Freie Hansestadt Bremen

Dienststelle: _____

Probezeitbeurteilung

Zeitraum der Probezeit: _____ bis _____

Anlass der Beurteilung: _____

I. Persönliche Angaben:

Name, Vorname: _____ Akademischer Grad: _____

Geburtsdatum: _____ Besoldungsgruppe: _____

Amtsbezeichnung: _____

Teilzeitbeschäftigung: ☐ Nein ☐ Ja, mit _____ Wochenstunden

II. Angaben zu Beurteilungsbeiträgen:

Für die Probezeitbeurteilung wurden folgende Beurteilungsbeiträge / voran-gegangene Beurteilungen berücksichtigt:

1. Beurteilungsbeitrag der direkten Vorgesetzten / des direkten Vorgesetzten; i. d. R. in Abstimmung mit der oder dem nächsthöheren Vorgesetzen.

Direkte:r Vorgesetze:r: _____ (Name, Vorname und OKZ)

Nächsthöhere:r Vorgesetze:r: _____ (Name, Vorname und OKZ)

Der o.g. Beurteilungsbeitrag wurde: ☐ übernommen.
☐ nicht übernommen (siehe Anlage).

2. Es wurden folgende weitere Beurteilungen / Beurteilungsbeiträge berücksichtigt:

<u>Hinweis:</u> Es sind Angaben zu beurteilten Zeiträumen, Anlässen und verantwortlichen Personen aufzunehmen. Die Beurteilungsbeiträge sind in der Anlage beizufügen..

Allgemeine Informationen

Die dienstliche Beurteilung hat zum Ziel, ein aussagekräftiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Beamtin oder eines Beamten darzustellen.

Bei der dienstlichen Beurteilung müssen folgende Grundsätze beachtet werden:

- Dienstliche Beurteilungen müssen **frei von sachfremden Erwägungen**, **unvoreingenommen** und **nachvollziehbar** erfolgen.
- Bei der Durchführung der dienstlichen Beurteilungen, insbesondere der **Anwendung des Beurteilungsmaßstabs** und der **Auslegung von Beurteilungskriterien** ist besonders darauf zu achten, **niemanden** wegen des Geschlechtes, der Abstammung, aus rassistischen Gründen, der Heimat, der sozialen Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen oder der sexuellen Identität **zu benachteiligen oder zu bevorzugen**. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung der Beamtin oder des Beamten auswirken.
- Die **wahrheitsgetreue, gleichmäßige, differenzierte** und **gerechte** Beurteilung ist Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der Beurteilten untereinander. Sie erfordert von den Beurteilenden ein **hohes Maß an Sachkenntnis, Unparteilichkeit, Verantwortungsbewusstsein** und **Gewissenhaftigkeit**.
- Bei der Beurteilung der Leistung von Beamt:innen mit Schwerbehinderung soll eine behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit berücksichtigt werden. **Eine Minderung der quantitativen Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf sich nicht nachteilig auswirken**.

Es steht in der Verantwortung aller an der Beurteilung mitwirkenden Personen, diese Grundsätze zu beachten. Einzelmerkmale, die ein identifiziertes erhöhtes Potential für Diskriminierung bieten, sind daher mit einem Achtung-Symbol gekennzeichnet (⚠ - Achtung!).

Darüber hinaus sind im Rahmen der Bewertung folgende Pflichten bei der Begründung zu beachten:

- Die vergebene Beurteilungsstufe ist für jedes Beurteilungsmerkmal und für das Gesamturteil in Bezug auf die Anforderungen an das übertragene Statusamt schriftlich zu begründen; von der schriftlichen Begründung der Beurteilungsstufe 3 („entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht“) kann bei der Bewertung der Einzelmerkmale abgesehen werden.
- Hat sich die Bewertung eines Einzelmerkmals gegenüber der letzten Beurteilung wesentlich verbessert oder verschlechtert, ist dies nachvollziehbar darzulegen. Eine wesentliche Veränderung liegt bei einem Unterschied von zwei vollen Beurteilungsstufen vor.

III. Beschreibung der prägenden dienstlichen Tätigkeiten

Organisationseinheit: _____ Funktion: _____

Bewertung des Dienstpostens: _____ (Besoldungsgruppe)

Die Tätigkeit wird wahrgenommen seit: _____

Weitere im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Tätigkeiten:
(z. B.: vor einer Versetzung wahrgenommene Tätigkeiten; Tätigkeiten, die im Rahmen einer Abordnung oder Zuweisung wahrgenommen wurden; Tätigkeiten, die in Projekten oder in anderweitigen dienstlichen Funktionen wahrgenommen wurden).

Hinweis: Im Fließtext sind der Zeitraum der Wahrnehmung der Tätigkeit sowie Angaben zur Organisationseinheit, Funktion und in der Regel zur Bewertung der Tätigkeit aufzunehmen.

IV. Dienstliche Beurteilung – Beurteilungsmerkmale

1. Fachliche Leistung

a) Arbeitsquantität

⚠ Achtung!

Beschreibung: Menge von Arbeitsergebnissen im Verhältnis zu der zur Verfügung stehenden Zeit.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

☐ Es liegt eine Minderung der quantitativen Leistungsfähigkeit aufgrund einer Behinderung vor (Angabe nur auf Wunsch der / des Beamt:in mit Behinderung)

Hinweis: Die Minderung der quantitativen Leistungsfähigkeit darf sich nicht nachteilig auswirken. Sie ist in der Begründung zu beschreiben.

b) Arbeitsqualität

Beschreibung: Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse (geringer Änderungsbedarf, kaum Nachbesserungen) aufgrund umfassender Analyse von Sachverhalten und Situationen sowie konkreter angemessener Anwendung von Fachwissen bei der Aufgabenerfüllung; Breite und Tiefe der Fachkenntnisse.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

c) Arbeitsplanung und –gestaltung

⚠ Achtung!

Beschreibung: strukturierte, zuverlässige Planung und Gestaltung der Aufgabenerledigung/-bewältigung mit Prioritätensetzung; termin- und zeitgerechte Bearbeitung (Einhaltung von Terminen und Abschluss in der vorgegebenen Form); Erledigung aller –auch der problematischen – Fälle; Methodenkompetenz bei der Gestaltung des Arbeitsablaufes; gut strukturierter Arbeitsplatz.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

2. Eignung und Befähigung

a) Lösungsorientiertes Handeln

Beschreibung: Fähigkeit, nicht auf das Problem und seine Schwierigkeiten, sondern auf den Zielzustand und die dahin führenden Schritte zu fokussieren; Hands-on-Mentalität; Finden adäquater Lösungsansätze, auch bei komplexen Problemstrukturen.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

b) Kooperationsverhalten und Dienstleistungsorientierung

⚠ Achtung!

Beschreibung: Kooperationsverhalten: Teamarbeit, Zusammenarbeit mit Kolleg:innen, Vorgesetzen und Mitarbeitenden, kollegiales, partnerschaftliches Verhalten; Dienst-leistungsorientierung: angemessene Interaktion mit Außenstehenden, Einfühlungsvermögen, professioneller, adressatengerechter und mitdenkender Umgang mit Bürger:innen (Kund:innen).

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

c) Kommunikation

⚠ Achtung!

Beschreibung: verständliche mündliche und schriftliche Ausdrucksweise; anschauliche, verständliche und adressatengerechte Sachverhaltsdarstellung; stellt klärende Fragen und lässt Nachfragen zu; überzeugende Vermittlung von Wissen und Kenntnissen; anschauliche Gestaltung und Präsentation von Arbeitsergebnissen; aktuelle, umfassende und gezielte Informationsweitergabe; situationsgerechte Ansprache; vermittelt komplexe Sachverhalte eindeutig; thematisiert Konflikte und bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen; zielorientierte und adressatengerechte Ansprache in Verhandlungen.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

d) Verantwortungsübernahme

Beschreibung: Verantwortung für die eigenen Arbeitsergebnisse; angemessenes Vertreten des eigenen Standpunkts; Verantwortungsübernahme ggf. auch für unpopuläre Entscheidungen; Überblicken von Folgen für das eigene Handeln und Einstehen für die Konsequenzen; Sorge dafür tragen, dass etwas einen möglichst guten Verlauf nimmt.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

e) Umgang mit Veränderungen

⚠ Achtung!

Beschreibung: Veränderungsbereitschaft; Aufgeschlossenheit für Neues und Veränderungen im eigenen Arbeitsbereich; Aufgeschlossenheit für die Übernahme neuer Tätigkeitsbereiche; Interesse an neuen Methoden, Verfahren und Entwicklungen in der Organisation; Einbringen in Veränderungsprozesse.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

3. Merkmale bei Wahrnehmung von Führungsaufgaben

☐ nicht beurteilbar
(Bitte ankreuzen, wenn keine Führungsaufgaben wahrgenommen werden.)

a) Führungsverhalten

Beschreibung: offen, situativ, aufrichtig/authentisch, partizipativ, präsent, souverän, reflektiert, wertschätzend/gerecht, mitarbeiter:innenorientiert, teamfördernd, transparent in Bezug auf Informationen und Entscheidungen.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

b) Führungskompetenz

Beschreibung: Übernahme von Verantwortung, ergebnisorientierte Entscheidungskompetenz, Urteilsvermögen, Gestaltungs- und Umsetzungsfähigkeit, Organisation und Delegation, Personalentwicklungskompetenz.

Begründung der Bewertung:	Punktwert:

V. Gesamturteil

1. Bei Beamtinnen und Beamten, bei denen die Probezeitbeurteilung **nicht** zur Feststellung der Bewährung zum Ablauf der Probezeit verwendet wird:

Die Beamtin / der Beamte ist im Gesamturteil:

☐ voraussichtlich geeignet.
☐ voraussichtlich noch nicht geeignet.
☐ voraussichtlich nicht geeignet.

2. Bei Beamtinnen und Beamten, bei denen die Probezeitbeurteilung zur Feststellung der Bewährung zum Ablauf der Probezeit verwendet wird:

Die Beamtin / der Beamte ist im Gesamturteil:

☐ geeignet.
☐ noch nicht geeignet.
☐ nicht geeignet.

VI. Vorschlag für die weitere dienstliche Entwicklung

Beschreibung: Darstellung von besonderer Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen; Führungseignung; Weiterbildungsbedarf; beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten; besonderen Fähigkeiten, Interessen und Neigungen.

VII. Unterschrift der Beurteilerin / des Beurteilers

Bremen, den _____ _____
(Unterschrift)

VIII. Erklärungen der beurteilten Beamtin/ des beurteilten Beamten

Hiermit erkläre ich, dass

- mir die Probezeitbeurteilung eröffnet wurde,
- ich einen Abdruck der Probezeitbeurteilung erhalten habe und
- ich auf die Möglichkeit hingewiesen wurde, einen Antrag auf Abänderung der Beurteilung zu stellen.

Bremen, den _____ _____
(Unterschrift)