

Bekanntmachung

Die 09. Sitzung des Hauptausschusses findet am Dienstag, den 11.09.2018 statt.
Beginn: 15:00 Uhr
Ort: Hansestadt Stralsund, Rathaus, Konferenzsaal

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

- 1 Bestätigung der Tagesordnung
- 2 Bestätigung der Niederschrift der 08.Sitzung des Hauptausschusses vom 14.08.2018
- 3 Anträge
- 4 Beratung zu Beschlussvorlagen
- 4.1 Beurteilungsrichtlinie der Hansestadt Stralsund
Vorlage: B 0020/2018
- 5 Beschlüsse des Hauptausschusses
- 5.1 Vertrag über die Herstellung von Erschließungsanlagen für das Gebiet des Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund "Wohngebiet östlich der Hochschulallee"
Vorlage: H 0050/2018
- 6 Verschiedenes

Nichtöffentlicher Teil

- 7 Anträge
- 8 Beratung zu Beschlussvorlagen
- 9 Beschlüsse des Hauptausschusses
- 9.1 Verkauf einer städtischen Teilfläche in der Gemarkung Andershof, Flur 1, Flurstück 15/29 anteilig
Vorlage: H 0060/2017
- 9.2 Verkauf eines Grundstückes Frankendamm 72a, Flur 34, Flurstück 142/3 mit 595 m² in der Hansestadt Stralsund
Vorlage: H 0048/2018
- 9.3 Änderung des Hauptausschussbeschlusses H 2017-VI-08-0280 vom 08.08.2017
Vorlage: H 0052/2018
- 9.4 Vergabevorschlag Stralsund-Altstadt, Fährwall 18, Gebäude F der Feuerwehr, Los 4 - Erweiterter Rohbau
Vorlage: H 0060/2018

- 9.5 Vergabe Winterdienst auf Gehwegen
Vorlage: H 0064/2018
- 9.6 Gesellschafteraufgaben - SWS Stadtwerke Stralsund GmbH -
Jahresabschluss 2017
Vorlage: H 0053/2018
- 9.7 Gesellschafteraufgaben - Wohlfahrtseinrichtungen der
Hansestadt Stralsund GmbH - Jahresabschluss 2017
Vorlage: H 0054/2018
- 9.8 Stralsunder Werkstätten gemeinnützige GmbH -
Jahresabschluss 2017
Vorlage: H 0055/2018
- 9.9 Gesellschafteraufgaben:
Liegenschaftsentwicklungsgesellschaft der Hansestadt
Stralsund mbH - Jahresabschluss 2017
Vorlage: H 0059/2018
- 10 Verschiedenes

Öffentlicher Teil

- 11 Wiederherstellung der Öffentlichkeit und Bekanntgabe der
Ergebnisse aus dem nichtöffentlichen Teil

gez. Dr.-Ing. Alexander Badrow
Oberbürgermeister

Niederschrift
der 08. Sitzung des Hauptausschusses

Sitzungsdatum: Dienstag, den 14.08.2018
Beginn: 15:00 Uhr
Ende: 15:10 Uhr
Raum: Hansestadt Stralsund, Rathaus, Kollegiensaal

Anwesend:

stellv. Vorsitzende/r

Herr Heino Tanschus

Mitglieder

Frau Ute Bartel

Herr Stefan Bauschke

Herr Thomas Haack

Herr Hendrik Lastovka

Herr Michael Philippen

Herr Peter van Slooten

Vertreter

Frau Andrea Kühl

Frau Susanne Lewing

Herr Jürgen Suhr

Vertretung für Herrn Uwe Jungnickel

Vertretung für Frau Ann Christin von
Allwörden

Vertretung für Frau Anett Kindler

Protokollführer

Frau Birgit König

von der Verwaltung

Herr Stephan Bogusch

Frau Marion Harder

Frau Maxi Hoffmann

Herr Andre Kobsch

Herr Wolfgang Sund

Gäste

Frau Maß, SWG mbH

Tagesordnung:

- 1 Bestätigung der Tagesordnung
- 2 Bestätigung der Niederschrift der 07.Sitzung des Hauptaus-
schusses vom 03.07.2018
- 3 Anträge
- 4 Beratung zu Beschlussvorlagen
- 5 Beschlüsse des Hauptausschusses

- 5.1 Kostenspaltungs- und Abschnittsbildungsbeschluss für die Abrechnung der Straßenbaumaßnahmen Beleuchtung und Gehweg in der Vogelwiese
Vorlage: H 0036/2018
- 6 Verschiedenes
- 11 Wiederherstellung der Öffentlichkeit und Bekanntgabe der Ergebnisse aus dem nichtöffentlichen Teil

Einleitung:

Von 10 Mitgliedern des Hauptausschusses sind 10 Mitglieder anwesend, womit die Beschlussfähigkeit gegeben ist.

Die Sitzung wird durch den Senator und 2. Stellvertreter des Oberbürgermeisters, Herrn Tanschus, geleitet.

Es erfolgt eine Tonträgeraufzeichnung.

zu 1 Bestätigung der Tagesordnung

Herr Tanschus informiert, dass seitens der Verwaltung die Vorlage B 0020/2018 (TOP 8.1) zurückgezogen wird. Sie wird zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt dem Hauptausschuss zur Beratung vorgelegt.

Die Tagesordnung der 08. Sitzung des Hauptausschusses wird mit der Änderung bestätigt.

10 Zustimmungen 0 Gegenstimmen 0 Stimmenthaltungen

H 2018-VI-08-0393

zu 2 Bestätigung der Niederschrift der 07.Sitzung des Hauptausschusses vom 03.07.2018

Die Niederschrift der 07. Sitzung des Hauptausschusses vom 03.07.2018 wird ohne Änderungen/Ergänzungen bestätigt.

9 Zustimmungen 0 Gegenstimmen 1 Stimmenthaltung

H 2018-VI-08-0394

zu 3 Anträge

zu 4 Beratung zu Beschlussvorlagen

zu 5 Beschlüsse des Hauptausschusses

**zu 5.1 Kostenspaltungs- und Abschnittsbildungsbeschluss für die Abrechnung der Straßenbaumaßnahmen Beleuchtung und Gehweg in der Vogelwiese
Vorlage: H 0036/2018**

Ohne Wortmeldungen wird folgender Beschluss gefasst:

Der Hauptausschuss der Hansestadt Stralsund beschließt:

Zur Abrechnung der Ausbaumaßnahme wird der erforderliche Kostenspaltungs- und Abschnittsbildungsbeschluss gefasst.

1. Kostenspaltung:

Zur Abrechnung der Erneuerung des Gehweges und der Beleuchtung in der Vogelwiese wird für diese Teileinrichtungen der Kostenspaltungsbeschluss gefasst.

2. Abschnittsbildung:

Es wird folgender Abschnitt gebildet:
von der Einmündung Lion-Feuchtwanger-Straße
bis zur Kedingshäger Straße.

10 Zustimmungen 0 Gegenstimmen 0 Stimmenthaltungen

H 2018-VI-08-0395

zu 6 Verschiedenes

zu 11 Wiederherstellung der Öffentlichkeit und Bekanntgabe der Ergebnisse aus dem nichtöffentlichen Teil

Der Senator und 2. Stellvertreter des Oberbürgermeisters, Herr Tanschus, stellt die Öffentlichkeit wieder her und gibt bekannt, dass im nichtöffentlichen Teil der Sitzung die Vorlagen H 0016/2018, H 0035/2018, H 0023/2018, H 0025/2018, H 0037/2018, H 0043/2018 durch den Hauptausschuss gemäß Beschlussempfehlung beschlossen wurden.

gez. Heino Tanschus
Senator und 2. Stellvertreter
des Oberbürgermeisters

gez. Birgit König
Protokollführung

Titel: Beurteilungsrichtlinie der Hansestadt Stralsund

Federführung: 10.2 Personalabteilung	Datum: 23.04.2018
Bearbeiter: Gawoehns, Klaus	

Beratungsfolge	Termin	
OB-Beratung	06.08.2018	
Hauptausschuss	14.08.2018	
Hauptausschuss	11.09.2018	

Sachverhalt:

§ 61 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes Mecklenburg-Vorpommern sieht vor, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten dienstlich zu beurteilen sind. Hierfür werden bislang die von der Bürgerschaft beschlossenen „Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Arbeitnehmer der Hansestadt Stralsund“ vom 19.05.1995 angewendet. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen des dienstlichen Beurteilungssystems werden durch das jeweils geltende Landeslaufbahnrecht bestimmt, welches in den zurückliegenden Jahren einigen Anpassungen unterworfen war. Derzeit gilt die Allgemeine Laufbahnverordnung Mecklenburg-Vorpommern (ALVO M-V), die im Vergleich zur damaligen Rechtslage in den §§ 42 ff mittlerweile zahlreiche Änderungen in Bezug auf das Beurteilungswesen enthält. Diesbezüglich ist es erforderlich, das Beurteilungssystem der Hansestadt Stralsund an aktuell geltendes Recht anzupassen, um künftig im Einklang mit Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu beurteilen und insbesondere Personalauswahlverfahren auf eine tragfähige Grundlage stellen zu können.

Vor diesem Hintergrund ist ein Entwurf von „Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten der Hansestadt Stralsund“ erarbeitet worden, welcher die aktuelle Rechtslage sowie die hierzu ergangene Rechtsprechung berücksichtigt.

Lösungsvorschlag:

Gemäß § 45 ALVO M-V hat die oberste Dienstbehörde zur näheren Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens entsprechende Richtlinien zu erlassen. Diesbezüglich wird den kommunalen Dienstherrn durch die Landesregierung empfohlen, die Beurteilungsrichtlinien für die Beamtinnen und Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 23.09.2013 entsprechend anzuwenden (Amtsblatt Nr. 42 2013, S. 706) zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 09.05.2017 (Amtsblatt Nr. 20 2017, S. 374). Dieser Empfehlung folgend stützt sich die Beurteilungsrichtlinie der Hansestadt Stralsund ganz überwiegend auf die Regelungen der Landesbediensteten. Gleichwohl ist dem Umstand Rechnung getragen worden, dass sich die Organisation und Struktur der Landesverwaltung und damit auch die

im Beurteilungssystem vorgeschriebenen Verfahren teilweise deutlich von denen einer Kommunalverwaltung unterscheiden.

Alternativen:

Der Erlass einer Beurteilungsrichtlinie ist im Beamtenrecht gesetzlich vorgeschrieben (§ 45 ALVO M-V) und somit unverzichtbar. Des Weiteren muss die Ausgestaltung der Richtlinie den gesetzlichen Vorgaben genügen, weshalb das bisherige Beurteilungssystem nicht unverändert fortgeführt werden kann. Um eine Einheitlichkeit des Beurteilungswesens im Land Mecklenburg-Vorpommern zu erreichen, wird durch die Landesregierung empfohlen, die Beurteilungsrichtlinien für die Beamtinnen und Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern entsprechend anzuwenden. Der vorliegende Beschlussvorschlag berücksichtigt dies.

Beschlussvorschlag:

Die Bürgerschaft der Hansestadt Stralsund beschließt:

Für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und der Beschäftigten der Hansestadt Stralsund gelten ab Beschlussfassung die in der Anlage enthaltenen „Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten der Hansestadt Stralsund“. Gleichzeitig treten die „Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Arbeitnehmer der Hansestadt Stralsund“ vom 19.05.1995 außer Kraft.

Finanzierung:

Durch die Beschlussfassung entstehen keine bezifferbaren zusätzlichen Kosten. Der ggf. höhere Zeitaufwand bei der Anwendung dieser Richtlinie durch die für die Beurteilung verantwortlichen Führungskräfte ist notwendige Folge der geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen.

Termine/ Zuständigkeiten:

01.10.2018/Amt für zentrale Dienste

- Anlage 1 Beurteilungsrichtlinie
- Anlage 1.1 Regel- und Anlassbeurteilung
- Anlage 1.2 Bestätigungsbeurteilung
- Anlage 1.3 Erstmalige Beurteilung Probezeit
- Anlage 1.4 Beurteilungsbeitrag

gez. Dr.-Ing. Alexander Badrow

TOP Ö 4.1

Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten der Hansestadt Stralsund (Beurteilungsrichtlinien – BeurRL)

Beschluss der Bürgerschaft der Hansestadt Stralsund vom BeschlussNr.:.....

Aufgrund des § 45 Satz 1 der Allgemeinen Laufbahnverordnung (nachfolgend: ALVO M-V) vom 29. September 2010 (GVObI. M-V S. 565), die zuletzt durch Verordnung vom 23. August 2016 geändert worden ist, wird Folgendes bestimmt:

1. Ziel und Bedeutung der dienstlichen Beurteilung

Nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat jede und jeder Deutsche nach ihrer oder seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Dieser Grundsatz gilt sowohl bei Neueinstellungen als auch im Rahmen des beruflichen Fortkommens. Die Qualität der Auswahlverfahren und -entscheidungen gewährleistet damit die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Mithin muss die Bewertung der verfassungsrechtlich verankerten Auswahlkriterien auf möglichst optimalen Erkenntnisgrundlagen erfolgen. Eine wesentliche Erkenntnisquelle ist nach der Rechtsprechung die dienstliche Beurteilung. Demgemäß schreibt § 61 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes (nachfolgend: LBG M-V) vor, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten dienstlich zu beurteilen sind. Dabei kommt der regelmäßigen Beurteilung wegen des größeren Maßes an Objektivität besondere Bedeutung zu.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für die Beamtinnen und Beamten der Hansestadt Stralsund, einschließlich der Eigenbetriebe. Sie kommen nicht zur Anwendung für Beamtinnen und Beamte

- a) auf Widerruf,
- b) auf Zeit,
- c) im Ehrenbeamtenverhältnis.

Für die Beschäftigten gelten diese Richtlinien nach Maßgabe der Nummer 12.

3. Arten der dienstlichen Beurteilung

Dienstliche Beurteilungen sind die Regelbeurteilung (Nummer 3.1), die Anlassbeurteilung (Nummer 3.2), die Bestätigungsbeurteilung (Nummer 3.3) und die erstmalige Beurteilung während der Probezeit gemäß § 29 Absatz 1 Satz 1 ALVO M-V (Nummer 3.4).

Anzufertigen ist

- a) die Regelbeurteilung und die Anlassbeurteilung nach dem Muster der Anlage 1,
- b) die Bestätigungsbeurteilung nach dem Muster der Anlage 2,
- c) die erstmalige Beurteilung während der Probezeit nach dem Muster der Anlage 3.

3.1 Regelbeurteilung

Die Regelbeurteilung ist alle drei Jahre vorzunehmen, soweit die Beamtin oder der Beamte nicht nach § 42 Absatz 2 ALVO M-V von der Regelbeurteilung ausgenommen ist. Sie hat zu festen Beurteilungstichtagen zu erfolgen, und zwar erstmals zum 01.10.2018.

Die Beurteilung soll innerhalb von sechs Monaten nach dem Beurteilungstichtag fertig gestellt werden.

3.2 Anlassbeurteilung

Eine Anlassbeurteilung ist zum Ende der Probezeit (§ 29 Absatz 1 Satz 4 ALVO M-V) zu erstellen. Im Übrigen ist sie nur zulässig, wenn neben einer Regelbeurteilung Erkenntnisse über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten benötigt werden; dies ist insbesondere der Fall, wenn sich im Rahmen eines Auswahlverfahrens zeigt, dass sich seit der letzten Beurteilung das Aufgabengebiet einer Bewerberin oder eines Bewerbers wesentlich geändert hat oder deren letzte Beurteilung im Verhältnis zu der Beurteilung von Mitbewerberinnen oder Mitbewerbern nicht vergleichbar ist. Eine Anlassbeurteilung kann nur von der personalbearbeitenden Stelle angefordert werden.

3.3 Bestätigungsbeurteilung

Eine Regel- oder Anlassbeurteilung kann durch eine Bestätigungsbeurteilung – jedoch nicht mehrfach in Folge – ersetzt werden, wenn seit der letzten Beurteilung

- a) Erst- und Zweitbeurteilende nicht gewechselt haben,
- b) die oder der zu Beurteilende nicht befördert worden ist und dieselbe Tätigkeit ausübt und
- c) sich an den wesentlichen Tatsachen, den Einzelbewertungen und der Gesamtbewertung nichts geändert hat.

Die Beurteilung, auf die die Bestätigungsbeurteilung Bezug nimmt (vergleiche Nummer 7.1.1), wird inhaltlicher Bestandteil der Bestätigungsbeurteilung.

3.4 Erstmalige Beurteilung während der Probezeit

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten, die sich in der Probezeit nach § 19 LBG M-V befinden, sind frühestens nach Ablauf eines Drittels, spätestens mit Ablauf der Hälfte der abzuleistenden Probezeit erstmals zu beurteilen.

Hat sich die oder der zu Beurteilende nach der Gesamtbewertung noch nicht bewährt, sollen gleichzeitig Förderungsmaßnahmen, die bei ihrer Erfüllung voraussichtlich zu einer positiven Bewährungsaussage am Ende der Probezeit führen könnten, vorgeschlagen werden. Gleiches gilt, wenn einzelne Merkmale schlechter als „bewährt“ beurteilt worden sind.

4. Beurteilungsbeitrag; Bewährungsfeststellung

4.1 Beurteilungsbeitrag

Der Beurteilungsbeitrag ist eine schriftliche dienstliche Bewertung von Eignung, Leistung und Befähigung der oder des zu Beurteilenden für einen Teil des Beurteilungszeitraumes oder für den gesamten Beurteilungszeitraum in freier Beschreibung ohne Vergabe einer Beurteilungsnote. Der Beurteilungsbeitrag ist keine dienstliche Beurteilung.

Ein Beurteilungsbeitrag ist insbesondere in folgenden Fällen zu erstellen:

- a) auf Anforderung der personalbearbeitenden Stelle durch Erst- und Zweitbeurteilende, sobald das Unterstellungsverhältnis zwischen der oder dem Erstbeurteilenden und einer oder einem zu Beurteilenden endet (zum Beispiel bei Umsetzung, Abordnung, Versetzung innerhalb desselben Dienstherrn, Beurlaubung, vollständiger Freistellung als Mitglied einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte),
- b) durch Vorgesetzte und frühere Vorgesetzte, die nicht Erstbeurteilende sind oder waren, wenn die oder der Erstbeurteilende selbst nicht in der Lage ist, sich ein eigenes vollständiges Bild von Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung einer oder eines zu Beurteilenden zu machen; die Anforderung erfolgt durch die Erstbeurteilende oder den Erstbeurteilenden.

Das Unterstellungsverhältnis zwischen einer oder einem Beurteilenden und einer oder einem zu Beurteilenden muss mindestens drei Monate betragen haben.

Der Beurteilungsbeitrag ist nach dem Muster der Anlage 4 zu fertigen. Der oder dem zu Beurteilenden ist eine Kopie des Beurteilungsbeitrages auszuhändigen.

4.2 Bewährungsfeststellung

Zum Zwecke der Feststellung, ob sich eine Beamtin oder ein Beamter in der Erprobungszeit nach § 21 LBG M-V bewährt hat, ist auf Anforderung der personalbearbeitenden Stelle durch die Erst- und Zweitbeurteilenden eine Bewertung in freier Beschreibung abzugeben. Dies gilt entsprechend in den Fällen nach § 35, § 39 Absatz 7 und § 40 Absatz 4 ALVO M-V. Die Bewährungsfeststellung ist keine dienstliche Beurteilung.

5. Inhalt der dienstlichen Beurteilung

5.1 Allgemeines

Die Beurteilung ist eine umfassende und klare Darstellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der oder des zu Beurteilenden während des Beurteilungszeitraumes. Hierfür sind in der Aufgabenbeschreibung die den Aufgabenbereich prägenden Tätigkeiten zu benennen. Befugnisse und Verantwortlichkeiten, die von herausragender Bedeutung für die Aufgabenwahrnehmung sind, sind anzugeben.

Die Beurteilung soll im Ergebnis abgestuft sein und eine Vergleichbarkeit der Bewertungen der Leistungen der Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe ermöglichen. Aus diesem Grund dürfte, wenn Beamtinnen oder Beamte derselben Besoldungsgruppe auf unterschiedlich bewerteten Dienstposten tätig sind, in der Regel die Beamtin oder der Beamte, die oder der sich den Aufgaben des höher bewerteten Dienstpostens einschränkungslos gewachsen zeigt, besser zu beurteilen sein als die Beamtin oder der Beamte derselben Besoldungsgruppe, die oder der zwar gleich gute Leistungen zeigt, es aber in ihrem oder seinem Aufgabengebiet deutlich einfacher hat und deshalb im Quervergleich nicht so qualifizierte Leistungen erbringt. Nach einer Beförderung ist Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Beamtin oder einem Beamten in der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde höhere Leistungsniveau.

5.2 Bewertung

5.2.1 Bewertung der Einzelmerkmale

Die Fach-, Methoden-, Sozial- und Führungskompetenz sowie die Befähigung sind anhand von Einzelmerkmalen zu bewerten. Einzelmerkmale, deren Bewertung nach dem Inhalt des Aufgabenbereichs nicht in Betracht kommt, sind zu kennzeichnen.

Die Bewertung der Einzelmerkmale in Anlage 1 erfolgt nach dem dort in Abschnitt II Nummer 1 festgelegten Notensystem. Dabei ist die mittlere mit „100 Punkte“ ausgewiesene Bewertungsstufe als eine den Anforderungen in jeder Hinsicht entsprechende Leistung als Ausgangswert zu Grunde zu legen. Bezugspunkt für die gestellten Anforderungen sind die Leistungen, die von einem fiktiven Beamten in dem jeweiligen statusrechtlichen Amt an einem solchen Arbeitsplatz erwartet werden können; bei Teilzeitbeschäftigten ist gegenüber Vollzeitbeschäftigten quantitativ ein entsprechend geringerer Umfang zu Grunde zu legen.

Die Anforderungsbeschreibungen bilden für die Bewertung der Einzelmerkmale einen Orientierungsrahmen. Dies gilt entsprechend für die erstmalige Beurteilung während der Probezeit nach Anlage 3.

5.2.2 Beurteilungsrelevante Besonderheiten

Besonderheiten mit dienstlichem Bezug, wie zum Beispiel die Wahrnehmung längerfristiger Vertretungen, Projektarbeiten oder die Übernahme zusätzlicher Aufgaben, sind nur anzugeben, wenn sie in die Bewertung von Einzelmerkmalen nicht einfließen können, für die Gesamtbewertung aber von Bedeutung sind.

5.2.3 Potenzialeinschätzung/Verwendungsvorschlag

Während die Beurteilung der Einzelmerkmale rückschauend erfolgt, bezweckt die Potenzialeinschätzung eine in die Zukunft gerichtete Aussage darüber zu treffen, ob und inwieweit aus der Sicht der oder des Beurteilenden aufgrund besonderer Stärken, Fähigkeiten oder Veranlagungen künftige Entwicklungsmöglichkeiten für noch nicht wahrgenommene Aufgaben gesehen werden (vergleiche Anlage 1 Abschnitt II Nummer 3). Demgemäß ist eine Einschätzung des vorhandenen fachlichen und sonstigen Potenzials der oder des zu Beurteilenden vorzunehmen und nachvollziehbar zu begründen. Für Beamtinnen und Beamte, denen bereits eine Führungsverantwortung übertragen worden ist oder für die eine Einschätzung des Führungspotenzials, zum

Beispiel aus Stellvertretung, Teamleitung, Projektleitung, Ausbildung oder Ähnliches, möglich ist, ist das Führungspotenzial einzuschätzen.

Soweit eine Potenzialeinschätzung nicht möglich ist, ist dies ebenfalls zu begründen.

Der Verwendungsvorschlag ist als eine wesentliche Grundlage für die weitere Personalplanung unter Beachtung der Potenzialeinschätzung vorzunehmen, dabei sollen auch die Wünsche der oder des zu Beurteilenden angemessen berücksichtigt werden. Fortbildungsmaßnahmen, die für die berufliche Entwicklung förderlich sind, sollen benannt werden.

Die Potenzialeinschätzung und der Verwendungsvorschlag nehmen eine Auswahlentscheidung nicht vorweg.

5.2.4 Gesamtbewertung

Die Beurteilung ist mit einer Gesamtbewertung abzuschließen. Dabei ist zu beachten, dass die Einzelmerkmale im Hinblick auf die Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens in der Regel nicht alle von gleicher Wichtigkeit sind und dementsprechend auch bei der Beurteilung unterschiedlich gewichtet werden müssen. Die Gesamtbewertung darf deshalb nicht als bloßes arithmetisches Mittel aus den Bewertungen der Einzelmerkmale gebildet werden. Sie ist vielmehr aus der Bewertung der Einzelmerkmale unter Würdigung ihrer Gewichtung und des Gesamtbildes einschließlich der beurteilungsrelevanten Besonderheiten festzusetzen. Die Einzelmerkmale (höchstens fünf), die für den Aufgabenbereich von besonderer Wichtigkeit sind, sind in der Beurteilung kenntlich zu machen; bei identischen Aufgabenbereichen hat eine einheitliche Gewichtung der Einzelmerkmale zu erfolgen.

Es bedarf stets einer individuellen verbalen Begründung der Gesamtbewertung, welche aus der Bewertung der Einzelmerkmale unter Würdigung ihrer Gewichtung und des Gesamtbildes einschließlich der beurteilungsrelevanten Besonderheiten festzusetzen ist. Eine verbale Begründung ist nur dann entbehrlich, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note geradezu aufdrängt (z.B. bei der Vergabe einer einzigen Bewertungsstufe für sämtliche bewerteten Einzelmerkmale).

Die Vergabe der Gesamtnote erfolgt nach dem in Anlage 1 Abschnitt II Nummer 1 festgelegten Notensystem. Zwischenstufen sind nicht zulässig.

5.3 Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten der oder des zu Beurteilenden, die über die Anforderungen des Dienstpostens hinausgehen und für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind oder künftig sein können, sollen benannt werden. Hierunter fallen zum Beispiel besondere Sprachkenntnisse, Datenverarbeitungskenntnisse, pädagogische Fähigkeiten, soweit sie nicht schon als beurteilungsrelevante Besonderheiten nach Nummer 5.2.2 oder bei der Potenzialeinschätzung nach Nummer 5.2.3 berücksichtigt werden.

5.4 Richtwerte

5.4.1 Allgemeines

Bei Vergabe der höchsten Gesamtnote „übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße“ und der zweithöchsten Gesamtnote „übertrifft die Anforderungen“ sind die Richtwerte nach § 44 Absatz 1 Satz 2 ALVO M-V zu beachten. Wird der Höchstwert für die Vergabe der höchsten Gesamtnote nicht ausgeschöpft, kann der Höchstwert für die Vergabe der zweithöchsten Gesamtnote entsprechend erhöht werden. Die Richtwerte dürfen als Rahmenvorgabe eine leistungsgerechte Beurteilung nicht behindern.

Bei Nichteinhaltung der Richtwerte sind die Vorgaben nach Nummer 7.3 zu beachten.

5.4.2 Vergleichsgruppen

Die Vergleichsgruppen sind vor jedem Beurteilungsstichtag festzulegen.

Sie sollen innerhalb einer Laufbahn vorrangig aus Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe bestehen. Ausnahmsweise, insbesondere bei ansonsten zu kleiner Vergleichsgruppe (vergleiche unten), kann eine Vergleichsgruppe auch Beamtinnen und Beamte mehrerer Besoldungsgruppen derselben Laufbahngruppe umfassen, wenn die zu Beurteilenden derselben Funktionsebene angehören. Dabei dürfen die Vergleichsgruppen nur aus Beamtinnen und Beamten jeweils in Ämtern

- a) in der Laufbahngruppe 1 bis zur Besoldungsgruppe A 6, wenn die Einstellung unterhalb des zweiten Einstiegsamtes erfolgt ist,
- b) in der Laufbahngruppe 1 ab der Besoldungsgruppe A 6, wenn sie sich in einem Amt ab dem zweiten Einstiegsamt befinden,
- c) in der Laufbahngruppe 2 bis zur Besoldungsgruppe A 13, wenn die Einstellung unterhalb des zweiten Einstiegsamtes erfolgt ist,
- d) in der Laufbahngruppe 2 ab der Besoldungsgruppe A 13, wenn sie sich in einem Amt ab dem zweiten Einstiegsamt befinden,

bestehen. Würde eine nach diesen Kriterien gebildete Vergleichsgruppe aus weniger als 20 Personen bestehen, ist bei der Bildung der Gesamtnoten eine Differenzierung anzustreben, die sich an den Rahmen der Richtwerte anlehnt.

6. Zuständigkeiten der Beurteilenden

6.1 Erstbeurteilende

Für die Erstbeurteilung sind grundsätzlich die Vorgesetzten (§ 3 Absatz 3 LBG M-V) zuständig, denen die zu Beurteilenden am Beurteilungsstichtag unmittelbar unterstellt sind.

Für die Erstellung der Erstbeurteilung aller Beamtinnen und Beamten in Ämtern der Laufbahngruppe 2 unterhalb des zweiten Einstiegsamtes ohne leitende Funktion ist die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter zuständig. Auf Anforderung der

Erstbeurteilenden ist durch die Sachgebietsleiterin oder den Sachgebietsleiter ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen.

Für die Erstellung der Erstbeurteilung aller Beamtinnen und Beamten in Ämtern der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt in der Funktion einer Amtsleiterin oder eines Amtsleiters ist die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister zuständig. Auf Anforderung der Oberbürgermeisterin oder des Oberbürgermeisters ist durch die Dezernatsleiterin oder den Dezernatsleiter ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen.

Für die Erstellung der Erstbeurteilung aller Beamtinnen und Beamten in Ämtern der Laufbahngruppe 1 des Feuerwehrdienstes ist die Sachgebietsleiterin oder der Sachgebietsleiter zuständig. Auf Anforderung der Sachgebietsleiterin oder des Sachgebietsleiters ist durch die Zugführerin oder den Zugführer ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen.

6.2 Zweitbeurteilende

Die abschließende Zweitbeurteilung erfolgt

- a) durch die nächsthöheren Vorgesetzten,
- b) für alle Beamtinnen und Beamten in Ämtern der Laufbahngruppe 2 unterhalb des zweiten Einstiegsamtes durch die Amtsleiterin oder den Amtsleiter,
- c) für alle Beamtinnen und Beamten in Ämtern der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt durch die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister,
- d) für alle Beamtinnen und Beamten in Ämtern der Laufbahngruppe 1 des Feuerwehrdienstes durch die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter.

Maßgeblich hierfür ist das am Beurteilungsstichtag bestehende Unterstellungsverhältnis.

6.3 Sonderregelungen

Bestehen Bedenken im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Erstellung der dienstlichen Beurteilung (zum Beispiel wegen Befangenheit), kann die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister eine andere Beurteilende oder einen anderen Beurteilenden bestimmen.

7. Beurteilungsverfahren

7.1 Allgemeine Grundsätze

7.1.1 Einsichtnahme in vorherige Beurteilungen

Die Beurteilung ist unabhängig von vorherigen Beurteilungen vorzunehmen. Haben jedoch Erst- und Zweitbeurteilende seit der letzten Regel- oder Anlassbeurteilung nicht gewechselt, ist den Beurteilenden zum Zwecke der Prüfung, ob die weiteren Voraussetzungen für die Erstellung einer Bestätigungsbeurteilung vorliegen (vergleiche unter Nummer 3.3), eine Kopie der letzten Regel- oder Anlassbeurteilung zu übergeben.

7.1.2 Berücksichtigung von Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträgen

Einer Regelbeurteilung bedarf es auch dann, wenn die oder der zu Beurteilende innerhalb des Regelbeurteilungszeitraumes vor dem Beurteilungsstichtag eine Anlassbeurteilung erhalten hat. Zu diesem Zweck ist der oder dem Beurteilenden die Anlassbeurteilung als Kopie auszuhändigen; dasselbe gilt, wenn die Anlassbeurteilung in Form einer Bestätigungsbeurteilung erfolgt ist.

Ein innerhalb des Beurteilungszeitraumes erstellter Beurteilungsbeitrag ist der oder dem Beurteilenden ebenfalls als Kopie zu übergeben.

Bei Erstellung der Beurteilung müssen die Beurteilenden die durch die Anlassbeurteilung oder den Beurteilungsbeitrag vermittelten Erkenntnisse in angemessenem Verhältnis zum gesamten Beurteilungszeitraum berücksichtigen. Abweichungen von in der Anlassbeurteilung oder in dem Beurteilungsbeitrag vorgenommenen Bewertungen müssen in der zu erstellenden Beurteilung (im Rahmen der „Gesamtbewertung“) begründet werden.

7.1.3 Verantwortlichkeit der Zweitbeurteilenden

Die Zweitbeurteilenden sind insbesondere für die Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes verantwortlich. Es ist darauf zu achten, dass sich die Gesamtbewertung nachvollziehbar aus den Einzelbewertungen und gegebenenfalls den beurteilungsrelevanten Besonderheiten ergeben muss. Bei einem Beurteilungsbeitrag oder einer Anlassbeurteilung ist ein Beurteilungsmaßstab wie bei einer Regelbeurteilung anzulegen.

Die Zweitbeurteilenden können von der Bewertung einzelner Merkmale oder der Gesamtbewertung der Erstbeurteilenden abweichen, wenn dies zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes oder aufgrund eigener Erkenntnisse zum Leistungs- oder Befähigungspotenzial angezeigt ist. Eine abweichende Bewertung ist zunächst mit der oder dem Erstbeurteilenden zu erörtern und schließlich in der Beurteilung zu begründen.

Die Bewertungen der Zweitbeurteilenden gehen denen der Erstbeurteilenden vor.

7.2 Beurteilungsvorgespräch

Die Erstbeurteilenden haben im Vorfeld der Erstbeurteilung ein Beurteilungsvorgespräch mit den zu Beurteilenden zu führen. In diesem Gespräch soll den zu Beurteilenden eine erste Einschätzung über ihren Leistungsstand gegeben werden, ohne eine verbindliche Bewertung zu treffen. Zugleich sollen die zu Beurteilenden die Möglichkeit erhalten, solche Sachverhalte darzulegen, die ihnen für die Beurteilung wichtig erscheinen. Des Weiteren soll auch auf die beabsichtigte Nichtbewertung sowie auf die Gewichtung von Einzelmerkmalen eingegangen werden. Beabsichtigt die oder der Zweitbeurteilende erstmalig, eine ungünstige Behauptung tatsächlicher Art aufzunehmen oder zu verwerten, ist der oder dem zu Beurteilenden zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Auf Verlangen der oder des zu Beurteilenden ist einem Mitglied der Personalvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an dem Beurteilungsvorgespräch zu gestatten. In begründeten

Ausnahmefällen kann eine weitere Person aus dem Bereich der jeweils anderen genannten Interessenvertretungen hinzugezogen werden.

In der Beurteilung nach Anlage 1 bis 3 ist anzugeben, wann das Beurteilungsvorgespräch geführt wurde.

7.3 Einhaltung der Richtwerte bei Regelbeurteilungen

Die Erstbeurteilenden legen nach Abfassen der Erstbeurteilungen den Zweitbeurteilenden eine Übersicht über alle zu Beurteilenden, differenziert nach Laufbahngruppen und Ämtern gemäß Nummer 5.4.2, in der Reihenfolge der vorgesehenen Gesamtbewertungen vor.

Die Zweitbeurteilenden legen eine Gesamtübersicht über die von ihnen vorgesehenen Gesamtbewertungen entsprechend Satz 1 ohne namentliche Zuordnung der personalbearbeitenden Stelle vor. Diese prüft, ob die Richtwerte nach Nummer 5.4 eingehalten worden sind. Die Eröffnung gegenüber den zu Beurteilenden nach Nummer 8 darf nur erfolgen, wenn die sich aus § 44 Absatz 1 Satz 2 ALVO M-V ergebenden Richtwerte eingehalten wurden. Bei Überschreitung der Richtwerte führt die für das Personalwesen zuständige Leitung mit den Zweitbeurteilenden eine Beurteilerkonferenz mit dem Ziel durch, die Einhaltung der Richtwerte zu gewährleisten. Die Festlegung konkreter Beurteilungen ist dabei nicht zulässig.

Soweit die Einhaltung der Richtwerte im Ergebnis der Beurteilerkonferenz nicht möglich ist, ist das Einvernehmen mit der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister herzustellen.

8. Eröffnung; Aufhebung

Nach Zeichnung durch die Zweitbeurteilende oder den Zweitbeurteilenden und Kenntnisnahme der Amtsleiterin oder des Amtsleiters ist die Beurteilung der oder dem zu Beurteilenden spätestens zwei Arbeitstage vor dem geplanten Besprechungstermin durch Aushändigung einer Kopie bekannt zu geben. Die oder der zu Beurteilende ist darauf hinzuweisen, dass auf Verlangen ein Mitglied der Personalvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung oder die Gleichstellungsbeauftragte daran teilnehmen kann. Im Besprechungstermin ist die Beurteilung mit der oder dem zu Beurteilenden eingehend zu erörtern.

Die Eröffnung ist in dem dafür vorgesehenen Abschnitt des jeweiligen Beurteilungsbogens aktenkundig zu machen. Dort ist auch zu vermerken, wenn die oder der zu Beurteilende auf die Besprechung ausdrücklich verzichtet hat.

Eine bereits eröffnete Beurteilung kann auch nachträglich auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüft und im Fall der Rechtswidrigkeit von Amts wegen durch den zuständigen Zweitbeurteilenden auf Anweisung der Oberbürgermeisterin oder des Oberbürgermeisters aufgehoben werden.

Sofern Beurteilungen eröffnet wurden, ohne dass bei einer Richtwertüberschreitung das erforderliche Einvernehmen der Oberbürgermeisterin oder des Oberbürgermeister hergestellt wurde (Nr. 7.3), sind alle Beurteilungen der entsprechenden Vergleichsgruppe aufzuheben.

9. Veröffentlichung der Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden

Die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden sind als Notenspiegel differenziert nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern innerhalb eines Jahres nach dem jeweiligen Beurteilungsstichtag den Beurteilten in geeigneter Weise bekannt zu geben. Die Bekanntgabe muss in anonymisierter Form erfolgen und ist nur zulässig, sofern sie keine Rückschlüsse auf einzelne Beurteilte zulässt.

10. Beurteilung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beamtinnen und Beamten

Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf sich in der Beurteilung nicht nachteilig auswirken. Das eventuell geminderte Arbeitspensum ist der Beurteilung als Maßstab zu Grunde zu legen. An die Qualität der Bewältigung dieses Arbeitspensums sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

11. Erstellung und geschäftsmäßige Behandlung von Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen

11.1 Erstellung mittels PC

Beurteilungen und Beurteilungsbeiträge dürfen am PC nur unter Verwendung von hierfür von der personalbearbeitenden Stelle zur Verfügung gestellten Dokumentenvorlagen erstellt werden. Die mittels PC erstellten Beurteilungen und Beurteilungsbeiträge sind vor unberechtigter Einsichtnahme zu schützen; innerhalb eines Netzwerkes darf eine Datei nur dann angelegt werden, wenn sichergestellt ist, dass andere Nutzerinnen und Nutzer nicht darauf zugreifen können. Die datenschutzrechtlichen Vorschriften sind einzuhalten.

11.2 Geschäftsmäßige Behandlung

Beurteilungen und Beurteilungsbeiträge sind vertraulich zu behandeln und zur Personalakte zu nehmen.

Im Verfahren – auch in elektronischer Form – erstellte Entwürfe, Übersichten (vergleiche Nr. 7.3), Notizen und Ähnliches sind nach Ablauf eines Jahres nach Eröffnung oder bei Einlegung eines Rechtsbehelfes, sobald über diesen rechtskräftig entschieden worden ist, zu vernichten; dies gilt auch für die nach Nummern 7.1.1 und 7.1.2 erhaltenen Kopien.

12. Beurteilung von Beschäftigten

Die Beschäftigten nehmen nicht am Regelbeurteilungsverfahren teil, sondern werden nur auf Veranlassung der personalbearbeitenden Stelle beurteilt, um einen Leistungsvergleich mit Beamtinnen und Beamten im Rahmen von Personalauswahlverfahren zu ermöglichen. In diesen Fällen ist eine Beurteilung nach den Bestimmungen dieser Richtlinie und unter Verwendung des Beurteilungsbogens nach Anlage 1 vorzunehmen. Das Recht auf Erteilung eines Zeugnisses bleibt von diesen Bestimmungen unberührt.

Dienstliche Beurteilung

I. Allgemeine Angaben

<input type="checkbox"/> Regelbeurteilung Beurteilungstichtag: _____	<input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung Anlass: _____
Beurteilungszeitraum von _____ bis _____	

Name, Vorname _____	Geburtsdatum _____
Amtsbezeichnung _____	Besoldungsgruppe _____
Planstellennummer _____	Stellenbewertung _____
Beförderung im Beurteilungszeitraum <input type="checkbox"/> ja, am: _____ <input type="checkbox"/> nein	Schwerbehinderung <input type="checkbox"/> ja ¹ <input type="checkbox"/> nein

Beschreibung der den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Funktionen und Tätigkeiten sowie der Befugnisse und Verantwortlichkeiten der/des zu Beurteilenden:

Führungsverantwortung:² ja; Anzahl der unterstellten Mitarbeiter/innen: _____
 nein

Das Beurteilungsvorgespräch (Nummer 7.2 BeurRL) wurde geführt am: _____

In die Beurteilung wurden folgende sich auf den Beurteilungszeitraum beziehende Anlass- und/oder Beurteilungsbeiträge einbezogen:

Anlassbeurteilung vom: _____ Beurteilungsbeitrag vom: _____

II. Bewertung

1. Bewertung der Einzelmerkmale

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
1.1 Fachkompetenz						
<p>a) Fachkenntnisse: Umfang und Differenziertheit des für den wahrgenommenen Aufgabenbereich benötigten Fachwissens, einschließlich der Kenntnis und Anwendung von Vorschriften und deren Umsetzung. Bereitschaft, die Fachkenntnisse ständig - auch selbstständig - zu aktualisieren</p>	<p>Verfügt in Teilen über das erforderliche und aktuelle Fachwissen und wendet es an. Strebt selten von sich aus Fortbildungsmaßnahmen an. Setzt neu erworbene Kenntnisse ansatzweise im Arbeitsalltag um.</p>	<p>Verfügt über das erforderliche und aktuelle Fachwissen und wendet dies in der Regel praktisch an. Wird steigenden Anforderungen im Großen und Ganzen durch Fortbildung gerecht. Setzt neu erworbene Kenntnisse größtenteils im Arbeitsalltag um und handlungssicher ein.</p>	<p>Besitzt umfangreiches, differenziertes und aktuelles Fachwissen. Wird steigenden Anforderungen durch Fortbildung gerecht und ist vielfältigen Bildungsmöglichkeiten gegenüber aufgeschlossen. Ergänzt Fachwissen auch durch Eigeninitiative. Setzt neu erworbene Kenntnisse stets im Arbeitsalltag um und handlungssicher ein.</p>	<p>Verfügt über überdurchschnittliches, differenziertes und stets aktuelles Fachwissen. Besitzt auch in Randbereichen aktuelle Kenntnisse. Wird steigenden Anforderungen durch regelmäßige Fortbildung jederzeit gerecht. Zeigt großes Interesse, sich allgemein und berufsbezogen weiterzubilden. Versteht es gut, vorhandenes und neu erworbenes Wissen in größere fachliche Zusammenhänge einzubauen und setzt diese im täglichen Dienst konsequent und sehr handlungssicher um.</p>	<p>Besitzt tiefgründiges, sehr umfangreiches und ausgesprochen vielseitiges, differenziertes sowie aktuelles Fachwissen, auch in Randbereichen. Wird steigenden Anforderungen durch Fortbildung in vorbildlicher Weise gerecht. Versteht es in beeindruckender Weise, vorhandenes und neu erworbenes Wissen äußerst erfolgreich in die Praxis umzusetzen. Verfolgt und beteiligt sich äußerst kompetent an aktuellen Fachdiskussionen.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
<p>b) Ausdrucksvermögen (mündlicher und schriftlicher Ausdruck, Präsentation):³ Fähigkeit und Bereitschaft, Gedanken und Sachverhalte mündlich und schriftlich präzise, fachgerecht, strukturiert, verständlich und überzeugend auszudrücken und zu präsentieren.</p>	<p>Informationen und Sachverhalte werden zu wenig weitergegeben und ausgetauscht. Eingeschränkte Rhetorik. Ist häufiger unsicher und unstrukturiert in Wort, Schrift und Präsentation. Bedarf regelmäßig -teilweise auch umfanglicher- Korrekturen.</p>	<p>Informationen und Sachverhalte werden hinreichend zufriedenstellend weitergegeben und ausgetauscht. Geht dabei häufig anschaulich und verständlich vor. Verfügt über annehmbare Rhetorik. Ist meist sicher und strukturiert in Wort, Schrift und Präsentation. Korrekturen sind öfter erforderlich.</p>	<p>Informationen und Sachverhalte werden zutreffend und zufriedenstellend weitergegeben und ausgetauscht. Geht dabei stets gewandt und prägnant vor. Verfügt über eine anschauliche Rhetorik. Ist stets sicher, verständlich und strukturiert in Wort, Schrift und Präsentation. Nur gelegentlich sind Korrekturen erforderlich.</p>	<p>Informationen und Sachverhalte werden stets zutreffend und umfassend weitergegeben und ausgetauscht. Geht dabei besonders anschaulich, gewandt und prägnant vor. Sichere Rhetorik mit umfangreichem Wortschatz. Ist überdurchschnittlich sicher, flüssig, verständlich und gut strukturiert in Wort, Schrift und Präsentation. Bedarf nur äußerst selten der Korrektur.</p>	<p>Informationen und Sachverhalte werden in vorbildlicher Weise weitergegeben und ausgetauscht. Geht dabei sehr gewandt, überzeugend und präzise vor. Verfügt über eine uneingeschränkt überzeugende Rhetorik mit reichhaltigem und ausdrucksvollem Wortschatz. Ist äußerst sicher, flüssig, verständlich und herausragend strukturiert in Wort, Schrift und Präsentation. Bedarf keiner Korrektur.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
<p>c) Arbeitsqualität (Sorgfalt und Gründlichkeit, Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse): Maß der praktisch verwertbaren Arbeitsergebnisse, die durch eine vollkommene, sorgfältige, vollständige, fehlerfreie, erschöpfende und gründliche Bearbeitung erreicht werden.</p>	Lässt häufiger die notwendige Sorgfalt, Umsicht und Genauigkeit vermissen. Wesentliche Einzelheiten und formale Anforderungen werden zu wenig berücksichtigt. Arbeitsergebnisse sind vorwiegend nur eingeschränkt verwertbar. Ist öfter erst nach Hinweisen in der Lage, Fehler zu vermeiden.	Arbeitet hinreichend umsichtig und genau. Die wesentlichen Einzelheiten und formalen Anforderungen werden überwiegend berücksichtigt. Erreicht öfter zufriedenstellende und verwertbare Arbeitsergebnisse. Bedarf hin und wieder Hinweisen, um Fehler zu vermeiden.	Führt die Aufgaben stets mit Sorgfalt, Genauigkeit und Umsicht aus. Berücksichtigt fortgesetzt die wesentlichen Einzelheiten und formalen Anforderungen. Erreicht in jeder Hinsicht ordentliche und verwertbare Arbeitsergebnisse.	Hebt sich durch auffallend gründliche und gewissenhafte Arbeitsweise ab. Einzelheiten und formale Anforderungen werden dabei mit großer Sorgfalt berücksichtigt. Erreicht gute und überwiegend uneingeschränkt verwertbare Arbeitsergebnisse.	Zeichnet sich durch außerordentliche Sorgfalt, Genauigkeit, Fehlerlosigkeit und Umsicht aus. Einzelheiten und formale Anforderungen werden in vorbildlicher Weise berücksichtigt. Arbeitet äußerst ausgewogen und tiefgründig. Erreicht herausragende und uneingeschränkt verwertbare Arbeitsergebnisse.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
1.2 Methodenkompetenz						
<p>a) Konzeptionelles Arbeiten: Maß der Fähigkeit, selbstständig längerfristige, grundsätzliche, systematische und praxisperechte Vorstellungen zu entwickeln und umzusetzen.</p>	Bemüht sich, längerfristige und praxisperechte Konzepte zu entwickeln. Hat Schwierigkeiten bei der Umsetzung bestehender Konzepte.	Konzepte werden teilweise bereits selbstständig entwickelt. Bedarf gelegentlich einer Vorlage. Weist hin und wieder kleinere Unsicherheiten bei der Umsetzung bestehender Konzepte auf.	Entwickelt selbstständig Konzepte und setzt diese sicher praxis- und ergebnisorientiert um. Besitzt konzeptionelle Übersicht. Bestehende Konzepte werden weiter entwickelt und optimiert.	Entwickelt selbstständig überzeugende Konzepte und setzt diese geschickt praxis- und ergebnisorientiert um. Entwickelt bestehende Konzepte durchweg auch unter Beachtung aktueller Entwicklungen weiter.	Entwickelt selbstständig besonders gelungene Konzepte und setzt diese sehr geschickt sowohl praxis- als auch ergebnisorientiert um. Entwickelt bestehende Konzepte stets unter Beachtung aktueller Entwicklungen weiter und schafft herausragende Vorlagen für weitere Konzepte.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
<p>b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit: Maß des Handelns und Aufgreifens von Problemen aus eigenem Antrieb und Erzielens von Arbeitsergebnissen, weitgehend ohne Anleitung und Kontrolle.</p>	<p>Initiative und Selbstständigkeit sind im Ansatz vorhanden. Nutzt zu wenig den Spielraum der übertragenen Befugnisse. Unternimmt manchmal etwas über die Aufgabenstellung hinaus. Braucht Anstoß von anderen.</p>	<p>Übertragene Aufgaben werden überwiegend selbstständig erledigt. Ergreift dabei häufig die erforderliche Initiative und nutzt den Spielraum der übertragenen Befugnisse ausreichend aus. Denkt mit, macht konstruktive Vorschläge, bezieht Situationsveränderungen angemessen ein. Zeigt sich neuen Aufgaben gegenüber offen. Hilfe und Anleitung sind zuweilen noch nötig</p>	<p>Initiative und Selbstständigkeit sind ausgeprägt. Besitzt klare Vorstellungen über die eigenen Befugnisse und handelt in diesem Rahmen sicher und korrekt. Greift neue Problemstellungen auf und erweitert aus eigenem Antrieb den Auftrag im Rahmen der Zielsetzung. Beweist Kreativität und gibt sinnvolle Anregungen. Unterstützende Anleitungen sind nicht erforderlich.</p>	<p>Initiative und Selbstständigkeit sind besonders ausgeprägt. Arbeitsergebnisse werden völlig selbstständig erzielt. Bei der Umsetzung gestellter Aufgaben ist lediglich die Vorgabe grober Anhaltspunkte erforderlich. Erkennt frühzeitig neue Aufgaben, entwickelt kreative und gute Lösungsansätze und berücksichtigt dabei die maßgeblichen Einflussgrößen.</p>	<p>Zeigt auch bei sehr schwierigen Aufgaben ein außerordentliches Maß an Initiative und Selbstständigkeit. Nutzt den Rahmen der eigenen Befugnisse optimal. Erkennt sofort Probleme und entwickelt mit einem hohen Maß an Kreativität eigene Vorstellungen und Lösungsansätze. Ergreift in vorbildlichem Maße alle erforderlichen Maßnahmen. Berücksichtigt dabei auch Aspekte die über die eigentliche Zielstellung hinaus gehen.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
<p>c) Zeitgerechtes Arbeiten (einschließlich Organisationsvermögen, Zweckmäßigkeit des Handelns): Maß dafür, Arbeitsabläufe rationell, strukturiert und zielgerecht zu planen sowie Aufgaben termingerecht zu koordinieren und durchzuführen, unter der Berücksichtigung eines angemessenen Verhältnisses von Aufwand und zu erzielendem Arbeitsergebnis.</p>	<p>Arbeitet wenig effizient und häufig nicht termingerecht durch eine unzureichende Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe und unzutreffende Priorisierung. Schließt umfangreiche Arbeiten zuweilen nicht erfolgreich ab. Verliert leicht die Übersicht auch bei Routineaufgaben. Überlässt vieles dem Zufall und berücksichtigt die Zweckmäßigkeit nur wenig.</p>	<p>Routineaufgaben werden meistens, umfangreiche Aufgaben werden in der Regel sinnvoll geplant und umgesetzt. Findet richtige Lösungen. Arbeitet meist termin- und prioritätsgerecht. Behält im Allgemeinen die Übersicht und beachtet im Allgemeinen die Zweckmäßigkeit des Handelns. Bedarf hin und wieder des Hinweises sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und gestaltet Arbeitsabläufe nach Anweisungen richtig.</p>	<p>Erledigt auch umfangreiche Aufgaben termin- und prioritätsgerecht durch eine rationelle Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe. Findet stets richtige Lösungen. Behält in jeder Hinsicht die Übersicht und erreicht ein angemessenes Verhältnis von Aufwand und Arbeitsergebnis. Gestaltet die Arbeitsabläufe immer zweckmäßig.</p>	<p>Arbeitet stets termin- und prioritätsgerecht. Geht umfangreiche Aufgaben überdurchschnittlich geschickt an und zeichnet sich durch ausgeprägte systematische Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe aus. Findet schnell die richtigen Lösungen. Zeichnet sich durch eine besonders effizient und zweckmäßig gestaltete Arbeitsweise aus, indem stets vorausschauend geplant wird und die Konzentration auf dem Wesentlichen liegt.</p>	<p>Geht umfangreiche Aufgaben mit optimaler Geschicklichkeit an. Versteht es herausragend, Aufgaben nach Bedeutungsgehalt und Zeitgebundengeit zu priorisieren sowie termingerecht zu realisieren. Findet in kürzester Zeit sehr gute, ausgewogene Lösungen. Arbeitet herausragend effizient und zweckmäßig durch eine besonders vorausschauende und umsichtige Arbeitsweise. Behält stets souverän die Übersicht.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
<p>d) Innovationsbereitschaft (Innovationsbereitschaft i.e.S., Kreativität): Maß der Bereitschaft, neue Arbeitstechniken und -methoden zur Veränderung bestehender Zustände anzunehmen und konstruktiv in die Arbeitsabläufe einzubringen. Maß der Fähigkeit, eigene konstruktive Problemlösungen und Vorschläge zu entwickeln und einzubringen.</p>	Ist gegenüber Neuem wenig aufgeschlossen, stellt aber Routinevorgänge und Arbeitsweisen manchmal in Frage. Eine Veränderung bestehender Zustände wird nur ab und zu angestoßen. Entwickelt bisweilen eigene Ideen und Vorschläge.	Ist gegenüber Neuem meist aufgeschlossen. Stellt Routinevorgänge und Arbeitsweisen durchaus in Frage und sucht nach Alternativen. Regt die Umsetzung von neuen Konzepten an. Entwickelt häufig eigene Ideen und Vorschläge und bringt diese in den Arbeitsablauf ein.	Ist gegenüber Neuem stets aufgeschlossen. Stellt Routinevorgänge und Arbeitsweisen bei Bedarf in Frage und sucht stets nach Alternativen. Stößt konstruktiv die Umsetzung von neuen Konzepten und Veränderungsprozessen an. Entwickelt stets eigene Ideen und Vorschläge und bringt diese in den Arbeitsablauf ein.	Bringt sich bei der Umsetzung neuer Ideen überdurchschnittlich ein und stößt stets konstruktiv die Realisierung neuer Konzepte und Veränderungsprozesse an. Ist gegenüber Neuem überdurchschnittlich aufgeschlossen. Entwickelt fortgesetzt gute eigene Ideen und Vorschläge und lässt sie konstruktiv in den Arbeitsablauf einfließen.	Zeigt ein hohes Maß an Kreativität und bringt herausragende Ideen und Vorschläge konstruktiv sowie zielgerichtet in den Arbeitsablauf ein. Entwickelt beispielgebende Alternativen zu Routinevorgängen und Arbeitsweisen. Stößt sehr geschickt und konstruktiv die Realisierung von neuen Konzepten und Veränderungsprozessen an und setzt diese auch unmittelbar um. Ist gegenüber Neuem außerordentlich aufgeschlossen.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
<p>e) Belastbarkeit: Maß, auch starken Arbeitsanfall über längere Zeit physisch und psychisch gut zu bewältigen, auch bei stärkster Belastung und in schwierigen Lagen den Überblick zu behalten und auftretende Schwierigkeiten sicher zu überwinden.</p>	Ist bedingt ausdauernd und belastbar. Gibt teilweise zu schnell auf. Ist größerem Arbeitsanfall und Stresssituationen eingeschränkt gewachsen. Hält Termindruck häufiger nicht in ausreichendem Maß stand.	Ist überwiegend ausdauernd und belastbar. Hält kurzfristig auch größeren Belastungen stand. Ist dabei meistens gelassen und handlungsfähig. Zeigt überwiegend Stresstabilität. Ausreichende Einsatzbereitschaft. Hält Termindruck überwiegend stand.	Zeigt sich in der täglichen Arbeit ausdauernd und belastbar. Ist den Anforderungen auch dann gewachsen, wenn sie über das übliche Maß hinausgehen. Zeigt Einsatzbereitschaft. Beweist Stresstabilität, bleibt dabei gelassen und handlungsfähig. Verfügt über Leistungsreserven und ist auch bei erhöhtem Termindruck leistungsfähig.	Ist auch in schwierigen Situationen ausdauernd und belastbar. Hält auch hohen Anforderungen gut stand und erbringt dabei gleichbleibend gute Leistungen. Zeigt hohe Einsatzbereitschaft. Zeichnet sich durch Stresstabilität aus und ist dabei immer gelassen und handlungsfähig. Verfügt über gute Leistungsreserven und ist bei starkem Termindruck stets leistungsfähig.	Zeigt sich auch langandauernden und besonders hohen Belastungssituationen gewachsen. Zeigt trotz hoher Anforderungen ohne Beeinträchtigung der Arbeitsleistung eine uneingeschränkt hohe Einsatzbereitschaft. Zeichnet sich durch eine hohe Stresstabilität aus. Ist dabei äußerst besonnen und handlungsfähig. Verfügt über hohe Leistungsreserven und ist auch bei sehr starkem Termindruck uneingeschränkt leistungsfähig.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend (80 Punkte)	entspricht den Anforderungen überwiegend (90 Punkte)	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht (100 Punkte)	übertrifft die Anforderungen (110 Punkte)	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße (120 Punkte)	Bewertung
1.3 Sozialkompetenz						
<p>a) Kooperationsverhalten: Maß der gezeigten Bereitschaft zur kollegialen Zusammenarbeit und Rücksichtnahme sowie zur Hilfeleistung, Aufgeschlossenheit gegenüber Belangen von Kolleginnen und Kollegen</p>	<p>Bemüht sich um kollegiale Zusammenarbeit und Kontaktbereitschaft. An Teamarbeit interessiert. Versucht die Vorteile des sachlich notwendigen Erfahrungsaustausches zu nutzen. Informiert nach Aufforderung. Kann in Teilen zu einem positiven Betriebsklima beitragen.</p>	<p>Überwiegend kollegiale und wirkungsvolle Zusammenarbeit. Ist kontaktfreudig und hilfsbereit. Fördert des Öfteren Teamarbeit. Beteiligt sich am sachlich notwendigen Informations- und Erfahrungsaustausch. Bringt sich überwiegend in die Gemeinschaft ein.</p>	<p>Arbeitet stets kollegial mit anderen zusammen. Ist überaus umgänglich und kontaktfreudig, hilfsbereit, entgegenkommend und verlässlich. Beteiligt sich aktiv am Informations- und Erfahrungsaustausch. Fördert die Teamarbeit nachhaltig und trägt zu einem guten Betriebsklima bei.</p>	<p>Arbeitet sehr kollegial mit anderen zusammen und wird deshalb geschätzt. Steht jederzeit mit Rat und Tat zur Verfügung. Findet leicht Kontakt und fördert die Teamarbeit auch mit schwierigen Partnern. Nutzt alle Möglichkeiten zur Verbesserung des Informations- und Erfahrungsaustausches. Trägt durch partnerschaftliches Verhalten aktiv zum positiven Betriebsklima bei.</p>	<p>Arbeitet in vorbildlich kollegialer Weise mit anderen zusammen, wird aufgrund ihrer/seiner Vertrauenswürdigkeit besonders geschätzt. Sucht erfolgreich nach neuen Formen effektiver Zusammenarbeit. Findet leicht Kontakt und erreicht auch mit schwierigen Partnern ein gutes Miteinander. Beteiligt sich in beispielhafter Weise am Informations- und Erfahrungsaustausch. Fördert in vorbildlicher Weise durch eigenes Verhalten den kollegialen Zusammenhalt. Trägt beispielhaft zum positiven Betriebsklima bei.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
<p>b) Dienstleistungsorientierung: Maß der Wahrnehmung der Aufgaben, unter angemessener Berücksichtigung der Interessen, Bedürfnisse, Erwartungen und dem Verhalten des jeweiligen Adressaten sowie das Maß des dementsprechenden Informationsverhaltens gegenüber dem Adressaten.</p>	<p>Zeigt für die Anliegen und Bedürfnisse der Adressaten Interesse. Ist um Höflichkeit und Geschick im Umgang mit den Adressaten bemüht. Ist im Ansatz hilfs- und auskunftsbereit.</p>	<p>Geht überwiegend sachlich auf die Anliegen der Adressaten ein und bedenkt bei der Aufgabenwahrnehmung auch im Allgemeinen deren Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen. Tritt meist korrekt und höflich auf. Zeigt sich überwiegend hilfs- und auskunftsbereit.</p>	<p>Geht sachlich und mit Erfolg auf die Adressaten ein und berücksichtigt bei der Aufgabenwahrnehmung angemessen und gleichbleibend deren Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen. Tritt korrekt und höflich auf. Ist uneingeschränkt hilfs- und auskunftsbereit.</p>	<p>Geht sachlich, mit gutem Erfolg und mit diplomatischem Geschick auf die Adressaten ein und berücksichtigt bei der Aufgabenwahrnehmung deren Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen über das zu erwartende Maß hinaus. Zeigt überdurchschnittliche Hilfs- und Auskunftsbereitschaft im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten.</p>	<p>Geht sachlich, sehr gewandt und mit sehr großem diplomatischem Geschick auf die Adressaten ein und berücksichtigt bei der Aufgabenwahrnehmung vorbildlich deren Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen. Stellt sich auf die Adressaten durch ein sehr gut ausgeprägtes Einfühlungsvermögen ein. Zeigt im Rahmen des Möglichen hierbei ein beispielhaftes Informationsverhalten.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
<p>c) Zuverlässigkeit: Maß des berechenbaren, loyalen und gewissenhaften Verhaltens.</p>	Ist um loyales Verhalten und gewissenhafte Aufgabenerfüllung bemüht.	Verhält sich überwiegend berechenbar, loyal und gewissenhaft.	Verhält sich in jeder Hinsicht loyal, berechenbar und gewissenhaft.	Wird als vorbildlich wahrgenommen und ist besonders zuverlässig. Ist in großem Maße eine Stütze im Arbeitsalltag.	Verhält sich außerordentlich vorbildlich und ist in einem ganz besonders hohen Maße zuverlässig. Ist eine besonders wertvolle Stütze im Arbeitsalltag sowie in besonderen Lagen.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
<p>d) Konfliktfähigkeit (Kritik üben und damit umgehen können) und Selbsteinschätzung: Vermögen, mit Konfliktsituationen umzugehen, Kritik aufzunehmen und daraus zu lernen. Fähigkeit, die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen und mit ihnen umzugehen sowie Bereitschaft, die eigene Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit durch die Reflexion des eigenen Handelns weiterzuentwickeln.</p>	Vermag Kritik teilweise aufzunehmen. Ist bemüht, auf Konfliktsituationen angemessen und sachlich zu reagieren und die eigenen Stärken und Schwächen richtig einzuschätzen. Ist teilweise bereit, die eigene Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit weiterzuentwickeln.	Verhält sich im Allgemeinen aufgeschlossen gegenüber Kritik. Reagiert in Konfliktsituationen meist angemessen und sachlich. Schätzt die eigenen Stärken und Schwächen meist richtig ein. Ist überwiegend in der Lage, die eigene Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit weiterzuentwickeln.	Nimmt Kritik sehr aufgeschlossen auf und lernt daraus. Bewältigt Konfliktsituationen durch überlegtes und sachliches Handeln. Erkennt die eigenen Schwächen und Stärken. Entwickelt die eigene Persönlichkeit und Leistungsbereitschaft durch eine angemessene Selbstreflexion regelmäßig fort.	Nimmt Kritik in jeder Hinsicht aufgeschlossen an und lernt daraus. Bewältigt auch schwierige Konfliktsituationen durch überlegtes und sachliches Handeln. Geht offen mit den eigenen Schwächen und Stärken um. Ist durch ausgeprägte Selbstreflexion in der Lage, die eigene Persönlichkeit und Leistungsbereitschaft überdurchschnittlich weiterzuentwickeln.	Nimmt Kritik souverän an und ist über den konkreten Anlass hinaus fähig daraus zu lernen. Bereinigt hierdurch auch schwierigste Konfliktsituationen. Entwickelt in beispielhafter und herausragender Weise die eigene Persönlichkeit und Leistungsbereitschaft durch eine besonders ausgeprägte Selbstreflexion weiter.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
1.4 Führungskompetenz						
<p>a) Ziel- und ergebnisorientierte Steuerung (einschließlich Organisations- und Delegationsfähigkeit): Maß des Setzens und Vereinbarens von Zielen, der entsprechenden Ergebnisprüfung sowie des sachgerechten Mitteleinsatzes. Maß der sinnvollen Ordnung der Arbeitsabläufe sowie der situations- und aufgabengerechten Nutzung von Managementinstrumenten und -methoden. Maß der zweckmäßigen Aufgabenverteilung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, entsprechend deren Kenntnissen und Fähigkeiten.</p>	<p>Entwickelt und vereinbart teilweise Zielvorstellungen. Ist bestrebt, Steuerungs- und Kontrollmechanismen situations- und aufgabengerecht zur Förderung qualifizierter Arbeitsergebnisse einzusetzen sowie Arbeitsabläufe sinnvoll zu ordnen und die Aufgaben zu verteilen.</p>	<p>Entwickelt und vereinbart häufig Zielvorstellungen und versteht es, qualifizierte Arbeitsergebnisse durch aufgaben- und situationsgerechten Einsatz von Steuerungs- und Kontrollmechanismen sowie der sinnvollen Ordnung von Arbeitsabläufen zu fördern. Verteilt die Aufgaben im Allgemeinen zweckmäßig.</p>	<p>Entwickelt und vereinbart Zielvorstellungen und versteht es in jeder Hinsicht qualifizierte Arbeitsergebnisse durch aufgaben- und situationsgerechten Einsatz von Steuerungs- und Kontrollmechanismen sowie der sinnvollen Ordnung von Arbeitsabläufen zu fördern. Delegiert die Aufgaben zweckmäßig.</p>	<p>Entwickelt und vereinbart stets gute Zielvorstellungen und versteht es gut, qualifizierte Arbeitsergebnisse durch einen überdurchschnittlich aufgaben- und situationsgerechten Einsatz von Steuerungs- und Kontrollmechanismen sowie einer überdurchschnittlich sinnvollen Ordnung von Arbeitsabläufen zu fördern. Delegiert die Aufgaben zweckmäßig und unter Berücksichtigung der Teamsituation.</p>	<p>Entwickelt und vereinbart mustergültige Zielvorstellungen und vermag qualifizierte Arbeitsergebnisse durch einen außerordentlich gelungenen aufgaben- und situationsgerechten Einsatz von Steuerungs- und Kontrollmechanismen sowie der beispielhaften Ordnung von Arbeitsabläufen sicherzustellen. Delegiert die Aufgaben auffallend gut.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
<p>b) Entschlusskraft als Vorgesetzte/Vorgesetzter: Fähigkeit, Situationen objektiv zu beurteilen, Risiken zu erkennen und zu beurteilen und schnell klare Entscheidungen, sicher und zweckmäßig zu treffen.</p>	<p>Ist in der Lage, Entscheidungen auch in angemessener Zeit unter teilweiser Berücksichtigung der notwendigen Umstände zu treffen. Ist um Objektivität bemüht. Alternativen werden teilweise erkannt.</p>	<p>Trifft überwiegend klare und sichere Entscheidungen in angemessener Zeit. Die nötige Objektivität ist dabei überwiegend gewahrt. Berücksichtigt meist alle wesentlichen Umstände. Alternativen werden überwiegend erkannt.</p>	<p>Trifft schnell klare, objektive und sichere Entscheidungen unter Berücksichtigung der für die Entscheidung wesentlichen Umstände. Alternativen werden erkannt und in die Entscheidung einbezogen.</p>	<p>Trifft überdurchschnittlich schnell klare, objektive und sichere Entscheidungen unter Berücksichtigung aller für die Entscheidung wesentlichen Umstände. Alternativen werden gesucht, gegeneinander abgewogen und in die Entscheidung einbezogen.</p>	<p>Trifft äußerst schnell klare, objektive und sichere Entscheidungen unter Berücksichtigung aller für die Entscheidung wesentlichen Umstände. Alternativen werden auch bei schwierigen Ausgangslagen gesucht und sehr ausgewogen und erfolgreich in die Entscheidung einbezogen.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
<p>c) Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Maß der Förderung der Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit des dienstlichen Handelns sowie der Unterstützung und Förderung der Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch persönliche Gespräche, Anerkennung der Leistung und Förderung der weiteren beruflichen Entwicklung.</p>	Ist bestrebt, die Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Bezieht diese teilweise in Entscheidungsabläufe ein und ist bestrebt, ein positives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Führt gelegentlich persönliche Gespräche. Erkennt die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisweilen an und bemüht sich, sie in der weiteren beruflichen Entwicklung zu fördern.	Fördert überwiegend die Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch deren Einbeziehung in Entscheidungsabläufe. Gestaltet überwiegend ein positives Arbeitsumfeld. Fördert in der Regel die Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch persönliche Gespräche. Erkennt deren Leistung in der Regel an und fördert sie in der weiteren beruflichen Entwicklung überwiegend angemessen.	Fördert durchweg die Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch deren unmittelbare Einbeziehung in Entscheidungsabläufe. Gestaltet ein positives Arbeitsumfeld. Fördert die Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch persönliche Gespräche. Erkennt deren Leistung an und fördert sie durchgehend angemessen in der weiteren beruflichen Entwicklung.	Überdurchschnittlich erfolgreiche Förderung einer hohen Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch deren fortwährende Einbeziehung in Entscheidungsabläufe und die überdurchschnittlich ausgeprägte Fähigkeit, ein positives Arbeitsumfeld zu gestalten. Fördert die Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und motiviert sie besonders durch persönliche Gespräche und Anerkennung ihrer Leistung. Fördert deren weitere berufliche Entwicklung zielgerichtet auf die Stärken hin.	Versteht es herausragend, eine nachhaltige und sehr hohe Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch kooperatives Zusammenwirken und Gewährleistung eines außergewöhnlich positiven Arbeitsumfeldes zu fördern. Fördert die Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und motiviert sie in vorbildlicher Weise durch intensive, persönliche Gespräche und Anerkennung ihrer Leistung. Fördert in systematischer Weise deren weitere berufliche Entwicklung unter Optimierung ihres Potenzials.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>
<p>d) Fürsorge: Fähigkeit, respektvoll und unvoreingenommen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen und angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse zu nehmen.</p>	Verfügt im Ansatz über das erforderliche Maß an Sensibilität und Einfühlungsvermögen. Kann angemessen und rücksichtsvoll auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen.	Berücksichtigt die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist angemessen. Geht dabei überwiegend respektvoll und einfühlend auf sie ein. Findet ihnen gegenüber regelmäßig den richtigen Zugang.	Verhält sich in jeder Hinsicht rücksichtsvoll und unvoreingenommen. Verfügt in jeder Hinsicht über das notwendige Maß an Einfühlungsvermögen und Sensibilität. Berücksichtigt die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets angemessen.	Verfügt über ein stark ausgeprägtes Einfühlungsvermögen und ein großes Maß an Sensibilität. Verhält sich gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderem Maße rücksichtsvoll, ausgleichend und gerecht. Berücksichtigt deren Bedürfnisse in besonderer Weise.	Besitzt ein außerordentlich stark ausgeprägtes Einfühlungsvermögen und ein sehr großes Maß an Sensibilität. Verhält sich gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beispielgebend rücksichtsvoll, ausgleichend und gerecht. Setzt bei ihnen Maßnahmen mustergültig unter besonderer Berücksichtigung der vorhandenen Bedürfnisse durch.	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>nicht bewertbar</p>

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend (80 Punkte)	entspricht den Anforderungen überwiegend (90 Punkte)	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht (100 Punkte)	übertrifft die Anforderungen (110 Punkte)	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße (120 Punkte)	Bewertung
1.5 Befähigung						
a) Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft: Fähigkeit, sich der Bedeutung und der Tragweite von Entscheidungen bewusst zu sein. Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und für Entscheidungen eigenverantwortlich einzutreten.	Ist in der Lage, die Tragweite und Bedeutung des eigenen Handelns zu erkennen. Zeigt teilweise auch Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und für das eigene Handeln einzustehen. Sucht aber nach Mitverantwortlichen.	Ist sich der Tragweite und Bedeutung des Handelns überwiegend bewusst. Übernimmt überwiegend Verantwortung. Steht in der Regel für das eigene Handeln ein.	Ist in jeder Hinsicht verantwortungsbewusst. Ist bereit, Verantwortung zu übernehmen. Steht für das eigene Handeln ein.	Besitzt überdurchschnittliches Verantwortungsbewusstsein. Ist uneingeschränkt bereit, Verantwortung zu übernehmen. Steht für das eigene Handeln ein, ohne Mitverantwortliche zu suchen.	Erkennt stets die volle Tragweite und Bedeutung des eigenen Handelns und ist sich in ganz besonderem Maße der Verantwortung bewusst. Ist uneingeschränkt bereit Verantwortung zu übernehmen und für das eigene Handeln uneingeschränkt einzustehen.	Kriterium ist: <input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit <input type="checkbox"/> nicht bewertbar
b) Auffassungsgabe: Fähigkeit, auch schwierige und häufig wechselnde Sachverhalte, Sachzusammenhänge, Situationen und Probleme zu erfassen und zu bewerten.	Sachverhalte und Sachzusammenhänge werden teilweise richtig erfasst. Benötigt in der Regel Zeit - auch bei einfachen Sachverhalten	Erfasst die Sachverhalte überwiegend richtig. Überblickt Sachzusammenhänge meist zutreffend.	Erfasst Sachverhalte durchweg schnell und richtig. Überblickt Sachzusammenhänge zutreffend und hat einen klaren Blick für das Wesentliche.	Erfasst auch neue und häufig wechselnde Sachverhalte überdurchschnittlich schnell und richtig. Behält auch bei größeren und schwierigen Sachzusammenhängen durchgehend den erforderlichen Überblick.	Außerordentliche Auffassungsgabe. Erfasst auch schwierige und häufig wechselnde Sachverhalte bestechend schnell und treffsicher. Erkennt sofort Probleme. Verliert auch bei sehr großen und sehr schwierigen Sachzusammenhängen niemals den erforderlichen Überblick.	Kriterium ist: <input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit <input type="checkbox"/> nicht bewertbar
c) Durchsetzungsvermögen, Verhandlungsgeschick: Fähigkeit, Verhandlungen unter der Würdigung von Interessen, Gegensätzen und Gemeinsamkeiten zielorientiert, methodisch und überzeugend zu führen. Fähigkeit, getroffene Entscheidungen mit überzeugender Argumentation auch gegen Einwände durchzusetzen.	Ist um eine überzeugende Verhandlungsführung bemüht. Lässt sich leicht in eine passive oder ungünstige Verhandlungsposition drängen. Erreicht das angestrebte Verhandlungsziel teilweise mit vertretbaren Ergebnissen.	Führt Verhandlungen ausreichend straff und übersichtlich. Kann Argumente darlegen. Erreicht das angestrebte Verhandlungsziel meist mit vertretbaren Ergebnissen.	Verhandelt zielstrebig, sachlich und korrekt. Kann gut argumentieren und stellt sich gut auf die Gesprächspartner ein. Erreicht mit durchaus vertretbaren Ergebnissen das angestrebte Verhandlungsziel.	Führt Verhandlungen überdurchschnittlich überzeugend, bestimmt und zielstrebig unter sachlicher, geschickter sowie überzeugender Argumentation. Stellt sich gut auf Gesprächspartner ein und erreicht mit guten Ergebnissen das angestrebte Verhandlungsziel.	Äußerst überlegene und sehr geschickte Verhandlungsführung. Dabei überaus sachlich und ausgesprochen überzeugende Argumentation. Gegenüber dem Gesprächspartner sehr beweglich und verbindlich. Gelingt schnell zu hervorragenden Ergebnissen.	Kriterium ist: <input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit <input type="checkbox"/> nicht bewertbar

	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	entspricht den Anforderungen überwiegend	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	übertrifft die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	Bewertung
	(80 Punkte)	(90 Punkte)	(100 Punkte)	(110 Punkte)	(120 Punkte)	
<p>c) Fähigkeit zum analytischen Denken sowie Urteilsvermögen: Fähigkeit, vorhandenes Wissen und Erfahrungen unter Einsatz des fachlichen Wissens und dem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge folgerichtig und problembewusst auf neue Aufgabenstellungen zu übertragen, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen und die Auswirkungen zu überblicken.</p>	<p>Kann sich gelegentlich zum richtigen Zeitpunkt eigenverantwortlich entscheiden. Beurteilt komplexe Sachverhalte teilweise zutreffend und findet auch Lösungsansätze. Ist bemüht, das vorhandene fachliche Wissen und das Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge einzubeziehen.</p>	<p>Entscheidet überwiegend zum richtigen Zeitpunkt eigenverantwortlich. Beurteilt komplexe Sachverhalte meist zutreffend. Findet oft überzeugende Lösungsansätze. Beurteilt häufig durch den Einsatz des vorhandenen fachlichen Wissens und dem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge.</p>	<p>Entscheidet zum richtigen Zeitpunkt eigenverantwortlich. Beurteilt komplexe Sachverhalte zutreffend. Findet dabei durchaus überzeugende Lösungsansätze. Trifft sein Urteil durch den problembewussten Einsatz des vorhandenen fachlichen Wissens und dem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge.</p>	<p>Ist überdurchschnittlich entscheidungssicher. Beurteilt komplexe Sachverhalte zutreffend und folgerichtig und zeigt dabei gleichmäßig sehr überzeugende Lösungsansätze auf. Urteilt unter überdurchschnittlich problembewusstem Einsatz von großem fachlichen Wissen und einem guten Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge.</p>	<p>Ist außerordentlich entscheidungssicher. Beurteilt komplexe Sachverhalte mit großer Treffsicherheit und zeigt außerordentlich überzeugende Lösungsansätze auf. Urteilt mit Hilfe herausragender fachlicher Kompetenz und sehr großem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge.</p>	<p>Kriterium ist:</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

Zusammenfassende Übersicht:

Bewertung in Punkten	80	90	100	110	120	Mittelwert (nicht gerundet)
Anzahl der bewerteten Merkmale ⁴						
davon Anzahl der Merkmale von besonderem Gewicht ⁵						

2. Beurteilungsrelevante Besonderheiten

(z.B. Wahrnehmung längerfristiger Vertretungen, Projektarbeiten, Übernahme zusätzlicher Aufgaben etc.)

3. Potenzialeinschätzung und Verwendungsvorschlag

3.1 Fachliches und sonstiges Potenzial

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Potenzialeinschätzung ist nicht möglich.
- Weitere Entwicklungsmöglichkeiten in der jetzigen Aufgabe sind gegeben.
- Potenzial für andere/erweiterte Aufgaben ist vorhanden.
- Potenzial für höherwertige Aufgaben ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

3.2 Führungspotenzial

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Einschätzung des Führungspotenzials ist nicht möglich.
- Potenzial für eine erste Führungsaufgabe ist vorhanden.
- Führungspotenzial für die nächst höhere Ebene ist vorhanden.
- Führungspotenzial für weitere Ebenen ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

3.3 Verwendungsvorschlag

4. Gesamtbewertung

4.1 Bewertung der/des Erstbeurteilenden:

Gesamtnote:⁶

Begründung (zwingend erforderlich): ⁷

Begründung für die Bewertung des Ausdrucksvermögens (nur bei signifikanten Unterschieden im mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen erforderlich)

4.2 Gesamtbewertung der/des Zweitbeurteilenden:

- Der Bewertung der/des Erstbeurteilenden stimme ich zu.
- Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden bewerte ich einzelne Beurteilungsmerkmale wie folgt:⁶ (ggf. Anlageblatt verwenden)

Merkmal: _____

Punkte:

Merkmal: _____

Punkte:

Merkmal: _____

Punkte:

Begründung (zwingend erforderlich):⁸

Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden setze ich die Gesamtbewertung wie folgt fest:

Gesamtnote:⁶

Begründung (zwingend erforderlich):^{7;8}

5. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten

(spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der/des zu Beurteilenden, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind oder künftig sein können, wie z.B. besondere Sprachkenntnisse, Datenverarbeitungskenntnisse, pädagogische Fähigkeiten, soweit nicht schon unter Nummer 2 genannt)

Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Erstbeurteilenden
Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Zweitbeurteilenden
Ort, Datum	Kenntnisnahme der Amtsleitung

III. Eröffnung

Eine Kopie der Beurteilung wurde ausgehändigt am:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Die Beurteilung wurde besprochen am:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Die/Der zu Beurteilende hat <u>ausdrücklich</u> auf die Besprechung der Beurteilung verzichtet.	
Das Eröffnungsgespräch führte:	_____
Auf die Möglichkeit der Teilnahme des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten ist hingewiesen worden (Nummer 8 BeurRL). Am Eröffnungsgespräch haben auf Wunsch der/des zu Beurteilenden folgende Personen teilgenommen:	

Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Beurteilenden
------------	---

IV. Äußerung der/des zu Beurteilenden

<input type="checkbox"/> Ich bin mit der Beurteilung einverstanden.
<input type="checkbox"/> Ich habe von der Beurteilung Kenntnis genommen.
<input type="checkbox"/> Sonstige Äußerungen der/des zu Beurteilenden:

Ort, Datum	Unterschrift der/des zu Beurteilenden
------------	---------------------------------------

Fußnoten:

- 1) Soll zum Ende der Probezeit die Bewährung nicht festgestellt werden, ist gemäß § 167 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und das Integrationsamt frühzeitig zu beteiligen.
- 2) Eine Bewertung des Merkmals "Führungskompetenz" erfolgt nur für Beamtinnen und Beamte, die für mindestens eine ständige Mitarbeiterin oder einen ständigen Mitarbeiter Vorgesetzte sind; die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist anzugeben.
- 3) Im Hinblick darauf, dass sich das schriftliche und mündliche Ausdrucksvermögen erheblich unterscheiden können, ist es geboten, im Rahmen der Gesamtbewertung auf ggf. bestehende signifikante Unterschiede einzugehen.
- 4) Es ist anzugeben, wie sich die Bewertungen der Einzelmerkmale zusammengefasst auf die Bewertungsstufen verteilen.
- 5) Es ist anzugeben, wie sich die Gewichtung der Einzelmerkmale (höchstens fünf) zusammengefasst auf die Bewertungsstufen verteilt.

6)	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße	(120 Punkte)
	übertrifft die Anforderungen	(110 Punkte)
	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht	(100 Punkte)
	entspricht den Anforderungen überwiegend	(90 Punkte)
	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend	(80 Punkte)

Zwischenstufen (z.B. 105 Punkte) sind nicht zulässig.

- 7) Es sind sowohl die Gesamtbewertung als auch Abweichungen von in Anlassbeurteilungen oder Beurteilungsbeiträgen bewerteten Kompetenz- und Befähigungsmerkmalen ausführlich zu begründen.
- 8) Von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden abweichende Bewertungen einzelner Kompetenz- oder Befähigungsmerkmale oder von der Gesamtbewertung sind ausführlich zu begründen.

Bestätigungsbeurteilung

I. Allgemeine Angaben

Name, Vorname _____	Geburtsdatum _____
Amtsbezeichnung _____	Besoldungsgruppe _____
Planstellennummer _____	Stellenbewertung _____
Beförderung im Beurteilungszeitraum <input type="checkbox"/> ja, am: _____ <input type="checkbox"/> nein	Schwerbehinderung <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Beurteilungszeitraum von _____ bis _____	

Das Beurteilungsvorgespräch (Nummer 7.2 BeurRL) wurde geführt am: _____

II. Angaben zur letzten Beurteilung

Die letzte Beurteilung war eine	Beurteilungszeitraum		Datum der Zweitbeurteilung	Gesamtnote
	vom	bis		
<input type="checkbox"/> Regelbeurteilung				
<input type="checkbox"/> Anlassbeurteilung				

III. Bestätigung der letzten Beurteilung

Die unter II. genannte Beurteilung gilt weiterhin.

IV. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten

(spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der/des zu Beurteilenden, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind oder künftig sein können, wie z.B. besondere Sprachkenntnisse, Datenverarbeitungskennntnisse, pädagogische Fähigkeiten)

Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Erstbeurteilenden
Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Zweitbeurteilenden
Ort, Datum	Kenntnisnahme der Amtsleitung

V. Eröffnung

Eine Kopie der Beurteilung wurde ausgehändigt am:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Die Beurteilung wurde besprochen am:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Die/Der zu Beurteilende hat <u>ausdrücklich</u> auf die Besprechung der Beurteilung verzichtet.	
Das Eröffnungsgespräch führte:	_____
Auf die Möglichkeit der Teilnahme des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten ist hingewiesen worden (Nummer 8 BeurRL). Am Eröffnungsgespräch haben auf Wunsch der/des zu Beurteilenden folgende Personen teilgenommen:	

Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Beurteilenden
------------	---

VI. Äußerung der/des zu Beurteilenden

<input type="checkbox"/> Ich bin mit der Beurteilung einverstanden.
<input type="checkbox"/> Ich habe von der Beurteilung Kenntnis genommen.
<input type="checkbox"/> Sonstige Äußerungen der/des zu Beurteilenden:

Ort, Datum	Unterschrift der/des zu Beurteilenden
------------	---------------------------------------

Erstmalige Beurteilung während der Probezeit**I. Allgemeine Angaben**

Name, Vorname _____	Geburtsdatum _____
Amtsbezeichnung _____	Besoldungsgruppe _____
Planstellennummer _____	Stellenbewertung _____
Beurteilungszeitraum vom _____ bis _____	Schwerbehinderung <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Beschreibung der den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Funktionen und Tätigkeiten sowie der Befugnisse und Verantwortlichkeiten der/des zu Beurteilenden:

Führungsverantwortung:¹ ja; Anzahl der unterstellten Mitarbeiter/innen: _____
 nein

Das Beurteilungsvorgespräch (Nummer 7.2 BeurRL) wurde geführt am: _____

II. Bewertung

1. Bewertung der Einzelmerkmale

	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"	Bewertung
1.1 Fachkompetenz				
<p>a) Fachkenntnisse</p> <p>Umfang und Differenzierung des für den wahrgenommenen Aufgabenbereich benötigten Fachwissen, einschließlich der Kenntnis und Anwendung von Vorschriften und deren Umsetzung.</p>	<p>Verfügt über lückenhaftes, wenig differenziertes und teilweise veraltetes Fachwissen. Setzt vorhandene und neu erworbene Kenntnisse kaum im Arbeitsalltag um.</p>	<p>Verfügt über ein den Anforderungen entsprechendes Fachwissen. Setzt vorhandene und neu erworbene Kenntnisse aber nicht immer praxisgerecht ein. Versucht steigenden Anforderungen durch Fortbildung gerecht zu werden.</p>	<p>Verfügt über differenziertes und in der Regel aktuelles Fachwissen. Ist stets bereit, sich neues Fachwissen selbstständig auch in den Randbereichen anzueignen. Setzt vorhandene und neu erworbene Kenntnisse bei der Aufgabenerledigung ein.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>b) Ausdrucksvermögen (mündlicher und schriftlicher Ausdruck, Präsentation):</p> <p>Fähigkeit und Bereitschaft, Gedanken und Sachverhalte mündlich und schriftlich präzise, fachgerecht, strukturiert, verständlich und überzeugend auszudrücken und zu präsentieren.</p>	<p>Überwiegend unverständliche und umständliche Ausdrucksweise. Informationen und Sachverhalte werden nur selten weitergegeben und ausgetauscht. Rhetorik ist wert- und ausdrucksarm. Bedarf regelmäßig umfangreicher Korrekturen.</p>	<p>Informationen und Sachverhalte werden noch hinreichend zufriedenstellend weitergegeben und ausgetauscht. Ist bestrebt, dabei anschaulich und verständlich vorzugehen. Verfügt über noch annehmbare Rhetorik. Korrekturen sind öfter erforderlich.</p>	<p>Informationen und Sachverhalte werden zutreffend und zufriedenstellend weitergegeben und ausgetauscht. Geht dabei gewandt und prägnant vor. Verfügt über eine anschauliche Rhetorik. Korrekturen sind weniger erforderlich.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>c) Arbeitsqualität (Sorgfalt und Gründlichkeit, Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse):</p> <p>Maß der praktisch verwertbaren Arbeitsergebnisse, die durch eine vollkommene, sorgfältige, vollständige, fehlerfreie, erschöpfende und gründliche Bearbeitung erreicht werden.</p>	<p>Arbeitet in Teilbereichen oberflächlich und nicht mit der notwendigen Sorgfalt, Umsicht und Genauigkeit. Wesentliche Einzelheiten und formale Anforderungen werden dabei zu wenig berücksichtigt. Arbeitsergebnisse werden häufig beanstandet und sind nur eingeschränkt verwertbar. Ist überwiegend erst nach Hinweisen in der Lage, Fehler zu vermeiden.</p>	<p>Arbeitet vielfach bereits hinreichend umsichtig und genau. Die wesentlichen Einzelheiten und formalen Anforderungen werden meist berücksichtigt. Erreicht im Allgemeinen noch verwertbare Arbeitsergebnisse. Bedarf aber noch häufiger Hinweise, um Fehler zu vermeiden.</p>	<p>Führt die Aufgaben mit Sorgfalt, Genauigkeit und Umsicht aus. Berücksichtigt die wesentlichen Einzelheiten und formalen Anforderungen. Erreicht in jeder Hinsicht ordentliche und verwertbare Arbeitsergebnisse.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"	Bewertung
1.2 Methodenkompetenz				
<p>a) Konzeptionelles Arbeiten:</p> <p>Maß der Fähigkeit, längerfristige, grundsätzliche, systematische und praxisgerechte Vorstellungen zu entwickeln und umzusetzen</p>	<p>Bedarf oft der Vorlage und bemüht sich wenig, längerfristige und praxisgerechte Konzepte zu entwickeln. Hat häufig Schwierigkeiten bei der Umsetzung bestehender Konzepte und besitzt keine konzeptionelle Übersicht.</p>	<p>Bemüht sich durchaus Konzepte zu entwickeln. Bedarf teilweise einer Vorlage. Weist noch Unsicherheiten bei der Umsetzung bestehender Konzepte auf.</p>	<p>Entwickelt verwertbare Konzepte und setzt diese praxis- und ergebnisorientiert um. Besitzt konzeptionelle Übersicht. Bestehende Konzepte werden in der Regel weiterentwickelt.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>b) Eigeninitiative und Selbstständigkeit:</p> <p>Maß des Handelns und Aufgreifens von Problemen aus eigenem Antrieb und des Erzielens von Arbeitsergebnissen, weitgehend ohne Anleitung und Kontrolle.</p>	<p>Initiative und Selbstständigkeit sind nicht mehr angemessen. Übertragende Aufgaben werden nur teilweise selbstständig erledigt. Nutzt selten den Spielraum der übertragenden Befugnisse. Unternimmt selten etwas über die Aufgabenstellung hinaus. Braucht Anstoß von anderen.</p>	<p>Übertragene Aufgaben werden auch selbstständig erledigt. Ergreift mitunter die erforderliche Initiative und ist bestrebt, den Spielraum der übertragenen Befugnisse zu nutzen. Hilfe und Anleitung sind häufig nötig.</p>	<p>Übertragene Aufgaben werden überwiegend selbstständig erledigt. Besitzt klare Vorstellungen über Befugnisse und handelt in diesem Rahmen sicher und korrekt. Greift neue Problemstellungen auf. Hilfe und Anleitung sind weniger erforderlich.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>c) Zeitgerechtes Arbeiten (einschl. Organisationsvermögen, Zweckmäßigkeit des Handelns):</p> <p>Maß dafür, Arbeitsabläufe rationell, strukturiert und zielgerecht zu planen sowie Aufgaben termingerecht zu koordinieren und durchzuführen, unter der Berücksichtigung eines angemessenen Verhältnisses von Aufwand zu erzielendem Arbeitsergebnis.</p>	<p>Arbeitet wenig effizient und regelmäßig nicht termingerecht durch eine unzureichende Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe und unzutreffende Priorisierung. Schließt umfangreiche Arbeiten nur teilweise erfolgreich ab. Verliert auch bei Routineaufgaben leicht die Übersicht und hat oft Rückstände. Überlässt vieles dem Zufall und berücksichtigt die Zweckmäßigkeit nur wenig.</p>	<p>Routineaufgaben werden im Allgemeinen bereits sinnvoll geplant und umgesetzt. Umfangreiche Aufgaben werden noch nicht hinreichend ziel- und ergebnisorientiert geplant und umgesetzt. Arbeitet in der Regel termin- und prioritätsgerecht. Hat teilweise über das normale Maß hinausgehende Rückstände und bedarf hin und wieder des Hinweises, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Gestaltet Arbeitsabläufe teilweise erst nach Anweisung richtig.</p>	<p>Erledigt auch umfangreichere Aufgaben termin- und prioritätsgerecht durch eine rationale Planung und Strukturierung der Arbeitsabläufe. Behält die Übersicht und erreicht ein angemessenes Verhältnis von Aufwand und Arbeitsergebnis. Hat keine über das Maß hinausgehenden Rückstände. Gestaltet die Arbeitsabläufe zweckmäßig.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"	Bewertung
<p>d) Innovationsbereitschaft (Innovationsbereitschaft i.e.S., Kreativität):</p> <p>Maß der Bereitschaft, neue Arbeitstechniken und -methoden zur Veränderung bestehender Zustände anzunehmen und konstruktiv in die Arbeitsabläufe einzubringen. Maß der Fähigkeit, eigene konstruktive Problemlösungen und Vorschläge zu entwickeln und einzubringen.</p>	<p>Ist wenig aufgeschlossen gegenüber Neuem und stellt Routinevorgänge und Arbeitsweisen selten in Frage. Setzt sich wenig konstruktiv für die Veränderung bestehender Zustände ein und entwickelt kaum eigene Ideen und Vorschläge.</p>	<p>Ist gegenüber Neuem aufgeschlossen. Stellt Routinevorgänge und Arbeitsweisen ab und zu auch in Frage und versucht Alternativen aufzuzeigen. Entwickelt noch zu wenig eigene Ideen und Vorschläge.</p>	<p>Ist gegenüber Neuem stets aufgeschlossen. Stellt Routinevorgänge und Arbeitsweisen durchaus in Frage und sucht häufig mit Erfolg nach Alternativen. Entwickelt eigene Ideen und Vorschläge und bringt diese in den Arbeitsablauf ein.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>e) Belastbarkeit</p> <p>Maß, auch starken Arbeitsanfall über längere Zeit physisch und psychisch gut zu bewältigen, auch bei stärkster Belastung und in schwierigen Lagen den Überblick zu behalten und auftretende Schwierigkeiten sicher zu überwinden.</p>	<p>Ist größerem Arbeitsanfall und Stresssituationen überwiegend nicht gewachsen und nur eingeschränkt handlungsfähig. Leistungsabfall unter Termindruck.</p>	<p>Ist normalem Arbeitsanfall in der Regel gewachsen. Wird bei größerem Arbeitsanfall und Stresssituationen schnell unsicher, ist aber bemüht, in Qualität und Quantität anforderungsgerechte Leistungen zu erbringen. Hält Termindruck eingeschränkt stand.</p>	<p>Erbringt auch bei größerem Arbeitsanfall anforderungsgerechte Leistungen. Bewahrt in Stresssituationen die Ruhe und setzt sich engagiert ein. Verfügt über Leistungsreserven und ist auch unter Termindruck leistungsfähig.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
1.3. Sozialkompetenz				
<p>a) Kooperationsverhalten</p> <p>Maß der gezeigten Bereitschaft zur sachbezogenen und kollegialen Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen sowie die Bereitschaft, Beiträge anderer offen und angemessen zu berücksichtigen.</p>	<p>Überwiegend keine kollegiale und konstruktive Zusammenarbeit, an Teamarbeit kaum interessiert und zur Unterstützung anderer selten bereit.</p>	<p>Nicht immer kollegiale und konstruktive Zusammenarbeit. Ist aber bemüht, nach wirkungsvollen Formen der Zusammenarbeit zu suchen. Informiert zwar sachlich richtig, aber nicht immer ausreichend und rechtzeitig.</p>	<p>Kollegiale und konstruktive Zusammenarbeit. Beteiligt sich aktiv am Informations- und Erfahrungsaustausch. Fördert Teamarbeit und ist zur Unterstützung anderer stets bereit.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"	Bewertung
<p>b) Dienstleistungsorientierung:</p> <p>Maß der Wahrnehmung der Aufgaben unter angemessener Berücksichtigung der Interessen, Bedürfnisse, Erwartungen und dem Verhalten des jeweiligen Adressaten sowie das Maß des dementsprechenden Informationsverhaltens gegenüber dem Adressaten.</p>	<p>Kaum Interesse für die Anliegen, Interessen und Bedürfnisse der Adressaten. Lässt häufig Höflichkeit und Geschick im Umgang mit den Adressaten vermissen. Zeigt sich wenig hilfs- und auskunftsbereit.</p>	<p>Geht genügend sachlich auf die Anliegen der Adressaten ein. Berücksichtigt aber nicht immer in ausreichendem Maß deren Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen. Tritt im Allgemeinen korrekt und höflich auf. Zeigt sich in der Regel hilfs- und auskunftsbereit.</p>	<p>Geht stets sachlich auf die Adressaten ein und berücksichtigt angemessen deren Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen. Tritt stets korrekt und höflich auf. Ist stets hilfs- und auskunftsbereit.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>c) Zuverlässigkeit:</p> <p>Maß des berechenbaren, loyalen und gewissenhaften Verhaltens.</p>	<p>Zeigt öfter kein loyales Verhalten. Erfüllt die Aufgaben häufig nicht mit der erforderlichen Gewissenhaftigkeit.</p>	<p>Verhält sich im Allgemeinen noch berechenbar, loyal und gewissenhaft.</p>	<p>Verhält sich in jeder Hinsicht loyal, berechenbar und gewissenhaft.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>d) Konfliktfähigkeit (Kritik üben und damit umgehen können) und Selbsteinschätzung:</p> <p>Maß der Bereitschaft, mit Konfliktsituationen umzugehen, konstruktive Kritik zu äußern sowie aufzunehmen und daraus zu lernen. Maß der Fähigkeit, die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen und mit ihnen umzugehen sowie das Maß der Bereitschaft, die eigene Leistungs-bereitschaft und Persönlichkeit durch die Reflexion des eigenen Handelns weiterzuentwickeln.</p>	<p>Vermag kaum Kritik aufzunehmen und daraus zu lernen. Reagiert in Konfliktsituationen häufig unangemessen und unsachlich. Verfügt kaum über das notwendige Maß an Sensibilität. Ist meist nicht in der Lage, die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen und nicht immer bereit, die eigene Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit weiterzuentwickeln.</p>	<p>Verhält sich hinlänglich aufgeschlossen gegenüber Kritik. Reagiert in Konfliktsituationen noch angemessen und sachlich. Ist in der Lage, die eigene Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Schätzt die eigenen Stärken und Schwächen nicht immer richtig ein.</p>	<p>Kollegiale und konstruktive Zusammenarbeit. Beteiligt sich aktiv am Informations- und Erfahrungsaustausch. Fördert Teamarbeit und ist zur Unterstützung anderer stets bereit.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"	Bewertung
1.4.Führungskompetenz				
<p>a) Ziel- und ergebnisorientierte Steuerung (einschließlich Organisations- und Delegationsfähigkeit):</p> <p>Maß des Setzens und Vereinbarens von Zielen, der Überprüfung der Zielerreichung sowie des sachgerechten Mitteleinsatzes. Maß der sinnvollen Ordnung der Arbeitsabläufe sowie der situations- und aufgabengerechten Nutzung von Managementinstrumenten und -methoden. Maß der zweckmäßigen Aufgabenverteilung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, entsprechend deren Kenntnissen und Fähigkeiten.</p>	<p>Ist kaum in der Lage, Zielvorstellungen zu entwickeln und zu vereinbaren, Steuerungs- und Kontrollmechanismen situations- und aufgabengerecht zur Förderung qualifizierter Arbeitsergebnisse einzusetzen sowie Arbeitsabläufe sinnvoll zu ordnen und die Aufgaben entsprechend der Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen.</p>	<p>Besitzt die Fähigkeit, Zielvorstellungen zu entwickeln und zu vereinbaren und qualifizierte Arbeitsergebnisse durch aufgaben- und situationsgerechten Einsatz von Steuerungs- und Kontrollmechanismen sowie die sinnvolle Ordnung von Arbeitsabläufen zu fördern. Ist bestrebt, die Aufgaben unter Berücksichtigung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen.</p>	<p>Entwickelt und vereinbart Zielvorstellungen und versteht es qualifizierte Arbeitsergebnisse durch aufgaben- und situationsgerechten Einsatz von Steuerungs- und Kontrollmechanismen sowie die sinnvolle Ordnung von Arbeitsabläufen zu fördern. Delegiert Aufgaben zweckmäßig unter Berücksichtigung der Kenntnisse und Fertigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>b) Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:</p> <p>Maß der Förderung der Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit des dienstlichen Handelns sowie der Unterstützung und Förderung der Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch persönliche Gespräche, Anerkennung der Leistung und Förderung der weiteren beruflichen Entwicklung.</p>	<p>Zeigt wenig Interesse, die Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Bezieht diese selten in Entscheidungsabläufe ein und bemüht sich wenig, ein positives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Führt wenig persönliche Gespräche. Erkennt die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur ungenügend an.</p>	<p>Vermag andere zu motivieren und durch unmittelbare Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungsabläufe ein leistungsorientiertes Klima zu schaffen. Fördert aber noch nicht in ausreichendem Maß die Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch persönliche Gespräche. Erkennt deren Leistung gelegentlich an. Ermöglicht Fortbildung.</p>	<p>Fördert die Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch deren unmittelbare Einbeziehung in Entscheidungsabläufe. Gestaltet ein positives Arbeitsumfeld. Versteht es, die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf eine natürliche Vertrauensbasis zu stellen. Fördert die Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch persönliche Gespräche. Erkennt deren Leistung an. Regt Fortbildung an.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"	Bewertung
<p>c) Fürsorge:</p> <p>Maß der Fähigkeit respektvoll und unvoreingenommen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen und angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse zu nehmen.</p>	<p>Verfügt kaum über das erforderliche Maß an Sensibilität und Einfühlungsvermögen. Geht wenig angemessen und rücksichtsvoll auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein und findet kaum den richtigen Zugang zu ihnen.</p>	<p>Ist bemüht, die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen. Geht dabei in der Regel respektvoll auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein und ist bestrebt, den richtigen Zugang zu ihnen zu finden.</p>	<p>Verhält sich in jeder Hinsicht rücksichtsvoll und unvoreingenommen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verfügt über das richtige Maß an Einfühlungsvermögen und Sensibilität. Berücksichtigt die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets angemessen.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>d) Entschlusskraft als Vorgesetzte/Vorgesetzter:</p> <p>Fähigkeit, eine klare Entscheidung schnell, sicher und zweckmäßig zu treffen.</p>	<p>Entscheidungen werden kaum sicher und in angemessener Zeit unter Berücksichtigung aller notwendigen Umstände getroffen. Verliert des Öfteren die Objektivität und ist ohne weitere Rückversicherung überwiegend nicht in der Lage, eigenständige Entscheidungen zu treffen. Alternativen werden häufig nicht erkannt.</p>	<p>Ist in der Lage, Entscheidungen in noch angemessener Zeit zu treffen. Die nötige Objektivität ist dabei im Allgemeinen gewahrt. Berücksichtigt im Allgemeinen die wesentlichen Umstände. Alternativen werden nicht immer erkannt.</p>	<p>Trifft schnell klare, objektive und sichere Entscheidungen unter Berücksichtigung von für die Entscheidung wesentlichen Umständen. Alternativen werden erkannt und ausgewogen in die Entscheidung einbezogen.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
1.5. Befähigung				
<p>a) Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft:</p> <p>Fähigkeit, sich der Bedeutung und der Tragweite von Entscheidungen bewusst zu sein. Bereitschaft innerhalb der Entscheidungskompetenz eigenverantwortlich zu handeln.</p>	<p>Überblickt kaum die Tragweite und Bedeutung des eigenen Handelns. Zeigt kaum Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und für das eigene Handeln einzustehen. Sucht häufig nach Mitverantwortlichen.</p>	<p>Ist sich der Tragweite und Bedeutung des Handelns in der Regel bewusst. Ist aber nicht immer bereit, Verantwortung zu übernehmen und für das eigene Handeln einzustehen. Sucht gelegentlich Mitverantwortliche.</p>	<p>Ist in jeder Hinsicht verantwortungsbewusst und durchweg bereit, Verantwortung zu übernehmen. Steht für das eigene Handeln ein.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"	Bewertung
<p>b) Auffassungsgabe:</p> <p>Fähigkeit, Sachverhalte und Sachzusammenhänge schnell, richtig und vollständig aufzunehmen und zu verstehen.</p>	<p>Eingeschränkte Auffassungsgabe. Oftmals Schwierigkeiten bei der Erfassung auch einfacher Sachverhalte. Häufig fehlender Blick für das Wesentliche.</p>	<p>Erfasst die Sachverhalte und Sachzusammenhänge in der Regel richtig. Benötigt allerdings Zeit, diese zu überblicken. Das Wesentliche wird nicht immer gleich erkannt.</p>	<p>Erfasst Sachverhalte und Sachzusammenhänge schnell und richtig. Überblickt Sachzusammenhänge zutreffend und hat einen klaren Blick für das Wesentliche.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>c) Fähigkeit zum analytischen Denken sowie Urteilsvermögen</p> <p>Fähigkeit, vorhandenes Wissen und Erfahrungen unter Einsatz des fachlichen Wissens und dem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge folgerichtig und problembewusst auf neue Aufgabenstellungen zu übertragen, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen und die Auswirkungen zu überblicken.</p>	<p>Ist kaum in der Lage sich zum richtigen Zeitpunkt eigenverantwortlich zu entscheiden und beurteilt komplexe Sachverhalte überwiegend unzutreffend. Findet oftmals keine überzeugenden Lösungsansätze und beurteilt häufig ohne den Einsatz des vorhandenen fachlichen Wissens und dem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge.</p>	<p>Entscheidet nicht immer zum richtigen Zeitpunkt eigenverantwortlich. Ist nur teilweise in der Lage, komplexe Sachverhalte zutreffend zu beurteilen. Findet teilweise brauchbare Lösungsansätze. Beurteilt vielfach auch durch den Einsatz des vorhandenen fachlichen Wissens und dem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge.</p>	<p>Entscheidet zum richtigen Zeitpunkt eigenverantwortlich und beurteilt komplexe Sachverhalte zutreffend. Findet dabei überzeugende Lösungsansätze. Beurteilt durch den problembewussten Einsatz des vorhandenen fachlichen Wissens und dem Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>
<p>d) Durchsetzungsvermögen/ Verhandlungsgeschick:</p> <p>Fähigkeit, Verhandlungen unter der Würdigung von Interessen, Gegensätzen und Gemeinsamkeiten zielorientiert, methodisch und überzeugend zu führen. Fähigkeit, getroffene Entscheidungen mit überzeugender Argumentation auch gegen Einwände durchzusetzen.</p>	<p>Oft schwerfällige und ungeschickte Verhandlungsführung. Lässt sich leicht in eine passive oder ungünstige Verhandlungsposition drängen. Erreicht selten das angestrebte Verhandlungsziel.</p>	<p>Besitzt die Fähigkeit, Verhandlungen ausreichend straff und übersichtlich zu führen. Argumentiert nicht immer überzeugend. Erreicht das angestrebte Verhandlungsziel gelegentlich nicht.</p>	<p>Verhandelt zielstrebig, sachlich und korrekt. Kann überzeugend argumentieren und stellt sich auf die Gesprächspartner ein. Erreicht mit durchaus vertretbaren Ergebnissen das angestrebte Verhandlungsziel.</p>	<p>Kriterium ist</p> <p><input type="checkbox"/> von besonderer Wichtigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> nicht bewertbar</p>

Zusammenfassende Übersicht

Bewertung	"nicht bewährt"	"noch nicht bewährt"	"bewährt"
Anzahl der bewerteten Merkmale ²			
davon Anzahl der Merkmale von besonderem Gewicht ³			

2. Gesamtbewertung**2.1 Bewertung der/des Erstbeurteilenden:**

Die/Der zu Beurteilende hat sich⁴ bewährt
 noch nicht bewährt
 nicht bewährt

Begründung (zwingend erforderlich):⁵

2.2 Gesamtbewertung der/des Zweitbeurteilenden:

- Der Bewertung der/des Erstbeurteilenden stimme ich zu.
- Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden bewerte ich einzelne Merkmale wie folgt:⁴ (ggf. Anlageblatt verwenden)

Merkmal: _____ Bewertung: _____

Merkmal: _____ Bewertung: _____

Merkmal: _____ Bewertung: _____

Begründung (zwingend erforderlich):⁶

- Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden setze ich die Gesamtbewertung wie folgt fest:

Die/Der zu Beurteilende hat sich⁴ bewährt
 noch nicht bewährt
 nicht bewährt

Begründung (zwingend erforderlich):^{5,6}

3. Förderungsvorschläge⁷

<hr/> <hr/>

Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Erstbeurteilenden
Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Zweitbeurteilenden
Ort, Datum	Kenntnisnahme der Amtsleitung

III. Eröffnung

Eine Kopie der Beurteilung wurde ausgehändigt am:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Die Beurteilung wurde besprochen am:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Die/Der zu Beurteilende hat <u>ausdrücklich</u> auf die Besprechung der Beurteilung verzichtet.	
Das Eröffnungsgespräch führte:	_____
Auf die Möglichkeit der Teilnahme des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten ist hingewiesen worden (Nummer 8 BeurRL). Am Eröffnungsgespräch haben auf Wunsch der/des zu Beurteilenden folgende Personen teilgenommen:	

Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Beurteilenden
------------	---

IV. Äußerung der/des zu Beurteilenden

<input type="checkbox"/> Ich bin mit der Beurteilung einverstanden.
<input type="checkbox"/> Ich habe von der Beurteilung Kenntnis genommen.
<input type="checkbox"/> Sonstige Äußerungen der/des zu Beurteilenden:

Ort, Datum	Unterschrift der/des zu Beurteilenden
------------	---------------------------------------

Fußnoten:

- 1) Eine Bewertung des Merkmals "Führungskompetenz" erfolgt nur für Beamtinnen und Beamte, die für mindestens eine ständige Mitarbeiterin oder einen ständigen Mitarbeiter Vorgesetzte sind; die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist anzugeben.
- 2) Es ist anzugeben, wie sich die Bewertungen der Einzelmerkmale zusammengefasst auf die Bewertungsstufen verteilt.
- 3) Es ist anzugeben, wie sich die Gewichtung der Einzelmerkmale (höchstens fünf) zusammengefasst auf die Bewertungsstufen verteilen.
- 4)

"bewährt"
"noch nicht bewährt"
"nicht bewährt"
- 5) Eine Gesamtwertung mit "nicht bewährt" oder "noch nicht bewährt" ist nachvollziehbar zu begründen.
- 6) Von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden abweichende Bewertungen einzelner Kompetenz- oder Befähigungsmerkmale oder der Gesamtbewertung sind zu begründen.
- 7) Hat sich die oder der zu Beurteilende nach der Gesamtbewertung noch nicht bewährt, sollen gleichzeitig Förderungsmaßnahmen, die bei ihrer Erfüllung voraussichtlich zu einer positiven Bewährungsaussage am Ende der Probezeit führen könnten, vorgeschlagen werden. Gleiches gilt, wenn einzelne Maßnahmen schlechter als „bewährt“ beurteilt worden sind.

Beurteilungsbeitrag

I. Allgemeine Angaben

Name, Vorname _____	Geburtsdatum _____
Amtsbezeichnung _____	Besoldungsgruppe _____
Planstellennummer _____	Stellenbewertung _____
Beförderung im Beurteilungszeitraum <input type="checkbox"/> ja, am: _____ <input type="checkbox"/> nein	Schwerbehinderung <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Bewertungszeitraum vom _____ bis _____

Beschreibung der den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Funktionen und Tätigkeiten sowie der bedeutsamen Befugnisse und Verantwortlichkeiten der/des zu Beurteilenden:

Führungsverantwortung:¹ ja; Anzahl der unterstellten Mitarbeiter/innen: _____
 nein

II. Bewertung

1. Freie Beschreibung der/des Erstbeurteilenden

Fachkompetenz:

Methodenkompetenz:

Sozialkompetenz:

Führungskompetenz¹:

Befähigung:

2. Beurteilungsrelevante Besonderheiten

(z.B. Wahrnehmung längerfristiger Vertretungen, Projektarbeiten, Übernahme zusätzlicher Aufgaben)

3. Potenzialeinschätzung und Verwendungsvorschlag

3.1 Fachliches und sonstiges Potenzial

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Potenzialeinschätzung ist nicht möglich.
- Weitere Entwicklungsmöglichkeiten in der jetzigen Aufgabe sind gegeben.
- Potenzial für andere/erweiterte Aufgaben ist vorhanden.
- Potenzial für höherwertige Aufgaben ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

3.2 Führungspotenzial (nur zu bewerten, wenn bereits eine Führungsposition wahrgenommen wurde)

Mehrfachnennungen sind möglich:

- Einschätzung des Führungspotenzials ist nicht möglich.
- Potenzial für eine erste Führungsaufgabe ist vorhanden.
- Führungspotenzial für die nächst höhere Ebene ist vorhanden.
- Führungspotenzial für weitere Ebenen ist vorhanden.

Begründung (zwingend erforderlich):

3.3 Verwendungsvorschlag

4. Bewertung der/des Zweitbeurteilenden²

<input type="checkbox"/>	Der Bewertung der/des Erstbeurteilenden stimme ich zu.
<input type="checkbox"/>	Abweichend von der Bewertung der/des Erstbeurteilenden bewerte ich einzelne Beurteilungsmerkmale wie folgt:
Fachkompetenz:	_____

Methodenkompetenz:	_____

Sozialkompetenz:	_____

Führungskompetenz¹:	_____

Befähigung:	_____

5. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten

(spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der/des zu Beurteilenden, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind oder künftig sein können, wie z.B. besondere Sprachkenntnisse, Datenverarbeitungskennnisse, pädagogische Fähigkeiten, soweit nicht schon unter Nummer 2 genannt)

III. Aushändigung

Eine Kopie des Beurteilungsbeitrages wurde ausgehändigt am	
--	--

Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Erstbeurteilenden
Ort, Datum	Unterschrift und Funktion der/des Zweitbeurteilenden ²

1) Eine Bewertung des Merkmals „Führungskompetenz“ erfolgt nur für Beamtinnen und Beamte, die für mindestens ein/e ständige/n Mitarbeiter/in Vorgesetzte sind; die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter ist anzugeben.

2) Eine Bewertung/Unterschrift durch die Zweitbeurteilende oder den Zweitbeurteilenden erfolgt ausschließlich in den Fällen nach Nummer 4.1 Satz 2 Buchstabe a) BeurtRL.

Titel: Vertrag über die Herstellung von Erschließungsanlagen für das Gebiet des Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund "Wohngebiet östlich der Hochschulallee"

Federführung:	60.6 Abt. Straßen und Stadtgrün	Datum:	03.07.2018
Bearbeiter:	Wohlgemuth, Ekkehard Bogusch, Stephan Pergande, Claus		

Beratungsfolge	Termin	
OB-Beratung	06.08.2018	
OB-Beratung	13.08.2018	
Ausschuss für Bau, Umwelt und Stadtentwicklung	23.08.2018	
Ausschuss für Finanzen und Vergabe	28.08.2018	
Hauptausschuss	11.09.2018	

Sachverhalt:

Gegenstand dieser Vorlage ist der Erschließungsvertrag über die Herstellung der Erschließungsanlagen für das Gebiet des Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund für das „Wohngebiet östlich der Hochschulallee“.

In dem Vertrag verpflichtet sich die Liegenschaftsentwicklungsgesellschaft der Hansestadt Stralsund mbH (LEG), vertreten durch den Geschäftsführer Gerd Habedank, die erforderlichen Erschließungsleistungen zu erbringen. Das etwa 6,5 ha große Plangebiet liegt im Stadtteil Knieper Nord, östlich der Hochschulallee und nördlich des Bebauungsplanes Nr. 64 „Wohngebiet nördlich der Studentensiedlung Holzhausen“ am Strelasund. In dem Baugebiet können 29 zweigeschossige Einzelhäuser und 5 zwei- bis dreigeschossige Stadtvillen mit je 7 Wohnungen entstehen.

Lösungsvorschlag:

Dem Abschluss des Erschließungsvertrages sollte zugestimmt werden, um die Verwirklichung des Vorhabens zu ermöglichen.

Alternativen:

Ohne Abschluss des Erschließungsvertrages ist die beabsichtigte städtebauliche Entwicklung im vorgenannten Bereich nicht umsetzbar. In diesem Fall würde die gegenwärtig bestehende landwirtschaftliche Nutzung fortbestehen.

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss der Bürgerschaft der Hansestadt Stralsund stimmt dem Abschluss des Erschließungsvertrages zwischen der Hansestadt Stralsund und der Liegenschaftsentwicklungsgesellschaft der Hansestadt Stralsund mbH nach Maßgabe des anliegenden Vertragsentwurfs (Anlage 1) zu.

Finanzierung:

Durch die Ausführung des vorgeschlagenen Beschlusses entstehen folgende Auswirkungen auf den Haushalt:

Bezüglich der Herstellung der Erschließungs- und Grünanlagen sowie der Durchführung der Ausgleichsmaßnahmen für die Eingriffe in Natur und Landschaft innerhalb des Geltungsbereiches des Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund entstehen der Hansestadt Stralsund keine Kosten.

Der Kostenträger aus dem Erschließungsvertrag ist nach Vertragsabschluss die LEG.

Nach der Übernahme der Erschließungs- und Grünanlagen in die öffentliche Erhaltungs- und Unterhaltungslast entstehen der Hansestadt Stralsund voraussichtlich ab 2020 jährliche Folgekosten in Höhe von insgesamt 7.300 €/Jahr für die Erhaltung und Unterhaltung der öffentlichen Verkehrsflächen, für die Unterhaltung der Straßenbeleuchtung und für die Unterhaltung der Wege und Bänke in Grünflächen, die durch Haushaltsmittel der Stadt abzudecken sind.

Folgekosten für die Unterhaltung sonstiger Grünflächen und Ausgleichsflächen innerhalb des B-Plangebietes werden durch die LEG im Rahmen der Zahlung bis zum 23. Jahr abgelöst.

Termine/ Zuständigkeiten:

Der Vertrag wird unverzüglich nach zustimmendem Beschluss des Hauptausschusses der Bürgerschaft der Hansestadt Stralsund abgeschlossen.

Zuständig:

Amt für Planung und Bau, Abteilung Straßen und Stadtgrün

Anlage 1 - Erschließungsvertrag zum B-Plan Nr. 65

Anlage 2 - Lageplan zum B-Plan Nr. 65

gez. Dr.-Ing. Alexander Badrow

**Vertrag über die Herstellung von Erschließungsanlagen für das Gebiet
des Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund
„Wohngebiet östlich der Hochschulallee“**

zwischen

der Hansestadt Stralsund,

vertreten durch den Oberbürgermeister,
dieser vertreten durch den Leiter der Abteilung Straßen und Stadtgrün des Bauamtes,
Herrn Stephan Bogusch,
dienstansässig: Badenstraße 17, 18435 Stralsund,

nachfolgend „Stadt“ genannt,

der Regionalen Wasser- und Abwassergesellschaft mbH (REWA mbH),

vertreten durch den Geschäftsführer, Herrn Jürgen Müller,
Bauhofstraße 5,
18439 Stralsund,

nachfolgend „REWA mbH“ genannt,

und

der Liegenschaftsentwicklungsgesellschaft der Hansestadt Stralsund mbH (LEG mbH)-

vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Gerd Habedank,
Hafenstraße 27,
18439 Stralsund,

nachfolgend „Erschließungsträger“ genannt.

§ 1

Gegenstand des Vertrages

1. Die Stadt überträgt nach § 11 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Baugesetzbuches (BauGB – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.09.2004 BGBl. I S. 2141, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 04.05.2017 BGBl. I S.1057), die Erschließung des Bebauungsplangebietes Nr. 65 „Wohngebiet östlich der Hochschulallee“ mit allen dazu erforderlichen Leistungen für den Anschluss an die Ver- und Entsorgungssysteme auch über die Bebauungspiangrenze hinaus auf den Erschließungsträger. Das Erschließungsgebiet entspricht im Wesentlichen dem Geltungsbereich des Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund „Wohngebiet östlich der Hochschulallee“ und umfasst in der Flur 2 der Gemarkung Stralsund das Flurstück 17/6 und eine Teilfläche des Flurstückes 18/5. Eigentümer der Flächen ist die LEG. Seine Umgrenzung ist in dem als Anlage beigefügten Lageplan dargestellt. In dem Wohngebiet werden voraussichtlich 5 Mehrfamilienhäuser und 29 Einfamilienhäuser errichtet.

2. Der Erschließungsträger verpflichtet sich zur Planung, erstmaligen Herstellung aller Erschließungsanlagen und Durchführung sonstiger Leistungen gemäß § 3 dieses Vertrages auf seine Kosten einschließlich der Planungskosten.
3. Der Erschließungsträger verpflichtet sich zur Planung, Herstellung und Finanzierung der erforderlichen Grün- und Ausgleichsmaßnahmen innerhalb des Plangebietes für die Eingriffe in Natur und Landschaft, einschließlich der Entwicklungspflege bis zum Erreichen des Kompensationszieles i.S.v. § 1a BauGB i.V. § 14 BNatSchG nach Maßgabe des Bebauungsplanes Nr. 65.

§ 2

Grundlagen des Vertrages

Für die Art, den Umfang und die Ausführung der Erschließung und der sonstigen Leistungen durch den Erschließungsträger sind maßgeblich:

1. der Bebauungsplan Nr. 65 der Hansestadt Stralsund „Wohngebiet östlich der Studentensiedlung Holzhausen“, einschließlich Begründung und Anlagen,
2. der Grünordnungsplan zum Bebauungsplan Nr. 65 der Hansestadt Stralsund „Wohngebiet östlich der Studentensiedlung Holzhausen“, einschließlich Begründung und Anlagen,
3. die mit der Stadt vor Beginn der Erschließung abzustimmende Katastervermessung hinsichtlich der künftigen öffentlichen Verkehrsflächen entsprechend Bebauungsplan,
4. die von der Stadt und der REWA mbH freigegebenen Ausführungsplanungen auf der Grundlage der bestätigten Genehmigungsplanung für die Erschließungsanlagen, einschließlich der Straßenbeleuchtungsanlagen,
5. die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen über die Erschließung nach dem BauGB, i.S. der Landesbauordnung Mecklenburg-Vorpommern (LBauO - MV) und die Bestimmungen des Straßen- und Wegegesetzes Mecklenburg Vorpommern (StrWG - MV),
6. die Ausführungsplanung mit den Leistungsverzeichnissen auf der Grundlage der bestätigten Genehmigungsplanung für die Grün- und Ausgleichsmaßnahmen für die Eingriffe in die Natur und Landschaft innerhalb des B-Plangebietes,
7. die Bestimmungen der Abwasserbeseitigungssatzung der Hansestadt Stralsund, der Allgemeinen Bedingungen für die Entsorgung von Abwasser der REWA mbH in der Hansestadt Stralsund (AEB) mit der Erhebung von Baukostenzuschüssen bleiben unberührt,
8. die Auskunft des Munitionsbergungsdienstes zur Kampfmittelbelastung.

§ 3

Art und Umfang der Erschließung

Der Erschließungsträger übernimmt folgende Erschließungsleistungen:

1. die Bereitstellung der für die vertragsgemäß herzustellenden Anlagen benötigten Flächen im B-Plan Gebiet,

2. die Katastervermessung hinsichtlich der bereits vorhandenen und künftigen öffentlichen Verkehrs- und Grünflächen entsprechend den Festsetzungen des Bebauungsplanes, die Grundbuchberichtigung entsprechend der neuen Aufteilung der Grundstücke, die Grenzfeststellung und Schlussvermessung mit nachträglicher Abmarkung der Wohnbauflächen, Verkehrsflächen sowie das Aufmaß der Entwässerungsleitungen und Trinkwasserversorgungsanlagen, die Bestandsvermessung in Lage und Höhe nach Fertigstellung zum Termin der Abnahme auch von Teilabschnitten der Erschließungsanlagen (Grundlage ist die Zeichenvorschrift der Stadtwerke Stralsund GmbH),
3. die Herstellung der im Bebauungsplan festgesetzten und genehmigten Erschließungsanlagen gemäß § 127 Abs. 2 BauGB einschließlich der Grundstückszufahrten, die Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung sowie der Grundstücksanschlüsse sämtlicher Versorgungsleitungen bis mindestens einen Meter auf das jeweilige Baugrundstück auf der Grundlage der präzisen Vermessung/Katastervermessung sowie in Abstimmung mit der Stadt die Verlegung von Leerrohren für Datenkabel.
4. die Herstellung eines qualitätvollen Quartiersplatzes; die Gestaltung dieses Platzes wird im Rahmen der Erschließungsplanung konkretisiert; ,
5. Herstellung von 12 öffentlichen Besucherparkplätzen im westlichen Abschnitt der Planstraße A und von 6 Längsstellplätzen entlang der Planstraße A,
6. die Schaffung eines Abfallsammelplatzes für Recyclingstoffe an der Hochschulallee (außerhalb des Plangebiets) für die B-Plangebiete 15, 64 und 65
7. die Herstellung eines befestigten Gehweges mit einer Breite von ca. 2,00 m im Grünstreifen entlang der Hochschulallee innerhalb der öffentlichen Grünfläche des B-Plans 15 mit einer Länge von ca. 350 Metern (vom Einmündungsbereich Parower Chaussee/Hochschulallee bis zur Zufahrt des B-Plan-Gebietes Nr. 64 an der Bushaltestelle),
8. die Pflanzung eines Alleebaumes und Unterpflanzung mit Sträuchern zum Lückenschluss und zur Verringerung der Blendwirkung,
9. die Herstellung der Straßenbeleuchtung,
10. das Anbringen von Verkehrsschildern und Verkehrszeichen, einschließlich notwendiger Markierungen in Abstimmung mit der unteren Verkehrsbehörde,
11. das Anbringen der Straßennamensschilder nach den städtischen Vorgaben,
12. Errichtung eines ca. 700 m² großen Spielplatzes (2,5 m²/Einwohner) in der Fläche „D“ für die Altersgruppe der 6- bis 12-jährigen Kinder mit Wendemöglichkeit und Wegeverbindung zum Ostseeküstenradweg, wofür eine Investitionssumme in Höhe von ca. zweihundert EURO je Quadratmeter ,
13. das Herstellen der Grün- und Ausgleichsmaßnahmen für die Eingriffe in Natur und Landschaft innerhalb des B-Plangebietes,
 - a) die Neupflanzung von 21 standortgerechten Laubbäumen (Stammumfang 16/18 cm, 3x verpflanzt) auf den öffentlichen Verkehrsflächen, davon 16 Bäume im Verlauf der Planstraße A, 2 Bäume im Bereich des öffentlichen Parkplatzes, 2 Bäume am Gebietseingang (ehemals Abfallsammelplatz) und ein Baum auf dem Quartiersplatz/Findlingsgarten,

- b) das Herstellen einer extensiv zu pflegenden Wiesenfläche („Maßnahmenfläche „C“ und „D“) von ca. 2,3 ha mit einer standortgerechten Saatgutmischung aus Gräsern und Kräutern. Auf der mit „C“ gekennzeichneten Fläche sind mindestens 25 Obstbäume alter regionaltypischer Sorten oder Wildobstgehölze der Mindestqualität Hochstamm, Stammumfang 10/12 cm, 2x verpflanzt zu pflanzen. Auf den mit „D“ gekennzeichneten Flächen sind Gehölzpflanzungen von max. 1.000 m² aus Laubholzsträuchern heimischer Arten (60/100) und zusätzlichen Heistern max. 10 Stück (100/150) vorzunehmen.
- c) Pflanzung einer dreireihigen freiwachsenden Hecke im Bereich „E“ im Abstand zur Flurstücksgrenze von 2,50 m, mit einem Reihenabstand von 1,50 m und einem Pflanzabstand innerhalb der Reihe von 1 m. Für die Bepflanzung sind standortgerechte und heimische Laubgehölze der Mindestqualität Sträucher 60/100 sowie maximal 15 Heister der Mindestqualität 100/150 zu verwenden.
- d) den Erhalt und Schutz des Alleebaumbestandes der unmittelbar westlich an das Plangebiet grenzenden Hochschulallee. Für die Bauzeit ist die Baustraße auf der östlichen Seite parallel zur Hochschulallee zu belassen und durch die Baufahrzeuge zu nutzen.

14. der Erschließungsträger verpflichtet sich zur Zahlung von 91.652 € (i.W.: einundneunzigtausendsechshundertzweiundfünfzig EURO) zur Absicherung der über die 2 Jahre hinausgehenden Entwicklungspflege bis zum Erreichen des in die Bilanzierung eingestellten Kompensationszieles für die 46 zu pflanzenden Bäume und der Anlage einer ca. 2,3 ha großen naturnahen Wiese mit punktueller Gehölzbepflanzung.

Der Betrag ist innerhalb von vier Wochen nach der Übernahme der Ersatzmaßnahmen durch die Stadt unter Angabe des Verwendungszweckes USK 99999.30126 von dem Erschließungsträger auf folgendes Konto zu überweisen:

Hansestadt Stralsund	
Sparkasse Vorpommern	
Konto-Nr.: 1000 50 581	BLZ: 150 505 00
IBAN: DE35 1505 0500 0100 0505 81	USK: 99999.30126
BIC: NOLADE21GRW	

15. der Erschließungsträger verpflichtet sich gegenüber der Stadt und der REWA mbH, im Erschließungsgebiet bestehende Drainageleitungen so zu sichern, dass Dritte durch diese Leitungen und Drainagewasser nicht geschädigt werden. Es wird darauf hingewiesen, dass Drainagewasser kein Abwasser im Sinne der Abwasserbeseitigungssatzung der Hansestadt Stralsund ist. Dementsprechend liegt es im Ermessen der REWA mbH im Rahmen der Planungsbestätigung Drainageanschlüsse auf Antrag zu genehmigen.

§ 4

Beginn der Ausführung

1. Mit der Erschließung, der Durchführung der Ausgleichsmaßnahmen und sonstigen Leistungen gemäß § 3 darf erst begonnen werden, wenn
 - a) die für die Herstellung erforderlichen Flächen im Eigentum des Erschließungsträgers oder der Stadt sind,

- b) alle notwendigen bau-, wasserbehördlichen sowie sonstige Genehmigungen bzw. Zustimmungen mit der Entwurfs- und Genehmigungsplanung für die einzelnen Erschließungs- und Ausgleichsmaßnahmen vorgelegt wurden,
- c) die Ausführungsplanungen mit den Leistungsverzeichnissen für den Straßenbau, die Straßenentwässerung, den Schmutzwasser-, Regenwasser- und Trinkwasserleitungsbau auf der Grundlage der bestätigten Genehmigungsplanungen von der Stadt und der REWA mbH freigegeben wurden,
- d) die Ausführungsplanungen mit den Leistungsverzeichnissen für die Straßenbeleuchtung und die Spielplatzanlagen auf der Grundlage der bestätigten Genehmigungsplanungen von der Stadt freigegeben wurden,
- e) ein verbindlicher Bauablaufplan zur Realisierung aller Erschließungs- Grün- und Ausgleichsmaßnahmen für die Eingriffe in Natur und Landschaft der Stadt und der REWA mbH vorgelegt worden ist,
- f) ein mit der unteren Naturschutzbehörde abgestimmtes für die naturnahe Wiesenfläche (Ausgleichsflächen aus dem B 64 und dem B 65) zur Übergabe an zukünftige Pächter erstellt wurde.
2. Der Erschließungsträger wird den Baubeginn der Stadt und der REWA mbH schriftlich anzeigen.

§ 5

Vergabe und Bauleitung

1. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, die im Zusammenhang mit der Herstellung der Erschließungsanlagen, der Grün- und Ausgleichsmaßnahmen erforderlichen Planungsleistungen sowie die Bauleitung unter Beachtung der vergaberechtlichen Vorschriften zu vergeben. Beauftragt werden leistungsfähige Ingenieurbüros, die die Gewähr für die technische, fachliche und wirtschaftlich-optimale Abwicklung der Baumaßnahme bieten. Zur Begleitung der Baumaßnahme benennt die Stadt vor Baubeginn dem Erschließungsträger einen Bauwart der Abt. Straßen und Stadtgrün. Der Einsatz des Bauwartes erfolgt auf Kosten der Stadt.
2. Der Erschließungsträger verpflichtet sich weiterhin, sämtliche anfallenden Bauleistungen und sonstigen Leistungen nach Ausschreibung unter Beachtung der vergaberechtlichen Vorschriften - insbesondere der VOB/A – in Abstimmung mit der Stadt und der REWA mbH zu vergeben und auf der Grundlage der Verdingungsordnung für Bauleistungen (VOB/B) sowie den technischen Vorgaben der Stadt, Abt. Straßen und Stadtgrün und der REWA mbH, ausführen zu lassen.
3. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, bei der Vergabe der Bauleistungen und Leistungen zur Durchführung der Grün- und Ausgleichsmaßnahmen nachfolgende Gewährleistungsfristen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen mit den bauausführenden Firmen zu vereinbaren:
 - Straßenbau 4 Jahre
 - ZTV-Ew-Stb 91 / Entwässerungsanlagen:

für Schmutzwasser-Regenkanalbau:	5 Jahre
• nach VOB/B	
Beleuchtungsanlagen:	2 Jahre
• Trinkwasser nach VOB	5 Jahre
• nach EU Normen DIN EN 18034, 1176 und 1177 Spielplatz	4 Jahre
• Fachnormen Vegetationstechnik im Landschaftsbau für Ausgleichsmaßnahmen	2 Jahre

§ 6

Ver- und Entsorgungseinrichtungen

1. Der Erschließungsträger hat mit jedem Versorgungsunternehmen erforderliche separate Verträge zum Bau und der späteren Übernahme zu schließen und durch Koordination sicherzustellen, dass neben den Regen- und Schmutzwasserkanälen die Straßenentwässerungsanlagen, die Straßenbeleuchtungskabel und die Versorgungseinrichtungen für das Wohngebiet wie Telekommunikationskabel, Elektrizitäts-, Trinkwasser und Gasleitungen rechtzeitig in die Verkehrsfläche verlegt werden.
Dies hat so zu erfolgen, dass der zügige Straßenbau nicht behindert und ein Aufbruch fertiggestellter Verkehrsflächen ausgeschlossen wird. Das gleiche gilt für die Herstellung der Grundstücksanschlüsse für die Versorgungsleitungen bis mindestens einen Meter hinter die Grundstücksgrenze und die Grundstückszufahrten. Die Ausführung der Grundstücksanschlüsse wird durch die Ausführungsplanung bestimmt. Eine technische Teilabnahme durch die REWA mbH zur Inbetriebnahme von in sich geschlossenen Teilbereichen der herzustellenden Ver- und Entsorgungsanlagen ist möglich. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, hierbei Mängel und Schäden an den Erschließungsanlagen, welche durch ihn selbst oder durch Dritte im Zeitraum nach der technischen Teilabnahme bis zur Übernahme der Anlagen nach § 10 dieses Vertrages verursacht werden, auf seine Kosten zu beseitigen.
2. Sollten durch Verschulden des Erschließungsträgers Mängel bei unter Abs. 1 aufgeführten Ver- und Entsorgungseinrichtungen auftreten, sind die Mängel unverzüglich auf seine Kosten zu beseitigen.
3. Der Erschließungsträger hat die Genehmigungsplanung für die Trinkwasserversorgung, sowie die Regen-, Drainage- und Schmutzwasserableitung zur Genehmigung bei der Stadt, Abt. Straßen und Stadtgrün, einzureichen, nachdem vorab die Zustimmung des Betreibers der städtischen wassertechnischen Anlagen, der REWA mbH, eingeholt worden ist.
4. Die bauliche Ausführung der Regen-, Schmutz-, Trink- und Löschwasseranlagen hat durch den Erschließungsträger entsprechend der genehmigten Unterlagen der Stadt, Abt. Feuerwehr des Ordnungsamtes und der REWA mbH zu erfolgen.
5. Die Abgeltung des Baukostenzuschusses für die Herstellung der öffentlichen zentralen Abwasseranlage der Hansestadt Stralsund für die im Erschließungsgebiet gelegenen Grundstücke erfolgt gesondert.

§ 7

Ausführung

1. Die Erschließungsleistungen gemäß § 3 dieses Vertrages sind nach den von den Fachämtern der Stadt und der REWA mbH genehmigten Ausführungsplänen und Leistungsbeschreibungen des Ingenieurbüros durchzuführen. Weiterhin sind die Verlegerichtlinien der REWA mbH einzuhalten.
2. Vor Beginn der Hochbaumaßnahmen sind die Entwässerungsanlagen und die vorgesehenen Straßen zumindest als Baustraßen herzustellen. Mit Fertigstellung der Baustraßen sind die Straßennamensschilder anzubringen. Schäden, einschließlich der Straßenaufbrüche an den Baustraßen, sind vor Fertigstellung der Straßen fachgerecht durch den Erschließungsträger zu beseitigen. Den Zeitpunkt der endgültigen Fertigstellung der Erschließungsanlagen/Erschließungsstraßen stimmen die Vertragsparteien miteinander ab.
3. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, die Herstellung der Erschließungsanlagen innerhalb von 2 Jahren und die Herstellung der Ausgleichsmaßnahmen einschließlich der zweijährigen Entwicklungspflege vertragsgemäß innerhalb von 4 Jahren nach Rechtswirksamkeit des Bebauungsplanes vorzunehmen.
4. Die erforderlichen Vermessungsarbeiten (Bestandsmessung in Lage und Höhe) sind einem Vermessungsingenieur in Auftrag zu geben, mit der Auflage, alle Arbeiten mit der Stadt,- SG Vermessung - der Abteilung Planung und Denkmalpflege abzustimmen. Die erforderlichen Blattschnitte sind entsprechend auf das Stadtkartenwerk abzustimmen und gehen in dieses ein.
5. Werden bei der Ausführung der Erschließungsarbeiten und der Ausgleichsmaßnahmen für die Eingriffe in Natur und Landschaft ur- und frühgeschichtliche Funde sowie auffällige Bodenverfärbungen durch den Erschließungsträger oder von ihm mit der Durchführung der Erschließungsarbeiten Beauftragten entdeckt, so ist der Erschließungsträger verpflichtet, dies unverzüglich dem Landesamt für Bodendenkmalpflege Stralsund zu melden.
6. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, Bodenabgrabungen oder Bodenaufschüttungen im Rahmen der Leistungen gemäß § 3 des Vertrages nur so durchzuführen, dass daraus keine Nachteile und Beeinträchtigungen für vorhandene, zu erhaltende Gehölze, die angrenzenden Grundstücke, ihre Nutzung und die darauf befindlichen baulichen Anlagen sowie für den natürlichen Ablauf wild fließenden Wassers von und zu den angrenzenden Grundstücken entstehen.
7. Der natürliche Ablauf wild abfließenden Wassers auf ein tiefer liegendes Grundstück darf nicht zum Nachteil eines höher liegenden Grundstücks behindert werden. Der natürliche Ablauf wild abfließenden Wassers darf nicht zum Nachteil eines tiefer liegenden Grundstücks verstärkt oder auf andere Weise gemäß § 37 Abs. 1 Wasserhaushaltsgesetz (WHG) verändert werden.
8. Die Ableitung von Abwässern oder Oberflächenwasser in oder auf die öffentlichen Straßen ist gemäß § 49 Abs. 3 des Straßen- und Wegegesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern (StrWG - MV) unzulässig.
9. Veränderungen an den Erschließungsanlagen innerhalb des Erschließungsgebietes durch etwaige spätere Grundstücksteilungen die wiederum zu zusätzlichen Erschließungsleistungen führen, erfolgen auf Kosten des Erschließungsträgers.

10. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, jeden Grundstückserwerber im Erschließungsgebiet über den Inhalt der ingenieurtechnischen Erschließung seines Grundstückes zu informieren. Das betrifft insbesondere die Lage der Hausanschlussleitungen, die vorgesehene Lage der Grundstückszufahrten und die künftigen geplanten Straßenhöhen. Ebenso informiert der Erschließungsträger die davon betroffenen Grundstückseigentümer über die auf ihren Grundstücken befindlichen öffentlichen Versorgungsleitungen, eingetragene Baulasten und Grunddienstbarkeiten.
11. Die Erschließungsanlagen müssen im Baugebiet funktionsfähig und verkehrssicher benutzbar sein.
12. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, die Trinkwasserhauptleitung und die Anschlüsse nur durch die REWA mbH oder eine zugelassene Fachfirma herstellen zu lassen. Die Kanäle dürfen nur durch fachkundige Firmen gebaut werden, die ihre Fachkunde durch die Erfüllung der Anforderungen und die Gütesicherung des Unternehmens nach Gütesicherung Kanalbau RAL-GZ961 mit dem Besitz des RAL-Gütezeichens Kanalbau Beurteilungsgruppe AK2 nachweisen können.
13. Der Erschließungsträger verpflichtet sich, sämtliche anfallende Arbeiten nur durch zugelassene Fachfirmen ausführen zu lassen.

§ 8

Haftung und Verkehrssicherung

1. Vom Tage des Beginns der Erschließungsarbeiten an trägt der Erschließungsträger im gesamten Erschließungsgebiet die Verkehrssicherungspflicht. Der Erschließungsträger hat für bestimmte Baubereiche erforderliche Sondernutzungserlaubnisse gemäß § 22 des StrWG - MV) vom 13. Januar 1993, GS Mecklenburg-Vorpommern bei der Stadt, Abt. Straßen und Stadtgrün, zu beantragen.
2. Der Erschließungsträger haftet bis zur vollständigen Übernahme der Anlagen durch die Stadt und die REWA mbH für jeden Schaden, der durch die schuldhafte Verletzung der ihm bis dahin im Erschließungsgebiet gemäß § 1 Nr. 1 obliegenden allgemeinen Verkehrssicherungspflicht entsteht, und für solche Schäden, die infolge der Erschließungsmaßnahmen an bereits verlegten Leitungen und Kabeln oder auf andere Weise verursacht werden. Dies gilt auch, wenn der Erschließungsträger die Haftung einem Dritten übertragen hat. Der Erschließungsträger stellt die Stadt und die REWA mbH insoweit von allen Schadenersatzansprüchen frei. Diese Regelung gilt unbeschadet der Eigentumsverhältnisse.
3. Vor Beginn der Baumaßnahme ist das Bestehen einer ausreichenden Haftpflichtversicherung durch den Erschließungsträger nachzuweisen.

§ 9

Abnahme der Erschließungsanlagen

1. Nachdem die nach diesem Vertrag herzustellenden Anlagen ordnungsgemäß fertiggestellt sind, erfolgt deren Abnahme auf Veranlassung des Erschließungsträgers gemeinsam mit dem städtischen Bauwart, dem bauleitenden Ingenieur, einem Vertreter der bauausführenden Firma, der REWA mbH und der Stadt, vertreten durch die jeweils zuständige Abteilung.

Die wasserbehördliche Bauzustandsbesichtigung nach Fertigstellung durch den Erschließungsträger ist schriftlich bei der Unteren Wasserbehörde 14 Tage vor dem gewünschten Termin zu beantragen, dazu sind alle notwendigen Bestandsdokumentationen vom Erschließungsträger vorzulegen. Abweichungen zur genehmigten Planung sind zu kennzeichnen und zu begründen. Die Bestimmungen der Abwasserbeseitigungssatzung der Hansestadt Stralsund und der Allgemeinen Bedingungen für die Entsorgung von Abwasser der REWA mbH in der Hansestadt Stralsund (AEB) bleiben unberührt.

2. Der Erschließungsträger zeigt der Stadt und der REWA mbH die vertragsgemäße Herstellung der Erschließungsanlagen gemäß § 3 dieses Vertrages schriftlich an. Mit der Anzeige ist die wasserrechtliche Erlaubnis von der zuständigen Wasserbehörde für die Einleitung des gesammelten Niederschlagswassers in den Vorfluter vorzulegen.
3. Die Vertragsparteien vereinbaren einen Abnahmetermin auf einen Tag innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Anzeige festzusetzen.
4. Die Erschließungsanlagen sind von der Stadt, vertreten durch die jeweils zuständige Abteilung, dem Bauwart und dem Erschließungsträger im Rahmen der Abnahme nach § 12 VOB/B gemeinsam mit dem bauleitenden Ingenieur, einem Vertreter der bauausführenden Firma, den Versorgungsunternehmen und der REWA mbH abzunehmen. Das Protokoll dieser technischen Abnahme ist Bestandteil der Übergabe/Übernahme und ist vom Baubetrieb, dem bauleitenden Ingenieur und von den Vertragsparteien zu unterzeichnen.
5. Die Abnahme der ordnungsgemäß hergestellten Grün- und Ausgleichsmaßnahmen gemäß § 3 dieses Vertrages erfolgt durch die Stadt, Abt. Straßen und Stadtgrün auf Veranlassung des Erschließungsträgers, wenn die Fertigstellungspflege gem. DIN 18916 Pkt. 5 ordnungsgemäß erfolgt ist.
Daran schließt sich eine zweijährige Entwicklungspflege nach DIN 18919 durch den Erschließungsträger auf dessen Kosten an. Die Stadt setzt einen Abnahmetermin auf einen Tag innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Anzeige fest.
6. Für den neu angelegten Spielplatz ist vom Erschließungsträger ein TÜV-Abnahmeprotokoll vorzulegen. Zusätzlich ist ein Wartungsordner mit Auflistung der Spielgeräte, deren Einbau und Wartung der Stadt zu übergeben.
7. Werden bei der Abnahme Mängel festgestellt, so sind diese innerhalb von zwei Monaten vom Tage der gemeinsamen Abnahme gerechnet, durch den Erschließungsträger zu beseitigen. Im Falle des schuldhaften Verzuges ist die Stadt berechtigt, die Mängel auf Kosten des Erschließungsträgers beseitigen zu lassen.
8. Das Abnahmeprotokoll wird Bestandteil der späteren Übernahme der Verkehrs- und Straßenbeleuchtungsanlagen sowie der Grün- und Ausgleichsmaßnahmen in das Eigentum der Stadt und der Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung in das Eigentum der REWA mbH.

§ 10

Übernahme der Erschließungsanlagen

1. Im Anschluss an die Abnahme der mangelfreien Erschließungsanlagen gemäß § 12 VOB/B einschließlich der katastermäßig vermessenen und mit Vermarkung versehenen Grundstücke übergibt der Erschließungsträger diese kosten- und lastenfrei mit einem notariellen Vertrag zu einem Verkaufspreis von einem EURO in das Eigentum der Stadt, Der Erschließungsträger verpflichtet sich, das Eigentum an den Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung ohne Zwischenerwerb der Stadt in das Eigentum der REWA mbH zu übertragen.

Der Erschließungsträger hat zur Abnahme gemäß § 9 oder mindestens 4 Wochen vor dem Notartermin der Stadt und der REWA mbH folgende Unterlagen zu übergeben:

- a) in zweifacher Ausfertigung die vom Ingenieurbüro sachlich und fachtechnisch festgestellten Bestandspläne für die in § 3 dieses Vertrages genannten Erschließungsanlagen in analoger und digitaler Form (dwg oder ggf.dxf-Format) entsprechend Zeichenvorschrift (Stadtwerke) zu übergeben und die erforderlichen Abstimmungen zu geodätischen Festpunkten, Blatt-schnitten usw. mit dem Sachgebiet Vermessung der Abt. Planung und Denkmalpflege der Stadt durchzuführen,
- b) die Schlussvermessung (Lage und Höhenvermessung des erstmalig hergestellten Baubestandes an Erschließungsanlagen und Katastervermessung) durchzuführen und eine Bescheinigung eines öffentlich bestellten Vermessungsingenieurs über die Einhaltung der Grenzen zu übergeben, aus der sich weiterhin ergibt, dass sämtliche Grenzzeichen sichtbar sind,
- c) Nachweise zu erbringen über
 - aa) Untersuchungsbefunde der nach der Ausbauplanung geforderten Materialien,
 - bb) die Schadenfreiheit der erstellten Kanalhaltungen durch einen von beiden Vertragspartei anerkannten Sachverständigen sowie Videodokumentation in digitaler Form auf CD-Rom nach dem IBAK-Verfahren über die Kanalbefahrung entsprechend den geltenden Vorschriften der REWA mbH zu liefern,
 - cc) den Dichtigkeitsnachweis sämtlicher Kanäle und Schächte nach Selbstüberwachungsverordnung (SüVO),
 - dd) gültige bestätigte Schlussrechnungen der einzelnen Erschließungsanlagen und deren Einzelbestandteile und Planungskosten zu den hergestellten Anlagen
 - Fahrbahn (Straße)
 - Parkplätze
 - Gehwege
 - Immissionsschutzmaßnahme
 - Straßenbegleitgrün
 - Zufahrten
 - Anlage zur Abwicklung, Sicherung und Unterhaltung des Verkehrs
 - Ausstattung
 - Beschilderung/Markierung
 - Baustelleneinrichtung

- Straßenentwässerung
 - Straßenbeleuchtung
 - Grünmaßnahmen (Ausgleichsmaßnahmen)
 - Spielplatz
 - Schmutzwasserkanalisation
 - Regenwasserkanalisation
 - Trinkwasserleitungen
- sowie Planungskosten zu den hergestellten Anlagen und Baunebenkosten
- Verkehrsanlagen
 - Straßenbeleuchtung
 - Entwässerung
 - Immissionsschutzanlagen
 - Landschaftsbau
 - Baugrund
 - Vermessung
 - Be- und Entwässerungsanlagen

ee) Verdichtungs- und Tragfähigkeitsnachweise der Tragschichten im Straßenbau.

2. Nach der Abnahme der vom Erschließungsträger gepflanzten Bäume und der angelegten naturnahen Wiese mit einer punktuellen Gehölzbepflanzung sowie der erfolgreichen zweijährigen Entwicklungspflege werden die Flächen der Stadt übergeben.
Die Stadt übernimmt diese Anlagen in ihre Unterhaltung und wird dafür in den nächsten 23 Jahren, die gemäß § 3 Nr. 14 durch den Erschließungsträger geleistete Zahlung von 91.652 € (i.W.: einundneunzigtausendsechshundertzweiundfünfzig EURO) verwenden, um die Pflege der Ausgleichsmaßnahmen für die Eingriffe in Natur und Landschaft sicherzustellen.
3. Im Anschluss an die Abnahme des neu gebauten Spielplatzes wird dieser von der Stadt übernommen.
4. Mit Übernahme der fertiggestellten Anlagen geht die Gefahr nach Maßgabe des § 644 BGB, die Verkehrssicherungspflicht, die Unterhaltungs- und Erhaltungslast an den Anlagen auf die Stadt über.
Mit Übernahme der fertiggestellten Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung geht die Unterhaltungs- und Erhaltungslast an den Anlagen auf die REWA mbH über.
5. Die Stadt und die REWA mbH bestätigen die Übernahme der Erschließungsanlagen und der Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung in ihre Verwaltung und Unterhaltung und Eigentum schriftlich in Form eines Übernahmeprotokolls und treffen Festlegungen zur Übernahme der Gewährleistungsansprüche an den Erschließungsanlagen und den Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung.
6. Die Widmung der Straßengrundstücke als öffentliche Verkehrsflächen nach § 7 StrWG -MV erfolgt durch die Stadt. Der Erschließungsträger stimmt der Widmung der als öffentlich geplanten Verkehrsflächen hiermit vorab zu.

§ 11

Mängelansprüche

1. Der Erschließungsträger übernimmt die Gewähr, dass seine Leistung z. Z. der Abnahme durch die Stadt und die REWA mbH die vertraglich vereinbarte Beschaffenheit hat, den anerkannten Regeln der Technik entspricht und nicht mit Fehlern behaftet ist, die den Wert

oder die Tauglichkeit zu dem nach dem Vertrag vorausgesetzten Zweck aufheben oder mindern.

2. Die Mängelansprüche richten sich nach den Regeln der VOB/B. Die Gewährleistungsfristen für die einzelnen Anlagen sind nach Maßgabe der Bestimmungen des § 5 Abs. 3 dieses Vertrages festgelegt.
3. Der Erschließungsträger tritt sämtliche Mängel- und Schadensersatzansprüche, die ihm gegenüber den an Planung und Bau der Erschließungsanlagen sowie Realisierung der sonstigen Leistungen gemäß § 3 Beteiligten zustehen, an die Stadt und die REWA mbH ab, die die Abtretung annehmen. Die Abtretung wird wirksam mit Abnahme gemäß § 9 dieses Vertrages und mit der Prüfung der an die Stadt und die REWA mbH zu übergebenden Dokumentationsunterlagen gemäß § 10 des Vertrages. Die vorgesehenen Abtretungen werden den an Bau Beteiligten angezeigt werden.
4. Der Erschließungsträger wird der Stadt und der REWA mbH vor der Abnahme eine Aufstellung mit allen an Planung und Bau der Erschließungsanlagen sowie der Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung Beteiligten überlassen. Aus dieser Aufstellung muss sich auch ergeben, wann gegenüber welchen Beteiligten welche Arbeiten abgenommen wurden und wann insoweit bestehende Gewährleistungsansprüche verjähren. Der Erschließungsträger wird die Stadt und die REWA mbH bei der Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche auf Verlangen unterstützen.
5. Der Erschließungsträger ist verpflichtet, die ihm zustehenden Gewährleistungsbürgschaften durch die beauftragten Firmen auf die Stadt und die REWA mbH ausstellen zu lassen oder der Stadt und der REWA mbH diesbezügliche Abtretungserklärungen in Schriftform vorzulegen. Dies erfolgt mit Beginn der Gewährleistung durch Hinterlegung einer selbstschuldnerischen, unwiderruflichen und unbefristeten Bankbürgschaft in den Fristen gemäß § 5 Nr. 3 für die einzelnen Erschließungsanlagen, bei der Stadt, Abteilung Straßen und Stadtgrün.
6. Nach Ablauf der Gewährleistungsfrist wird bei mangelfreien Erschließungsanlagen und mangelfreien Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung die jeweilige Gewährleistungsbürgschaft von der Stadt und der REWA mbH an den Erschließungsträger zurückgegeben.
7. Die Stadt und die REWA mbH haben das Recht, innerhalb der Gewährleistungsfrist auch den Erschließungsträger für alle an den hergestellten Erschließungsanlagen, den Grün- und Ausgleichsmaßnahmen für die Eingriffe in Natur und Landschaft sowie den Anlagen der Trinkwasserversorgung und Abwasserableitung auftretenden Mängel in Höhe der zu ihrer Beseitigung entstehenden Kosten in Anspruch zu nehmen.
8. Der Erschließungsträger kann verlangen, dass er selbst mit der Behebung der Mängel beauftragt wird. Im Falle des Verzuges wird auf § 9 Nr.7 des Vertrages verwiesen.

§ 12

Kündigung

1. Die Parteien sind berechtigt, diesen Vertrag aus wichtigem Grund zu kündigen.
2. Die Kündigung ist schriftlich gegenüber den anderen Vertragsparteien zu erklären.
3. Im Falle des Wirksamwerdens einer Kündigung aus wichtigem Grund verpflichtet sich der Erschließungsträger hiermit, der Stadt unverzüglich die Kosten zu erstatten, welche ihr auf Grund der Kündigung entstehen. Darin eingeschlossen sind Zahlungen auf Erstattungsansprüche und Schadensersatzansprüche, welche von Dritten gegenüber der Stadt geltend gemacht werden. Zudem verzichtet der Erschließungsträger bei Wirksamwerden einer Kündigung aus wichtigem Grund hiermit schon jetzt darauf, Schadensersatzansprüche gegenüber der Stadt und der REWA mbH geltend zu machen.

§ 13

Gerichtsstandsvereinbarung

Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag vereinbaren die Parteien, soweit zulässig, die Zuständigkeit des Amtsgerichtes Stralsund. Erfüllungsort ist Stralsund.

§ 14

Änderungen und Ergänzungen des Vertrages

Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen des Vertrages werden schriftlich geregelt.

§ 15

Schlussbestimmungen

Sollten sich einzelne Bestimmungen des Vertrages als ungültig erweisen, so wird dadurch die Gültigkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. In einem solchen Fall ist die ungültige Bestimmung möglichst so umzudeuten oder zu ergänzen, dass mit ihr der beabsichtigte wirtschaftliche Zweck erreicht wird. Entsprechendes gilt für etwaige auslegungsbedürftige Vertragslücken.

§ 16

Inkrafttreten des Vertrages

Der Vertrag ist gemäß § 311b BGB notariell zu beurkunden. Die Kosten der Beurkundung trägt der Erschließungsträger.

Zur Wirksamkeit dieses Vertrages bedarf es der Zustimmung durch den Hauptausschuss der Bürgerschaft der Hansestadt Stralsund. Der Vertrag tritt mit Unterzeichnung durch die Vertragsparteien in Kraft.

Stralsund, den
für die Hansestadt Stralsund

Stralsund den
für den Erschließungsträger

.....
Stephan Bogusch

.....
Gerd Habedank

Stralsund, den
für die REWA mbH

.....
Jürgen Müller
Anlage: Lageplan

TOP Zeichnung Teil A

Maßstab
1:2.000



Anlage zum Satzungsbeschluss

Teil A Planzeichenerklärung (Auszug)

- Art der baulichen Nutzung**
- WA** Allgemeines Wohngebiet (§ 4 BauNVO)
- Maß der baulichen Nutzung**
- z.B. 0,2 Grundflächenzahl (GRZ) (§ 19 BauNVO)
 - z.B. 0,4 Geschossflächenzahl (GFZ) (§ 20 BauNVO)
 - II zwingend zu errichtende Zahl der Vollgeschosse (§ 20 BauNVO)
 - II-III Zahl der Vollgeschosse als Mindest- und Höchstmaß (§ 20 BauNVO)
 - z.B. OK 7,5 Höhe der Oberkante baulicher Anlagen über dem Bezugspunkt gemäß der textlichen Festsetzung 2.2 (§ 20 BauNVO)
- Überbaubare Grundstücksflächen / Bauweise**
- Durch Baugrenzen gebildete überbaubare Grundstücksfläche (§ 23 Abs. 3 BauNVO)
 - Nur Einzelhäuser zulässig (§ 22 Abs. 2 BauNVO)
 - offene Bauweise (§ 22 Abs. 2 BauNVO)
- Verkehrsflächen mit ihrer Höhenlage (§9 Abs. 1 Nr. 11 und Abs. 3 BauGB)**
- Verkehrsfläche besonderer Zweckbestimmung mit ihrer Oberkante (Straßenhöhe) über NHN
- Nebenanlagen, Stellplätze und Gemeinschaftsanlagen**
- Flächen, auf denen Nebenanlagen im Sinne des § 14 BauNVO nicht oder nur eingeschränkt zulässig sind. (§ 14 Abs. 1 BauNVO)
 - Fläche für Stellplätze (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 BauGB)
 - Fläche für Gemeinschaftsstellplätze (§ 9 Abs. 1 Nr. 22 BauGB und § 21a Abs. 2 BauNVO)
- Grünflächen**
- Öffentliche Grünfläche (§ 9 Abs. 1 Nr. 15 BauGB)
Zweckbestimmung:
- Flächen für Maßnahmen zum Schutz, zur Pflege und zur Entwicklung von Natur und Landschaft**
- Umgrenzung von Flächen für Maßnahmen zum Schutz, zur Pflege und zur Entwicklung von Natur und Landschaft (§ 9 Abs. 1 Nr. 20 BauGB)
- Grenzen**
- Grenze des räumlichen Geltungsbereiches des Bebauungsplanes (§ 9 Abs. 7 BauGB)

Bebauungsplan Nr. 65 „Wohngebiet östlich der Hochschulallee“

Stand Juli 2018

TOP Ö 5.1

**Auszug aus der Niederschrift
über die 09. Sitzung des Ausschusses für Bau, Umwelt und Stadtentwicklung
am 23.08.2018**

Zu TOP : 3.4

**Vertrag über die Herstellung von Erschließungsanlagen für das Gebiet des
Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund "Wohngebiet östlich der
Hochschulallee"**

Vorlage: H 0050/2018

Die Ausschussmitglieder haben keine Fragen zur Vorlage.

Der Ausschuss empfiehlt dem Hauptausschuss die Vorlage H 0050/2018 gemäß
Beschlussempfehlung zu beschließen.

Abstimmung: 6 Zustimmungen 2 Gegenstimmen 0 Stimmenthaltungen

für die Richtigkeit der Angaben: gez. i. A. Gaby Ely

Stralsund, 03.09.2018

TOP Ö 5.1

Auszug aus der Niederschrift über die 13. Sitzung des Ausschusses für Finanzen und Vergabe am 28.08.2018

Zu TOP : 3.2

Vertrag über die Herstellung von Erschließungsanlagen für das Gebiet des Bebauungsplanes Nr. 65 der Hansestadt Stralsund "Wohngebiet östlich der Hochschulallee"

Vorlage: H 0050/2018

Herr Kinder erfragt, ob es zutrifft, dass ab 2020 jährlich 7.300€ von der LEG mbH für die Unterhaltung der Grünanlagen gezahlt werden und dies über einen Zeitraum von 23 Jahren.

Herr Bogusch bestätigt dies.

Außerdem möchte Herr Kinder wissen, ob die Untersuchungen des Munitionsbergungsdienstes zur Kampfmittelbelastung etwas ergeben haben. Herr Bogusch erklärt, dass es sich hier um eine Standardabfrage handelt, die bei Baumaßnahmen üblich ist. Es gab keine Bedenken von Seiten des Munitionsbergungsdienstes.

Die Ausschussmitglieder haben keine weiteren Fragen.

Der Ausschuss empfiehlt dem Hauptausschuss die Vorlage H 0050/2018 gemäß Beschlussempfehlung zu beschließen.

Abstimmung: 9 Zustimmungen 0 Gegenstimmen 0 Stimmenthaltungen

für die Richtigkeit der Angaben: gez. i. A. Gaby Ely

Stralsund, 31.08.2018