Freie Hansestadt Bremen

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

Inkrafttreten: 01.09.2006
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

außer Kraft

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 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
§ 13 Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiter
§ 14 Weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung
Abschnitt 4
Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 15 In-Kraft-Treten / Außer-Kraft-Treten

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

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

(2) Diese Verordnung ist nicht anzuwenden auf

1. Beamte, die in § 6 Abs. 4 und § 41a 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. Ehrenbeamte,

5. Richter und

6. Beamte, die sich in der Ausbildung befinden.

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

(3) Alle in der Verordnung genannten personenbezogenen Begriffe gelten für weibliche und männliche Personen in gleicher Weise.

außer Kraft

§ 2
Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

(1) Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgt durch eine regelmäßige Beurteilung und eine Beurteilung aus besonderem Anlass. 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 Beamten. Sie kann das Nähere über andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung regeln.

§ 3
Beamte mit Behinderung

(1) Bei der Beurteilung von 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.

außer Kraft

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 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.

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

§ 5
Zuständigkeiten

(1) Die dienstliche Beurteilung erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten. Der Vorgesetzte ist hinsichtlich der Beurteilung an Weisungen nicht gebunden.

(2) Der Dienstvorgesetzte oder ein von ihm bestimmter Bediensteter kann sich die Beurteilung vorbehalten. Er kann weitere Beurteiler hinzuziehen, wenn ihm die Beurteilung durch den unmittelbaren Vorgesetzten nicht ausreichend erscheint.

(3) Die oberste Dienstbehörde kann die Bildung von Beurteilungskommissionen zulassen. Sie legt die Zusammensetzung und die Aufgabenstellung fest. Die Beurteilungskommissionen haben eine beratende Funktion.

(4) Bei Abordnungen gemäß § 28 des Bremischen Beamtengesetzes und Zuweisungen gemäß § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes erfolgt die Beurteilung im Benehmen mit der aufnehmenden Dienststelle oder Einrichtung oder dem aufnehmenden Betrieb.

(5) 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 der Dienstvorgesetzte, wer die Beurteilung durchführen soll.

§ 6
Beurteilungsstufen und Gesamtnote der Leistungsbeurteilung

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

5	hervorragend,
4	übertrifft die Anforderungen,
3	entspricht voll den Anforderungen,

außer Kraft

2	entspricht eingeschränkt den Anforderungen,
1	entspricht nicht den Anforderungen.

Die beobachteten Merkmale können mit unterschiedlichen Faktoren gewichtet werden.

§ 7
Regelmäßige Beurteilung

(1) Die oberste Dienstbehörde soll bestimmen, dass die Beamten ihres Zuständigkeitsbereichs regelmäßig beurteilt werden. Die regelmäßige Beurteilung soll alle drei Jahre erfolgen. Die oberste Dienstbehörde kann dazu Stichtage festlegen.

(2) Von der regelmäßigen Beurteilung auszunehmen sind 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 § 60 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 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.

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

außer Kraft

§ 8
Beurteilung aus besonderem Anlass

(1) 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 des Beamten.

Die Abgabe einer Beurteilung aus besonderem Anlass erfolgt nach den Grundsätzen der §§ 4, 5 und 6. Die Beurteilung ist mit einer Aussage zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung oder zum Anlass der Beurteilung abzuschließen.

(2) Eine Beurteilung aus besonderem Anlass soll durch eine Regelbeurteilung oder eine nach § 9 bestätigte Regelbeurteilung ersetzt werden, die nicht älter als zwölf Monate sein darf.

§ 9
Bestätigung der letzten Beurteilung

Eine Beurteilung kann bei Bedarf schriftlich durch den Dienstvorgesetzten oder dem von ihm bestimmten Bediensteten bestätigt werden, wenn die letzte Beurteilung oder ihre Bestätigung länger als zwölf Monate zurückliegt und noch vollinhaltlich zutrifft. Die Bestätigung setzt voraus, dass sich das übertragene statusrechtliche Amt sowie das Aufgabengebiet nicht verändert haben.

§ 10
Beurteilungsgespräche

(1) Der Beurteiler führt mindestens einmal innerhalb des Beurteilungszeitraumes mit dem Beamten ein Beurteilungsgespräch über sein aktuelles Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbild. Das Gespräch ist mindestens ein Jahr vor der nächsten Regelbeurteilung zu führen und in der Personalakte zu dokumentieren.

außer Kraft

(2) Der Dienstvorgesetzte oder der von ihm bestimmte Bedienstete hat mit 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.

§ 11
Eröffnung, Besprechung und Aufbewahrung

(1) Die Beurteilung ist 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 des Beamten hierzu ist der Beurteilung beizufügen.

(2) Auf Wunsch des Beamten ist die Beurteilung mündlich zu begründen und mit ihm zu besprechen.

(3) Der Dienstvorgesetzte oder ein von ihm bestimmter Bediensteter kann sich die Eröffnung der Beurteilung und die Besprechung vorbehalten.

(4) Für die Aufbewahrung der Beurteilung gelten die entsprechenden Regelungen in den §§ 93 bis 93h 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 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 dem Beamten mitzuteilen und zu seiner Personalakte zu nehmen. Für die Aufbewahrung der im Zusammenhang mit der Teilnahme

außer Kraft

am Assessment Center entstandenen Bewerbungs-, Beurteilungs- und Auswahlunterlagen gilt § 11 Abs. 4 entsprechend.

§ 13
Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiter

Die oberste Dienstbehörde kann das Nähere zur Ausgestaltung von Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch 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
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 15
In-Kraft-Treten / Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. September 2006 in Kraft.

(2) Die am 31. August 2006 gültigen Beurteilungsrichtlinien können bis zum 31. August 2009 angewendet werden. Eine Beurteilung auf der Grundlage von zwei Beurteilungsrichtlinien erfolgt nicht.

(3) Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. August 2014 außer Kraft.

Beschlossen, Bremen, den 28. März 2006

Der Senat

außer Kraft