

Inhalt

Seite

1. Die Bedeutung der Mitarbeiterbeurteilung	9
1.1 Allgemeines	9
1.2 Ökonomische und rechtliche Aspekte	9
1.3 Die Beurteilung aus der Sicht des Mitarbeiters	11
2. Fehlerquellen beim Beurteilen	13
2.1 Allgemeines	13
2.2 Fehlerquellen auf seiten des Beurteilers	15
2.3 Fehlerquellen auf seiten des zu Beurteilenden	20
2.4 Die sozialpsychologischen Einflüsse	22
2.5 Fehlerquellen durch das Beurteilungsverfahren selbst	23
2.6 Randbedingungen	31
3. Die Beurteilung	33
3.1 Wie kann ich Fehler beim Beurteilen vermeiden?	33
3.2 Was soll beurteilt werden?	36
3.3 Wie teile ich das Ergebnis mit? Das Gespräch mit dem Beurteilten	39
3.3.1 Voraussetzungen für eine Gesprächsführung mit Erfolgserwartung	40
3.3.2 Ziele, die mit dem Beurteilungsgespräch erreicht werden sollen	41
4. Der Rechtscharakter der Beurteilung	42
4.1 Welche Bedeutung hat die Beurteilung aus rechtlicher Sicht?	42
4.2 Welche Rechtsnatur hat die Beurteilung?	43
4.3 Wieweit läßt sich eine Beurteilung gerichtlich überprüfen? ...	45
4.4 Was ist bei der Anfertigung einer Beurteilung zu beachten? ...	47
4.5 Die rechtliche Überprüfbarkeit der Beurteilung	49
5. Veränderungen im Beurteilungswesen	50
6. Anhang	
Anhang 1 Erläuterung von Beurteilungsmerkmalen	53
Anhang 2 Einstufungsverfahren	67
Anhang 3-6 Anforderungs- und Befähigungsprofile	71

	Seite
Anhang 3.1 Anforderungsprofil für einen Personalsachbearbeiter	71
Anhang 3.2 Befähigungsprofil für einen Personalsachbearbeiter	72
Anhang 4.1 Anforderungsprofil für einen Haushaltssachbearbeiter	72
Anhang 4.2 Befähigungsprofil für einen Haushaltssachbearbeiter	73
Anhang 5.1 Anforderungsprofil für einen Schutzpolizeibeamten im Vollzugsdienst	73
Anhang 5.2 Befähigungsprofil für einen Schutzpolizeibeamten im Vollzugsdienst	74
Anhang 6.1 Anforderungsprofil für einen kriminalpolizeilichen Sachbearbeiter	75
Anhang 6.2 Befähigungsprofil für einen kriminalpolizeilichen Sachbearbeiter	76
7. Literatur	77
8. Stichwortverzeichnis	79