Freie Hansestadt Bremen

Richtlinien über den Aufstieg in den höheren Dienst

Vom 20. Oktober 2003

Inkrafttreten: 01.11.2003
Fundstelle: Brem.ABl. 2003, 852

außer Kraft

Vom 20. Oktober 2003

Diese Richtlinien gelten für das Land und die Stadtgemeinde Bremen. Sie regeln das Verfahren des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes in eine Laufbahn des höheren Dienstes und das Verfahren der Zuerkennung der Befähigung für eine Laufbahn des höheren Dienstes (§ 17b BremLV).

1. Ausschreibung und Bewerbungen für das Aufstiegsverfahren

Die Aufstiegsregelung zielt auf eine vorausschauende Planung des Bedarfs und der Förderung des Potenzials möglicher Bewerberinnen und Bewerber auf Dienstposten des höheren Dienstes. Der Senator für Finanzen ermittelt hierzu jährlich in Abstimmung mit den obersten Dienstbehörden[1] auf Grund von personalwirtschaftlichen Rahmendaten den Bedarf an Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes, die für den Aufstieg in eine Laufbahn des höheren Dienstes zugelassen werden sollen, und schlägt dem Senat die Höchstzahl der Zulassungen zur Beschlussfassung vor.

Zum Auswahlverfahren können sich Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes bei ihren zuständigen obersten Dienstbehörden bewerben, wenn sie die rechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Entscheidung über die Zulassung zum Aufstieg ist unabhängig von konkreten Stellenbesetzungsverfahren zu treffen.

Das Aufstiegsverfahren beginnt jeweils zu Terminen, die der Senator für Finanzen in Abstimmung mit den obersten Dienstbehörden ausschreibt.

2. Auswahl- und Zulassungsverfahren

2.1 Dienstliche Beurteilung

Von den Beschäftigungsdienststellen ist neben den Personalakten der Bewerberin oder des Bewerbers auch eine aktuelle dienstliche Beurteilung

vorzulegen. Außerdem ist darzulegen, inwieweit die Bewerberin/der Bewerber während ihrer/seiner bisherigen Tätigkeit schon hinreichende Kenntnisse erworben haben, wie sie für die neue Laufbahn gefordert werden.
Um möglichst vergleichbare Beurteilungen zu erhalten, werden diese auf einem besonderen Vordruck abgegeben (Anlage 1).
Neben der Beurteilung der bisher gezeigten Leistungen und Fähigkeiten wird die Bewährungswahrscheinlichkeit im höheren Dienst eingeschätzt unter Einbeziehung der Vorbereitung durch die erfolgreich absolvierte Einführung in die Aufgaben des höheren Dienstes.
Dabei ist folgende Skala zugrunde zu legen:

5 **Hervorragend** (Es besteht eine sehr hohe Bewährungswahrscheinlichkeit; absolute Spitzenleistung)

4 **Entspricht voll den Anforderungen** (Es besteht eine hohe Bewährungswahrscheinlichkeit; bereits jetzt wird den Anforderungen des höheren Dienstes entsprochen)

3 **Entspricht weitgehend den Anforderungen** (Befriedigende Bewährungswahrscheinlichkeit; Leistung und Verhalten entsprechen weitgehend den Anforderungen; die Entwicklungsperspektive ist positiv)

2 **Entspricht noch nicht den Anforderungen** (Geringe bzw. eingeschränkte Bewährungswahrscheinlichkeit; Leistung und Verhalten entsprechen noch nicht den Anforderungen; die Entwicklungsperspektive ist eingeschränkt)

1 **Entspricht nicht den Anforderungen** (Keine Bewährungswahrscheinlichkeit; eine Entwicklungsperspektive wird nicht gesehen)

Zum besseren Verständnis und als Einstufungshilfe sind dem Beurteilungsbogen **„Orientierungswerte zu den Potenzialen“** beigefügt, die eine zielgenauere Bewertung erlauben (Anlage 2).
Beurteilungsmaßstab sind die Anforderungen der Laufbahn des höheren Dienstes. Für jedes bewertbare Leistungsmerkmal ist zu prüfen, inwieweit die Beamtinnen und Beamten diesen Anforderungen gerecht werden. Dies setzt voraus, dass die/der Vorgesetzte die Merkmale beurteilen kann und möglichst häufig die/den Mitarbeiterin/Mitarbeiter in einer entsprechenden Anforderungssituation erlebt hat. Sollte die Führungskompetenz nicht bewertbar sein, ist dies bei den Merkmalen 10 und 11 durch ein Kreuz zu vermerken.

außer Kraft

Die besonderen Qualifikationen (Abschnitt H des Beurteilungsvordrucks) sind an den Anforderungen der Laufbahn des höheren Dienstes zu messen. Spezifische, zum Beispiel

- durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten, wenn sie für die Tätigkeit im höheren Dienst dienlich sind (vgl. § 4 Abs. 4 BremLGG) oder

- durch Ausbildung, Lehrtätigkeit, Projektleitung, Rotation oder Führungserfahrung erworbene Qualifikationen

sind zu berücksichtigen.
Die Aufstiegsbeurteilung mündet in einen Gesamtwert. Die ziffernmäßige Gesamtbewertung ergibt sich, indem

- pro Merkmal das Produkt aus der Beurteilungseinstufung und der Gewichtszahl gebildet wird,

- die Summe der Produkte über alle beurteilten Merkmale ermittelt wird und

- durch die Summe der Gewichtszahlen (der beurteilten Merkmale) dividiert und auf 2 Stellen hinter dem Komma berechnet wird.

Die Beurteilung ist durch die/den Dienstvorgesetzte/n vorzunehmen. Verfügt diese/r nicht über ausreichende eigene Erkenntnisse zur Erstellung der Beurteilung, sind andere Personen (z.B. unmittelbare oder frühere Vorgesetzte) zu beteiligen. Die Beteiligung ist in der Beurteilung zu vermerken.
Beurteilungszeitraum sind die letzten drei Jahre vor Erstellung der Beurteilung.
Bei der Beurteilung sind die Regelungen der Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX (Nr. 4.3) zu berücksichtigen.

2.2 Assessment Center

Das Assessment Center wird als eintägiges Potenzialbeurteilungsverfahren mit mehreren Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausgestaltet. Diese werden unter Berücksichtigung von vorher beschriebenen Anforderungen mit Hilfe unterschiedlicher Methoden (z.B. Vortrag, Rollenspiel, Gruppenaufgabe und/ oder -diskussion) durch eine aus mehreren Personen bestehenden Kommission hinsichtlich ihrer Eignung für den Aufstieg in den höheren Dienst beobachtet und beurteilt. Das Nähere regelt eine Verfahrensordnung.
Geeignet für die Zulassung zum Assessment Center-Verfahren sind Bewerberinnen und Bewerber, die nach ihren fachlichen Leistungen erwarten lassen, dass sie den Anforderungen einer Laufbahn des höheren Dienstes entsprechen werden.

außer Kraft

Die Entscheidung über die Zulassung von Bewerberinnen und Bewerbern zu einem Assessment Center-Verfahren, das ressortübergreifend vom Senator für Finanzen eingerichtet wird, trifft die zuständige oberste Dienstbehörde.
Der Senator für Finanzen bildet auf Grund der erreichten Werte im Assessment Center eine Rangfolge für die zum Aufstieg in den höheren Dienst zuzulassenden Beamtinnen und Beamten im Sinne einer „Bestenauslese“ und schlägt diese den obersten Dienstbehörden vor.

2.3 Entscheidung über die Zulassung

Bis zu der durch den Senat jährlich beschlossenen Höchstzahl der Zulassungen können die Bewerberinnen und Bewerber zum Aufstieg in den höheren Dienst zugelassen werden, die im Assessment Center-Verfahren gemäß Ziffer 2.2 mindestens den Gesamtwert 2,75 (Eignungsprognose „entspricht weitgehend den Anforderungen") erreicht haben.
Die Entscheidung über die Zulassung zum Aufstieg treffen die obersten Dienstbehörden.
Das Auswahlergebnis kann mit Einverständnis der Beamtin/des Beamten in die Auswahlentscheidung (Rangfolge) des Folgejahres eingebracht werden.
Mit der Zulassung wird der Beginn der Einführungszeit festgelegt (§ 17b Abs. 2 Satz 1 BremLV).

3. Einführung in die Aufgaben des höheren Dienstes

Der Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes in eine Laufbahn des höheren Dienstes dauert mindestens zwei Jahre und umfasst eine praktische Einführungszeit und die erfolgreiche Teilnahme an einem an den Anforderungen der neuen Laufbahn ausgerichteten und vom Senator für Finanzen durchgeführten Bildungsgang.

3.1 Praktische Einführung in die Aufgaben des höheren Dienstes

Die praktische Einführung dient der Ergänzung der fachlichen Kenntnisse und bereitet die Bewerberin/den Bewerber auf ihre/seine künftigen Aufgaben im höheren Dienst vor. Die Einführung besteht in der Regel durch praktische Einweisung und Einführung in typische Tätigkeiten des höheren Dienstes, wobei die Bewerberin/der Bewerber grundsätzlich in ihrem/seinem Arbeitsbereich tätig bleiben kann, wenn und soweit ihr/ihm dort Aufgaben des höheren Dienstes übertragen werden können. Sie/er muss mit für den höheren Dienst typischen Aufgaben, ggf. Sonder- und Projektaufgaben, betraut werden und sollte in der Einführungszeit auch andere Arbeitsbereiche kennenlernen.

3.2 Teilnahme an einem Bildungsgang

außer Kraft

3.2.1 Ziele des Bildungsganges

Die Inhalte des Bildungsgangs werden an den Anforderungen ausgerichtet, die unter den Bedingungen der Modernisierung und Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung der öffentlichen Verwaltung künftig an Beamte des höheren Dienstes gestellt werden müssen. Neben der Sicherung der Rechtsbindung wird es deshalb zunehmend wichtig,

- ökonomische Probleme und Zusammenhänge zu verstehen,
- verwaltungsbetriebswirtschaftliche Managementmethoden und -instrumente bei gleichzeitiger Erhöhung der Kundenorientierung in der administrativen Tätigkeit anzuwenden,
- mögliche Konflikte zwischen Wirtschaftlichkeit und Rechtmäßigkeit zu erkennen und entsprechende Lösungen zu erarbeiten,
- aktuelle Prozesse der Verwaltungsmodernisierung und ihre Auswirkungen auf die Veränderung der öffentlichen Aufgabenwahrnehmung zu steuern und notwendige Veränderungen dauerhaft zu implementieren sowie
- über persönliche, soziale, methodische und fachübergreifende Führungskompetenzen zu verfügen.

Ziel des Bildungsganges ist es mithin, fachübergreifende Kompetenzen für ein Verwaltungs- und Personalmanagement zu entwickeln, das der zunehmenden Komplexität der administrativen Tätigkeit im höheren Dienst entspricht, die zu einem erheblichen Anteil aus Führungsaufgaben bestehen. Das setzt voraus, dass die Bewerberinnen und Bewerber über verhaltens- und handlungsorientierte Befähigungsmerkmale, Schlüsselqualifikationen und Grundkenntnisse in dem für ihre Laufbahn erforderlichen Umfang verfügen müssen, insbesondere über

- Methodische Kompetenzen,
- Führungs- und Sachkompetenzen,
- Persönliche Kompetenzen und
- Management- und Führungsaufgaben.

Die Bildungsmaßnahmen orientieren sich an den allgemeinen Anforderungsmerkmalen für den höheren Dienst: Der fächerübergeifende Anteil an der beruflichen Tätigkeit in der Laufbahngruppe des höheren

außer Kraft

Dienstes liegt erfahrungsgemäß je nach Fachrichtung, Beschäftigungsbehörde und Amt etwa zwischen 30 und 60, der allgemeinfachliche Anteil etwa zwischen 20 und 30 und der fachspezifische Anteil etwa zwischen 10 und 60 vom Hundert. Die allgemeinfachlichen und die fachspezifischen Anforderungsmerkmale sind nicht Gegenstand dieser Aufstiegsseminare.
Der Bildungsgang der Bewerberinnen und Bewerber besteht deshalb aus folgenden Pflicht- und Wahlpflichtfortbildungsmaßnahmen einschl. einer Arbeitsgemeinschaft.

3.2.2 Pflichtfortbildungsmaßnahmen

Während der Einführungszeit nehmen die Beamtinnen und Beamten unter Berücksichtigung von bisher absolvierten Fortbildungsmaßnahmen an max. vier jeweils einwöchigen Aufstiegsseminaren teil, die vom Senator für Finanzen angeboten werden. Die Kosten hierfür trägt die Beschäftigungsdienststelle.
Darüber hinaus haben die Beamtinnen und Beamten an einem Lehrgang „Verwaltungsmanagement“ teilzunehmen, der vom Senator für Finanzen im Rahmen des Fortbildungsprogramms angeboten wird.
Die Unabhängige Stelle bzw. der von ihr berufene Ausschuss kann auf Antrag der zuständigen obersten Dienstbehörden über das laufende Aufstiegsverfahren hinaus in unzweifelhaften Fällen und nach entsprechender Begutachtung durch den Senator für Finanzen die Teilnahme an organisierten Fortbildungsveranstaltungen anerkennen, wenn diese mit den nach Ziffern 3.2.2 und 3.2.3 der Richtlinie über den Aufstieg in den höheren Dienst vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen inhaltlich gleichwertig sind.
Der Lehrgang wird durch eine Arbeitsgemeinschaft begleitet, die als moderierter Erfahrungsaustausch und besondere Form kollegialer Beratung angelegt wird, in dem konkrete Modernisierungsprobleme der Arbeitsbereiche der Beamtinnen und Beamten aufgearbeitet werden.
In diesem Rahmen wird von der Beamtin/dem Beamten individuell eine Projektaufgabe schriftlich bearbeitet, die sich auf ein konkretes Modernisierungsvorhaben ihres/seines Arbeitsbereiches bezieht. Die Projektarbeit hat vornehmlich die Aufgabe, einen komplexen Verwaltungsvorgang insbesondere auch unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Problemstellungen darzulegen, kritisch zu würdigen und einen Entscheidungsvorschlag zur Problemlösung zu unterbreiten. Das Thema der Projektarbeit ist von der für die Beamtin/den Beamten zuständigen obersten Dienstbehörde zu genehmigen, die Bearbeitung der

außer Kraft

Projektaufgabe ist Dienst und innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten nach der Genehmigung abzuschließen. Die Projektarbeit ist schriftlich gemäß der „Empfehlungen für die Bearbeitung einer Projektarbeit im Rahmen des Aufstiegs in den höheren Dienst“ zu erstellen und vor der unabhängigen Stelle oder dem von ihr gem. § 17b Abs. 3 BremLV zu berufenen Ausschuss vorzustellen.
Für Beamtinnen und Beamte außerhalb der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes kann die unabhängige Stelle oder der von ihr berufene Ausschuss andere Pflichtfortbildungsveranstaltungen zulassen. Die Entscheidung ist nach Zulassung zum Aufstieg, aber vor Beginn der Pflichtfortbildung einzuholen. Gleiches gilt für Lehrerinnen und Lehrer an der Verwaltungsschule und der Landesfinanzschule.

3.2.3 Wahlpflichtfortbildungsmaßnahmen

Im Laufe des Einführungszeitraums sind die Beamtinnen und Beamten ferner verpflichtet, in Absprache mit ihrer jeweiligen Beschäftigungsdienststelle zwei weitere Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, die nach den individuellen, fachlichen und dienstlichen Bedarfen festgelegt werden; eine Veranstaltung sollte sich auf Fragen der Europäischen Integration beziehen. Als Bildungsträger kommen z.B. fachspezifische Einrichtungen sowie die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, die Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt) oder das Deutsche Institut für Urbanistik (DIFU) in Frage. Als Wahlpflichtveranstaltungen werden auch durch eine Teilnahmebescheinigung nachgewiesene mindestens zweitägige bildende Maßnahmen wie Vortragsreihen, Kongresse, Tagungen und andere Veranstaltungen anerkannt, bei denen die Einrichtung den Lernprozess nicht zwingend verbindlich für eine zahlenmäßig überschaubare und personell gleichbleibende Gruppe von Teilnehmerinnen und Teilnehmern organisiert. Die Kosten hierfür trägt die Beschäftigungsdienststelle.
Dazu sind in der Zulassungsentscheidung weitere Festlegungen zu treffen.

4. Feststellung der erfolgreichen Einführung

Die Feststellung der erfolgreichen Einführung in eine Laufbahn des höheren Dienstes erfolgt auf Antrag der obersten Dienstbehörde durch die unabhängige Stelle oder den Ausschuss gemäß § 17b Abs. 3 BremLV. Der Ausschuss besteht aus drei Mitgliedern, die von der unabhängigen Stelle (§ 23 BremBG) berufen werden. Bei Bedarf können die unabhängige Stelle oder der Ausschuss weitere Fachprüferinnen oder Fachprüfer hinzuziehen; diese besitzen kein Stimmrecht.

außer Kraft

Der unabhängigen Stelle oder dem Ausschuss sind zur Beurteilung der erfolgreichen Einführung die Personalakten der Bewerberin/des Bewerbers, eine aktuelle dienstliche Beurteilung gemäß Ziffer 2.1, die sich auf den gesamten Zeitraum der Einführungszeit bezieht, die Teilnahmenachweise der Aufstiegsseminare und Fortbildungsveranstaltungen sowie die schriftliche Ausarbeitung der Projektaufgabe vorzulegen. Die Teilnahme an vergleichbaren Aufstiegseinführungen und Fortbildungsveranstaltungen bei anderen Dienstherren ist zu berücksichtigen.
Die Einführung in die Aufgaben der neuen Laufbahn ist erfolgreich abgeschlossen, wenn die/der für den Aufstieg vorgesehene Beamtin/Beamte die notwendigen Fachkenntnisse für die neue Laufbahn besitzt und befähigt ist, diese auf dem ihr/ihm zugedachten oder übertragenen Aufgabengebiet erfolgreich anzuwenden.
Die Feststellung der erfolgreichen Einführung erfolgt in einer nach den Befähigungsanforderungen gestalteten Vorstellung vor der unabhängigen Stelle oder dem Ausschuss, insbesondere durch die Präsentation der Projektaufgabe. Die Vorstellung soll die Dauer von 45 Minuten nicht unterschreiten und eine Stunde nicht überschreiten.

5. Zuerkennung der Laufbahnbefähigung

Stellt die unabhängige Stelle oder der Ausschuss fest, dass die Einführung in die neue Laufbahn erfolgreich war, wird der Beamtin/dem Beamten die Befähigung für eine Laufbahn des höheren Dienstes zuerkannt. Über die Zuerkennung der Befähigung ist eine Urkunde auszufertigen, die von den Mitgliedern der unabhängigen Stelle oder des Ausschusses zu unterzeichnen ist.
Wird festgestellt, dass die Beamtin oder der Beamte nicht erfolgreich in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt ist, so darf für sie/ihn nur noch einmal, und zwar erst nach Ablauf von sechs Monaten, ein Antrag auf Feststellung der Befähigung für die gleiche Laufbahn gestellt werden. Für schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 darf ein Wiederholungsantrag zweimal gestellt werden. Die unabhängige Stelle oder der Ausschuss kann Auflagen für die Wiederholung des Feststellungsverfahrens machen.

6. Fortbildung nach Zuerkennung der Laufbahnbefähigung

Die Beamtin/der Beamte ist auch nach Zuerkennung der Laufbahnbefähigung zu einer nachhaltigen, aufgabenbezogenen Fortbildung verpflichtet. Sie/er soll innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren nach der Zuerkennung insbesondere an Veranstaltungen zu

- ausgewählten Fragen des Finanz-, Personal- und Organisationsmanagements,
- ausgewählten Fragen der Entwicklung des öffentlichen Rechts sowie
- aktuellen Entwicklungen der Bund-Länder-Beziehungen

außer Kraft

teilnehmen. Bei Entscheidungen über die Übertragung höherwertiger Dienstposten sowie über Beförderungen ist die Teilnahme an diesen Fortbildungsveranstaltungen zu berücksichtigen.

7. Übergangsregelung

Beamtinnen und Beamte, die an einem Assessment Center-Verfahren gemäß Ziffer 2.2 in den Jahren 2001 bzw. 2002 teilgenommen haben und mindestens den Gesamtwert gemäß Ziffer 2.3 erreicht haben, können über die vom Senat beschlossene Höchstzahl der Zulassungen von Beamtinnen und Beamten gemäß Ziffer 1. hinaus zum Aufstiegslehrgang zugelassen werden. Die Anwendung dieser Übergangsregelung ist bis zum 30. September 2004 befristet.

8. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten am 1. November 2003 in Kraft; sie treten am 31. Oktober 2008 außer Kraft. Die Richtlinien über den Aufstieg in den höheren Dienst vom 31. Januar 2001 in der Fassung der Änderung vom 6. Februar 2002 treten am 31. Oktober 2003 außer Kraft.
Bremen, den 20. Oktober 2003

Der Senator für Finanzen

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

Weitere Informationen siehe rechte Spalte oben.

Fußnoten

1) Oberste Dienstbehörde i.S. des § 17b BremLV sind die Mitglieder des Senats für ihren Geschäftsbereich, der Präsident des Rechnungshofs der Freien Hansestadt Bremen, die Landesbeauftragte für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Landesbeauftragte für den Datenschutz, die Dienstvorgesetzten an den Hochschulen, der Staats- und Universitätsbibliothek sowie dem Studentenwerk (Art. 3 Abs. 1 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen vom 7. Dezember 1999, Brem.GBl. S. 297) sowie der Vorstand der Bremischen Bürgerschaft

außer Kraft