

Laufbahnwechsel nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung

§ 27 BLV eröffnet die Möglichkeit des Laufbahnwechsels im Rahmen einer Personalfördermaßnahme für besonders leistungsstarke und qualifizierte Beamtinnen und Beamte. In der neuen Laufbahngruppe können damit zwei Beförderungsstufen erreicht werden. Vorgeschaltet ist ein Auswahlverfahren, in dem Eignung und Befähigung für den in der Behörde ausgewiesenen und mit einem Anforderungsprofil unterlegten Dienstposten vor einer Auswahlkommission in einem schriftlichen und mündlichen Teil nachgewiesen werden müssen.

Die Auswahlverfahren werden grundsätzlich von den obersten Dienstbehörden durchgeführt.

Im Vorfeld empfiehlt es sich, nachfolgende Punkte zu bedenken:

- Besetzung der Auswahlkommission
- Reihenfolge der Durchführung des schriftlichen und mündlichen Teils
- Gewichtung des schriftlichen und mündlichen Teils
- Bewertungsmaßstab für die Übungen
- Auswahl der Übungen für beide Teile in Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil.

Aus zahlreichen Gesprächen mit Personalverwaltungen des Bundes und ersten Erfahrungen mit einzelnen Behörden werden für die Auswahlverfahren folgende Empfehlungen ausgesprochen:

Die Auswahlkommission setzt sich zusammen aus 4 Mitgliedern der höheren Laufbahn. Sie soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Daneben hat sich die Begleitung des mündlichen Teils durch eine Psychologin oder einen Psychologen bewährt.

Das Vorziehen des schriftlichen Teils hat den Vorteil, dass die Auswahlkommission nach dem späteren mündlichen Teil den Bewerberinnen und Bewerbern das Ergebnis unmittelbar mitteilen kann.

Die Gewichtung des schriftlichen im Verhältnis zum mündlichen Prüfungsteil beträgt 50 zu 50, wobei die erreichbare Punktzahl jeweils bei 100 liegt. Die Feststellung der Eignung für die nächst höhere Laufbahngruppe setzt das Erreichen einer Gesamtpunktzahl von mindesten 55 % von 200 Punkten = 110 Punkten voraus. Dabei müssen im schriftlichen und mündlichen Teil jeweils mindestens 30 von jeweils 100 Punkten erreicht werden.

Die Übungen werden von 0 bis 20 Punkten bewertet, wobei schwierige Übungen höher gewertet werden. Dies erfolgt in der Weise, dass die Bewertung der Übung mit einem Faktor von 1 bis 3 multipliziert wird.

Bei unterschiedlichen Bewertungen einer Übung durch die Korrektoren wird die Endpunktzahl nach gemeinsamer Beratung letztlich durch ein arithmetisches Mittel gebildet.

Beim schriftlichen Teil haben sich die sog. Postkorbübungen bewährt; das sind Aufgaben aus der Praxis, die verschiedene Problemstellungen beinhalten und sich im Schwierigkeitsgrad je nach Laufbahngruppe unterscheiden. Für den Laufbahnwechsel in den mittleren Dienst können dies Sachverhalte sein, anhand derer reines Wissen abgefragt wird; es können auch Multiple choice - Aufgaben gestellt werden. Für den Laufbahnwechsel in den gehobenen und höheren Dienst sollen komplexe Zusammenhänge erkannt und Fähigkeiten zu abstraktem und analytischem Denken unter Beweis gestellt werden.

Die Inhalte der Postkorbübungen müssen sich an dem Anforderungsprofil des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes orientieren. Es bieten sich folgende Formen der Aufgabenstellungen an:

Beim Laufbahnwechsel vom einfachen in den mittleren Dienst

- Wissensabfrage / Multiple-choice
- Rechtschreibtest / Diktat

Beim Laufbahnwechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst

- Vermerk
- Sprechzettel
- Presseerklärung
- Bescheid
- Bürgerschreiben
- Glückwunschsreiben
- Sprachtest

Beim Laufbahnwechsel vom gehobenen in den höheren Dienst

- Vermerk
- Sprechzettel
- Presseerklärung
- Bescheid
- Rede
- Leitungsvorlage
- Sprachtest.

Für den mündlichen Teil haben sich bei Auswahlverfahren der BAKöV Übungen bewährt, die aus dem nachfolgend dargestellten Werkzeugkasten modular ausgewählt werden können. Je nach Laufbahngruppe und Dienstposten werden diese variabel zusammengesetzt.

„Werkzeugkasten“ für den mündlichen Teil des Auswahlverfahrens

Die im Folgenden in Form von Modulen vorgestellten Übungen sind in vier Modulgruppen eingeteilt, denen jeweils drei Module zugeordnet sind. Nach einer allgemeinen Beschreibung der Modulgruppe folgt die Darstellung der drei Module. Jedes Modul wird zunächst kurz skizziert, um im Anschluss die Kompetenzen zu benennen, die zur Bewertung herangezogen werden können. Zum Abschluss werden die Module den drei möglichen Laufbahnwechseln zugeordnet, um eine erste Orientierung zu geben. Das entscheidende Kriterium für die Auswahl der Modulgruppe und der Module für ein Auswahlverfahren ist jedoch immer das Anforderungsprofil des zu besetzenden Dienstpostens.

MODULGRUPPE 1: PRÄSENTATIONSÜBUNGEN

Präsentationsübungen eignen sich vor allem für die Beobachtung und Bewertung von Kommunikationsverhalten im verbalen und non-verbalen Bereich sowie von persönlichem Auftreten und Überzeugungsverhalten. Darüber hinaus wird die Fähigkeit beurteilt, Informationen fachlich und sachlich kompetent aufzubereiten sowie diese adressatengerecht darzustellen.

Modul 1.1 Fachvortrag

1.1.a Beschreibung des Moduls

Beim Modul 1.1 handelt es sich um eine Übung (Dauer ca. 10 Minuten), in der die Bewerbenden nach einer kurzen Vorbereitungszeit von ca. 15 Minuten ein fachliches Thema vorstellen sollen. Dabei können von der oder dem Vortragenden unterschiedliche Medien genutzt werden, um den Vortrag zu visualisieren und zu gestalten.

1.1.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Methodenkompetenz
- Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz.

Modul 1.2 Selbstpräsentation

1.2.a Beschreibung des Moduls

Dieses Modul 1.2 dient der Vorstellung der eigenen Person, des beruflichen Werdegangs sowie der Darstellung des jetzigen und/oder des zukünftigen Aufgabengebiets. Die Selbstpräsentation hat eine Dauer von 5-10 Minuten und wird von den Teilnehmenden im Vorfeld des Verfahrens vorbereitet und geübt.

1.2.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Personale Kompetenz
- Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz.

Modul 1.3 Präsentation des Arbeitsplatzes

1.2.a Beschreibung des Moduls

Dieses Modul 1.3 dient der Vorstellung des eigenen Aufgabengebiets. Die Übung „Präsentation des Arbeitsplatzes“ umfasst eine Länge von 5-10 Minuten und wird von den Teilnehmenden im Vorfeld des Verfahrens vorbereitet und geübt.

1.2.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz.

MODULGRUPPE 2: FRAGE-ANTWORT-ÜBUNGEN

Die Frage-Antwort-Übungen eignen sich insbesondere für die Beobachtung und Bewertung von Antwortverhalten der Bewerbenden, ähnlich wie in einem Prüfungsgespräch. Je nach der Fragestellung können inhaltliche Bewertungsdimensionen, wie etwa Wissen und Einstellungen oder aber auch persönliche Kompetenzen, wie etwa Stress- und Kommunikationsverhalten, beobachtet und bewertet werden. Darüber hinaus können, insbesondere im Interview, konkrete Verhaltensweisen der Bewerberinnen und Bewerber in zukünftigen beruflichen Situationen abgefragt werden.

Modul 2.1 Fragen zur Selbstpräsentation oder zum Fachvortrag

2.1.a Beschreibung des Moduls

Das Modul 2.1 kann unmittelbar im Anschluss an eine Präsentation oder an einen Fachvortrag jedoch auch zeitlich davon getrennt durchgeführt werden. Die an die Bewerbenden gestellten Fragen können sich aus den vorangegangenen Modulen 1.1 bis 1.3 sowie aus dem Antwortverhalten der Bewerbenden ergeben. Darüber hinaus können die Fragen aus einem vorab ausgearbeiteten Fragenkatalog gestellt werden. Die Dauer der Übung beträgt in der Regel ca. 10 Minuten.

2.1.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Personale Kompetenz
- Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz.

Modul 2.2 Fragen zum Anforderungsprofil der zukünftigen Stelle

2.2.a Beschreibung des Moduls

Das Modul 2.2 „Fragen zum Anforderungsprofil an die zukünftige Stelle“ sollte im Unterschied zum Modul 2.1 zeitlich getrennt nach der vorangegangenen Präsentationsübung durchgeführt werden. Die an die Bewerbenden gestellten Fragen werden in der Regel aus einem vorab ausgearbeiteten Fragenkatalog entnommen, der sich auf das Anforderungsprofil der zukünftigen Stelle bezieht (Dauer in der Regel ca.10 Minuten).

2.2.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Personale Kompetenz
- Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz.

Modul 2.3 Strukturiertes Interview

2.3.a Beschreibung des Moduls

In einem strukturierten oder auch standardisierten Interview werden mit Hilfe eines Interviewleitfadens ausgewählte inhaltliche Themenbereiche abgefragt und vor allem vertiefend hinterfragt. Im Unterschied zu den Modulen 2.1 und 2.2, in denen die Teilnehmenden „frontal“ vor der Kommission Platz nehmen, sitzen die Bewerberin oder der Bewerber und die Interviewerin oder der Interviewer „über-Eck“ an einem Tisch. Die Dauer des Moduls 2.3 beträgt mindestens 30 Minuten und erlaubt es, mit Hilfe der situativen und projektiven Fragetechnik zukünftiges Verhalten der Bewerbenden in unterschiedlichen und insbesondere kritischen beruflichen Situationen vertiefend zu analysieren.

2.3.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Personale Kompetenz
- Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Führungskompetenz.

MODULGRUPPE 3: SIMULATIONSÜBUNGEN

In Simulationsübungen werden in der Regel durch Rollenspiele Szenarien konstruiert, die versuchen, die zukünftige berufliche Realität der Teilnehmenden abzubilden.

Ziel der Übung sollte sein, konkrete Verhaltensweisen der Bewerberin oder des Bewerbers zu beobachten und zu bewerten, die von der zukünftigen Stelleninhaberin oder dem zukünftigen Stelleninhaber erwartet werden. Dabei werden bei den Bewerbenden die Fähigkeiten bewertet, ein Gespräch kompetent zu führen, konstruktives Feedback und verständliche Anweisungen zu geben sowie die Anwendung eines der Gesprächssituation angemessenen Führungsstils.

Modul 3.1 Rollenspiel „Unterweisung von Mitarbeitenden in eine Aufgabe / in ein Thema“

3.1.a Beschreibung des Moduls

In diesem Modul wird die Fähigkeit überprüft, eine Aufgabe, einen Aufgabenbereich oder komplexe Arbeitsabläufe sowie innerbehördliche Zusammenhänge und Strukturen der Rollenspielpartnerin oder dem Rollenspielpartner verständlich zu erläutern. Zunächst erhalten die Bewerbenden eine Rollenspielanweisung, auf die sie sich ca. 15 Minuten vorbereiten können. Im Anschluss an die Vorbereitungsphase erfolgt die Durchführungsphase (10 bis 15 Minuten), in der das Unterweisungsgespräch zwischen den Rollenspielpartnern stattfindet.

3.1.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Führungskompetenz.

Modul 3.2 Rollenspiel „Führung von Mitarbeitenden in kritischen Situationen“

3.2.a Beschreibung des Moduls

In diesem Modul müssen die Bewerbenden, in der Rolle einer Führungskraft, ein Gespräch mit einem oder einer Mitarbeitenden führen. Dabei werden schwierige und herausfordernde Führungsthemen zum Gegenstand des Rollenspiels, wie z. B. Kritikgespräche, Problemerkörterungsgespräche oder Motivationsgespräche. Wie in Modul 3.1 erhalten die Bewerbenden zunächst eine Rollenspielanweisung (ca. 15 Minuten Vorbereitungszeit). Im Anschluss findet ein Gespräch von ca. 15 Minuten zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden statt.

3.2.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Personale Kompetenz
- Sozialkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Führungskompetenz.

Modul 3.3 Disput

3.3.a Beschreibung des Moduls

Im Modul 3.3 wird den Teilnehmenden am Anfang der Übung ein Thema genannt, zu dem die Bewerbenden einen Standpunkt einnehmen und diesen bis zum Ende des Disputts vertreten müssen. Die Disputpartnerin oder der Disputpartner vertritt immer die Gegenposition und behält die Meinung während der gesamten Übung (Dauer etwa 5 Minuten). Im Disput wird die Fähigkeit bewertet, sich schnell und flexibel auf ein neues Thema einzustellen und eine eigene Argumentation bis zum Ende des Disputts zu entwickeln. Darüber hinaus kommt es darauf an, sich auf das Gegenüber einzustellen und die sachliche Ebene in der Kommunikation nicht zu verlassen.

3.3.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Personale Kompetenz
- Sozialkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Fachkompetenz.

MODULGRUPPE 4: GRUPPENÜBUNGEN

Das Ziel einer Gruppenübung ist es, ein dienstliches Problem, eine Arbeitsaufgabe oder ein allgemeines Thema in einem vorher ausgewählten Setting durch die Gruppe der Bewerbenden bearbeiten zu lassen. Die Lösungsfindung kann entweder alleinverantwortlich durch die Gruppe geschehen (siehe Modul 4.1) oder durch die Verantwortlichkeit einer Leiterin oder eines Leiters (siehe Modul 4.2 und Modul 4.3). In den Gruppenübungen wird die Fähigkeit bewertet, wie die Teilnehmenden untereinander kooperieren und kommunizieren und ob es Ihnen bzw. der Gruppenleitung gelingt, gemeinsame Lösungen zu finden. Darüber hinaus kann nicht nur der Prozess, sondern auch die Qualität des Gruppenergebnisses für die Beurteilung herangezogen werden.

Modul 4.1 Führerlose Gruppendiskussion anlässlich einer

Besprechung
Projektsitzung
Jour Fix
etc.

4.1.a Beschreibung des Moduls

Dieses Modul kann bei einer Bewerberanzahl von mindestens 4 Personen in unterschiedlichen Settings (Besprechungen, Projektsitzung, Jour Fix, etc.) durchgeführt werden. Den Teilnehmenden wird zunächst ein Thema oder eine Aufgabenstellung genannt, welches sie ohne Vorbereitungszeit in ca. 20 Minuten bearbeiten sollen. Dabei können auch unterschiedliche Medien zur Strukturierung und Visualisierung des Arbeitsprozesses sowie zur Ergebnissicherung eingesetzt werden. Die Gruppe steuert in dieser Übung alleinverantwortlich die Arbeitsprozesse, die zu besetzenden Rollen und gestaltet das gemeinsame Arbeitsergebnis.

4.1.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Personale Kompetenz
- Sozialkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Fachkompetenz.

Modul 4.2 Leitung einer Gruppendiskussion anlässlich einer

Besprechung
Projektsitzung
Jour Fix
etc.

4.2.a Beschreibung des Moduls

Auch dieses Modul kann bei einer Bewerberanzahl von mindestens 4 Personen in unterschiedlichen Settings (Besprechungen, Projektsitzung, Jour Fix, etc.) durchgeführt werden. Im Unterschied zu Modul 4.1 wird der Leiterin oder dem Leiter zunächst ein Thema oder eine Aufgabenstellung genannt, auf das sie oder er sich in 10 Minuten vorbereiten kann. Nach der Vorbereitung erfolgt eine Diskussion von 20 – 30 Minuten, in der die Aufgaben und Themen bearbeiten werden. Die Leiterin oder der

Leiter führt in das Thema ein, steuert die sozialen Prozesse und fasst gemeinsame Arbeitsergebnisse zusammen.

4.2.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Führungskompetenz.

Modul 4.3 Teilnahme an einer geleiteten Gruppendiskussion anlässlich einer

Besprechung

Projektsitzung

Jour Fix

etc.

4.3.a Beschreibung des Moduls

In Modul 4.3 wird die Teilnahme an der geleiteten Gruppendiskussion aus Modul 4.2 zeitgleich mit der Leitung bewertet. Die Teilnehmenden erfahren nach der Vorbereitungszeit das Thema oder die Aufgabenstellung von ihrer Leiterin oder ihrem Leiter. In der darauf folgenden Diskussion bringen die Teilnehmenden ihre Argumente, Vorschläge und Äußerungen ein, die Gegenstand der Bewertung sind.

4.3.b Folgende Kompetenzen können zur Bewertung herangezogen werden:

- Sozialkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Fachkompetenz.

Zuordnung der Module zu den drei Laufbahnwechseln

Laufbahnwechsel vom einfachen in den mittleren Dienst

- Modul 1.3 Präsentation des Arbeitsplatzes
- Modul 2.2 Fragen zum Anforderungsprofil der zukünftigen Stelle
- Modul 2.3 Strukturiertes Interview
- Modul 4.1 Führerlose Gruppendiskussion

Laufbahnwechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst

- Modul 1.2 Selbstpräsentation
- Modul 2.2 Fragen zum Anforderungsprofil der zukünftigen Stelle
- Modul 2.3 Strukturiertes Interview
- Modul 3.1 Rollenspiel „Unterweisung von MA in eine Aufgabe/in ein Thema“
- Modul 4.1 Führerlose Gruppendiskussion

Laufbahnwechsel vom gehobenen in den höheren Dienst

- Modul 1.1 Fachvortrag
- Modul 2.1 Fragen zum Fachvortrag
- Modul 2.3 Strukturiertes Interview
- Modul 3.2 Rollenspiel „Führung von MA in kritischen Situationen“
- Modul 3.3 Disput
- Modul 4.2 Leitung einer Gruppendiskussion
- Modul 4.3 Teilnahme an einer geleiteten Gruppendiskussion

Abschließende Bemerkung

Zu Fragen zur Durchführung des Auswahlverfahrens nach § 27 BLV steht Ihnen als Ansprechpartnerin bei der BAKöV Frau Leitende Regierungsdirektorin Petra Füssgen (Tel.: 0228 99 629-5202; E-mail: Petra.Fuessgen@bakoev.bund.de) zur Verfügung.