

**Erläuterungen der Beurteilungsmerkmale nach § 7 Absatz 2 Satz 2 und 3 BeurtV****1. Fachliches Wissen und Können**

Das fachliche Wissen und Können kann in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- Umfang, Tiefe und Aktualität der Fach- und Methodenkenntnisse, auch über das Arbeitsgebiet hinaus,
- zielorientierte und sachgerechte Anwendung der Fach- und Methodenkenntnisse, auch auf neue Fragestellungen,
- die Fähigkeit, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden,
- die Fähigkeit, Sachverhalte zu analysieren, daraus die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen und ein zutreffendes Urteil zu bilden,
- IT-Kenntnisse und Fertigkeit zum Umgang mit der aktuellen Kommunikations- und Informationstechnik,
- Verständnis für fächerübergreifende Zusammenhänge und interdisziplinäres Denken,
- Treffen von zeitnahen und nachvollziehbaren Entscheidungen, auch in kritischen Situationen,
- die Fertigkeit, sachgerecht, schlüssig und differenziert zu argumentieren,
- die Fertigkeit, Informationen zu beschaffen, zu strukturieren, zu bearbeiten, aufzubewahren, wiederzuverwenden,
- die Fertigkeit, Ergebnisse von Verarbeitungsprozessen richtig zu interpretieren und eine geeignete Form der Darstellung zu wählen.

**2. Produktivität**

Die Produktivität kann in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- Umfang der geleisteten Arbeit innerhalb der vorgegebenen oder üblichen Zeit unter Berücksichtigung des jeweiligen Schwierigkeitsgrades (Arbeitsmenge),
- Beachten von zeitlichen Vorgaben,
- Verhältnis von Aufwand zu erzielten Ergebnissen,
- Grad, in dem Zielvorgaben hinsichtlich Arbeitsumfang innerhalb des Bewertungszeitraums erreicht wurden (Zielerreichung),
- Bewältigung des Arbeitsanfalls auch unter Zeitdruck, bei erhöhtem Arbeitsanfall, in wechselnden Arbeitssituationen oder unter sonstigen erschwerten Bedingungen,
- Fähigkeit und Bereitschaft, in angemessener Zeit ergebnisorientierte Entscheidungen zu treffen,
- Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf das Erreichen spezifischer Ziele und Ergebnisse zu konzentrieren (Ergebnisorientiertheit),
- Fähigkeit, festgelegte Ziele konsequent zu verfolgen und Hindernisse zu überwinden, um diese Ziele zu erreichen (Zielstrebigkeit),
- produktivitätssteigernder Einsatz von Technologien und Methoden,
- Zuverlässigkeit im Hinblick auf die Aufgabenerfüllung.

### **3. Arbeitsqualität**

Die Arbeitsqualität kann in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- Sorgfalt, Genauigkeit, Gründlichkeit und Fehlerfreiheit bei der Erledigung der Aufgaben,
- situations- und adressatengerechter schriftlicher und mündlicher Ausdruck,
- Beachtung von Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsvorgaben,
- Finden adäquater Lösungsansätze, auch bei komplexen Problemstrukturen,
- Rechtmäßigkeit des Handelns,
- Einhaltung von Standards: Grad der Übereinstimmung mit internen oder externen inhaltlichen, fachlichen oder formalen Qualitätsstandards und -richtlinien,
- Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Dokumentation und Berichterstattung (Dokumentationsqualität),
- Stabilität der Qualität über verschiedene Aufgaben und Zeiträume hinweg (Konsistenz der Arbeitsergebnisse),
- Verwendbarkeit und Relevanz der Arbeitsergebnisse,
- Sicherstellen der Arbeitsqualität auch in Stresssituationen, bei Druck und Herausforderungen.

### **4. Arbeitsweise**

Die Arbeitsweise kann in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- systematische Planung und zielgerichtete Ausrichtung von Arbeitsabläufen, Setzen von Prioritäten,
- Nachhaltigkeit des Handelns unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten,
- strategisch vorausschauendes Handeln („Foresight-Kompetenz“),
- bedarfs- und zielgruppengerechte (andere Beschäftigte, außenstehende Dritte, andere Arbeitsbereiche) Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung,
- Zweckmäßigkeit des Handelns einschließlich sinnvoller Nutzung von Gestaltungsräumen und IT,
- effizienter Einsatz von verfügbaren Ressourcen (Personal-, Finanz- und Sachmittel),
- Resilienz nach innen und außen,
- die Fähigkeit, kritische Bereiche sowie Abhängigkeiten bei komplexen Aufgaben rechtzeitig festzustellen und darauf angemessen zu reagieren,
- kontinuierliche Überprüfung und Optimierung der eigenen Arbeitsprozesse, Handlungsweisen und Ergebnissen,
- Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren sowie Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen.

## **5. Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz**

Veränderungskompetenz und Arbeitseinsatz können in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- Fähigkeit und Bereitschaft, veränderte oder neue Anforderungen offen und aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln,
- schnelles und treffsicheres Abweichen von gewohnten Denk- und Handlungsmustern, wenn erforderlich,
- Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf unterschiedliche Meinungen, Perspektiven und Ansichten einzulassen,
- Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher Aufgaben,
- Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln und die Ergebnisse im übertragenen Aufgabenbereich,
- Fähigkeit und Bereitschaft, aus eigenem Antrieb und ohne Aufforderung tätig zu werden sowie sachgerechte Arbeitsergebnisse ohne Anleitung zu erzielen,
- Dienstleistungsorientierung und Dienstleistungsbereitschaft,
- das Mittragen von begründeten Entscheidungen der Vorgesetzten/Fach- und Dienstaufsichten nach innen und außen,
- Identifikation mit den Zielen der Verwaltung bzw. der Behörde und Engagement für die Realisierung dieser Ziele, Unterordnung persönlicher Interessen dem Sachinteresse,
- die Bereitschaft, Wissen und Erfahrungen an andere zu vermitteln und weiterzugeben sowie die Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.

## **6. Sozialverhalten**

Das Sozialverhalten kann in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- angemessenes Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten und Bürgerinnen und Bürgern unter Beachtung dienstlicher Distanz,
- vertrauensvolle, respektvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten sowie im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern,
- aktive und passive Kritikfähigkeit sowie Dialog- und Kooperationsfähigkeit, auch in Konkurrenzsituationen,
- die Fähigkeit, Konflikte zu erkennen sowie tragfähige Lösungen anzustreben und umzusetzen,
- Integrationsfähigkeit,
- Genderkompetenz,
- die Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen,
- Hilfs- und Unterstützungsbereitschaft,
- empathische, wertschätzende, personen- und situationsbezogene Kommunikation,
- aktive Förderung eines sachbezogenen Kommunikations- und Informationsflusses.

Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden, sind die zusätzlichen Beurteilungsmerkmale zu bewerten:

### **7. Führungsverhalten**

Das Führungsverhalten kann in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht,
- Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz),
- den Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden,
- aktivierende, ergebnis- und zielorientierte soziale Einflussnahme auf Mitarbeitende, mit dem Ziel, gemeinsame Aufgaben zu erfüllen und strukturierte Arbeitssituationen zu bewältigen,
- das Schaffen eines positiven Arbeitsklimas und vertrauensvoller Beziehungen,
- aktive Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden,
- die Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit (auch in Bezug auf Menschen mit Behinderungen sowie im Hinblick auf Aspekte von Antidiskriminierung und Diversität) sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- wertschätzender Umgang mit den Bediensteten und insbesondere das Geben von Rückmeldung sowie die Aussprache von Lob und Kritik, bezogen auf die konkrete Situation,
- die sachliche Entgegennahme der Kritik von Mitarbeitenden sowie den konstruktiven Umgang damit,
- die Fähigkeit, Konflikte zu erkennen, sie offen anzusprechen, nach tragfähigen Lösungen und nicht nach Schuldigen zu suchen, sowie die Fähigkeit, Konflikte ggf. auszuhalten.

### **8. Aufgabenbezogene Führung**

Die aufgabenbezogene Führung kann in der Regel anhand der folgenden Beobachtungskriterien bewertet werden:

- ziel- und ergebnisorientiertes Führen,
- Erarbeitung der Ziele und der strategischen Ausrichtung für die eigene Organisationseinheit,
- Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Brandenburg nach außen überzeugend zu vertreten (Repräsentationsverhalten nach innen und außen), mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen,
- die Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen für die Erreichung der Ziele,
- Bereitschaft und Fähigkeit, Veränderungsprozesse zu fordern und zu fördern, bzw. Pilotprojekte anzugehen und innovative Verfahrensweisen auszuprobieren,
- die Verantwortungsübernahme für die gesamte Organisationseinheit,
- das bewusste Delegationsverhalten hinsichtlich der Aufgaben und aller zur Erledigung erforderlichen Rechte,
- Fertigkeit und Bereitschaft zum fachlichen und fachübergreifenden Austausch,
- zeitnahe Information über den Arbeitsfortgang und die Zielerreichung, um ggf. steuernd einzugreifen,
- effektives Ressourcenmanagement.