

SEESTADT BREMERHAVEN



Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer beim Magistrat der Stadt Bremerhaven (Beurteilungsrichtlinie)

Beschlossen vom Magistrat
am xx.xx.2020



**Magistrat der Stadt Bremerhaven
Personalamt – 11 –
Schulamt – 40 –
Postfach 21 03 60, 27524 Bremerhaven**



**BREMERHAVEN
MEER ERLEBEN!**

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die im Beamtenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer beim Magistrat der Stadt Bremerhaven.

Sie regelt das Verfahren über die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer auf der Grundlage der Verordnung über die dienstliche Beurteilung sowie andere Instrumente zur Feststellung der Eignung und Befähigung der bremischen Beamtinnen und Beamten vom 28.03.2006 (BremBeurtV) in der jeweils gültigen Fassung.

Während der Ausbildung erfolgt die Beurteilung nach dem Bremischen Ausbildungsgesetz für Lehrämter und die Ausbildungsverordnung.

2. Bedeutung der dienstlichen Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung ist für die Laufbahn der Beamtin oder des Beamten von großer Bedeutung. Sie bildet die Grundlage für personelle Maßnahmen verschiedener Art und ist eine unerlässliche Voraussetzung für die Entscheidung über Bewährung, Beförderung und richtige Verwendung. Darüber hinaus bietet sie die Möglichkeit für die Beurteilte oder den Beurteilten, sich im Leistungsvergleich mit den anderen Beamtinnen und Beamten zu orientieren und einzuordnen. Die Beurteilung erfordert daher von allen an der Erstellung Mitwirkenden ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit und Objektivität. Grundlage und Ausgangspunkt jeden Werturteils der oder des Dienstvorgesetzten über die Beamtin und den Beamten ist das jeweilige dienstliche Verhalten. Verhalten und Leistungen der Beamtin und des Beamten gehen in die dienstliche Beurteilung aber nur über diejenigen Beobachtungen und Eindrücke ein, welche die Erst- und Zweitbeurteilerinnen und Erst- und Zweitbeurteiler sowie die oder der Dienstvorgesetzte von dem für die Beurteilung maßgeblichen Verhalten der Beamtin oder des Beamten im Beurteilungszeitraum gesammelt haben.

3. Inhalt der dienstlichen Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung gliedert sich in die Leistungsbeurteilung und die Eignungs- und Befähigungsprognose.

- 3.1 Mit der Leistungsbeurteilung werden die dienstlichen Tätigkeiten erfasst und die gezeigten fachlichen Leistungen sowie die erzielten Arbeitsergebnisse bewertet. Sie orientiert sich am übertragenen statusrechtlichen Amt und soll die im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten, Sonderaufgaben von besonderem Gewicht sowie mit Einverständnis der Beamtin oder des Beamten den Umfang einer Freistellung als Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertretung oder Frauenbeauftragte von den dienstlichen Tätigkeiten darstellen.

- 3.2 Die Eignungs- und Befähigungsprognose dient der umfassenden, zukunftsgerichteten Potenzialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung der Beamtin oder des Beamten fördern. In ihr sollen besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen, Führungseigenschaft, Weiterbildungsbedarf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt werden.

Die in dem Beurteilungsbogen vorgesehene Eignungs- und Befähigungsprognose ist freitextlich darzustellen und wird nicht benotet.

Die Eignungs- und Befähigungsprognose soll eine Aussage zum Anlass der Beurteilung enthalten.

4. Beurteilungszeitraum

Der Beurteilungszeitraum wird auf drei Jahre festgesetzt.
Der Mindestbeurteilungszeitraum beträgt sechs Monate.

Waren die Erstbeurteilerinnen oder Erstbeurteiler oder die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler nicht während des gesamten Zeitraumes Vorgesetzte der oder des zu Beurteilenden, so sind auch die für den Beurteilungszeitraum in Betracht kommenden früheren Vorgesetzten an der Erstellung der Beurteilung zu beteiligen. Die Beteiligung ist in der Beurteilung zu vermerken.

Bei einer Abordnung von mehr als zwei Stunden wöchentlich ist die dortige Leitung bei der Beurteilung ergänzend hinzuzuziehen.

5. Beamtinnen und Beamte mit Behinderung

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Beamtinnen und Beamte werden nach Maßgabe von § 3 BremBeurtV und Ziffer 4.3 **Inklusionsvereinbarung** beurteilt.

6. Beurteilungen aus besonderem Anlass

Lehrerinnen und Lehrer werden ausschließlich anlassbezogen beurteilt (§ 8 BremBeurtV).

Wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern, wird die Beurteilung aus besonderem Anlass gemäß den Grundsätzen der §§ 4, 5 und 6 BremBeurtV per Vordruck (Anlage 1) erstellt.

Außer den in § 8 BremBeurtV genannten Fällen werden anlassbezogene Beurteilungen auch erstellt für Mitglieder einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung sowie für Frauenbeauftragte vor Beginn der vollständigen Freistellung.

7. Bestätigung der Beurteilung

Die letzte Beurteilung kann bestätigt werden, wenn sie noch vollinhaltlich zutrifft. Die Bestätigung setzt voraus, dass sich das übertragene statusrechtliche Amt sowie das Aufgabengebiet nicht verändert haben. Die Bestätigung ist schriftlich zu dokumentieren und erfolgt im Rahmen des vorgeschriebenen Beurteilungsverfahrens. Hierfür ist der Vordruck „Bestätigung“ (Anlage 2) zu verwenden.

8. Leistungsveränderungen

§ 10 Abs. 2 BremBeurtV sieht unmittelbar dann ein Beurteilungsgespräch vor, wenn offensichtliche Leistungsveränderungen (einzelner Beurteilungsmerkmale oder der Gesamtbeurteilung) dies notwendig erscheinen lassen. Im Falle eines Leistungsabfalls ist auf den Anlass des Gesprächs hinzuweisen und die Durchführung durch ein Protokoll in der Personalakte zu dokumentieren. Dafür ist der Vordruck – Beurteilungsgespräch bei Leistungsveränderungen – (Anlage 3) zu verwenden.

Das Gesprächsprotokoll ist sofort aus der Personalakte zu entfernen, wenn das bisherige Leistungsniveau erreicht wird.

Das Gesprächsprotokoll verbleibt dauerhaft in der Personalakte, wenn sich die negative Leistungsveränderung in der nachfolgenden Beurteilung niederschlagen hat.

9. Beurteilungsverfahren

Die Beurteilung gibt die oder der Dienstvorgesetzte ab. Sie oder er bedient sich dazu der Mitwirkung der Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler sowie der Zweitbeurteilerin und des Zweitbeurteilers der oder des zu Beurteilenden.

Für die Bestätigung der Beurteilung gilt das gleiche Verfahren.

9.1 Erstbeurteilerinnen/Erstbeurteiler, Zweitbeurteilerin/Zweitbeurteiler

Die Schulleiterin oder der Schulleiter bzw. ein Mitglied der Schulleitung ist Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler. Bei Beurteilungen gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 BremBeurtVO (anlassbezogene Beurteilungen während und zum Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit) ist die/der jeweils zuständige Referentin oder Referent für Schulentwicklung und Qualitätsmanagement (Schulaufsicht) Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler. Im Übrigen ist die Leiterin oder der Leiter des Schulamtes Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler.

Bei der Beurteilung von Schulleiterinnen oder Schulleitern nimmt die Leiterin oder der Leiter des Schulamtes die Rolle der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers und der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers wahr.

Die Erstbeurteilerinnen oder Erstbeurteiler haben sich die notwendigen Kenntnisse über die Leistung und Eignung der zu Beurteilenden durch Ausschöpfung der ihnen zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen zu verschaffen. Dies sind neben Berichten, anderen Arbeitsergebnissen,

Gesprächen mit Dritten usw. vor allem die Einschätzungen der stellvertretenden Schulleitung, der Abteilungsleitungen, der ZuP-Leitungen sowie der Fachbereichsleitungen des ZuP (Primarstufe).

Die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler dokumentiert das Datum der Abstimmungsgespräche im Beurteilungsvordruck.

Sollten sich im Abstimmungsverfahren zwischen den Erstbeurteilerinnen bzw. Erstbeurteilern und der Zweitbeurteilerin oder dem Zweitbeurteiler nicht lösbare Uneinigkeiten ergeben, so sind die Beurteilungen mit einer schriftlichen Stellungnahme der Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler und der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers an die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten weiterzuleiten.

10. Bewertung der Leistung und Eignung

Die Beurteilung der Leistung und Eignung hat sich an den Anforderungen der Dienstaufgaben im Beurteilungszeitraum auszurichten.

10.1 Die Leistung ist in den Feldern:

- Arbeitsmenge
- Arbeitsweise
- Arbeitsgüte
- Persönliche Kompetenzen
- Unterricht
- Erzieherisches Wirken
- Zusammenarbeit mit den am Schulleben Beteiligten/Teamarbeit
- Schulentwicklung
- Ausdrucksfähigkeit/Gesprächsführung

zu beurteilen.

10.2 Die Leistung zum Führungsverhalten ist in den Feldern:

- Vorbild für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Einstellung zum Beruf
- Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit
- Herstellen von Transparenz und Empathie
- Motivation und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

zu beurteilen.

Die Einzelmerkmale Arbeitsmenge, Arbeitsweise und Arbeitsgüte sind zwingend zu beurteilen. Ebenso das Führungsverhalten, sofern Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Kann ein anderes Einzelmerkmal nicht beurteilt werden, ist dies schriftlich zu begründen.

Die Einzelmerkmale der Leistungsbeurteilung werden nach der in § 6 BremBeurtV festgelegten Skala von eins bis fünf beurteilt. Die Leistungsbeurteilung schließt mit einer Gesamtnote ab. Die Beschreibung der Beurteilungsstufen dient dabei als Einstufungshilfe (Anlage 4).

Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Leistungsbeurteilung der Beamtin oder des Beamten auswirken.

11. Beurteilungsvordruck

Für die dienstliche Beurteilung ist der Vordruck (Anlage 1) zu verwenden. Alle nachfolgenden Tatsachen und Urteile müssen sich nachweislich auf den angegebenen Beurteilungszeitraum beziehen.

11.1 Angaben zur Person

Dienst- und Amtsbezeichnung und ggf. die Funktion sind exakt anzugeben. Die Lehrbefähigung ist auch mit Zusatzbefähigung anzugeben.

11.2 Beschreibung der dienstlichen Tätigkeit

Die Beschreibung der dienstlichen Tätigkeit (reine Tatsachenfeststellungen) beinhaltet insbesondere:

- Fächereinsatz (auch fachfremd)
- Klassenstufen
- Klassenleitung/Tutoriat, Jahrgangs- bzw. Abteilungsleitung, (stellvertretende) Schulleitung
- Koordination von Jahrgängen, Stufen, didaktische Koordination oder andere Funktionen innerhalb und außerhalb der Schulleitung
- Mitarbeit in oder Leitung von (schulübergreifenden) Arbeits- oder Projektgruppen
- Organisationsarbeit (z. B. Aufsichtspläne, Mithilfe bei Prüfungsorganisation, Klausurenpläne)
- Leitung von Konferenzen
- Klassenfahrten
- Mitarbeit bei Schulfesten, Sportfesten, Schulkonzerten
- Beiträge in Konferenzen
- Vorschläge zur Verbesserung der pädagogischen Arbeit, der Schulstruktur, der Schulorganisation, der Qualitätsentwicklung

11.3 Beurteilungsgrundlagen

Als Beurteilungsgrundlagen dienen:

- Unterrichtsbesuch mit Feedbackgespräch (incl. Bewertung der Unterrichtsvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung unter Berücksichtigung des vorzulegenden Unterrichtsentwurfs sowie Prüfung, ob der Unterricht an behördliche und innerschulische Vorgaben angepasst ist). Der Unterrichtsbesuch erfolgt durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler. In den Fällen, in denen die Funktion der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers der Leiterin oder dem Leiter des Schulamtes obliegt (s. Ziff. 9.1), kann sie oder er fachkundige Personen mit dem Unterrichtsbesuch beauftragen.
- Rückmeldung Dritter (z. B. andere Funktionsstelleninhaber/-innen an der Schule, Schüler/Schülerinnen, Eltern)
- Beobachtungen in Dienstbesprechungen, Konferenzen
- Beobachtungen bei Beratungsgesprächen
- Einsichtnahmen in Klassenarbeiten/Klausuren
- Einsichtnahmen in Klassenbücher, Kurshefte, Notenlisten

Sofern eine Beurteilung aufgrund einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle zu erstellen ist, sind zusätzlich folgende Beurteilungsgrundlagen heranzuziehen:

- Beobachtungen bei einer Konferenzleitung (bei Bewerbungen auf Funktionsstellen innerhalb oder außerhalb von Schulleitung)
- Beobachtung eines Feedbackgesprächs nach Fremdhospitation (nur bei Bewerbungen auf Funktionsstellen innerhalb von Schulleitung)

Die Angaben im Beurteilungsbogen sind zu belegen (Datum, Entwürfe, andere Nachweise).

12. Beurteilungsstufen und Gesamtnote der Leistungsbeurteilung

Die Beurteilung schließt mit einer der nachfolgend aufgeführten Gesamtnoten ab:

- 5 Hervorragend
- 4 Übertrifft die Anforderungen
- 3 Entspricht voll den Anforderungen
- 2 Entspricht eingeschränkt den Anforderungen
- 1 Entspricht nicht den Anforderungen

Die Gesamtnote für die Leistung, die alle Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllt, also die „Normalleistung“, liegt in der Mitte der Skala. Diese charakterisiert die „gute Lehrkraft“. Sowohl nach unten als auch nach oben stehen – jeweils abgestuft – schwächere oder bessere Gesamtnoten zur Bewertung der Leistung zur Verfügung.

Aus der nachfolgenden Übersicht ergibt sich die jeweilige Gesamtnote aus der Summe der Beurteilungspunktwerte (= Gesamtpunktwert):

Summe der Beurteilungspunktwerte: Leistungsbeurteilung ohne Führungsverhalten maximal 45 Punkte	Summe der Beurteilungspunktwerte: Leistungsbeurteilung mit Führungsverhalten maximal 65 Punkte	Gesamtnote
41 – 45	59 – 65	5 – Hervorragend
32 – 40	46 – 58	4 – Übertrifft die Anforderungen
23 – 31	33 – 45	3 – Entspricht voll den Anforderungen
14 – 22	20 – 32	2 – Entspricht eingeschränkt den Anforderungen
3 – 13	7 – 19	1 – Entspricht nicht den Anforderungen

In begründeten Ausnahmefällen kann die Gesamtnote vom Gesamtpunktwert abweichen.

Die Gesamtnote ist schriftlich zu begründen, es sei denn, in allen Einzelmerkmalen wird durchgängig die Beurteilungsstufe (Note) 3 vergeben.

13. Eröffnung, Besprechung und Aufbewahrung

13.1 Die Beurteilungsvorschläge sind der Dienstvorgesetzten oder dem Dienstvorgesetzten durch das Personalamt vorzulegen.

13.2 Die nach dem Beurteilungsformblatt vorzunehmende Eröffnung der Beurteilung erfolgt grundsätzlich durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler, nachdem die Beurteilung durch Unterschrift der Dienstvorgesetzten oder des Dienstvorgesetzten ihre Gültigkeit erlangt hat. Legt die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler eine von dem Beurteilungsentwurf der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers abweichende Gesamtnote fest oder weicht sie oder er von der Eignungs- und Befähigungsprognose ab, ist die Beurteilung von der Zweitbeurteilerin oder dem Zweitbeurteiler zu eröffnen. Die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler ist in diesen Fällen auf Wunsch der Beamtin oder des Beamten hinzuziehen.

Der Beamtin oder dem Beamten wird ein Abdruck der Beurteilung ausgehändigt (§ 11 Abs. 1 BremBeurtV).

Nach der Eröffnung ist die Beurteilung zur Personalakte zu nehmen.

Die oder der Beurteilte ist darauf hinzuweisen, dass Einwendungen oder ggf. ein Widerspruch gegen die eröffnete Beurteilung an das Personalamt zu richten sind.

13.3 Im gesamten Beurteilungsverfahren ist für besondere Vertraulichkeit zu sorgen. Die Beurteilungsdaten sind nur für die am Beurteilungsverfahren beteiligten Stellen und Personen bestimmt. Sie dürfen anderen Stellen nur zugänglich gemacht werden, wenn diese zur Einsicht berechtigt sind.

Soweit es für die Vorbereitung von Beurteilungs- und Auswahlverfahren notwendig ist, dürfen von der Schulleitung Unterlagen mit Beurteilungsdaten geführt werden.

In der Schule dürfen keinerlei Unterlagen oder Kopien (auch elektronisch) der Beurteilung verbleiben.

14. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am **xx.xx.2020** in Kraft.

Gleichzeitig treten die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer beim Magistrat der Stadt Bremerhaven vom **09.05.2018** außer Kraft.

Bremerhaven, **xx.xx.2020**

Magistrat
der Stadt Bremerhaven

Melf Grantz
Oberbürgermeister

Dienstliche Beurteilung
für die Lehrerinnen und Lehrer
beim Magistrat der Stadt Bremerhaven

Anlassbezogene Beurteilung für den Zeitraum vom bis

Grund der anlassbezogenen Beurteilung:

- Beförderung
- während der Probezeit
- Ende der Probezeit
- Ende der Probezeit in Ämtern mit leitender Funktion (§ 5 Bremisches Beamtengesetz)
- Auswahlentscheidung zur Besetzung einer freien Funktionsstelle
- Wunsch der/des Beschäftigten
- Sonstiges (z. B. vollständige Freistellung als Personalrat, Elternzeit):

I. Persönliche Angaben

Familienname, ggf. abweichender Geburtsname, Vorname		Geburtsdatum
Amtsbezeichnung, Bes.-Gr., Funktion	Schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein wenn ja, <input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertretung informiert	
Schule	an der Schule seit (ohne Referendariat):	
Lehrbefähigung (Fächer) / Fachrichtung / Stufenschwerpunkt		

II. Dienstliche Tätigkeit im Beurteilungszeitraum

(Klassenlehrer/in, Tutor/in, Fachlehrer/in der Klasse/n, weitere Aufgaben, Fortbildungen usw.)

III. Beurteilungsgrundlagen

- Unterrichtsbesuch am _____, Feedbackgespräch am _____
durchgeführt von Name und Funktion eingeben
- Rückmeldungen anderer Funktionsstelleninhaber/-innen an der Schule:

Datum, Name/n, Funktion/en
- Beobachtungen in Dienstbesprechungen, Konferenzen

bitte konkret mit Datum angeben
- Beobachtungen bei Beratungsgesprächen

bitte konkret mit Datum angeben
- Einsichtnahmen (z. B. Klassenarbeiten/Klausuren, Klassenbücher/Kurshefte, Notenlisten)

- Sonstiges (z. B. Rückmeldungen von Schülern, Eltern)

- Beobachtungen bei einer Konferenzleitung (nur bei einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle innerhalb oder außerhalb von Schulleitung)

bitte konkret mit Datum angeben
- Beobachtung eines Feedbackgesprächs nach Fremdhospitation (nur bei einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle innerhalb von Schulleitung)

bitte konkret mit Datum angeben

IV. Leistungsbeurteilung (Aussagen über die Aufgabenerledigung im Beurteilungszeitraum)					
Beurteilungsskala 5 Hervorragend 4 Übertrifft die Anforderungen 3 Entspricht voll den Anforderungen 2 Entspricht eingeschränkt den Anforderungen 1 Entspricht nicht den Anforderungen		* Dieses Einzelmerkmal ist zwingend zu beurteilen. Kann ein anders Einzelmerkmal nicht bewertet werden, ist dies schriftlich zu begründen.			
Beurteilungsmerkmale	Beurteilungsstufen				
	Zutreffende Bewertung bitte ankreuzen.				
	5 hervorragend	4 übertrifft die Anforderungen	3 entspricht voll den Anforderungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforderungen	1 entspricht nicht den Anforderungen
<u>1. Arbeitsmenge *</u> z. B. Quantität von Arbeitsergebnissen in angemessener Zeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>2. Arbeitsweise *</u> z. B. systematische, termingerechte, selbstständige und flexible Organisation der Arbeitsabläufe; vorausschauende Arbeitsplanung; Selbstständigkeit; zweckmäßiger, wirtschaftlicher Einsatz von technischen Hilfsmitteln und Methoden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>3. Arbeitsgüte *</u> z. B. angemessene Umsetzung von Aufgaben; Korrektheit und Verwendbarkeit der erzielten Arbeitsergebnisse; Sorgfalt und Zuverlässigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>4. Persönliche Kompetenzen</u> z. B. Belastbarkeit, initiatives und innovatives Verhalten, Verantwortungsübernahme, Konfliktverhalten, Kritikfähigkeit, soziale Kompetenz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>5. Unterricht</u> z. B. fachlich-methodisches Vorgehen; Auswahl der Lerninhalte, Bestimmung der Lernziele, schülergerechte Behandlung des Lernstoffes, Erprobung und Anwendung moderner didaktischer Mittel und Methoden, Unterrichts Atmosphäre, Erreichung der Lernziele, Heranführung an die Bildungsziele, Einhaltung des Lehrplans.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>6. Erzieherisches Wirken</u> z. B. ganzheitliche Förderung der Schülerinnen u. Schüler, Umgang mit schwierigen und leistungsstarken Schülerinnen u. Schülern, Aufgeschlossenheit für Probleme und Interessen von Schülerinnen u. Schülern, Wirken im Sinne der in der Schule geltenden Erziehungsziele bzw. des Schulgesetzes, Hilfsbereitschaft, vorbildhaftes Auftreten, außerunterrichtliche Aktivitäten mit Schülerinnen u. Schülern, Klassen-/Studienfahrten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beurteilungsmerkmale	Beurteilungsstufen				
	Zutreffende Bewertung bitte ankreuzen.				
	5 hervor- ragend	4 übertrifft die Anforde- rungen	3 entspricht voll den Anforde- rungen	2 entspricht eingeschränkt den Anfor- derungen	1 entspricht nicht den Anforde- rungen
<p><u>7. Zusammenarbeit mit den am Schulleben Beteiligten/Teamfähigkeit</u></p> <p>z. B. Zusammenarbeit mit Lehrkräften und nichtunterrichtendem Personal, Lehrervertretung, Eltern und Elternvertretung, Schülerinnen u. Schülern und Schülervertretung, vorgesetzter Behörde, Amt für Jugend, Familie und Frauen und anderen Unterstützungssystemen und mit Kooperationspartnern der Schule.</p> <p>Arbeit und Kooperation in Fachkonferenzen, Jahrgangsteams, Steuergruppen, Schulkonferenz, Gesamtkonferenz, Dienstbesprechungen, Elternversammlungen, Beratung des Vorgesetzten und der außerschulischen Gremien.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><u>8. Schulentwicklung</u></p> <p>z. B. Mitwirkung bei der Schulprogrammarbeit, Mitarbeit in schulischen Steuergruppen oder weiteren Arbeitsgruppen zur Schulentwicklung, Engagement in Fach- und Arbeitsgruppen zur Unterrichtsentwicklung, Mitarbeit bei der Umsetzung von Bildungsplänen und anderen Schulentwicklungsaufgaben.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><u>9. Ausdrucksfähigkeit/Gesprächsführung</u></p> <p>z. B. folgerichtige und treffsichere Darlegung von Gedanken und Sachverhalten in mündlicher und schriftlicher Form; zielgruppenorientierte und angemessene Ausdrucksweise; ruhige und sachliche Gesprächsführung auch in Konfliktsituationen; Berücksichtigung der Situationen anderer Personen; Berücksichtigung von sozialen, kulturellen oder ethnischen Hintergründen in der Kommunikation; Einbeziehung der Ideen von Gesprächspartnern in die eigenen Überlegungen; Vereinigung von unterschiedlichen Interessen und Unterbreitung von Kompromissvorschlägen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Leistungsbeurteilung (Aussagen über die Aufgabenerledigung im Beurteilungszeitraum)					
Beurteilungsmerkmale	Beurteilungsstufen				
	Zutreffende Bewertung bitte ankreuzen.				
Führungsverhalten <input type="checkbox"/> nicht beurteilbar Bitte ankreuzen, wenn keine Führungsaufgaben wahrgenommen werden.	5 hervorragend	4 übertrifft die Anforderungen	3 entspricht voll den Anforderungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforderungen	1 entspricht nicht den Anforderungen
<u>a) Vorbild für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter / Einstellung zum Beruf</u> Die Führungskraft ist in ihrem Verhalten und Handeln Vorbild. Sie identifiziert sich mit Behörden- und Organisationszielen und ist in der Lage, diese nach innen und außen zu vertreten sowie sich loyal der Organisation gegenüber zu verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>b) Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit</u> Die Führungskraft besitzt die Fähigkeit, aufgrund gegebener oder zusätzlich beschaffter Informationen Handlungsmöglichkeiten für ihren Verantwortungsbereich zu erkennen, diese auf ihre Umsetzbarkeit und die daraus resultierenden Konsequenzen hin einzuschätzen. Sie ist in der Lage, eine bewusste und begründbare Entscheidung zu treffen und ein angemessenes Vorgehen zu planen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>c) Herstellen von Transparenz / Empathie</u> Die Führungskraft stellt jederzeit den reibungslosen Informationsfluss in Richtung der eigenen Vorgesetzten und in Richtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Sie ist in der Lage, Ziele, Sinn und Hintergrund von Maßnahmen zu vermitteln. Die Führungskraft besitzt die Fähigkeit und das nötige Einfühlungsvermögen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Dritten (z. B. Schülerinnen und Schüler, Eltern, Ämter, Institutionen, Kolleginnen und Kollegen) situationsgerecht zu begegnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>d) Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> Die Führungskraft hat die Fähigkeit, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unter schwierigen Bedingungen zu hoher Leistung, besonderer Verantwortung und neuen Initiativen zu motivieren. Arbeitsergebnisse erfahren eine angemessene und direkte Rückmeldung (Lob/Kritik). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unter Berücksichtigung ihrer Stärken und Schwächen gefordert und in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesamtnote der Leistungsbeurteilung	Beurteilungsstufen				
	Zutreffende Bewertung bitte ankreuzen.				
	5 hervor- ragend	4 übertrifft die Anforde- rungen	3 entspricht voll den Anforde- rungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforde- rungen	1 entspricht nicht den Anforde- rungen
Gem. § 6 BremBeurtV wird die Gesamtnote nach der Skala 1 - 5 festgelegt. Zwischenwerte (wie z. B. 3,5) können nicht vergeben werden. Die Gesamtnote bildet die Gesamtbewertung zu den einzelnen Bewertungen der Beurteilungsmerkmale und darf nicht in einem offensichtlichen Widerspruch dazu stehen. Sie resultiert nicht zwingend aus dem arithmetischen Mittel der Einzelbewertungen. Abweichungen sind zu begründen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesamtpunktwert (Summe der Einzelpunktwerte):

Gesamtpunktwert der Leistungsbeurteilung ohne Führungsverhalten (maximal 45 Punkte)	Gesamtpunktwert der Leistungsbeurteilung mit Führungsverhalten (maximal 65 Punkte)	Gesamtnote
41 – 45	59 – 65	5 Hervorragend
32 – 40	46 – 58	4 übertrifft die Anforderungen
23 – 31	33 – 45	3 entspricht voll den Anforderungen
14 – 22	20 – 32	2 entspricht eingeschränkt den Anforderungen
3 – 13	7 – 19	1 entspricht nicht den Anforderungen

Schriftliche Begründung der Gesamtnote:

V. Eignungs- und Befähigungsprognose zur umfassenden Potenzialeinschätzung - ohne Benotung -

Die Eignungs- und Befähigungsprognose dient der umfassenden, in die Zukunft gerichteten Potenzialeinschätzung und soll die individuelle Personalentwicklung der Beamtin oder des Beamten fördern. Sie ist freitextlich darzustellen und wird nicht benotet.

In der Eignungs- und Befähigungsprognose sollen z. B. besondere Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen; Führungseignung; Weiterbildungsbedarf; berufliche Entwicklungsmöglichkeiten; besondere Fähigkeiten, Interessen und Neigungen dargestellt werden. Sie soll eine Aussage zum Anlass der Beurteilung enthalten.

Bei der Erstellung der Prognose ist darauf zu achten, dass die getroffenen Aussagen nicht im Widerspruch zu den Bewertungen in der Leistungsbeurteilung stehen.

VI. Beurteilungsergebnis

1. Unterschrift der Erstbeurteilerin / des Erstbeurteilers (Schulleitung)

Datum

(Erstbeurteilerin/Erstbeurteiler o. V. i. A. << Name u. Funktion eintragen >>)

2. Unterschrift der Zweitbeurteilerin / des Zweitbeurteilers (Schulaufsicht oder Leitung Schulamt)

Zustimmung zum Vorschlag der Erstbeurteilerin / des Erstbeurteilers ja
 nein

falls nein:

5 hervor- ragend	4 übertrifft die Anforde- rungen	3 entspricht voll den Anforde- rungen	2 entspricht eingeschränkt den Anforde- rungen	1 entspricht nicht den Anforde- rungen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vorschlag für die Gesamtnote:

Die Stellungnahmen der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers und der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers sind den Beiblättern zu entnehmen.

Datum

(Zweitbeurteilerin/Zweitbeurteiler o. V. i. A. << Name u. Funktion eintragen >>)

3. Hinzuziehung weiterer Erstbeurteilerin/Erstbeurteiler und/oder Zweitbeurteilerin/Zweitbeurteiler

Als weitere Erstbeurteilerin/Erstbeurteiler und/oder Zweitbeurteilerin/Zweitbeurteiler haben mitgewirkt:

Name (in Blockschrift) / Funktion

Beurteilungszeitraum von ... bis ...

Beurteilungsbeitrag vom _____(s. Anlage), sofern keine Übereinstimmung mit den Vorschlägen der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers und/oder der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers vorliegt.

Datum

(vorherige/r Erstbeurteilerin/Erstbeurteiler und/oder vorherige/r Zweitbeurteilerin/Zweitbeurteiler Name eintragen)

4. Erklärung der/des Dienstvorgesetzten

- Ich schließe mich den übereinstimmenden Vorschlägen der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers und der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers an.

Die Gesamtnote lautet:

5 hervor- ragend	4 übertrifft die Anforde- rungen	3 entspricht voll den Anforde- rungen	2 entspricht einge- schränkt den Anfor- derungen	1 entspricht nicht den Anforde- rungen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Die Vorschläge der Erstbeurteilerin/des Erstbeurteilers und/oder der Zweitbeurteilerin/des Zweitbeurteilers vermochte ich nicht zu übernehmen (Nichtzutreffendes bitte streichen).

Die Gesamtnote lautet:

5 hervor- ragend	4 übertrifft die Anforde- rungen	3 entspricht voll den Anforde- rungen	2 entspricht einge- schränkt den Anfor- derungen	1 entspricht nicht den Anforde- rungen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eine Begründung meiner Beurteilung ist dem Beiblatt zu entnehmen.

Datum _____

(Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten)

VII. Eröffnung der Beurteilung, Kenntnisnahme

Die Eröffnung der Beurteilung erfolgte durch:

Datum _____

(Unterschrift und Name in Blockschrift)

Auf die Möglichkeiten, Einwendungen und Widerspruch gegen die Beurteilung zu erheben, bin ich hingewiesen worden. Ein Abdruck der Beurteilung wurde mir ausgehändigt.

Datum _____

(Name der/des Beurteilten)

Magistrat der Stadt Bremerhaven
Amt 40/ **Schule**

Bestätigung einer anlassbezogenen Beurteilung gemäß § 9 der Bremischen Beurteilungsverordnung

I. Persönliche Angaben	
Familienname, ggf. abweichender Geburtsname, Vorname	Geburtsdatum
Amtsbezeichnung, Bes.-Gr., Funktion	Schule
Lehrbefähigung (Fächer) / Fachrichtung / Stufenschwerpunkt	

- Das statusrechtliche Amt hat sich nicht verändert.
- Das Aufgabengebiet hat sich nicht verändert.
- Die anlassbezogene Beurteilung vom _____ mit der Gesamtnote
(Gesamtpunktwert _____) wird vollinhaltlich bestätigt.

1. Unterschrift der Erstbeurteilerin / des Erstbeurteilers (Schulleitung)

Datum

(Erstbeurteilerin/Erstbeurteiler o. V. i. A. << Name eintragen >>)

2. Unterschrift der Zweitbeurteilerin / des Zweitbeurteilers (Schulaufsicht oder Leitung Schulamt)

Datum

(Zweitbeurteilerin/Zweitbeurteiler o. V. i. A. << Name u. Funktion eintragen >>)

3. Zustimmung der/des Dienstvorgesetzten

Datum

(Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten)

4. Eröffnung der Beurteilung, Kenntnisnahme

Die Eröffnung der Beurteilung erfolgte durch:

Datum

(Unterschrift, Name zusätzlich in Blockschrift/oder Stempel)

Auf die Möglichkeiten, Einwendungen und Widerspruch gegen die Beurteilung zu erheben, bin ich hingewiesen worden. Ein Abdruck der Beurteilung wurde mir ausgehändigt.

Datum

(Name der/des Beurteilten)

Magistrat der Stadt Bremerhaven
 Amt 40/Schule

**Beurteilungsgespräch bei Leistungsveränderungen
 gemäß § 10 Abs. 2 der Bremischen Beurteilungsverordnung
 (Punkt 8 der Beurteilungsrichtlinie für die Lehrerinnen und Lehrer)**

I. Persönliche Angaben	
Familienname, ggf. abweichender Geburtsname, Vorname	Geburtsdatum
Amtsbezeichnung, Bes.-Gr., Funktion	Schule
Lehrbefähigung (Fächer) / Fachrichtung / Stufenschwerpunkt	

<p>Gesprächsprotokoll</p> <p>Hinweis: in dem Protokoll müssen die Beurteilungsmerkmale konkret benannt werden, in denen sich Veränderungen ergeben haben.</p>
Empty space for the protocol content

Das Beurteilungsgespräch hat am _____ stattgefunden.

 (Name u. Funktion eingeben,
 Erstbeurteilerin/Erstbeurteiler o. V. i. A.)

 (Unterschrift der/des Beurteilten)

Beschreibung der Beurteilungsstufen

Hervorragend	5	Absolute Spitzenbewertung, die auf einzelne Fälle beschränkt ist; die Leistungen müssen sich deutlich von den Leistungen der ganz großen Mehrheit der Beschäftigten abheben („herausragen“).
Übertrifft die Anforderungen	4	Ohne jede Einschränkung gute Leistungen; die Leistungen liegen erkennbar oberhalb der Anforderungen und außerdem deutlich oberhalb der durchschnittlichen Leistungen der Beschäftigten.
Entspricht voll den Anforderungen	3	Die Anforderungen werden vollständig, d. h. ohne erkennbare Einschränkungen erfüllt; die Aufgaben werden insgesamt zufriedenstellend und ohne Beeinträchtigungen erledigt; die Leistungen entsprechen insgesamt den durchschnittlichen Leistungen der Beschäftigten.
Entspricht eingeschränkt den Anforderungen	2	Die Leistungen enthalten zwar Beeinträchtigungen und liegen unterhalb der durchschnittlichen Leistungen der Beschäftigten, sind aber insgesamt noch akzeptabel; die zu erkennenden Einschränkungen bei der Aufgabenerledigung sind insgesamt nicht so gravierend, dass sie als unbrauchbar zu bewerten wären.
Entspricht nicht den Anforderungen	1	Insgesamt nicht brauchbare Leistungen; Ansätze zur Verbesserung sind nicht erkennbar.