

*Betreff:***Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich***Organisationseinheit:*

Dezernat II

10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

28.08.2017

Beratungsfolge

Finanz- und Personalausschuss (Vorberatung)

Verwaltungsausschuss (Vorberatung)

Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)

Sitzungstermin

14.09.2017

19.09.2017

26.09.2017

Status

Ö

N

Ö

Beschluss:

Für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste werden die in der Anlage beigefügten Zulassungskriterien vorgeschrieben. Die von der Verwaltung erstellten entsprechenden Regelungen für den Angestelltenlehrgang I und II werden zur Kenntnis genommen.

Sachverhalt:

Der Rat der Stadt Braunschweig hat in seiner Sitzung am 3. Mai 2016 eine neue Richtlinie zur Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 3 Nds. Laufbahnverordnung - NLVO - (Vorlage 16-01950) beschlossen. Die in Anlehnung daran von der Verwaltung erstellte Qualifizierungsrichtlinie für den technischen Dienst ist dem Finanz- und Personalausschuss in seiner Sitzung am 31. Januar 2017 (Vorlage 17-03799) vorgestellt worden.

Als weiterer Baustein wurden nunmehr die Zulassungskriterien für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste überarbeitet. Der Rat hat gemäß § 33 Abs. 2 NLVO als oberste Dienstbehörde über das Auswahlverfahren zu entscheiden.

Der Vorschlag der Verwaltung ist eingebettet in die beigefügten Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich. Die Zulassungskriterien beinhalten neben dem hier vorgeschlagenen Verfahren zum Aufstieg von Beamtinnen und Beamten in die Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste auch die von der Verwaltung erstellten Regelungen über die Zulassung von Beschäftigten zu den Angestelltenlehrgängen I und II.

Ziel dieser neugestalteten Zulassungskriterien ist es, innerhalb der Laufbahngruppen 1 und 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste die Durchlässigkeit zu verbessern und darüber hinaus leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne verwaltungsspezifische Vorbildung durch einen Wechsel in den Verwaltungsdienst ein berufliches Fortkommen zu ermöglichen.

Bei den einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen ergeben sich im Vergleich zu den bestehenden Regelungen folgende Änderungen:

- Beim Aufstieg von Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 Allgemeine Dienste in die Laufbahngruppe 2 ist keine Mindestdienstzeit von 4 Jahren nach Beendigung der Probezeit mehr erforderlich.
- Alle Tarifbeschäftigten, die mindestens 4 Jahre bei der Stadt beschäftigt sind, können sich um die Zulassung zum Angestelltenlehrgang I bewerben. Im zweiten Jahr des Lehrgangs erfolgt der Einsatz in den Praxiszeiten auf entsprechenden Ausbildungsplätzen.
- Bei der Zulassung zum Angestelltenlehrgang II wird die Voraussetzung einer Beschäftigungszeit auf einem Verwaltungsdienstposten von 5 auf 4 Jahre verkürzt.
- Für Tarifbeschäftigte mit Fachhochschulreife wird ein kombinierter Angestelltenlehrgang I und II (sog. Abiturientenmodell) eingeführt.

Die Zulassungskriterien sind mitbestimmungspflichtig. Die Zustimmung der Personalvertretung liegt vor.

Ruppert

Anlage:
Zulassungskriterien

A Aufstieg von Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Allgemeine Dienste in die Laufbahngruppe 2

1 Zulassung zum Auswahlverfahren

Beamtinnen und Beamte mit der Befähigung für die Laufbahn der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Allgemeine Dienste können bei der Stadt Braunschweig für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 derselben Fachrichtung zugelassen werden, wenn sie

- a. nach ihrer Persönlichkeit und ihren bisherigen Leistungen geeignet erscheinen, Aufgaben der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 wahrzunehmen (§ 33 Abs. 1 Nr. 1 NLVO).

Diese Voraussetzung gilt im Rahmen einer Vorauswahl als erfüllt, wenn

- nach Aussage des Beschäftigungsbereichs zu erwarten ist, dass die Beamtin / der Beamte die Aufgaben der neuen Laufbahn bewältigen kann.
- die Beamtin / der Beamte im Amt der Besoldungsgruppe A 7 **mindestens mit dem Gesamturteil „den Anforderungen voll und ganz entsprechend“** beurteilt worden ist. Beurteilungen für ein höheres Amt werden entsprechend gewürdigt. Das Gesamturteil „den Anforderungen weitgehend voll und ganz entsprechend“ darf jedoch nicht unterschritten sein.

Der Bewerbung ist eine aktuelle dienstliche Beurteilung beizufügen, sofern die letzte Beurteilung älter als 1 Jahr ist.

- b. sich in ihrer bisherigen Dienstzeit mindestens in einem Amt der Besoldungsgruppe A 7 bewährt haben (§ 33 Abs. 1 Nr. 2 NLVO).
- c. zum Zeitpunkt der Zulassung zum Aufstieg das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 32 Abs. 1 Nr. 3 NLVO).

2 Auswahlverfahren für den Aufstieg

Die Bewerbungen zum Aufstieg sollen jeweils bis zum 15. Oktober des Jahres, das dem Beginn des Lehrgangs vorangeht, auf dem Dienstweg an den Fachbereich Zentrale Dienste, Stelle Personalbetreuung Ausbildung, gerichtet werden. Die Anzahl der bereitzustellenden Lehrgangsplätze wird jährlich entsprechend der jeweiligen personalwirtschaftlichen Bedarfslage neu festgesetzt.

Die Bewerberinnen und Bewerber, welche im Rahmen der unter Punkt 1 genannten Vorauswahl die Grundvoraussetzungen erfüllen, haben sich einer psychologischen Eignungsuntersuchung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V. - DGP - oder eines vergleichbaren Anbieters zu unterziehen. Die psychologische Eignungsuntersuchung gliedert sich in einen schriftlichen Eignungstest und ein mündliches Auswahlverfahren. Das mündliche Auswahlverfahren setzt sich aus verschiedenen Assessment-Elementen (z. B. Gruppendiskussion, Gruppenaufgabe, Vortrag und Interview) zusammen.

Sowohl beim schriftlichen Eignungstest als auch beim mündlichen Auswahlverfahren wird ein Empfehlungsgrad von mindestens „4 – den Anforderungen weitgehend entsprechend“ als grundsätzlich zu erreichender Richtwert festgesetzt. Dieser Richtwert gilt auch für die Einzelmerkmale „Soziale Kompetenz“ und „Motivation“ des mündlichen Auswahlverfahrens.

Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich

Voraussetzung für die Zulassung zum Aufstieg ist eine über die Anforderungen der bisherigen Laufbahn wesentlich hinausgehende **Eignung**. Die Feststellung der Eignung zum Aufstieg erfolgt dabei unter Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung und des Ergebnisses der psychologischen Eignungsuntersuchung.

Dabei wird grundsätzlich das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung mit 2/3 und das Ergebnis der psychologischen Eignungsuntersuchung mit 1/3 gewichtet. Die Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung erfolgt unter Würdigung des Statusamtes der Bewerberinnen und Bewerber. Zur Herstellung der Vergleichbarkeit wird die Skala des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung an die aus fünf Stufen bestehende Skala der psychologischen Eignungsuntersuchung angeglichen. Die Definition der Skalenpunktwerte der DGP ist als Anlage beigefügt.

Als Zielwert für die Feststellung der Eignung ist grundsätzlich ein Gesamtwert von mindestens 4,0 Skalenpunkten zu erreichen. Dieser rechnerisch ermittelte Wert dient als Orientierungshilfe zur Entscheidungsfindung. Die Entscheidung erfolgt im Rahmen einer Gesamtbetrachtung, indem die Ergebnisse aus der psychologischen Eignungsuntersuchung der dienstlichen Beurteilung gegenübergestellt werden. Hierbei sind insbesondere die mit einem Richtwert versehenen Werte aus der psychologischen Eignungsuntersuchung in den Blick zu nehmen und mit den hierzu korrespondierenden Einzelmerkmalen der dienstlichen Beurteilung zu plausibilisieren.

Sofern die Eignung der oder des Beamten für den Aufstieg nicht festgestellt werden konnte, kann die psychologische Eignungsuntersuchung einmal wiederholt werden.

Für den Fall, dass mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Lehrgangsplätze zur Verfügung stehen, wird für die **Auswahlentscheidung** eine Rangfolge gebildet. Für die Bildung der Rangfolge gelten die Ausführungen zur Feststellung der Eignung entsprechend. Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund der Rangfolge und der zur Verfügung stehenden Plätze nicht berücksichtigt werden konnten, können sich erneut für die Zulassung zum Aufstieg bewerben.

Bei schwerbehinderten Dienstkräften finden die Schwerbehindertenrichtlinien Anwendung.

3 Ablauf des Aufstiegs

Die zugelassenen Beamtinnen und Beamten durchlaufen die jeweiligen Lehrgänge am Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung e. V.

In den Praxiszeiten erfolgt der Einsatz innerhalb der Stadtverwaltung auf entsprechenden Ausbildungsplätzen.

B Angestelltenlehrgang I

1 Zulassung zum Auswahlverfahren

Beschäftigte mit und ohne verwaltungsspezifische Ausbildung können bei der Stadt Braunschweig zur Teilnahme am Angestelltenlehrgang I zugelassen werden, wenn sie nach den Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen sowie der Persönlichkeit für eine spätere Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz geeignet erscheinen, für die der erfolgreiche Abschluss der Angestelltenprüfung I Voraussetzung ist.

Diese Voraussetzung gilt im Rahmen einer Vorauswahl als erfüllt, wenn

- nach Aussage des Beschäftigungsbereichs zu erwarten ist, dass die/der Beschäftigte diese neuen Aufgaben bewältigen kann.
- die/der Beschäftigte eine Beschäftigungszeit von mindestens 4 Jahren bei der Stadt Braunschweig absolviert hat. Für Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Stadt Braunschweig im anerkannten Ausbildungsberuf Kauffrau/ Kaufmann für Büromanagement bzw. Bürokommunikation mit mindestens der Note „gut“ abgeschlossen haben, verkürzt sich die Mindestbeschäftigungszeit auf 2 Jahre nach Ende der Ausbildung.
- eine aktuelle dienstliche Beurteilung beigelegt ist, sofern die letzte dienstliche Beurteilung älter als ein Jahr ist. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht unter die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Braunschweig fallen, ist eine formlose Beurteilung der/des Vorgesetzten zu fertigen. Diese Beurteilung wird entsprechend gewürdigt.
- die/der Beschäftigte an einem eintägigen Orientierungworkshop zum Thema Verwaltung teilgenommen hat.

2 Auswahlverfahren für den Angestelltenlehrgang I

Die Bewerbungen zum Angestelltenlehrgang I sollen jeweils bis zum 15. Oktober des Jahres, das dem Beginn des Lehrgangs vorangeht, auf dem Dienstweg an den Fachbereich Zentrale Dienste, Stelle Personalbetreuung Ausbildung, gerichtet werden. Die Anzahl der bereitzustellenden Lehrgangsplätze wird jährlich entsprechend der jeweiligen personalwirtschaftlichen Bedarfslage neu festgesetzt.

Die Bewerberinnen und Bewerber, welche im Rahmen der unter Punkt 1 genannten Vorauswahl die Grundvoraussetzungen erfüllen, haben sich einer psychologischen Eignungsuntersuchung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V. - DGP - oder eines vergleichbaren Anbieters zu unterziehen. Die psychologische Eignungsuntersuchung gliedert sich in einen schriftlichen Eignungstest und ein mündliches Auswahlverfahren. Das mündliche Auswahlverfahren setzt sich aus verschiedenen Assessment-Elementen (z. B. Gruppendiskussion, Gruppenaufgabe, Vortrag und Interview) zusammen.

Sowohl beim schriftlichen Eignungstest als auch beim mündlichen Auswahlverfahren wird ein Empfehlungsgrad von mindestens „4 – den Anforderungen weitgehend entsprechend“ als grundsätzlich zu erreichender Richtwert festgesetzt. Dieser Richtwert gilt auch für die Einzelmerkmale „Soziale Kompetenz“ und „Motivation“ des mündlichen Auswahlverfahrens.

Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich

Voraussetzung für die Zulassung zum Angestelltenlehrgang I ist eine über die Anforderungen des bisherigen Arbeitsplatzes wesentlich hinausgehende **Eignung**. Die Feststellung der Eignung für die Wahrnehmung der höherwertigen Aufgaben erfolgt dabei unter Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung und des Ergebnisses der psychologischen Eignungsuntersuchung.

Dabei wird grundsätzlich das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung mit einem Anteil von 51 v. H. und das Ergebnis der psychologischen Eignungsuntersuchung mit einem Anteil von 49 v. H. gewichtet. Die Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung erfolgt unter Würdigung der Anforderungen des Arbeitsplatzes der Bewerberinnen und Bewerber. Zur Herstellung der Vergleichbarkeit wird die Skala des Gesamturteiles der dienstlichen Beurteilung an die aus fünf Stufen bestehende Skala der psychologischen Eignungsuntersuchung angeglichen. Die Definition der Skalenpunktwerte der DGP ist als Anlage beigefügt.

Als Zielwert für die Feststellung der Eignung ist grundsätzlich ein Gesamtwert von mindestens 4,0 Skalenpunkten zu erreichen. Dieser rechnerisch ermittelte Wert dient als Orientierungshilfe zur Entscheidungsfindung. Die Entscheidung erfolgt im Rahmen einer Gesamtbetrachtung, indem die Ergebnisse aus der psychologischen Eignungsuntersuchung der dienstlichen Beurteilung gegenübergestellt werden. Hierbei sind insbesondere die mit einem Richtwert versehenen Werte aus der psychologischen Eignungsuntersuchung in den Blick zu nehmen und mit den hierzu korrespondierenden Einzelmerkmalen der dienstlichen Beurteilung zu plausibilisieren.

Sofern die Eignung der oder des Beschäftigten für die Zulassung zu dem Angestelltenlehrgang I nicht festgestellt werden konnte, kann die psychologische Eignungsuntersuchung einmal wiederholt werden.

Für den Fall, dass mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Lehrgangsplätze zur Verfügung stehen, wird für die **Auswahlentscheidung** eine Rangfolge gebildet. Für die Bildung der Rangfolge gelten die Ausführungen zur Feststellung der Eignung entsprechend. Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund der Rangfolge und der zur Verfügung stehenden Plätze nicht berücksichtigt werden konnten, können sich erneut für die Zulassung zum Angestelltenlehrgang I bewerben.

Bei schwerbehinderten Dienstkräften finden die Schwerbehindertenrichtlinien Anwendung.

3 Ablauf des Angestelltenlehrgangs I

Die zugelassenen Beschäftigten durchlaufen die jeweiligen Lehrgänge am Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung e. V.

In den Praxiszeiten verbleiben die Beschäftigten auf ihrem bisherigen Dienstposten. Im zweiten Jahr des Lehrgangs erfolgt der Einsatz innerhalb der Stadtverwaltung auf entsprechenden Ausbildungsplätzen.

C Angestelltenlehrgang II

1 Zulassung zum Auswahlverfahren

Beschäftigte können zur Teilnahme am Angestelltenlehrgang II zugelassen werden, wenn sie nach den Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen sowie der Persönlichkeit für eine spätere Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz geeignet erscheinen, für die der erfolgreiche Abschluss der Angestelltenprüfung II Voraussetzung ist.

Diese Voraussetzung gilt im Rahmen einer Vorauswahl als erfüllt, wenn

- nach Aussage des Beschäftigungsbereichs zu erwarten ist, dass die/der Beschäftigte diese neuen Aufgaben bewältigen kann.
- die/der Beschäftigte die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder zur Verwaltungswirtin / zum Verwaltungswirt erfolgreich abgeschlossen hat **oder** die Angestelltenprüfung I bestanden hat.
- die/der Beschäftigte sich in einer Beschäftigungszeit von 4 Jahren auf einem Dienstposten mit Verwaltungsaufgaben bewährt hat.
- die/der Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 TVöD **mindestens mit dem Gesamturteil „den Anforderungen voll und ganz entsprechend“** beurteilt worden ist. Beurteilungen für höherwertige Tätigkeiten als nach Entgeltgruppe 6 TVöD werden entsprechend gewürdigt. Das Gesamturteil „den Anforderungen weitgehend voll und ganz entsprechend“ darf jedoch nicht unterschritten sein.

Der Bewerbung ist eine aktuelle dienstliche Beurteilung beizufügen, sofern die letzte Beurteilung älter als 1 Jahr ist. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht unter die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Braunschweig fallen, ist eine formlose Beurteilung der/des Vorgesetzten zu fertigen.

2 Auswahlverfahren für den Angestelltenlehrgang II

Die Bewerbungen zum Angestelltenlehrgang II sollen jeweils bis zum 15. Oktober des Jahres, das dem Beginn des Lehrgangs vorangeht, auf dem Dienstweg an den Fachbereich Zentrale Dienste, Stelle Personalbetreuung Ausbildung, gerichtet werden. Die Anzahl der bereitzustellenden Lehrgangsplätze wird jährlich entsprechend der jeweiligen personalwirtschaftlichen Bedarfslage neu festgesetzt.

Die Bewerberinnen und Bewerber, welche im Rahmen der unter Punkt 1 genannten Vorauswahl die Grundvoraussetzungen erfüllen, haben sich einer psychologischen Eignungsuntersuchung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V. - DGP - zu unterziehen. Die psychologische Eignungsuntersuchung gliedert sich in einen schriftlichen Eignungstest und ein mündliches Auswahlverfahren. Das mündliche Auswahlverfahren setzt sich aus verschiedenen Assessment-Elementen (z. B. Gruppendiskussion, Gruppenaufgabe, Vortrag und Interview) zusammen.

Sowohl beim schriftlichen Eignungstest als auch beim mündlichen Auswahlverfahren wird ein Empfehlungsgrad von mindestens „4 – den Anforderungen weitgehend entsprechend“ als grundsätzlich zu erreichender Richtwert festgesetzt. Dieser Richtwert gilt auch für die Einzelmerkmale „Soziale Kompetenz“ und „Motivation“ des mündlichen Auswahlverfahrens.

Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich

Voraussetzung für die Zulassung zum Angestelltenlehrgang II ist eine über die Anforderungen des bisherigen Arbeitsplatzes wesentlich hinausgehende **Eignung**. Die Feststellung der Eignung für die Wahrnehmung der höherwertigen Aufgaben erfolgt dabei unter Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung und des Ergebnisses der psychologischen Eignungsuntersuchung.

Dabei wird grundsätzlich das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung mit 2/3 und das Ergebnis der psychologischen Eignungsuntersuchung mit 1/3 gewichtet. Die Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung erfolgt unter Würdigung der Anforderungen des Arbeitsplatzes der Bewerberinnen und Bewerber. Zur Herstellung der Vergleichbarkeit wird die Skala des Gesamturteiles der dienstlichen Beurteilung an die aus fünf Stufen bestehende Skala der psychologischen Eignungsuntersuchung angeglichen. Die Definition der Skalenpunktwerte der DGP ist als Anlage beigefügt.

Als Zielwert für die Feststellung der Eignung ist grundsätzlich ein Gesamtwert von mindestens 4,0 Skalenpunkten zu erreichen. Dieser rechnerisch ermittelte Wert dient als Orientierungshilfe zur Entscheidungsfindung. Die Entscheidung erfolgt im Rahmen einer Gesamtbetrachtung, indem die Ergebnisse aus der psychologischen Eignungsuntersuchung der dienstlichen Beurteilung gegenübergestellt werden. Hierbei sind insbesondere die mit einem Richtwert versehenen Werte aus der psychologischen Eignungsuntersuchung in den Blick zu nehmen und mit den hierzu korrespondierenden Einzelmerkmalen der dienstlichen Beurteilung zu plausibilisieren.

Sofern die Eignung der oder des Beschäftigten für die Zulassung zum Angestelltenlehrgang II nicht festgestellt werden konnte, kann die psychologische Eignungsuntersuchung einmal wiederholt werden.

Für den Fall, dass mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Lehrgangsplätze zur Verfügung stehen, wird für die **Auswahlentscheidung** eine Rangfolge gebildet. Für die Bildung der Rangfolge gelten die Ausführungen zur Feststellung der Eignung entsprechend. Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund der Rangfolge und der zur Verfügung stehenden Plätze nicht berücksichtigt werden konnten, können sich erneut für die Zulassung zum Aufstieg bewerben.

Bei schwerbehinderten Dienstkräften finden die Schwerbehindertenrichtlinien Anwendung.

3 Ablauf des Angestelltenlehrgangs II

Die zugelassenen Beschäftigten durchlaufen die jeweiligen Lehrgänge am Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung e. V.

In den Praxiszeiten erfolgt der Einsatz innerhalb der Stadtverwaltung auf entsprechenden Ausbildungsplätzen.

Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich

D Kombiniertes Angestelltenlehrgang I und II (Abiturientenmodell)

1 Zulassung zum Auswahlverfahren

Beschäftigte mit und ohne verwaltungsspezifische Ausbildung, die mindestens über die Fachhochschulreife verfügen, können bei der Stadt Braunschweig zur Teilnahme am kombinierten Angestelltenlehrgang I und II (sogenanntes Abiturientenmodell) zugelassen werden, wenn sie nach den Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen sowie der Persönlichkeit für eine spätere Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz geeignet erscheinen, für die der erfolgreiche Abschluss der Angestelltenprüfung II Voraussetzung ist.

Diese Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn

- nach Aussage des Beschäftigungsbereichs zu erwarten ist, dass die/der Beschäftigte diese neuen Aufgaben bewältigen kann.
- die/der Beschäftigte eine Beschäftigungszeit von mindestens 4 Jahren bei der Stadt Braunschweig absolviert hat.
- eine aktuelle dienstliche Beurteilung beigelegt ist, sofern die letzte dienstliche Beurteilung älter als ein Jahr ist. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht unter die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Braunschweig fallen, ist eine formlose Beurteilung der/des Vorgesetzten zu fertigen. Diese Beurteilung wird entsprechend berücksichtigt.
- die/der Beschäftigte an einem eintägigen Orientierungsworkshop zum Thema Verwaltung teilgenommen hat.

2 Auswahlverfahren für den kombinierten Angestelltenlehrgang I und II

Die Bewerbungen zum kombinierten Angestelltenlehrgang I und II (Abiturientenmodell) sollen jeweils bis zum 15. Oktober des Jahres, das dem Beginn des Lehrgangs vorangeht, auf dem Dienstweg an den Fachbereich Zentrale Dienste, Stelle Personalbetreuung Ausbildung, gerichtet werden. Die Anzahl der bereitzustellenden Lehrgangsplätze wird jährlich entsprechend der jeweiligen personalwirtschaftlichen Bedarfslage neu festgesetzt.

Die Bewerberinnen und Bewerber, welche im Rahmen der unter Punkt 1 genannten Vorauswahl die Grundvoraussetzungen erfüllen, haben sich einer psychologischen Eignungsuntersuchung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V. - DGP - oder eines vergleichbaren Anbieters zu unterziehen. Die psychologische Eignungsuntersuchung gliedert sich in einen schriftlichen Eignungstest und ein mündliches Auswahlverfahren. Das mündliche Auswahlverfahren setzt sich aus verschiedenen Assessment-Elementen (z. B. Gruppendiskussion, Gruppenaufgabe, Vortrag und Interview) zusammen.

Sowohl beim schriftlichen Eignungstest als auch beim mündlichen Auswahlverfahren wird ein Empfehlungsgrad von mindestens „4 – den Anforderungen weitgehend entsprechend“ als grundsätzlich zu erreichender Richtwert festgesetzt. Dieser Richtwert gilt auch für die Einzelmerkmale „Soziale Kompetenz“ und „Motivation“ des mündlichen Auswahlverfahrens.

Voraussetzung für die Zulassung zum kombinierten Angestelltenlehrgang I und II (Abiturientenmodell) ist eine über die Anforderungen des bisherigen Arbeitsplatzes wesentlich hinausgehende **Eignung**. Die Feststellung der Eignung für die Wahrnehmung der höherwertigen Aufgaben erfolgt dabei unter Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung und des Ergebnisses der psychologischen Eignungsuntersuchung.

Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich

Dabei wird grundsätzlich das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung mit einem Anteil von 51 v. H. und das Eignungstestergebnis mit einem Anteil von 49 v. H. gewichtet. Die Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung erfolgt unter Würdigung der Anforderungen des Arbeitsplatzes der Bewerberinnen und Bewerber. Zur Herstellung der Vergleichbarkeit wird die Skala des Gesamturteiles der dienstlichen Beurteilung an die aus fünf Stufen bestehende Skala der psychologischen Eignungsuntersuchung angeglichen. Die Definition der Skalenpunktwerte der DGP ist als Anlage beigelegt.

Als Zielwert für die Feststellung der Eignung ist grundsätzlich ein Gesamtwert von mindestens 4,0 Skalenpunkten zu erreichen. Dieser rechnerisch ermittelte Wert dient als Orientierungshilfe zur Entscheidungsfindung. Die Entscheidung erfolgt im Rahmen einer Gesamtbetrachtung, indem die Ergebnisse aus der psychologischen Eignungsuntersuchung der dienstlichen Beurteilung gegenübergestellt werden. Hierbei sind insbesondere die mit einem Richtwert versehenen Werte aus der psychologischen Eignungsuntersuchung in den Blick zu nehmen und mit den hierzu korrespondierenden Einzelmerkmalen der dienstlichen Beurteilung zu plausibilisieren.

Sofern die Eignung der oder des Beschäftigten für die Zulassung zu dem kombinierten Angestelltenlehrgang I und II (Abiturientenmodell) nicht festgestellt werden konnte, kann die psychologische Eignungsuntersuchung einmal wiederholt werden.

Für den Fall, dass mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Lehrgangsplätze zur Verfügung stehen, wird für die **Auswahlentscheidung** eine Rangfolge gebildet. Für die Bildung der Rangfolge gelten die Ausführungen zur Feststellung der Eignung entsprechend. Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund der Rangfolge und der zur Verfügung stehenden Plätze nicht berücksichtigt werden konnten, können sich erneut für die Zulassung zum kombinierten Angestelltenlehrgang I und II (Abiturientenmodell) bewerben.

Bei schwerbehinderten Dienstkräften finden die Schwerbehindertenrichtlinien Anwendung.

3 Ablauf des kombinierten Angestelltenlehrgangs I und II (Abiturientenmodell)

Die zugelassenen Beschäftigten durchlaufen die jeweiligen Lehrgänge am Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung e. V.

In den Praxiszeiten erfolgt der Einsatz innerhalb der Stadtverwaltung auf entsprechenden Ausbildungsplätzen.

Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich

Anlage

Definition der Skalenpunktwerte der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V. (DGP)

Skalenpunkt- wert	Empfehlungsgrad
5	den Anforderungen entsprechend
4,5	
4	den Anforderungen weitgehend entsprechend
3,5	
3	nur teilweise den Anforderungen entsprechend
2,5	
2	weitgehend nicht den Anforderungen entsprechend
1,5	
1	nicht den Anforderungen entsprechend