

Vorlage für die Sitzung des Senats am 1. Oktober 2024

**„Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen
Beurteilungsverordnung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher
Vorschriften“**

A. Problem

Die Regelungen zu den dienstlichen Beurteilungen bedürfen aufgrund des Hinweises der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung auf das Erfordernis der Einhaltung des Wesentlichkeitsgrundsatzes einer Konkretisierung des Beurteilungswesens durch den Gesetzgeber. Entsprechend wurde § 59 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) bereits mit dem Gesetz zur Änderung des BremBG vom 13. Dezember 2022 (Brem.GBl. S. 967) und vom 29. Mai 2024 (Brem. GBl. 2024 S. 268) angepasst. Bis zum 1. Januar 2025 müssen zudem nach § 133 BremBG die untergesetzlichen Regelungen angepasst werden.

Insbesondere die Bestandteile der Beurteilung, wie z.B. Inhalte der dienstlichen Beurteilung, Einzelmerkmale und das Verfahren sowie die Gewichtung der Einzelmerkmale sind 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. Die Freie Hansestadt Bremen hat die verfassungsrechtliche Besonderheit, dass sie im Wesentlichen nur aus drei Dienstherrn (Freie Hansestadt Bremen, Stadtgemeinde Bremen und Stadtgemeinde Bremerhaven) besteht. Vor dem Hintergrund der potentiellen 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 zeigt sich derzeit beispielhaft daran, dass in der Freien Hansestadt Bremen mehr als 60 unterschiedliche Beurteilungsmerkmale in mindestens sechs unterschiedlichen Richtlinien verankert sind, die deutliche inhaltliche Überschneidungen zeigen, aber zu einer vollkommen unterschiedlichen Auslegungspraxis innerhalb desselben Dienstherrn führen. Dies schafft Risiken für Beurteilungsfehler, gefährdet damit die Rechtssicherheit und ist in der Praxis problematisch für die Beurteilerinnen und Beurteiler.

In der dienstlichen Beurteilung besteht zudem eine Gefahr von Diskriminierung und insbesondere ein hohes Risiko, dass unbewusst Diskriminierung erfolgt. 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 muss dabei bereits bei der

Verordnungsgebung besonders beachtet werden und ist derzeit nicht ausreichend verankert.

Gleichzeitig ist es notwendig, eine Modernisierung des Beurteilungswesens anzustreben. Die dienstliche Beurteilung ist auch ein Instrument der Personalführung und Personalentwicklung 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 der modernen komplexeren Arbeitswelt gewandelt, so dass auch das Beurteilungswesen an diese veränderten Anforderungen angepasst werden muss.

Teilweise haben sich über viele Jahre darüber hinaus Anforderungen aus der Praxis ergeben, die erfordern, dass bestimmte Regelungen aus einer bereits bestehenden und etablierten Praxis auf Verordnungsebene verankert werden. Andere Regelungen sind derzeit teilweise in den Beurteilungsrichtlinien Allgemeine Dienste verankert, sollten aber wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung in eine Verordnung aufgenommen werden. Gleichzeitig muss auch bei einer Modernisierung beachtet werden, dass neugeschaffene oder überarbeitete Regelungen für die Praxis umsetzbar sind.

Darüber hinaus sind weitere dienstrechtliche Vorschriften anzupassen. Insbesondere ist die bisherige Regelung des Mindesturlaubsanspruches nach § 5 Absatz 2 Satz 6 Bremischen Urlaubsverordnung anzupassen. Diese kann im Einzelfall bei einer Arbeitszeiterhöhung zu einer Anpassung der Erholungsurlaubsansprüche führen. Dies könnte die Erholung im Kalenderjahr mindern und unter Umständen Teilzeitbeschäftigte davon abhalten, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.

B. Lösung

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

Da sich die Anforderungen an ein zeitgemäßes Beurteilungsrecht auch aus der Praxis ergeben haben, 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.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden folgende wesentliche Änderungen, die aufgrund der Rechtsprechung notwendig sind, erarbeitet:

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); eine der Praxis aller Ressorts entsprechende Vorschrift für Regelbeurteilungen (§ 14).

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 erarbeitete Gewichtung basiert auf begründeten Kriterien und es wurde für jeden Gewichtungswert eine nachvollziehbare Begründung vereinbart. Der Verordnungsentwurf sieht zudem explizit vor, dass für einzelne Fachrichtungen insgesamt eine abweichende Gewichtung festgelegt werden kann. Dies umfasst auch die Möglichkeit, die nach den Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung ebenfalls zulässige gleiche Gewichtung, für einzelne Fachrichtungen festzulegen.

Die Einzelmerkmale sind bislang auf Richtlinienenebene geregelt worden. Diese wurden von mehr als 60 auf 10 Einzelmerkmale reduziert. Auch die Auslegung der Einzelmerkmale wurde insbesondere für die Allgemeinen Dienste auf Basis eines breiten Konsens erarbeitet und kann vom Senator für Finanzen veröffentlicht werden. Die Reduzierung der Einzelmerkmale sowie die einheitliche Auslegung vermeidet Diskriminierungspotentiale, verwirklicht Diversity-Ziele und führt zu mehr Rechtsicherheit, da Beurteilungsfehler besser vermieden werden können.

Weitere Änderungsbedarfe, die sich aus der Praxis ergeben haben, und darüber hinaus im Rahmen der Modernisierung entwickelte Vorschläge wurden in folgenden Regelungen neu aufgenommen oder die bestehende Regelung wurde wesentlich überarbeitet:

- 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 zudem eine 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 Probezeitbeurteilung (§ 15) wird nunmehr deutlicher von der Anlass- und Regelbeurteilung abgegrenzt. Sie fokussiert sich nunmehr primär auf die Festlegung der Eignung der Probezeitbeamtinnen und -beamten. Gleichzeitig soll eine Öffnung für die Einbeziehung in Auswahlverfahren gegeben bleiben.
- Es wurden 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 Anwendung 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. Das Vorgesetztenfeedback kann nur nach Maßgabe der obersten Dienstbehörden angewendet werden. Dabei bildet insbesondere die Vorschrift des § 22 die geltende Rechtsprechung ab. Die Verfahren dienen als Ergänzung zu Auswahlentscheidungen anhand von dienstlichen Beurteilung.

Mit der Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung werden wesentliche Regelungen der Beurteilungsrichtlinien Allgemeine Dienste zudem auf Verordnungsebene verankert. Die Beurteilungsrichtlinien Allgemeine Dienste werden mit Inkrafttreten der Neufassung obsolet.

Im Übrigen sieht der Entwurf zudem folgende Änderungen vor:

- eine Änderung der Anordnung des Senats zur Änderung dienstrechtlicher Befugnisse, um insbesondere die Richtlinienkompetenz für die Anwendung von eignungsdiagnostischen Verfahren nach § 23 der Bremischen Beurteilungsverordnung an den Senator für Finanzen zu übertragen,
- eine Änderung des Mindesturlaubsanspruchs nach § 5 Absatz 2 Satz 6 der Bremischen Urlaubsverordnung, um sicherzustellen, dass der Erholungsurlaubsanspruch der Beamtinnen und Beamten bei einer einmaligen Arbeitszeiterhöhung im Kalenderjahr nicht hinter dem Anspruch anderer Beamtinnen und Beamten zurückbleibt sowie

- eine Änderung der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung, um die Zeit eines Bundesfreiwilligendienstes als Dienstzeit gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 4 aus Gründen der Wertschätzung und Gleichbehandlung mit dem freiwilligen sozialen Jahr oder dem freiwilligen ökologischen Jahr nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz aufzunehmen.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung, Klimacheck

Die beabsichtigten Änderungen haben überwiegend keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen und wirken sich nicht unterschiedlich auf die Lebenswirklichkeit der Geschlechter aus.

Lediglich die Anpassung des Mindesturlaubsanspruches nach § 5 Absatz 2 Satz 6 der Bremischen Urlaubsverordnung führt mittelbar zu Personalkosten, da Abwesenheiten der Beamtinnen und Beamten entstehen. Diese sind einzelfallabhängig und können nicht beziffert werden.

Gleichzeitig wirkt sich die Anpassung des Mindesturlaubsanspruches mittelbar positiv auf die Lebenswirklichkeit von Frauen aus, da der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, die nunmehr davon profitieren, dass Erholungsurlaubsansprüche bei einer Arbeitszeiterhöhung in den überwiegenden Fällen nicht angepasst werden. Es wurde eine neue Grundsatznorm zum Schutz vor Diskriminierung in den dienstrechtlichen Vorschriften aufgenommen.

Die Beschlüsse in der Senatsvorlage haben, auf Basis des Klimachecks, voraussichtlich keine Auswirkungen auf den Klimaschutz.

E. Beteiligung und Abstimmung

Der Verordnungsentwurf ist mit den Ressorts, der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Bürgerschaftskanzlei, der Verwaltungsleitung des Rechnungshofes der Freien Hansestadt Bremen sowie dem Magistrat der Stadtgemeinde Bremerhaven abgestimmt.

Die Senatorin für Justiz und Verfassung hat den Verordnungsentwurf rechtsförmlich geprüft.

Die Spitzenverbände der Gewerkschaften im Land Bremen wurden gemäß § 93 des Bremischen Beamtengesetzes beteiligt. Die Beteiligung gemäß § 48 Bremisches Richterrecht wurde zudem lediglich für den Artikel 3 und 4 durchgeführt, da von Artikel 1 und 2 Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nicht betroffen sind.

Von der Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Gebrauch gemacht. Der DGB bewertet die aus dem

Entwurf hervorgehenden Bemühungen für ein verbessertes Beurteilungswesen in seiner Stellungnahme vom 3. September 2024 grundsätzlich positiv, äußert aber Grundsatzkritik an der dienstlichen Beurteilung, da Werturteile von Menschen über andere Menschen getroffen werden und bittet um Berücksichtigung einiger Änderungsvorschläge (siehe Anlage).

Die übrigen Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die Spitzenorganisationen der zuständigen Vereinigungen der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Lande Bremen haben von der Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme keinen Gebrauch gemacht bzw. haben den Verordnungsentwurf lediglich zur Kenntnis genommen.

Zu der Stellungnahme des DGB vom 3. September 2024:

§ 2 Absatz 4 („Richtlinienkompetenz“) und § 4 („Evaluation durch automatische elektronische Datenverarbeitung und automatisierte Verarbeitung“) werden ausdrücklich begrüßt.

- Zu § 2 (Grundsätze)

Zu § 2 macht der DGB drei Vorschläge:

(1) Der DGB greift die Grundsatzkritik auf, wonach Beurteilungen nie vollständig objektiv erstellt werden können und schlägt daher vor, dass Wort „objektiv“ mit „nachvollziehbar“ zu ersetzen.

(2) Darüber hinaus schlägt der DGB vor, die Absätze 2 und 3 zu tauschen, um Regelungen zu Form und Inhalt von den Grundsätzen der Vergleichbarkeit abzugrenzen.

Beide Vorschläge wurden übernommen.

(3) Zuletzt schlägt der DGB vor, die Aufzählung von potentiell als diskriminierend zu berücksichtigenden Merkmalen, um die „Alter“, „Sprache“ und „Behinderung“ zu ergänzen, da diese Merkmale auch in § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt werden.

Im Beurteilungsrecht stellt der Diskriminierungsschutz einen wichtigen Aspekt dar. Dieser Grundgedanke wurde in der gesamten Überarbeitung berücksichtigt. Der Vorschlag ist dennoch abzulehnen. Für Beamtinnen und Beamte mit Behinderung besteht eine eigene Norm (§ 3). In Abgrenzung zu den anderen Merkmalen besteht für diese Gruppe lediglich ein Benachteiligungsverbot, während eine Bevorzugung unter bestimmten Umständen möglich ist.

Die Aufnahme der Merkmale („Sprache“ und „Alter“) ist ansonsten abzulehnen. Grundsätzlich orientiert sich der Wortlaut aus Artikel 3 Grundgesetz und § 9 Beamtenstatusgesetz und wurde in Anlehnung an § 12 Absatz 2 Bremisches Richterergesetz verfasst. Die Regelung entspricht damit anderen dienstrechtlich relevanten Normen und sollte davon nicht (wesentlich) abweichen. Eine Benachteiligung wegen des Alters oder der Sprache ist in der dienstlichen Beurteilung dennoch unzulässig, sofern die Merkmale sachfremd für die Beurteilung

sind. Der Verweis in § 2 Absatz 1, wonach die dienstliche Beurteilung frei von sachfremden Erwägungen erstellt werden muss, bietet damit i. V. m. § 1 AGG ausreichend Schutz vor einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung.

- Zu § 9 („Beurteilungsmaßstab“)

Der DGB macht zum Beurteilungsmaßstab zwei Anmerkungen:

(1) Der DGB kritisiert, dass die schriftliche Begründung von Beurteilungsmerkmalen in der Praxis zu Aufwand führt.

Grundsätzlich existiert im Beurteilungsrecht nach ständiger Rechtsprechung eine Pflicht zur Plausibilisierung der dienstlichen Beurteilung. Die Pflicht, die Bewertung der Einzelmerkmale und das Gesamturteil in der dienstlichen Beurteilung zu plausibilisieren („zu begründen“), führt in der Praxis in der Tat zu Aufwand.

Die Verpflichtung zur Plausibilisierung der Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung steht in einer Wechselbeziehung zur Obliegenheit des Beamten, Einwände gegen deren Richtigkeit oder Nachvollziehbarkeit darzulegen (BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 - BVerwGE 161, 240 Rn. 37 und Leitsatz 1; Beschluss vom 19. Juli 2018 - 1 WB 31.17 - Buchholz 449.2 § 2 SLV 2002 Nr. 24 Rn. 46 und Leitsatz). Dasselbe gilt erst recht für ein etwaiges Begründungs- oder Plausibilisierungserfordernis bei der Absenkung von Einzelbewertungen oder der Gesamtbewertung durch höhere Vorgesetzte im Verfahren zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung.

Die Formulierung des Absatz 2 Satz 2, erster Teil entspricht dem in der Nummer 5.2 Satz 4 „Beurteilungsrichtlinien Allgemeine Dienste“ formulierten Pflicht nach der in der Freien Hansestadt auch nach der aktuellen Rechtslage alle vergebenen Beurteilungsnoten schriftlichen zu begründen sind und nur bei der Note 3 davon abgesehen werden darf. Es handelt sich daher nicht zuletzt um die Übernahme einer bereits etablierten Praxis für die Allgemeinen Dienste auf Verordnungsebene, die nunmehr auch für andere Fachrichtungen greifen würde.

Die Pflicht zur Plausibilisierung dient insgesamt somit vorrangig dem Schutz der Beamtinnen und Beamten.

Mit der Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung wurde allerdings auch das Ziel eines praxistauglichen Beurteilungsverfahrens verfolgt. Die Pflicht zur Begründung der Einzelmerkmale und des Gesamturteils wurde daher abgemildert, sofern eine Beurteilungskommission zur Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs (§ 7 Absatz 2) eingerichtet wurde. Darüber hinaus müssen nur noch wesentliche Abweichungen zur letzten dienstlichen Beurteilung innerhalb von drei Jahren begründet werden. Der Kritik des DGB wird demnach entsprochen.

(2) Darüber hinaus fordert der DGB den Absatz 3 Satz 3 ersatzlos zu streichen. Demnach ist nach einer Beförderung der vergebene Punktwert bei erstmaliger Beurteilung in der Regel herabzustufen. Der DGB kritisiert, dass dies das Ergebnis der Beurteilung vorwegnehmen würde und in der Praxis auf Unverständnis stieße. Die Forderung ist zurückzuweisen. Eine Herabsenkung der Gesamtbeurteilung ist,

aufgrund der höheren Anforderungen an das neue statusrechtliche Amt, nach der oberverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung regelmäßig plausibel. Der Verordnungsentwurf sieht lediglich vor, dass vergebene Punktwerte in der Regel abgesenkt werden müssen.

Die Norm sieht zudem einerseits ein Ermessen („in der Regel“) vor, wonach Ausnahmen möglich sind und andererseits ist nach den Schilderungen in der Praxis vielmehr eine größere Akzeptanz der Beurteilten zu erwarten.

Der aus der Stellungnahme hervorgehende Einwand, dass relevant sei, wie viel Zeit seit der letzten dienstlichen Beurteilung vergangen ist und ob die Beamtin oder der Beamte sich im neuen statusrechtlichen Amt bereits entwickeln konnte, wird allerdings als konstruktiver Hinweis begrüßt, so dass eine zeitliche Grenze von drei Jahren aufgenommen wird.

- Zu § 12 „Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils“

Der DGB weist darauf hin, dass von der Gewichtung der Einzelmerkmale abgesehen werden kann, wenn die Anzahl der Einzelmerkmale gering ist.

Der DGB ist zudem der Auffassung, dass regelmäßig Merkmale der fachlichen Leistung (insb. Arbeitsqualität und -quantität) höher gewichtet werden sollten als andere Merkmale (wie z.B. Umgang mit Veränderungen).

Nach Vorschlag des DGB sollten die Merkmale „Arbeitsqualität“ und „Arbeitsquantität“ daher durchgängig mit dem Faktor 2 gewichtet werden, während „Umgang mit Veränderungen“ mit dem Faktor 1 gewichtet werden sollte.

Sofern der Dienstherr eine Gewichtung festlegt, wird ihm ein breites Ermessen eingeräumt, welchen Einzelmerkmalen nach seinen Vorstellungen ein größeres Gewicht zukommt. Hier sind nicht zuletzt aktuelle Entwicklungen und Wertvorstellungen einzubeziehen. Die Gewichtung für alle Einzelmerkmale wurde in einer ressort- und dienstherrenübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet. Der Vorschlag ist daher zurückzuweisen.

- Zu § 13 „Anlassbeurteilung“

Der DGB kritisiert, dass eine Anlassbeurteilung „auf begründeten Wunsch“ ersatzlos gestrichen wurde, da, auch wenn dies rechtlich nicht zu bestehen sei, es bereits aus Gründen der Fürsorgepflicht ständige Aufgabe von Vorgesetzten sei, bei offensichtlichen Leistungsveränderungen Gespräche zu führen.

Der Anlass, der ersatzlos gestrichen wurde, lautete allerdings „auf begründeten Wunsch der Beamtin oder des Beamten“ und zielte somit nicht darauf ab, dass die Führungskräfte bei Leistungsveränderungen das Gespräch suchen.

Der Pflicht, aus Fürsorgegründen das Gespräch zu suchen, wenn offensichtliche Leistungsveränderungen eintreten, ist vielmehr den allgemeinen Pflichten von Führungskräften zuzuordnen.

Der DGB bittet grundsätzlich lediglich um einen Hinweis auf diese Verpflichtung. Der Bitte wird entsprochen.

Die neugeschaffene Norm zu Beurteilungsbeiträgen (§ 8 Absatz 4) greift den Gedanken auf, dass ein Beurteilungsbeitrag dann erstellt werden kann, „wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern“. Offensichtlichen Leistungsveränderungen“ wurden als weiterer Anlass für einen Beurteilungsbeitrag aufgenommen.

- Zu § 14 („Regelbeurteilungen“)

Der DGB kritisiert, dass die Ermächtigungsgrundlage nicht ausreicht, damit die oberste Dienstbehörde weitere Ausnahmen von der Regelbeurteilung zulässt, wie in § 14 Absatz 2 Satz 3 vorgesehen und bittet um Streichung des Satz 3. Die Forderung ist zurückzuweisen. Die Prüfung, ob eine Regelung von der Ermächtigungsgrundlage abgedeckt ist, erfolgt im Rahmen der rechtsförmlichen Prüfung durch die Senatorin für Justiz und Verfassung und wurde nicht beanstandet.

- Zu § 22 „Eignungsdiagnostische Instrumente und weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung“

Die Stellungnahme des DGB zeigt auf, dass grundsätzlich die Aufnahme von Regelungen zu Assessment Centern begrüßt wird.

Der DGB lehnt allerdings den Absatz 3 ab, wonach weitere geeignete Verfahren zur Bestenauslese die dienstliche Beurteilung neben einem Assessment Center ergänzen oder ersetzen können, da zu unbestimmt sei, welche Verfahren gemeint sind.

Auch das Gebot der Normenklarheit und der Bestimmtheitsgrundsatz wurden im Rahmen der rechtsförmlichen Prüfung durch die Senatorin für Justiz und Verfassung überprüft und wurden nicht beanstandet. Die Formulierung „geeignet“ ist zudem ein unbestimmter Rechtsbegriff, der im Beamtenrecht regelmäßig verwendet wird. Die Forderung ist daher zurückzuweisen.

- Zu den weiteren Anmerkungen des DGB bzgl. der Befangenheit von Beurteilerinnen und Beurteilern

Der DGB merkt zuletzt an, dass es aus Sicht des DGB einer Norm bedarf, wann Beurteilerinnen und Beurteiler als befangen anzusehen oder vom Verfahren auszuschließen sind.

Eine gesonderte Norm ist nicht notwendig und wurde im Vergleich zur Bremischen Beurteilungsverordnung a. F. gestrichen, da in §§ 20 ff. Verwaltungsverfahrensgesetz geregelt ist, wer von einem Verwaltungsverfahren ausgeschlossen und wie mit der Besorgnis der Befangenheit umzugehen ist.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Für die Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz geeignet.

G. Beschluss

1. Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage des Senators für Finanzen vom 13. September 2024 den Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften und deren Ausfertigung sowie Verkündung im Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen.
2. Der Senat beschließt die Aufhebung der Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen der Allgemeinen Dienste (Beurteilungsrichtlinien Allgemeine Dienste) vom 15. Juli 2008 (Brem.ABl. 2008, S. 505) mit Ablauf des 31. Dezember 2024 sowie die Verkündung des Außerkrafttretens im Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen.
3. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, gemäß § 24 der Bremischen Beurteilungsverordnung bereits nach Ablauf von drei Jahren nach dem Inkrafttreten der Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung eine Überprüfung der Verordnung, insbesondere der Regelungen der §§ 9 bis 12, vorzunehmen.

Anlagen:

- Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
- Begründung zum Verordnungsentwurf
- Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

Verordnung zur Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Vom

Aufgrund der §§ 58, 59 und § 68 des Bremischen Beamtengesetzes vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 29. Mai 2024 (Brem.GBl. 2024 S. 268) geändert worden ist, verordnet der Senat:

Artikel 1

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

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

(3) 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 Beurteilungsstichtag festlegen.

(2) Von der regelmäßigen Beurteilung zu einem Beurteilungsstichtag 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 Beurteilungsstichtag 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 Beurteilungsfortschreibung 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	Laufbahn- gruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 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 Dienstleistungs- orientierung	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
Verantwortungs- übernahme	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

Artikel 2

Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen

Artikel 1 Absatz 2 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen vom 3. August 2010 (Brem.GBl. S. 442), die zuletzt durch die Anordnung vom 12. Dezember 2023 (Brem.GBl. S. 570) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 6 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
2. Folgende Nummer 7 wird angefügt:

„7. § 18 Absatz 2 für die Fachrichtung Allgemeine Dienste und § 22 Absatz 4 der Bremischen Beurteilungsverordnung.“

Artikel 3

Änderung der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung

In § 3 Absatz 1 Nummer 4 der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung vom 12. Dezember 1995 (Brem.GBl. S. 537), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 18. August 2020 (Brem.GBl. S. 841) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Jugendfreiwilligendienstegesetz“ die Wörter „oder ein Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz“ eingefügt.

Artikel 4

Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung

§ 5 Absatz 2 Satz 6 der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter vom 2. Mai 2023 (Brem.GBl. 2023, S. 458), wird wie folgt gefasst:

„Bleibt nach der Umrechnung der Urlaubsanspruch hinter dem Anspruch nach § 4 zurück, wird er um die fehlenden Urlaubstage ergänzt.“

Artikel 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Artikel 1 und Artikel 2 dieser Verordnung treten am 1. Januar 2025 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamtinnen und Beamten in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. März 2006 (Brem.GBl. 2006, S. 154), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 14. Februar 2017 (Brem.GBl. S. 79) geändert worden ist, außer Kraft.

(2) Artikel 3 und Artikel 4 der Verordnung treten am [einsetzen: Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft.

Beschlossen, Bremen, den

Der Senat

Begründung

A. Allgemeines

Die Bremische Beurteilungsverordnung wird aufgrund der gesetzlichen Regelung in § 59 Absatz 3 Bremischen Beamtengesetzes (BremBG) neugefasst.

Mit den Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 17. September 2020 – 2 C 2/20, vom 7. Juli 2021 - 2 C 2/21 sowie dem Beschluss vom 21. Dezember 2020 - 2 B 63/20 sind wegen der Bedeutung der dienstlichen Beurteilung für die allein nach Maßgabe des Artikel 33 Absatz 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen zu regeln. Die wesentlichen Vorgaben dürfen nicht der Entscheidungsmacht der Exekutive überlassen werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System - Regel- oder Anlassbeurteilungen sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben. Dieser Vorgabe wurde durch das Gesetz zur Änderung des BremBG vom 13. Dezember 2022 nachgekommen.

Insbesondere die Bestandteile der Beurteilung, wie z.B. Inhalte der dienstlichen Beurteilung, Einzelmerkmale und das Verfahren sowie die Gewichtung der Einzelmerkmale sind durch den Senat als Verordnung zu regeln (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 – 2 C 2/20, Rn. 24). Die Ausgestaltung von Beurteilungen obliegt nach der Auffassung der Rechtsprechung dem Dienstherrn.

Die Freie Hansestadt Bremen hat die verfassungsrechtliche Besonderheit, dass sie im Wesentlichen nur aus drei Dienstherrn (Freie Hansestadt Bremen, Stadtgemeinde Bremen und Stadtgemeinde Bremerhaven) besteht, wobei der Senat der Freien Hansestadt Bremen gemäß § 3 Absatz 1 BremBG einheitlich für das Land und die Stadtgemeinde Bremen die oberste Dienstbehörde ist. Für die gesamte Freie Hansestadt Bremen ist vor dem Hintergrund der potentiellen Konkurrenzsituation der Beamtinnen und Beamten einer Laufbahn daher von Bedeutung, dass Regelungen, auch wenn sie in der näheren Ausgestaltung dem Dienstherrn obliegen, nicht maßgeblich voneinander abweichen. Daher sind in der Neufassung der Verordnung einheitliche Regelungen für die wesentlichen Bestandteile des Beurteilungswesens angestrebt worden.

Diese Bestandteile der Neufassung der Beurteilungsverordnung sind im Rahmen einer ressort- und dienstherrnübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet worden. Die Verwirklichung von Antidiskriminierung und Diversity-Zielen hat dabei eine besondere Beachtung gefunden.

In inhaltlicher Hinsicht wurde in dem Prozess beabsichtigt, die wesentlichen Grundsätze des bisher praktizierten und bewährten Beurteilungswesens zu bewahren. Gleichzeitig war das Ziel, eine Modernisierung des Beurteilungswesens anzustreben. Dies hat insbesondere dazu geführt, dass Regelungen zur automatisierten Verarbeitung (vgl. § 4), Regelungen zur fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen (vgl. § 19 ff.) und eine konkretere Ausgestaltung der Verwendung anderer Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung (vgl. § 22 ff) neu aufgenommen wurden.

Sinn und Zweck einer dienstlichen Beurteilung ist es vorrangig, eine belastbare Entscheidungsgrundlage für Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Ämtern treffen zu können. Das BVerwG führt hierzu beispielhaft in seiner Entscheidung vom 9. Mai 2019 – 2 C 1.18 Rn. 31 – aus:

„Eine Auswahlentscheidung über die Vergabe eines öffentlichen Amtes muss den Anforderungen aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG) genügen, wonach jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Der Grundsatz der Bestenauswahl vermittelt jedem Bewerber ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; st. Rspr., vgl. BVerfG, Beschluss vom 20. September 2016 - 2 BvR 2453/15 - BVerfGE 143, 22 Rn. 18; BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 - BVerwGE 157, 168 Rn. 21).“

Nach Artikel 128 Absatz 1 und 2 der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen sind öffentliche Ämter allen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern zugänglich. Für die Einstellung und Beförderung entscheiden ausschließlich Eignung und Befähigung nach Maßgabe der Gesetze.

Von der Bestenauslese umfasst sind daher nicht nur die Beamtinnen und Beamten.

Die Verordnung regelt die dienstliche Beurteilung auf der Rechtsgrundlage des § 59 Absatz 3 BremBG. Sie gilt ausschließlich für Beamtinnen und Beamte. Im Rahmen des Artikel 33 Absatz 2 GG ist sie jedoch auch gleichermaßen für die dienstliche Beurteilung von unbefristet Beschäftigten für Auswahlentscheidungen nach Artikel 33 Absatz 2 GG heranzuziehen.

Abzugrenzen von den Regelungen dieser Verordnung ist das Dienstzeugnis nach § 59 Absatz 4 BremBG. Dies wird auf Antrag über Art und Dauer der bekleideten Ämter erteilt, wenn die Beamtin oder der Beamte daran ein berechtigtes Interesse hat oder das Beamtenverhältnis beendet ist. Dies ist nicht Gegenstand dieser Verordnung.

Darüber hinaus wurden mit der „Verordnung zur Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ weitere Regelungen aufgenommen. Diese weiteren Änderungen umfassen eine Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse im Zusammenhang mit der Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung sowie die Änderung der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung.

Durch die Änderung der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung in § 3 Absatz 1 Ziffer 4 wird wie bereits schon das freiwillige soziale oder ökologische Jahr die Zeit eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz als Dienstzeit im Sinne von § 1 der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung gewertet.

Zudem regelt die Verordnung eine Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung. Die Regelung des § 5 Absatz 2 Satz 6 bezieht sich auf die Anpassung des Mindesturlaubsanspruches für Beamtinnen und Beamte.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung):

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Die Vorschrift regelt in Absatz 1 den persönlichen Geltungsbereich. Der Geltungsbereich erstreckt sich grundsätzlich auf alle Beamtinnen und Beamten des Landes sowie der Stadtgemeinde Bremen und der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie weiterer Dienstherren in der Freien Hansestadt Bremen.

Absatz 2 regelt, welche Beamtengruppen aus der Verordnung ausgenommen sind. Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Regelungsinhalt.

Nr. 1 der Ausnahmen betrifft Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit nach § 7 BremBG sowie so genannte politische Beamtinnen und politische Beamte nach § 37 BremBG in Verbindung mit § 30 Beamtenstatusgesetz (BeamStG).

Im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 7 BremBG befinden sich insbesondere hauptamtliche Ortsamtleitungen sowie hauptamtliche Mitglieder des Magistrats der Stadtgemeinde Bremerhaven. Im Unterschied zu Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamten auf Lebenszeit hängt ihre Amtszeit von einer Wahlhandlung ab. Ebenfalls befristet und abhängig von einer Wahlhandlung sind Amtszeiten im Hochschulbereich etwa von Rektorinnen und Rektoren oder Kanzlerinnen und Kanzlern (§§ 120, 121 BremBG in Verbindung mit §§ 79 ff. Bremisches Hochschulgesetz).

Bei den Beamtinnen und Beamten in Ämtern nach § 37 BremBG, handelt es sich um eine Beamtengruppe bei deren Ausübung die Beamtin oder der Beamte in fortdauernder Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen muss. Sie oder er kann daher jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Daher erfolgen keine Beurteilungen für diesen Personenkreis.

Nach Nr. 2 gilt eine Ausnahme für die Mitglieder des Rechnungshofes der Freien Hansestadt Bremen nach § 3 Absatz 1 des Gesetzes über die Rechnungsprüfung in der Freien Hansestadt Bremen.

Nr. 3 betrifft den Hochschulbereich. Ausgenommen ist jegliches wissenschaftlich und künstlerisch tätiges Personal sowie weitere Mitglieder von Leitungsgremien der staatlichen Hochschulen. Grundsätzlich unterfällt dieses Personal zwar der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Die Leistungsbewertung richtet sich aber nach den hochschulgesetzlichen Verfahren.

Nach Nr. 4 sind Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte ausgenommen. Sie üben ihr Amt nicht hauptberuflich, sondern in ihrer Freizeit aus.

Nach Nr. 5 sind Beamtinnen und Beamte ausgenommen, die einen Vorbereitungsdienst ableisten. Sie befinden sich noch in Ausbildung. Daher gelten für sie die spezielleren Regelungen, die insbesondere in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen getroffen werden.

Zu § 2 (Grundsätze):

Die Vorschrift regelt die wesentlichen Grundsätze der dienstlichen Beurteilung. Die Regelungen sind bei der Auslegung und Umsetzung aller weiteren Regelungen der Verordnung zu beachten.

Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3 regeln die Grundsätze für die dienstliche Beurteilung. Damit die verfassungsrechtliche Bestenauslese umgesetzt wird, muss eine einer Auswahlentscheidung zugrundeliegende Beurteilung frei von sachfremden Erwägungen, nachvollziehbar und unvoreingenommen erfolgen. Dies ist Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der Beamtinnen und Beamten und stellt hohe Anforderungen an die beurteilenden Personen. Um eine möglichst objektive, ausgewogene und sachgerechte Leistungsbeurteilung zu gewährleisten, wird von den Beurteilerinnen und Beurteilern ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Gewissenhaftigkeit, Unparteilichkeit und Sachkenntnis gefordert. Beurteilerinnen und Beurteiler sollen vor der Beurteilung geschult werden, um ergebnisbeeinflussende Wahrnehmungs- bzw. Beurteilungstendenzen zu vermeiden (§ 5 der Verordnung).

Die Regelung des Absatz 2 bezieht sich auf die Notwendigkeit, dienstliche Beurteilungen diskriminierungsfrei vorzunehmen. Dies folgt der Maßgabe des Artikel 3 Absatz 2 GG sowie der gesetzlichen Benachteiligungsverbote nach § 23 BremBG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Hintergrund der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung ist zudem regelmäßig eine beabsichtigte Ernennung. Nach § 9 BeamtStG sind Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen. Darüber hinaus wird das Verbot der Diskriminierung wegen der sozialen Herkunft aufgenommen. Ein Blick auf internationale Menschenrechtskonventionen zeigt, dass die Beschränkung auf die im AGG aufgeführten Diskriminierungsmerkmale nicht abschließend sein muss. So wird in der Europäischen Grundrechtecharta explizit auch das Merkmal der „sozialen Herkunft“ (Art. 21 GRC) genannt. Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) bezieht das Diskriminierungsverbot z. B. auch auf die politische und sonstige Anschauung, auf das Vermögen, auf die Geburt oder den sonstigen Status (§ 14 EMRK). Der Senat der Freien Hansestadt Bremen in seiner Sitzung am 24. November 2020 hat das Diversity-Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen beschlossen. Mit diesem bedeutenden Entschluss ist das vorrangige Ziel verbunden, den öffentlichen Dienst in Bremen vielfältig, chancengerecht und diskriminierungsarm auszurichten. Das vom Senat beschlossene Diversity-Management-Konzept berücksichtigt auch die soziale Herkunft gleichwertig mit den AGG-Kriterien.

Das Gleichbehandlungsgebot der Geschlechter ergibt sich zusätzlich auch aus Artikel 53 Absatz 2 der Bremer Landesverfassung, demnach steht Frauen bei gleicher Eignung ein gleichwertiger Arbeitsplatz zu. Die Maßgaben werden im Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen verankert.

Unionsrechtlich verbietet Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union Diskriminierungen, unter anderem insbesondere wegen des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung. § 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) gebietet, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie

teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz. Ausfluss des Pro-rata-temporis-Grundsatzes bei Teilzeitbeschäftigung ist unter anderem die Bewertung der geleisteten Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit.

Hieraus begründet sich auch die Festlegung eines Maßstabes für Leistungen in Teilzeitbeschäftigung.

Zudem regelt § 23 BremBG, dass sich Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern oder die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nicht nachteilig auswirken dürfen. Mit dem Urteil vom BVerwG vom 12. Oktober 2023 - 2 A 7.22 - wurde hervorgehoben, dass in der dienstlichen Beurteilung keinesfalls der Anschein erweckt werden darf, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit in die Bewertung einfließt.

Um diese Benachteiligungsverbote tatsächlich in der Beurteilungspraxis zu realisieren, ist im gesamten Prozess der Durchführung der Beurteilungen entsprechend durch die Dienststellen und die Beurteilerinnen und Beurteiler darauf zu achten. Dies beinhaltet insbesondere, dass die Auslegung des Beurteilungsmaßstabs sowie der Einzelmerkmale diskriminierungsfrei erfolgt. Konkret kann dies nicht nur durch diese Regelungen, sondern auch durch stetige Aus- und Fortbildung erfolgen. 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. In der dienstlichen Beurteilung besteht ein hohes Risiko, dass auch unbewusst Diskriminierung erfolgt.

Gründe hierfür können unter anderem sein:

- Stereotype und Vorurteile gegenüber bestimmten Zielgruppen:
 - o Geschlechterstereotypen (bspw. Männer agieren analytisch-kühl, durchsetzungsstark, initiativ, belastbar, wobei den männlich besetzten Eigenschaften tendenziell eine eher positive und höhere gesellschaftliche Bedeutung beigemessen wird, insbesondere in Führungsfunktionen),
 - o Rassistische Stereotype (bspw. Menschen ohne migrantischer Herkunft sind pragmatischer, neutraler, weniger emotional, etc.),
 - o Behindertenfeindliche Stereotype (bspw. Nicht behinderte Menschen sind belastbarer, leistungsfähiger, etc.).
- Rollenzuschreibungen und damit verknüpfte Förderungswürdigkeit (z.B. Ernährer der Familie)
- Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsorten (z.B. Home Office) im Kontext Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch oder gerade bei Vollzeitbeschäftigung
- Unterbewertung von Teilzeitbeschäftigten, u. a. durch geringere Präsenz am Arbeitsplatz und dadurch, dass die geleistete Arbeit nicht zur Arbeitszeit ins Verhältnis gesetzt wird,

- Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit infolge der Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben,
- andere - die Wahrnehmung verzerrende - Effekte (z.B. Mini-Me-, Halo-, Recency-, Konformitäts-, Nähe-, Klebe-, Benjamin- und Tendenz-zur-Mitte-Effekt).

Es liegt daher insbesondere in der Verantwortung der an der dienstlichen Beurteilung Beteiligten, die Grundsätze der Absätze eins bis drei zu realisieren.

Absatz 4 stellt eine Ermächtigungsgrundlage für die obersten Dienstbehörden dar, wonach diese nach Maßgabe dieser Verordnung für ihren Zuständigkeitsbereich Richtlinien über die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten erlassen können.

Zu § 3 (Beurteilung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderung):

Die Vorschrift regelt das Gleichbehandlungsgebot von Beamtinnen und Beamten mit und ohne Behinderungen.

Besondere Schutzvorschriften für Menschen mit Behinderung finden sich insbesondere im SGB IX. Eine Behinderung meint nicht eine individuell vorhandene gesundheitliche Störung oder Normabweichung. Ein neues und zukunftsorientiertes Verständnis von Behinderung ist in der UN Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, Artikel 1) verankert. Zu den Menschen mit Behinderungen im Sinne der Konvention zählen diejenigen, die auf Grund einer Beeinträchtigung in Wechselwirkung mit einstellungs- oder umweltbedingten Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft gleichberechtigt mit anderen gehindert werden. Behinderungen lassen sich nach diesem dynamischen Verständnis durch die Entfaltung bedarfsgerechter Ressourcen sowie durch eine gelingende Interaktion zwischen Individuum und Umwelt abbauen. Daher regelt der Absatz 1, dass eine möglicherweise bestehende Minderung der quantitativen Leistungsfähigkeit, soweit sie behinderungsbedingt ist, die Leistungsbewertung von Beamtinnen und Beamten nicht negativ beeinflussen darf. Ist beispielsweise behinderungsbedingt das Seh- oder Hörvermögen beeinträchtigt, so dürfen behinderungsbedingte Missverständnisse sich nicht negativ auf die Beurteilung auswirken.

Die Regelungen des Absatz 2 entspricht dem bisherigen Regelungsinhalt des § 3 Absatz 2 Bremische Beurteilungsverordnung a. F.

Zu § 4 (Evaluation durch automatische elektronische Datenverarbeitung und automatisierte Verarbeitung):

Die Regelung des Absatz 1 eröffnet die Möglichkeit der anonymisierten Auswertung der dienstlichen Beurteilungen. Da diese nicht auf Basis einer manuellen Pflege von Statistiken beruhen, sondern nur dann erfolgen soll, wenn eine automatische elektronische Datenverarbeitung möglich ist, ist zur Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Zustimmung der obersten Dienstbehörde erforderlich. Die Auswertung soll insbesondere erfolgen, um die Grundsätze des § 2 zu verwirklichen. Um die Diskriminierungsfreiheit eines Beurteilungsprozesses sicherzustellen, sind normative Setzungen allein nicht ausreichend. Wichtiger ist eine Überprüfung der Ergebnisse insbesondere auf geschlechtsspezifische Verzerrungen und darauf, ob Abweichungen bei der Leistungsbewertung von Menschen mit Behinderung nach § 3 ersichtlich sind. Die Einhaltung der Diskriminierungsverbote

und Gleichbehandlungsgebote lässt sich daher nur anhand der Ergebnisse einer Auswertung überprüfen. Aus diesem Grund ist die Kenntnisnahme der Dienstvorgesetzten nach Absatz 1 Satz 2 vorgesehen. Nach dem aktuellen Kenntnisstand sind die genannten Differenzierungskategorien Geschlecht, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung und Besoldungsgruppe die wesentlichen Kategorien, um geschlechtsspezifische Verzerrungen zu erkennen. Auch auf Basis dieser Auswertung soll die oder der Dienstvorgesetzte Maßnahmen zur Aus- und Fortbildung von an der Beurteilung mitwirkenden Personen einleiten (§ 5 der Verordnung).

Absatz 2 ermöglicht die Weiterverarbeitung der Daten der Auswertung durch automatisierte Einrichtungen zur Maßstabsbildung und zur Bildung von Vergleichsgruppen, wenn eine vollständige Anonymisierung der Daten im Vorfeld für jede einzelne Besoldungsgruppe möglich ist. Dies kann bspw. auch möglich sein, wenn die bereits anonymisierten Daten aus mehreren Behörden zusammengefasst werden, so dass keine Rückschlüsse über die Besoldungsgruppen zu einer Beamtin oder einem Beamten gezogen werden können.

Auch diese Verarbeitung darf nur mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde erfolgen, da ein hohes Maß an Verantwortung vor dem Hintergrund der datenschutzrechtlichen Bestimmungen besteht. Dies entspricht zudem der Maßgabe nach § 92 Absatz 1 BremBG, wonach die Verarbeitung von Daten im Sinne des § 85 Absatz 1 in automatisierten Verfahren der Zustimmung der obersten Dienstbehörde bedarf und ausschließlich im Rahmen der Zweckbindung des § 85 Absatz 1 zulässig ist. Die Bereitstellung der weiterverarbeiteten Daten kann den Beurteilerinnen und Beurteilern ermöglichen, ihre Entscheidung über die Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf einer breiteren Erkenntnisgrundlage und objektiv zu treffen. Auf diese Weise soll die Einhaltung des Beurteilungsmaßstabs dauerhaft gesichert werden.

Die Maßstabsbildung ist einer der bedeutendsten Verfahrensbestandteile des Beurteilungswesens. Die Rechtsprechung betont regelmäßig die wesentliche Bedeutung der dienstlichen Beurteilung für die Bestenauslese nach Artikel 33 GG (s.o.). Die Maßstabsbildung basiert nicht zuletzt auf der Bildung von Vergleichsgruppen. Beamtinnen und Beamte werden nicht ausschließlich auf Basis ihrer eigenen Leistung bewertet, vielmehr wird der Maßstab erst durch den Vergleich mit anderen Beamtinnen und Beamten desselben statusrechtlichen Amtes möglich. Die Vergleichsgruppenbildung ist zudem auch für die fiktive Fortschreibung von Beurteilungen nach anderen gesetzlichen Benachteiligungsverboten (z.B. aus dem Personalvertretungsrecht) zwingend erforderlich. Das heißt, die oder der Dienstvorgesetzte muss möglichst Kenntnis über die dienstlichen Beurteilungen aller für ihn tätigen Beamtinnen und Beamten haben oder sich Kenntnis über die Leistungen verschaffen, um objektive Entscheidungen treffen zu können. Die Erforderlichkeit ergibt sich somit aus der Bedeutung der dienstlichen Beurteilung für die Bestenauslese nach Artikel 33 GG.

Zu § 5 (Aus- und Fortbildung):

Die Regelung bezieht sich auf die Vermittlung von Wissen über die Beurteilungsgrundsätze sowie die Anwendung dieser Verordnung durch Aus- und Fortbildung.

Um eine ordnungsgemäße Umsetzung der Verordnung in der Praxis sicherzustellen, sind insbesondere die Beurteilerinnen und Beurteiler und an der Beurteilung mitwirkende Personen zu schulen. Um sicherzustellen, dass diese in der Lage sind, die Beurteilungen fachgerecht und diskriminierungsfrei zu erstellen, sind insbesondere die Beurteilungsgrundsätze zu vermitteln. In der Aus- und Fortbildung sind daher auch Diskriminierungspotentiale und deren Vermeidungsmöglichkeiten zu vermitteln. Dies macht zudem eine regelmäßige fachliche Qualifizierung und Sensibilisierung der Beurteilenden erforderlich. Diese soll auch durch einen Erfahrungsaustausch von an der Beurteilung beteiligten Personen sichergestellt werden. Der Erfahrungsaustausch soll insbesondere einer einheitlichen Anwendung des Beurteilungsmaßstabs innerhalb des Zuständigkeitsbereichs einer oder eines Dienstvorgesetzten dienen. Daher obliegt die Sicherstellung eines Erfahrungsaustauschs in erster Linie der oder dem Dienstvorgesetzten (z.B. durch Organisation eines regelmäßigen kollegialen Austausches). Ein Erfahrungsaustausch kann aber auch dienststellen- und dienstherrenübergreifend erfolgen. Daher kann auch die Teilnahme an Foren zu dienstlichen Beurteilungen als ein solcher Erfahrungsaustausch dienen.

Beurteilerinnen und Beurteiler sollten vor der Beurteilung geschult werden, um ergebnisbeeinflussende Wahrnehmungs- bzw. Beurteilungstendenzen zu vermeiden. Beurteilungsfehler können gravierende Folgen für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beurteilten haben.

In der Beurteilungspraxis ist aber gleichermaßen relevant, dass zu beurteilende Beamtinnen und Beamte ein Grundlagenwissen über die Grundsätze des Beurteilungsrechts besitzen, um einerseits Verständnis für den Bewertungsmaßstab und andererseits eine Sensibilität für Beurteilungsfehler zu besitzen. Für die Schulungen sollte daher grundsätzlich ein zentrales Angebot bestehen. Dieses Angebot soll auch durch andere geeignete Maßnahmen (wie z.B. die verwaltungsinterne Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Beratungsangebote, E-Learning-Module und Handlungshilfen) ergänzt werden.

Die oder der Dienstvorgesetzte soll zudem die Möglichkeit haben, die an der Beurteilung mitwirkenden Personen zur Teilnahme zu verpflichten. Dies kann insbesondere relevant sein, bevor die an der Beurteilung beteiligten Personen erstmalig eine Beurteilung erstellen oder daran mitwirken.

Zu § 6 (Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung):

Die Regelungen des Absatz 1 entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 4 Absatz 1 Bremische Beurteilungsverordnung a.F. und wurden lediglich um die Bildung des Gesamturteils und den Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung ergänzt.

Die dienstliche Beurteilung hat zum Ziel, ein aussagefähiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten darzustellen. Sie bildet die Grundlage für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen. Die dienstliche Beurteilung ist auch ein Instrument der Personalführung und Personalentwicklung und somit unverzichtbarer Bestandteil eines modernen Personal- und Organisationsmanagements. Sie spiegelt das durch Vorgesetzte wahrgenommene Leistungsverhalten und die persönlichen Eignungen und Befähigungen wider, so dass Stärken und Potenziale gezielt gefördert und Schwächen und Defizite frühzeitig korrigiert werden können. Die dienstliche

Beurteilung wird grundsätzlich anlassbezogen zum Zwecke der Stärkung weiterer Personalentwicklungsinstrumente erstellt. Die Führungsbeurteilung ist ein besonderer Bestandteil der Eignungs- und Befähigungsbeurteilung.

Absatz 2 greift die Grundsätze des § 2 auf und verdeutlicht, dass die dienstliche Beurteilung in erster Linie eine Bewertung der Leistungen in der retrospektive darstellt und die prägenden übertragenen Aufgaben dargestellt werden sollen (vgl. BVerwG Urteil vom 26.09.2012 - 2 C 75.1). Darüber hinaus werden die Eignung und Befähigung bewertet.

Nach Absatz 3 soll die dienstliche Beurteilung zudem einen Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung enthalten. Es handelt sich dabei ebenfalls um einen Teil einer – prognostischen – Eignungseinschätzung, die Bezug auf mögliche zukünftige Aufgaben und Anforderungen nehmen soll. Der Vorschlag soll die individuelle Personalentwicklung fördern. Dazu kann beispielsweise die Einschätzung zählen, ob die Beamtin oder der Beamte für eine andere Verwendung oder eine Führungsaufgabe geeignet wäre. Die Regelung ist an § 92 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes für Nordrhein-Westfalen sowie an § 49 Thüringer Laufbahngesetz angelehnt (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 – 2 C 2/20 Rn. 25, 37). Es handelt sich um eine gesonderte, prognostische Befähigungsbewertung, die nicht mit einem Gesamturteil zu versehen oder in das Gesamturteil einzubeziehen ist, da derartige Befähigungsmerkmale sich einer generellen und bezugsunabhängigen Gesamtbewertung oder gar Notenvergabe entziehen. Eine Einbeziehung in das Gesamturteil widerspräche dem Sinn und Zweck, da individuelle Stärken und Schwächen der Beamtin oder des Beamten herausdifferenziert werden sollen, um eine fundierte Erkenntnisgrundlage für die künftige Verwendung zu schaffen (vgl. BVerwG, Urteil vom 19. März 2015, 2 C 12/14, Rn. 44).

Die Regelung des Absatz 4 ermöglicht darüber hinaus die Ergänzung der Beurteilung um eine Aussage zur Bewährung, Aufstiegseignung und Eignung für eine Qualifizierungsmaßnahme für laufbahnrechtliche Entscheidungen aufzunehmen. Entsprechende Auswahlverfahren oder laufbahnrechtlichen Entscheidungen gehen regelmäßig mit einer dienstlichen Beurteilung einher. Die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder die oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit die Beamtinnen und Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen ihrer Ämter und Laufbahnen entsprechen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 5. September 2007 – 2 BvR 1855/07; BVerwG, Urteil vom 17. August 2005 – 2 C 37/04; OVG Bremen, Beschluss vom 16. September 2014 – 2 B 109/14).

Absatz 5 bezieht sich auf das Erfordernis nach § 5 Absatz 1 Satz 10 BremBG, die Bewährung innerhalb der Probezeit bei der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion mit einer dienstlichen Beurteilung festzustellen. In diesen Fällen muss die dienstliche Beurteilung eine Aussage zur Bewährung treffen und kann eine nachvollziehbare Darstellung einer besonderen Bewährung zur Verkürzung der Probezeit beinhalten. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Bewährung sowie eine besondere Bewährung dokumentiert werden und in Bezug auf die dienstliche Beurteilung plausibel sind.

Zu § 7 (Zuständigkeiten):

Absatz 1 regelt, dass die dienstliche Beurteilung durch die oder den Dienstvorgesetzten oder eine von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete oder einen von ihr oder ihm bestimmten Bediensteten erfolgt. Letztere oder letzterer soll eine Person sein, die aufgrund ihrer Funktion einen bereiten Überblick über die für die oder den Dienstvorgesetzten tätigen Beamtinnen und Beamten hat. Es kommen daher regelmäßig die Vertreterin im Amt oder der Vertreter im Amt in Betracht. Die Beurteilerin oder der Beurteiler muss in der Lage sein, sich aus eigener Anschauung oder unter Mitwirkung einer oder eines Vorgesetzten der zu beurteilenden Person ein Urteil zu bilden. Die Pflicht zur Einholung des Beurteilungsbeitrags (siehe § 8) soll sicherstellen, dass die oder der Dienstvorgesetzte sich den Kenntnissen und Erfahrungen der für sie oder ihn handelnden Vorgesetzten über die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamte bedient, um sich eine Meinung zu bilden.

Nur der Dienstherr oder die bzw. der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit die Beamtinnen und Beamten den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen ihrer Ämter und Laufbahnen entsprechen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 5. September 2007 – 2 BvR 1855/07; BVerwG, Urteil vom 17. August 2005 – 2 C 37/04; OVG Bremen, Beschluss vom 16. September 2014 – 2 B 109/14).

Ausnahmen können aufgrund organisatorischer Besonderheiten durch die obersten Dienstbehörden für ihren gesamten Zuständigkeitsbereich geregelt werden. Dies kann bspw. der Fall sein, wenn der Dienstbereich einen besonders großen Personalkörper umfasst oder organisatorisch in mehrere Bereiche gegliedert ist bei denen die oder der Dienstvorgesetzte oder die oder der von ihm oder ihr bestimmte Bedienstete in bestimmte Bereiche nicht gleichermaßen eingebunden ist. Darüber hinaus kann eine Ausnahme auch deshalb vorgesehen werden, wenn bei der Beurteilung bestimmter Gruppen aus zugeordneten Dienststellen die oberste Dienstbehörde eingebunden werden soll.

Die Regelung des Absatz 2 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung des § 5 Absatz 4 Bremische Beurteilungsverordnung a. F. Die Beurteilungskommission stellt ein zusätzliches Instrument dar, um die Gleichmäßigkeit der Beurteilungen und der Leistungsfeststellungen tatsächlich sicherzustellen, so den einheitlichen Beurteilungsmaßstab zu stärken und die Plausibilität zu erhöhen.

Zu § 8 (Beurteilungsbeiträge):

Die dienstliche Beurteilung soll als Instrument für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen dienen. Ein aussagefähiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten kann allerdings nur entstehen, wenn eine möglichst lückenlose und umfassende Betrachtung des wahrgenommenen Leistungsverhaltens und der persönlichen Eignungen und Befähigungen möglich ist.

In der heutigen Zeit sind Berufswege flexibler geworden. Beamtinnen und Beamte und nicht zuletzt deren Vorgesetzte wechseln ihre Funktionen öfter, was eine lückenlose dienstliche Beurteilung erschwert. Darüber hinaus sind neue Führungsmodelle, wie z.B. die geteilte Führung, bei der Beamtinnen und Beamte der Weisung mehrerer Vorgesetzten unterstehen, heutzutage gelebte Praxis.

In einer zunehmend komplexen und zum Teil durch Krisen geprägten Arbeitswelt ist es zudem üblich geworden, dass Beamtinnen und Beamte zeitweise ganz oder teilweise mit anderen Aufgaben betraut werden, die zum Teil außerhalb der üblichen Organisationsstruktur nur vorübergehend wahrgenommen werden müssen.

Durch die Zuständigkeit der oder des Dienstvorgesetzten wird eine Beständigkeit geschaffen. Die oder der Dienstvorgesetzte greift regelmäßig auf die Erfahrungen der für sie oder ihn handelnden Vorgesetzten zurück und holt von diesen Beurteilungsbeiträge ein. Darüber hinaus muss es weitere Möglichkeiten geben, auf die Erfahrungen Dritter, die beispielsweise in Projekten oder im Rahmen einer Abordnung mit den Beamtinnen und Beamten zusammengearbeitet haben, zurückgreifen zu können. Dies ist nicht zuletzt auch deshalb erforderlich, weil herausgehobene fachliche Leistungen, Eignung oder Befähigung sich auch bei Aufgaben zeigen können, die außerhalb der Regelaufgaben liegen und diese Einschätzung für die weitere Verwendung der Beamtinnen und Beamten von großer Bedeutung sein kann.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass Beurteilungsbeiträge ohne Änderungen übernommen werden müssen. Bei Abweichungen sind jedoch die Gründe nachvollziehbar darzulegen. Die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (OVG NRW) vom 1. Februar 2018, 6 B 1355/17, führt dazu aus: „Einen erheblichen Teil des Beurteilungszeitraums erfassende Beurteilungsbeiträge müssen grundsätzlich mit einem dem [Anteil des Beurteilungszeitraums] entsprechenden Gewicht in die Beurteilung einfließen. Dies schließt es nicht aus, dass der Beurteiler sich weitere Erkenntnisse über den Beurteilten für den Zeitraum verschafft, der durch den Beurteilungsbeitrag erfasst wird, dass er die tatsächliche Entwicklung – insbesondere bestimmte Vorkommnisse – außerhalb dieses Zeitraums besonders gewichtet oder dass er zu einer abweichenden Bewertung gelangt. Insoweit ist der Beurteiler an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Das gilt auch dann, wenn der Beurteilungsbeitrag ... einen großen Teil des Beurteilungszeitraums abdeckt.“

Der Beurteilungsbeitrag von Dritten wird somit eingeholt, wenn der Beurteilerin oder dem Beurteiler aus eigener Anschauung Erkenntnisse im gesamten Beurteilungszeitraum oder über einen Teil des Beurteilungszeitraumes fehlen. Meistens wird dies nur bestimmte Zeitabschnitte des Beurteilungszeitraumes betreffen. Denkbar ist auch ein gesamter Beurteilungszeitraum, wenn z. B. die Beurteilung erstellt wird und die Beamtin oder der Beamte den gesamten Beurteilungszeitraum nur bei einer vorherigen Beurteilerin oder einem vorherigen Beurteiler im Dienst war und seit längerer Zeit aus familiären Gründen beurlaubt ist. In diesem Fall kennt die Beurteilerin oder der Beurteiler die Beamtin oder den Beamten im Beurteilungszeitraum nicht aus eigener Anschauung und ist daher auf die Heranziehung der Erkenntnisse aus dem Beurteilungsbeitrag angewiesen.

Zur Transparenz ist die Mitwirkung von anderen Personen als der Beurteilerin oder dem Beurteiler selbst immer kenntlich zu machen. Es können auch weitere für die Erstellung der Beurteilung notwendigen Erkenntnisse herangezogen werden, wenn dies für eine hinreichende Beurteilungsgrundlage erforderlich ist.

Trotz der Relevanz einer lückenlosen Beurteilung für die Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, stellt nicht jedes dienstliche oder persönliche Ereignis einen Anlass dar, bei der eine personen- und sachgerechte

Personalentscheidung notwendig ist oder wird. Daher ist insbesondere in einer schnelllebigen Arbeitswelt nicht bei jedem Anlass eine dienstliche Beurteilung zu erstellen, dennoch soll dem Grundsatz einer lückenlosen Beurteilung insbesondere durch das Einholen von Beurteilungsbeiträgen nachgekommen werden. Diese sind seitens der Dienstvorgesetzten bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung entsprechend zu berücksichtigen.

Die Regelung des Absatz 1 stellt den Regelfall dar. Die Beurteilerinnen und Beurteiler müssen sich von den Kenntnissen ihrer für sie oder ihn handelnden Vorgesetzten bedienen und diese daher regelmäßig bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilung durch Beurteilungsbeiträge beteiligen. Es wird zusätzlich eine Regelung für neue Führungsmodelle aber auch für Situationen, in denen Beamtinnen und Beamte in ihrer dienstlichen Tätigkeit dauerhaft der Weisung von mehr als einer oder einem Vorgesetzten unterstellt sind, geschaffen.

Absatz 2 ist eine Definition eines Beurteilungsbeitrags, der die o.g. allgemeinen Ausführungen zusammenfasst. Beurteilerinnen und Beurteiler sollen sich einen Beitrag einholen, sofern sie die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten nicht aus eigener Anschauung beurteilen können. Dieser Beitrag stellt eine Erkenntnisgrundlage dar und muss daher in der dienstlichen Beurteilung angemessen berücksichtigt werden.

Absatz 3 betrifft die Leistungsbewertung von Dritten, wenn einer Beamtin oder einem Beamten innerhalb des Beurteilungszeitraums für mehr als sechs Monate teilweise andere dienstliche Tätigkeiten übertragen wurden oder sie oder er andere Aufgaben wahrgenommen hat, die für die dienstliche Beurteilung relevant sind. Ein Beurteilungsbeitrag soll zudem nur dann eingeholt werden, wenn ein für die dienstliche Beurteilung relevanter Zeitraum bewertet werden kann, so dass eine verlässliche Aussage zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung getroffen werden kann.

Dies betrifft beispielsweise die Durchführung von Projekten, bei denen die Beamtin oder der Beamte z.B. einer Auftraggeberin oder einem Auftraggeber unterstellt ist, die oder der nicht die oder der dienstliche Vorgesetzte ist. Ein Beurteilungsbeitrag soll zudem insbesondere dann eingeholt werden, wenn eine Beamtin oder ein Beamter innerhalb des Beurteilungszeitraums versetzt oder mehr als sechs Monate abgeordnet oder zugewiesen wurde. In diesen Fällen wird jeweils angenommen, dass ein relevanter Anteil der Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum von dienstlichen Tätigkeiten beansprucht wurde, die außerhalb der Einschätzung der oder des Dienstvorgesetzten liegen.

Die Regelung in Absatz 4 stellt eine Ermessensregelung dar, nach der ein Beurteilungsbetrag in den in Nummer 1 bis 7 genannten Fällen erstellt werden kann. Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte, wenn sie oder er in einem der genannten Fälle die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags für begründet hält. Ein Beurteilungsbeitrag kann daher z.B. notwendig sein, wenn die Beamtin oder der Beamte im gesamten Beurteilungszeitraum (also bis zu drei Jahre) der dienstlichen Weisung einer oder eines Vorgesetzten unterstellt war und ein Vorgesetztenwechsel bevorsteht, so dass die Beurteilung der Beamtin oder des Beamten ohne die Mitwirkung der oder des Vorgesetzten nur erschwert möglich ist. Gleiches gilt bei bevorstehenden Versetzungen, Abordnung oder Zuweisungen. Die oder der Dienstvorgesetzte kann dies auch in Abstimmung mit der aufnehmenden Dienststelle treffen, wenn diese eine dienstliche Beurteilung für notwendig hält.

Eine Besonderheit stellt zudem Nummer 6 dar. Ein Anlass für einen Beurteilungsbeitrag kann seitens der oder des Dienstvorgesetzten auch gegeben sein, wenn seit der letzten Beurteilung im selben statusrechtlichen Amt mindestens drei Jahre vergangen sind. Die Nummer 6 wurde insbesondere deshalb aufgenommen, da die dienstliche Beurteilung nach § 6 Absatz 1 Satz 3 auch als Instrument der Personalführung und Personalentwicklung dient. Es soll im Ermessen der oder des Dienstvorgesetzten liegen, wenn diese oder dieser aus dienstlichen oder in der Person der Beamtin oder des Beamten liegenden Gründen nach einem gewissen Zeitraum im selben statusrechtlichen Amt eine Einschätzung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung benötigt, um sich bspw. mit der weiteren Entwicklung der Beamtin oder des Beamten auseinanderzusetzen. Abzugrenzen davon ist, dass, sofern auf Basis dieser Einschätzung eine Personalentscheidung stattfinden soll, in der Regel eine dienstliche Beurteilung nach § 13 zu erstellen ist.

Sofern der oder die Dienstvorgesetzte es für notwendig erachtet, kann darüber hinaus die offensichtliche Leistungsveränderung nach Nummer 7 in einem Beurteilungsbeitrag festgehalten werden. Dies kann insbesondere bei Beamtinnen und Beamten sinnvoll sein, die über längeren Zeitraum keine dienstliche Beurteilung erhalten haben und somit die offensichtliche Leistungsveränderung dokumentiert werden sollte.

Absatz 5 stellt für die Fälle des Absatzes 3 und Absatzes 4 klar, wer für die Erstellung des Beurteilungsbeitrags zuständig ist. Der Beurteilungsbeitrag ist von der nächsthöheren Vorgesetzten oder dem nächsthöheren Vorgesetzten zu genehmigen. Die Einbeziehung einer weiteren Ebene zur Genehmigung soll sicherstellen, dass auch bei der Erstellung eines Beurteilungsbeitrags der Beurteilungsmaßstab eingehalten wird. Die Beteiligung von mindestens zwei Personen soll zudem sicherstellen, dass der Beurteilungsbeitrag sich an den Grundsätzen des § 2 orientiert.

Absatz 6 entspricht der Regelung des § 5 Absatz 6 der Bremischen Beurteilungsverordnung a. F. und bezieht sich auf die Zuständigkeit bei abgeordneten und zugewiesenen Beamtinnen und Beamten.

Nach Absatz 7 soll die Verwirklichung des Grundsatzes aus der Rechtsprechung stärken, nach dem eine Beurteilung nicht durch eine Person gefertigt werden kann, die einem gleichrangigen oder niedrigeren Statusamt als die zu beurteilende Beamtin oder der zu beurteilende Beamte angehört (BVerwG Urteil vom 1. März 2018- 2 A 10.17 - Rn. 16). Der Beurteilungsbeitrag stellt ebenfalls eine Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dar, weshalb ebenfalls ein strenger Maßstab anzusetzen ist. Allerdings kann der Beurteilungsbeitrag auch von Dritten (Externen, Tarifbeschäftigten usw.) erfolgen, so dass als Mindestanforderung die berufliche Qualifikation herangezogen wird. Darüber hinaus müssen die entsprechenden Kenntnisse vorhanden sein. Der Beurteilungsbeitrag ist von der oder dem Dienstvorgesetzten oder der oder dem von ihm oder ihr bestimmten Bediensteten lediglich als Erkenntnisgrundlage zu berücksichtigen, daher ist eine entsprechende potentielle Konkurrenz zwischen der mitwirkenden Person und der zu beurteilenden Person entsprechend von ihr oder ihm zu berücksichtigen.

Die Regelung des Absatz 8 stellt zudem die Verpflichtung auf, dass Beurteilungsbeiträge in einer angemessenen Zeit den Beurteilerinnen und Beurteilern zuzuliefern sind. Die Regelung soll sicherstellen, dass die Beurteilerin oder der Beurteiler eine Handhabung hat, diese Beiträge zeitnah einzufordern, dass er sie rechtzeitig für den Beurteilungsanlass nutzen kann.

Zu § 9 (Beurteilungsmaßstab)

Absatz 1 regelt die Festlegungen des Beurteilungsmaßstabs. Alle am Beurteilungsverfahren Beteiligten sind verpflichtet, bei der Bewertung der Beurteilungsmerkmale sowie bei der Bildung der Gesamtbewertung die Grundsätze des § 2 zu beachten und einen einheitlichen Maßstab anzulegen, der sich nach den Anforderungen zu richten hat, die an Beamtinnen und Beamte des gleichen statusrechtlichen Amtes zu stellen sind. Sofern eine Beamtin oder ein Beamter höherwertige Aufgaben wahrnimmt, ist der Erwartungshorizont des innegehabten Statusamtes der entscheidende Beurteilungsmaßstab.

Das BVerwG in ständiger Rechtsprechung erklärt beispielhaft in seiner Entscheidung vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 Rn. 32 „Der Vergleich unter den Bewerbern im Rahmen einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung nach Artikel 33 Absatz 2 GG hat - vor allem - anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (st. Rspr., vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 11. Mai 2011 - 2 BvR 764/11 - BVerfGK 18, 423 <427> und vom 9. August 2016 - 2 BvR 1287/16 - NVwZ 2017, 46 Rn. 78; BVerwG, Beschlüsse vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 21 und vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 - BVerwGE 157, 168 Rn. 23). Eine dienstliche Beurteilung ist zu erstellen aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes. Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung ist nicht der konkrete Dienstposten, sondern das Statusamt des Beamten.“

Für Beamtinnen und Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen ist diese Vergleichbarkeit nicht gewährleistet. Ausreichend identische Leistungsanforderungen für die Annahme einer hinreichend homogenen Gruppe sind nach der ständigen Rechtsprechung des Senats vielmehr nur für Beamte „derselben Laufbahn und desselben Statusamtes“ gegeben (BVerwG vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 Rn. 43 m. w. N.). Eine potenzielle Konkurrenz besteht grundsätzlich nur zwischen Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn und derselben Besoldungsgruppe (BVerwG vom 15. Dezember 2021 - 2 A 1.21 Rn. 25). Dagegen stehen Beamtinnen und Beamte unterschiedlicher Laufbahnen grundsätzlich nicht potenziell in einer Konkurrenzsituation (BVerwG vom 15. Dezember 2021 - 2 A 1.21 Rn. 26). Nach der Rechtsprechung des BVerwG muss die Vergleichsgruppe hinreichend homogen sein, so dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten (BVerwG vom 25. Oktober 2011 - 1 WB 51.10 Rn. 40).

Aufgrund der dargestellten verfassungsrechtlichen Besonderheit ist ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab für die gesamte Freie Hansestadt Bremen von besonderer Bedeutung, weshalb die Auslegung einer einheitlichen Stelle in der Freien Hansestadt Bremen obliegen muss. Daher ist die Auslegung der Senatorin oder dem Senator für Finanzen übertragen worden. Dieser kann in geeigneter Weise Anwendungshinweise veröffentlichen, die von den Beurteilerinnen und Beurteilern zu berücksichtigen sind.

Absatz 2 stellt klar, dass der Vergleichsmaßstab eine nach der Wertungsstufe „entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“ bewertete Beamtin oder ein nach der Wertungsstufe „entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“ bewerteter Beamter ist. Diese Wertungsstufe liegt im Mittelfeld, die Mitte zwischen fünf und eins bei einem fünfstufigen Wertungsstufensystem. Es sind somit keine überhöhten, aber auch keine abgesenkten Maßstäbe an die Eignung, Befähigung und fachliche

Leistung zu stellen. Abweichungen von dieser Bewertungsstufe müssen daher nach Satz 2 schriftlich begründet werden.

Die Verpflichtung zur Plausibilisierung der Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung steht in einer Wechselbeziehung zur Obliegenheit von Beamtinnen und Beamten, Einwände gegen deren Richtigkeit oder Nachvollziehbarkeit darzulegen (BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 - BVerwGE 161, 240 Rn. 37 und Leitsatz 1; Beschluss vom 19. Juli 2018 - 1 WB 31.17 - Buchholz 449.2 § 2 SLV 2002 Nr. 24 Rn. 46 und Leitsatz). Dasselbe gilt erst recht für ein etwaiges Begründungs- oder Plausibilisierungserfordernis bei der Absenkung von Einzelbewertungen oder der Gesamtbewertung durch höhere Vorgesetzte im Verfahren zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung.

Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt (BVerwG, Urteil vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 - BVerwGE 153, 48 Rn. 12 ff.). Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen. Sie ist materieller Bestandteil der dienstlichen Beurteilung selbst und kann nicht erst im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden (BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 - Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 80 Rn. 41 und Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 51.16 - Buchholz 232.1 § 49 BLV Nr. 3 Rn. 16 ff.). Das BVerwG hat zuletzt im Leitsatz des Urteils vom 12.10.2023 - BVerwG 2 A 7.22 zudem die Auffassung vertreten, dass eine Beurteilung sowohl bei der Leistungsbewertung (Einzelmerkmale) als auch bei der Gesamtnote bei wesentlichen Leistungsveränderungen einer Begründung bedarf.

Durch die Regelung des Absatz 2 wird der Plausibilisierung ausreichend seitens des Dienstherrn Rechnung getragen.

Die Formulierung des Absatz 2 Satz 2, erster Teil entspricht zudem der in der Nummer 5. 2. Satz 4 „Beurteilungsrichtlinien Allgemeine Dienste“ formulierten Pflicht nach der in der Freien Hansestadt auch nach der aktuellen Rechtslage alle vergebenen Beurteilungsnoten schriftlichen zu begründen sind und nur bei der Note 3 davon abgesehen werden darf. Es handelt sich daher nicht zuletzt um die Übernahme einer bereits etablierten Praxis für die Allgemeinen Dienste auf Verordnungsebene, die nunmehr auch für den Magistrat der Stadt Bremerhaven und für die weiteren Fachrichtungen greift.

Sofern bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen eine Beurteilungskommission nach § 7 Absatz 4 beteiligt wird, ist eine schriftliche Begründung der Einzelmerkmale nur bei der Vergabe der Spitzenbewertungsstufe 5 („übertrifft die Anforderungen in herausragender Art und Weise“) und bei der Bewertungsstufe 1 („entspricht nicht den Anforderungen“) erforderlich, da in beiden Fällen eine deutliche Abweichung von der breiten Masse der Vergleichsgruppe angenommen wird. Die Beurteilungskommission stellt ein zusätzliches Instrument dar, um die Gleichmäßigkeit der Beurteilungen und der Leistungsfeststellungen tatsächlich sicherzustellen, da die Plausibilität nicht zuletzt durch den objektiven Leistungsvergleich zwischen den Beamtinnen und Beamten gestärkt wird.

Absatz 3 regelt, dass die Bewertung auch dann begründet werden muss, wenn diese sich wesentlich gegenüber dem vorangegangenen Beurteilungszeitraum verbessert oder verschlechtert hat (s.o.). Eine wesentliche Abweichung sieht das BVerwG jedenfalls bei einem Unterschied von zwei vollen „Notenstufen“ aber nicht schon bei

einer Steigerung von 8,30 Punkten auf den Höchstwert von 9,00 (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1.16 -, juris, Rn. 33, und vom 7. Januar 2021 - 2 VR 4.20 -, juris, Rn. 41 f.). Von der Rechtsprechung wird gefordert, dass eine Herabstufung einer Bewertung plausibel ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 7. Januar 2021 – 2 VR 4/20).

Ist eine Veränderung in Bezug auf das Statusamt, welches die Beamtinnen und Beamten zum Zeitpunkt der letzten Beurteilung innehatten, eingetreten, können Herabstufungen regelmäßig plausibel begründet werden. Nach einer Beförderung ist daher anzunehmen, dass sich eine dienstliche Beurteilung hinsichtlich der den Bewertungsstufen zugrundeliegenden Punktzahl verschlechtert.

Ist lediglich eine Veränderung des konkret-funktionalen Amtes (Dienstposten) erfolgt, liegt es in der Pflicht der Beurteilerinnen und Beurteiler plausibel zu begründen, warum die Leistung sich verschlechtert hat. Relevant ist, dass dies Begründung objektiv nachvollziehbar und frei von sachfremden Erwägungen erfolgt. Dabei sind insbesondere die Grundsätze nach § 2 zu beachten.

Grundsätzlich kann die Herabsenkung von Noten auch darin begründet werden, dass die oder der Dienstvorgesetzte diese aufgrund der Einhaltung bestimmter Maßstäbe im Vergleich mit anderen Beamtinnen und Beamten des gleichen Statusamtes absenkt.

Darüber hinaus ist eine Notenabsenkung in einer aktuellen „Beurteilungsrunde“ grundsätzlich plausibel, wenn im Vergleich zur vorhergehenden nachweisbar ein strengerer Beurteilungsmaßstab angelegt wurde (OVG Münster, Beschluss vom 24. Oktober 2018, 6 B 1225/18).

Grundsätzlich gilt, dass weiterhin der Zeitraum von drei Jahren zu beurteilen ist. Der Beurteilungsmaßstab ist für den gesamten Beurteilungszeitraum anzuwenden. In Abgrenzung zu einem generellen Regelbeurteilungssystem, bei denen an den letzten Beurteilungszeitraum regelmäßig angesetzt werden kann, ist es im anlassbezogenen Beurteilungssystem besonders relevant für die Vergleichbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber, dass in einem Auswahlverfahren auf einen vergleichbaren Zeitraum zurückzuschauen.

Absatz 4 regelt zudem, dass wesentliche Abweichungen nur dann zu begründen sind, wenn der zuletzt beurteilte Zeitraum mehr als drei Jahre zurückliegt. Dasselbe gilt bei der Herabsetzung von Punktwerten nach einer Beförderung. Dienstliche Beurteilungen, die weiter in der Vergangenheit erstellt worden, sollen nicht mehr zum Vergleich herangezogen werden und Abweichungen bedürfen auch vor dem Hintergrund der Plausibilität keiner Begründung.

Zu § 10 (Beurteilungsstufen):

Die Regelung des Absatz 1 beinhaltet, dass die Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in einem Bewertungsstufensystem mit einer Skala von eins bis fünf erfolgt. Dabei stellt die Bewertungsstufe „1“, die niedrigste Stufe dar, bei der die Anforderungen nicht erfüllt werden und die Bewertungsstufe „5“ die Bestnote, bei der die Anforderungen in herausragender Art und Weise übertroffen werden.

Grundsätzlich muss ein Notensystem hinreichend differenziert sein (vgl. VG Potsdam, Beschluss vom 17. März 2015 – 2 L 1319/14). Bei Beurteilungen wird zudem die in den allermeisten Fällen erfolgende Verwendung von Punktwerten als

rechtmäßig angesehen (OVG Münster, Beschluss vom 27. Oktober 2014, 6 A 2721/13; OVG Münster, Beschluss vom 25. August 2014, 6 A 1297/13).

Absatz 2 stellt eine weitere Ausdifferenzierung der einzelnen Beurteilungsstufen dar. Sie dient als Hilfestellung für die an der dienstlichen Beurteilung mitwirkenden Personen und ermöglicht eine konkrete Beschreibung der einzelnen Beurteilungsstufen durch die Vergabe bestimmter Punktwerte, die jeweils einer Beurteilungsstufe zugeordnet werden.

In Absatz 3 werden die Punktwerte umschrieben, so dass auch für die Beurteilten ersichtlich ist, wie welches Merkmal konkret bewertet wird und warum dies zu einer entsprechenden Beurteilungsstufe führt.

Die Ausdifferenzierung von einzelnen Notenstufen ist laut BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 - 2 C 16/02 zulässig, hat aber von Rechts wegen Grenzen, weshalb es diesbezüglich einer Regelung zur einheitlichen Verwendung bedarf. Für die Beurteilten muss zweifelsfrei erkennbar sein, dass es sich Zwischenstufen innerhalb einer Note handelt. In der Regelung wird die Ausdifferenzierung lediglich anhand einer Umschreibung der jeweiligen Punktwerte vorgenommen.

Absatz 3 entspricht der Regelung des § 4 Absatz 2 Satz 5 Bremische Beurteilungsverordnung a. F. und ermöglicht es der obersten Dienstbehörde für die Vergabe in Beurteilungsstufen 3 und 4 Richtwerte festzulegen. Zur Vermeidung von Härtefällen dürfen die Richtwerte geringfügig über- oder unterschritten werden.

Zu § 11 (Einzelmerkmale):

Entsprechend Artikel 33 Absatz 2 GG sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten zu beurteilen.

Die Eignung im weiteren Sinn umfasst die allgemeinen beamtenrechtlichen Eignungsvoraussetzungen für die Einstellung, Übertragung von Dienstposten, Beförderung und den Aufstieg sowie die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Befähigung (Battis, Bundesbeamtengesetz, Rn. 5 zu § 9 BBG).

Sie ist ein umfassendes Qualifikationsmerkmal, das die gesamte Persönlichkeit des Bewerbers erfasst und damit die beiden Merkmale der Befähigung und der fachlichen Leistung bereits umschließt (vgl. bereits BVerwG, Urteil vom 6. Februar 1975, 2 C 68/73, Rn. 59).

Befähigung und fachliche Leistung sind somit besonders hervorgehobene Teile der Eignung im weiteren Sinne. Eine exakte Abgrenzung der Inhalte dieser das Leistungsprinzip umschreibenden Merkmale gegeneinander ist insoweit nicht restlos möglich und auch nicht von maßgeblicher Bedeutung (Lemhöfer in Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Rn. 14 zu § 9 BBG).

Vor diesem Hintergrund ist der Normgeber nicht gefordert, die einzelnen Beurteilungsmerkmale exakt Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung zuzuordnen (BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021, 2 C 2/21, Rn. 38). Dennoch wurde eine Trennung der Beurteilung von Merkmalen der fachlichen Leistung und der Beurteilung von Merkmalen der Eignung und Befähigung vorgenommen. Darüber hinaus sind, sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden, zwei weitere Einzelmerkmale getrennt zu bewerten.

Mit der Leistungsbeurteilung nach Absatz 1 Nummer 1 werden die dienstlichen Tätigkeiten erfasst und die gezeigten fachlichen Leistungen sowie die erzielten

Arbeitsergebnisse bewertet. Sie orientiert sich am übertragenen statusrechtlichen Amt und soll die im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten betrachten. Die Beurteilung der fachlichen Leistung obliegt regelmäßig allein der oder dem Dienstvorgesetzten, da diese Einzelmerkmale retrospektiv die dienstliche Leistung auf dem jeweiligen Dienstposten darstellen und daher ein nach den konkreten Einzelmerkmalen beobachtbares Verhalten bewertet wird (BVerwG Urteil vom 26. September 2012 - 2 C 75.1).

Die Merkmale nach Nummer 2 beziehen sich auf die Eignung und Befähigung. Die Eignung in der dienstlichen Beurteilung erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind (BVerfG, Beschluss vom 27. Mai 2013, 2 BvR 462/13, Rn. 14). Das Merkmal der Befähigung umfasst die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind.

Befähigung zielt auf allgemein der Tätigkeit zugutekommende Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung.

Nach Absatz 2 wurden zwei weitere Merkmale definiert für den Fall, dass Führungsaufgaben wahrgenommen werden und daher die Beurteilung weiterer Kriterien erforderlich ist.

Die Auswahl, Formulierung und insbesondere die Auslegung der Einzelmerkmale in der dienstlichen Beurteilung können Diskriminierungspotentiale verursachen. In der dienstlichen Beurteilung besteht zudem in der Praxis ein hohes Risiko, dass auch unbewusst Diskriminierung erfolgt. Diese zeigt sich in der Regel direkt bei der Bewertung der Einzelmerkmale.

Die zu bewertenden Merkmale wurden daher in einer ressort- und dienstherrenübergreifenden Arbeitsgruppe unter Beachtung der zeitgemäßen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erarbeitet und zur einheitlichen Verwendung inhaltlich umfassend abgestimmt und umschrieben. In der Auswahl und Formulierung ist insbesondere darauf geachtet worden, dass die Einzelmerkmale unmittelbare Diskriminierung ausschließen und Diskriminierungsrisiken gemindert werden.

Auch aufgrund der bereits beschriebenen verfassungsrechtlichen Besonderheit der Freien Hansestadt Bremen soll eine einheitliche Auslegung der Einzelmerkmale in jeder Fachrichtung erfolgen. Andernfalls käme es zu einer mit Artikel 33 Absatz 2 GG unverträglichen Wettbewerbsverzerrung. Um diese einheitliche Auslegung und die Beachtung der Grundsätze nach § 2 dauerhaft sicherzustellen, ist für die Auslegung der Einzelmerkmale nach Absatz 3 die Senatorin oder der Senator für Finanzen zuständig. Eine potenzielle Konkurrenz besteht grundsätzlich nur zwischen Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn. Daher kann für die einzelnen Fachrichtungen jeweils eine abweichende Auslegung festgelegt werden. Die Herstellung des Einvernehmens mit der Senatorin oder dem Senator für Finanzen soll sicherstellen, dass keine Abweichungen zwischen den Dienstherren entstehen. Dabei kommt der Senatorin oder dem Senator für Finanzen die Rolle zu, über die Einheitlichkeit und die Einhaltung der Grundsätze nach § 2 zu wachen und im Zweifel eine Einigung herzustellen, während bspw. von den Verantwortlichen für die besonderen Fachrichtungen die inhaltliche Auslegung vorgeschlagen werden soll.

Sofern beispielsweise der Senator für Inneres die Auslegung der Einzelmerkmale nach Absatz 1 und Absatz 2 für die Fachrichtung Polizei anpassen möchte, hat er dies der Senatorin oder dem Senator für Finanzen vorzuschlagen. Diesem kommt

insbesondere die Rolle zu, den Vorschlag mit weiteren Ressorts und dem Magistrat der Stadt Bremerhaven abzustimmen, so dass auf diesem Weg eine einheitliche Auslegung für die gesamte Fachrichtung sichergestellt wird.

Zu § 12 (Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils):

Die Ausgestaltung von Beurteilungen obliegt nach der Auffassung der Rechtsprechung (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 – 2 C 2/20, Rn. 24) dem Dienstherrn. So kann der Dienstherr festlegen, dass alle Einzelmerkmale gleich gewichtet werden und ein arithmetisches Mittel gebildet wird oder die stärkere Gewichtung bestimmter Merkmale festlegen.

Die gleiche Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung der Gesamtnote sei möglich und zulässig, soweit die Zahl der Einzelmerkmale „gering“ sei.

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass es „bei einer [...] großen Zahl von Einzelmerkmalen ausgeschlossen erscheint, dass diesen nach der Vorstellung des Dienstherrn, der [...] die Gewichtung bestimmen kann, sämtlich ein und dasselbe, gleich große Gewicht zukommen soll“ (Urteil vom 17.09.2020 - BVerwG 2 C 2.20 Rn. 24).

Insgesamt ist festzuhalten, dass dem Dienstherrn ein breites Ermessen eingeräumt wird, welchen Einzelmerkmalen nach seinen Vorstellungen ein größeres Gewicht – bei der Bildung des Gesamturteils – zukommt. Hier sind nicht zuletzt auch aktuelle Entwicklungen und Wertvorstellungen einzubeziehen.

Die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten erfolgt grundsätzlich gemessen an dem jeweiligen statusrechtlichen Amt der Beamtinnen und Beamten. Eine vom Dienstherrn festgelegte Gewichtung darf dem nicht entgegenstehen.

Jedes Einzelmerkmal ist für das jeweilige statusrechtliche Amt von Bedeutung, so dass die Gewichtung keine pauschale Ab- bzw. Aufwertung einzelner Merkmale darstellt. Die Gewichtung ist vielmehr dahingehend zu verstehen, welchen Einzelmerkmalen innerhalb einer Laufbahn nach dem Verständnis des Dienstherrn ein größeres Gewicht zukommt.

Die Gewichtung richtet sich nach der Anlage 1.

Damit Regelbeurteilungen die Grundlage für an Art. 33 Abs. 2 GG orientierte Auswahlentscheidungen bilden können, muss der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs einer Beurteilungsrichtlinie die Gewichtung der Einzelmerkmale entsprechend seiner Vorgabe einheitlich vorgenommen wird (Urteil vom 17. September 2020 - BVerwG 2 C 2.20 Leitsätze 1 und 2).

Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17 Rn.45 ist der Dienstherr berechtigt, für verschiedene Gruppen von Beamtinnen und Beamten (z. B. für die Fachrichtung Polizei) unterschiedliche Ausgestaltungen des Beurteilungsverfahrens vorzugeben (BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2023 - 2 C 2.21 - Rn. 39). Von der vom BVerwG im Jahr 2020 eröffneten Möglichkeit zur Arithmetisierung des Gesamturteils (BVerwG, Urteil vom 17. September 2020 - 2 C 2.20 Rn. 25) kann in der Freien Hansestadt Bremen jede Fachrichtung abweichen, sofern im Einvernehmen mit der Senatorin oder dem Senator für Finanzen eine einheitliche Gewichtung für die gesamte Fachrichtung sichergestellt wird.

Dabei ist zu beachten, dass für die Gewichtung lediglich ein Wert von eins bis zwei festgelegt werden darf.

Das Gesamturteil wird nach Absatz 2 rechnerisch ermittelt. Da die Bildung des Gesamturteils bei festgelegter Gewichtung errechnet wird, ist das Ergebnis bereits rechnerisch begründet. In die Berechnung fließt die Bewertungsstufe nach § 10 Absatz 1 ein. Ergibt sich bei der Berechnung des Gesamturteils ein Bruchteil von mindestens 0,5 wird auf die nächsthöhere Wertungsstufe aufgerundet; geringere Bruchteile werden abgerundet. So wird eine einheitliche Handhabung sichergestellt.

Zu § 13 (Anlassbeurteilung):

In Absatz 1 Satz 1 wird entsprechend der in § 59 Abs. 1 Satz 1 BremBG getroffenen Festlegung eines anlassbezogenen Beurteilungssystems näher spezifiziert, in welchen Fällen Beamtinnen und Beamte aus besonderem Anlass, also sofern persönliche oder dienstliche Verhältnisse dies erfordern, zu beurteilen sind. Diese wurden im Wesentlichen aus § 8 Bremische Beurteilungsverordnung a.F. übernommen. Es handelt sich dabei um die bereits etablierte Praxis in der Freien Hansestadt Bremen. Lediglich der begründete Wunsch der Beamtin oder des Beamten wurde ersatzlos gestrichen. Zu Satz 2 wird auf die Begründung zu § 8 verwiesen.

Die Regelung des Absatz 2 stellt klar, dass der Beurteilungszeitraum regelmäßig einen Zeitraum von drei Jahren zum Zeitpunkt der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung umfasst. In Satz 2 wird die Abweichung bei Beamtinnen und Beamten in Ämtern in leitender Funktion auf Probe nach § 5 BremBG aufgezeigt. Bei dieser Gruppe von Beamtinnen und Beamten soll die dienstliche Beurteilung sich ausschließlich auf die Bewährungsaussage seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe beziehen.

Zu § 14 (Regelbeurteilung):

Neben der anlassbezogenen Beurteilung kann in bestimmten Fachrichtungen die Beurteilung in regelmäßigen Zeitabständen erfolgen. Diese Möglichkeit wird eingeräumt, um den Besonderheiten dieser Fachrichtungen gerecht zu werden. Die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtungen Feuerwehr, Justiz, Polizei und Steuerverwaltung stehen in der Regel nicht in Konkurrenz mit Beamtinnen und Beamten anderer Fachrichtungen.

Die oberste Dienstbehörde kann in jeder Fachrichtung einen Beurteilungsrhythmus von zwei bis fünf Jahren festlegen. Um eine Vergleichbarkeit sicherzustellen, sollen alle Beamtinnen und Beamten einer Fachrichtung bei einem Dienstherrn zu einheitlichen Stichtagen dienstlich beurteilt werden.

Das BVerwG führt im Beschluss vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 - Rn. 11 ff. aus: „Regelbeurteilungen beziehen sich auf einen grundsätzlich identischen Beurteilungszeitraum, haben einen gemeinsamen Stichtag und sind nicht durch ein besonderes Ereignis [...] veranlasst.“

Diese Einheitlichkeit gewährleiste, dass die dienstliche Beurteilung für sämtliche Beamte die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern gleichmäßig erfasst und sie auch in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Auswahlentscheidung bewertet (BVerwG a.a.O. m. w. N.).

Absatz 2 regelt, welche Gruppen von Beamtinnen und Beamten aus der regelmäßigen Beurteilung an einem bestimmten Stichtag ausgenommen sind. Die

Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 7 Bremische Beurteilungsverordnung a. F. Die oberste Dienstbehörde darf zudem weitere Fälle oder Gruppen von Beamtinnen und Beamten aufnehmen oder abweichende Regelung in ihrem Zuständigkeitsbereich treffen.

Zu § 15 (Probezeitbeurteilung):

Die Probezeitbeurteilung ist nach § 59 Absatz 1 Satz 3 BremBG von der Anlass- und Regelbeurteilung abzugrenzen. Das Gesamturteil wird, sofern nicht ein Anlass nach § 13 Absatz 1 gegeben ist, in der Probezeit durch eine Aussage zur Eignung für die spätere Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ersetzt. Zum einen macht die Regelung deutlich, dass bei einem Anlass nach § 13 Absatz 1 Beamtinnen und Beamte im Beamtenverhältnis auf Probe neben einer Probezeitbeurteilung eine Anlassbeurteilung erhalten können, zum anderen hat die abweichende Bewertung insbesondere die abweichende Funktion von Probezeitbeurteilungen zum Hintergrund.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Bremischen Beamtengesetzes vom 13. Dezember 2022 wurde die „Dienstliche Beurteilung“ nach § 59 BremBG von der „Probezeitbeurteilung“ nach § 19 BremBG abgegrenzt. Nach dem Wortlaut des vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 - Rn. 11 ff. § 59 Abs. 1 BremBG ist die dienstliche Beurteilung eine „Anlassbeurteilung“ oder eine „Regelbeurteilung“. Beamtinnen und Beamte in der Probezeit erhalten eine „Probezeitbeurteilung“.

Die Probezeit dient nach § 19 BremBG i. V. m. § 6 Abs. 1 BremLVO der Feststellung der Bewährung für die Laufbahn. In der Probezeit soll die Beamtin oder der Beamte zeigen, dass sie oder er nach Einarbeitung die übertragenen Aufgaben erfüllen kann sowie die erforderlichen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen besitzt, um wechselnde Anforderungen der Laufbahn erfüllen zu können.

Nach § 7 BremLVO erfolgt die Feststellung der Bewährung unter Berücksichtigung der während der Probezeit erstellten Beurteilungen am Ende der Probezeit. Sinn und Zweck der Probezeitbeurteilung ist daher, dass festgestellt wird, ob Beamtinnen und Beamte nach Einarbeitung die übertragenen Aufgaben erfüllen kann sowie die erforderlichen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen besitzen und ob sie sich in der Probezeit bewährt haben und daher für die weitere Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind.

Während die dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit regelmäßig die Grundlage für mögliche spätere Auswahlentscheidungen über Beförderungs(status)ämter bildet, haben dienstliche Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten im Beamtenverhältnis auf Probe in der Regel nur Bedeutung für die zum Ende der Probezeit anstehende Entscheidung über die Feststellung der Bewährung in der Probezeit. Sinn und Zweck der Probezeitbeurteilung ist es daher aber nicht, aus den einzelnen Bewertungen der Einzelmerkmale ein Gesamturteil zum Vergleich mit weiteren Personen zu bilden, sondern vielmehr, dass auf dieser Basis festgestellt wird, ob die Beamtinnen und Beamte sich in der Probezeit bewährt haben. Die Beamtinnen und Beamten im Beamtenverhältnis auf Probe können für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit „geeignet“, „noch nicht geeignet“ oder „nicht geeignet sein“. Im ersten Fall schließt sich in der Regel die Entscheidung über die Übernahme in ein Lebenszeitbeamtenverhältnis an, im zweiten Fall die Verlängerung der Probezeit und im dritten Fall die Entlassungsverfügung innerhalb der dafür

gesetzlich geregelten Grenzen. Die vergebenen Bewertungen der Einzelmerkmale können bereits vor dem Hintergrund der Plausibilität nicht im Widerspruch zu der Einschätzung über die Bewährung stehen. Bei einer Beurteilung, die nicht zur Feststellung der Bewährung vor Ablauf der Probezeit verwendet wird, ist die Bewertungsstufe durch den Zusatz „voraussichtlich“ zu ergänzen. Die Einschätzung über Bewährung oder Nichtbewährung sowie über die Prognose im Hinblick auf das Erfüllen der wechselnden Anforderungen der Laufbahn sind ausführlich zu begründen. Dies stellt sicher, dass aufgrund der Probezeitbeurteilung bereits eine Grundlage geschaffen wird, etwaige Zweifel an einem erfolgreichen Abschluss der Probezeit rechtzeitig mit deren Ursachen darzulegen und der Beamtin oder dem Beamten die Möglichkeit zu geben, Abhilfe zu schaffen. Insbesondere wenn Zweifel an einem erfolgreichen Abschluss der Probezeit bestehen, muss die Begründung dezidiert darlegen, weshalb die Zweifel bestehen und wie diese ausgeräumt werden können.

Insgesamt hat die Probezeitbeurteilung nach abschließender positiver Feststellung der Bewährung und danach erfolgter Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Regel keine rechtlich relevante Bedeutung mehr und ist insbesondere nicht für etwaige nachfolgenden Auswahlentscheidungen zu berücksichtigen (vgl. BVerwG Urteil vom 7. Mai 2019 - 2 A 15.17 - Rn. 27 ff.).

Für die Feststellung der Bewährung ist allein die Probezeitbeurteilung zu berücksichtigen. Gegebenenfalls erstellte Anlassbeurteilungen bleiben bzgl. der Bewährung unberücksichtigt. Die Probezeitbeurteilung allein reicht jedoch nicht für die Feststellung der Bewährung im statusrechtlichen Sinne, da diese von weiteren Voraussetzungen abhängt (z. B. gesundheitliche Eignung, Verfassungstreue usw.).

Nach Absatz 2 ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen, wenn ein Anlass nach § 13 Absatz 1 gegeben ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Auswahlentscheidung (z.B. in einem Ausschreibungsverfahren oder einem Verfahren bzgl. einer Beförderung) zu treffen ist. Sofern einer Beamtin oder einem Beamten bereits in der Probezeit ein Amt mit einem höheren Endgrundgehalt übertragen worden ist, kommt nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 BremBG, eine Beförderung vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit in Betracht, wenn sie oder er während der Probezeit hervorragende Leistungen gezeigt hat. In diesen Fällen ist regelmäßig eine Auswahlentscheidung (für die Besetzung des Dienstpostens oder für die Beförderungsentscheidung) zu treffen, so dass hierfür eine Anlassbeurteilung nach § 13 erstellt werden muss.

Darüber hinaus sind die obersten Dienstbehörden berechtigt, für die in § 59 Absatz 1 Satz 2 des BremBG genannten Fachrichtungen abweichende Regelungen zu treffen.

Zu § 16 (Bestätigung der letzten Beurteilung):

Eine Anlassbeurteilung ist im Rahmen von Auswahlverfahren insbesondere dann zu erstellen, wenn die letzte Beurteilung der Beamtin oder des Beamten nicht mehr hinreichend aktuell ist. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich im Wesentlichen durch die höchstrichterliche Rechtsprechung (BVerwG vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 Rn. 42, BVerwG vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 Rn. 12, OVG LSA vom 27. April 2020 - 1 M 44.20 Rn. 23 ff. und vom 27. Mai 2020 - 1 M 55.20 Rn. 20).

Sofern die letzte dienstliche Beurteilung allerdings noch voll inhaltlich zutrifft, ist nicht zwangsläufig eine neue dienstliche Beurteilung zu erstellen. Die Regelung stellt

Kriterien auf, nach denen die letzte dienstliche Beurteilung bestätigt werden kann. Eine schriftliche Bestätigung kann nur bei vollständiger Konstanz des Beurteilungssystems und der die Beurteilung wesentlich beeinflussenden Komponenten in Betracht kommen. Dies umfasst jede Änderung, die Auswirkung auf das Beurteilungssystem hat. Davon sind neben dem grundsätzlichen System (Anlass- oder Regelbeurteilung) auch die Bewertungsstufen, der Inhalt der dienstlichen Beurteilung (wie z. B. die zu bewertenden Einzelmerkmale) oder die Gewichtung umfasst. Die Bestätigung der Beurteilung kommt auch dann nicht in Betracht, wenn sich das übertragene statusrechtliche Amt, z.B. nach einer Beförderung, oder das Aufgabengebiet, z.B. bei einer dauerhaften Übertragung eines neuen konkret-funktionalen Amtes, verändert haben. In diesen Fällen ist immer eine neue dienstliche Beurteilung zu erstellen. Maßgeblich ist immer der Vergleich seit der letzten dienstlichen Beurteilung.

Die Beurteilungsbestätigung kann auch als Beurteilungsbeitrag herangezogen werden. In diesem Fall erfolgt die Eröffnung erst im Zusammenhang mit der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung, für die die Beurteilungsbestätigung als Beitrag herangezogen wird.

Zu § 17 (Eröffnung der Beurteilung):

Die Regelung des Absatz 1 besagt, dass die Beurteilung zu eröffnen und durch Aushändigung eines Abdrucks zur Verfügung zu stellen ist; die Eröffnung ist auf der Beurteilung zu vermerken.

Grundsätzlich soll die Beurteilung besprochen werden. Das Gespräch erfolgt nach Absatz 2 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.

Das Eröffnungsgespräch dient mithin vor allem dazu, dass die Beurteilerin oder der Beurteiler das in der dienstlichen Beurteilung über die Beamtin oder den Beamten getroffene Werturteil und – soweit möglich – die diesem zugrundeliegenden Tatsachen erläutert, konkretisiert und damit plausibel macht (BVerwG vom 17. Februar 2020 - 2 VR 2.20 - Rn. 28).

Nicht immer ist eine persönliche Überreichung realisierbar. Es genügt daher, die Gelegenheit zur Besprechung anzubieten. Die Kommunikation ist nicht nur persönlich, sondern auch in anderer Form möglich, so z. B. auch durch Zusendung der Beurteilung und Besprechung in einer Videokonferenz, erläuternde Erklärungen durch E-Mails oder schriftliche Zustellung per Postzustellungsurkunde mit dem Angebot einer telefonischen Besprechung.

Zur Dokumentation ist die Eröffnung mit der Beurteilung zu den Personalakten zu nehmen. Verweigert die Beamtin oder der Beamte ihre oder seine Mitwirkung, so ist der Vorschrift genügt, wenn ihr oder ihm Gelegenheit zur vollen Kenntnisnahme gewährt worden ist.

An der Besprechung kann eine Person des Vertrauens der oder des zu Beurteilenden teilnehmen.

Zu § 18 (Verfahren):

Die Vorschrift regelt in Absatz 1, dass, sofern ein Anlass für eine dienstliche Beurteilung besteht, die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der Regel von Amts wegen rechtzeitig einzuleiten ist. Die in §§ 13 bis 15 geregelten Fälle in denen eine dienstliche Beurteilung für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen benötigt wird, sind vielseitig. Ob ein Anlass nach § 13 für eine dienstliche Beurteilung besteht, ist allerdings seitens des Dienstvorgesetzten zu prüfen und ggf. förmlich festzustellen. Regelmäßig bedarf es zur Vorbereitung einer dienstlichen Beurteilung zudem der Einholung von Beurteilungsbeiträgen. Bei dienstlich begründeten Anlässen ist zudem nach den Erfahrungen aus der Praxis ein angemessener zeitlicher Vorlauf zu beachten. Daher ist die rechtzeitige Einleitung von Amts wegen – unter Umständen mit einer Fristsetzung an die mitwirkenden Vorgesetzten – für ein ordnungsgemäßes Verfahren besonders relevant. In bestimmten Fällen, wie einer Bewerbung für ein Auswahlverfahren bei einer oder einem anderen Dienstvorgesetzten, kann keine Einleitung von Amts wegen erfolgen. In diesen Fällen ist der Anlass durch die zu Beurteilende oder den zu Beurteilenden rechtzeitig anzuzeigen.

Eine Einleitung von Amtswegen wird regelmäßig über die Personalstelle bzw. die aktenführende Stelle erfolgen. An der Beurteilung mitwirkende Personen müssen von dieser Stelle Zugriff auf ggf. vorliegende vorherige dienstliche Beurteilungen erhalten, wenn diese für die zu erstellende dienstliche Beurteilung relevant sind.

Absatz 2 regelt, dass für die dienstliche Beurteilung ein Beurteilungsvordruck zu verwenden ist. 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. Gemeint ist, dass in der Regel einheitliche Vordrucke für die gesamte oberste Dienstbehörde verwendet werden sollen und in der Regel von einer einheitlichen Stelle veröffentlicht werden sollen.

Werden gegen die eröffnete Beurteilung Einwendungen erhoben, so soll rechtförmlich über die Einwände entschieden werden, wenn dies beantragt wird. Die oder der Beurteilte, die oder der Einwände erhebt, kann einen Antrag auf Abänderung der dienstlichen Beurteilung stellen. Die Vorgänge sind mit einer Stellungnahme der eröffnenden Person der oder dem Dienstvorgesetzten oder der oder dem von ihr oder ihm bestimmten Bediensteten vorzulegen. Diese oder dieser entscheidet, ob eine andere Beurteilung zu erstellen ist und ob den Einwänden stattzugeben ist. Hier ist insbesondere zu prüfen, ob die Grundsätze des § 2 beachtet wurden. Bleibt es bei der eröffneten Beurteilung, so erhält die oder der Beurteilte darüber einen Bescheid.

Wird ausdrücklich Widerspruch gegen die eröffnete Beurteilung erhoben, so ist das Widerspruchsverfahren zu betreiben. Hilft die Behörde dem Widerspruch nicht ab, so sind Vorgang und Widerspruch mit einer Stellungnahme der Beurteilerin oder des Beurteilers, ggf. über die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten der Widerspruchsbehörde zur weiteren Entscheidung vorzulegen. 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 und der Beamtin oder dem Beamten ist ein Abdruck dieser Fassung zusammen mit dem Bescheid 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. Dies

kann bspw. im Zusammenhang mit einem Gerichtsverfahren der Fall sein. Die abgeänderte Fassung muss der oder dem Beurteilten nicht erneut eröffnet werden. Der Sinn und Zweck einer Eröffnung ist in diesem Fall nicht gegeben, da die wesentlichen Entscheidungsgründe der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen sind.

Zu § 19 (Fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung):

Die fiktive Fortschreibung von Beurteilungen kommt nur in Fällen in Betracht, in denen im Rahmen eines Auswahlverfahrens nach Artikel 33 Absatz 2 GG keine aktuelle dienstliche Beurteilung erstellt werden kann. Außerhalb von Auswahlverfahren im Sinne des Artikel 33 Absatz 2 GG findet keine fiktive Fortschreibung von Beurteilungen nach dieser Regelung statt. Inwieweit eine dienstliche Beurteilung noch aktuell ist, richtet sich nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (siehe Begründung zu § 16). Die Regelung des Absatz 1 benennt Fälle, bei denen eine fiktive Fortschreibung erfolgen kann.

Nummer 1 bezieht sich auf die Fälle, bei denen eine Regelung zum Nachteilsausgleich nach § 23 BremBG besteht und zum Zeitpunkt der Erstellung der Beurteilung keine dienstliche Tätigkeit wahrgenommen wird. § 23 BremBG regelt, dass sich Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern oder die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen [...] auf die berufliche Entwicklung nicht nachteilig auswirken dürfen. Nicht in allen diesen Fällen wird eine fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung notwendig. Zum einen ist eine bevorstehende Auswahlentscheidung notwendig, zum anderen ist eine fiktive Fortschreibung nur dann erforderlich, wenn der Dienstvorgesetzte nicht auf eine ausreichende beurteilbare Zeit im Beurteilungszeitraum zurückblicken kann und eine berufliche Entwicklung tatsächlich in dieser Zeitspanne möglich war. Darüber hinaus ist in den Fällen der Nummer 1 zu beachten, dass der Nachteilsausgleich nach § 23 Absatz 1 BremBG ausschließlich nach der Maßgabe der Absätze 2 bis 4 erfolgt. Daher kann eine fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung in diesen Fällen nur in einem Auswahl- bzw. Beförderungsverfahren erstellt werden.

Nummer 2 bezieht sich auf Fälle, bei denen eine hauptberufliche Tätigkeit außerhalb des Dienstherrn wahrgenommen wird, aber diese anderweitig im dienstlichen oder öffentlichen Interesse ausgeübt wird. Die Tätigkeit und die Leistung sollen berücksichtigt werden und müssen „übersetzt“ und in das System des Dienstherrn, zu dem die Beamtin oder der Beamte nach Ablauf ihrer oder seiner Beurlaubung zurückkehren wird, eingeordnet werden. Wäre diese Übersetzung nicht erforderlich, wäre es ein Beurteilungsbeitrag.

Nummer 3 nennt die Möglichkeit der Anwendung dieser Regelung, wenn in anderen Fällen eine Vorschrift die fiktive Fortschreibung der Beurteilung verlangt. Dies kann der Fall sein, wenn andere gesetzliche Regelungen (wie z.B. das Personalvertretungsrecht) ein Benachteiligungsverbot in Bezug auf die berufliche Entwicklung regeln, welches auch einen Anspruch auf fiktive Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung umfassen kann.

Absatz 2 regelt eine zeitliche Höchstgrenze für die fiktive Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung. Beurteilungen, die circa acht bis neun Jahre zurückliegen werden von der Rechtsprechung überwiegend als geeignete Prognosegrundlage für fiktive Fortschreibungen angesehen und ihnen wird damit noch eine gewisse Aussagekraft für die Gegenwart und Zukunft beigemessen (OVG Bremen, Beschluss

vom 20. Oktober 2022 - 2 B 129/22, Rn. 16). Über einen Zeitraum von mehr als drei Beurteilungszeiträumen hinaus ist jedoch realistisch keine Fortschreibung mehr möglich, da die dienstliche Tätigkeit zu lange zurückliegt.

Zu § 20 (Zuständigkeiten):

Die Regelung legt die Zuständigkeiten für die fiktive Fortschreibung fest. Die Frage der Zuständigkeit stellt sich insbesondere, wenn die dienstliche Tätigkeit länger zurückliegt oder bei der Wahrnehmung z.B. personalvertretungsrechtlicher Funktionen, die mit einer Freistellung einhergehen. Es liegt bezogen auf die personalvertretungsrechtliche Tätigkeit kein Über-/Unterordnungsverhältnis vor. Daher eignet sich für die fiktive Fortschreibung eine unabhängige Stelle, die in der Lage ist auf die für die fiktive Fortschreibung notwendigen Daten (insbesondere die Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe) zuzugreifen. Regelmäßig wird dies die Personalstelle oder die personalaktenführende Stelle einer Dienststelle sein.

Zu § 21 (Verfahren):

Um sicherzustellen, dass alle Beurteilerinnen und Beurteiler die Fortschreibung in gleicher Art und Weise durchführen, wurde das Verfahren einheitlich geregelt.

Die Regelung des Absatz 1 legt die Grundsätze der fiktiven Fortschreibung fest. Verwertbare Erkenntnisse, wie z.B. die Leistungsbewertung von Tätigkeiten im dienstlichen Interesse, sind dabei zu berücksichtigen. Grundsätzlich ist zudem anzunehmen, dass neue Erfahrungen gewonnen worden wären. Die anzunehmende Leistungsentwicklung lässt sich insbesondere durch den Vergleich mit anderen Beamtinnen und Beamten ableiten. Daher sind Vergleichsgruppen zu bilden.

Absatz 2 regelt, dass die Vergleichsgruppe sich zunächst nach dem statusrechtlichen Amt bestimmt, das die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der fiktiven Fortschreibung innehat. Die Anforderungen an das statusrechtliche Amt bilden den Maßstab. Im Allgemeinen wird eine homogen zusammengesetzte und in Bezug auf die Zahl der Beurteilten hinreichend große Vergleichsgruppe von Beurteilten gefordert. Die hinreichende Größe der Vergleichsgruppe lässt sich nur im Einzelfall bestimmen. Beamtinnen und Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen dürfen grundsätzlich nicht in einer Vergleichsgruppe für die dienstliche Beurteilung zusammengefasst werden“ (BVerwG Beschluss vom 14. Februar 2023 - BVerwG 2 B 3.22 – Leitsatz, BVerwG, Urteil vom 2. März 2017 - 2 C 21.16 - BVerwGE 157, 366 Rn. 41 ff.).

Die Vergleichsgruppe kann zudem nach sachgerechten Auswahlkriterien weiter eingeschränkt werden. Weitere sachgerechte Auswahlkriterien können vergleichbare Gesamturteile in der letzten dienstlichen Beurteilung, vergleichbare konkret-funktionale Ämter, der Zeitpunkt der letzten Beförderung oder auch die Dauer der Dienstzugehörigkeit darstellen.

Zu § 22 (Eignungsdiagnostische Instrumente und weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung):

Die Regelung des Absatz 1 hebt hervor, dass die Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in der Regel auf der Grundlage aktueller

dienstlicher Beurteilungen zu treffen sind. Frühere Beurteilungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und ggf. vor Hilfskriterien heranzuziehen. Die Regelung entspricht der ständigen Rechtsprechung. Bei dem Vergleich von Bewerberinnen und Bewerbern sind allerdings auch weitere Eignungsanforderungen einzubeziehen (z.B. Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen; Erfüllung eines zulässigerweise aufgestellten konstitutiven Anforderungsprofils; u. U. Erfüllung von Wartefristen seit der letzten Beförderung im nach der Rechtsprechung zulässigen zeitlichen Umfang, vgl. BVerwG, Urteil vom 26. September 2012, 2 C 74/10, Rn. 23, Urteil vom 19. März 2015, - 2 C 12/14; keine relevanten Vorstrafen; keine laufenden Disziplinarverfahren; Verfassungstreue), die – wenn überhaupt - nur eingeschränkt in einer dienstlichen Beurteilung abgebildet werden können.

Darüber hinaus kann für eine Auswahlentscheidung eine Eignungsprognose abgegeben werden, die sich grundsätzlich nicht in der Bewertung der bislang gezeigten Leistungen erschöpft. Insbesondere wenn die Anforderungen des angestrebten Amtes - etwa im Hinblick auf typischerweise wahrzunehmende Führungsaufgaben - nicht identisch mit denjenigen des bisherigen Amtes sind, müssen daher zusätzliche Erwägungen angestellt werden. Hierfür sind zunächst die in der dienstlichen Beurteilung ausgewiesenen Befähigungseinschätzungen heranzuziehen (BVerwG, Urteil vom 19. März 2015, 2 C 12/14, Rn. 45).

Zur Überprüfung und Bewertung der Erfüllung dieser 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. Letzteres ist insbesondere der Fall, wenn die Einstellung für einen Pool erfolgt und mitunter verschiedene konkret-funktionale Ämter (ggf. auch nur rotierend) besetzt werden, denen ggf. auch eine unterschiedliche Bewertung und damit unterschiedliche Anforderungen in Bezug auf das statusrechtliche Amt zugrunde liegen. Die Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass über die dienstliche Beurteilung und die Prüfung der Eignung über laufbahnrechtliche Anforderungen nicht immer ein hinreichend aussagekräftiges Bild über die Bewerberlage entsteht. Dies ist insbesondere auch bei einem inhomogenen Bewerberkreis teilweise der Fall. Für bestimmte Fallkonstellationen wird daher die Anwendung von eignungsdiagnostischen Instrumenten ermöglicht.

Die Regelung ist an § 33 Abs. 1 der Bundeslaufbahnverordnung angelehnt.

Der Absatz 2 regeln die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern unter Einbeziehung von Assessment Centern zur Vorbereitung personeller Einzelmaßnahmen, insbesondere Auswahlentscheidungen im Rahmen von Stellenausschreibungen. Die Ergebnisse können lediglich zur Bewertung von Eignung und Befähigung herangezogen werden.

Die Beurteilung der fachlichen Leistung obliegt regelmäßig allein der oder dem Dienstvorgesetzten, da diese Einzelmerkmale in retrospektiv die dienstliche Leistung auf dem jeweiligen Dienstposten darstellen und daher ein nach den konkreten Einzelmerkmalen beobachtbares Verhalten bewertet wird (BVerwG Urteil vom 26. September 2012 - 2 C 75.1). Daher können lediglich zur Bewertung von Eignung (im engen Sinne) und Befähigung andere Instrumente herangezogen werden.

Das OVG Lüneburg hat mit Beschluss vom 11. Mai 2022 – 5 ME 161/21 entschieden, dass eine Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern in erster

Linie anhand der aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorzunehmen ist. Die ständige Rechtsprechung übt zudem regelmäßig Kritik an der Hinzuziehung anderer Auswahlinstrumente (sekundärer Erkenntnisquellen) und billigt diese allenfalls ergänzend (vgl. z.B. BVerwG, Beschluss vom 27. April 2010 – 1 WB 39/09 –).

Insbesondere bei im Wesentlichen gleichem Gesamturteil kommt ein weiterer Vergleich der Kandidatinnen und Kandidaten anhand der für das Beförderungsamts wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen und / oder die Heranziehung weiterer leistungsbezogener Kriterien neben den Beurteilungen wie z.B. strukturierte Interviews, Assessment-Center und Tests in Betracht (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Oktober 2012, 2 BvR 1120/12, Nichtannahmebeschluss vom 11. Mai 2011, 2 BvR 764/11, OVG Lüneburg, Beschluss vom 21. Februar 2007, 5 LA 171/06).

Daher ist ein Assessment Center nur in Verbindung mit einer vorangegangenen Ausschreibung und bei einer im Wesentlichen gleichen Eignung von mindestens zwei Bewerberinnen bzw. Bewerbern möglich.

Das OVG Bremen hat mit Beschluss 2 B 530/07 vom 15. Februar 2008 entschieden, dass die dienstliche Beurteilung als Hauptinstrument betrachtet werde und andere Erkenntnismittel als deren Ergänzung herangezogen werden können. Diese können die dienstliche Beurteilung weder ersetzen noch von gleichwertiger Bedeutung sein, da die Erkenntnisse regelmäßig nur eine Momentaufnahme darstellten. Der Dienstherr dürfe die durch ein Assessment Center gewonnenen Erkenntnisse zur Ergänzung bzw. Absicherung heranziehen und sich hieraus eine zusammenfassende Gesamtbeurteilung bilden.

Daher wird geregelt, dass das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der abschließenden Entscheidung über das Ranking der Bewerberinnen und Bewerber überwiegen muss. Das Ranking ist rechnerisch zu ermitteln.

Dies kann bspw. so erfolgen, dass aus Punktwerten oder den Beurteilungsstufen der Einzelmerkmale des § 11 Absatz 1 Nummer 2 eine Summe gebildet wird. In diesem Fall würde aus dem Ergebnis des Verfahrens und der gebildeten Summe ein Gesamtwert ermittelt. Es ist darauf zu achten, dass der Gesamtwert in ein 5-stufiges System umzurechnen ist. Dieser Gesamtwert ist mit dem Gesamturteil zu gewichten. Dies kann bspw. so erfolgen, dass bei der Erstellung des Rankings im Ergebnis das Gesamturteil zu 55 Prozent und der Gesamtwert des Verfahrens zu 45 Prozent einbezogen wird.

In einem praktischen Beispiel würde sich dies wie folgt aussehen:

Beamtin A erreicht in einem Verfahren einen Gesamtwert von 4,1 von 5. In der dienstlichen Beurteilung hat sie im Gesamturteil die Bewertungsstufe 3 von 5

Im Ranking würde der Wert 4,1 daher mit 45 % und die Bewertungsstufe 3 mit 55% einfließen ($4,1 \times 0,45 + 3 \times 0,55 = 3,5$). Im Ranking wäre die Beamtin daher mit dem Ergebnis von 3,5 zu berücksichtigen.

Absatz 3 legt fest, dass weitere geeignete Verfahren angewendet werden können. Die vorangegangenen Ausführungen zu Absatz 2 geltend entsprechend.

Absatz 4 legt fest, dass die oberste Dienstbehörde nähere Regelungen treffen kann. Dies kann bspw. die Erstellung einer Richtlinie zur Anwendung von Assessment Centern oder weiteren Instrumenten sein, die näher ausgestaltet, welche Verfahren, Aufgaben oder generelle Instrumente genutzt werden können.

Zu § 23 (Verfahren zur Einschätzung von Vorgesetzten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter):

Die Regelung entspricht weitestgehend der Regelung des § 13 Bremische Beurteilungsverordnung a.F.. Neu aufgenommen wurde, dass die Ergebnisse einer Einschätzung den Dienstvorgesetzten zur Verfügung zu stellen sind. Diese oder dieser kann die Vorgesetzten zu geeigneten Maßnahmen in Bezug auf das Führungsverhalten und die -kompetenzen, z.B. Fortbildungen, ein Coaching oder eine Mediation, verpflichten und die Ergebnisse nach Absatz 2 für die Bewertung der Einzelmerkmale, die mit Führungsaufgaben zusammenhängen, berücksichtigen.

Dabei können die Ergebnisse allerdings nur eingeschränkt als Erkenntnisgrundlage dienen aus denen sich die oder der Dienstvorgesetzte eine eigenständige Meinung bilden muss und wenn nötig zunächst weitere Stellungnahmen einholen muss. Anders als bei einem Beurteilungsbeitrag stellt eine solche Einschätzung keine Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dar. Die Einschätzung der Mitarbeitenden kann lediglich als Rückmeldung über das wahrgenommene und erlebte Führungsverhalten dienen und der oder dem Dienstvorgesetzten Rückschlüsse auf die Führungsmerkmale erlauben.

Zu § 24 (Überprüfungsklausel):

Die Regelung bestimmt, dass eine Überprüfung der Regelungen der Verordnung, insbesondere der §§ 9 bis 12 sowie die näheren Bestimmungen in den durch die oberste Dienstbehörde erlassenen Richtlinie regelmäßig alle fünf Jahre erfolgen soll. Die wesentlichen Bestandteile der Neufassung wurden in einer ressort- und dienstherrenübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet. Die Verordnung setzt zudem auf ein einheitliches Verständnis und die Überwachung der Einhaltung der Grundsätze nach § 2 und hat diesbezüglich einheitliche Zuständigkeiten festgelegt. Anforderungen an Beamtinnen und Beamte unterliegen in einem stetigen Wandel und bedürfen daher einer regelmäßigen Überprüfung. Die Regelung soll sicherstellen, dass die dienstliche Beurteilung in einem modernen Personal- und Organisationsmanagement einen sachgerechten Beitrag liefern kann.

Zu § 25 (Übergangsregelung):

Die Vorschrift regelt, dass Beurteilungen, die vor Inkrafttreten der Neufassung erstellt worden, von den Beurteilerinnen und Beurteilern sowie weiteren an der Beurteilung mitwirkenden Personen zu berücksichtigen sind. Dabei sind allerdings die Maßstäbe bei der Vergabe der Beurteilungsstufen nach der Neufassung zu beachten. Grundsätzlich ist es bei einem fünfstufigen Bewertungssystem geblieben, dennoch sind Maßstäbe angepasst worden, so dass nunmehr ein strengerer Maßstab anzuwenden ist. Daher kann es zu einer anderen Bewertung der Beurteilungsstufe kommen. Aus diesem Grund ist auch eine Beurteilungsbestätigung nach § 16 bei erstmaliger Beurteilung nach dem Inkrafttreten der Verordnung ausgeschlossen.

Zu § 26 (Inkrafttreten):

Die Regelung legt das Inkrafttreten fest.

Zu Anlage 1 (zu § 12):

Die Anlage 1 regelt die Gewichtung der Einzelmerkmale bei der Bildung des Gesamturteils.

Die Anlage 1 wurde im Rahmen der ressort- und dienstherrenübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet.

Festzuhalten ist, dass die Gewichtung einen Konsens darstellt, der unter Beachtung bestimmter Erkenntnisse eine größtmögliche Anzahl der Ämter innerhalb der Laufbahngruppen (bzw. der jeweiligen Einstiegsämter) umfassen soll.

Bei der Festlegung der Gewichtung wurden im Rahmen der Arbeitsgruppe Erkenntnisse herangezogen, die sich im Wesentlichen aus den folgenden Kategorien herleiten lassen:

- Konkrete Anforderungen für das statusrechtliche Amt (prägende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten)
- Anforderungen an Stellenbewertungen/abstrakt funktionale Ämter,
- Mögliche Schwerpunkte in Bezug auf prägende Tätigkeitsfelder (Organisationstrukturen).

Die wesentlichen Kriterien bei der Gewichtung der Einzelmerkmale lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Fachliche Leistung

Die Merkmale der fachlichen Leistung (Arbeitsquantität, Arbeitsqualität und Arbeitsplanung und –gestaltung) sind regelmäßig für alle Ämter von besonderer Bedeutung. In ihrer Ausprägung wird die Arbeitsqualität in den Ämtern der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und in Ämtern der Laufbahngruppe 2 allerdings bedeutsamer, da in diesen Ämtern sowohl Entscheidungen gegenüber Bürgerinnen und Bürgern als auch entscheidungsvorbereitende Prüfungen angesiedelt sind, bei denen die Qualität der Arbeitsergebnisse bedeutsamer erscheint. Die Ämter verlangen jeweils die Beherrschung von Rechts- und anderen fachbezogenen Grundlagen.

Nach § 59 Abs. 2 Bremisches Beamtengesetz obliegt die Darstellung der fachlichen Leistung allein der Beurteilung des Dienstvorgesetzten. Lediglich zur Bewertung von Eignung und Befähigung können andere Instrumente neben die dienstliche Beurteilung treten. Die Regelung unterstreicht, dass die Merkmale der fachlichen Leistung in allen Ämtern im Anforderungsprofil gleichermaßen vorhanden sein müssen.

2. Eignung und Befähigung

Für die Bewertung von Eignung und Befähigung können im Rahmen der Vorbereitung personeller Einzelmaßnahmen (i. d. R. Auswahlverfahren) andere Instrumente neben die dienstliche Beurteilung treten. Die Regelung zeigt, dass die Anforderungen an ein statusrechtliches Amt und in einem Auswahlverfahren unter Beachtung der Anforderungen an das konkret-funktionale Amt insbesondere im Bereich der Eignung und Befähigung voneinander abweichen können.

- a) Einheitliche Gewichtung für alle Ämter

In einer zunehmend komplexeren und krisenbehafteten Arbeitswelt ist der „Umgang mit Veränderungen“ über alle Ämter hinweg höher zu gewichten. Die Auseinandersetzung mit veränderten Situationen ist für alle Ämter gleichermaßen prägend.

Zudem ist das Einzelmerkmal „Kommunikation“ in allen Laufbahngruppen gleich zu gewichten. Die Fähigkeit, adressatengerecht und verständlich zu kommunizieren, ist über alle Ämter hinweg gleichermaßen bedeutsam.

b) Laufbahngruppe 1

Innerhalb der Ämter der Laufbahngruppe 1 ist das Einzelmerkmal „Kooperations- und Dienstleistungsorientierung“ einheitlich höher zu gewichten, insbesondere da sich der Bürgerinnen- und Bürger- bzw. Kundinnen- und Kundenkontakt auf die Ämter der Laufbahngruppe 1 fokussiert.

c) Laufbahngruppe 2

Innerhalb der Ämter der Laufbahngruppe 2 sind die Einzelmerkmale „Lösungsorientiertes Handeln“ und „Verantwortungsübernahme“ höher zu gewichten. Der Anteil eigenverantwortlicher Tätigkeiten, die lösungsorientiertes Handeln sowie die Fähigkeit Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen, steigt im Vergleich zur Laufbahngruppe 1 und kann als prägend angesehen werden.

Innerhalb der Ämter der Laufbahngruppe 2 sind zudem einheitlich die Einzelmerkmale „Führung“ höher zu gewichten, sofern entsprechende Aufgaben wahrgenommen werden. Ämter, die mit Führungsaufgaben verbunden sind, befinden sich überwiegend in der Laufbahngruppe 2. Gleichzeitig verschiebt sich auf dieser Ebene der Fokus stärker, sobald Führungsaufgaben übernommen werden. Während innerhalb der Laufbahngruppe 1 regelmäßig Führungsaufgaben mit kleiner Führungsspanne übernommen werden und ein höherer Anteil von Sachbearbeitungsaufgaben zurückbleibt, sind die Merkmale in Bezug auf Führung oft prägend für die Aufgaben derer, die in der Laufbahngruppe 2, entsprechende Aufgaben wahrnehmen.

Zu Artikel 2 (Änderung der Anordnung des Senats zur Änderung dienstrechtlicher Befugnisse)

Die Änderung der Anordnung des Senats zur Änderung dienstrechtlicher Befugnisse überträgt die Befugnisse der obersten Dienstbehörde aus §18 Absatz 2 BremBeurtVO für die Fachrichtung Allgemeine Dienste sowie aus § 22 Absatz 4 BremBeurtVO an die Senatorin oder den Senator für Finanzen. Mit der Regelung wird die Senatorin oder der Senator für Finanzen ermächtigt, nähere Regelungen für die Beurteilungsvordrucke von Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste vorzusehen und nähere Regelungen für die Anwendung von eignungsdiagnostischen Instrumenten und weiteren Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung aufzustellen.

Zu Artikel 3 (Änderung der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung):

Zeiten eines Bundesfreiwilligendienstes werden als Dienstzeit im Sinne von § 1 der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung gewertet.

Der Bundesfreiwilligendienst ist ein freiwilliges Engagement in sozialen, kulturellen, ökologischen oder anderen gemeinwohlorientierten Einrichtungen in Deutschland. Eingeführt wurde der Bundesfreiwilligendienst im Jahr 2011 als Reaktion auf die Aussetzung des Wehrdienstes und damit auch des Zivildienstes.

In der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung werden unter § 3 Absatz 1 Ziffer 4 bereits die Zeiten, in denen ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr, nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz geleistet werden, als Dienstzeit anerkannt.

Der Bundesfreiwilligendienst hat, wie ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr, ebenfalls das Ziel, das Engagement in sozialen, kulturellen, ökologischen oder anderen gemeinwohlorientierten Einrichtungen zu stärken. Mit der Aufnahme des Bundesfreiwilligendienstes als Dienstzeit wird eine Gleichbehandlung mit diesen Freiwilligendiensten hergestellt.

Zu Artikel 4 (Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung)

Die Regelung des Absatz 2 Satz 6 a. F. hat bisher festgelegt, dass sofern nach einer Umrechnung des Urlaubsanspruchs nach § 5 Absatz 2 dieser hinter dem europarechtlichen Mindesturlaubsanspruch nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003 S. 9) – dies sind zwanzig Urlaubstage pro Urlaubsjahr – zurückbleibt, dieser um die fehlenden Urlaubstage ergänzt wird. Durch die Neuregelung wird festgelegt, dass der Urlaubsanspruch nicht hinter dem in § 4 BremUrVVO geregelten Anspruch – dies sind dreißig Urlaubstage pro Urlaubsjahr bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche – zurückbleiben darf. Damit wird festgelegt, dass als Folge einer einmaligen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr der Urlaubsanspruch in der Regel nicht gekürzt wird. Zu einer Kürzung kommt es ohnehin lediglich im Falle einer sehr unregelmäßigen Verteilung des Urlaubs im Jahr (insbesondere, wenn noch ein unverhältnismäßig hoher Urlaubsanspruch aus dem Jahr oder sogar noch aus Vorjahren besteht). Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat in der Vergangenheit den in § 4 geregelten Urlaubsanspruch als notwendig für die Erholung der Beamtinnen und Beamten angesehen, daher soll auch der Urlaubsanspruch nach einer Urlaubsumrechnung nicht hinter diesem zurückbleiben. Die Regelung fördert insbesondere, dass Teilzeitbeschäftigte nicht aus der Erwägung, dass Urlaub auf unter dreißig Tage im Jahr gekürzt wird, in einer Teilzeitbeschäftigung verbleiben. Mittelbar fördert die Regelung daher Beamtinnen.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten):

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Artikel.

Die Neufassung der Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamtinnen und Beamten (Bremische Beurteilungsverordnung - BremBeurtV) sowie die Änderung der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen treten mit Wirkung vom 1. Januar 2025 in Kraft und es wird das gleichzeitige Außerkrafttreten der bisherigen Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamtinnen und Beamten (Bremische Beurteilungsverordnung -

BremBeurtV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. April 2006 (Brem.GBl. 2006, S. 154) geregelt, die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 14. Februar 2017 (Brem.GBl. S. 79) geändert wurde und nun durch die Neufassung ersetzt wird.

Des Weiteren regelt die Vorschrift, dass die Änderung der Bremischen Dienstjubiläumsverordnung und die Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung am *[Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats erfassen]* in Kraft treten.



Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft
Landesverband Bremen

Landesgeschäftsstelle
Machandelweg 11
28755 Bremen

Tel: +49(0)176 52 12 45 49

Fax: +49(0)421 699 42 80

geschaeftsstelle-bremen@dfaug.de

www.dfaug.de

DFeuG Bremen – Machandelweg 11 – 28755 Bremen

**Freie Hansestadt Bremen
Der Senator für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen**

Per Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Bremen, 01.September 2024

Betreff: Förmliches Beteiligungsverfahren gem. §93 BremBG; Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns herzlich für die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen des förmlichen Beteiligungsverfahrens gem. § 93 BremBG bedanken, die wir an dieser Stelle gerne wahrnehmen.

Die Feuerwehr ist einer der wenigen Bereiche, der einer Regelbeurteilung unterliegt. Beurteilungen sind immer wieder Grund und Inhalt von Widerspruchs- und Klageverfahren, da häufig empfundene Ungleichbehandlung und Subjektivität im Vordergrund stehen. Ob es hier jemals zu einem zufriedenstellenden Ergebnis für alle Beteiligten kommt verfolgen wir gespannt.

Daher nehmen wir ihren o.g. Entwurf zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag

René Dreimann

Landesverbandsvorsitzender

Pressesprecher

DFeuG

Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft

Landesverband Bremen

Landesgeschäftsstelle:

Machandelweg 11

28755 Bremen

Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft
Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstraße 50
42655 Solingen

Sitz Solingen
Amtsgericht Wuppertal
VR30151
Steuernr.: 129/5890/0158

Vorstand (§26 BGB)
Siegfried Maier (Vors.)
Lars Wieg
Daniel Dahlke

Tel: +49(0)212 64 56 48 55
Fax: +49(0)212 64 56 48 57
geschaeftsstelle@dfaug.de
www.dfaug.de



Stellungnahme

zum Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Land Bremen

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bewerten die Bemühungen, ein verbessertes und von den Beamtinnen und Beamten anerkanntes Beurteilungswesen zu entwickeln, als positiv.

Wir sehen Personalbeurteilungen allerdings grundsätzlich kritisch, denn sie sind nichts anderes als Werturteile von Menschen über andere Menschen. Anders als naturwissenschaftliche Messvorgänge basieren Beurteilungsergebnisse daher nicht auf objektiven Daten. Stattdessen geben sie bestenfalls die Eindrücke wieder, die durch die Wahrnehmung der Leistung und das Verhalten einer anderen Person entstehen. Vereinfacht gesagt, werden Beurteilungsergebnisse immer durch die subjektive Perspektive der Beurteilenden geformt und beeinflusst. Somit ist die mit Beurteilungen auch einhergehende Unzufriedenheit und Demotivation von Beamtinnen und Beamten unausweichlich.

Dennoch sind Beurteilungen verfassungsrechtlich notwendig, um dem Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG nachzukommen. Danach hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Demgemäß sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes Bestenauslese zu besetzen. Die Geltung dieses Grundsatzes wird durch Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet (BVerfG, Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 25. November 2011 - 2 BvR 2305/11, auch BVerwG, Beschluss vom 22.06.2023 - 2 VR 1.23).

Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber*innen betreffen. Anderen Gesichtspunkten darf nur Bedeutung beigemessen werden, wenn sie ihrerseits Verfassungsrang haben oder aber sich aus dem Vergleich anhand von unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten kein Vorsprung von Bewerbern ergibt. Der Begriff der fachlichen Leistung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG zielt auf die Arbeitsergebnisse des bzw. der Beamt*in bei Wahrnehmung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben, auf Fachwissen und Fachkönnen ab. Mit dem Begriff der Befähigung werden die allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung umschrieben. Der Begriff der Eignung im engeren Sinne

3. September 2024

Kontaktperson:

Daniela Teppich
Gewerkschaftssekretärin

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Region Bremen-Elbe-Weser
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421 3357626

daniela.teppich@dgb.de
bremen.dgb.de

erfasst Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften (BVerwG 2 C 74.10, Urteil vom 26. September 2012).

Art. 33 Abs. 2 GG dient zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes. Andererseits trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der Beamt*in an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass er grundrechtsgleiche Rechte auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerber*innenauswahl begründet.

Eine Vereinfachung, Standardisierung und Verbesserung der Qualität der Beurteilungen ist grundsätzlich ganz in unserem Sinne.

Um eine höchstmögliche Akzeptanz bei den Beamt*innen zu erreichen, müssen Beurteilungen jedoch nicht nur nachvollziehbar, transparent, zeitnah und diskriminierungsfrei erfolgen, sondern auch durch eine individuelle Beratung und Förderung begleitet werden.

Daher schlagen wir einige Änderungen im Entwurf der Bremischen Beurteilungsverordnung vor.

Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Neufassung der Bremischen Beurteilungsverordnung):

Zu § 2 (Grundsätze):

Die Beurteilung eines Menschen über einen anderen Menschen ist ein Verhalten von Subjekt 1 gegenüber Subjekt 2. Eine solche Beurteilung ist ihrem Wesen nach nicht objektiv, sie kann allenfalls objektiviert werden, indem bestimmte Maßstäbe angelegt und beachtet werden. Die Gefahr subjektiv unbewusster Diskriminierung soll minimiert werden. Daher wird folgende Formulierung vorgeschlagen:

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

Wir schlagen vor, **§ 2 Absatz 2 und 3 in der Reihenfolge zu tauschen** – SF unterscheidet zwischen Grundsätzen und Notwendigkeit hinsichtlich einer Beurteilung. Es erscheint sinnvoll, zunächst alle Regeln zu Form und Inhalt von Beurteilungen zu regeln, ehe auf deren Vergleichbarkeit und den Beurteilenden Bezug zu nehmen.

Zu § 2 (Aufzählung von potentiell diskriminierend zu berücksichtigenden Merkmalen)

Die Aufzählung ist angelehnt an den Wortlaut des Artikel 3 Absatz 3 GG und § 1 AGG. In dem Fall sollte die Aufzählung allerdings auch vollständig aus dem GG und dem AGG übernommen werden. Diese Aufzählung sollte wie folgt ergänzt werden:

„Bei der Durchführung der dienstlichen Beurteilungen, insbesondere der Anwendung des Beurteilungsmaßstabs und der Auslegung von Beurteilungskriterien ist besonders darauf zu achten, niemanden wegen **des Alters**, des Geschlechtes, der Abstammung, aus rassistischen Gründen, **der Sprache**, der Heimat, **der Behinderung**, 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.“

Das Alter eines Beamten als solches ist bei der Beurteilung nach § 1 AGG ein unzulässiges, sachfremdes Kriterium (BVerwG 2 A 7.22, Urteil vom 12. Oktober 2023, Rn. 52).

Zu § 2 Absatz 4 (Ermächtigung zum Erlass von Richtlinien)

wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 4 (Evaluation durch automatische elektronische Datenverarbeitung und automatisierte Verarbeitung)

Wir beurteilen diese Möglichkeit zur Auswertung positiv, da anhand dieser auch gemessen werden kann, ob Frauen und Männer unterschiedlich beurteilt werden, bzw. ob Frauen tendenziell schlechter beurteilt werden. Zudem stellt eine Auswertung dar, wie in den einzelnen Laufbahngruppen beurteilt wird.

Zu § 9 (Beurteilungsmaßstab)

Zu Abs. 2:

Die schriftliche Begründung jeder vergebenen Bewertungsstufe bedeutet einen deutlich erhöhten Aufwand der Beurteilung. Im besten Falle wird dies in der Praxis zu Standardformulierungen führen, die eine angestrebte weitere Differenzierung und Individualisierung der jeweiligen Beurteilung nicht gewährleisten werden. Viel wahrscheinlicher ist aber, dass Beurteiler überfordert werden und die gewählten Formulierungen nicht den Stufen entsprechen werden.

Wir favorisieren ein System mit textlich definierten Einzelmerkmalen und mit einer textlich vorgegebenen Bewertungsskala wobei lediglich erhebliche

Abweichungen zur vorherigen Beurteilung sowie Stufen von sehr niedriger oder sehr hoher Wertung zu begründen sind.

Zu Abs. 3:

Wir fordern, Abs. 3 Satz 3 ersatzlos zu streichen. Die Beurteilungsverordnung sollte den Weg zu einer korrekten Beurteilung beschreiben und nicht das Ergebnis vorwegnehmen. Daher wäre allenfalls ein Hinweis vorstellbar, dass nach einer Beförderung für die Beurteilung eine neue Vergleichsgruppe heranzuziehen ist und alle im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen sich am Maßstab der Anforderungen des am Beurteilungstichtag innegehabten Amtes ausrichten müssen.

Zwar haben mehrere Oberverwaltungsgerichte dargestellt, dass eine Verschlechterung der dienstlichen Beurteilung nach einer Beförderung nachvollziehbar ist. Doch daraus kann in einer Beurteilungsverordnung nicht gefolgert werden, dass aufgrund des höheren Vergleichsmaßstabs, der im vorherigen Amt vergebene Punktwert bei der erstmaligen Beurteilung nach einer Beförderung in der Regel herabzustufen ist.

In der Praxis stößt diese Regel zu Recht auf Unverständnis. So ist beispielsweise nicht nachvollziehbar, dass diejenigen, die vor der Beförderung eine Spitzenbeurteilung erhalten haben und diejenigen, die nur durchschnittlich beurteilt wurden, nach einer Beförderung den gleichen Leistungs- und Befähigungsstand haben sollen. Dies ist zumindest dann zu erwarten, wenn eine prozentuale Verteilung von Beurteilungsstufen festgelegt wird.

Es ist auch nicht unwahrscheinlich, dass spätestens nach einer gewissen Einarbeitungsphase die Leistungen eines im Rang niedrigeren Amt mit der Spitzennote beurteilten Beamten nach der Beförderung auch im ranghöheren Amt überdurchschnittlich sind oder sogar das Spitzenniveau erreichen.

Möglicherweise haben Beamte mit ihren Spitzenleistungen im rangniedrigeren Amt ihr Leistungs- und Befähigungspotential auch noch nicht ausgeschöpft. Nicht zuletzt ist zu bedenken, dass bei Beförderungen von Ämtern der Besoldungsgruppe A 9 in Ämter der Besoldungsgruppe A 10 die Verleihung des höherwertigen Amtes trotz prinzipiell höherer Leistungsanforderungen regelmäßig gerade nicht mit einem eine (längere) Einarbeitungsphase verlangenden Aufgabenwechsel verbunden ist (VG Frankfurt (Oder) Urteil vom 17.02.16 - 2 K 1254/13).

Zu § 12 (Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils):

Rechtlich ist es möglich, von einer Gewichtung der Einzelmerkmale abzusehen, denn das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 17.09.2020 in der Sache 2 C 2.20 erklärt, dass die gleiche Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der

Bildung der Gesamtnote möglich und zulässig ist, wenn es sich um eine relativ geringe Anzahl von Merkmalen handelt.

Falls der Senat weiterhin von der rechtlichen Möglichkeit Gebrauch macht und sich für eine unterschiedliche Gewichtung der Einzelmerkmale entscheidet, ist allerdings eine Grenze zu beachten, die dadurch entsteht, dass die Begriffe "Eignung, Befähigung und fachliche Leistung" i.S.v. Art. 33 Abs. 2 GG nicht ausgehöhlt werden dürfen.

Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn Einzelmerkmale, die für eine Bewertung von "Eignung" und "fachliche Leistung" eines Beamten regelmäßig im Vordergrund stehen (weil sie den Kern dieser Begriffe ausmachen) wie z. B. "Arbeitsgüte" und "Arbeitsmenge" (Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse) - lediglich - mit dem gleichen Gewicht in das Gesamturteil einfließen sollen wie andere, zwar ebenfalls bedeutsame, aber im Vergleich dazu doch nachrangige Einzelmerkmale wie etwa "Fortbildungsbereitschaft" oder "Offenheit für Innovationsprozesse". (BVerwG, Urteile vom 01.03.18 - 2 A 10.17 - BVerwGE 161, 240 Rn. 46 und vom 09.05.19 - 2 C 1.18 - BVerwGE 165, 305 Rn. 66).

Wir fordern daher, in der Anlage 1 die Wertung von „Umgang mit Veränderungen“ auf den Faktor 1 abzusenken und die Wertung der „Arbeitsquantität“ auf den Faktor 2 zu erhöhen.

Zu § 13 (Anlassbeurteilung):

Leider wurde eine Anlassbeurteilung auf begründeten Wunsch der Beamtin oder des Beamten ersatzlos gestrichen.

Rechtlich ist dies nicht zu beanstanden, denn die ständige Aufgabe von Vorgesetzten, mit den zu beurteilenden Beamt*innen Gespräche über deren Leistungen zu führen und sie damit zu fördern, gehört nicht zum eigentlichen Beurteilungsverfahren. Und eine Verletzung dieser Aufgabe führt auch nicht zur Rechtswidrigkeit der dienstlichen Beurteilung.

Dennoch müssten schon aus Fürsorgegründen unmittelbar Beurteilungsgespräche geführt werden, wenn offensichtliche Leistungsveränderungen dies notwendig erscheinen lassen. Im Falle eines Leistungsabfalls wäre auf den Anlass des Gesprächs hinzuweisen und die Durchführung durch ein Protokoll in der Personalakte zu dokumentieren.

Daher hätte zumindest ein Hinweis auf regelmäßig zu führende Leistungsgespräche im allgemeinen Teil der Verordnung für Klarheit gesorgt und die Akzeptanz der folgenden Beurteilung gesteigert. Wir verweisen hier auch auf den allgemeinen Teil unserer Stellungnahme.

Zu § 14 (Regelbeurteilung):

Nach § 59 Abs. 3 Bremisches Beamtenengesetz regelt der Senat u. a. die Ausnahmen von der Beurteilungspflicht bei Regelbeurteilungen. Grundsätzlich wird diese Forderung mit § 14 Abs. 2 Satz 1 und 2 des Entwurfs der BremBeurtV umgesetzt. Doch der Satz 3 hebt jegliche Verbindlichkeit wieder auf und überlässt es den obersten Dienstbehörden, für ihren Bereich andere Regelungen zu treffen. Hierfür gibt es jedoch keine Ermächtigung, denn der Senat soll nach § 59 Abs. 3 BremBG eben selbst Ausnahmen von der Beurteilungspflicht regeln. Wir bitten daher darum, den Satz 3 zu streichen.

Zu § 15 (Probezeitbeurteilung):

Wir verweisen hier auf unsere Stellungnahme zu § 13.

Zu § 22 (Eignungsdiagnostische Instrumente und weitere Verfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung):

Die im Vergleich zum bisherigen § 12 BremBeurtV erfolgte Klarstellung, dass schriftliche Tests und Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen im Vergleich mit dienstlichen Beurteilungen nur beschränkte Aussagekraft haben, wird von uns begrüßt.

Dienstliche Beurteilungen erstrecken sich regelmäßig über einen längeren, oft mehrjährigen Zeitraum, in dem der/die Beamt*in die vielfältigen Anforderungen seines bzw. ihres Amtes erfüllen musste. Dadurch bieten sie eine verlässlichere Grundlage zur Feststellung der Eignung bei Personalentscheidungen.

Prüfungen, beispielsweise in einem Assessment Center, vermitteln lediglich eine Momentaufnahme, können zwangsläufig nicht alle Anforderungen des neuen Amtes bzw. der neuen Laufbahn abdecken und sind von der Tagesform des Bewerbers abhängig. Und wer sich in einer Prüfungssituation bewährt, ist nicht zwangsläufig der bzw. die leistungsstärkste und beste Bewerber*in.

Ob, wie in der Begründung der Verordnung dargestellt, die Gewichtung eines beurteilungsfremden Verfahrens im Gesamturteil mit 45 Prozent im Vergleich zur Beurteilung mit 55 Prozent die verfassungsrechtlichen Vorgaben erfüllt, wird von uns bezweifelt und muss gegebenenfalls in verwaltungsgerichtlichen Verfahren geklärt werden.

Abs. 3 wird von uns dagegen abgelehnt. Es nicht ansatzweise erkennbar, was mit weiteren geeigneten Verfahren gemeint ist. Damit verstößt der Absatz 3 gegen das Gebot der Normenklarheit und den Bestimmtheitsgrundsatz. Diese beiden Grundsätze besagen im Kern, dass Rechtsvorschriften so formuliert sein müssen, dass die von ihnen Betroffenen die Rechtslage erkennen und ihr Verhalten danach richten können (BVerfG, Urteil des Zweiten Senats vom 05. Februar 2004 - 2 BvR 2029/01 -, Rn. 171). Dem wird der Absatz 3 nicht gerecht. **Wir lehnen diesen Absatz daher ab.**

Befangenheit/Ausschluss und Ablehnung von Beurteilern?

Das Recht der dienstlichen Beurteilung beruht gerade auch darauf, dass die Zuständigkeit für die Erstellung der Beurteilung von vornherein strikt geregelt ist und die Aufgabe der beurteilenden Person nicht ohne Weiteres auf andere Personen übertragen werden darf.

Demzufolge macht die Verordnung auch keine Aussagen zu ungeeigneten beurteilenden Personen. Das führt jedoch in zwei Fällen zu Problemen.

Einerseits ist nicht geregelt, dass eine Vorgesetzte bzw. ein Vorgesetzter keine Beurteilung abgeben darf, wenn sie/er sich für befangen hält und welche Folgen dies hat.

Andererseits ist auch nicht geklärt, wie zu Beurteilende sich bei einer vermuteten Befangenheit ihrer beurteilenden Person zu verhalten haben. Die Rechtsprechung ist hier wenig hilfreich, denn offensichtlich reicht es ihr nicht, wenn im Vorfeld der Beurteilung die Gefahr einer Befangenheit gesehen wird. Die Gerichte behalten sich offensichtlich eine nachträgliche Prüfung vor. Das bedeutet ein aufwendiges und zeitraubendes Verfahren.

Um gerichtliche Überprüfungen weitestgehend zu vermeiden, müssen im Vorfeld vorgebrachte Befangenheitsgründe der beurteilenden Person ernsthaft geprüft werden. Dazu muss die Verordnung festlegen, wer diese Prüfung vornehmen muss und wer die Entscheidung über die einzusetzende beurteilende Person fällt.

Zu Artikel 2 bis 5

Zustimmung.

Für einen mündlichen Beitrag im Rahmen einer Anhörung zum Thema sind wir sehr gerne bereit, ebenfalls zu einer mündlichen Erörterung gem. §93.3 BremBG.

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Stellungnahme als konstruktiven Beitrag zur Entwicklung der Beurteilungsverordnung annehmen und entsprechend berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Ernesto Harder".

Dr. Ernesto Harder