

Entwicklungsprojekt 4.0848

---

## **Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst**

Abschlussbericht

**Martin Elsner**

**Laufzeit II/07 - II/09**

**Bonn, 30. September 2009**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2430  
Fax: 0228 / 107 - 2986  
E-Mail: [elsner@bibb.de](mailto:elsner@bibb.de)

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Problemdarstellung</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Projektziele / Teilziele</b> .....	<b>3</b>
<b>3 Methodische Vorgehensweise</b> .....	<b>4</b>
<b>4 Ergebnisse</b> .....	<b>4</b>
4.1    Aktuelle Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im ÖD .....	4
4.1.1    Verbreitung von Aufstiegsfortbildungsregelungen .....	4
4.1.1.1    Allgemeine Verwaltung .....	4
4.1.1.2    Archiv, Bibliothek, Dokumentation (ABD).....	5
4.1.1.3    Justiz .....	5
4.1.1.4    Sozialversicherungen .....	6
4.1.1.5    Statistik.....	7
4.1.2    Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung des ÖD .....	7
4.1.2.1    Fortbildungsziele .....	7
4.1.2.2    Zulassungsvoraussetzungen .....	7
4.1.2.3    Bestehensregelungen.....	8
4.1.2.4    Umfang der Fortbildungen .....	8
4.1.2.5    Prüfungsdauer .....	9
4.1.2.6    Fortbildungsinhalte .....	9
4.2    Modellentwicklung Aufstiegsfortbildung ÖD.....	9
4.3    Ergebnisse .....	12
<b>5 Zielerreichung</b> .....	<b>13</b>
<b>6 Ausblick und Transfer</b> .....	<b>13</b>
Vorträge/Dokumentation.....	14
<b>Veröffentlichungen</b> .....	<b>14</b>

## Abstract

Im Fokus des BIBB-Entwicklungsprojektes (Nr. 4.0848) stand die Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst (ÖD), insbesondere mit den beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten als Fachwirt bzw. Fachwirtin. Anknüpfungspunkte waren die bestehenden spezifischen Ausbildungsberufe des nichttechnischen Öffentlichen Dienstes: die/der Verwaltungs-, Justiz- und Sozialversicherungsfachangestellte/-r bzw. die/der Fachangestellte für Bürokommunikation sowie für Medien und Informationsdienste und die darauf aufbauenden Fortbildungsregelungen. Ziel des Entwicklungsprojektes war es, durch ein exploratives Vorgehen einen Überblick über die Strukturen im Aufstiegsfortbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes zu gewinnen. Methodisch wurden dazu Literatur- und Materialanalysen und Expertengespräche eingesetzt sowie ein Workshop mit Beteiligten aus Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherungen, Justiz und Gewerkschaften durchgeführt.

In der Konsequenz der BIBB-Untersuchung zeigt sich die Notwendigkeit, eine vermehrte Verbreitung, Transparenz, Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Aufstiegsfortbildungen im Öffentlichen Dienst zu bewirken. Es wird vorgeschlagen, dafür ein dreistufiges Aufstiegsfortbildungssystem für den Öffentlichen Dienst mit BBIG-geregelten Abschlüssen konzeptionell zu Grunde zu legen und die Durchlässigkeit der beruflichen Aufstiegsfortbildung zur akademischen Qualifizierung sowie zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem zu steigern.

Um eine Standardisierung der bestehenden Aufstiegsfortbildungsregelungen zu erreichen, wird für die Allgemeine Verwaltung die Prüfung einer Bundesregelung nach § 54 BBiG und eine starke Binnendifferenzierung der Aufstiegsfortbildung vorgeschlagen.

## **1 Problemdarstellung**

Der Öffentliche Dienst stellt einen eigenständigen Sektor im Wirtschaftssystem dar. Aufgrund der nichtbestehenden institutionellen, verbandsmäßigen Bündelung der Interessen in diesem Bereich, mit binnen-differenziertem Bund, 16 Bundesländern, einer Vielzahl kommunaler Zuständigkeiten und den Trägern der Sozialversicherungen, ist eine unübersichtliche und indifferente Fortbildungsstruktur im nichttechnischen Öffentlichen Dienst gegeben, über die derzeit keine zusammenfassende Darstellung existiert. Daneben sind die Fragen der inhaltlichen Ausgestaltung der Fortbildungsregelungen und die Anschlussmöglichkeiten an die bestehenden Ausbildungsberufe im nichttechnischen Dienst ungeklärt.

Gleichzeitig ändern sich die Rahmenbedingungen für die öffentlichen Verwaltungen grundlegend. Durch die demografische Entwicklung wächst der Druck auf die Verwaltungen sich in einem Angebotsmarkt der Beschäftigung als attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können. Transparenz, Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Aufstiegsfortbildungen bekommen eine neue Qualität im Öffentlichen Dienst. Durch die Konzepte der „Neuen Verwaltungssteuerung“ geraten bestehende Verwaltungsstrukturen unter Druck und Verwaltungen benötigen Flexibilisierungsspielräume in der Personalentwicklung. Auch fordert das dem Berufsbildungssystem zu Grunde liegende Berufskonzept aus ordnungspolitischen Gründen grundsätzlich die Gewährleistung einer Berufsmobilität durch berufliche Bildungsabschlüsse. Daneben prägen aktuelle, bildungspolitische und europäische Standards zunehmend die Gestaltung der Berufsbildung, wie z. B. Kompetenzorientierung, Deutscher Qualifikationsrahmen und ECVET. Diesen Anforderungen muss eine zeitgemäße zukunftsfähige Gestaltung der Berufsqualifizierung des Öffentlichen Dienstes Rechnung tragen.

## **2 Projektziele / Teilziele**

Ziel des explorativ angelegten Entwicklungsprojektes war es, in einem analytische Teil einen Überblick über die bestehende Verbreitung von Aufstiegsfortbildungen im nichttechnischen Öffentlichen Dienst auf der Rechtsgrundlage des Berufsbildungsgesetzes und die Gestaltung der Fortbildungsregelungen zu gewinnen. In der Auswertung bildete die Fragen nach dem „ob und wie“ von Standardisierung und Einheitlichkeit der Aufstiegsfortbildungen, „einen wesentlichen Aspekt der Untersuchung, um die Zukunftsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes für Bürger/-innen, Beschäftigte und Arbeitgeber zu gewährleisten.

Dazu wurden bei der Strukturierung des Vorhabens folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Konzentration auf berufliche Abschlüsse der zuständigen Stellen aufgrund des Berufsbildungsgesetzes (BBiG),
- Fokussierung auf die tarifrechtlich relevante Aufstiegsfortbildung,
- Modellentwicklung einer Aufstiegsfortbildung ÖD unter Berücksichtigung der zuvor skizzierten Anforderungen der Berufsbildung, insbesondere hinsichtlich von Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung sowie Qualifikationsentwicklung,
- Modellentwicklung Fachwirt/-in ÖD,
- Handlungsstrategie zur Weiterentwicklung der Aufstiegsfortbildung im ÖD sowie
- Ermittlung von Forschungsdesideraten bzw. -bedarfen.

### **3 Methodische Vorgehensweise**

Methodisch wurden für diese explorative Untersuchung (Vorstudie) Literatur- und Materialanalysen, eine Analyse der bestehenden Aufstiegsfortbildungsprüfungsregelungen und Expertengespräche eingesetzt sowie ein Workshop mit Beteiligten aus Bund, Ländern, Kommunen, Sozialversicherungen, Justiz und Gewerkschaften durchgeführt. In der Analyse der bestehenden Aufstiegsfortbildungsprüfungsregelungen standen die Zulassungsvoraussetzungen zur Fortbildungsprüfung, das Prüfungsverfahren, die Bestehensregelungen sowie die Prüfungsstrukturen und -inhalte im Vordergrund. In dem durchgeführten Evaluationsworkshop mit ausgewählten Vertretern und Vertreterinnen wurden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse einer erneuten Prüfung unterzogen und zur Diskussion gestellt.

### **4 Ergebnisse**

#### **4.1 Aktuelle Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im ÖD**

Eine abschließende Bewertung der Aufstiegsfortbildungsregelungen des ÖD ergibt unter besonderer Berücksichtigung der Regelungen des BBiG folgenden Sachstand:

##### **4.1.1 Verbreitung von Aufstiegsfortbildungsregelungen**

###### **4.1.1.1 Allgemeine Verwaltung**

###### *Bundesverwaltung*

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung finden sich auf Bundesebene bei den bestehenden sieben zuständigen Stellen insgesamt drei Regelungen nach § 54 BBiG. Die Abschlussbezeichnung lautet hier Verwaltungsfachwirt/-in. Nur im Bereich des Verteidigungsministeriums - mit vier eigenen zuständigen Stellen - sind keine BBiG-Regelungen gegeben, wohl aber Angestelltenlehrgänge II. Auch hier ist als Berufsbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in vorgesehen.

###### *Landesverwaltungen*

In den Landesverwaltungen der Bundesländer finden sich in vierzehn von sechzehn Ländern Aufstiegsfortbildungsregelungen. In elf Bundesländern sind Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz entsprechend § 54 gegeben (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen). Die Abschlussbezeichnung lautet hier in der Regel Verwaltungsfachwirt/-in, in Baden-Württemberg mit den Zusatzbezeichnungen „Fachrichtung Kommunal- oder Landesverwaltung“. In Bayern und Schleswig-Holstein sind Regelungen aufgrund anderweitiger Rechtsgrundlagen vorhanden. Deren Zertifikate führen als Berufsbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in. Hamburg setzt in der Aufstiegsqualifizierung auf einen Studiengang mit Bachelor-Hochschulabschluss. Nur in Rheinland-Pfalz und Saarland sind keine Regelungen ersichtlich.

###### *Kommunalverwaltungen*

In den kommunalen Verwaltungsbereichen spiegeln sich die Verhältnisse der Landesverwaltungen fast vollständig wieder. In den schon genannten elf Bundesländern sind Regelungen mit entsprechenden Abschlüssen gegeben. Oftmals werden auf Landesebene einheitliche Regelungen für die Landes- und Kommunalverwaltungen erlassen. Für die kommunalen Verwaltungen in Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Schleswig-Holstein liegen eigenständige Regelungen vor. In Brandenburg sind drei nach dem Berufsbildungsgesetz geregelte z. T. unterschiedliche Fortbildungsprofile gegeben. Die Berufsbezeichnungen lauten hier Verwaltungsfachwirt/in für Kommunalbedienstete sowie Kommunalfachwirt/-in; hier sollen Bedarfe in der allgemeinen Verwaltung bzw. in der Wasser-, Boden- und Abwasserwirtschaft bedient werden. In Nordrhein-Westfalen finden sich insgesamt zwölf eigenständige Fortbildungsregelungen nach dem BBiG, die jedoch auf einer einheitlichen Empfehlung des

regionalen Städtetages beruhen. Im Saarland besteht hier im Gegensatz für die Bediensteten der Landesverwaltung ein Angestelltenlehrgang II, auch in Bayern besteht eine solche nicht BBIG-geregelte Aufstiegsfortbildung. Die Zertifikate sehen die Berufsbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in vor. Nur in Rheinland-Pfalz ist auch auf dieser Ebene keine Regelung ersichtlich.

### *Zusammenfassung*

Insgesamt ergeben sich somit 25 Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz in der Allgemeinen Verwaltung. Fast flächendeckend ist eine Aufstiegsfortbildung geregelt, wenn auch nicht durchgängig nach dem Berufsbildungsgesetz. Oftmals sind auf der Länder- und Kommunalebene die Fachangestellten für Bürokommunikation nicht unmittelbar in die Qualifizierung einbezogen (z.B. in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg und Schleswig-Holstein). Nur im Bereich der Landesverwaltungen in Rheinland-Pfalz und im Saarland sowie in der Kommunalverwaltung Rheinland-Pfalz sind für die Beschäftigten keine entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten vorgesehen. Bemerkenswert ist, dass auch in Bereichen in den grundsätzlich eine BBIG-Regelung besteht, dennoch nur ein Angestelltenlehrgang angeboten wird (z. B. in Sachsen-Anhalt). Danach gilt für Verwaltungsfachangestellte, dass ein beruflicher Anschluss unter diesem Ausbildungsabschluss besteht. Dabei ist der Vorbehalt zu beachten, dass der „Anschluss“ keinen BBIG-Fortbildungsabschluss, sondern nur ein Zertifikat ergeben kann. Für Fachangestellte für Bürokommunikation gilt auch dies nur eingeschränkt.

#### **4.1.1.2      *Archiv, Bibliothek, Dokumentation (ABD)***

Bisher ist für beruflich Qualifizierte im Bereich ABD und insbesondere für die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste im Bundesland Hessen eine Anschlussqualifizierung geregelt. Die Berufsabschlussbezeichnung lautet Fachwirt/-in für Informationsdienste. Im Bereich des Bundes hat das Bundesverwaltungsamt den Erlass einer entsprechenden Aufstiegsfortbildungsregelung angekündigt. Die Inhalte der Fortbildungsprüfung stellen Management-, Führungs- sowie betriebswirtschaftliche Kompetenzen deutlich heraus. Erstmals wird hier im Öffentlichen Dienst ein vom DIHK in Zusammenarbeit mit der IG Metall entwickeltes Modul „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen“ adaptiert. Für beruflich qualifizierte Fachkräfte im ABD-Bereich gilt daher im Ergebnis kein Anschluss unter diesem Ausbildungsabschluss. Tarifrechtlich ist im Öffentlichen Dienst die Eingruppierungsfrage von ausgebildeten Fachwirten für Informationsdienste unbefriedigend geregelt. Eine im Bereich der allgemeinen Verwaltung bestehende analoge Regelung nach § 25 BAT ist in Betracht zu ziehen, um dadurch eine ausdrückliche tarifrechtliche Anerkennung zu erreichen.

#### **4.1.1.3      *Justiz***

Im Bereich der Justiz sind keine Aufstiegsfortbildungsregelungen im Bereich der Berufsbildung gegeben. Beruflich Gebildete sind darauf verwiesen, sich in die Qualifizierungswege der laufbahnrechtlichen Beamtenausbildung zu begeben. Teilweise sind dazu Doppelqualifizierungen notwendig, da die Ausbildung der Justizfachangestellten in der Regel keine Anrechnung auf die Qualifizierung für die mittlere Justizlaufbahn im Rahmen der beamtenrechtlichen Ausbildung vorsieht („Sackgasse“). Insoweit gilt im Bereich der Justiz für beruflich Gebildete: „Kein Anschluss unter diesem Abschluss“. Anders ist die Situation in Justizverwaltungen in denen das „Kronenmodell“ praktiziert wird, so z.B. in Nordrhein-Westfalen. Hier wird beruflich gebildeten Justizfachangestellten nach einer Zusatzqualifizierung der Weg in die beamtenrechtliche Laufbahn des mittleren Dienstes und seinen Entwicklungsperspektiven eröffnet. Zu beachten ist, dass die Ausbildung der Justizfachangestellten nur in neun von sechzehn Bundesländern statistisch feststellbar ist. Insgesamt ist hier zu fordern, dass für beruflich Qualifizierte eine Aufstiegsfortbildung sichergestellt wird. Dies muss nicht notwendigerweise durch eine berufliche Aufstiegsfortbildungsregelung erfolgen, sondern könnte auch durch eine konsequente Öffnung der Beamtenlaufbahnen im Aufstiegsbereich stattfinden. Die Voraussetzung hierfür wäre die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen im Rahmen der laufbahnbezogener Zulassungsverfahren. *(Vorbehalt: Bemerkenswert ist hier*

*eine geplante Initiative der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zur Schaffung eines Justizfachwirtes für die Justizverwaltung.)*

#### **4.1.1.4 Sozialversicherungen**

##### *Arbeitslosenversicherung / Unfallversicherung*

Im Bereich der Sozialversicherungen ist nach den Sozialversicherungszweigen zu differenzieren. So wird in der Arbeitslosenversicherung keine abschlussbezogene Aufstiegsfortbildung angeboten, obgleich bei der Bundesagentur für Arbeit ein fortschrittliches Personalentwicklungskonzept besteht. Neben diesem ordnungspolitisch fraglichen Ansatz, ist auch kritisch zu fragen, inwieweit die alleinige berufspolitische Gestaltungsmacht in der Hand eines Arbeitgebers mit dem Berufskonzept vereinbar ist. Im Bereich der Unfallversicherung findet sich ein Qualifizierungsgang für beruflich Gebildete an der Fachhochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung mit einem Bachelor-Abschluss.

##### *Rentenversicherung*

Im Bereich der Gesetzlichen Rentenversicherung findet sich beim Bundesversicherungsamt eine Aufstiegsfortbildungsregelung nach dem Berufsbildungsgesetz mit der Abschlussbezeichnung Sozialversicherungsfachwirt/-in. Diese Regelung erfasst Beschäftigte bei Sozialversicherungsträgern in nachgerichteten Sozialversicherungsträgern der Bundesressorts, aber nach Artikel 87 Absatz 2 des Grundgesetzes unter bestimmten Umständen auch Beschäftigte bei Sozialversicherungsträgern deren Zuständigkeitsbereich sich über das Gebiet eines Bundeslandes hinaus erstreckt. Auf der Ebene der Bundesländer finden sich dagegen entsprechende BBiG-Regelungen mit Fortbildungsabschlüssen nur in den Bundesländern Hamburg und Niedersachsen. Daneben sind weitere Qualifizierungswege ohne Berufsbezeichnungen in Bayern und Nordrhein-Westfalen auffindbar.

Im Übrigen bieten die Rentenversicherungsträger für den gehobenen Dienst (Beamtenlaufbahn) Studiengänge an Verwaltungsfachhochschulen an, die z. B. mit einem „Bachelor of Arts – Rentenversicherung“ abschließen. Hier sind in der Regel Hochschulzugangsberechtigungen erforderlich. Durch die Empfehlung der Kultusministerkonferenz (KMK) vom März 2009 auch beruflich Qualifizierten künftig einen Fachhochschulzugang zu ermöglichen, sind hier künftig bei Umsetzung der Empfehlung zusätzliche erleichterte Anschlussmöglichkeiten gegeben. Insgesamt ergibt sich jedoch derzeit ein unzureichendes Bild.

##### *Krankenversicherung*

Im Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung findet sich beim Bundesversicherungsamt eine BBiG-Regelung zum/zur Krankenkassenfachwirt/-in, die als Zielgruppe insbesondere Fachkräfte aus dem Bereich der Innungs- und Betriebskrankenkassen (IKK/BKK) haben. Daneben gibt es in einigen Bundesländern, wie Bayern und Nordrhein-Westfalen Regelungen der Allgemeinen Ortskrankenkassen zu einem/einer „AoK-Betriebswirt/-in“, der der Fachwitebene des Öffentlichen Dienstes zuzuordnen ist. Das Aufstiegsfortbildungskonzept des AoK-Bundesverbandes sieht grundsätzlich mehr als die im Kammerbereich bestehenden drei Ebenen vor. Entsprechendes gilt soweit ersichtlich auch für die Aufstiegsfortbildungen im Bereich der IKK/BKK. Neben einer Ausbildungsebene, werden eine Fachberater/„Fachwirte“-, eine AoK-Betriebswirte-, sowie eine Qualifizierungsebene mit Fachhochschul- bzw. Bachelorabschluss unterschieden. Darüber hinaus besteht noch eine Ebene der universitären Bildung bzw. eine Master-Ebene. Somit sind insgesamt fünf Ebenen zu unterscheiden. Die Konsequenz dieses Ansatzes ist jedoch, dass damit die berufsbildungsbezogenen Abschlüsse unterhalb der akademischen Abschlüsse eingeordnet werden. Dies läuft entgegen den Vorstellungen in den aktuellen Diskussionen zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Bemerkenswert ist hier jedoch die Aufstiegsmöglichkeit durch einen Bachelor-Abschluss an einer Hochschule, zu der die Sozialversicherungsträger eine enge Kooperation herstellten. Aktuell gibt es im AoK-Bereich Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt über eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage der hier bestehenden 54iger-BBIG-Regelung.

#### **4.1.1.5 Statistik**

Wie werden diese bestehenden Regelungen zur Aufstiegsfortbildung tatsächlich genutzt? Die amtliche Statistik des Statistischen Bundesamtes erfasst bei den Verwaltungsfachwirten und –wirtinnen im Jahr 2006 insgesamt 847 Fortbildungsprüfungen. Offen bleibt, welche Zahlen für die Bundesverwaltung vorliegen, da die amtliche Statistik nur die in den jeweiligen Bundesländern abgelegten Prüfungen erfasst. Im Bereich der Angestelltenprüfung II werden im gleichen Jahr 337 Prüfungen gezählt. Im Bereich der bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen Sozialversicherungsfachwirt/-in, Krankenkassenfachwirt/-in und Fachwirt/-in für Informationsdienste liegen keine statistischen Angaben aus der Bundesstatistik vor.

### **4.1.2 Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung des ÖD**

#### **4.1.2.1 Fortbildungsziele**

Die in den Zielen der Fortbildungsprüfungsregelungen formulierten Fortbildungsprofile weisen in der Regel, anders als im privatwirtschaftlichen Bereich, weniger eine Führungsrolle als vielmehr eine Tätigkeit in der gehobenen Sachbearbeitung aus. Eine Ausnahme bildet Baden-Württemberg; allein hier wird auch die Ausbildereignung als ein wesentliches Qualifizierungselement in die Aufstiegsfortbildung mit einbezogen. Ansonsten finden sich auch bei Zertifikatsfortbildungen im Sozialversicherungsbereich Fortbildungsprofile mit Führungskompetenzen. Das Fortbildungsziel einer „gehobenen Sachbearbeitung“ bildet einen wesentlichen Unterschied zu dem im privatwirtschaftlichen Bereich ausgeprägten Funktionsbild einer „Führungskraft mittlerer Ebene“. Zu beachten ist jedoch, dass sich in den Fortbildungsinhalten durchaus Führungskompetenzen finden, wie z. B. Verwaltungsmanagement, Verwaltungsbetriebswirtschaft und Controlling. Insoweit ist ein gewisser Widerspruch gegeben. Aus der kommunalen Praxis ist zu vernehmen, dass eine Verwaltungsfachwirtqualifizierung durchaus als Führungsqualifizierung verstanden wird.

#### **4.1.2.2 Zulassungsvoraussetzungen**

Die Zulassungsregelungen weisen grundsätzlich eine unterschiedliche Gestaltungsstruktur auf. Zum einen sind sie direkt in den Fortbildungsprüfungsregelungen normiert, zum anderen sind sie in den bestehenden Zulassungsregelungen zu den erforderlichen Fortbildungslehrgängen geregelt.

##### *Allgemeine Verwaltung*

Die Zulassungsvoraussetzungen zu den Fortbildungsprüfungen der allgemeinen Verwaltung erfordern in der Regel eine spezifische Berufsausbildung als Verwaltungsfachangestellte/-r oder Fachangestellte/-r für Bürokommunikation. Oftmals sind, wie schon festgestellt, auf der Länder- und Kommunalebene die Fachangestellten für Bürokommunikation nicht unmittelbar mit einbezogen (z.B. in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg und Schleswig-Holstein).

Bei spezifischer Berufsausbildung ist in der Regel eine einschlägige, dreijährige Berufspraxis, bei einschlägiger Berufsausbildung sind häufig sechs Jahre Berufspraxis erforderlich. In Bayern sind bei dem hier gegebenen Angestelltenlehrgang II bei einschlägiger Berufsausbildung keine weiteren Praxiszeiten nach der Berufsausbildung erforderlich. In der Praxis müssen daneben auch noch mehrjährige Zeiten der Fortbildung berücksichtigt werden. Im Bereich der Bundesregelungen nach § 53 BBiG sind nach neuesten Entwicklungen nur noch ein- bzw. zweijährige Praxiszeiten erforderlich. Es stellt sich die Frage, ob hier nicht der Spielraum der einzelnen Verwaltungen zu einer selbstverantworteten Personalentwicklung durch die Vorgabe umfangreicher Praxiszeiten unangemessen eingeschränkt wird. In der Regel ist daneben die erfolgreiche Teilnahme an den Fortbildungslehrgängen mit eigenen Prüfungen zur Zulassung erforderlich.

##### *Sozialversicherungen*

Im Bereich der Sozialversicherungen sind die Zulassungsvoraussetzungen für die wenigen bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen insoweit relativ gleichförmig normiert, als sie

in der Regel eine spezifische Berufsausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte/-r erfordern. Zum Teil werden aber auch nur gleichwertige Fortbildungsmaßnahmen oder sonstige Berufsausbildungen mit entsprechend verlängerten Zeiten einschlägiger Berufspraxis voraus gesetzt. Anders als bei derzeit erlassenen Bundesregelungen, die eine Berufspraxis von einem Jahr vorsehen, sind unterschiedlichste Zeiten (ein, zwei oder drei Jahre) bzw. überhaupt keine Praxiszeiten erforderlich.

#### **4.1.2.3 Bestehensregelungen**

Die Bestehensregelungen im Öffentlichen Dienst sind insgesamt sehr uneinheitlich gefasst. In der Regel führt eine ungenügende Bewertung nach der Möglichkeit einer Zusatzprüfung zum Nichtbestehen einer Prüfung. Die Prüfungsbereiche ergeben sich durch die schriftlichen Prüfungsarbeiten. Prüfungsteile können die mündliche, die praktische oder die schriftliche Prüfung, aber auch die Lehrgangsbewertung sein.

##### *Bundesverwaltung*

In der Bundesverwaltung reichen die Regelungen zum Bestehen der Fortbildungsprüfung, bei Bestehen aller Prüfungsbereiche im Durchschnitt und dem Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichender Bewertung, von einer Bewertung in höchstens einem oder zwei Bereichen mit nicht ausreichend. Dies entspricht insoweit den Empfehlungen des Hauptausschusses des BBIB. Nur beim Bundesverwaltungsamt wird die praktische und mündliche Leistung durch eine Bestehensregelung besonders herausgestellt. Hier wird auch die Handlungs- und Kompetenzorientierung der Ausbildung und der Prüfung durch eine umfangreiche praktische Prüfungsarbeit über zwei Monate besonders akzentuiert.

##### *Landes- und Kommunalverwaltung*

Im Länderbereich ist ein hoher Variantenreichtum möglicher Regelungen gegeben. Bemerkenswert ist die Regelung in Bayern. Hier gilt die Abschlussprüfung als nicht bestanden, wenn in den Prüfungsbereichen dreimal die Note ungenügend oder viermal schlechtere Noten als ausreichend gegeben sind. Hervorzuheben ist, dass in Nordrhein-Westfalen ausnahmsweise die Prüfungen für die Abschlussprüfung in den Fortbildungslehrgang integriert werden, so dass keine Dopplung der Prüfungen stattfindet. Dies ist ein interessanter Ansatz mit Vorbildwirkung auch für andere Bereiche, da sich die Belastungen für die Absolventen und Absolventinnen sowie die Prüfungsorganisation minimieren. In Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt ist eine mangelhafte Bewertung in der mündlichen Prüfung möglich. Niedersachsen oder die kommunalen Regelungen in Nordrhein-Westfalen beziehen auch die Prüfungsnoten der prüfungsvorbereitenden Lehrgänge in die Abschlussbewertung der Fortbildungsabschlussprüfung mit ein.

##### *Sozialversicherungen*

Im Bereich der Sozialversicherungen ist bei den Bestehensregelungen ein einheitlicheres Bild gegeben. In der Regel wird das Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt der Bewertungen verlangt, wobei höchstens zwei Prüfungsbereiche nicht ausreichend bewertet sein dürfen. Jeweils eine Abschluss- als auch eine Zertifikatsfortbildung sieht die Berücksichtigung der im Fortbildungslehrgang erarbeiteten, umfangreichen zusätzlichen Leistungsnachweise in der Prüfungsendnote vor.

#### **4.1.2.4 Umfang der Fortbildungen**

##### *Allgemeine Verwaltung*

Der Umfang der nach BBiG-normierten Fortbildungen im Bereich der Allgemeinen Verwaltung ist höchst unterschiedlich. Er reicht von 720 bis 1.480 Stunden; das sind durchschnittlich rund 994 Stunden. Im Bereich der IHKs sind rund 600 Stunden die Regel. Im Bereich ABD wird, aufgrund der Orientierung an der DIHK-Empfehlung für diese Qualifizierung, annähernd der IHK-Standard erreicht.



## *Sozialversicherungen*

Auch im Sozialversicherungsbereich variieren die Anforderungen hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Fortbildungen (Rentenversicherung 900 bis 1.160 Unterrichtsstunden, Krankenversicherung 500 Unterrichtsstunden).

### **4.1.2.5 Prüfungsdauer**

#### *Allgemeine Verwaltung*

Der Umfang der Prüfungsdauer im Bereich allgemeine Verwaltung weist mit einer Spannweite von 420 bis 1.740 Minuten bzw. von ca. 7 bis 29 Stunden (Durchschnittlich: 1.231 Min. bzw. knapp 21 Stunden) erhebliche Unterschiede auf.

#### *Sozialversicherungen*

Die BBiG-Regelungen des Sozialversicherungsbereiches unterscheiden sich mit zeitlichen Prüfungsumfängen von 780 Minuten oder 13 Stunden bei der Krankenversicherung und ca. 1.245 Minuten oder knapp 21 Stunden bei der gesetzlichen Rentenversicherung ebenfalls recht stark.

### **4.1.2.6 Fortbildungsinhalte**

#### *Allgemeine Verwaltung*

Die Fortbildungsinhalte sind in der allgemeinen Verwaltung in der Regel stark fächerorientiert und weisen eine mangelnde Handlungsorientierung auf. Nur die Regelungen des Bundesverwaltungsamtes und in Hessen sind nach dem aktuellen Stand in der Berufsbildung handlungs- und kompetenzorientiert strukturiert. Insgesamt steht eine traditionelle Rechtsanwendungsorientierung, die durch umfassende verwaltungsbetriebswirtschaftliche Elemente ergänzt wurde, im Vordergrund. Spezifische Ausdifferenzierungen sind für den Bundes-, Länder und Kommunalbereich ersichtlich. In diesen jeweiligen spezifischen Ausdifferenzierungen sind Schnittmengen erkennbar (bspw. im Kommunalbereich: Kommunalrecht, -wirtschaftswesen, -finanzwesen; oder im Länder- und Kommunalbereich: Sozial- und Jugendhilfe, Baurecht, Sicherheits- und Ordnungswidrigkeitenrecht). Besondere Ausdifferenzierungen der Fortbildungsprofile finden sich nur in der Kommunalverwaltung Brandenburgs.

Insgesamt stellt sich die Frage, ob eine solche Anreicherung von Qualifikationen in einem Profil zielführend ist. Zum einen werden die Absolventen und Absolventinnen in erheblichem Umfang mit Qualifikationsanforderungen belastet, die deutlich über das im IHK-Bereich auf dieser Qualifikationsebene übliche Maß hinausgehen. Dies erfordert für sie einen erheblichen zeitliche Aufwand, da sie die Qualifizierungsmaßnahmen teilweise neben ihrer Berufstätigkeit absolvieren müssen. Zum anderen werden auch die Verwaltungen in hohem Maße mit Kosten und Belastungen durch Arbeitsausfälle für die Qualifizierungen belastet. Diskussionswürdig erscheint daher eine Differenzierung in unterschiedliche Anforderungsprofile (s. Kap. 4.2).

## **4.2 Modellentwicklung Aufstiegsfortbildung ÖD**

Nach der Bestandaufnahme der bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen stand das Konzept der Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst im Vordergrund. Anders als in den anderen Bereichen der Wirtschaft - Industrie, Handel sowie Handwerk - ist bisher kein konsistentes Modell einer Aufstiegsfortbildung für den Öffentlichen Dienst formuliert worden. Hintergrund der Überlegungen sollte jeweils die zukunftsfähige Ausgestaltung des Öffentlichen Dienstes sein.

Die Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes ist eine besondere Form der geregelten beruflichen Weiterbildung. Gerade für die berufliche Aufstiegsfortbildung, mit ihrem höheren Grad an Formalisierung und öffentlicher Regulierung, ist die Erlangung von verwertbaren Abschlüssen wesentlich. Grundsätzlich fehlt in der Weiterbildung eine eigenständige Theorie

der Zertifizierung und der Abschlüsse. KÄPPLINGER<sup>1</sup> schlägt vor, in der Theorie dem Ansatz von SCHULENBERG zu folgen. Für die Adaption dieses Ansatzes in die Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes wurden dessen Kriterien übernommen und insbesondere auf die abschlussbezogenen Fortbildungsprüfungsregelungen fokussiert:

1. Anpassungsfähigkeit an neue gesellschaftliche Entwicklungen,
2. Ausbaumöglichkeiten der Abschlüsse und Zertifikate,
3. Anschlussfähigkeit an andere Bildungsbereiche,
4. Sammeln von Abschlüssen und Zertifikaten über eine Akkumulation von Teilqualifikationen;
5. zeitliche und räumliche Flexibilität bei der Akkumulation,
6. Räume der Eigenverantwortung,
7. eigenverantwortliche Schwerpunktsetzung durch die Lernenden sowie
8. Bemühungen um die Akzeptanz der Nachweise bei „Nachfragern“ im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt.

Anhand dieser Leitprinzipien werden erste Überlegungen für eine Modellentwicklung zur zukunftsweisenden Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im öffentlichen Dienst, insbesondere für den Bereich der allgemeinen Verwaltung, dargestellt:

Das Modell soll beruflich Gebildeten im Öffentlichen Dienst, gleich ob mit spezifischer oder einschlägiger beruflicher Erstausbildung, als auch Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen eine breite und arbeitsmarktfähige berufliche Entwicklung ermöglichen („Berufskonzept“). Alle Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes sollten in entsprechende Fortbildungsberufe münden; zugespitzt formuliert lautet die Forderung: Kein Abschluss ohne Anschluss. Eine Systementscheidung zwischen allgemeiner, beruflicher und beamtenrechtlicher Qualifizierung sollte grundsätzlich vermieden werden. Wesentlich ist die Sicherstellung einer Entwicklungsperspektive für die beruflich Gebildeten, die sich an Effektivitäts- und Effizienzkriterien, aber auch den Gesichtspunkten Transparenz und Verwertbarkeit orientiert. Für die im Anschluss an die Erstausbildung erfolgenden weiterführenden Qualifizierungen, z. B. von Anpassungsfortbildungen oder spezifischen Fachprofilen wie die in Thüringen möglichen Qualifizierungen (z. B. Kommunale Finanz- bzw. Bilanzbuchhalter/-in – TVS -) sollte grundsätzlich eine Anrechenbarkeit der Qualifizierungen im Rahmen späterer Aufstiegsfortbildungen vorgesehen werden.

Im Bereich der Aufstiegsfortbildungsregelungen sind verschiedene Ansätze zur Sicherstellung der genannten Qualitätskriterien denkbar. So kommt zum Ersten eine Standardisierung der Aufstiegsfortbildungsregelungen in Betracht, zum Beispiel durch eine Bundesreglung nach § 53 BBiG oder durch eine Empfehlung z. B. analog dem Vorgehen des DIHK für den Kammerbereich.

Zum Zweiten könnte die Binnendifferenzierung der Aufstiegsfortbildungen durch Schaffung von Modulen erhöht werden, um eine erhöhte Berufsmobilität zu erreichen und Doppelqualifizierungen zu vermeiden. In Betracht kommen beispielsweise Module, die als handlungsfeldübergreifende und -spezifische Handlungsfelder ausgestaltet sind. Im Bereich der handlungsfeldübergreifenden Qualifikationen ist die Entwicklung eines Moduls „Verwaltungsbetriebswirtschaftlicher Qualifikationen“ analog zu den „Wirtschaftsbezogenen Qualifikationen“ des DIHK vorstellbar. Denkbar wäre auch die Integration eines Modules zur Qualifizierung nach der Ausbildereignungsverordnung in die Fortbildungsprofile.

Zum Dritten ist eine erhöhte Profilbildung im Bereich der Aufstiegsfortbildung vorstellbar, um die gegebenen erheblichen Fortbildungszeiträume zu straffen. Als Ausdifferenzierung kommt

---

<sup>1</sup> KÄPPLINGER, B.: Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung. BIBB, 2007

neben einer Fachwirte-Qualifizierung mit Schwerpunkt Rechtsanwendungsorientierung sowie verwaltungsbetriebswirtschaftlichen Grundlagen, eine Qualifizierung als Fachwirt/-in für Verwaltungsbetriebswirtschaft mit Schwerpunkt Verwaltungsbetriebswirtschaft und spezifischen Vertiefungsoptionen (z.B. Controlling, Personalwirtschaft, Qualitätsmanagement) sowie verwaltungsrechtlichen Grundlagen in Betracht. Einsatzbereiche einer nach einem solchen Fortbildungsprofil ausgebildeten Fachkraft könnten entsprechende im Zuge der „Neuen Verwaltungsteuerung“ entstehende Tätigkeitsprofile sein. Dadurch könnten sich auch für Bereiche des Öffentlichen Dienstes, die bisher keine Aufstiegsfortbildungen anbieten, neue Möglichkeiten erschlossen werden (z. B. in der Justiz). Dies würde zu einer deutlichen Verschlankung der Aufstiegsfortbildungen führen, und Entlastungen für die Absolventen und Absolventinnen sowie für die Verwaltungen bedeuten.

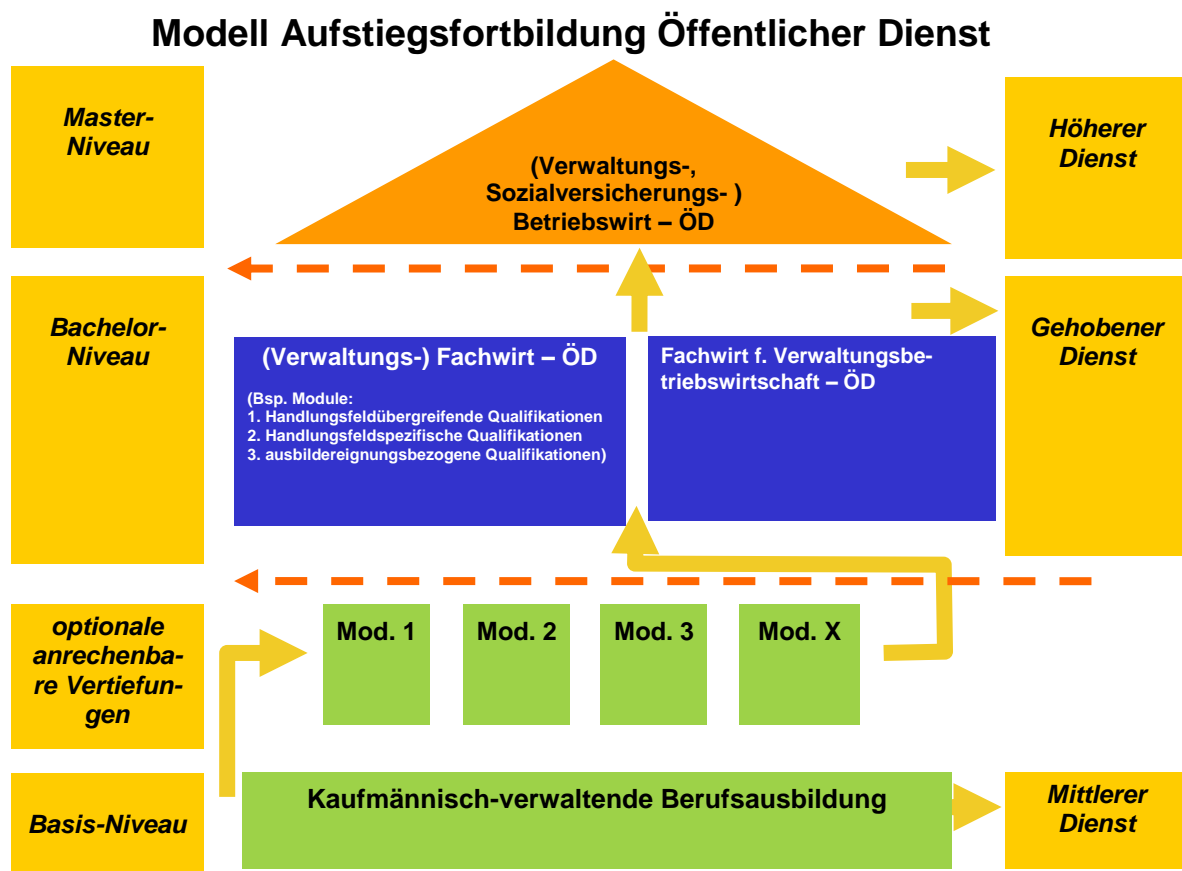
Offen ist bisher auch eine Öffnung der Qualifizierungen in Richtung der Funktionsebenen des höheren Dienstes für beruflich Gebildete entsprechend denen in beamtenrechtlichen Laufbahnen (z. B. in der Bundesverwaltung) sowie entsprechend den Qualifizierungssystemen in der Privatwirtschaft. Die Aufstiegsfortbildung der Sozialversicherungsträger und der Krankenversicherung, z. B. der Innungs- und Betriebskrankenkassen, weisen schon eine in diese Richtung zielende Strukturierung auf. Das Profil wäre z. B. ein „Verwaltungsbetriebswirt – Öffentlicher Dienst“. Eine Alternative stellt der Zugang über die allgemeine Bildung dar. So ist in der Freien Hansestadt Hamburg ein dualer Weiterbildungs- Master- Studiengang (MBO) vorgesehen, der den Zugang in den höheren Dienst eröffnen soll.

Neben diesem Grundkonzept wären Schnittstellen zum Bereich der allgemeinen (Hochschul-)Bildung sicherzustellen. Ansatzpunkte sind hierbei Kooperationen der Institutionen beruflicher Bildung im Bereich des Öffentlichen Dienstes mit dem Hochschulsystem. Oftmals sind Teile des Hochschulsystems unmittelbares Element des Qualifizierungssystems des Öffentlichen Dienstes, wie z.B. die Verwaltungsfachhochschulen der Länder und der Sozialversicherungen oder die Verwaltungshochschule des Bundes. Für die allgemeine Verwaltung hat die Hansestadt Hamburg für ihre kommunalen Beschäftigten sowie für die Beschäftigten im Landesdienst den Weg über eine Hochschulqualifizierung im Bereich der Aufstiegsfortbildung für gehobene, aber auch für höhere Funktionsebenen vorgesehen. Der AOK-Bundesverband hat mit einer Hochschule eine entsprechende Kooperation durch Regelung der Anerkennung von Qualifikationsinhalten seiner Aufstiegsfortbildung für eine Weiterqualifizierung zum Hochschulabschluss Bachelor organisiert.

Als Besonderheit der Berufsbildung des Öffentlichen Dienstes ist weiterhin die Verbindung zu dem eigenständigen Bildungssystem der beamtenrechtlichen Laufbahnen zu berücksichtigen. Hier werden auf den Funktionsebenen des mittleren und gehobenen Dienstes eigenständige Bildungsgänge angeboten. Auch hier stellen sich in der Optimierung der Aufstiegsfortbildung zahlreiche Optionen, wie z. B. gemeinsame berufliche Aus- und Fortbildungsabschlüsse, die den Zugang zur Beamtenlaufbahn eröffnen. Auch finden sich in der Praxis bereits einzelne Ausgestaltungen, z. B. in der Berufsausbildung der Justiz in NORDRHEIN-WESTFALEN oder in Bremen durch eine gemeinsame Qualifizierung von Angestellten und Beamten für den gehobenen Dienst bzw. für gehobene Funktionsebenen. Auch in Mecklenburg-Vorpommern wird der mit Erfolg absolvierte Fortbildungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in als förderliche Fortbildungsmaßnahme für den erleichterten Aufstieg in den gehobenen Verwaltungsdienst anerkannt. Dies zeigt, dass sich die Systeme der Berufsbildung und der Beamtenqualifizierung grundsätzlich durchaus in einen Ansatz integrieren ließen.

Das beschriebene Modell der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes lässt sich grafisch vereinfacht darstellen. (s. Abb.1)

Abb. 1: Modell der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes



### 4.3 Ergebnisse

Die Verbreitung von geregelten Aufstiegsfortbildungen im Öffentlichen Dienst ist in allen untersuchten Bereichen der Allgemeinen Verwaltung, der Justizverwaltungen und den Sozialversicherungsträgern grundsätzlich verbesserungsfähig. Insgesamt ergeben sich durch die Vielfalt der unterschiedlichen Gestaltungen in der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes Defizite und Probleme hinsichtlich der Vergleichbarkeit und Transparenz für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber. Eine Standardisierung der Gestaltung von Aufstiegsfortbildungsregelungen erscheint daher angezeigt. Beachtenswert ist hierzu eine Initiative des Verbandes Deutsche Rentenversicherung zu einer stärkeren Zusammenführung der Qualifizierungsangebote. Thema ist dabei insbesondere die Initiative einer Bundesregelung nach § 53 BBiG in diesem Bereich. Auch im AoK-Bereich gibt es aktuell Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt, konkret über eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage einer 54iger-BBIG-Regelung, wie sie schon für den IKK/BKK-Bereich praktiziert wird.

Die Durchlässigkeit zum Bildungssystem der Allgemeinen Hochschulbildung und zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem ist nur in marginalen Ansätzen verwirklicht. Beispiele finden sich in der akademischen Aufstiegsgestaltung Hamburgs oder im Bereich des Personalentwicklungssystems der AoK bzw. in Bremen, wo eine gemeinsame Qualifizierung für die gehobenen Funktionsebenen im Arbeitnehmer- und Beamtenbereich gemeinsam stattfinden sowie im „Kronenmodell“ der Justiz Nordrhein-Westfalens.

Aufgrund des dem Berufsbildungsgesetz zu Grunde liegenden Konsensprinzips der Sozialpartner sind in erster Linie Initiativen der Sozialpartner zur Verbesserung der Situation im

Öffentlichen Dienst erforderlich. Mögliche Ansatzpunkte, die die Untersuchung nahelegen, wären Initiativen der Sozialpartner:

1. zur Vereinbarung einer Konkretisierung der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 16. März 1976 für den Öffentlichen Dienst,
2. zur Prüfung der Möglichkeit der Standardisierung von Fortbildungsregelungen (insbesondere einer Bundesregelung gemäß § 53 BBiG für die allgemeine Verwaltung),
3. zur weiteren Verbreitung von Fortbildungsregelungen nach dem BBiG im Öffentlichen Dienst,
4. zur Identifikation von übergreifenden Qualifikationsanforderungen im Öffentlichen Dienst (z. B. „Verwaltungsbetriebswirtschaftliche Qualifikationen“, „Ausbildereignungsbezogene Qualifikationen“)
5. zur Prüfung der Möglichkeiten die Aufstiegsfortbildung von beruflich Gebildeten insbesondere durch Hochschulqualifizierungen oder durch Zugang zu beamtenrechtlichen Laufbahnen zu eröffnen sowie
6. zur tarifrechtliche Absicherung der Aufstiegsfortbildungsabschlüsse auf den entsprechenden, adäquaten Funktionsebenen des Öffentlichen Dienstes.

## **5 Zielerreichung**

Die unter 2. aufgeführten Ziele des Entwicklungsprojekts wurden erreicht und damit erste Strukturen für eine bildungspolitische Landkarte des Öffentlichen Dienstes erstellt. Informationen zum Qualifikationsbedarf und seiner Deckung im Fortbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes wurden aufgrund der im Entwicklungsprojekt zu setzenden Prioritäten zurückgestellt.

## **6 Ausblick und Transfer**

Der Öffentliche Dienst ist aufgrund seiner verfassungsrechtlichen Struktur heterogen strukturiert. Eine übergreifende Interessenkoordinierung und ein einheitlicher Willensbildungsprozess im Feld der Berufsbildung, wie zum Beispiel im Bereich der Privatwirtschaft durch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung gegeben, ist hier bisher institutionell nicht vorgesehen. Das Netzwerk der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst weist insofern in seinem Zentrum einen bemerkenswerten blinden Fleck auf. Die Vereinbarung von übergreifenden Standards in der Berufsbildung des Öffentlichen Dienstes ist derzeit nur aufgrund besonderer Initiativen möglich. Eine Lösungsmöglichkeit könnte hier die Bildung von Expertenteams beim Bundesinstitut für Berufsbildung sein. Zielsetzung einer solchen Einrichtung wäre die intensive Auseinandersetzung zwischen Praktikern und Wissenschaft über die künftige Gestaltung der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst und die unmittelbare Anregung einer Entscheidungsfindung durch die Verantwortlichen.

Zusätzlich erscheint notwendig, durch spezifische Veranstaltungen zur Berufsbildung im Öffentlichen Dienst einen intensiveren Diskurs anzuregen, um für eine Modernisierung der Beruflichen Bildung in diesem Bereich eine breitere Auseinandersetzung zwischen Praktikern, Wissenschaft und Entscheidungsträgern zu befördern. Die Zielsetzung sollte darin bestehen, zu Themenstellungen der Beruflichen Bildung, wie insbesondere der Qualifikationsentwicklung im Öffentlichen Dienst und dem Bedarf an Novellierungen von Aus- und Fortbildungsregelungen, einen Austausch zu ermöglichen sowie die durch die Untersuchung ermittelten vielfältigen Benchmarks in der Gestaltung der Berufsbildung vorzustellen, zu diskutieren und Entscheidungen zuzuführen:

## **Vorträge/Dokumentation**

ELSNER, M.: Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? – Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst, Vortrag auf der Sitzung der zuständigen Stellen der Bundes- und Landesverwaltungen am 29./ 30. November 2010, Veranstalter Bundesverwaltungsamt

BIBB-Fachtagung: Aus- und Fortbildung im Öffentlichen Dienst (Arbeitstitel), Bonn 2010 (geplant)

BIBB-Fachkongress: ELSNER, M.: Vortrag anlässlich des Arbeitskreises „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“ (Arbeitstitel; geplant), im September 2011 in Berlin

WISSENSLANDKARTE: Berufsentwicklung und Berufsforschung: Qualifikationsentwicklung Fortbildung: Öffentlicher Dienst: unter <http://www.bibb.de/de/wlk29958.htm>

## **Veröffentlichungen**

ELSNER, M.: Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? – Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst, Abschlussbericht, Wissenschaftliches Diskussionspapier, BIBB, Bonn 2009 (in Vorbereitung)

ELSNER, M.: Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst: Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? –, Zeitschrift BWP, Bonn 2010 (Arbeitstitel; in Vorbereitung)