

Auswahlrichtlinie Fassung vom 22.02.2017	Auswahlrechts- und Auswahlrichtlinien Neufassung Stand xx.xx.2025	Begründung/Bemerkung
Richtlinie über die Auswahlentscheidung für Dienstposten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des feuerwehrtechnischen Dienstes beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (Auswahlrichtlinie)	Richtlinien über die Ausschreibungen und Auswahlentscheidungen für Dienstposten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt Funktions- und Planstellen des feuerwehrtechnischen Dienstes beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (Ausschreibungs- und Auswahlrichtlinien Feuerwehr)	redaktionelle Änderungen Richtlinie beinhaltet auch Regelungen zu Ausschreibungen
1. Geltungsbereich Diese Richtlinie gilt für die Beamtinnen und Beamten, denen ein in § 2 Abs. 2 der Bremischen Feuerwehrlaufbahnverordnung (FwLV) aufgeführtes Amt verliehen ist.	1. Geltungsbereich Diese Richtlinien gelten für die Beamtinnen und Beamten, denen ein in § 2 Abs. 2 Nr. 1 und 2 der Bremischen Feuerwehrlaufbahnverordnung (FwLV) aufgeführtes Amt verliehen ist, die Ausschreibungen und Auswahlentscheidungen für Funktions- und Planstellen im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes, um im Rahmen der beamtenrechtlichen Bestenauslese die geeignetste Bewerberin oder den geeignetsten Bewerber auszuwählen. Ausgenommen sind die Ausschreibungs- und Auswahlverfahren für die Amtsleitung der Feuerwehr und deren Stellvertretung, die in der Zuständigkeit des Magistrats liegen.	 Konkretisierung des Geltungsbereichs Ausnahmeregelung Amtsleitung/Stellvertretung
2. Ziel Ziel dieser Richtlinie ist die sach- und sozialgerechte Zuweisung von Funktionsstellen und Planstellen.	2. Ziel Ziel dieser Richtlinie ist die sach- und sozialgerechte Zuweisung von Funktionsstellen und Planstellen.	obsolet aufgrund der Neufassung der Ziff. 2.1 (neu)
3. Ausschreibungen Freiwerdende Stellen sind nach Maßgabe dieser Richtlinie – soweit nicht Bremisches Beamtenrecht dagegen steht – innerhalb der Feuerwehr auszuschreiben (vgl. § 10 BremBG). Diesbezüglich wird auf die Ausschreibungsrichtlinien	3. 2. Ausschreibungen Freiwerdende Stellen sind nach Maßgabe dieser Richtlinie – soweit nicht Bremisches Beamtenrecht dagegen steht – innerhalb der Feuerwehr auszuschreiben (vgl. § 10 BremBG). Diesbezüglich wird auf die Ausschreibungsrichtlinien	Redaktionelle Änderungen und Konkretisierungen vgl. Ziff. 2.2 (neu) vgl. Ziff. 2.1 (neu)

des Magistrats der Stadt Bremerhaven in der jeweils gültigen Fassung verwiesen mit der Ausnahme, dass bei der Ausschreibung von Planstellen lediglich die Bezeichnung der jeweiligen Planstelle sowie der Zeitpunkt der Besetzung anzugeben sind. Vor Ausschreibung einer freiwerdenden Funktion wird geprüft, ob diese im Wege der Umsetzung aus rechtlichen, personalwirtschaftlichen oder besonderen sozialen Gründen zu besetzen ist.	des Magistrats der Stadt Bremerhaven in der jeweils gültigen Fassung verwiesen mit der Ausnahme, dass bei der Ausschreibung von Planstellen lediglich die Bezeichnung der jeweiligen Planstelle sowie der Zeitpunkt der Besetzung anzugeben sind. Vor Ausschreibung einer freiwerdenden Funktion wird geprüft, ob diese im Wege der Umsetzung aus rechtlichen, personalwirtschaftlichen oder besonderen sozialen Gründen zu besetzen ist. 2.1 Ausschreibungsrichtlinien Hinsichtlich der Ausschreibungsregelungen wird auf die Ausschreibungsrichtlinien des Magistrats der Stadt Bremerhaven in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.	vgl. Ziff. 2.2 (neu) obsolet, da bereits in der Ausschreibungsrichtlinie enthalten, s. Ziff. 2.1 (neu)
	2.2 Ausschreibung von Planstellen Freiwerdende Planstellen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, werden abweichend von den Ausschreibungsrichtlinien des Magistrats der Stadt Bremerhaven und soweit Bremisches Beamtenrecht nicht entgegensteht, ausschließlich innerhalb der Feuerwehr und lediglich unter Angabe der Bezeichnung der jeweiligen Planstelle sowie des Zeitpunkts der Besetzung ausgeschrieben.	Vgl. Ziff. 3 (alt)
	2.3 Ausschreibung von Funktionsstellen 2.3.1 Ausschreibung von Funktionsstellen in den Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt Freiwerdende Funktionsstellen in den Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt werden abweichend von den Ausschreibungsrichtlinien in der Regel intern ausgeschrieben.	Konkretisierung

	2.3.2 Ausschreibung von Funktionsstellen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt Freiwerdende Funktionsstellen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt werden in der Regel extern ausgeschrieben. Im Einzelfall können diese Funktionsstellen im Einvernehmen zwischen Personalamt und Feuerwehr ausschließlich intern ausgeschrieben werden.	Konkretisierung
	2.3.3 Anforderungsprofile bei der Ausschreibung von Funktionsstellen Grundlage für eine eignungsorientierte Auswahl für die Besetzung von Funktionen sind sachgerechte und nachvollziehbare Anforderungsprofile sowie Aussagen über die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf die Anforderungsprofile übertragen lassen. Das Anforderungsprofil wird in der Stellenausschreibung festgelegt und ist bindend für das jeweilige Auswahlverfahren.	Konkretisierung
4. Auswahlkommission Der Magistrat bedient sich für die Auswahl hinsichtlich der Vergabe von Funktions- oder Planstellen der Hilfe von Auswahlkommissionen in der jeweils folgenden Zusammensetzung: 4.1 Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt: - 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 - Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/34	4. Auswahlkommission Der Magistrat bedient sich für die Auswahl hinsichtlich der Vergabe von Funktions- oder Planstellen der Hilfe von Auswahlkommissionen in der jeweils folgenden Zusammensetzung: 4.1 Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt: - 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 - Wachabteilungsleiterinnen/Wachabteilungsleiter - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/34	Obsolet durch die Verfahrensbeschreibung zu Ziff. 3 und 4 (neu)

(sofern Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter der IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrates der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur ergibt sich für diese Auswahlkommission folgende Zusammensetzung: - 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 IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 4.2 Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen: Sachgebietsleiter/innen, Wachabteilungsleiter/innen, Zugführer/innen und Zugführervertreter/innen: - Leiterin/Leiter des Amtes 37 - Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/1 – Vertretung der/des Vorsitzenden - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/2, 37/3 - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/11	(sofern Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter der IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrates der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur ergibt sich für diese Auswahlkommission folgende Zusammensetzung: - 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 IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 4.2 Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen: Sachgebietsleiter/innen, Wachabteilungsleiter/innen, Zugführer/innen und Zugführervertreter/innen: - Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/1 – Vertretung der/des Vorsitzenden - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/2, 37/3 - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/11	
---	---	--

- Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/34 (sofern hier Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter der IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrates der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur ergibt sich folgende Zusammensetzung für die Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen: Teamleiter/innen, Sachgebietsleiter/innen, Wachabteilungsleiter/innen, Zugführer/innen und Zugführervertreter/innen, Dienstgruppenleiter/innen der IRLS: - 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 IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 4.3 Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen Abteilungsleiter/innen:	- Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/34 (sofern hier Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter der IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrates der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur ergibt sich folgende Zusammensetzung für die Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen: Teamleiter/innen, Sachgebietsleiter/innen, Wachabteilungsleiter/innen, Zugführer/innen und Zugführervertreter/innen, Dienstgruppenleiter/innen der IRLS: - 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 IRLS betroffen sind) sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 4.3 Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen Abteilungsleiter/innen:	
--	---	--

- Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/1 – Vertretung der/des Vorsitzenden sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/11 - ein Mitglied des Personalrates der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur ergibt sich für die Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen Fachbereichsleiterinnen/Fachbereichsleiter folgende Zusammensetzung: - Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter 1.0 – Vertretung der/des Vorsitzenden sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 4.5 Protokollierung Über die Erörterungen in der Kommission ist ein Protokoll zu führen. Eine Protokollführerin/ein Protokollführer wird von der Kommission bestimmt.	- Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Amt 37/1 – Vertretung der/des Vorsitzenden sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 37/11 - ein Mitglied des Personalrates der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr Nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur ergibt sich für die Auswahlkommission für Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, für die Funktionen Fachbereichsleiterinnen/Fachbereichsleiter folgende Zusammensetzung: - Leiterin/Leiter des Amtes 37 – Vorsitz - Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter Amt 11/211 - Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter 1.0 – Vertretung der/des Vorsitzenden sowie beratend ohne Stimmrecht - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrats der Feuerwehr - Schwerbehindertenvertretung Bereich Feuerwehr - Frauenbeauftragte Bereich Feuerwehr 4.5 Protokollierung Über die Erörterungen in der Kommission ist ein Protokoll zu führen. Eine Protokollführerin/ein Protokollführer wird von der Kommission bestimmt.	
	3. Auswahlverfahren zur Vergabe von Planstellen 3.1 Zuständigkeit Die Auswahlverfahren werden durch das Personalamt (Federführung) unter Beteiligung der Feuerwehr und der zuständigen Mitbestimmungsgremien durchgeführt.	vgl. Ziff. 5.1 (alt) Anpassung des Besetzungsverfahrens an die beim

	3.2 Ablauf des Auswahlverfahrens 3.2.1 Das Personalamt prüft, ob die Bewerberinnen und Bewerber die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllen und erstellt eine Bewerber:innenübersicht. Die zuständigen Mitbestimmungsgremien erhalten die Bewerber:innenübersicht zur Kenntnis. 3.2.2 Bewerberinnen und Bewerber, die die Voraussetzungen für eine Beförderung nicht erfüllen, werden im weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt. 3.2.3 Die Bewerber:innenrangreihenfolge ergibt sich aus den Gesamturteilen der aktuellen Beurteilungen. Bei gleichem Gesamturteil richtet sich der Vorschlag nach der Platzierungsreihenfolge, die sich aus dem Mittelwert der Summe der vergebenen Beurteilungsstufen ergibt. Ist daraus keine Differenzierung abzuleiten, ist der Mittelwert aus der Summe der vergebenen Punktwerte zu vergleichen. Bei bestehender Punktgleichheit mit anderen Bewerberinnen oder Bewerbern sind in folgender Reihenfolge weitere Kriterien zur Differenzierung anzuwenden: - frühere dienstliche Beurteilungen gemäß den Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten bei der Feuerwehr Bremerhaven, soweit sie sachlich und zeitlich vergleichbar und nicht älter als neun Jahre alt sind, - Ergebnisse aus Ausbildungs- und Prüfungsabschlüssen, soweit sie nicht länger als fünf Jahre zurückliegen, - Frauen sind bei gleicher Qualifikation wie ihre	Magistrat übliche Vorgehensweise Änderung des bisherigen Verfahrens zur Vermeidung von doppelten Arbeitsschritten Konkrete Beschreibung des Auswahlverfahrens vgl. Ziff. 5.1 (alt) Auswertung der dienstlichen Beurteilung nach der BremBeurtV
--	---	---

	männlichen Mitbewerber gem. § 4 Landesgleichstellungsgesetz vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, - schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen, - Dienstalter, - Lebensalter. 3.2.4 Das Personalamt stimmt die sich so ergebende Auswahl mit der Feuerwehr ab und schlägt dem Magistrat die Beamtinnen und Beamten entsprechend der Rangreihenfolge zur Beförderung vor. 3.2.5 Die zuständigen Mitbestimmungsgremien werden entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.	Anpassung des Verfahrens an die beim Magistrat übliche Vorgehensweise
	4. Auswahlverfahren zur Besetzung von Funktionsstellen 4.1 Zuständigkeit Die Auswahlverfahren werden durch das Personalamt (Federführung) unter Beteiligung der Feuerwehr und der zuständigen Mitbestimmungsgremien durchgeführt. 4.2 Ablauf des Auswahlverfahrens 4.2.1 Das Personalamt erstellt über die Bewerberinnen und Bewerber eine Bewerber:innenübersicht. Die zuständigen Mitbestimmungsgremien erhalten die Bewerber:innenübersicht zur Kenntnis. 4.2.2 Das Personalamt prüft, ob die Bewerberinnen und Bewerber die in der Ausschreibung festgelegten Anforderungen erfüllen (Festlegung des engeren Bewerber:innenkreises). Bewerberinnen und Bewerber,	einheitliche Regelung von Auswahlverfahren zur Besetzung von Funktionsstellen Anpassung des Besetzungsverfahrens an die beim Magistrat übliche Vorgehensweise Änderung des bisherigen Verfahrens zur Vermeidung von doppelten Arbeitsschritten Konkrete Beschreibung des Auswahlverfahrens

	die die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, werden im weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt. 4.2.3 Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen. Für Bewerberinnen und Bewerber des engeren Bewerberkreises fordert das Personalamt anlassbezogene dienstliche Beurteilungen an, sofern keine aktuelle dienstliche Beurteilung vorliegt. Dabei ist zu beachten, dass sich die dienstlichen Beurteilungen möglichst auf einen annähernd gleichen Beurteilungszeitraum beziehen. Die Auswertung externer dienstlicher Beurteilungen wird unter Anlegung des geltenden Beurteilungsmaßstabs in den hiesigen Beurteilungsvordruck übertragen, um die unterschiedlichen Leistungsnachweise vergleichbar zu machen. 4.2.4 Das Personalamt erstellt eine Beurteilungsübersicht und trifft eine Festlegung zur Beurteilungslage unter Berücksichtigung des Gesamturteils. Dabei ist zu beachten, dass Bewerberinnen oder Bewerbern mit einem höheren Statusamt in der Regel bei gleichem Gesamturteil ein Beurteilungsvorsprung zukommt. 4.2.5 Bei einem Beurteilungsgleichstand erfolgt eine Differenzierung nach dem Mittelwert aus der Summe der vergebenen Beurteilungsstufen. Ist auch daraus keine Differenzierung abzuleiten, ist der Mittelwert aus der Summe der vergebenen Punktwerte zu vergleichen. Sofern auch hieraus keine Differenzierung abgeleitet werden kann, sind die in der Ausschreibung festgelegten Anforderungen mit den Punktwerten der	Verfahren bei externen Bewerber:innen Auswertung der dienstlichen Beurteilung nach der BremBeurtV
--	--	---

	entsprechenden Einzelbeurteilungsmerkmale abzugleichen (Binnendifferenzierung). Sollte aufgrund dieser Binnendifferenzierung kein Leistungsunterschied zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern festzustellen sein, sind in folgender Reihenfolge weitere Kriterien zur Differenzierung anzuwenden: - frühere dienstliche Beurteilungen gemäß den Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten bei der Feuerwehr Bremerhaven, soweit sie sachlich und zeitlich vergleichbar und nicht älter als neun Jahre alt sind, - Ergebnisse aus Ausbildungs- und Prüfungsabschlüssen, soweit sie nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. 4.2.6 Zur Abrundung des sich daraus ergebenden Leistungsbildes der Bewerberinnen und Bewerber können im Einvernehmen zwischen Personalamt und Feuerwehr strukturierte Auswahlgespräche geführt werden. In Auswahlverfahren mit Beteiligung von externen Bewerberinnen und Bewerbern sind strukturierte Auswahlgespräche zu führen. 4.2.7 Sofern Auswahlgespräche geführt werden, stimmt das Personalamt einen Termin mit der Feuerwehr ab und lädt die Bewerberinnen und Bewerber schriftlich ein. Die Einladung zu dem Auswahlgespräch muss den Bewerberinnen und Bewerbern rechtzeitig, mindestens 10 Arbeitstage vor dem Auswahlgespräch, zugehen. Die Feuerwehr entsendet nach eigenem Ermessen eine Vertretung zur Teilnahme an den Auswahlgesprächen. 4.2.8 Die Feuerwehr formuliert im Vorfeld die im Auswahlgespräch zu stellenden Fragen und stimmt sie	vgl. Ziff. 5.2 (alt) konkrete Beschreibung des Auswahlverfahrens mit Vorstellungsgesprächen vgl. Ziff. 5.2 (alt)
--	--	--

	mit dem Personalamt und den zuständigen Mitbestimmungsgremien ab. Dabei ist zu beachten, dass sich Fragen und Aufgabenstellungen an den Anforderungen der Stelle orientieren. 4.2.9 Alle am Auswahlgespräch beteiligten Personen können während der Auswahlgespräche die aus ihrer Sicht erforderlichen Fragen an die Bewerberinnen und Bewerber stellen. Der Grundsatz der Chancengleichheit ist dabei zu beachten. Alle am Auswahlgespräch beteiligten Personen bewerten nach dem Auswahlgespräch unter Berücksichtigung der Anforderungen der Stelle die persönliche und fachliche Eignung und Befähigung der Bewerberin oder des Bewerbers. Inhalt und Ergebnis der Auswahlgespräche werden vom Personalamt dokumentiert. 4.2.10 Sofern nach Ziff. 4.2.5 oder nach Durchführung der Auswahlgespräche (Ziff. 4.2.6 ff.) keine Differenzierung zwischen den Bewerberinnen oder Bewerbern möglich sein sollte, sind in folgender Reihenfolge weitere Kriterien zur Differenzierung heranzuziehen: - Frauen sind bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber gem. § 4 Landesgleichstellungsgesetz vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, - schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen - Dienstalter, - Lebensalter. 4.2.11 Das Personalamt schlägt die Bewerberin oder	vgl. Ziff. 5.2 (alt) Anpassung des Verfahrens an die
--	---	--

	den Bewerber, die oder der sich im Rahmen der beamtenrechtlichen Bestenauslese als die oder der geeignetste erwiesen hat, für die Besetzung der Funktionsstelle vor und stellt Einvernehmen mit der Feuerwehr her. 4.2.12 Die zuständigen Mitbestimmungsgremien werden entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.	beim Magistrat übliche Vorgehensweise
5. Auswahlverfahren Grundlage des Auswahlverfahrens bilden die aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber. Näheres zu den dienstlichen Beurteilungen ist der geltenden Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes beim Magistrat der Stadt Bremerhaven zu entnehmen.	5. Auswahlverfahren Grundlage des Auswahlverfahrens bilden die aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber. Näheres zu den dienstlichen Beurteilungen ist der geltenden Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes beim Magistrat der Stadt Bremerhaven zu entnehmen.	obsolet, da in Ziff. 3.2.3, 4.2.3 (neu) enthalten obsolet, da die Erstellung dienstlicher Beurteilungen durch die BremBeurtV geregelt ist.
5.1 Auswahlverfahren bei der Vergabe von Planstellen Die Bewerberrangreihenfolge ergibt sich aus der Gesamtnote der aktuellen Beurteilung. Die Beamtin oder 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 der Summe der Einzelpunktwerte (= Gesamtpunktwert) ergibt. Bei Punktgleichheit mit anderen Bewerberinnen oder Bewerbern sind in folgender Reihenfolge weitere Kriterien zur Differenzierung anzuwenden: - frühere dienstliche Beurteilungen gemäß den Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten bei der Feuerwehr Bremerhaven. Dieser Punkt entfällt, wenn eine Beurteilung mit anderen nicht vergleichbar ist.	5.1 Auswahlverfahren bei der Vergabe von Planstellen Die Bewerberrangreihenfolge ergibt sich aus der Gesamtnote der aktuellen Beurteilung. Die Beamtin oder 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 der Summe der Einzelpunktwerte (= Gesamtpunktwert) ergibt. Bei Punktgleichheit mit anderen Bewerberinnen oder Bewerbern sind in folgender Reihenfolge weitere Kriterien zur Differenzierung anzuwenden: - frühere dienstliche Beurteilungen gemäß den Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten bei der Feuerwehr Bremerhaven. Dieser Punkt entfällt, wenn eine Beurteilung mit anderen nicht vergleichbar ist.	obsolet, da umfangreich unter Ziff. 3.2 (neu) beschrieben

- Ergebnisse aus Ausbildungs- und Prüfungsabschlüssen, soweit sie nicht länger als 5 Jahre zurückliegen, - Qualifikationsnachweise, die außerhalb des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses erworben wurden und für den feuerwehrtechnischen Dienst förderlich sind, - Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber gem. § 4 Landesgleichstellungsgesetz vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, - soziale Aspekte, wie Dienst- und Lebensalter.	 - Ergebnisse aus Ausbildungs- und Prüfungsabschlüssen, soweit sie nicht länger als 5 Jahre zurückliegen, - Qualifikationsnachweise, die außerhalb des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses erworben wurden und für den feuerwehrtechnischen Dienst förderlich sind, - Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber gem. § 4 Landesgleichstellungsgesetz vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, - soziale Aspekte, wie Dienst- und Lebensalter. 	Das Kriterium „Qualifikationsnachweise“ ist obsolet, da es als Auswahlkriterium zu unbestimmt ist
5.2 Auswahlverfahren zur Besetzung von Funktionsstellen Das Auswahlverfahren dient dem Zweck, die geeignetste Bewerberin oder den geeignetsten Bewerber im Rahmen der beamtenrechtlichen Bestenauslese für eine ausgeschriebene Funktion zu finden. Bewerberinnen und Bewerber, die die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, werden nicht in die Auswahl einbezogen. Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilung. Ggf. sind durch die jeweils zuständige Auswahlkommission zusätzliche Auswahlkriterien festzulegen. Sollte auch daraufhin keine Differenzierung zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern möglich sein, sind die unter Ziffer 5.1 dargestellten Kriterien in der angegebenen Reihenfolge zur weiteren Differenzierung anzuwenden. Unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen, die an die Spitzenfunktion der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gestellt werden	 5.2 Auswahlverfahren zur Besetzung von Funktionsstellen Das Auswahlverfahren dient dem Zweck, die geeignetste Bewerberin oder den geeignetsten Bewerber im Rahmen der beamtenrechtlichen Bestenauslese für eine ausgeschriebene Funktion zu finden. Bewerberinnen und Bewerber, die die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, werden nicht in die Auswahl einbezogen. Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilung. Ggf. sind durch die jeweils zuständige Auswahlkommission zusätzliche Auswahlkriterien festzulegen. Sollte auch daraufhin keine Differenzierung zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern möglich sein, sind die unter Ziffer 5.1 dargestellten Kriterien in der angegebenen Reihenfolge zur weiteren Differenzierung anzuwenden. Unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen, die an die Spitzenfunktion der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gestellt werden 	Obsolet, da umfangreich unter Ziff. 4.2 (neu) beschrieben

(Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter bzw. nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur Fachbereichsleiterinnen/Fachbereichsleiter), sind in diesen Fällen zusätzlich zur Eignungsfeststellung Auswahlgespräche zu führen. Auf einstimmigen Beschluss der Auswahlkommission kann hierauf verzichtet werden.	(Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter bzw. nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur Fachbereichsleiterinnen/Fachbereichsleiter), sind in diesen Fällen zusätzlich zur Eignungsfeststellung Auswahlgespräche zu führen. Auf einstimmigen Beschluss der Auswahlkommission kann hierauf verzichtet werden.	
6. Inkrafttreten Die Richtlinie tritt am in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 23.02.2005 außer Kraft.	6. 5. Inkrafttreten Die Richtlinie tritt am xx.xx.2025 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 22.02.2017 außer Kraft.	Redaktionelle Änderung