



## „meine Leistung“ – Besonderheiten für Beamte:innen

Allgemein

**Der Leistungseinschätzung von Beamten:innen kommt mit Blick auf ihre berufliche Entwicklung eine herausragende Bedeutung zu, da sie das maßgebliche Kriterium für die Besetzung von Beförderungsmätern darstellt.**

Mit Einführung von „meine Leistung“ als neue Beurteilungssystematik wurden die von der Rechtsprechung geforderten Punkte der Bestenauswahl bei beamtenrechtlichen Beförderungen im Bewertungsverfahren verankert.

So wird bspw. die Leistungsbewertung und damit die dienstliche Beurteilung künftig jährlich und einheitlich im 1.Quartal durchgeführt. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Bestenauswahl auf Grundlage übereinstimmender Beurteilungszeitpunkte und -zeiträume erfolgt. Statusrechtliche Anforderungen werden in der Gesamtbewertung berücksichtigt.

Für die Durchführung der jährlichen Leistungsbeurteilung für zugewiesene und beurlaubte Beamte:innen durch die Module „Leistungskompass und Gesamteinschätzung“ im Rahmen von „meine Leistung“ sind die hier aufgeführten Anwendungsstandards zwingend einzuhalten.

### Einschätzung im Leistungskompass durch die Führungskraft<sup>1</sup>

Die Einschätzung des Arbeitsverhaltens im Leistungskompass erfolgt anhand eines standardisierten Fragebogens zu konzernweit einheitlichen Verhaltensdimensionen (gem. Anhang 2 Anlage 1 KBV PE).

Leistungskompass

Die Beantwortung der Fragen ermöglicht eine ausdifferenzierte Beurteilung bezüglich Befähigung, Eignung und fachlicher Leistung im Rahmen einer beamtenrechtlichen Einschätzung.

Dimensionen/ Einzelkriterien (im Leistungskompass)	Eignung	Befähigung	Fachliche Leistung
Kundenorientierung	X		X
Vernetzungsfähigkeit			X
Vereinfachungsfähigkeit		X	X
Ergebnisorientierung		X	X
Verantwortungsbereitschaft	X		
Konfliktlösungsfähigkeit	X	X	
Veränderungsbereitschaft	X	X	

Für Beamte:innen ist daher im Leistungskompass zwingend jede Dimension einzeln durch die Führungskraft anhand der fünfstufigen Häufigkeitsskala zu bewerten und in der abschließenden Gesamteinschätzung unter Bezugnahme auf die Schwerpunkte der Gewichtung für das jeweilige Statusamt zu berücksichtigen.

#### Schwerpunkte der Gewichtung im Leistungskompass:

- **Einfacher Dienst** (Statusamt von 03 bis 06): : Kundenorientierung; Ergebnisorientierung; Konfliktlösungsfähigkeit
- **Mittlerer Dienst** (Statusamt von 06 bis 09): Kundenorientierung; Ergebnisorientierung; Vernetzungsfähigkeit
- **Gehobener Dienst** (Statusamt von 09 bis 13): Vernetzungsfähigkeit; Vereinfachungsfähigkeit; Verantwortungsbereitschaft
- **Höherer Dienst** (Statusamt von 13 bis 16/B2): Veränderungsbereitschaft; Vereinfachungsfähigkeit; Verantwortungsbereitschaft

Die Anforderungen des Statusamts sind in einem Merkblatt konkretisiert. Das Merkblatt finden Sie [im DB Personalportal](#).

<sup>1</sup> Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, die Einschätzung des Arbeitsverhaltens im Leistungskompass um andere Perspektiven zu erweitern, um Hinweise auf Stärken und/oder Möglichkeiten der Weiterentwicklung zu erhalten. Die über die weiteren Feedbackgeber eingebrachten unterschiedlichen Perspektiven werden von der Führungskraft in der Gesamteinschätzung nicht berücksichtigt.



## „meine Leistung“ – Besonderheiten für Beamte:innen

Gesamteinschätzung

### Gesamteinschätzung durch die Führungskraft

Die jährliche Gesamteinschätzung der individuellen Leistung durch die Führungskraft erfolgt nach Abschluss des Kalenderjahres. Für Beamte:innen ist die Gesamteinschätzung grundsätzlich im persönlichen Gespräch vorzunehmen und zu eröffnen. Zudem ist die Gesamteinschätzung für Beamte:innen verpflichtend schriftlich zu begründen.

Hierbei ist zu beachten:

Die Gesamteinschätzung erfolgt für Beamte:innen konzernweit einheitlich ausschließlich auf Basis der Ergebnisse des Leistungskompass durch die Führungskraft unter Bezugnahme auf die vorgenannten Schwerpunkte der Gewichtung für das jeweilige Statusamt und unter Berücksichtigung der gezeigten Leistung im Tages- bzw. Regelgeschäft.<sup>2</sup>

Die Gesamteinschätzung erfolgt anhand einer 4er Skala (4-Leistungserwartungen deutlich übertroffen, 3-Leistungserwartungen voll erfüllt, 2-Leistungserwartungen überwiegend erfüllt, 1-Leistungserwartungen teilweise erfüllt). Eine arithmetische Ermittlung der Gesamteinschätzung durch Überführung der Ergebnisse des Leistungskompass (Einschätzung jeder einzelnen Dimension anhand 5er Skala) ist somit nicht möglich, sondern muss sich schlüssig aus den in der Begründung dokumentierten Aussagen ableiten. Hierbei ist die Führungskraft gefordert, sich ausführlich mit den Einzeldimensionen im Leistungskompass auseinanderzusetzen und die Einzelergebnisse der jeweiligen vorgenannten statusbezogenen Anforderungen in der Gesamteinschätzung mit einer höheren Gewichtung zu berücksichtigen als die der übrigen.

Die Konfliktregelung gem. § 7 Anlage 1 KBV PE bzw. § 4 Anlage 4 KBV AT findet auch für Beamte:innen im gleichen Umfang Anwendung:

- Auf Wunsch der zu beurteilenden Person kann an dem Gespräch ein Mitglied des Besonderen Personalrats (besP) und bei Schwerbehinderten die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen teilnehmen
- Ist die beurteilte Person mit dem inhaltlichen Ergebnis der Gesamteinschätzung nicht einverstanden, kann sie innerhalb von vier Wochen nach Eröffnung der Gesamteinschätzung eine gesonderte Stellungnahme abgeben

### Ergebnisdokumentation

Die Ergebnisdokumentation der Gesamteinschätzung der Leistung (inkl. Begründung und Einschätzung der Führungskraft im Leistungskompass) wird auch an die elektronische Personalakte (eAkte) übertragen.

In der Ergebnisdokumentation wird auch der Status des Ankreuzfeldes aufgeführt, das jede:r Beurteilte bestätigen kann, wenn er:sie eine gesonderte Stellungnahme abgeben möchte.

**Gesamteinschätzung 2020**  
Einschätzung durch die Führungskraft

Vorname Name MA, Personalnummer, Organisationseinheit  
Statusamt + Amtsbezeichnung (bei Beamten)

Beurteilungsz Zeitraum 01.01.2020 - 31.12.2020

Leistungskompass  
(Einschätzung: Dimensionen anhand 5er Skala)

Verhaltensdimensionen	ab	Einschätzung der Dimensionen				
		1	2	3	4	5
Kundenorientierung (Eh: Team für Kunden)						
Verantwortungsbereitschaft (Bist du bei mir?)						
Ergebnisorientierung (Macht es einfach)						
Verfahrensfähigkeit (Macht es einfach)						
Verantwortungsbereitschaft (Du kannst es)						
Konfliktfähigkeit (Gibst du Gas?)						

\*Der Status, das erfragte Verhalten wurde beobachtet: 1 = nicht beobachtet, 2 = gelegentlich, 3 = oft, 4 = sehr oft, 5 = immer

**Gesamteinschätzung der Leistung**  
(Eigenes Leistungsamt und Gesamtergebnis der gesamten Leistung im Tages- bzw. Regelgeschäft anhand 4er Skala)

Bewertung:  4 = Leistungserwartung deutlich übertroffen  
 3 = Leistungserwartung voll erfüllt  
 2 = Leistungserwartung überwiegend erfüllt  
 1 = Leistungserwartung teilweise erfüllt

Begründung:  Datum:

Der Mitarbeiter möchte innerhalb von vier Wochen eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

Muster

Ergebnisdokumentation

Diese Ergebnisdokumentation steht dem:der Beamten:in ebenfalls systemseitig zur Verfügung. Die in den Systemen erfassten Daten und Ergebnisdokumentationen werden spätestens nach Ablauf von drei Jahren gelöscht. Für zugewiesene und beurlaubte Beamte:innen gilt, dass die jeweiligen Ergebnisdokumentationen auf Dauer in den Personalteilakten aufzubewahren sind.

<sup>2</sup> Die über ggf. weitere Feedbackgeber:innen eingebrachten unterschiedlichen Perspektiven sowie die Leistungskennzahlen dürfen für die Gesamtbewertung nicht berücksichtigt werden (um die Vergleichbarkeit der Bewertungsgrundlagen zu gewährleisten).