

Richtlinie der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zum Beförderungsverfahren Akademische Rätin / Akademischer Rat (A 13) zum / zur Akademischen Oberrat / Akademischen Oberrätin (A 14)

Das Rektorat der Pädagogischen Hochschule Heidelberg hat am 12. November 2019 folgende Richtlinie beschlossen:

§ 1 Grundsatz

Beförderung ist eine Ernennung, durch die einer Beamtin oder einem Beamten ein anderes Amt mit höherem Grundgehalt verliehen wird (§ 20 Landesbeamtengesetz – LBG).

§ 2 Sachliche Voraussetzungen

(1) Es muss eine freie und besetzbare Planstelle mit höherem Endgrundgehalt zur Verfügung stehen (Beförderungsstelle). Eine etwaige vom Land Baden-Württemberg verfügte Sperre für die Inanspruchnahme frei werdender Planstellen in der Besoldungsgruppe A ist zu beachten.

(2) Ein Anspruch auf Beförderung oder die Durchführung eines Beförderungsverfahrens besteht auch bei freien Beförderungsstellen nicht. Beförderungsstellen können abweichend von dem allgemeinen Verfahren (s.u. II) auch einzeln für bestimmte Funktionen ausgeschrieben werden (z.B. Leitung zentraler Einrichtungen, besonders herausgehobene Positionen für die Hochschule).

§ 3 Persönliche Voraussetzungen

(1) Unabhängig von den Voraussetzungen gemäß § 20 Abs. 3 LBG setzt eine Beförderung zur Akademischen Oberrätin oder Akademischen Oberrat in der Regel eine dreijährige Tätigkeit und Bewährung als Akademische Mitarbeiterin oder Akademischer Mitarbeiter gem. § 52 LHG ab Einstellung/Ernennung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg voraus (Wartezeit). Der Fristablauf ist bis zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gehemmt.

(2) Die Beförderung zur Akademischen Oberrätin / zum Akademischen Oberrat setzt ein überdurchschnittliches Niveau von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung voraus, das durch ein festgelegtes Beurteilungssystem gem. §§ 7-9 für jede Bewerberin/jeden Bewerber ermittelt wird. Dabei werden die beiden Dimensionen „Befähigung“ und „fachliche Leistung“ gemeinsam beurteilt, da eine differenzierende Beurteilung nicht adäquat möglich ist.

(3) Mindestpunktwert für eine Beförderung sind 10 von 15 Punkten (Gesamtpunktzahl gemäß § 8 Abs. 3).

§ 4 Verfahren

- (1) Die Beförderungsstellen für Akademische Oberrätinnen / Akademische Oberräte werden hochschulintern ausgeschrieben (Homepage). Die Häufigkeit der Ausschreibungen sowie die Zahl der zur Verfügung stehenden Beförderungsstellen werden vom Rektorat festgelegt.
- (2) Das Rektorat legt den Stichtag für die Erfüllung der Wartezeiten, die Bewerbungsfrist und die Frist für die Erstellung der dienstlichen Beurteilungen fest.
- (3) Die Beamtinnen und Beamten, die für eine Beförderung grundsätzlich in Betracht kommen (Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 3), werden über die Möglichkeit der Bewerbung und die Fristen informiert.
- (4) Bewerberinnen und Bewerber reichen ein Anschreiben und einen Selbstreport gem. § 6 bei der Personalabteilung ein.
- (5) Die Rektorin/Der Rektor fordert diejenigen Personen, die eine dienstliche Beurteilung vornehmen müssen (s. § 7), zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung für die Akademische Rätinnen und Akademischen Räte auf, die sich fristgerecht beworben haben und die für eine Beförderung grundsätzlich in Betracht kommen.

§ 5 Tätigkeitsbereiche

Beurteilt werden dienstliche Tätigkeiten entsprechend der Dienstaufgabenbeschreibung in folgenden Bereichen:

- a) Forschungsbasierte Lehre und Betreuung der schulpraktischen Studien
- b) Forschung und Entwicklung/Transfer
- c) Sonstigen Dienstleistungen (Wissenschaftsverwaltung, akad. Selbstverwaltung der Hochschule, Weiterbildungsaufgaben etc.)

§ 6 Selbstreport

Für die Bewerbung ist zum Nachweis der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ein Selbstreport zu erstellen, der sich in der Regel auf die vergangenen drei Jahre erstreckt. Hierin ist insbesondere zu folgenden Punkten Stellung zu nehmen:

a) für den Bereich der Lehre i.S. § 5a):

- Liste der Lehrveranstaltungen
- Vollständige Dokumentation einer Veranstaltung des letzten Semesters mit Erläuterungen zur Konzeption
- Evaluationsergebnisse zu einer weiteren Lehrveranstaltung (Selbst- und Fremdevaluation)
- Aussagen zu schulpraktischer Begleitung
- Besonderes oder vermehrtes Engagement in der Lehre, z. B. Lehrprojekte, Lehrinnovationen

b) für den Bereich der Forschung und Entwicklung/Transfer i.S. § 5b):

- Publikationsliste
- Liste der Vortragstätigkeiten und verantwortlichen Tagungsmitwirkungen und/oder Tagungsorganisationen
- Liste der laufenden und der in den letzten drei Jahren abgeschlossenen Forschungs- und Entwicklungsprojekte einschließlich Angaben zu Veröffentlichungen
- Teilprojektleitung in Forschung und Entwicklung
- Einwerbung von Drittmitteln oder anderen Fördermitteln in erheblichem Umfang (> 10.000,- €)
- Besonderes oder vermehrtes Engagement in Forschung und Entwicklung/Transfer, z. B. innovative Zugänge, Entwicklung besonders bedarfsgerechter und erfolgreicher Formate

c) für den Bereich der sonstigen Dienstleistungen i.S. § 5 c):

- Leitung von wesentlichen Studienangeboten
- Studiengangkoordination
- Geschäftsführung für ein großes Institut
- Leitung einer Didaktischen Werkstatt
- Koordination von Fort- und Weiterbildungsangeboten
- Engagement in der internationalen Kooperation (Angaben zu Betreuung von Hochschulpartnerschaften, Zahl der betreuten Studierendenmobilitäten und Wissenschaftler/innenmobilitäten)
- Besonderes oder vermehrtes Engagement im Bereich der sonstigen Dienstleistungen, z. B. bei der Lehrkräftefortbildung, Verantwortliche Übernahme von Aufgaben oder Funktionen für die gesamte Hochschule

§ 7 Beurteilung

(1) Die Beurteilung der **Eignung** erfolgt anhand des dieser Richtlinie beigefügten Beurteilungsbogens, **Teil A.**, die Beurteilung von **Befähigung und fachlicher Leistung** anhand des dieser Richtlinie beigefügten Beurteilungsbogens, **Teil B.**

(2) Die Beurteilung erfolgt auf Basis des Selbstreports durch die Dekanin/den Dekan. Dabei können persönliche Erfahrungen und Anschauungen einbezogen werden. Die Dekanin/Der Dekan zieht die fachlich zuständige Professorin/den fachlich zuständigen Professor hinzu und holt zur schulpraktischen Begleitung die Stellungnahme der Leiterin/des Leiters des Praktikumsamtes ein. Die Bewerberin/Der Bewerber kann zur Person der fachlich zuständigen Professorin/des fachlich zuständigen Professors einen Vorschlag machen.

(3) Aus Gründen der Gleichbehandlung und i.S. einer familienfreundlichen Hochschule sollen Familienzeiten bis zu einem Jahr während des Bewertungszeitraums entsprechend berücksichtigt werden.

(4) Den Besonderheiten von Teilzeitkräften wird Rechnung getragen. Diese dürfen aufgrund ihrer Teilzeit nicht benachteiligt werden.

(5) Die Beurteilungsbögen werden von der Dekanin/dem Dekan und der fachlich zuständigen Professorin/dem fachlich zuständigen Professor unterschrieben.

(6) Für Bewerberinnen/Bewerber, die ganz oder überwiegend im Wissenschaftsmanagement tätig sind, erfolgt die Beurteilung mittels des jeweils gültigen Beurteilungsformulars für den nicht akademischen Dienst. Die Punktevergabe richtet sich nach § 4 BeurtVO vom 16.12.2014. Dabei ist Vorbeurteilerin/Vorbeurteiler die/der jeweils zuständige Vorgesetzte, Endbeurteilerin/Endbeurteiler die Rektorin/der Rektor.

§ 8 Beurteilungsmaßstab

(1) Für die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ist folgender Beurteilungsmaßstab anzulegen:

Entspricht nicht den Leistungserwartungen	1-2 Punkte
Entspricht nur eingeschränkt den Leistungserwartungen	3-4 Punkte
Entspricht den Leistungserwartungen	5-9 Punkte
Liegt über den Leistungserwartungen	10-12 Punkte
Übertrifft die Leistungserwartungen in besonderem Maße	13-15 Punkte

(2) Pro Beurteilungsdimension (Teil A, Eignung, sowie Teil B, Befähigung und fachliche Leistung) ist die Durchschnittspunktzahl zu ermitteln. Dabei zählen beim Beurteilungsbogen Teil B die Aufgaben in Lehre und Forschung entsprechend der Zuordnung der Bewerberin/des Bewerbers nach der Lehrverpflichtungsverordnung wie folgt:

- Überwiegend Forschung: 30% (Lehre)/60% (Forschung)/10 % sonstige Dienstleistungen
- Lehre und Forschung zu gleichen Anteilen: 45% (Lehre)/45% (Forschung)/10% sonstige Dienstleistungen
- Überwiegend Lehre: 70% (Lehre)/20% (Forschung)/10% sonstige Dienstleistungen

(3) Aus den Durchschnittspunktzahlen der Beurteilungsbögen Teil A und Teil B wird wiederum eine Gesamt-Durchschnittspunktzahl ermittelt, wobei die Punktzahl für die Eignung (Beurteilungsbogen Teil A) mit einem Drittel, die Punktzahl für die Befähigung und fachliche Leistung (Beurteilungsbogen Teil B) zu zwei Dritteln berücksichtigt wird.

(4) Zwischenbewertungen mit halben Punkten sind zulässig. Durchschnittspunktzahlen werden kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet, die Gesamt-Durchschnittspunktzahl auf eine Nachkommastelle.

§ 9 Ausschuss für Personalentwicklung im wissenschaftlichen Dienst

(1) Die Beurteilungen und die Gesamt- Durchschnittspunktzahl gem. § 8 Abs. 3 der Bewerberinnen/der Bewerber werden unter Vorlage des Selbstreports sowie der Stellungnahme der Leiterin/des Leiters des Praktikumsamtes durch den Ausschuss für Personalentwicklung im wissenschaftlichen Dienst geprüft. Der Ausschuss kann Stellungnahmen weiterer sachkundiger Personen einholen.

(2) Der Ausschuss setzt sich zusammen aus den Dekaninnen/Dekanen, je einer akademischen Mitarbeiterin/einem akademischen Mitarbeiter pro Fakultät in einer Besoldungsgruppe ab A 14, der Gleichstellungsbeauftragten sowie einem Mitglied des Rektorats.

Die Vertreterinnen/Vertreter der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden von den Fakultätsräten bestimmt.

(3) Der Ausschuss gibt eine Empfehlung zur Beförderung an die Rektorin/den Rektor. Bei mehreren Beförderungsstellen erstellt er eine Rangliste.

(4) Die Beurteilungen sind hierfür umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien zu berücksichtigen. Bei der Entscheidung kann auf einzelne Gesichtspunkte in den Beurteilungen abgestellt werden. In Betracht kommen z.B. dienstliche Erfahrungen, Verwendungsbreite oder Leistungsentwicklung. Die Empfehlung ist aktenkundig zu begründen; dies gilt insbesondere, falls der Ausschuss von den in den Beurteilungen festgelegten Punktzahlen abweicht.

§ 10 Entscheidung über die Beförderung

(1) Über die Beförderung entscheidet die Rektorin/der Rektor nach Beratung im Rektorat auf Grundlage der Empfehlung des Ausschusses für Personalentwicklung im wissenschaftlicher Dienst. Sie/Er ist an die Empfehlung nicht gebunden.

(2) Befördert werden die Bewerberinnen bzw. Bewerber unter Beachtung von § 3 Abs. 3 nach der Reihenfolge der Punktzahl, beginnend mit der höchsten Punktzahl.

(3) In Fällen, in denen

- mehrere Bewerberinnen bzw. Bewerber für eine Beförderung infrage kommen oder
- mehrere Bewerberinnen bzw. Bewerber im Wesentlichen gleich beurteilt sind,

ohne dass genügend gem. § 4 Abs. 1 besetzbare Planstellen der Besoldungsgruppe A 14 – Akademische Oberrätin / Akademischer Oberrat – zur Verfügung stehen, trifft die Rektorin/der Rektor nach Beratung im Rektorat eine Auswahlentscheidung.

§ 11 Bekanntgabe

Die Entscheidung über die Beförderung, die Beurteilung sowie das Votum des Ausschusses sind den Beamtinnen und Beamten schriftlich bekannt zu geben. Die Beamtin/Der Beamte erhält einen Ausdruck der Beurteilung. Auf Wunsch wird die Entscheidung mit den einzelnen Beamtinnen und Beamten durch die Dekanin/den Dekan erörtert. Die Übersendung / Übergabe und ggf. die Erörterung sind in der Beurteilung zu vermerken.

§ 12 Weiteres Verfahren

Beurteilungen sind zu den Personalakten zu nehmen. Sie sind vertraulich zu behandeln. Nach Aufnahme der Beurteilung in die Personalakte sind Entwürfe und Notizen zu vernichten. Schriftliche Äußerungen der Akademischen Mitarbeiterin/des Akademischen Mitarbeiters zur Beurteilung werden ebenfalls zur Personalakte genommen.

Heidelberg, den 12.11.2019

gez. Prof. Dr. Hans-Werner Huneke
Rektor