Hochschule des Bundes
für öffentliche
Verwaltung

Hinweise
zum Leitfaden für das Auswahlverfahren und die Zulassung zum Studiengang „Master of Public Administration“ an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung vom 14. Januar 2022

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1: Anwendungsbereich
Anwendungsbereich ..... H 1

Abschnitt 2: Vorbereitung des Auswahlverfahrens
Bedarfsabfrage ..... H 2
Terminsbestimmung ..... H 3
Meldung der Bewerberinnen und Bewerber ..... H 4
Auswahlkonzept und Ablaufplanung ..... H 5
Einladung zum Auswahlverfahren ..... H 6

Abschnitt 3: Durchführung des Auswahlverfahrens
Allgemeine Regelungen ..... H 7
Auswahlkommission ..... H 8
Kompetenzen ..... H 9
Zuordnung der Kompetenzen ..... H 10
Aufgaben im schriftlichen Teil des Auswahlverfahrens ..... H 11
Aufgaben im mündlichen Teil des Auswahlverfahrens ..... H 12
Bewertung der schriftlichen Aufgaben ..... H 13
Bewertung der mündlichen Aufgaben ..... H 14
Punktwerte ..... H 15
Gesamtergebnis ..... H 16
Dokumentation ..... H 17
Bekanntgabe der Ergebnisse ..... H 18

Abschnitt 4: Ergebnis des Auswahlverfahrens
Zulassung zum Aufstieg ..... H 19

Abschnitt 5: Kosten
Verwaltungskostenerstattung ..... H 20

Abschnitt 6: Schlussvorschriften
Inkrafttreten, Außerkrafttreten ..... H 21

Abschnitt 1: Anwendungsbereich

H 1 Anwendungsbereich

– unbesetzt –

Abschnitt 2: Vorbereitung des Auswahlverfahrens

H 2 Bedarfsabfrage

Die Aufforderung zur Bedarfsmeldung wird von der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (Hochschule) per E-Mail an die obersten Dienstbehörden versandt. Innerhalb ihres Geschäftsbereichs erheben die obersten Dienstbehörden den Bedarf an Studienplätzen und melden ihn unmittelbar der Geschäftsstelle des Studiendekanats-Masterstudiengang (MPA-Geschäftsstelle) an der Hochschule.

H 3 Terminsbestimmung

Die Entsendebehörde teilt den Funktionsträgerinnen und Funktionsträger den Termin des mündlichen Teils des Auswahlverfahrens unverzüglich nach der Terminsbestätigung durch die Hochschule mit.

H 4 Meldung der Bewerberinnen und Bewerber

Die Bewerberinnen und Bewerber müssen über einen Bachelorabschluss oder einen gleichwertigen Studienabschluss verfügen. Einem Bachelorabschluss gleichwertig sind Diplome an Fachhochschulen sowie Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Meister-, Fortbildungs- oder Fachwirtprüfungen sind dagegen einem Bachelorabschluss nicht gleichwertig.

H 5 Auswahlkonzept und Ablaufplanung

(1) Wird die Hochschule mit der Durchführung des Auswahlverfahrens betraut, übersendet sie der Entsendebehörde ein Formblatt zur Festlegung des Auswahlkonzepts. Darin bestimmt die Entsendebehörde, ob die weitere Vorstellung vor der Auswahlkommission im mündlichen Prüfungsteil von den in den schriftlichen Aufgaben erzielten Ergebnissen abhängig

gemacht werden soll (gestuftes Verfahren), und legt die Pflichtwahl- und Wahlmodule sowie deren Gewichtung fest.

Gestuftes Verfahren

(2) Entscheidet sich die Entsendebehörde für die Anwendung des gestuften Verfahrens, sind der MPA-Geschäftsstelle die Klausurergebnisse spätestens drei Wochen vor dem Termin des mündlichen Teils mitzuteilen. Die Bewerberinnen und Bewerber werden von der Entsendebehörde über die Klausurergebnisse informiert. Die verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber werden von der MPA-Geschäftsstelle zum mündlichen Prüfungsteil geladen.

Modularisierung

(3) Das Auswahlverfahren ist modular angelegt. Das bedeutet, dass die Entsendebehörden die eingesetzten Verfahren bzw. die damit festzustellenden Kompetenzen teilweise individuell nach ihren Vorstellungen auswählen können.

Pflichtbestandteile

(4) Die Feststellung der Fach- und Methodenkompetenz sowie der Kommunikationsfähigkeit, der Teamfähigkeit, der Belastbarkeit, der Selbstmotivationsfähigkeit, der Entscheidungsfreudigkeit und der Selbstreflexion sind Pflichtbestandteile des Auswahlverfahrens.

Pflicht-, Pflichtwahl- und Wahlmodule

(5) Im schriftlichen Teil des Auswahlverfahrens sind die Leitungsvorlage oder eine Fachaufgabe im Umfang von 180 Minuten (Modul 1) sowie das kognitive Eignungsverfahren (Modul 2) Pflichtmodule. Die Fachaufgabe oder eine Postkorbübung im Umfang von 90 Minuten (Modul 3) sowie das Verfahren zur Feststellung der Führungskompetenz (Modul 4) sind Wahlmodule. Die Kombinationsmöglichkeiten sind in H 11 Absatz 7 zusammengefasst.

(6) Im mündlichen Teil des Auswahlverfahrens sind die Gruppendiskussion (Modul 5), das Interview (Modul 6) sowie die beiden Varianten des Rollenspiels (Module 7 und 8) Pflichtwahlmodule. Die Selbstpräsentation (Modul 9) ist ein Wahlmodul. Bei digitaler Durchführung der Aufgaben im mündlichen Teil entfällt grundsätzlich die Gruppendiskussion.

(7) Eine Übersicht der Module des Auswahlverfahrens enthält die Anlage zu diesen Hinweisen.

H 6 Einladung zum mündlichen Teil des Auswahlverfahrens

(1) Die Hochschule versendet die Einladungen zum mündlichen Teil des Auswahlverfahrens ausschließlich per E-Mail.

(2) Die Durchführung einer Informationsveranstaltung ist frühzeitig bei der MPA-Geschäftsstelle zu beantragen. Die angebotenen Informationsveranstaltungen dienen ausschließlich der Information über die Organisation und Durchführung des Auswahlverfahrens. Es erfolgt keine Schulung der Bewerberinnen und Bewerber im Hinblick auf die im Auswahlverfahren festzustellenden Kompetenzen.

Abschnitt 3: Durchführung des Auswahlverfahrens

H 7 Allgemeine Regelungen

(1) Ein Präsenzauswahlverfahren kann mit mindestens vier und maximal acht Bewerberinnen und Bewerbern an zwei Tagen, mit maximal zwölf Bewerberinnen und Bewerbern an drei Tagen und mit maximal 16 Bewerberinnen und Bewerbern an vier Tagen durchgeführt werden. Bei digitaler Durchführung können je nach Ausgestaltung des Auswahlverfahrens mehr Bewerberinnen und Bewerber je Auswahltag teilnehmen.

(2) Werden weniger als vier Bewerberinnen und Bewerber aus einer Entsendebehörde gemeldet, erfolgt in der Regel die organisatorische Zusammenlegung mit einer anderen Entsendebehörde.

H 8 Auswahlkommission

(1) Die Kommissionsmitglieder müssen über einen Masterabschluss oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen.

(2) Unter Organisationseinheit ist die kleinste Untergliederung der Organisationsstruktur der jeweiligen Entsendebehörde zu verstehen.

H 9 Kompetenzen

Berufliche Handlungskompetenz

(1) Das Auswahlverfahren dient der Feststellung der Ausprägung derjenigen Kompetenzen, die die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes zur erfolgreichen Bewältigung ihrer beruflichen Aufgaben benötigen. Unter Kompetenz wird in diesem Zusammenhang das

Potential verstanden, die Anforderungen verschiedener Situationen erfolgreich meistern zu können. Die in Frage stehenden Kompetenzen bilden somit die berufliche Handlungskompetenz der Bewerberinnen und Bewerber ab. Diese Handlungskompetenz ermöglicht es ihnen, Aufgaben in den verschiedensten Arbeitssituationen selbstgesteuert und erfolgreich zu bewältigen.

Messbarkeit

(2) Kompetenzen sind nicht direkt messbar, sondern kommen erst durch konkrete Handlungen zum Ausdruck, d. h. werden für außenstehende Beobachter erst im tatsächlichen Verhalten sichtbar. Für eine objektive und zuverlässige Beurteilung der in Frage stehenden Kompetenzen besteht daher die Notwendigkeit, die Kompetenzen auf konkret beobachtbare Verhaltensweisen (Verhaltensanker) herunterzubrechen (zu operationalisieren).

Kompetenzfelder

(3) In der Psychologie wird die Handlungskompetenz in die vier Kompetenzfelder Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz unterteilt.

Fachkompetenz

(4) Zur Fachkompetenz gehören diejenigen spezifischen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur erfolgreichen Bewältigung der jeweiligen konkreten beruflichen Aufgaben erforderlich sind. Dazu gehört, dass eine Person in der Lage ist, ihr fachliches Wissen im Rahmen der organisationalen Prozesse sinnvoll einzusetzen, Probleme zu identifizieren und Lösungen zu generieren. Fachkompetenzen unterscheiden sich demnach je nach Organisation und innerhalb von Organisationen je nach Fachgebiet bzw. Einsatzbereich.

Methodenkompetenz

(5) Methodenkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, fachliche oder auch sonstige Kompetenzen auf einen neuen Kontext zu übertragen. Hohe Methodenkompetenz spiegelt die Fähigkeit einer Person wider, flexibel auf neue Situationen und Anforderungen zu reagieren und in diesen Situationen die ihnen gemeinsam zu Grunde liegenden Strukturen zu erkennen und daraufhin die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Sozialkompetenz

(6) Sozialkompetenz bezieht sich auf den Aufbau und die Gestaltung von sozialen Beziehungen. Im beruflichen Kontext versteht man darunter die Fähigkeit und Bereitschaft, sich in sozialen Interaktionssituationen (mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden usw.) angemessen, kooperativ und zielorientiert zu verhalten. Dazu gehören insbesondere Kommunikations-, Kooperations-, Konflikt- und Führungsfähigkeit, aber auch Einfühlungsvermögen sowie der Umgang mit Kritik.

Selbstkompetenz

(7) Selbstkompetenz beschreibt, wie Personen mit sich umgehen. Im beruflichen Kontext geht es dabei um die Fähigkeit, sich selbst in die berufliche Tätigkeit einzubringen. Dazu zählen u. a. eine adäquate und kritische Selbstreflexion und Selbsteinschätzung sowie die Bereitschaft, Bedingungen zu schaffen, um sich im Rahmen der Arbeit weiterzuentwickeln. Darüber hinaus geht es darum, wie Personen mit Belastungen umgehen, sowie um ihre Ausdauer und ihre Leistungsbereitschaft und um die Fähigkeit und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung.

Teamfähigkeit

(8) Teamfähigkeit gehört in den Bereich der Sozialkompetenz. Es handelt sich um die Fähigkeit zur konstruktiven Zusammenarbeit in einer Arbeitsgruppe zum Zweck der gemeinsamen Leistungserbringung. Teamfähig zu sein bedeutet, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, Ideen kooperativ zu entwickeln sowie gemeinsam das Beste aus den verschiedenen Lösungsansätzen herauszufiltern, um eine optimale Lösung zu erzielen. Notwendig dafür sind ein freundlicher und respektvoller Umgang mit den anderen Gruppenmitgliedern sowie die adäquate Wahrnehmung von Gruppenprozessen und die Wahl geeigneter Verhaltensweisen, um das gemeinsame Ziel zu erreichen. Außerdem geht es darum, sich selbst und sein Können produktiv in eine Gruppe einzubringen und gleichzeitig den Beitrag der anderen zu würdigen.

Kommunikationsfähigkeit

(9) Kommunikationsfähigkeit gehört in den Bereich der Sozialkompetenz. Es handelt sich um die Fähigkeit, sich verbal klar und deutlich auszudrücken, gleichzeitig aber auch auf der nonverbalen Ebene kongruent zu sein, um mit anderen effektiv zu kommunizieren. Dazu gehört es, Informationen mündlich und schriftlich gut verständlich zu formulieren und an Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben, aufmerksam zuzuhören und seinen Kommunikationspartnern gegenüber Wertschätzung auszudrücken. Außerdem geht es darum, eine offene Diskussionskultur anzuregen, in der alle Meinungen geschätzt und berücksichtigt werden, damit es zu effektiven Entscheidungsprozessen kommt.

Konfliktfähigkeit

(10) Konfliktfähigkeit gehört in den Bereich der Sozialkompetenz. Es handelt sich um die Fähigkeit, Differenzen und Konflikte wahrzunehmen und offen anzusprechen. Dies bedeutet, die eigenen Standpunkte und Interessen klar zu artikulieren, aber auch offen zu sein für die Anliegen der Gegenseite sowie das Positive an den Standpunkten der anderen zu erkennen und zu würdigen, so dass trotz der Konfliktsituation keine feindliche Atmosphäre entsteht. Gleichzeitig heißt Konfliktfähigkeit, dass Konflikte nicht unter den Teppich gekehrt werden, sondern frühzeitig eine ergebnis- und zukunftsorientierte Lösung angestrebt wird.

Führungsfähigkeit

(11) Führungsfähigkeit gehört in den Bereich der Sozialkompetenz. Es handelt sich um die Fähigkeit leitender Personen, Führungsaufgaben erfolgreich zu bewältigen. Dazu gehören insbesondere die Anleitung und Steuerung von Mitarbeitern und Teams, sowie die Umsetzung komplexer Zielsetzungen innerhalb einer Organisation. Zur erfolgreichen Führung von Mitarbeitern gehören unter anderem Aspekte wie Durchsetzungs- und Überzeugungsvermögen, Menschenkenntnis, Delegation und motivatorische Fähigkeiten. Führungsfähigkeit stellt dabei eigentlich eine Art „Hybridkompetenz“ dar, da die Handlungskompetenz von Führungskräften aus der Überschneidung von fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen sowie der Selbstkompetenz resultiert.

Motivationsfähigkeit

(12) Motivationsfähigkeit gehört in den Bereich der Selbstkompetenz, soweit es um den Aspekt der Selbstmotivation geht. Selbstmotivation bedeutet die Anstrengungsbereitschaft in Hinblick auf die Erreichung eines Ziels. Die effektivste Form der Selbstmotivation ist die intrinsische Motivation, d. h. das Individuum ist aus eigenem Antrieb heraus an der Erreichung eines Ziels interessiert, und seine Leistungsbereitschaft ist nicht primär von externen Motiven wie etwa Entlohnung, Lob oder der Vermeidung negativer Folgen abhängig.

(13) Der Aspekt der Fremdmotivation bzw. der Fähigkeit, andere zu motivieren, gehört dagegen in den Bereich der Sozialkompetenz. Hiermit ist die Fähigkeit gemeint, andere in unterschiedlichster Art und Weise zu begeistern und zu motivieren, so dass diese bereit sind, sich für ein gesetztes Ziel einzusetzen und ihr Potenzial zur Zielerreichung auszuschöpfen.

Belastbarkeit

(14) Belastbarkeit zählt zum Bereich der Selbstkompetenz. Die Belastbarkeit zeigt sich im beruflichen Kontext in vielfacher Weise. Dazu gehört der Umgang mit vorhersehbaren wie unvorhersehbaren Belastungen, aber auch der Umgang mit fehlenden Handlungsoptionen. Von besonderer Bedeutung ist die kognitive und emotionale Stabilität in Belastungssituationen. Entscheidend ist, ob das Individuum auch in schwierigen Situationen

einen „kühlen Kopf“ bewahren kann und nicht Gefahr läuft, die „Fassung zu verlieren“. Ein wichtiger Gesichtspunkt ist die Fähigkeit, Belastungssituationen zu antizipieren und sich entsprechend vorzubereiten. Dabei kann auch der Umgang mit konkurrierenden Lebensbereichen wie Beruf und Familie von Bedeutung sein.

Selbstreflexion

(15) Die Selbstreflexion gehört in den Bereich der Selbstkompetenz. Selbstreflexion ist ein grundlegender Vorgang der Bewusstseinsbildung. Als Aspekt der Selbstkompetenz umfasst sie die Fähigkeit, über sich selbst nachzudenken, sich z. B. in Frage zu stellen. Selbstreflexion erlaubt es dem Individuum, sich selbst zu erkennen, und kann als Wissenserwerb über die eigenen psychischen Fähigkeiten, Handlungsziele und Motive beschrieben werden.

Entscheidungsfreudigkeit

(16) Entscheidungsfreudigkeit gehört in den Bereich der Selbstkompetenz. Entscheidungen können als Wahl zwischen Alternativen bezeichnet werden. Entscheidungen können grundsätzlich kognitiv und bzw. oder emotional getroffen werden. Ein Mangel an Entscheidungsfreude tritt immer dann auf, wenn kognitive und emotionale Gründe im Widerstreit stehen. Bezogen auf den beruflichen Bereich stehen rationale Entscheidungen im Vordergrund. Das Individuum soll nach Abwägung von Fakten möglichst ohne Verzögerung eine Entscheidung treffen.

H 10 Zuordnung der Kompetenzen

– unbesetzt –

H 11 Aufgaben im schriftlichen Teil des Auswahlverfahrens

Leitungsvorlage oder eine Fachaufgabe im Umfang von 180 Minuten

(1) Eine Leitungsvorlage dient der schnellen und trotzdem erschöpfenden Information, die der Leitung die notwendigen Entscheidungsgrundlagen liefert und außerdem einen Überblick über die im Hause anfallenden wesentlichen Aufgaben und Probleme verschafft. Sie soll

in sich schlüssig und ohne Akteneinsicht verständlich sein. Die Leitungsvorlage wird einschließlich einer Lösungsskizze regelmäßig von der Entsendebehörde erstellt. Die einzelnen Aufgaben sollen eine Bearbeitungsdauer von maximal drei Zeitstunden haben; die Bearbeitung erfolgt in der Regel handschriftlich. In Einzelfällen unterstützt die Hochschule die Entsendebehörden bei der Qualitätssicherung.

(2) Die Leitungsvorlage kann durch eine Fachaufgabe mit einer Bearbeitungsdauer von maximal drei Zeitstunden ersetzt werden. Die Fachaufgabe wird einschließlich einer Lösungsskizze wie die Leitungsvorlage von der Entsendebehörde erstellt.

Fachaufgabe oder Postkorbübung im Umfang von 90 Minuten

(3) Die Fachaufgabe wird einschließlich einer Lösungsskizze von der Entsendebehörde erstellt. Die Fachaufgabe soll eine Bearbeitungsdauer von 90 Minuten nicht überschreiten. In Einzelfällen unterstützt die Hochschule die Entsendebehörden bei der Qualitätssicherung.

(4) Die Fachaufgabe kann durch eine Postkorbübung ersetzt werden. In einer Postkorbübung erhält die Bewerberin oder der Bewerber einen gefüllten „Postkorb“, der „typische“ fiktive Schriftstücke aus dem Akteneingang der Entsendebehörde enthält. Dies können Schreiben, Bestellungen, Aktennotizen, Vermerke und Ähnliches sein. Die einzelnen Vorgänge sind dann von der Bewerberin oder vom Bewerber innerhalb der vorgegebenen Zeit von 90 Minuten abzuarbeiten. Für jeden der Vorgänge ist eine Entscheidung zu treffen. Maßgeblich sind hierbei u. a. die Wichtigkeit und Dringlichkeit der Sache, die Verfügbarkeit von Personal- und Sachressourcen, Kollisionen mit anderen im Postkorb enthaltenen Aufgaben usw. Wesentliche Fähigkeiten, die bei der Postkorbübung – außer der Fachkompetenz – implizit mitgeprüft werden, sind das Organisationsgeschick, das Analysevermögen, das Arbeiten unter Zeitdruck sowie die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen.

Kognitives Verfahren zur Feststellung der Methodenkompetenz

(5) Die Methodenkompetenz wird mit Hilfe eines kognitiven Eignungsverfahrens festgestellt. Kognitive Eignungsverfahren werden heute als Standardauswahlverfahren mit großem Erfolg in der öffentlichen Verwaltung genutzt. Insbesondere zielgruppenspezifische Vorhersagen können damit regelmäßig sehr genau getroffen werden. Im Rahmen des kognitiven

Eignungsverfahrens zur Feststellung der Methodenkompetenz bearbeiten die Bewerberinnen und Bewerber Fragebögen im zeitlichen Umfang von 45 Minuten.

Kognitives Verfahren zur Feststellung der Führungsfähigkeit

(6) Die Übernahme von Führungsverantwortung ist u. a. an persönlichkeitsbezogene, motivationale Faktoren gebunden. Diese können mit Hilfe effizienter kognitiver Verfahren hoher prognostischer Validität erfasst werden. Ein solches Vorgehen ist dazu in der Lage, herkömmliche Verfahren zu ergänzen und damit die Validität des Auswahlprozesses systematisch zu verbessern. Dabei lassen sich gezielt auch alternative Motivstrukturen wie etwa die Umsetzung fachlicher Kompetenzen erkennen, wenn nicht primär ein Interesse an der Übernahme von Führungsaufgaben besteht. Die Bewerberinnen und Bewerber bearbeiten hierzu in der Praxis erprobte Fragebögen in einem zeitlichen Umfang von regelmäßig 45 Minuten. Diese speziell für den Bereich der Führungskräfteauswahl konzipierten Befragungsinstrumente können bei Bedarf um weitere Datenquellen derselben Instrumentenfamilie, z. B. in Form von Fremdbeurteilungen, ergänzt werden.

Kombinationsmöglichkeiten

(7) Die Instrumente des schriftlichen Teils des Auswahlverfahrens sind wie folgt miteinander kombinierbar:

	Fachaufgabe/ Postkorbübung (90 Minuten)	Kognitives Verfahren zur Feststellung der Methodenkompetenz	Kognitives Verfahren zur Feststellung der Führungsfähigkeit
Leitungsvorlage/ Fachaufgabe (180 Minuten)	X	X	X
	X	X	
		X	X
		X	

H 12 Aufgaben im mündlichen Teil des Auswahlverfahrens

Allgemeines

(1) Die Vorhersagegenauigkeit (Validität) und damit die Qualität eines Auswahlverfahrens hängen von der Auswahl der Übungen ab, in denen sich Verhalten beobachten lässt. Die Übungen (Simulationen) sollen daher typische Situationen aus der beruflichen Praxis abbilden und gleichzeitig den Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit bieten, Verhaltensweisen in Bezug auf die Anforderungsdimensionen zu zeigen.

Selbstpräsentation

(2) Präsentationsübungen stellen die Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich vor die Aufgabe, ein bestimmtes Thema aufzubereiten, zu strukturieren und dann vor einer Gruppe vorzutragen. Bei der Präsentationsübung im Rahmen des vorliegenden Bewerberauswahlverfahrens handelt es sich um eine Selbstpräsentation, in der die Bewerberinnen und Bewerber ihre Person, ihre berufliche Entwicklung sowie den Umgang mit den zusätzlichen Belastungen des Aufstiegsverfahrens in einem fünfminütigen Kurzvortrag vorstellen. Sichtbar werden dabei die Kommunikationsfähigkeit und die Belastbarkeit, d. h. zum einen das sprachliche und nonverbale Ausdrucksvermögen sowie die Sicherheit im Auftreten vor einer Gruppe und zum anderen die inhaltliche Aufbereitung der Präsentation.

Gruppendiskussion

(3) Im Rahmen der Gruppendiskussion sollen die Bewerberinnen und Bewerber innerhalb einer Gruppe einen bestimmten Sachverhalt kontrovers diskutieren, um ein bestimmtes vorgegebenes Ziel zu erreichen. Dabei handelt es sich um eine Gruppendiskussion mit Rollenverteilung, d. h. die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber erhalten Informationen zu einem vorgegebenen Standpunkt und bereiten sich darauf vor, diese Position zu vertreten. Der Vorteil einer Rollenverteilung besteht darin, eine konfliktäre Diskussion zu provozieren, um zu beobachten, wie sich die Bewerberinnen und Bewerber in Situationen verhalten, die prinzipiell unvereinbar sind, bei denen aber dennoch eine gemeinsame Linie erarbeitet werden soll.

(4) Gleichzeitig handelt es sich um eine führerlose Gruppendiskussion ohne Vorgabe der Rolle eines Moderators bzw. Diskussionsleiters. Dadurch steuern die Bewerberinnen und Bewerber eigenständig die Aufgabenverteilung und den Ablauf der Diskussion.

(5) Bei der Konzeption der Gruppendiskussion muss darauf geachtet werden, dass die verschiedenen Standpunkte und Positionen in etwa der gleichen Schwierigkeitsstufe entsprechen, um gleiche Bedingungen zu schaffen. Zudem sollte die festgelegte Zielsetzung es erlauben, im Rahmen der Diskussion einen Kompromiss zu ermöglichen.

(6) Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten zehn Minuten, um sich in Stillarbeit vorzubereiten. Im Anschluss daran, beginnt die grundsätzlich zwanzigminütige Gruppendiskussion. Sichtbar werden dabei die Teamfähigkeit, d. h. die Fähigkeit sich in eine Gruppe zu integrieren, sowie die Entscheidungsfreudigkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Zusätzlich kann die Kommunikationsfähigkeit festgestellt werden.

Rollenspiel

(7) Ein Rollenspiel simuliert eine Handlung. Die Akteure versetzen sich in fiktive Personen und agieren aus der Perspektive dieser Personen. Rollenspiele machen Verhalten sichtbar und erlauben eine Diagnostik und Reflexion von Verhaltensweisen. Darüber hinaus erlauben sie das Training alternativer Verhaltensweisen. Im Auswahlverfahren sollen damit komplexe Eigenschaften und Verhaltensdispositionen der Bewerberin oder des Bewerbers sichtbar gemacht werden. Das Rollenspiel unterliegt einer Reihe von Regeln, die der Bewerberin oder dem Bewerber zur Kenntnis gebracht werden müssen. So ist die Spielsituation jeweils durch eine schriftliche Rollenanweisung vorgegeben, an das sich die Bewerberin oder der Bewerber inhaltlich zu halten hat. Die reale Ausgestaltung der Rollenanweisung liegt jedoch im Ermessen der Bewerberin oder des Bewerbers.

(8) Die Situationsbeschreibung und die jeweilige Rolle für den Prüfling werden in Form einer schriftlichen Anweisung vorgegeben, die zur Vorbereitung auf das Rollenspiel ausgehändigt wird. Der Prüfling hat zehn Minuten Zeit, um sich auf seine Rolle vorzubereiten. Als Rollenspielerin oder Rollenspieler fungiert eine psychologisch qualifizierte Person der Hochschule oder eine externe Darstellerin oder ein externer Darsteller. Aus Gründen der Chancengleichheit ist es wichtig, dass die Rollenspielerin oder der Rollenspieler ihr oder seine Rolle für jeden Prüfling in der gleichen Weise spielt; die Rollenspielerin oder der Rollenspieler erhält dazu eine Regieanweisung.

(9) Für das Rollenspiel sind zwei alternative Situationen vorgesehen. Dabei geht es einmal um eine Situation, in der ein Problem zu lösen ist, und alternativ um eine Situation, in der Überzeugungsarbeit zu leisten ist.

(10) Die Dauer der Rollenspiele wird auf jeweils zehn Minuten begrenzt.

Interview

(11) Das Interview ist eine Befragung durch einen Interviewer. Es handelt sich um eine Methode zur Erhebung von Informationen über einen Befragten. Interviews können offene und bzw. oder geschlossene Fragen zu vorgegebenen Themen umfassen. Zu Zwecken der Diagnostik bieten sich vor allem offene Fragen an. Diese sind geeignet beim Befragten eine Narration, d. h. eine Erzählreaktion anzuregen. Die Erzählreaktion ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an inhaltlicher Konsistenz. Der Erzählende berichtet unter diesen Bedingungen oft wenig kontrollierend von eigenen Motiven, Haltungen, Erwartungen und Zielen. Die so gewonnenen Aussagen sind äußerst verlässliche prognostische Indikatoren.

(12) Das Interview kann halbstrukturiert interessierende Themen umfassen. Aus zeitlichen Gründen sollten jedoch nicht mehr als zehn offene Fragen gestellt werden. Das Interview wird durch eine Psychologin oder einen Psychologen oder eine psychologisch qualifizierte Person der Hochschule geführt. Soweit es sich um ein halbstrukturiertes Interview handelt, können die Mitglieder der Auswahlkommission im Anschluss an die Befragung durch den Interviewer eigene Fragen an die Bewerberin oder den Bewerber stellen.

H 13 Bewertung der schriftlichen Aufgaben

(1) Die Bewertung der kognitiven Verfahren wird durch eine Psychologin oder einen Psychologen oder eine psychologisch qualifizierte Person softwareunterstützt durchgeführt.

(2) Die Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber in den Modulen 1 und 2 werden von den Korrektorinnen und Korrektoren aus der Auswahlkommission bewertet. Aus den Bewertungen der Korrektorinnen und Korrektoren wird das arithmetische Mittel gebildet. Das arithmetische Mittel wird auf eine Nachkommastelle kaufmännisch gerundet.

H 14 Bewertung der mündlichen Aufgaben

(1) Für die mündlichen Verfahren existieren Bewertungsskalen, die regelmäßig Verhaltensanker und freie Antwortteile besitzen.

(2) Die Kommissionsmitglieder beraten sich. In die Beratungen beim mündlichen Teil des Auswahlverfahrens werden die Psychologin oder der Psychologe oder die psychologisch qualifizierte Person einbezogen.

H 15 Punktwerte

– unbesetzt –

H 16 Gesamtergebnis

(1) Nach dem Abschluss des Auswahlverfahrens werden die Bewerberinnen und Bewerber auf Grundlage ihrer Gesamtpunktzahl in eine Rangfolge gebracht mit der besten Kandidatin oder dem besten Kandidaten auf dem ersten und der schlechtesten Kandidatin oder dem schlechtesten Kandidaten auf dem letzten Platz.

(2) Das Ergebnis zur Ausprägung der Methodenkompetenz wird auf Antrag der Entsendebehörde entweder mit in das Gesamtergebnis eingerechnet oder nachrichtlich gesondert mitgeteilt. Die Festlegung erfolgt im Auswahlkonzept (vgl. H 5).

H 17 Dokumentation

(1) Die Hochschule stellt den Mitgliedern der Auswahlkommission für den mündlichen Teil des Auswahlverfahrens Beobachtungsbögen und Bewertungsbögen für jede Bewerberin und jeden Bewerber zur Verfügung. Die ausgefüllten Bögen werden nach der Beendigung des Auswahlverfahrens von der Hochschule zu den Akten genommen.

(2) Die individuellen Ergebnisse werden den Entsendebehörden zusammen mit der Rangfolge der Bewerberinnen und Bewerber zur abschließenden Entscheidung übermittelt. Darüber hinaus erhalten die Entsendebehörden die von der eingesetzten Psychologin oder dem eingesetzten Psychologen erstellten individuellen Protokolle des mündlichen Prüfungsteils für jede Bewerberin und jeden Bewerber.

H 18 Bekanntgabe der Ergebnisse

Die Ergebnisse werden einer von der Entsendebehörde benannten Ansprechpartnerin oder einem von der Entsendebehörde benannten Ansprechpartner von der MPA-Geschäftsstelle ausschließlich per E-Mail (vertraulich) mitgeteilt.

Abschnitt 4: Ergebnis des Auswahlverfahrens

H 19 Zulassung zum Aufstieg

Der Hochschule steht keine Befugnis zur Entscheidung über die Zulassung zum Aufstieg zu. Die Mitglieder der Auswahlkommission treffen Prognoseentscheidungen, welche die zuständige oberste Dienstbehörde bei ihrer Entscheidung über die Zulassung berücksichtigt (§ 36 Absatz 6 Satz 1 BLV).

Abschnitt 5: Kosten

H 20 Verwaltungskostenerstattung

Für das Bundesministerium des Innern und für Heimat und seine Geschäftsbereichsbehörden entfällt die Verwaltungskostenerstattung.

Abschnitt 6: Schlussvorschriften

H 21 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

– unbesetzt –

gez. Dr. Benjamin Limbach
Präsident
der Hochschule des Bundes
für öffentliche Verwaltung

Modul / Kompetenzen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Leitungs-vorlage/ Fachaufg. (180 Min.)	**Fachaufg./ Postkorb-übung (90 Min.)**	**Kognitives Verfahren Methoden-kompetenz**	**Verfahren Führungs-fähigkeit**	**Gruppen-diskussion[1]**	**Interview**	**Rollenspiel „Probleme lösen“**	**Rollenspiel „Überzeu-gen“**	**Selbstprä-sentation**
Fachkompetenz	X	X							
Methodenkompetenz			X						
Sozialkompetenz									
Teamfähigkeit					X	X			
Kommunikationsfähigkeit					X		X	X	X
Konfliktfähigkeit							X		
Fremdmotivationsfähig-keit								X	
Führungsfähigkeit				X					
Selbstkompetenz									
Belastbarkeit						X	X	X	X
Selbstreflexion						X			
Selbstmotivationsfähig-keit						X			
Entscheidungsfreudigkeit					X		X	X	

Legende: Pflichtmodul Pflichtwahlmodul (7 oder 8) Wahlmodul

[1] Entfällt bei digitaler Durchführung.