

Die Dienstliche Beurteilung

Yeah, reviewing a books **Die Dienstliche Beurteilung** could mount up your near friends listings. This is just one of the solutions for you to be successful. As understood, realization does not suggest that you have astounding points.

Comprehending as without difficulty as deal even more than further will come up with the money for each success. bordering to, the message as competently as perception of this Die Dienstliche Beurteilung can be taken as well as picked to act.

*Die Dienstliche
Beurteilung*

2023-07-11

RILEY SIDNEY

Die dienstliche Beurteilung Deutscher Gemeindeverlag
Erstellung von dienstlichen Beurteilungen
Der Zugang zu einem öffentlichen Amt bestimmt sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die dienstliche Beurteilung ist deshalb für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst besonders wichtig und für das berufliche Fortkommen entscheidend. Das Praxis-Handbuch Dienstliche Beurteilung im öffentlichen Dienst liefert für alle Beteiligten – dem Dienstherrn, dem Beurteiler und der Beurteilerin, den Beamtinnen und Beamten sowie den Angestellten im öffentlichen Dienst – eine

Einführung in das Gebiet der dienstlichen Beurteilungen. Die vom Bundesrecht abweichenden landesrechtlichen Besonderheiten werden dargestellt. Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung werden folgende Themen erläutert: Notensystem der dienstlichen Beurteilung Beurteilungsarten Zuständigkeit für die dienstliche Beurteilung Beteiligung der Personalvertretung und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen Erstellung von Beurteilungsbeiträgen Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilungen Zahlreiche Beispiele und Fälle aus der Rechtsprechung erleichtern die Einarbeitung in das Thema. Das Werk richtet sich an Dienstvorgesetzte, Führungskräfte, gesetzliche Interessensvertretungen und natürlich

auch an die Beschäftigten selbst. *Die dienstliche Beurteilung der bayerischen Beamten* GRIN Verlag
Das Handbuch stellt das gesamte Beamten- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes einschliesslich aller Nebengebiete (Besoldungs-, Versorgungs-, Disziplinar- und Personalvertretungs-/Betriebsverfassungsrecht) dar. Für die 7. Auflage wurde das Werk neu bearbeitet und wesentlich ergänzt. Die umfangreichen und erheblichen Änderungen durch die Dienstrechtsreformgesetze des Bundes (Beamtenstatusgesetz, Dienstrechtsneuordnungsgesetz und zuletzt Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung) sowie die Dienstrechtsreformen in den Bundesländern (wie jungst in Bayern,

Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) sind ebenso eingearbeitet wie die grundlegende Reform des Tarifrechts durch den TVöD. Viele neue Fälle aus der Personalpraxis werden behandelt. Literatur und Rechtsprechung sind auf aktuellem Stand. Besonders der Europäische Gerichtshof und das Bundesverfassungsgericht haben in wegweisenden Grundsatzurteilen zentrale Fragen beantwortet und das Beamtenrecht stärker an das Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes angeglichen. Wesentliche Grundsätze des Arbeitsrechts wurden durch den Europäischen Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht fortentwickelt bzw. neu aufgestellt. Die Änderungen und Neuorientierungen der Rechtsprechung haben das Arbeitsrecht zum Teil auf völlig neue Grundlagen gestellt. Die erneute Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW hat eine grundsätzliche Neubearbeitung des entsprechenden Abschnitts des Werkes erforderlich gemacht.

Beamtenrecht GRIN Verlag
Studienarbeit aus dem Jahr 2020 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation und Wirtschaft, Note: 1,33, ,

Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Hausarbeit befasst sich mit dem sogenannten 360-Grad-Feedback und seinen Chancen und Grenzen. Durch das 360-Grad-Feedback im Rahmen der dienstlichen Beurteilung soll es gelingen, der eindimensionalen Beurteilungsperspektive durch ein Einbinden weiterer Feedbackgeber die Objektivität und Aussagekraft von dienstlichen Beurteilungen zu erhöhen. Zudem soll durch das Feedback auch eine Zielvereinbarung entstehen, die eine Leistungssteigerung messbar macht. Das derzeitige Beurteilungssystem für alle Bundesbehörden richtet sich nach § 21 BBG i. V. m. § 50 Abs. 1 BLV. Hiernach erfolgen die Beurteilungen durch mindestens zwei Personen. Dies bedeutet aber in der Regel, dass der einzelne Mitarbeiter durch seinen direkten Vorgesetzten (z. B. der Sachgebietsleiter) beurteilt wird und dessen Vorgesetzter (z. B. Referatsleiter) ausschließlich zur Wahrung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes nicht zustimmt. Dies liegt auch darin begründet, dass der Referatsleiter oftmals wenig bis keinen Einblick in die Arbeit des zu Beurteilenden

hat. Das eingesetzte Beurteilungssystem ist demnach durch eine monoperspektivische Betrachtungsweise gekennzeichnet. Dies ist insofern problematisch, als dienstliche Beurteilung oft ein Akzeptanz- und Objektivitätsproblem haben und retrospektiv ausgerichtet ist. Dem Mitarbeiter wird damit nicht mitgeteilt, welche Verbesserungen von ihm erwartet werden oder in welchen Kompetenzen bei ihm Potenziale gesehen werden. Es werden auch keine messbaren Ziele vereinbart, die eine Leistungssteigerung nachvollziehbar machen könnten. Gerade in Zeiten, in denen der öffentliche Dienst ein Rekrutierungsproblem für qualifiziertes Personal hat, trägt die Personalentwicklung eine bedeutende Rolle. Um bei dem Zitat von Jack Welch zu bleiben, erfordert es dafür ein offenes und beständiges Feedback. Es muss außerdem das Ziel sein, Beurteilungen mit einer größtmöglichen Akzeptanz und Objektivität zu erstellen. Damit sowohl die Leistungssteigerung als auch eine objektive Beurteilung erreicht werden kann, bedarf es mehr als einer reinen Leistungsbeurteilung. Hierbei soll das

Instrument des 360-Grad-Feedbacks helfen.

Öffentliches Dienstrecht GRIN Verlag
Bachelorarbeit aus dem Jahr 2020 im
Fachbereich Organisation und Verwaltung
- Öffentliche Verwaltung, Note: 1,0, ,
Sprache: Deutsch, Abstract: Die Arbeit
umfasst eine Evaluation aus Sicht der
Beurteiler, eine Darstellung der
rechtlichen Aspekte sowie Kritik an der
dienstlichen Beurteilung. Ziel der Arbeit ist
es durch Erhebung eines Meinungsbildes
der Beurteiler eine Antwort auf die Frage
zu finden, inwiefern die dienstliche
Beurteilung aus Sicht der Beurteiler die
Eignung, fachliche Leistung und
Befähigung realitätsgerecht widerspiegelt.
Dienstlichen Beurteilungen kommt eine
bedeutsame Rolle in der kommunalen
Praxis zu: Sie fungieren als
Hauptauswahlkriterium in
Auswahlverfahren und dienen der
Verwirklichung des Grundsatzes der
Bestenauslese gemäß Artikel 33 Abs. 2
GG. Darüber hinaus unterstützen sie unter
anderem als Personalführungsinstrument
die Personalplanung und liefern
Informationen für die Personalentwicklung.
Diese Multifunktionalität bedingt hohe

Anforderungen an die dienstliche
Beurteilung, damit diese ihren Funktionen
gerecht werden kann. Kann die dienstliche
Beurteilung dem Anspruch auf
größtmögliche Objektivität und
Vergleichbarkeit durch eine
realitätsgerechte Leistungserfassung
überhaupt gerecht werden? Oder ist eine
aussagekräftige dienstliche Beurteilung
vielmehr nur ein Wunschenken der
Regelungswelt, welches in der
kommunalen Wirklichkeit keinen Bestand
hat?

**Spiegelt die dienstliche Beurteilung
die Eignung und fachliche Leistung
realitätsgerecht wider?** Herbert Utz
Verlag

Bachelorarbeit aus dem Jahr 2015 im
Fachbereich BWL - Personal und
Organisation, Note: 1,3, Fachhochschule
für Verwaltung und Dienstleistung in
Schleswig-Holstein, Sprache: Deutsch,
Abstract: Folgende zwei Überlegungen
haben zum Gegenstand dieser Arbeit
geführt: Einerseits besteht in der
öffentlichen Verwaltung u. a. aufgrund des
Gesetzmassigkeitsprinzips die Vorgabe,
personelle Entscheidungen entsprechend
den Bestimmungen des Grundgesetzes

und den daraus abgeleiteten normativen
Regelungen zu treffen. Die dienstliche
Beurteilung ist so eine Umsetzung
rechtlicher Vorgaben. Andererseits sieht
sich die öffentliche Verwaltung als
Organisation mit Herausforderungen
konfrontiert, wie z. B. einer zunehmenden
Komplexität von Aufgaben, wachsenden
Anforderungen nach Veränderungen,
Bewältigung der Folgen des
demographischen Wandels, etc. Auf diese
reagiert sie u. a. durch
Personalentwicklungsmassnahmen. Dabei
gelten Beurteilungssysteme als ein
Instrument der Personalentwicklung. In
der Zusammenschau der beiden Linien
bezüglich der Funktion von normbasierten
dienstlichen Beurteilungen einerseits und
der Funktion von Leistungsbeurteilungen
innerhalb personalentwicklerischer
Prozesse andererseits wird eine
Schnittmenge vermutet, welche diese
Arbeit beleuchten mochte. Es wurde eine
Stichprobe von vier Ländern ausgewählt:
Ausgangspunkt stellt Schleswig-Holstein
dar. Dazu treten vergleichend Bayern,
Brandenburg und Hamburg. Die
Verwaltungsvorschriften der einzelnen
Länder wurden einer methodischen

Dokumentenanalyse unterzogen. Dies ist ein Verfahren, das die Untersuchung von schriftlichen oder elektronischen Dokumenten vorsieht, ohne dass die Akteure des Untersuchungsbereiches beteiligt werden. Die Verwaltungsvorschriften wurden zum einen empirisch quantitativ betrachtet. Konkret wurde erhoben, ob ein Begriff oder dessen Wortfamilie in einer Verwaltungsvorschrift enthalten ist. Zum anderen wurde auch hermeneutisch vorgegangen, indem der Bedeutungsinhalt qualitativ erschlossen und g" Öffentliches Dienstrecht Walhalla Fachverlag
Dienstliche Beurteilungen werden – entgegen Art. 33 Abs. 2 GG – nicht ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung angefertigt. Ausschlaggebend für die Beurteilung sind häufig zwischenmenschliche Aspekte. Die Arbeit soll Möglichkeiten aufzuzeigen, den Auswahlprozess im öffentlichen Dienst fairer und leistungsorientierter zu gestalten. Der Autor setzt sich kritisch mit der Beurteilungspraxis auseinander. Dabei untersucht er die maßgebliche Rechtsprechung sowie ausgewählte

Beurteilungsregularien. Die dienstliche Beurteilung W. Kohlhammer Verlag
Studienarbeit aus dem Jahr 2022 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 2,0, Universität Kassel, Sprache: Deutsch, Abstract: Zu Beginn werden in Kapitel zwei begriffliche und konzeptionelle Grundlagen geschaffen. Im Weiteren wird in Kapitel drei der Nutzen des 360-Grad-Feedbacks analysiert. Dabei werden sowohl die Chancen als auch die Grenzen des 360-Grad-Feedbacks im Rahmen dienstlicher Beurteilungen dargestellt. Den Abschluss bildet im vierten Kapitel ein Fazit mit Ausblick. Die Beurteilungssysteme in den öffentlichen Verwaltungen sind monoperspektivisch geprägt. In allen Bundes-, und Landesverwaltungen bestimmen die obersten Dienstbehörden den zeitlichen und personellen Rahmen durch ergänzende Beurteilungsrichtlinien neben den gesetzlichen Vorgaben, wobei zumeist ein Beurteilungszeitraum von drei Jahren und als Beurteilende die direkten Vorgesetzten vorgesehen sind. Darüber hinaus sind die Beurteilungssysteme im dienstlichen Verhältnis öffentlicher

Verwaltungen retrospektiv statt prospektiv ausgerichtet. Problematisch dabei ist, dass es den dienstlichen Beurteilungen dadurch an Objektivität und Akzeptanz mangelt. Die Mitarbeiter erhalten oftmals keine Verbesserungsvorschläge. Ferner wird die individuelle Leistung selten an messbaren und validierbaren Zielen beurteilt. Demnach können auch zwecks Leistungssteigerung keine nachvollziehbaren Ziele vereinbart werden. Insbesondere vor dem Hintergrund des Nachwuchskräftemangels ist die Personalentwicklung essentiell. Durch das 360-Grad-Feedback sollen diese monoperspektivischen Beurteilungssysteme um weitere Feedbackperspektiven erweitert werden. Insofern sollen die Objektivität und Akzeptanz verbessert sowie Leistungssteigerung messbar werden. Das Forschungsinteresse bzw. die Relevanz der vorliegenden Hausarbeit begründet sich damit, dass die Implementierung von 360-Grad-Feedbacks noch nicht in allen öffentlichen Verwaltungen vorhanden ist. Das Verhältnis von dienstlicher Beurteilung zum 360-Grad-Feedback gilt als ungeklärt bzw. „wird in der Literatur

kontrovers diskutiert“. Fraglich dabei ist, inwiefern sich das 360-Grad-Feedback im Rahmen dieser dienstlichen Beurteilung als vorteilhaft erweist. Die vorliegende Hausarbeit leistet somit einen Beitrag, die Chancen und Grenzen des 360-Grad-Feedbacks im Rahmen der dienstlichen Beurteilungssysteme öffentlicher Verwaltungen darzustellen, um den Nutzen kritisch zu untersuchen.

Die dienstliche Beurteilung GRIN Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich Pflegemanagement / Sozialmanagement, Note: 1,7, Katholische Hochschule NRW; ehem. Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Aachen, 12 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Die folgende Ausarbeitung setzt sich mit der Fragestellung auseinander, ob die dienstliche Beurteilung ein wertorientiertes Führungsinstrument in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens darstellt. Die Grundlage hierfür stellt der Artikel "Die dienstliche Beurteilung - ein wertorientiertes Führungsinstrument?" von Friederike Sturm. Ihr Artikel, der sich auf staatliche Verwaltungen bezieht, wird in Kapitel zwei

in Thesen zusammengefasst. Kapitel drei setzt sich kritisch-diskursiv mit diesen Thesen auseinander und transferiert diese in Sozial- und Gesundheitsdienste. Ob hieraus resultierend die dienstliche Beurteilung ein wertorientiertes Führungsinstrument für Sozial- und Gesundheitsdienste bietet, behandelt Kapitel vier. Die Leiterin des Projektteams Personalentwicklung im Bayerischen Staatsministerium, Friederike Sturm, geht in ihrem Artikel der Fragestellung nach, ob die dienstliche Beurteilung in Staatsverwaltungen ein wertorientiertes Führungsinstrument darstellt. Dabei stehen die Inhalte und Aufgaben einer dienstlichen Beurteilung, sowie der Beurteiler selbst im Focus. Kritisch gegenüber dienstlichen Beurteilung in Verwaltungen ist häufig die Öffentlichkeit, da ihrer Meinung nach "... das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst allein vom Senioritätsprinzip abhänge." Die Wirtschaft auf der anderen Seite argumentiert dagegen und sieht für die berufliche Weiterentwicklung "...Werte wie Engagement, Leistungsbereitschaft und soziale Kompetenz..." als unabkömmlich. Als Grundlage staatlicher Werte in

öffentlichen Einrichtungen lassen sich zum einen die Verfassung, zum anderen das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland heranziehen. Hieraus resultiert: - Das Grundgesetz als Basis der Werteeori

Die dienstliche Beurteilung. C.F. Müller GmbH

Das Handbuch stellt das gesamte Beamten- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes einschließlich aller Nebengebiete (Besoldungs-, Versorgungs-, Disziplinar- und Personalvertretungsrecht) dar. Für die 8. Auflage wurde das Werk neu bearbeitet und wesentlich ergänzt. Die erheblichen Änderungen durch die Dienstrechtsreformgesetze des Bundes sowie die Dienstrechtsreformen in den Bundesländern, zuletzt zum 1.7.2016 in Nordrhein-Westfalen, sind ebenso eingearbeitet wie die grundlegende Wandlung des Tarifrechts durch den TVöD. Viele neue Fälle aus der Personalpraxis werden behandelt. Literatur und Rechtsprechung sind auf aktuellem Stand.

Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter. Ergänzungslieferung.

Dienstliche Beurteilung in Bayern 2021

Die dienstliche Beurteilung der bayerischen Lehrkräfte

Dienstliche Beurteilungen und Leistungsberichte in der Schule schnell und sicher erstellen

Dienstliche Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter

Leistungsbeurteilungen in der Personalentwicklung. Vergleich der Verwaltungsvorschriften für ausgewählte Bundesländer

Der Einfluss der dienstlichen Beurteilung

in Bezug auf Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren

Dienstliche Beurteilungen, Beförderungen

Das 360-Grad-Feedback in der öffentlichen Verwaltung

Dienstliche Beurteilung in Bayern 2018