

Personalentwicklungskonzept für Dozentinnen und Dozenten an der Fachhochschule für Rechtspflege Nordrhein-Westfalen

I. Vorbemerkungen

Personalentwicklung für Dozentinnen und Dozenten an der Fachhochschule für Rechtspflege Nordrhein-Westfalen umfasst alle strukturierten Prozesse, die dem Zweck dienen, das Leistungspotenzial der Dozentinnen und Dozenten zu erfassen, zu erhalten und zu fördern. Es geht darum, eine sachgerechte, zielorientierte und effiziente Erledigung der Aufgaben einer Fachhochschule sicherzustellen und gleichzeitig die Belange und Interessen der Dozentinnen und Dozenten zu berücksichtigen und bestmöglich zu verwirklichen.

Zu den Rahmenbedingungen, die durch die Fachhochschule nicht unmittelbar gesteuert werden können, zählen die normativen Vorgaben. Für die Fachhochschule als Teil des öffentlichen Dienstes gilt der verfassungsrechtlich abgesicherte Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG). Danach sind öffentliche Ämter nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergeben. Die Personalentwicklung wird ferner beeinflusst von dem Gebot der Gleichstellung der Geschlechter und bestimmten Diskriminierungsverboten (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG). Schließlich sind bei Maßnahmen der Personalentwicklung auch die verfassungsrechtlich verankerte Freiheit von Lehre und Forschung zu beachten (Art. 5 Abs. 3 GG). Neben dem verfassungsrechtlichen Rahmen sind auch die Vorschriften des Beamtenrechts, die Vorschriften über die Mitbestimmung, die Regelungen zur Gleichstellung sowie zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu beachten.

Personalentwicklung an der Fachhochschule hat sich an steuerbaren Rahmenbedingungen auszurichten und - soweit notwendig - in diesem Bereich auf Veränderungen hinzuwirken. Hierbei ist ein besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen zu richten. Die moderne Gesellschaft misst der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentlich größere Bedeutung zu als früher. Die Arbeitsbedingungen müssen sich diesem Wertewandel anpassen. Gleiches gilt für die Ausstattung des Arbeitsplatzes, den Arbeitsschutz und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Personalentwicklung ist insgesamt ein dynamischer Prozess. Veränderungen bei den Rahmenbedingungen machen Fortschreibungen und Anpassungen der Personalentwicklung erforderlich. Die Umsetzung dieses Personalkonzepts bedarf einer regelmäßigen Überprüfung. Hierbei sind insbesondere die gewonnenen Erfahrungen auszuwerten.

II. Ziele

Das Personalentwicklungskonzept für Dozentinnen und Dozenten setzt verbindliche Standards, ohne individuelle Anspruchsgrundlagen zu schaffen, und trägt damit zur Qualitätssicherung bei. Zugleich schafft es Transparenz und ermöglicht den Dozentin-

nen und Dozenten, an ihrer Personalentwicklung aktiv mitzuwirken. Es nimmt die Leitung wie auch die Dozentinnen und Dozenten in die Pflicht zur Mitwirkung an der Personalentwicklung. Darüber hinaus macht es deutlich, dass sich die berufliche Entwicklung an den dienstlichen Anforderungen der Dozententätigkeit auszurichten hat.

III. Handlungsfelder der Personalentwicklung

Personalentwicklung spielt bezüglich der Dozentinnen und Dozenten an der Fachhochschule für Rechtspflege Nordrhein-Westfalen vor allem in den folgenden Bereichen eine wichtige Rolle:

1. Personalauswahl

Maßnahmen der Personalentwicklung im Bereich der Auswahl neuer Dozentinnen und Dozenten müssen die Besonderheiten einer Fachhochschule berücksichtigen. Die Personalauswahl obliegt in diesem Fall nicht allein der Leitung der Fachhochschule. Der Senat der Fachhochschule wirkt bei der Bestellung von Dozentinnen und Dozenten mit (§ 10 Abs. 1 Nr. 6 FHGöD). Diese Mitwirkung übt der Senat bislang aus, indem er eine Personalkommission einrichtet und auf deren Vorschlag entscheidet, welche Bewerberinnen und Bewerber er dem Ministerium der Justiz zur Bestellung als Dozentinnen und Dozenten vorschlägt.

Neue Dozentinnen und Dozenten werden entweder an die Fachhochschule abgeordnet oder versetzt. Daher sind bei der Auswahl neuer Dozentinnen und Dozenten auch die zuständigen Personalvertretungen gemäß der Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes einzubinden.

Ein Anforderungsprofil für Dozentinnen und Dozenten existiert bislang nicht. Bewerbungen können sich Justizangehörige, die bereits über eine nennenswerte Berufserfahrung verfügen. Damit soll ein Praxisbezug in der Lehre sichergestellt werden. Die als Kriterien für die Auswahl benötigten beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen richten sich nach den jeweils aktuellen Bedürfnissen der einzelnen Fachbereiche und werden in den Text der Ausschreibung aufgenommen. Wesentliches Kriterium für die Auswahl ist die Eignung für eine Tätigkeit in der Lehre. Bewerberinnen und Bewerber müssen daher in der Regel eine Lehrprobe vor der Personalkommission halten, an die sich ein Vorstellungsgespräch anschließt.

2. Einarbeitung

Neue Dozentinnen und Dozenten haben zumeist noch nicht hauptberuflich als Lehrkräfte gearbeitet. Der Einarbeitung kommt daher eine große Bedeutung zu. Die Einarbeitungsphase hat das Ziel, die neuen Dozentinnen und Dozenten an die zu erledigenden Aufgaben heranzuführen und sie in die Fachhochschule zu integrieren. Den Kolleginnen und Kollegen, die diese Aufgabe übernehmen, kommt eine bedeutende Vorbildfunktion zu.

Die Sprecherinnen und Sprecher der Fachbereiche sowie die für die Einsatzplanung zuständigen Kolleginnen und Kollegen sind zumeist die ersten Ansprechpartner für neue Dozentinnen und Dozenten. Sie vermitteln sie an die Fachleiter der von den Neuen zu lehrenden Fächer, die die neuen Kolleginnen und Kollegen bei der inhaltlichen Einarbeitung federführend unterstützen.

Neuen Dozentinnen und Dozenten wird angeboten, sich durch eine Mentorin bzw. einen Mentor aus der Dozentenschaft in der Einarbeitungsphase begleiten zu lassen. Sie können sich in den ersten Wochen selber jemanden aussuchen oder sich eine Kollegin bzw. Kollegen vermitteln lassen. Es ist dem Mentee und der Mentorin bzw. dem Mentor im Grundsatz überlassen, wie sie das Mentoring-Verhältnis ausgestalten wollen (wöchentliche Gespräche, gegenseitige Unterrichtsbesuche etc.). Hilfestellung für die Ausgestaltung des Mentoring bietet die bzw. der pädagogisch-didaktische Beauftragte.

Nach rund 100 Tagen besucht die Direktorin bzw. der Direktor nach Absprache mit der neuen Dozentin bzw. dem neuen Dozent eine Lehrveranstaltung und führt mit ihm ein Feedback-Gespräch.

Neuen Dozentinnen und Dozenten sollen zudem in den ersten Monaten pädagogisch-didaktische Schulungen durch den pädagogisch-didaktischen Beauftragten angeboten werden.

3. Personalförderung

- **Kommunikation**

Personalführung und Personalförderung setzen ein kooperatives Verhältnis zwischen Leitung und Dozentinnen und Dozenten voraus. Die Instrumente der Personalförderung lassen sich nur in einer guten Gesprächskultur sinnvoll einsetzen. In den vergangenen Jahren haben sich die halbjährlich bzw. jährlich durchgeführten Zielvereinbarungsgespräche mit den Dozentinnen und Dozenten bewährt. Neben der Erörterung des über den für das nächste Halbjahr bzw. Studienjahr geplanten Einsatzes besteht in diesen Gesprächen die Möglichkeit, auch Fragen der Personalentwicklung zu besprechen. Hiervon soll insbesondere Gebrauch gemacht werden, wenn eine Rückkehr der Dozentin bzw. des Dozenten in die Praxis in den nächsten beiden Jahren ansteht oder wenn es um Fragen einer möglichen Versetzung an die Fachhochschule geht. Des Weiteren dienen die Gespräche auch dazu, den Dozentinnen und Dozenten ein Feedback über die Leistung im vergangenen Zeitraum zu geben. Am Ende des Gesprächs soll eine Zielvereinbarung über den Einsatz im anstehenden Studienjahr bzw. Halbjahr geschlossen werden.

Aber auch über diese regelmäßigen Gespräche hinaus besteht die Möglichkeit, zu anderen Zeitpunkten - etwa im Zusammenhang mit Bewerbungen auf Beförderungsstellen im Geschäftsbereich der Justiz - Personalentwicklungsgespräche zu führen.

- **Förderung der Einsatzbreite**

Ein vielseitiger Einsatz der Dozentinnen und Dozenten ist in der Regel für alle Beteiligten vorteilhaft. Innerhalb der Fachhochschule wird dies insbesondere durch die Übernahme neuer Lehrfächer inklusive eines Einsatzes im Ausbildungszentrum der Justiz Nordrhein-Westfalen ermöglicht. Auch die Übernahme von Organisations-, Verwaltungs- und IT-Aufgaben an Fachhochschule und Ausbildungszentrum erhöht die Verwendungsbreite von Dozentinnen und Dozenten. Hospitationen an unterschiedlichsten Justizeinrichtungen fördern - vor allem auch im Zusammenhang mit der Übernahme neuer Lehrfächer - den notwendigen Praxisbezug. Ebenso profitiert die Fachhochschule wie auch die einzelnen Dozentinnen und Dozenten von einer Mitarbeit in Projektgruppen innerhalb und außerhalb der Fachhochschule sowie von der Übernahme von Forschungsaufgaben. Die Fachhochschule unterstützt daher alle genannten Maßnahmen zur Förderung der Einsatzbreite und ermutigt die Dozentinnen und Dozenten hierzu.

- **Fortbildungen**

Die meisten neuen Dozentinnen und Dozenten haben nur in geringem Maße Lehrerfahrung (z. Bsp. im Begleitunterricht oder in der Referendarausbildung). Daher kommt der internen Fortbildung für neue Kolleginnen und Kollegen eine große Bedeutung zu. Die bzw. der pädagogisch-didaktische Beauftragte organisiert daher regelmäßig Grund- und Aufbauschulungen in pädagogisch-didaktischen Themen. Ebenso wird den Dozentinnen und Dozenten auch ermöglicht, Fachfortbildungen, die mit den von ihnen unterrichteten Lehrfächern korrespondieren, z. Bsp. in der Justizakademie bzw. der Deutschen Richterakademie zu besuchen. Außerdem wird in regelmäßigen Abständen an der Fachhochschule ein zentraler Fortbildungstag für alle Dozentinnen und Dozenten mit unterschiedlichen Angeboten durchgeführt.

- **Beurteilungen**

Dienstliche Beurteilungen bilden die Grundlage für eine gerechte und gezielte Personalentwicklung. Das Beurteilungsverfahren ist transparent und fair zu gestalten. Der Beurteilungsentwurf ist der bzw. dem Beurteilten rechtzeitig auszuhändigen. Zugleich ist ein Beurteilungsgespräch anzubieten, in dem die Grundlagen für die Beurteilung und die Maßstäbe für das Gesamturteil offen zu legen sind.

Die weiteren Einzelheiten sind in den Grundsätzen für die Beurteilungen und Beförderungen für Dozentinnen und Dozenten an der Fachhochschule für Rechtspflege NRW vom 02.12.2019 niedergelegt.

- **Entwicklung innerhalb der Fachhochschule**

Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen an der Fachhochschule können Dozentinnen und Dozenten im Wege der Personalentwicklung auch an die Fachhochschule versetzt werden. Dozentinnen und Dozenten, die bereits eine Planstelle innehaben, soll dem zukünftigen Bedarf entsprechend die Möglichkeit zur Qualifikation für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 eröffnet werden.

Die weiteren Einzelheiten sind in den Grundsätzen für die Beurteilungen und Beförderungen für Dozentinnen und Dozenten an der Fachhochschule für Rechtspflege NRW vom 02.12.2019 niedergelegt.

Die Fachhochschule strebt weiterhin an, dass die Tätigkeit als Dozentin bzw. Dozent für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte als Möglichkeit der Ersatzerprobung anerkannt wird.

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Ein attraktiver Arbeitsplatz ist die Grundlage für eine hohe Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch für die Fachhochschule ist daher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Thema. Wie die Justiz generell, so ist auch die Tätigkeit als Dozentin bzw. Dozent besonders attraktiv für Frauen und Männer, die Kinder erziehen. Dies ist auch künftig sicherzustellen. Hinzu kommt, dass der Anteil der Kolleginnen und Kollegen, die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige übernehmen, voraussichtlich weiter zunehmen wird. Im Sinne einer familienbewussten Personalführung fördert die Fachhochschule im Rahmen des dienstlich Möglichen familienorientierte Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dauerhaft erleichtern sollen.

Im Hinblick auf die hohe Bedeutung einer Präsenzlehre ist die Einführung generell flexibler Arbeitszeiten nicht möglich. Die Festlegung der generellen Lehrveranstaltungszeiten soll aber auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht nehmen. Zudem sollen wie schon bisher weiterhin Teilzeitbeschäftigungen möglich sein. Außerhalb der Lehrveranstaltungen und etwaiger dienstlicher Besprechungen ist die Wahl des Arbeitsortes bereits flexibilisiert und Heimarbeit dadurch bereits weitgehend möglich, was auch durch die verschiedenen Möglichkeiten moderner elektronischer Kommunikation erleichtert wird.

Eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung soll es außerdem ermöglichen, eine Förderung der beruflichen Entwicklung, z. Bsp. durch Übertragung besonderer Aufgaben in Lehre und Verwaltung, auch noch in späteren Lebensjahren zu ermöglichen.

- **Gesundheitsförderung**

Gesundheit und Wohlbefinden der Dozentinnen und Dozenten sind Grundlagen für ihre Motivation und eine stabile Leistungsfähigkeit. Der Fachhochschule ist daran gelegen, im Rahmen des dienstlichen Möglichen eine an diesem Maßstab orientierte Arbeitssituation zu schaffen. Der Ausbau des hiesigen Gesundheitsmanagements auf der Grundlage des "Rahmenkonzepts GM" zielt darauf, die Voraus-

setzungen für eine gute Gesundheit im Arbeitsumfeld und in der Arbeitsorganisation zu verankern. Die Fachhochschule bietet bedarfsgerecht unterschiedliche Angebote für Maßnahmen im Gesundheitsmanagement an und greift dazu im Rahmen des Möglichen auch Vorschläge aus der Dozentschaft auf.

In Fällen längerfristiger Erkrankungen sind verschiedene Maßnahmen der Wiedereingliederung vorgesehen (Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM). In diesem Rahmen ist mit der Betroffenen bzw. dem Betroffenen vor allem der Grad der Belastbarkeit auszuloten, und ihr bzw. ihm sind geeignete Hilfen anzubieten.

4. Rückkehr in die Praxis

Ein großer Teil der Dozentinnen und Dozenten ist an die Fachhochschule abgeordnet. In der Regel steht eine Rückkehr in die gerichtliche, staatsanwaltliche bzw. vollzugliche Praxis nach drei bis sieben Jahren Dozententätigkeit an. Leitung und betroffene Dozentinnen und Dozenten führen frühzeitig Gespräche über eine Rückkehr in die Praxis. In diesen Gesprächen soll erörtert werden, ob die Betroffenen an eine andere als die Justizeinrichtung, an der sie zuletzt tätig waren, wechseln wollen und ob sie im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Dozentin bzw. Dozent einen bestimmten Aufgabenbereich bevorzugen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine frühzeitige Kommunikation mit den beteiligten Justizeinrichtungen und den zuständigen Mittelbehörden bzw. dem Ministerium der Justiz. Hierzu ist nicht nur die Leitung der Fachhochschule berufen, sondern der Kontakt während des Abordnungszeitraums obliegt auch der Verantwortung der betroffenen Dozentinnen und Dozenten.

Bad Münstereifel, den 2. Dezember 2019

gez. Benjamin Limbach

Dr. Benjamin Limbach
Direktor der Fachhochschule
Leiter des Ausbildungszentrums

gez. Ralf Pannen

JR Ralf Pannen
Vorsitzender des Personalrats der
Dozentinnen und Dozenten

gez. Margret Wiesel

ORR'in Margret Wiesel
Gleichstellungsbeauftragte

gez. Bernhardt Gutschmidt

ORR Bernhard Gutschmidt
Vorsitzender des Personalrats des
Ausbildungszentrums