



**Richtlinien
über die Ausschreibungen und
Auswahlentscheidungen
für Funktions- und Planstellen
des feuerwehrtechnischen Dienstes beim
Magistrat der Stadt Bremerhaven
(Ausschreibungs- und
Auswahlrichtlinien Feuerwehr)**

Inkrafttreten: xx.xx.2025

Stand: 09.09.2025

Impressum:

Magistrat der Stadt Bremerhaven,
vertreten durch den Oberbürgermeister Melf Grantz
Postfach 21 03 60
27524 Bremerhaven

Hausanschrift Verwaltungszentrum (Stadthäuser 1 - 6):
Hinrich-Schmalfeldt-Straße
27576 Bremerhaven

Telefon: 0471 590-0
E-Mail: Stadtverwaltung at magistrat.bremerhaven.de

Verantwortliche Dienststelle:

Personalamt
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 42
27576 Bremerhaven

Lizenz:



Die Texte dieser Publikation stehen grundsätzlich unter der Lizenz „Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitung 3.0 (CC BY-NC-ND 3.0)“.

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für 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.

2. Ausschreibungen

2.1 Ausschreibungsrichtlinien

Hinsichtlich der Ausschreibungsregelungen wird auf die Ausschreibungsrichtlinien des Magistrats der Stadt Bremerhaven in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.

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.

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.

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.

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.

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.

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 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,
 - Dienstalster,
 - 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.

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, 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 Bewerber 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 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 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 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 im gesamten Verfahren entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.

5. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am **xx.xx.2025** in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 22.02.2017 außer Kraft.

Bremerhaven, **XX.XX.**2025

Magistrat
der Stadt Bremerhaven

Melf Grantz
Oberbürgermeister