

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen

Nummer 06/2017 vom 23.02.2017

Qualifizierung für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A14 BremBesO (§ 9 Abs. 4 Nr. 3 BremLVO)

Verteiler: Alle Dienststellen ohne Schulen

Bezug:

Senatsbeschluss vom 14. Februar 2017 über die Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften sowie die Ausfertigung der Verordnung und deren Verkündung im Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen

Vorbemerkung

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat am 14. Februar 2017 u.a. die Änderung des § 9 der BremLVO beschlossen. Durch die Änderung werden die Zulassungsvoraussetzungen für eine Qualifizierung im Rahmen einer sog. „Fachkarriere“ festgelegt. Die Qualifizierung ist vor allem auf lebensältere Praktikerinnen und Praktiker zugeschnitten, die aufbauend auf einer längeren und erfolgreichen beruflichen Praxis die Voraussetzungen für die Wahrnehmung von Ämtern oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 erwerben sollen.

Zulassungsvoraussetzungen für die Qualifizierung für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14

- Der Beamtin oder dem Beamten müssen bereits Aufgaben eines bewerteten Amtes der Besoldungsgruppe A 14 übertragen worden sein. Die Bewertung erfolgt im Rahmen der besoldungs- und haushaltsrechtlichen Vorschriften auf der Basis eines Gutachtens des Kommunalen Arbeitgeberverbandes e.V.,
- Die Beamtin oder der Beamte hat sich in dem Amt der Besoldungsgruppe A 13 mindestens drei Jahre überdurchschnittlich bewährt,
- Die Beamtin oder der Beamte hat nach erstmaliger Übertragung eines Amtes der Laufbahngruppe 2 den Nachweis der dienstlichen Mobilität durch den Einsatz auf drei verschiedenen Verwendungen von jeweils mindestens zwölfmonatiger Dauer in sich deutlich

voneinander unterscheidenden Funktionen erbracht. Zwei der Verwendungen müssen mindestens der Besoldungsgruppe A 11 zuzuordnen sein.

Zulassung, Anmeldung der Teilnehmenden, Durchführung und Kosten der Qualifizierung

- Die jeweilige oberste Dienstbehörde der Beamtin oder des Beamten kann das erfolgreiche Durchlaufen eines Auswahlverfahrens vorschreiben. Sie trifft auch die Entscheidung über die Zulassung zur Qualifizierung.
- Die jeweilige oberste Dienstbehörde meldet die zur Qualifizierung zugelassenen Beamtinnen und Beamten bei der Senatorin für Finanzen an.
- Mit der Anmeldung ist als Anlage ein Nachweis zu erbringen, dass die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind. In der Anlage werden folgende Dokumente erwartet:
 - o Mitteilung der obersten Dienstbehörde, dass die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind,
 - o Kopie des Gutachtens des Kommunalen Arbeitgeberverbandes e.V.,
 - o Kopie der dienstlichen Beurteilung bzw. Beurteilungen, aus denen hervorgeht, dass sich die Beamtin oder der Beamte in dem Amt der Besoldungsgruppe A 13 mindestens drei Jahre überdurchschnittlich bewährt hat,
 - o Nachweis der dienstlichen Mobilität durch den Einsatz auf drei verschiedenen Verwendungen von jeweils mindestens zwölfmonatiger Dauer in sich deutlich voneinander unterscheidenden Funktionen, von denen zwei der Verwendungen mindestens der Besoldungsgruppe A 11 zugeordnet waren.
- Die Organisation der Qualifizierungsmaßnahme obliegt der Senatorin für Finanzen.
- Die jeweilige Dienststelle stellt die zugelassene Beamtin oder den zugelassenen Beamten für den Besuch der Veranstaltungen und für die Ablegung des vorgeschriebenen Leistungsnachweises im Rahmen der Qualifizierung frei.
- Die Kosten der Qualifizierung trägt die jeweilige Dienststelle der oder des Teilnehmenden. Die Kosten der gesamten Qualifizierung betragen 1.040,00 Euro pro Person. Wird die oder der Teilnehmende während der Qualifizierung in eine andere Dienststelle versetzt, hat sie oder er einen Anspruch auf die weitere Teilnahme an der Qualifizierung. Die neue Dienststelle übernimmt die Kosten der Qualifizierung ab dem Zeitpunkt der Versetzung.

Inhalt und Umfang der Qualifizierung

Die Qualifizierung umfasst insgesamt 160 Unterrichtsstunden (20 Tage) und setzt sich aus folgenden Modulen zusammen:

- Modul 1: Strategisches Leiten und Führen in der öffentlichen Verwaltung
- Modul 2: Personalmanagement
- Modul 3: Führung und Zusammenarbeit
- Modul 4: Öffentliche Finanzwirtschaft/Haushalt
- Modul 5: Europakompetenzen, Verfassungs- und Verwaltungsrecht

- Modul 6: Verwaltungsmodernisierung und IT-Strategie Bremens

Nähere Angaben über den Inhalt der Module sind der Anlage zu entnehmen.

Feststellung des Erfolgs der Qualifizierung

- Zum Abschluss der Qualifizierung ist festzustellen, ob diese mit Erfolg beendet wurde. Die Qualifizierung ist mit Erfolg beendet, wenn sie regelmäßig besucht und der vorgeschriebene Leistungsnachweis erfolgreich abgelegt wurde.
- Die Qualifizierung ist regelmäßig besucht worden, wenn $\frac{3}{4}$ der Veranstaltungstage besucht wurden. Darüber erhalten die Teilnehmenden eine Bescheinigung.
- Alle Teilnehmenden an der Qualifizierung haben einen Leistungsnachweis abzulegen. Der Leistungsnachweis kann während der Veranstaltungen in den Modulen oder am Ende der Qualifizierung abgelegt werden. Der Leistungsnachweis wird in der Regel in Form eines schriftlich ausgearbeiteten Referats erbracht. Das ausgearbeitete Referat wird als mündlicher Vortrag mit anschließender Diskussion der Prüfungskommission vorgestellt. Andere Formen des Leistungsnachweises sind nur nach vorheriger Genehmigung durch die Prüfungskommission möglich.
- Eine von der Senatorin für Finanzen eingesetzte Prüfungskommission stellt fest, ob der Leistungsnachweis erfolgreich oder nicht erfolgreich abgelegt wurde. Eine Leistung, die mit „nicht erfolgreich abgelegt“ bewertet wurde, kann einmal wiederholt werden.

Zeitplan

Die Durchführung der Qualifizierung ist im Zeitraum von Mai 2017 – November 2017 geplant.

Die obersten Dienstbehörden werden gebeten, Beamtinnen und Beamte, die sich überdurchschnittlich bewährt haben und alle weiteren Zulassungsvoraussetzungen erfüllen der Senatorin für Finanzen, Referat 33 bis zum **7. April 2017** zu benennen.

Kontakt

Herr Woitalla
Die Senatorin für Finanzen
Referat 33
Doventorscontrescarpe 172, Block C
28195 Bremen
Telefon: 361-59173
E-Mail: referat33@finanzen.bremen.de

Frau Oeltjen
Die Senatorin für Finanzen
Referat 30 Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und Personalvertretungsrecht
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
Tel.: +49 (0)421 361-6626
E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Anlagen

Inhalte der Module im Rahmen der Qualifizierung

Module	Zeitl. Umfang
<p data-bbox="213 539 1273 611">Modul 1: Strategisches Leiten und Führen in der öffentlichen Verwaltung</p> <p data-bbox="188 645 1281 775">Das operative Tagesgeschäft prägt den Alltag von Führungskräften. Man ist als Fachexpert_in für Einzelfälle gefragt, E-Mails müssen gelesen, Besprechungen durchgeführt werden oder man nimmt selber teil, kurzfristig müssen Vertretungen organisiert, kurzfristig Stellungnahmen geschrieben werden und ...</p> <p data-bbox="188 779 1276 947">Es findet sich oft kein Freiraum, um innezuhalten und sich die Frage zu stellen, wie die eigenen Aufgaben und die Organisation für die Anforderungen von morgen aufzustellen sind. Strategisch führen bedeutet, die ungewisse Zukunft in den Blick zu nehmen und dafür Festlegungen zu treffen. Und es geht darum, für die Umsetzung der damit häufig verbundenen notwendigen Veränderungen zu sorgen.</p> <p data-bbox="188 981 272 1010">Inhalt</p> <ul data-bbox="236 1014 1137 1182" style="list-style-type: none">- Strategisches Handeln ist eine Führungsaufgabe- Von der Strategie zur Veränderung- Wichtige Faktoren für eine gelingende Veränderung- Projektmanagement-Methoden einsetzen- Mit schwierigen Situationen in Veränderungsprozessen umgehen <p data-bbox="188 1216 260 1245">Ziele</p> <p data-bbox="188 1249 1262 1317">Es geht darum, einen Blick für strategische Leitungsaufgaben und die mit strategischen Entscheidungen verbundenen Veränderungsprozesse zu bekommen.</p>	<p data-bbox="1337 860 1453 889">24 Ustd.</p> <p data-bbox="1347 927 1444 956">3 Tage</p>

Module	Zeitl. Umfang
<p style="text-align: center;">Modul 2: Personalmanagement</p> <p>Aufgabe eines modernen Personalmanagements – insbesondere in Zeiten tiefgreifender Veränderungen – ist es, die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu steigern und die Zukunftsfähigkeit zu sichern. Neben der Modernisierung der IT-Landschaft und der strategischen Planung und Steuerung liegt der Fokus daher auch auf einer modernen Personalentwicklung, die sich an der Entwicklung gleichermaßen der Führungskräfte als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet.</p> <p>Inhalt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalmanagement - Personalentwicklung - Gesundheitsmanagement - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Suchtprävention - Diversity und Chancengleichheit - Personalrecht <p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Bedeutung des Personals als zentrale Ressource für die Effizienz der öffentlichen Verwaltung erkennen - Personalentwicklung als Kernaufgabe eines modernen Personalmanagements verstehen - Kennenlernen eines auf den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ausgerichteten Gesundheitsmanagements - Die Vielfalt des Personals wertschätzend wahrzunehmen, die darin liegenden Potentiale erkennen und durch ein diversityorientiertes Personalmanagement gezielt fördern und nutzen. 	<p>48 Ustd.</p> <p>6 Tage</p>

Module	Zeitl. Umfang
<p style="text-align: center;">Modul 3: Führung und Zusammenarbeit</p> <p>Führungskräfte spielen aufgrund ihrer Stellung in Organisations- und Personalentwicklungsprozessen in der bremischen Verwaltung eine zentrale Rolle. Das Führungsverhalten, der persönliche Führungsstil, der Umgang mit den Mitarbeiter_innen, die Fähigkeit zu kommunizieren, Ziele zu setzen, Sinnhaftigkeit von Arbeit und Aufgaben zu vermitteln sowie Partizipationsmöglichkeiten zu eröffnen haben häufig einen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und somit auf die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter_innen.</p> <p>Hinzu kommt, dass eine große Herausforderung für Führungskräfte häufig der Umgang mit unterschiedlichen Arbeitsweisen, Wertvorstellungen, Einstellungen, Fähigkeiten und Lebenssituationen der Mitarbeiter_innen in den jeweiligen Arbeitsteams sein kann. Dazu kann ein Blick auf die Bedürfnisse der Teammitglieder, das Erkennen von Teamstrukturen und -rollen, die Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen innerhalb des Teams sowie die Reflektion eigener Haltungen und Einstellungen gegenüber den Mitarbeiter_innen im eigenen Arbeitsbereich hilfreich sein.</p> <p>Inhalt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führungsverständnis, Führungsaufgaben, Führungsinstrumente - Anforderungen an Führungskräfte - Mitarbeiter_innenentwicklung - Zusammenarbeit im Team - Teamphasen / Teamrollen - Kooperation und Kommunikation im Team positiv beeinflussen - Störungen im Team bearbeiten - Interventionsmöglichkeiten auf der strukturellen, sozialen, personellen Ebene (TZI-Modell) <p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> - mehr Klarheit über die Wirkung des Führungsverhaltens gewinnen - Licht- und Schattenseiten von Führungsverantwortung reflektieren - Bewusstsein über den Einfluss eigener Haltungen sowie des eigenen Verhaltens auf die Mitarbeiter_innen - Potentiale von Mitarbeiter_innen besser erkennen und Entwicklungsmöglichkeiten fördern - Handlungsstrategien für herausfordernde Situationen im Team entwickeln - Möglichkeiten und Grenzen zur aktiven Gestaltung der unterschiedlichen Teamentwicklungsphasen erkennen - 	<p>24 Ustd.</p> <p>3 Tage</p>

Module	Zeitl. Umfang
<p style="text-align: center;">Modul 4: Öffentliche Finanzwirtschaft/Haushalt</p> <p>Zentrale Problemfelder der öffentlichen Haushaltswirtschaft und deren Reformen werden dargestellt und anhand ausgewählter Problemfelder vertieft. Dabei werden besonders die finanziellen Rahmenbedingungen Bremens betrachtet und daraus resultierende haushalts- und finanzpolitische Konsequenzen erörtert. Eine Beurteilung des Ressourcenverbrauchs, der eingegangenen Verpflichtungen und der Vermögenslage Bremens erfolgt auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten der Steuerung und Kontrolle der Budgets aufgezeigt.</p> <p>Inhalt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Situation in Bremen und daraus resultierende haushalts- und finanzpolitische Konsequenzen - Haushaltsrecht - Kameraler Haushalt und Produktgruppenhaushalt - Geschäftsberichte der Freien Hansestadt Bremen - Produktgruppencontrolling - aktuelle finanzpolitische und haushaltsrechtliche Themen <p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen die Grundlagen zentraler Problemfelder der öffentlichen Haushaltswirtschaft und deren Reformen verstehen und anhand ausgewählter Problemfelder analysieren können - Die finanziellen Rahmenbedingungen Bremens kennen und daraus resultierende haushalts- und finanzpolitische Konsequenzen beurteilen können - Haushalts- und finanzwirtschaftliche Vorschriften und Instrumente kennen - Möglichkeiten der Steuerung und Kontrolle von Budgets kennen 	<p style="text-align: center;">24 Ustd. bzw. 3 Tage</p>

Module	Zeitl. Umfang
<p data-bbox="229 327 1257 360">Modul 5: Europakompetenzen, Verfassungs- und Verwaltungsrecht</p> <p data-bbox="188 398 1289 461">Im Themenbereich Europarecht, Verfassungs- und Verwaltungsrecht, werden für die Teilnehmer*innen aktuelle Themen in den Vordergrund der Veranstaltung gestellt.</p> <p data-bbox="188 499 272 528">Inhalt</p> <ul data-bbox="188 533 1107 730" style="list-style-type: none"> - Grundbegriffe der Europäischen Union - Zusammensetzung und Aufgaben europäischer Institutionen - Rechtsordnung der EU und die Bedeutung für das nationale Recht - Verfassungsrechtliche Grundlagen des Verwaltungsrechts - Rechtsformen des Verwaltungshandelns - Folgen fehlerhaften Verwaltungshandelns <p data-bbox="188 768 256 797">Ziele</p> <p data-bbox="188 801 1278 965">Die Teilnehmer*innen sollen aktuelle Themen- und Fragestellungen unter europa-, verfassungs- und/oder verwaltungsrechtlichen Aspekten überblicken und einordnen können. Die oben benannten Inhalte werden anhand eines konkreten Sachverhalts oder einer aktuellen Entscheidung zugeordnet und analysiert. Sie sollen verwaltungsverfahrensrechtliche Regelungen bürgerfreundlich anwenden können.</p>	<p data-bbox="1342 546 1449 645">16 Ustd. bzw. 2 Tage</p>

Module	Zeitl. Umfang
<p data-bbox="252 324 1230 360">Modul 6: Verwaltungsmodernisierung und IT-Strategie Bremens</p> <p data-bbox="188 394 1267 560">Immer schnellerer gesellschaftlicher Wandel und die zunehmende Pluralität innerhalb unserer Lebensgemeinschaft sowie digitaler und demographischer Wandel werden zukünftig eine immer größere Rolle spielen. Dies bedeutet Veränderungen für die Gestaltung, Steuerung und Kommunikation öffentlicher Verwaltungen auf unterschiedlichen Ebenen.</p> <p data-bbox="188 595 1297 828">Verwaltung muss daher nicht nur den Fokus auf aktuelle Ereignisse und Anforderungen richten, sondern ihr Denken und Handeln auch auf zukünftige und unbekanntere Entwicklungen richten. Dazu müssen Anforderungsprofile unterschiedlichster Bereiche wie Digitalisierung, Integration, gesellschaftliche Erwartungshaltungen und finanzielle Nachhaltigkeit in einen Kompatibilitätsmodus transferiert werden. Die Umsetzung dieser Herausforderung wird insbesondere die vorhandene und zukünftige Führungsebene betreffen.</p> <p data-bbox="188 862 272 893">Inhalt</p> <ul data-bbox="188 929 868 1232" style="list-style-type: none"> - Programm Zukunftsorientierte Verwaltung <ul style="list-style-type: none"> -Integrierte Gesamtsteuerung -Digitale Verwaltung -Transparenz und Bürgerservice -Optimierung der Verwaltung der Verwaltung -Steuerung öffentlicher Unternehmen -Länderübergreifende Kooperationen - Verwaltung 4.0 - IT-Strategie Bremens <p data-bbox="188 1265 260 1296">Ziele</p> <ul data-bbox="188 1332 1281 1702" style="list-style-type: none"> - Einschätzungen treffen können in Bezug auf Dienstleistungsqualität vor dem Hintergrund des bremischen Konsolidierungskurses und dem damit erheblich eingeschränkten Ressourcenrahmen - Zunehmende Digitalisierung, demographischen Wandel und die Erwartungshaltungen der Öffentlichkeit als anhaltenden Veränderungsdruck verstehen und als Kernaufgabe einer modernen Verwaltung erkennen - Veränderungsdruck als Gestaltungspotential nutzen und Entwicklungspotential daraus ableiten können - Erkennen von anwendbaren Verfahren und Instrumenten für den eigenen Einsatzbereich. - Ansätze kennen, die es ermöglichen, Reformprozesse effektiv zu steuern 	<p data-bbox="1347 797 1445 891">16 Ustd. bzw. 2 Tage</p>