

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

Bremische Beurteilungsverordnung

Inkrafttreten: 01.01.2025

Fundstelle: Brem.GBl. 2024, 775

Gliederungsnummer: 2040-a-12

Inhalt

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

[§ 1](#) Geltungsbereich

[§ 2](#) Grundsätze

[§ 3](#) Beurteilung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderung

[§ 4](#) Evaluation durch automatische elektronische Datenverarbeitung und automatisierte Verarbeitung

[§ 5](#) Aus- und Fortbildung

Abschnitt 2

Dienstliche Beurteilungen

[§ 6](#) Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung

[§ 7](#) Zuständigkeiten und Beurteilungskommissionen

[§ 8](#) Beurteilungsbeiträge

[§ 9](#) Beurteilungsmaßstab

[§ 10](#) Beurteilungsstufen

[§ 11](#) Einzelmerkmale

[§ 12](#) Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils

[§ 13](#) Anlassbeurteilung

[§ 14](#) Regelbeurteilung

[§ 15](#) Probezeitbeurteilung

[§ 16](#) Bestätigung der letzten Beurteilung

[§ 17](#) Eröffnung der Beurteilung

[§ 18](#) Verfahren

Abschnitt 3

Fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung

[§ 19](#) Fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung

[§ 20](#) Zuständigkeiten

[§ 21](#) Verfahren

Abschnitt 4

Andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung

[§ 22](#) Eignungsdiagnostische Instrumente und weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung

[§ 23](#) Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

[§ 24](#) Überprüfungsklausel

[§ 25](#) Übergangsregelungen

[§ 26](#) Inkrafttreten

[Anlage 1](#) (zu § 12) - Gewichtung der Einzelmerkmale bei der Bildung des Gesamturteils

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 des Bremischen Beamtengesetzes](#) genannt sind,

2. Mitglieder des Rechnungshofs der Freien Hansestadt Bremen,

3. wissenschaftlich und künstlerisch tätiges Personal sowie Mitglieder von Leitungsgremien der staatlichen Hochschulen,
4. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte und
5. Beamtinnen und Beamte, die einen Vorbereitungsdienst ableisten.

§ 2 Grundsätze

(1) Dienstliche Beurteilungen müssen frei von sachfremden Erwägungen, unvoreingenommen und nachvollziehbar erfolgen.

(2) Bei der Durchführung der dienstlichen Beurteilungen, insbesondere der Anwendung des Beurteilungsmaßstabs und der Auslegung von Beurteilungskriterien ist besonders darauf zu achten, niemanden wegen des Geschlechtes, der Abstammung, aus rassistischen Gründen, der Heimat, der sozialen Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen oder der sexuellen Identität zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung der Beamtin oder des Beamten auswirken.

(3) Die wahrheitsgetreue, gleichmäßige, differenzierte und gerechte Beurteilung ist Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der Beurteilten untereinander. Sie erfordert von den Beurteilenden ein hohes Maß an Sachkenntnis, Unparteilichkeit, Verantwortungsbewusstsein und Gewissenhaftigkeit.

(4) Die oberste Dienstbehörde kann nach Maßgabe dieser Verordnung für ihren Zuständigkeitsbereich Richtlinien über die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten erlassen.

§ 3 Beurteilung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderung

(1) Bei der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten, die ihre Anerkennung als schwerbehinderte (§ 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder ihnen gleichgestellte (§ 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) Person durch Aufnahme einer Ablichtung des Schwerbehindertenausweises oder Gleichstellungsbescheides in der Personalakte 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 etwaige Einschränkung bei der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist zu berücksichtigen.

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

§ 4

Evaluation durch automatische elektronische Datenverarbeitung und automatisierte Verarbeitung

(1) Sofern es durch eine automatische elektronische Datenverarbeitung möglich ist, sollen die Beurteilungen mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde jeweils für das Kalenderjahr in anonymisierter Form nach Besoldungsgruppen ausgewertet werden. Die Auswertung ist den Dienstvorgesetzten differenziert nach Geschlechtern, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und getrennt hiervon nach Beamtinnen und Beamten mit Behinderung nach [§ 3](#) Absatz 1 Satz 1 in geeigneter Weise zur Kenntnis zu geben. Soweit eine Darstellung die Anonymität der Beamtinnen und Beamten gefährdet, sollen mehrere Besoldungsgruppen einer Laufbahngruppe zusammengefasst werden. Die Dienstvorgesetzten sollen aufgrund der Ergebnisse der Auswertung, insbesondere zur Verwirklichung der Grundsätze nach [§ 2](#), geeignete Maßnahmen nach [§ 5](#) einleiten.

(2) Soweit die Anonymität der Beamtinnen und Beamten in den einzelnen Besoldungsgruppen hergestellt werden kann, können die Ergebnisse der Datenauswertung nach Absatz 1 Satz 1 mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch automatisierte Einrichtungen zur Maßstabsbildung und zur Bildung von Vergleichsgruppen weiterverarbeitet werden. Diese Ergebnisse dienen den Beurteilerinnen und Beurteilern ausschließlich als Hilfsmittel zur Entscheidungsfindung.

§ 5

Aus- und Fortbildung

Die Dienstvorgesetzten haben durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass an der Beurteilung mitwirkende Personen die Beurteilungsgrundsätze sowie die Anwendung dieser Verordnung bekannt sind. Eine geeignete Maßnahme ist insbesondere die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. An der Beurteilung mitwirkende Personen können durch die Dienstvorgesetzten zur Teilnahme verpflichtet werden. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch von an der Beurteilung mitwirkenden Personen ist sicherzustellen.

Abschnitt 2 Dienstliche Beurteilungen

§ 6 Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung

(1) Die dienstliche Beurteilung hat zum Ziel, ein aussagekräftiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Beamtin oder eines Beamten 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 Eignung- und Befähigungsbeurteilung sowie die Führungsbeurteilung, sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden und schließt mit einem Gesamturteil ab. Darüber hinaus soll sie einen schriftlichen Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung enthalten.

(2) Mit der dienstlichen Beurteilung werden die prägenden dienstlichen Tätigkeiten erfasst und die Erfüllung der übertragenen Aufgaben bewertet. Sie orientiert sich am übertragenen statusrechtlichen Amt und soll die im Beurteilungszeitraum prägenden Aufgaben darstellen.

(3) Der Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung dient der Potentialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung fördern. Dazu sollen besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen, Führungseignung, Weiterbildungsbedarf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt werden. Eine Benotung wird nicht vorgenommen.

(4) In die Beurteilung kann eine Aussage zur Bewährung, Aufstiegseignung und Eignung für eine Qualifizierungsmaßnahme aufgenommen werden.

(5) Sofern die Beurteilung zur Feststellung der Bewährung in einem Amt in leitender Funktion nach [§ 5 des Bremischen Beamtengesetzes](#) erstellt wird, muss sie eine Aussage zur Bewährung enthalten. Sofern eine besondere Bewährung durch dienstliche Beurteilung festgestellt werden soll, muss diese nachvollziehbar dargestellt werden.

§ 7 Zuständigkeiten und Beurteilungskommissionen

(1) Die Beurteilung wird durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten oder eine von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete oder einen von ihr oder ihm bestimmten Bediensteten vorgenommen. Ausnahmen können aufgrund organisatorischer

Besonderheiten durch die obersten Dienstbehörden für ihren Zuständigkeitsbereich geregelt werden.

(2) Die obersten Dienstbehörden können zur Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs die Bildung von Beurteilungskommissionen zulassen. Sie legen deren Zusammensetzung und Aufgabenstellung fest. Die Beurteilungskommissionen haben eine beratende Funktion.

§ 8 Beurteilungsbeiträge

(1) Die zuständige Beurteilerin oder der zuständige Beurteiler nach [§ 7](#) Absatz 1 holt bei Beurteilungen nach [§ 13](#), [§ 14](#) und [§ 15](#) einen Beurteilungsbeitrag von der direkten Vorgesetzten oder dem direkten Vorgesetzten ein, der, soweit gegeben, mit der nächsthöheren Vorgesetzten oder dem nächsthöheren Vorgesetzten abgestimmt wurde. Sofern mehr als eine Person direkte Vorgesetzte oder direkter Vorgesetzter ist, ist bei der Erstellung eines Beurteilungsbeitrags Einvernehmen zwischen den Vorgesetzten herzustellen. Die Beteiligung ist in der dienstlichen Beurteilung kenntlich zu machen.

(2) Ein Beurteilungsbeitrag ist bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung als Erkenntnisgrundlage einzubeziehen. Der Beitrag ist eine dienstliche Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum oder für einen Teil des Beurteilungszeitraums, der der zuständigen Beurteilerin oder dem zuständigen Beurteiler Kenntnisse der Hinzugezogenen vermitteln soll.

(3) Bei Bedarf sollen neben den Beurteilungsbeiträgen nach Absatz 1 weitere Beurteilungsbeiträge eingeholt werden. Dies gilt insbesondere,

1. sofern die zu beurteilende Beamtin oder der zu beurteilende Beamte vorübergehend ganz oder teilweise für mindestens sechs Monate mit anderen oder weiteren Aufgaben betraut ist oder war oder
2. sofern ein Anlass nach Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 oder 5 im Beurteilungszeitraum gegeben war und der zurückliegende Zeitraum nicht vollständig beurteilt wurde.

(4) Für eine Beamtin oder einen Beamten kann ein Beurteilungsbeitrag erstellt werden, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, insbesondere

1. vor Beginn der Mutterschutzfrist oder Antritt einer Elternzeit, die für mindestens sechs Monaten beantragt wurde,

2. vor Antritt einer Beurlaubung von mindestens sechs Monaten,
3. vor einer Versetzung,
4. vor einer Abordnung oder Zuweisung von mehr als sechs Monaten,
5. vor einem Vorgesetztenwechsel,
6. wenn seit der letzten Beurteilung im selben statusrechtlichen Amt mindestens drei Jahre vergangen sind oder
7. wenn offensichtliche Leistungsveränderungen eintreten.

Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.

(5) Der Beurteilungsbeitrag nach Absatz 3 und 4 ist von der direkten Vorgesetzten oder dem direkten Vorgesetzten oder einer Person zu erstellen, in deren oder dessen Verantwortungsbereich die zu beurteilende Beamtin oder der zu beurteilende Beamte tätig war oder tätig ist und ist von der nächsthöheren Vorgesetzten oder dem nächsthöheren Vorgesetzten zu genehmigen. Ein Beurteilungsbeitrag ist der zu beurteilenden Person spätestens im Zusammenhang mit der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung gemäß [§ 17](#) zur Kenntnis auszuhändigen.

(6) Bei Abordnungen und Zuweisungen erfolgt die Beurteilung unter Hinzuziehung der aufnehmenden Dienststelle oder Einrichtung.

(7) Ein Beurteilungsbeitrag kann nur von Personen erstellt werden, die über eine geeignete berufliche Qualifikation sowie Kenntnisse verfügen, um eine Bewertung der fachlichen Leistungen sowie der Eignung und Befähigung der oder des zu Beurteilenden vornehmen zu können.

(8) Sofern ein Beurteilungsbeitrag angefordert wird, sind die verantwortlichen Personen verpflichtet, diesen in angemessener Zeit zur Verfügung zu stellen.

§ 9 Beurteilungsmaßstab

(1) Bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sowie der Bildung des Gesamturteils sind alle am Verfahren Mitwirkenden verpflichtet, die Grundsätze nach [§ 2](#) zu beachten. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung ist die im

übertragenen Aufgabenbereich insgesamt gezeigte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu den Anforderungen des der Beamtin oder dem Beamten zum Zeitpunkt der Beurteilung übertragenen Statusamtes in Beziehung zu setzen und mit denen anderer Beamtinnen und Beamter desselben Statusamts vergleichend zu würdigen. Dieser Vergleichsmaßstab ist auf den gesamten Beurteilungszeitraum anzuwenden. Für die Auslegung des Beurteilungsmaßstabs ist die Senatorin oder der Senator für Finanzen zuständig. Diese oder dieser kann Anwendungshinweise in geeigneter Form zur Verfügung stellen.

(2) Bei der Bewertung stellt die Beurteilungsstufe 3 („entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) nach [§ 10](#) Absatz 1 den Vergleichsmaßstab dar. Die vergebene Beurteilungsstufe ist für jedes Merkmal und das Gesamturteil in Bezug auf die Anforderungen an das Statusamt schriftlich zu begründen; von der schriftlichen Begründung der Beurteilungsstufe 3 („entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) kann bei der Bewertung der Einzelmerkmale abgesehen werden. Sofern eine Beurteilungskommission nach [§ 7](#) gebildet wurde, kann bei der Bewertung der Einzelmerkmale von der schriftlichen Begründung der Beurteilungsstufen 2 bis 4 abgesehen werden.

(3) Hat sich die Bewertung eines Einzelmerkmals gegenüber der letzten Beurteilung wesentlich verbessert oder verschlechtert, ist dies nachvollziehbar darzulegen. Eine wesentliche Veränderung liegt bei einem Unterschied von zwei vollen Beurteilungsstufen vor. Die einer Beförderung nachfolgende dienstliche Beurteilung wird nach den Anforderungen des neu übertragenen Statusamtes vorgenommen. Aufgrund des höheren Vergleichsmaßstabs ist der im vorherigen Amt vergebene Punktwert bei der erstmaligen Beurteilung nach einer Beförderung in der Regel herabzustufen.

(4) Der Absatz 3 findet keine Anwendung, wenn der zuletzt beurteilte Zeitraum mehr als drei Jahre zurückliegt.

§ 10 Beurteilungsstufen

(1) Alle Einzelmerkmale und das Gesamturteil werden nach folgenden Beurteilungsstufen beurteilt:

Stufe 5	Übertrifft die Anforderungen in herausragender Art und Weise
Stufe 4	Übertrifft die Anforderungen
Stufe 3	Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht
Stufe 2	Entspricht den Anforderungen eingeschränkt
Stufe 1	Entspricht nicht den Anforderungen

(2) Den Beurteilungsstufen liegen bei der Bewertung der Einzelmerkmale folgende Punktwerte zugrunde:

Stufe 5	10 Punkte
Stufe 4	7 bis 9 Punkte
Stufe 3	4 bis 6 Punkte
Stufe 2	1 bis 3 Punkte
Stufe 1	0 Punkte

(3) Die Punktwerte entsprechen folgenden Beschreibungen:

10 Punkte	Übertrifft die Erwartungen in besonderem Maße durch stets herausragende Erfüllung der Anforderungen
9 Punkte	Übertrifft die Anforderungen stets mit Ansätzen zu herausragender Erfüllung der Anforderungen
8 Punkte	Übertrifft die Anforderungen stets
7 Punkte	Übertrifft die Anforderungen überwiegend
6 Punkte	Entspricht stets den Erwartungen mit Ansätzen zu überdurchschnittlicher Erfüllung der Anforderungen
5 Punkte	Entspricht den Anforderungen stets in jeder Hinsicht
4 Punkte	Entspricht überwiegend den Anforderungen
3 Punkte	Entspricht den Anforderungen noch eingeschränkt, allerdings nur mit leichten Defiziten
2 Punkte	Entspricht den Anforderungen eingeschränkt
1 Punkt	Entspricht noch den Anforderungen eingeschränkt, weist aber deutliche Defizite auf
0 Punkte	Entspricht nicht den Anforderungen

(4) Die oberste Dienstbehörde kann in Bereichen, in denen Regelbeurteilungen festgelegt sind, für die Vergabe von Beurteilungsstufen in der Gesamtbeurteilung Richtwerte festlegen, die einen Anteil von Beamtinnen und Beamten an einer Vergleichsgruppe bestimmen, der bei der Vergabe der Beurteilungsstufen eine bestimmte Stufe nicht überschreiten darf. Zur Vermeidung von Härtefällen dürfen die Richtwerte geringfügig über- oder unterschritten werden.

§ 11 Einzelmerkmale

(1) Zu beurteilen ist

1. die fachliche Leistung anhand der Kriterien

- a) Arbeitsquantität,
- b) Arbeitsqualität und
- c) Arbeitsplanung und -gestaltung;

2. die Eignung und Befähigung anhand der Kriterien

- a) lösungsorientiertes Handeln,
- b) Kooperationsverhalten und Dienstleistungsorientierung,
- c) Kommunikation,
- d) Verantwortungsübernahme und
- e) Umgang mit Veränderungen.

(2) Sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzlich die folgenden Kriterien zu beurteilen:

- a) Führungsverhalten,
- b) Führungskompetenz.

(3) Für die Auslegung der Einzelmerkmale ist die Senatorin oder der Senator für Finanzen zuständig. Diese oder dieser kann Anwendungshinweise in geeigneter Form zur Verfügung stellen. Für die einzelnen Fachrichtungen kann im Einvernehmen mit der Senatorin oder dem Senator für Finanzen eine abweichende Auslegung festgelegt werden.

§ 12

Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils

(1) Für die Gewichtung der Einzelmerkmale gilt grundsätzlich die in [Anlage 1](#) geregelte Gewichtung. Für die einzelnen Fachrichtungen kann im Einvernehmen mit der Senatorin oder dem Senator für Finanzen eine hiervon abweichende Gewichtung festgelegt werden. Dabei dürfen Einzelmerkmale höchstens zweifach gewichtet werden.

(2) Die Einzelmerkmale sind bei der Bildung des Gesamturteils entsprechend der festgelegten Gewichtung zu berücksichtigen. Das Gesamturteil ist rechnerisch zu ermitteln. Die Beurteilungsstufe ist [§ 10](#) Absatz 1 zu entnehmen.

§ 13 Anlassbeurteilung

(1) Die Beamtin oder der Beamte ist aus besonderem Anlass zu beurteilen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, insbesondere

1. für eine Auswahlentscheidung zur Besetzung eines freien Dienstpostens,
2. vor einer Beförderung,
3. zur Feststellung der Bewährung in einem Amt in leitender Funktion nach [§ 5 des Bremischen Beamtengesetzes](#),
4. vor Zulassung zu einem Aufstieg in eine nächsthöhere Laufbahn,
5. vor Zulassung zu einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Verleihung eines Amtes in einem höheren Einstiegsamt ist oder
6. wenn in anderen Fällen eine Regelung eine Beurteilung vorsieht.

In anderen begründeten Anlässen soll abweichend von Satz 1 keine Anlassbeurteilung, sondern ein Beurteilungsbeitrag nach [§ 8](#) erstellt werden.

(2) Die Anlassbeurteilung soll regelmäßig den zurückliegenden Zeitraum von drei Jahren, mindestens jedoch von sechs Monaten umfassen. Abweichend von Satz 1 umfasst der Zeitraum bei einem Anlass nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 den Zeitraum seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe nach [§ 5 Absatz 1 Satz 1 des Bremischen Beamtengesetzes](#).

§ 14 Regelbeurteilung

(1) Soweit die oberste Dienstbehörde in den in [§ 59 Absatz 1 Satz 2 des Bremischen Beamtengesetzes](#) genannten Fachrichtungen die Beurteilung in regelmäßigen

Zeitabständen festgelegt hat, so kann sie diese auf zwei bis fünf Jahre festlegen. Sie soll einen Beurteilungstichtag festlegen.

(2) Von der regelmäßigen Beurteilung zu einem Beurteilungstichtag auszunehmen sind insbesondere Beamtinnen und Beamte,

1. die sich in einem Aufstiegsverfahren in die nächsthöhere Laufbahn befinden,
2. die im Beurteilungszeitraum nicht mindestens sechs Monate Dienst geleistet haben,
3. denen ein Amt als Leiterin oder als Leiter einer zugeordneten Behörde dauerhaft übertragen wurde oder
4. denen die Führung der Dienstgeschäfte gemäß [§ 48 des Bremischen Beamtengesetzes](#) verboten worden ist.

Die oder der Dienstvorgesetzte kann für ihren oder seinen Zuständigkeitsbereich Abweichungen aus anderen sachlichen Gründen im Einzelfall oder für bestimmte Gruppen, insbesondere für Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungstichtag beurlaubt sind, vorsehen. Abweichungen von Satz 1 und 2 können durch die obersten Dienstbehörden in ihrem Zuständigkeitsbereich geregelt werden.

§ 15 Probezeitbeurteilung

(1) Bei Probezeitbeurteilungen wird das Gesamturteil durch die folgenden Beurteilungsstufen ersetzt:

1. „Geeignet“,
2. „noch nicht geeignet“ und
3. „nicht geeignet“.

Bei einer Beurteilung, die nicht zur Feststellung der Bewährung zum Ablauf der Probezeit verwendet wird, ist die Beurteilungsstufe durch den Zusatz „voraussichtlich“ zu ergänzen.

(2) Daneben ist eine dienstliche Beurteilung nach [§ 13](#) zu erstellen, wenn ein Anlass nach [§ 13](#) Absatz 1 besteht. Die obersten Dienstbehörden können in ihrem

Zuständigkeitsbereich für die in [§ 59 Absatz 1 Satz 2 des Bremischen Beamtengesetzes](#) genannten Fachrichtungen von Absatz 1 abweichende Regelungen treffen.

§ 16 Bestätigung der letzten Beurteilung

Eine Beurteilung kann schriftlich bestätigt werden, wenn die letzte Beurteilung oder deren Bestätigung noch vollinhaltlich zutrifft. Die Bestätigung setzt voraus, dass sich das Beurteilungssystem, das übertragene statusrechtliche Amt sowie das Aufgabengebiet nicht verändert haben. Die Beurteilungsbestätigung kann auch als Beurteilungsbeitrag nach [§ 8](#) verwendet werden.

§ 17 Eröffnung der Beurteilung

(1) Die Beurteilung oder deren Bestätigung ([§ 16](#)) ist der Beamtin oder dem Beamten 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) Die Beurteilung soll besprochen werden. Die Besprechung erfolgt in der Regel mündlich durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten. 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.

§ 18 Verfahren

(1) Sofern ein Anlass für eine dienstliche Beurteilung besteht, ist die Erstellung der dienstlichen Beurteilung von Amts wegen rechtzeitig einzuleiten. Sofern persönlichen Verhältnisse der oder des zu Beurteilenden eine dienstliche Beurteilung erforderlich machen, ist dies durch die zu Beurteilende oder den zu Beurteilenden rechtzeitig anzuzeigen.

(2) Dienstliche Beurteilungen sind unter Verwendung eines Beurteilungsvordrucks zu erstellen. Dies gilt auch für Beurteilungsbeiträge nach [§ 8](#), für die Beurteilungsbestätigung nach [§ 16](#) und für die fiktive Beurteilungsfortzeichnung nach [§ 19](#). Beurteilungsvordrucke sind in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Das Nähere kann die oberste Dienstbehörde regeln.

(3) Sofern eine beurteilte Person Einwände gegen ihre Beurteilung hat, kann sie einen Antrag auf Abänderung der dienstlichen Beurteilung stellen.

(4) Sofern dem Antrag ganz oder teilweise stattgegeben wird, so ist eine geänderte Fassung der dienstlichen Beurteilung für den in der zugrundeliegenden Beurteilung genannten Zeitraum zu erstellen; der Beamtin oder dem Beamten ist ein Abdruck dieser Fassung auszuhändigen. Eine geänderte Ausfertigung kann auch ausgehändigt werden, wenn eine Beamtin oder ein Beamter aus anderen Gründen einen Anspruch auf Abänderung der dienstlichen Beurteilung hat. Die Pflicht zur Eröffnung nach [§ 17](#) entfällt.

Abschnitt 3 **Fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung**

§ 19 **Fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung**

(1) Kann im Rahmen eines Auswahlverfahrens für beurlaubte oder freigestellte Beamtinnen und Beamte eine aktuelle dienstliche Beurteilung nicht erstellt werden, kann die letzte dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter fiktiv fortgeschrieben werden. Dies gilt insbesondere

1. für Abwesenheiten vom Dienst, für die eine Regelung zum Nachteilsausgleich nach [§ 23 Bremisches Beamtengesetz](#) besteht,
2. für Beurlaubungen aus dienstlichem oder öffentlichem Interesse oder
3. wenn in anderen Fällen eine Vorschrift die fiktive Fortschreibung der Beurteilung verlangt.

(2) Ist die letzte dienstliche Beurteilung älter als neun Jahre, ist eine fiktive Fortschreibung nicht möglich.

§ 20 **Zuständigkeiten**

Die fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung erfolgt durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten, eine von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete oder einen von ihr oder ihm bestimmten Bediensteten.

§ 21 Verfahren

(1) Bei der fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung sind alle verwertbaren Erkenntnisse über die Beamtin oder den Beamten heranzuziehen, ein fortschreitender Erfahrungsgewinn anzunehmen und die tatsächliche durchschnittliche Leistungsentwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter durch die Bildung einer Vergleichsgruppe wertend einzubeziehen. In den Fällen des [§ 19](#) Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 sollen für die fiktive Fortschreibung auch Beurteilungen der Leistungen, die während der ausgeübten Tätigkeit erbracht wurden, berücksichtigt werden.

(2) Die Zugehörigkeit zu einer Vergleichsgruppe bestimmt sich nach dem statusrechtlichen Amt. Die Vergleichsgruppe kann nach sachgerechten Auswahlkriterien weiter eingeschränkt werden.

Abschnitt 4 Andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung

§ 22 Eignungsdiagnostische Instrumente und weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung

(1) Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Frühere Beurteilungen sind erforderlichen Falls zusätzlich zu berücksichtigen. Zur Bewertung der Erfüllung von Anforderungen, zu denen die dienstlichen Beurteilungen keinen oder keinen hinreichenden Aufschluss geben, können eignungsdiagnostische Instrumente eingesetzt werden. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn erstmals Leitungs- oder Führungsaufgaben übertragen werden sollen oder die Einstellung für keinen bestimmten Dienstposten erfolgt.

(2) Insbesondere zur Vorbereitung personeller Einzelmaßnahmen können Eignung und Befähigung einer Beamtin oder eines Beamten durch Assessment Center festgestellt werden. Dabei werden festgelegte Verhaltensmerkmale, anhand derer die in [§ 11](#) Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 benannten Einzelmerkmale beurteilt werden sollen, von einem Gremium durch unterschiedliche Methoden beobachtet und beurteilt. Die Mitglieder sind an Weisungen nicht gebunden. Es soll ein fünfstufiges oder durch fünf teilbares Bewertungssystem verwendet werden. Diese Ergebnisse sollen insbesondere feststellen, ob die Beamtin oder der Beamte die für die künftigen Aufgaben erforderliche Eignung und Befähigung und, falls erforderlich, Führungskompetenz besitzt. Die Durchführung eines Assessment Centers ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

1. Dem Verfahren muss eine Ausschreibung vorausgehen und
2. es muss eine im Wesentlichen gleiche Eignung von zwei oder mehr Bewerberinnen und Bewerbern vorliegen.

Die Ergebnisse sind in der abschließenden Rangfolge mit dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung zu verrechnen. Bei der Verrechnung muss das Gesamturteil überwiegen.

(3) Die in dieser Verordnung dargestellten Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung können durch weitere geeignete Verfahren ergänzt oder ersetzt werden, Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Das Nähere regelt die oberste Dienstbehörde.

§ 23

Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Die oberste Dienstbehörde kann das Nähere zur Ausgestaltung von Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen. Die Ergebnisse sind den Dienstvorgesetzten zur Verfügung zu stellen. Die oder der Dienstvorgesetzte kann aufgrund der Ergebnisse der Einschätzung die oder den Vorgesetzten zu geeigneten Maßnahmen in Bezug auf Führungsverhalten und Führungskompetenzen verpflichten.

(2) Die Einschätzung kann bei der Bewertung der Einzelmerkmale nach [§ 11](#) Absatz 2 von der oder dem Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden.

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

§ 24

Überprüfungsklausel

Die Bestimmungen dieser Verordnung, insbesondere die Regelungen der [§§ 9 bis 12](#) sowie die näheren Bestimmungen in den durch die obersten Dienstbehörden erlassenen Richtlinien, sollen regelmäßig alle fünf Jahre durch die Senatorin oder den Senator für Finanzen oder die jeweilige oberste Dienstbehörde, die eine Richtlinie erlassen hat, überprüft werden.

§ 25 Übergangsregelungen

Beurteilungen, die vor dem 1. Januar 2025 erstellt wurden, sind von den zuständigen Beurteilerinnen und Beurteilern sowie an der Beurteilung mitwirkenden Personen unter Berücksichtigung der durch die Verordnung geltenden Maßstäbe bei der Vergabe der Beurteilungsstufen zu berücksichtigen. Eine Beurteilungsbestätigung nach [§ 16](#) ist bei erstmaliger Beurteilung nach dem 1. Januar 2025 ausgeschlossen.

§ 26 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

Anlage 1

(zu [§ 12](#))

Gewichtung der Einzelmerkmale bei der Bildung des Gesamturteils

Einzelmerkmal	Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt
Arbeitsquantität	1,0-fach	1,0-fach	1,0-fach	1,0-fach
Arbeitsqualität	1,0-fach	2,0-fach	2,0-fach	2,0-fach
Arbeitsplanung und -gestaltung	1,0-fach	1,0-fach	1,0-fach	1,0-fach
Lösungsorientiertes Handeln	1,0-fach	1,0-fach	2,0-fach	2,0-fach
Kooperationsverhalten und Dienstleistungsorientierung	2,0-fach	2,0-fach	1,0-fach	1,0-fach
Kommunikation	1,0-fach	1,0-fach	1,0-fach	1,0-fach
Verantwortungsübernahme	1,0-fach	1,0-fach	2,0-fach	2,0-fach
Umgang mit Veränderungen	2,0-fach	2,0-fach	2,0-fach	2,0-fach
Führungsverhalten	1,0-fach	1,0-fach	2,0-fach	2,0-fach
Führungskompetenz	1,0-fach	1,0-fach	2,0-fach	2,0-fach

