

Dienststelle:

# Dienstliche Beurteilung Polizeivollzug

Regelbeurteilung (Stichtag: )

Anlassbeurteilung (Datum: )

Regelbeurteilung auf Antrag  
(Stichtag: )

## 1. Personalangaben

Name (gegebenenfalls abweichender  
Geburtsname), Vorname

Geburtsdatum

Amts-/Dienstbezeichnung/BesGr.

Funktion/Dienstposten

Bewertung des Dienstpostens

Dienstposten übertragen seit

Behörde/Dienststelle, Organisationseinheit

Teilzeit im Beurteilungszeitraum

ja (von bis )  nein

Führungsverantwortung

ja  nein

(Zeitraum bei nur teilweiser Wahrnehmung von  
Führungsverantwortung im Beurteilungszeitraum)

(von bis )

schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX)

gleichgestellt (§ 2 Abs. 3 SGB IX)

Ein vorbereitendes Gespräch mit der  
Schwerbehindertenvertretung und der oder dem zu Beurtei-  
lenden (§ 23 Abs. 2 NBeurtVO) wurde durchgeführt am

Ein vorbereitendes Gespräch hat ausschließlich mit der  
Schwerbehindertenvertretung stattgefunden am

Die oder der zu Beurteilende hat einem Gespräch mit der  
Schwerbehindertenvertretung nicht zugestimmt.

<b>2. Beurteilungsgrundlagen</b>	
Beurteilungszeitraum	von      bis
Beurlaubung, Elternzeit, Zuweisung oder sonstige Befreiung von der Dienstleistungspflicht im Beurteilungszeitraum	von      bis
Beförderung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:  Rückernennung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Beurteilungsgrund (nur bei Anlassbeurteilung)	
Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung)	
Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung)	
Gesamturteil der letzten Regelbeurteilung	

<input type="checkbox"/> Folgende Vorgesetzte haben einen Beurteilungsbeitrag geleistet (§ 17 Abs. 1 und 2 NBeurtVO und § 12 NBeurtVO-Pol):  (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums)  (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums)
<input type="checkbox"/> Gegebenenfalls weitere an der Beurteilung beteiligte Vorgesetzte:  (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums)
<input type="checkbox"/> Es erfolgt eine Fortschreibung der Beurteilung gemäß § 2 Abs. 3 NBeurtVO und § 2 Abs. 6 NBeurtVO-Pol wegen <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Beurlaubung aus dienstlichen Gründen;</li> <li><input type="checkbox"/> Beurlaubung aus familiären Gründen;</li> <li><input type="checkbox"/> Elternzeit;</li> <li><input type="checkbox"/> Freistellung als Mitglied der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder Entlastung als Gleichstellungsbeauftragte;</li> </ul> zum Beurteilungsstichtag seit:
<input type="checkbox"/> Im Beurteilungszeitraum liegt für den Zeitraum von      bis      mit dem Gesamturteil von      bis      mit dem Gesamturteil eine Anlassbeurteilung vor.

### **3. Aufgabenbeschreibung**

3.1 Den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägende Tätigkeiten sowie bewertbare Sonderaufgaben von Gewicht (in der Regel nicht mehr als fünf Nennungen) (§ 5 Abs. 1 NBeurtVO)

3.2  Die Bewertung des Dienstpostens nach der Besoldungsgruppe weicht vom statusrechtlichen Amt ab.

3.3 Tätigkeiten, die in Nummer 3.1 nicht genannt sind; insbesondere zusätzliche Aktivitäten, Nebentätigkeiten und/oder Projektgruppenarbeit (§ 5 Abs. 2 und 3 NBeurtVO):

Nebentätigkeiten/Projektarbeit

- 
- 
- 
- 
- 

Ehrenamtliche Tätigkeiten

- 
- 
- 
- 
- 

Sonstige Tätigkeiten

- 
- 
- 
- 
-

#### 4. Beurteilung durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler

- Die Schwerbehinderung wirkt sich nicht auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aus.
- Erläuterungen von Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Schwerbehinderung:

##### 4.1 **Beachtung des Beurteilungsmaßstabes und Zuordnung der Rangstufen zu den Einzelmerkmalen**

Bei der Bewertung und Einschätzung der Einzelmerkmale gemäß § 8 NBeurtVO und § 6 NBeurtVO-Pol ist der Beurteilungsmaßstab (§ 6 NBeurtVO) zu berücksichtigen. Die Rangstufen sind entsprechend § 7 NBeurtVO zu vergeben.

Ist ein Einzelmerkmal einer der fünf Rangstufen (große Kästchen) nicht eindeutig zuzuordnen, sind Zwischenstufen (kleine Kästchen) zulässig.

Bei Vergabe der Rangstufen A und E sowie der an sie grenzenden Zwischenstufen ist eine besondere Begründung für das jeweilige Einzelmerkmal erforderlich (§ 8 Abs. 5 NBeurtVO). Diese ist jeweils unterhalb des Einzelmerkmals einzufügen.

Einzelmerkmal	Rangstufen				
<p>A = Die Anforderungen werden in besonders herausragender Weise übertroffen.</p> <p>B = Die Anforderungen werden deutlich übertroffen.</p> <p>C = Die Anforderungen werden gut erfüllt.</p> <p>D = Die Anforderungen werden im Wesentlichen erfüllt.</p> <p>E = Die Anforderungen werden nicht erfüllt.</p> <p>Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen bitte unterhalb der Nummern 4.2 und 4.3 begründen.</p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

##### 4.2 **Einzelmerkmale zur Bewertung der fachlichen Leistung und Einschätzung der Eignung sowie Befähigung**

	Begründung					Begründung			
<p><b>a) Fachkenntnisse</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p>Umfang und Differenziertheit der für den wahrgenommenen Aufgabenbereich erforderlichen verwaltungs- und dienstpostenspezifischen Fachkenntnisse; fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung</p> <p>Kenntnisse übergreifender gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Zusammenhänge und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich</p> <p>Kenntnisse im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Berücksichtigung im fachlichen Zuständigkeitsbereich</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p><input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:</p>								

<p><b>b) Arbeitserfolg, Denk- und Urteilsvermögen, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungskompetenz</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p><u>Arbeitserfolg:</u> Arbeitserfolg, bezogen auf Arbeitsmenge im Verhältnis zur Arbeitsgüte und Arbeitstempo, Verhalten in Stresssituationen</p> <p><u>Denk- und Urteilsvermögen:</u> Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst, eigenständig und folgerichtig durchdacht und Problemlösungen erarbeitet</p> <p><u>Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungskompetenz:</u> Entscheidungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern werden situationsangemessen und eigenverantwortlich getroffen, vertreten und umgesetzt; bestimmtes und transparentes Auftreten</p>	□	□	□	□	□	□	□	
<input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:								
<p><b>c) Arbeitsorganisation</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p><u>Organisationsfähigkeit:</u> Ergebnisorientierte Arbeit, Förderung der fachlichen Zusammenarbeit</p> <p><u>Arbeitsplanung:</u> Frühzeitige und wirklichkeitsnahe Planung, Beachtung von Prioritäten, Einhaltung vorgegebener/vereinbarter Termine</p> <p><u>Konzeptionelles Arbeiten:</u> Entwicklung von grundsätzlichen, systematischen und praxisgerechten Vorstellungen, Einschätzung und Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen</p> <p><u>Wirtschaftliches Handeln und Verhalten:</u> Berücksichtigung des Kostenaspekts, sinnvoller Ressourceneinsatz, Verbesserung von Arbeitsabläufen</p>	□	□	□	□	□	□	□	
<input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:								

<p><b>d) Sozialkompetenz</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p><u>Kooperation, Wertschätzung und Einfühlsamkeit:</u></p> <p>Fähigkeit und Bereitschaft zur Teamarbeit, Fähigkeit zur Selbstkritik, respektvolle und unvoreingenommene Haltung, nimmt angemessene Rücksicht auf andere</p> <p><u>Kollegialität:</u></p> <p>Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Offenheit im Umgang mit anderen, Kollegialität und Hilfsbereitschaft</p> <p><u>Umgang mit Konfliktsituation:</u></p> <p>Aufgeschlossenheit gegenüber sachlicher Kritik, lösungsorientiertes Verhalten, Verhandlungsgeschick, Fähigkeit zur Stressbewältigung, Fähigkeit zu Interessenausgleich und Selbstkontrolle</p> <p><u>Kontaktfähigkeit: Adressaten- und bürgerorientiertes Verhalten:</u></p> <p>Aufgeschlossenheit gegenüber Interessen, Erwartungen und Bedürfnissen von Bürgerinnen und Bürgern, Aufgeschlossenheit gegenüber den Belangen Anderer, Ansprechbarkeit innerhalb der Organisation sowie gegenüber Bürgerinnen und Bürgern, überzeugendes Auftreten, kompetenter Umgang, Fähigkeit, individuellen Besonderheiten Rechnung zu tragen, Fähigkeit zum Aufbau von Kontakten und Netzwerken, aufmerksame und aktive Zugewandtheit</p> <p><u>Gleichstellungskompetenz:</u></p> <p>Unterstützung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern; Umfang und Differenziertheit der Kenntnisse über Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer, diskriminierungsfreie Berücksichtigung der unterschiedlichen Belange im Rahmen des eigenen Gestaltungsspielraums</p>	□	□	□	□	□	□	□	□	□
<p><b>e) Arbeitsweise</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p><u>Initiative, Selbständigkeit, Engagement:</u></p> <p>Selbständige Aufgabenerledigung, erforderliche Schwerpunktsetzung, eigeninitiatives</p>	□	□	□	□	□	□	□	□	□
<p><input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:</p>									

Entscheidungsverhalten, Optimierung eigener Arbeits- und Handlungsweisen

Kreativität:

Einbringen eigener konstruktiver Ideen, Aufzeigen von Alternativen, Entwicklung unterschiedlicher, auch unüblicher, Lösungsansätze

Überzeugungskraft:

Getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten durchsetzen, sich mit Einwendungen und mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandersetzen, ohne die eigene Linie zu verlassen, Verantwortung für eine Entscheidung übernehmen und klare Position beziehen

Schriftliche Ausdrucksweise:

Fähigkeit, sich überzeugend und eindeutig auszudrücken, adressatengerechte und verständliche Argumentation, Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Mündliche Ausdrucksfähigkeit:

Verständliche Argumentation und Information, eindeutiger und überzeugender Ausdruck, situationsangemessene und adressatengerechte Kommunikation

Berufliches Selbstverständnis:

Dienstauffassung, Engagement, Vertreten von Organisationszielen nach innen und außen

**Begründung für die Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen:**  
(§ 8 Abs. 3 NBeurtVO)

**4.3 Besondere Einzelmerkmale zum Führungsverhalten**

(Diese Merkmale werden gemäß § 6 Satz 3 NBeurtVO-Pol nicht bewertet, wenn die im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Führungsverantwortung weniger als sechs zusammenhängende Monate beträgt.)

	Begründung						Begründung	
<p><b>a) Organisation und Steuerung der Arbeitsbereiche</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p>Arbeitsbereiche werden zielgerichtet, effizient und vertrauensbasiert organisiert, Personal und Sachmittel werden effektiv, sinnvoll und verantwortungsbewusst eingesetzt, Arbeitsabläufe sind nachvollziehbar und flexibel gestaltet und werden sinnvoll geordnet, Veränderungsprozesse werden aktiv unterstützt, Ziel- und Prioritätensetzung erfolgt unter Berücksichtigung verschiedener Arbeitszeitmodelle und im Bewusstsein einer diversen Teamstruktur</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:							
<p><b>b) Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p><u>Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:</u></p> <p>Engagement, Leistungsbereitschaft, Eigenständigkeit und Befähigung zur Mitgestaltung werden gefördert, Einbeziehung in Entscheidungsprozesse, Vermittlung von Orientierung, transparente Kommunikation und Entscheidungsfindung, realistische und konstruktive Leistungsrückmeldung, Schaffung von zeitnahen und effizienten Informationsstrukturen, gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung als Basis, Selbstreflexion, Förderung einer Kultur der Veränderungsbereitschaft, in der Lernen und Entwicklung als gemeinsamer Prozess verstanden werden</p> <p><u>Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen:</u></p> <p>Getroffene Entscheidungen werden authentisch vertreten und mit überzeugenden Argumenten durchgesetzt, es wird sich mit Einwendungen und mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandergesetzt, Verantwortung für eine Entscheidung wird übernommen und klare Position bezogen</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:							

<p><b>c) Motivationsfähigkeit</b></p> <p>Bewertet und oder eingeschätzt werden:</p> <p>Motivierung durch vorbildliches, faires und von Vertrauen und Wertschätzung geprägtes Verhalten, Fähigkeit zur Überzeugung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit, Förderung des Bewusstseins für den gemeinsamen Auftrag, auch durch authentisches Handeln</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:									
<p><b>d) Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p>Gezielte und chancengerechte Förderung individueller Potenziale und der weiteren beruflichen Entwicklung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf Kompetenzaufbau, Selbstwirksamkeit und Zukunftsfähigkeit, Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen, Berücksichtigung von Diversitäten, Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:									
<p><b>e) Gleichstellungskompetenz</b></p> <p>Bewertet und/oder eingeschätzt werden:</p> <p>Unterstützung der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und aktive Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Führungstätigkeit; Mitdenken der Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer sowie Berücksichtigung der unterschiedlichen geschlechterspezifischen Belange; Erkennen bestehender geschlechterbedingter Benachteiligung und Beseitigung dieser im Rahmen eigener Gestaltungsmöglichkeiten; Unterstützung einer geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurtVO:									

**Begründung für die Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen:**  
 (§ 8 Abs. 3 NBeurtVO)

#### 4.4 Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale

Unter Beachtung der Rangstufen der Einzelmerkmale und deren Gewichtung wird gemäß § 9 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 NBeurtVO und § 7 NBeurtVO-Pol als Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale die folgende Rangstufe (§ 7 NBeurtVO) festgelegt.

**A – Die Anforderungen werden in besonders herausragender Weise übertroffen.**

Diese Rangstufe können nur Beamtinnen und Beamte erhalten, die nach Gesamtleistung und Gesamtpersönlichkeit in jeder Hinsicht konstant Spitzenleistungen erbringen und die gesteigerte Anforderung für die Rangstufe B nochmals deutlich und dauerhaft übertreffen. Es muss sich um Beamtinnen und Beamte mit außergewöhnlichem Leistungsverhalten handeln. Die Anforderungen an Eignung und Befähigung müssen in herausragendem Maße erfüllt werden. Besondere Leistungen in einem Spezialgebiet oder eine besondere Ausprägung von Eignung oder Befähigung in einem speziellen Bereich reichen für sich genommen nicht aus. Bei Beamtinnen und Beamten in Vorgesetztenfunktion setzt diese Rangstufe ein konstant vorbildliches Verhalten voraus.

**B – Die Anforderungen werden deutlich übertroffen.**

Diese Rangstufe ist für Beamtinnen und Beamte vorgesehen, die aufgrund ihrer fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung die Rangstufe C übertreffen, sich bei der Erledigung schwieriger Arbeiten besonders bewähren und fortwährend weit über den Anforderungen liegende Leistungen erbringen sowie die Anforderungen an Eignung und Befähigung übertreffen. Bei Beamtinnen und Beamten in Vorgesetztenfunktion verlangt diese Rangstufe ein konstant deutlich über den Anforderungen liegendes Verhalten.

**C – Die Anforderungen werden gut erfüllt.**

Diese Rangstufe erhalten Beamtinnen und Beamte, die die ihnen gestellten Aufgaben gut erfüllen. Sie werden den Anforderungen an die zu erwartende fachliche Leistung, Eignung und Befähigung in vollem Umfang gerecht.

**D – Die Anforderungen werden im Wesentlichen erfüllt.**

Diese Rangstufe erhalten Beamtinnen und Beamte, deren fachliche Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen mit Einschränkungen entsprechen oder wenn die gezeigte fachliche Leistung, Eignung oder Befähigung einige Mängel aufweist.

**E – Die Anforderungen werden nicht erfüllt.**

Diese Rangstufe ist für Beamtinnen und Beamte vorzusehen, deren Leistungsbild mindestens erhebliche oder durchgängig Mängel aufweist oder deren Eignung oder Befähigung nicht den Anforderungen entspricht.

**Begründung der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale, wenn eine Rangstufe aufgrund der Verteilung der Einzelmerkmale nicht eindeutig zuzuordnen ist (§ 9 Abs. 1 Satz 3 NBeurtVO)**

#### 4.5 Zusätzliche Angaben (§ 10 NBeurtVO) und Körperliche Leistungsfähigkeit (§ 11 NBeurtVO)

Sie/Er verfügt über folgende spezielle fachliche und/oder methodische Kenntnisse und/oder Erfahrungen, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind (§ 10 NBeurtVO):

Gegebenenfalls Feststellungen nach § 11 NBeurtVO zur körperlichen Leistungsfähigkeit einschließlich etwaiger Erläuterungen inwieweit diese in Verbindung mit einer Schwerbehinderung stehen:

**5. Gesamturteil der Erstbeurteilung** (§ 12 NBeurtVO)

- Das Gesamturteil entspricht der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale in Nummer 4.4.
- Das Gesamturteil wird abweichend von Nummer 4.4 wie folgt festgesetzt:

Begründung für die Abweichung:

**5.1 Begründung, wenn das vorstehende Gesamturteil der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers von der Rangstufe der letzten Regelbeurteilung oder soweit vorliegend der letzten Anlassbeurteilung seit der letzten Regelbeurteilung abweicht oder nach einer Beförderung unverändert bleibt:**

**5.2 Ergänzende Ausführungen der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers zur Erläuterung des Gesamturteils**

**6. Zweitbeurteilung** (§ 13 NBeurtVO-Pol und § 18 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 und Abs. 2 NBeurtVO)

- Der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers (Nummer 4.4) stimme ich zu.
- Dem Gesamturteil in der Erstbeurteilung (Nummer 5) stimme ich zu.

Abweichungen:

- Abweichend von der Erstbeurteilung vergebe ich für die Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale folgende Rangstufe:

Begründung für die Abweichung von der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale der Erstbeurteilung:

- Folgende Einzelmerkmale schätze ich abweichend von der Erstbeurteilung wie folgt ein (mit Begründung):

- Abweichend von der Erstbeurteilung setze ich das Gesamturteil wie folgt fest:

Begründung für Abweichungen:

Begründung, wenn das vom Gesamturteil der Erstbeurteilung abweichend festgesetzte Gesamturteil von der Rangstufe der letzten Regelbeurteilung oder soweit vorliegend der letzten Anlassbeurteilung seit der letzten Regelbeurteilung abweicht oder nach einer Beförderung unverändert bleibt:

**7. Eignungsaussage/Förderungsvorschlag** (§ 12 Abs. 3 NBeurtVO)

Aussage durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler:

Aussage/Ergänzung/Abweichung durch die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler:

**8. Unterschriften**

\_\_\_\_\_  
Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler

\_\_\_\_\_  
Datum

**9. Bekanntgabe** (§ 20 NBeurtVO und § 14 Abs. 2 NBeurtVO-Pol)

Die vorstehende Beurteilung wurde mir bekannt gegeben am:

Die Bekanntgabe erfolgte durch:

- die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler.
- die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler.
- eine andere Vorgesetzte oder einen anderen Vorgesetzten.

- Eine Abschrift wurde mir ausgehändigt.
- Auf die Aushändigung oder Übersendung einer Abschrift wird verzichtet.

- Die Beurteilung wurde besprochen am:
- Die Beurteilung wurde aus den folgenden Gründen nicht besprochen:

Ich beabsichtige eine Stellungnahme zu den in meiner Beurteilung aufgenommen Erläuterungen von Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Schwerbehinderung abzugeben, die der Beurteilung beigefügt werden soll. Die Stellungnahme reiche ich nach.

Stellungnahme der oder des Beurteilten  
(innerhalb einer Woche)

- einverstanden.
- nicht einverstanden.

Begründung der Einwendungen der oder des Beurteilten (gegebenenfalls auf gesondertem Bogen):

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der oder des Beurteilten

\_\_\_\_\_  
Datum

**10. Verfahren bei Einwendungen der oder des Beurteilten** (§ 14 Abs. 3 NBeurtVO-Pol)

10.1 Stellungnahme der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers (gegebenenfalls auf gesondertem Bogen):

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers

\_\_\_\_\_  
Datum

10.2 Gegebenenfalls gemeinsames Erörterungsgespräch

Datum:

Teilnehmende:

Ergebnis (gegebenenfalls auf gesondertem Bogen):

10.3 Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

Den Einwendungen:  stimme ich zu.  stimme ich teilweise zu.  stimme ich nicht zu.

Begründung (gegebenenfalls auf gesondertem Bogen):

10.4 Abschließendes Gesamturteil der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers (nach Einwendungen)

Das abschließende Gesamturteil setze ich wie folgt fest:

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers

\_\_\_\_\_  
Datum

10.5 Bekanntgabe

Die vorstehende Beurteilung wurde mir bekannt gegeben am:

Die Bekanntgabe erfolgte durch:

- die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler.  
 eine andere Vorgesetzte oder einen anderen Vorgesetzten.

Eine Abschrift wurde mir ausgehändigt.

Auf die Aushändigung oder Übersendung einer Abschrift wird verzichtet.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der oder des Beurteilten

\_\_\_\_\_  
Datum