

# Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 14/2015 - Dienstliche Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten

Inkrafttreten: 08.09.2015

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen  
Nummer 14/ 2015

Verteiler: Alle Dienststellen mit Schulen

Die Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamten vom 28. März 2006 (Brem. GBl. S. 154 -2040-a-12), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 22. Juli 2014 (Brem.GBl. S. 356) geändert worden ist, wurde mit der Verordnung zur Änderung der Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamten vom 21. Juli 2015 (Brem. GBl. S. 376) geändert. Die Änderung ist am 28. Juli 2015 in Kraft getreten.

In diesem Zuge wurden auch die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes vom 15. Juli 2008 (Brem. ABl. S. 505) mit der Richtlinie zur Änderung der Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes vom 21. Juli 2015 (Brem. ABl. S. 782 und 822) geändert. Die Änderungsrichtlinie ist am 29. Juli 2015 in Kraft getreten.

## **Zum Hintergrund:**

Die am 01.09.2006 in Kraft getretene BremBeurtV war ursprünglich bis zum 31.08.2014 gültig, zwischenzeitlich wurde sie durch Art. 1 der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 22.07.2014 (Brem.GBl. S. 356) entfristet.

Das Auslaufen der BremBeurtV sollte entsprechend dem Zweck befristeter Regelungen genutzt werden, um die Praxiserfahrungen der Ressorts in eine Aktualisierung der BremBeurtV und in die daran gekoppelten „Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes vom 15.

Juli 2008“ (Brem. ABl. S. 505) einfließen zu lassen. Die von den Verwaltungsleitungen der Ressorts hierzu vorgeschlagenen Eckpunkte wurden dabei übernommen.

**Die wesentlichen Änderungen sind:**

**1. Grundsätzliche Abkehr von der Regelbeurteilung zugunsten der Beurteilung aus besonderem Anlass (§ 1 Abs. 2 BremBeurtV/ Ziffer 1.1 Beurteilungsrichtlinien):**

Mit der Änderung der BremBeurtV soll im Beurteilungswesen ein Paradigmenwechsel von der obligatorischen Regelbeurteilung zur anlassbezogenen Beurteilung vollzogen werden. Die dadurch gewonnenen Freiräume stehen zukünftig für die im Konzept der Senatorin für Finanzen „Zukunft entwickeln - Veränderungen gestalten - Personalentwicklung in der Freien Hansestadt Bremen“ genannten Personalentwicklungsinstrumente mit anderen Schwerpunkten, wie z.B. dem Jahresgespräch, zur Verfügung.

Die Entscheidung der obersten Dienstbehörde für ein Regelbeurteilungssystem in der obersten Dienstbehörde selbst oder in einer oder mehrerer Dienststelle/-n des jeweiligen senatorischen Bereichs unterliegt der Mitbestimmung nach §58 Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPVG).

Sind mehrere Dienststellen eines senatorischen Bereichs von der Entscheidung betroffen, ist die Entscheidung beim Gesamtpersonalrat in den Fällen zu beantragen, in denen ein Personalrat zur Durchführung von Regelbeurteilungen seine Zustimmung versagt oder in einer Dienststelle kein Personalrat besteht (§ 50 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 BremPVG)

**2. Einführung eines mehrstufigen Beurteilungssystems (§ 5 BremBeurtV/Ziffer 3 Beurteilungsrichtlinien):**

Ein weiterer Schwerpunkt der Veränderungen besteht in der Einführung eines mehrstufigen Beurteilungsverfahrens, bei dem die Beurteilungen grundsätzlich durch mindestens zwei Personen in der Rolle von Erstbeurteiler/-innen und Zweitbeurteiler/-innen erstellt werden. Zur Förderung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes soll den Zweitbeurteiler/-innen die Funktion „einer Hüterin/eines Hüters des Maßstabes“ zukommen. Ihre Bewertung geht daher denen der Erstbeurteiler/-innen vor. Zur Absicherung der Akzeptanz bei den zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten und zur Förderung der Führungsverantwortung wurde dieses mehrstufige Verfahren transparent gestaltet.

Die abweichenden Bewertungen der Beurteilungsmerkmale, der Gesamtnote sowie eine abweichende Bewertung in der Eignungs- und Befähigungsprognose sind durch geeignete Darstellung der eigenen Beobachtungen im Beurteilungsvordruck zu begründen. Ein pauschales Hoch- oder Herabbewerten ohne auf den Einzelfall eingehende Begründung ist nicht möglich. Zudem ist darauf zu achten, dass sich die

Gesamtnote schlüssig aus den Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale ergibt, wobei eine bloße Durchschnittsbildung nicht zulässig ist, vielmehr hat eine Gesamtwürdigung (Akt wertender Erkenntnis) zu erfolgen. Die unveränderte Anlage 3 der Beurteilungsrichtlinien (Beschreibung der Beurteilungsstufen) ist bei der Bildung der Gesamtnote zu beachten. Von der Bewertung der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers ist die Bewertung durch die Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers mit ihr oder ihm vor Beurteilungseröffnung zu erörtern, um gemeinsam die abweichenden Bewertungen zu reflektieren und ggf. anzunähern.

### **3. Einholen von Beurteilungsbeiträgen und Hinzuziehen weiterer Erstbeurteiler/-innen (§ 5 Abs. 2 BremBeurtV/ Ziffer 3.4 Beurteilungsrichtlinien):**

Erst- und Zweitbeurteiler/-innen können Beurteilungsbeiträge einholen. Beurteilungsbeiträge werden der Beurteilung beigelegt. Sie können formlos erfolgen. Erst- und Zweitbeurteiler/-innen haben die Beurteilungsbeiträge zur Kenntnis zu nehmen und zu bedenken. Der Beurteilungsspielraum wird nur dann rechtmäßig ausgeübt, wenn die Beurteilungsbeiträge in die Überlegungen der Erst- oder Zweitbeurteiler/-innen einbezogen werden. Es empfiehlt sich, dies in der Beurteilung selbst unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen. Erst- oder Zweitbeurteiler/-innen können von den Beurteilungsbeiträgen in ihrer Beurteilung abweichen, jedoch müssen sie dies nachvollziehbar begründen. Beurteilungsbeiträge werden regelmäßig dann eingeholt, wenn die Erst- oder Zweitbeurteiler/-innen nicht während des gesamten Beurteilungszeitraums als Vorgesetzte der zu Beurteilenden eingesetzt waren. An die Einholung der Beurteilungsbeiträge sollte rechtzeitig gedacht werden; sie können jedoch auch von bereits in den Ruhestand getretenen Beamtinnen/ Beamten oder von solchen, die in eine andere Organisationseinheit oder zu einem anderen Dienstherrn gewechselt sind, angefordert werden.

Zweitbeurteiler/-innen können darüber hinaus weitere Bedienstete als Erstbeurteiler/-innen einsetzen, wenn ihnen die Beurteilung durch die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten nicht ausreicht (§ 5 Abs. 2 BremBeurtV / Ziffer 3.4 der Beurteilungsrichtlinien). Hierunter fallen die Fälle, in denen die zu Beurteilenden beispielsweise mehreren Organisationseinheiten zugeordnet sind (sog. Doppelbänder) oder zusätzlich zu ihrem ständigen Aufgabengebiet einem Projekt zugewiesen wurden. In diesen Fällen haben sich die Erstbeurteiler/-innen hinsichtlich der Erstbeurteilung ins Benehmen zu setzen, so dass den Zweitbeurteiler/-innen eine geeinte Erstbeurteilung vorgelegt werden kann.

### **4. Beurteilungskommissionen (§ 5 Abs. 4 BremBeurtV):**

§ 5 Absatz 4 lässt wie bisher auch die Bildung von Beurteilungskommissionen zu, denen lediglich eine beratende Funktion zukommt. Diese Gremien können unter Beteiligung aller Beurteilerinnen und Beurteiler dazu genutzt werden, auf

untereinander vergleichbare, leistungsgerecht abgestufte und somit aussagekräftige Beurteilungen hinzuwirken. Dazu können sie abstrakte Kriterien für die Maßstabbildung festlegen und diese anhand aktueller Beurteilungen konkreter Beamtinnen und Beamten auf ihre Auswirkung hin betrachten. Dort können jedoch keine Entscheidungen getroffen werden, die zu einer unzulässigen Einflussnahme auf einzelne Beurteilerinnen und Beurteiler führen und diese an die dort besprochenen Gesamtbewertungen im konkreten Einzelfall binden. Neu ist die obligatorische Einbindung der Personalvertretungsgremien in die Beurteilungskommissionen.

#### **5. Aktualität von Beurteilungen (§§ 8 und 9 BremBeurtV):**

Das BVerwG bejaht die hinreichende Aktualität der Beurteilung grundsätzlich für einen dreijährigen Beurteilungszeitraum. Dabei ist jedoch zu beachten, dass zur Wahrung der Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber bei einem Auswahlverfahren ein inhaltlicher Vergleich von planmäßigen Beurteilungen nur zulässig ist, wenn er sich im Wesentlichen auf die gleichen Beurteilungszeiträume und die gleichen Beurteilungsstichtage erstreckt. Auch dürfen sich die Aufgaben und die Leistungen der Beamtin oder des Beamten nicht wesentlich verändert haben. Ist die Vergleichbarkeit nicht gewährleistet, ist weiterhin eine Anlassbeurteilung zu erstellen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 24. Mai 2011 – 1 WB 59/10 –, juris).

Das OVG Bremen hat mit Beschluss 2 B 108/14 vom 16.09.2014 aus dem bisherigen Verordnungstext (§§ 8 und 9) geschlossen, dass dienstliche Beurteilungen generell nicht älter als ein Jahr alt sein sollen, um eine hinreichend aktuelle Auswahlgrundlage zu bieten. Um den Verwaltungsaufwand für die Beurteilerinnen und Beurteiler zu verringern, soll mit der Umformulierung der [§§ 8](#) und [9 BremBeurtV](#) die Berücksichtigung von Beurteilungen, die älter als zwölf Monate sind, möglich sein, soweit die Vergleichbarkeit gewährt wird.

#### **6. Bestätigung der Beurteilung durch Erst- und Zweitbeurteiler/-innen (§ 9 BremBeurtV):**

Die Bestätigung einer Beurteilung ist auch weiterhin möglich, jedoch muss sie durch Erst- und Zweitbeurteiler/-innen legitimiert werden. Zur Klarstellung enthält [§ 9 BremBeurtV](#) nun den Hinweis, dass auch die Bestätigung der Beurteilung den zu Beurteilenden in einem Gespräch zu eröffnen ist.

#### **7. Beurteilungsgespräche (§ 10 BremBeurtV/ Ziffer 8 Beurteilungsrichtlinien):**

Beurteilungsgespräche ([§ 10 BremBeurtV](#)), in denen ausschließlich die Vermittlung des aktuellen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbildes im Vordergrund steht, sollen nur noch dann durchgeführt werden müssen, wenn ein Regelbeurteilungssystem angewendet wird. Diese Aufgabe ist von der Erstbeurteilerin/dem Erstbeurteiler wahrzunehmen. Aufgrund des Vorrangs der Bewertung durch die Zweitbeurteilerin

oder den Zweitbeurteiler haben diese im Austausch mit den Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteilern die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe zu fördern. Das Beurteilungsgespräch gem. [§ 10 Abs. 2 BremBeurtV](#) bei offensichtlicher Leistungsveränderung (z.B. deutliches Nachlassen der gezeigten Leistung) ist weiterhin durchzuführen.

Bei anlassbezogenen Beurteilungen soll auf eine regelmäßige Rückmeldung zur gezeigten Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nicht gänzlich verzichtet werden. Die obersten Dienstbehörden stellen sicher, dass die Beamtinnen und Beamten in angemessenen Zeitabständen eine Rückmeldung zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erhalten. Hierzu können andere Personalentwicklungsinstrumente genutzt werden.

#### **8. Eröffnungsgespräch (§ 11 BremBeurtV/ Ziffer 6 Beurteilungsrichtlinien):**

Um die Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler zu entlasten, soll die Eröffnung der Beurteilungen ([§ 11 BremBeurtV](#)) grundsätzlich durch die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler erfolgen. Wird der Beurteilungsentwurf jedoch nicht von der Zweitbeurteilerin oder dem Zweitbeurteiler mitgetragen und führt dies zu einer Änderung der Gesamtnote oder der Eignungs- und Befähigungsprognose zur umfassenden Potentialeinschätzung, so ist dies der Beamtin oder dem Beamten aus Gründen der Akzeptanzerhöhung und der Förderung der Führungsverantwortung durch die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler in einem Gespräch zu erörtern und zu begründen.

#### **9. Überarbeitung des Beurteilungsbogens und des Fragenkatalogs für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste (Anlage1 und 2 zu den Beurteilungsrichtlinien):**

Die Verschlinkung des Beurteilungsverfahrens wird durch die Überarbeitung des Beurteilungsbogens zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung der Allgemeinen Dienste unterstützt. Neben geschlechtergerechten Überarbeitung und gleichzeitigen Verringerung der Beurteilungsmerkmale wurden die Beurteilungsmerkmale zum Führungsverhalten neu strukturiert. Gleichzeitig wurde der Fragenkatalog zu den Beurteilungsmerkmalen angepasst und unter Gender-Aspekten überarbeitet.

Bisher musste jede Bewertung eines jeden Einzelmerkmals schriftlich im Beurteilungsbogen begründet werden. Dies hat zu einem nicht unerheblichen Arbeitsaufwand für die Beurteiler/-innen geführt. Wie auch in der Vergangenheit soll der Fokus auf die von der Note „3“ abweichenden Bewertungen gelegt werden, die besonders fundiert zu begründen sind. Von der Begründung der Bewertung von Einzelmerkmalen mit der Note „3 entspricht voll den Anforderungen“ kann zukünftig abgesehen werden. Dem Ziel der Beurteilung, ein aussagefähiges Bild über Eignung,

Befähigung und fachliche Leistung darzustellen, wird bereits nachgekommen, wenn bei der Beurteilung auf standardisierte Formulierungen zurückgegriffen und der Beurteilerin oder dem Beurteiler die Möglichkeit eingeräumt wird, die Bewertung in freier Beschreibung vorzunehmen, wenn die Texte das Leistungsbild nicht ausreichend beschreiben (vgl. OVG Bremen Beschluss, vom 16.09.2014, Az. 2 B 108/14).

#### **10. Besonderheiten für Fachlaufbahnen:**

Im Zuge der Änderung der BremBeurtV sind die Beurteilungsrichtlinien für die Fachlaufbahnen durch die jeweils zuständigen obersten Dienstbehörden anzupassen. Hier wurde eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2016 eingeräumt. In der Übergangszeit können noch laufende Beurteilungsverfahren nach den bisherigen Beurteilungsrichtlinien abgeschlossen werden.

Im Falle der Anwendung eines Regelbeurteilungssystems kann durch die jeweils zuständige oberste Dienstbehörde für die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Justiz, Polizei, Feuerwehr und Steuerverwaltung abweichende Beurteilungszeiträume festgelegt werden. Der Beurteilungszeitraum darf sich jedoch nicht über mehr als drei Jahre erstrecken ([§ 7 BremBeurtV](#)).

Zur Unterstützung von Personalentscheidungen sollen für Ressorts mit spezifischen Fachlaufbahnen im Bereich der Gesamtnoten 4 („übertrifft die Anforderungen“) und 3 („entspricht voll den Anforderungen“) Zusätze zur Gesamtnote zugelassen werden ([§ 6 Abs. 2 BremBeurtV](#)). Diese Zusätze sind in den Beurteilungsrichtlinien der Fachlaufbahnen bei Anwendung aufzunehmen. Sie sollen nur dort angewendet werden, wo eine hohe Anzahl von Beamtinnen und Beamten in gleichen statusrechtlichen Ämtern mit gleichartigen Tätigkeitsfeldern dies notwendig erscheinen lässt. Die obersten Dienstbehörden haben in den jeweiligen Beurteilungsrichtlinien festzulegen, in welchen Fällen die Zusätze angewendet werden sollen. Außerdem haben sie dort notwendige Überleitungsregelungen zu definieren.

Der besonderen Situation des Schulbereichs ist [§ 5 Abs. 5 der BremBeurtV](#) geschuldet. Hier soll es der Schulaufsicht möglich sein, eine zusätzliche Eignungs- und Befähigungsprognose abzugeben.

#### **Anlagen:**

- [Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamten](#) vom 28. März 2006 (Brem. GBl. S. 154 -2040-a-12), zuletzt geändert durch die Änderungsverordnung vom 21. Juli 2015 (Brem.GBl. S. 376)
-

[Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen der Allgemeinen Dienste](#) 15 Juli 2008 (Brem. ABI. S. 505) zuletzt geändert mit der Änderungsrichtlinie vom 21. Juli 2015 (Brem. ABI. S. 782 und 822).

**Kontakt:**

Die Senatorin für Finanzen

Referat 30

Rudolf-Hilferding-Platz 1

28195 Bremen

E-Mail: [dienstrecht@finanzen.bremen.de](mailto:dienstrecht@finanzen.bremen.de)