

Fachkompetenz

I. Fachkompetenz	Verhalten, das sich insbesondere am jeweiligen Arbeitsplatz zeigen kann
<p>1. Fachwissen Beurteilt werden der Umfang und die Art der Fachkenntnisse, die in Theorie und Praxis erworben wurden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) besitzt umfangreiches Fachwissen b) besitzt vielseitiges Fachwissen c) besitzt Fachwissen auch in Randbereichen d) besitzt aktuelles Fachwissen e) eignet sich neues Fachwissen an f) verfolgt und beteiligt sich an aktuellen Fachdiskussionen
<p>2. Fachkönnen Beurteilt wird die Fähigkeit, erworbenes Fachwissen einzusetzen, zu verknüpfen und in Handlungszusammenhängen am Arbeitsplatz anzuwenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) erkennt fachliche Zusammenhänge b) findet sachgerechte Problemlösungen c) kann Fachkenntnisse praxisgerecht verwerten d) wirkt verantwortlich im eigenen Arbeitsbereich e) beherrscht den eigenen Arbeitsbereich sicher f) setzt das Fachwissen bei der Aufgabenerledigung ein
<p>3. Güte des Arbeitsergebnisses (Qualität und Quantität der Arbeit) Beurteilt wird, wie Aufgaben gründlich und mit Umsicht in erforderlichem Maß sowie unter Beachtung der erzielten Arbeitsmenge erledigt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) arbeitet effektiv (Arbeitsauftrag und Arbeitsergebnis stimmen überein) b) arbeitet effizient (Verhältnis zwischen geleisteter Arbeit und Qualität der Arbeitsergebnisse ist angemessen) c) arbeitet fehlerarm d) bringt berufliche Erfahrungen und Wissen ein e) arbeitet sorgfältig und genau f) erkennt das „Wesentliche“ g) erledigt die Aufgaben selbstständig h) entwickelt Eigeninitiative i) erkennt Schwierigkeiten im Vorfeld
<p>4. Fachliches Interesse Beurteilt werden das Interesse an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie deren Beachtung im fachlichen Zuständigkeitsbereich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) zeigt Interesse an gesellschaftlich orientierten Verwaltungsaspekten b) erkennt gesellschaftliche Zusammenhänge c) erkennt soziale Zusammenhänge d) erkennt ökologische Zusammenhänge e) erkennt volkswirtschaftliche Zusammenhänge f) erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge g) erkennt politische Zusammenhänge h) beteiligt sich rege an Diskussionen, findet Lösungen i) „über den Tellerrand hinausschauend“ j) interessiert sich für aktuelle Sachthemen der eigenen Behörde

Methodenkompetenz

II. Methodenkompetenz	Verhalten, das sich insbesondere am jeweiligen Arbeitsplatz zeigen kann
<p>1. Arbeitsstrukturierung Beurteilt wird, ob Arbeitsabläufe so geplant und gesteuert werden, dass Aufgaben zielgerichtet erledigt werden und wie die übertragenen Aufgaben und die zur Aufgabenerfüllung verfügbare Zeit aufeinander abgestimmt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) ordnet Arbeitsaufgaben planvoll, vorausschauend und umsichtig b) nimmt Arbeitsaufgaben in sachlicher Folge in Angriff c) gliedert Aufgaben und Aufgabenprozesse d) setzt Prioritäten e) stellt Zusammenhänge her f) Arbeitsergebnisse liegen zu den vorgesehenen Terminen vor g) kann Risiken fachgerecht einschränken
<p>2. Arbeitsmethode Beurteilt wird, wie durch methodische Vorgehensweise die jeweiligen Arbeitsaufgaben erledigt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) ist in der Lage, unterschiedliche Methoden zur Aufgabenerfüllung einzusetzen b) kann Arbeitsmethoden zweckmäßig kombinieren c) arbeitet zielorientiert d) setzt Haushalts- und Sachmittel zweckmäßig ein e) delegiert Aufgaben zweckmäßig f) fachliche Zusammenarbeit g) entwickelt Strategien für die jeweilige Aufgabe
<p>3. Arbeitstechniken Beurteilt wird, wie durch geeignete Arbeitstechniken den spezifischen Arbeitsabläufen entsprochen wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) hat Kenntnisse über die verfügbaren Arbeitsmittel b) setzt die verfügbaren Arbeitsmittel sinnvoll ein c) beherrscht die Hilfsmittel
<p>4. Verhandlungsgeschick Beurteilt wird die Fähigkeit, ein angestrebtes Verhandlungsziel unter Beachtung der Belange und Interessen der Verhandlungspartner zu erreichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) verhandelt sicher, zielstrebig und überzeugend b) zeigt Einfühlungsvermögen c) ist verbindlich d) argumentiert sachlich e) zeigt faires Verhalten gegenüber Verhandlungspartnern

Selbstkompetenz

III. Selbstkompetenz	Verhalten, das sich insbesondere am jeweiligen Arbeitsplatz zeigen kann
<p>1. Belastbarkeit Beurteilt wird, wie in schwierigen Situationen und Druckperioden physischen, geistigen oder emotionalen Anforderungen standgehalten wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) zeigt Bereitschaft zur Mehrarbeit bei erhöhtem Arbeitsanfall b) kann in Stresssituationen Ruhe bewahren c) ist nicht launisch, zeigt sich ausgeglichen d) zeigt keinen Leistungsabfall unter Termindruck e) reagiert auf Beanstandungen ruhig, wird nicht aggressiv f) gibt bei Rückschlägen nicht auf g) erkennt eigene Fehler und Schwächen, gibt diese zu und kann damit umgehen h) wird durch erhöhte Anforderungen herausgefordert
<p>2. Verantwortungsbewusstsein Beurteilt wird, inwieweit die Verantwortung für Aufgaben und daraus resultierende Verpflichtungen übernommen wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) zeigt Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen b) ist sich der Tragweite und Bedeutung des eigenen Handelns bewusst c) steht für eigenes Handeln und Arbeitsergebnis ein, ohne Mitverantwortliche zu suchen
<p>3. Innovationspotenzial Beurteilt wird, inwieweit Ideen zur Veränderung bestehender Zustände entwickelt und in Arbeitsabläufe konstruktiv eingebracht werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) entwickelt Alternativen b) macht Verbesserungsvorschläge c) stellt Routinevorgänge und Arbeitsweisen in Frage d) kann sachliche Kritik äußern e) hat eigenen Antrieb, Einsatzbereitschaft f) sieht Veränderungen als Chance g) ist aufgeschlossen gegenüber Neuem h) wirkt konstruktiv an der Realisierung von neuen Konzepten und Veränderungsprozessen mit
<p>4. Lernfähigkeit Beurteilt wird, inwieweit der Mitarbeiter bereit ist, sich den wandelnden Aufgaben des Arbeitsbereiches durch ständiges Lernen anzupassen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) nutzt verschiedene Medien, um Fachwissen zu erweitern, zum Beispiel Internet, Fachliteratur, Zeitschriften b) eignet sich permanent neues Fachwissen selbst an c) ist interessiert, an aufgabenorientierten und fachübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen d) eignet sich fachübergreifendes Wissen oder Wissen über benachbarte Disziplinen an

Sozialkompetenz

IV. Sozialkompetenz	Verhalten, das sich insbesondere am jeweiligen Arbeitsplatz zeigen kann
<p>1. Teamverhalten Beurteilt wird die Fähigkeit, sich in einem Team aktiv einzubringen und dessen Arbeit konstruktiv voranzubringen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) kann andere Meinungen respektieren b) zeigt Kompromissfähigkeit c) behandelt Teammitglieder fair d) ist hilfsbereit, höflich und kollegial e) zeigt aktive Bereitschaft zur Zusammenarbeit, geht auf andere zu f) betont das Ergebnis der Gruppe und nicht die Einzelleistung g) ist gut in die Gruppe integriert, wird akzeptiert
<p>2. Kommunikation Beurteilt wird, wie durch schriftliche oder sprachliche Formulierung Sachverhalte adressatengerecht mitgeteilt werden und ob die Kommunikationspartner beteiligt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Übereinstimmung von Körper- und Sprechsprache b) ist dialogfähig c) benutzt Vergleiche, Beispiele und Ähnliches d) spricht flüssig, kann frei reden e) spricht grammatikalisch korrekt f) monologisiert nicht g) hat reichen Wortschatz h) verfügt über eine präzise Ausdrucksweise i) kann überzeugend argumentieren j) formuliert situationsangemessen und adressatenorientiert k) kann übersichtlich und folgerichtig den gedanklichen Aufbau zum Ausdruck bringen
<p>3. Konfliktfähigkeit Beurteilt wird die Fähigkeit, eigene Konflikte und Konflikte anderer zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und zu einer kooperativen Konfliktlösung zu gelangen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) erkennt Konflikte frühzeitig b) kann Konflikte offen, direkt und fair ansprechen c) kann Konflikte einschätzen d) kann Konflikte rücksichtsvoll austragen e) kann zwischen Konfliktparteien vermitteln
<p>4. Adressatengerechtigkeit Beurteilt wird die Fähigkeit, Entscheidungsprozesse unter Einbezug von internen und externen Adressaten vorzubereiten und durchzuführen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) ist offen gegenüber Anregungen und Vorschlägen von Adressaten (zum Beispiel Kunden, Bürgern, Kollegen) b) ist aus Sicht der Adressaten (zum Beispiel Kunden, Bürgern, Kollegen) vertrauenswürdig c) setzt aktiv Kommunikationsmittel im Kontakt mit Adressaten (zum Beispiel Kunden, Bürgern, Kollegen) ein d) setzt sich mit den Bedürfnissen der Adressaten (zum Beispiel Kunden, Bürgern, Kollegen) auseinander

Führungskompetenz

V. Führungskompetenz	Verhalten, das sich insbesondere am jeweiligen Arbeitsplatz zeigen kann
<p>1. Mitarbeiterorientierung Beurteilt wird, inwieweit Aufgaben und Verantwortung zielgerichtet an die Mitarbeiter entsprechend deren Fähigkeiten und unter Berücksichtigung ihres Entwicklungspotenzials übertragen werden und ob Mitarbeiter im Rahmen der Personalentwicklung gefördert werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) führt regelmäßige Besprechungen durch b) fördert gezielt die Fortbildung der Mitarbeiter c) setzt sich für Mitarbeiter ein d) erkennt frühzeitig Konfliktsituationen, gibt Hilfestellung und handelt e) führt Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche durch f) hat „offenes Ohr“ für Probleme g) leitet mitarbeiter- und aufgabenbezogen an h) beherrscht mehrere Führungsstile i) übt zeitnah sachliche Kritik j) spricht zeitnah Lob aus k) motiviert Mitarbeiter
<p>2. Entscheidungsfähigkeit Beurteilt wird, ob durchdachte, schnelle und nachvollziehbare Entschlüsse gefasst werden, die mit fundierten Argumenten auch gegen Einwendungen vertreten werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) kennt unterschiedliche Verfahrensmöglichkeiten zur Entscheidungsfindung und wendet diese an b) kann Alternativen wirkungs- und wertmäßig beurteilen c) vertritt Arbeitsergebnis vor Dritten d) setzt Ziele bei sich und anderen durch e) trifft gerechte Entscheidungen f) bleibt in Entscheidungsprozessen objektiv
<p>3. Informationsverhalten Beurteilt wird, wie aufgabenbezogene Informationen beschafft und diese adressatengerecht weitergegeben werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) berichtet über Beratungen, Fortbildung, Tagungen und Ähnliches b) leitet aufgabenbezogene E-Mails, Umläufe und Ähnliches weiter c) informiert bei Besprechungen über aktuelle Arbeitsaufgaben d) informiert zeitnah von selbst e) Information wird aufbereitet f) nur relevante Informationen werden weitergegeben
<p>4. Leistungsorientierung Beurteilt wird die Fähigkeit, sich und anderen Ziele zu setzen und Leistung ergebnisorientiert zu erbringen, sowie die Bereitschaft, Leistungen permanent zu verbessern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) definiert Leistungen ergebnisorientiert b) kennt Maßnahmen zur Leistungserbringung und -steigerung und wendet diese an c) Ausprägungsgrad der generellen Leistungsorientierung im eigenen Funktionsbereich d) animiert zur Leistungsorientierung e) erbringt auch unter schwierigen Bedingungen Leistungen f) erkennt gute Leistungen an

Probezeitbeurteilung

Vertraulich behandeln!

I. Personalangaben

Beurteiler			
Name, Vorname		Geburtsdatum	
Amtsbezeichnung/Besoldungsgruppe		Dienststelle	
Organisationseinheit	Funktion	Schwerbehindert oder gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Teilzeitbeschäftigt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein mit Stunden/Woche
Beurteilungszeitraum		von	bis
Besonderheiten (Abordnung, Freistellung oder Ähnliches)			
Beurteiler			
Name, Vorname		Amtsbezeichnung	Funktion
Dienststelle		Organisationseinheit	

II. Probezeitbeurteilung

1. Aufgabenbeschreibung

In der Aufgabenbeschreibung sind die den Aufgabenbereich des Beamten im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten aufzuführen. Dabei soll der besondere Bezug zu den zu beurteilenden Leistungs- und Befähigungsmerkmalen deutlich werden.

2. Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale

Die Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale erfolgt durch Ankreuzen; nicht beobachtbare Leistungs- und Befähigungsmerkmale sind zu streichen.

Kompetenzen	überdurchschnittlich bewährt (10–16 Punkte)	bewährt (4–9 Punkte)	nicht bewährt (0–3 Punkte)
Fachkompetenz			
Fachwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkönnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Güte des Arbeitsergebnisses (Qualität und Quantität der Arbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliches Interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Methodenkompetenz			
Arbeitsstrukturierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsmethode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitstechniken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstkompetenz			
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovationspotenzial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialkompetenz			
Teamverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adressatengerechtigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskompetenz			
Mitarbeiterorientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsorientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Körperliche Befähigung (soweit erforderlich)

4. Berücksichtigung einer Schwerbehinderung/Gleichstellung

Bei der Beurteilung wurde die Behinderung berücksichtigt.

ja nein

III. Abschließende Beurteilung

Der Beamte hat sich in der bisherigen Probezeit

überdurchschnittlich bewährt. bewährt.

Er ist für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet.

Die Bewährung des Beamten kann in der bisherigen Probezeit noch nicht abschließend festgestellt werden.

Begründung:

Der Beamte hat sich in der bisherigen Probezeit nicht bewährt.

Er ist für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht geeignet.

IV. Teilnahme an Fortbildungen, Fortbildungsvorschlag

Fortbildungsveranstaltungen:

Fortbildungsvorschlag:

V. Aufgaben außerhalb des Hauptamtes (zum Beispiel Nebenämter, Ehrenämter)

VI. Förderung, Verwendung, persönliche Einschätzung

VII. Unterschrift Beurteiler

_____	_____
Datum	Unterschrift Beurteiler

VIII. Eröffnung der Beurteilung

Die Beurteilung wurde dem Beamten durch Aushändigung einer Abschrift

am _____ durch _____
Unterschrift Beurteiler/Beauftragter

eröffnet.

Die Erörterung der Beurteilung erfolgte am _____ zwischen

_____ und _____
Unterschrift Beurteiler/Beauftragter Unterschrift Beamter

IX. Stellungnahme des Beamten

Der Beurteilung ist

eine Stellungnahme des Beamten angefügt. keine Stellungnahme des Beamten angefügt.

Datum Unterschrift Personalstelle

II. Dienstliche Beurteilung

1. Aufgabenbeschreibung

In der Aufgabenbeschreibung sind die den Aufgabenbereich des Beamten im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten aufzuführen. Dabei soll der besondere Bezug zu den zu beurteilenden Leistungs- und Befähigungsmerkmalen deutlich werden.

2. Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale

Folgender Maßstab ist bei der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale anzuwenden:

16 Punkte	13 bis 15 Punkte	10 bis 12 Punkte	7 bis 9 Punkte	4 bis 6 Punkte	1 bis 3 Punkte	0 Punkte
übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße	übertrifft die Anforderungen	übertrifft im Wesentlichen die Anforderungen	entspricht den Anforderungen	entspricht im Wesentlichen den Anforderungen	entspricht nur eingeschränkt den Anforderungen	entspricht nicht den Anforderungen

Eine Begründung von Einzelpunkten ist notwendig bei einer Zuerkennung von weniger als vier Punkten und von mehr als zwölf Punkten sowie wenn einzelne Leistungs- und Befähigungsmerkmale einer Kompetenz nicht bewertet werden.

	Punkte	Begründung
Leistungsmerkmale		
Fachkompetenz		
Fachwissen	<input type="text"/>	
Fachkönnen	<input type="text"/>	
Güte des Arbeitsergebnisses (Qualität und Quantität der Arbeit)	<input type="text"/>	
Fachliches Interesse	<input type="text"/>	
Methodenkompetenz		
Arbeitsstrukturierung	<input type="text"/>	
Arbeitsmethode	<input type="text"/>	
Arbeitstechniken	<input type="text"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="text"/>	
Befähigungsmerkmale		
Selbstkompetenz		
Belastbarkeit	<input type="text"/>	
Verantwortungsbewusstsein	<input type="text"/>	
Innovationspotenzial	<input type="text"/>	
Lernfähigkeit	<input type="text"/>	
Sozialkompetenz		
Teamverhalten	<input type="text"/>	
Kommunikation	<input type="text"/>	
Konfliktfähigkeit	<input type="text"/>	
Adressatengerechtigkeit	<input type="text"/>	
Führungskompetenz		
Mitarbeiterorientierung	<input type="text"/>	
Entscheidungsfähigkeit	<input type="text"/>	
Informationsverhalten	<input type="text"/>	
Leistungsorientierung	<input type="text"/>	
Festsetzung des Gesamturteils	<input type="text"/>	

Begründung zum Gesamturteil

Das Gesamturteil enthält die abschließende Würdigung der fachlichen Leistungen und der Befähigung des Beamten unter Berücksichtigung der Schwierigkeit und des Umfangs seines Aufgabengebietes.

3. Körperliche Befähigung (soweit erforderlich)

4. Berücksichtigung einer Schwerbehinderung

Bei der Beurteilung wurde die Behinderung berücksichtigt.

ja

nein

III. Teilnahme an Fortbildungen, Fortbildungsvorschlag

Fortbildungsveranstaltungen:

Fortbildungsvorschlag:

IV. Aufgaben außerhalb des Hauptamtes (zum Beispiel Nebenämter, Ehrenämter)

V. Förderung, Verwendung, persönliche Einschätzung

VI. Unterschrift Beurteiler

_____	_____
Datum	Unterschrift Beurteiler

VII. Eröffnung der Beurteilung

Die Beurteilung wurde dem Beamten durch Aushändigung einer Abschrift

am _____ durch _____
Unterschrift Beurteiler/Beauftragter

eröffnet.

Die Erörterung der Beurteilung erfolgte am _____ zwischen

_____ und _____
Unterschrift Beurteiler/Beauftragter Unterschrift Beamter

VIII. Stellungnahme des Beamten

Der Beurteilung ist

eine Stellungnahme des Beamten angefügt. keine Stellungnahme des Beamten angefügt.

Datum Unterschrift Personalstelle

Beurteilungsbeitrag

Vertraulich behandeln!

I. Personalangaben

Beurteiler			
Name, Vorname			Geburtsdatum
Amtsbezeichnung/Besoldungsgruppe		Dienststelle	
Organisationseinheit	Funktion	Schwerbehindert oder gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Teilzeitbeschäftigt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein mit Stunden/Woche
Beurteilungszeitraum		von	bis
Besonderheiten (Abordnung, Freistellung oder Ähnliches)			
Beurteiler			
Name, Vorname		Amtsbezeichnung	Funktion
Dienststelle		Organisationseinheit	

II. Beurteilungsbeitrag

1. Aufgabenbeschreibung

In der Aufgabenbeschreibung sind die den Aufgabenbereich des Beamten im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten aufzuführen. Dabei soll der besondere Bezug zu den zu beurteilenden Leistungs- und Befähigungsmerkmalen deutlich werden.

2. Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale

Folgender Maßstab ist bei der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale anzuwenden:

16 Punkte	13 bis 15 Punkte	10 bis 12 Punkte	7 bis 9 Punkte	4 bis 6 Punkte	1 bis 3 Punkte	0 Punkte
übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße	übertrifft die Anforderungen	übertrifft im Wesentlichen die Anforderungen	entspricht den Anforderungen	entspricht im Wesentlichen den Anforderungen	entspricht nur eingeschränkt den Anforderungen	entspricht nicht den Anforderungen

Eine Begründung von Einzelpunkten ist notwendig bei einer Zuerkennung von weniger als vier Punkten und von mehr als zwölf Punkten sowie wenn einzelne Leistungs- und Befähigungsmerkmale einer Kompetenz nicht bewertet werden.

	Punkte	Begründung
Leistungsmerkmale		
Fachkompetenz		
Fachwissen	<input type="text"/>	
Fachkönnen	<input type="text"/>	
Güte des Arbeitsergebnisses (Qualität und Quantität der Arbeit)	<input type="text"/>	
Fachliches Interesse	<input type="text"/>	
Methodenkompetenz		
Arbeitsstrukturierung	<input type="text"/>	
Arbeitsmethode	<input type="text"/>	
Arbeitstechniken	<input type="text"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="text"/>	
Befähigungsmerkmale		
Selbstkompetenz		
Belastbarkeit	<input type="text"/>	
Verantwortungsbewusstsein	<input type="text"/>	
Innovationspotenzial	<input type="text"/>	
Lernfähigkeit	<input type="text"/>	
Sozialkompetenz		
Teamverhalten	<input type="text"/>	
Kommunikation	<input type="text"/>	
Konfliktfähigkeit	<input type="text"/>	
Adressatengerechtigkeit	<input type="text"/>	
Führungskompetenz		
Mitarbeiterorientierung	<input type="text"/>	
Entscheidungsfähigkeit	<input type="text"/>	
Informationsverhalten	<input type="text"/>	
Leistungsorientierung	<input type="text"/>	

3. Körperliche Befähigung (soweit erforderlich)

4. Berücksichtigung einer Schwerbehinderung

Bei der Beurteilung wurde die Behinderung berücksichtigt.

ja nein

III. Teilnahme an Fortbildungen, Fortbildungsvorschlag

Fortbildungsveranstaltungen:

Fortbildungsvorschlag:

IV. Aufgaben außerhalb des Hauptamtes (zum Beispiel Nebenämter, Ehrenämter)

