Anlage 1

(Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen der Allgemeinen Dienste)

Dienststelle

Dienstliche Beurteilung

☐ **Regelbeurteilung** für den Zeitraum vom _____ bis _____

☐ **Beurteilung aus Anlass** _____

I. Persönliche Angaben		
Name, Vorname, Personal-Nr.		Geburtsdatum
Amtsbezeichnung, Bes.-Gr. A/B	Zuletzt befördert am	Teilzeitbeschäftigt ☐ nein ☐ ja mit Wo-Stunden
Organisationseinheit	Funktion	Teilfreistellung wegen (Angabe auf Wunsch)

Angaben zur Schwerbehinderung oder Gleichstellung gemäß SGB IX (Angabe auf Wunsch)

☐ _____ Grad der Behinderung / Gleichstellung.

☐ Minderung der Leistungsfähigkeit.

_____

☐ Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung - nach vorheriger Zustimmung der Beamtin / des Beamten - über den Inhalt der beabsichtigten Beurteilung am _____

Stellungnahme vom _____

☐ Auf die Hinzuziehung eines Vertreters der Schwerbehindertenvertretung wurde verzichtet.

Beurteilung nach Abordnung oder Zuweisung

☐ Die Beurteilung erfolgt im Benehmen mit folgender/m Dienststelle/Einrichtung/Betrieb:

_____

Beschreibung des übertragenen Arbeitsgebietes

(Das Arbeitsgebiet prägende Tätigkeiten einschließlich der übertragenen Sonderaufgaben sind konkret zu beschreiben.)

Bewertung des Dienstpostens: A/B _____ Die Tätigkeit wird wahrgenommen seit _____

II. Leistungsbeurteilung (Aussagen über die Aufgabenerledigung in der Vergangenheit)

Beurteilungsskala

5 Hervorragend
4 Übertrifft die Anforderungen
3 Entspricht voll den Anforderungen
2 Entspricht eingeschränkt den Anforderungen
1 Entspricht nicht den Anforderungen

Hinweis:

Die Bewertung der Einzelmerkmale ist von den Erstbeurteilenden vorzunehmen. Die Bewertung der Einzelmerkmale sowie der Gesamtnote sind zu begründen. Von der schriftlichen Begründung der Beurteilungsnote „3 entspricht voll den Anforderungen" kann bei der Bewertung der Einzelmerkmale abgesehen werden. Kann ein Einzelmerkmal nicht bewertet werden, ist dies ebenfalls zu begründen.

Zutreffende Bewertung bitte ankreuzen

Beurteilungsmerkmale Arbeitsmenge, Arbeitsweise und Arbeitsgüte	5 hervorragend	4 übertrifft die Anforderungen	3 entspricht voll den Anforderungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforderungen	1 entspricht nicht den Anforderungen
1. Arbeitsmenge (= Quantität von Arbeitsergebnissen in angemessener Zeit)	☐	☐	☐	☐	☐
Begründung der Bewertung:					
2. Arbeitsqualität (= Schnelles Erfassen von schriftlichen und mündlichen Sachverhalten; Finden adäquater Lösungsansätze auch bei komplexen Problemstrukturen; Anwendung, Aktualisierung und Erweiterung der für den Dienstposten wichtigen Fachkenntnisse; Erarbeitung korrekter, verwendbarer Arbeitsergebnisse; angemessene Umsetzung von Aufgaben auch unter Abschätzung geschlechtsspezifischer Folgen des Verwaltungshandelns)	☐	☐	☐	☐	☐
Begründung der Bewertung:					
3. Arbeitsorganisation (= Systematische, termingerechte, selbständige und vorausschauende Organisation der Arbeitsabläufe; zweckmäßiger, wirtschaftlicher Einsatz von technischen Hilfsmitteln und Methoden; souveräner Umgang mit Zeit- und Termindruck sowie mit Arbeitsspitzen und Bearbeitungsrückständen)	☐	☐	☐	☐	☐
Begründung der Bewertung:					
4. Kommunikation (= Verständliche mündliche und schriftliche Ausdrucksweise; anschauliche, verständliche und adressatengerechte Sachverhaltsdarstellung; überzeugende Vermittlung von Wissen und Kenntnissen; anschauliche Gestaltung und Präsentation von Arbeitsergebnissen)					
4 a. Mündliche Kommunikation	☐	☐	☐	☐	☐
Begründung der Bewertung:					
4 b. Schriftliche Kommunikation	☐	☐	☐	☐	☐
Begründung der Bewertung:					

Fortsetzung II. Leistungsbeurteilung

Zutreffende Bewertung bitte ankreuzen

Beurteilungsmerkmale Arbeitsmenge, Arbeitsweise und Arbeitsgüte	5 hervor-ragend	4 übertrifft die Anforde-rungen	3 entspricht voll den Anforde-rungen	2 entspricht einge-schränkt den Anfor-derungen	1 entspricht nicht den Anforde-rungen
5. Dienstleistungsorientierung und Kooperationsverhalten	☐	☐	☐	☐	☐

(= Kompetente fachliche Beratung von internen und externen Kunden; offener und adressatengerechter Umgang mit internen und externen Kunden; gute Zusammenarbeit im Team; kollegiales, partnerschaftliches Verhalten)

Begründung der Bewertung:

6. Engagement und Motivation	☐	☐	☐	☐	☐

(= Identifikation mit den übertragenen Aufgaben; eigenständiges Verfolgen der gesteckten Ziele; selbständiges Einbringen von Vorschlägen und Ideen; Interesse und Einsatz bei Problemlösungen; kontinuierliche Erweiterung der eigenen Fähigkeiten durch Fortbildung)

Begründung der Bewertung:

7. Kritik- und Konfliktverhalten	☐	☐	☐	☐	☐

(= Sachlicher Umgang mit Kritik von anderen und sachliche Kritik an anderen; Erkennen von Konflikten, sich widersprechenden Verhaltensweisen oder Auffassungen; Suche nach angemessenen Lösungen)

Begründung der Bewertung:

8. Entscheidungsverhalten und Verantwortungsübernahme	☐	☐	☐	☐	☐

(= Treffen von klaren und eindeutigen ggf. auch unpopulären Entscheidungen; Eingehen auf sachliche Einwände und Gegenargumente; Berücksichtigung von geschlechtsspezifisch und kulturell bedingten Auswirkungen sowie sozialen Aspekten bei der Entscheidungsfindung angemessenes Vertreten des eigenen Standpunkts; Verantwortungsübernahme auch für unpopuläre Entscheidungen; Überblicken von Folgen für das eigene Handeln und Einstehen für die Konsequenzen)

Begründung der Bewertung:

9. Umgang mit Veränderungen	☐	☐	☐	☐	☐

(= Aufgeschlossenheit für Neues und Veränderungen im eigenen Arbeitsbereich; Aufgeschlossenheit für die Übernahme neuer Tätigkeitsbereiche; Interesse an neuen Methoden, Verfahren und Entwicklungen der Verwaltung; Einbringen in Veränderungsprozesse)

Begründung der Bewertung:

Fortsetzung II. Leistungsbeurteilung

Beurteilungsmerkmale

☐ nicht beurteilbar

Führungsverhalten

Bitte ankreuzen, wenn keine Führungsaufgaben wahrgenommen werden.

Zutreffende Bewertung bitte ankreuzen

10. Personalführung	5 hervorragend	4 übertrifft die Anforderungen	3 entspricht voll den Anforderungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforderungen	1 entspricht nicht den Anforderungen
a. Herstellen von Transparenz über Ziele und Leistungserwartungen	☐	☐	☐	☐	☐

(= Zeitnahe, zweckmäßige und umfassende Information der Mitarbeiter/-innen; Sicherstellung eines reibungslosen Informationsflusses und nachhaltigen Wissenstransfers innerhalb der Organisationseinheit; klare Vermittlung von Zielen und Leistungserwartungen)

Begründung der Bewertung:

b. Motivationserhaltung	☐	☐	☐	☐	☐

(= Offener, vertrauensvoller und wertschätzender Umgang mit den Mitarbeiter/-innen und deren Förderung und Unterstützung; Einsatz geeigneter Personalentwicklungsinstrumente; authentisches Verhalten; Erhaltung und Verbesserung der Führungsqualität durch Reflexion des eigenen Führungsverhaltens sowie stetige Fortbildung in diesem Bereich; Beachtung der Ziele des Gender Mainstreamings, der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Integration schwerbehinderter Menschen sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Umgang mit Mitarbeiter/-innen)

Begründung der Bewertung:

c. Organisation und Delegation	☐	☐	☐	☐	☐

(= Vorausschauendes, systematisches, rationelles Planen und Koordinieren von Aufgabenstellungen und Arbeitsabläufen innerhalb der Organisationseinheit; planvolles und termingerechtes Absichern von Ergebnissen; klare Übertragung von Arbeitsaufgaben, Kompetenzen und Verantwortung auf andere; weitsichtige/-r Personalplanung/Personaleinsatz)

Begründung der Bewertung:

11. Strategische Führung	☐	☐	☐	☐	☐

(= Vertreten der strategischen Interessen und Ziele nach innen und außen; angemessenes Verfolgen sachlicher Ziele; zielgerichteter Umgang mit komplexen Entscheidungsproblemen; Entwicklung von Lösungs- und Umsetzungsstrategien; Entwicklung und Umsetzung vorausschauender, aufgabenkritischer Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte; Beachtung der Ziele des Gender Mainstreamings, der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Integration schwerbehinderter Menschen sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)

Begründung der Bewertung:

III. Gesamtnote der Erstbeurteilerin/ des Erstbeurteilers

Gesamtnote der Leistungsbeurteilung
Gemäß § 6 Abs. 1 BremBeurtV wird die Gesamtnote nach der Skala 1 - 5 festgelegt. Zwischenwerte (wie z.B. 3,5) können **nicht** vergeben werden. Die Gesamtnote bildet die Gesamtwertung zu den einzelnen Bewertungen der Beurteilungsmerkmale und darf nicht in einem offensichtlichen Widerspruch dazu stehen. Sie resultiert nicht allein aus dem arithmetischen Mittel der Einzelwertungen. Abweichungen sind zu begründen.

5 hervorragend	4 übertrifft die Anforderungen	3 entspricht voll den Anforderungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforderungen	1 entspricht nicht den Anforderungen
☐	☐	☐	☐	☐

Begründung der Bewertung:

IV. Eignungs- und Befähigungsprognose zur umfassenden Potentialeinschätzung gemäß § 4 Abs. 4 BremBeurtV ohne Benotung (Erstbeurteilende/-r)

(Besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen; Führungseignung; Weiterbildungsbedarf; berufliche Entwicklungsmöglichkeiten; besondere Fähigkeiten, Interessen und Neigungen)

V. Unterschrift der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers

Bremen, den _____ _____
(Erstbeurteiler/in)

VI. Hinzuziehung weiterer Beurteilerinnen/Beurteiler (§ 5 Abs. 2 S. 6 BremBeurtV/ Ziffer 3.4 Beurteilungsrichtlinien)

☐ Als weitere/r Beurteilerin/ Beurteiler hat bei der Erstbeurteilung mitgewirkt

Frau/Herr _____

in der Funktion als _____

für den Beurteilungszeitraum vom _____ bis _____

Bremen, den _____ _____
(Beurteiler/in)

VII. Beurteilungsbeiträge (durch Erstbeurteiler/-in eingeholt)

☐ Beurteilungsbeitrag vom _____ (siehe Anlage).

Bremen, den _____ _____
(Beurteiler/in)

VIII. Gesamtnote der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers

☐ Der Leistungsbewertung der/des Erstbeurteilenden stimme ich zu.

☐ Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden bewerte ich einzelne Beurteilungsmerkmale wie folgt:
(Benennung des jeweiligen Beurteilungsmerkmals, neue Bewertung)

Begründung der Bewertung:

☐ Abweichend von der Leistungsbewertung der/des Erstbeurteilenden setze ich folgende Gesamtnote fest:

Gesamtnote der Leistungsbeurteilung
Gemäß § 6 Abs. 1 BremBeurtV wird die Gesamtnote nach der Skala 1 - 5 festgelegt. Zwischenwerte (wie z.B. 3,5) können **nicht** vergeben werden. Die Gesamtnote bildet die Gesamtwertung zu den einzelnen Bewertungen der Beurteilungsmerkmale und darf nicht in einem offensichtlichen Widerspruch dazu stehen. Sie resultiert nicht allein aus dem arithmetischen Mittel der Einzelwertungen. Abweichungen sind zu begründen.

5 hervorragend	4 übertrifft die Anforderungen	3 entspricht voll den Anforderungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforderungen	1 entspricht nicht den Anforderungen
☐	☐	☐	☐	☐

Begründung der Bewertung:

IX. Eignungs- und Befähigungsprognose zur umfassenden Potentialeinschätzung gemäß § 4 Abs. 4 BremBeurtV ohne Benotung (Zweitbeurteilende/-r)

(Besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen; Führungseignung; Weiterbildungsbedarf; berufliche Entwicklungsmöglichkeiten; besondere Fähigkeiten, Interessen und Neigungen)

Der Bewertung der/des Erstbeurteilenden stimme ich zu. ☐ ja ☐ nein

Wenn nein, Begründung:

X. Unterschrift der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers

Bremen, den _____ _____
(Zweitbeurteiler/in)

XI. Beurteilungsbeiträge (durch Zweitbeurteiler/-in eingeholt)

☐ Beurteilungsbeitrag vom _____ (siehe Anlage).

Bremen, den _____ _____
(Beurteiler/in)

XII. Erklärungen der beurteilten Beamtin/ des beurteilten Beamten

☐ Die Beurteilung wurde mir in einem Gespräch eröffnet. Einen Abdruck habe ich erhalten.

Auf die Möglichkeiten, Einwendungen und ggf. Widerspruch gegen die Beurteilung zu erheben, bin ich hingewiesen worden.

Bremen, den _____ _____
(Beurteilte/ Beurteilter)