

## Anlage 1 zur Beschlussvorlage für die POAu-Sitzung am 16.03.2012

### Kriterien für die Übernahme von Verwaltungsnachwuchskräften (Verwaltungsfachangestellten-Auszubildende, Anwärter/innen) ab dem Jahr 2012

Personalverwaltung und Personalvertretung haben sich einvernehmlich auf Kriterien für die Übernahme der nach den Berechnungen des Personalreferates bedarfsgerecht ausgebildeten Verwaltungsnachwuchskräften ab dem Jahr 2012 geeinigt.

Die Kriterien sollen dauerhaft transparente Übernahmeentscheidungen ermöglichen. In Jahren, in denen der Personal- und Organisationsausschuss Einstellungszahlen beschlossen hat, die über dem durch das Personalreferat berechneten Bedarf liegen, können diese Übernahmekriterien jedoch nicht angewandt werden, wenn zum Zeitpunkt der Übernahme kein entsprechender Bedarf gegeben ist. In solchen Jahren bedarf es einer gesonderten Übernahmeentscheidung durch den Personal- und Organisationsausschuss.

Ebenso können diese Übernahmekriterien in Jahren nicht angewandt werden, in denen die Rechtsaufsichtsbehörde der Stadt Fürth die Haushaltsgenehmigung versagt hat.

In die Entscheidung, ob eine Nachwuchskraft dauerhaft oder zur weiteren Erprobung zunächst befristet übernommen wird, beziehen die Übernahmekriterien stärker als bisher die Leistungen ein, die von den Verwaltungsnachwuchskräften während ihrer praktischen Ausbildung erbracht werden. Um eine objektive Messbarkeit der praktischen Leistungen zu erzielen, wird zeitgleich für alle Nachwuchskräfte eine Benotung der Leistungsberichte eingeführt (bislang war dies nur bei den Beamtenachwuchskräften der Fall).

Zudem werden künftig die Jahresfortgangsnoten (Berufsschulzeugnisse, Klausuren) in die Entscheidung einbezogen. Abschlussprüfungen sind eine Momentaufnahme, die aufgrund der besonderen Prüfungssituation das Potential einer Nachwuchskraft nur bedingt widerspiegelt. Durch die stärkere Einbeziehung von Leistungen, die sich über die gesamte Ausbildungsdauer erstrecken, entsteht eine breitere Übersicht über die fachlichen Kenntnisse der Nachwuchskraft.

#### 1. Stufenprüfung

Die Prüfung der Übernahme wird künftig in **2 Stufen** erfolgen:

##### Stufe 1:

Prüfung, ob grundsätzliche Bedenken gegen die Eignung der Nachwuchskraft bestehen (z. B. aufgrund starker Defizite im Sozialverhalten, in der persönlichen Eignung und Führung, bei hohen Fehlzeiten oder mangelnder Praxistauglichkeit).

## Anlage 1 zur Beschlussvorlage für die POAu-Sitzung am 19.01.2018

### Überarbeitung der Kriterien für die Übernahme von Verwaltungsnachwuchskräften (Verwaltungsfachangestellten-Auszubildende, Anwärter/innen) ab dem Jahr 2018

Personalverwaltung und Personalvertretung haben sich **ab dem Jahr 2012** einvernehmlich auf Kriterien für die Übernahme der nach den Berechnungen des Personalreferates bedarfsgerecht ausgebildeten Verwaltungsnachwuchskräfte geeinigt.

Die Kriterien sollen dauerhaft transparente Übernahmeentscheidungen ermöglichen. In Jahren, in denen der Personal- und Organisationsausschuss Einstellungszahlen beschlossen hat, die über dem durch das Personalreferat berechneten Bedarf liegen, können diese Übernahmekriterien jedoch nicht angewandt werden, wenn zum Zeitpunkt der Übernahme kein entsprechender Bedarf gegeben ist. In solchen Jahren bedarf es einer gesonderten Übernahmeentscheidung durch den Personal- und Organisationsausschuss.

Ebenso können diese Übernahmekriterien in Jahren nicht angewandt werden, in denen die Rechtsaufsichtsbehörde der Stadt Fürth die Haushaltsgenehmigung versagt hat.

Die bisherigen Kriterien haben sich grundsätzlich bewährt. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben allerdings gezeigt, dass die Prüfung der Stufe 1 zur möglichen Nichteignung und damit Nichtübernahme der Nachwuchskräfte ein Korrektiv braucht, wenn sich bei den Nachwuchskräften über einen längeren Zeitraum hinweg positive Tendenzen abzeichnen. Diesen Nachwuchskräften soll eine Chance gegeben werden, sich im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses weiter zu bewähren.

#### 1. Stufenprüfung

Die Prüfung der Übernahme wird **weiterhin** in **2 Stufen** erfolgen:

##### Stufe 1:

Prüfung, ob grundsätzliche, **schwerwiegende** Bedenken gegen die Eignung der Nachwuchskraft bestehen (z. B. aufgrund starker Defizite im Sozialverhalten, in der persönlichen Eignung und Führung, bei hohen Fehlzeiten oder mangelnder Praxistauglichkeit).

##### Stufe 2.1:

Prüfung, ob der zusammenfassende Leistungsbericht mit der Mindestnote „befriedigend“ bzw. mit 7,0 Punkten abschließt

und

##### Stufe 2.2:

Prüfung, ob eine für jeden Ausbildungsgang aus differenzierten schulischen und praktischen Leistungen gebildete Durchschnittsnote mindestens „ausreichend“ (Note 4,0 bzw. 5,0 Punkte) ist.

### Stufe 2.1:

Prüfung, ob der zusammenfassende Leistungsbericht mit der Mindestnote „befriedigend“ bzw. mit 7,0 Punkten abschließt

und

### Stufe 2.2:

Prüfung, ob eine für jeden Ausbildungsgang aus differenzierten schulischen und praktischen Leistungen gebildete Durchschnittsnote mindestens „ausreichend“ (Note 4,0 bzw. 5,0 Punkte) ist.

## 2. Folgen der Stufenprüfung

a)

Eine Nachwuchskraft, die die Prüfung in Stufe 1 nicht besteht, wird nicht übernommen (auch nicht befristet).

b)

Eine Nachwuchskraft, die die Prüfung in Stufe 2.1 und 2.2 besteht wird unbefristet übernommen bzw. in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen.

c)

Eine Nachwuchskraft, die die Voraussetzungen in Stufe 2.1 und/oder 2.2 nicht erfüllt\*, wird zunächst für die Dauer von 12 Monaten befristet in ein tarifliches Beschäftigungsverhältnis übernommen (gilt auch für Nachwuchskräfte im Beamtenverhältnis).

## 3. Vorgehensweise bei (zunächst) befristeter Übernahme

Nachwuchskräfte, die aufgrund der Übernahmekriterien nach der Ausbildung zunächst für 12 Monate befristet übernommen werden, sollen die Zeit der befristeten Beschäftigung als Chance begreifen, sich in der täglichen Berufspraxis zu bewähren und sich für eine dauerhafte Beschäftigung bei der Stadt Fürth bzw. die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zu empfehlen.

Nachwuchskräfte, die sich während der befristeten Beschäftigungszeit uneingeschränkt bewähren, werden auf Antrag im Anschluss an die Befristung dauerhaft übernommen bzw. (bei Vorliegen der sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen) in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen. Eine Personalbedarfsfeststellung findet dann nicht mehr statt.

Nachwuchskräften, bei denen sich nach der Hälfte der befristeten Beschäftigungszeit abzeichnet, dass sie das Ziel dieser zusätzlichen Erprobungsphase (noch) nicht erreicht haben, ist dies durch die zuständige Führungskraft im Gespräch mitzuteilen.

\* Mit Nachwuchskräften, bei denen sich im Verlauf der Ausbildung abzeichnet, dass das Erreichen der erforderlichen Mindestnoten gefährdet ist, werden zeitnah Beratungsgespräche geführt. Entsprechende Förderangebote mit dem Ziel einer nachhaltigen, positiven Veränderung des persönlichen (Arbeits-)Verhaltens werden generell gemacht.

## 2. Folgen der Stufenprüfung

a)

Eine Nachwuchskraft, die die Prüfung in Stufe 1 wegen grundsätzlicher, schwerwiegender Bedenken gegen die Eignung nicht besteht, wird nicht übernommen (auch nicht befristet) = **Alternative 1.**

Eine Nachwuchskraft, bei der Bedenken gegen die grundsätzliche Eignung nicht völlig ausgeräumt werden konnten, bei der sich jedoch über einen längeren Zeitraum positive Tendenzen in der Ausbildungszeit abzeichnen (etwa Verringerung des Krankenstandes, Verbesserung der praktischen Leistungen oder Führung), wird zunächst für die Dauer von 12 Monaten befristet in ein tarifliches Beschäftigungsverhältnis übernommen = **Alternative 2.**

Bestehen keine Bedenken gegen die grundsätzliche Eignung, erfolgt die weitere Prüfung in der Stufe 2.

b)

Eine Nachwuchskraft, die die Prüfung in Stufe 2.1 und 2.2 besteht, wird unbefristet übernommen bzw. in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen.

c)

Eine Nachwuchskraft, die die Voraussetzungen in Stufe 2.1 und/oder 2.2 nicht erfüllt\*, wird zunächst für die Dauer von 12 Monaten befristet in ein tarifliches Beschäftigungsverhältnis übernommen (gilt auch für Nachwuchskräfte im Beamtenverhältnis).

\* Mit Nachwuchskräften, bei denen sich im Verlauf der Ausbildung abzeichnet, dass das Erreichen der erforderlichen Mindestnoten gefährdet ist, werden zeitnah Beratungsgespräche geführt. Entsprechende Förderangebote mit dem Ziel einer nachhaltigen, positiven Veränderung des persönlichen (Arbeits-)Verhaltens werden generell gemacht.

## 3. Vorgehensweise bei (zunächst) befristeter Übernahme

Nachwuchskräfte, die aufgrund der Übernahmekriterien nach der Ausbildung zunächst für 12 Monate befristet übernommen werden, sollen die Zeit der befristeten Beschäftigung als Chance begreifen, sich in der täglichen Berufspraxis zu bewähren und sich für eine dauerhafte Beschäftigung bei der Stadt Fürth bzw. die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zu empfehlen.

Nachwuchskräfte, die sich während der befristeten Beschäftigungszeit uneingeschränkt bewähren, werden auf Antrag im Anschluss an die Befristung dauerhaft übernommen bzw. (bei Vorliegen der sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen) in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen. Eine Personalbedarfsfeststellung findet dann nicht mehr statt.

Nach der Hälfte der befristeten Beschäftigungszeit führt die zuständige Führungskraft ein Gespräch mit der befristet beschäftigten Person, ob die Voraussetzungen für eine Entfristung gegeben sind bzw. was seitens der Person veranlasst werden sollte, um die Voraussetzungen für eine Entfristung zu erfüllen. Das Personalamt ist über den Gesprächstermin zu informieren und behält sich eine Teilnahme vor.

Damit hat die betreffende Nachwuchskraft die Möglichkeit, ihr Praxisverhalten (noch) positiv zu verändern oder sich beruflich neu zu orientieren.

#### 4. Verlängerung der Ausbildungszeit bzw. des Vorbereitungsdienstes

Besteht eine Nachwuchskraft die Qualifikations- bzw. Abschlussprüfung erstmalig nicht, wird ihr grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt, die Prüfung bei nächster Gelegenheit zu wiederholen. Die Ausbildungszeit bzw. der Vorbereitungsdienst wird entsprechend verlängert.

#### 5. Übernahmekriterien bei Wiederholung der Abschluss- bzw. Qualifikationsprüfung

Für Verwaltungsnachwuchskräfte, die erfolgreich an Wiederholungsprüfungen teilnehmen, gelten die gleichen Kriterien bezüglich der befristeten oder unbefristeten Übernahme wie für Nachwuchskräfte, die ihre Prüfung beim ersten Termin bestehen.

#### 6. Sonderregelungen

Die Übernahmekriterien gelten nicht für Beamtinnen und Beamte, die die Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der QE 3 (früher: Aufstieg in den gehobenen Dienst) absolvieren. Diese werden bei Bestehen der Qualifikationsprüfung zum/zur Verwaltungsinspektor/in ernannt und in die Besoldungsgruppe A9 eingereiht (sofern dieser Status nicht bereits erreicht ist).

Ebenso gelten die Übernahmekriterien nicht für die Inhaber/innen von Vorbehaltsstellen für Soldaten (SVG-Stellen). Diese werden, sofern während des Vorbereitungsdienstes keine in der Person der Nachwuchskraft liegenden Tatsachen zu Tage getreten sind, die eine Nichtübernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe rechtfertigen (Prüfung Stufe 1) und die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, bei Bestehen der Qualifikationsprüfung in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen.

#### 7. Übergangsregelungen

Für Verwaltungsfachangestellten-Auszubildende der Einstellungsjahrgänge 2009 bis 2011, die ihre Prüfungen 2012 bis 2014 ablegen, ergänzt die Ausbildungsleitung fehlende Noten in den Leistungsberichten unter Berücksichtigung der Verbalbeschreibungen und ggf. nach Rücksprache mit den örtlichen Ausbildungsbeauftragten. In Zweifelsfällen erfolgt eine Erörterung mit der zuständigen Personalvertretung.

06.03.2012  
Referat II  
gez. Dr. Ammon

1341

Dieses Gespräch ist unabdingbar, da insbesondere im Falle einer Nichtverlängerung eine berufliche Neuausrichtung wie auch die Meldung bei der Arbeitsagentur zeitnah erfolgen müssen.

#### 4. Verlängerung der Ausbildungszeit bzw. des Vorbereitungsdienstes

Besteht eine Nachwuchskraft die Qualifikations- bzw. Abschlussprüfung erstmalig nicht, wird ihr grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt, die Prüfung bei nächster Gelegenheit zu wiederholen. Die Ausbildungszeit bzw. der Vorbereitungsdienst wird entsprechend verlängert.

#### 5. Übernahmekriterien bei Wiederholung der Abschluss- bzw. Qualifikationsprüfung

Für Verwaltungsnachwuchskräfte, die erfolgreich an Wiederholungsprüfungen teilnehmen, gelten die gleichen Kriterien bezüglich der befristeten oder unbefristeten Übernahme wie für Nachwuchskräfte, die ihre Prüfung beim ersten Termin bestehen.

#### 6. Sonderregelungen

Die Übernahmekriterien gelten nicht für Beamtinnen und Beamte, die die Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der QE 3 (früher: Aufstieg in den gehobenen Dienst) absolvieren. Diese werden bei Bestehen der Qualifikationsprüfung zum/zur Verwaltungsinspektor/in ernannt und in die Besoldungsgruppe A9 eingereiht (sofern dieser Status nicht bereits erreicht ist).

Ebenso gelten die Übernahmekriterien nicht für die Inhaber/innen von Vorbehaltsstellen für Soldaten (SVG-Stellen). Diese werden, sofern während des Vorbereitungsdienstes keine in der Person der Nachwuchskraft liegenden Tatsachen zu Tage getreten sind, die eine Nichtübernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe rechtfertigen (Prüfung Stufe 1) und die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, bei Bestehen der Qualifikationsprüfung in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen.

#### 7. Inkrafttreten

Die ergänzten Übernahmekriterien gelten ab dem Prüfungsjahrgang 2018.

19.01.2018  
Referat II

1341

**Schema für die Entscheidung über die Übernahme von Verwaltungsfachange-stellten-Auszubildenden ab 2012**

	Kriterium	Vorgehen	Folge	
			Ja	Nein
<b>Stufe 1</b>	Es liegen <u>keine</u> begründeten Tatsachen vor, die die grundsätzliche Eignung des/der Auszubildenden in Frage stellen.	1. Gesamtwürdigung durch die Ausbildungsleitung unter Einbeziehung von Führung während der Ausbildung, Sozialverhalten, Integration in den Betrieb, Persönlichkeit, Lernverhalten. 2. Erörterung mit der zuständigen Personalvertretung bei negativer Einschätzung.	weiter mit Stufe 2	Nichtübernahme
<b>Stufe 2</b>	2.1 Der zusammenfassende Leistungsbericht schließt mindestens mit der <u>Gesamtnote „befriedigend“ bzw. mit mindestens 7,0 Punkten ab</u> <u>und</u> 2.2 die Gesamtnote aus der <u>bestanden</u> en Abschlussprüfung, dem zusammenfassenden Leistungsbericht, der Durchschnittsnote der BVS-Klausuren <sup>1</sup> und der Durchschnittsnote der Berufsschulzeugnisse in den berufsspezifischen Fächern <sup>2</sup> <u>ist mindestens 4,0</u> .  wobei • die Abschlussprüfung zu <u>70 %</u> , • der zusammenfassende Leistungsbericht zu <u>10 %</u> , • die Durchschnittsnote der BVS-Klausuren zu <u>10 %</u> und • die Durchschnittsnote der Berufsschulzeugnisse zu <u>10 %</u> gerechnet werden.	1. Erstellung des zusammenfassenden Leistungsberichtes durch die Ausbildungsleitung. 2. Berechnung der Gesamtnote (bei bestandener Abschlussprüfung) durch die Ausbildungsleitung.	unbefristete Übernahme	Zusammenfassender Leistungsbericht schließt <u>nicht</u> mit mind. 7,0 Punkten ab  und/oder  die Abschlussprüfung wurde zwar <u>bestanden</u> , die <u>Gesamtnote ist jedoch schlechter als 4,0</u> .  dann <u>Angebot der zunächst auf 12 Monate befristeten Übernahme.</u>

<sup>1</sup> Durchschnittsnote aller BVS-Klausuren über alle drei Ausbildungsjahre hinweg.

<sup>2</sup> Berufsspezifische Berufsschulfächer –

- Deutsch
- Sozialkunde
- Verwaltungsbetriebswirtschaft
- Rechnungswesen
- Personalwesen
- Verwaltungshandeln

**Schema für die Entscheidung über die Übernahme von Verwaltungsfachange-stellten-Auszubildenden ab 2018**

	Kriterium	Vorgehen	Folge	
			Ja	Nein
<b>Stufe 1</b>	Es liegen begründete, <u>schwerwiegende</u> Tatsachen vor, die die grundsätzliche Eignung des/der Auszubildenden in Frage stellen.	1. Gesamtwürdigung durch die Ausbildungsleitung unter Einbeziehung von Führung während der Ausbildung, Sozialverhalten, Integration in den Betrieb, Persönlichkeit, Lernverhalten. 2. Erörterung mit der zuständigen Personalvertretung bei negativer Einschätzung.	<b>Alternative 1:</b> <b>Nichtübernahme</b>  <b>bzw.</b> <b>Alternative 2:</b>  <b>falls sich über einen längeren Zeitraum positive Tendenzen abzeichnen.</b>  <b>Angebot der zunächst auf 12 Monate befristeten Übernahme</b>	<b>weiter mit Stufe 2</b>
<b>Stufe 2</b>	2.1 Der zusammenfassende Leistungsbericht schließt mindestens mit der <u>Gesamtnote „befriedigend“ bzw. mit mindestens 7,0 Punkten ab</u> <u>und</u> 2.2 die Gesamtnote aus der <u>bestanden</u> en Abschlussprüfung, dem zusammenfassenden Leistungsbericht, der Durchschnittsnote der BVS-Klausuren <sup>1</sup> und der Durchschnittsnote der Berufsschulzeugnisse in den berufsspezifischen Fächern <sup>2</sup> <u>ist mindestens 4,0</u> .  wobei • die Abschlussprüfung zu <u>70 %</u> , • der zusammenfassende Leistungsbericht zu <u>10 %</u> , • die Durchschnittsnote der BVS-Klausuren zu <u>10 %</u> und • die Durchschnittsnote der Berufsschulzeugnisse zu <u>10 %</u> gerechnet werden.	1. Erstellung des zusammenfassenden Leistungsberichtes durch die Ausbildungsleitung. 2. Berechnung der Gesamtnote (bei bestandener Abschlussprüfung) durch die Ausbildungsleitung.	unbefristete Übernahme	Zusammenfassender Leistungsbericht schließt <u>nicht</u> mit mind. 7,0 Punkten ab  und/oder  die Abschlussprüfung wurde zwar <u>bestanden</u> , die <u>Gesamtnote ist jedoch schlechter als 4,0</u> .  dann <u>Angebot der zunächst auf 12 Monate befristeten Übernahme.</u>

<sup>1</sup> Durchschnittsnote aller BVS-Klausuren über alle drei Ausbildungsjahre hinweg.

<sup>2</sup> Berufsspezifische Berufsschulfächer =

- Deutsch
- Sozialkunde
- Verwaltungsbetriebswirtschaft
- Rechnungswesen
- Personalwesen
- Verwaltungshandeln

**Schema für die Entscheidung über die Übernahme von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern der QE 2 und 3 nichttechnischer Verwaltungsdienst ab 2012**

	Kriterium	Vorgehen	Folge	
			Ja	Nein
<b>Stufe 1</b>	Es liegen <u>keine</u> begründeten Tatsachen vor, die die grundsätzliche Eignung des Anwärters/ der Anwärterin in Frage stellen.	1. Gesamtwürdigung durch die Ausbildungsleitung unter Einbeziehung von Führung während der Ausbildung, Sozialverhalten, Integration in den Betrieb, Persönlichkeit, Lernverhalten.  2. Erörterung mit der zuständigen Personalvertretung bei negativer Einschätzung.	weiter mit Stufe 2	Keine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe (Beamtenverhältnis auf Widerruf endet mit der Aushändigung des Prüfungszeugnisses), keine Weiterbeschäftigung als Tarifbeschäftigte/r.
<b>Stufe 2</b>	2.1 Der zusammenfassende Leistungsbericht schließt mindestens mit der <u>Gesamtnote „befriedigend“ bzw. mit mindestens 7,0 Punkten ab</u>  <u>und</u> 2.2 die Gesamtnote aus der <u>bestanden</u> en Qualifikationsprüfung, dem zusammenfassenden Leistungsbericht und der Durchschnittsnote der BVS- bzw. FHVR-Klausuren <sup>3</sup> ist mindestens Note 4,0 bzw. 5,0 Punkte.  wobei <ul style="list-style-type: none"> <li>die Qualifikationsprüfung zu 70 %,</li> <li>der zusammenfassende Leistungsbericht zu 10 % und</li> <li>die Durchschnittsnote der BVS- bzw. FHVR-Klausuren zu 20 % gerechnet werden.</li> </ul>	1. Erstellung des zusammenfassenden Leistungsberichtes durch die Ausbildungsleitung.  2. Berechnung der Gesamtnote (bei bestandener Qualifikationsprüfung) durch die Ausbildungsleitung.	Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe	Zusammenfassender Leistungsbericht schließt nicht mit mind. 7,0 Punkten ab  und/oder die Qualifikationsprüfung wurde zwar bestanden, die Gesamtnote ist jedoch <u>schlechter als Note 4,0 bzw. 5,0 Punkte</u> ,  dann  1. Keine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe (Beamtenverhältnis auf Widerruf endet mit der Aushändigung des Prüfungszeugnisses).  2. Angebot der auf 12 Monate befristeten Übernahme als Tarifbeschäftigte/r.

<sup>3</sup> Durchschnittsnote aller Klausuren über alle Ausbildungsjahre hinweg.

**Schema für die Entscheidung über die Übernahme von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern der QE 2 und QE 3 nichttechnischer Verwaltungsdienst ab 2018**

	Kriterium	Vorgehen	Folge	
			Ja	Nein
<b>Stufe 1</b>	Es liegen begründete, <b>schwerwiegende</b> Tatsachen vor, die die grundsätzliche Eignung des Anwärters/ der Anwärterin in Frage stellen.	1. Gesamtwürdigung durch die Ausbildungsleitung unter Einbeziehung von Führung während der Ausbildung, Sozialverhalten, Integration in den Betrieb, Persönlichkeit, Lernverhalten.  2. Erörterung mit der zuständigen Personalvertretung bei negativer Einschätzung.	<b>Alternative 1:</b>  <b>Keine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe (Beamtenverhältnis auf Widerruf endet mit der Aushändigung des Prüfungszeugnisses), keine Weiterbeschäftigung als Tarifbeschäftigte/r.</b>  <b>bzw.</b> <b>Alternative 2:</b>  <b>falls sich über einen längeren Zeitraum positive Tendenzen abzeichnen;</b>  <b>Angebot der zunächst auf 12 Monate befristeten Übernahme als Tarifbeschäftigte/r</b>	<b>weiter mit Stufe 2</b>
<b>Stufe 2</b>	2.1 Der zusammenfassende Leistungsbericht schließt mindestens mit der <u>Gesamtnote „befriedigend“ bzw. mit mindestens 7,0 Punkten ab</u>  <u>und</u> 2.2 die Gesamtnote aus der <u>bestanden</u> en Qualifikationsprüfung, dem zusammenfassenden Leistungsbericht und der Durchschnittsnote der BVS- bzw. FHVR-Klausuren <sup>3</sup> ist mindestens Note 4,0 bzw. 5,0 Punkte.  wobei <ul style="list-style-type: none"> <li>die Qualifikationsprüfung zu 70 %,</li> <li>der zusammenfassende Leistungsbericht zu 10 % und</li> <li>die Durchschnittsnote der BVS- bzw. FHVR-Klausuren zu 20 % gerechnet werden.</li> </ul>	1. Erstellung des zusammenfassenden Leistungsberichtes durch die Ausbildungsleitung.  2. Berechnung der Gesamtnote (bei bestandener Qualifikationsprüfung) durch die Ausbildungsleitung.	Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe	Zusammenfassender Leistungsbericht schließt nicht mit mind. 7,0 Punkten ab  und/oder die Qualifikationsprüfung wurde zwar bestanden, die Gesamtnote ist jedoch <u>schlechter als Note 4,0 bzw. 5,0 Punkte</u> ,  dann  1. Keine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe (Beamtenverhältnis auf Widerruf endet mit der Aushändigung des Prüfungszeugnisses).  2. Angebot der auf 12 Monate befristeten Übernahme als Tarifbeschäftigte/r.

<sup>3</sup> Durchschnittsnote aller Klausuren über alle Ausbildungsjahre hinweg.