

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Potenzial für eine erste Führungsaufgabe ist vorhanden.
- Führungspotenzial für die nächsthöhere Ebene ist vorhanden.
- Führungspotenzial für weitere Ebenen ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

- Einschätzung des Führungspotenzials aufgrund fehlender Führungsverantwortung nicht möglich.

3.3. Verwendungsvorschlag

Regel- und Anlassbeurteilung

Anlage 1 zur BeurRL AN M-V

4. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten⁶ (§ 15 BeurLVO M-V)

(spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Beurteilten, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind, z.B. besondere Sprachkenntnisse, IT-Kenntnisse, pädagogische Fähigkeiten, soweit nicht schon unter Nummer 2 genannt)

5. Gesamtbewertung

5.1 Bewertung der/des Erstbeurteilenden:

Gesamtnote:

Begründung⁷:

Ort, Datum:

Unterschrift und Funktion der/des Erstbeurteilenden:

5.2 Gesamtbewertung der/des Zweitbeurteilenden:

- Der Bewertung der/des Erstbeurteilenden stimme ich zu.
- Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden nehme ich die unter II.1 dargestellte Bewertung der Einzelmerkmale vor und begründe diese auf einer gesonderten Anlage.
- Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden setze ich die Gesamtbewertung wie folgt fest:
 neue Gesamtnote:
 und begründe dies auf einer gesonderten Anlage.

Ort, Datum:

Unterschrift und Funktion der/des Zweitbeurteilenden:

⁶ Außerhalb der Gesamtbewertung.

⁷ Abweichungen von in Anlassbeurteilungen oder Beurteilungsbeiträgen vorgenommenen Bewertungen der Einzelmerkmale sind zu begründen. § 12 Absatz 5 BeurLVO M-V ist zu beachten. Zwischenstufen bei den Punktwerten sind nicht zulässig.

Bestätigungsbeurteilung

Anlage 2 zur BeurtRL AN M-V

DIENSTLICHE BEURTEILUNG

Bestätigungsbeurteilung (§ 6 BeurtLVO M-V)

Vertraulich behandeln

I. Personalangaben

Familienname, Vorname		Geburtsdatum
Entgeltgruppe	Innerhalb des Beurteilungszeitraumes höhergruppiert <input type="checkbox"/> ja, am: <input type="checkbox"/> nein	Behörde/Dienststelle
Organisationseinheit	Funktion	Der Arbeitsplatz ist bewertet nach der Entgeltgruppe
Führungsverantwortung ¹ <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Anzahl Beschäftigte:	Schwerbehinderung/Gleichstellung <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, GdB: Schwerbehindertenvertretung wurde <input type="checkbox"/> beteiligt am: <input type="checkbox"/> nicht beteiligt	Teilzeittätigkeit <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, Umfang: Stunden

II. Beurteilungszeitraum

vom _____ bis _____

Unterstellungsverhältnis besteht seit: _____

III. Beurteilungsvorgespräch (§ 22 BeurtLVO M-V)

Beurteilungsvorgespräch wurde geführt am: _____

IV. Angaben zur letzten Beurteilung

Die letzte Beurteilung war eine	Beurteilungszeitraum		Datum der	Gesamtnote
	vom	bis	Zweitbeurteilung	
<input type="checkbox"/> Regelbeurteilung				
<input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung				

¹ § 12 Absatz 1 Satz 3 BeurtLVO M-V ist zu beachten.

Bestätigungsbeurteilung

Anlage 2 zur BeurtRL AN M-V

V. Bestätigung der letzten Beurteilung

Die unter IV. genannte Beurteilung gilt weiterhin.

VI. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten (§ 15 BeurtLVO M-V)

(spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Beurteilten, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind oder künftig sein können, z.B. besondere Sprachkenntnisse, IT-Kenntnisse, pädagogische Fähigkeiten - soweit nicht schon in der letzten Beurteilung genannt)

Ort, Datum	_____ Unterschrift und Funktion der/des Erstbeurteilenden
Ort, Datum	_____ Unterschrift und Funktion der/des Zweitbeurteilenden

Beurteilungsbeitrag

Anlage 3 zur BeurtRL AN M-V

Beurteilungsbeitrag (§ 8 BeurtLVO M-V)

Vertraulich behandeln

I. Allgemeine Angaben**Personalangaben**

Familienname, Vorname		Geburtsdatum
Entgeltgruppe	Innerhalb des Beurteilungszeitraumes höhergruppiert <input type="checkbox"/> ja, am: <input type="checkbox"/> nein	Behörde/Dienststelle
Organisationseinheit	Funktion	Der Arbeitsplatz ist bewertet nach der Entgeltgruppe
Führungsverantwortung ¹ <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Anzahl Beschäftigte:	Schwerbehinderung/Gleichstellung <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, GdB: Schwerbehindertenvertretung wurde <input type="checkbox"/> beteiligt am: <input type="checkbox"/> nicht beteiligt	Teilzeittätigkeit <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, Umfang: Stunden

Beurteilungszeitraum

vom _____ bis _____
Unterstellungsverhältnis besteht seit: _____

Aufgabenbeschreibung (§ 11 Absatz 2 BeurtLVO M-V)

Beschreibung der den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten sowie von herausragender Bedeutung für die Aufgabenwahrnehmung bestehende Befugnisse und Verantwortlichkeiten der/des zu Beurteilenden:

¹ § 12 Absatz 1 Satz 3 BeurtLVO ist zu beachten.

Beurteilungsbeitrag

Anlage 3 zur BeurRL AN M-V

II. Bewertung

1. Bewertung der Einzelmerkmale^{2,3}

80 Punkte	90 Punkte	100 Punkte	110 Punkte	120 Punkte
entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße

Kompetenzen	von besonderer Wichtigkeit	nicht bewertbar	Punktzahl Erstbeurteilung	ggf. abweichende Punktzahl Zweitbeurteilung ⁴
1.1. Fachkompetenz				
a) Fachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Ausdrucksvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Arbeitsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.2. Methodenkompetenz				
a) konzeptionelles Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) zeit- und termingerechtes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Innovationsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
e) Resilienz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.3. Sozialkompetenz				
a) Kooperationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Dienstleistungsorientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Kritik- und Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.4. Befähigung				
a) Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Auffassungsgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Fähigkeit zum analytischen Denken, Urteilsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Argumentationsvermögen / Verhandlungsgeschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.5. Führungskompetenz⁵				
a) ziel- und ergebnisorientierte Steuerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
b) Motivation und Förderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
c) Fürsorge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
d) Entschlusskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
e) Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

² Die Erläuterung der Einzelmerkmale ergibt sich aus Anlage 5 zur BeurRL AN M-V.

³ Zwischenstufen sind bei der Punktevergabe nicht zulässig.

⁴ Bei abweichender Bewertung ist eine Begründung zwingend erforderlich; siehe dazu II. 5.

⁵ § 12 Absatz 1 Satz 3 BeurLVO M-V zur Bewertung der Führungskompetenz ist zu beachten.

Beurteilungsbeitrag

Anlage 3 zur BeurRL AN M-V

2. Beurteilungsrelevante Besonderheiten (§ 13 BeurLVO M-V)

(z.B. Wahrnehmung längerfristiger Vertretungen, Projektarbeiten, Übernahme zusätzlicher Aufgaben)

3. Potenzialeinschätzung und Verwendungsvorschlag (§ 14 BeurLVO M-V)

3.1 Fachliches und sonstiges Potenzial

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Potenzialeinschätzung ist nicht möglich.
- Weitere Entwicklungsmöglichkeiten in der jetzigen Aufgabe sind gegeben.
- Potenzial für andere/erweiterte Aufgaben ist vorhanden.
- Potenzial für höherwertige Aufgaben ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

3.2 Führungspotenzial

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Potenzial für eine erste Führungsaufgabe ist vorhanden.
- Führungspotenzial für die nächst höhere Ebene ist vorhanden.
- Führungspotenzial für weitere Ebenen ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

- Einschätzung des Führungspotenzials aufgrund fehlender Führungsverantwortung nicht möglich.

3.3 Verwendungsvorschlag

4. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten⁶ (§ 15 BeurLVO M-V)

(spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der/des zu Beurteilenden, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind, z.B. besondere Sprachkenntnisse, IT-Kenntnisse, pädagogische Fähigkeiten, soweit nicht schon unter Nummer 2 genannt)

⁶ Außerhalb der Bewertung.

Beurteilungsbeitrag

Anlage 3 zur BeurtRL AN M-V

5. Zeichnung und Zweitbeurteilung

Ort, Datum	_____ Unterschrift und Funktion der/des (Erst-)Beurteilenden
Bewertung der/des Zweitbeurteilenden:	
<input type="checkbox"/> Der Bewertung der/des Erstbeurteilenden stimme ich zu. <input type="checkbox"/> Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden nehme ich die unter II.1 dargestellte Bewertung vor und begründe diese auf einer gesonderten Anlage.	
Ort, Datum	_____ Unterschrift und Funktion der/des Zweitbeurteilenden

III. Aushändigung

Eine Kopie des Beurteilungsbeitrages wurde am		ausgehändigt.
-----------------------------------------------	--	---------------

Anlage 4 zur BeurtRL AN M-V

Bekanntgabe, Eröffnung (§ 28 BeurtLVO M-V) Äußerungen der/des Beurteilten

Vertraulich behandeln

 Regelbeurteilung Anlassbeurteilung Bestätigungsbeurteilung

Familiennamen, Vorname	Geburtsdatum
Die Beurteilung vom ¹ wurde durch Aushändigung einer Kopie bekannt gegeben	<input type="checkbox"/> am
Die Beurteilung wurde besprochen	<input type="checkbox"/> am
Auf die Besprechung der Beurteilung wurde seitens der/ des Beurteilten verzichtet.	<input type="checkbox"/>
<p>Das Gespräch führte(n):</p> <p>An dem Gespräch haben auf Verlangen der/des Beurteilten folgende Personen teilgenommen:</p> <p>Sonstige Anmerkungen:</p>	
Datum	Unterschrift der/des Beurteilenden
<p>Die vorstehende Beurteilung wurde mir in vollem Umfang mit der Möglichkeit zur Besprechung bekannt gegeben. Mir ist bekannt, dass ich gegen die dienstliche Beurteilung gemäß § 29 BeurtLVO M-V Widerspruch einlegen kann.</p> <p>Sonstige Äußerungen der/des Beurteilten:</p>	
Datum	Unterschrift der/des Beurteilten

¹ Datum Zweitbeurteilung

Anlage 5 zur Beurteilung AN M-V

Erläuterung der Einzelmerkmale - Regel- und Anlassbeurteilung

1.1. Fachkompetenz			
- Umfang und Differenziertheit des für den wahrgenommenen Aufgabenbereich benötigten Fachwissens - Kenntnis und Anwendung relevanter Vorschriften und deren Umsetzung - Bereitschaft, die Fachkenntnisse fortlaufend – auch eigeninitiativ – innerhalb der Dienstzeit zu aktualisieren			
80 Punkte	90 Punkte	100 Punkte	110 Punkte
<ul style="list-style-type: none"> - teilweise Anwendung von erforderlichem und aktuellem Fachwissen - Fortbildungsbereitschaft selten eigeninitiativ - ansatzweise Umsetzung neu erworbener Kenntnisse im Arbeitsalltag 	<ul style="list-style-type: none"> - in der Regel praktische Anwendung von erforderlichem und aktuellem Fachwissen - Erfüllung steigender Anforderungen im Wesentlichen durch Fortbildung - grundsätzliche und handlungssichere Umsetzung neu erworbener Kenntnisse im Arbeitsalltag 	<ul style="list-style-type: none"> - umfangreiches, differenziertes und aktuelles Fachwissen - Erfüllung steigender Anforderungen durch Fortbildung - vielfältigen Bildungsmöglichkeiten gegenüber aufgeschlossen - ergänzt Fachwissen auch durch Eigeninitiative - setzt neu erworbene Kenntnisse stets im Arbeitsalltag um und handlungssicher ein 	<ul style="list-style-type: none"> - überdurchschnittlich umfangreiches, differenziertes und stets aktuelles Fachwissen, auch in Randbereichen - Erfüllung steigender Anforderungen durch regelmäßige Fortbildung - großes Interesse an allgemeiner und berufsbezogener Weiterbildung - Einbindung von vorhandenem und neu erworbenem Wissen in größere fachliche Zusammenhänge - konsequente und handlungssichere Umsetzung im täglichen Dienst
b) Ausdrucksvermögen (mündlich, schriftlich, Präsentation)			
80 Punkte	90 Punkte	100 Punkte	110 Punkte
<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch unzureichend - Rhetorik eingeschränkt - Wort, Schrift und Präsentation häufig unstrukturiert - Korrekturen regelmäßig teilweise auch umfänglich, erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch hinreichend zufriedenstellend - Vorgehen häufig anschaulich und verständlich - Rhetorik annehmbar - Wort, Schrift und Präsentation zu meist strukturiert - Korrekturen öfter erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch zutreffend und zufriedenstellend - Vorgehen stets gewandt und prägnant - Rhetorik anschaulich - Wort, Schrift und Präsentation stets verständlich und strukturiert - Korrekturen nur gelegentlich erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch vorbildlich - Vorgehen sehr gewandt, überzeugend und präzise - Rhetorik uneingeschränkt überzeugend mit reichhaltigem und ausdrucksvollem Wortschatz - Wort, Schrift und Präsentation äußerst flüssig, verständlich und herausragend strukturiert - Korrekturen nicht erforderlich
c) Arbeitsqualität (Sorgfalt und Gründlichkeit, Verwertbar der Arbeitsergebnisse)			
80 Punkte	90 Punkte	100 Punkte	110 Punkte
<ul style="list-style-type: none"> - häufig mangelnde arbeitsbezogene Sorgfalt, Umsicht und Genauigkeit - unzureichende Berücksichtigung wesentlicher Einzelheiten und formaler Anforderungen - vorwiegend eingeschränkte Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse - Fehlervermeidung bedarf oft Hinweisen 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsweise hinreichend umsichtig und genau - überwiegende Berücksichtigung wesentlicher Einzelheiten und formaler Anforderungen - Arbeitsergebnisse öfter zufriedenstellend und verwertbar - Fehlervermeidung bedarf gelegentlich Hinweisen 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsweise stets sorgfältig, genau und umsichtig - fortgesetzte Berücksichtigung wesentlicher Einzelheiten und formaler Anforderungen - Arbeitsergebnisse in jeder Hinsicht ordentlich und verwertbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsweise außerordentlich sorgfältig, genau, fehlerlos und umsichtig - Berücksichtigung von Einzelheiten und formalen Anforderungen vorbildlich - Vorgehensweise äußerst ausgewogen und tiefgründig - Arbeitsergebnisse herausragend und uneingeschränkt verwertbar
Fähigkeit und Bereitschaft, Gedanken und Sachverhalte mündlich und schriftlich präzise, fachgerecht, strukturiert, verständlich und überzeugend auszudrücken und zu präsentieren			
80 Punkte	90 Punkte	100 Punkte	110 Punkte
<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch unzureichend - Rhetorik eingeschränkt - Wort, Schrift und Präsentation häufig unstrukturiert - Korrekturen regelmäßig teilweise auch umfänglich, erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch hinreichend zufriedenstellend - Vorgehen häufig anschaulich und verständlich - Rhetorik annehmbar - Wort, Schrift und Präsentation zu meist strukturiert - Korrekturen öfter erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch zutreffend und zufriedenstellend - Vorgehen stets gewandt und prägnant - Rhetorik anschaulich - Wort, Schrift und Präsentation stets verständlich und strukturiert - Korrekturen nur gelegentlich erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsaustausch vorbildlich - Vorgehen sehr gewandt, überzeugend und präzise - Rhetorik uneingeschränkt überzeugend mit reichhaltigem und ausdrucksvollem Wortschatz - Wort, Schrift und Präsentation äußerst flüssig, verständlich und herausragend strukturiert - Korrekturen nicht erforderlich

Anlage 5 zur Beurteilung AN M-V

Erläuterung der Einzelmerkmale - Regel- und Anlassbeurteilung

1.2. Methodenkompetenz	
<i>Maß der Fähigkeit, selbstständig längerfristige, grundsätzliche, systematische und praxisgerechte Vorstellungen zu entwickeln und umzusetzen</i>	
80 Punkte	90 Punkte
<p>a) konzeptionelles Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bemühung um Entwicklung längerfristiger praxisgerechter Konzepte - Schwierigkeiten bei der Umsetzung bestehender Konzepte 	<ul style="list-style-type: none"> - teilweise selbstständige Entwicklung von Konzepten - gelegentliche Abhängigkeit von Vorgesetzten - vereinzelt Ungenauigkeiten bei der Umsetzung bestehender Konzepte
<p>b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Initiative und Selbstständigkeit ansatzweise vorhanden - unzureichende Ausschöpfung des übertragenen Handlungsspielraums - gelegentliche Eigeninitiative über die Aufgabenstellung hinaus - Unterstützung oder Impulse von außen erforderlich 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - selbstständige Entwicklung von Konzepten - praxis- und ergebnisorientierte Umsetzung - konzeptionelle Übersicht - Weiterentwicklung und Optimierung bestehender Konzepte
<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - selbstständige Entwicklung überzeugender Konzepte - geschickte praxis- und ergebnisorientierte Umsetzung - ständige Evaluierung bestehender Konzepte unter Beachtung aktueller Entwicklungen 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - selbstständige Entwicklung besonders gelungener Konzepte - sehr geschickte praxis- und ergebnisorientierte Umsetzung - ständige Evaluierung bestehender Konzepte unter Beachtung aktueller Entwicklungen - Erstellung herausragender Vorlagen für weitere Konzepte
<i>Maß des Handelns und Aufstrebens von Problemen aus eigenem Antrieb und des Erzielens von Arbeitsergebnissen, weitgehend ohne Anleitung und Kontrolle</i>	
<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Initiative und Selbstständigkeit ansatzweise vorhanden - unzureichende Ausschöpfung des übertragenen Handlungsspielraums - gelegentliche Eigeninitiative über die Aufgabenstellung hinaus - Unterstützung oder Impulse von außen erforderlich 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Initiative und Selbstständigkeit ausgeprägt - klare und sichere Handlungsweise im Rahmen der Befugnisse - eigenständige Erweiterung des Auftrags im Rahmen der Zielsetzung - Kreativität und sinnvolle Anregungen - unterstützende Anleitungen nicht notwendig
<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Initiative und Selbstständigkeit besonders ausgeprägt - vollständige Eigenständigkeit bei der Erzielung der Arbeitsergebnisse - Umsetzung gestellter Aufgaben anhand grober Anhaltspunkte - frühzeitige Aufgabenidentifikation, kreative Lösungsansätze unter Berücksichtigung relevanter Einflussgrößen 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - außerordentliches Maß an Initiative und Selbstständigkeit auch bei sehr schwierigen Aufgaben - optimale Ausschöpfung des eigenen Handlungsspielraums - sofortige Problemidentifikation, kreative Lösungsansätze, vorbildliche Maßnahmenumsetzung unter Berücksichtigung zusätzlicher Aspekte über die Zielstellung hinaus
<i>Maß dafür, Arbeitsabläufe rational, strukturiert und zielgerecht zu planen sowie Aufgaben termingerecht zu koordinieren und durchzuführen, unter der Berücksichtigung eines angemessenen Verhältnisses von Aufwand und zu erzielendem Arbeitsergebnis</i>	
<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsweise wenig effizient und häufig nicht termingerecht - unzureichende Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe - unzureichende Priorisierung - häufig unvollständiger Abschluss umfangreicher Arbeiten - Verlust der Übersicht, auch bei Routineaufgaben - hohe Zufälligkeit und geringe Berücksichtigung der Zweckmäßigkeit 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - in der Regel sinnvolle Planung und Umsetzung von Routine- und umfangreichen Aufgaben - Erarbeitung passender Lösungen - meist termin- und zielgerecht - allgemeine Übersicht und Zweckmäßigkeit gewährleistet - gelegentliche Hinweise zur Fokussierung auf das Wesentliche notwendig - Gestaltung der Arbeitsabläufe nach Vorgaben korrekt
<p>c) zeit- und termingerechtes Arbeiten (einschl. Organisationsvermögen, Zweckmäßigkeit des Handelns)</p>	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erledigung auch umfangreicher Aufgaben termin- und zielgerecht - rationale Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe - Lösungen stets korrekt - Behält in jeder Hinsicht die Übersicht und erreicht ein angemessenes Ergebnis - Haltsnis von Aufwand und Arbeitsergebnis - Gestaltung der Arbeitsabläufe stets zweckmäßig
<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - stets termin- und zielgerecht - geht umfangreiche Aufgaben überdurchschnittlich geschickt an - ausgeprägte systematische Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe - schnelle Identifikation passender Lösungen - effiziente und zweckmäßige Arbeitsweise durch vorausschauende Planung und Fokussierung auf das Wesentliche 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> - optimales Geschick bei der Bearbeitung umfangreicher Aufgaben - hervorragende Priorisierung nach Relevanz und Dringlichkeit sowie termingerechte Umsetzung - sehr gute und ausgewogene Lösungen in kürzester Zeit - herausragende Effizienz und Zweckmäßigkeit durch vorausschauende und umsichtige Arbeitsweise - stets souveräne Übersicht
<p>d) Innovationsbereitschaft</p>	<p><i>Maß der Bereitschaft, neue Arbeitsmethoden anzunehmen sowie eigene, konstruktive Lösungen und Vorschläge aktiv in die Arbeitsprozesse einzubringen</i></p>

Anlage 5 zur Beurteilung AN M-V

Erläuterung der Einzelmerkmale - Regel- und Anlassbeurteilung

<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -geringe Offenheit gegenüber Neuem -gelegentliches Hinterfragen von Routinen -seltene Impulse zur Veränderung bestehender Zustände -sporadische Entwicklung eigener Ideen und Vorschläge 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -meist offene Haltung gegenüber Neuem -häufiges Hinterfragen von Routinen und Suche nach Alternativen -vereinzelte Anregungen zur Umsetzung neuer Konzepte -wiederholte Entwicklung und Einbringung eigener Ideen und Vorschläge 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -stets aufgeschlossen gegenüber Neuem -Hinterfragen von Routinevorgängen und Arbeitsweisen bei Bedarf und kontinuierliche Suche nach Alternativen -konstruktive Initiierung neuer Konzepte und Veränderungsprozesse -regelmäßige Entwicklung und Einbringung eigener Ideen und Vorschläge in den Arbeitsablauf 	<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überdurchschnittliche Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem -aktive und konstruktive Beteiligung an der Umsetzung neuer Ideen sowie Initiierung von Konzepten und Veränderungsprozessen -kontinuierliche Entwicklung guter eigener Ideen und deren konstruktive Integration in den Arbeitsablauf 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -außerordentliche Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem -hohes Maß an Kreativität -herausragende und zielgerichtete Einbringung von Ideen und Vorschlägen in den Arbeitsablauf -Entwicklung beispielgebender Alternativen zu Routinevorgängen und Arbeitsweisen -geschickte und konstruktive Initiierung sowie direkte Umsetzung neuer Konzepte und Veränderungsprozesse
<p>e) Resilienz</p> <p><i>Maß, auch starken Arbeitsanfall über längere Zeit physisch und psychisch gut zu bewältigen, auch bei stärkster Belastung und in schwierigen Lagen den Überblick zu behalten und auftretende Schwierigkeiten sicher zu überwinden</i></p>				
<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -begrenzte Ausdauer und Resilienz -Neigung zum schnellen Aufgeben -eingeschränkte Bewältigung von größerem Arbeitsanfall und Stresssituationen -häufig nicht ausreichende Bewältigung von Aufgaben mit Termindruck 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überwiegende Ausdauer und Resilienz -kurzfristige Belastbarkeit bei größeren Anforderungen, meist gelassen und handlungsfähig -überwiegend stressstabil -ausreichende Einsatzbereitschaft -überwiegende Bewältigung von Aufgaben mit Termindruck 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ausdauer und Belastbarkeit in der täglichen Arbeit -Fähigkeit, auch überdurchschnittlichen Anforderungen gerecht zu werden -vorhandene Einsatzbereitschaft -Stressstabilität, verbunden mit Gelassenheit und Handlungsfähigkeit -Verfügbarkeit von Leistungsreserven und Leistungsfähigkeit auch unter erhöhtem Termindruck 	<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ausdauer und Belastbarkeit auch in schwierigen Situationen -konstante Leistungserbringung unter hohen Anforderungen -hohe Einsatzbereitschaft -ausgeprägte Stressstabilität, verbunden mit Gelassenheit und Handlungsfähigkeit -gute Leistungsreserven und uneingeschränkte Leistungsfähigkeit bei starkem Termindruck 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Belastbarkeit auch bei langandauernden und besonders hohen Anforderungen -uneingeschränkt hohe Einsatzbereitschaft trotz intensiver Belastung -hohe Stressstabilität, verbunden mit äußerster Besonnenheit und Handlungsfähigkeit -umfangreiche Leistungsreserven und uneingeschränkte Leistungsfähigkeit selbst bei starkem Termindruck
<p>1.3. Sozialkompetenz</p>				
<p>a) Kooperationsverhalten</p> <p><i>Maß der gezeigten Bereitschaft zur kollegialen Zusammenarbeit und Rücksichtnahme sowie zur Hilfeleistung, Aufgeschlossenheit gegenüber Belangen von Kolleginnen und Kollegen</i></p>				
<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bemühungen um kollegiale Zusammenarbeit und Kontaktbereitschaft -Interesse an Teamarbeit -Nutzung des sachlich notwendigen Erfahrungsaustausches -Informationsaustausch nach Aufforderung -teilweiser Beitrag zu einem positiven Betriebsklima 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überwiegend kollegiale und wirkungsvolle Zusammenarbeit -Kontaktfreude und Hilfsbereitschaft -Förderung der Teamarbeit und Beteiligung am sachlich notwendigen Informations- und Erfahrungsaustausch -überwiegender Einsatz für die Gemeinschaft 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -stets kollegiale Zusammenarbeit -überaus umgängliche, kontaktfreudige, hilfsbereite, entgegenkommende und verlässliche Haltung -aktive Teilnahme am Informations- und Erfahrungsaustausch -nachhaltige Förderung der Teamarbeit und Beitrag zu einem positiven Betriebsklima 	<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -sehr kollegiale und geschätzte Zusammenarbeit -stets hilfsbereit und unterstützend -leichtes Knüpfen von Kontakten und Förderung der Teamarbeit, auch mit schwierigen Personen -vollständige Ausschöpfung der Möglichkeiten zur Verbesserung des Informations- und Erfahrungsaustauschs -aktiver Beitrag zu einem positiven Betriebsklima durch partnerschaftliches Verhalten 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -vorbildliche und vertrauenswürdige kollegiale Zusammenarbeit, daher besonders geschätzt -erfolgreiche Suche nach neuen Formen effektiver Zusammenarbeit -leichtes Knüpfen von Kontakten und Erreichen eines guten Miteinanders, auch mit schwierigen Personen -beispielhafte Teilnahme am Informations- und Erfahrungsaustausch -Förderung des kollegialen Zusammenshalts durch vorbildliches Verhalten -herausragender Beitrag zu einem positiven Betriebsklima
<p>b) Dienstleistungsorientierung</p> <p><i>Maß der Wahrnehmung der Aufgaben, unter angemessener Berücksichtigung der Interessen, Bedürfnisse, Erwartungen und dem Verhalten der jeweiligen Beteiligten sowie das Maß des zielgruppengerechten Informationsverhaltens</i></p>				
<p>80 Punkte</p>	<p>90 Punkte</p>	<p>100 Punkte</p>	<p>110 Punkte</p>	<p>120 Punkte</p>

Anlage 5 zur Beurteilung AN M-V

Erläuterung der Einzelmerkmale - Regel- und Anlassbeurteilung

<p>-Interesse für die Anliegen und Bedürfnisse der Beteiligten -um Höflichkeit und Geschick im Umgang bemüht -Hilfs- und Auskunftsberbereitschaft im Ansatz vorhanden</p>	<p>-überwiegend sachliche Berücksichtigung von Anliegen, Bedürfnissen, Interessen und Erwartungen der Beteiligten -meist korrektes und höfliches Auftreten -überwiegende Hilfs- und Auskunftsberbereitschaft</p>	<p>-sachliche und erfolgreiche Berücksichtigung von Anliegen, Bedürfnissen, Interessen und Erwartungen der Beteiligten -korrektes und höfliches Auftreten -uneingeschränkte Hilfs- und Auskunftsberbereitschaft</p>	<p>-sachliche und erfolgreiche Berücksichtigung von Anliegen, Bedürfnissen, Interessen und Erwartungen der Beteiligten mit diplomatischem Gesckick und überdurchschnittlichem Engagement -überdurchschnittliche Hilfs- und Auskunftsberbereitschaft im Rahmen der Möglichkeiten</p>	<p>-sachliche, gewandte und diplomatisch geschickte Berücksichtigung der Anliegen, Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen der Beteiligten -Anpassung an Beteiligte durch ausgeprägtes Einfühlungsvermögen -vorbildliches Informationsverhalten im Rahmen des Möglichen</p>
<p>c) Zuverlässigkeit</p>				
<p>80 Punkte -Bemühungen um loyales Verhalten und gewissenhafte Aufgabenerfüllung</p>	<p>90 Punkte -Verhalten überwiegend berechenbar, loyal und gewissenhaft</p>	<p>100 Punkte -Verhalten in jeder Hinsicht loyal, berechenbar und gewissenhaft</p>	<p>110 Punkte -Verhalten vorbildlich und besonders zuverlässig -große Stütze im Arbeitsalltag</p>	<p>120 Punkte -Verhalten außerordentlich vorbildlich und in einem ganz besonders hohen Maße zuverlässig -besonders wertvolle Stütze im Arbeitsalltag sowie in besonderen Lagen</p>
<p>d) Kritik- und Konfliktfähigkeit (Kritik üben und damit umgehen können, Selbstreflexion)</p>				
<p>80 Punkte -teilweise Aufnahmefähigkeit für Kritik -Bemühung um angemessene und sachliche Reaktion auf Konflikte sowie richtige Einschätzung eigener Stärken und Schwächen -begrenzte Bereitschaft zur Weiterentwicklung von Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit</p>	<p>90 Punkte -allgemeine Aufgeschlossenheit gegenüber Kritik -meist angemessene und sachliche Reaktion in Konfliktsituationen -überwiegend zutreffende Einschätzung eigener Stärken und Schwächen -Fähigkeit zur Weiterentwicklung von Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit</p>	<p>100 Punkte -aufgeschlossene Aufnahme von Kritik und Lernbereitschaft -überlegtes und sachliches Handeln in Konfliktsituationen -klarer Blick für eigene Stärken und Schwächen -regelmäßige Weiterentwicklung von Persönlichkeit und Leistungsbereitschaft durch Selbstreflexion</p>	<p>110 Punkte -uneingeschränkt aufgeschlossene Annahme von Kritik und Lernfähigkeit -überlegtes und sachliches Handeln auch in schwierigen Konfliktsituationen -offener Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen -überdurchschnittliche Weiterentwicklung von Persönlichkeit und Leistungsbereitschaft durch ausgeprägte Selbstreflexion</p>	<p>120 Punkte -uneingeschränkt souveräne Annahme von Kritik und Lernfähigkeit über den konkreten Anlass hinaus -überlegtes und sachliches Bewältigen selbst schwieriger Konfliktsituationen -beispielhafte und herausragende Weiterentwicklung von Persönlichkeit und Leistungsbereitschaft durch besonders ausgeprägte Selbstreflexion</p>
<p>1.4. Befähigung</p>				
<p>a) Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft</p>				
<p>80 Punkte -Erkennen von Tragweite und Bedeutung des eigenen Handelns -teilweise Übernahme von Verantwortung und Einstehe für eigenes Handeln -Suche nach Mitverantwortlichen</p>	<p>90 Punkte -überwiegendes Bewusstsein für Tragweite und Bedeutung des eigenen Handelns -überwiegende Übernahme von Verantwortung -regelmäßiges Einstehe für eigenes Handeln</p>	<p>100 Punkte -in jeder Hinsicht verantwortungsbewusst -Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für eigenes Handeln</p>	<p>110 Punkte -überdurchschnittliches Verantwortungsbewusstsein -uneingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für eigenes Handeln ohne Suche nach Mitverantwortlichen</p>	<p>120 Punkte -stets vollständiges Erkennen der Tragweite und Bedeutung des eigenen Handelns -außergewöhnliches Verantwortungsbewusstsein -uneingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und konsequentes Einstehe für eigenes Handeln</p>
<p>b) Auffassungsgabe</p>				
<p>80 Punkte</p>	<p>90 Punkte</p>	<p>100 Punkte</p>	<p>110 Punkte</p>	<p>120 Punkte</p>

Anlage 5 zur Beurteilung AN M-V

Erläuterung der Einzelmerkmale - Regel- und Anlassbeurteilung

<p>-teilweise zutreffende Erfassung von Sachverhalten und Zusammenhängen -Zeitbedarf auch bei einfacheren Sachverhalten</p>	<p>-überwiegend zutreffende Erfassung von Sachverhalten -meist korrekte Übersicht über Zusammenhänge</p>	<p>-schnelle und durchweg korrekte Erfassung von Sachverhalten -zutreffendes Verständnis von Zusammenhängen und klarer Fokus auf das Wesentliche</p>	<p>-überdurchschnittlich schnelle und korrekte Erfassung neuer und wechselnder Sachverhalte -durchgehender Überblick bei großen und schwierigen Zusammenhängen</p>	<p>-außerordentliche Auffassungsgabe -bestechend schnelle und treffsichere Erfassung schwieriger und wechselnder Sachverhalte -sofortige Problemerkennung -durchgehender Überblick auch bei sehr großen und schwierigen Zusammenhängen</p>
<p>c) analytisches Denk- und Urteilsvermögen</p>				
<p>-gelegentliche eigenverantwortliche Entscheidungen -teilweise zutreffende Beurteilung komplexer Sachverhalte mit Lösungsansätzen -Bemühungen um Einbeziehung fachlichen Wissens und sozialer, wirtschaftlicher sowie technischer Zusammenhänge</p>	<p>90 Punkte -überwiegend eigenverantwortliche Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt -meist zutreffende Beurteilung komplexer Sachverhalte -häufig überzeugende Lösungsansätze durch Nutzung fachlichen Wissens und Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge</p>	<p>100 Punkte -eigenverantwortliche Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt -zutreffende Beurteilung komplexer Sachverhalte und überzeugende Lösungsansätze -problembewusste Nutzung von fachlichem Wissen sowie Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge</p>	<p>110 Punkte -überdurchschnittliche Entscheidungssicherheit -folgerichtige und zutreffende Beurteilung komplexer Sachverhalte mit überzeugenden Lösungsansätzen -problembewusster Einsatz von umfangreichem Fachwissen und gutes Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge</p>	<p>120 Punkte -außerordentliche Entscheidungssicherheit -treffsichere Beurteilung komplexer Sachverhalte mit überzeugenden Lösungsansätzen -hervorragende fachliche Kompetenz und umfassendes Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge</p>
<p>d) Argumentationsvermögen/ Verhandlungsgeschick</p>				
<p>-Bemühung um überzeugende Verhandlungsführung -Anfälligkeit für passive oder ungünstige Verhandlungspositionen -teilweise Erreichung vertretbarer Verhandlungsergebnisse</p>	<p>90 Punkte -ausreichend straffe und übersichtliche Verhandlungsführung -klare Argumentation -meist vertretbare Zielerreichung</p>	<p>100 Punkte -zielstrebige, sachliche und korrekte Verhandlungsführung -gute Argumentation und Anpassung an Gesprächspersonen -regelmäßig vertretbare Zielerreichung</p>	<p>110 Punkte -überzeugende, bestimmte und zielstrebige Verhandlungsführung -sachliche, geschickte und überzeugende Argumentation -gute Anpassung an Gesprächspersonen und erfolgreiche Zielerreichung</p>	<p>120 Punkte -überlegene und geschickte Verhandlungsführung -überaus sachliche und überzeugende Argumentation -hohe Flexibilität und Verbindlichkeit gegenüber Gesprächspersonen -schnelle Erzielung hervorragender Ergebnisse</p>
<p>1.5. Führungskompetenz</p>				
<p>a) Ziel- und ergebnisorientierte Steuerung (einschließlich Organisations- und Delegationsfähigkeit)</p>				
<p>-teilweise Entwicklung und Abstimmung von Zielvorstellungen -situations- und aufgabengerechte Steuerung, Kontrolle, Förderung qualifizierter Arbeitsergebnisse, sinnvolle Arbeitsablaufgestaltung und Aufgabenverteilung</p>	<p>90 Punkte -häufige Entwicklung und Abstimmung von Zielvorstellungen -überwiegende Förderung qualifizierter Arbeitsergebnisse durch situations- und aufgabengerechte Steuerung, Kontrolle, sinnvolle Arbeitsorganisation und zweckmäßige Aufgabenverteilung</p>	<p>100 Punkte -Entwicklung und Abstimmung von Zielvorstellungen -Förderung qualifizierter Arbeitsergebnisse durch situations- und aufgabengerechte Steuerung, Kontrolle, sinnvolle Arbeitsorganisation und zweckmäßige Delegation</p>	<p>110 Punkte -stets überdurchschnittliche Zielentwicklung und Abstimmung -Förderung qualifizierter Arbeitsergebnisse durch situations- und aufgabengerechte Steuerung, Kontrolle, optimierte Arbeitsorganisation und zweckmäßige Delegation unter Berücksichtigung der Teamsituation</p>	<p>120 Punkte -mustergültige Zielentwicklung und Abstimmung -Sicherstellung qualifizierter Arbeitsergebnisse durch außerordentlich situations- und aufgabengerechte Steuerung, Kontrolle, beispielhafte Arbeitsorganisation und auffallend gute Aufgabenverteilung</p>
<p>b) Motivation und Förderung</p>				
<p><i>Maß der Förderung der Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit des dienstlichen Handelns sowie der Unterstützung und Förderung der Entfaltung der unterstellten Beschäftigten durch persönliche Gespräche, Anerkennung der Leistung und Förderung der weiteren beruflichen Entwicklung</i></p>				

Anlage 5 zur Beurteilung AN M-V

Erläuterung der Einzelmerkmale - Regel- und Anlassbeurteilung

<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bestrebungen um Förderung von Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit -teilweise Einbindung in Entscheidungsprozesse -Bemühung um ein positives Arbeitsumfeld -gegenseitliche persönliche Gespräche mit Mitarbeitenden -Anerkennung von Leistungen und Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überwiegende Förderung von Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit durch direkte Einbeziehung in Entscheidungsprozesse -Gestaltung eines überwiegend positiven Arbeitsumfelds -Unterstützung der Entfaltung der Mitarbeitenden durch persönliche Gespräche -regelmäßige Anerkennung von Leistungen, angemessene Förderung der beruflichen Weiterentwicklung 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -konsequente Förderung von Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit durch direkte Einbeziehung in Entscheidungsprozesse -Gestaltung eines positiven Arbeitsumfelds -Unterstützung der Entfaltung der Mitarbeitenden durch regelmäßige persönliche Gespräche -Anerkennung von Leistungen und kontinuierliche Förderung der beruflichen Entwicklung 	<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überdurchschnittliche Förderung von Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit durch fortwährende Einbeziehung in Entscheidungsprozesse -ausgeprägte Fähigkeit zur Gestaltung eines positiven Arbeitsumfelds -Motivation der Mitarbeitenden durch persönliche Gespräche und Leistungsanerkennung -zielgerichtete und stärkenorientierte Entwicklung der Beschäftigten 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -herausragende Förderung von Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit durch kooperatives Zusammenwirken und ein außergewöhnlich positives Arbeitsumfeld -vorbildliche Motivation der Mitarbeitenden durch intensive persönliche Gespräche und Leistungsanerkennung -systematische Förderung der beruflichen Entwicklung unter optimaler Potenzialausschöpfung
<p>c) Fürsorge</p>				
<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -erforderliches Maß an Sensibilität und Einfühlungsvermögen im Ansatz vorgehen -angemessene und rücksichtsvolle Reaktion auf die Beschäftigten 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -meist angemessene Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten -überwiegend respektvolle und einflussreiche Reaktion auf deren Anliegen -regelmäßig angemessener Zugang zu den Beschäftigten 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Verhalten in jeder Hinsicht rücksichtsvoll und unvoreingenommen -in jeder Hinsicht notwendiges Maß an Einfühlungsvermögen und Sensibilität -angemessene Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten 	<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -stark ausgeprägtes Einfühlungsvermögen und großes Maß an Sensibilität -Verhalten gegenüber Beschäftigten in besonderem Maße rücksichtsvoll, ausgleichend und gerecht -Berücksichtigung der Bedürfnisse in besonderer Weise 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -außerordentlich stark ausgeprägtes Einfühlungsvermögen und großes Maß an Sensibilität -beispielgebend rücksichtsvoll, ausgleichend und gerecht im Verhalten gegenüber Beschäftigten -mustergetriggte Umsetzung von Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der vorhandenen Bedürfnisse
<p>d) Entscheidungskraft als Führungsperson</p>				
<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entscheidungen in angemessener Zeit mit teilweiser Berücksichtigung der notwendigen Umstände -teilweises Erkennen von Alternativen 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überwiegend klare und sichere Entscheidungen in angemessener Zeit -überwiegende Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände -überwiegendes Erkennen von Alternativen 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -schnelle, klare und sichere Entscheidungen unter Berücksichtigung der wesentlichen Umstände -Einbeziehung erkannter Alternativen in die Entscheidungsfindung 	<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überdurchschnittlich schnelle, klare und sichere Entscheidungen unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände -Suche nach Alternativen, auch bei schwierigen Ausgangslagen -sehr ausgewogene und erfolgreiche Einbeziehung von Alternativen 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -äußerst schnelle, klare und sichere Entscheidungen unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände -Suche nach Alternativen, auch bei schwierigen Ausgangslagen -sehr ausgewogene und erfolgreiche Einbeziehung von Alternativen
<p>e) Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz</p>				
<p>80 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -mangelndes Bewusstsein für den Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter -geringe Sensibilität für Geschlechterunterschiede und Diversität -fehlende Kenntnisse und geringe Sensibilität zum Diskriminierungsschutz 	<p>90 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -Verständnis für den Auftrag zur Gleichstellung -vereinzelt Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten -grundlegende Kenntnisse zum Diskriminierungsschutz -Identifikation und zögerliche Intervention bei offensichtlichen Fällen 	<p>100 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -konsequente Umsetzung des Auftrags zur Gleichstellung -reflektierter und respektvoller Umgang mit Gender- und Diversitätsaspekten -erkennbarer Gestaltungswille -solide Kenntnisse zum Diskriminierungsschutz 	<p>110 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -überdurchschnittliches Engagement für Gleichstellung der Geschlechter -wertschätzender Umgang mit Gender- und Diversitätsaspekten -aktive Förderung durch gezielte Maßnahmen -fundierte Kenntnisse zum Diskriminierungsschutz 	<p>120 Punkte</p> <ul style="list-style-type: none"> -vorbildliches Engagement für Gleichstellung -inspirierende Initiativen zur nachhaltigen Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Gender-Mainstreaming und Diversität -mustergetriggte Kenntnisse zum Diskriminierungsschutz und umfassende Analysekompetenz

Anlage 5 zur BeurRL AN M-V

Erläuterung der Einzelmerkmale - Regel- und Anlassbeurteilung

<p>-Diskriminierungen werden nicht erkannt, Interventionen bleiben aus oder sind inkonsequent</p>		<p>-sichere Identifikation von Diskriminierungen -angemessene und sachliche Intervention</p>	<p>-reflektierter Umgang mit Ursachen und Folgen von Diskriminierung -konsequente Intervention und Förderung präventiver Maßnahmen</p>	<p>-erfolgreiche Identifikation, Intervention und Abwehr von Diskriminierungen auch in schwierigsten und subtilen Fällen -nachhaltige Prävention von (strukturellen) Diskriminierungsrisiken</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Einzelmerkmale von besonderer Wichtigkeit**Anlage 6 zur BeurRL AN M-V**

(zu Nummer 3.4 b) BeurRL AN M-V)

Einzelmerkmale von besonderer Wichtigkeit

Entgeltgruppe	Einzelmerkmale von besonderer Wichtigkeit
bis E 8	1.1.c) Arbeitsqualität 1.3.a) Kooperationsverhalten 1.3.b) Dienstleistungsorientierung
E 9a	1.1.c) Arbeitsqualität 1.2.b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit 1.3.c) Zuverlässigkeit
E 9b	1.1.c) Arbeitsqualität 1.2.b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit 1.3.c) Zuverlässigkeit
E 10	1.1.c) Arbeitsqualität 1.2.b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit 1.3.c) Zuverlässigkeit
E 11	1.1.c) Arbeitsqualität 1.2.b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit 1.3.c) Zuverlässigkeit
E 12	1.1.c) Arbeitsqualität 1.2.b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit 1.3.c) Zuverlässigkeit
E 13	1.2.a) Konzeptionelles Arbeiten 1.3.b) Dienstleistungsorientierung 1.4.a) Verantwortungsbewusstsein und –bereitschaft
E 14	1.2.a) Konzeptionelles Arbeiten 1.3.b) Dienstleistungsorientierung 1.4.a) Verantwortungsbewusstsein und –bereitschaft
E 15	1.2.a) Konzeptionelles Arbeiten 1.3.d) Kritik- und Konfliktfähigkeit 1.4.a) Verantwortungsbewusstsein und –bereitschaft
Außertarifliches Entgelt	1.4.d) Argumentationsvermögen/ Verhandlungsgeschick 1.5.a) Ziel- und ergebnisorientierte Steuerung 1.5.b) Motivation und Förderung

Öffentliche Bekanntmachung nach § 5 Absatz 2 des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG) über die Feststellung des Nichtbestehens einer UVP-Pflicht

Bekanntmachung des Ministeriums für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt
– Planfeststellungsbehörde –

Vom 31. März 2026 - VI-543-32234-2015/025-004

Rechtliche Grundlage: „Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. März 2021 (BGBl. I S. 540), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 348) geändert worden ist“

Das Staatliche Amt für Landwirtschaft und Umwelt Mecklenburgische Seenplatte hat bei der oberen Flurbereinigungsbehörde, dem Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt, beantragt, die 2. Änderung über Plan der gemeinschaftlichen und öffentlichen Anlagen im Flurneuerordnungsverfahren Röckwitz zu genehmigen.

Die gemeinschaftlichen Anlagen sind von der Teilnehmergeinschaft des Flurneuerordnungsverfahrens Röckwitz herzustellen. Der Bau der gemeinschaftlichen und öffentlichen Anlagen im Sinne des Flurbereinigungsgesetzes fällt in den Anwendungsbereich des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung. Die Teilnehmergeinschaft errichtet eine gemeinschaftliche Anlage im Sinne des Flurbereinigungsgesetzes im Flurneuerordnungsverfahren „Röckwitz“. Die Genehmigung nach § 41 Absatz 4 des Flurbereinigungsgesetzes war zu erteilen und wurde somit erteilt.

Für die Flurbereinigung ist gemäß § 7 Absatz 1 Satz 1 i. V. m. Nummer 16.1 der Anlage 1 zum UVPG eine allgemeine Vorprüfung zur Feststellung der UVP-Pflicht vorgesehen. Somit ist nach § 7 Absatz 1 des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG) zu prüfen, ob die möglichen Umweltauswirkungen des Vorhabens die Durchführung einer Umweltverträglichkeitsprüfung erfordern. Diese Vorprüfung des Einzelfalls ist erfolgt. Das Vorhaben wird nach Einschätzung der oberen Flurneuerordnungsbehörde aufgrund überschlüssiger Prüfung unter Berücksichtigung der in der Anlage 3 UVPG aufgeführten Kriterien keine erheblichen nachteiligen Umweltauswirkungen haben, die nach § 25 UVPG zu berücksichtigen wären. Es besteht daher keine Verpflichtung zur Durchführung einer Umweltverträglichkeitsprüfung.

Diese Feststellung wird wie folgt begründet:

Folgende Merkmale des Vorhabens und des Standortes sind für diese Einschätzung zum Zeitpunkt der Erteilung der Plangenehmigung maßgebend:

1. Das Vorhaben umfasst den Ausbau von einem Weg mit einer Gesamtlänge von ca. 365 m in alter Trasse. Der Weg ist bereits vorverdichtet und soll mit Asphalt befestigt werden. Feldzufahrten werden ebenfalls hergestellt (1.1, 1.3 Anlage 3 UVPG).

2. Ein Zusammenwirken mit anderen bestehenden oder zugelassenen Vorhaben und Tätigkeiten ist nicht zu erwarten (1.2, 3.6 Anlage 3 UVPG).
3. Risiken für die Umwelt oder die menschliche Gesundheit durch die Erzeugung von Abfällen, Umweltverschmutzung und Belästigungen, verwendete Stoffe und Technologien sowie aufgrund von Störfällen, Katastrophen oder Unfällen sind nicht gegeben (1.4 bis 1.7 Anlage 3 UVPG).
4. Bestehende Nutzungen und die ökologische Empfindlichkeit des Gebietes werden durch Auswirkungen des Vorhabens nicht erheblich beeinträchtigt (2.1 Anlage 3 UVPG).
5. Reichtum, Verfügbarkeit, Qualität und Regenerationsfähigkeit der natürlichen Ressourcen des Gebietes werden durch die Vorhaben nicht erheblich beeinträchtigt. Eine besondere Schwere oder Komplexität der Auswirkungen sowie ein grenzüberschreitender Charakter können ausgeschlossen werden (Nr. 2.2, 3.1 bis 3.5, 3.7 Anlage 3 UVPG).
6. Die Auswirkungen auf die Schutzgüter nach dem UVPG sind insgesamt als kompensierbar zu werten.
7. Erheblich nachteilige Umweltauswirkungen auf die Schutzgüter Klima, Naturschutz, Gewässerschutz, Bodenschutz, Bevölkerung und Denkmäler waren zum Zeitpunkt der Erteilung der Genehmigung nicht zu erwarten. Die Durchführung einer Umweltverträglichkeitsprüfung ist daher nicht erforderlich.

Hinweis:

Die Öffentlichkeit wird hiervon gemäß § 5 Absatz 2 UVPG unterrichtet. Diese Feststellung ist gemäß § 5 Absatz 3 UVPG nicht selbstständig anfechtbar.

Die Dokumentation der überschlüssigen Prüfung gemäß § 7 Absatz 7 UVPG ist der Öffentlichkeit nach den Bestimmungen des Landes-Umweltinformationsgesetzes vom 14. Juli 2006 (GVObI. M-V S. 568), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 27. Mai 2016 (GVObI. M-V S. 431) geändert worden ist, beim Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern, Referat 340, Paulshöher Weg 1, 19061 Schwerin zugänglich.

AmtsBl. M-V 2026 S. 199

