

Zwischen

dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

als oberste Dienstbehörde, vertreten durch das - Personalamt –

einerseits

und

dem dbb hamburg

- beamtenbund und tarifunion -

sowie

dem Deutschen Gewerkschaftsbund

- Bezirk Nord -

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des Öffentlichen
Dienstes

andererseits

wird gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes

folgende **Vereinbarung über**

**das Auswahlverfahren für die Zulassung zum Weiterbildungs-Master-
Studiengang zur Qualifizierung für höherwertige Ämter ab der
Besoldungsgruppe A 13 bzw. EGr. 13 im allgemeinen Verwaltungsdienst**

getroffen:

Präambel

Diese Vereinbarung ergänzt die Vereinbarung über das Auswahlverfahren und die Einführung eines Weiterbildungs-Master-Studiengangs zur Qualifizierung für höherwertige Ämter ab der Besoldungsgruppe A 13 bzw. EGr. 13 im allgemeinen Verwaltungsdienst um die Einzelheiten des Auswahlverfahrens zur Zulassung zum Weiterbildungs-Master-Studiengang hinsichtlich der gewählten Instrumente, der Kriterien sowie deren Gewichtung.

1. Kriterien und Instrumente

Die Kriterien und Instrumente des Auswahlverfahrens orientieren sich an den wissenschaftlich anerkannten Verfahren bei der Auswahl und Einstellung der Regelbewerberinnen und -bewerber für den allgemeinen Verwaltungsdienst mit dem Einstiegsamt A 13.

- **Potenzialaussage (Beurteilung)**

Die Potenzialaussage zu fachlichem und sonstigem Potenzial in der Anlassbeurteilung wird einer differenzierten Bewertung zugeführt (siehe Anlage 1).¹

- **Kognitiver Leistungstest**

Verwandt wird ein Test zur Messung der kognitiven Leistungsfähigkeit, der in der Hamburger Verwaltung breit eingesetzt wird. Dieser Test ist daher nach den Erfahrungen des Personalamts ein bewährtes und wissenschaftlich fundiertes und evaluiertes Verfahren zur Messung der kognitiven Leistungsfähigkeit. Gerade in diagnostischen Kontexten, in denen das originäre intelligenzabhängige Entwicklungspotenzial erfasst werden soll, ist die differenzierte Erfassung der kognitiven Fähigkeiten von besonderem Wert. Das eingesetzte Verfahren wird kontinuierlich an neue wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst.

- **Assessment-Center**

Übungsgestützte Auswahlverfahren sind ein anerkanntes Instrument, um das Potenzial von Kandidatinnen und Kandidaten zu ermitteln. Daher werden Assessment Center seit langem in Wirtschaft und Verwaltung bei Auswahlverfahren und Potenzialanalyseverfahren eingesetzt. Der reguläre Einstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst setzt u.a. die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahl Assessment-Center voraus. Das Auswahlverfahren für die Zulassung zum Weiterbildungs-Master-Studiengang soll verfahrensmäßig weitgehend kompatibel mit dem regulären Einstieg gestaltet werden. Die Anforderungen, die mit dem Assessment-Center überprüft werden, werden daher aus dem regulären Zulassungsverfahren für den Einstieg abgeleitet.

2. Vorgehen und Gewichtung der einzelnen Auswahlinstrumente

Über ein übliches und anerkanntes statistisches Verfahren werden die einzelnen Messinstrumente, in denen jeweils eine unterschiedliche Punktzahl erreicht werden kann, vergleichbar gemacht, so dass der Rangplatz einer Person nach jeder Auswahlstufe, ermittelt werden kann (Muster siehe Anlage 2). Die unterschiedlichen Stufen / Punktwerte der Potenzialaussage werden hierbei in der ersten Auswahlstufe zunächst mit den Ergebnissen aus dem kognitiven Leistungstest und abschließend in der zweiten Auswahlstufe mit den Ergebnissen aus dem Assessment-Center kombiniert und führen jeweils zu einer Ranglistenbildung.

¹ Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sehen die für die Bewertung der Potenzialaussage zugrunde gelegte Skala mit zugeordneten Punktwerten kritisch u. nur für vertretbar, um das spezielle, behördenübergreifende Auswahlverfahren für die Zulassung zum dienstlichen Weiterbildungs-Master-Studiengang zu ermöglichen. Verfahren und Form dieser Potentialanalyse sind für Regelbeurteilungen und andere Anlassbeurteilungen weder geeignet noch bestimmt

- **1. Auswahlstufe: Potenzialaussage (Beurteilung) und kognitiver Leistungstest**

Die erreichten Punktwerte aus der Potenzialaussage und dem kognitiven Leistungstest werden gemittelt. Somit fließt die Potenzialaussage auf der Grundlage der Beurteilungen maßgeblich in die erste Auswahlstufe ein. Die 50 Personen, die auf der Basis dieser Vorgehensweise die höchsten Rangplätze erreicht haben, nehmen an der nächsten Auswahlstufe, dem Assessment-Center, teil.

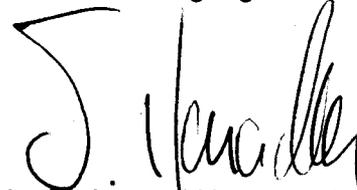
- **2. Auswahlstufe: Potenzialaussage (Beurteilung) und Assessment-Center**

Die jeweiligen Punktwerte für das Assessment-Center und die Potenzialaussage werden pro Person gemittelt, so dass auch in die zweite Auswahlstufe die Potenzialaussage maßgeblich einfließt. Die 15 bis 20 Personen mit den höchsten Rangplätzen werden für den Aufstieg ausgewählt.

3. Schlussbestimmungen

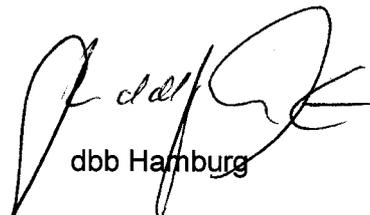
Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden, jedoch nicht vor dem 30.09.2010. Bei einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss des jeweils laufenden Studiengangs nach.

Hamburg, den 09. 12. 2008



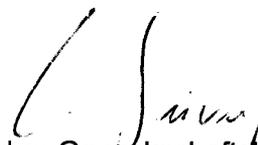
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt



dbb Hamburg

beamtenbund und tarifunion



Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Nord

Anlage 1

Beurteilung

Beschäftigungsstelle

zu Beurteilende/r

Name, Vorname

Geburtsdatum

Amts- / Dienstbez. / Lohn- / Verg. Gruppe

Beschäftigungsumfang

Längerfristige Beurlaubungen

Führungsverantwortung

ja

nein

Beurteilung aus Anlass der Bewerbung für die Zulassung zum Weiterbildungs-Master-Studiengang zur Qualifizierung für höherwertige Ämter ab der Besoldungsgruppe A 13 bzw. EGr. 13 im allgemeinen Verwaltungsdienst

Beurteilungsgrundlagen

Beurteilungszeitraum vom _____ bis _____

Der Erstbeurteilerin / Dem Erstbeurteiler unterstellt seit _____

Persönliche und / oder fachliche Kontakte zu

Erstbeurteiler/in

Zweitbeurteiler/in

täglich

häufig / regelmäßig

gelegentlich / bei besonderen Anlässen

Beurteilungsbeitrag (gemäß Nr. 3.7 der Beurteilungsrichtlinien)

mitgewirkt hat / haben

Name, Amtsbezeichnung

Ein Beurteilungsgespräch wurde mit der / dem Beurteilten am _____ geführt.

Datum

Unterschrift der / des Beurteilten und Amtsbezeichnung

Arbeitsplatzbeschreibung

Wodurch ist der **Aufgabenbereich bzw. der Arbeitsplatz** der / des zu Beurteilenden überwiegend geprägt?

Bitte beschreiben Sie unter Berücksichtigung der vorhandenen Stellenbeschreibung die regelmäßig wahrzunehmenden Aufgaben der / des zu Beurteilenden sowie die Anforderungen, die mit diesen Aufgaben verbunden sind. Bedenken Sie bei Ihrer Beschreibung auch, wodurch der Aufgabenbereich bzw. Arbeitsplatz der / des zu Beurteilenden überwiegend geprägt ist. Die folgende Auflistung soll Ihnen dazu Hinweise geben.

Der Arbeitsplatz kann geprägt sein durch

- Routineaufgaben,
- wechselnde Aufgaben,
- relativ einfache und / oder eher komplexe Aufgaben,
- wenige oder viele interne / externe Arbeitsbeziehungen,
- intensiven Kundenkontakt,
- ein spezialisiertes Aufgabengebiet oder ein breites Aufgabenspektrum.

Beschreibung

der regelmäßig wahrzunehmenden Aufgaben der/des zu Beurteilenden unter Berücksichtigung ggf. vorhandener Stellenbeschreibungen.

Anforderungen,

die mit diesen Aufgaben verbunden sind.

Beschreibung beurteilungsrelevanter Besonderheiten

(z.B. Wahrnehmung längerfristiger Vertretung, Projektarbeit, Abweichungen zwischen Wertigkeit des Dienstpostens und Besoldungsgruppe, Schwerbehinderung - soweit bekannt -).

I Denken und Urteilen

Mit dieser Kategorie werden die intellektuellen Fähigkeiten und Anlagen der / des zu Beurteilenden erfasst und beschrieben.

**Urteilsvermögen /
Problemlösefähigkeit**
Anmerkungen:

- entspricht nicht den Anforderungen
- entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen
- entspricht im Wesentlichen den Anforderungen
- entspricht den Anforderungen in vollem Umfang
- übertrifft die Anforderungen
- übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße
- Kriterium ist für den Arbeitsplatz besonders wichtig

II Arbeitsweise

Mit dieser Kategorie werden die Herangehensweise an die gestellten Aufgaben sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten erfasst und beschrieben, sich selbst und den eigenen Aufgabenbereich zu organisieren.

	<i>entspricht nicht den Anforderungen</i>	<i>entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen</i>	<i>entspricht im Wesentlichen den Anforderungen</i>	<i>entspricht den Anforderungen in vollem Umfang</i>	<i>übertrifft die Anforderungen</i>	<i>übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße</i>	<i>Kriterium ist für den Arbeitsplatz besonders wichtig</i>
Belastbarkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen:							
Gesamtbewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Begründung (zwingend erforderlich!):							

III Fachliche Kompetenz

Mit dieser Kategorie wird die fachliche Kompetenz der / des zu Beurteilenden erfasst und beschrieben. Dabei ist weniger das unmittelbar für den Arbeitsplatz erforderliche Wissen zu betrachten, sondern vielmehr steht die Methodenkompetenz im Vordergrund, d.h. die Fähigkeit, sich das unmittelbare fachliche Wissen zu erschließen.

	<i>entspricht nicht den Anforderungen</i>	<i>entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen</i>	<i>entspricht im Wesentlichen den Anforderungen</i>	<i>entspricht den Anforderungen in vollem Umfang</i>	<i>übertrifft die Anforderungen</i>	<i>übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße</i>	<i>Kriterium ist für den Arbeitsplatz besonders wichtig</i>
Fachliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen:							
Fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen:							
Gesamtbewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Begründung (zwingend erforderlich!):							

VI Arbeitsergebnisse

Mit dieser Kategorie wird - unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen (z.B. Umfang der Beschäftigung; Struktur des Aufgabenbereichs) - die individuelle Leistung der / des zu Beurteilenden im Hinblick auf Qualität und Menge der Arbeitsergebnisse erfasst und beschrieben. Qualität und Quantität der individuellen Arbeitsergebnisse sind Ausdruck und Ergebnis des Zusammenwirkens aller anderen Beurteilungskategorien!

entspricht nicht den Anforderungen
entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen
entspricht im Wesentlichen den Anforderungen
entspricht den Anforderungen in vollem Umfang
übertrifft die Anforderungen
übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße
Kriterium ist für den Arbeitsplatz besonders wichtig

Arbeitsergebnisse, die eine besondere Erwähnung verdienen und / oder Übernahme zusätzlicher Aufgaben

Anmerkungen:

Gesamtbewertung



Begründung (zwingend erforderlich!):

VII Zusätzliche Aktivitäten, Spezielle fachliche und methodische Kenntnisse

Mit dieser Kategorie wird die Möglichkeit geboten zu beschreiben, welches Engagement die oder der zu Beurteilende zur Förderung übergeordneter betrieblicher Zusammenhänge zeigt. Hierbei geht es ausdrücklich nicht um Aktivitäten und Kenntnisse, die der Arbeitsplatz erfordert. Diese Kategorie ist **gemeinsam** mit der oder dem zu Beurteilenden auszufüllen.

Mehrfachnennungen sind möglich!

Sie / er engagiert sich in der / als

- innerbetrieblichen Fortbildung,
- innerbetrieblichen Ausbildung,
- innerbetrieblichen Suchthilfe,
- Zirkelarbeit (z.B. Qualitätszirkel, Gesundheitszirkel),
- Beauftragte / Beauftragter für
- Ehrenamtliche Tätigkeit
-
-

Potenzialeinschätzung und zusammenfassende Bewertung

Anforderungsprofil

Das Anforderungsprofil orientiert sich an den Festlegungen des KMK-Beschlusses vom 24.05.2002 zum Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Masterabschluss an Fachhochschulen.

Aufgabe des höheren Dienstes ist es, komplexe Zusammenhänge rechtzeitig zu erfassen und angemessene Reaktionen unter Beachtung von Folgewirkungen zu entwickeln.

Wesentliche Arbeitsfelder in diesem Zusammenhang sind die Wahrnehmung von Führungs-, Lenkungs-, Planungs- und Koordinierungsaufgaben, Projektmanagement, die Organisation und Überwachung von Effizienz sicherungs-, Evaluierungs- sowie von Controllingssystemen.

Hierzu gehören Fachkenntnisse in den wesentlichen Gebieten der Rechts-, Wirtschafts-, Verwaltungs- und Sozialwissenschaften sowie die Fähigkeit und ständige Bereitschaft zu fachlicher und fachübergreifender Weiterentwicklung. Erforderlich sind zudem ein hohes Urteilsvermögen, Flexibilität/ Lern- und Veränderungsbereitschaft, Selbständigkeit und Initiative, Belastbarkeit, Selbstreflexion sowie ausgeprägtes dienstleistungsorientiertes Kooperationsverhalten.

Differenzierung des fachlichen und sonstigen Potenzials für höherwertige Aufgaben

Die Anlassbeurteilung muss eine positive Aussage zum fachlichen und sonstigen Potenzial für „höherwertige Aufgaben“ enthalten. Es gilt eine Begründungspflicht am Maßstab des Anforderungsniveaus des höheren Dienstes.

Fachliches und sonstiges Potenzial für höherwertige Aufgaben zur Zeit nicht erkennbar	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

Bewertungsskala:	1 - 3 zeigt das Potenzial im Wesentlichen	4 - 6 zeigt das Potenzial in vollem Umfang	7 - 9 zeigt das Potenzial in besonderer Weise
Punktwert			

Begründung (zwingend erforderlich!)

Führungspotenzial

Die Übernahme von Führungsfunktionen auf dem Niveau des höheren Dienstes ist gekennzeichnet durch die Führung von Bereichen, die in der Regel nicht von Routineaufgaben, sondern von dem Erfordernis der Richtliniensetzung für eine Vielzahl von Fallgestaltungen geprägt sind und den Umgang mit komplexen Situationen - auch in neuen und unvertrauten Situationen - mit sich bringen.

Hierbei ist ein diesen Anforderungen gerecht werdendes Entscheidungsverhalten sowie ein hohes Maß an Wertschätzung und Einfühlungsvermögen den handelnden Beteiligten gegenüber von besonderer Bedeutung.

Führungspotenzial erkennbar?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
------------------------------	-----------------------------	-------------------------------

Begründung (zwingend erforderlich!)

Schlussbemerkungen

Schlussbemerkungen der Erstbeurteilerin / des Erstbeurteilers

Name der Erstbeurteilerin / des Erstbeurteilers und Amtsbezeichnung

Bemerkung:

Datum

Unterschrift

Stellungnahme der Zweitbeurteilerin / des Zweitbeurteilers

Name der Zweitbeurteilerin / des Zweitbeurteilers und Amtsbezeichnung

Stellungnahme:

Datum

Unterschrift

Die Beurteilung wurde mir nach vorheriger Besprechung eines Entwurfs am _____
bekannt gegeben.

Datum

Unterschrift

Muster für ein statistisches Verfahren zur Herstellung der Vergleichbarkeit der Instrumente, für die Ermittlung der Rangplätze und die Gewichtung der Verfahren in den einzelnen Stufen.

1. Schritt:

Potenzialaussage: Wir ermitteln, an welcher Stelle jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer im Verhältnis zu den anderen steht.

Die Berechnung wird am Beispiel der Potenzialaussage demonstriert.

Skala: 1 bis 9 Punkte

Anzahl der angenommenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer: 137

Berechnung des Prozentranges:

Um zu berechnen, welchen Anteil jede der 137 Personen an 100% mitbringt, wird 100 durch 137 geteilt: $100/137 = 0,73$

Erreichte Punktzahl	Häufigkeit	Prozent	aufaddierter Prozentrang
1	4	2,92	2,92
2	6	4,38	7,30
3	17	12,41	19,71
4	15	10,95	30,66
5	22	16,06	46,72
6	25	18,25	64,97
7	23	16,79	81,76
8	18	13,14	94,90
9	7	5,11	100,01

Spalte 1: erreichter Punktwert

Spalte 2: Häufigkeit, d.h. Anzahl der Personen, die diesen Wert erreicht haben

Spalte 3: diese Häufigkeit wird mit 0,73 multipliziert, um die prozentuale Häufigkeit zu ermitteln

Spalte 4: die in Spalte 3 ermittelten Prozente werden aufaddiert, um die Prozenträge zu berechnen (kleine Abweichungen von 100 entstehen durch Auf- und Abrundungen in den Zwischenschritten).

Interpretationsbeispiele:

Bei einem erreichten Punktwert 3 haben 19,71 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein gleich gutes oder schlechteres Ergebnis, 80,29 % haben ein besseres Ergebnis erreicht.

Bei einem erreichten Wert 7 haben 81,76% der anderen ein gleich gutes oder schlechteres und 18,24 % ein besseres Ergebnis.

2. Schritt:

Auf demselben Wege werden die Prozenträge für den kognitiven Leistungstest berechnet.

3. Schritt:

Gewichtung: Die Prozenträge aus der Potenzialaussage und dem kognitiven Leistungstest werden gemittelt und bestimmen damit den Ranglistenplatz. Die 50 Personen mit den höchsten Ranglistenplätzen nehmen an der nächsten Auswahlstufe, dem Assessment-Center, teil.

4. Schritt:

Die Prozenträge aus dem Assessment-Center werden wie oben beschrieben berechnet.

5. Schritt:

Gewichtung: Die Prozenträge aus der Potenzialaussage und dem Assessment-Center werden gemittelt und die Ranglistenplätze bestimmt. Die 15 bis 20 Kandidatinnen und Kandidaten, die auf der Basis dieser Vorgehensweise die höchsten Ranglistenplätze erreicht haben, werden ausgewählt.