



# **Beurteilungsverfahren der Dozentinnen/Dozenten an der FHöV NRW**





## Gliederung

1. Gesetzliche Grundlagen
2. Beurteilungsarten
3. Beteiligte und „Rollen“/Aufgaben
4. Vergleichsgruppenbildung
5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung
6. Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen
7. Sonstige Beurteilungsinhalte
8. Feststellung der Gesamtbewertung/Beförderungseignung
9. Ablaufplan des Regelbeurteilungsverfahrens 2019
10. Fragen



## 1. Gesetzliche Grundlagen

### § 9 BeamStG

#### Kriterien der Ernennung

Ernennungen sind nach **Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

→ **Bestenauslese/Leistungsprinzip**



## 1. Gesetzliche Grundlagen

### § 92 LBG NRW

#### Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis

- **Eignung, Befähigung und fachliche Leistung** der Beamtinnen/Beamten sind mindestens **vor Ablauf der Probezeit dienstlich zu beurteilen**
- Beamtinnen/Beamte sollen ferner **in regelmäßigen Zeitabständen** und anlässlich einer **Versetzung beurteilt** werden; die obersten Dienstbehörden bestimmen die **Zeitabstände**
- Beurteilungen sind mit einem **Gesamturteil** abzuschließen und sollen einen **Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung** enthalten
- Sie sind **zu den Personalakten** der Beamtin oder des Beamten zu nehmen.
- Beamtinnen/Beamten ist Gelegenheit zu geben, von der Beurteilung vor Aufnahme in die Personalakten **Kenntnis zu nehmen** und sie **mit der oder dem Vorgesetzten zu besprechen**
- Das Nähere regeln die **Laufbahnverordnungen**.



## 1. Gesetzliche Grundlagen

### § 8 LVO NRW

### Beurteilung von Landesbeamtinnen und Landesbeamten

- Die nach § 92 Absatz 1 Satz 2 LBG NRW in regelmäßigen Zeitabständen zu erstellenden Beurteilungen (Regelbeurteilungen) von Landesbeamtinnen und Landesbeamten werden **zu festen Stichtagen** abgegeben
- Der **Zeitabstand beträgt grundsätzlich drei Jahre**
- Bei Regelbeurteilungen sind **Vergleichsgruppen zu bilden**
- Die Zugehörigkeit zu einer Vergleichsgruppe bestimmt sich in erster Linie nach der **Besoldungsgruppe** oder nach der **Funktionsebene**
- Der Anteil einer Vergleichsgruppe soll bei der **besten Note 10 Prozent** und bei der **zweitbesten Note 20 Prozent** nicht überschreiten
- Bei zu geringer Zahl sind die Beurteilungen in Anlehnung an diese Richtwerte entsprechend zu differenzieren



## 1. Gesetzliche Grundlagen

### Sonderfall: Schwerbehinderte Dozentinnen/Dozenten

- Es gelten die Beurteilungsrichtlinien mit dem Grundsatz, dass schwerbehinderte Menschen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen i. d. R. **mehr Energie** aufwenden müssen, als nicht behinderte Menschen
- Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen wegen ihrer Behinderung **nicht benachteiligt** werden (§ 164 Abs. 2 SGB IX)



## 2. Beurteilungsarten

- **Regelbeurteilung**
- Sonstige Beurteilungen
  - **Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit**
  - Erste Beurteilung nach Ende der Probezeit (oder nach der beruflichen Qualifizierung)
  - Anlassbeurteilungen
  - Nachbeurteilungen



## 2. Beurteilungsarten

### Probezeitbeurteilung

- beamtenrechtliche Probezeit grds. 3 Jahre (mind. 1 Jahr)
- zwei Beurteilungen während der Probezeit
- die erste Beurteilung spätestens 12 Monate nach Einstellung
- verkürzt sich die Probezeit, so ist die erste Beurteilung nach der Hälfte der individuellen Probezeit anzufertigen
- die zweite Beurteilung ist rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit zu erstellen



### 3. Beteiligte und Rollen/Aufgaben

- **Teilnehmende Dozentinnen/Dozenten**
  - Teilnahme an Lehrproben/Überhörungen
  - ggfls. Erstellung einer Selbsteinschätzung/  
wissenschaftliche Leistungen
  - Teilnahme am Beurteilungsgespräch
  - Entgegennahme der Beurteilung
- **örtliche Abteilungsleitungen**
  - Vorsitzende der Überhörungskommissionen
  - Erstellung von Leistungseinschätzungen
  - Beratung des Endbeurteilers



### 3. Beteiligte und Rollen/Aufgaben

- **Gleichstellungsbeauftragte (GSB)**
  - Aufgaben: u.a. bei personellen Maßnahmen (§17 I LGG NRW)
  - Beurteilungsverfahren → Transparenz
  - Einbindung ins gesamte Verfahren
  - Beratung/Unterstützung (§ 17 II LGG NRW)
- **Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (SBV)**
  - Wird auf Wunsch des Schwerbehinderten hinzugezogen
  - Möglichkeit eines vorbereitenden Gesprächs mit dem Beurteiler
  - Auf Wunsch Teilnahme am Beurteilungsgespräch
  - Möglichkeit der Teilnahme an der Überhörung
  - Möglichkeit der Hinzuziehung bei der Bildung von Maßstäben
- **Präsident der FHöV NRW**
  - Endbeurteiler der zu beurteilenden Dozentinnen/Dozenten



## 4. Vergleichsgruppenbildung

- Die Bildung der Vergleichsgruppen obliegt der Präsidentin/dem Präsidenten der FHÖV NRW
- in erster Linie sollen **Dozentinnen/Dozenten derselben Besoldungsgruppe eine Vergleichsgruppe** bilden
- Eine **Vergleichsgruppe soll mindestens 10 Personen** umfassen
- Bei Unterschreitung soll bei der Festlegung der Gesamtbewertung eine Differenzierung angestrebt werden, die sich an diesen Orientierungsrahmen anlehnt
- die Zuordnung einer Dozentin/eines Dozenten zu einer Vergleichsgruppe erfolgt **unabhängig von der Zeitdauer der Zugehörigkeit zu dem festgelegten Personenkreis**
- Dozentinnen/Dozenten, die an der Regelbeurteilung nicht teilnehmen, sind bei der Bildung der Vergleichsgruppen nicht mitzuzählen.

## 5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung



### Arbeitsweise

- pädagogisch-didaktische Kompetenz
- Fachliche Kompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Stresstabilität
- Planungs- und Organisationsfähigkeit
- Selbstständigkeit

### Arbeitseinsatz

- Leistungsbereitschaft
- Initiative und Engagement in den Bereichen
  - Lehre
  - Selbstverwaltung
  - Wissenschaft

## 5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung



### 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

# 5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung



- 3 -

Name:

<b>Leistungsbeurteilung</b> (bei Beurteilungen während der Probezeit ist Nr. 4.1.2 BRL Doz zu beachten)
--

1. **Arbeitsweise** ( )

in die Bewertung sind einzubeziehen:

- Pädagogisch-didaktische Kompetenz
- Fachliche Kompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Stresstabilität
- Planungs- und Organisationsfähigkeit
- Selbstständigkeit

2. **Arbeitseinsatz** ( )

in die Bewertung sind einzubeziehen:

- Leistungsbereitschaft
  - Initiative und Engagement in den Bereichen:
    - Lehre
    - Selbstverwaltung
    - Wissenschaft
- (u. a. Umfang und Breite der übernommenen Aufgaben)

3. **Arbeitserfolg** ( )

in die Bewertung sind einzubeziehen;

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

4. **Soziale Kompetenz** ( )

zu bewerten sind:

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

## 5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung



### Bewertungen („Noten“) der Leistungsmerkmale

- 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**

## 5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung



### 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:

1. Denk- und Urteilsvermögen
2. Konzeptionelles Arbeiten
3. Entscheidungsvermögen
4. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
  - a) Ausdrucksfähigkeit
  - b) Gesprächsführung
  - c) Kooperationsfähigkeit
5. Konfliktfähigkeit
6. Belastbarkeit

# 5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung



- 4 -

Name:

<b>Befähigungsbeurteilung</b>
-------------------------------

Befähigungsmerkmale – Ausprägungsgrad	A	B	C	D
<b>1. Denk- und Urteilsvermögen</b> (wechselnde Aufgaben und Arbeitssituationen erfassen und sich darauf einstellen; Sachverhalte folgerichtig untersuchen und zutreffend beurteilen sowie Auswirkungen berücksichtigen)				
<b>2. Konzeptionelles Arbeiten</b> (grundsätzliche, systematische Vorstellungen entwickeln)				
<b>3. Entscheidungsvermögen</b> (Fähigkeit, klare Entscheidungen sicher und rechtzeitig zu treffen)				
<b>4. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit</b> a) <b>Ausdrucksfähigkeit</b> (verständlich, schlüssig, auf das Wesentliche konzentriert formulieren; dem Verständnis des Adressaten und dem Zweck der Äußerung angemessen und übersichtlich darstellen)				
b) <b>Gesprächsführung</b> (Gespräche überzeugend unter Würdigung von Interessen, Gegensätzen und Gemeinsamkeiten methodisch führen)				
c) <b>Kooperationsfähigkeit</b> (Bereitschaft, produktiv mit anderen Personen oder in einem Team zusammenzuarbeiten; Bereitschaft, auf menschliche Besonderheiten von Kooperationspartnerinnen und -partnern sensibel einzugehen und ihre jeweiligen Leistungen als einen Beitrag zur Bewältigung der gemeinsamen Aufgabe anzuerkennen und zu würdigen)				
<b>5. Konfliktfähigkeit</b> (Aktive und passive Kritikfähigkeit; Umgang mit persönlichen und sachlichen Konflikten)				
<b>6. Belastbarkeit</b> (der Belastbarkeit durch Zeitdruck und wechselnden Arbeitssituationen sowie sonstigen schwierigen dienstlichen Anforderungen auch auf längere Dauer gewachsen sein)				

A = weniger ausgeprägt / B = erkennbar ausgeprägt / C = deutlich ausgeprägt / D = stark ausgeprägt

## 5. Beurteilungskriterien: Leistungs- und Befähigungsbeurteilung



### Befähigungsbeurteilung

Die Befähigungsmerkmale sind nach den Ausprägungsgraden

- **weniger** ausgeprägt (A)
- **erkennbar** ausgeprägt (B)
- **deutlich** ausgeprägt (C)
- **stark** ausgeprägt (D)

zu bewerten



## 6. Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen

### Überhörungen

- jede zu beurteilende Dozentin/jeden zu beurteilenden Dozenten wird einmal pro Studienjahr überhört
- Verlauf und Güte der Überhörungen werden unter Verwendung des Formulars „Überhörungen“ zu dokumentiert
- Die Einschätzungen der Kommission werden **ohne Festlegung eines Punktwertes** als Freitext formuliert und 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 eigene Einschätzung des Verlaufs der konkreten Lehrveranstaltung darzustellen
- Die Abteilungsleitung gibt der Dozentin/dem Dozenten auf Wunsch zeitnah ein Feedback



## 6. Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen

### Wissenschaftliche Leistungen

- Zur Einschätzung der wissenschaftlichen Leistungen und Befähigungen kann die zu beurteilende Dozentin/der zu beurteilende Dozent geeignete Angaben und entsprechende Nachweise erbringen
  - ➔ an Kommission/Abteilungsleitung

### Selbsteinschätzung

- 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
  - ➔ an Kommission/Abteilungsleitung oder direkt an Dezernat 21



## 6. Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen

### Leistungseinschätzung der Abteilungsleitung

- Die Beurteilung wird durch die Präsidentin/den Präsidenten erstellt
- Präsident greift zur Vertiefung seines jeweiligen **Leistungs- und Befähigungsbildes** auf Einschätzungen der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter zurück
- 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



## 6. Grundlagen der Beurteilung/Erkenntnisquellen

### Beurteilungsgespräch

- In dem Beurteilungsgespräch soll das Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild, das der Beurteiler innerhalb 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



## 7. Sonstige Beurteilungsinhalte

### Besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten

- Fachkenntnisse und Fähigkeiten, die über die für die Dozententätigkeit geforderte Vor- und Ausbildung hinausgehen

### Fortbildungen, besondere Tätigkeiten und künftige Verwendungen

- Teilnahme an (didaktischen) Fortbildungen
- Erwerb von Leistungszeugnissen
- bes. Engagement in der Lehre oder der Selbstverwaltung
- besondere wissenschaftliche Leistungen
- ...

### Körperliche Befähigung

- Hinweise zur körperlichen Befähigung werden nur ausnahmsweise und nur im Einvernehmen mit der Dozentin/dem Dozenten aufgenommen



## 8. Feststellung der Gesamtbewertung

### Beurteilungsmaßstab

- Die Bildung des Beurteilungsmaßstabs obliegt der dem Präsidenten
- Hierzu führt sie/er mit den an der Beurteilung Beteiligten Besprechungen durch

### Gewichtung

Gewichtung der Leistungsmerkmale im Regelbeurteilungsverfahren 2016:

- Arbeitsweise 30 v. H.
- Arbeitseinsatz 30 v. H.
- Arbeitserfolg 20 v. H.
- Soziale Kompetenz 20 v. H.



## 8. Feststellung der Gesamtbewertung

### Richtsatzorientierung

- Um die **Einheitlichkeit bei der Anwendung** des Beurteilungsmaßstabs sicherzustellen, sollen bei der Festlegung der Gesamtnote 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.**



## 8. Feststellung der Gesamtbewertung

### 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** sein

### Grad der Beförderungseignung

- Die Beförderungseignung 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.
  - mit dem Grad „**gut geeignet**“ und „**geeignet**“, wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote „**3 Punkte**“ abschließt.



## 8. Feststellung der Gesamtbewertung

### Beurteilung

#### Gesamtbewertung (Nr. 8 BRL Doz)

Ich komme zu folgender **Gesamtbewertung**:

**Gesamtnote der Leistungsbeurteilung (Nr. 6 BRL Doz)\***                      **Punkte**

**Grad der Aufstiegs-/Beförderungseignung (Nr. 8.4 BRL Doz)\*\***

\*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

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.

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

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

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.

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

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

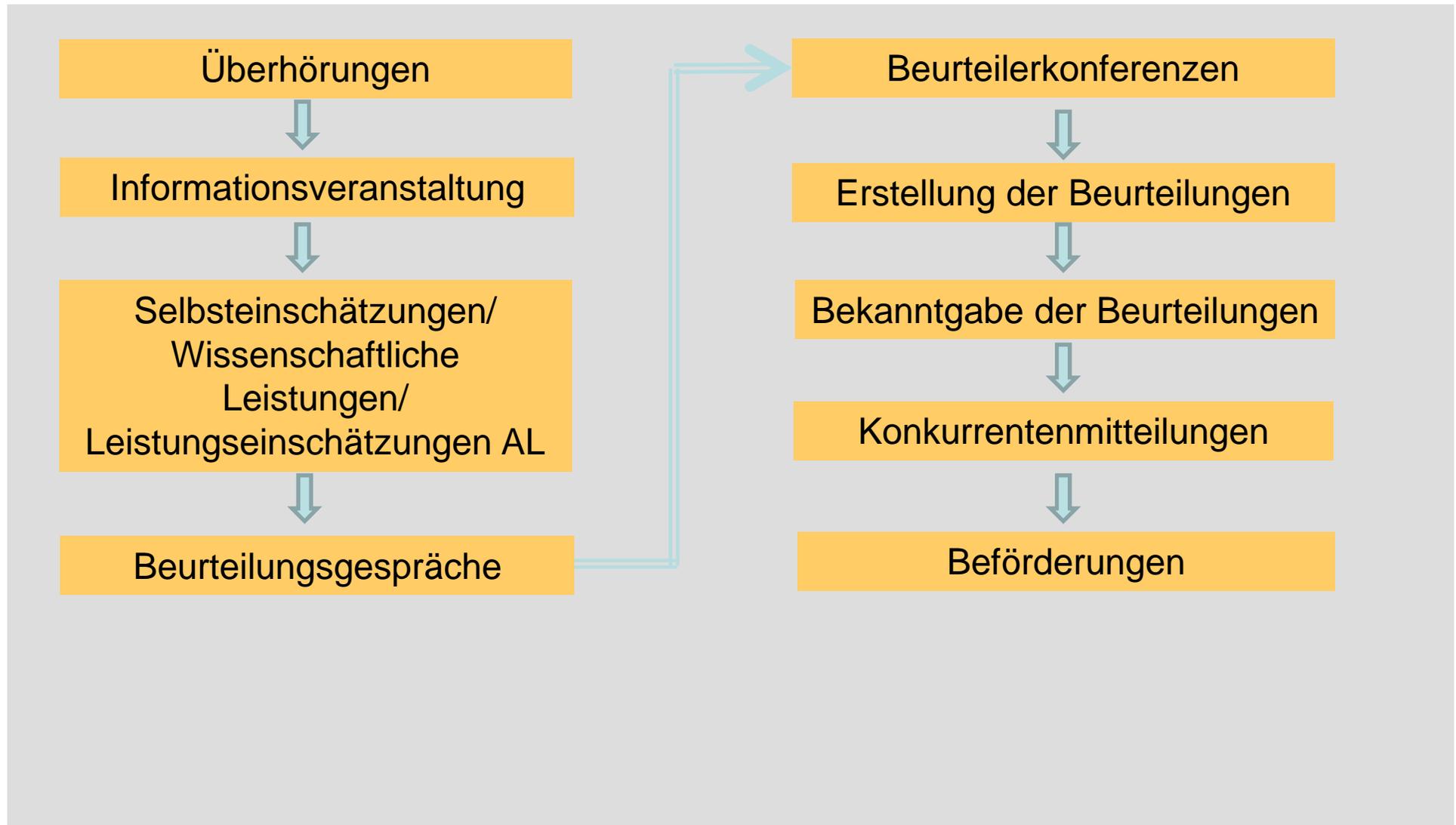
- mit dem Votum: „Für eine Beförderung/Für den Aufstieg besonders geeignet“ oder „Für eine Beförderung/Für den Aufstieg sehr gut geeignet“, wenn die Leistungsbeurteilung mit der Gesamtnote „5 Punkte“ abschließt,
- mit dem Votum: „Für eine Beförderung/Für den Aufstieg sehr gut geeignet“ oder „Für eine Beförderung gut/Für den Aufstieg 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.

.....  
(Ort / Datum)

.....  
(Unterschrift Beurteiler (in))



## 9. Ablauf des Regelbeurteilungsverfahrens 2019





## 10. Fragen

Haben Sie noch  
Fragen???



Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit!