



Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst

Anschluss an Berufsabschluss sichergestellt?

MARTIN ELSNER

► **Der Öffentliche Dienst stellt einen eigenständigen Sektor im Wirtschaftssystem dar. Aufgrund der nicht bestehenden institutionellen, verbandsmäßigen Bündelung der unterschiedlichen politischen Interessen und institutionellen Ebenen in Deutschland (Bund, 16 Bundesländer, eine Vielzahl kommunaler Zuständigkeiten und die Träger der Sozialversicherungen) ist eine unübersichtliche und heterogene Struktur der Aufstiegsfortbildung gegeben. Ziel eines BIBB-Entwicklungsprojekts war es, hier einen Überblick zu schaffen.**

BIBB-ENTWICKLUNGSPROJEKT

Im Fokus des BIBB-Entwicklungsprojekts¹ stand die Aufstiegsfortbildung im nicht technischen Öffentlichen Dienst (ÖD), insbesondere mit den beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten als Fachwirt bzw. Fachwirtin. Anknüpfungspunkte waren die in diesem Bereich bestehenden spezifischen Ausbildungsberufe: Verwaltungs-, Justiz- und Sozialversicherungsfachangestellte/-r bzw. Fachangestellte für Bürokommunikation sowie für Medien und Informationsdienste und die darauf aufbauenden Fortbildungsregelungen der nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorgesehenen zuständigen Stellen nach § 54 BBiG.

Mit Hilfe eines explorativen Vorgehens sollten die Strukturen der Aufstiegsfortbildung im nicht technischen Öffentlichen Dienst aufgezeigt werden, um Hinweise für künftige Anforderungen an die Fortbildung in diesem Sektor zu erhalten. Das methodische Vorgehen bestand überwiegend in einer Literaturrecherche und in Analysen der vorliegenden Fortbildungsprüfungsregelungen. Die Analyse umfasste die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung, die Prüfungsinhalte und -verfahren sowie die Bestehensregelungen. Ergänzend wurden ausgewählte Expertengespräche mit einem teilstandardisierten Interviewleitfaden durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im Rahmen eines Workshops mit Beteiligten aus betroffenen Institutionen des Öffentlichen Dienstes und der Gewerkschaften analysiert und diskutiert. Das Projekt startete im Juni 2007 und endete im September 2009.

VERBREITUNG VON AUFSTIEGSFORTBILDUNGEN NACH DEM BERUFSBILDUNGSGESETZ

Die im September 2009 abgeschlossene Untersuchung macht deutlich, dass in der klassischen *Allgemeinen Verwaltung* seit Anfang der 1990er Jahre eine zum Teil nachhaltige Entwicklung zur Sicherstellung einer Aufstiegsfortbildung seiner Beschäftigten erfolgt ist; in den meisten Bereichen besteht ein Angebot zur Aufstiegsfortbildung für Verwaltungsfachangestellte. Allerdings zeigten sich auch Defizite:

- In der allgemeinen Verwaltung des Saarlands und von Rheinland-Pfalz finden sich keinerlei Regelungen.
- In der allgemeinen Verwaltung Bayerns und Schleswig-Holsteins sowie in der Wehrverwaltung des Bundes sind keine Fortbildungsregelungen nach § 54 BBiG gegeben. Stattdessen werden interne Fortbildungslehrgänge angeboten. Damit bleiben die Chancen der Beschäftigten auf eine berufliche Weiterentwicklung zwar gewahrt, allerdings mit Einschränkungen bei der Anerkennung und Verwertbarkeit der erworbenen Zertifikate.
- Fachangestellte für Bürokommunikation sind auf Landes- und Kommunalebene oftmals nicht in der Zulassung zur Aufstiegsfortbildung berücksichtigt und insoweit nicht als spezifische Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes anerkannt.
- Für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste wurde im Jahr 2006 eine Empfehlung zum Erlass einer Aufstiegsfortbildung Fachwirt/-in für Informationsdienste vorgelegt. Zu einer Fortbildungsregelung nach § 54 BBiG ist es jedoch bisher nur in Hessen gekommen bzw. wird es künftig auf Bundesebene beim Bundesverwaltungsamt kommen. Hier sind die übrigen nach BBiG vorgesehenen zuständigen Stellen des Öffentlichen Dienstes gefordert, entsprechende Aufstiegsfortbildungsregelungen zu schaffen.

¹ Für weitere Informationen siehe: www.bibb.de/de/wlk29958.htm

Anders als in der Allgemeinen Verwaltung stellt sich die Situation in den Bereichen *Justiz und Sozialversicherungen* dar: Hier sind deutliche Defizite festzustellen. So ergab sich für Justiz und Teile der Sozialversicherung (in der Arbeitslosenversicherung der Bundesagentur für Arbeit sowie zum Teil auf Landesebene bei den Renten- und Krankenversicherungen) kein beruflich qualifizierender Anschluss nach einer Berufsausbildung. Im Sozialversicherungsbereich liegen insgesamt nur vier Fortbildungsregelungen nach dem BBiG vor. Beachtenswert sind jedoch verschiedene Bestrebungen für eine Weiterentwicklung.

- Initiative des Verbands Deutsche Rentenversicherung Bund zu einer stärkeren Zusammenführung der hier bestehenden Qualifizierungsangebote: Thema ist dabei insbesondere die Schaffung einer Bundesregelung nach § 53 BBiG.
- Im Bereich der AOK gibt es aktuell Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt, konkret über eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage einer Regelung gem. § 54 BBiG, wie sie schon für die Innungs- und Betriebskrankenkassen (IKK/BKK) praktiziert wird.
- Geplante Initiative der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zur Schaffung eines Justizfachwirtes für die Justizverwaltung.

AUSGESTALTUNG DER AUFSTIEGSFORTBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Während in Industrie und Handel sowie im Handwerk die Fachwirte-Qualifizierungen für Führungsaufgaben auf mittlerer Ebene vorbereiten sollen, sind die Fachwirte-Abschlüsse des Öffentlichen Dienstes in den Zielformulierungen ganz überwiegend auf die Funktion der gehobenen Sachbearbeitung ausgerichtet. Hinsichtlich des Umfangs der Fortbildungen, der Prüfungsdauer und den Bestehensregelungen der Fortbildungsprüfungsregelungen sind teilweise deutliche Unterschiede festzustellen (vgl. ELSNER 2009, S. 8 f.). Die Zulassungsvoraussetzungen weisen – anders als aktuell erlassene Bundesregelungen in der Aufstiegsfortbildung – teilweise erheblich längere Zeiten als die dort geforderte Praxiszeit von einem Jahr auf.

Als Problem erweist sich die bildungspolitisch geforderte Durchlässigkeit zu Hochschulstudiengängen und zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem. Sie ist nur in marginalen Ansätzen verwirklicht, obgleich alle Bildungssysteme überwiegend denselben Verantwortungsträgern unterstehen. Positive Beispiele finden sich in der akademischen Aufstiegsgestaltung in Hamburg, im „Kronenmodell“ der Justiz in Nordrhein-Westfalen oder im Personalentwicklungssystem der AOK. In Bremen gibt es für Arbeitnehmer/-innen und Beamte/ Beamtinnen eine gemeinsame Qualifizierung für die gehobenen Funktionsebenen.

AUFSTIEGSFORTBILDUNGEN AUSBAUEN, TRANSPARENZ UND STANDARDISIERUNG HERSTELLEN

Die Verbreitung von geregelten Aufstiegsfortbildungen im Öffentlichen Dienst ist in den meisten untersuchten Bereichen noch ausbaufähig. 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. Durch die Konzepte der „Neuen Verwaltungssteuerung“, die verstärkt Ansätze der Betriebswirtschaft für den Öffentlichen Dienst aufgreifen, werden mehr Flexibilisierungsspielräume in der Personalentwicklung benötigt. 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 und dies beispielsweise in Prüfungsgestaltung, in einem konsistenten Aufstiegsfortbildungsmodell sowie in der Anerkennung beruflich erworbener Qualifikationen im Hochschulbereich sicherstellen.

Insgesamt ergeben sich durch die Vielfalt der unterschiedlichen Gestaltungen in der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes Defizite und Probleme hinsichtlich der Transparenz, Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber. Zur zukunftsfähigen Gestaltung der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes werden durch die Untersuchung vielfältige Ansatzpunkte und Modelle zur Diskussion gestellt. Ordnungspolitisch stellt sich die Frage nach einer verstärkten Standardisierung der Bedingungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst, eventuell durch bundesweit einheitliche Regelungen nach § 53 BBiG mit einem staatlich anerkannten Fortbildungsabschluss, die vom Bundesbildungsministerium erlassen werden. Auch hinsichtlich der Durchlässigkeit der beruflichen Aufstiegsfortbildung zur akademischen Qualifizierung und zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem zeigen sich weitere Gestaltungsoptionen. Vor diesem Hintergrund sind weitere Initiativen der Sozialpartner zur Verbesserung der Situation in der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes wünschenswert – Ziel: Kein beruflicher Abschluss ohne Anschluss. ■

Literatur

ELSNER, M.: *Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst. Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt 4.0848. Bonn 2009* – URL www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_40848.pdf

Weitere Informationen unter: www.bibb.de/de/wlk29958.htm