

(MUSTER - Dienstkräfte ohne Führungsverantwortung)

Dienststelle

Dienstliche Beurteilung

Regelmäßige Beurteilung (Nr. 3.2 AV BAVD)

Beurteilung aus besonderem Anlass (Nr. 3.3. AV BAVD)

Anlass: _____

1 Allgemeine Angaben

1.1 Personalangaben

Familienname, Vorname	Geburtsdatum Personalnummer
Amtsbezeichnung/BesGr.	letzte Beförderung mit Wirkung vom
Behörde	Organisationseinheit
schwerbehindert: <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Die Person mit einer Schwerbehinderung wurde auf die Rechte nach Nr. 5.10 Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen) hingewiesen.	

1.2 Beurteilungszeitraum (Nr. 3.1 AV BAVD)

--

1.3 Zeitpunkt der im Beurteilungszeitraum geführten Beurteilungsgespräche (Nr.5.2 AV BAVD)

--

1.4 Beurteiler/in (Nr. 4.1, 4.2 AV BAVD)

Erstbeurteiler/in (Name, Amtsbezeichnung oder Dienststellung)

<hr/>
Zweitbeurteiler/in (Name, Amtsbezeichnung oder Dienststellung)

2 Grundlage der Leistungsbeurteilung (Nr. 3.5 AV BAVD)

2.1 Das Anforderungsprofil ist als Anlage 1 beigefügt;
bei Beurteilungen in der Probezeit siehe Nr. 3.5 Absatz 2 AV BAVD.

--

2.2 Hervorzuhebende Sonderaufgaben

Angabe der den Aufgabenbereich des Beamten/der Beamtin prägenden Sonderaufgaben (wie z.B. Spezialaufträge, Mitwirkung in Kommissionen, Ausschüssen, Projekt- und Arbeitsgruppen) sowie sonstige Inhalte gem. Nr. 3.7 AV BAVD.

3 Bewertung der Leistungsmerkmale

Die grau unterlegten Einzelmerkmale (Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit etc.) sind stets zu bewerten.

Legende:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 = sehr gut (eine Leistung, die die Anforderungen in herausragender Weise übertrifft) | 2 = gut (eine Leistung, die die Anforderungen deutlich übertrifft) |
| 3 = befriedigend (eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht) | 4 = ausreichend (eine Leistung, die den Anforderungen mit Einschränkungen noch entspricht) |
| 5 = mangelhaft (eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht) | |

(Zwischenbeurteilungen und Binnendifferenzierungen sind nicht zulässig.)

3.1	Fachkompetenzen	1	2	3	4	5
3.1.1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1. ...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Persönliche Kompetenzen					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 					
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungsrahmen auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 					
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 					
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 					

		1	2	3	4	5
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	•					
	•					
3.2.5	▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	•					
	•					
3.3	Sozialkompetenzen					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	•					
	•					
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	•					
	•					
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	•					
	•					
3.3.4	Diversity-Kompetenz ▶ Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	•					
	•					

		1	2	3	4	5
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • • 					
3.3.6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ • • 					

4 Leistungsbeurteilung (Nr. 3.5 AV BAVD)

Erstbeurteiler/in

Begründung der Gesamteinschätzung:

Bewertung nach Nr. 3.5.3 AV BAVD (Bewertungsskala):

Weitere Feststellungen (z.B. vor Ablauf der Probe-, Bewährungs- oder Einführungszeit):

Zweitbeurteiler/in

Der Leistungsbeurteilung wird zugestimmt:

ja

nein

Ggf. abweichende Bewertung; Begründung (Nr. 4.2 AV BAVD):

5 Befähigungseinschätzung (Nr. 3.6 AV BAVD)

Neben der aktuellen Leistungsbeurteilung ist - sofern beobachtbar - eine in die Zukunft gerichtete Befähigungseinschätzung (Potenzialaussage) abzugeben. Sie fasst auf der Grundlage der im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen und des Verhaltens die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung erkennbaren Potenziale zusammen und dient der Förderung der individuellen Personalentwicklung.

Erstbeurteiler/in

Verbale Beschreibung der Potenziale (außer Führung):

Verbale Beschreibung der Führungspotenziale:

Zweitbeurteiler/in

Der Befähigungseinschätzung wird zugestimmt:

ja

nein

Ggf. abweichende Einschätzung; Begründung:

6 Sonstiger Inhalt dienstlicher Beurteilungen (Nr. 3.7 AV BAVD)

7 Wünsche des Beamten/der Beamtin für den weiteren Einsatz (Nr. 3.7 AV BAVD)

Erstbeurteiler/in Ort, Datum / Unterschrift	Zweitbeurteiler/in Ort, Datum / Unterschrift

8 Ggf. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX (Nr. 6.2 AV BAVD)

Name Datum

9 Beteiligung der Frauenvertreterin nach § 17 Abs. 2 LGG (Nr. 6.2 AV BAVD)

Name Datum

10 Mitwirkung der Personalvertretung nach § 90 Nr. 7 PersVG (Nr. 6.2 AV BAVD)

Name Datum

11 Eröffnung

Eine Durchschrift/Kopie dieser Beurteilung wurde mir am _____ ausgehändigt
(Nr. 6.3 AV BAVD).

Der/Die Erstbeurteiler/in hat diese Beurteilung mit mir am _____ erörtert
(Nr. 6.3 AV BAVD).

(Ggf.) Der/Die Zweitbeurteiler/in und der/die Erstbeurteiler/in haben diese Beurteilung mit mir am _____ erörtert (Nr. 6.3 AV BAVD).

Von der Beurteilung Kenntnis genommen:

Ort, Datum	Kenntnisnahme des/der Beurteilten durch Unterschrift

Anlage 2 a

(MUSTER - Dienstkräfte ohne Führungsverantwortung)

Anforderungsprofil	Stand: Ersteller/in: (Stellenzeichen)
---------------------------	---------------------------------------------

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)
-----------	----------------------------------------------------------------------------------

2.	Formale Anforderungen
-----------	------------------------------

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1					
3.1.2					
3.1.3					
3.1.4					
3.1.5					
3.1. ...					

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit				
	► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungsrahmen auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.				
	• ...				
	• ...				
3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	• ...				
	• ...				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung				
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.				
	• ...				
	• ...				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit				
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				
	• ...				
	• ...				
3.2.5	...				
	► ...				
	• ...				
	• ...				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				
	• ...				
	• ...				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• ...				
	• ...				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.				
	• ...				
	• ...				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ▶ Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.				
	• ...				
	• ...				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				
	• ...				
	• ...				
3.3.6	...				
	▶ ...				
	• ...				
	• ...				