

Aufgabenbeschreibung (Nr. 4.1 der AV)

Beschreibung der den Aufgabenbereich prägenden Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum sowie Sonderaufgaben von besonderem Gewicht.

--

**Fortbildungen und besondere Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum
(Nr. 4.2 der AV)**

Teilnahme an Lehrgängen, insbesondere an Fortbildungslehrgängen, die Leitung einer Arbeitsgemeinschaft, eine Lehr-, Prüfer- oder Ausbildungstätigkeit, Veröffentlichungen. Soweit die Beamtin/der Beamte nicht widerspricht: Tätigkeiten als Angehörige/r eines Personalrates oder einer Schwerbehindertenvertretung oder als soziale/r Ansprechpartner/in oder andere vergleichbare Tätigkeiten.

--

Leistungsbeurteilung (Nr. 4.3 der AV)

Die Bewertung erfolgt unter Nutzung folgender Punktwerteskala (Nr. 4.3.3 der AV): 16 – 18 Punkte (sehr gut); 13 – 15 Punkte (gut); 10 – 12 Punkte (vollbefriedigend); 7 – 9 Punkte (befriedigend); 4 – 6 Punkte (ausreichend); 1 – 3 Punkte (mangelhaft); 0 Punkte (ungenügend).

Um eine aussagefähige Beurteilung zu erreichen, sind die Leistungsmerkmale differenziert unter umfassender Nutzung der Punktwerteskala zu bewerten. Eine Gesamtbewertung der Leistungsbeurteilung ist nicht vorzunehmen.

1. Arbeitsweise in die Bewertung sind einzubeziehen: Zusammenhänge beachten · Gestaltungsspielräume nutzen (bestehende Handlungsmöglichkeiten erkennen und ausschöpfen) · Strukturierung (zielgerichtete Ausrichtung von Arbeitsabläufen; Erkennen und Beachten von Wertigkeiten; nicht Verlieren in Einzelheiten) · Effizienz (Aufwand zur Zielerreichung) · Entscheidungsbereitschaft · Überzeugungsfähigkeit	Punkte
ggf. Begründung/Anmerkung:	

2. Arbeitseinsatz in die Bewertung sind einzubeziehen: Eigenständigkeit (Handeln ohne Anstoß und Anleitung) · Initiative zeigen (Aufgreifen und Veranlassen sinnvoller Tätigkeiten und Maßnahmen) · Einsatzbereitschaft	Punkte
ggf. Begründung/Anmerkung:	

3. Arbeitserfolg in die Bewertung sind einzubeziehen: Erreichen des geforderten Ergebnisses in angemessener Zeit · Arbeitsumfang unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades · Verwendbarkeit des Arbeitsergebnisses (Zweckmäßigkeit und Erfolg der ergriffenen Maßnahmen) · Sorgfalt und Gründlichkeit · Beachten von inhaltlichen und formalen Vorgaben	Punkte
ggf. Begründung/Anmerkung:	

Sofern im Beurteilungszeitraum Führungsaufgaben übertragen waren:

4. Führungsverhalten (die gesamte Einheit und einzelne Mitarbeiter betreffend) zu bewerten sind: Arbeitsverteilung · Delegation · Anleitung und Aufsicht · Anerkennung und Kritik · Loyalität · Kooperation · Konfliktbewältigung · Förderung der beruflichen Fortentwicklung · Beachten der Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern	Punkte
ggf. Begründung/Anmerkung:	

Befähigungsbeurteilung (Nr. 4.4 der AV)

Die Bewertung der Befähigungsmerkmale erfolgt nach den Ausprägungsgraden (Nr. 4.4.3 der AV):

A = weniger ausgeprägt; B = erkennbar ausgeprägt; C = deutlich ausgeprägt; D = stark ausgeprägt.

Bei Befähigungsmerkmalen, die nicht beobachtet werden können, entfällt die Bewertung. Dies ist gesondert zu vermerken.

Eine Gesamtbewertung der Befähigungsbeurteilung ist nicht vorzunehmen.

1. Fachkompetenz:

Fachkenntnisse	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
ggf. Begründung/Anmerkung:	

2. Soziale Kompetenz:

2.1 Kommunikationsfähigkeit	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
2.2 Kooperationsfähigkeit	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
2.3 Konfliktfähigkeit	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
2.4 Serviceorientierung	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
ggf. Begründung/Anmerkung:	

3. Persönliche Kompetenz:

3.1 Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
3.2 Belastbarkeit	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
3.3 Selbstmanagement	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
3.4 Kritikfähigkeit/Selbstreflexion	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
3.5 Fähigkeit zum Umgang mit Veränderungen	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
ggf. Begründung/Anmerkung:	

4. Führungskompetenz:

Personalführungskompetenz	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
ggf. Begründung/Anmerkung:	

Körperliche Befähigung (Nr. 4.5 der AV)

Hinweise zur körperlichen Befähigung sind zu geben, soweit sie für die Verwendung bedeutsam sind.

**Nur bei Beurteilung während bzw. vor Ablauf der laufbahnrechtlichen
Probezeit
(Nr. 3.1 der AV)**

Erste Beurteilung nach Nr. 3.1 der Beurteilungs-AV:

bewährt eingeschränkt bewährt nicht bewährt

Beurteilung vor Ablauf der Probezeit:

in vollem Umfang bewährt nicht bewährt

Die Bewährung kann noch nicht abschließend beurteilt werden.

Begründung:

Gesamtnote (Nr. 4.6 der AV)

(Auch bei Beurteilungen vor Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit sowie in den Fällen des Nachteilsausgleichs gemäß § 20 LBG NRW, Nr. 3.1.3 der AV.)

Aus der Leistungs- und der Befähigungsbeurteilung der Beamtin oder des Beamten ist eine Gesamtnote zu bilden, die sich aus der Note und der – in Klammern ausgewiesenen – Punktzahl (siehe Nummer 4.3.3) zusammensetzt. Den Einzelmerkmalen innerhalb der Kategorien Leistung und Befähigung kommt dabei regelmäßig gleiches Gewicht zu. Die Gesamtnote wird ermittelt, indem zunächst für die Leistungsbeurteilung eine Gesamtbewertung gebildet wird. Die Gesamtbewertung der Leistung ist in der Regel für die Bildung der Gesamtnote maßgeblich, es sei denn, die Ausprägungsgrade der Befähigungsmerkmale weichen wesentlich von der Gesamtbewertung der Leistung ab. Eine wesentliche Abweichung ist regelmäßig anzunehmen, wenn die Befähigungsmerkmale überwiegend nicht dem folgenden Orientierungsrahmen zugeordnet sind:

16 – 18 Punkte	sehr gut	stark ausgeprägt
13 – 15 Punkte	gut	deutlich bis stark ausgeprägt
10 – 12 Punkte	vollbefriedigend	erkennbar bis deutlich ausgeprägt
7 – 9 Punkte	befriedigend	weniger bis erkennbar ausgeprägt
0 – 6 Punkte	ausreichend/mangelhaft/ungenügend	weniger ausgeprägt.

Aus der Begründung der Gesamtnote muss sich eine Würdigung und Gewichtung der Leistung und Befähigung ergeben. Die Anforderungen an die Begründung der Gesamtbewertung der Leistung sind umso geringer, je einheitlicher die Bewertung der Einzelmerkmale ausfällt. Entsprechendes gilt für die Begründung der Gesamtnote. Eine besondere Leistung während der Probezeit i.S.v. §§ 19 Absatz 2 Satz 3 LBG NRW, 5 Absatz 1 Satz 8 LVO ist an dieser Stelle ebenfalls festzustellen und zu begründen.

Leistung und Befähigung der Beamtin/des Beamten werden mit der Gesamtnote

(Punkte)

bewertet.

Begründung:

Beförderungseignung/Verwendungseignung (Nr. 4.7 der AV)

(Bei Beurteilungen vor Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit sowie in den Fällen des Nachteilsausgleichs gemäß § 20 LBG NRW ist ebenfalls eine Feststellung über die Beförderungseignung zu treffen, Nr. 3.1.3 der AV.)

Der Grad der Beförderungseignung/Verwendungseignung bemisst sich nach folgenden Stufen: hervorragend geeignet, besonders gut geeignet, gut geeignet, geeignet, nicht geeignet. Zur Kennzeichnung von Zwischenstufen sind die Zusätze "oberer Bereich" bzw. "unterer Bereich" zu verwenden. Andere Zusätze sind unzulässig.

Grad der Beförderungseignung/Verwendungseignung:

ggf. Begründung:

[Ort], [Datum]

[Dienstvorgesetzte Stelle]

[ggfs. „In Vertretung“]

[Name]