Beurteilungsrichtlinie Fassung vom 22.02.2017	Richtlinie neue Fassung Stand 29.04.2025	Begründung/Bemerkung
<p>Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (Beurteilungsrichtlinie)</p>	<p>Richtlinie zur Anwendung der BremBeurtV für die Fachrichtung Feuerwehr beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (Beurteilungsrichtlinie Feuerwehr)</p>	<p>Anpassung der Überschrift: Eine Richtlinie über die dienstliche Beurteilung bedarf es nicht mehr, da die BremBeurtV bereits detaillierte Regelungen enthält. Die Neufassung der Beurteilungsrichtlinie enthält nur noch bestimmte Anwendungsregelungen.</p>
<p>1. Allgemeines Diese Richtlinie regelt das Verfahren über die regelmäßige dienstliche Beurteilung und die Beurteilung aus besonderem Anlass der Feuerwehreinsatzbeamtinnen und Feuerwehreinsatzbeamten nach Maßgabe der Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamtinnen und Beamten vom 28.03.2006 (BremBeurtV) in der Fassung vom 21.07.2015.</p>		<p>Obsolet, detailliert geregelt durch § 1 BremBeurtV</p> <p>§ 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.</p>
<p>2. Geltungsbereich Diese Richtlinie gilt für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes beim Magistrat der Stadt Bremerhaven. Während der Ausbildung erfolgt die Beurteilung nach der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung.</p>	<p>1. Geltungsbereich Diese Richtlinie ergänzt die Regelungen der Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamtinnen und Beamten vom 01.10.2024 (BremBeurtV) soweit diese der obersten Dienstbehörde oder der Dienstvorgesetzten oder dem Dienstvorgesetzten Entscheidungsbefugnisse zuweist. Sie gilt für die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr beim Magistrat der Stadt</p>	<p>Anpassung an die BremBeurtV</p>

<p>3. Bedeutung und Inhalt der dienstlichen Beurteilung</p> <p>3.1 Die dienstliche Beurteilung gliedert sich in die Leistungsbeurteilung und die Eignungs- und Befähigungsprognose.</p> <p>Die dienstliche Beurteilung ist für die Laufbahn der Beamtin oder des Beamten von großer Bedeutung. Sie bildet die Grundlage für personelle Maßnahmen verschiedener Art und ist eine unerlässliche Voraussetzung für die Entscheidung über Bewährung, Beförderung und richtige Verwendung. Darüber hinaus bietet sie die Möglichkeit für die Beurteilte oder den Beurteilten, sich im Leistungsvergleich mit den anderen Beamtinnen und Beamten zu orientieren und einzuordnen. Die Beurteilung erfordert daher von allen an der Erstellung Mitwirkenden ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit und Objektivität. Grundlage und Ausgangspunkt jeden Werturteils der Dienstvorgesetzten oder des Dienstvorgesetzten über die Beamtin oder den Beamten ist das jeweilige dienstliche Verhalten. Verhalten und Leistungen der Beamtin oder des Beamten gehen in die dienstliche Beurteilung aber nur über diejenigen Beobachtungen und Eindrücke ein, welche die Erst- und Zweitbeurteilerinnen oder Erst- und Zweitbeurteiler sowie die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte von dem für die Beurteilung maßgeblichen Verhalten der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum gesammelt haben. Mit der Leistungsbeurteilung 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 (auch</p>	<p>Bremerhaven.</p>	<p>Obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch §§ 2, 6 BremBeurtV</p> <p>§ 2 Grundsätze</p> <p>(1) Dienstliche Beurteilungen müssen frei von sachfremden Erwägungen, unvoreingenommen und nachvollziehbar erfolgen.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Die oberste Dienstbehörde kann nach Maßgabe dieser Verordnung für ihren Zuständigkeitsbereich Richtlinien über die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten erlassen.</p> <p>§ 6 Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung</p> <p>(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 Eignungs- und Befähigungsbeurteilung sowie die Führungsbeurteilung, sofern Führungsaufgaben</p>
--	---------------------	--

<p>Zweitfunktion), Sonderaufgaben von besonderem Gewicht (zeitlich begrenzte Aufgaben außerhalb von Einsatz- und Zweitfunktionen, z. B. Projekte) sowie mit Einverständnis der Beamtin oder des Beamten den Umfang einer Freistellung von seinen dienstlichen Tätigkeiten darstellen.</p> <p>3.2 Die Eignungs- und Befähigungsprognose dient der umfassenden, zukunftsgerichteten Potenzialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung der Beamtin oder des Beamten fördern. In ihr sollen besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen, Führungseigenschaft, Weiterbildungsbedarf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt werden.</p>		<p>wahrgenommen werden und schließt mit einem Gesamturteil ab. Darüber hinaus soll sie einen schriftlichen Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung enthalten.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) In die Beurteilung kann eine Aussage zur Bewährung, Aufstiegseignung und Eignung für eine Qualifizierungsmaßnahme aufgenommen werden.</p> <p>(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.</p>
<p>4. Mindestbeurteilungszeitraum</p> <p>4.1 Der Mindestbeurteilungszeitraum beträgt 6 Monate. Waren die Erstbeurteilerinnen oder Erstbeurteiler oder die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler nicht während des gesamten Zeitraumes Vorgesetzte der oder des zu Beurteilenden, so sind auch die für den Beurteilungszeitraum in Betracht kommenden früheren Vorgesetzten an der Erstellung der Beurteilung zu beteiligen. Die Beteiligung ist in der Beurteilung zu vermerken.</p> <p>4.2 Ausnahmen hiervon werden durch Beschluss der Beurteilungskommission geregelt.</p>		<p>obsolet, da detailliert geregelt durch § 13 Abs. 2 und § 8 BremBeurtV</p> <p>§ 13 Anlassbeurteilung</p> <p>(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.</p> <p>§ 8 Beurteilungsbeiträge</p> <p>(1) Die zuständige Beurteilerin oder der zuständige Beurteiler nach § 7 Absatz 1 holt bei</p>

		<p>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.</p>
<p>5. Beamtinnen und Beamte mit Behinderung Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Beamtinnen und Beamte werden nach Maßgabe von § 3 BremBeurtV und Ziffer 4.3 Integrationsvereinbarung beurteilt.</p>		<p>obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 3 BremBeurtV</p> <p>§ 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.</p>
<p>6. Regelbeurteilung 6.1 Die Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig alle zwei Jahre zum Stichtag per Formblatt (Anlage a) zu beurteilen. 6.2 Die Festlegung des Stichtages für die Regelbeurteilung erfolgt durch die Dienstvorgesetzte</p>	<p>2. Regelbeurteilungszeitraum und –stichtag (§ 14 BremBeurtV) 2.1 Die Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig alle zwei Jahre zu beurteilen. Der Beurteilungsstichtag wird auf den 01.03. eines jeden ungeraden Jahres festgelegt.</p>	<p>Anpassung an die BremBeurtV</p> <p>§ 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</p>

<p>oder den Dienstvorgesetzten. 6.3 Eine Regelbeurteilung erfolgt auch, wenn im letzten Beurteilungszeitraum eine anlassbezogene Beurteilung erstellt wurde. 6.4 Von der Regelbeurteilung sind die Beamtinnen und Beamten ausgenommen, die sich in der Besoldungsgruppe A 9 BremBesO mit Amtszulage oder in einer Besoldungsgruppe ab A 13 BremBesO befinden. 6.5 Weitere Ausnahmen können durch Beschluss der Beurteilungskommission geregelt werden.</p>	<p>In begründeten Fällen kann die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte den Beurteilungsstichtag abweichend festlegen.</p> <p>2.2 Von der Regelbeurteilung sind, neben den in § 14 Abs. 2 BremBeurtV genannten die Beamtinnen und Beamten ausgenommen, die sich in der Besoldungsgruppe A9 BremBesO mit Amtszulage oder in einer Besoldungsgruppe ab A 13 BremBesO befinden. Die Beurteilungskommission kann aus anderen sachlichen Gründen im Einzelfall weitere Ausnahmen festlegen.</p>	<p>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, Nr. 105 Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen vom 30. Oktober 2024 785 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.</p> <p>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.</p>
	<p>3. Funktionen mit Führungsaufgaben (§ 11 Abs. 2 BremBeurtV) In Führung zu beurteilen sind die Beamtinnen und Beamten, die Führungsaufgaben wahrnehmen. Führungsaufgaben werden bei der Feuerwehr Bremerhaven in folgenden Funktionen ausgeübt:</p> <p>a) Tagesdienst - Amtsleitung - Fachbereichsleitungen - Teamleitungen - Sachgebietsleitungen - Wachabteilungsleitungen</p> <p>b) Einsatzdienst - Einsatzführungsdienste (A-, B- oder C-Dienste)</p>	<p>NEU: Auslegung des Begriffs „Führung“ im feuerwehrtechnischen Dienst</p> <p>§ 11 Einzelmerkmale (2) Sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzlich die folgenden Kriterien zu beurteilen: a) Führungsverhalten, b) Führungskompetenz.</p>

<p>7. Beurteilungen aus besonderem Anlass Wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, wird eine Beurteilung aus besonderem Anlass gemäß den Grundsätzen der §§ 4, 5 und 6 BremBeurtV per Formblatt (Anlage a) erstellt. Außer den in § 8 Abs. 1 BremBeurtV genannten Fällen werden anlassbezogene Beurteilungen für Mitglieder einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder für Frauenbeauftragte vor Beginn der vollständigen Freistellung erstellt. Eine Beurteilung aus besonderem Anlass soll nur abgegeben werden, wenn nicht auf eine regelmäßige oder eine nach § 9 BremBeurtV bestätigte Beurteilung zurückgegriffen werden kann, im Übrigen aufgrund eines besonderen Beschlusses der Beurteilungskommission.</p>		<p>vgl. Ziff. 5 (neu)</p>
<p>8. Bestätigung der Beurteilung Die letzte Beurteilung kann bei Bedarf bestätigt werden, wenn sie noch vollinhaltlich zutrifft. Die Bestätigung setzt voraus, dass sich das übertragene statusrechtliche Amt sowie das Aufgabengebiet nicht verändert haben. Die Bestätigung ist schriftlich zu dokumentieren und erfolgt im Rahmen des vorgeschriebenen Beurteilungsverfahrens (Anlage c).</p>		<p>obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 16 BremBeurtV</p> <p>§ 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.</p>
<p>9. Beurteilungsgespräch Unter Anwendung des § 10 Abs. 4 BremBeurtV in Verbindung mit Punkt 6.1 dieser Richtlinie wird auf Beurteilungsgespräche verzichtet.</p>		<p>obsolet, da die BremBeurtV keine Beurteilungsgespräche mehr vorsieht.</p>
<p>10. Leistungsveränderungen § 10 Abs. 2 BremBeurtV sieht unmittelbar dann ein Beurteilungsgespräch vor, wenn offensichtliche Leistungsveränderungen (einzelner Beurteilungsmerkmale oder der Gesamtbeurteilung) dies notwendig erscheinen lassen. Im Falle eines</p>		<p>Vgl. Ziff. 5.3 (neu)</p>

<p>Leistungsabfalls ist auf den Anlass des Gesprächs hinzuweisen und die Durchführung durch ein Protokoll ebenfalls in der Personalakte zu dokumentieren. Dafür ist das Formblatt – Beurteilungsgespräch bei Leistungsveränderungen (Anlage b) – zu verwenden. Das Gesprächsprotokoll ist sofort aus der Personalakte zu entfernen, wenn das bisherige Leistungsniveau erreicht wird. Das Gesprächsprotokoll verbleibt dauerhaft in der Personalakte, wenn sich die negative Leistungsveränderung in der nachfolgenden Beurteilung niedergeschlagen hat.</p>		
<p>11. Beurteilungsverfahren Die Beurteilung gibt die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte ab. Sie/Er bedient sich dazu der Mitwirkung der Erstbeurteilerinnen oder Erstbeurteiler sowie der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers der/des zu Beurteilenden. Für die Bestätigung der Beurteilung gilt das gleiche Verfahren.</p>		<p>obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 7 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 und 2 BremBeurtV</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p>
<p>11.1 Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler,</p>	<p>4. Zuständigkeiten und Beurteilungskommissionen</p>	<p>Anpassung der Zuständigkeiten an</p>

Zweitbeurteilerin/Zweitbeurteiler
Die Erstbeurteilerinnen oder Erstbeurteiler sind jeweils die unten aufgeführten Vorgesetzten, die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler ist die Amtsleiterin oder der Amtsleiter.

Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler	Funktionsbereich
a) Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter	Sachgebietsleiterin/ Sachgebietsleiter
b) Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter 37/11	Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter und Zugführerinnen/Zugführer
c) Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter 37/34	Personal der Leitstelle (IRLS)
d) Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter	Personal der jeweiligen Wachabteilung

Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur [2017] ergibt sich folgende Zuordnung:

Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler	Funktionsbereich
a) Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter	Teamleitungen und Sachgebietsleitungen
b) Teamleitung 1.1	Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter und Zugführerinnen/Zugführer
c) Teamleitung 0.2	Dienstgruppenleiterinnen/Dienstgruppenleiter und Disponentinnen/Disponenten
d) Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter	Personal der jeweiligen Wachabteilung

Für die Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter (bzw. nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur für die Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter) erfolgt die Erst- und Zweitbeurteilung durch die Amtsleiterin oder den Amtsleiter.

Die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler verschaffen sich die notwendigen Kenntnisse über die Leistung und Eignung der zu Beurteilenden durch Ausschöpfung der ihnen zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen. Dies sind neben Berichten z. B. andere Arbeitsergebnisse

(§ 7 BremBeurtV)

4.1 Direkte Vorgesetzte oder direkter Vorgesetzter und nächsthöhere Vorgesetzte oder nächsthöherer Vorgesetzter sind jeweils die nachfolgend aufgeführten Funktionen:

für Funktionsbereich:	direkte Vorgesetzte/ direkter Vorgesetzter	nächsthöhere Vorgesetzte/ nächsthöherer Vorgesetzter
Fachbereichsleitungen	Amtsleitung	./.
Teamleitungen	Fachbereichsleitungen	Amtsleitung
Sachgebietsleitungen, Dienstgruppenleitungen, Schichtleitungen, Lagebilddarstellerinnen oder Lagebilddarsteller, Disponentinnen oder Disponenten, Wachabteilungsleitungen, Zugführungen, Personal der Wachabteilungen	Teamleitungen	Fachbereichsleitungen

die aktuelle Organisationsstruktur der Feuerwehr

<p>sowie Gespräche mit Dritten. Die Beurteilungsvorschläge der Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler werden mithilfe vorgeschalteter Konferenzen unter Beteiligung der zuständigen Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen (bzw. nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur¹ der zuständigen Fachbereichsleitungen und Teamleitungen) mit der Zweitbeurteilerin oder dem Zweitbeurteiler abgestimmt. Die Zusammensetzung der Konferenzen hängt von den jeweiligen Vergleichsgruppen ab. Der Zeitpunkt und das Ergebnis der Konferenzen sind schriftlich zu dokumentieren.</p>	<p>4.2 Die Beurteilungsbeiträge gem. § 8 Abs. 1 und 4 BremBeurtV der direkten Vorgesetzten werden mithilfe vorgeschalteter Konferenzen unter Beteiligung der zuständigen Fachbereichsleitungen und Teamleitungen mit der Amtsleitung erörtert. Die Zusammensetzung der Konferenzen hängt von den jeweiligen Vergleichsgruppen ab. Über den Zeitpunkt, die Verhandlungen und die Ergebnisse der Konferenzen ist ein Protokoll zu führen.</p>	
<p>11.2 Beurteilungskommission Die Beurteilungsentwürfe werden der Dienstvorgesetzten oder dem Dienstvorgesetzten als Vorschlag der Beurteilungskommission durch das Personalamt vorgelegt. Die Beurteilungskommission setzt sich zusammen aus:</p>		<p>vgl. Ziff. 7.3 (neu)</p>
	<p>4.3 Zur Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs werden gem. § 7 BremBeurtV Beurteilungskommissionen eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es, die Gleichmäßigkeit von Beurteilungsbeiträgen sowie von Regel-, Anlass- und Probezeitbeurteilungen und somit einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab sicherzustellen.</p>	<p>NEU: Beschreibung der Bedeutung der Beurteilungskommission gem. § 7 BremBeurtV</p> <p>§ 7 Zuständigkeiten und Beurteilungskommissionen (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.</p>
<p>11.2.1 Für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 - Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/1 – Vertretung der/des Vorsitzenden - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/11</p>	<p>4.3.1 Die Beurteilungskommission für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amtsleitung der Feuerwehr – Vorsitz - Fachbereichsleitung 0.0 - Fachbereichsleitung 1.0 – Vertretung der/des 	<p>Anpassung an die aktuelle Organisationsstruktur der Feuerwehr</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/34 (sofern hier Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Leitstelle betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr <p>Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur ergibt sich folgende Zuordnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter 1.0 – Vertretung der/des Vorsitzenden - Teamleitung 1.1 - Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter 1.1.2 - Teamleitung 0.2 (sofern hier Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Leitstelle betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 	<p>Vorsitzenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fachbereichsleitung 2.0 (sofern Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu beurteilen sind, die ausschließlich in diesem Fachbereich eingesetzt sind) - Fachbereichsleitung 3.0 (sofern Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Feuerwehrakademie zu beurteilen sind) - Teamleitung 1.1 A - Teamleitung 0.3 (sofern Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der IRLS zu beurteilen sind) - Sachgebietsleitung Amt 11/211 <p>sowie beratend ohne Stimmrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sachbearbeitung Amt 11/23 - personalsachbearbeitende Stelle Amt 37/0.1.2 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bereich Feuerwehr 	
<p>11.2.2 Für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/1 – Vertretung der/des Vorsitzenden - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/11 - Leiterinnen/Leiter der Abteilungen Amt 37/2, Amt 37/3 - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/34 (sofern hier Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Leitstelle betroffen sind) 	<p>4.3.2 Die Beurteilungskommission für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amtsleitung der Feuerwehr – Vorsitz - Fachbereichsleitung 1.0 – Vertretung der/des Vorsitzenden - Fachbereichsleitungen 0.0, 2.0, 3.0 - Sachgebietsleitung Amt 11/211 <p>sowie beratend ohne Stimmrecht</p>	<p>Anpassung an die aktuelle Organisationsstruktur der Feuerwehr</p>

<p>sowie beratend ohne Stimmrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr <p>Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur1 ergibt sich folgende Zuordnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter 1.0 – Vertretung der/des Vorsitzenden - Fachbereichsleiterinnen/Fachbereichsleiter 0.0, 2.0, 3.0 - Teamleitung 1.1 - Teamleitung 0.2 (sofern hier Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Leitstelle betroffen sind) <p>sowie beratend ohne Stimmrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 	<ul style="list-style-type: none"> - Sachbearbeitung Amt 11/23 - personalsachbearbeitende Stelle Amt 37/0.1.2 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bereich Feuerwehr 	
<p>11.2.3 Die Mitglieder lassen sich bei Abwesenheit vertreten. Die Kommission kann auf mehrheitlichen Beschluss weitere Personen zur Beratung hinzuziehen, sofern dies sachlich geboten ist.</p>	<p>4.3.3 Die Mitglieder lassen sich bei Abwesenheit grundsätzlich vertreten. Die Kommission kann auf mehrheitlichen Beschluss weitere Personen zur Beratung hinzuziehen, sofern dies sachlich geboten ist.</p> <p>Im Einvernehmen zwischen der Feuerwehr und dem Personalamt sind Beschlussfassungen der Beurteilungskommission auch im schriftlichen Verfahren möglich.</p>	<p>Aufnahme der Regelung aufgrund der bisherigen Verwaltungspraxis</p>
<p>11.2.4 Dem Personalamt sind die Beurteilungsentwürfe durch die Feuerwehr in Listenform mind. drei Wochen vor der Sitzung der Beurteilungskommission zur Prüfung zur Verfügung zu stellen.</p>		<p>vgl. Ziff. 7.2 (neu)</p>

<p>11.3 Bei festgestellter Bewährung nach erfolgreich absolvierter Probezeit gem. § 19 BremBG sowie nach Übertragung einer höherbewerteten Funktionsstelle gem. § 8 BremLV ist eine formlose Bewertung durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten ausreichend. Bei festgestellter Nichtbewährung sind die Bestimmungen dieser Richtlinie anzuwenden.</p>		<p>Obsolet, die Probezeitbeurteilung wird detailliert durch § 15 BremBeurtV</p> <p>§ 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.</p>
<p>12. Bewertung der Leistung und Eignung Die Beurteilung der Leistung und Eignung hat sich an den Anforderungen der Dienstaufgaben im Beurteilungszeitraum auszurichten. Die Anforderungen ergeben sich vorrangig aus dem Aufgabengliederungsplan und den Stellenbeschreibungen.</p> <p>12.1 Die Leistung ist in den Feldern: - Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsfähigkeit, geistige Flexibilität - Arbeitsmenge - Problemorientierung/Arbeitsweise - Arbeitsgüte - Motivation und Eigeninitiative - Anwendung der Fachkenntnisse - Entschlussfähigkeit - Kommunikationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick - Verantwortungsbereitschaft - Teamorientierung - Ausdrucksfähigkeit zu beurteilen.</p> <p>12.2 Die Leistung zum Führungsverhalten ist in den Feldern: - Vorbild für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Einstellung</p>		<p>z. T. obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 6 Abs. 3, §11 BremBeurtV, Regelungen zu Führungsfunktionen, s. Ziff. 3 (neu)</p> <p>§ 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</p>

<p>zum Beruf</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit - Herstellen von Transparenz/Empathie - Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <p>zu beurteilen.</p> <p>Die Einzelmerkmale Arbeitsmenge, Problemorientierung/Arbeitsweise und Arbeitsgüte sind zwingend zu beurteilen. Ebenso das Führungsverhalten, sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Kann ein anderes Einzelmerkmal nicht beurteilt werden, ist dies schriftlich zu begründen.</p> <p>Die Einzelmerkmale der Leistungsbeurteilung werden nach der in § 6 BremBeurtV festgelegten Skala von eins bis fünf beurteilt. Die Leistungsbeurteilung schließt mit einer Gesamtnote ab.</p> <p>Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Leistungsbeurteilung der Beamtin oder des Beamten auswirken.</p> <p>Die in dem Beurteilungsbogen vorgesehene Eignungs- und Befähigungsprognose ist freitextlich darzustellen und wird nicht benotet. Sie soll bei anlassbezogenen Beurteilungen eine Aussage zum Anlass der Beurteilung enthalten.</p> <p>Für die dienstliche Beurteilung ist das Formblatt (Anlage a) zu verwenden. Die dort zu treffenden Feststellungen werden durch Erläuterungen (Anlage d) zu den Beurteilungsrichtlinien ausgeführt.</p>		<p>Senatorin oder dem Senator für Finanzen eine abweichende Auslegung festgelegt werden.</p> <p>§ 6 Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung</p> <p>(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.</p>
<p>13. Beurteilungsstufen und Gesamtnote der Leistungsbeurteilung</p> <p>Die Beurteilung schließt mit einer der nachfolgend aufgeführten Gesamtnoten ab:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5 Hervorragend 4 Übertrifft die Anforderungen 3 Entspricht voll den Anforderungen 		<p>obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 10 Abs. 1, § 9 BremBeurtV</p> <p>§ 10 Beurteilungsstufen</p> <p>(1) Alle Einzelmerkmale und das Gesamturteil werden nach folgenden Beurteilungsstufen beurteilt:</p>

2 Entspricht eingeschränkt den Anforderungen
 1 Entspricht nicht den Anforderungen
 Entsprechend der nachfolgenden Übersicht ergibt sich die jeweilige Gesamtnote aus der Summe der Einzelpunktwerte (= Gesamtpunktwert):

Gesamtpunktwert der Leistungsbeurteilung ohne Führungsverhalten	Gesamtpunktwert der Leistungsbeurteilung mit Führungsverhalten	Gesamtnote
maximal 55	maximal 75	5
50 - 55	68 - 75	Hervorragend
39 - 49	53 - 67	4 Übertrifft die Anforderungen
28 - 38	38 - 52	3 Entspricht voll den Anforderungen
17 - 27	23 - 37	2 Entspricht eingeschränkt den Anforderungen
0 - 16	0 - 22	1 Entspricht nicht den Anforderungen

In begründeten Ausnahmefällen kann die Gesamtnote vom Gesamtpunktwert abweichen.
 Die Gesamtnote ist schriftlich zu begründen, es sei denn, in allen Einzelmerkmalen wird durchgängig eine einheitliche Note vergeben.

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

(4) Die oberste Dienstbehörde kann in

		<p>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.</p> <p>§ 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</p>
--	--	--

		<p>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.</p>
<p>14. Bearbeitungshinweise 14.1 Die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler sowie die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler haben sich zu den Stichtagen vorzubereiten, damit die Konferenzen zügig abgewickelt werden können. Die Beurteilungsvorschläge sind der Dienstvorgesetzten oder dem Dienstvorgesetzten spätestens einen Monat nach dem Stichtag durch das Personalamt vorzulegen.</p>		<p>Vgl. Ziff. 7.1, 7.3 (neu)</p>
<p>14.2 Die nach dem Beurteilungsformblatt vorzunehmende Eröffnung der Beurteilung erfolgt grundsätzlich durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler, nachdem die Beurteilung durch Unterschrift der Dienstvorgesetzten oder des Dienstvorgesetzten ihre Gültigkeit erlangt. Legt die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler eine von dem Beurteilungsentwurf der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers abweichende Gesamtnote fest oder weicht sie oder er von der Eignungs- und Befähigungsprognose ab, ist die Beurteilung von der Zweitbeurteilerin oder dem Zweitbeurteiler zu eröffnen. Die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler ist in diesen Fällen auf Wunsch der Beamtin oder des Beamten hinzuziehen. Der Beamtin oder dem Beamten wird ein Abdruck der</p>		<p>obsolet, da geregelt und ergänzt §§ 17, 18 Abs. 3, 4 BremBeurtV</p> <p>§ 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.</p>

<p>Beurteilung ausgehändigt (§ 11 Abs. 1 BremBeurtV). Nach der Eröffnung ist die Beurteilung zur Personalakte zu nehmen. Die/Der Beurteilte ist darauf hinzuweisen, dass Einwendungen oder ggf. ein Widerspruch gegen die eröffnete Beurteilung an das Personalamt zu richten sind.</p>		<p>§ 18 Verfahren (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.</p>
<p>14.3 Im gesamten Beurteilungsverfahren ist für besondere Vertraulichkeit zu sorgen. Die Beurteilungsdaten sind nur für die am Beurteilungsverfahren beteiligten Stellen und Personen bestimmt. Sie dürfen anderen Stellen nur zugänglich gemacht werden, wenn diese zur Einsicht berechtigt sind. Soweit es für die Vorbereitung von Beurteilungs- und Auswahlverfahren notwendig ist, dürfen von der personalsachbearbeitenden Stelle der Feuerwehr Unterlagen mit Beurteilungsdaten geführt werden.</p>		<p>z. T. obsolet, da Personalangelegenheiten generell der vertraulichen Behandlung (Verschwiegenheitspflicht) unterliegen Vgl. Ziff. 7.5 (neu)</p>
<p>14.4 Dem am Beurteilungsverfahren beteiligten Personalrat werden anonymisierte differenzierte Beurteilungsspiegel zur Verfügung gestellt.</p>		<p>Vgl. Ziff. 7.6 (neu)</p>
	<p>5. Beurteilungsbeiträge (§ 8 BremBeurtV) 5.1 Beurteilungsbeiträge gem. § 8 Abs. 4 Nr. 1 und 2 BremBeurtV sind zu erstellen - vor Antritt einer Elternzeit, die für mind. sechs Monate beantragt wurde oder - vor Antritt einer Beurlaubung von mind. sechs Monaten, sofern diese vor Ablauf von sechs Monaten nach dem letzten Beurteilungsstichtag beginnen.</p>	<p>NEU: Regelung zur Ermessensvorschrift gem. § 8 Abs. 4 BremBeurtV § 8 Beurteilungsbeiträge (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</p>

		<p>mindestens sechs Monaten,</p> <p>3. vor einer Versetzung,</p> <p>4. vor einer Abordnung oder Zuweisung von mehr als sechs Monaten,</p> <p>5. vor einem Vorgesetztenwechsel,</p> <p>6. wenn seit der letzten Beurteilung im selben statusrechtlichen Amt mindestens drei Jahre vergangen sind oder</p> <p>7. wenn offensichtliche Leistungsveränderungen eintreten.</p> <p>Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.</p>
	<p>5.2 Die Entscheidung über die Erstellung von Beurteilungsbeiträgen gem. § 8 Abs. 4 Nr. 3 BremBeurtV (vor einer Versetzung zu einer anderen Behörde), Nr. 4 (vor einer Abordnung oder Zuweisung von mehr als sechs Monaten) und Nr. 5 (vor einem Vorgesetztenwechsel im Falle des Ausscheidens aus dem Dienst des Magistrats der Stadt Bremerhaven) wird auf die Beurteilungskommissionen übertragen.</p>	<p>NEU: Regelung zur Ermessensvorschrift gem. § 8 Abs. 4 BremBeurtV</p>
	<p>5.3 Gem. § 8 Abs. 4 Nr. 7 BremBeurtV ist ein Beurteilungsbeitrag bei einer Leistungsverschlechterung zu erstellen. Diese liegt vor, wenn bereits in einem Beurteilungsmerkmal eine Leistungsverschlechterung von mindestens einem Punktwert festzustellen ist. Ein Beurteilungsbeitrag wegen Leistungsverschlechterung ist zu eröffnen und ist Voraussetzung, um ein Beurteilungsmerkmal schlechter als in einer vorangegangenen Beurteilung zu bewerten. Der Beurteilungsbeitrag wegen Leistungsverschlechterung ist bei der Erstellung einer nachfolgenden Regel- oder Anlassbeurteilung nur einzubeziehen, wenn sich die Leistungen nicht wieder verbessert haben.</p>	<p>Vgl. Ziff. 10 (alt)</p>
	<p>5.4 Beurteilungsbeiträge gem. § 8 Abs. 1 und 4 BremBeurtV für das Personal der Wachabteilungen werden von der Teamleitung</p>	<p>Anpassung an die BremBeurtV unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur der</p>

	<p>37/1.1 A unter Einbeziehung der jeweiligen Wachabteilungsleitung erstellt. Ein Beurteilungsbeitrag ist anhand eines vom Personalamt erstellten Vordrucks zu erstellen. Der Beurteilungsbeitrag ist bei der Erstellung einer nachfolgenden Regel- oder Anlassbeurteilung einzubeziehen, sofern Ziff. 5.3 nichts anderes regelt.</p>	<p>Feuerwehr</p>
	<p>6. Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils (§ 12 BremBeurtV) Im Einvernehmen mit dem Senator für Finanzen wird für die Fachrichtung Feuerwehr eine von Anlage 1 der BremBeurtV abweichende Gewichtung festgelegt und alle Beurteilungsmerkmale einheitlich mit dem Faktor 1 gewichtet.</p>	<p>NEU: Erläuterung zur Abweichung von § 12 BremBeurtV</p> <p>§ 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.</p>
	<p>7. Bearbeitungshinweise 7.1 Die direkten Vorgesetzten und die nächsthöhere Vorgesetzte oder der nächsthöhere Vorgesetzte haben sich zu den Stichtagen vorzubereiten, damit die Konferenzen zügig abgewickelt werden können.</p>	<p>Vgl. Ziff. 14.1 (alt)</p>
	<p>7.2 Dem Personalamt sind die Beurteilungsbeiträge durch die Feuerwehr in Listenform mind. drei Wochen vor der Sitzung der Beurteilungskommission zur Prüfung zur Verfügung zu stellen.</p>	<p>Vgl. 11.2.4 (alt)</p>
	<p>7.3 Die Beurteilungsbeiträge gem. § 8 Abs. 1 BremBeurtV werden der Dienstvorgesetzten oder dem Dienstvorgesetzten nach Beschluss durch die Beurteilungskommission spätestens einen Monat nach dem Stichtag durch das Personalamt zur abschließenden Erstellung der Beurteilungen vorgelegt.</p>	<p>Vgl. Ziff. 14.1 (alt)</p>

	7.4 Dienstliche Beurteilungen für das Personal der Wachabteilung können von den Wachabteilungsleiterinnen oder Wachabteilungsleitern oder deren Stellvertretungen eröffnet werden (§ 17 BremBeurtV).	NEU: Berücksichtigung der Organisationsstruktur der Feuerwehr und der bisherigen Verwaltungspraxis § 17 Eröffnung der Beurteilung (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.
	7.5 Soweit es für die Vorbereitung von Beurteilungs- und Auswahlverfahren notwendig ist, dürfen von der personalsachbearbeitenden Stelle der Feuerwehr Unterlagen mit Beurteilungsdaten geführt werden.	Vgl. Ziff. 14.3 (alt)
	7.6 Dem am Beurteilungsverfahren beteiligten Personalrat werden anonymisierte differenzierte Beurteilungsspiegel zur Verfügung gestellt.	Vgl. Ziff. 14.4 (alt)
15. Inkrafttreten Diese Richtlinie tritt am _____ in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 01.09.2010 außer Kraft.	8. Inkrafttreten Diese Richtlinie tritt mit Beschluss des Magistrats in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 22.02.2017 außer Kraft.	Redaktionelle Änderung