



Amtliche Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Freiburg

2011, Nr. 20

03.11.2011

Richtlinie der Pädagogischen Hochschule Freiburg zum Beförderungsverfahren Akade- mische Rätin/Rat (A 13) zum/zur Akademischen Oberrat/Oberrätin (A 14) vom 3. November 2011

Das Rektorat der Pädagogischen Hochschule Freiburg hat am 2. November 2011 folgende Richtlinie beschlossen:

I. Grundsätze

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

1. Sachliche Voraussetzung:

Es muss eine freie und besetzbare Planstelle mit höherem Endgrundgehalt zur Verfügung stehen. Die vom Land verfügte Sperre für die Inanspruchnahme frei werdender Planstellen ab Besoldungsgruppe A 12 von 9 Monaten ist zu beachten.

2. Persönliche Voraussetzung:

2.1 Leistungsprinzip

Das Leistungsprinzip ist in Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verankert. Es dient der Auswahl beim Zugang zu 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 Beamte nur befördert werden wenn zu erwarten steht, dass sie den höherwertigen Dienstposten ausfüllen können. Für die Entscheidung über die Beförderung kommt dem Ergebnis der dienstlichen Beurteilung eine wesentliche Bedeutung zu, aus der sich die Bewährung, daher die pflichtgemäße und qualifizierte Erbringung der Dienstleistungen gemäß § 52 Abs. 1 Landeshochschulgesetz (LHG) ergeben muss.

Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen ist von der Geltung der Beurteilungsrichtlinie des Landes ausgenommen (BRL Nr. 2.2).

2.2 Wartezeiten

Gemäß § 20 Abs. 3 LBG ist eine Beförderung nicht zulässig während der Probezeit, vor Ablauf eines Jahres seit der Einstellung und vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung.

Längere Wartezeiten ergeben sich aus der VwV-Beförderung vom 10. Februar 2006:

Demnach ist die Beförderung nach der gesetzlichen Mindestfrist des § 20 LBG, also nach einem Jahr, bei einer Beurteilung mit 7 Punkten oder besser zulässig.

Bei 6,5 oder 6 Punkten erfolgt eine leistungsmäßige Abstufung von 2 Monaten für jeweils 0,5 Punkte Unterschied.

Zwischen 5,5 und 3 Punkten erfolgt eine leistungsmäßige Abstufung mit einer Wartezeit zwischen 6 und 16 Monaten.

Bei weniger als 3 Punkten ist eine Beförderung grundsätzlich unzulässig.

2.3 Ergänzende Regelungen der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Die Beförderung zur/zum Akademischen Oberrätin/Akademischen Oberrat setzt eine 3-jährige Tätigkeit und Bewährung als Akademische Mitarbeiterin/Akademischer Mitarbeiter gemäß § 52 LHG oder als Juniorprofessorin/Juniorprofessor gemäß § 51 LHG voraus. Die Zeiten sind kumulativ.

Die Beförderung zur/zum Akademischen Oberrätin/Akademischen Oberrat setzt eine Bewertung mit jeweils mindestens 5,5 Punkten in den einzelnen Kategorien gemäß III.1 und III.2 voraus. Dies gilt nicht für einzelne Kategorien aus Lehre und Weiterbildung, Forschung und Verwaltung, die weniger als 10% des durchschnittlichen Zeitanteils gemäß der Aufgabenbeschreibung Akademischer Mittelbau ausmachen.

II. Verfahren

1. Das Rektorat legt den Stichtag für die Erfüllung der Wartezeiten, die Bewerbungsfrist und die Fristen für die Erstellung der dienstlichen Beurteilungen fest.

Die Beförderungsdienstposten für Akademische Oberrätinnen/Oberräte werden hochschulintern i.d.R. jährlich ausgeschrieben (homepage). Die Beamtinnen und Beamten, die für eine Beförderung grundsätzlich in Betracht kommen (Erfüllung der Voraussetzungen gemäß I. 2.2 – 2.3), werden über die Möglichkeit der Bewerbung und die Fristen informiert.

Das Rektorat fordert die jeweils zuständige Dekanin/den jeweils zuständigen Dekan bzw. die jeweils zuständige Prorektorin/den jeweils zuständigen Prorektor zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung für die Akademischen Rätinnen und Akademischen Räte auf, die sich fristgerecht beworben haben und die für eine Beförderung grundsätzlich in Betracht kommen.

2. Die jeweils zuständige Dekanin/der jeweils zuständige Dekan bzw. die jeweils zuständige Prorektorin/der jeweils zuständige Prorektor erstellt als Vorbeurteilerin/als Vorbeurteiler die dienstlichen Beurteilungen. Dabei bezieht sie/er die verantwortliche Hochschullehrerin/den verantwortlichen Hochschullehrer - Fachgruppenleiter im Sinne der Aufgabenbeschreibung Akademischer Mittelbau (Nr. 1) des betreffenden Beamten/der betreffenden Beamtin ein.

3. Die Beurteilung ist den Beamtinnen und Beamten nach Ausfertigung durch den Rektor durch Übersendung/Übergabe einer Abschrift bekannt zu geben und durch die jeweils zuständige Dekanin/den jeweils zuständigen Dekan bzw. die jeweils zuständige Prorektorin/den jeweils zuständigen Prorektor mit den einzelnen Beamtinnen und Beamten zu besprechen. Die Übersendung/Übergabe und die Erörterung sind in der Beurteilung zu vermerken.

4. Über die Beförderung entscheidet der Rektor nach Beratung im Rektorat auf Grundlage der dienstlichen Beurteilung.

Sofern mehr Beamtinnen bzw. Beamte für eine Beförderung infrage kommen als freie und besetzbare Planstellen der Besoldungsgruppe A 14 – Akademische Oberrätin/Akademischer Oberrat – zur Verfügung stehen, trifft der Rektor nach Beratung im Rektorat eine Auswahlentscheidung. Dies erfolgt maßgeblich auf Grundlage der abschließenden Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen. Sind auf Grund der dienstlichen Beurteilungen mehrere Bewerberinnen bzw. Bewerber im Wesentlichen gleich einzustufen, so sind die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zu berücksichtigen. Bei der Entscheidung

kann auf einzelne Gesichtspunkte in den Beurteilungen abgestellt werden, wobei deren besondere Bedeutung aktenkundig zu begründen ist. In Betracht kommen dienstliche Erfahrungen, Verwendungsbreite oder Leistungsentwicklung.

5. 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.

III. Kriterien

1. Akademische Rätinnen und Akademische Räte, die überwiegend in Forschung und Lehre tätig sind:

Die dienstliche Beurteilung erstreckt sich in Anlehnung an die Aufgabenbeschreibung Akademischer Mittelbau auf die Kriterien

- Dienstleistungen in Lehre und Weiterbildung (Aufgaben gemäß Nr. 2 bis 4 der Aufgabenbeschreibung Akademischer Mittelbau),
- Dienstleistungen in der Forschung (Aufgaben gemäß Nr. 6 der Aufgabenbeschreibung Akademischer Mittelbau) und
- Wissenschaftsverwaltung, sonstige Dienstleistungen (Aufgaben gemäß Nr. 5 der Aufgabenbeschreibung Akademischer Mittelbau).

Für jede der 3 Kategorien ist eine begründete schriftliche Bewertung abzugeben und eine Punktzahl entsprechend Nr. 5.5 der Beurteilungsrichtlinie des Landes zu vergeben.

Auszug Beurteilungsrichtlinie (BRL) Abschnitt 5.5

Beurteilungsmaßstab

Für die Beurteilung der Leistungsmerkmale und das Gesamturteil ist folgender Beurteilungsmaßstab anzuwenden:

Entspricht nicht den Leistungserwartungen:

1 Punkt

entspricht nur eingeschränkt den Leistungserwartungen:

2 Punkte

entspricht den Leistungserwartungen:

3 bis 5 Punkte

übertrifft die Leistungserwartung:

6 bis 8 Punkte.

Sowohl bei den einzelnen Leistungsmerkmalen als auch beim Gesamturteil sind Zwischenbewertungen mit halben Punkten zulässig.

Das Gesamturteil ist unter Berücksichtigung der Teilnoten und des jeweiligen zeitlichen Anteils der einzelnen Aufgaben der betreffenden Akademischen Rätin/des betreffenden Akademischen Rats gemäß der Aufgabenbeschreibung und unter Würdigung des Gesamtbildes ihrer/seiner Leistung zu bilden und zu begründen.

2. Akademische Rätinnen und Akademische Räte die überwiegend in der Wissenschaftsverwaltung tätig sind

Für Beamtinnen und Beamte, die ganz oder überwiegend in der Wissenschaftsverwaltung tätig sind, ist in Orientierung an der Beurteilungspraxis für Verwaltungsbeamte eine Beurteilung in den Kategorien

1. Arbeitsmenge (zu berücksichtigen sind insbesondere Umfang und Bewältigung der Aufgaben, Rückstände),
2. Arbeitsweise (zu berücksichtigen sind insbesondere Eigenständigkeit, Zusammenarbeit, Vertretung des Verantwortungsbereiches, kundenfreundliches Verhalten),
3. Arbeitsgüte (zu berücksichtigen sind insbesondere: Anwendung und Pflege der Fachkenntnisse, Einhaltung von Vorschriften, Zweckmäßigkeit des Handelnden, Gestaltung von Prozessen und Prozessabläufen, Termingerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit),
4. ggf. Führungserfolg (zu berücksichtigen sind insbesondere Wahrnehmung der Führungsverantwortung, Ordnen des Aufgabenbereichs, Anleitung und Aufsicht, Motivierung, Information) sowie
5. ggf. Dienstleistungen in Lehre und Weiterbildung und
6. ggf. Dienstleistungen in der Forschung.

Die Leitungen in den Kategorien 1 bis 3 und ggf. 4 bis 6 sind unter entsprechender Anwendung von III. 1. zu beurteilen. Unter Berücksichtigung der ggf. gemäß dem jeweiligen zeitlichen Anteil der einzelnen Aufgaben gewichteten Beurteilung der einzelnen Leistungsmerkmale und unter Würdigung des Gesamtbildes der Leistung ist ein Gesamturteil zu bilden und eine Punktzahl zu vergeben.

Freiburg, den 3. November 2011

gez. Druwe

Prof. Dr. Ulrich Druwe
Rektor