Freie Hansestadt Bremen

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 01/2025 - Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung

Inkrafttreten: 10.01.2025

Verteiler: Alle Dienststellen

Über Verteilerlisten:

organisation@dienststelle.bremen.de

personal@dienststelle.bremen.de

Adressatenkreis:

alle Beschäftigten

Personalstellen

Allgemeines zur Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung

Die Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung ist mit Wirkung vom 1. Januar 2025 in Kraft getreten. Im folgenden Rundschreiben sollen die Hintergründe der Änderungen transparent gemacht und die wesentlichen Neuerungen vorgestellt werden.

Es wurden mit der Neufassung Vorgaben aus der Rechtsprechung, die Beachtung von Antidiskriminierungs- und Diversity-Zielen sowie eine Modernisierung des bremischen Beurteilungsrechts umgesetzt.

Eine Übersicht der wesentlichen Änderungen und Vergleiche zur Beurteilungsverordnung a. F. sowie der ehem. Beurteilungs-Richtlinie Allgemeine Dienste befindet sich in Anlage 1.

In den Anlagen 2 bis 8 werden Vordrucke sowie Hinweise für die einheitliche Verwendung in den Allgemeinen Diensten und in den weiteren Fachrichtungen zur Verfügung gestellt.

I. Hintergrund der Neufassung

Die Regelungen zu dienstlichen Beurteilungen mussten insbesondere aufgrund der Hinweise der höchstrichterlichen Rechtsprechung angepasst werden, wurden dann aber grundsätzlich insbesondere im Hinblick auf einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab und mit verstärktem Augenmerk auf die Vermeidung von Diskriminierungsrisiken modernisiert.

Die Bestandteile der Beurteilung, wie z.B. Inhalte der dienstlichen Beurteilung, Einzelmerkmale und das Verfahren sowie die Gewichtung der Einzelmerkmale waren durch den Senat als Verordnung zu regeln (BVerwG, Urteil vom 17.09.2020 – 2 C 2/20, Rn. 24). Die Ausgestaltung von Beurteilungen obliegt nach der Auffassung der Rechtsprechung dem Dienstherrn.

1. Einheitliche Praxis innerhalb der Freien Hansestadt Bremen

Die Freie Hansestadt Bremen hat die verfassungsrechtliche Besonderheit, dass sie im Wesentlichen nur aus drei Dienstherren (Freie Hansestadt Bremen, Stadtgemeinde Bremen und Stadtgemeinde Bremerhaven) besteht. Vor dem Hintergrund der potenziellen Konkurrenzsituation der Beamtinnen und Beamten einer Laufbahn ist daher von Bedeutung, dass Regelungen, auch wenn sie in der näheren Ausgestaltung dem Dienstherrn obliegen, nicht maßgeblich voneinander abweichen. Die Problematik einer uneinheitlichen Praxis zeigte sich in der Vergangenheit beispielhaft daran, dass schon in der Freien Hansestadt Bremen mehr als 60 unterschiedliche Beurteilungsmerkmale in mindestens sechs unterschiedlichen Richtlinien verankert waren, die deutliche inhaltliche Überschneidungen zeigen, aber zu einer vollkommen unterschiedlichen Auslegungspraxis innerhalb desselben Dienstherren geführt haben. Dies schafft Risiken für Beurteilungsfehler, gefährdet damit die Rechtssicherheit und ist in der Praxis problematisch für die Beurteilerinnen und Beurteiler.

2. Gefahr von (unbewusster) Diskriminierung

In der dienstlichen Beurteilung besteht zudem grundsätzlich eine Gefahr von Diskriminierung und insbesondere ein hohes Risiko, dass unbewusst Diskriminierung erfolgt und sachfremde Kriterien in die dienstliche Beurteilung eingebogen werden. Der Ausschluss der Diskriminierungen in der dienstlichen Beurteilung verlangt, dass Beurteilende sich stetig selbst reflektieren und eine hohe Sensibilität für Diskriminierungsmechanismen vorliegt und gefestigt wird. Die Verwirklichung von Antidiskriminierung und auch Diversity-Zielen ist dabei bereits bei der Verordnungsgebung besonders beachtet worden.

3. Modernisierung

Gleichzeitig war es notwendig, eine Modernisierung des Beurteilungswesens anzustreben. Die dienstliche Beurteilung ist auch ein Instrument der Personalführung und -entwicklung und somit unverzichtbarer Bestandteil eines modernen Personal- und Organisationsmanagements. Die Anforderungen, die an Beamtinnen und Beamte gestellt werden und sich letztendlich in der dienstlichen Beurteilung widerspiegeln, haben sich insbesondere in einer modernen, komplexeren Arbeitswelt gewandelt, so dass auch das Beurteilungswesen an diese veränderten Anforderungen angepasst wurde.

Teilweise haben sich über viele Jahre darüber hinaus Anforderungen aus der Praxis ergeben, die erfordert haben, dass bestimme Regelungen aus einer bereits bestehenden und etablierten Praxis auf Verordnungsebene verankert werden. Andere waren bereits in den Beurteilungsrichtlinien Allgemeine Dienste verankert und sind nunmehr wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung in eine Verordnung aufgenommen worden. Gleichzeitig musste auch bei einer Modernisierung beachtet werden, dass neugeschaffene oder überarbeitete Regelungen für die Praxis umsetzbar sind.

Da sich die Anforderungen an ein zeitgemäßes Beurteilungsrecht auch aus der Praxis ergeben, wurde im Januar 2023 eine ressort- und dienstherrenübergreifende Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, um wesentliche Änderungen auf Basis eines breiten Konsens zwischen den Ressorts und dem Magistrat der Stadt Bremerhaven zu erarbeiten und vorab auf Arbeitsebene abzustimmen. Auf diese Weise wurde auch die verfassungsrechtliche Besonderheit der Freien Hansestadt Bremen im gesamten Erarbeitungsprozess beachtet.

II. Wesentliche Änderungen

Es wurden folgende wesentliche Änderungen nunmehr in der Neufassung der Beurteilungsverordnung verankert:

- Es wurde eine **neue Grundsatznorm** (§ 2) aufgenommen, die insbesondere offensichtliche Diskriminierung in der dienstlichen Beurteilung verbietet und Diskriminierungspotentiale verhindern soll.

- Es wurde eine **Regelung zur Evaluation durch automatische elektronische Datenverarbeitung und automatisierte Verarbeitung aufgenommen** (§ 4), die auf Basis elektronischer Datenverarbeitung die anonyme Bekanntgabe von Auswertungen der dienstlichen Beurteilung ermöglicht und als Basis für eine Weiterverarbeitung zur Maßstabsbildung und zur Bildung von Vergleichsgruppen dienen kann.

- Die **Aus- und Fortbildung** (§ 5) von Beurteilerinnen und Beurteilern wurde auf Verordnungsebene verankert.

- Zudem wurden die **Zuständigkeiten** für die dienstliche Beurteilung neu geregelt (§ 7). In Zukunft soll die oder der Dienstvorgesetzte (oder eine oder ein von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete oder Bediensteter) insbesondere vor dem Hintergrund eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung übernehmen.

- Es wurde eine neue **Regelung zu Beurteilungsbeiträgen** (§ 8) aufgenommen, die der Leistungsbewertung in modernen Arbeits- und Führungssituationen stärker gerecht werden soll.

- Des Weiteren wurden die **Beurteilungsstufen** (§ 10) neu geregelt. Das neue System sieht weiterhin eine Bewertung in einem fünf-stufigen System vor, dieses wurde allerdings abgewandelt, so dass neue Maßstäbe zu beachten sind. Zudem sind die Stufen mit Punktwerten (0-10) hinterlegt, die jeweils eine Umschreibung der jeweiligen Bewertungsstufe und in einer differenzierbaren Spanne umfassen.

- Die Festlegung von **acht Einzelmerkmale und zwei weiteren Merkmale bei Führungsaufgaben für alle Fachrichtungen** (§ 11);

- Eine **Gewichtung aller Einzelmerkmale bei der Bildung des Gesamturteils** (§ 12); Die in der Anlage 1 zu § 12 festgelegte Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils soll den Grundsatz bilden. Die Gewichtung gibt dem Dienstherrn die Möglichkeit, die Anforderungen, die er an Beamtinnen und Beamten stellt, nach eigenen Wertvorstellungen und aktuellen Entwicklungen konkreter zu gestalten und auf Veränderungen zu reagieren. Daher ist auch **eine regelmäßige Überprüfung** (§ 24) vorgesehen.

- Die **Probezeitbeurteilung (**§ 15) wird nunmehr deutlicher von der Anlass- und Regelbeurteilung abgegrenzt. Sie fokussiert sich nunmehr primär auf die Festung der Eignung der Probezeitbeamtinnen und -beamten. Gleichzeitig soll eine Öffnung für die Einbeziehung in Auswahlverfahren gegeben bleiben.

- Es wurde zudem **Regelungen zum Verfahren** (§ 18) aufgenommen, die den Umgang mit der Veranlassung einer dienstlichen Beurteilung und mit Einwendungen gegen die dienstlichen Beurteilungen für die Personalstellen erleichtern soll.

- Des Weiteren wurde eine **Regelung zur fiktiven Fortschreibung** der dienstlichen Beurteilung aufgenommen (Abschnitt 3, §§ 19 – 20). Insbesondere wurden Grundsätze und mögliche Anwendungsfälle aufgestellt. Darüber hinaus wurde eine einheitliche Zuständigkeit sowie ein einheitliches Verfahren geregelt, welches der aktuellen Verwaltungspraxis entspricht.

- Zuletzt wurde die A**nwendung von anderen Instrumenten zur Feststellung der Eignung und Befähigung** (insbesondere die Anwendung von Assessment Centern) sowie **Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (Abschnitt 4; §§ 22, 23) geregelt und sollen diese in der Praxis erleichtern.

Eine Übersicht der Änderungen befindet sich zudem in der Anlage 1.

Das Rundschreiben 14/2015 tritt außer Kraft.

Kontakt

Der Senator für Finanzen

Referat 30

Rudolf-Hilferding-Platz 1

28195 Bremen

E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

Weitere Informationen siehe rechte Spalte oben.