

# JUSTIZBLATT

## RHEINLAND - PFALZ

AMTSBLATT DES MINISTERIUMS DER JUSTIZ

70. Jahrgang

Mainz, den 20. Juni 2016

Nummer 7

### INHALT

#### Verwaltungsvorschriften und Rundschreiben

	Seite
2. 6. 2016 Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der Justiz und im Justizvollzug .....	71

### Verwaltungsvorschriften und Rundschreiben

203035

#### Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der Justiz und im Justizvollzug

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Justiz  
vom 2. Juni 2016 (2000 - 1 - 71)

Aufgrund des § 15 Abs. 1 Satz 2 der Laufbahnverordnung (LbVO) wird Folgendes bestimmt:

#### 1 Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für sämtliche im Ministerium der Justiz und in dessen Geschäftsbereich beschäftigten Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme der Beamtinnen und Beamten des zweiten Einstiegsamtes im Justizvollzug sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

#### 2 Regelbeurteilung

- 2.1 Beamtinnen und Beamte bis Besoldungsgruppe A 16 mit Amtszulage sind alle zwei Jahre dienstlich zu beurteilen (Regelbeurteilung). Ausgenommen hiervon sind Beamtinnen und Beamte, die im Spitzenamt die Besoldungsgruppe A 6, A 9 oder A 13 jeweils mit Amtszulage erreicht haben und nicht die Zugangsvoraussetzungen für eine Einstellung in ein höheres Einstiegsamt erfüllen oder die vor dem nächsten Beförderungstermin in den Ruhestand treten.
- 2.2 Ist eine termingerechte Regelbeurteilung tatsächlich oder rechtlich nicht möglich oder liegt ein wichtiger Grund für die Zurückstellung vor, so ist die Beurteilung unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.
- 2.3 Im Falle einer Elternzeit ohne Dienstbezüge, Beurlaubung oder Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit ist eine Regelbeurteilung nur zu erstellen, wenn im Beurteilungszeitraum mehr als sechs Monate

Dienst verrichtet und für diesen Zeitraum keine Beurteilung aus besonderem Anlass gefertigt wurde. Ist nach Rückkehr eine Regelbeurteilung zu erstellen, kann sie für eine angemessene Wiedereinarbeitungszeit zurückgestellt werden, längstens jedoch für sechs Monate seit Rückkehr.

2.4 Die Regelbeurteilung erstreckt sich auf den gesamten Beurteilungszeitraum auch dann, wenn innerhalb dieses Zeitraums eine dienstliche Beurteilung aus besonderem Anlass erfolgt ist oder während dieses Zeitraums eine Beförderung stattgefunden hat.

2.5 Während der Probezeit und über die Tätigkeit in der Probezeit wird keine Regelbeurteilung erstellt.

#### 3 Beurteilung aus besonderem Anlass

3.1 In folgenden Fällen sind unabhängig von Dienststellung und Lebensalter Beurteilungen aus besonderem Anlass abzugeben:

3.1.1 bei Bewerbungen um ein funktionsgebundenes Beförderungsamtsamt, um die Zulassung zur Aus- oder Fortbildungsqualifizierung oder um die Zulassung zur Ausbildung für den Amtsanwalts- oder Gerichtsvollzieherdienst, sofern die letzte Beurteilung keine Eignungsprognose für das angestrebte Amt, für die Aus- oder Fortbildungsqualifizierung oder für die Ausbildung enthält, diese aber nach Nummer 7.6 erforderlich ist;

3.1.2 beim Beginn einer Elternzeit von mindestens einem Jahr (unter Hinzurechnung der Mutterschutzfristen im Sinne des § 4 der Mutterschutzverordnung), einer Beurlaubung von mindestens einem Jahr oder einer vollständigen Freistellung für eine Personalratstätigkeit, es sei denn, die letzte dienstliche Beurteilung wurde für einen Beurteilungszeitraum erstellt, dessen Ende nicht länger als sechs Monate zurückliegt;

- 3.1.3 wegen wesentlicher Veränderungen der Beurteilungsgrundlagen, wie einer einschneidenden Aufgabenänderung; eine solche Anlassbeurteilung soll in der Regel nur erstellt werden, wenn sich die neue Tätigkeit über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr seit dem Ende des letzten Beurteilungszeitraums erstreckt hat;
- 3.1.4 auf Anforderung der personalbewirtschaftenden Behörde.
- 3.2 Beurteilungen, die unter Verstoß gegen Nummer 3.1 erstellt wurden, sind von den höheren Dienstvorgesetzten aufzuheben. Ihre Verwertung ist unzulässig.
- 4 Bezugnahme**
- 4.1 Soweit eine frühere, nicht in einer Bezugnahme bestehende Beurteilung noch zutrifft, darf in den darauf folgenden Beurteilungen grundsätzlich auf sie Bezug genommen werden. Eine Ausnahme gilt, wenn der besondere Anlass oder besondere Umstände des Einzelfalls ein Absehen von der Bezugnahme erfordern. Die Bezugnahmemöglichkeit besteht für höchstens drei aufeinanderfolgende Regelbeurteilungszeiträume. Sofern die oder der zu Beurteilende zum letzten Regelbeurteilungsstichtag nicht nach Nummer 2 beurteilt wurde, besteht die Bezugnahmemöglichkeit für eine höchstens zwei Jahre zurückliegende Beurteilung.
- 4.2 Enthält die in Bezug genommene dienstliche Beurteilung keine Eignungsprognose, ist eine solche aber nach Nummer 7.6 erforderlich, ist die Bezugnahme durch eine entsprechende Eignungsprognose zu ergänzen.
- 4.3 Eine Bezugnahme auf eine Beurteilung nach Nummer 3.1.1 Alternative 1 ist nur zulässig, wenn diese Beurteilung aus Anlass einer Bewerbung um ein statusrechtlich vergleichbares funktionsgebundenes Beförderungsamt erstellt worden ist.
- 5 Zuständigkeit für die Beurteilung**
- 5.1 Dienstliche Beurteilungen sind durch die unmittelbaren Dienstvorgesetzten abzugeben. Gibt es – insbesondere im Falle einer Teilabordnung – mehrere unmittelbare Dienstvorgesetzte, ist die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte der abgebenden Dienststelle für die Beurteilung zuständig.
- 5.2 Dienstliche Beurteilungen können durch höhere Dienstvorgesetzte ergänzt, geändert oder aufgehoben werden. Zuvor sind die unmittelbaren Dienstvorgesetzten zu hören. Für die Eröffnung der Beurteilung gilt Nummer 10.3.
- 5.3 Bei Beamtinnen und Beamten, die im Ministerium der Justiz beschäftigt sind, tritt an die Stelle der oder des unmittelbaren Dienstvorgesetzten für die Angehörigen des vierten Einstiegsamtes die Staatssekretärin oder der Staatssekretär, für die Angehörigen des ersten bis dritten Einstiegsamtes die Leitung der Abteilung Justizverwaltung. Im Justizvollzug tritt an die Stelle der oder des unmittelbaren Dienstvorgesetzten die Behördenleitung der aktuellen Beschäftigungsbehörde, bei zu beurteilenden Behördenleitungen die Leitung der Abteilung Justizvollzug im Ministerium der Justiz.
- 6 Inhalt der Beurteilung**
- 6.1 In der Beurteilung ist die Verwendung der oder des zu Beurteilenden während des Beurteilungszeitraums darzustellen.
- 6.2 Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind anhand der Beurteilungsmerkmale im Beurteilungsbogen (Anlage 1 oder Anlage 3) zu würdigen.
- 6.3 Die Beurteilung soll ein differenziertes Leistungsbild zeichnen und dabei die Stärken der oder des zu Beurteilenden herausarbeiten sowie die Bereiche erkennen lassen, in denen eine Verbesserung erfolgen sollte.
- 6.4 Die einzelnen Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmale sind hierzu nach den Ausprägungsgraden  
herausragend,  
außergewöhnlich,  
besonders stark,  
stark,  
normal,  
hinreichend,  
ansatzweise,  
kaum oder  
nicht  
zu bewerten.
- 6.5 Die Gesamtbeurteilung der auf Lebenszeit ernannten Beamtinnen und Beamten ist – bezogen auf das jeweilige Statusamt – nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten wie folgt festzulegen:  
18, 17, 16 Punkte Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets besonders herausragende Leistungen. Die Punkte sind seltenen Einzelfällen vorbehalten, denen man mit einer Gesamtbeurteilung mit 15 bis 13 Punkten nicht mehr gerecht würde. Eine besondere Begründung ist erforderlich.  
15, 14, 13 Punkte Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besondere Leistungen.  
12, 11, 10 Punkte Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und zeichnet sich immer wieder durch besondere Leistungen aus.  
9, 8, 7 Punkte Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen stets voll und ganz und erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen.  
6, 5, 4 Punkte Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen voll und ganz und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.  
3, 2, 1 Punkt(e) Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen schon in vielen Fällen. Eignung und Leistung entsprechen zwar nicht uneingeschränkt den Anforderungen, aber das Potential und die Bereitschaft, die Leistungsschwächen zu beheben, sind vorhanden.

0 Punkte Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen in der Regel nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

Der Punktzahl ist das jeweilige Statusamt voranzustellen (z. B. „A10.8“).

Weitere Differenzierungen sind nicht zulässig.

6.6 Bei der Gesamtbeurteilung wie auch bei den Einzelmerkmalen ist auf eine plausible Differenzierung bei den Ausprägungsgraden bzw. bei der Punktvergabe in jedem Statusamt zu achten.

6.7 Die Beurteilerin oder der Beurteiler nimmt die Gesamtbeurteilung auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung in eigener Verantwortung vor. Die Gesamtbeurteilung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen. Als Orientierungshilfe dient dabei folgende Berechnung: Jeder Ausprägungsgrad nach Nummer 6.4 entspricht einem Punktwert von null bis acht, wobei null dem Ausprägungsgrad „nicht ausgeprägt“ und acht dem Ausprägungsgrad „herausragend ausgeprägt“ entspricht. Die Summe der erreichten Punktwerte ist ins Verhältnis zu setzen zu der Summe der Punktwerte, die mit den bewerteten Merkmalen höchstens erreicht werden könnte. Der sich so ergebende Prozentwert ist wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbeurteilung nach Nummer 6.5:

100,0 bis 98,0 v.H.	=	18 Punkte
97,9 bis 94,0 v.H.	=	17 Punkte
93,9 bis 90,0 v.H.	=	16 Punkte
89,9 bis 85,0 v.H.	=	15 Punkte
84,9 bis 80,0 v.H.	=	14 Punkte
79,9 bis 75,0 v.H.	=	13 Punkte
74,9 bis 70,0 v.H.	=	12 Punkte
69,9 bis 65,0 v.H.	=	11 Punkte
64,9 bis 60,0 v.H.	=	10 Punkte
59,9 bis 54,0 v.H.	=	9 Punkte
53,9 bis 47,0 v.H.	=	8 Punkte
46,9 bis 40,0 v.H.	=	7 Punkte
39,9 bis 33,0 v.H.	=	6 Punkte
32,9 bis 26,0 v.H.	=	5 Punkte
25,9 bis 20,0 v.H.	=	4 Punkte
19,9 bis 15,0 v.H.	=	3 Punkte
14,9 bis 10,0 v.H.	=	2 Punkte
9,9 bis 5,0 v.H.	=	1 Punkt
4,9 bis 0 v.H.	=	0 Punkte

Von der vorstehenden Orientierungshilfe kann abgewichen werden. In diesem Fall ist die Gesamtbeurteilung schriftlich zu begründen.

6.8 Die Erteilung der Beurteilung ist eine Maßnahme der Dienstaufsicht. Bei der Beurteilung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern ist deshalb § 9 des Rechtspflegergesetzes zu beachten.

## 7 Beurteilungsmaßstab

7.1 Ausgangspunkt für eine gerechte Beurteilung sind weder der Leistungsstand der jeweiligen Behörde noch die in der zweiten juristischen Staatsprüfung, in den Laufbahnprüfungen oder in sonstigen Studien- und Berufsabschlüssen zu stellenden Anforderungen, sondern ist der normale Leistungsstand,

der allgemein von Beschäftigten der betreffenden Statusgruppe oder des betreffenden Einstiegsamtes erwartet werden muss. Der Anlass der Beurteilung ist für den anzulegenden Beurteilungsmaßstab ohne Bedeutung. Der normale Leistungsstand entspricht in jeder Statusgruppe 8 Punkten. Eine Tätigkeit kann nicht schon deshalb besser als normal bewertet werden, weil sich im Beurteilungszeitraum keine Beanstandungen ergeben haben.

7.2 Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung oder Freistellung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Insbesondere ist bei einer Teilzeitbeschäftigung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zum Arbeitskraftanteil zu bewerten. Zeiten, in denen aus diesen Gründen keine einer Beurteilung zugängliche dienstliche Leistung erbracht wird, dürfen bei einer Beurteilung nicht zulasten der oder des zu Beurteilenden berücksichtigt werden.

7.3 Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen und in der dienstlichen Beurteilung darzulegen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Leistung darf, soweit sie behinderungsbedingt ist, die Bewertung eines Einzelmerkmals der Leistungsbeurteilung oder das Gesamturteil nicht negativ beeinflussen. In qualitativer Hinsicht sind dagegen die für alle geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

7.4 Die Erteilung einer höheren als der zuletzt erteilten Gesamtbeurteilung setzt voraus, dass sich die Beurteilungsgrundlagen seit der letzten Beurteilung deutlich verbessert haben.

7.5 Nach einer Beförderung treten zu Beurteilende in eine neue Vergleichsgruppe ein, für die ein höherer Anforderungsmaßstab gilt. Dies ist bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Daher ist die Leistung nach einer Beförderung an dem normalen Leistungsstand der neuen Statusgruppe zu messen. Nummer 7.1 Satz 3 und 4 ist zu beachten.

7.6 In Beurteilungen gemäß Nummer 3.1.1 ist die Eignung für das angestrebte Amt, für die Aus- oder Fortbildungsqualifizierung oder für die Ausbildung wie folgt zu bewerten (Eignungsprognose):

- besonders gut geeignet,
- gut geeignet,
- geeignet,
- noch nicht geeignet,
- nicht geeignet.

Die Eignungsprognose ist zu begründen.

## 8 Probezeitbeurteilung

8.1 Beamtinnen und Beamte auf Probe sollen zum Ablauf des zwölften Monats nach der Ernennung sowie unmittelbar vor Ablauf der Probezeit beurteilt werden.

8.2 Eine Beurlaubung aus familiären Gründen oder Fehlzeiten aufgrund Beschäftigungsverbots nach der Mutterschutzverordnung während der Probezeit sollen hinsichtlich des Zeitpunkts der Beurteilung angemessen berücksichtigt werden.

8.3 Ergeben sich während der Probezeit Zweifel hinsichtlich der fachlichen Leistung, Eignung oder Befähigung, die eine Entlassung aus dem Dienstverhältnis rechtfertigen können, ist ungeachtet der Regelung in den Nummern 8.1 und 8.2 unverzüglich eine Beurteilung abzugeben.

8.4 Die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Probe schließt abweichend von Nummer 6.5 mit einer Gesamtbeurteilung der dienstlichen Eignung und Leistung als

besonders gut geeignet,  
gut geeignet,  
geeignet,  
noch nicht geeignet oder  
nicht geeignet

ab.

Binnendifferenzierungen sind nicht zulässig. Nummer 3.2 gilt entsprechend.

8.5 Die Beurteilerin oder der Beurteiler nimmt die Gesamtbeurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Probe auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung in eigener Verantwortung vor. Nummer 6.7 Satz 2 bis 4 gilt sinngemäß, wobei der sich so ergebende Prozentwert wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbeurteilung nach Nummer 8.4 ist:

100,0 bis 85,0 v.H.	=	besonders gut geeignet
84,9 bis 60,0 v.H.	=	gut geeignet
59,9 bis 20,0 v.H.	=	geeignet
19,9 bis 5,0 v.H.	=	noch nicht geeignet
4,9 bis 0,0 v.H.	=	nicht geeignet

Von der vorstehenden Orientierungshilfe kann abgewichen werden. In diesem Fall ist die Gesamtbeurteilung schriftlich zu begründen.

## 9 Vordrucke

9.1 Für die dienstliche Beurteilung nach Nummer 6.2 sind die Beurteilungsbögen der Anlagen 1 und 3 zu verwenden. Die in einer Bezugnahme bestehende dienstliche Beurteilung (Nummer 4.1 Satz 1) richtet sich nach den Beurteilungsbögen der Anlagen 2 und 4.

9.2 Die Vordrucke werden unter den Bezeichnungen  
„Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der Justiz“  
„Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der Justiz (Bezugnahme)“  
„Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Justizvollzug“  
„Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Justizvollzug (Bezugnahme)“  
als elektronische Vorlagen zur Verfügung gestellt.

## 10 Mitteilung und Eröffnung

10.1 Die dienstliche Beurteilung ist der personalbewirtschaftenden Behörde auf dem Dienstweg vorzulegen. Die vorgesetzte Behörde hat eine abweichende Beurteilung (Nummer 5.2 Satz 1) der vorlegenden Behörde zu übersenden.

10.2 Vor Eröffnung ist der zu beurteilenden Person rechtzeitig ein schriftlicher Entwurf der Beurteilung zur Kenntnis zu bringen.

10.3 Auf die Bestimmungen über Eröffnung und Aufnahme in die Personalakten (§ 15 Abs. 2 LbVO, § 90 des Landesbeamtengesetzes) wird hingewiesen. Da-

nach sind Beurteilungen, etwaige abweichende Beurteilungen oder Zusätze der vorgesetzten Behörden den zu Beurteilenden in ihrem vollen Wortlaut zu eröffnen und mit ihnen zu besprechen. Wird die Beurteilung abgeändert (Nummer 5.2 Satz 1) oder mit Zusätzen versehen, erfolgt die Eröffnung durch die höheren Dienstvorgesetzten. Die Eröffnung und das Ergebnis einer Besprechung sind aktenkundig zu machen und mit der Beurteilung zu den Personalakten zu nehmen.

10.4 Bei Eröffnung der Beurteilung ist die oder der Beurteilte auf das Recht hinzuweisen, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass dienstliche Beurteilungen der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen sind (§ 69 Abs. 3 Satz 5 und 6 und Abs. 8 des Landespersonalvertretungsgesetzes).

10.5 Auf Wunsch der oder des Beurteilten ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und sind dieser dienstliche Beurteilungen zur Kenntnis zu bringen.

## 11 Schlussbestimmungen

11.1 Die Regelbeurteilungen für die Beamtinnen und Beamten des ersten und zweiten Einstiegsamtes erfolgen erstmals zum 1. Juli 2017. Die Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte sowie die Generalstaatsanwältinnen und Generalstaatsanwälte bestimmen für ihren jeweiligen Geschäftsbereich, innerhalb welcher Frist die Regelbeurteilungen vorzulegen sind.

11.2 Die Regelbeurteilungen für die Beamtinnen und Beamten des dritten und vierten Einstiegsamtes erfolgen erstmals zum 1. Juli 2016. Die Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte sowie die Generalstaatsanwältinnen und Generalstaatsanwälte bestimmen für ihren jeweiligen Geschäftsbereich, innerhalb welcher Frist die Regelbeurteilungen vorzulegen sind. Das Ministerium der Justiz bestimmt die Vorlagefrist gemäß Satz 2 für die Justizvollzugseinrichtungen.

11.3 Nach Inkrafttreten dieser Verwaltungsvorschrift ist eine Bezugnahme (Nummer 4) auf eine Beurteilung, die nicht entsprechend den Grundsätzen dieser Verwaltungsvorschrift erteilt wurde, nicht zulässig. Bei Bewerbungen (Nummer 3.1.1) dürfen Beurteilungen, die nicht entsprechend den Grundsätzen dieser Verwaltungsvorschrift erteilt wurden, nicht als Nachweis des aktuellen Leistungsbildes verwertet werden.

11.4 Besondere Bestimmungen für die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst bleiben unberührt.

## 12 Inkrafttreten

12.1 Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Juli 2016 in Kraft und ist wie folgt anzuwenden:

12.1.1 für das dritte und vierte Einstiegsamt ab 1. Juli 2016,

12.1.2 für das erste und zweite Einstiegsamt ab 1. Juli 2017.

12.2 Die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Justiz über die dienstliche Beurteilung vom 4. Juni 2007 (2000 – 1 – 34) – JBl. S. 279; 2012 S. 456 –, geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 23. November 2012 – JBl. S. 456 –, ist für das erste und zweite Einstiegsamt bis zum Ablauf des 30. Juni 2017 weiterhin anzuwenden.

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

Behörde:

Datum:

Aktenzeichen:

## Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der Justiz

### I. Art der Beurteilung

- Regelbeurteilung
- Anlassbeurteilung wegen
  - der Bewerbung um ein funktionsgebundenes Beförderungsamt
  - der Bewerbung um die Zulassung zur Aus- oder Fortbildungsqualifizierung
  - der Bewerbung um die Zulassung zur Ausbildung für den Amtsanwalts- oder Gerichtsvollzieherdienst
  - des Beginns einer Elternzeit oder Beurlaubung
  - der vollständigen Freistellung für eine Personalratstätigkeit
  - wesentlicher Veränderungen der Beurteilungsgrundlagen
  - Anforderung der personalbewirtschaftenden Behörde
- Probezeitbeurteilung

### II. Angaben zur Person

Familiennamen:

Vorname:

Ggf. Geburtsname:

Geburtsdatum:

Amtsbezeichnung:

Dienstalter in der jetzigen Bes.-Gr.:

Beschäftigungsbehörde:

Schwerbehinderung (ggf. GdB):

seit:

GdB:

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

Bildungsabschlüsse/Berufsabschlüsse/Prüfungen/Zusätzliche Qualifikationen  
und Fähigkeiten jeweils mit Jahresangabe:

Jahr

Dienstlaufbahn:

Eintritt in das Einstiegsamt:

Eintritt in die Beschäftigungsbehörde:

Fachprüfung:

Dienstlicher Werdegang:

Datum

**III. Beurteilungszeitraum** vom  
bis

**Verwendung im Beurteilungszeitraum:**

**Letzte Beurteilung:**

**IV. Beurteilungsmerkmale**

**1. Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale und persönliche Kompetenz**

		Ausprägungsgrad								
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum	nicht
1.1	Pflichtbewusstes und verantwortungsvolles Handeln									
1.2	Zuverlässigkeit									
1.3	Fähigkeit zum selbstständigen Handeln									
1.4	Belastbarkeit (körperlich und psychisch) und Durchhaltevermögen									
1.5	Frustrationstoleranz									
1.6	Fähigkeit zum Umgang mit Kritik (Selbstkritik, Fremdkritik)									
1.7	Fähigkeit, Probleme / Konflikte sachgerecht zu lösen									
1.8	Einsatz- und Leistungsbereitschaft (im Dienst allgemein und bei Übernahme notwendiger Zusatzaufgaben)									
1.9	Bereitschaft zur Übernahme von zusätzlicher Verantwortung									
1.10	Bereitschaft, auch ohne Aufforderung tätig zu werden (Initiative)									
1.11	Vielfältige Einsetzbarkeit									
1.12	Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen									
1.13	Lernbereitschaft und Fähigkeit, sich umzustellen und weiterzuentwickeln									
1.14	Fähigkeit, situationsangemessen aufzutreten und sich durchzusetzen (gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Bürgerinnen und Bürgern sowie anderen Dienststellen und Institutionen)									
1.15	Dienstleistungsorientiertes Verhalten									

**Justizwachtmeisterdienst**

1.16	Fähigkeit, situationsangemessen gegenüber vorzuführenden, in Haft genommenen oder auf besondere Anordnung zu beaufsichtigenden Bürgerinnen und Bürgern aufzutreten und sich durchzusetzen									
------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**2. Soziale Kompetenz**

		Ausprägungsgrad								
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum	nicht
2.1	Teamfähigkeit und Teamverhalten									
2.2	Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft									
2.3	Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft									
2.4	Empathiefähigkeit und Einfühlungsvermögen									
2.5	Loyalität zu und Kooperationsbereitschaft gegenüber Vorgesetzten									

**Justizwachtmeisterdienst**

2.6	Beachtung korrekter Umgangsformen mit vorzuführenden, in Haft genommenen oder auf besondere Anordnung zu beaufsichtigenden Bürgerinnen und Bürgern									
2.7	Fähigkeit, im Umgang mit vorzuführenden, in Haft genommenen oder auf besondere Anordnung zu beaufsichtigenden Bürgerinnen und Bürgern klare und eindeutige Anweisungen zu geben und deren Befolgung zu kontrollieren									

**3. Sach- und Fachkompetenz**

		Ausprägungsgrad							
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum
3.1	Qualität und Vielfalt der Fachkenntnisse								
3.2	Fähigkeit zur praxisgerechten Anwendung der Fachkenntnisse								
3.3	Auffassungsgabe								
3.4	Fähigkeit, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden								
3.5	Problembewusstsein								
3.6	Verständnis für Sachzusammenhänge, auch fachübergreifende								
3.7	Fähigkeit, sich ein eigenes Urteil zu bilden								
3.8	Ausdrucks- und Argumentationsvermögen								
3.9	Sorgfalt und Gründlichkeit								
3.10	Bewältigung des Arbeitsumfangs								
3.11	Arbeitstempo								
3.12	Termingerechte Erledigung der Aufgaben								
3.13	Entschlusskraft und Entscheidungsbereitschaft								
3.14	Fähigkeit zu strukturiertem, zielorientiertem Arbeiten								
3.15	Organisationsfähigkeit und Planungsvermögen								
3.16	Fähigkeit, Sachgebiete zu überblicken								
3.17	Kreativität und Innovationsfähigkeit								
3.18	Fähigkeit, sich neue Fachgebiete selbstständig zu erschließen								
3.19	Fortbildungsbereitschaft								
3.20	Bereitschaft und Fähigkeit zum Umgang mit der aktuellen Kommunikations- und Informationstechnik								

**Justizwachtmeisterdienst**

3.21	Sicherheitsbewusstes Verhalten und korrektes Durchführen von Sicherheitsaufgaben								
3.22	Engagement zum Erwerb und Erhalt von Fertigkeiten bei Anwendung unmittelbaren Zwangs und in der waffenlosen Selbstverteidigung								

**4. Führungsverhalten (soweit in Vorgesetztenfunktion tätig)**

		Ausprägungsgrad							
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum
4.1	Fähigkeit zur kooperativen Menschenführung								
4.2	Fähigkeit anzuleiten und zu motivieren								
4.3	Angemessene Aufsicht, Kontrolle und Rückmeldung								
4.4	Fähigkeit zu angemessener Delegation								
4.5	Kompetenz bei Personalauswahl, -einsatz und -beurteilung								
4.6	Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter								
4.7	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter								
4.8	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie								
4.9	Verantwortungsvoller und ökonomischer Umgang mit Ressourcen (Personal, Sachmittel)								
4.10	Übernahme der Führungsverantwortung und Repräsentation (nach innen und außen)								

<b>Summe der angekreuzten Merkmale</b>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

## **Gesamtbeurteilung**

**Die Leistung wird mit**

*oder*

**Die dienstliche Eignung und Leistung wird mit**

Statusamt . Punktwert oder Probezeitbeurteilung

**bewertet.<sup>1</sup>**

(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

<sup>1</sup> vgl. Anhang

**V. Eröffnung der Beurteilung**

Vorstehende dienstliche Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am in vollem Umfang eröffnet.

Auf eine Besprechung der Beurteilung wurde verzichtet.

*oder*

Die Beurteilung wurde mit der Beamtin/dem Beamten eingehend besprochen.

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die dienstliche Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auf Wunsch der Beamtin/des Beamten wurde die zuständige Schwerbehindertenvertretung an dem Beurteilungsgespräch beteiligt. An dem Gespräch hat teilgenommen:

Die Beamtin/der Beamte ist darauf hingewiesen worden, dass zu Beurteilende nach einer Beförderung in eine neue Vergleichsgruppe eintreten, für die ein höherer Anforderungsmaßstab gilt. Der Leistungsstand ist nach der Beförderung an dem durchschnittlichen Leistungsstand der neuen Statusgruppe zu messen, der 8 Punkten entspricht.

Gegen die Beurteilung wurden keine Einwendungen erhoben.

*oder*

Gegen die Beurteilung wurden folgende Einwendungen erhoben:

(Ort), den

(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

**VI.      Stellungnahme der vorgesetzten Behörde****VII.     Eröffnung einer Änderung der Beurteilung durch die höhere Dienstvorgesetzte oder den höheren Dienstvorgesetzten**

Die Änderung der Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am in vollem Umfang eröffnet.

Auf eine Besprechung der Beurteilung wurde verzichtet.

*oder*

Die Beurteilung wurde mit der Beamtin/dem Beamten eingehend besprochen.

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die Änderung der dienstlichen Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auf Wunsch der Beamtin/des Beamten wurde die zuständige Schwerbehindertenvertretung an dem Beurteilungsgespräch beteiligt. An dem Gespräch hat teilgenommen:

Die Beamtin/der Beamte ist darauf hingewiesen worden, dass zu Beurteilende nach einer Beförderung in eine neue Vergleichsgruppe eintreten, für die ein höherer Anforderungsmaßstab gilt. Der Leistungsstand ist nach der Beförderung an dem durchschnittlichen Leistungsstand der neuen Statusgruppe zu messen, der 8 Punkten entspricht.

Gegen die Beurteilung wurden keine Einwendungen erhoben.

*oder*

Gegen die Beurteilung wurden folgende Einwendungen erhoben:

(Ort), den

(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

**Anhang**

Die Gesamtbeurteilung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen (vgl. Nummer 6.7 der VV). Die Gesamtbeurteilung der auf Lebenszeit ernannten Beamtinnen und Beamten ist gemäß Nummer 6.5 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten wie folgt festzulegen:

18, 17, 16 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets besonders herausragende Leistungen. Die Punkte sind seltenen Einzelfällen vorbehalten, denen man mit einer Gesamtbeurteilung mit 15 bis 13 Punkten nicht mehr gerecht würde. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
15, 14, 13 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besondere Leistungen.
12, 11, 10 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und zeichnet sich immer wieder durch besondere Leistungen aus.
9, 8, 7 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen stets voll und ganz und erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen.
6, 5, 4 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen voll und ganz und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
3, 2, 1 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen schon in vielen Fällen. Eignung und Leistung entsprechen zwar nicht uneingeschränkt den Anforderungen, aber das Potential und die Bereitschaft, die Leistungsschwächen zu beheben, sind vorhanden.
0 Punkte	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen in der Regel nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

In der Gesamtbeurteilung ist das jeweilige Statusamt durch einen Punkt getrennt der Punktzahl nach dem vorstehenden Punktesystem voranzustellen (z. B. „A 10.8“). Bei den Statusämtern A 6, A 9 und A 13 ist jeweils noch das betreffende Einstiegsamt anzugeben (z. B. „1. EA A 6.9“).

Die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Probe schließt abweichend von dem vorgeannten Punktesystem mit einer Gesamtbeurteilung der dienstlichen Eignung und Leistung als

besonders gut geeignet,  
 gut geeignet,  
 geeignet,  
 noch nicht geeignet oder  
 nicht geeignet

ab. Binnendifferenzierungen sind nicht zulässig.

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

## Anlagenblatt

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

## Anlage 2

Behörde:

Datum:

Aktenzeichen:

# Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten in der Justiz (Bezugnahme)

## I. Art der Beurteilung

- Regelbeurteilung
- Anlassbeurteilung wegen
  - der Bewerbung um ein funktionsgebundenes Beförderungsamtsamt
  - der Bewerbung um die Zulassung zur Aus- oder Fortbildungsqualifizierung
  - der Bewerbung um die Zulassung zur Ausbildung für den Amtsanwalts- oder Gerichtsvollzieherdienst
  - des Beginns einer Elternzeit oder Beurlaubung
  - der vollständigen Freistellung für eine Personalratstätigkeit
  - wesentlicher Veränderungen der Beurteilungsgrundlagen
  - Anforderung der personalbewirtschaftenden Behörde
- Probezeitbeurteilung

## II. Angaben zur Person

Familienname, Vorname

Ggf. Geburtsname:

Geburtstag:

Amtsbezeichnung:

Dienstalter in der jetzigen Bes.-Gr.:

Beschäftigungsbehörde:

Schwerbehinderung (ggf. GdB):

Nein

Ja / seit:

GdB:

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

Bildungsabschlüsse/Berufsabschlüsse/  
Prüfungen/Zusätzliche Qualifikationen  
und Fähigkeiten jeweils mit Jahresangabe:

Dienstlaufbahn:

Eintritt in das Einstiegsamt:

Eintritt in die Beschäftigungsbehörde:

Fachprüfung:

Dienstlicher Werdegang:

**III. Beurteilungszeitraum** vom bis

**Verwendung im Beurteilungszeitraum:**

Bitte Angaben zur Verwendung, zu Aufgabenbereichen und Sonderaufgaben eingeben.

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

## Bezugnahmebeurteilung

Die Beamtin/Der Beamte wurde zuletzt am \_\_\_\_\_ beurteilt. Auf diese Beurteilung wird Bezug genommen. Die damaligen Beurteilungsgrundlagen und die Gesamtbeurteilung treffen weiterhin zu.

**Die Leistung *oder* Die dienstliche Eignung und Leistung  
der Beamtin/des Beamten  
wird deshalb weiterhin mit**

Bitte Statusamt auswählen. . Bitte Punktwert oder Probezeitbeurteilung auswählen.

**bewertet.<sup>1</sup>**

Gegebenenfalls Anmerkungen zur Beurteilung:

Eignungsprognose:

Soweit Eignungsprognose erforderlich, bitte Eignungsprognose sowie Begründung eingeben.

.....  
(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

<sup>1</sup> vgl. Anhang

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

#### **IV. Eröffnung der Beurteilung**

Vorstehende dienstliche Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am \_\_\_\_\_ in vollem Umfang eröffnet.

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die dienstliche Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auswahlfeld: Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

Auswahlfeld: Besprechung der Beurteilung / Verzicht auf die Besprechung.

Hinweis auf neue Vergleichsgruppe nach einer Beförderung; Hinweistext auswählen.

Auswahlfeld: Keine Einwendungen gegen Beurteilung / Einwendungen gegen die Beurteilung.

Bei Einwendungen gegen die Beurteilung bitte Einwendungen hier eingeben.

(Ort), den

.....  
(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

#### **V. Stellungnahme der vorgesetzten Behörde**

#### **VI. Eröffnung einer Änderung der Beurteilung durch die höhere Dienstvorgesetzte oder den höheren Dienstvorgesetzten**

Die Änderung der Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am \_\_\_\_\_ in vollem Umfang eröffnet.

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die Änderung der dienstlichen Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auswahlfeld: Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

Auswahlfeld: Besprechung der Beurteilung / Verzicht auf die Besprechung.

Hinweis auf neue Vergleichsgruppe nach einer Beförderung; Hinweistext auswählen.

Auswahlfeld: Keine Einwendungen gegen Beurteilung / Einwendungen gegen die Beurteilung.

Bei Einwendungen gegen die Beurteilung bitte Einwendungen hier eingeben.

(Ort), den

.....  
(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

**Anhang**

Die Gesamtbeurteilung der auf Lebenszeit ernannten Beamtinnen und Beamten ist gemäß Nummer 6.5 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten wie folgt festzulegen:

18, 17, 16 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets besonders herausragende Leistungen. Die Punkte sind seltenen Einzelfällen vorbehalten, denen man mit einer Gesamtbeurteilung mit 15 bis 13 Punkten nicht mehr gerecht würde. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
15, 14, 13 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besondere Leistungen.
12, 11, 10 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und zeichnet sich immer wieder durch besondere Leistungen aus.
9, 8, 7 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen stets voll und ganz und erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen.
6, 5, 4 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen voll und ganz und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
3, 2, 1 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen schon in vielen Fällen. Eignung und Leistung entsprechen zwar nicht uneingeschränkt den Anforderungen, aber das Potential und die Bereitschaft, die Leistungsschwächen zu beheben, sind vorhanden.
0 Punkte	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen in der Regel nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

In der Gesamtbeurteilung ist das jeweilige Statusamt durch einen Punkt getrennt der Punktzahl nach dem vorstehenden Punktesystem voranzustellen (z. B. „A 10.8“). Bei den Statusämtern A 6, A 9 und A 13 ist jeweils noch das betreffende Einstiegsamt anzugeben (z. B. „1. EA A 6.9“).

Die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Probe schließt abweichend von dem vorgenannten Punktesystem mit einer Gesamtbeurteilung der dienstlichen Eignung und Leistung als

besonders gut geeignet,  
gut geeignet,  
geeignet,  
noch nicht geeignet oder  
nicht geeignet

ab. Binnendifferenzierungen sind nicht zulässig.

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

Behörde:

Datum:

Aktenzeichen:

## Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Justizvollzug

### I. Art der Beurteilung

- Regelbeurteilung
- Anlassbeurteilung wegen
  - der Bewerbung um ein funktionsgebundenes Beförderungsjahr
  - der Bewerbung um die Zulassung zur Aus- oder Fortbildungsqualifizierung
  - des Beginns einer Elternzeit oder Beurlaubung
  - der vollständigen Freistellung für eine Personalratstätigkeit
  - wesentlicher Veränderungen der Beurteilungsgrundlagen
  - Anforderung der personalbewirtschaftenden Behörde
- Probezeitbeurteilung

### II. Angaben zur Person

Familienname:

Vorname:

Ggf. Geburtsname:

Geburtstag:

Amtsbezeichnung:

Dienstalter in der jetzigen Bes.-Gr.:

Beschäftigungsbehörde:

Schwerbehinderung (ggf. GdB):

seit:

GdB:

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

Bildungsabschlüsse/Berufsabschlüsse/Prüfungen/Zusätzliche Qualifikationen  
und Fähigkeiten jeweils mit Jahresangabe:

Jahr

Dienstlaufbahn:

Eintritt in das Einstiegsamt:

Eintritt in die Beschäftigungsbehörde:

Fachprüfung:

Dienstlicher Werdegang:

Datum

**III. Beurteilungszeitraum** vom

bis

**Verwendung im Beurteilungszeitraum:**

**Letzte Beurteilung:**

**IV. Beurteilungsmerkmale**

**1. Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale und persönliche Kompetenz**

		Ausprägungsgrad								
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum	nicht
1.1	Pflichtbewusstes und verantwortungsvolles Handeln									
1.2	Zuverlässigkeit									
1.3	Fähigkeit zum selbstständigen Handeln									
1.4	Belastbarkeit (körperlich und psychisch) und Durchhaltevermögen									
1.5	Frustrationstoleranz									
1.6	Fähigkeit zum Umgang mit Kritik (Selbstkritik, Fremdkritik)									
1.7	Fähigkeit, Probleme / Konflikte sachgerecht zu lösen									
1.8	Einsatz- und Leistungsbereitschaft (im Dienst allgemein und bei Übernahme notwendiger Zusatzaufgaben)									
1.9	Bereitschaft zur Übernahme von zusätzlicher Verantwortung									
1.10	Bereitschaft, auch ohne Aufforderung tätig zu werden (Initiative)									
1.11	Vielfältige Einsetzbarkeit									
1.12	Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen									
1.13	Lernbereitschaft und Fähigkeit, sich umzustellen und weiterzuentwickeln									
1.14	Fähigkeit, situationsangemessen aufzutreten und sich durchzusetzen (gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Bürgerinnen und Bürgern sowie anderen Dienststellen und Institutionen)									
1.15	Dienstleistungsorientiertes Verhalten									

**2. Soziale Kompetenz**

		Ausprägungsgrad							
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum
2.1	Teamfähigkeit und Teamverhalten								
2.2	Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft								
2.3	Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft								
2.4	Empathiefähigkeit und Einfühlungsvermögen								
2.5	Loyalität zu und Kooperationsbereitschaft gegenüber Vorgesetzten								
2.6	Beachtung korrekter Umgangsformen im Umgang mit Gefangenen								
2.7	Angemessene Balance zwischen Konsequenz und sozialem Feingefühl/Fingerspitzengefühl								
2.8	Beachtung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Nähe und Distanz im Umgang mit Gefangenen								
2.9	Beobachtungsfähigkeit								
2.10	Fähigkeit, soziale und kulturelle Zusammenhänge im Umfeld der Gefangenen zu verstehen								

**3. Sach- und Fachkompetenz**

		Ausprägungsgrad							
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum
3.1	Qualität und Vielfalt der Fachkenntnisse								
3.2	Fähigkeit zur praxisgerechten Anwendung der Fachkenntnisse								
3.3	Auffassungsgabe								
3.4	Fähigkeit, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden								
3.5	Problembewusstsein								
3.6	Verständnis für Sachzusammenhänge, auch fachübergreifende								
3.7	Fähigkeit, sich ein eigenes Urteil zu bilden								
3.8	Ausdrucks- und Argumentationsvermögen								
3.9	Sorgfalt und Gründlichkeit								
3.10	Bewältigung des Arbeitsumfangs								
3.11	Arbeitstempo								
3.12	Termingerechte Erledigung der Aufgaben								
3.13	Entschlusskraft und Entscheidungsbereitschaft								
3.14	Fähigkeit zu strukturiertem, zielorientiertem Arbeiten								
3.15	Organisationsfähigkeit und Planungsvermögen								
3.16	Fähigkeit, Sachgebiete zu überblicken								
3.17	Kreativität und Innovationsfähigkeit								
3.18	Fähigkeit, sich neue Fachgebiete selbstständig zu erschließen								
3.19	Fortbildungsbereitschaft								
3.20	Bereitschaft und Fähigkeit zum Umgang mit der aktuellen Kommunikations- und Informationstechnik								
3.21	Behandlungsorientierung								
3.22	Sicherheitsorientierung								
3.23	Korrekte Einhaltung von Sicherheitsvorgaben								
3.24	Gegenüber Gefangenen klare und eindeutige Anweisungen geben und deren Befolgung kontrollieren								
3.25	Verständnis für kulturelle Besonderheiten der Gefangenen								

**4. Führungsverhalten (soweit in Vorgesetztenfunktion tätig)**

		Ausprägungsgrad								
		herausragend	außergewöhnlich	besonders stark	stark	normal	hinreichend	ansatzweise	kaum	nicht
4.1	Fähigkeit zur kooperativen Menschenführung									
4.2	Fähigkeit anzuleiten und zu motivieren									
4.3	Angemessene Aufsicht, Kontrolle und Rückmeldung									
4.4	Fähigkeit zu angemessener Delegation									
4.5	Kompetenz bei Personalauswahl, -einsatz und -beurteilung									
4.6	Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter									
4.7	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter									
4.8	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie									
4.9	Verantwortungsvoller und ökonomischer Umgang mit Ressourcen (Personal, Sachmittel)									
4.10	Übernahme der Führungsverantwortung und Repräsentation (nach innen und außen)									

<b>Summe der angekreuzten Merkmale</b>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

## **Gesamtbeurteilung**

**Die Leistung wird mit**

*oder*

**Die dienstliche Eignung und Leistung wird mit**

Statusamt . Punktwert oder Probezeitbeurteilung

**bewertet.<sup>1</sup>**

(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

<sup>1</sup> vgl. Anhang

**V. Eröffnung der Beurteilung**

Vorstehende dienstliche Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am in vollem Umfang eröffnet.

Auf eine Besprechung der Beurteilung wurde verzichtet.

*oder*

Die Beurteilung wurde mit der Beamtin/dem Beamten eingehend besprochen.

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die dienstliche Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auf Wunsch der Beamtin/des Beamten wurde die zuständige Schwerbehindertenvertretung an dem Beurteilungsgespräch beteiligt. An dem Gespräch hat teilgenommen:

Die Beamtin/der Beamte ist darauf hingewiesen worden, dass zu Beurteilende nach einer Beförderung in eine neue Vergleichsgruppe eintreten, für die ein höherer Anforderungsmaßstab gilt. Der Leistungsstand ist nach der Beförderung an dem durchschnittlichen Leistungsstand der neuen Statusgruppe zu messen, der 8 Punkten entspricht.

Gegen die Beurteilung wurden keine Einwendungen erhoben.

*oder*

Gegen die Beurteilung wurden folgende Einwendungen erhoben:

(Ort), den

(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

**VI. Stellungnahme der vorgesetzten Behörde****VII. Eröffnung einer Änderung der Beurteilung durch die höhere Dienstvorgesetzte oder den höheren Dienstvorgesetzten**

Die Änderung der Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am in vollem Umfang eröffnet.

Auf eine Besprechung der Beurteilung wurde verzichtet.

*oder*

Die Beurteilung wurde mit der Beamtin/dem Beamten eingehend besprochen.

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die Änderung der dienstlichen Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auf Wunsch der Beamtin/des Beamten wurde die zuständige Schwerbehindertenvertretung an dem Beurteilungsgespräch beteiligt. An dem Gespräch hat teilgenommen:

Die Beamtin/der Beamte ist darauf hingewiesen worden, dass zu Beurteilende nach einer Beförderung in eine neue Vergleichsgruppe eintreten, für die ein höherer Anforderungsmaßstab gilt. Der Leistungsstand ist nach der Beförderung an dem durchschnittlichen Leistungsstand der neuen Statusgruppe zu messen, der 8 Punkten entspricht.

Gegen die Beurteilung wurden keine Einwendungen erhoben.

*oder*

Gegen die Beurteilung wurden folgende Einwendungen erhoben:

(Ort), den

(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

**Anhang**

Die Gesamtbeurteilung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen (vgl. Nummer 6.7 der VV). Die Gesamtbeurteilung der auf Lebenszeit ernannten Beamtinnen und Beamten ist gemäß Nummer 6.5 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten wie folgt festzulegen:

18, 17, 16 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets besonders herausragende Leistungen. Die Punkte sind seltenen Einzelfällen vorbehalten, denen man mit einer Gesamtbeurteilung mit 15 bis 13 Punkten nicht mehr gerecht würde. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
15, 14, 13 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besondere Leistungen.
12, 11, 10 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und zeichnet sich immer wieder durch besondere Leistungen aus.
9, 8, 7 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen stets voll und ganz und erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen.
6, 5, 4 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen voll und ganz und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
3, 2, 1 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen schon in vielen Fällen. Eignung und Leistung entsprechen zwar nicht uneingeschränkt den Anforderungen, aber das Potential und die Bereitschaft, die Leistungsschwächen zu beheben, sind vorhanden.
0 Punkte	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen in der Regel nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

In der Gesamtbeurteilung ist das jeweilige Statusamt durch einen Punkt getrennt der Punktzahl nach dem vorstehenden Punktesystem voranzustellen (z. B. „A 10.8“). Bei den Statusämtern A 6, A 9 und A 13 ist jeweils noch das betreffende Einstiegsamt anzugeben (z. B. „1. EA A 6.9“).

Die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Probe schließt abweichend von dem vorgenannten Punktesystem mit einer Gesamtbeurteilung der dienstlichen Eignung und Leistung als

besonders gut geeignet,  
gut geeignet,  
geeignet,  
noch nicht geeignet oder  
nicht geeignet

ab. Binnendifferenzierungen sind nicht zulässig.

Statusamt

Name

Beurteilungsjahr:

## Anlagenblatt

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

## Anlage 4

Behörde:

Datum:

Aktenzeichen:

# Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Justizvollzug (Bezugnahme)

## I. Art der Beurteilung

- Regelbeurteilung
- Anlassbeurteilung wegen
  - der Bewerbung um ein funktionsgebundenes Beförderungsamts
  - der Bewerbung um die Zulassung zur Aus- oder Fortbildungsqualifizierung
  - des Beginns einer Elternzeit oder Beurlaubung
  - der vollständigen Freistellung für eine Personalratstätigkeit
  - wesentlicher Veränderungen der Beurteilungsgrundlagen
  - Anforderung der personalbewirtschaftenden Behörde
- Probezeitbeurteilung

## II. Angaben zur Person

Familienname, Vorname

Ggf. Geburtsname:

Geburtstag:

Amtsbezeichnung:

Dienstalter in der jetzigen Bes.-Gr.:

Beschäftigungsbehörde:

Schwerbehinderung (ggf. GdB):

Nein

Ja / seit:

GdB:

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

Bildungsabschlüsse/Berufsabschlüsse/  
Prüfungen/Zusätzliche Qualifikationen  
und Fähigkeiten jeweils mit Jahresangabe:

Dienstlaufbahn:

Eintritt in das Einstiegsamt:

Eintritt in die Beschäftigungsbehörde:

Fachprüfung:

Dienstlicher Werdegang:

**III. Beurteilungszeitraum** vom bis

**Verwendung im Beurteilungszeitraum:**

Bitte Angaben zur Verwendung, zu Aufgabenbereichen und Sonderaufgaben eingeben.

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

## Bezugnahmebeurteilung

Die Beamtin/Der Beamte wurde zuletzt am \_\_\_\_\_ beurteilt. Auf diese Beurteilung wird Bezug genommen. Die damaligen Beurteilungsgrundlagen und die Gesamtbeurteilung treffen weiterhin zu.

**Die Leistung *oder* Die dienstliche Eignung und Leistung  
der Beamtin/des Beamten  
wird deshalb weiterhin mit**

Bitte Statusamt auswählen. . Bitte Punktwert oder Probezeitbeurteilung auswählen.

**bewertet.<sup>1</sup>**

Gegebenenfalls Anmerkungen zur Beurteilung:

Eignungsprognose:

Soweit Eignungsprognose erforderlich, bitte Eignungsprognose sowie Begründung eingeben.

.....  
(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

<sup>1</sup> vgl. Anhang

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

#### **IV. Eröffnung der Beurteilung**

Vorstehende dienstliche Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am \_\_\_\_\_ in vollem Umfang eröffnet.

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die dienstliche Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auswahlfeld: Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

Auswahlfeld: Besprechung der Beurteilung / Verzicht auf die Besprechung.

Hinweis auf neue Vergleichsgruppe nach einer Beförderung; Hinweistext auswählen.

Auswahlfeld: Keine Einwendungen gegen Beurteilung / Einwendungen gegen die Beurteilung.

Bei Einwendungen gegen die Beurteilung bitte Einwendungen hier eingeben.

(Ort), den

.....  
(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

#### **V. Stellungnahme der vorgesetzten Behörde**

#### **VI. Eröffnung einer Änderung der Beurteilung durch die höhere Dienstvorgesetzte oder den höheren Dienstvorgesetzten**

Die Änderung der Beurteilung habe ich der Beamtin/dem Beamten am \_\_\_\_\_ in vollem Umfang eröffnet.

[Name der/des Beurteilten eingeben]

[Statusamt eingeben]

[Beurteilungsjahr eingeben]

Auf die Möglichkeit, ein Mitglied des Personalrats an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen und zu verlangen, dass die Änderung der dienstlichen Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis gebracht wird, ist die Beamtin/der Beamte gemäß § 69 Abs. 8 LPersVG rechtzeitig hingewiesen worden.

Von diesem Recht wurde kein Gebrauch gemacht.

*oder*

Von diesem Recht wurde Gebrauch gemacht. An der Eröffnung hat teilgenommen:

Auswahlfeld: Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

Auswahlfeld: Besprechung der Beurteilung / Verzicht auf die Besprechung.

Hinweis auf neue Vergleichsgruppe nach einer Beförderung; Hinweistext auswählen.

Auswahlfeld: Keine Einwendungen gegen Beurteilung / Einwendungen gegen die Beurteilung.

Bei Einwendungen gegen die Beurteilung bitte Einwendungen hier eingeben.

(Ort), den

.....  
(Unterschrift) Vor- und Familienname sowie Amtsbezeichnung

**Anhang**

Die Gesamtbeurteilung der auf Lebenszeit ernannten Beamtinnen und Beamten ist gemäß Nummer 6.5 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten wie folgt festzulegen:

18, 17, 16 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets besonders herausragende Leistungen. Die Punkte sind seltenen Einzelfällen vorbehalten, denen man mit einer Gesamtbeurteilung mit 15 bis 13 Punkten nicht mehr gerecht würde. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
15, 14, 13 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besondere Leistungen.
12, 11, 10 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und zeichnet sich immer wieder durch besondere Leistungen aus.
9, 8, 7 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen stets voll und ganz und erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen.
6, 5, 4 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen voll und ganz und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
3, 2, 1 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen schon in vielen Fällen. Eignung und Leistung entsprechen zwar nicht uneingeschränkt den Anforderungen, aber das Potential und die Bereitschaft, die Leistungsschwächen zu beheben, sind vorhanden.
0 Punkte	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen in der Regel nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

Die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Probe schließt abweichend von dem vorgenannten Punktesystem mit einer Gesamtbeurteilung der dienstlichen Eignung und Leistung als

besonders gut geeignet,  
gut geeignet,  
geeignet,  
noch nicht geeignet oder  
nicht geeignet

ab. Binnendifferenzierungen sind nicht zulässig.



HERAUSGEBER: Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz, Postfach 32 60, 55022 Mainz, Ernst-Ludwig-Str. 3, 55116 Mainz, Telefon (0 61 31) 16-4876

DRUCK und VERLAG: JVA Diez Druckerei, Limburger Str. 122, 65582 Diez, Telefon (0 64 32) 6 09-3 01, Telefax (0 64 32) 6 09-3 04 E-Mail jbl.jvadz@vollzug.jm.rlp.de

ERSCHEINUNGSWEISE UND BEZUGSBEDINGUNGEN:

Das Justizblatt Rheinland-Pfalz erscheint nach Bedarf. Bezugspreis halbjährlich 11,76 EUR. Bestellungen sind unmittelbar an den Verlag zu richten. Abbestellungen zum 30.6. oder 31.12. müssen bis spätestens 15.5. bzw. 15.11. beim Verlag vorliegen. Einzelpreis (auch für Nachbestellungen des laufenden oder eines früheren Jahrgangs) 1,38 EUR zuzüglich Versandkosten.

Justizvollzugs- und Sicherungsverwahrungsanstalt Diez  
Limburger Str. 122 · 65582 Diez  
Postvertriebsstück · ZKZ 63004 · Entgelt bezahlt

---