

Anlage 1

Bewertung der dienstlichen Leistung

I. Persönliche Daten der/des zu bewertenden Mitarbeiterin/Mitarbeiters

| | |
|---|---------------|
| Name, Vorname | Geburtsdatum |
| Entgeltgruppe | Referat / Amt |
| Beschäftigungsgrad in % | |
| <input type="checkbox"/> bis 50 <input type="checkbox"/> 50 – 75 <input type="checkbox"/> über 75 | |
| Geschlecht | |
| <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich | |
| (Diese Daten werden aus rein statistischen Zwecken erhoben) | |
| Schwerbehinderung | |
| <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein | |

II. Grund der MA-Bewertung

regelmäßige Leistungsbewertung

sonstiger Grund:

III. Bewertungszeitraum

Die Bewertung beruht auf einer Wertung der erbrachten Leistung in der Zeit

vom _____ bis _____

IV. Bewertungsmaßstab, -skala

Der **Bewertungsmaßstab** wird durch eine fünfstufige Skala dargestellt. Der Mittelwert (Stufe 3) entspricht den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes.

Bewertungsstufen:

- Stufe 1: erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen mit erheblichen Einschränkungen
- Stufe 2: erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen mit Einschränkungen
- Stufe 3: erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen uneingeschränkt
- Stufe 4: übertrifft die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen
- Stufe 5: übertrifft die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen erheblich und dauerhaft

V. Bewertung

Der Bewertung liegen 6 Einzelbewertungen sowie 1 Gesamtbewertung zugrunde.

Die dem Mittelwert (Stufe 3) entsprechende Leistung ist bei den einzelnen Bewertungskriterien definiert. Der/Die Bewertende entscheidet durch Ankreuzen, ob der/die Mitarbeiter/-in (MA) den Anforderungen entspricht oder darüber- bzw. darunterliegende Leistungen zeigt. Dabei ist besonders auf die unterschiedlichen Anforderungen einer jeden Stelle einzugehen und entsprechend der Stellenwertigkeit zu beurteilen. Somit soll also der Anstieg der Anforderungen bei wachsender Stellenwertigkeit berücksichtigt werden.

Eine zusätzliche schriftliche Begründung der Bewertung ist erforderlich bei einer Bewertung eines Kriteriums mit 1 oder 2 Punkt/en.

VI. Einzelbewertung

Bewertungskriterien

ARBEITSERGEBNIS

Bewertung

| | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| 1. Leistungsqualität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Schwerbehinderung hat Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit: |
| Grad der Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse, der Güte der geleisteten Arbeit und Erreichungsgrad der übergeordneten Ziele | <input type="checkbox"/> Ja |
| <i>Stufe 3: die Arbeiten werden vollständig erledigt. Die Arbeitsergebnisse sind gut und brauchbar. Die Fehlerhäufigkeit ist gering.</i> | | | | | | <input type="checkbox"/> Nein |
| 2. Leistungsquantität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Dies wurde bei der Bewertung berücksichtigt |
| Umfang der geleisteten Arbeit unter Berücksichtigung des jeweiligen Schwierigkeitsgrades | <input type="checkbox"/> Ja |
| <i>Stufe 3: bewältigt eine angemessene Arbeitsmenge, arbeitet schnell und zügig, erledigt Aufgaben in der Regel termingerecht</i> | | | | | | <input type="checkbox"/> Nein |

ARBEITSVERHALTEN

| | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| 3. Selbstorganisation und Offenheit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Schwerbehinderung hat Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit: |
| Fähigkeit, eine klare Entscheidung schnell und sicher alleine in einem Aufgabenfeld zu treffen oder eine übertrage Aufgabe eigenverantwortlich zu bearbeiten. | <input type="checkbox"/> Ja |
| <i>Stufe 3: entscheidet eigenständig zielorientiert in angemessener Zeit bzw. führt Aufgaben demnach aus; Neue Ideen und Aufgaben werden akzeptiert und ein Fortbildungswille ist erkennbar. Schwachstellen im System werden erkannt und geeignete Maßnahmen ergriffen.</i> | | | | | | <input type="checkbox"/> Nein |

| | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| 4. Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Dies wurde bei der Bewertung berücksichtigt |
| Fähigkeit, aus eigenem Antrieb auch große Arbeitsmengen in Angriff zu nehmen und sich für das Gelingen der Aufgabe nachhaltig einzusetzen. | <input type="checkbox"/> Ja |
| <i>Stufe 3: wird innerhalb des übertragenen Aufgabenbereichs von sich aus aktiv, stellt sich ungewohnten und unangenehmen Aufgaben, setzt sich kritisch mit Ar-</i> | | | | | | <input type="checkbox"/> Nein |

beitsabläufen bei flexibler Arbeitszeit auseinander.

Schwerbehinderung hat Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5. Kooperation und Kommunikation | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|

Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit anderen

Stufe 3: ist bereit zu Kooperation und Teamarbeit, setzt sich aktiv für das Arbeitsklima in der Gruppe ein, akzeptiert Schwächen und unterschiedliche Leistungsfähigkeiten, bietet Hilfe an.

Ja
 Nein

Dies wurde bei der Bewertung berücksichtigt

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 6. Bürger- /Kundenorientierung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|

Selbstverständnis des/der MA als Teil eines Dienstleistungsunternehmens. Verhalten gegenüber Bürgern und Beschäftigten, die eine Dienstleistung abrufen

Stufe 3: sieht sich in einer Dienstleistungsfunktion für die (internen/externen) Kunden, begegnet ihnen höflich, hilfsbereit und freundlich, interessiert sich für ihre Anliegen und setzt sich für sie ein

Ja
 Nein

Dies wurde bei der Bewertung berücksichtigt

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 7. Arbeitsspezifisches Kriterium (Joker) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|

Stufe 3:

VII. Gesamtbewertung

Unter Berücksichtigung der Einzelbewertungen wird folgende Gesamtpunktezahl abgegeben.

| Kriterien | Gewichtung in % | Bewertungsstufen | | | | | Leistungsergebnis |
|---------------------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Leistungsqualität | 25 | <input type="checkbox"/> | |
| Leistungsquantität | 25 | <input type="checkbox"/> | |
| Selbstorganisation und Offenheit | 12,5 | <input type="checkbox"/> | |
| Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft | 12,5 | <input type="checkbox"/> | |
| Kooperation und Kommunikation | 12,5 | <input type="checkbox"/> | |
| Kundenorientierung | 12,5 | <input type="checkbox"/> | |
| Arbeitsspezifisches Kriterium | | <input type="checkbox"/> | |

Gesamtpunktezahl

zusätzliche Begründung (erforderlich bei Bewertung mit 1 oder 2 Punkt/en eines Kriteriums!)

zusätzliche Bemerkungen

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

VIII. Bewertende/-r

Die Bewertung hat erstellt:

| | |
|---------------|---------------------|
| Name, Vorname | Datum, Unterschrift |
|---------------|---------------------|

IX. Erklärung des/der Bewerteten

Eine Ausfertigung der vorstehenden Bewertung wurde mir am _____ ausgehändigt.

Die Bewertung wurde mit mir am _____ erörtert.

Ich bin mit der Bewertung einverstanden

ja nein

wenn nein:

- eine Stellungnahme liegt bei
- eine Stellungnahme wird nachgereicht
- ich möchte zur Beurteilung keine Stellungnahme abgeben
- ich möchte eine Person meines Vertrauens z.B. ein Mitglied der Personalvertretung mit der Wahrnehmung meiner Interessen beauftragen

Datum, Unterschrift

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|