

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Dozentinnen und Dozenten an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen – BRL Doz

Für die Dozentinnen und Dozenten an der FHÖV NRW werden auf Grundlage des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) in der jeweils geltenden Fassung folgende Richtlinien für die dienstliche Beurteilung (BRL Doz) erlassen:

1 Dienstliche Beurteilung

Dienstliche Beurteilungen sollen es den Dienstvorgesetzten ermöglichen, Entscheidungen über die Beförderung von Beschäftigten am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten. Dazu sind die Leistungen abgestuft und untereinander vergleichbar zu bewerten sowie die Ausprägung relevanter Befähigungen festzustellen. Dienstliche Beurteilungen zielen auf eine Entscheidung über die Beförderungseignung, die auf der Grundlage von Leistung und Befähigung und mit Blick auf die Anforderungen des nächsthöheren Amtes zu treffen ist. Daneben dienen dienstliche Beurteilungen der Vorbereitung sonstiger Personalmaßnahmen, etwa durch die Feststellung der Bewährung in Probezeiten oder der Eignung für den Aufstieg in die Laufbahn des höheren Dienstes.

2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Dozentinnen/Dozenten des gehobenen und höheren Dienstes sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte, deren Planstellen im Kap. 03.350 etatisiert sind. Dabei werden die Leistungen und Befähigungen der Dozentinnen/Dozenten des gehobenen Dienstes im Hinblick auf einen möglichen Aufstieg in den höheren Dienst nach den Regelungen der jeweils geltenden Verordnung über die Laufbahnen der Dozentinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung – LVO NRW) beurteilt.

Ausgenommen sind die an die FHÖV NRW abgeordneten Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten, die nach den Beurteilungsrichtlinien der Polizei NRW (BRL Pol) beurteilt werden.

3 Regelbeurteilung

3.1

Dozentinnen/Dozenten sind alle drei Jahre zu einem Stichtag dienstlich zu beurteilen (Regelbeurteilung). Die jeweiligen Beurteilungsstichtage legt das Präsidium der FHÖV NRW fest. Die Beurteilung muss spätestens drei Monate nach dem Beurteilungsstichtag bekannt gegeben sein. Die Beurteilung erfolgt auf einem Formblatt gemäß Anlage 1.

3.2

Von der Regelbeurteilung ausgenommen sind Dozentinnen/Dozenten:

- die im Beamtenverhältnis auf Probe eine Probezeit abzuleisten haben,
- die sich im Eingangsamt ihrer Laufbahn befinden (auch nach dem Aufstieg) und in diesem noch nicht beurteilt wurden (Nr. 4.2),
- die das 59. Lebensjahr, bzw. bei Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, soweit sie nicht eine Beurteilung beantragen,

- die am Beurteilungsstichtag weniger als neun Monate Dienst geleistet haben.

Dozentinnen/Dozenten der Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst (Endamt gehobener Dienst) und A 15 Bundesbesoldungsordnung (BBesO) werden ebenfalls nicht beurteilt; es besteht jedoch die Möglichkeit, eine Beurteilung zu beantragen. Das Personaldezernat weist den in Frage kommenden Personenkreis rechtzeitig zu Beginn des Beurteilungsverfahrens auf diese Möglichkeit hin.

Dozentinnen/Dozenten im Beschäftigtenverhältnis werden auf Antrag beurteilt.

3.3

Beurteilungen, die zum vorgesehenen Beurteilungsstichtag nicht zweckmäßig sind (z. B. wegen eines schwebenden Disziplinarverfahrens), können zurückgestellt werden. Auf Antrag sollen sie zurückgestellt werden. Nach Fortfall des Hemmnisses sind die Betroffenen unverzüglich nachzubeurteilen; Nrn. 4.4.2 und 4.4.3 sind nicht anzuwenden.

3.4

Dozentinnen/Dozenten, die innerhalb des letzten Jahres vor dem Beurteilungsstichtag gemäß Nrn. 4.2 oder 4.3.2.2 dienstlich beurteilt wurden, sind nachzubeurteilen (Nr. 4.4), jedoch nicht vor Ablauf eines Jahres seit ihrer letzten Beurteilung.

4 Sonstige Beurteilungen

Neben Regelbeurteilungen dürfen Beurteilungen nur in den nachstehend genannten Fällen (sonstige Beurteilungen) gefertigt werden.

4.1 Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit

4.1.1

Dozentinnen/Dozenten auf Probe sind rechtzeitig vor Ablauf der allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Probezeit zu beurteilen. Als Grundlage für die Entscheidung über die Bewährung während der Probezeit sind mindestens zwei Beurteilungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Dozentin/des Dozenten zu erstellen; die erste Beurteilung soll spätestens zwölf Monate nach der Einstellung erfolgen.

In der ersten Beurteilung ist eine Aussage zu treffen, ob die Dozentin/der Dozent auf Probe sich in diesem Zeitpunkt bewährt, eingeschränkt bewährt oder nicht bewährt hat. Gegebenenfalls ist sie um einen Hinweis auf besondere Leistungen im Sinne der LVO NRW zu ergänzen.

Endet die erste Beurteilung mit einer eingeschränkten Bewährungsaussage, sind gleichzeitig Maßnahmen, die bei ihrer Erfüllung voraussichtlich zu einer positiven Bewährungsaussage am Ende der Probezeit der Dozentin/des Dozenten führen könnten, anzuführen. Für den Fall einer eingeschränkten Bewährungsaussage ist spätestens nach weiteren zwölf Monaten eine weitere Beurteilung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Dozentin/des Dozenten anzufertigen. Satz 5 gilt in diesem Fall entsprechend.

Kann die Bewährung während der Probezeit noch nicht abschließend beurteilt werden, ist die Dozentin/der Dozent rechtzeitig vor Ablauf der verlängerten Probezeit erneut zu beurteilen.

Rechtzeitig vor Ablauf der allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Probezeit erfolgt die abschließende Beurteilung. Verkürzt sich die Probezeit durch anrechenbare Zeiten gemäß LVO NRW, so ist die erste Beurteilung nach der Hälfte der individuellen Probezeit, spätestens aber zwölf Monate nach der Einstellung anzufertigen. Die zweite Beurteilung ist rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit zu erstellen.

4.1.2

Bei der Beurteilung zum Abschluss der Probezeit tritt an die Stelle der Gesamtbewertung (Nr. 8) eine Beurteilung, ob sich die Dozentin/der Dozent während der Probezeit in vollem Umfang bewährt oder nicht bewährt hat.

4.1.3

In Fällen des Nachteilsausgleichs gemäß LBG NRW ist vor einer Beförderung - frühestens 21 Monate nach geleisteter Probezeit - eine Beurteilung anzufertigen, die einen Vergleich mit Beurteilungen nach Nr. 3.1 oder Nr. 4.2 ermöglicht.

4.2 Erste Beurteilung nach Ende der Probezeit oder nach dem Aufstieg

Dozentinnen/Dozenten (einschließlich Aufstiegsdozentinnen/Aufstiegsdozenten) sind 9 Monate nach Ablauf der allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Probezeit oder nach Übertragung des Eingangsamtes der (neuen) Laufbahn zu beurteilen (Beurteilungstichtag). Nrn. 3.3 und 4.3.1 gelten entsprechend.

4.3 Beurteilungen aus besonderem Anlass

4.3.1

Eine Beurteilung aus besonderem Anlass vergleicht die zu beurteilende Dozentin/den zu beurteilenden Dozenten mit den übrigen Dozentinnen/Dozenten der Vergleichsgruppe, der sie bei einer Regelbeurteilung zugeordnet worden wäre, wenn sie schon zum Stichtag der Regelbeurteilung Angehörige der Vergleichsgruppe gewesen wäre.

4.3.2

Neben den Beurteilungen nach Nrn. 3, 4.1 und 4.2 kommen Beurteilungen beim Wechsel der Dienstbehörde (Versetzung) oder aus sonstigem besonderen Anlass in Betracht. Ob eine Beurteilung zu erfolgen hat, bestimmt sich nach Maßgabe der folgenden Grundsätze:

4.3.2.1

Bei Versetzungen gilt die letzte Regelbeurteilung als Versetzungsbeurteilung, soweit diese im Zeitpunkt der Versetzung nicht länger als 18 Monate zurückliegt. Andernfalls ist die letzte Regelbeurteilung um eine Feststellung zu ergänzen, ob sich zwischenzeitlich Abweichungen von den Bewertungen dieser Regelbeurteilung ergeben haben. Die Feststellung erfolgt auf einem Formblatt gemäß Anlage 2.

Als Versetzungsbeurteilung gilt auch eine sonstige Beurteilung (Nrn. 4.2, 4.3.2.2, 4.4), soweit diese im fraglichen Zeitpunkt nicht länger als 18 Monate zurückliegt. Andernfalls ist eine eigene Versetzungsbeurteilung auf einem Formblatt gemäß Anlage 1 zu erstellen.

4.3.2.2

Vor Entscheidungen über eine Beförderung soll eine Beurteilung erstellt werden, wenn die Dozentin/der Dozent nach der letzten Beurteilung befördert worden ist und sie/er eine Beurteilung wünscht.

4.3.2.3

Dozentinnen/Dozenten, deren Beurlaubung oder volle Freistellung voraussichtlich an dem Beginn der Beurlaubung oder vollen Freistellung folgenden Regelbeurteilungsstichtag oder dem Beurteilungsstichtag gemäß Nr. 4.2 noch andauert, sind mit Beginn der Beurlaubung oder vollen Freistellung zu beurteilen, wenn sie seit ihrer letzten Beurteilung wenigstens 18 Monate Dienst geleistet haben.

4.4 Nachbeurteilung

4.4.1

Für Nachbeurteilungen gelten die für Regelbeurteilungen maßgeblichen Vorschriften entsprechend.

4.4.2

Nachbeurteilungen sollen zu festen Terminen erfolgen, deren letzter jedoch mindestens 6 Monate vor dem nächsten Regelbeurteilungsstichtag (Nr. 3.1) liegen muss.

4.4.3

Eine Nachbeurteilung ist dann nicht erforderlich, wenn feststeht, dass eine beurteilungsabhängige Personalmaßnahme vor der nächsten Regelbeurteilung aus Rechtsgründen nicht möglich ist.

5 Beschreibung der Tätigkeitsschwerpunkte

Grundlage der Leistungsbeurteilung (Nr. 6) ist eine Beschreibung der wahrgenommenen Tätigkeitsschwerpunkte in den Bereichen Lehre, Forschung, Weiterbildung und Selbstverwaltung. Die Beschreibung soll die im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeitsschwerpunkte sowie übertragene Sonderaufgaben von besonderem Gewicht stichwortartig aufführen. Die Dozentin/der Dozent ist an der Zusammenstellung zu beteiligen. Werturteile über die zu Beurteilenden oder Angaben über die zur Aufgabenerfüllung für notwendig erachteten Qualifikationen oder Kenntnisse gehören nicht in die Beschreibung.

6 Leistungsbeurteilung

6.1 Inhalt der Leistungsbeurteilung

Mit der Leistungsbeurteilung werden die Leistungen bewertet, die von der Dozentin/dem Dozenten bei der Wahrnehmung ihrer Dienstaufgaben gezeigt werden. Nach Maßgabe des einschlägigen Hochschulrechts und des Satzungsrechts der FHÖV NRW bestehen diese Aufgaben darin,

- auf der Grundlage besonderer Kenntnisse und Erfahrungen in der beruflichen Praxis Fachwissen zu vermitteln und in der Anwendung fachbezogener wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen,
- bei Prüfungen mitzuwirken
- anwendungsbezogene Forschungs- und Entwicklungsaufgaben wahrzunehmen, die zur wissenschaftlichen Grundlegung und Weiterentwicklung von Lehre und Studium erforderlich sind sowie einen Beitrag zur Modernisierung der Verwaltung leisten können,
- an der Selbstverwaltung und Weiterentwicklung der FHÖV NRW mitzuwirken.

Die Wahrnehmung dieser Aufgaben erfolgt im Rahmen der Erfüllung der allgemeinen beamtenrechtlichen bzw. arbeitsvertraglichen Pflichten.

6.2 Leistungsmerkmale

Die dienstlichen Leistungen sind nach den Leistungsmerkmalen

- Arbeitsweise,
 - Arbeitseinsatz,
 - Arbeitserfolg,
 - Soziale Kompetenz,
- zu bewerten.

Für die Bewertung der Merkmale sind zugrunde zu legen:

- Arbeitsweise
 - Pädagogisch-didaktische Kompetenz
 - Fachliche Kompetenz
 - Kommunikationskompetenz
 - Stresstabilität
 - Planungs- und Organisationsfähigkeit
 - Selbstständigkeit
- Arbeitseinsatz
 - Leistungsbereitschaft
 - Initiative und Engagement in den Bereichen:
 - Lehre
 - Selbstverwaltung
 - Wissenschaft

(u. a. Umfang und Breite der übernommenen Aufgaben)

- Arbeitserfolg
 - Sorgfalt und Gründlichkeit
 - Umfang und Güte der gezeigten Leistungen:
 - in der Lehre allgemein
 - in der Selbstverwaltung
 - im wissenschaftlichen Bereich

- Soziale Kompetenz

- Kooperationsbereitschaft/-fähigkeit
- Verantwortungsbereitschaft
- Zuverlässigkeit (Verlässlichkeit, Berechenbarkeit, Loyalität)
- Umgang mit Konfliktsituationen
- Umgang mit Studierenden
- Zusammenarbeit und Umgang mit Mitgliedern und Angehörigen der FHöV NRW

6.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

Die Bewertung der dienstlichen Leistungen der Dozentinnen/des Dozenten, die nach Nr. 6.3.4 untereinander verglichen werden, erfolgt auf der Grundlage eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs (Nr. 12.9). Dieser hat sich an den Anforderungen der übertragenen Aufgaben zu orientieren.

6.3.1 Bewertung der Leistungsmerkmale

Für die Bewertung der Leistungsmerkmale sind folgende Punktwerte zu verwenden:

- Entspricht nicht den Anforderungen 1 Punkt,
- entspricht im allgemeinen den Anforderungen 2 Punkte,
- entspricht voll den Anforderungen 3 Punkte,
- übertrifft die Anforderungen 4 Punkte,
- übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße 5 Punkte.

Zwischenbewertungen sind nicht zulässig.

Für jedes Merkmal ist zu prüfen, inwieweit die Dozentin/der Dozent im Beurteilungszeitraum den Anforderungen des im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtages übertragenen (statusrechtlichen) Amtes unter Berücksichtigung der in der Aufgabenbeschreibung aufgeführten Aufgaben und im Hinblick auf die Anforderungen des nächsthöheren Amtes entsprochen hat. Das Ergebnis ist nach dem Beurteilungsmaßstab in Punkten zu bewerten. Um eine aussagefähige Beurteilung zu erreichen, sind die Leistungsmerkmale differenziert unter umfassender Nutzung der Punktwerteskala zu bewerten.

6.3.2 Bildung der Gesamtnote

Die Gesamtnote ist aus der Bewertung der Leistungsmerkmale unter Würdigung ihrer Gewichtung und des Gesamtbildes der Leistungen zu bilden und in Punkten festzusetzen. Wegen der unterschiedlichen Gewichtung der Leistungsmerkmale kann der Punktwert kein arithmetisches Mittel aus den Bewertungen der einzelnen Leistungsmerkmale sein.

6.3.3 Richtsatzorientierung

Um die Einheitlichkeit bei der Anwendung des Beurteilungsmaßstabs sicherzustellen, sollen bei Regelbeurteilungen bei der Festlegung der Gesamtnote durch die Präsidentin/den Präsidenten der FHöV NRW als Orientierungsrahmen Richtsätze (Obergrenzen) berücksichtigt werden. Die Richtsätze geben nur Anhaltspunkte für eine vor allem auch im Quervergleich möglichst gerechte Benotung; sie dürfen im Einzelfall die Zuordnung der jeweils zutreffenden Gesamtnote nicht verhindern.

Es gelten folgende Richtsätze:
Gesamtnote: 5 Punkte 10 v. H.
Gesamtnote: 4 Punkte 20 v. H.

Die Vohundertsätze beziehen sich auf die Gesamtzahl der zu beurteilenden Dozentinnen/Dozenten derselben Vergleichsgruppe.

6.3.4 Vergleichsgruppenbildung

Eine Vergleichsgruppe soll mindestens 10 Personen umfassen. Wird diese Zahl nicht erreicht, soll bei der Festlegung der Gesamtbewertung eine Differenzierung angestrebt werden, die sich an diesen Orientierungsrahmen anlehnt.

Die Bildung der Vergleichsgruppen obliegt der Präsidentin/dem Präsidenten der FHÖV NRW. Dabei sollen in erster Linie Dozentinnen/Dozenten derselben Besoldungsgruppe eine Vergleichsgruppe bilden.

6.3.4.1

Die Zuordnung einer Dozentin/eines Dozenten zu einer Vergleichsgruppe erfolgt unabhängig von der Zeitdauer der Zugehörigkeit zu dem festgelegten Personenkreis.

6.3.4.2

Dozentinnen/Dozenten, die an der Regelbeurteilung nicht teilnehmen, sind bei der Bildung der Vergleichsgruppen nicht mitzuzählen.

7 Befähigungsbeurteilung

7.1 Inhalt der Befähigungsbeurteilung

In der Befähigungsbeurteilung werden die im dienstlichen Umgang gezeigten Fähigkeiten und Fachkenntnisse dargestellt und beurteilt, die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sind.

7.2 Ausprägungsgrade

Die Befähigungsmerkmale sind nach den Ausprägungsgraden

- weniger ausgeprägt
- erkennbar ausgeprägt
- deutlich ausgeprägt
- stark ausgeprägt

zu bewerten. Befähigungsmerkmale, die nicht beobachtet werden können, sind im Formblatt zu streichen.

8 Feststellung der Beförderungseignung und Gesamtbewertung

Die Gesamtbewertung besteht aus der Gesamtnote der Leistungsbeurteilung sowie einer Entscheidung über die Zuerkennung und den Grad der Beförderungseignung bzw. bei Dozentinnen/Dozenten des gehobenen Dienstes über die Zuerkennung und den Grad der Aufstiegseignung. Diese Entscheidung ist aufgrund des Gesamtbildes von Leistungs- und Befähigungs-

gungsbeurteilung und im Hinblick auf die Anforderungen des nächsthöheren Amtes bzw. bei Dozentinnen/Dozenten des gehobenen Dienstes auf die Anforderungen des höheren Dienstes zu treffen.

8.1

Der Grad der Beförderungs-/Aufstiegseignung bemisst sich nach folgenden Stufen:

- „besonders geeignet“,
- „sehr gut geeignet“,
- „gut geeignet“,
- „geeignet“.

8.2

Die Beförderungs-/Aufstiegseignung ist zuzuerkennen

- mit dem Grad „besonders geeignet“ oder „sehr gut geeignet“, wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote „5 Punkte“ abschließt,
- mit dem Grad „sehr gut geeignet“ oder „gut geeignet“, wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote „4 Punkte“ abschließt.

8.3

Die Beförderungs-/Aufstiegseignung kann mit dem Grad „gut geeignet“ und „geeignet“ zuerkannt werden, wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote „3 Punkte“ abschließt.

8.4

Die Entscheidung über die Zuerkennung und den Grad der Beförderungs-/Aufstiegseignung ist in der Gesamtbewertung wie folgt zu dokumentieren:

- mit dem Votum: "Für eine Beförderung/Für den Aufstieg besonders geeignet" oder "Für eine Beförderung/Für den Aufstieg sehr gut geeignet", wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote "5 Punkte" abschließt,
- mit dem Votum: "Für eine Beförderung/Für den Aufstieg sehr gut geeignet" oder "Für eine Beförderung /Für den Aufstieg gut geeignet", wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote "4 Punkte" abschließt,
- mit dem Votum: "Für eine Beförderung/Für den Aufstieg gut geeignet" oder „Für eine Beförderung/Für den Aufstieg geeignet“, wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote "3 Punkte" abschließt und die Beförderungs-/Aufstiegseignung zuerkannt werden soll,
- durch Unterlassen des Votums, wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote "3 Punkte" abschließt und die Beförderungs-/Aufstiegseignung nicht zuerkannt werden soll.

9 Besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten

Fachkenntnisse und Fähigkeiten, die über die für die Dozententätigkeit geforderte Vor- und Ausbildung hinausgehen, sind, soweit sie an der FHÖV NRW beobachtet werden können, darzustellen. Im Übrigen werden sie als eigene Angaben der Dozentin/des Dozenten auf Wunsch in die Beurteilung aufgenommen, sofern sie für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sein können.

10 Fortbildungen, besondere Tätigkeiten und künftige Verwendungen

Die Teilnahme an (didaktischen) Fortbildungen, der Erwerb von Leistungszeugnissen während des Beurteilungszeitraumes, ein besonderes Engagement in der Lehre oder der Selbstverwaltung der FHÖV NRW, besondere wissenschaftliche Leistungen und Veröffentlichungen oder - soweit die Dozentin/der Dozent nicht widerspricht - die Tätigkeiten als Angehörige eines Personalrates, der Gleichstellungskommission oder einer Schwerbehindertenvertretung oder als soziale Ansprechpartnerin/als sozialer Ansprechpartner sind ohne Bewertung anzugeben. Verwendungswünsche der Dozentin/des Dozenten und/oder ein Vorschlag der Abteilungsleitung, in welchen Bereichen die Dozentin/der Dozent eingesetzt werden könnte, sind zu vermerken.

11 Körperliche Befähigung

Hinweise zur körperlichen Befähigung sind nur ausnahmsweise und im Einvernehmen mit der Dozentin/dem Dozenten zu geben, soweit sie sich auf Sachverhalte beziehen, die beobachtet werden und für die Verwendung bedeutsam sein können.

12 Beurteilungsverfahren

12.1 Beurteilerin/Beurteiler

Die Beurteilung wird durch die Präsidentin/den Präsidenten erstellt. Er kann zur Vertiefung seines jeweiligen Leistungs- und Befähigungsbildes auf Einschätzungen der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter zurückgreifen.

Der Präsident/Die Präsidentin trifft abschließend die Gesamtbewertung, indem er/sie die Gesamtnote der Leistungsbeurteilung festsetzt und über die Zuerkennung sowie den Grad der Aufstiegs-/Beförderungseignung entscheidet.

Zur Durchführung der Lehrprobe und zur Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen und Befähigungen setzt er für den jeweiligen Beurteilungszeitraum je Abteilung/Studienort eine Kommission ein. Der Kommission gehören die örtliche Abteilungsleitung, eine Lehrende/ein Lehrender mit einer vergleichbaren fachlichen Vorbildung (Fachvertreterin/Fachvertreter) wie der die/der zu Beurteilende und die Vizepräsidentin/der Vizepräsident der FHÖV NRW als Mitglieder an. Letztgenannte/Letztgenannter nimmt im Beurteilungszeitraum je zu beurteilender Dozentin/je zu beurteilendem Dozenten an mindestens einer Überhörung teil. Die Präsidentin/der Präsident bestimmt je Kommission ein Mitglied zur/zum Vorsitzenden.

Der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig Gelegenheit zu geben, an den Sitzungen der Kommission sowie an den Lehrproben teilzunehmen.

Die Einschätzungen der Kommissionen (Nrn. 12.3 und 12.4) werden der Präsidentin/dem Präsidenten zur Berücksichtigung bei der Erstellung der Beurteilungen zugeleitet.

12.2 Information und Dokumentation der erbrachten Leistungen

Die zu beurteilenden Dozentinnen/die zu beurteilenden Dozenten werden durch das Personaldezernat rechtzeitig über den Ablauf und die Inhalte des Beurteilungsverfahrens infor-

miert. Ihnen wird Gelegenheit gegeben, eine schriftliche Darstellung/Dokumentation der erbrachten Leistungen in den Bereichen Lehre, Forschung, Weiterbildung und Selbstverwaltung, die der Beurteiler nicht aus eigenen Erkenntnissen und Eindrücken beurteilen kann, einzureichen.

12.3 Überhörung

Die Kommission nach Nr. 12.1 überhört jede zu beurteilende Dozentin/jeden zu beurteilenden Dozenten einmal pro Studienjahr; Ausnahmen hiervon können nach Entscheidung der Präsidentin/des Präsidenten in begründeten Fällen zugelassen werden. Bei der Erstellung der Beurteilungen sind somit - bei einem Beurteilungszeitraum von regelmäßig drei Jahren - grundsätzlich die Erkenntnisse aus drei Überhörungen zugrunde zu legen.

Die Abteilungsleitungen setzen in Abstimmung mit der jeweiligen Kommission den Zeitpunkt und den Ort der Überhörung fest und unterrichten die zu beurteilende Dozentin/den zu beurteilenden Dozenten darüber eine Woche im Voraus. Gegenstand der Überhörung ist eine 45-minütige Lehrveranstaltungsstunde im laufenden Studienabschnitt.

Verlauf und Güte der Überhörungen sind jeweils unter Verwendung des Formulars „Überhörungen“ (Anlage 3) zu dokumentieren; die Einschätzungen der Kommissionen werden ohne Festlegung eines Punktwertes als Freitext formuliert und der Präsidentin/dem Präsidenten als vertrauliche Personalsache zugeleitet.

Nach der Überhörung erhält die Dozentin/der Dozent die Gelegenheit, der Kommission das der Lehrveranstaltung zugrunde liegende Lehrkonzept und eine Einschätzung des Verlaufs der konkreten Lehrveranstaltung darzustellen. Die Abteilungsleiterin/Der Abteilungsleiter gibt der Dozentin/dem Dozenten zeitnah ein Feedback.

12.4 Wissenschaftliche Leistungen

Zur Einschätzung der wissenschaftlichen Leistungen und Befähigungen durch die Kommission hat die zu beurteilende Dozentin/der zu beurteilende Dozent dieser geeignete Angaben und entsprechende Belege vorzulegen.

12.5 Konsultation der früheren Abteilungsleiterin/des früheren Abteilungsleiters

Hat die Dozentin/der Dozent während des Beurteilungszeitraums die Abteilung gewechselt, ist die vormals zuständige Abteilungsleitung zu konsultieren, wenn der Einsatz an der anderen Abteilung wenigstens 6 Monate betragen hat. Das gilt entsprechend, wenn die Abteilungsleitung den Arbeitsplatz gewechselt hat. Die Beteiligung ehemaliger Abteilungsleitungen wird im Beurteilungsformular (Anlage 1) dokumentiert.

12.6 Beurteilungsbeitrag bei Abordnung

Ist die Dozentin/der Dozent am Beurteilungstichtag oder war sie/er während des Beurteilungszeitraums länger als 6 Monate abgeordnet, ist durch die Personalstelle bei der Behörde, zu der sie abgeordnet ist oder war, ein schriftlicher Beurteilungsbeitrag einzuholen und der Beurteilerin/dem Beurteiler zur Verfügung zu stellen.

12.7 Beurteilungsgespräch

Vor Erstellung der Beurteilung führt die Präsidentin/der Präsident mit der Dozentin/dem Dozenten ein Beurteilungsgespräch.

In dem Beurteilungsgespräch soll das Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild, das der Beurteilerinnerhalb des Beurteilungszeitraumes gewonnen hat, mit der eigenen Einschätzung der Dozentin/des Dozenten abgeglichen werden, ohne eine verbindliche Bewertung zu treffen. Die Dozentin/der Dozent soll in dem Beurteilungsgespräch die Möglichkeit erhalten, solche Sachverhalte darzulegen, die ihr/ihm für die Beurteilung bedeutsam erscheinen. Über das Beurteilungsgespräch wird ein standardisiertes Protokoll erstellt, das als Anlage zur Beurteilung genommen wird.

12.8 Mitwirkung des Personaldezernates

Das Personaldezernat berät bei der Anwendung der Beurteilungsrichtlinien. Es soll darauf hinwirken, dass im Einzelfall notwendige Konsultationen nach Nr. 12.5 rechtzeitig vor Beginn des Beurteilungsverfahrens durchgeführt werden und die erforderlichen Unterlagen gemäß Nrn. 12.1 bis 12.4 sowie ggfls. Beurteilungsbeiträge gemäß Nr. 12.6 zum Zeitpunkt des Beurteilungsgesprächs vorliegen.

12.9 Bildung des Beurteilungsmaßstabs

Im Anschluss an die Beurteilungsgespräche ist der Beurteilungsmaßstab (Nr. 6.3) zu bilden. Die Bildung des Beurteilungsmaßstabs obliegt der Präsidentin/dem Präsidenten. Hierzu führt sie/er mit den an der Beurteilung Beteiligten Besprechungen durch. Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, sich an der Maßstabsbildung zu beteiligen. Die an den Beurteilungskonferenzen Beteiligten sind in besonderer Weise zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Erörterung personenbezogener Daten ist auf den unbedingt erforderlichen Umfang zu beschränken.

12.10 Bekanntgabe

12.10.1

Die Beurteilung ist der Dozentin/dem Dozenten innerhalb von drei Monaten nach dem Beurteilungsstichtag und vor Aufnahme in die Personalakte durch Übergabe bekannt zu geben. Eine Bekanntgabe durch Übersendung einer Abschrift soll nur auf ausdrücklichen Wunsch erfolgen.

12.10.2

Der Dozentin/dem Dozenten ist anzubieten, die Beurteilung zu besprechen und sich den Ablauf des Beurteilungsverfahrens erläutern zu lassen. Dieses Gespräch wird zwischen der Dozentin/dem Dozenten und dem Beurteiler geführt.

13 Sonderregelung für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Dozentinnen/Dozenten gemäß § 2 SGB IX

13.1

Dozentinnen/Dozenten dürfen wegen ihrer Behinderung bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. Bei der Beurteilung der Leistung dieser Dozentin/dieses Dozenten sind gemäß LVO NRW eine etwaige behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderung oder eingeschränkte Einsatzfähigkeiten zu berücksichtigen.

13.2

Die Personalstelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung einer solchen Dozentin/eines solchen Dozenten rechtzeitig mit. Dadurch wird der Schwerbehindertenvertretung ermöglicht, im Einvernehmen mit der Dozentin/dem Dozenten ein vorbereitendes Gespräch mit der Beurteilerin/dem Beurteiler zu suchen.

13.3

Im Beurteilungsgespräch (Nr. 12.7) soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat. Das Ergebnis des Gespräches ist auf Wunsch der Dozentin/des Dozenten in der Beurteilung zu dokumentieren. Die Schwerbehindertenvertretung kann auf Wunsch der Dozentin/des Dozenten zum Beurteilungsgespräch hinzugezogen werden. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist zu dokumentieren. Stellen die Beteiligten fest, dass eine Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit bei der Beurteilung zu berücksichtigen ist, so kann die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Bildung der Maßstäbe zur Beratung hinzugezogen werden (Nr. 12.9).

14 Geschäftsmäßige Behandlung der Beurteilungen

14.1

Beurteilungen sind vertraulich zu behandeln.

14.2

Die Beurteilung, Beurteilungsbeiträge (Nr. 12.6) sowie schriftliche Gegenäußerungen sind in die Personalakte aufzunehmen; sonstige Unterlagen und Notizen sind zu vernichten.

14.3

Der Beurteilung ist ein Beurteilungsspiegel der jeweiligen Vergleichsgruppe beizufügen, der in die Personalakte mit aufzunehmen ist. Dies gilt nicht, soweit die Gefahr der Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften besteht.

15 Schlussvorschriften

Diese Beurteilungsrichtlinien treten mit Wirkung vom 01.03.2016 in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien vom 25.02.2010 außer Kraft.