

Beurteilungsrichtlinie vom 22.02.2017 in der Fassung vom 31.07.2019	Beurteilungsrichtlinie neue Fassung Stand xx.xx.2025	Begründung/Bemerkung
Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Ortspolizeibehörde Bremerhaven (Beurteilungsrichtlinie)	Richtlinie zur Anwendung der Bremischen Beurteilungsverordnung für die Fachrichtung Polizei beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (Beurteilungsrichtlinie Polizei)	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.
1. Geltungsbereich Diese Richtlinie gilt für die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes der Ortspolizeibehörde Bremerhaven. Während der Ausbildung erfolgt die Beurteilung nach der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung.	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 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven.	Anpassung der bisherigen Regelung an die BremBeurtV
2. Allgemeines Diese Richtlinie regelt das Verfahren über die regelmäßige dienstliche Beurteilung und die Beurteilung aus besonderem Anlass der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten 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.		Obsolet, detailliert geregelt durch § 1 BremBeurtV § 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

3. Bedeutung und Inhalt der dienstlichen Beurteilung 3.1 Die dienstliche Beurteilung gliedert sich in die Leistungsbeurteilung und die Eignungs- und Befähigungsprognose. Die dienstliche Beurteilung ist für die Laufbahn der Beamtin/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/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/des Dienstvorgesetzten über die Beamtin/den Beamten ist deren/dessen dienstliches Verhalten. Verhalten und Leistungen der Beamtin/des Beamten gehen in die dienstliche Beurteilung aber nur über diejenigen Beobachtungen und Eindrücke ein, welche die Erst- und Zweitbeurteilerinnen und Erst- und Zweitbeurteiler und die/der Dienstvorgesetzte von dem für die Beurteilung maßgeblichen Verhalten der Beamtin/des Beamten im Beurteilungszeitraum gesammelt haben. 3.2 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,		5. Beamtinnen und Beamte, die einen Vorbereitungsdienst ableisten. Obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch §§ 2, 6 BremBeurtV § 2 Grundsätze (1) Dienstliche Beurteilungen müssen frei von sachfremden Erwägungen, unvoreingenommen und nachvollziehbar erfolgen. (2) Bei der Durchführung der dienstlichen Beurteilungen, insbesondere der Anwendung des Beurteilungsmaßstabs und der Auslegung von Beurteilungskriterien ist besonders darauf zu achten, niemanden wegen des Geschlechtes, der Abstammung, aus rassistischen Gründen, der Heimat, der sozialen Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen oder der sexuellen Identität zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung der Beamtin oder des Beamten auswirken. (3) Die wahrheitsgetreue, gleichmäßige, differenzierte und gerechte Beurteilung ist Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der Beurteilten untereinander. Sie erfordert von den Beurteilenden ein hohes Maß an Sachkenntnis, Unparteilichkeit, Verantwortungsbewusstsein und Gewissenhaftigkeit. (4) Die oberste Dienstbehörde kann nach Maßgabe dieser Verordnung für ihren Zuständigkeitsbereich Richtlinien über die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten erlassen. § 6 Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung (1) Die dienstliche Beurteilung hat zum Ziel, ein aussagekräftiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Beamtin oder eines Beamten darzustellen. Die Beurteilung stellt ein Werturteil dar und bildet die Grundlage für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen. Sie ist auch ein Instrument der Personalführung und Personalentwicklung. Die Beurteilung gliedert sich in die Leistungsbeurteilung und die Eignungs- und Befähigungsbeurteilung sowie die Führungsbeurteilung, sofern Führungsaufgaben
---	--	---

Sonderaufgaben von besonderem Gewicht sowie mit Einverständnis der Beamtin/des Beamten den Umfang einer Freistellung von ihren/seinen dienstlichen Tätigkeiten darstellen. 3.3 Die Eignungs- und Befähigungsprognose dient der umfassenden, zukunftsgerichteten Potenzialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung der Beamtin/des Beamten fördern. In ihr sollen besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen, Weiterbildungsbedarf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt werden. Eine Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung wird aus den in Ziffer 7.2 genannten Anlässen erstellt.		wahrgenommen werden und schließt mit einem Gesamturteil ab. Darüber hinaus soll sie einen schriftlichen Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung enthalten. (2) Mit der dienstlichen Beurteilung werden die prägenden dienstlichen Tätigkeiten erfasst und die Erfüllung der übertragenen Aufgaben bewertet. Sie orientiert sich am übertragenen statusrechtlichen Amt und soll die im Beurteilungszeitraum prägenden Aufgaben darstellen. (3) Der Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung dient der Potentialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung fördern. Dazu sollen besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen, Führungseignung, Weiterbildungsbedarf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt werden. Eine Benotung wird nicht vorgenommen. (4) In die Beurteilung kann eine Aussage zur Bewährung, Aufstiegseignung und Eignung für eine Qualifizierungsmaßnahme aufgenommen werden. (5) Sofern die Beurteilung zur Feststellung der Bewährung in einem Amt in leitender Funktion nach § 5 des Bremischen Beamtengesetzes erstellt wird, muss sie eine Aussage zur Bewährung enthalten. Sofern eine besondere Bewährung durch dienstliche Beurteilung festgestellt werden soll, muss diese nachvollziehbar dargestellt werden.
4. Mindestbeurteilungszeitraum 4.1 Der Mindestbeurteilungszeitraum beträgt sechs Monate. Waren die Erstbeurteilerin/der Erstbeurteiler oder die Zweitbeurteilerin/der Zweitbeurteiler nicht während des gesamten Zeitraumes Vorgesetzte der/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. 4.2 Ausnahmen hiervon werden durch Beschluss der		obsolet, da detailliert geregelt durch § 13 Abs. 2 und § 8 BremBeurtV § 13 Anlassbeurteilung (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. § 8 Beurteilungsbeiträge (1) Die zuständige Beurteilerin oder der zuständige Beurteiler nach § 7 Absatz 1 holt bei

Beurteilungskommission geregelt.		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.
5. Beamtinnen oder Beamte mit Behinderung Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Beamtinnen oder Beamte werden nach Maßgabe von § 3 BremBeurtV und Ziffer 4.3 Integrationsvereinbarung (Anlage 2) beurteilt.		obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 3 BremBeurtV § 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.
6. Regelbeurteilung 6.1 Die Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig alle zwei Jahre zum Stichtag per Formblatt (Anlage 3) zu beurteilen. 6.2 Die Festlegung des Stichtages für die	2. Regelbeurteilungszeitraum und –stichtag (§ 14 BremBeurtV) 2.1 Die Beamtinnen und Beamten sind regelmäßig alle zwei Jahre zu beurteilen. Der Beurteilungsstichtag wird auf den 01.04. eines jeden geraden Jahres festgelegt.	Anpassung der bisherigen Regelung an die BremBeurtV Festlegung des Regelbeurteilungsstichtages sowie der Ausnahme von

Regelbeurteilung erfolgt durch die Dienstvorgesetzte/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 oder Beamten ausgenommen, die sich in der Besoldungsgruppe ab A 13 BremBesO befinden. 6.5. Weitere Ausnahmen können durch Beschluss der Beurteilungskommission geregelt werden.	In begründeten Fällen kann die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte den Beurteilungsstichtag abweichend festlegen. 2.2 Von der Regelbeurteilung sind, neben den in § 14 Abs. 2 BremBeurtV genannten die Beamtinnen und Beamten ausgenommen, die sich in einer Besoldungsgruppe ab A 15 BremBesO befinden. Die Beurteilungskommission kann aus anderen sachlichen Gründen im Einzelfall weitere Ausnahmen festlegen.	Regelbeurteilung von Beamt:innen bestimmter Besoldungsgruppen erfolgte in Abstimmung mit der OPB. § 14 Regelbeurteilung (1) Soweit die oberste Dienstbehörde in den in § 59 Absatz 1 Satz 2 des Bremischen Beamtengesetzes genannten Fachrichtungen die Beurteilung in regelmäßigen Zeitabständen festgelegt hat, so kann sie diese auf zwei bis fünf Jahre festlegen. Sie soll einen Beurteilungsstichtag festlegen. (2) Von der regelmäßigen Beurteilung zu einem Beurteilungsstichtag auszunehmen sind insbesondere Beamtinnen und Beamte, 1. die sich in einem Aufstiegsverfahren in die nächsthöhere Laufbahn befinden, 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. 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.
7. Beurteilungen aus besonderem Anlass 7.1 Allgemeine dienstliche oder persönliche Anlässe Wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, wird eine Beurteilung aus besonderem Anlass gem. den Grundsätzen der §§ 4, 5 und 6 BremBeurtV per Vordruck erstellt (Anlage 3). Außer den in § 8 Abs. 1 BremBeurtV genannten Fällen		vgl. Ziff. 4 (neu) Beurteilungsbeiträge

werden anlassbezogene Beurteilungen erstellt für Mitglieder einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder Frauenbeauftragte vor Beginn der vollständigen Freistellung. Eine Beurteilung aus besonderem Anlass soll nur abgegeben werden, wenn nicht auf eine regelmäßige oder eine nach § 9 BremBeurtV bestätigte Beurteilung zurückgegriffen werden kann. Weitere Anlässe können durch besonderen Beschluss der Beurteilungskommission festgelegt werden.		
7.2 Führungseignung Zur Feststellung der besonderen Eignung, zukünftig Führungsaufgaben zu übernehmen (Bewerbung auf Führungsfunktionen) bzw. sich dafür zu qualifizieren (Führungskräftequalifikation – Erlass des Senators für Inneres und Sport über den Zugang und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte des gehobenen Polizeivollzugsdienstes vom 01.07.2008 und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen zur Auswahl und Qualifizierung von Führungskräften der unteren Führungsebene der Ortspolizeibehörde), wird neben der dienstlichen Beurteilung eine Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung per Formblatt (Anlage 4) erstellt. Weitere Anlässe können durch besonderen Beschluss der Beurteilungskommission festgelegt werden. Nach absolvierter Personalentwicklungsmaßnahme zur Auswahl und Qualifizierung von Führungskräften der unteren Führungsebene der OPB, die für eine Bewerbung auf Funktionen, die den Einstieg in die untere Führungsebene beinhalten, Voraussetzung ist, ist unbeschadet der Regelung der Ziff. 6.1 dieser Richtlinie eine neue Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung zu		Obsolet, da die BremBeurtV keine Rechtsgrundlage enthält, eine Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung (EBP FE) mit gesonderten Beurteilungsmerkmalen zu erstellen. Die EBP FE lässt sich auch nicht unter § 22 BremBeurtV subsumieren, weil sie kein AC und auch kein eignungsdiagnostisches Instrument ist. Für den Zugang zum FQ I/II sowie zur PE-Maßnahme „untere FE“ wird weiterhin eine EBP FE gem. Ziffer 7 des Erlasses des Senators für Inneres und Sport erstellt, hierfür wird eine gesonderte Richtlinie zu erstellen.

erstellen, die die Erkenntnisse aus der absolvierten Personalentwicklungsmaßnahme mit berücksichtigt.		
8. Bestätigung der Beurteilung Die letzte Beurteilung kann 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 (s. u. Ziffer 11). Dafür ist das Formblatt – Bestätigung der Beurteilung (Anlage 5) - zu verwenden.		obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 16 BremBeurtV § 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.
9. Beurteilungsgespräch Unter Anwendung von § 10 Abs. 4 BremBeurtV in Verbindung mit Punkt 6.1 dieser Richtlinie wird auf Beurteilungsgespräche verzichtet.		obsolet, da die BremBeurtV keine Beurteilungsgespräche mehr vorsieht.
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 Leistungsabfalls ist auf den Anlass des Gesprächs hinzuweisen und die Durchführung durch ein Protokoll in der Personalakte zu dokumentieren. Dafür ist das Formblatt – Beurteilungsgespräch bei Leistungsveränderungen (Anlage 6) – 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.		vgl. Ziff. 4.4 (neu) Beurteilungsbeiträge
11. Beurteilungsverfahren Die Beurteilung gibt die/der Dienstvorgesetzte ab. Sie/Er bedient sich dazu der Mitwirkung der		obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 7 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 und 2 BremBeurtV

Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler sowie der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers der zu Beurteilenden. Für die Bestätigung der Beurteilung gilt das gleiche Verfahren (s. o. Ziffer 8).		§ 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. § 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.
11.1 Die Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler sind jeweils die Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter und die Zweitbeurteilerin/der Zweitbeurteiler die Amtsleiterin/der Amtsleiter. Für die Amtsleiterinnen und Amtsleiter erfolgt die Erst- und Zweitbeurteilung durch die Behördenleiterin/den Behördenleiter, für Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter ist die Amtsleiterin/der Amtsleiter Erstbeurteilerin/Erstbeurteiler und die Behördenleiterin/der Behördenleiter ist die Zweitbeurteilerin/der Zweitbeurteiler. In unregelmäßigen Fällen entscheidet die Behördenleiterin/der Behördenleiter. 11.2 Die Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler verschaffen	3. Zuständigkeiten und Beurteilungskommission (§ 7 BremBeurtV) 3.1 Direkte Vorgesetzte sind die jeweiligen Abteilungsleitungen. Nächst höhere Vorgesetzte sind die jeweiligen Amtsleitungen. Für die Abteilungsleitungen sind die jeweiligen Amtsleitungen direkte Vorgesetzte und die Direktorin oder der Direktor der Ortspolizeibehörde die oder der nächsthöhere Vorgesetzte. Direkte Vorgesetzte oder direkter Vorgesetzter der Amtsleitungen ist die Direktorin oder der Direktor der Ortspolizeibehörde. In unregelmäßigen Fällen entscheidet die Beurteilungskommission.	Anpassung der bisherigen Regelung an die BremBeurtV

sich die notwendigen Kenntnisse über die Leistung und Eignung der zu Beurteilenden durch Ausschöpfung der ihnen zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen. Dies sind neben Berichten, anderen Arbeitsergebnissen, Gesprächen mit Dritten usw. vor allem die Einschätzungen der unmittelbaren Vorgesetzten. Zwischen der/dem unmittelbaren Vorgesetzten und der Erstbeurteilerin/dem Erstbeurteiler vollzieht sich im Gesamtbeurteilungszeitraum ein allgemeiner Austausch über die Leistungen der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Erstbeurteilerin/der Erstbeurteiler dokumentiert den Zeitpunkt der konkreten Abstimmung mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten anlässlich einer bevorstehenden Beurteilung im Beurteilungsformular. Die unmittelbaren Vorgesetzten tragen ihre Beobachtungen über das persönliche Leistungsprofil und die Leistungsrangfolge der ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beurteilungsentwurf bei. Bestehen in dieser Hinsicht widerstreitende Auffassungen zwischen der/dem unmittelbaren Vorgesetzten und der Erstbeurteilerin/dem Erstbeurteiler ist der Beurteilungsvorschlag um Stellungnahmen der/des unmittelbaren Vorgesetzten und der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers zu ergänzen. Die Stellungnahmen werden Bestandteil des Beurteilungsentwurfes. Die unmittelbaren Vorgesetzten sind nicht ermächtigt, Aussagen über die Vergabe von Punktwerten zu machen. 11.3 Die Beurteilungsvorschläge der Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler werden mit Hilfe vorgeschalteter Konferenzen mit den Zweitbeurteilerinnen/Zweitbeurteilern abgestimmt. Die Zusammensetzung der Konferenzen hängt von den	3.2 Die Beurteilungsbeiträge gem. § 8 Abs. 1 und 4 BremBeurtV der direkten Vorgesetzten werden mithilfe vorgeschalteter Konferenzen mit der jeweiligen nächsthöheren Vorgesetzten oder dem nächsthöheren Vorgesetzten erörtert. Der Zeitpunkt und das Ergebnis	Obsolet, da die Beschreibung Grundlage des Beurteilungswesens ist. Obsolet, eine Dokumentation der Abstimmung ist im Beurteilungsvordruck nicht mehr vorgesehen Anpassung der bisherigen Regelung an die BremBeurtV
---	---	--

jeweiligen Vergleichsgruppen ab. Der Zeitpunkt und das Ergebnis der Konferenzen werden von der Zweitbeurteilerin/dem Zweitbeurteiler dokumentiert. Eine abweichende Bewertung ist zunächst mit der Erstbeurteilerin/dem Erstbeurteiler zu erörtern und schließlich in der Beurteilung zu begründen, § 11 Absatz 2 BremBeurtV gilt entsprechend. Die Bewertung der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers gehen denen der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers voraus. 11.4 Im Anschluss an die Abstimmung der vorgeschalteten Konferenzen werden die Beurteilungsvorschläge in der ämterübergreifenden Konferenz mit der Behördenleiterin/dem Behördenleiter abgestimmt. An der ämterübergreifenden Konferenz nehmen neben den Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteilern die Leiterin/der Leiter des Stabsbereiches 3 und die Leiterin/der Leiter des Sachbereiches 31 teil. Über die Verhandlungen in der ämterübergreifenden Konferenz wird von der personalführenden Stelle der Ortspolizeibehörde ein Protokoll geführt. Sollten sich im Abstimmungsverfahren in der ämterübergreifenden Konferenz nicht lösbare Uneinigkeiten ergeben, so ist die Beurteilung mit einer schriftlichen Stellungnahme der streitenden Parteien an die Beurteilungskommission weiterzuleiten. 11.5 Die Beurteilungsvorschläge werden der/dem Dienstvorgesetzten von der Beurteilungskommission durch das Personalamt vorgelegt.	der Konferenzen sind schriftlich zu dokumentieren. 3.3 Im Anschluss werden die Beurteilungsbeiträge der direkten Vorgesetzten in der ämterübergreifenden Konferenz mit der Direktorin oder dem Direktor der Ortspolizeibehörde erörtert. An der ämterübergreifenden Konferenz nimmt neben den nächsthöheren Vorgesetzten die Leitung des Stabsbereiches 3 und die Leitung des Sachbereiches 31 des Führungsstabes teil. Über den Zeitpunkt, die Verhandlungen und die Ergebnisse in der ämterübergreifenden Konferenz wird von der Leitung des Sachbereiches 90/31 des Führungsstabes der Ortspolizeibehörde ein Protokoll geführt. 3.4 Zur Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs wird gem. § 7 BremBeurtV eine Beurteilungskommission eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es, die Gleichmäßigkeit von Beurteilungsbeiträgen	vgl. Ziff. 7.3 (neu) Beschreibung der Aufgaben der Beurteilungskommission gem. § 7 BremBeurtV
--	--	---

Die Beurteilungskommission setzt sich zusammen aus: - Direktorin/Direktor der Ortspolizeibehörde - 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 "Personalangelegenheiten" Amt 90/31 - Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrates der Ortspolizeibehörde - Vertrauensperson der Schwerbehinderten für den Bereich der Ortspolizeibehörde - Frauenbeauftragte für den Bereich der Ortspolizeibehörde Die stimmberechtigten Mitglieder lassen sich bei Abwesenheit vertreten. Die Kommission kann auf mehrheitlichen Beschluss weitere Personen zur Beratung hinzuziehen, sofern dies sachlich geboten ist.	sowie von Regel-, Anlass- und Probezeitbeurteilungen und somit einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab sicherzustellen. 3.5 Die Beurteilungskommission setzt sich wie folgt zusammen: - Direktorin oder Direktor der Ortspolizeibehörde - Amtsleitung Amt 90 - Amtsleitung Amt 93 - Amtsleitung Amt 94 - Leitung des Stabsbereiches 3 im Führungsstab - Sachgebietsleitung Amt 11/211 sowie beratend ohne Stimmrecht - Leitung des Sachbereichs Amt 90/31 als Protokollführung - Sachbearbeitung Amt 11/23 - ein Mitglied des Personalrates der Ortspolizeibehörde - Vertrauensperson der Schwerbehinderten für den Bereich der Ortspolizeibehörde - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der Ortspolizeibehörde Die stimmberechtigten Mitglieder lassen sich bei Abwesenheit vertreten. Die Kommission kann auf mehrheitlichen Beschluss weitere Personen zur Beratung hinzuziehen, sofern dies sachlich geboten ist. Im Einvernehmen zwischen der Ortspolizeibehörde und dem Personalamt sind Beschlussfassungen der Beurteilungskommission auch im schriftlichen Verfahren möglich.	§ 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. Aufnahme der Regelung aufgrund der bisherigen Verwaltungspraxis
11.6 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		Obsolet, die Probezeitbeurteilung wird detailliert durch § 15 BremBeurtV

Dienstvorgesetzte/den Dienstvorgesetzten ausreichend. Bei festgestellter Nichtbewährung sind die Bestimmungen dieser Richtlinie anzuwenden.		§ 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.
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 Geschäftsverteilungsplan und den Stellenbeschreibungen. 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 und - Ausdrucksfähigkeit zu beurteilen. Die Leistung zum Führungsverhalten ist in den Feldern: - Vorbild für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter/Einstellung zum Beruf, - Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit, - Herstellen von Transparenz/Empathie, - Motivation und Förderung der		obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 6 Abs. 3, §11 BremBeurtV § 11 Einzelmerkmale (1) Zu beurteilen ist 1. die fachliche Leistung anhand der Kriterien a) Arbeitsquantität, b) Arbeitsqualität und c) Arbeitsplanung und -gestaltung; 2. die Eignung und Befähigung anhand der Kriterien a) lösungsorientiertes Handeln, b) Kooperationsverhalten und Dienstleistungsorientierung, c) Kommunikation, d) Verantwortungsübernahme und e) Umgang mit Veränderungen. (2) Sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind zusätzlich die folgenden Kriterien zu beurteilen: a) Führungsverhalten, b) Führungskompetenz. (3) Für die Auslegung der Einzelmerkmale ist die Senatorin oder der Senator für Finanzen zuständig. Diese oder dieser kann Anwendungshinweise in geeigneter Form zur Verfügung stellen. Für die einzelnen Fachrichtungen kann im Einvernehmen mit der Senatorin oder dem Senator für Finanzen eine abweichende Auslegung festgelegt werden. § 6 Ziel und Inhalt der dienstlichen Beurteilung (3) Der Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung dient der Potentialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu beurteilen. 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. Die Einzelmerkmale der Leistungsbeurteilung werden nach der in § 6 BremBeurtV festgelegten Skala von eins bis fünf beurteilt. Die Leistungsbeurteilung schließt mit einer Gesamtnote ab. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Leistungsbeurteilung der Beamtin oder des Beamten auswirken. 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. Für die dienstliche Beurteilung ist das Formblatt - Dienstliche Beurteilung für den Polizeivollzugsdienst (Anlage 3) - zu verwenden. Die dort zu treffenden Feststellungen werden durch Erläuterungen zu den Beurteilungsrichtlinien (Anlage 1) ausgeführt. 12.2 Zur anlassbezogenen Feststellung der Führungseignung ist das Formblatt - Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung - untere/mittlere Führungsebene - zu der dienstlichen Beurteilung (Anlage 4) - zu verwenden.		fördern. Dazu sollen besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen, Führungseignung, Weiterbildungsbedarf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt werden. Eine Benotung wird nicht vorgenommen. für die Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung wird eine gesonderte Richtlinie erstellt
13. Richtwerte Die Regelbeurteilung, d. h. der aktuelle Vergleich aller Beamtinnen und Beamten eines Statusamtes, bietet die Möglichkeit einer differenzierten Beurteilung. Es gehört		Obsolet durch die Regelungen zum Beurteilungsmaßstab gem. § 9 BremBeurtV

zur Führungsaufgabe, differenzierte Beurteilungen über die Beamtinnen und Beamten abgeben zu können, um den Beurteilungsmaßstab auf Zeit konstant und die Auswahlverfahren in Bezug auf die Betrachtung der „bisher erbrachten Leistung“ übersichtlich zu erhalten. Dazu werden folgende Richtwerte festgelegt: Die Gesamtnote 5 sollte nur an 15 % der Beamtinnen/Beamten vergeben werden. Die Gesamtnote 4 sollte nur an 25 % der Beamtinnen/Beamten vergeben werden. Zur Vermeidung von Härtefällen dürfen die Richtwerte geringfügig über- oder unterschritten werden. Insofern müssen sich die Erst- und Zweitbeurteilerinnen und die Erst- und Zweitbeurteiler bemühen, diese Richtwerte bei den Regelbeurteilungen einzuhalten. Erforderliche Abgleiche erfolgen über interne Aufstellung einer Rangfolge der Beamtinnen und Beamten und einen anschließenden Quervergleich auf Besoldungs- und Funktionsgruppenebene in den vorgeschalteten Konferenzen. Die Vergleichsgruppen, auf die sich die Richtwerte beziehen, sollten einen Personenkreis von 15 Beamtinnen und Beamten nicht unterschreiten.												
14. Beurteilungsstufen und Gesamtnote der Leistungsbeurteilung Die Beurteilung schließt mit einer der nachfolgend aufgeführten Gesamtnoten ab: 5 Hervorragend 4 Übertrifft die Anforderungen 3 Entspricht voll den Anforderungen 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):		obsolet, da detailliert geregelt und ergänzt durch § 10 Abs. 1, § 9 BremBeurtV § 10 Beurteilungsstufen (1) Alle Einzelmerkmale und das Gesamturteil werden nach folgenden Beurteilungsstufen beurteilt: <table><tr><td>Stufe 5</td><td>Übertrifft die Anforderungen in herausragender Art und Weise</td></tr><tr><td>Stufe 4</td><td>Übertrifft die Anforderungen</td></tr><tr><td>Stufe 3</td><td>Entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht</td></tr><tr><td>Stufe 2</td><td>Entspricht den Anforderungen eingeschränkt</td></tr><tr><td>Stufe 1</td><td>Entspricht nicht den Anforderungen</td></tr></table>	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
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											

Gesamtpunktwert der Leistungsbeurteilung ohne Führungsverhalten	Gesamtpunktwert der Leistungsbeurteilung mit Führungsverhalten	
maximal 55	maximal 75	Gesamtnote
50 - 55	65 - 75	5 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.

(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 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. § 9 Beurteilungsmaßstab (1) Bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sowie der Bildung des Gesamturteils sind alle am Verfahren Mitwirkenden verpflichtet, die Grundsätze nach § 2 zu beachten. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung ist die im übertragenen Aufgabenbereich insgesamt gezeigte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu den Anforderungen des der Beamtin oder dem Beamten zum Zeitpunkt der Beurteilung übertragenen Statusamtes in Beziehung zu setzen und mit denen anderer Beamtinnen und Beamter desselben Statusamts vergleichend zu würdigen. Dieser Vergleichsmaßstab ist auf den gesamten Beurteilungszeitraum anzuwenden. Für die Auslegung des Beurteilungsmaßstabs ist die Senatorin oder der Senator für Finanzen zuständig. Diese oder dieser kann Anwendungshinweise in geeigneter Form zur Verfügung stellen. (2) Bei der Bewertung stellt die Beurteilungsstufe 3 („entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) nach § 10 Absatz 1 den Vergleichsmaßstab dar. Die vergebene Beurteilungsstufe ist für jedes Merkmal und das Gesamturteil in Bezug auf die Anforderungen an das Statusamt schriftlich zu begründen; von der schriftlichen Begründung der Beurteilungsstufe 3 („entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) kann bei der Bewertung der Einzelmerkmale abgesehen werden. Sofern eine Beurteilungskommission nach § 7 gebildet wurde, kann bei der Bewertung der Einzelmerkmale von der schriftlichen Begründung der Beurteilungsstufen 2 bis 4 abgesehen werden. (3) Hat sich die Bewertung eines Einzelmerkmals gegenüber der letzten Beurteilung wesentlich verbessert oder verschlechtert, ist dies nachvollziehbar darzulegen. Eine wesentliche Veränderung liegt bei einem Unterschied von zwei vollen Beurteilungsstufen vor. Die einer Beförderung nachfolgende dienstliche Beurteilung wird nach den Anforderungen des neu übertragenen Statusamtes vorgenommen. Aufgrund des
--	--	---

		höheren Vergleichsmaßstabs ist der im vorherigen Amt vergebene Punktwert bei der erstmaligen Beurteilung nach einer Beförderung in der Regel herabzustufen. (4) Der Absatz 3 findet keine Anwendung, wenn der zuletzt beurteilte Zeitraum mehr als drei Jahre zurückliegt.
15. Bearbeitungshinweise 15.1 Die Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler und Zweitbeurteilerinnen/Zweitbeurteiler haben sich zu den Stichtagen vorzubereiten, damit die Konferenzen zügig abgewickelt werden können. Die Beurteilungsvorschläge sind der/dem Dienstvorgesetzten spätestens einen Monat nach dem Stichtag durch das Personalamt vorzulegen.		vgl. Ziff. 7.1 (neu)
15.2 Die nach dem Beurteilungsformblatt vorzunehmende Eröffnung der Beurteilung erfolgt grundsätzlich durch die Erstbeurteilerin/den Erstbeurteiler, nachdem die Beurteilung durch Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten ihre Gültigkeit erlangt. Legt die Zweitbeurteilerin/der Zweitbeurteiler eine von dem Beurteilungsentwurf der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers abweichende Gesamtnote fest oder weicht sie oder er von der Eignungs- und Befähigungsprognose ab, ist die Beurteilung von der Zweitbeurteilerin/dem Zweitbeurteiler zu eröffnen. Die Erstbeurteilerin/der Erstbeurteiler ist in diesen Fällen auf Wunsch der Beamtin/des Beamten hinzuzuziehen. Der Beamtin/Dem Beamten wird ein Abdruck der Beurteilung ausgehändigt (§ 11 Abs. 1 BremBeurtV). Nach der Eröffnung ist die Beurteilung zur Personalakte zu nehmen. Die/Der Beurteilte ist darauf hinzuweisen, dass eine Einwendung oder ggf. ein Widerspruch gegen die eröffnete Beurteilung an das Personalamt zu richten ist		obsolet, da geregelt und ergänzt §§ 17, 18 Abs. 3, 4 BremBeurtV § 17 Eröffnung der Beurteilung (1) Die Beurteilung oder deren Bestätigung (§ 16) ist der Beamtin oder dem Beamten zu eröffnen und durch Aushändigung eines Abdrucks zur Verfügung zu stellen. Auf der Beurteilung ist die Eröffnung zu vermerken. Eine schriftliche Äußerung der Beamtin oder des Beamten hierzu ist der Beurteilung beizufügen. (2) Die Beurteilung soll besprochen werden. Die Besprechung erfolgt in der Regel mündlich durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten. Die oder der Dienstvorgesetzte oder eine von ihr oder ihm bestimmte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm bestimmter Bediensteter kann sich die Eröffnung der Beurteilung und die Besprechung vorbehalten. § 18 Verfahren (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.
15.3 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 Ortspolizeibehörde Unterlagen mit Beurteilungsdaten geführt werden.		obsolet, da Personalangelegenheiten generell der vertraulichen Behandlung (Verschwiegenheitspflicht) unterliegen Vgl. Ziff. 7.4 (neu)
15.4 Den am Beurteilungsverfahren beteiligten Stellen werden anonymisierte differenzierte Beurteilungsspiegel zur Verfügung gestellt.		vgl. Ziff. 7.5 (neu)
15.5 Der/Dem Beurteilten wird bei Eröffnung der Beurteilung der Beurteilungsspiegel bekannt gegeben.		vgl. Ziff. 7.6 (neu)
	4. Beurteilungsbeiträge (§ 8 BremBeurtV) 4.1 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.	NEU: Regelung zu den Ermessensvorschriften 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 mindestens sechs Monaten, 3. vor einer Versetzung, 4. vor einer Abordnung oder Zuweisung von mehr als sechs Monaten, 5. vor einem Vorgesetztenwechsel,

		6. wenn seit der letzten Beurteilung im selben statusrechtlichen Amt mindestens drei Jahre vergangen sind oder 7. wenn offensichtliche Leistungsveränderungen eintreten. Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.
	4.2 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.	NEU: Regelung zur Ermessensvorschrift gem. § 8 Abs. 4 BremBeurtV
	4.3 Ein Beurteilungsbeitrag ist anhand eines vom Personalamt erstellten Vordrucks zu erstellen. Der Beurteilungsbeitrag ist bei der Erstellung einer nachfolgenden Regel- oder Anlassbeurteilung einzubeziehen, sofern in Ziff. 4.4 nichts anderes geregelt wird.	Vgl. Ziff. 7.1 (alt)
	4.4 Gem. § 8 Abs. 4 Nr. 7 BremBeurtV ist ein Beurteilungsbeitrag bei einer Leistungsver schlechterung zu erstellen. Diese liegt vor, wenn bereits in einem Beurteilungsmerkmal eine Leistungsver schlechterung von mindestens einem Punktwert festzustellen ist. Ein Beurteilungsbeitrag wegen Leistungsver schlechterung ist zu eröffnen und ist Voraussetzung, um ein Beurteilungsmerkmal schlechter als in einer vorangegangenen Beurteilung zu bewerten. Der Beurteilungsbeitrag wegen Leistungsver schlechterung ist bei der Erstellung einer nachfolgenden Regel- oder Anlassbeurteilung nur einzubeziehen, wenn sich die Leistungen nicht wieder verbessert haben.	Vgl. Ziff. 10 (alt)
	5. Gewichtung von Einzelmerkmalen bei der Bildung des Gesamturteils (§ 12 BremBeurtV) Im Einvernehmen mit dem Senator für Finanzen wird	Das Einvernehmen zur einheitlichen Gewichtung mit dem Faktor 1 hat der Senator für

	für die Fachrichtung Polizeivollzugsdienst eine von Anlage 1 der BremBeurtV abweichende Gewichtung festgelegt und alle Beurteilungsmerkmale einheitlich mit dem Faktor 1 gewichtet.	Finanzen mit E-Mail vom 18.03.2025 erklärt.
	6. Evaluation durch automatische elektronische Datenverarbeitung und automatisierte Verarbeitung (§ 4 BremBeurtV) Im Bereich der Ortspolizeibehörde werden dienstliche Beurteilungen mit einem automatischen elektronischen Datenverarbeitungssystem erstellt. Der Sachbereich 90/31 des Führungsstabes führt mit diesem Datenverarbeitungssystem eine anonyme Auswertung der Regelbeurteilungen gem. § 4 BremBeurtV durch.	NEU - Regelungen zur Evaluation
	7. Bearbeitungshinweise 7.1 Die direkten Vorgesetzten und die nächsthöheren Vorgesetzten haben sich zu den Stichtagen vorzubereiten, damit die Konferenzen zügig abgewickelt werden können.	Vgl. Ziff. 15.1 (alt)
	7.2 Dem Personalamt sind die Beurteilungsbeiträge durch die Polizei in Listenform mind. drei Wochen vor der Sitzung der Beurteilungskommission zur Prüfung zur Verfügung zu stellen.	Aufnahme der bisherigen Verwaltungspraxis
	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.	Vgl. Ziff. 15.1 (alt)
	7.4 Soweit es für die Vorbereitung von Beurteilungs- und Auswahlverfahren notwendig ist, dürfen von der personalsachbearbeitenden Stelle der Ortspolizeibehörde Unterlagen mit Beurteilungsdaten geführt werden.	Vgl. Ziff. 15.3 (alt)
	7.5 Den Mitbestimmungsgremien werden anonymisierte differenzierte Beurteilungsspiegel zur Verfügung gestellt.	Vgl. Ziff. 15.4 (alt)

	7.6 Den Beurteilten wird bei Eröffnung der Beurteilung der anonymisierte Beurteilungsspiegel bekannt gegeben.	Vgl. Ziff. 15.5 (alt)
16. Inkrafttreten Diese Richtlinie tritt am _____ in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 31.03.2010 außer Kraft.	8. Inkrafttreten Diese Richtlinie tritt mit Beschluss des Magistrats in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 22.02.2017 in der Fassung vom 31.07.2019 außer Kraft.	