

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 § 93 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes
folgende **Vereinbarung über**

das Auswahlverfahren für die Zulassung zum Weiterbildungs-Master-Studiengang zur Qualifizierung für Ämter ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 Allgemeine Dienste

getroffen:

Präambel

Diese Vereinbarung ergänzt die Vereinbarung über das Auswahlverfahren und die Einführung eines Weiterbildungs-Master-Studiengangs zur Qualifizierung für höherwertige Ämter ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 Allgemeine Dienste 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 Ämter ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 Allgemeine Dienste setzt u.a. die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahl Assessment-Center voraus. Das Auswahlverfahren für die Zulassung zum Weiterbildungs-Master-Studiengang ist verfahrensmäßig weitgehend kompatibel mit dem regulären Einstieg gestaltet. 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 30 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 31.12.2018. Bei einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss des jeweils laufenden Studiengangs nach.

Hamburg, den
17.05.2017


Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt


dbb Hamburg beamtenbund
und tarifunion



Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Nord

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl)

Potenzialbeurteilung

Vorbemerkungen:

1. Anforderungsprofil – Bezugsebene der Potenzialbeurteilung

Das Anforderungsprofil orientiert sich an den Festlegungen des KMK-Beschlusses vom 24.05.2002 zum Zugang zur Laufbahnguppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) durch Masterabschlüsse an Fachhochschulen. Die in Laufbahnguppe 2 angesiedelten Arbeitsfelder sind grundsätzlich durch hohe fachliche und persönliche Anforderungen geprägt.

Aufgaben in Laufbahnguppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt zeichnen sich insbesondere dadurch aus, komplexe Zusammenhänge rechtzeitig zu erfassen und angemessene Reaktionen unter Beachtung von Folgewirkungen zu entwickeln.

Dafür schaffen Fachkenntnisse in den wesentlichen Gebieten der Rechts-, Wirtschafts-, Verwaltungs- und Sozialwissenschaften die Grundlage. Erforderlich sind zudem ein hohes Urteilsvermögen, Flexibilität/ Lern- und Veränderungsbereitschaft, Selbständigkeit und Initiative, Belastbarkeit, Selbstreflexion sowie ausgeprägtes dienstleistungsorientiertes Kooperationsverhalten.

2. Vorgehen bei der Potenzialbeurteilung

➤ Ausgangspunkt

Ausgangspunkt für die Potenzialbeurteilung sind die Verhaltensbeobachtungen im Beurteilungszeitraum. In der Regel wird jedoch ein Unterschied bestehen zwischen dem Anforderungsprofil in der aktuellen Funktion und dem Anforderungsprofil, welches die Bezugsebene der Potenzialbeurteilung darstellt (Antizipation der künftigen Tätigkeitsebene, die durch das Studium grundsätzlich eröffnet wird).

➤ Prognose

Bei der Potenzialbeurteilung ist eine Prognose erforderlich: aus den bisherigen Verhaltensbeobachtungen wird geschlossen, in welchem Umfang die Bewerberin / der Bewerber die einzelnen Anforderungen (z.B. „Urteilsvermögen / Problemlösefähigkeit“) aus dem Anforderungsprofil der Laufbahnguppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt erfüllen wird. Die Verhaltensbeobachtungen in der bisherigen Tätigkeit sind dahingehend zu analysieren, ob und in welcher Ausprägung das bisher gezeigte Verhalten auf entsprechendes Potenzial für die Aufgaben in der Laufbahnguppe 2, zweites Einstiegsamt, hinweist.

Wegen der Unterschiede zwischen der aktuellen Funktion und der Bezugsebene der Potenzialbeurteilung wird ggf. nicht für alle Verhaltensanker (z.B. „erfasst und durchdringt komplexe Sachverhalte“) des Anforderungsprofils eine Aussage möglich sein. In diesen Fällen kann „Aussage nicht möglich“ angekreuzt werden. Um eine hinreichende Aussagekraft zu ermöglichen, sollte pro Anforderung des Anforderungsprofils mindestens bei der Hälfte der Verhaltensanker ein Kreuz gesetzt werden.

Die Anforderungen und Verhaltensanker der Potentialbeurteilung entsprechen den Kriterien, die im Rahmen der Eignungsdiagnostik bei Stellenbesetzungsverfahren der Laufbahnguppe 2, Ämter ab dem zweiten Einstiegsamt verwendet werden.

➤ Skalenausprägung und Maßstab

Für die Potentialbeurteilung können die Hinweise zur Zuordnung der Skalenausprägung im Beurteilungswesen hilfreich sein (vgl. Broschüre Beurteilungswesen, Personalamt, 2013, S. 24-25). Außerdem ist die Maßstabsfindung bzw. Gewährleistung eines einheitlichen Maßstabs von besonderer Bedeutung. Die Personalabteilungen der Behörden gewährleisten das Einhalten eines einheitlichen Maßstabs für die

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl) Potenzialbeurteilung

Leistungseinschätzungen des einzelnen Bewerbers/der einzelnen Bewerberin (Bedarfsbeurteilung und Potenzialbeurteilung) sowie für alle Bewerbungen aus einer

Behörde. In der Regel ist **nicht** zu erwarten, dass die Potenzialbeurteilung (bezogen auf die höheren Anforderungen) besser ausfällt als die jeweils korrespondierende Aussage in der aktuellen Beurteilung. **Abweichungen sind zu begründen.**

Das Personalamt prüft ebenfalls jede Bewerbung (Anlassbeurteilung und Potenzialbeurteilung) auf Plausibilität und legt zudem seine Aufmerksamkeit auf den überbehördlichen Maßstabsvergleich.

3. Auswertung durch das Personalamt

Die Bewertungen der einzelnen Verhaltensanker jeder Anforderung werden mit Punkten von 1 bis 6 bewertet. Aus der Summe wird das arithmetische Mittel errechnet (zunächst pro Anforderung des Anforderungsprofils und dann gesamt). Verhaltensanker, in denen „Aussage nicht möglich“ angekreuzt ist, werden nicht in die Berechnung einbezogen. Das arithmetische Mittel fließt in die Rangermittlung der Bewerberinnen und Bewerber ein; je höher der Punktwert ist, desto höher ist der Rangplatz.

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl)
Potenzialbeurteilung

- Bitte Zutreffendes ankreuzen –

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl) Potenzialbeurteilung

- Bitte Zutreffendes ankreuzen –

		Wird den Anforderungen in Bezug auf die Ziellebene... / Wird die Anforderungen in Bezug auf die Ziellebene...			
		nicht entsprechen	mit Einschränkungen entsprechen	im Wesentlichen entsprechen	im vollen Umfang entsprechen
	Anforderungsprofil Laufbahnguppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt				
	Anforderung 2: Flexibilität / Lern- und Veränderungsbereitschaft				
	<ul style="list-style-type: none"> ■ ist offen für den Gesprächspartner und reagiert flexibel auf dessen Standpunkte ■ kann sich auf die Entwicklung einer Gesprächssituation einstellen ■ stellt sich neuen Aufgaben und Herausforderungen ■ ist lernbereit ■ passt Handlungsstrategien der jeweiligen Situation und Anforderung an ■ kann mit Unvorhergesehenem umgehen ■ reagiert situationsspezifisch 				
	Verhaltensanker				

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl) Potenzialbeurteilung

- Bitte Zutreffendes ankreuzen –

		Wird den Anforderungen in Bezug auf die Zielebene... / Wird die Anforderungen in Bezug auf die Zielebene...						
		nicht entsprechen	mit Einschränkungen entsprechen	im Wesentlichen entsprechen	im vollen Umfang entsprechen	übertreffen	in besonderem Maße übertreffen	Aussage nicht möglich
Anforderungsprofil Laufbahnguppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt								
Anforderung 3: Selbstreflexion								
	<ul style="list-style-type: none"> ■ bewertet die eigenen Verhaltensweisen angemessen kritisch, verändert sie, wenn nötig ■ kann die eigenen Stärken und Schwächen nennen und realistisch einschätzen ■ reflektiert persönliche Werturteile und Verhaltensweisen ■ übernimmt Verantwortung für die eigene fachliche und persönliche Entwicklung 							
	Verhaltensanker							

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl) Potenzialbeurteilung

= Bitte Zutreffendes ankreuzen -

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl) Potenzialbeurteilung

- Bitte Zutreffendes ankreuzen -

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl)

Potenzialbeurteilung

- Bitte Zutreffendes ankreuzen -

		Wird den Anforderungen in Bezug auf die Ziellebene... / Wird die Anforderungen in Bezug auf die Ziellebene...						
		nicht entsprechen	mit Einschränkungen entsprechen	im Wesentlichen entsprechen	im vollen Umfang entsprechen	übertreffen	in besonderem Maße übertreffen	Aussage nicht möglich
	Anforderungsprofil Laufbahnguppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt							
	Anforderung 6: Wertschätzung / Einfühlungsvermögen							
Verhaltensanker	■ begegnet anderen Menschen mit respektvoller, unvoreingenommener Haltung							
	■ lässt anderen Raum zur persönlichen Entfaltung, versetzt sich in andere hinein und nimmt Rücksicht auf deren Befinden und Persönlichkeit							
	■ äußert Kritik so, dass sie für andere nicht verletzend ist							
	■ Übernimmt Verantwortung für die Gestaltung sozialer Beziehungen							

Anlage 1 (Vereinbarung Auswahl) Potenzialbeurteilung

- Bitte Zutreffendes ankreuzen -

		Wird den Anforderungen in Bezug auf die Ziellebene... / Wird die Anforderungen in Bezug auf die Ziellebene...						
		nicht entsprechen	mit Einschränkungen entsprechen	im Wesentlichen entsprechen	im vollen Umfang entsprechen	übertreffen	in besonderem Maße übertreffen	Aussage nicht möglich
Anforderungsprofil Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt	Anforderung 7: Argumentation / Überzeugungskraft							
		■ äußert sich situations- und adressatengerecht						
		■ schafft Akzeptanz für den eigenen Standpunkt						
		■ nutzt Medien, Körpersprache und Gestik als Ausdrucksmittel						
		■ formuliert und argumentiert klar, verständlich und überzeugend						
		■ stützt sich auf Argumente, breites Argumentationspektrum						

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 6 Punkte (neu: rationale Zahlen sind möglich, z.B. 4,63)

Für das Berechnungsbeispiel wird eine hypothetische Anzahl von 137 Teilnehmerinnen und Teilnehmern angenommen.

Berechnung des Prozentranges:

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

Erreichter Punktwert	Häufigkeit	Prozent	aufaddierter Prozentrang
1,50	4	2,92	2,92
...
3,50	17	12,41	21,58
...
5,58	1	0,73	82,55
...
5,83	2	1,46	91,22
...
6,00	11	8,03	100,00

Spalte 1: erreichter Punktwert (*Mittelwerte über alle Anforderungen des Erhebungsbogens; diese Tabelle enthält nur einzelne, exemplarische Beispielwerte*)

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

Prozentränge zu berechnen (*kleine Abweichungen von 100 können ggf. durch Auf- und Abrundungen in den Zwischenschritten entstehen*).

Interpretationsbeispiele:

Bei einem erreichten Punktwert 3,50 haben 21,58 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) ein gleich gutes oder schlechteres Ergebnis, 78,42 % haben ein besseres Ergebnis erreicht.

Bei einem erreichten Wert 5,83 haben 91,22% der TN ein gleich gutes oder schlechteres und 8,78 % ein besseres Ergebnis.

Anlage 2 (Vereinbarung Auswahl)

2. Schritt:

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

3. Schritt:

**Gewichtung: Die Prozentränge aus der Potenzialaussage und dem kognitiven Leistungstest werden gemittelt und bestimmen damit den Ranglistenplatz.
Die 30 Personen mit den höchsten Ranglistenplätzen nehmen an der nächsten Auswahlstufe, dem Assessment-Center, teil.**

4. Schritt:

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

5. Schritt:

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