

# Handreichung zur Beförderungsrichtlinie vom 12.11.2019

## 1. Allgemein

Das Leistungsprinzip ist in Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verankert. Es dient der Auswahl beim Zugang von öffentlichen Ämtern einschließlich der Beförderung. Darüber hinaus ist das Leistungsprinzip einer der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Abs. 5 GG). In Anwendung dieser Prinzipien sollen Beamtinnen und Beamte nur befördert werden, wenn zu erwarten steht, dass sie den höherwertigen Dienstposten ausfüllen können. Hierbei kommt der Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine wesentliche Bedeutung zu.

Die Beförderungsrichtlinie regelt die Voraussetzungen und das Verfahren für Beförderungen im wissenschaftlichen Dienst (A13/A14). Sie wird ergänzt durch einen Beurteilungsbogen, der sich wiederum in einen Allgemeinen Teil und die Beurteilungsteile A und B zur Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung untergliedert.

## 2. Persönliche Voraussetzungen (§ 3)

Voraussetzung für eine Beförderung ist in der Regel eine dreijährige Tätigkeit und Bewährung als akademische Mitarbeiterin/akademischer Mitarbeiter an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Es muss eine Punktzahl von mindestens 10 von 15 möglichen Punkten erreicht werden.

## 3. Beurteilungsverfahren (§§ 6,7, und 9)

Beurteilt werden die dienstlichen Tätigkeiten entsprechend der DAB. Das Verfahren der Beurteilung ist zweistufig gestaltet:

- die Bewerberinnen/Bewerber fertigen einen Selbstreport, auf dessen Basis die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung durch die jeweilige Dekanin/ den jeweiligen Dekan erfolgt. Die Dekanin/der Dekan zieht die fachlich zuständige Professorin/den fachlich zuständigen Professor hinzu und holt ggf. die Stellungnahme der Leiterin/des Leiters des Praktikumsamtes ein.
- Die Beurteilungen werden durch den Ausschuss für Personalentwicklung im wissenschaftlichen Dienst geprüft. Dieser setzt sich zusammen aus den Dekaninnen/Dekanen, je einer akademischen Mitarbeiterin/einem akademischen Mitarbeiter pro Fakultät, der Gleichstellungsbeauftragten sowie einem Mitglied des Rektorats.

## 4. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (§ 7)

Die Begriffe "Eignung", "Befähigung" und "fachliche Leistung" werden im Weiteren folgendermaßen verstanden:

- Eignung meint das grundsätzliche Potenzial, eine Tätigkeit ausführen bzw. eine Leistung erbringen zu können. Dabei geht es nicht um fachliches Wissen und Können, sondern um personale und soziale Kompetenzen, Methodenkompetenzen sowie die allgemeine kognitive Leistungsfähigkeit. Im Rahmen eines Dienstverhältnisses als beamtete Akademische Mitarbeitende wird die erforderliche kognitive Leistungsfähigkeit durch die gegebenen

formalen Qualifikationen als vorhanden betrachtet. Es geht damit im vorliegenden Zusammenhang nur um die Beurteilung der erforderlichen personalen und sozialen Kompetenzen sowie Methodenkompetenzen.

- Die Befähigung zu einer Tätigkeit umfasst zusätzlich zur Eignung das erforderliche fachliche Wissen und Können, bzw. die erforderlichen Fachkompetenzen.
- Als fachliche Leistung werden die zu beobachtenden tatsächlichen Ergebnisse der Tätigkeiten verstanden. Dabei meint "Fachlichkeit" in der Lehre hier nicht nur die Inhaltsdimension, sondern insbesondere auch die Didaktik und die Kompetenz bei der Betreuung der Studierenden.

Da eine differenzierende Beurteilung von Befähigung und fachlicher Leistung kaum adäquat möglich ist, werden diese beiden Dimensionen bei den verschiedenen Kriterien gemeinsam beurteilt.

## **5. Beurteilungsmaßstab (§ 8)**

Die maximal erreichbare Punktzahl sind 15 Punkte. Bei der Gesamtpunktzahl werden die unterschiedlichen Zuordnungen zu den LVVO-Kategorien (überwiegend Lehre, Lehre und Forschung zu gleichen Teilen, überwiegend Forschung) entsprechend berücksichtigt.

**Hinweis für die Beurteilenden:** Der Beurteilungsbogen besteht aus zwei Teilen (zwei Reiter in der Excel-Tabelle): „Allgemeine Angaben“ und „Teil A und B“. Bitte tragen Sie in Teil A und B Punktzahlen nur in die gelb markierten Felder ein. Das Formular rechnet die Gesamtpunktezahlen selbständig aus.

## **6. Entscheidung (§ 10)**

Über die Beförderungen entscheidet die Rektorin/der Rektor auf Grundlage der Empfehlungen des Ausschusses für Personalentwicklung.

## **7. Der Beurteilungsbogen**

Die Begriffe in dem Beurteilungsbogen werden im Folgenden teilweise erläutert und mit Beispielen hinterlegt.

### ***Beurteilungsbogen Teil A: Eignung***

#### **I. Selbstkompetenzen**

Selbstkompetenzen sind Fähigkeiten und Einstellungen, die dazu befähigen reflexiv selbstorganisiert zu handeln und sich zu entwickeln und in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit ausdrückt.

##### Motivation:

Neue und herausfordernde Aufgaben mit Elan anpacken, Aufgaben aus eigenem Antrieb weitertreiben; sich Ziele setzen und diese konsequent verfolgen; bei Bedarf außergewöhnlichen Einsatz leisten.

##### Flexibilität:

Auf unterschiedliche Situationen und unterschiedliche Handlungspartner/Handlungspartnerinnen adäquat reagieren; Institutionellen Veränderungsnotwendigkeiten mit Offenheit und Kreativität begegnen.

Zuverlässigkeit:

Sich inhaltlich und zeitlich an Abmachungen halten; Verantwortung für sich und seine Arbeit übernehmen

Ausdauer, Belastbarkeit, Stressbewältigung:

Auch unter Zeitdruck effizient und strukturiert arbeiten; auch in sozial schwierigen Situationen handlungsfähig bleiben; bei außergewöhnlichen Situationen helfen oder adäquat Unterstützung holen

## **II. Sozialkompetenzen**

Sozialkompetenzen sind Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln

Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit:

Einen positiven Beitrag zur Atmosphäre leisten; adäquat mit unterschiedlichen Situationen und Menschen umgehen; sich aktiv am internen und externen Informationsaustausch beteiligen.

Kooperationsfähigkeit:

Sich an der Erarbeitung gemeinsamer Ziele beteiligen; Wissen und Können innerhalb von Arbeitsteams weitergeben; demokratische Prozesse unterstützen.

Konfliktfähigkeit:

Sachlich mit Kritik umgehen und konstruktiv an Lösungsmöglichkeiten mitarbeiten; aufbauende Kritik üben; in Außenkontakten loyal gegenüber der Hochschule auftreten.

Empathie:

Respektvoll sein und die Persönlichkeit der anderen achten; unterstützend und wertschätzend sein.

## **III. Methodenkompetenz**

Methodenkompetenzen sind Kenntnisse, Fertigkeiten oder Fähigkeiten, die es ermöglichen, instrumentell selbst organisiert zu handeln und damit Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen.

Interdisziplinäres Arbeiten:

Den Wirklichkeitszugang der eigenen Disziplin erkennen und in Relation zu derjenigen andere Disziplinen setzen; die Grenzen des Wissenschaftsverständnisses und der Theorien der eigenen Disziplin erkennen; Interessen und Tradition der eigenen Disziplin sowie Verhaltensmuster der eigenen Scientific Community erkennen; die eigene Fachsprache als solche erkennen und in Relation zu derjenigen anderer Disziplinen setzen.

Analysefähigkeit:

Themen und Fragestellungen kontextualisieren und auf einer Metaebene reflektieren; verschiedenen Modelle und Theorien zueinander in Beziehung setzen und reflektieren; logische Schlüsse auch bei komplexen Problemstellungen ziehen.

Problemlöse- und Transferfähigkeit:

Bezüge zwischen Problemstellungen und Fachwissen herstellen; Probleme fachlich adäquat und systematisch lösen; Wissen auf neue Anwendungsgebiete übertragen und Bezüge zwischen Theorie und Praxis herstellen.

Entscheidungsvermögen:

Vor- und Nachteile verschiedener Lösungsmöglichkeiten gegeneinander abwägen; auch in komplexen Situationen adäquate Entscheidungen entwickeln können.

Planungs- und Arbeitsverhalten:

Die eigenen Ressourcen ökonomisch einsetzen; einen adäquaten Weg zwischen Effektivität und Effizienz wählen; den eigenen Arbeitsbereich effizient und selbständig organisieren.

Organisationales Verhalten:

In organisatorischen Zusammenhängen denken und handeln; mit Regeln, Vorschriften und Freiräumen angemessen umgehen; Synergien mit anderen Organisationseinheiten erkennen und nutzen.

***Beurteilungsbogen Teil B: Befähigung und fachliche Leistung***

**I. Lehre und schulpraktische Begleitung:**

Fachinhalt:

Wiss. Inhalte auf dem neuesten Stand verständlich mitteilen; Fragestellungen u. Problemlagen der Teilnehmenden aufnehmen und bearbeiten können, unterschiedliche disziplinäre bzw. fachliche Perspektiven berücksichtigen, handlungsrelevante Bezüge zwischen Theorie und Praxis herstellen, vorhandene Kompetenzen der Teilnehmenden in die Vermittlung von Inhalten einbeziehen.

Methodisch-Didaktische Arrangements:

Den eigenen, selbstverantworteten Lernprozess der Teilnehmenden unterstützen, Räume für selbständiges Lernen offenhalten; Methoden und Settings den Lerninhalten sowie den Bedürfnissen und Erfahrungen der Teilnehmenden entsprechend zweckmäßig einsetzen; Neugier wecken und beim Aufbau einer Fragehaltung helfen; problembasiertes Lernen anleiten und fördern; theoriegeleitete, selbstverantwortete Handlungskompetenz fördern.

Zielorientierung/Zielerreichung:

Ziele transparent machen und den Teilnehmenden zielgerichtete Impulse zum Lernen geben; Zielerreichung adäquat überprüfen und den Teilnehmenden entwicklungsfördernde Rückmeldung geben.

Umgang mit Lerngruppen:

Gruppendynamische Prozesse erkennen und den Gruppenprozess konstruktiv steuern und begleiten; adäquate Lernsettings für unterschiedlich große Lerngruppen gestalten; die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden fördern; gemeinsame Lernprozesse, fachliche Auseinandersetzungen und Diskussionen moderieren.

Bezug zu den Teilnehmenden:

Teilnehmende in ihrer Rolle als Studierende oder Weiterbildungsteilnehmende adäquat wahrnehmen und danach handeln; den Teilnehmenden Engagement und Verlässlichkeit entgegenbringen.

Selbstverständnis als Lehrperson: Respekt gegenüber anderen Überzeugungen und Lebenskontexten vermitteln; Respekt gegenüber geschlechts-, schicht- und kulturspezifischen Differenzen sowie unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen zeigen; demokratisches Vorgehen vorleben; wissenschaftliche Verhaltensweisen nicht nur lehren, sondern auch leben.

Besonderes Engagement:

Z.B. Lehrprojekte, Lehrinnovationen

Lernbegleitung:

Kompetenzen und Perspektiven der Studierenden differenziert individuell wahrnehmen; Beobachtungen theoriegestützt kommunizieren; Studierende in Aspekten der Motivation und der Selbstwirksamkeitsüberzeugungen unterstützen.

Beurteilung:

Auf Kriterien gestützte Einschätzung des Entwicklungsstandes und des Entwicklungspotentials der Studierenden in Bezug auf die angestrebte Berufskompetenz.

## **II. Forschung und Entwicklung/Transfer**

Mitarbeit, ggf. Teilprojektleitung in Forschungs- und Entwicklungsprojekten:

Sachverhalte in einem komplexen Themenfeld klar strukturieren; Beiträge zu Projekteingaben und Finanzierungsanträgen formulieren, Teilprojekte angemessen planen und budgetieren; Forschungsfragen sinnvoll und klar umreißen, über quantitative und qualitative Forschungsmethoden verfügen; Publikationen adressatengerecht abfassen, wissenschaftliche Referate halten; Kenntnisse über die Strukturen der nationalen und internationalen Forschungsförderung haben; Kontakte mit Forschungsförderungseinrichtungen aufbauen.

Besonderes Engagement:

Z.B. innovative Zugänge, Entwicklung besonderer bedarfsgerechter und erfolgreicher Formate

## **III. Sonstige Dienstleistungen**

Sonstige Dienstleistungen:

Z.B. Leitung von wesentlichen Studienangeboten; Studiengangkoordination, Geschäftsführung für ein großes Institut, Leitung einer Didaktischen Werkstatt, Koordination von Fort- und Weiterbildungsangeboten, Engagement in der internationalen Kooperation.

Organisationsfähigkeit, Zielorientierung, Zielerreichung:

Arbeit sinnvoll organisieren und planen; gesetzte Ziele erreichen, strategisch denken

Entscheidungsfähigkeit:

Auch in unübersichtlichen Situationen sachgerecht entscheiden; Entscheidungsspielräume sinnvoll nutzen; unbequeme Entscheidungen fällen und diese vertreten; im Handeln Transparenz und Verfahrensgerechtigkeit berücksichtigen.

Institutionelles Handeln:

Institutionelle Vorgaben und Zuständigkeiten berücksichtigen; organisationale und soziale Dynamiken und Zusammenhänge erkennen und Interventionen daraus ableiten.

Besonderes Engagement:

Z.B. bei der Lehrkräftefortbildung, verantwortliche Übernahme von Aufgaben oder Funktionen für die gesamte Hochschule

Heidelberg, den 12.11.2019