

Verfahrensordnung für die Auswahl von Bewerber*innen für ein Stipendium im Kontext des Masterstudiengangs „Entscheidungsmanagement“ an der Universität Bremen
(Mitbestimmte Fassung vom 16.12.2025)

1. Allgemeines

- 1.1 Diese Verfahrensordnung regelt die Auswahl von Bewerber*innen für das durch den Senator für Finanzen vergebene Stipendium im Rahmen des berufsbegleitenden Masterstudiengangs „Entscheidungsmanagement“ an der Universität Bremen.
- 1.2 Bei der Auswahl wird das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung angewandt.
- 1.3 Für schwerbehinderte Bewerber*innen sind die Bedingungen des Auswahlverfahrens in jedem Einzelfall und in Abstimmung mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen so zu gestalten, dass bei der Bildung des Gesamтурteils auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht genommen werden kann. Die fachlichen und formalen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen sein. Die Integrationsvereinbarung wird beachtet.

2. Auswahlkommission

- 2.1 Für die Auswahl setzt der Senator für Finanzen eine Auswahlkommission ein. Bei der Besetzung der Auswahlkommission ist § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes zu berücksichtigen.
- 2.2 Die Auswahlkommission besteht aus:
 - drei von dem Senator für Finanzen zu benennenden Mitgliedern, eines dieser benannten Mitglieder übernimmt den Vorsitz, (alle stimmberechtigt)
 - einer Vertretung des Gesamtpersonalrates für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, (nicht stimmberechtigt)
 - im Bedarfsfall einer Vertretung der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, (nicht stimmberechtigt)
 - Der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau wird die Teilnahme an der Auswahl angeboten bzw. ermöglicht. Nimmt sie teil, wird die von ihr benannte Vertretung Mitglied der Auswahlkommission. (nicht stimmberechtigt)

3. Auswahl

3.1 Die Auswahl erfolgt in folgenden Stufen:

- Prüfung der formalen Voraussetzungen für das Stipendium als auch für die Zulassung zum Master,
- Prüfung der beamtenrechtlichen Beurteilung,
- Teilnahme an einem schriftlichen Test,
- Teilnahme an einem Assessment-Center (AC).

3.2 Erstellung der Gesamtnote

In die Berechnung der Gesamtnote gehen folgende Punkte mit entsprechender Gewichtung ein:

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Die beamtenrechtliche Beurteilung mit: | 51% |
| 2. Das Ergebnis des schriftlichen Testes mit: | 19% |
| 3. Das Ergebnis des Assessment-Centers mit: | 30% |
| a. Interview | 10% |
| b. Gruppenaufgabe | 10% |
| c. Präsentation | 10% |
| 4. Berücksichtigung des erreichten Statusamtes* ¹ | |
| a. A/E 9 | Gesamtergebnis + 0,00 |
| b. A/E 10 | Gesamtergebnis + 0,02 |
| c. A/E 11 | Gesamtergebnis + 0,04 |
| d. A/E 12 | Gesamtergebnis + 0,06 |
| e. A/E 13 | Gesamtergebnis + 0,08 |

4. Prüfung der formalen Voraussetzungen

4.1 Alle Bewerber*innen, deren Bewerbung bis zum Bewerbungsstichtag vorliegt und die die in der Ausschreibung genannte(n) Formalqualifikation(en) nachweisen können, werden zum weiteren Auswahlverfahren zugelassen. Bei der Zulassung ist zu prüfen, ob die Bedingungen des § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes vorliegen.

4.2 Die Bewerbungsunterlagen werden sowohl von der Universität Bremen als auch vom Referat 33 des Senators für Finanzen geprüft. Während die Universität die Formalkriterien zur Aufnahme und Zulassung zum Studium überprüft, überprüft das Referat 33 die Zulassungskriterien für das Stipendium.

4.3 Die Bewerber*innen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, erhalten nach Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, und

im Bedarfsfall mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, eine Absage.

5. Schriftlicher Test

5.1 Die Bewerber*innen, die die formalen Voraussetzungen nach Ziffer 4 erfüllen, werden zur Teilnahme an einem „schriftlichen Test“ eines externen Anbieters (Universität Bremen) eingeladen. Jeder einzelne Test wird nach den dortigen Standards durchgeführt und ausgewertet. Die Testdurchführung und -auswertung erfolgt auf Grundlage des entsprechenden Datenschutzkonzepts des Anbieters (siehe Anlage 1). Den Bewerber*innen wird ein Termin zur Teilnahme am Test mitgeteilt. Der Test wird in Präsenz unter Leitung der Universität durchgeführt.

5.2 Für alle Bewerbenden wird nach der Auswertung eine Rangliste nach dem erreichten Normwert erstellt. Dabei werden alle Bewerbenden zum weiteren Auswahlverfahren zugelassen, die den Test mit mindestens 50% bestanden haben.

6. Die beamtenrechtliche Beurteilung

6.1 Die Beurteilung soll eine Aussage über die dienstliche Leistung, Eignung und Befähigung liefern und somit den Grundstein für die Vergabe des Stipendiums bilden.

6.2 Grundlage für die Erstellung der Beurteilung sind die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen der Allgemeinen Dienste in der jeweils geltenden Fassung.

7. Assessment-Center (AC)

7.1 In einem eintägigen AC wird jeweils eine Gruppe aus maximal fünf Bewerber*innen unter Berücksichtigung der nachstehenden Verhaltens- und Leistungsmerkmale mit Hilfe unterschiedlicher Methoden durch eine aus max. fünf Mitgliedern bestehende Auswahlkommission hinsichtlich ihrer Eignung für die Übernahme von Funktionen der Laufbahnguppe 2, 2. Einstiegsamt beobachtet und beurteilt. Das AC wird von einem Mitglied der Kommission moderiert und gliedert sich in die nachstehenden Stationen, die von den Bewerber*innen zu absolvieren sind:

- Gruppenaufgabe
- Präsentation
- Interview

7.2 In den Stationen werden folgende Verhaltens- und Leistungsmerkmale beobachtet:

- **strategisches Handeln und Problemlösekompetenz** (Fähigkeit, das Wesentliche zu erkennen, ausgehend von einer sorgfältigen Analyse Sachverhalte und

Zusammenhänge folgerichtig zu bewerten und vorausschauend Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten und Perspektiven zu entwickeln – auch unter Berücksichtigung der Planung und Organisation in Richtung einer Umsetzungs- und Lösungsorientierung sowie der Ideengenerierung),

- **kommunikative Kompetenz** (Fähigkeit und Bereitschaft, zeitnah, zweckmäßig und umfassend zu informieren sowie sich flüssig, sicher, rhetorisch geschickt, adressatengerecht, authentisch, kongruent (verbal/nonverbal) eindeutig auszudrücken),
- **soziale Kompetenz** und Teamfähigkeit (Fähigkeit und Bereitschaft, mit anderen Menschen (intern/extern) partnerschaftlich zusammenzuarbeiten und offen und fair miteinander umzugehen im Sinne einer Kooperation; Sensibilität, Partnerorientierung, Beteiligung, Kompromissbereitschaft durch Motivieren, Einbinden und Wertschätzen),
- **Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzung, Verantwortung** (Fähigkeit und Bereitschaft, zügig und eigenständig klare und verbindliche Entscheidungen zu treffen, engagiert, mit Nachdruck und sozial verträglich durchzusetzen und dafür Verantwortung zu übernehmen, einen eigenen Standpunkt einzunehmen und sich unangenehmen Situationen zu stellen und dabei beharrlich zu bleiben),
- **persönliche Kompetenz** (Fähigkeit, auch ungewöhnliche Belastungen zu ertragen und dabei stets kontrolliert zu bleiben; keine unsachliche Reaktion auf Kritik an der eigenen Person, sicheres und souveränes Auftreten und Standing, Souveränität, Engagement, Leistungsmotivation, Reflexionsvermögen).
- **Diversity-Kompetenz** (Fähigkeit und Bereitschaft, die eigenen Vorurteile gegenüber anderen Menschen zu reflektieren, Unterschiede wertzuschätzen - sofern sie im Einklang mit den geltenden Werten und den ethischen Grundorientierungen sind - Vielfalt zu fördern und strukturellen Diskriminierungen entgegenzuwirken).
- **Digitale Kompetenz** (Offenheit gegenüber Informationstechnologien sowie die Fertigkeit im Umgang mit digitalen Medien und insbesondere auch die Bereitschaft und die Fähigkeit achtsam, d. h. verantwortungsvoll und zielgerichtet steuernd mit Informationstechnologien, digitalen Medien und Daten umzugehen).

7.3 Die Auswahlkommission (vgl. Ziffer 2.2) beobachtet und beurteilt das Verhalten und die Leistungen im Assessment-Center. Das vom Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde benannte Mitglied der Auswahlkommission nimmt mit beratender Stimme teil. Nehmen am AC schwerbehinderte Bewerber*innen teil, so nimmt das von der Gesamtschwerbehindertenvertretung benannte Mitglied der Auswahlkommission ebenfalls mit beratender Stimme teil.

7.4 Das Ergebnis der Stationen des AC wird unabhängig von jedem Mitglied der Auswahlkommission in Bewertungsprotokollen dokumentiert und nach Diskussion im Gremium festgelegt. Dazu wird aus den Einzelbewertungen der Leistungs- und Verhaltensmerkmale pro Merkmal das arithmetische Mittel bis zur zweiten Kommastelle errechnet. Die Stationswerte werden in einem gerundeten Gesamtergebnis zusammengeführt. In einer abschließenden Auswertungs- und Beurteilungskonferenz erfolgt die Erstellung einer Gesamtangfolge auf Basis der Ergebnisse des ACs. Es erfolgt eine Empfehlung zur Vergabe der Stipendien für die Rangplätze 1-8 durch die Auswahlkommission. Bei Punktgleichheit von Bewerber*innen entscheidet die Bewertung des Interviews.

7.5 Nach den Ergebnissen des AC und der Empfehlung der Auswahlkommission wird von dem Senator für Finanzen ein entsprechender Vorschlag erstellt, der dem Gesamtpersonalrat zur Mitbestimmung unterbreitet wird. Sofern die Gesamtschwerbehindertenvertretung am Auswahlverfahren teilgenommen hat, wird diese auf der Grundlage der geltenden gesetzlichen Regelungen beteiligt.

8. Geschäftsführung

Die Geschäftsführung für das Auswahlverfahren übernimmt das für Personalentwicklung zuständige Referat des Senators für Finanzen.

Bremen, 16.12.2025

Der Senator für Finanzen