

SEESTADT BREMERHAVEN



**Richtlinien
über die Personalsteuerung
sowie über Ausschreibungen
und Auswahlentscheidungen
für Funktionsstellen und Planstellen
des Polizeivollzugsdienstes bei der
Ortspolizeibehörde Bremerhaven
(Auswahlrichtlinie)**

Beschlossen vom Magistrat
am XX.XX.2017



**Magistrat der Stadt Bremerhaven
Personalamt – 11 –
Postfach 21 03 60, 27524 Bremerhaven**

**Ortspolizeibehörde Bremerhaven
Führungsstab – 90 –
Postfach 21 04 25, 27525 Bremerhaven**



**BREMERHAVEN
MEER ERLEBEN!**

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes der Ortspolizeibehörde Bremerhaven.

Die Auswahlentscheidung für die Besetzung von Funktionsstellen ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Polizei hat sich der Magistrat vorbehalten.

2. Ziele

Ziele dieser Richtlinie sind die sach- und sozialgerechte Zuweisung von Funktionsstellen und Planstellen.

3. Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionsstellen

Freiwerdende Planstellen sind nach Maßgabe dieser Richtlinie – soweit nicht Bremisches Beamtenrecht dagegen steht – innerhalb der Ortspolizeibehörde auszuschreiben.

Vor Ausschreibung einer freiwerdenden Funktion wird geprüft, ob diese im Wege der Umsetzung aus rechtlichen, personalwirtschaftlichen oder besonderen sozialen Gründen zu besetzen ist.

4. Anforderungsprofile bei der Besetzung von Funktionsstellen

- 4.1 Voraussetzungen für eine eignungsorientierte Auswahl sind sachgerechte und nachvollziehbare Anforderungsprofile sowie Aussagen über die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf die Anforderungsprofile übertragen lassen. Die Anforderungsprofile bestehen aus fünfzehn Einzelmerkmalen (Kern- und Schlüsselanforderungen), die den Beurteilungsfeldern entsprechen.

Kernanforderungen

Kernanforderungen sind Eigenschaften und Fertigkeiten, über die jede Polizeivollzugsbeamtin/jeder Polizeivollzugsbeamte verfügen muss. Diese Eigenschaften und Fertigkeiten sollten bei der Wahrnehmung der Funktion normal ausgeprägt sein.

Schlüsselanforderungen

Die Funktionen des Polizeivollzugsdienstes unterscheiden sich in ihrem Anforderungsprofil dadurch voneinander, dass abhängig von den Aufgaben der Funktion einzelne Anforderungen besonders ausgeprägt sein müssen. Diese Anforderungen sind die Schlüsselanforderungen des Aufgabengebietes. Stelleninhaberinnen/Stelleninhaber müssen bei der Wahrnehmung dieser Funktion in erhöhtem Maß über die in den Schlüsselanforderungen beschriebenen Kompetenzen verfügen.

4.2 Festlegung der Anforderungsprofile

Die Einzelmerkmale der Anforderungsprofile werden mit einem Anforderungsfaktor versehen.

Die Kernanforderungen erhalten den Faktor 1.

Die Schlüsselanforderungen werden je nach ihrer Bedeutung für die Wahrnehmung der Funktion mit den Faktoren 2 oder 3 versehen.

Einzelmerkmale, die nicht als Kern- oder Schlüsselanforderung für die Aufgabenwahrnehmung von Relevanz sind, werden mit dem Faktor 0 ausgewiesen.

Die Anforderungsprofile für Funktionsstellen des Polizeivollzugsdienstes werden von der Auswahlkommission durch Beschluss festgelegt.

5. Inhalt der Ausschreibung

5.1 Die Ausschreibung von Funktionsstellen soll enthalten:

- die genaue Bezeichnung der Funktion und den Zeitpunkt ihrer Besetzung;
- die Bewertung der Funktion;
- das Anforderungsprofil der Funktionsstelle;
- eine Kurzbeschreibung der nach dem Geschäftsverteilungsplan wahrzunehmenden Aufgaben;
- den Hinweis, ob es sich um einen Arbeitsplatz handelt, der auch in Form von Teilzeitbeschäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit wahrgenommen werden kann;
- die an die Bewerberin/den Bewerber zu stellenden sachlichen Anforderungen, insbesondere:
 - Qualifizierungsmaßnahmen,
 - Führungsanteile;
- die Bewerbungsfrist. Sie soll in der Regel zwei Wochen nicht unterschreiten.

5.2 Die Ausschreibung von Planstellen soll enthalten:

Die Bezeichnung der Planstellen und den Zeitpunkt der Besetzung.

5.3 Ausschreibungen erfolgen in weiblicher und in männlicher Form und müssen die Hinweise enthalten, dass

- Schwerbehinderte bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung den Vorrang haben, soweit gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.
- bei der Besetzung von Dienstposten/Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

6. Auswahlkommission

6.1 Grundsatz

Die Auswahl zur Vergabe von Planstellen und Funktionsstellen trifft die Auswahlkommission.

6.2 Zusammensetzung der Auswahlkommission

Die Auswahlkommission setzt sich zusammen aus:

- Direktorin/Direktor der Ortspolizeibehörde (Vorsitz)
- Amtsleiterin/Amtsleiter Amt 90
- Amtsleiterin/Amtsleiter Amt 93
- Amtsleiterin/Amtsleiter Amt 94
- Leiterin/Leiter des Stabsbereiches 3 im Führungsstab
- Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211

sowie beratend ohne Stimmrecht

- Leiterin/Leiter Sachbereich Amt 90/31
- Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23
- ein Mitglied des Personalrats der Ortspolizeibehörde
- Schwerbehindertenvertretung Bereich Ortspolizeibehörde
- Frauenbeauftragte Bereich Ortspolizeibehörde

Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden. Die Mitglieder lassen sich bei Abwesenheit vertreten.

Die Kommission kann auf mehrheitlichen Beschluss weitere Personen zur Beratung hinzuziehen, soweit dies sachlich geboten ist.

7. Allgemeine Vorschriften zu Auswahlentscheidungen

7.1 Grundlage bei allen Auswahlentscheidungen sind die aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber.

Näheres zu den dienstlichen Beurteilungen ist den geltenden Beurteilungsrichtlinien zu entnehmen.

Bewerberinnen oder Bewerber, welche die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, werden nicht in die Auswahl einbezogen.

7.2 Funktionen werden in der Abfolge der Rangliste grundsätzlich den Bewerberinnen oder Bewerbern mit den höchsten statusrechtlichen Ämtern übertragen.

7.3 Bei bestehender Gleichheit mit anderen Bewerberinnen oder Bewerbern sind in folgender Reihenfolge weitere Kriterien zur Differenzierung in allen Auswahlverfahren anzuwenden:

- Bewertung der aktuellen Funktionsstelle.
- Frühere dienstliche Beurteilungen gemäß den Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven. Dieser Punkt entfällt, wenn eine Beurteilung mit anderen nicht vergleichbar ist.
- Ergebnisse aus Ausbildungs- und Prüfungsabschlüssen, soweit sie nicht länger als fünf Jahre zurückliegen.
- Gemäß § 4 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Soziale Aspekte, wie Dienst- und Lebensalter.

8. Auswahl bei der Vergabe von Planstellen

Die Bewerberrangreihenfolge ergibt sich aus der Gesamtnote der letzten Beurteilung. Die Beamtin/Der Beamte mit der besten Gesamtnote wird dem Magistrat zur Beförderung vorgeschlagen. Bei gleicher Gesamtnote richtet sich der Vorschlag nach der Platzierungsreihenfolge, die sich aus dem arithmetischen Mittel des Gesamtpunktwertes der Leistungsbeurteilung ergibt.

9. Auswahl zur Besetzung von Funktionsstellen ohne Führungsverantwortung

Die Rangfolge der Bewerberinnen oder Bewerber ergibt sich aus dem Gesamtwert der Multiplikation von Anforderungsfaktor und Beurteilungswert.

Bei Punktgleichheit erfolgt die weitere Differenzierung nach dem arithmetischen Mittel des Gesamtpunktwertes der Leistungsbeurteilung. Wenn auch an dieser Stelle Punktgleichheit erzielt wird, greifen die ergänzenden Auswahlkriterien (Ziff. 7.3).

10. Funktionsstellen mit Führungsverantwortung

10.1 Allgemeines

Der Erlass des Senators für Inneres und Sport über den Zugang zu und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte des gehobenen Polizeivollzugsdienstes vom 16.06.2008 bestimmt, dass die Besetzung von Führungsfunktionen der unteren und mittleren Führungsebene von einer erfolgreichen Absolvierung der Führungskräftequalifizierung abhängig zu machen ist.

10.2 Führungsebenen

Die unterschiedliche Ausprägung der Führungsverantwortung und -aufgaben bedingt eine Dreiteilung der Führungsebenen innerhalb der Laufbahngruppe 2.

Untere Führungsebene

Prägend für die Funktionen der unteren Führungsebene ist die operative Führungsverantwortung der Funktionsstelleninhaberinnen/ Funktionsstelleninhaber. Zu den Aufgaben von Funktionsstelleninhaberinnen/ Funktionsstelleninhabern mit prägender operativer Führungsverantwortung zählt beispielsweise die Leitung von Dienstgruppen im Einsatz (Dienstgruppenleiterinnen/Dienstgruppenleiter). Die Funktionen der unteren Führungsebene sind durch prägende Anteile in der Fachaufsicht gekennzeichnet.

Mittlere Führungsebene

Die mittlere Führungsebene umfasst die Funktionen mit ausgeprägter Personal- und Führungsverantwortung. Bei diesen Funktionen handelt es sich grundsätzlich um die Spitzenfunktion innerhalb der Laufbahngruppe 2 bis zum zweiten Einstiegsamt (Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter und deren Vertreterinnen/Vertreter).

Obere Führungsebene

Die obere Führungsebene ist der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt zugeordnet (s. Ziff. 1).

10.3 Führungskräftequalifikation

Die Ortspolizeibehörde Bremerhaven lässt künftige Führungskräfte des Polizeivollzugsdienstes im Rahmen einer Führungskräftequalifizierung an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung in Bremen besonders ausbilden. Die Ausbildung ist durch ein zweistufiges, aufeinander aufbauendes Qualifizierungskonzept an die Anforderungen der unterschiedlichen Führungsebenen angepasst (Führungskräftequalifizierung I und II).

11. Auswahl für die Teilnahme an der Führungskräftequalifikation

Bewerben können sich Polizeivollzugsbeamtinnen/Polizeivollzugsbeamte, die in der aktuellen Beurteilung mindestens mit der Gesamtnote 4 beurteilt worden sind.

Für die o. g. Auswahlentscheidung wird anlassbezogen eine Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung erstellt (s. Ziff. 7.2 der Beurteilungsrichtlinie).

Bei der Auswahlentscheidung überträgt die Auswahlkommission die Ergebnisse der Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung im Rahmen eines Quervergleichs auf einen entsprechenden Bewertungsbogen (Anlage 1) und vergibt Punktwerte von 1 bis 4.

Die Punktwerte entsprechen folgenden Prädikaten:

- 1 = Entwicklungsbedarf
- 2 = Durchschnitt
- 3 = Überdurchschnittlich
- 4 = Ausgeprägt

Bewerberinnen/Bewerber, denen in einem Merkmal Entwicklungsbedarf bescheinigt wird oder deren Durchschnittswert aller Einzelergebnisse nicht mehr als 2,0 Punkte beträgt, werden vom weiteren Verfahren ausgeschlossen.

Zur Feststellung der Rangreihenfolge der Bewerberinnen/Bewerber werden die Punktwerte in den Einzelkriterien der Leistungsbeurteilung mit Faktoren des Anforderungsprofils einer allgemeinen Führungsfunktion multipliziert. Dieses Ergebnis wird mit den von der Auswahlkommission festgestellten einzelnen Punktwerten aus dem Bewertungsbogen der Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung addiert.

Bei bestehender Punktgleichheit mit anderen Bewerberinnen oder Bewerbern entscheidet der höhere Gesamtpunktwert, der sich aus der Bewertung der Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung ergibt.

12. Auswahl zur Besetzung von Funktionsstellen mit Führungsverantwortung

12.1 Grundsatz

Die Besetzung von Führungsfunktionen wird zukünftig von der erfolgreichen Absolvierung der Führungskräftequalifikation abhängig gemacht (Ziff. 10.3).

12.2 Ausnahmen

Bewerberinnen/Bewerber ohne Nachweis einer Führungskräftequalifizierung werden zum Auswahlverfahren zugelassen. In diesem Fall sind die erfolgreichen Bewerberinnen oder Bewerber verpflichtet, die entsprechende Führungskräftequalifikation zu absolvieren.

12.3 Bewerberinnen/Bewerber mit Führungserfahrung auf der Ebene der ausgeschriebenen Funktionsstelle

Liegen ausschließlich Bewerbungen von Beamtinnen oder Beamten vor, die sich aktuell in einer entsprechenden Führungsverantwortung befinden, ergibt sich die Rangfolge der Bewerberinnen/Bewerber aus dem Gesamtwert der Multiplikation von Anforderungsfaktor und Beurteilungswert.

Bei Punktgleichheit erfolgt die weitere Differenzierung nach dem arithmetischen Mittel des Gesamtpunktwertes der Leistungsbeurteilung. Wenn auch an dieser Stelle Punktgleichheit erzielt wird, greifen die ergänzenden Auswahlkriterien (Ziff. 7.3).

12.4 Bewerberinnen/Bewerber ohne Führungserfahrung auf der Ebene der ausgeschriebenen Funktionsstelle

Verfügen die Bewerberinnen oder Bewerber sämtlich nicht über Führungserfahrung entsprechend der ausgeschriebenen Funktionsstelle, wird für sie anlassbezogen eine Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung erstellt (Ziff. 11).

Zur Feststellung der Rangreihenfolge der Bewerberinnen oder Bewerber werden die Punktwerte in den Einzelkriterien der Leistungsbeurteilung mit dem jeweiligen Anforderungsprofil multipliziert. Der daraus ermittelte Gesamtwert wird mit den von der Auswahlkommission festgestellten einzelnen Punktwerten aus dem Bewertungsbogen der Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung addiert.

Bei bestehender Punktgleichheit mit anderen Bewerberinnen oder Bewerbern entscheidet der höhere Gesamtpunktwert, der sich aus der Bewertung der Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung ergibt.

12.5 Unterschiedliche Konkurrenzsituation

Ist die Konkurrenzsituation unter den Bewerberinnen/Bewerbern unterschiedlich, weil sowohl Bewerbungen von Beamtinnen oder Beamten vorliegen, die sich bereits auf der gleichen Führungsebene bewährt haben, als auch von Bewerberinnen oder Bewerbern, die noch keine Führungserfahrung entsprechend der ausgeschriebenen Funktion vorweisen können bzw. von Bewerberinnen/Bewerbern, die sich aufgrund einer früheren Funktion auf der entsprechenden Führungsebene bewährt haben, aktuell aber keine Führungsfunktion ausüben, ist für die beiden letztgenannten Bewerbergruppen anlassbezogen eine Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung zu erstellen (Ziff. 11). Die Auswahlentscheidung trifft die Auswahlkommission unter Berücksichtigung des Abgleichs des Anforderungsprofils mit den dienstlichen Beurteilungen sowie der Auswertung der Eignungs- und Befähigungsprognosen zur Führungseignung nach pflichtgemäßem Ermessen.

12.6 Unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen, die an Spitzenfunktionen der mittleren Führungsebene (Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter und Kommissariatsleiterinnen/Kommissariatsleiter) gestellt werden, sind in diesen Fällen zusätzlich zur Eignungsfeststellung Auswahlgespräche durchzuführen. Auf einstimmigen Beschluss der Auswahlkommission kann hierauf verzichtet werden.

13. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am _____ in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien vom 27.10.2010 außer Kraft.

Bremerhaven, _____

Magistrat
der Stadt Bremerhaven

Melf Grantz
Oberbürgermeister