

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Marcel Luthe (FDP)

vom 05. November 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. November 2019)

zum Thema:

**Der Beurteilungsmaßstab bei der Polizei Berlin IV**

und **Antwort** vom 22. Nov. 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 28. Nov. 2019)

Herrn Abgeordneten Marcel Luthé (FDP)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort  
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/21 511  
vom 5. November 2019  
über Der Beurteilungsmaßstab bei der Polizei Berlin IV

-----  
Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Auf meine Anfrage 18/18614 hat der Senat auf die Fragen zu 2) – 4) zusammengefasst mit „Nein“ geantwortet. In Nachbereitung der 40. Sitzung des Innenausschusses hat sodann die Innenverwaltung die Polizei um Stellungnahme zu diesem Themenkomplex gebeten. In Folge der am heutigen Tage erfolgten Akteneinsicht durch den Unterzeichner dürfte feststehen, dass die Antworten des Senats objektiv unzutreffend waren.

So findet sich bei den Akten ein unterzeichnetes Schreiben des Leiters der Direktion 2 betreffend das Leistungsstandcontrolling vom 12.07.2016 mit u.a. folgenden Punkten:

- a) „Die Bewertung mit 1uB (oder besser) ist nur an priorisierte Beförderungsbewerber\_innen zu vergeben und steht unter dem Vorbehalt des LDir2.“
- b) „Nach erfolgter Beförderung ist der aktuelle Leistungsstand in der nächsten Matrix grundsätzlich auf mind. 3oB herabzusetzen.“
- c) „Ausnahmen gelten nur für Mitarbeiter\_innen, die sich in PE-Maßnahmen der Direktion bzw. PPr befinden; diese stehen ebenfalls unter dem Vorbehalt des LDir2.“
- d) „Im Rahmen des Frauenförderplans ist der Fokus auch weiterhin auf die gezielte Förderung von Frauen (auch in Bezug auf Leistungsstände) zu richten.“

Ich frage daher erneut:

Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann und mit welchem Wortlaut? - getroffen worden, dass die Bewertung 1uB oder besser nur an „priorisierte Beförderungsbewerber“ vergeben werden darf und diese zudem unter einem Genehmigungsvorbehalt steht?

Zu 1.:

Wie die Polizei mitteilt, sei der Satz „Die Bewertung mit 1uB (oder besser) ist nur an priorisierte Beförderungsbewerber\_innen zu vergeben und steht unter dem Vorbehalt des LDir 2“ einem Ergebnisprotokoll einer Besprechung des Leiters der Direktion 2 mit Dienststellenleitern und Vertretern der Beschäftigtenvertretungen der Direktion 2 zu entnehmen.

Er sei missverständlich formuliert und dahingehend zu verstehen, dass keine zwingende, sondern eine Soll-Regelung getroffen werden sollte. Von dieser Soll-Regelung wären Ausnahmen möglich und auch gemacht worden. In weiteren Gliede-

rungseinheiten der Polizei Berlin sei eine Regelung mit dem Begriff „priorisierte Beförderungsbewerber\_innen“ nicht verwandt worden.

2. Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann und mit welchem Wortlaut? - getroffen worden, dass nach einer Beförderung die Bewertung auf 3oB herabzusetzen ist?

Zu 2.:

Wie die Polizei mitteilt, sei der ebenfalls dem bereits genannten Ergebnisprotokoll entstammende Satz „Nach erfolgter Beförderung ist der aktuelle Leistungsstand in der nächsten Matrix grundsätzlich auf mind. 3oB herabzusetzen“ dahingehend zu verstehen, dass keine zwingende, sondern eine Soll-Regelung („grundsätzlich“) gemacht werde.

Ausnahmen wären möglich und auch gemacht worden. Die Annahme, dass eine Beförderung gewöhnlich dazu führt, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt, als diejenige im vorangegangenen, niedriger eingestuftem Amt, sei zulässig. Die Note „3oB“ sei lediglich beispielhaft zur Veranschaulichung erwähnt worden. Es sei möglich, dass es eine solche Regelung auch in anderen Gliederungseinheiten der Behörde gebe oder gegeben habe.

3. Ist im Rahmen des „Zielwertsystems“ eine Regelung – falls nur in Teilen der Polizei, in welchen ab wann und mit welchem Wortlaut? - getroffen worden, dass eine Ausnahme von der zu 2) erfragten Regelung dann besteht, wenn Mitarbeiter sich in Personalentwicklungsmaßnahmen des damaligen Polizeipräsidenten Kandt oder der Vizepolizeipräsidentin Koppers befinden?

Zu 3.:

Wie die Polizei mitteilt, sei auch der ebenfalls dem genannten Ergebnisprotokoll einer Besprechung innerhalb der Direktion 2 entstammende Halbsatz „Ausnahmen gelten nur für Mitarbeiter\_innen, die sich in PE-Maßnahmen der Direktion bzw. PPr befinden“ missverständlich formuliert.

Er sei dahingehend zu verstehen, dass für eine Ausnahme nicht allein entscheidungserheblich gewesen sei, ob sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in einer Personalentwicklungsmaßnahme (PE-Maßnahme) befunden habe, sondern ob die betreffende Person außergewöhnliche Leistungen gezeigt habe. Das sei insbesondere, aber nicht ausschließlich, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fall, die sich in PE-Maßnahmen befinden.

Es sei möglich, dass es eine solche Regelung auch in anderen Gliederungseinheiten der Behörde gebe oder gegeben habe.

4. Wie lautet die GA PPr St Nr. 2/2011 im Wortlaut und wann genau ist diese durch wen erlassen worden? Sollte diese eingestuft sein: seit wann und durch wen mit welcher Begründung?

Zu 4.:

Die Geschäftsanweisung GA PPr St Nr. 2/2011 ist von der damaligen Behördenleitung erlassen worden und am 01.08.2011 in Kraft getreten. Sie ist dieser Beantwortung als Anlage beigefügt.

5. Was sind „priorisierte Beförderungsbewerber“? Wer definiert bzw. hat definiert, wer zu dieser Gruppe gehört?

Zu 5.:

Nach Mitteilung der Polizei werde dieser Begriff ausschließlich in der Direktion 2 verwandt. Gemeint seien Personen, die von ihren Vorgesetzten als besondere Leis-

tungsträgerinnen und Leistungsträger nach den Kriterien „Eignung“, „Befähigung“ und „fachliche Leistung“ erkannt worden seien und sich für eine neue höherwertige Stelle bewerben.

6. Mit welcher Begründung hält der Senat die einzelnen unter 1 a) bis d) genannten Regelungen nach Auffassung des Senats mit Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes und Artikel 19 Abs. 1 der Verfassung von Berlin für vereinbar? In Erfüllung einer etwaigen verfassungsrechtlichen Konfrontationsobliegenheit bitte ich ausdrücklich um eine in rechtlicher Hinsicht vollständig begründete Antwort.

Zu 6.:

Aus Sicht des Senats tragen einzelne Formulierungen in dem genannten Ergebnisprotokoll den verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) und Artikel 19 Absatz 2 der Verfassung von Berlin (VvB) nicht hinreichend klar Rechnung.

Gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind Ämter nach Maßgabe des Bestenauslesegrundsatzes zu besetzen. Die entscheidenden Beurteilungsgesichtspunkte gibt Artikel 33 Absatz 2 GG abschließend vor.

Demgegenüber ist die Annahme, dass eine Beförderung gewöhnlich dazu führt, dass die Beurteilung im neuen Amt schlechter ausfällt als diejenige im vorangegangenen, niedriger eingestuftem Amt, verwaltungsgerichtlich bestätigt.

Die Polizei wird diese Formulierungen entsprechend klarstellen.

Berlin, den 22. November 2019

In Vertretung

Torsten Akmann  
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Der Polizeipräsident in Berlin  
Stab des Polizeipräsidenten  
PPr St 3 - 0113

21. Juni 2011  
90 30 00

Nach Sonderverteiler (Bereitstellung im IntraPol) mit 6 Anlagen

---

**Geschäftsanweisung PPr Stab Nr. 2/2011**  
**über die**  
**Personalauswahl zur Stellenbesetzung**  
**im Polizeivollzugsdienst**

## Inhaltsverzeichnis

I	Allgemeines	4
	1. Geltungsbereich .....	5
	2. Grundlagen .....	5
	3. Aufgabengebiet und Anforderungsprofil.....	6
	4. Zuständigkeiten.....	6
	5. Auswertung .....	7
II	Ausschreibungspflichtige Stellen	7
	1. Allgemeines.....	7
	2. Stellenausschreibung.....	7
	2.1 Entscheidung über Stellenausschreibung.....	7
	2.2 Stellenausschreibungsvorbehalt.....	7
	2.3 Stellenausschreibung .....	8
	3. Bewerbung.....	8
	4. Stellenbesetzungsverfahren.....	8
	4.1 Erste Auswahlebene – Bewertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung ..	9
	4.2 Zweite Auswahlebene – Prüfung der Eignung unter Berücksichtigung der Einzelmerkmale (Binnendifferenzierung) .....	9
	4.3 Dritte Auswahlebene – ältere dienstliche Beurteilungen.....	10
	4.4 Vierte Auswahlebene – weitere leistungsbezogene Auswahlkriterien .....	11
	4.5 Fünfte Auswahlebene – Auswahlverfahren gemäß § 6 Abs. 4 VGG .....	12
	4.6 Sechste Auswahlebene – weiteres Hilfskriterium und Vorrangregelung ....	13
	5. Stellenbesetzungsvorschlag.....	13
	6. Stellenbesetzungsentscheidung.....	14
III	Nichtausschreibungspflichtige Stellen	14
	1. Allgemeines.....	14
	2. Bedarfsanalyse .....	14
	3. Stellenbesetzungsverfahren.....	15
	3.1 Erste Auswahlebene .....	15
	3.1.1 Erhebung von Leistungsständen	16
	3.1.2 Fertigung von dienstlichen Beurteilungen	16
	3.2 Zweite Auswahlebene – Bewertung der (Beurteilungs-)Einzelmerkmale...	16
	3.3 Dritte Auswahlebene – ältere dienstliche Beurteilungen.....	16
	3.4 Vierte Auswahlebene – weiteres leistungsbezogenes Auswahlkriterium...	18
	3.5 Fünfte Auswahlebene – weiteres Hilfskriterium und Vorrangregelung.....	18
	4. Stellenbesetzungsvorschlag.....	19
	5. Stellenbesetzungsentscheidung.....	19
IV	Schlussbestimmungen	19

## Anlagen

- 1 - Ablaufplan Personalauswahl –  
Stellenbesetzung im Polizeivollzugsdienst
- 2 - Gesamtübersicht der Zuständigkeiten bezüglich der  
Verfahrensschritte für die ausschreibungspflichtigen und  
nicht ausschreibungspflichtigen Stellen
- 3 - Muster - Auswertung der Personalakte
- 4 - Hinweise bezüglich der Auswahlverfahren gemäß  
§ 6 Abs. 4 VGG
- 5 - Muster - Interview-Bewertungsbogen
- 6 - Muster - vergleichende Darstellung von Einschätzungen zu  
Bewerberinnen / Bewerbern

## **I Allgemeines**

(1) Diese Geschäftsanweisung (GA) regelt das Verfahren zur Stellenbesetzung im Polizeivollzugsdienst nach dem im Art 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) enthaltenen Leistungsgrundsatz (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

(2) Die Verfahren kommen ausschließlich für Stellenbesetzungen zur Anwendung, die im Ergebnis einen Beförderungsvorgang auslösen; ausgenommen sind Einstellungs- und Aufstiegsverfahren.

(3) Nicht erfasst von dieser GA werden Bedarfsverfahren zur Personalgewinnung (z. B. sog. Interessenbekundungsverfahren), die wertgleiche oder anderweitige Übertragungen von Aufgaben und Aufgabenübertragungen im Rahmen von Hospitationen zum Inhalt haben sowie Aufgabenübertragungen im Rahmen von Rotationsmaßnahmen.

(4) Von der Verpflichtung zur Ausschreibung öffentlicher Ämter zur Gewährleistung eines offenen Zugangs sind die Stellen der Besoldungsgruppen (BesGr.) A 8 bis A 10 des Polizeivollzugsdienstes gemäß Beschluss des Landespersonalausschusses vom 23.04.2003 Nr. 7597 ausgenommen. Das Verfahren zur Besetzung der Stellen der BesGr. A 8 bis A 10 ist unter Abschnitt III. geregelt und orientiert sich gleichermaßen an dem Leistungsgrundsatz und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

(5) Die Personalsachbereiche der Direktionen, Ämter und des PPr Stabes gewährleisten die Durchführung der Stellenbesetzungsverfahren. Die Vorgesetzten haben die Aufgabe, eine gezielte Personalentwicklung und Personalplanung durchzuführen.

(6) Die im Rahmen der Personalauswahl zur Stellenbesetzung tangierten Beteiligungsrechte der Personalvertretungen, der Frauenvertreterinnen und der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sowie die gesetzlichen Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsverpflichtungen sind zu beachten. Zur Herstellung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der sich aus den Verfahren ergebenden Auswahlentscheidungen ist die rechtzeitige Einbindung der Beschäftigtenvertretungen sicher zu stellen. Dies gilt insbesondere für die Festlegung der für eine Personalauswahl vorgesehenen Stelle.



## **1. Geltungsbereich**

Diese GA gilt für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Berlin, für die die Polizeibehörde die Verfahrensverantwortung zur Besetzung von Stellen hat.

## **2. Grundlagen**

(1) Gemäß Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) erfolgt die Vergabe öffentlicher Ämter nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Dieser Leistungsgrundsatz wird durch § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamStG), § 8 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) und § 3 Abs. 1 Laufbahngesetz (LfbG) ergänzt.

(2) Die Eignung umfasst die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen und die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Befähigung. Die fachliche Leistung ist für die Eignung zu berücksichtigen.

(3) Die Befähigung umfasst die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, auch soziale und methodische Kompetenz der Beamtin / des Beamten.

(4) Die fachliche Leistung besteht in den nach den dienstlichen Anforderungen bewerteten Arbeitsergebnissen.

(5) Die Voraussetzungen an eine Stellenausschreibung regeln die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Beamtenstellen (AV Stellenausschreibung)<sup>1</sup> der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnSport) in der jeweils geltenden Fassung.

(6) Es entspricht dem bei der Auswahlentscheidung zu beachtenden Grundsatz der Bestenauslese, dass zur Entscheidungsfindung nach den dienstlichen Beurteilungen auf weitere leistungsbezogene Auswahlkriterien und Hilfskriterien zurückgegriffen werden kann.

---

<sup>1</sup> <http://www.verwalt-berlin.de/senin/abteilung1/avstellenausschreibung.html>

(7) Die Personalauswahl erfolgt demnach nach den von der Rechtsprechung festgelegten Auswahlkriterien:

- aktuelle dienstliche Beurteilung,
- beruflicher Werdegang (Personalakte) und hier in erster Linie die älteren dienstlichen Beurteilungen,
- Verfahren nach § 6 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG) als erstes Hilfskriterium,
- weitere Hilfskriterien.

(8) Darüber hinaus sind insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und die Schutzvorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen (Sozialgesetzbuch Neuntes Buch [SGB IX]) zu beachten.

(9) Jedes Personalauswahlverfahren ist immer als Einzelfall zu betrachten.

### **3. Aufgabengebiet und Anforderungsprofil**

(1) Grundlage des Stellenbesetzungsverfahrens ist das Aufgabengebiet und das dazu erstellte Anforderungsprofil nach § 6 Abs. 3 VGG und § 20 Laufbahngesetz (LfbG).

(2) Über die Einrichtung und Ausgestaltung von Aufgabengebieten entscheidet die Polizeibehörde im Rahmen ihres Organisationsrechts. Damit obliegt dieser auch die Festlegung des damit verbundenen Anforderungsprofils.

(3) Die Regelungen zu den Aufgabengebieten und den Anforderungsprofilen sind den jeweils geltenden Fassungen zu entnehmen.

### **4. Zuständigkeiten**

Für die Personalauswahl und die Durchführung der Stellenbesetzungsverfahren sind die Personalsachbereiche der Direktionen, Ämter und des PPr Stabes zuständig. Ausgenommen davon sind die unter Abschnitt II 2.1 und Abschnitt II 2.2 zugewiesenen Zuständigkeiten. Gleiches gilt für Entscheidungs- und Stellenbesetzungsvorbehalte. Die Kurzübersicht der Zuständigkeiten ist der Anlage 2 zu entnehmen.

## **5. Auswertung**

Die Auswertung der Bewerbungsunterlagen wird nach den Rahmenvorgaben dieser GA von PPr St 3 in den Direktionen, Ämtern und im PPr Stab organisiert.

## **II Ausschreibungspflichtige Stellen**

### **1. Allgemeines**

(1) Das Verfahren zur Besetzung ausschreibungspflichtiger Stellen der Polizeibehörde umfasst die Beförderungsämtler der BesGr. A 11 bis A 13 S und A 14 bis A 16.

(2) Die zu besetzenden Stellen der BesGr. A 13 sind Bestandteil der Einstellungs- und Aufstiegsverfahren in den höheren Polizeivollzugsdienst. Die diesbezüglichen Regelungen bleiben in der jeweils geltenden Fassung unberührt.

(3) Die Verfahren zur Besetzung der Beförderungsämtler der B-Besoldung unterliegen mit den jeweils vorgesehenen Verfahrensabläufen den Vorgaben der Behördenleitung bzw. der SenInnSport und sind nicht Bestandteile dieser GA.

### **2. Stellenausschreibung**

#### **2.1 Entscheidung über Stellenausschreibung**

Die Leitungen der Direktionen, der Ämter und des PPr Stabes entscheiden über die Stellenausschreibung bei den Beförderungsämtlern der BesGr. A 11 und A 12.

#### **2.2 Stellenausschreibungsvorbehalt**

(1) In allen anderen Fällen trifft die Behördenleitung die Entscheidung.

(2) Bei einer Stelle der BesGr. A 13 S ist von den vVD<sup>2</sup> der Antrag auf Ausschreibung einer Stelle unter Darlegung der Gründe frühestens sechs Monate vor Besetzbarkeit an PPr St 3 zu leiten.

---

<sup>2</sup> vVD: verfahrensverantwortliche Dienststelle

### **2.3 Stellenausschreibung**

- (1) Beim Vorliegen der Zustimmung hat die vD die Ausschreibung der Stelle zu veranlassen.
- (2) Die von ZSE I C 32 entwickelten Musterausschreibung „Vollzug“ erfüllt die an eine Ausschreibung zu stellenden formalen Anforderungen und ist zu verwenden.
- (3) Die zu beachtenden Mindestforderungen, wie Bewerbungsfristen, Veröffentlichung, usw., sind in der AV Stellenausschreibung abschließend geregelt.

### **3. Bewerbung**

Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle sind auf dem Dienstweg innerhalb der Bewerbungsfrist an die ausschreibende vD zu richten.

### **4. Stellenbesetzungsverfahren**

- (1) Die Direktionen, Ämter und der PPr Stab haben als vD als erstes zu prüfen, ob die Bewerberinnen / Bewerber die formalen Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle erfüllen.
- (2) Im Rahmen der Personalauswahl ist die / der am besten geeignete Bewerberin / Bewerber für das Aufgabengebiet der ausgeschriebenen Stelle auszuwählen. Das Anforderungsprofil gemäß § 6 VGG ist dabei Basis der Stellenausschreibung und Grundlage der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Auswahlprozesses.
- (3) Es gilt das Prinzip, dass die Eignung einer Bewerberin / eines Bewerbers sich an den in der Stellenausschreibung festgelegten Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle zu messen hat.
- (4) Bewerberinnen / Bewerber, die die formalen Anforderungen nicht erfüllen, kommen für eine Besetzung der Stelle nicht in Betracht.

#### **4.1 Erste Auswahlebene – Bewertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung<sup>3</sup>**

- (1) Die vvD stellen die Bewertungen<sup>4</sup> der aktuellen dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen / Bewerber gegenüber und bilden daraus eine Rangfolge.
- (2) Es ist, ausgehend von der Beurteilung mit der besten Bewertung, zu prüfen, ob und bei wie vielen Bewerberinnen / Bewerbern ein deutlicher Leistungsvorsprung vorliegt oder ob die Leistungen als im Wesentlichen gleich anzusehen sind.
- (3) Nicht mehr im Wesentlichen gleich sind Abweichungen von mindestens einem Halb-Noten-Schritt, sowohl innerhalb einer Leistungsstufe, z. B. „B oberer Bereich“ zu „B unterer Bereich“ als auch zwischen zwei Leistungsstufen, z. B. „B unterer Bereich“ zu „C oberer Bereich“. Dabei ist zu beachten, dass der Bewertung einer Beurteilung in einem statusrechtlich höheren Amt eine größere Bedeutung zukommt.
- (4) Von der besten Bewertung ausgehend sind alle Bewerberinnen / Bewerber, deren Leistungen im Wesentlichen gleich sind, in den weiteren Auswahlebenen zu betrachten.
- (5) Bei vorliegender Einzelbewerbung ist die Eignung nach den Regeln der zweiten Auswahlebene schlüssig und nachvollziehbar zu begründen. An dieser Stelle kann noch keine abschließende Entscheidung getroffen und kein Stellenbesetzungsvorschlag gefertigt werden.

#### **4.2 Zweite Auswahlebene – Prüfung der Eignung unter Berücksichtigung der Einzelmerkmale (Binnendifferenzierung)**

- (1) Die Eignungsprüfung ist von den vvD anhand der bewerteten Einzelmerkmale und aller aus der aktuellen Beurteilung zu gewinnenden Erkenntnissen im Hinblick auf die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle vorzunehmen (Anlage 6).
- (2) Kann bei der Einzelbewerbung die Eignung für die ausgeschriebene Stelle festgestellt werden, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt II 5)<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Die Beurteilung ist zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht älter als ein Jahr und der Beurteilungszeitraum umfasst mindestens sechs Monate

<sup>4</sup> nach Nr. 3.5. der Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes (AV BVPVD)

<sup>5</sup> Bei einem Beförderungamt der BesGr. A 13 S ist der gesamte Vorgang an PPr St 332 zu übersenden – einschließlich der Anlagen 3 und 6

(3) Hebt sich bei mehreren Bewerbungen eine Beamtin / ein Beamter aufgrund der Bewertung, den bewerteten Einzelmerkmalen sowie der besonderen Eignung für die ausgeschriebene Stelle im Wesentlichen von den Mitbewerberinnen / Mitbewerbern ab, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt II 5)<sup>6</sup>.

(4) Kann keine Auswahlentscheidung getroffen werden, weil mehrere Bewerberinnen / Bewerber aufgrund der Auswertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung im Wesentlichen gleich sind oder die Eignung der Einzelbewerberin / des Einzelbewerbers nicht zweifelsfrei festzustellen ist, wird das Auswahlverfahren mit der dritten Auswahlstufe fortgeführt.

#### **4.3 Dritte Auswahlstufe – Merkmale der älteren dienstlichen Beurteilungen**

(1) Bei der dritten Auswahlstufe werden die älteren dienstlichen Beurteilungen – hierunter fallen alle Beurteilungen der letzten sechs Jahre – als weiteres leistungsbezogenes Auswahlkriterium mit herangezogen.

(2) Die Bewertung der Einzelmerkmale, die Begründung der Gesamteinschätzung, die Bewertung und die Befähigungseinschätzung der zurückliegenden dienstlichen Beurteilungen sind in Bezug auf die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle zu vergleichen und zu bewerten (s. Anlage 6). Dabei ist zu beachten, dass der Bewertung einer Beurteilung in einem statusrechtlich höheren Amt eine größere Bedeutung zukommt.

(3) Hebt sich bei mehreren Bewerbungen eine Beamtin / ein Beamter aufgrund der Bewertung, den bewerteten Einzelmerkmalen sowie der besonderen Eignung für die ausgeschriebene Stelle im Wesentlichen von den Mitbewerberinnen / Mitbewerbern ab bzw. kann die Eignung bei der Einzelbewerbung festgestellt werden, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt II 5)<sup>7</sup>.

(4) Soweit bei keiner Beamtin / keinem Beamten aus dem in der ersten Auswahlstufe festgestellten Bewerberkreis eine Eignung festgestellt werden kann, so ist die Eignung auch bei den in der Rangliste nachfolgenden Bewerberinnen / Bewerbern zu prüfen.

---

<sup>6</sup> Bei einem Beförderungsamte der BesGr. A 13 S ist der gesamte Vorgang an PPr St 332 zu übersenden – einschließlich der Anlagen 3 und 6

(5) Kann keine Auswahlentscheidung getroffen werden, weil mehrere Bewerberinnen / Bewerber aufgrund der Auswertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung im Wesentlichen gleich sind oder die Eignung einer Bewerberin / eines Bewerbers (auch der Einzelbewerberin / des Einzelbewerbers) nicht zweifelsfrei festzustellen ist, wird das Auswahlverfahren mit der vierten Auswahlebene fortgeführt.

#### **4.4 Vierte Auswahlebene – weitere leistungsbezogene Auswahlkriterien**

(1) Jedes Stellenbesetzungsverfahren ist in Bezug auf die Bewerberinnen / Bewerber und die ausgeschriebene Stelle als Einzelfall zu betrachten. Aufgrund der Rechtsprechung kommen folgende Auswahlkriterien, die sich aus dem beruflichen Werdegang ergeben, in Betracht:

- Laufbahnzugang (Studium, Aufstiegslehrgang, Überleitung),
- Lehrgänge / Seminare,
- dienstliche Verwendungen, insbesondere in höherwertigen Funktionen,
- Dauer / Art der Verwendungen in Führungs- bzw. „Spezialfunktionen“,
- Leistungsentwicklung,
- Befähigungs-/Eignungsprognosen,
- Berufserfahrungen.

Welche dieser Auswahlkriterien mit welcher Wertung für die Personalauswahl herangezogen werden, ist immer vom jeweiligen Personalauswahlverfahren abhängig und dementsprechend zu begründen.

(2) Die vvD prüft unter Zugrundelegung der Ergebnisse aller Auswahlebenen, ob sich eine Beamtin / ein Beamter im Wesentlichen von den Mitbewerberinnen / Mitbewerbern abhebt. Ist dies der Fall, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt II 5)<sup>7</sup>.

(3) Kann keine Auswahlentscheidung getroffen werden, weil mehrere Bewerberinnen / Bewerber auch nach der Auswertung dieser leistungsbezogenen Auswahlkriterien im Wesentlichen gleich sind oder die Eignung einer Bewerberin / eines Bewerbers (auch der Einzelbewerberin / des Einzelbewerbers) nicht zweifelsfrei festzustellen ist, wird das Auswahlverfahren mit der fünften Auswahlebene fortgeführt.

---

<sup>7</sup> Bei einem Beförderungsamte der BesGr. A 13 S ist der gesamte Vorgang an PPr St 332 zu übersenden – einschließlich der Anlagen 3 und 6

#### **4.5 Fünfte Auswahlebene – Auswahlverfahren gemäß § 6 Abs. 4 VGG**

(1) Für das Auswahlverfahren gemäß § 6 Abs. 4 VGG (Übungen) sind die Verantwortlichkeiten wie folgt geregelt:

- BesGr. A 11 bis A 13 S – Direktionen / Ämter / PPr Stab
- BesGr. A 14 bis A 16 – PPr St 31

(2) Zur Vorbereitung auf das Auswahlverfahren bei den Stellen der BesGr. A 13 S übersendet die vvD die Verfahrensunterlagen zeitgerecht an PPr St 332.

(3) Bei den Auswahlverfahren sind für die Stellen der BesGr. A 11 ohne Führungsverantwortung grundsätzlich strukturierte Interviews durchzuführen.

(4) Für die Stellen der BesGr. A 11 mit Führungsverantwortung, A 12, 13 S und A 14 bis A 16 sind grundsätzlich zusätzliche Assessment-Center (AC)-Elemente mit zu erreichenden Mindeststandards vorzusehen.

(5) Für die BesGr. A 11 – A 13 S kann ein mehrstufiges Auswahlverfahren (z. B. mit einem vorangestellten schriftlichen Auswahltest) durchgeführt werden.

(6) Weitere Verfahrenshinweise für ein Auswahlverfahren gemäß § 6 Abs. 4 VGG enthält Anlage 4.

(7) In allen Fällen sind bei den abzuprüfenden Elementen die zu erreichenden Mindestwerte in den zu verwendenden Bewertungsbögen aufzuführen (i.d.R. mindestens zwei Drittel der möglichen Punktzahl) – Anlage 5.

(8) Die vvD prüft unter Zugrundelegung der Ergebnisse aller Auswahlebenen, ob eine Beamtin / ein Beamter einen deutlichen Leistungsvorsprung gegenüber seinen Mitbewerberinnen / Mitbewerbern erreicht hat. Ist dies der Fall, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt II 5)<sup>8</sup>.

(9) Kann eine Auswahlentscheidung nicht getroffen werden, weil ein deutlicher Leistungs- und Eignungsvorsprung nicht festzustellen ist, ist die sechste Auswahlebene hinzuzuziehen.

---

<sup>8</sup> Bei einem Beförderungsamte der BesGr. A 13 S ist der gesamte Vorgang an PPr St 332 zu übersenden – einschließlich der Anlagen 3 und 6



#### **4.6 Sechste Auswahlebene – weiteres Hilfskriterium und Vorrangregelung**

(1) In der sechsten Auswahlebene ist die Dienstzeit im aktuellen Statusamt (Hilfskriterium) und die Vorrangregelung für weibliche und / oder schwerbehinderte Dienstkräfte zu berücksichtigen.

(2) In den Fällen, in denen eine Bewerberin oder ein schwerbehinderter Mensch im Wesentlichen mit einem männlichen Mitbewerber bzw. nichtschwerbehinderten Menschen gleich geeignet ist, hat eine Auswahlentscheidung unter Beachtung der Vorrangregelungen gemäß § 8 Abs. 2 LGG und § 81 SGB IX zu erfolgen.

(3) Die vvD prüft unter Zugrundelegung der Ergebnisse aller Auswahlebenen, ob eine Beamtin / ein Beamter einen deutlichen Leistungsvorsprung gegenüber seinen Mitbewerberinnen / Mitbewerbern erreicht hat. Ist dies der Fall, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt II 5)<sup>9</sup>.

#### **5. Stellenbesetzungsvorschlag**

(1) Die Fertigung der Stellenbesetzungsvorschläge für die Beförderungsämtler erfolgt durch folgende Dienststellen:

- BesGr. A 11 bis A 12 – Personalsachbereiche der Direktionen / Ämter / des PPr Stabes
- BesGr. A 13 S – PPr St 332
- BesGr. A 14 bis A 16 – PPr St 31

(2) Bei einer Auswahlentscheidung ist ein Stellenbesetzungsvermerk zu fertigen. Darin ist inhaltlich hinreichend bestimmt die Auswahlentscheidung zu begründen.

---

<sup>9</sup> Bei einem Beförderungsamte der BesGr. A 13 S ist der gesamte Vorgang an PPr St 332 zu übersenden – einschließlich der Anlagen 3 und 6

## **6. Stellenbesetzungsentscheidung**

Die Entscheidung über die Stellenbesetzung trifft:

- BesGr. A 11 bis A 12 – Leitung der Direktionen / Ämter / des PPr Stabes
- BesGr. A 13 S bis A 15 – Behördenleitung
- BesGr. A 16 – SenInnSport und Personalkommission des Senats

## **III Nichtausschreibungspflichtige Stellen**

### **1. Allgemeines**

Die Ausnahme von der Ausschreibungspflicht umfasst die Stellen der BesGr. A 8 bis A 10. Aufgrund der fehlenden Stellenausschreibung und des damit nicht einzugrenzenden Potenzials für eine Personalauswahl unterscheidet sich dieses Verfahren in der Grundlage und in den Auswahllebenen von dem Verfahren für ausschreibungspflichtige Stellen.

### **2. Bedarfsanalyse**

(1) Die Direktionen, Ämter und der PPr Stab als vVD erfassen einmal jährlich im 4. Quartal ihre planbaren zu besetzenden Stellen der BesGr. A 8 bis A 10 für das Folgejahr. Diese Erfassung bildet die Grundlage für die Anzahl der in Betracht kommenden Beförderungen. Soweit zur Besetzung der Stellen behördenweite Regelungen aufgrund anderer Einflussfaktoren notwendig werden, haben diese Vorrang.

(2) Im Rahmen der Personalauswahl ist die / der am besten geeignete Beamtin / Beamte für das Aufgabengebiet der zu besetzenden Stelle auszuwählen. Das Anforderungsprofil gemäß § 6 VGG ist dabei Grundlage der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Auswahlprozesses. Es gilt das Prinzip, dass die Eignung einer Beamtin / eines Beamten sich an den festgelegten Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen hat.

(3) Beamtinnen / Beamte, die die formalen Anforderungen nicht erfüllen, kommen für eine Besetzung der Stelle nicht in Betracht.

### **3. Stellenbesetzungsverfahren**

(1) Die Direktionen, Ämter und der PPr Stab führen mit den nachfolgend beschriebenen fünf Auswahlebenen das Stellenbesetzungsverfahren innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches durch.

(2) Sie haben als vVD im ersten Ansatz zu prüfen, ob die in Frage kommenden Beamtinnen / Beamten die formalen Anforderungen der zu besetzenden Stelle erfüllen.

#### **3.1 Erste Auswahlebene**

##### **3.1.1 Erhebung von Leistungsständen**

(1) Die Einschätzung der Leistung ist halbjährlich, jeweils am 01.03. und 01.09., von den vVD zu erheben. Dieser Leistungsstand ist bei der Fertigung einer dienstlichen Beurteilung bis zur Erhebung eines neuen Leistungsstandes grundsätzlich bindend. Aufgrund der vorliegenden Leistungsstände werden die Polizeivollzugsbeamtinnen / Polizeivollzugsbeamten eines Statusamtes in eine Rangfolge gesetzt.

(2) Die Anzahl der zu besetzenden Stellen der jeweiligen BesGr. bildet die Grundlage für die Berücksichtigung der in Betracht kommenden Polizeivollzugsbeamtinnen / Polizeivollzugsbeamten. Dabei sollte grundsätzlich eine deutlich größere Anzahl von Beamtinnen / Beamten in die Personalauswahl einbezogen werden, als Stellen einer BesGr. zu besetzen sind. Soweit notwendig, sind Beamtinnen / Beamte der nächst niedrigeren Leistungsstufe hinzuziehen.

(3) Bei der Personalauswahl ist, ausgehend von dem besten Leistungsstand, zu prüfen, ob und bei wie vielen Beamtinnen / Beamten ein Leistungsvorsprung vorliegt oder ob die Leistungen als im Wesentlichen gleich anzusehen sind. Nicht mehr im Wesentlichen gleich sind Abweichungen von mindestens einem Halb-Noten-Schritt, sowohl innerhalb einer Leistungsstufe, z. B. „B oberer Bereich“ zu „B unterer Bereich“ als auch zwischen zwei Leistungsstufen, z. B. „B unterer Bereich“ zu „C oberer Bereich“.

### 3.1.2 Fertigung von dienstlichen Beurteilungen

(1) Für die in Betracht kommenden Polizeivollzugsbeamtinnen / Polizeivollzugsbeamten ist eine dienstliche Beurteilung zu erstellen<sup>10</sup>.

(2) Kann danach eine Auswahlentscheidung getroffen werden, so ist ein Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen.

### 3.2 Zweite Auswahlebene – Bewertung der (Beurteilungs-)Einzelmerkmale

(1) Die Einzelmerkmale der aktuellen dienstlichen Beurteilung sind von den vVD zu bepunkten. Die Bewertung<sup>11</sup> findet keine Berücksichtigung.

(2) Die Leistungsstufen der Einzelmerkmale erhalten folgende Werte:

- A = 40
- B = 30
- C = 20
- D = 10
- E = 0

Diese Werte werden addiert und durch die Anzahl der Einzelmerkmale dividiert.

(3) In den Fällen, in denen die errechneten Summen ausgehend von dem höchsten Ergebnis im Wesentlichen gleich sind, ist die dritte Auswahlebene hinzuzuziehen. Im Wesentlichen gleich sind alle Summen, die im Gesamtergebnis höchstens drei Punkte voneinander abweichen.

(4) Kann eine Auswahlentscheidung getroffen werden, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt III 4). Andernfalls folgt die dritte Auswahlebene.

### 3.3 Dritte Auswahlebene – ältere dienstliche Beurteilungen

(1) Von den vVD sind die älteren dienstlichen Beurteilungen der letzten sechs Jahre als weiteres Auswahlkriterium heranzuziehen.

---

<sup>10</sup> Die Beurteilung ist zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht älter als ein Jahr und der Beurteilungszeitraum umfasst mindestens sechs Monate

<sup>11</sup> nach Nr. 3.5. AV BVPVD

(2) Die Bewertungen im aktuellen Statusamt erhalten folgende Werte:

- A = 40
- A unterer Bereich = 37,5
- B oberer Bereich = 32,5
- B = 30
- B unterer Bereich = 27,5
- C oberer Bereich = 22,5
- C = 20
- C unterer Bereich = 17,5
- D oberer Bereich = 12,5
- D = 10
- D unterer Bereich = 7,5
- E oberer Bereich = 2,5
- E = 0

(3) Dabei ist zu beachten, dass der Bewertung in einem statusrechtlich niedrigeren Amt eine geringere Bedeutung zukommt. In diesen Fällen sind von den oben genannten Werten pro niedrigerem Statusamt jeweils 2,5 Punkte abzuziehen. Liegen mehrere ältere dienstliche Beurteilungen vor, so ist das arithmetische Mittel zu bilden.

(4) Zur Auswahlentscheidung ist zur Herstellung eines Gesamtergebnisses die zweite und dritte Auswahlebene in das Verhältnis 70% zu 30% zu setzen.

(5) In den Fällen, wo die errechneten Summen ausgehend von dem höchsten Ergebnis im Wesentlichen gleich sind, ist die vierte Auswahlebene hinzuzuziehen. Im Wesentlichen gleich sind alle Summen, die im Gesamtergebnis höchstens drei Punkte voneinander abweichen.

(6) Kann eine Auswahlentscheidung getroffen werden, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt III 4). Andernfalls folgt die vierte Auswahlebene.

### **3.4 Vierte Auswahlebene – weiteres leistungsbezogenes Auswahlkriterium**

(nur bei Stellenbesetzungsverfahren der BesGr. A 10)

(1) Von den vVD ist ein bepunktetes leistungsbezogenes Auswahlkriterium zur Entscheidung hinzuziehen.

(2) Die Laufbahnzugänge erhalten folgende Punkte:

- Aufstiegsstudium = 3 Punkte
- Studium der Seiteneinsteiger = 2 Punkte
- Aufstiegslehrgang = 1 Punkte
- prüfungsfreier Aufstieg / Überleitung = 0 Punkte

(3) Die entsprechenden Punkte werden zu der bisherigen Gesamtsumme aus der dritten Auswahlebene addiert und bilden das Gesamtergebnis.

(4) In den Fällen, wo die errechneten Summen ausgehend von dem höchsten Ergebnis im Wesentlichen gleich sind, ist die fünfte Auswahlebene hinzuzuziehen. Im Wesentlichen gleich sind alle Summen, die im Gesamtergebnis höchstens drei Punkte voneinander abweichen.

(5) Kann eine Auswahlentscheidung getroffen werden, so ist der Stellenbesetzungsvorschlag zu fertigen (Abschnitt III 4). Andernfalls folgt die fünfte Auswahlebene.

### **3.5 Fünfte Auswahlebene – weiteres Hilfskriterium und Vorrangregelung**

(1) In der fünften Auswahlebene kommt ein weiteres Hilfskriterium und die Vorrangregelung für weibliche und / oder schwerbehinderte Dienstkräfte zum Tragen.

Das weitere Hilfskriterium erhält folgende Punkte:

- Dienstzeit im aktuellen Statusamt gemäß § 14 LfbG  
(0,1 Punkte pro Monat im aktuellen Statusamt)

(2) Die Punkte werden zu dem Gesamtergebnis aus der vierten Auswahlebene addiert und bilden das Gesamtergebnis.

(3) Für die Auswahlentscheidung zur Besetzung der Stellen einer BesGr. sind die Gesamtergebnisse der Polizeivollzugsbeamtinnen / Polizeivollzugsbeamten gegenüberzustellen.

(4) Grundsätzlich ist die Vorrangregelung für weibliche und / oder schwerbehinderte Dienstkräfte nach den leistungsbezogenen Hilfskriterien als nächste Auswahlebene vorzusehen, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende weitere Hilfskriterien überwiegen (sog. Einzelfallgerechtigkeit).

(5) In den Fällen, in denen die errechnete Summe einer Beamtin oder eines schwerbehinderten Menschen im Wesentlichen mit einem Beamten bzw. nicht schwerbehinderten Menschen gleich ist, hat eine Auswahlentscheidung unter Beachtung der Vorrangregelungen gemäß § 8 Abs. 2 LGG und § 81 SGB IX zu erfolgen.

#### **4. Stellenbesetzungsvorschlag**

Die Fertigung der Stellenbesetzungsvorschläge für die Beförderungsämtler erfolgt durch die Personalsachbereiche der Direktionen, Ämter und des PPr Stabes. Bei einer Auswahlentscheidung ist ein Stellenbesetzungsvermerk zu fertigen. Darin ist inhaltlich hinreichend bestimmt die Auswahlentscheidung zu begründen.

#### **5. Stellenbesetzungsentscheidung**

Den Leitungen der Direktionen, der Ämter und des PPr Stabes obliegt die Entscheidung über die Stellenbesetzungen.

### **IV Schlussbestimmungen**

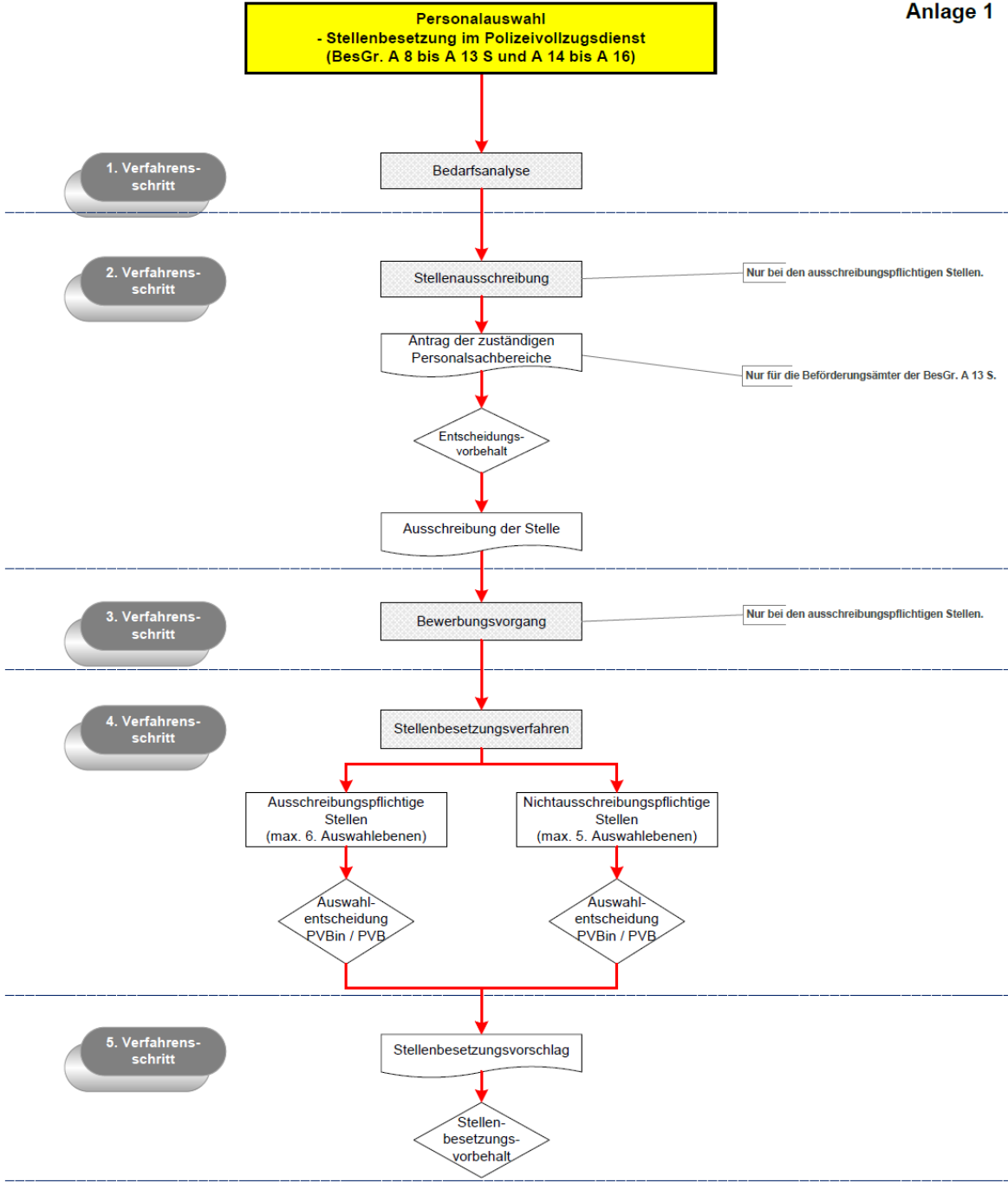
(1) Es gelten die in der GA ZSE Nr. 1/2006 über die Aufbewahrung und Aussonderung bzw. Vernichtung von Altakten in der jeweils gültigen Fassung geregelten Aufbewahrungsfristen.

(2) Diese GA tritt am 1.08.2011 in Kraft und mit Ablauf des 31.07.2016 außer Kraft.

(3) Gleichzeitig tritt die Anlage I des Rahmenkonzeptes für die Personalverwendungsplanung im gehobenen Polizeivollzugsdienst außer Kraft.

(4) Soweit einzelne Regelungen dieser GA wegen anderweitiger rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der übrigen Inhalte dieser GA nicht berührt. Dies gilt auch für den Fall künftiger Rechtsänderungen.

Koppers





Gesamtübersicht der Zuständigkeiten bezüglich der Verfahrensschritte für die ausschreibungspflichtigen und nichtausschreibungspflichtigen Stellen

Verfahrensverantwortliche Dienststelle / verfahrensverantwortlicher Dienstvorgesetzter									
BesGr.	Bedarfsanalyse	Ausschreibung		Bewerbungsvorgang	Stellenbesetzungsverfahren				
		Antrag / Durchführung	Entscheidungsvorbehalt		Auswahlebenen 1 bis 5 <sup>2</sup>	Auswahlverfahren (§ 6 Abs. 4 VGG)			Sechste Auswahlebene
						Vorbereitung	Auswahlkommission	Festlegung der Zusammensetzung	
A 8 - A 10	Dir / Ämter / PPr St	entfällt	entfällt	entfällt	Dir / Ämter / PPr St	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt
A 11	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St	L Dir / Amt / PPr St	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St	Ja	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St
A 12	Dir / Ämter an PPr St 32	Dir / Ämter / PPr St	L Dir / Amt / PPr St	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St	Ja	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St
A 13 S	Dir / Ämter an PPr St 32	Dir / Ämter / PPr St an PPr St 3	BehL	Dir / Ämter / PPr St	Dir / Ämter / PPr St i.V.m. PPr St 332	Dir / Ämter / PPr St i.V.m. PPr St 332	Ja	Dir / Ämter / PPr St i.V.m. PPr St 332	Dir / Ämter / PPr St i.V.m. PPr St 332
A 14	PPr St 31	PPr St 31	BehL	PPr St 31	PPr St 31	Dir / Ämter / PPr St i.V.m. PPr St 31	Ja	BehL	PPr St 31
A 15	PPr St 31	PPr St 31	BehL	PPr St 31	PPr St 31	PPr St 31	Ja	BehL	PPr St 31
A 16	PPr St 31	PPr St 31	BehL	PPr St 31	PPr St 31	PPr St 31	Ja	BehL	PPr St 31

<sup>1</sup> Nach Schlusszeichnung des Stellenbesetzungsvorbehalts durch die Behördenleitung bzw. die Leiter der Direktionen, Ämter und den Leiter des PPr St ist das Beteiligungsverfahren durchzuführen.  
<sup>2</sup> Das Verfahren für die ausschreibungspflichtigen Stellen (BesGr. A 11 bis A 13 S und A 14 bis A 16) hat in dieser Phase des Stellenbesetzungsverfahrens vier Auswahlebenen; die fünfte Auswahlebene ist die BehL gemäß § 6 Abs. 4 VGG dar.





## **Verfahrenshinweise bezüglich der Auswahlverfahren gemäß § 6 Abs. 4 VGG**

### **1. Vorbereitung**

Die verfahrensverantwortlichen Dienststellen (vvD) stimmen mit den Bedarfsträgern (Führungskräften) die Planung sowie Verfahrensinhalte des (ggf. mehrstufigen) Auswahlverfahrens ab.

Dazu gehören unter anderem:

- Auswertung der Personalakte
- Festlegung der abzuprüfenden Kompetenzen / Einzelmerkmale
- Erstellung des Fragenkataloges bzw. der Themen und des entsprechenden „Antworthorizontes“
- Erstellung der Auswahlunterlagen, einschließlich der Bewertungsbögen
- Zusammensetzung der Auswahlkommission unter Beachtung der Beteiligungs- und Informationsrechte der Personalvertretungen
- Festlegung eines Termins für das Auswahlverfahren
- zeitgerechte Einladungen

### **2. Beteiligung der örtlichen Beschäftigtenvertretungen**

Spätestens 14 Tage vor Verfahrensbeginn erhalten die Beschäftigtenvertretungen Informationen zu

- den teilnehmenden Bewerberinnen / Bewerbern (Bewerberaufstellung),
- den aktuellen Leistungsständen,
- den Auswertungen der Personalakten,
- der Zusammensetzung der Auswahlkommission,
- dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle,
- den zu prüfenden Kompetenzen,
- den im mehrstufigen Auswahlverfahren festgelegten Kriterien (Test / Klausur).

### **3. Auswahlkommission**

Die Auswahlkommission ist aus mindestens drei oder höchstens fünf beschulten Bewerberinnen / Bewertern / des höheren und gehobenen Dienstes zusammzusetzen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Statusämter der Bewerberinnen / Bewerber mindestens dem Statusamt der ausgeschriebenen Stelle entsprechen.

Für die Stellen der BesGr. A 14 bis A 16 wird die Anzahl und Zusammensetzung durch die Behördenleitung festgelegt.

Bei den Stellen der BesGr. A 13 S ist eine Beamtin / ein Beamter des höheren Polizeivollzugsdienstes von PPr St 3 als Bewerberin / Bewerber zu berufen. Darüber hinaus nimmt PPr St 332 oder eine zuständige Vertreterin / ein zuständiger Vertreter als Beobachterin / Beobachter an dem mündlichen Auswahlverfahren teil.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die Frauenvertreterin und die Personalvertretung gehören der Auswahlkommission mit beratender Stimme an.

Den Zielen der Gleichstellungspolitik folgend, sind bei der Besetzung der Auswahlkommission weibliche Dienstkräfte in angemessener Weise zu berücksichtigen.

Die Führung des Auswahlgesprächs erfolgt durch Beschäftigte, die nicht Mitglied der Auswahlkommission sind.

Eine nachvollziehbare Dokumentation des Auswahlverfahrens ist durch die vVD sicherzustellen.

### **4. Durchführung**

Die Bewertungsbögen (strukturierte/teilstrukturierte bzw. Assessment Center-Übungen und „Antwoorthorizonte“) werden der Auswahlkommission grundsätzlich erst am Tag des Auswahlverfahrens ausgehändigt. Die Auswahlkommission sowie die mit der Führung des Auswahlgesprächs betraute Dienstkraft werden grundsätzlich unmittelbar vor dem Auswahlverfahren über Abläufe und Inhalte informiert.

Die Auswertung der Bewertungsbögen erfolgt im Anschluss durch die Personalbereiche der vvD und bei den Stellen der BesGr. A 14 bis A 16 durch ZSE IV C 3.

Sind im Ergebnis der Auswertung der Bewertungsbögen durch den zuständigen Personalbereich wesentliche Abweichungen feststellbar, dann sind in der Bewerterkonferenz (Mitglieder der Auswahlkommission) Gründe für wesentliche Abweichungen der Bewertungen zu erfragen. Ziel ist es, zu einem – möglichst von allen Beteiligten getragenen – Gesamtergebnis zu gelangen. Abweichungen können danach im Einzelfall eine schriftliche Bestätigung erfahren.

In einer Bewerterkonferenz wird abschließend auf Basis des Gesamtergebnisses des Auswahlverfahrens eine Prognose-Entscheidung getroffen, wer für das ausgeschriebene Amt am besten geeignet erscheint. Der zuständige Personalbereich wird auf Grundlage der aktuellen Beurteilungen, der beruflichen Werdegänge und des Gesamtergebnisses des Auswahlverfahrens im Rahmen einer Einzelfallprüfung feststellen, welcher Vorschlag zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle unterbreitet werden kann.

Das Ergebnis ist durch diesen der Auswahlkommission sowie ggf. den Beobachterinnen / Beobachtern zu präsentieren.

Sollte keine Entscheidung getroffen werden können, sind weitere Hilfskriterien (siehe Ziffer 4.6 der GA) heranzuziehen.

## **5. Feedback-Gespräche**

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens ist den Bewerberinnen / Bewerbern ein Feedback-Gespräch anzubieten.

## Interview - Bewertungsbogen

Bewerter/in:  
Bewerber/in:

Datum:

		4	3	2	1	0
<b>I.</b>	<b>Persönliche Kompetenz</b>					
	(1) Wirkt angemessen freundlich und offen.	++	+	+-	-	--
	(2) Wirkt angemessen selbstsicher und realistisch.	++	+	+-	-	--
	(3) Antworten /Beiträge wirken glaubhaft/ authentisch.	++	+	+-	-	--
	(4) Redet klar und verständlich.	++	+	+-	-	--
	—	—	—	—	—	—
<b>II.</b>	<b>Soziale Kompetenz</b>					
	(5) Gibt überzeugend Auskunft über sich.	++	+	+-	-	--
	(6) Redet angemessen ausführlich.	++	+	+-	-	--
	(7) Kann Bewerbung plausibel begründen.	++	+	+-	-	--
	(8) Beweist Einfühlungsvermögen bei dem zu behandelnden Sachverhalt („Kritische Situationen“).	++	+	+-	-	--
	—	—	—	—	—	—
<b>III.</b>	<b>Kognitive bzw. berufsbezogene Kompetenz</b>					
	(9) Vermittelt den Eindruck, sich mit den Anforderungen des Studiums auseinandergesetzt zu haben.	++	+	+-	-	--
	(10) Lässt berufsbezogene Kompetenz erkennen.	++	+	+-	-	--
	(11) Zeigt sich zum aktuellen tagespolitischen Geschehen informiert und gibt angemessen Auskunft.	++	+	+-	-	--
	(12) Beantwortet die gestellten Fragen konkret, weicht nicht aus.	++	+	+-	-	--
	—	—	—	—	—	—
<b>IV.</b>	<b>Zentrale Anforderungen</b>	ja		nein		
(I)	Stellt einen angenehmen Kontakt zur Kommission her.					
(II)	Gibt fundierte Antworten zu den gestellten Fragen.					
(III)	Bewerber/in hat mich überzeugt.					

