



Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt

80. Jahrgang

Hannover, den 6. Mai 2026

Nummer 33

V e r o r d n u n g
zur Neuregelung der dienstlichen Beurteilung
der Beamtinnen und Beamten an den Polizeibehörden
und an der Polizeiakademie Niedersachsen
in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei

Vom 5. Mai 2026

Aufgrund des § 108 Abs. 4 des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. November 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 93), wird verordnet:

Artikel 1

Niedersächsische Verordnung
zur dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten an den Polizeibehörden
und an der Polizeiakademie Niedersachsen in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei
(Niedersächsische Beurteilungsverordnung Polizei – NBeurtVO-Pol)

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeines

- § 1 Regelungsbereich
- § 2 Regelbeurteilungen
- § 3 Anlassbeurteilung

Zweiter Teil

Inhalt der dienstlichen Beurteilung

- § 4 Beurteilungsvordruck
- § 5 Aufgabenbeschreibung
- § 6 Beurteilung der Einzelmerkmale
- § 7 Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale

Dritter Teil

Beurteilungsverfahren

- § 8 Bestandteile des Beurteilungsverfahrens
- § 9 Verfahren zur Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes

- § 10 Zuständigkeit für die Zweitbeurteilung bei Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt, Überprüfung der Erstbeurteilung
- § 11 Beurteilungsvorgespräch
- § 12 Beurteilungsbeiträge weiterer gegenwärtig oder früher vorgesetzter Personen
- § 13 Erteilung der Zweitbeurteilung
- § 14 Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung

Vierter Teil

Schlussbestimmungen

- § 15 Fortgeltungs- und Überleitungsregelung
- § 16 Berücksichtigung früherer Beurteilungsbeiträge

Erster Teil

Allgemeines

§ 1

Regelungsbereich

Diese Verordnung regelt Ergänzungen von und Abweichungen zu den durch Verordnung nach § 19 a Abs. 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) getroffenen Regelungen für die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei (Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte), die an Polizeibehörden und an der Polizeiakademie Niedersachsen tätig sind.

§ 2

Regelbeurteilungen

(1) ¹Abweichend von § 2 Abs. 1 der Niedersächsischen Beurteilungsverordnung (NBeurtVO) sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten alle drei Jahre (Beurteilungszeitraum) zum Beurteilungszeitpunkt 1. September des Jahres dienstlich zu beurteilen (Beurteilungsstichtag). ²Erster Beurteilungsstichtag ist der 1. September 2026.

(2) Abweichend von § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a NBeurtVO sind Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte der Laufbahngruppe 2 in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13, wenn es sich nicht um das zweite Einstiegsamt handelt, von der Regelbeurteilungspflicht ausgenommen, auch wenn ihnen das Amt nach dem 1. April 2009 übertragen worden ist.

(3) § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b NBeurtVO findet keine Anwendung.

(4) Ergänzend zu § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 NBeurtVO sind Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte der Laufbahngruppe 2 in einem Amt der Besoldungsgruppe A 16 von der Regelbeurteilungspflicht ausgenommen.

(5) Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die nach Absatz 2 oder Absatz 4 von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, sind auf Antrag in die Regelbeurteilung einzubeziehen.

(6) Ergänzend zu § 2 Abs. 3 Satz 1 NBeurtVO ist die dienstliche Beurteilung der zu beurteilenden Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die infolge einer im dienstlichen Interesse liegenden Beurlaubung von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, zum Stichtag der Regelbeurteilung fortzuschreiben.

§ 3

Anlassbeurteilung

(1) ¹Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand gemäß § 36 Abs. 1 Satz 2 NBG beantragen, können von der Dienststelle beurteilt werden. ²§ 3 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 NBeurtVO findet keine Anwendung.

(2) ¹Ergänzend zu § 3 Abs. 1 Satz 3 NBeurtVO sind Anlassbeurteilungen zum Stichtag 1. September des Jahres zu erstellen, wenn Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in eine Auswahlentscheidung einzubeziehen sind und Regelbeurteilungen nicht zu erstellen sind,

1. nach Versetzung von einem anderen Dienstherrn in den Dienst der Polizei Niedersachsen,
2. nach Wiederaufnahme des Dienstes nach einer Beurlaubung oder Freistellung, wenn eine Regelbeurteilung zum letzten Beurteilungsstichtag oder eine spätere Anlassbeurteilung nicht erstellt worden ist und
3. nach Beendigung der laufbahnrechtlichen Probezeit.

²Ist eine Polizeivollzugsbeamtin oder ein Polizeivollzugsbeamter zum Stichtag nach Satz 1 weniger als sechs Monate in ihrem oder seinem Aufgabengebiet tätig, so ist die Anlassbeurteilung zum 1. September des darauffolgenden Jahres zu erstellen, es sei denn, dass eine Regelbeurteilung zu erstellen ist.

Zweiter Teil

Inhalt der dienstlichen Beurteilung

§ 4

Beurteilungsvordruck

Abweichend von § 4 Satz 4 NBeurtVO ist die dienstliche Beurteilung unter Verwendung des Beurteilungsvordrucks (**Anlage 1**) zu fertigen.

§ 5

Aufgabenbeschreibung

§ 5 Abs. 1 Satz 3 NBeurtVO findet keine Anwendung.

§ 6

Beurteilung der Einzelmerkmale

¹Abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 1 NBeurtVO sind bei Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten anstelle der Einzelmerkmale „Arbeitserfolg, Denk- und Urteilsvermögen“, „Sozialkompetenz“ und „Arbeitsweise“ die folgenden Einzelmerkmale nach Maßgabe der folgenden Tabelle zu bewerten und einzuschätzen:

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
Arbeitserfolg, Denk- und Urteilsvermögen, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungskompetenz	<u>Arbeitserfolg:</u> Arbeitserfolg, bezogen auf Arbeitsmenge im Verhältnis zur Arbeitsgüte und Arbeitstempo, Verhalten in Stresssituationen <u>Denk- und Urteilsvermögen:</u> Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst, eigenständig und folgerichtig durchdacht und Problemlösungen erarbeitet <u>Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungskompetenz:</u> Entscheidungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern werden situationsangemessen und eigenverantwortlich getroffen, vertreten und umgesetzt; bestimmtes und transparentes Auftreten
Sozialkompetenz	<u>Kooperation, Wertschätzung und Einfühlsamkeit:</u> Fähigkeit und Bereitschaft zur Teamarbeit, Fähigkeit zur Selbstkritik, respektvolle und unvoreingenommene Haltung, nimmt angemessene Rücksicht auf andere <u>Kollegialität:</u> Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Offenheit im Umgang mit anderen, Kollegialität und Hilfsbereitschaft <u>Umgang mit Konfliktsituation:</u> Aufgeschlossenheit gegenüber sachlicher Kritik, lösungsorientiertes Verhalten, Verhandlungsgeschick, Fähigkeit zur Stressbewältigung, Fähigkeit zu Interessenausgleich und Selbstkontrolle <u>Kontaktfähigkeit; Adressaten- und bürgerorientiertes Verhalten:</u> Aufgeschlossenheit gegenüber Interessen, Erwartungen und Bedürfnissen von Bürgerinnen und Bürgern, Aufgeschlossenheit gegenüber den Belangen Anderer, Ansprechbarkeit innerhalb der Organisation sowie gegenüber Bürgerinnen und Bürgern, überzeugendes Auftreten, kompetenter Umgang, Fähigkeit, individuellen Besonderheiten Rechnung zu tragen, Fähigkeit zum Aufbau von Kontakten und Netzwerken, aufmerksame und aktive Zugewandtheit <u>Gleichstellungskompetenz:</u> Unterstützung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern; Umfang und Differenziertheit der Kenntnisse über Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer, diskriminierungsfreie Berücksichtigung der unterschiedlichen Belange im Rahmen des eigenen Gestaltungsspielraums

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
Arbeitsweise	<u>Initiative, Selbständigkeit, Engagement:</u> Selbständige Aufgabenerledigung, erforderliche Schwerpunktsetzung, eigeninitiatives Entscheidungsverhalten, Optimierung eigener Arbeits- und Handlungsweisen <u>Kreativität:</u> Einbringen eigener konstruktiver Ideen, Aufzeigen von Alternativen, Entwicklung unterschiedlicher, auch unüblicher, Lösungsansätze <u>Überzeugungskraft:</u> Getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten durchsetzen, sich mit Einwendungen und mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandersetzen, ohne die eigene Linie zu verlassen, Verantwortung für eine Entscheidung übernehmen und klare Position beziehen <u>Schriftliche Ausdrucksweise:</u> Fähigkeit, sich überzeugend und eindeutig auszudrücken, adressatengerechte und verständliche Argumentation, Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern <u>Mündliche Ausdrucksfähigkeit:</u> Verständliche Argumentation und Information, eindeutiger und überzeugender Ausdruck, situationsangemessene und adressatengerechte Kommunikation <u>Berufliches Selbstverständnis:</u> Dienstauffassung, Engagement, Vertreten von Organisationszielen nach innen und außen

²Abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 2 NBeurtVO sind bei Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die im Beurteilungszeitraum Führungsverantwortung wahrgenommen haben, anstelle der Einzelmerkmale „Organisation und Steuerung der Arbeitsbereiche“, „Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen“, „Motivationsfähigkeit“ und „Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ die folgenden Einzelmerkmale nach Maßgabe der folgenden Tabelle zu bewerten und einzuschätzen:

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
Organisation und Steuerung der Arbeitsbereiche	Arbeitsbereiche werden zielgerichtet, effizient und vertrauensbasiert organisiert, Personal und Sachmittel werden effektiv, sinnvoll und verantwortungsbewusst eingesetzt, Arbeitsabläufe sind nachvollziehbar und flexibel gestaltet und werden sinnvoll geordnet, Veränderungsprozesse werden aktiv unterstützt, Ziel- und Prioritätensetzung erfolgt unter Berücksichtigung verschiedener Arbeitszeitmodelle und im Bewusstsein einer diversen Teamstruktur

Einzelmerkmal	Bewertet und/oder eingeschätzt werden:
Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen	<u>Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:</u> Engagement, Leistungsbereitschaft, Eigenständigkeit und Befähigung zur Mitgestaltung werden gefördert, Einbeziehung in Entscheidungsprozesse, Vermittlung von Orientierung, transparente Kommunikation und Entscheidungsfindung, realistische und konstruktive Leistungsrückmeldung, Schaffung von zeitnahen und effizienten Informationsstrukturen, gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung als Basis, Selbstreflexion, Förderung einer Kultur der Veränderungsbereitschaft, in der Lernen und Entwicklung als gemeinsamer Prozess verstanden werden <u>Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen:</u> Getroffene Entscheidungen werden authentisch vertreten und mit überzeugenden Argumenten durchgesetzt, es wird sich mit Einwendungen und mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandergesetzt, Verantwortung für eine Entscheidung wird übernommen und klare Position bezogen
Motivationsfähigkeit	Motivierung durch vorbildliches, faires und von Vertrauen und Wertschätzung geprägtes Verhalten, Fähigkeit zur Überzeugung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit, Förderung des Bewusstseins für den gemeinsamen Auftrag, auch durch authentisches Handeln
Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Gezielte und chancengerechte Förderung individueller Potenziale und der weiteren beruflichen Entwicklung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf Kompetenzaufbau, Selbstwirksamkeit und Zukunftsfähigkeit, Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen, Berücksichtigung von Diversitäten, Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

³Abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 2 NBeurtVO wird das Führungsverhalten nicht bewertet, wenn die im Beurteilungszeitraum wahrgenommene Führungsverantwortung weniger als sechs zusammenhängende Monate beträgt.

§ 7

Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale

(1) Abweichend von § 9 Abs. 1 Satz 5, Abs. 2 und 3 NBeurtVO sind die Einzelmerkmale für die zu beurteilende Polizeivollzugsbeamtin oder den zu beurteilenden Polizeivollzugsbeamten für die Ermittlung der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale nach den Absätzen 2 und 3 zu gewichten.

(2) Für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte ohne Führungsverantwortung sind die unter § 6 Satz 1 und, soweit nicht in § 6 Satz 1 Abweichendes geregelt ist, die unter § 8 Abs. 2 Satz 1 NBeurtVO aufgeführten Einzelmerkmale (Nummer 4.2 des Beurteilungsvordrucks) bei der Ermittlung der Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale (Nummer 4.4 des Beurteilungsvordrucks) mit dem jeweils gleichen Anteil zu berücksichtigen.

(3) ¹Für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte mit Führungsverantwortung sind die unter § 6 Satz 1 und, soweit nicht in § 6 Satz 1 Abweichendes geregelt ist, die unter § 8 Abs. 2 Satz 1 NBeurtVO aufgeführten Einzelmerkmale (Nummer 4.2 des Beurteilungsvordrucks) sowie die unter § 6 Satz 2 und, soweit nicht in § 6 Satz 2 Abweichendes geregelt ist, die unter § 8 Abs. 2 Satz 2 NBeurtVO aufgeführten besonderen Einzelmerkmale (Nummer 4.3 des Beurteilungsvordrucks) mit dem jeweils gleichen Anteil zu berücksichtigen.

²Das Ergebnis fließt jeweils zu 50 vom Hundert in die Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale (Nummer 4.4 des Beurteilungsvordrucks) ein.

Dritter Teil

Beurteilungsverfahren

§ 8

Bestandteile des Beurteilungsverfahrens

(1) Abweichend von § 13 Nr. 1 NBeurtVO umfasst das Beurteilungsverfahren das Festlegen von und das Unterrichten über die Kriterien zur Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes nach § 9.

(2) Ergänzend zu § 13 Nr. 4 NBeurtVO umfasst das Beurteilungsverfahren zudem die Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung nach § 14 Abs. 3 Satz 6.

§ 9

Verfahren zur Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes

(1) § 14 NBeurtVO findet keine Anwendung.

(2) ¹Die Landespolizeipräsidentin oder der Landespolizeipräsident legt gemeinsam mit den Leiterinnen und Leitern der Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt in einer Konferenz die Kriterien fest, nach denen die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler einheitlich vorgehen sollen, um die Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes sicherzustellen. ²Die Leiterinnen und Leiter der Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen unterrichten die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler in einer Konferenz über den Beurteilungsmaßstab und die hierzu festgelegten Kriterien.

(3) ¹Die Leiterinnen und Leiter der Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen legen gemeinsam mit den Leiterinnen und Leitern der jeweils unmittelbar nachgeordneten Dienststellen für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte

1. der Laufbahngruppe 1 ab dem zweiten Einstiegsamt und
2. der Laufbahngruppe 2 bis zu einem Amt der Besoldungsgruppe A 13, mit Ausnahme des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2,

in einer Konferenz die Kriterien fest, nach denen die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler einheitlich vorgehen sollen, um die Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes sicherzustellen. ²Die Leiterinnen und Leiter der nachgeordneten Dienststellen unterrichten die Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler in einer Konferenz über den Beurteilungsmaßstab und die hierzu festgelegten Kriterien. ³Die Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler unterrichten die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler in einer Konferenz über den Beurteilungsmaßstab und die hierzu festgelegten Kriterien.

(4) ¹Geschlechterspezifische Auswirkungen sind zur Gewährleistung einer geschlechtergerechten Beurteilung zu berücksichtigen. ²Zu diesem Zweck sind die Personen, die nach Absatz 2 Satz 1 und nach Absatz 3 Satz 1 die Kriterien zur Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes festlegen, über statistische Beurteilungsunterschiede zwischen Frauen und Männern und zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Beurteilungsverfahren des vorherigen Stichtags zu unterrichten.

(5) An den unter Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Sätze 1 und 2 genannten Konferenzen dürfen jeweils auch die Gleichstellungsbeauftragte und je ein Mitglied der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.

§ 10

Zuständigkeit für die Zweitbeurteilung bei Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt, Überprüfung der Erstbeurteilung

(1) ¹Abweichend von § 15 Abs. 1 Satz 2 NBeurtVO ist die Landespolizeipräsidentin die Zweitbeurteilerin oder der Landespolizeipräsident der Zweitbeurteiler von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt. ²Im Einzelfall kann die oberste Dienstbehörde die Zuständigkeit für die Zweitbeurteilung abweichend regeln.

(2) ¹Ergänzend zu § 15 Abs. 6 NBeurtVO prüft die Leiterin oder der Leiter der Polizeibehörde oder der Polizeiakademie Niedersachsen die Erstbeurteilungen von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt, bevor die Erstbeurteilung der Landespolizeipräsidentin oder dem Landespolizeipräsidenten vorgelegt wird, dahingehend, ob die nach § 9 Abs. 2 Satz 1 festgelegten Kriterien eingehalten worden sind. ²Die Leiterin oder der Leiter der Polizeibehörde oder der Polizeiakademie Niedersachsen darf die Erstbeurteilung zur Prüfung nach Satz 1 mit der Erstbeurteilerin oder dem Erstbeurteiler erörtern. ³Sie oder er kann eine Stellungnahme zu der Erstbeurteilung anfertigen, die der Landespolizeipräsidentin oder dem Landespolizeipräsidenten mit der Erstbeurteilung vorgelegt wird.

§ 11

Beurteilungsvorgespräch

Abweichend von § 16 Abs. 1 NBeurtVO ist ein Beurteilungsvorgespräch nicht zu führen.

§ 12

Beurteilungsbeiträge weiterer gegenwärtig oder früher vorgesetzter Personen

Abweichend von § 17 Abs. 3 NBeurtVO soll für die Erstellung des Beurteilungsbeitrages der Vordruck für den Beurteilungsbeitrag (**Anlage 2**) genutzt werden.

§ 13

Erteilung der Zweitbeurteilung

¹Abweichend von § 18 Abs. 1 Satz 1 NBeurtVO bestätigt, ergänzt oder ändert die Landespolizeipräsidentin oder der Landespolizeipräsident die Erstbeurteilung von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt unter Beachtung der nach § 9 Abs. 2 Satz 1 festgelegten Kriterien. ²Abweichend von § 18 Abs. 1 Satz 1 NBeurtVO bestätigt, ergänzt oder ändert die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler die Erstbeurteilung von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 1 ab dem zweiten Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2 bis zu einem Amt der Besoldungsgruppe A 13, mit Ausnahme des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2, unter Beachtung der nach § 9 Abs. 3 Satz 1 festgelegten Kriterien.

§ 14

Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung

(1) Ergänzend zu § 20 Abs. 1 NBeurtVO soll der Polizeivollzugsbeamtin oder dem Polizeivollzugsbeamten spätestens eine Woche vor dem Beurteilungsgespräch eine Abschrift der dienstlichen Beurteilung ausgehändigt werden.

(2) ¹Ergänzend zu § 20 Abs. 1 NBeurtVO erhalten Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte Gelegenheit, innerhalb einer Woche ab Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung Einwendungen zu erheben. ²Die Einwendungen sind schriftlich bei der Erstbeurteilerin oder dem Erstbeurteiler zu erheben. ³Ist die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte mit der dienstlichen Beurteilung einverstanden oder ist die Frist nach Satz 1 für Einwendungen verstrichen, ohne dass Einwendungen erhoben worden sind, so ist das Beurteilungsverfahren abgeschlossen.

(3) ¹Erhebt die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte Einwendungen gegen ihre oder seine dienstliche Beurteilung, so werden diese mit einer Stellungnahme der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers an die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler weitergeleitet. ²Die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler überprüft die dienstliche Beurteilung unter Würdigung der Einwendungen und der Stellungnahme. ³Die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler kann im Rahmen der Prüfung ein Erörterungsgespräch mit der Polizeivollzugsbeamtin oder dem Polizeivollzugsbeamten und der Erstbeurteilerin oder dem Erstbeurteiler durchführen, an dem auf Wunsch der Polizeivollzugsbeamtin oder des Polizeivollzugsbeamten eine in der jeweiligen Behörde tätige Person des Vertrauens teilnehmen darf. ⁴Nach Prüfung bestätigt, ergänzt oder ändert die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler die dienstliche Beurteilung und setzt das abschließende Gesamturteil fest. ⁵Diese Festsetzung ist maßgebend. ⁶Die dienstliche Beurteilung ist der Polizeivollzugsbeamtin oder dem Polizeivollzugsbeamten durch die Zweitbeurteilerin oder den Zweitbeurteiler bekannt zu geben.

und eine Abschrift auszuhändigen. ⁷Ist die Zweitbeurteilerin oder der Zweitbeurteiler langfristig verhindert, kann die Bekanntgabe auch durch eine andere Vorgesetzte oder einen anderen Vorgesetzten erfolgen.

Vierter Teil

Schlussbestimmungen

§ 15

Fortgeltungs- und Überleitungsregelung

§ 27 NBeurtVO findet keine Anwendung.

§ 16

Berücksichtigung früherer Beurteilungsbeiträge

Beurteilungsbeiträge, die vor dem 1. Juni 2026 erstellt worden sind, sind für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

Artikel 2

Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei

§ 8 der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei vom 24. Mai 2013 (Nds. GVBl. S. 116), zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. August 2023 (Nds. GVBl. S. 193), wird gestrichen.

Artikel 3

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juni 2026 in Kraft.

Hannover, den 5. Mai 2026

**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres, Sport und Digitalisierung**

Behrens

Ministerin

Anlage 1
(zu § 4)

Dienststelle:

Dienstliche Beurteilung Polizeivollzug

☐ Regelbeurteilung (Stichtag:)☐ Anlassbeurteilung (Datum:)☐ Regelbeurteilung auf Antrag
(Stichtag:)

1. Personalangaben	
Name (gegebenenfalls abweichender Geburtsname), Vorname	
Geburtsdatum	
Amts-/Dienstbezeichnung/BesGr.	
Funktion/Dienstposten	
Bewertung des Dienstpostens	
Dienstposten übertragen seit	
Behörde/Dienststelle, Organisationseinheit	
Teilzeit im Beurteilungszeitraum	☐ ja (von bis) ☐ nein
Führungsverantwortung (Zeitraum bei nur teilweiser Wahrnehmung von Führungsverantwortung im Beurteilungszeitraum)	☐ ja ☐ nein (von bis)

☐ schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX)	☐ Ein vorbereitendes Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und der oder dem zu Beurtei- lenden (§ 23 Abs. 2 NBeurtVO) wurde durchgeführt am
☐ gleichgestellt (§ 2 Abs. 3 SGB IX)	☐ Ein vorbereitendes Gespräch hat ausschließlich mit der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden am
	☐ Die oder der zu Beurteilende hat einem Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung nicht zugestimmt.

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

☐ Folgende Vorgesetzte haben einen Beurteilungsbeitrag geleistet (§ 17 Abs. 1 und 2 NBeurtVO und § 12 NBeurtVO-Pol): (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums) (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums)
☐ Gegebenenfalls weitere an der Beurteilung beteiligte Vorgesetzte: (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung sowie Angabe des Zeitraums)
☐ Es erfolgt eine Fortschreibung der Beurteilung gemäß § 2 Abs. 3 NBeurtVO und § 2 Abs. 6 NBeurtVO-Pol wegen ☐ Beurlaubung aus dienstlichen Gründen; ☐ Beurlaubung aus familiären Gründen; ☐ Elternzeit; ☐ Freistellung als Mitglied der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder Entlastung als Gleichstellungsbeauftragte; zum Beurteilungsstichtag seit:
☐ Im Beurteilungszeitraum liegt für den Zeitraum von bis mit dem Gesamturteil von bis mit dem Gesamturteil eine Anlassbeurteilung vor.

3. Aufgabenbeschreibung

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

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

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

Nebentätigkeiten/Projektarbeit

-
-
-
-
-

Ehrenamtliche Tätigkeiten

-
-
-
-
-

Sonstige Tätigkeiten

-
-
-
-
-

4. Beurteilung durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler

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

4.1 Beachtung des Beurteilungsmaßstabes und Zuordnung der Rangstufen zu den Einzelmerkmalen

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

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

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

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

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

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

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

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

☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurVO:

☐ Begründung nach § 8 Abs. 5 NBeurVO:

Entscheidungsverhalten, Optimierung eigener Arbeits- und Handlungsweisen <u>Kreativität:</u> Einbringen eigener konstruktiver Ideen, Aufzeigen von Alternativen, Entwicklung unterschiedlicher, auch unüblicher, Lösungsansätze <u>Überzeugungskraft:</u> Getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten durchsetzen, sich mit Einwendungen und mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandersetzen, ohne die eigene Linie zu verlassen, Verantwortung für eine Entscheidung übernehmen und klare Position beziehen <u>Schriftliche Ausdrucksweise:</u> Fähigkeit, sich überzeugend und eindeutig auszudrücken, adressatengerechte und verständliche Argumentation, Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern <u>Mündliche Ausdrucksfähigkeit:</u> Verständliche Argumentation und Information, eindeutiger und überzeugender Ausdruck, situationsangemessene und adressatengerechte Kommunikation <u>Berufliches Selbstverständnis:</u> Dienstauffassung, Engagement, Vertreten von Organisationszielen nach innen und außen	
--	--

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

--

4.3 Besondere Einzelmerkmale zum Führungsverhalten

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

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

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

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

--

4.4 Gesamtbeurteilung der Einzelmerkmale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5 Zusätzliche Angaben (§ 10 NBeurtVO) und Körperliche Leistungsfähigkeit (§ 11 NBeurtVO)	
☐	Sie/Er verfügt über folgende spezielle fachliche und/oder methodische Kenntnisse und/oder Erfahrungen, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind (§ 10 NBeurtVO):
☐	Gegebenenfalls Feststellungen nach § 11 NBeurtVO zur körperlichen Leistungsfähigkeit einschließlich etwaiger Erläuterungen inwieweit diese in Verbindung mit einer Schwerbehinderung stehen:

5. Gesamturteil der Erstbeurteilung (§ 12 NBeurtVO)

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

Begründung für die Abweichung:

5.1 Begründung, wenn das vorstehende Gesamturteil der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers von der Rangstufe der letzten Regelbeurteilung oder soweit vorliegend der letzten Anlassbeurteilung seit der letzten Regelbeurteilung abweicht oder nach einer Beförderung unverändert bleibt:**5.2 Ergänzende Ausführungen der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers zur Erläuterung des Gesamturteils****6. Zweitbeurteilung** (§ 13 NBeurtVO-Pol und § 18 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 und Abs. 2 NBeurtVO)

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

Abweichungen:

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

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

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

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

Begründung für Abweichungen:

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

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

☐ Aussage durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler:

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

8. Unterschriften

Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler

Datum

Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler

Datum

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

Die vorstehende Beurteilung wurde mir bekannt gegeben am:

Die Bekanntgabe erfolgte durch:

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

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

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

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

Stellungnahme der oder des Beurteilten
(innerhalb einer Woche)

- ☐ einverstanden.
- ☐ nicht einverstanden.

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

Unterschrift der oder des Beurteilten

Datum

10. Verfahren bei Einwendungen der oder des Beurteilten (§ 14 Abs. 3 NBeurtVO-Pol)**10.1** Stellungnahme der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers (gegebenenfalls auf gesondertem Bogen):_____
Unterschrift der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers_____
Datum**10.2** Gegebenenfalls gemeinsames Erörterungsgespräch

Datum:

Teilnehmende:

Ergebnis (gegebenenfalls auf gesondertem Bogen):

10.3 Stellungnahme der Zweitbeurteilerin oder des ZweitbeurteilersDen Einwendungen: ☐ stimme ich zu. ☐ stimme ich teilweise zu. ☐ stimme ich nicht zu.

Begründung (gegebenenfalls auf gesondertem Bogen):

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

Das abschließende Gesamturteil setze ich wie folgt fest:

Unterschrift der Zweitbeurteilerin oder des Zweitbeurteilers_____
Datum**10.5** Bekanntgabe

Die vorstehende Beurteilung wurde mir bekannt gegeben am:

Die Bekanntgabe erfolgte durch:

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

☐ Eine Abschrift wurde mir ausgehändigt.☐ Auf die Aushändigung oder Übersendung einer Abschrift wird verzichtet._____
Unterschrift der oder des Beurteilten_____
Datum

Anlage 2
(zu § 12)

Dienststelle: Anlass:	Dienstliche Beurteilung Beurteilungsbeitrag Polizeivollzug
1. Personalangaben	
Name (gegebenenfalls abweichender Geburtsname), Vorname	
Geburtsdatum	
Amts-/Dienstbezeichnung/BesGr.	
Funktion/Dienstposten	
Behörde/Dienststelle, Organisationseinheit	
Teilzeit im Beurteilungszeitraum	☐ ja (von bis) ☐ nein
Führungsverantwortung	☐ ja ☐ nein
(Zeitraum bei nur teilweiser Wahrnehmung von Führungsverantwortung im Beurteilungszeitraum)	(von bis)
☐ schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX) ☐ gleichgestellt (§ 2 Abs. 3 SGB IX)	
2. Beurteilungsgrundlagen	
Beurteilungszeitraum	von bis
Beurlaubung, Elternzeit, Zuweisung oder sonstige Befreiung von der Dienstleistungspflicht im Beurteilungszeitraum	von bis
Beförderung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Rückernennung im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens im Beurteilungszeitraum mit Wirkung vom:	
Erstellerin oder Ersteller des Beurteilungsbeitrages (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung)	
Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler (Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung)	

3. Aufgabenbeschreibung

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

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

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

Nebentätigkeiten/Projektarbeit

-
-
-
-
-

Ehrenamtliche Tätigkeiten

-
-
-
-
-

Sonstige Tätigkeiten

-
-
-
-
-

4. Beurteilung durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler

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

4.1 Beachtung des Beurteilungsmaßstabes und Zuordnung der Rangstufen zu den Einzelmerkmalen

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

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

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

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

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

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

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

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

Entscheidungsverhalten, Optimierung eigener Arbeits- und Handlungsweisen <u>Kreativität:</u> Einbringen eigener konstruktiver Ideen, Aufzeigen von Alternativen, Entwicklung unterschiedlicher, auch unüblicher, Lösungsansätze <u>Überzeugungskraft:</u> Getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten durchsetzen, sich mit Einwendungen und mit anderen Argumenten konstruktiv auseinandersetzen, ohne die eigene Linie zu verlassen, Verantwortung für eine Entscheidung übernehmen und klare Position beziehen <u>Schriftliche Ausdrucksweise:</u> Fähigkeit, sich überzeugend und eindeutig auszudrücken, adressatengerechte und verständliche Argumentation, Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern <u>Mündliche Ausdrucksfähigkeit:</u> Verständliche Argumentation und Information, eindeutiger und überzeugender Ausdruck, situationsangemessene und adressatengerechte Kommunikation <u>Berufliches Selbstverständnis:</u> Dienstauffassung, Engagement, Vertreten von Organisationszielen nach innen und außen	
Begründung für die Nichtbeurteilung von Einzelmerkmalen: (§ 8 Abs. 3 NBeurtVO)	

4.3 Besondere Einzelmerkmale zum Führungsverhalten

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

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

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

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

--

4.4. Zusätzliche Angaben (§ 10 NBeurtVO) und Körperliche Leistungsfähigkeit (§ 11 NBeurtVO)	
☐	Sie/Er verfügt über folgende spezielle fachliche und/oder methodische Kenntnisse und/oder Erfahrungen, die für den Arbeitsprozess hilfreich und nützlich sind (§ 10 NBeurtVO):
☐	Gegebenenfalls Feststellungen nach § 11 NBeurtVO zur körperlichen Leistungsfähigkeit einschließlich etwaiger Erläuterungen inwieweit diese in Verbindung mit einer Schwerbehinderung stehen:

5. Unterschriften	
Erstellerin oder Ersteller des Beurteilungsbeitrages	Datum
Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler	Datum