

Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamtinnen und Beamten (BremBeurtV)

Inkrafttreten: 28.07.2015

Zuletzt geändert durch: zuletzt geändert durch Artikel 4 der Verordnung vom 14.02.2017
(Brem.GBl. S. 79)

Fundstelle: Brem.GBl. 2006, 154

Gliederungsnummer: 2040-a-12

V aufgeh. durch Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 der Verordnung vom 1. Oktober 2024 (GBl. S. 775, 791)

Auf Grund des [§ 95 des Bremischen Beamtengesetzes](#) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. September 1995 (Brem.GBl. S. 387 - 2040-a-1), das zuletzt durch Gesetz vom 28. Juni 2005 (Brem.GBl. S. 308) geändert worden ist, verordnet der Senat:

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung
- § 3 Beamtinnen und Beamte mit Behinderung

Abschnitt 2

Dienstliche Beurteilungen

- § 4 Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung
- § 5 Zuständigkeiten
- § 6 Beurteilungsstufen und Gesamtnote der Leistungsbeurteilung
- § 7 Regelmäßige Beurteilung
- § 8 Beurteilung aus besonderem Anlass
- § 9 Bestätigung der letzten Beurteilung
- § 10 Beurteilungsgespräche
- § 11 Eröffnung, Besprechung und Aufbewahrung

Abschnitt 3

Andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung

§
12 Assessment Center

§ Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und
13 Mitarbeiter

§
14 Weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung

Abschnitt 4

Schlussvorschriften

§
14a Übergangsregelungen

§
15 Inkrafttreten

Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für alle Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich des [Bremischen Beamtengesetzes](#), soweit in Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Diese Verordnung ist nicht anzuwenden auf

1. Beamtinnen und Beamte, die in [§ 7](#) und [§ 37 Bremischen Beamtengesetzes](#) genannt sind,
2. Mitglieder des Rechnungshofes der Freien Hansestadt Bremen,
3. wissenschaftlich und künstlerisch tätiges Personal sowie Mitglieder von Leitungsgremien der staatlichen Hochschulen,
4. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,
5. Richterinnen und Richter und
6. Beamtinnen und Beamte, die sich in der Ausbildung befinden.

Bei der Beurteilung von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten kann von den Bestimmungen dieser Verordnung abgesehen werden, wenn für die Beurteilung einheitliche Beurteilungsrichtlinien mit den Richterinnen und Richtern anzuwenden sind.

§ 2

Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

(1) Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgt durch eine anlassbezogene Beurteilung. Abweichend von Satz 1 können die obersten Dienstbehörden für ihren Zuständigkeitsbereich bestimmen, dass die Beamtinnen und Beamten einzelner Fachrichtungen regelmäßig zu beurteilen sind. Daneben können andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung verwendet werden.

(2) Die oberste Dienstbehörde erlässt nach Maßgabe dieser Verordnung für ihren Zuständigkeitsbereich Richtlinien über die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten. Sie kann das Nähere über andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung regeln.

§ 3

Beamtinnen und Beamte mit Behinderung

(1) Bei der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten, die ihre Anerkennung als schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen durch Aufnahme einer Ablichtung des Schwerbehindertenausweises oder Gleichstellungsbescheides in der Personalakte nachgewiesen haben, sind die Maßstäbe der Integrationsvereinbarung im Sinne von § 83 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch verbindlich.

(2) Werden die auf einer Behinderung beruhenden Minderleistungen auf Wunsch in die Beurteilung aufgenommen, so ist die entsprechende Willenserklärung in die Personalakte aufzunehmen.

Abschnitt 2

Dienstliche Beurteilungen

§ 4

Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung

(1) Die dienstliche Beurteilung hat zum Ziel, ein aussagefähiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung darzustellen. Die Beurteilung stellt ein Werturteil dar und bildet die Grundlage für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen. Sie ist auch ein Instrument der Personalführung und Personalentwicklung. Die Beurteilung gliedert sich in die Leistungsbeurteilung und die Eignungs- und Befähigungsprognose.

(2) Mit der Leistungsbeurteilung werden die dienstlichen Tätigkeiten erfasst und die Arbeitsergebnisse bewertet. Sie orientiert sich am übertragenen statusrechtlichen Amt und soll die im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten, Sonderaufgaben von besonderem Gewicht sowie mit Einverständnis des Beamten den Umfang einer Freistellung von seiner dienstlichen Tätigkeit darstellen. Zu bewerten sind mindestens die Arbeitsmenge, die

Arbeitsweise, die Arbeitsgüte und das Führungsverhalten, soweit Führungsaufgaben wahrzunehmen sind. Die Leistungsbeurteilung schließt mit einer Gesamtnote ab. Die oberste Dienstbehörde kann für die in § 6 genannten Beurteilungsstufen 4 und 5 Richtwerte festlegen. Zur Vermeidung von Härtefällen dürfen die Richtwerte geringfügig über- oder unterschritten werden.

(3) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Leistungsbeurteilung der Beamtin oder des Beamten auswirken.

(4) Die Eignungs- und Befähigungsprognose dient der umfassenden Potentialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung fördern. Dazu sollen besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen, Führungseignung, Weiterbildungsbedarf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt werden. Eine Benotung wird bei der Eignungs- und Befähigungsprognose nicht vorgenommen.

(5) In die Beurteilung kann eine Aussage zur Bewährung und Aufstiegseignung aufgenommen werden.

§ 5 Zuständigkeiten

(1) Die Beurteilerinnen und Beurteiler erstellen die Beurteilung in eigener Verantwortung. Sie sind an Weisungen nicht gebunden.

(2) Die Beurteilung erfolgt in der Regel von mindestens zwei Personen. Die Erstbeurteilung soll durch die oder den direkten Vorgesetzten erfolgen, die Zweitbeurteilung durch die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten. Ausnahmen können aufgrund organisatorischer Besonderheiten durch die obersten Dienstbehörden für ihren Zuständigkeitsbereich geregelt werden. Die oder der Dienstvorgesetzte oder eine von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm bestimmter Bediensteter kann sich die Beurteilung vorbehalten; in diesen Fällen treten sie an die Stelle der Zweitbeurteilerinnen oder Zweitbeurteiler. Sind die Dienstvorgesetzten zugleich direkte Vorgesetzte, entfällt die Zweitbeurteilung. Abweichend von Satz 5 kann die oder der Dienstvorgesetzte weitere Bedienstete als Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler bestimmen, wenn ihr oder ihm die eigene Beurteilung für die Erstbeurteilung nicht ausreichend erscheint. Sowohl Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler als auch Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler können bei Bedarf Beurteilungsbeiträge einholen. Einzelheiten regeln die obersten Dienstbehörden in den Beurteilungsrichtlinien. Der Magistrat der Stadt Bremerhaven kann für seinen Zuständigkeitsbereich aufgrund der sich aus der Magistratsverfassung ergebenden Organisationsstruktur abweichende Regelungen von den Sätzen 4 bis 6 treffen.

(3) Die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler kann von der Bewertung einzelner Merkmale oder der Gesamtnote sowie von der Eignungs- und Befähigungsprognose der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers abweichen, wenn dies aufgrund eigener Erkenntnisse oder zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes angezeigt ist. Eine abweichende Bewertung ist zunächst mit der Erstbeurteilerin oder dem Erstbeurteiler zu erörtern und schließlich in der Beurteilung zu begründen; § 11 Absatz 2 gilt entsprechend. Die Bewertungen der Zweitbeurteilerinnen oder Zweitbeurteiler gehen denen der Erstbeurteilerinnen oder Erstbeurteiler vor.

(4) Die obersten Dienstbehörden können die Bildung von Beurteilungskommissionen zulassen. Sie legen deren Zusammensetzung und Aufgabenstellung fest. Die Beurteilungskommissionen haben eine beratende Funktion. Mitglieder der Beurteilungskommissionen sind mindestens neben der jeweils zuständigen Frauenbeauftragten oder deren Stellvertreterin ein Mitglied des jeweils zuständigen Personalrates und die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertreterin oder der jeweils zuständige Schwerbehindertenvertreter.

(5) Soweit es die organisatorischen Besonderheiten der senatorischen Geschäftsbereiche erforderlich machen, können die obersten Dienstbehörden durch Richtlinien regeln, dass für die ausschließlich ihrem Zuständigkeitsbereich zugehörigen Fachrichtungen eine Qualitätssicherungsinstanz für die Eignungs- und Befähigungsprognose eingerichtet wird.

(6) Bei Abordnungen gemäß [§ 28 des Bremischen Beamtengesetzes](#) und Zuweisungen gemäß § 20 des Beamtenstatusgesetzes erfolgt die Beurteilung im Benehmen mit der aufnehmenden Dienststelle oder Einrichtung oder dem aufnehmenden Betrieb.

(7) An einer Beurteilung darf nicht mitwirken, wer eine ausgeschlossene Person nach [§ 20 des Bremischen Verwaltungsverfahrensgesetzes](#) ist. Besteht die Besorgnis der Befangenheit im Sinne von [§ 21 des Bremischen Verwaltungsverfahrensgesetzes](#), so entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte, wer die Beurteilung durchführen soll.

§ 6

Beurteilungsstufen und Gesamtnote der Leistungsbeurteilung

(1) Alle beobachteten Merkmale und die Gesamtnote der Leistungsbeurteilung werden nach folgender Skala beurteilt:

5	hervorragend,
4	übertrifft die Anforderungen,
3	entspricht voll den Anforderungen,
2	entspricht eingeschränkt den Anforderungen,
1	entspricht nicht den Anforderungen.

Die beobachteten Merkmale können mit unterschiedlichen Faktoren gewichtet werden.

(2) Die jeweils zuständigen obersten Dienstbehörden können in den Beurteilungsrichtlinien für die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtungen Justiz, Polizei, Feuerwehr und Steuerverwaltung für

1. die Gesamtnote 3 „entspricht voll den Anforderungen“ die Zusätze „Tendenz zur Gesamtnote 4“ oder „Tendenz zur Gesamtnote 2“ zulassen,
2. die Gesamtnote 4 „übertrifft die Anforderungen“ die Zusätze „Tendenz zur Gesamtnote 5“ oder „Tendenz zur Gesamtnote 3“ zulassen.

Es ist den obersten Dienstbehörden überlassen, in den jeweiligen Beurteilungsrichtlinien den Rahmen der Verwendung dieser Zusätze sowie notwendige Überleitungen bestehender Beurteilungen zu bestimmen.

§ 7 Regelmäßige Beurteilung

(1) Die obersten Dienstbehörden können bestimmen, dass die Beamtinnen und Beamten aller oder einzelner Fachrichtungen ihres Zuständigkeitsbereichs regelmäßig beurteilt werden. Die regelmäßige Beurteilung soll alle drei Jahre erfolgen. Die obersten Dienstbehörden können dazu Stichtage festlegen. Für die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtungen Justiz, Polizei, Feuerwehr und Steuerverwaltung können abweichende Beurteilungszeiträume durch die obersten Dienstbehörden festgelegt werden.

(2) Von der regelmäßigen Beurteilung auszunehmen sind Beamtinnen und Beamte,

1. die sich in der Ausbildung zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn befinden,
2. die sich in der Probezeit befinden,
3. die beurlaubt sind,
4. denen die Führung der Dienstgeschäfte gemäß [§ 48 des Bremischen Beamtengesetzes](#) verboten worden ist oder
5. die als Mitglied einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder als Frauenbeauftragte vollständig freigestellt sind. Die Beamten nehmen nach Wegfall der Ausnahmegründe an der Regelbeurteilung zum nächsten Stichtag teil.

(3) Abweichend von einem Regelbeurteilungsstichtag kann die Beurteilung zu einem anderen Zeitpunkt vorgenommen werden bei Beamtinnen und Beamten,

1. die keinen oder nur eingeschränkt Dienst geleistet haben,
2. die der Dienststelle noch nicht ausreichend lange angehören oder
3. die aus der Beurlaubung zurückgekehrt sind.

Die oder der Dienstvorgesetzte oder die oder der von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete kann aus anderen zwingenden dienstlichen Gründen im Einzelfall von einer Regelbeurteilung an einem Stichtag absehen.

§ 8

Beurteilung aus besonderem Anlass

Die Beamtin oder der Beamte ist aus besonderem Anlass zu beurteilen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, zum Beispiel

1. während und zum Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit,
2. vor Zulassung zum Aufstieg in eine nächsthöhere Laufbahn,
3. für eine Auswahlentscheidung zur Besetzung eines freien Dienstpostens und vor einer Beförderung,
4. wenn in anderen Fällen eine Vorschrift die Beurteilung verlangt,
5. auf begründeten Wunsch der Beamtin oder des Beamten.

Die Abgabe einer Beurteilung aus besonderem Anlass erfolgt nach den Grundsätzen der §§ 4, 5 und 6. Die Eignungs- und Befähigungsprognose soll eine Aussage zum Anlass der Beurteilung enthalten.

§ 9

Bestätigung der letzten Beurteilung

Eine Beurteilung kann bei Bedarf schriftlich durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler und die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler bestätigt werden, wenn die letzte Beurteilung oder ihre Bestätigung noch vollinhaltlich zutrifft. Die Bestätigung setzt voraus, dass sich das übertragene statusrechtliche Amt sowie das Aufgabengebiet

nicht verändert haben. Die Bestätigung der Beurteilung entbindet nicht von der Pflicht zur Eröffnung der Beurteilung nach § 11.

§ 10 Beurteilungsgespräche

(1) Werden Regelbeurteilungen durchgeführt, führt die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler mindestens einmal innerhalb des Beurteilungszeitraumes mit der Beamtin oder dem Beamten ein Beurteilungsgespräch über ihr oder sein aktuelles Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbild. Das Gespräch ist in der Regel mindestens ein Jahr vor der nächsten Regelbeurteilung zu führen und in der Personalakte zu dokumentieren.

(2) Die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler hat mit der Beamtin oder dem Beamten unmittelbar dann ein Beurteilungsgespräch zu führen, wenn offensichtliche Leistungsveränderungen dies notwendig erscheinen lassen. Wird regelmäßig beurteilt, soll das Gespräch rechtzeitig vor der nächsten Regelbeurteilung erfolgen. Im Falle eines Leistungsabfalls ist in dem Gespräch ausdrücklich auf den Anlass hinzuweisen, und die Durchführung des Gesprächs ist durch ein Protokoll in der Personalakte zu dokumentieren. Das Gesprächsprotokoll ist sofort aus der Personalakte zu entfernen, wenn das bisherige Leistungsniveau erreicht wird.

(3) Wird ausschließlich aus besonderem Anlass beurteilt, sollen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten im Rahmen anderer geeigneter Personalentwicklungsinstrumente regelmäßig durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten kommuniziert werden.

(4) Werden Beurteilungen regelmäßig in Abständen bis zu zwei Jahren durchgeführt, kann von einem Beurteilungsgespräch gemäß Absatz 1 abgesehen werden. Das Beurteilungsgespräch nach Absatz 2 sowie die Eröffnung der Beurteilung gemäß § 11 bleiben davon unberührt.

§ 11 Eröffnung, Besprechung und Aufbewahrung

(1) Die Beurteilung ist der Beamtin oder dem Beamten in vollem Wortlaut zu eröffnen und durch Aushändigung eines Abdrucks zur Verfügung zu stellen. Auf der Beurteilung ist die Eröffnung zu vermerken. Eine schriftliche Äußerung der Beamtin oder des Beamten hierzu ist der Beurteilung beizufügen.

(2) Legt die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler eine von dem Beurteilungsentwurf der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers abweichende Gesamtnote fest oder weicht sie oder er von deren oder dessen Eignungs- und Befähigungsprognose ab, ist die Beurteilung von der Zweitbeurteilerin oder dem Zweitbeurteiler zu eröffnen. Die

Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler ist in diesen Fällen auf Wunsch der Beamtin oder des Beamten hinzuzuziehen.

(3) Auf Wunsch der Beamtin oder des Beamten ist die Beurteilung mündlich zu begründen und mit ihr oder ihm zu besprechen.

(4) Die oder der Dienstvorgesetzte oder eine von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm bestimmter Bediensteter kann sich die Eröffnung der Beurteilung und die Besprechung vorbehalten.

(5) Für die Aufbewahrung der Beurteilung gelten die entsprechenden Regelungen in den [§§ 85 bis 92 des Bremischen Beamtengesetzes](#) über Personalakten sowie die hierzu erlassene Verwaltungsvorschrift über die Erhebung und Führung von Personalaktendaten in der jeweils geltenden Fassung.

Abschnitt 3 Andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung

§ 12 Assessment Center

(1) Insbesondere zur Vorbereitung personalwirtschaftlicher Entscheidungen können die Eignung und Befähigung einer Beamtin oder eines Beamten für eine konkrete Funktion oder Entwicklungspotentiale durch ein Assessment Center festgestellt werden. Dabei werden festgelegte Verhaltensmerkmale von einem Gremium durch unterschiedliche Methoden beobachtet und beurteilt. Die Mitglieder sind an Weisungen nicht gebunden. Das Nähere regelt die oberste Dienstbehörde.

(2) Das Ergebnis des Assessment Centers ist der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen und zu seiner Personalakte zu nehmen. Für die Aufbewahrung der im Zusammenhang mit der Teilnahme am Assessment Center entstandenen Bewerbungs-, Beurteilungs- und Auswahlunterlagen gilt § 11 Abs. 5 entsprechend.

§ 13 Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die oberste Dienstbehörde kann das Nähere zur Ausgestaltung von Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen.

§ 14

Weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung

Die in dieser Verordnung dargestellten Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung können durch weitere geeignete Verfahren ergänzt oder ersetzt werden. Das Nähere regelt die oberste Dienstbehörde.

Abschnitt 4 Schlussvorschriften

§ 14a Übergangsregelungen

Die am Tage vor dem 28. Juli 2015 geltenden Beurteilungsrichtlinien können bis zum 31. Dezember 2016 angewendet werden. Eine Beurteilung auf der Grundlage von zwei Beurteilungsrichtlinien erfolgt nicht.

§ 15 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. September 2006 in Kraft.

ausser Kraft