

Elsner, Martin

Research Report

Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? Aufstiegsfortbildung im nicht-technischen Öffentlichen Dienst. Abschlussbericht

Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 127

Provided in Cooperation with:

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn

Suggested Citation: Elsner, Martin (2011) : Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? Aufstiegsfortbildung im nicht-technischen Öffentlichen Dienst. Abschlussbericht, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 127, ISBN 978-3-88555-908-5, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn,
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0476-7>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/236091>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 127

Martin Elsner

Beruflicher Abschluss ohne Anschluss?

Aufstiegsfortbildung im nicht-technischen
Öffentlichen Dienst

Abschlussbericht

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

**Bundesinstitut
für Berufsbildung** **BiBB**▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Stand: September 2009

Autor: Martin Elsner

Assistenz: Andrea Ippen, Nicole Nies, Reiner Wild

Impressum Print

Copyright 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Bestell-Nr.: 14.127

Printed in Germany

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-88555-908-5

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0476-7](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0476-7)

Vorwort

Der Öffentliche Dienst ist ein eigenständiger Sektor des Beschäftigungssystems mit selbstständigen Fortbildungsstrukturen. Im besonderen Fokus des Interesses dieser Untersuchung stehen die Aufstiegsfortbildungen in der beruflichen Bildung im Bereich des nicht-technischen Öffentlichen Dienstes. Die unterschiedlichen politischen und institutionellen Ebenen mit Bund, Bundesländern, Kommunen, Justiz und Sozialversicherungsträgern weisen eine nur eingeschränkte Koordinierung der Interessen im Bereich der Aus- und Fortbildung auf. Dies spiegelt das begrenzte Interesse der Verantwortlichen in Verwaltung und Verwaltungswissenschaft an der beruflichen Bildung. Traditionell stehen hier vorrangig akademisch Qualifizierte und beamtenbezogene Qualifikationen im Vordergrund. Die strukturelle Heterogenität der Verwaltungsstrukturen findet ihre Entsprechung in der inhaltlichen Ausgestaltung der Fortbildungsregelungen. Gleiches gilt für die Anschlussmöglichkeiten an die bestehenden Ausbildungsberufe im Bereich des nicht-technischen Öffentlichen Dienstes, z. B. der Verwaltungs-, Justiz- und Sozialversicherungsfachangestellten.

Ziel des Entwicklungsprojektes war es, durch ein exploratives Vorgehen einen Überblick über die Strukturen im Aufstiegsfortbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes, die Schnittstellen sowie die Subsysteme zu gewinnen und diese einer Bestandsaufnahme hinsichtlich den künftigen Anforderungen an die Fortbildung im Öffentlichen Dienst zu unterziehen. Dabei sollen Informationen über Qualifikationsdeckung im Fortbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes in den Bereichen Verwaltung, Justiz und Sozialversicherungen erschlossen und Gestaltungsoptionen für eine weitere Diskussion eines zukunftsfähigen Aufstiegsfortbildungssystems aufgezeigt werden.

Methodisch wurden dazu Literatur- und Regelungsanalysen, Expertengespräche sowie ein Workshop mit Beteiligten aus Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherungen und Gewerkschaften eingesetzt.

Das Projekt Nr. 4.0.848 hatte eine Laufzeit von Mitte 2007 bis Mitte 2009 und gibt den Sachstand bis zu diesem Zeitpunkt wieder. Durch diese Veröffentlichung sollen die Ergebnisse des Vorhabens der Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Mein besonderer Dank gilt Rainer Brötz, der die Untersuchung mit zahlreichen Anregungen unterstützt hat.

Die Untersuchung gliedert sich im Wesentlichen in eine Einführung, einen analytischen sowie einen Bewertungsteil. Dem eiligen Leser sei die Kurzfassung nahegelegt. Anmerkungen und Hinweise zur Untersuchung nehme ich gerne unter elsner@bibb.de entgegen.

Martin Elsner, BIBB

Inhalt:

1	KURZFASSUNG	7
2	EINFÜHRUNG	11
2.1	ÖFFENTLICHER DIENST IN DEUTSCHLAND	11
2.2	GENESE DER AUFSTIEGSFORTBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST	13
2.3	GRUNDBEGRIFFE	14
2.3.1	<i>Fort- und Weiterbildung</i>	14
2.3.2	<i>Zertifikate und Abschlüsse</i>	17
2.3.3	<i>Funktionen und Typen von Fortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz</i>	18
2.3.4	<i>Zuständigkeiten in der Fortbildung im föderalen System Deutschlands</i>	19
2.4	QUALITÄTSSICHERUNG IN DER FORTBILDUNG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES.....	21
2.5	DURCHLÄSSIGKEIT	24
2.5.1	<i>Allgemein</i>	24
2.5.2	<i>Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte</i>	25
2.5.3	<i>Aufstieg von gehobenen in höhere Funktionsebenen für Angestellte</i>	26
2.5.4	<i>DQR - Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen</i>	26
2.5.5	<i>ANKOM – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge</i>	28
2.6	QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST	29
2.7	BERUFSÜBERGREIFENDE REGELUNGSKONZEPTE	30
2.8	KOMPETENZORIENTIERUNG	32
2.9	KRITIK AN DEN FORTBILDUNGSSTRUKTUREN DES ÖD	33
3	ZIELSETZUNG DES PROJEKTES	35
4	RAHMENBEDINGUNGEN.....	36
4.1	AUSBILDUNGSBERUFE DES ÖD ALS BASIS DER FORTBILDUNGSBERUFE.....	36
4.2	STATISTIK	36
4.3	FORSCHUNGSSTAND	41
5	CHARAKTERISIERUNG DER ANALYSIERTEN KRITERIEN	43
5.1	ALLGEMEIN	43
5.2	ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN.....	43
5.3	PRÜFUNGSINHALTE/-FÄCHER/-STRUKTUR	45
5.4	PRÜFUNGSVERFAHREN	46
5.5	BESTEHENSREGELUNGEN	46

6	ÜBERSICHTEN UND ERGEBNISSE DER ANALYSE	48
6.1	ALLGEMEINE VERWALTUNG	48
6.1.1	<i>Verwaltungsspezifische Fortbildungsprüfungsregelungen bei Bund, in Ländern und Kommunen</i>	<i>48</i>
6.1.1.1	<i>Übersicht Bund</i>	<i>48</i>
6.1.1.2	<i>Tabellen Bund</i>	<i>52</i>
6.1.1.3	<i>Zwischenergebnis Bund</i>	<i>54</i>
6.1.1.4	<i>Übersicht Länder</i>	<i>55</i>
6.1.1.5	<i>Tabellen Länder</i>	<i>65</i>
6.1.1.6	<i>Zwischenergebnis Länder</i>	<i>74</i>
6.1.1.7	<i>Übersicht Kommunen</i>	<i>77</i>
6.1.1.8	<i>Tabellen Kommunen</i>	<i>84</i>
6.1.1.9	<i>Zwischenergebnis Kommunen</i>	<i>90</i>
6.1.2	<i>Fachwirte für Informationsdienste</i>	<i>92</i>
6.1.2.1	<i>Übersicht</i>	<i>92</i>
6.1.2.2	<i>Tabelle</i>	<i>94</i>
6.1.2.3	<i>Zwischenergebnis</i>	<i>95</i>
6.2	SOZIALVERSICHERUNGEN	96
6.2.1	<i>Übersicht</i>	<i>96</i>
6.2.2	<i>Krankenversicherung</i>	<i>98</i>
6.2.3	<i>Rentenversicherung</i>	<i>100</i>
6.2.4	<i>Unfallversicherung</i>	<i>105</i>
6.2.5	<i>Arbeitslosenversicherung</i>	<i>106</i>
6.2.6	<i>Tabellen Sozialversicherungen</i>	<i>107</i>
6.2.7	<i>Zwischenergebnis</i>	<i>110</i>
6.3	JUSTIZ	112
6.3.1	<i>Übersicht</i>	<i>112</i>
6.3.2	<i>Zwischenergebnis</i>	<i>114</i>
7	ABSCHLUSSBEWERTUNG	115
7.1	AKTUELLE GESTALTUNG DER BERUFLICHEN AUFSTIEGSFORTBILDUNG IM ÖD	115
.2	MODELLENTWICKLUNG AUFSTIEGSFORTBILDUNG ÖD	125
.3	STANDARDISIERUNG DER AUFSTIEGSFORTBILDUNG IM ÖD - BUNDESREGELUNG NACH § 53 BBiG ...	130
.4	MODELLENTWICKLUNG: AUFSTIEGSFORTBILDUNG ALLGEMEINE VERWALTUNG	134
.5	MODELLENTWICKLUNG: AUFSTIEGSFORTBILDUNG VERWALTUNGSBETRIEBSWIRTSCHAFT	136
.6	MODELLENTWICKLUNG: VERWALTUNGSBETRIEBSWIRT/-IN	138
.7	BENCHMARKS ÖD	141
.8	TRENDS UND FORSCHUNGSBEDARFE	142
.9	HANDLUNGSSTRATEGIE	142
	ANHANG	147
A.1	EINGESETZTE UNTERSUCHUNGSINSTRUMENTE / METHODIK / EVALUATIONSWORKSHOP	147
A.2	VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER UND TABELLEN	154
A.3	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	155
A.4	LITERATUR	157

1 Kurzfassung

Ziel des Projektes

Im Öffentlichen Dienst (ÖD) bestehen wie in den Sektoren Industrie und Handel sowie Handwerk eigenständige Fortbildungsstrukturen. Im Fokus des Interesses des Entwicklungsprojektes 4.0848 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) standen die Aufstiegsfortbildungen in der beruflichen Bildung des nicht-technischen ÖD und insbesondere die Qualifizierungsmöglichkeiten als Fachwirt/-in. Anknüpfungspunkte waren die bestehenden Ausbildungsberufe des nicht-technischen ÖD: Verwaltungs-, Justiz- und Sozialversicherungsfachangestellte bzw. Fachangestellte für Arbeitsförderung, für Bürokommunikation sowie für Medien und Informationsdienste.

Ziel des Entwicklungsprojektes war es, durch ein exploratives Vorgehen einen Überblick über die Strukturen im Aufstiegsfortbildungsbereich des ÖD zu gewinnen, die Schnittstellen sowie die Subsysteme zu ermitteln und diese einer Bestandsaufnahme hinsichtlich der künftigen Anforderungen an die Fortbildung im ÖD zu unterziehen. Notwendig ist eine weitere Diskussion der aufgezeigten Möglichkeiten zur Gestaltung der Aufstiegsfortbildung im ÖD, um diese bei Bedarf durch weitere wissenschaftliche Forschung zu vertiefen.

Methoden

Methodisch wurden für diese explorative Untersuchung (Vorstudie) Literatur- und Materialanalysen, eine Analyse der bestehenden Aufstiegsfortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen sowie grob leitfadengestützte Expertengespräche eingesetzt. In der Analyse der bestehenden Aufstiegsfortbildungsprüfungsregelungen standen die Zulassungsvoraussetzungen zur Fortbildungsprüfung, das Prüfungsverfahren, die Bestehensregelungen sowie die Prüfungsstrukturen und -inhalte im Vordergrund. Zudem wurde ein Evaluationsworkshop mit Beteiligten aus Bund, Ländern, Kommunen, Sozialversicherungen, Justiz und Gewerkschaften durchgeführt. In diesem Workshop wurden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse und der Auswertung zur Diskussion gestellt.

Ergebnisse der Untersuchung

Es zeigte sich, dass die klassische *allgemeine Verwaltung* seit Anfang der 1990er Jahre eine nachhaltige Entwicklung zur Sicherstellung einer Aufstiegsfortbildung seiner Beschäftigten unternommen hat. Hier finden sich insbesondere Aufstiegsfortbildungsregelungen der zuständigen Stellen im ÖD nach § 54 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Staatlich anerkannte Fortbildungsregelungen nach § 53 BBiG finden sich nicht. Es sind wenige Lücken im Angebot an Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen festzustellen, wie im Länderbereich des Saarlandes und Rheinland-Pfalz. Die Fachangestellten für Bürokommunikation werden im Landes- und Kommunalbereich nicht ausreichend berücksichtigt, d.h. für die Aufstiegsfortbildung zugelassen,

und sind insoweit nicht als spezifische Berufsausbildung des ÖD anerkannt. In Bayern und Schleswig-Holsteins sowie der Wehrverwaltung des Bundes sind keine Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG gegeben, sondern es werden interne Fortbildungslehrgänge angeboten. Damit bleiben die Chancen der Beschäftigten in diesem Bereich auf eine berufliche Weiterentwicklung in wesentlichen Bereichen gewahrt, wenn auch hinsichtlich der Berufsmobilität der Fachkräfte Einschränkungen bestehen.

Im Querschnittsbereich der *Medien- und Informationsdienste* ist eine DIHK-Empfehlung zum Erlass einer Aufstiegsfortbildung Fachwirt/-in für Informationsdienste im Jahr 2006 vorgelegt worden. Doch ist es bisher nur in Hessen und künftig im Bereich des Bundesverwaltungsamtes zu Fortbildungsregelungen nach § 54 BBiG gekommen. Hier sind die übrigen zuständigen Stellen des Öffentlichen Dienstes gefordert, für diesen Bereich Aufstiegsfortbildungsregelungen zu schaffen.

Keinen beruflich qualifizierenden Anschluss nach einer Berufsausbildung gibt es in der *Justiz* und in Teilen der *Sozialversicherungen* – in der Arbeitslosenversicherung der Bundesagentur für Arbeit sowie z. T. im Landesbereich der Renten- und Krankenversicherung. Im Sozialversicherungsbereich liegen insgesamt nur vier BBiG-Regelungen der zuständigen Stellen mit Fortbildungsabschlüssen vor. Es wird nur sehr eingeschränkt von der Regelungsbefugnis des BBiG durch die bestehenden zuständigen Stellen bzw. von den zuständigen Landesministerien Gebrauch gemacht.

Bei der inhaltlichen und formellen *Gestaltung der Aufstiegsfortbildungsregelungen* zeigte sich, dass anders als im Kammerbereich von Industrie und Handel sowie Handwerk, bei der die Fachwirtqualifizierungen auf eine Qualifizierung einer Führungskraft mittlerer Ebene orientiert sind, die Fachwirtsabschlüsse des ÖD in ihren Zielbeschreibungen ganz überwiegend auf die Funktion der gehobenen Sachbearbeitung ausgerichtet sind. Hinsichtlich des Umfangs der Fortbildungen, den Zulassungsvoraussetzungen, der Prüfungsdauer und der Bestehensregelungen der Fortbildungsprüfungsregelungen bestehen teilweise erhebliche Unterschiede.

Konsequenzen der Analyse

Die Analyse zeigt, dass es notwendig ist, eine erhöhte Transparenz, Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Aufstiegsfortbildungen im ÖD zu schaffen. Es wird entsprechend dem dreistufigen Aufstiegsfortbildungssystem des Kammerbereiches mit Ausbildung, Fachwirt, Betriebswirt grundsätzlich auch für den ÖD eine solche Ausgestaltung vorgeschlagen.

Zur Qualitätssicherung der Aufstiegsfortbildung des ÖD ist eine verstärkte Standardisierung der bestehenden Aufstiegsfortbildungsregelungen angezeigt. Um dies zu erreichen, wird insbesondere für die Allgemeine Verwaltung die Prüfung des Erlasses einer Bundesregelung nach § 53 BBiG vorgeschlagen. Ziel ist es, die unterschiedlichen Bedingungen der Fortbildungsprüfungen zu vereinheitlichen und Angebote der Aufstiegsfortbildung in Bereichen zu ermöglichen, in de-

nen bisher kein Angebot besteht, wie z. B. in der Justiz. Dazu wird eine Ausdifferenzierung der Fortbildungsprofile eines rechtsanwendungsorientierten Verwaltungsfachwirtes mit Fachrichtungen, z. B. Kommunal-, Landes und Bundesverwaltung, vorgeschlagen; daneben könnte es eine/n Fachwirt/-in für Verwaltungsbetriebswirtschaft mit Wahlqualifikationseinheiten, z. B. in den Bereichen Controlling, Personalentwicklung oder Qualitätsmanagement, geben. Die Initiative zur Verbesserung der Situation der Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst liegt dabei grundsätzlich bei den betroffenen Sozialparteien im Öffentlichen Dienst.

Bemerkenswert ist hierbei 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 Regelung nach § 54 BBiG, wie sie schon für den IKK/BKK-Bereich praktiziert wird.

Die Durchlässigkeit zur Hochschulbildung und zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem ist nur in marginalen Ansätzen verwirklicht, gewinnt aber künftig durch die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) an Stellenwert. Auch das Verfahren zur „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) fordert eine verstärkte Kooperation zwischen beruflicher Bildung und Hochschulen. Beispiele zur Durchlässigkeit finden sich in der akademischen Aufstiegsgestaltung in der allgemeinen Verwaltung Hamburgs – hier wird anstelle von Abschlüssen nach §§ 53, 54 BBiG auf eine Bachelor-Qualifizierung an einer Hochschule gesetzt - oder im Bereich des Personalentwicklungssystems der AOK. In der allgemeinen Verwaltung Bremens findet bemerkenswerterweise eine gemeinsame Qualifizierung für die gehobenen Funktionsebenen im Arbeitnehmer- und Beamtenbereich statt. Beispielhaft ist auch das „Kronenmodell“ in der Justiz Nordrhein-Westfalens in dem beruflich Gebildeten der vereinfachte Zugang in die beamtenrechtlichen Laufbahnen eröffnet wird.

Initiativen der Sozialpartner

Aufgrund des dem Berufsbildungsgesetz zugrunde liegenden Konsensprinzips der Sozialpartner sind in erster Linie Initiativen der Sozialpartner zur Verbesserung der Situation im ÖD erforderlich. Mögliche Ansatzpunkte, die die Untersuchung nahelegen, wären Initiativen der Sozialpartner:

1. zur Vereinbarung einer Konkretisierung der Empfehlung (Nr. 36) des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 16. März 1976 „über Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung“ für den Öffentlichen Dienst; die Empfehlung regelt bisher nur die Anforderungen zum Erlass einer staatlich anerkannten Fortbildungsordnung nach § 53 BBiG für den gewerblichen Bereich;

2. zur Prüfung der Möglichkeit der Standardisierung von Fortbildungsregelungen (insbesondere durch eine Bundesregelung gemäß § 53 BBiG für die allgemeine Verwaltung),
3. zur weiteren Verbreitung von Fortbildungsregelungen nach dem BBiG im ÖD,
4. zur Identifikation von übergreifenden Qualifikationsanforderungen im ÖD (z.B. „Verwaltungsbetriebswirtschaftliche Qualifikationen“, „Ausbildereignungsbezogene Qualifikationen“),
5. zur Prüfung der Möglichkeiten, eine Aufstiegsfortbildung von beruflich Gebildeten, insbesondere durch Hochschulbildung (Bachelor) oder durch Zugang zu beamtenrechtlichen Laufbahnen sicherzustellen sowie
6. zur tarifrechtlichen Absicherung der Aufstiegsfortbildungsabschlüsse auf den entsprechenden, adäquaten Funktionsebenen des ÖD.

Ausblick und Transfer

Der ÖD ist aufgrund seiner verfassungsrechtlichen Struktur heterogen strukturiert. Eine übergreifende Interessenkoordinierung und ein einheitlicher Willensbildungsprozess im Feld der Berufsbildung ist auf Arbeitgeberseite institutionell nicht vorgesehen, anders als im Bereich der Privatwirtschaft durch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung gegeben. Die Gewerkschaften stehen daher hier in einer besonderen Verantwortung. Das Netzwerk der Berufsbildung im ÖD weist einen bemerkenswerten blinden Fleck auf (siehe Schaubild 10, S.144). Die Vereinbarung von übergreifenden Standards in der Berufsbildung des ÖD 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 ÖD und die unmittelbare Anregung einer Entscheidungsfindung durch die Verantwortlichen.

Zusätzlich erscheint notwendig, durch spezifische Veranstaltungen zur Berufsbildung im ÖD einen intensiveren Diskurs anzuregen, um für eine Modernisierung der Beruflichen Bildung in diesem Bereich eine breitere Auseinandersetzung zwischen Praktikern, Wissenschaft und Entscheidungsträgern zu befördern. Ziel sollte es sein, zu Themen 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.

2 Einführung

2.1 Öffentlicher Dienst in Deutschland

Im Öffentlichen Dienst (ÖD) in Deutschland sind annähernd 5 Millionen Personen beschäftigt. Er war ursprünglich ausschließlich Beamten vorbehalten. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurden erstmals Arbeiterinnen und Arbeiter als Hilfskräfte im ÖD beschäftigt. Im Jahr 2008 haben im ÖD von den 4,5 Mio. Beschäftigten etwa 59 Prozent – also 2,6 Millionen – Arbeitnehmerstatus. Der hohe Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im ÖD spiegelt auch einen grundlegenden Wandel des Staatsverständnisses wider. Anders als im 19. Jahrhundert wird der Staat nicht mehr ausschließlich als Ordnungsfaktor interpretiert, sondern hat auch Daseins- und Wachstumsvorsorge zu betreiben. Die Erledigung dieser hinzugetretenen Aufgaben ist in großem Umfang Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anvertraut, während Beamtinnen und Beamte vorwiegend im Bereich der klassischen hoheitlichen Tätigkeiten (Polizei-, Justiz-, Steuer-, Zoll- und Ministerialverwaltung) eingesetzt sind (BMI 2006).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden – anders als Beamtinnen und Beamte – nicht in einer bestimmten Laufbahn eingestellt, sondern für eine konkrete Tätigkeit. Die Tätigkeit ist nach tarifvertraglich festgelegten Eingruppierungsmerkmalen bewertet und die alleinige Grundlage für die Einstufung in eine bestimmte Entgelts- bzw. Vergütungsgruppe. Der Aufstieg in eine höhere Entgelts- bzw. Vergütungsgruppe setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine andere und zugleich höher bewertete Tätigkeit überträgt. Das Tarifrecht des ÖD regelt nahezu alle wesentlichen Arbeitsbedingungen abschließend.¹

Entsprechend den beamtenrechtlichen Laufbahnen – einfacher, mittlerer, gehobener sowie höherer Dienst – sind im Arbeitnehmerbereich entsprechende Tarifgruppen für Arbeitnehmer gegeben (Entgeltgruppen: (E 1), E 2-4, E 5-8, E 9-12, E 13-15). Für den Zugang zu den Tarifgruppen sind grundsätzlich unterschiedliche Bildungszugänge erforderlich, wie handwerkliche Berufsausbildungen, verwaltungsbezogene Berufsausbildungen, Fachhochschulabschlüsse, universitäre Hochschulabschlüsse; künftig sind insbesondere für die beiden letztgenannten Bereiche Bachelor- und Master-Abschlüsse maßgeblich.

¹ Zurzeit wird das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes bei den drei Arbeitgebern Bund, Ländern und Gemeinden durch unterschiedliche Tarifwerke abgebildet: Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes fallen unter den am 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und die diesen ergänzenden Tarifverträge (z.B. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts – TVÜ-Bund). Dieses Tarifrecht gilt auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kommunen und ihrer Einrichtungen, die einem Mitgliedsverband der VKA auf Landesebene angehören. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Länder gilt der Bundes-Angestellten-tarifvertrag bzw. der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder fort. Dem Inkrafttreten des TVöD ging ein gut zweijähriger intensiver Reformprozess voraus: Im Jahr 2003 einigten sich die Arbeitgeber und die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes auf eine umfassende Reform des Tarifrechts für den ÖD. Im Frühjahr 2004 schied die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der Arbeitgeberverband der Länder, aus den Reformverhandlungen aus. Bund und Kommunen als verbleibende Arbeitgeber setzten den Reformprozess mit den Gewerkschaften fort. Im Februar 2005 einigten sich die Tarifpartner auf die Einführung des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 1. Oktober 2005.

Durch den absehbaren gesellschaftlichen Wandel angesichts der demografischen Entwicklung ändern sich die Rahmenbedingungen für den ÖD und seine Arbeitgeber von einer Angebots- zu einer Nachfrageorientierung im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (vgl. BMI 2007). Um in dieser Situation bestehen zu können, wird es notwendig sein, attraktive Ausbildungs- und Beschäftigungssituationen anbieten zu können. Gleichzeitig gilt es auch, neue Perspektiven in der Personalentwicklung beruflich Gebildeter zu erschließen, um eventuell sich ergebende strukturelle Hindernisse – wie z.B. ungünstige Vergütungsstrukturen, grundlegende Organisationsveränderungen – ausgleichen zu können.

Insbesondere Beschäftigte mit dualer Berufsausbildung brauchen Perspektiven für eine berufliche Karriere. Klassisch eröffnen hier im Bereich der allgemeinen Verwaltung die „Angestelltenlehrgänge II“ den Zugang von der mittleren zu einer gehobenen Tarifebene. Durch den von der Bundesregierung initiierten „Innovationskreis Berufliche Weiterbildung“ haben 2008 die maßgeblichen gesellschaftlichen Kräfte das berufsbildungspolitische Ziel „Keinen Abschluss ohne Anschluss“ ausgegeben und die öffentlichen Arbeitgeber aufgefordert, hier Verantwortung zu übernehmen (BMBF 2008). Als Zielvorstellung wurde insbesondere eingefordert:

- „Kompetenzen sollten so zertifiziert werden, dass ihre Verwertbarkeit im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem verbessert wird. Dazu sind Instrumente zu entwickeln und Erfahrungen mit Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren zu sammeln und Modelle zu erproben. Bildungsgänge und Prüfungen sollten generell auch für Seiteneinsteiger/-innen zugänglich gemacht werden.“
- „Die Bildungsbereiche müssen durchlässiger werden und bedürfen einer stärkeren vertikalen und horizontalen Verzahnung. Insbesondere müssen die allgemeine und die berufliche Weiterbildung stärker verknüpft und die Anschlussfähigkeit zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung, Berufsbildung sowie Hochschulbildung gesichert werden.“
- „Die berufliche Erstausbildung und die Weiterbildung (auch an Hochschulen) sind stärker miteinander zu verknüpfen und – wo erforderlich – ordnungspolitisch zu regeln.“
- „Mit Blick auf den steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften sind die Übergänge zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erleichtern. Im Rahmen von Weiterbildung erworbene Leistungen sollten bei der Aufnahme eines (weiteren) Studiums angerechnet werden können“.
- „Bei der Qualitätsentwicklung müssen stärkere Akzente auf die Professionalisierung des Personals gelegt werden. Hierfür ist die Einführung eines träger- und bereichsübergreifenden Qualifikations- und Kompetenzrahmens für das in der Weiterbildung beschäftigte Personal zu prüfen.“

Neben diesen Forderungen zeigt sich, dass Zugänge zur höheren Tarifebene im Beschäftigtenbereich anders als im Beamtenbereich im Aufstiegsfortbildungssystem des ÖD bisher nicht vorgesehen sind. Hier stellt sich die Frage der Chancengerechtigkeit und nach der Gleichbehandlung der Beschäftigten im ÖD. Auch eine Integration der gesamten Anpassungsfortbildung in ein konsequentes System der beruflichen Karriere ist zur Steigerung der Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber vorstellbar.

Die laufende Verwaltungsmodernisierung durch die Konzepte des New Public Management (NPM) lässt erwarten, dass sich die Qualifikationsanforderungen im ÖD nachhaltig verändern (siehe ELSNER 2004). Neue Tätigkeiten entstehen beispielsweise im Bereich des Qualitätsmanagements, des Personalmanagements sowie des Controlling und bieten interessante Entwicklungsfelder für engagierte beruflich Qualifizierte in einer Aufstiegsfortbildung.

2.2 Genese der Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst

Für den Zugang von der mittleren zur gehobenen Funktionsebene im Angestelltenbereich sah der bis 2005 geltende Bundesangestelltentarifvertrag in § 25 für den Kommunalbereich eine gesonderte Prüfung für eine entsprechende Eingruppierung in vorgesehene Tarifgruppe vor.² Danach war für eine Eingruppierung in die dem gehobenen Dienst entsprechenden Tarifgruppen eine „zweite Prüfung“ oder die sogenannte „Fachprüfung II“ abzulegen. Im Tarifbereich der Länder und des Bundes wurden zum Teil entsprechende Regelungen getroffen.

Die in der Verwaltung oftmals angebotenen Lehrgänge für tarifrechtlich gebundene Angestellte bereiten auf die Fachprüfungen vor, die für die Übertragung bestimmter Tätigkeiten tarifrechtlich vorausgesetzt werden. Insbesondere der Angestelltenlehrgang II, heute auch Beschäftigten- oder Qualifizierungslehrgang II genannt, dient der Vorbereitung auf die Fachprüfung II. Diese sind historisch in der Regel die Vorläufer für die heute oftmals nach dem Berufsbildungsgesetz geregelten Aufstiegsfortbildungen.

Der bisherige Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) wurde 2005 durch eine Neuregelung, den „Tarifvertrag öffentlicher Dienst“ (TVöD) für den Bereich Bund und Kommunen, abgelöst. Für den Bereich der Landesangestellten wurde der BAT 2006 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ersetzt.³ Allerdings blieben die bestehenden tarif-

² § 25 Prüfungserfordernis: „Die Ablegung der Ersten Prüfung und der Zweiten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung von Angestellten im Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst in bestimmte Vergütungsgruppen richtet sich im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände nach der Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag.“

³ Weiterhin wurde auch für einige andere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (z. B. der Bundesagentur für Arbeit) ein dem TVöD nachempfundenen Tarifvertrag geschlossen. Für die Arbeitsagenturen ist dies beispielsweise der Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA). Hessen und Berlin sind aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgetreten, daher galt dort der TV-L zunächst nicht. In Hessen gilt seit 2010 der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen, der sich am TV-L orientiert. In Berlin wurde der TV-L stufenweise 2010 eingeführt

rechtlichen Eingruppierungsregelungen der Anlagen zum BAT bis zu ihrer noch andauernden Neuregelung bestehen.

Durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) waren schon Anfang der 1970er-Jahre Regelungsmöglichkeiten zur Aufstiegsfortbildung nach dem § 46 BBiG a. F. durch die zuständigen Stellen oder als Bundesregelungen vorgesehen. Davon wurde jedoch im ÖD noch Anfang der 1990er-Jahre nur eingeschränkt Gebrauch gemacht und stattdessen oftmals Fortbildungsregelungen im Rahmen des Angestelltenlehrganges II geschaffen, die tarifrechtlich zu dem gewünschten Aufstieg qualifizierten (hierzu SCHENK 1993, S. 25 ff.), aber nicht zu Abschlüssen nach dem Berufsbildungsgesetz führen. Interessant ist daher der aktuell gegebene Entwicklungsstand, der im Folgenden untersucht werden soll. Durch eine Novellierung des BBiG im Jahr 2005 wurden die entsprechenden Abschnitte zum Erlass von Fortbildungsverordnungen in §§ 53 und 54 BBiG neu gefasst.

Zu beachten ist bei der Weiterentwicklung der Aufstiegsfortbildung die aktuelle Dynamik bei der Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Laufbahnen. Verschiedene Bundesländer lösen sich von dem bisherigen Prinzip der vier Laufbahngruppen, einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst, zugunsten von Einheitslaufbahnen, die grundsätzlich einen Aufstieg ohne formellen Abschluss zulassen. Die Entwicklungen in Niedersachsen und in Bayern weisen eingeschränkt in diese Richtung. Der Bund hat 2009 eine neue Bundeslaufbahnverordnung beschlossen und sich gegen eine solche Ausrichtung entschieden.⁴

2.3 Grundbegriffe

2.3.1 Fort- und Weiterbildung

Das Spektrum der Meinungen, wie ein modernes Berufsprinzip in einer von kontinuierlichem Wandel geprägten Arbeitswelt aussieht, ist vielfältig. Das System der beruflichen Erstausbil-

⁴ Das Bundeskabinett hat am 21. Januar 2009 eine neue Bundeslaufbahnverordnung beschlossen, die am 14. Februar 2009 in Kraft getreten ist: Bisher sind Bewerberinnen und Bewerber mit verwaltungsinternen Ausbildungen bevorzugt berücksichtigt worden. Es werden zunehmend aber auch Beschäftigte mit Kenntnissen benötigt, die Wissen außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben und über entsprechende Berufserfahrungen verfügen. Zukünftig kommt es deshalb nicht mehr darauf an, wo gelernt wurde, sondern was. Die Personalstellen entscheiden, welches Fachpersonal sie benötigen. Die Zahl der Laufbahnen wird von derzeit rund 125 auf maximal neun pro Laufbahngruppe reduziert und das Laufbahnsystem für alle Berufs- und Hochschulabschlüsse geöffnet. Dementsprechend ist auch der Wechsel von Beamtinnen und Beamten der Länder zum Bund gewährleistet. Delegiert wird auch die Regelungskompetenz für die Ausbildung. Die hier genannten obersten Dienstbehörden können für die dort genannten fachspezifischen Vorbereitungsdienste ohne Beteiligung des Bundesinnenministeriums die erforderlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen erlassen. (BMI 2009; siehe: - Stand: 9/2009

- http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/368002/publicationFile/17751/blv_im_ueberblick.pdf).

dung in Deutschland basiert grundsätzlich auf dem Berufskonzept.⁵ Es soll insbesondere die Berufsmobilität der Fachkräfte nicht zuletzt aus ordnungspolitischen Gesichtspunkten gewährleisten. Auch die Grundprinzipien der Wirtschaftsordnung der Europäischen Union umfassen grundsätzlich die Gewährleistung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer.⁶

Auch hinsichtlich der Terminologie zur Fort- und Weiterbildung werden unterschiedliche Ansätze verfolgt. Weiterbildung umfasst beispielsweise nach NAGEL grundsätzlich alle Aktivitäten, die der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten

⁵ Nach der noch aktuellen Empfehlung für Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen des Vorläufers des Hauptausschuss, dem Bundesausschuss des BIBB vom 16. März 1976 gelten als Kriterien für Fortbildungsregelungen: „Als inhaltliches und formales Kriterium für die Regelungen organisierter und formalisierter beruflicher Fortbildung ist zu beachten, dass berufliche Fortbildung grundsätzlich allgemeine oder spezielle berufliche Erfahrungen voraussetzt. Berufliche Fortbildung hat die Aufgabe, berufliche Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern und auf veränderte berufliche Anforderungen vorzubereiten oder Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg zu eröffnen. Berufliche Fortbildung soll die berufliche Mobilität fördern. Sie sollte deshalb so angelegt sein, dass die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen die berufliche Mobilität verbessert, die fachlichen Voraussetzungen für die Umsetzung und Verwertung solcher Fähigkeiten schafft und für weiteres Lernen motiviert.“ ...

„Voraussetzungen im einzelnen:

- 1.1 Hinreichender qualitativer und quantitativer Bedarf für den Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen.
 - 1.1.1 Der Bedarf ergibt sich aus den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernissen; die Qualifikation muss im Beschäftigungssystem verwertbar sein.
 - 1.1.2 Der Bedarf darf in der Regel nicht absehbar zeitlich begrenzt sein; er soll nicht ausschließlich auf einen Betrieb ausgerichtet sein.
 - 1.1.3 Die Qualifikation soll längerfristige Bedeutung haben und sich nicht kurzfristig grundlegend ändern.
- 1.2 Soweit ein überregionaler Bedarf erkennbar ist oder bereits Regelungen anderer zuständiger Stellen bestehen, sollte eine überregionale Abstimmung und inhaltsgleiche Inkraftsetzung angestrebt werden.
- 1.3 Abgrenzung zur Berufsausbildung, zu anderen Fortbildungsregelungen und zu Regelungen für sonstige Bildungsmaßnahmen.
 - 1.3.1 Die Fortbildungsregelung darf eine Regelung der beruflichen Erstausbildung i. S. des Berufsbildungsgesetzes nicht ersetzen.
 - 1.3.2 Für berufliche Tätigkeiten, deren Ausübung lediglich eine kurzfristige Vorbereitung (z. B. Einarbeitung oder Anlernung für einen bestimmten Arbeitsplatz) erfordern, kommt eine Fortbildungsregelung nicht in Betracht.
 - 1.3.3 Eine neue Fortbildungsregelung erübrigt sich, wenn sich die neu zu regelnde Qualifikation nicht hinreichend deutlich von den Anforderungen anderer Fortbildungsregelungen abgrenzen lässt.“

⁶ „Gemäß Artikel 39 Absatz 4 EG-Vertrag findet die Freizügigkeit der Arbeitnehmer auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung jedoch keine Anwendung. Dies bedeutet, dass der Zugang zum öffentlichen Dienst den Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaates vorbehalten werden darf. Diese Ausnahme wurde vom Europäischen Gerichtshof jedoch sehr einschränkend ausgelegt; demnach können Stellen nur dann den eigenen Staatsangehörigen vorbehalten werden, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die die Ausübung hoheitlicher Befugnisse und die Verantwortung für die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates mit sich bringen. Diese Kriterien sind anhand einer Einzelfallprüfung im Lichte der Art der mit der betreffenden Stelle verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu beurteilen. Einstellungsauswahlverfahren müssen deshalb den EU-Bürgern offen stehen, es sei denn, die über das betreffende Auswahlverfahren zugänglichen Stellen erfüllen die oben genannten Kriterien. Ein EU-Bürger darf auch im Hinblick auf andere Aspekte des Zugangs zum öffentlichen Sektor und auf die Arbeitsbedingungen nicht anders als ein Inländer behandelt werden, sobald er in den öffentlichen Dienst aufgenommen worden ist. Eines der spezifischen Probleme, mit denen Wanderarbeitnehmer beim Zugang zum öffentlichen Dienst häufig konfrontiert sind, ist die Anerkennung ihrer in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Berufserfahrung. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes müssen für den Zugang zum öffentlichen Dienst und für die Begründung beruflicher Vorteile (z. B. Gehalt, Grad) Beschäftigungszeiten, die zuvor in einem vergleichbaren Betätigungsfeld in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegt worden sind, ebenso berücksichtigt werden, wie eine im System des Aufnahmestaates erworbene Erfahrung.“ (Quelle:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=465&langId=de> - Stand: 9/2009 -)

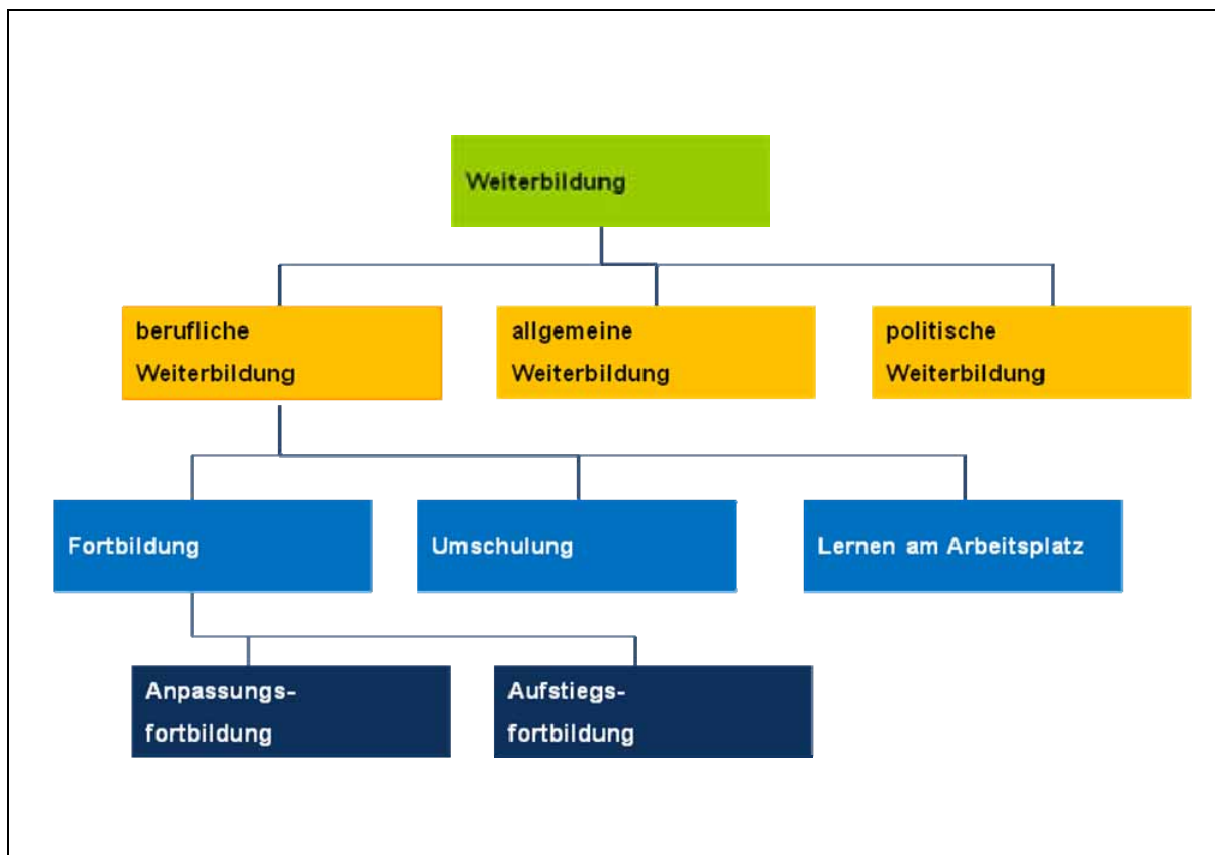
Durch das am 1. April 2009 in Kraft getretene Beamtenstatusgesetz (Beamt StG) haben sich die Zugangsvoraussetzungen für die Berufung in ein Beamtenverhältnis geändert. § 7 Absatz 1 BeamtStG erweitert nunmehr grundsätzlich den Zugang zu einem Beamtenverhältnis neben den Arbeitnehmern in der Europäischen Union künftig auch auf Angehörige aus besonderen Nicht-EU-Staaten (Liechtenstein, Norwegen, Schweiz und Island).

von Menschen dienen, die eine erste Bildungsphase abgeschlossen haben und in der Regel erwerbstätig waren oder in der Familie gearbeitet haben (NAGEL 2007).

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) unterscheidet zwischen einer „Aufstiegsweiterbildung“ und einer „Anpassungsweiterbildung“. In der Begriffsdefinition der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) ist Fortbildung „eine besondere Form der Weiterbildung (Erwachsenenbildung). Sie baut auf einer beruflichen (Erst-)Ausbildung auf, erweitert das Fachwissen und führt zu einer neuen Berufsbezeichnung“ (Statistisches Bundesamt 2007, S. 22).

Nach dem Berufsbildungsgesetz soll es die berufliche Fortbildung „ermöglichen die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen“ (§ 1 Absatz 4 BBiG). Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen (§ 1 Absatz 5 BBiG).

Schaubild 1: **Weiterbildung**



Quelle: BIBB

Im Weiteren soll von folgendem Begriffsverständnis ausgegangen werden, dem insbesondere die Legaldefinitionen des Berufsbildungsgesetzes (vgl. § 1 BBiG) zugrunde gelegt wurde:

Berufliche Weiterbildung umfasst die Bereiche Fortbildung und Umschulung, aber auch das Lernen am Arbeitsplatz. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen. Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (Aufstiegsfortbildung). Die Aufstiegsfortbildung soll zu einer eigenen Berufsbezeichnung führen.

2.3.2 Zertifikate und Abschlüsse

Auch hinsichtlich der Begriffsbildung im Bereich der Zertifikate und Abschlüsse ist keine einheitliche Terminologie gegeben (vgl. KÄPPLINGER 2007, S. 19, mit weiteren Hinweisen zu den Definitionen im Forschungsbereich). Hinsichtlich der Differenzierung von Zertifikaten und Abschlüssen wird im Folgenden der Definition von KÄPPLINGER gefolgt. Danach sind Abschlüsse und Zertifikate in der beruflichen Weiterbildung Nachweise über erbrachte Lernleistungen. „Abschlüsse und Zertifikate sind mit Prüfungen verbunden und unterscheiden sich dadurch von Teilnahmebescheinigungen, die lediglich Auskunft über den Besuch einer Bildungsveranstaltung geben. Abschlüsse sind Lernnachweise, die von offiziellen Stellen (in der Regel staatliche, staatlich beauftragte oder korporatistische Instanzen) vergeben werden und oftmals gesetzlichen Regelungen unterliegen. Durch diesen höheren Grad an Formalisierung und öffentlicher Regulierung unterscheiden sich Abschlüsse und Zertifikate, wenngleich eine klare Trennung in der Praxis schwer fallen kann.“ Die hier im Focus stehenden Aufstiegsfortbildungsregelungen nach §§ 53, 54 BBiG sehen in Übereinstimmung damit einen Fortbildungsabschluss vor. Bei erlassenen Regelungen durch Institutionen des ÖD ist dabei besonders zu beachten, ob diese funktional in ihren Aufgaben als Träger hoheitlicher Aufgaben im Bildungsbereich (z. B. zuständige Stelle nach BBiG) oder nur in ihrer binnenorganisatorischen Möglichkeit der Gestaltung von geregelter Personalentwicklung (z. B. Angestelltenlehrgänge) vorgenommen werden. Letztere Regelungen sind dem Bereich der Zertifikate zuzuordnen.

Im Vordergrund dieser Untersuchung stehen in erster Linie Abschlüsse, die aufgrund des Berufsbildungsgesetzes durch die jeweiligen zuständigen Stellen des ÖD erlassen werden.

2.3.3 Funktionen und Typen von Fortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz

„Fortbildungsregelungen dienen dazu, Prüfungen von Fortbildungsleistungen anzuerkennen, die auf einer beruflichen Erstausbildung oder beruflicher Praxis aufbauen, um auf diese Weise einen Mindeststandard an Qualifikationen zu garantieren.“ „Dadurch soll ein Leistungsnachweis erteilt werden, wie er für die Konkurrenz am Arbeitsmarkt, für Anrechnungen im Bildungssystem, für die Weiterbildungsförderung, für den Status der Fortbildungsabsolventen in der Öffentlichkeit usw. benötigt wird.“ (LETZNER/TILLMANN 1998, S. 3)

Das Berufsbildungsgesetz eröffnet dazu zwei Wege:

- § 53 Absatz 1 BBiG gibt dem Bund die Kompetenz, durch Rechtsverordnungen – hier sogenannte Fortbildungsordnungen, Fortbildungsabschlüsse anzuerkennen und hierfür Prüfungsregelungen zu erlassen. Sie sollen als Grundlage für eine einheitliche berufliche Fortbildung dienen.
- § 54 BBiG sieht vor, dass die zuständigen Stellen Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen können, soweit keine Fortbildungsordnung durch den Bund nach § 53 BBiG erlassen worden ist.

Der hier eröffnete Regelungsrahmen wird in der Praxis durch eine Vielzahl von Verfahrensabsprachen und Gestaltungsempfehlungen strukturiert. Allerdings sind die Interessen des ÖD als Arbeitgeber hier nur eingeschränkt in den Erarbeitungsprozessen berücksichtigt, da das System der Berufsbildung in erster Linie auf die Wirtschaftsordnung bezogen wird. So finden sich zahlreiche Empfehlungen des Hauptausschusses⁷ des Bundesinstitutes für Berufsbildung, wie z. B. die schon genannte „Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung“ vom 16. März 1976 oder die „Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gem. § 56 i.V.m. § 47 Absatz 1 BBiG“ vom 19. Juni 2008.⁸ Es bestehen aber auch Vereinbarungen der Sozialparteien, wie z. B. die neueste Fassung der „Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß §§ 53/54 BBiG und §§ 42/42a HwO zwischen DGB und Spitzenorganisationen der Wirtschaft vertreten im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung“ vom 23. Juli 2008.⁹ Diese Vereinbarung regelt die Initiierung von Fortbildungsordnungen nach § 53 BBiG für den Bereich der Kammern.¹⁰ Eine entsprechende Vereinbarung für den Bereich der zuständigen Stellen des ÖD besteht bisher nicht.

⁷ Vorgänger Bundesausschuss für Berufsbildung.

⁸ Diese und weitere Beschlüsse und Empfehlungen unter: <http://www.bibb.de/de/32327.htm> mit besonderen Regelungen aber auch für den ÖD, z.B. Ausbildereignung.

⁹ Siehe: http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2008_Fortschreibung_Fortbildungsvereinbarung_DGB_KWB.pdf (9/09).

¹⁰ Dazu mehr unter Abschnitt 7.3, Seite 133.

Dabei ist jedoch der besondere Stellenwert von Bundesregelungen nach § 53 BBiG für Arbeitgeber und -nehmer zu beachten. So weist TILLMANN auf die strategische Bedeutung von Bundesregelungen nach § 53 BBiG hin, die „eine konzeptionell begründete und auf wenige Ebenen und Funktionsbilder konzentrierte Regelung der beruflichen Weiterbildung hat“ für eine hinreichende Aufmerksamkeit im öffentlichen Bewusstsein, insbesondere „erst recht im europäischen Rahmen“. Wesentlich sei es, Leitbilder, wie den des Fachwirts bzw. der Fachwirtin, „im öffentlichen Bewusstsein zu verankern, wie die Bezeichnungen von akademischen Abschlüssen, die jeder kennt“ (LETZNER/TILLMANN 1998, S. 3 ff.).

2.3.4 Zuständigkeiten in der Fortbildung im föderalen System Deutschlands

Grundsätzlich ist die Weiterbildung in Deutschland dem Markt überlassen. Verschiedenste Organisationen bieten Weiterbildungsgänge mit und ohne Zertifikate an. Ziel von Weiterbildungswilligen ist es jedoch, ein möglichst umfassend anerkanntes Zertifikat bzw. einen Abschluss zu erhalten, um sich am Arbeitsmarkt aussichtsreich positionieren zu können.

Ein staatlich anerkannter Fortbildungsabschluss stellt dabei im Bereich der beruflichen Bildung den allseits anerkannten bundesweit geltenden Abschluss dar, der für Arbeitgeber umfassende Transparenz und Akzeptanz über die erworbenen beruflichen Qualifikationen der Fachkraft ermöglicht. Ein solcher Abschluss kann durch eine Fortbildungsordnung nach § 53 BBiG durch das Bundesbildungsministerium anerkannt werden.

Als nachfolgend in der Wertigkeit sind Abschlüsse der zuständigen Stellen anzusehen, die diese in ihrer Funktion als öffentlich-rechtliche Hoheitsträger beschließen. Rechtsgrundlage ist § 54 BBiG. Diese haben in der Regel nur einen Wirkungsbereich im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen zuständigen Stelle. Durch die Standardisierungsbestrebungen beispielsweise des DIHK mittels Empfehlungen zum Erlass von Fortbildungsprüfungsregelungen, die in der Regel von den Industrie- und Handelskammern übernommen werden, wird jedoch auch hier ein bundeseinheitlicher, standardisierter Abschluss erreicht. Daneben gibt es aber auch branchenbezogene Zertifikate anerkannter Institutionen, die in der Branche unter Umständen allgemeine Akzeptanz finden.¹¹ Hier ist für den Fortbildungswilligen jedoch schwer zu bewerten, inwieweit tatsächlich eine Akzeptanz durch die jeweiligen Arbeitgeber besteht, z. B. Zertifikate der Verwaltungsakademien (VWA).

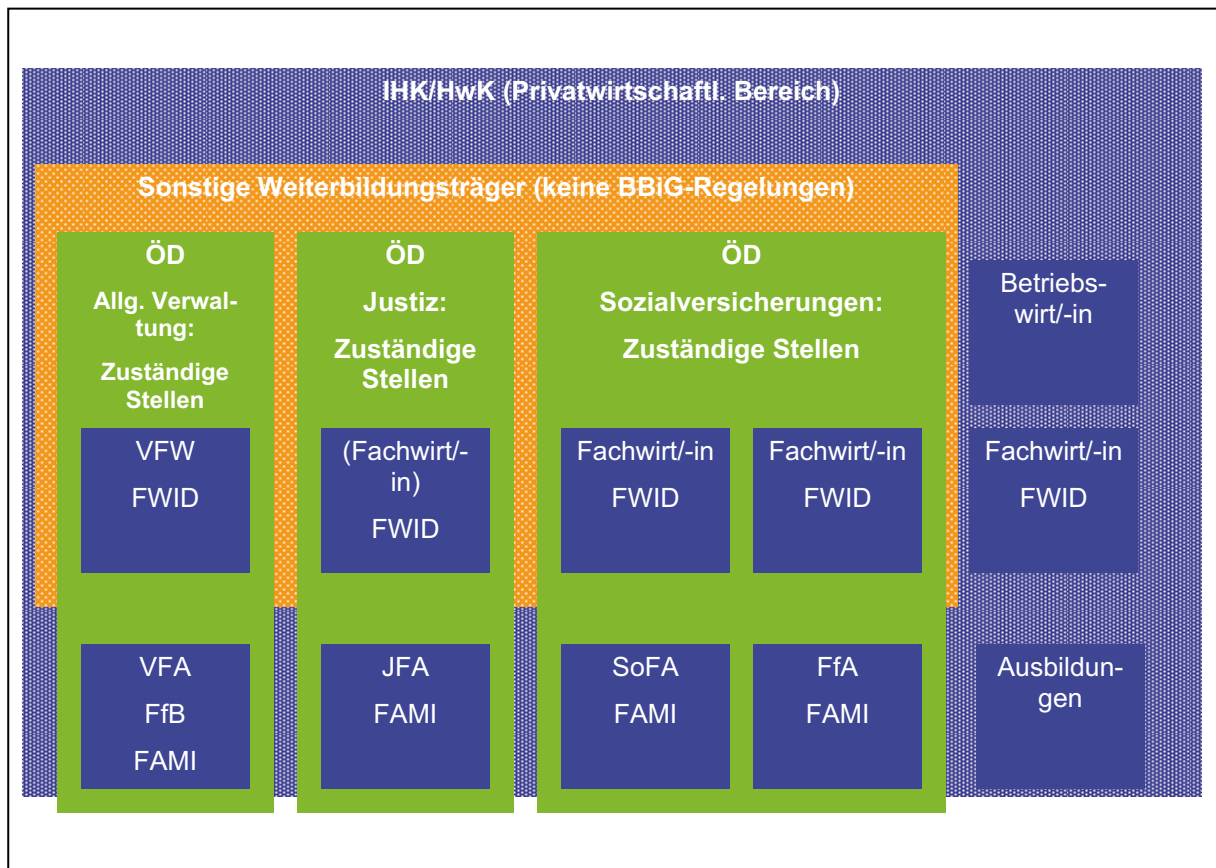
¹¹ Hier sind auch die im Bereich des ÖD bestehenden Angestellten- bzw. Beschäftigtenlehrgänge II einzuordnen (vgl. Abschnitt 2.2).

Im Bereich des ÖD sind ausgehend von den hier bestehenden, originären staatlich anerkannten Ausbildungsberufen im nicht-technischen Bereich:

1. Verwaltungsfachangestellte (VFA),
2. Fachangestellte für Bürokommunikation (FfB),
3. Justizfachangestellte (JFA),
4. Sozialversicherungsfachangestellte (SoFA),
5. Fachangestellte für Arbeitsförderung (FfA) und
6. Fachangestellte für Medien und Informationsdienste (FAMI)

unterschiedliche Aufstiegsqualifizierungen gegeben.

Schaubild 2: **Zuständigkeiten in der Fortbildung**



Diese gliedern sich in der Regel nach dem jeweiligen Ausbildungsberuf, sodass jedem Ausbildungsberuf grundsätzlich ein Fortbildungsberuf zuzuordnen wäre. Berufsbildungspolitisch erhebt der vom Bundesbildungsministerium im Mai 2006 initiierte Innovationskreis Berufliche Weiterbildung grundsätzlich die Forderung: „Kein Abschluss ohne Anschluss“. In der Praxis wird dieses Ziel aktuell jedoch nicht flächendeckend erreicht. Für Berufe, die eine Querschnitts-

funktion haben, wie die Fachangestellten für Bürokommunikation oder die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, bestünde grundsätzlich die Möglichkeit der Einbeziehung in die Fortbildungsberufe, die für einen bestimmten Bereich bestehen, z. B. in der allgemeinen Verwaltung mit den Verwaltungsfachwirten (VFW), oder aber der Anschluss durch gesonderte Aufstiegsregelungen, wie z. B. im Fachwirt für Informationsdienste (FWID).

Daneben werden durch den ÖD jedoch auch Fachkräfte in anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen ausgebildet oder als Quereinsteiger eingestellt. Diesen können durch die bestehenden Aufstiegsmöglichkeiten – in der Regel durch die Anerkennung von ausreichenden Praxiszeiten – ebenfalls Karrierepfade eröffnet werden.

2.4 Qualitätssicherung in der Fortbildung des Öffentlichen Dienstes

Der Qualitätssicherung in der Fortbildung des ÖD kommt eine besondere Bedeutung zu.¹² Ansatzpunkte für qualitätssichernde Maßnahmen sind insbesondere:

1. die betriebliche Organisationen, z.B. die einzelnen Behörden, Gerichte, Institute etc., die im Rahmen einer Personalentwicklung Aufstiegsfortbildungen nutzen,
2. die prüfungsdurchführenden und rechtssetzenden zuständigen Stellen sowie
3. die hier genutzten integrierten bzw. zum Teil externalisierten Bildungsträgereinheiten,
4. die institutionelle Einbindung der einzelnen betrieblichen Einheiten in übergeordnete Instanzen, wie z. B. Bundesländer, Bundesregierung, Verbände.
5. Darüber hinaus sind auch die ordnungspolitischen Rahmensetzungen, wie z.B. durch das Berufsbildungsgesetz eingeräumt, bestimmend für die Qualitätssicherung.

Für den ersten Bereich der betrieblichen Organisation greifen qualitätssichernde Konzepte eines modernen Qualitätsmanagementsystems. Spezifische Angebote bestehen im Bereich des ÖD durch das Common Assessment Framework der Europäischen Union (CAF), oder es können allgemeine Systeme wie die DIN-Norm ISO 9000 f. oder der European Foundation for Quality Management (EFQM) Anwendung finden. Diese bisher im ÖD wenig genutzten Ansätze professionalisieren insbesondere den Qualitätsbereich der Personalentwicklung. Danach ist Fortbildung künftig bedarfsorientierter zu entwickeln. Bisher war die Situation eher dadurch gekennzeichnet, dass die Initiative für eine Fortbildungsmaßnahme vom Beschäftigten selbst ausging. Bei einer Umorientierung der Fortbildung geht es darum, künftig Leistungspotentiale zu erschließen, aber auch den Beschäftigten konkrete Karriereorientierungen zu geben. Es gilt,

¹² Allgemein zum Thema siehe BALLI, Christel et al.: Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung, BIBB, WDP Heft 78, Bonn 2006.

von einer defizitbehebenden zu einer vorausschauenden, den künftigen Anforderungen entsprechenden Qualifizierung zu kommen. Entscheidende Führungsaufgabe der Vorgesetzten ist es, den Fortbildungsbedarf festzustellen und für entsprechende Umsetzungsmaßnahmen zu sorgen. Mitarbeiter-Gespräche sind dabei der Ausgangspunkt für die individuelle Bedarfsermittlung. Entscheidend ist dabei eine Einbettung in ein umfassendes Personalentwicklungskonzept, welches insbesondere Wertentscheidungen für Aufstiegsfortbildungen von beruflich Qualifizierten beinhaltet. Möglich ist zudem eine Professionalisierung der Ausbilderleistungen durch die neuen Regelungen für das Ausbildungspersonal.¹³

Auch der zweite Ansatzpunkt bei den zuständigen Stellen des ÖD mit ihrer Kernaufgabe der Prüfungsdurchführung bietet Möglichkeiten qualitätssichernder Maßnahmen, wie zum Beispiel eine wirklich handlungsorientierte Gestaltung der Abschlussprüfungen. Die Orientierung auf stärkere Handlungskompetenz in der beruflichen Fortbildung wird in den von den zuständigen Stellen zu erlassenden Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBIG festgeschrieben und in der Abschlussprüfung abgeprüft. Das Potenzial der neuen Prüfungskonzepte wird bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Um Prüfer und Aufgabenersteller bei der Entwicklung von Prüfungsaufgaben zu unterstützen, ist durch das BIBB ein online verfügbares Instrumentarium (BIBB-Werkzeugkasten) zur Beurteilung der Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben entwickelt worden.¹⁴

Spezifische Angebote eines Qualitätsmanagements bestehen ebenso für den dritten Bereich der Weiterbildungsträger, wie z.B. durch den Total Quality Management-Ansatz der „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW); auch die genannten allgemeinen Qualitätsmanagementkonzepte können hier genutzt werden. In der Praxis ist hier eine konsequente Qualitätssicherung bisher nicht zu vermerken.¹⁵

Beim vierten Ansatzpunkt, den übergeordneten Instanzen, sind diese weniger als betriebliche Einheiten gefordert, sondern in der strategischen Ausrichtung ihres Verantwortungsbereiches.

¹³ Für die Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals sind am 1. September 2009 zwei neue Fortbildungsregelungen in Kraft getreten. Der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge ist als Fortbildungsprofil auf der Fachwirte-/Meister-Ebene konzipiert. Er richtet sich an Ausbilder, die unmittelbar Ausbildungsaufgaben wahrnehmen. Die Fortbildung vertieft die Ausbildungskompetenz und vermittelt Qualifikationen für die Planung, Umsetzung und Beratung zu betrieblicher Weiterbildung für Auszubildende und ausgebildete Fachkräfte.

Der Geprüfte Berufspädagoge richtet sich an Beschäftigte in Betrieben und Bildungseinrichtungen, die in den Bereichen Bildungsprozessplanung, Lernbegleitung, Bildungsmarketing, Controlling und Qualitätsmanagement verantwortlich tätig sind bzw. werden wollen. Der Abschluss ist auf der 3. Fortbildungsebene angesiedelt. - Die Erarbeitung der Fortbildungsregelungen wurde vom B koordiniert und begleitet.

Die Verordnungen können über die Webseite des Bundesanzeigers als „Nur-Leseversion“ abgerufen werden (Nr. 56 / 26.08.2009): frei.bundesgesetzblatt.de/index.php (Bürgerzugang).

¹⁴ Siehe <http://www.bibb.de/werkzeugkasten/> (9/09).

¹⁵ Siehe für Bund: BMI: Bildungscontrolling in der Bundesverwaltung, Abschlussbericht, Brühl 2008, S. 57; im Bereich der kommunalen Studieninstitute finden sich Beispiele für eine solche Praxis.

So gibt es beim Bund Initiativen zum „Bildungscontrolling in der Bundesverwaltung“¹⁶ oder allgemeine Programme wie „Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung“ vom Januar des Jahres 2008. Hier wird gefordert, dass angesichts begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen und eines hohen und partiell steigenden Bildungsbedarfs öffentliche Einrichtungen vor der Aufgabe stehen, ihre Aus- und Weiterbildung so zu organisieren, dass Bildungsmaßnahmen „bedarfsspezifisch, qualitativ hochwertig, kostengünstig und hochwirksam“ sind (WEISS 2007). Wesentlich sind damit tarifpolitische Gestaltungen und eine bildungspolitisch verantwortliche Verknüpfung von beruflicher Bildung und beamtenrechtlicher Laufbahngestaltung im ÖD.

Wesentlich ist auch die Verbindung der übergeordneten Einheiten in den fünften Ansatzpunkt der ordnungspolitischen Rahmensetzungen. Hier wird grundsätzlich über die eingesetzten zuständigen Stellen direkter Einfluss auf die Gestaltung der Qualifikationsanforderungen insbesondere in der Aufstiegsfortbildung durch Erlass der entsprechenden Fortbildungsregelungen genommen. Eine besondere Bedeutung kommt hier jedoch der Verantwortung für eine strategische Ausrichtung der hierbei angewandten Konzepte zum Tragen, die sich in Akzeptanz und Bekanntheit der Fortbildungsabschlüsse, ihrer Verortung im Europäischen Qualifikationsrahmen etc. zeigen. Insbesondere diese Dimension wird im ÖD vernachlässigt. Es fehlt an Institutionen des ÖD, die, wie im Bereich der Spitzenverbände der Wirtschaft durch das KWB, die solche Zielsetzungen verfolgen könnten. Indirekt kann daneben Einfluss auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen von Fortbildung z.B. durch Mitgestaltung der Empfehlungen des Hauptausschusses für Berufsbildung oder durch Mitwirkung an der gesetzlichen Normierung der Berufsbildung, zuletzt durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes genommen werden. In der Praxis beschränkt sich die Beteiligung der Funktionsträger des ÖD jedoch in erster Linie auf ihre gesetzgeberischen Aufgaben und weniger auf ihre Funktionen als Arbeitgeber. Der Sektor des ÖD wird als originäres Feld der Berufsbildungspolitik oftmals vernachlässigt.

Durch die Untersuchung soll, insbesondere für die Ansatzpunkte 2, 4 und 5, eine Orientierung zur künftigen Qualitätssicherung im Bereich der Aufstiegsfortbildung des ÖD gegeben werden.

¹⁶ Vgl. http://www.bakoev.bund.de/nn_14886/DE/02_Wir_ueber_uns/25_Organisation/02_Lehrgruppe1/projektgruppe_bc.html (Stand: August 2009).

2.5 Durchlässigkeit

2.5.1 Allgemein

Die Durchlässigkeit von Bildungsgängen ist eine allgemeine berufsbildungspolitische Forderung. Sie umfasst aus der Perspektive der Berufsbildung in der Regel folgende Schnittstellen:

- a) Qualifizierung von beruflichen Quereinsteigern mittels Externenprüfung auf die Ebene der beruflichen Erstausbildung¹⁷;
- b) von der Ausbildung zu einer Fachwirtfortbildung durch berufliche Aufstiegsfortbildung („Bachelor-Ebene“);
- c) von der Fachwirtfortbildung zu einer betrieblichen „Betriebswirtebene“ („Master-Ebene“);
- d) von der beruflichen Aus- und Fortbildung in den Hochschulbereich (Bachelor- bzw. Master-Abschlüsse).

Als Besonderheit der Berufsbildung des ÖD ist weiterhin die Verbindung zu dem eigenständigen Bildungssystem für die beamtenrechtlichen Laufbahnen zu berücksichtigen. Hier werden insbesondere für den mittleren und den gehobenen Dienst bisher in der Regel 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.

Die oben aufgeführten letzten drei Punkte b) bis d) sind die herausragenden Bezugspunkte in dieser Untersuchung und sollen in deren Ergebnisse einfließen.¹⁸ Tatsächlich sind in diesen Bereichen im Bildungsbereich zahlreiche Initiativen zu verzeichnen, die auf die künftige Ausgestaltung der konzeptionellen Grundlagen einer Personalentwicklung im ÖD Einfluss haben werden:

¹⁷ Siehe dazu aktuelles Forschungsprojekt 4.3.301 des BIBB: Daniel Schreiber: Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung, Laufzeit III/09 – II/11, (http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_43301.pdf - Stand: 9/2009 -)

¹⁸ Ein vertieftes Eingehen auf die beamtenrechtlichen Qualifizierungswege war wegen der begrenzten Ressourcen und dem gesetzlichen Auftrag des BIBB nicht möglich. An verschiedenen Stellen wird jedoch auf die sich zeigenden Schnittstellen eingegangen.

2.5.2 Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte¹⁹

Um die starre Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung zu lockern, wurde es ab den 1950er-Jahren ermöglicht, Studienberechtigungen auch an beruflichen Schulen zu erlangen. Die Berufsfachschulen bieten hier die Möglichkeit einer Doppelqualifikation zwischen Berufsabschluss mit dem Erwerb einer Studienberechtigung. In der dualen Ausbildung gibt es diese enge Bindung in der Regel nicht. Doch wird auch hier die Möglichkeit einer Doppelqualifikation neuerdings in einzelnen dualen Ausbildungsberufen angeboten.

Im März 2009 hat die Kultusministerkonferenz einheitliche Kriterien für den Hochschulzugang beruflich qualifizierter Bewerber sowie ein Serviceverfahren für die Hochschulzulassung vereinbart.²⁰ Die Bundesländer wollen damit den Übergang von der beruflichen Bildung in die Hochschulen verbessern. Die Kultusministerkonferenz verabschiedete einen Beschluss, der Inhabern beruflicher Aufstiegsfortbildungsabschlüssen (Meister, Techniker, Fachwirte und Inhaber gleich gestellter Abschlüsse) den allgemeinen Hochschulzugang eröffnet. Daneben werden Voraussetzungen definiert, unter denen beruflich Qualifizierte ohne Aufstiegsfortbildung den fachgebundenen Zugang zur Hochschule erhalten. Ziel ist es, die Zahl der beruflich qualifizierten Studienanfänger in den nächsten Jahren deutlich zu erhöhen. Durch die Einigung soll eine Harmonisierung beim Hochschulzugang und eine Stärkung der Bildungsmobilität in Deutschland erreicht werden.

Damit erhält die Gestaltung insbesondere der beruflichen Aufstiegsfortbildung im ÖD eine neue Qualität. Zukünftig wird es für dessen Beschäftigte besonders relevant, welche Art von Zertifizierung sie für ihre Qualifikationsleistungen erhalten.

¹⁹ Siehe dazu Reinhold Weiß: „Hilfen statt Hürden“ - Um den Akademikeranteil auf EU-Niveau zu erhöhen, müssen sich die Hochschulen für Nicht-Abiturienten öffnen, Internet-Angebot der Zeitschrift „Das Parlament“ mit der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ Ausgabe 33-34 vom 11. August 2008, siehe <http://www.das-parlament.de/2008/33-34/Thema/22002474.html>

²⁰ Quelle: <http://www.kmk.org/presse-und-aktuelles/meldung/ergebnisse-der-325-plenarsitzung-der-kultusministerkonferenz-am-5-und-6-maerz-2009-in-stralsund.html> (Stand: Mai 2009).

„Die Kultusministerkonferenz hat am 06.03.2009 eine einheitliche Basis für den Hochschulzugang beruflich qualifizierter Bewerber verabschiedet: Meister, Techniker, Fachwirte und Absolventen gleich gestellter Fortbildungsabschlüsse erhalten eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung. Beruflich Qualifizierte ohne Aufstiegsfortbildung erhalten den fachgebundenen Zugang zur Hochschule, wenn sie eine mindestens zweijährige Berufsausbildung und eine mind. dreijährige (für Stipendiaten des Aufstiegsstipendienprogramm des Bundes zweijährige) Berufspraxis in einem zum Studiengang affinen Bereich nachweisen können und an einem Eignungsfeststellungsverfahren der Hochschule bzw. einer staatlichen Stelle auf der Grundlage einer Prüfungsordnung mit schriftlichen und mündlichen Prüfungsanteilen – bezogen auf allgemeines und fachbezogenes Wissen – erfolgreich teilgenommen haben.“

Weitere Informationen: www.kmk.org/presse-und-aktuelles/pm2009.html.

2.5.3 Aufstieg von gehobenen in höhere Funktionsebenen für Angestellte

Möglichkeiten eines geregelten Aufstiegs von den gehobenen in die höheren Funktions- bzw. Beschäftigungsebenen für Angestellte fehlen bisher im ÖD.²¹ Beispiele des Aufstiegs vom gehobenen in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst im Bereich des Beamtenrechtes finden sich dagegen.²² Hier dient die Möglichkeit des Aufstieges, im Grundsatz nicht anders als die Möglichkeit der Beförderung, dem Interesse des Dienstherrn an Aufbau und Erhaltung einer nach dem Leistungsgrundsatz ausgewogenen Personalstruktur. Ein Teil des Personalbedarfes kann mit überdurchschnittlich befähigten, im Ergebnis den unmittelbaren Laufbahnbewerbern gleichwertigen Beamtinnen und Beamten aus der nächst niedrigen Laufbahn gedeckt werden. Auch liegt der Aufstieg im erheblichen Maße im Interesse der Beamten selbst. Ähnliche Gesichtspunkte könnten auch für eine Übertragung dieses Konzeptes in den Angestelltenbereich sprechen. Denn durch die demografische Entwicklung eröffnen sich dadurch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer besondere Chancen: Erhöhung der Attraktivität des ÖD, Optionen in der Personalentwicklung, Personalbindung etc.

In der Konsequenz müsste um einen solchen Ansatz im Bereich der Beschäftigten im ÖD tarifrechtlich ein *Angestellten- bzw. Beschäftigtenlehrgang III* festgeschrieben und berufsbildungspolitisch umgesetzt werden. Damit würde auch das in der Wirtschaft praktizierte Dreiebenen-Modell des beruflichen Aufstiegs im ÖD antizipiert (näher dazu Abschnitte 2.7 sowie 7.2).

2.5.4 DQR - Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

Die Rahmenbedingungen für eine Durchlässigkeit der Bildungswege werden künftig durch den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) gestaltet werden. Im Oktober 2006 haben sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultus-

²¹ Ein bisher nicht anerkanntes Angebot zur Qualifizierung für Tätigkeiten auf der höheren Beschäftigungsebene des ÖD bieten die Mitglieder des Bundesverbandes Deutscher Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien (e. V.). Mitglieder des Bundesverbandes sind Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien. Er unterstützt den Ausbau der Akademien zum Zweck der Aus- und Weiterbildung nach einheitlichen Grundsätzen, legt die Mindestanforderungen an die Zulassung, die Studiengänge und die Prüfungen fest.

Aus- und Weiterbildung auf nach eigenem Anspruch universitärem Niveau wird in über 100 Städten von Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien angeboten. Bei ihnen handelt es sich um selbstständige Einrichtungen im tertiären und quartären Bildungsbereich außerhalb der Hochschulen. Träger der Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sind in der Regel Industrie- und Handelskammern, Unternehmensverbände, Gemeinden und Gemeindeverbände, zum Teil Länder, vereinzelt auch private Unternehmen und Verbände; in jedem Fall ist die Trägerschaft einer Akademie auf öffentlich-rechtliche und/oder gemeinnützige Einrichtungen zurückzuführen. Die wissenschaftliche Studienleitung nimmt zumeist ein Universitätsprofessor der örtlichen Universität bzw. Hochschule wahr.

²² In der Bundesverwaltung besteht beispielsweise im Rahmen speziell geregelter Aufstiegsverfahren für qualifizierte Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, in die nächsthöhere Laufbahn aufzusteigen. Voraussetzung dafür ist das erfolgreiche Bestehen eines Auswahlverfahrens und der erfolgreiche Abschluss des Aufstiegsverfahrens (§§ 35 ff. der Bundeslaufbahnverordnung, § 10 der Kriminalaufbahnverordnung). In den Ländern gibt es ähnliche Aufstiegsregelungen.

ministerkonferenz (KMK) auf eine gemeinsame Entwicklung verständigt.²³ Mit dem DQR wird erstmals ein umfassender, bildungsbereichsübergreifender Rahmen zur Einordnung von Qualifikationen vorgelegt, der die Orientierung im deutschen Bildungssystem wesentlich erleichtert. Dazu beschreibt der DQR auf acht Niveaustufen fachliche und personale Kompetenzen, an denen sich die Einordnung der Qualifikationen orientiert, die in der allgemeinen, der Hochschulbildung, der beruflichen Bildung und in den spezifischen beamtenrechtlichen Bildungsgängen erworben werden.

Ausgangspunkt für diese Entscheidung ist die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rats zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), die am 23. April 2008 in Kraft trat. Sie legt den Mitgliedstaaten nahe, den EQR als Referenzinstrument zum Vergleich der Qualifikationssysteme zu verwenden, ihre nationalen Qualifikationssysteme bis 2010 in Relation zum EQR zu setzen und im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung und Praxis ggf. nationale Qualifikationsrahmen zu erarbeiten. Bis 2012 sollen damit alle neuen Qualifikationsbescheinigungen mit einem Verweis auf den EQR ausgestattet werden. Damit sind die zuständigen Stellen im ÖD gefordert, die in ihrem Zuständigkeitsbereich erlassenen Fortbildungsregelungen den entsprechenden Niveaustufen im DQR zuzuordnen und entsprechend auszuzeichnen.

Ziel des Vorgehens ist es, Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen für Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Beschäftigte transparenter zu machen und auf diese Weise eine Durchlässigkeit der Bildungssysteme zu unterstützen. Dabei gilt es, durch Qualitätssicherung und -entwicklung Verlässlichkeit zu erreichen und die Orientierung der Qualifizierungsprozesse an Lernergebnissen („Outcome-Orientierung“) zu fördern. Als nationale Umsetzung des EQR soll der DQR die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigen und zur angemessenen Bewertung und zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen. Er soll damit einen Beitrag zur Förderung der Mobilität von Lernenden und Beschäftigten in der EU im Sinne „bestmöglicher Chancen“ leisten.²⁴

Die acht Niveaustufen des DQR-Entwurfs beschreiben jeweils die Kompetenzen, die für die Erlangung einer Qualifikation erforderlich sind. Der Kompetenzbegriff, der im Zentrum des DQR steht, bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche,

²³ Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Erarbeitet vom „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“, Februar 2009 (siehe <http://www.bmbf.de/de/12189.php> - Stand: 9/09)

²⁴ Neben dem europäischen Bezugssystem für nationale Qualifikationsrahmen (EQR) entwickelt die Europäische Kommission derzeit ein Leistungspunktesystem für die Bewertung und Anerkennung im europäischen Ausland absolvierter Ausbildungsabschnitte (ECVET: European Credits for Vocational Education and Training). Die Mobilität von Arbeitskräften und Unternehmen in einem einheitlichen Wirtschaftsraum Europa verlangt nach Auffassung der Verantwortlichen Transparenz zwischen den europäischen Berufsbildungssystemen. Mit dem ECVET soll ein Instrument entwickelt werden, das es ermöglicht, Kompetenzen sichtbar zu machen, gleichgültig wo und wie sie entwickelt wurden, und das in der Lage ist, Ausbildungseinheiten mittleren Zuschnitts („units“) zu beschreiben. Näheres dazu unter: <http://www.ecvet.net> – Stand 9/09 -

soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden.

Bei der Anwendung der DQR-Matrix ist zu beachten, dass auf einer Niveaustufe gleichwertige, nicht gleichartige Qualifikationen abgebildet werden. Bei der Zuordnung von Qualifikationen zum DQR werden explizit alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems der allgemeinen, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung einbezogen. Darüber hinaus sollen Ergebnisse des informellen Lernens berücksichtigt werden.

Die Zuordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungswesens zu den Niveaustufen des DQR soll das bestehende System der Zugangsberechtigungen nicht ersetzen. Sie erfolgt mit der Maßgabe, dass jedes Qualifikationsniveau grundsätzlich auf verschiedenen Bildungswegen erreichbar sein kann. Das Erreichen einer bestimmten Niveaustufe des DQR berechtigt nicht automatisch zum Zugang zur nächsten Stufe. Ebenso ist das Erreichen einer Niveaustufe entkoppelt von tarif- und besoldungsrechtlichen Auswirkungen.

Auch für die durch den ÖD genutzten Bildungswege beruflicher, akademischer und beamtenbezogener Art sind daher keine unmittelbaren Konsequenzen aus der Verortung der jeweils erworbenen Kompetenzen anzunehmen. Zu leisten ist jedoch die Feststellung der zutreffenden Verortung der Bildungsgänge und ihrer Abschlüsse. Dies wird im Wesentlichen die zuständigen Stellen des ÖD hinsichtlich der von ihnen geregelten Fortbildungsabschlüsse betreffen.²⁵

2.5.5 ANKOM – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge

Die Entwicklung von Anrechnungsverfahren stand im Mittelpunkt der Initiative des Bundesbildungsministeriums „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“, kurz ANKOM genannt.²⁶ Die Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen ist unter der Bezeichnung „accreditation of prior learning“ eine wichtige Zielsetzung des Bologna-Prozesses der EU sowie des „Lebenslangen Lernens“. Durch die Anrechnung soll eine Brücke zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung geschlagen und, wie durch den EQR, die Durchlässigkeit der Bildungssysteme erhöht werden.

²⁵ Die Zuordnung von Bildungsabschlüssen wird insbesondere die missbräuchliche Verwendung von Bildungsabschlüssen der beruflichen Bildung im beamtenrechtlichen Bildungssystem verdeutlichen, z.B. wenn ein „Justizfachwirt“ dem Bereich der beruflichen Erstausbildung zugeordnet werden muss.

²⁶ Einzelheiten unter: <http://ankom.his.de> (Stand: 9/09).

Ziel der Initiative ist es, Methoden zu entwickeln und zu erproben, die geeignet sind, in der beruflichen Weiterbildung erworbene und durch Prüfungen nachgewiesene Qualifikationen und Kompetenzen als anrechenbare Studienäquivalente für Bachelor- oder Master-Studiengänge zu identifizieren. Zudem sollten daraus übertragbare Anrechnungsverfahren und -instrumente entwickelt werden. Von 2005 bis 2008 wurden die Grundlagen für Anrechnungsverfahren von zwölf beteiligten Projekten entwickelt und z. T. in den Hochschulen implementiert. In Kooperation zwischen beruflicher Bildung und Hochschule wurden exemplarisch pauschale und individuelle Anrechnungsverfahren entwickelt. Ausgangspunkt waren modellhaft ausgewählte bundesrechtlich geregelte Fortbildungen und Fortbildungen des Gesundheits- und Sozialbereichs sowie akkreditierte Bachelorstudiengänge an Universitäten und Fachhochschulen. Den Schwerpunkt der entwickelten Anrechnungsverfahren bildeten formal im beruflichen Aus- und Weiterbildungssystem erworbene Qualifikationen und Kompetenzen. In einer zweiten Projektphase ist es nun Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung, Fragen der Generalisierbarkeit und Übertragbarkeit der Anrechnungsverfahren zu untersuchen und die Qualitätssicherung von Anrechnung zu fördern.

Das Projekt eröffnet insbesondere in der beruflichen Aufstiegsfortbildung des ÖD interessante Erkenntnisse der Verknüpfung mit akademischen Qualifizierungswegen. So finden sich insbesondere eigenständige Hochschulen für den ÖD. Hier ist es wesentlich für die Verantwortlichen eine konzeptionelle Auseinandersetzung mit den Konsequenzen dieser fortschreitenden Entwicklung herbeizuführen, um eine Isolierung der Qualifizierungswege des ÖD zu verhindern.

2.6 Qualifikationsentwicklung im Öffentlichen Dienst

Im Rahmen der internationalen Bestrebungen eines New Public Management verändern sich auch die Verwaltungskulturen in Deutschland nachhaltig (vgl. ELSNER 2004). Es werden insbesondere betriebswirtschaftliche Instrumente genutzt und die Verwaltungssteuerung von klassischer „Input“- zu einer „Output“- bzw. „Outcome“-Steuerung, d. h. Ergebnis- und Wirkungsorientierung, umgestellt. Fraglich ist insbesondere eine weitere Fokussierung der Qualifizierungen der Fachkräfte im ÖD auf eine Rechtsanwendung. Tendenziell ist das Anwachsen von verwal-tungs-betriebswirtschaftlichen Qualifikationen mit Schwerpunkten Qualitätsmanagement, Personalmanagement (Human Resource Management), Controlling und eGovernment mit zunehmender elektronischer Gestaltung der behördlichen Abläufe zu erwarten, mit der Folge eines Wandels der Berufsprofile im des ÖD vom Staatsdiener zum Public Manager.

Im Vordergrund der vorliegenden Untersuchung standen die Verbreitung und die Strukturen der Aufstiegsfortbildungen im ÖD. Durch die Vielzahl der vorliegenden untersuchten Regelungen und ihrer Stoffpläne ergibt sich jedoch auch eine Gesamtsicht der aktuell im ÖD entwickelten

Qualifikationsangebote und der dadurch abgedeckten Qualifikationsbedürfnisse der Verwaltungen. Diese greifen in der Regel die sich durch die Trends der Verwaltungsmodernisierung zu erwartenden Qualifikationsanforderungen auf.

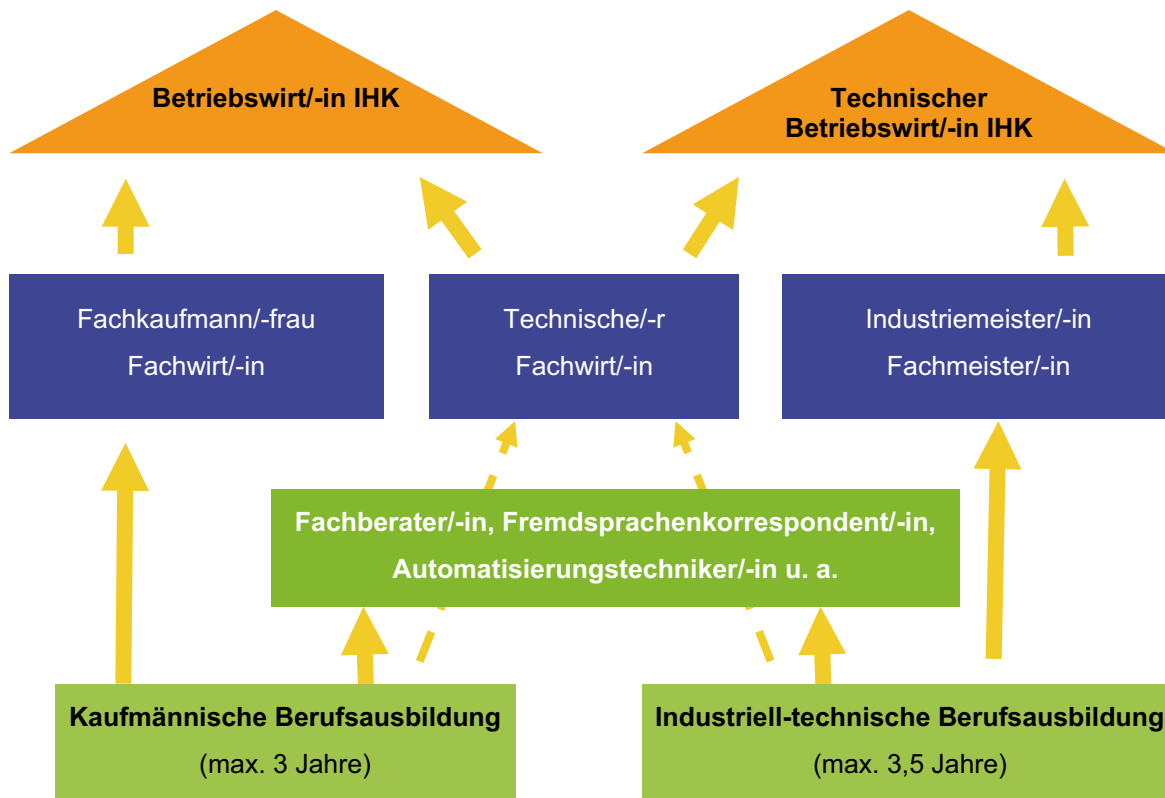
2.7 Berufsübergreifende Regelungskonzepte

In der Aufstiegsfortbildung ist es in den letzten Jahrzehnten zu einer verstärkten konzeptionellen Gestaltung der Strukturen gekommen. Konzeptionell begründete und auf wenige Ebenen und Funktionsbilder konzentrierte Regelungen der beruflichen Weiterbildung haben am ehesten eine Chance auf hinreichende öffentliche Wahrnehmung. Leiterbilder wie beispielsweise das des „Fachwirtes/der Fachwirtin“, des „Fachkaufmannes/der Fachkauffrau“ oder des „Betriebswirtes/der Betriebswirtin“ sollten ebenso wie akademische Abschlüsse im öffentlichen Bewusstsein, erst recht im europäischen Rahmen, verankert werden. Transparenz und Chancengleichheit sollen dadurch gefördert werden. In Folge fand eine Ausrichtung der Aufstiegsfortbildung in einem Dreiebenenmodell mit Ausbildungsberuf, Fachwirt/Fachkaufmann bzw. Meister und Betriebswirt statt. Zur Vereinheitlichung wurden Strategien zur Schaffung von Bundesregelungen nach § 53 BBiG entwickelt und die Entwicklung von Standards zur Gestaltung von Fortbildungsprüfungsregelungen z. B. des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) forciert. (siehe LETZNER/TILLMANN 1998, 3 ff.). Auch die Entwicklung der Aufstiegsfortbildung des ÖD orientiert sich grundsätzlich an diesem Modell, wenn auch, wie sich später durch die Untersuchung zeigen wird, mit zum Teil differierenden, uneinheitlichen Profilen.

Dem Konzept des DIHK liegen beispielsweise unterschiedliche Fortbildungsprofile auf den drei Ebenen zugrunde.²⁷ Ausgehend von beruflichen Erstausbildungen sollen die Abschlüsse auf der Ebene der Fachwirte Fachkräfte zu mittleren Führungskräften mit generalistischem Fachwissen im Branchenbereich qualifizieren, z. B. Versicherungsfachwirt, Handelsfachwirt. Das Profil der Fachkaufleute zielt ebenfalls auf die Qualifizierung von mittleren Führungskräften, die jedoch ein besonderes fachspezifisches Fachwissen in Querschnittsfunktionen, wie z. B. die mittlerweile nach § 53 BBiG staatlich anerkannten Fachkaufleute in den Bereichen Personal, Marketing und Büromanagement.

²⁷ Für den Bereich des Handwerkes findet sich ein ähnliches Konzept; vgl. KLOAS, Peter-Werner: „Strukturierte Weiterbildung im Handwerk“ sowie Präsentation „Modulare Aufstiegsfortbildung im Handwerk“. In: Dokumentation 4. BIBB-Fachkongress 2002: Berufsbildung für eine globale Gesellschaft – Ergebnisse und Ausblicke, Forum 11, Plenum, BIBB, Bonn 2003.

Schaubild 3: **Aufstiegsfortbildung IHK**



Diese Profile bieten spezifische betriebswirtschaftliche Qualifikationen an, die sich durch den bestehenden Trend der zunehmenden „Verbetriebswirtschaftlichung“, insbesondere der kaufmännisch-verwaltenden Abläufe, herausgebildet haben. Die fachspezifischen Qualifikationen der „Fachkaufleute“ werden im Bereich des ÖD in der Regel in Lehrgängen ohne Zertifikatsabschluss vermittelt. Auf der höchsten Ebene im DIHK-Konzept finden sich Profile für Betriebswirte, wobei z. B. ein Fortbildungsabschluss „Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin“ im Jahr 2006 als Bundesregelung erlassen wurde. Insgesamt nutzt der Kammerbereich die bestehenden Möglichkeiten einer Bundesregelung nach § 53 BBIG zur Erreichung der eingangs genannten Ziele zur Herstellung von Transparenz und Chancengleichheit.

Daneben bestehen im Bereich der Industrie- und Handelskammern durch den DIHK erarbeitete Module, die bestimmte Bereiche der Aufstiegsfortbildung standardisieren, wie z. B. eine Empfehlung für „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen“ (DIHK 2008). Diese normieren insbesondere handlungsfeldübergreifende Qualifikationen in der Ausbildung der Fachwirte im Dienstleistungsbereich. Dadurch ist eine modularisierte Fortbildung möglich. Dies bringt organisatorische Flexibilisierungsspielräume und Synergien im Angebot von Fortbildungen, da verschiedene Fortbildungsabschlüsse zusammengefasst werden können. Auf der Seite der Fortbildungsteilnehmer ergeben sich Vorteile von evtl. wohnortnäheren Qualifizierungsangeboten sowie die

Möglichkeit zeitlicher Entzerrung von Qualifizierungsgängen. Daneben ist auch ein übergreifendes Modul „Führung und Zusammenarbeit“ entwickelt worden, das die Qualifikationen im Bereich der Ausbildereignungsprüfung umfasst. Auf dieses wird bei Bedarf der Sicherstellung der Qualifizierung der Ausbildereignung im Rahmen einer Fortbildungsregelung zurückgegriffen. Von solchen Standardisierungsansätzen ist, soweit ersichtlich, im ÖD bisher nicht Gebrauch gemacht worden. Gleichwohl bieten diese Ansätze für den ÖD Chancen der Straffung von Verwaltungsabläufen in der Qualifizierung von Fachkräften.

2.8 Kompetenzorientierung

Die Kompetenzorientierung wird zunehmend zu einem Leitbegriff in den unterschiedlichen Bereichen des Bildungssystems (siehe HENSGE et al., 2008). Es geht damit eine Neuausrichtung der Bildungsbereiche in Richtung Lernergebnis- und Output-Orientierung einher. Mit der Orientierung an Kompetenzen vollzieht sich auch berufspädagogisch ein „Paradigmenwechsel von der Input- zur Output-Steuerung“. Ausschlaggebend für die Qualität von Bildungsprozessen sind aus dieser Sicht die tatsächlich erbrachten Lernleistungen der Schüler und Schülerinnen, Auszubildenden sowie Studierenden. Entscheidend ist, welches Wissen oder welche Fähigkeiten sich die Lernenden angeeignet haben, und nicht mehr, welche formalen Lernwege sie absolvierten. „Kompetenzen können als das angesehen werden, was jemand weiß und was jemand kann. Kompetenz äußert sich in erfolgreichen Handlungen.“

Für die berufliche Bildung kann ein Kompetenzverständnis zugrunde gelegt werden, das die Elemente

- a) Handlungsbezug,
- b) Selbstständigkeit, Selbstorganisation des Handelns und
- c) die Berücksichtigung fachlicher, methodischer, personaler und sozialer Dimensionen des Handelns

aufweist (vgl. HENSGE et al., 2008).

Insbesondere auf europäischer Ebene erlangt das Kompetenzkonzept immer größere Bedeutung. Auch dem schon vorgestellten Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) liegt eine Orientierung an Lernergebnissen und Kompetenzen zugrunde. Ebenso sieht der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) die Ausrichtung am Begriff der Handlungskompetenz vor. Allgemein stellt sich damit die Frage, wie das Kompetenzkonzept in der beruflichen Bildung, insbesondere des ÖD, verankert werden kann, um die Durchlässigkeit zwischen den nationalen Bildungsteilsystemen zu fördern und die Anschlussfähigkeit der dualen Berufe im europäischen Kontext (EQR/ECVET) sicherzustellen. Wesentlich für den ÖD ist es, handlungs- und kompetenzorientierte Fortbildungsregelungen zu gestalten und insbesondere die traditionelle fächerorientierte Gliederung der Rahmenpläne aufzubrechen, um Qualifikationsanforderungen für eine moderne,

kunden- und dienstleistungsorientierte Verwaltung zu gestalten. Dabei sollen Anschlussmöglichkeiten für die Beschäftigten sichergestellt werden.

2.9 Kritik an den Fortbildungsstrukturen des ÖD

Grundsätzlich zeigen sich verschiedene Ansatzpunkte einer Kritik an der bestehenden Fortbildungssituation im Öffentlichen Dienst. So wurde in einem Großprojekt in der Bundesverwaltung zum Bildungscontrolling eine Verbesserung, Steuerung und Kontrolle der Fortbildungsaktivitäten in die Wege geleitet (BMI 2008). Schwerpunkt ist die Anpassungsfortbildung, die Aufstiegsfortbildung bleibt ausgespart, obgleich hier unmittelbare Gestaltungsmöglichkeiten durch die Bundesverwaltung selbst bestehen. Auch eine Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung zwischen Bundesverwaltung und Gewerkschaften aus dem Jahr 2007 befasst sich mit der Fortbildung in der Bundesverwaltung, spart aber auch diese Ansatzpunkte aus (BMI 2007).

Kritik wird des Weiteren an den mangelnden beruflichen Wechselmöglichkeiten zwischen öffentlichen Arbeitgebern geäußert. Verantwortlich seien, so Gewerkschaftsvertreter, zu spezifische Ausbildungen im ÖD (vgl. GÖRNER 1998, S. 15). Das Fehlen marktgängiger Qualifikationen bzw. Ausbildungsabschlüssen stelle dabei ein wichtiges Problem dar. Wenn Beschäftigte aus dem öffentlichen Sektor in privat geführte Unternehmen wechseln wollen oder sollen, können sie im Laufbahnbereich der Beamten oft keinen anerkannten Ausbildungsabschluss oder im Angestelltenbereich zum Teil keinen anerkannten Fortbildungsabschluss vorweisen. Alle Ausbildungen im ÖD sollten daher künftig mit einem anerkannten Berufsabschluss enden.

Insbesondere im kommunalen Bereich ist eine eigenständige, kritische Bestandsaufnahme erfolgt und es werden durch die Kommunalen Studieninstitute neue Anforderungen theseartig formuliert²⁸:

- „Die Verzahnung von Ausbildung, Weiterbildung und Fortbildung sowie die Personalentwicklung bietet die einzigartige und herausragende Chance, für den öffentlichen Dienst, ein qualitativ hochwertiges, an den aktuellen Erfordernissen orientiertes, kostengünstiges und branchenspezifisches Qualifikationsangebot zu unterbreiten.“
- „Vorhandene Qualitätsstandards (z. B. bundeseinheitliche Prüfungen) ermöglichen ein problemloses Wechseln von Verwaltungsmitarbeitern/-innen in unterschiedliche Fachrichtungen und Regionen.“
- „Einheitliche Weiterbildungsstandards sind zur Erhöhung der Mobilität und der fachlichen Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter/-innen notwendig, um die Attraktivität des

²⁸ Unveröffentlichtes Papier: Thesen für eine zukunftsfähige Aus- und Weiterbildung für den öffentlichen Sektor – Anforderungen und Zielsetzungen, vom 27. September 2007, Ergebnis der 45. Bundestagung der Leiter/-innen deutscher Verwaltungsbildungseinrichtungen am 26. bis 28. September 2007 in Dresden.

Berufsbildes zu steigern. Der Vorteil der vorhandenen Angebote der Bildungseinrichtungen ist, dass für ihren Einzugsbereich die Abnehmer sich auf einheitliche Qualitätsstandards der Aus- und Weiterbildungsangebote einstellen können. Der Nachteil des gegenwärtigen Systems ist, dass es – zu mindestens bei den Weiterbildungsangeboten – deutliche inhaltliche Unterschiede hinsichtlich des Stundenumfanges und der Prüfungsanforderungen gibt. Hier sind einheitliche Standards zu entwickeln. Dazu ist ein Stufenplan zu erarbeiten.“

- „Eine staatliche Anerkennung des Abschlusses des Angestelltenlehrganges II ist erforderlich.“

Die vorliegende Kritik bestätigt damit grundsätzlich die aus berufsbildungssystematischen Erwägungen vorgenommene vorliegende Untersuchung. Im Weiteren soll versucht werden, hierzu Lösungen aufzuzeigen.

3 Zielsetzung des Projektes

Aufgrund der unzureichenden institutionellen, verbandsmäßigen Bündelung der Interessen im Öffentlichen Dienst, mit binnendifferenzierendem Bund, 16 Bundesländern, einer Vielzahl kommunaler Zuständigkeiten und den Trägern der Sozialversicherungen, gibt es eine unübersichtliche Fortbildungsstruktur im nicht-technischen Dienst, über die derzeit keine zusammenfassende Darstellung existiert. Daneben sind die Fragen der inhaltlichen Ausgestaltung der Fortbildungsregelungen und die Anschlussmöglichkeiten an die bestehenden Ausbildungsberufe im nicht-technischen Dienst offen.

Durch die explorative Untersuchung (Vorstudie) soll ein erster Überblick über die Strukturen, die Schnittstellen in den einzelnen Subsystemen und eine kritische Bestandsaufnahme hinsichtlich den künftigen berufsbildungspolitischen Anforderungen gegeben werden. Es sollen damit auch Informationen über die Qualifikationsentwicklung im Fortbildungsbereich ÖD (Bereiche Verwaltung, Justiz und Sozialversicherungen) erschlossen und Gestaltungsoptionen für eine weitere Diskussion eines zukunftsfähigen Aufstiegsfortbildungssystem aufgezeigt werden. Informationen über Qualifikationsbedarf und -deckung im Fortbildungsbereich des ÖD wurden aufgrund der im Vorhaben zu setzenden Prioritäten zurückgestellt. Hier sind bei Bedarf weitere Studien erforderlich.

Einen wesentlichen Aspekt der Untersuchung bildet die Frage, welcher Grad der Standardisierung und Einheitlichkeit der Aufstiegsfortbildung erforderlich ist, um die Zukunftsfähigkeit des ÖD für Bürger, Beschäftigte und Arbeitgeber durch Entwicklungsfähigkeit der dazu erforderlichen Kompetenzen zu gewährleisten.

Folgende Prämissen wurden bei der Strukturierung des Vorhabens gesetzt:

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

4 Rahmenbedingungen

4.1 Ausbildungsberufe des ÖD als Basis der Fortbildungsberufe

Ausgangspunkt für die Auswahl für die Aufstiegsqualifizierungen im nichttechnischen Öffentlichen Dienst waren die bestehenden klassischen Ausgangsausbildungsberufe für diesen Bereich:

1. Verwaltungsfachangestellte (VFA),
2. Fachangestellte für Bürokommunikation (FfB),
3. Justizfachangestellte (JFA),
4. Sozialversicherungsfachangestellte (SoFA),
5. Fachangestellte für Arbeitsförderung (FfA) und
6. Fachangestellte für Medien und Informationsdienste (FAMI).

(Siehe dazu auch Abschnitt 2.3.3). Für diese bestehen besondere zuständige Stellen im ÖD außerhalb der Industrie- und Handelskammern oder den Handwerkskammern, die zum Erlass von Fortbildungsregelungen gemäß § 54 BBiG ermächtigt sind. Für die Analyse wurden grundsätzlich Aufstiegsfortbildungen herangezogen, die auf einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einer Phase von Berufspraxis aufbauen. Um einen umfassenderen Eindruck der bestehenden Regelungen, die einen beruflichen Aufstieg im nicht-technischen ÖD ermöglichen, vermitteln zu können, wurden teilweise auch solche Fortbildungen in die Darstellung aufgenommen, die nur Lehrgangscharakter, z.T. ohne Zertifikat, aufweisen (*kursive Darstellung*). Dies sind insbesondere die sogenannten Angestellten-, Beschäftigten- bzw. Qualifizierungslehrgänge (II), mit denen Einrichtungen des ÖD Beschäftigte für eine höherwertige Tätigkeit, d. h. von der Funktionsebene des mittleren Dienstes zu der des gehobenen Dienstes, qualifizieren.²⁹

4.2 Statistik³⁰

Vorbemerkung:

Durch das Berufsbildungsreformgesetz 2005 sind auch weitreichende Änderungen der Berufsbildungsstatistik eingeleitet worden, die zum 1. April 2007 in Kraft getreten sind.³¹ Diese Ände-

²⁹ Die Darstellung dieser sonstigen Fortbildungsregelungen ist nicht abschließend. In der Regel sind diese aufgeführt, wo keine Regelungen nach dem BBiG bestehen. Grundsätzlich gilt jedoch, dass auch bei bestehenden Abschlüssen nach dem BBiG grundsätzlich auch diese weitere Qualifizierungsmöglichkeiten zusätzlich bestehen.

³⁰ Siehe hierzu UHLY, Alexandra: Hinweise zu den Daten der Berufsbildungsstatistik zum 31.12. für das Berichtsjahr 2007, BIBB, Veröffentlichung im Internet am 5. Mai 2009, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_hinweis-daten-stba2007.pdf.

³¹ Siehe hierzu BerBiRefG, Bundesgesetzblatt, Jg. 2005, Teil I Nr. 20, 963 f.

rungen, insbesondere die Umstellung auf eine Individualdatenerfassung und Erweiterung des Merkmalskatalogs, waren aus Sicht der Berufsbildungsforschung und aus bildungspolitischer Sicht dringend erforderlich, um die Analysemöglichkeiten auf Basis dieser Daten zu verbessern.³²

Das Statistische Bundesamt schreibt in der oben genannten Veröffentlichung hierzu: „Durch die Revision des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurden für die Berufsbildungsstatistik ab dem Erhebungsjahr 2007 weitreichende methodische Änderungen angeordnet. Neben der Umstellung von einer Aggregat- auf eine Individualstatistik wurde auch der Merkmalskatalog angepasst. Im Rahmen dieser Umstrukturierung erfolgte eine vollständige Neukonzeption der amtlichen Berufsbildungsstatistik, vom Erhebungsverfahren zu den Erhebungsmerkmalen, von der Art der Datenlieferung über die Datenaufbereitung bis hin zur tabellarischen Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse. Dabei wurde auch die Definition der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge präzisiert. Hierzu zählen nunmehr alle Ausbildungsverhältnisse, die im Berichtsjahr neu angetreten und nicht vor dem Erhebungsstichtag vorzeitig gelöst wurden. ...

Im Rahmen der Statistikumstellung wurde der Schwerpunkt zunächst auf die Vollständigkeit und Genauigkeit der Merkmale zu den Auszubildenden gelegt. Dies hat zur unmittelbaren Folge, dass für das Berichtsjahr 2007 keine Ergebnistabellen für die Bereiche sonstige Prüfungen, Ausbilder und Ausbilderinnen, Ausbildungsberater und -beraterinnen sowie Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer Berufsausbildungsvorbereitung veröffentlicht werden. Die methodische Umstellung der Statistik, verbunden mit einer inhaltlich und technisch geänderten Form der Datenlieferung, führt weiter dazu, dass keine Angaben zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen und Abschlussprüfungen veröffentlicht werden und die zeitliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu den Auszubildenden eingeschränkt ist. Im Ausbildungsbereich ‚ÖD‘ führte die Umstellung der Datenlieferung zu Einschränkungen in der zeitlichen Vergleichbarkeit der Ergebnisse“ (StBA 2008, Vorbemerkungen).

Aufgrund der späten und eingeschränkten Datenlieferung sowie der Probleme hinsichtlich der zeitlichen Vergleichbarkeit konnten die Daten für 2007 vergleichsweise spät in unser Datensys-

³² Das Statistische Bundesamt (StBA) hat die Daten der Berufsbildungsstatistik für 2007 in dem Heft Berufliche Bildung (Fachserie 11, Reihe 3) Ende 2008 veröffentlicht. Die Fachserie können Sie unter folgendem Link kostenlos herunterladen:

[https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?](https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023285)

cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023285. Siehe hierzu: Uhly, Alexandra; Lohmüller, Lydia; Arenz, Ute M.: Schaubilder zur Berufsbildung 2008, Schaubild 10 (www.bibb.de/schaubilder);

BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2008, Seite 112 ff., Kapitel „2.2.1 Verbesserung der Analysemöglichkeiten der Berufsbildungsstatistik“ (http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf);

Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen: Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Bielefeld 2006, S. 39-63, Forschung Spezial; 11 (ISBN 3-7639-1076-X).

tem Auszubildende (DAZUBI)³³ eingepflegt werden. Für das Berichtsjahr 2007 kann das BIBB somit keine Datenblätter für die einzelnen Aus- und Fortbildungsberufe bereitstellen, da die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nicht sichergestellt ist.

Künftig ist für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen i.d.R. die Art des Ausbildungsberufs und nicht der Ausbildungsbetrieb maßgeblich. So sind z. B. alle Auszubildenden, die im ÖD für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, in der Berufsbildungsstatistik den Bereichen IH und Hw (je nach zuständiger Stelle) zugeordnet.

Auf Grundlage der vom Statistischen Bundesamt durchgeführten Berufsbildungsstatistik erstellt das Bundesinstitut für Berufsbildung Datenblätter zu Fortbildungsprüfungen insbesondere im Bereich des Öffentlichen Dienstes.³⁴ In der Begriffsdefinition der Berufsbildungsstatistik ist Fortbildung „eine besondere Form der Weiterbildung (Erwachsenenbildung). In unseren Datenblättern finden Sie Fortbildungsprüfungen, die nach § 56 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bei den Kammern erfasst sind. Fortbildung in diesem Sinne ist eine besondere Form der beruflichen Weiterbildung (Erwachsenenbildung). Sie baut auf einer beruflichen (Erst-)Ausbildung auf, erweitert das Fachwissen und führt zu einer neuen Berufsbezeichnung. Zu den Fortbildungsprüfungen zählen sowohl Prüfungen in Fortbildungsberufen mit bundeseinheitlicher Fortbildungsordnung (§ 53 BBiG) als auch nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen (§ 54 BBiG). Zu den Fortbildungsprüfungen zählen auch die Meisterprüfungen (UHLY 2009). Im Folgenden wird daher in der Gesamtübersicht der Entwicklung der Fortbildung nicht nur der nichttechnische, sondern auch der technische Dienst des ÖD erfasst.

Für den Bereich des ÖD erfasst die Berufsbildungsstatistik davon abweichend auch nicht berufsbildungsgesetzbezogene Ausbildungsgänge wie z. B. die Angestelltenlehrgänge (2. Prüfung, kurz Angestelltenlehrgang II bzw. ALG II), aber auch berufliche Erstausbildungen wie z. B. die Sozialversicherungsfachangestellten.³⁵ Irritierenderweise werden unter den Fortbildungsprüfungen zu Verwaltungsfachwirten auch nicht berufsbildungsgesetzbezogene Regelungen erfasst, wie die Regelung zu Verwaltungsfachwirten in Bayern, die auf Grundlage der Satzung der Bayrischen Verwaltungsschule erlassen worden ist. Dadurch sind die qualitätssichernden, besonderen Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes für Fortbildungsregelungen nicht vollständig berücksichtigt. Des Weiteren werden in der Bundesstatistik sonderbarerweise keine Angaben zu den Fortbildungsabschlüssen Sozialversicherungsfachwirte und Krankenversicherungsfachwirte, trotz vorliegender BBiG-Regelungen, ausgewiesen.

³³ Siehe www.bibb.de/ausweitstat (9/09).

³⁴ Siehe BIBB-Datenblätter zu Ausbildungsberufe: <http://www.bibb.de/de/5550.htm> (9/09).

³⁵ Siehe Anlagenteil: Statistisches Bundesamt, Prüfungen 2006 – Teilnehmer an Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach Prüfungsgruppen und Fachrichtungen (Deutschland).

Im Einzelnen:

Wie sieht die Entwicklung der Fortbildung insgesamt und im Bereich des ÖD (technischer und nicht-technischer Dienst) im Einzelnen insgesamt aus: Die Entwicklung der Teilnehmezahlen bei den Fortbildungsprüfungen über alle Sektoren in Deutschland ist nach dem vom BIBB vorgelegten Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 durch einen starken Rückgang um rund 44.000 Prüfungsfälle zwischen 1992 und 2002 und eine relative Stabilität bis 2005 gekennzeichnet (vgl. BIBB: DATENREPORT 2009, S. 277). Im Berichtsjahr 2006 zählte man insgesamt 120.433 Prüfungsteilnahmen und damit 4.640 Prüfungen weniger (oder -3,7 Prozent) als im Vorjahr. Im Jahr 1992 wurden noch über 171.000 Teilnehmer/-innen an Fortbildungsprüfungen verzeichnet.

Differenziert nach Ausbildungsbereichen erfasste die Berufsbildungsstatistik im Jahr 2006 rund 90 Prozent aller Fortbildungsprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel (51 Prozent) sowie Handwerk (40 Prozent). Die Teilnehmezahlen gingen bundesweit im Jahr 2006 gegenüber 2005 um knapp 5.000 Fortbildungsprüflinge zurück. Gegenüber 1993 beträgt der Rückgang sogar 50.600 Prüfungsfälle. Insbesondere der ÖD war vom Rückgang im Jahr 2006 mit -4,7 Prozent betroffen. Es wurden hier 2005 noch 2.991 Fortbildungsprüfungen gezählt, 2006 noch 2.851. Einen Höhepunkt in der Entwicklung der Fortbildung stellt das Jahr 1995 dar, in dem insgesamt 7.272 Prüfungen (Frauen 4.522; Männer 2.750) erfasst wurden.

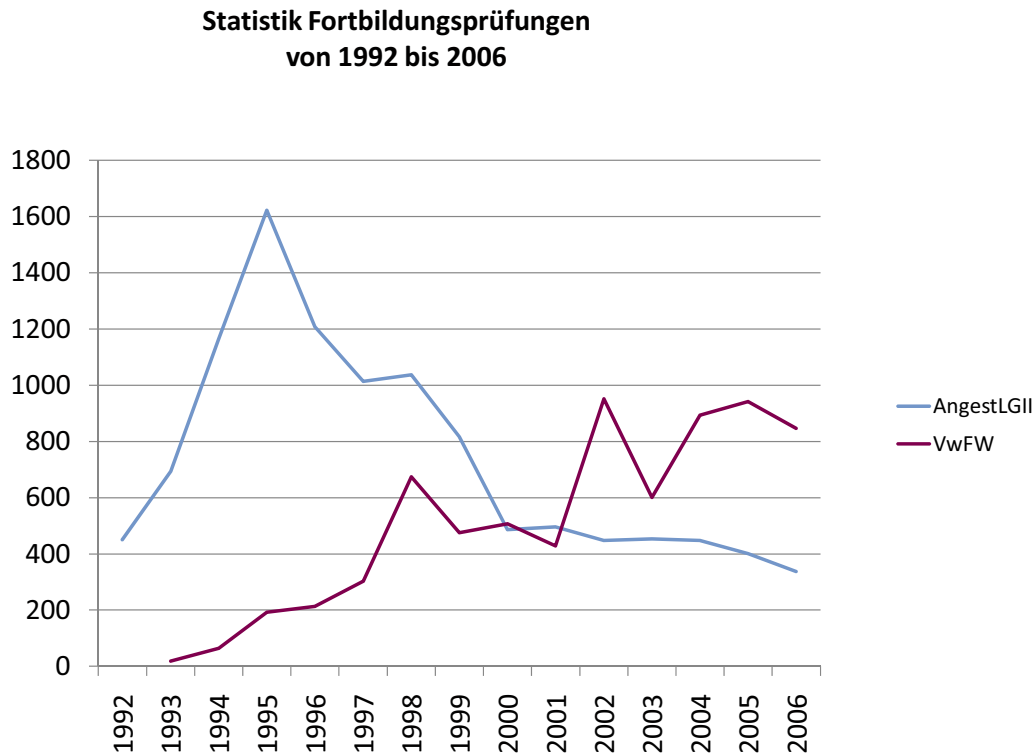
Insgesamt verläuft die Entwicklung in den alten und neuen Bundesländern jedoch nicht gleichgerichtet. So stiegen in den neuen Ländern die Fortbildungsprüfungen im ÖD von 2005 zu 2006 recht deutlich um + 17,3 Prozent von 692 auf 812 Prüfungen (davon 352 bzw. 304 Meisterprüfungen). Die alten Bundesländer weisen dagegen ein Sinken der Fortbildungsprüfungen von 2.299 auf 2.039 in den Jahren 2005 und 2006 auf, also ein Minus von 11,3 Prozent. Die Erfolgsquoten im Bestehen der Prüfungen im ÖD sind mit 89,0 Prozent (ohne Wiederholer) hoch, nur der Handwerksbereich schneidet mit 92,8 Prozent besser ab, der Gesamtdurchschnitt betrug 80,1 Prozent beim ersten Anlauf, 89,5 Prozent bei Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen³⁶. Dies zeigt die besondere Qualität der Fortbildungslehrgänge im ÖD.

Wie festgestellt, liegen im Bereich des nichttechnischen ÖD statistische Daten zu den Aufstiegsfortbildungen der Verwaltungsfachwirte und, obwohl keine BBIG-Regelungen, für die Angestelltenlehrgänge II vor. Insbesondere bei den Verwaltungsfachwirten ist es seit Mitte der 1990iger-Jahre zu einer stetigen Steigerung der Teilnehmerzahlen an Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt gekommen. Waren es 1993 noch 19 bzw. 1994 noch 64 Teilnahmen,

³⁶ Da es sich um Prüfungszahlen eines Jahres handelt, gibt die Quote nicht an, wie viele Personen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich abgelegt haben (einige Personen werden aufgrund wiederholter Prüfung mehrfach gezählt). Mit der Berücksichtigung auch der Wiederholungsprüfungen ergibt sich eine Erfolgsquote, die näherungsweise angibt, wie viele Personen letztlich die Prüfung erfolgreich abschließen konnten, gleich ob beim ersten oder wiederholten Prüfungsversuch.

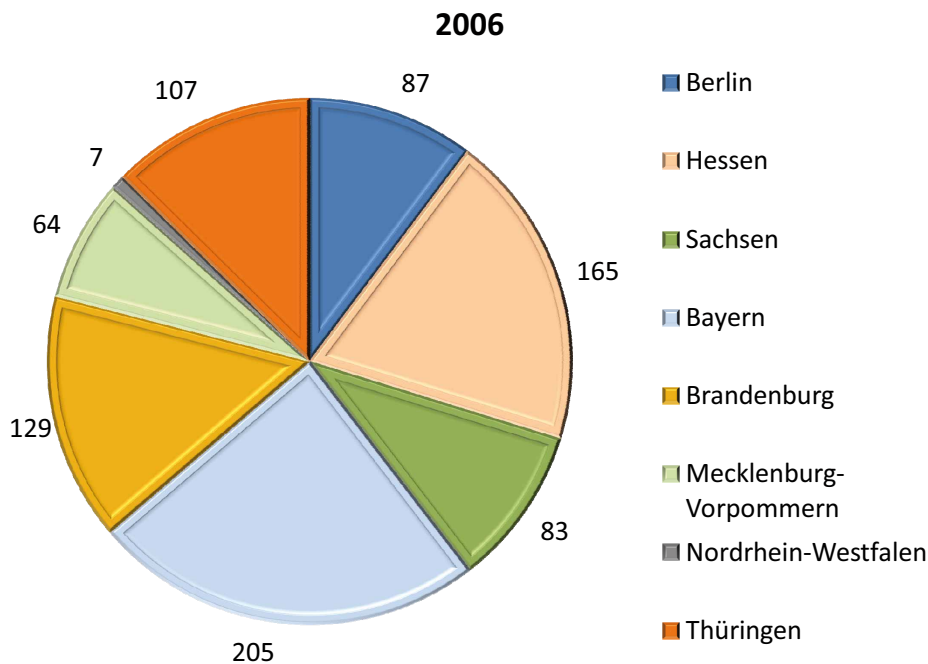
haben sich die Zahlen zuletzt auf einem erhöhten Sockel stabilisiert; so wurden im Jahr 2004: 894, 2005: 942 und 2006: 847 Teilnehmer/-innen verzeichnet.

Schaubild 4: **Teilnehmer an Fortbildungsprüfungen im Öffentlichen Dienst (Aufstiegsfortbildung)**



Eine regionale Verteilung der Aufstiegsfortbildungsprüfungen der Verwaltungsfachwirte im ÖD ist im Schaubild 5 dargestellt. In Bremen wurden zuletzt 2005 52 Teilnahmen verzeichnet (2003: 1; 2001: 14). Hier ist offensichtlich ein Zweijahresrhythmus in den Fortbildungen gegeben. In anderen Bundesländern liegen Fortbildungsprüfungen länger zurück: Schleswig-Holstein 2004 (3), Hamburg 2004 (2); Niedersachsen 2005 (154; 2004: 129; 2002: 266; 2001: 11), Rheinland-Pfalz 2004 (1) und Sachsen-Anhalt 2004 (1).

Schaubild 5: Regionale Verteilung der Aufstiegsfortbildungsprüfungen für Verwaltungsfachwirte im ÖD (2006)



4.3 Forschungsstand

Spezifische wissenschaftliche Untersuchungen und Arbeiten zur beruflichen Fortbildung im ÖD finden sich nicht.³⁷ Eine Untersuchung des Bundesinstitutes für Berufsbildung Ende der 1990er-Jahre durch LETZNER/TILLMANN befasst sich mit der Situation der Fortbildungsprüfungsregelungen im privatwirtschaftlichen Bereich und geht nicht auf Fortbildungsprüfungsregelungen des ÖD ein (LETZNER/TILLMANN 1998). Die Arbeit sollte dazu dienen, dem BMBF eine bessere Urteilsbasis für seine Diskussionen mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite über künftige Fortbildungsordnungen des Bundes zu verschaffen.

Auch im Bereich der Fortbildungsregelungen nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes in §§ 53, 54 findet sich keine systematische Aufarbeitung hinsichtlich Bedeutung, Einordnung in die Strukturen der beruflichen Bildung sowie Abgrenzung zu den weiteren Angeboten des Weiterbildungsbereiches. Eine erste zusammenfassende Darstellung der Situation des ÖD im Bereich der Aufstiegsfortbildung findet sich von Thomas SCHENK anlässlich des 2. BIBB-Fachkongresses im Jahr 1993 (SCHENK 1993). Grundlegend zum Thema und Begriff

³⁷ Hinsichtlich der Aufstiegsfortbildung im Allgemeinen siehe TILLMANN/BLÖTZ 2002 sowie KREWERTH 2005

der „Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung“ ist die gleichnamige Untersuchung von Bernd KÄPPLINGER, der erstmalig diesen Bereich systematisch aufarbeitet (KÄPPLINGER 2007). Perspektivisch prägend sind hier jedoch die Verhältnisse in der Erwachsenenbildung und weniger berufsbildungsbezogene Aspekte.³⁸

³⁸ Hinsichtlich der Forschung zur Aufstiegsfortbildung im Allgemeinen siehe: TILLMANN/BLÖTZ, 2002; KREWERTH, 2005 mit weiteren Literaturhinweisen.

5 Charakterisierung der analysierten Kriterien

5.1 Allgemein

Vier Kriterien bzw. Merkmale der Prüfungsregelungen liegen der nachfolgenden Analyse zugrunde. Sie sollen Aufschluss über das Niveau des „Fortbildungsberufes“ geben und einen Vergleich der jeweiligen Regelungen erlauben. Im Weiteren werden die verglichenen Kriterien erläutert und zum Teil in Typen zusammengefasst. Die vorliegende Arbeit orientiert sich an einer Untersuchung des BIBB Ende der 1990er-Jahre durch LETZNER/TILLMANN, weicht jedoch wegen der spezifischen Strukturen der Fortbildungsprüfungsregelungen im Öffentlichen Dienst von den dort entwickelten Kriterien ab. (LETZNER/TILLMANN 1998, Seite 30; zum methodischen Ansatz vergleiche Anhang Abschnitt A.1 Eingesetzte Erhebungsinstrumente/Methodik, S. 147 ff.).

5.2 Zulassungsvoraussetzungen

Ein anerkannter, abgeschlossener Ausbildungsberuf und Zeiten der Berufserfahrung sind in der Regel Mindestvoraussetzung für jeden „Fortbildungsberuf“. Folgende Typen von Zulassungsvoraussetzungen konnten bei den analysierten „Fortbildungsberufen“ herausgearbeitet werden:

I Berufsausbildung

- A abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten spezifischen Ausbildungsberuf (für Verwaltungsfachwirt/-in z. B. Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/-r)³⁹
- B abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten, einschlägigen Ausbildungsberuf (z. B. kaufmännische Berufsausbildung)
- C abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

II Berufspraxis

- A spezifisch (z. B. für Verwaltungsfachwirt/-in: Berufspraxis in der Öffentlichen Verwaltung)
- B einschlägig (z. B. kaufmännische Berufspraxis; im Einflussbereich des Öffentlichen Dienstes)
- C allgemein

³⁹ Die Berufsausbildung als Fachangestellte für Bürokommunikation wird teilweise nicht als spezifische Berufsausbildung angesehen. Teilweise sind diese von der Aufstiegsfortbildung gänzlich ausgeschlossen oder auf den Nachweis einer längeren Berufspraxis angewiesen.

F Teilnahme an einem Fortbildungslehrgang oder andere Voraussetzungen (z. B. Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO), Fremdsprachenkenntnisse); meist zusätzlich

Über diese Zulassungsvoraussetzungen hinaus werden in den Prüfungsregelungen alternativ jeweils Bedingungen genannt, die auch Absolventen nichtspezifischer oder nicht einschlägiger Ausbildungen die Möglichkeit eröffnet, an der Prüfung teilzunehmen. Dies erfordert in der Regel eine etwas längere Berufspraxis. Prüfungsbewerber/-innen ohne Ausbildung müssen im Allgemeinen die doppelte Anzahl von Jahren Berufspraxis vorweisen wie bei spezifischer Ausbildung notwendig, in der Regel sechs Jahre.

Häufig, aber nicht durchgängig, ist bei vielen Prüfungsregelungen eine generelle Öffnungsklausel angegeben, die wie folgt formuliert ist: „Abweichend von Absatz X kann auch zur Prüfung zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise nachweist, dass er Kenntnisse, Fähigkeit und Erfahrungen erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.“ In neueren Regelungen wird explizit die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen oder Praxiszeiten vorgesehen. Dies ist nach der seit 2005 geltenden Neufassung des Berufsbildungsgesetzes durch § 55 vorgeschrieben. § 56 BBiG sieht in seinem Absatz 2 vor, dass „Der Prüfling ... auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die zuständige Stelle zu befreien“ ist, „wenn er eine andere vergleichbare Prüfung von einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung innerhalb von fünf Jahren nach der Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt.“

Im Tabellenteil der jeweiligen Abschnitte sind jeweils alle zulassungsberechtigenden Ausbildungsabschlüsse aufgeführt.⁴⁰ Dadurch ergibt sich der Vorteil, alle Zulassungsmöglichkeiten auf einen Blick zu sehen. Die strengste Zulassungsanforderung ergibt sich dadurch ebenfalls.

Die Ziffern in den Spalten II a bis II c entsprechen der verlangten Dauer der Berufspraxis in Jahren. Sonstige abweichende Regelungen werden in der vorletzten Zeile „Sonstiges“ unter Zulassungsvoraussetzungen genannt; dies bezieht sich in der Regel auf die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme oder dem verbreiteten Angestellten-, Beschäftigten- bzw. Qualifizierungslehrgang II.

⁴⁰ Siehe beispielsweise Abschnitt 6.1.1.5

Bei Regelungen von Fachwirten im privatwirtschaftlichen Bereich trat bis ca. 1992 überwiegend die Kombination mit drei Jahren spezifischer Berufspraxis auf, ab 1993 erforderten die novellierten Regelungen eine spezifische Berufsausbildung, dafür aber nur zwei Jahre Praxis (Siehe LETZNER/TILLMANN, 1998, S. 31). Seit 2008 ist durch eine Vereinbarung des Ständigen Unterausschusses des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung nur noch eine einjährige Berufspraxis erforderlich.⁴¹

5.3 Prüfungsinhalte/-fächer/-struktur

In der Regel wurden zur Erfassung der Inhalte der Fortbildungsprüfung die in der Prüfungsverordnung aufgeführten Prüfungsinhalte zugrundegelegt. War dies nicht möglich, da die Prüfungsbereiche zu wenig aussagekräftig waren, wurde auf die bestehenden Rahmenpläne zurückgegriffen, um eine inhaltliche Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Dies wird in der Darstellung besonders gekennzeichnet. Daneben ist in der Darstellung der Fortbildungsprüfungsinhalte zu berücksichtigen, dass teilweise fachbezogene Kategorisierungen in der Beschreibung der Prüfungsinhalte einzelner Prüfungsordnungen getroffen wurden, die Schnittstellen aufweisen. Diese wurden in der Regel übernommen, um die unterschiedliche Binnendifferenzierung der Prüfungsinhalte deutlich zu machen. In der Abschlussbewertung wird ein eigenständiges Modell der fachbezogenen Gliederung vorgestellt (siehe Abschnitte 7.4 ff.).

Bei den Prüfungsinhalten wurde auf eine gesonderte Ausweisung des Personalvertretungsrechtes bzw. von Teilnehmungsrechten verzichtet, da sie begrifflich vom Arbeitsrecht erfasst sind. Des Weiteren wurde neben dem Bereich der Verwaltungsbetriebswirtschaft auf eine weitere Ausweisung eines Prüfungsteiles „Betriebliches Rechnungswesen“ verzichtet.

Im Bereich der *Prüfungsformen* wird zwischen einer schriftlichen, einer mündlichen und einer praktischen Prüfung unterschieden. Die praktische Prüfung umfasst in der Regel neben einer praktischen Aufgabe (z. B. Fallbearbeitung, Präsentation, praktische Durchführung einer Ausbildungseinheit) auch eine mündliche Prüfung. Hier werden in der tabellarischen Darstellung beide Formen ausgewiesen.

⁴¹ Protokoll des Ständigen Unterausschusses der Sitzung 2/2008 am 6. März 2008, S. 8: „Es wird Einvernehmen darüber erzielt, dass bei Fortbildungsverordnungen zukünftig die Zeit der Berufspraxis bei einschlägiger beruflicher Berufsausbildung in der Regel ein Jahr betragen sollte. Der Vorschlag bedeute, dass abweichend vom Regelfall in geeigneten Fällen eine Verkürzung oder Verlängerung der Zeit der Berufspraxis geregelt werden könne. Allerdings mache ein Abweichen von der Regel eine Begründung in der Sache erforderlich; der bloße politische Wille reiche nicht aus.“

5.4 Prüfungsverfahren

Unter Prüfungsverfahren fallen Vorschriften für die schriftliche, mündliche und auch praktische Prüfung, die sich auf die Angabe von Fächern und Dauer der Prüfung beziehen. Hier treten viele Abweichungen auf, z. T. bei den zu prüfenden Fächern, meist bei der Dauer, und zusätzlichen Bedingungen (z. B. Zulassung zur mündlichen Prüfung in Abhängigkeit der Leistungen in der schriftlichen Prüfung).

In der Praxis folgen die zuständigen Stellen im Erlass neuerer Fortbildungsprüfungsregelungen der „Empfehlung des Hauptausschusses zur Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gem. § 56 Abs. 1 i.V.m. § 47 Abs. 1 BBiG“ vom 27. Juni 2008 (MFO-F).⁴²

5.5 Bestehensregelungen

Im Bereich der Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBiG bestehen keine Standards hinsichtlich der Gestaltung der Prüfung, wie sie zum Beispiel im Bereich der Ausbildungsordnungen durch eine Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB gegeben sind.⁴³ In aktuell erlassenen Fortbildungsregelungen nach § 54 BBiG findet sich eine Strukturierung der Prüfung nach Handlungsbereichen. In der aktuellen Neuordnung der Ausbildereignungsverordnung findet sich durch eine stärker kompetenzorientierte Gestaltung der Fortbildungen eine Strukturierung nach Handlungsfeldern. Dagegen finden sich in den aktuellen Regelungen des ÖD überwiegend eine Strukturierung nach Prüfungsfächern.

⁴² Siehe: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ha-empfehlung_128_mpo_fortbildung_bbig.pdf. (Stand: 9/2009)

⁴³ Vgl. „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für die zur Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen“ vom 8. März 2007 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_120-musterpr_fungsordnung_abschluss-_und_umschulungspr_fungen_182.pdf).

Es wurden folgende Typen im ÖD⁴⁴ herausgearbeitet:

- A Bestehen aller Prüfungsbereiche
- B Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in *einem* Bereich nicht ausreichend
- C Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in *zwei* Bereichen nicht ausreichend
- D Bestehen aller Prüfungsteile
- E Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend
- F Sonstige

Prüfungsbereiche sind Themenfelder, die in der Regel jeweils durch eine schriftliche Prüfungsarbeit abgedeckt werden. Prüfungsteile ergeben sich aus der Gliederung der Prüfung in schriftliche, mündliche bzw. praktische Abschnitte. Dadurch ergibt sich in der Regel eine doppelte Aussage hinsichtlich der Anforderungen an das Bestehen des schriftlichen Prüfungsteiles sowie einer Aussage zu den Bedingungen des Bestehens des schriftlichen, mündlichen bzw. praktischen Prüfungsteiles. Eine ungenügende Bewertung führt in der Regel bei den untersuchten BBiG-Regelungen zu einem Nichtbestehen der Prüfung; es finden sich jedoch auch Ausnahmen.

⁴⁴ Zur Strukturierung im gewerblichen Bereich siehe LETZNER/TILLMANN: a.a.O., S. 33: Die Bestehensregelung folgt im Kammerbereich der gewerblichen Wirtschaft meist einer bestimmten Systematik. Es wurden hier folgende Typen herausgearbeitet (Stand 1998):

- A das Bestehen aller Fächer mit mindestens ausreichenden Leistungen
 - B das Bestehen aller Prüfungsteile
 - B1 das Bestehen aller Prüfungsteile und zusätzliche Bedingungen zum Bestehen anderer Fächer (z. B. „höchstens in einem Fach nicht ausreichende Leistungen“)
 - C das Bestehen bestimmter Sperrfächer und zusätzlich Bedingungen zum Bestehen anderer Fächer
 - D Bestehen der Prüfungsfächer (im Durchschnitt) und höchstens in einem Fach eine nicht ausreichende Note.
- Alle „Fortbildungsberufe“ sind in Tabellen nach dem Typ der Bestehensregelung sortiert. In der vorletzten Zeile ist der Typ angegeben, der am Häufigsten bei den abweichenden Regelungen auftritt (im ÖD sind nur Einzelregelungen ggb., bei LETZNER führt eine Vielzahl von Regelungen zu einem Abschluss). Bei den Regelungen der gewerblichen Wirtschaft wird eine absolute Bestehensregelung (TYP A) vor allem bei den gewerblichen Fachwirtschafterregelungen angewendet. Vom Typ A gibt es relativ wenige Abweichungen, die sich meist auf die Sperrfachregelung beziehen. Beim Typ C im Kammerbereich ist fachspezifisches Wissen für die Prüfung von hoher Bedeutung. In den Fortbildungsregelungen des ÖD spielt dieser Typ jedoch keine Rolle.

6 Übersichten und Ergebnisse der Analyse

6.1 Allgemeine Verwaltung

Zur Binnendifferenzierung des Öffentlichen Dienstes soll der Bereich der Allgemeinen Verwaltung, in Abgrenzung zu den Sozialversicherungen und der Justiz, mit zum Teil eigenständigen spezifischen Ausbildungsberufen und den darauf aufbauenden Aufstiegsfortbildungen vorgestellt werden. Typisch für diesen Bereich sind die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe des ÖD:

- Verwaltungsfachangestellte (VFA),
- Fachangestellte für Bürokommunikation (FfB) sowie
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI).

Daneben sind Qualifizierungen der gewerblichen Wirtschaft, wie der Kaufleute für Bürokommunikation gegeben, sowie vielfältige Qualifizierungen von Quereinsteigern, als auch verwaltungsinterne Qualifizierungen, wie z.B. im tarifvertraglichen Angestelltenlehrgang I. Der Sparkassenbereich, der in dieser Untersuchung nicht erfasst werden konnte, bildet grundsätzlich mit den Abschlüssen der Bankkaufleute aus, hat jedoch eigenständige Fortbildungsprofile im Sparkassenbereich (Sparkassenfachwirte).

Im Folgenden soll eine Fokussierung auf die typischen Aufstiegsfortbildungen im Bereich der allgemeinen Verwaltung erfolgen. Hierbei wird nach verwaltungsspezifischen Qualifikationen und solchen differenziert, die einen querschnittsbezogenen Ansatz, wie die im Bereich der Medien- und Informationsdienste bzw. Archiv, Bibliothek und Dokumentation (ABD) oder der Bürokommunikation, haben.

6.1.1 Verwaltungsspezifische Fortbildungsprüfungsregelungen bei Bund, in Ländern und Kommunen

6.1.1.1 Übersicht Bund

Im Bereich der Bundesverwaltung bestehen in vier unterschiedlichen Verwaltungsbereichen insgesamt sieben zuständige Stellen: Bundesverwaltungsamt (1), Bundesversicherungsamt (1), Bundesverkehrsministerium (1), Bundesministerium der Verteidigung (4). Die unterschiedlichen Verwaltungsbereiche haben jeweils für ihren Rechtskreis Rechtsvorschriften für eine verwaltungsspezifische Aufstiegsfortbildung erlassen. Bis auf den Bereich des Bundesverteidigungsministeriums, das eine verwaltungsinterne Regelung für einen Angestellten- bzw. Fachlehrgang II geschaffen hat, liegen für die Bundesverwaltung Regelungen nach dem Berufsbildungsgesetz vor.

6.1.1.1 Bundesverwaltungsamt

Das Bundesverwaltungsamt (BVA) ist zuständige Stelle nach § 73 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes für die Bereiche von 19 obersten Bundesbehörden, in denen nach eigenem Bekunden mehr als 300 Einrichtungen des Bundes über 4.000 junge Menschen in 88 Berufen des Öffentlichen Dienstes, der Wirtschaft und des Handwerks ausbilden. Die berufliche Fortbildung ist erstmals im Jahr 1991 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes geregelt worden. Im Jahr 2006 hat der Berufsbildungsausschuss beim BVA das Konzept der Fortbildung mit dem Ziel novelliert, ihre Effizienz deutlich zu verbessern. Die inhaltliche Fortbildung und die Prüfung sind nunmehr inhaltlich und zeitlich in zwei Abschnitte aufgeteilt. Seminare ersetzen die Teilzeitform der Lehrveranstaltungen. Angeleitete Selbststudienphasen dienen der Vertiefung und sollen die allgemeinen beruflichen Kompetenzen stärken. Neben den Prüfungsklausuren fertigen die Absolventen innerhalb eines zweimonatigen Zeitraums eine komplexe berufspraktische Arbeit an, die Grundlage eines abschließenden Fachgespräches mit dem Prüfungsausschuss ist (Vgl. BUNDESVERWALTUNGSAMT 2007).

Das Bundesverwaltungsamt hat eine Prüfungsordnung vom 22. Januar 2007 für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes zur Verwaltungsfachwirtin oder zum Verwaltungsfachwirt erlassen. Die Berufsabschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung wird festgestellt, ob der Prüfling durch die berufliche Fortbildung vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die ihn über das Ziel der Berufsausbildung der Verwaltungsfachangestellten oder der Fachangestellten für Bürokommunikation hinaus qualifizieren und ihn befähigen, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit einem höheren Schwierigkeitsgrad*⁴⁵ in der allgemeinen und inneren Verwaltung des Bundes wahrzunehmen“ (§ 1 PO).

6.1.1.2 Bundesversicherungsamt

Das Bundesversicherungsamt (BVersA) ist eine 1956 durch Gesetz errichtete selbstständige Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Neben den aufsichtsbehördlichen Aufgaben erfüllt das Bundesversicherungsamt noch eine Reihe von Verwaltungsaufgaben. Das Bundesversicherungsamt ist in mehrfacher Hinsicht mit der Ausbildung von Nachwuchskräften bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern befasst und für deren Prüfung verantwortlich. Einen wichtigen Komplex hierbei bilden die Auf-

⁴⁵ Kursive Hervorhebungen im Folgenden durch den Verfasser. Die Abkürzung Prüfungsordnung (PO) bezieht sich jeweils auf die im betreffenden Abschnitt besprochene Fortbildungsregelung.

gaben der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), insbesondere für den Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/-r. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung besteht eine Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (a. F.) zum Verwaltungsfachwirt und zur Verwaltungsfachwirtin vom 21. Juni 1995 in der Fassung vom 1. September 2002, die nachfolgend betrachtet werden soll. Daneben existieren im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherungen Regelungen für Sozialversicherungsfachwirte und -betriebswirte sowie für Krankenkassenfachwirte. (Vergleiche hierzu Abschnitt 6.2).

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung wird festgestellt, ob der Prüfling durch die berufliche Fortbildung vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die ihn über das Ziel der Berufsausbildung der Verwaltungsfachangestellten oder der Fachangestellten für Bürokommunikation hinaus qualifizieren und ihn befähigen, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit einem höheren Schwierigkeitsgrad* in der allgemeinen und inneren Verwaltung des Bundes wahrzunehmen“ (§ 1 PO).

6.1.1.1.3 Bundesverkehrsministerium

Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) verfügt für seinen großen Geschäftsbereich über eine eigenständige zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz. Diese hat eine „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung“ am 1. August 2008 beschlossen. Die Abschlussbezeichnung im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist Verwaltungsfachwirt/-in. Die Regelung umfasst weitere Fortbildungsprüfungen im technischen Bereich, wie Wasserbaumeister, Tauchmeister, Geräteführer, Seevermessungstechniker, Schichtleiter an Schleusenbetriebsstellen und Fernbedienzentralen an Binnenwasserstraßen des Bundes, Erdbaumaschinen- und Fahrzeugkranführer.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung wird festgestellt, ob die Prüflinge durch die berufliche Fortbildung vertiefte Fach-, Methoden- und Persönlichkeits-/Sozialkompetenzen erworben haben, die sie über das Ausbildungsziel Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter hinaus befähigen, *komplexe und verantwortungsvollere Aufgaben mit höherem Schwierigkeitsgrad* im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung wahrzunehmen“ (§ 1 PO Teil II, 1. Abschnitt).

6.1.1.1.4 Bundesministerium der Verteidigung

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verteidigung (BMV) bestehen insgesamt vier zuständige Stellen in den Wehrbereichsverwaltungen Nord, Süd, West und Ost. Eine Fortbildungsprüfungsregelung nach dem Berufsbildungsgesetz wurde nicht erlassen.

(Hinweis: Nachfolgende *kursive Darstellungen* beziehen sich auf Aufstiegsfortbildungsregelungen, die nicht auf Rechtsgrundlagen des BBiG erlassen worden sind.)

Im Bereich der Bundeswehrverwaltung haben Arbeitnehmer/-innen seit dem Jahr 1985 die Möglichkeit, nach der Teilnahme an einem Vorbereitungslehrgang die verwaltungseigene Angestelltenprüfung I und seit dem Jahr 1990 auch die verwaltungseigene Angestelltenprüfung II abzulegen. Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 hat die „Prüfungsordnung für die verwaltungseigenen Fachprüfungen I und II für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehrverwaltung vom 11. Dezember 2007“ die bisherigen Regelungen für die Angestelltenprüfungen I und II abgelöst. Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fachprüfung II wird festgestellt, ob die oder der Beschäftigte durch die berufliche Fortbildung vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die sie oder ihn befähigen über das Ziel der Berufsbildung der Verwaltungsfachangestellten, einer Ausbildung der mittleren Funktionsebene oder der Fachprüfung I hinaus qualifizieren und sie oder ihn befähigen, komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit größerem Schwierigkeitsgrad der gehobenen Funktionsebene wahrzunehmen“ (§ 9 PO).

6.1.1.2 Tabellen Bund

Bund: Verwaltungsspezifische Fortbildungsprüfungsregelungen				
Regelung	Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung	Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz zum Verwaltungsfachwirt und zur Verwaltungsfachwirtin	Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes zur Verwaltungsfachwirtin oder zum Verwaltungsfachwirt	<i>Prüfungsordnung für die verwaltungseigenen Fachprüfungen I und II für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehrverwaltung</i>
Datum	1. Aug. 2008	21. Jun. 1995 i.d.F.v. 1. Sept.2002	22. Jan. 2007	11. Dez. 2007
Abschlussbezeichnung	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	(Verwaltungsfachwirt/-in)
Zuständige Stelle	Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung	Bundesversicherungsamt (BVersA)	Bundesverwaltungsamt (BVA)	Bundesministerium für Verteidigung (BMV)
Ermächtigungsgrundlage	§ 54 BBiG n.F.	§ 46 BBiG a.F.	§ 54 BBiG n.F.	verwaltungsinterne Regelung für Fachprüfung II
Zulassungsvoraussetzung				
I a spezifische Berufsausbildung	X	X	X	X
I b einschlägige Berufsausbildung	X	X	X	
I c Berufsausbildung				
II a spezifische Berufspraxis				
II b einschlägige Berufspraxis	X (3 bzw. 5 J.)	X (3 bzw. 6 J.)	X (3 bzw. 6 J.)	X (5 bzw. 8 J.)
II c Berufspraxis				
Bestehen der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche				
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend	X	X		X
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend			X	
D = Bestehen aller Prüfungsteile			X	
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend	X	X		X
F = Sonstiges	X Teilnahme Fortbildung	X Teilnahme Fortbildung		
Dauer der Fortbildung	1.480 (960/520 Std. Lehrgang/ Betrieb)	1.200*	1.200 Std.	(9,5 Monate)
Prüfungsformen:				
schriftlich	X (900-1.500 Min.)	X (1.200 Min.)	X (1.200 Min.)	X (1.440 Min.)
mündlich	X (<45 Min. incl. prakt. Aufgabe)	X (<30 Min.)	X (30 Min incl. 10 Min. Präsentation)	X (30-40 Min.)
praktisch	X (prakt. Aufgabe)	X (<30 Min. prakt. Aufgabe)	X (2 Monate Anfertigung)	X
Anmerkungen		§ 12 VO Nachteilsausgleich (behinderte Menschen); *Lehrgangsdurchführung durch BVA	§ 22 Abs. 3 VO: Zeugnis ist auf Antrag des Prüflings eine englisch- und französischsprachige Übersetzung beizufügen; §12 VO Regelungen für behinderte Menschen	<i>Pflichtsprachausbildung Englisch; Praktikum; § 15 PO Schwerbehinderte Menschen sowie § 12 Absatz 2 PO</i>

Bund: Fortbildungsprüfungsinhalte				
Zuständige Stelle	Bundesministerium für Verkehr, Bau- u. Stadtentwicklung (BMVBS)	Bundesversicherungsamt (BVersA)	Bundesverwaltungsamt (BVA)	Bundesministerium für Verteidigung (BMVg)
Regelung	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in
Datum	1. Aug. 2008	21. Jun. 1995 i.d.F.v. 1. Sept. 2002	22. Jan. 2007	11. Dez. 2007
Ermächtigungsgrundlage	§ 54 BBiG n.F.	§ 46 BBiG a.F.	§ 54 BBiG n.F.	verwaltungsinterne Regelung
Gegenstände der Fortbildungsprüfung:				
1. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns				
1.1 Staatsrecht	X	X	x	X
1.2 Europarecht	X			
1.3 Politik	X	X	X	
1.4 Volkswirtschaftslehre	X	X	X	X
2. Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns				
2.1 Allg. Verwaltungsrecht	X	X	X	X
2.2 Bes. Verwaltungsrecht	X	X	X	X
2.3 Zivil/Privatrecht	X	X	X	X
2.4 Verwaltungslehre		X	X	
2.5 WirtschaftsverwaltungsR		X		
2.6 Rechtsanwendung		X	X	
2.7 Verwaltungsprozessrecht		X	X	
3. Bereitstellung und Verwaltung von Personal				
3.1 Personalmanagement	X	X	X	
3.2 Arbeits- und Tarifrecht	X	X	X	X
3.3 Beamtenrecht; Dienst- und Laufbahnrechte; Besoldungs- u. Versorgungsrecht	X	X	X	X
3.4 Personalvertretungsrecht Beteiligungsrechte	X	X	X	X
3.5 Sozialversicherungsrecht	X			
3.6 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	X			
4. Öffentl. Finanzwirtschaft / Haushalts-, finanz- u. betriebswirtschaftl. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns				
		X*	X*	
4.1 Öffentl. Finanzwirtschaft	X			
4.2 Haushalts-, Kassen- u. Rechnungswesen	X			X
4.3 Betriebswirtschaftliches Rechnungswesen	X			
5. Gestaltung und Steuerung der Verwaltung / Verwaltungsbetriebswirtschaft				
5.1 Verwaltungsmanagement	X			
5.2 Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre; RW; KLR	X	X	X	
5.3 Controlling	X	X	X	
5.4 Organisation	X	X	X	
5.5 Datenschutz	X	X	X	
5.6 Kommunikation u. Kooperation	X	X	X	
Anmerkungen			Weitere Prüfungsbereiche: Auftragsvergabe	Weitere Prüfungsbereiche in mündl. Prüfung: Unterbringung, Liegenschafts- u. Bauwesen; Beschaffungswesen; Verpflegung

* keine weitere Differenzierung vorgesehen, daher unter Überschrift gefasst

6.1.1.3 Zwischenergebnis Bund

- In der allgemeinen Verwaltung des Bundes sind – bis auf die Ausnahmen im Bereich des Bundesverteidigungsministeriums – berufsqualifizierende Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz gegeben. Es sind in drei der sieben hier bestehenden zuständigen Stellen solche Regelungen erlassen.
- Die in den Fortbildungszielen formulierten Fortbildungsprofile zielen auf eine gehobene Sachbearbeitung und weniger auf eine Führungsrolle. Gleichwohl finden sich jedoch in den Fortbildungsinhalten Führungsqualifikationen wie z. B. Verwaltungsmanagement, Verwaltungsbetriebswirtschaft oder Controlling.
- Die Zulassungsvoraussetzungen sehen in der Regel eine spezifische Berufsausbildung im ÖD bzw. eine einschlägige Berufsausbildung mit langjähriger Berufspraxis (drei Jahre) im ÖD voraus, die deutlich länger sind, als in aktuellen Fortbildungsregelungen nach § 53 BBiG außerhalb des ÖD.
- Der Umfang der Prüfungsdauer weist mit einer Spannweite von 900 bis 1.545 Minuten bzw. 15 bis 25,75 Stunden, einen erheblichen Umfang sowie eine nicht unerhebliche Ungleichbehandlung auf. In staatlich anerkannten Fortbildungsregelungen sind deutlich geringere Anforderungen Standard (z. B. Handelsfachwirt 515 bis 780, Immobilienfachwirt 630 bis 690 Minuten).
- Die Bestehensregelungen der Prüfung fordern überwiegend das Bestehen aller Prüfungsbereiche mit „ausreichender“ Bewertung im Durchschnitt, wobei in einem Bereich eine nicht „ausreichende“ Bewertung vorliegen darf; alle Prüfungsteile müssen im Durchschnitt mit „ausreichend“ bewertet sein. Beim Bundesverwaltungsamt müssen alle Prüfungsteile bestanden werden und es dürfen zwei Prüfungsbereiche mit „nicht ausreichend“ bewertet sein. 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 besonders umfangreiche praktische Prüfungsarbeit über zwei Monate besonders akzentuiert.
- Die Inhalte der Fortbildungsprüfungen weisen deutliche Schnittmengen auf. Im Bereich des BMVBS ist anstatt Verwaltungslehre, Wirtschaftsverwaltungsrecht, Rechtsanwendung und Verwaltungsprozessrecht eine Prüfung im Sozialversicherungsrecht sowie von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vorgesehen. Eine Qualifizierung für eine Ausbildereignung nach der AEVO ist insgesamt nicht vorgesehen. Im Bereich des BMVg ist insbesondere eine verwaltungsbetriebswirtschaftliche Qualifizierung in dem hier bestehenden Fachlehrgang II nicht zu erkennen.

6.1.1.4 Übersicht Länder

Im Bereich der Landesverwaltung sind es aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland die 16 Bundesländer, die für ihren Zuständigkeitsbereich in der Landes- und Kommunalverwaltung Regelungen im Bereich der Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz treffen können. Bis auf **Rheinland-Pfalz** und **Saarland** haben alle Bundesländern Regelungen zur Aufstiegsfortbildung. Von diesen 14 Bundesländern haben elf Fortbildungsprüfungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz erlassen. In **Bayern** und **Schleswig-Holstein** wurde eine Regelung aufgrund anderweitiger Rechtsgrundlage geschaffen. In **Hamburg** ist in diesem Bereich grundsätzlich ein Qualifizierungsweg mit Hochschulabschluss in Form eines Bachelor-Abschlusses vorgesehen. In einigen Bundesländern sind für die Landes- und Kommunalverwaltung einheitliche Verordnungen durch die zuständigen Landesministerien erlassen worden. Insgesamt sind hier acht Regelungen gegeben (**Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen**). Nachfolgend werden diese Regelungen dargestellt.

In anderen Bundesländern wurde die Regelungsbefugnis für kommunale Beschäftigte in den kommunalen Bereich verlagert und teilweise auf dieser Ebene zuständige Stellen dafür eingerichtet (**Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Rheinland-Pfalz**). Diese werden im nachfolgenden Abschnitt 6.1.1.7 behandelt.

6.1.1.4.1 Baden-Württemberg

Das Regierungspräsidium Karlsruhe hat als zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz für Baden-Württemberg (BW) eine „Prüfungsordnung des Regierungspräsidiums Karlsruhe für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt/Verwaltungsfachwirtin - Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung“ vom 19. Oktober 2006 auf der Rechtsgrundlage des § 54 BBiG n.F. erlassen. Diese ist zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten. Eine Vorgängerregelung existiert nicht. Abschlussbezeichnung ist „Verwaltungsfachwirt/-in Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung“ (VFW FR Kommunal- und Landesverwaltung).

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Ziel der Prüfung ist der Nachweis der Qualifikation zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin und damit die Befähigung, in der Landes- und Kommunalverwaltung in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern Sach- und Organisations- und *auch Führungsaufgaben* wahrzunehmen. Dabei sind vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nachzuweisen, die über das Berufsbild des/der Verwaltungsfachangestellten hinaus qualifizieren und in die Lage versetzen, *komplexe und verantwortungsvollere Aufgaben mit höherem Schwierigkeitsgrad* auszuüben. Zu dieser beruflichen Handlungsfähigkeit gehören neben Fachkompetenz auch die soziale und persönliche Kompetenz sowie die Methodenkompetenz“ (§ 1 PO).

6.1.1.4.2 Bayern

Die Bayerische Verwaltungsschule ist in Bayern die zuständige Stelle zum Erlass einer Aufstiegsfortbildungsregelung nach dem Berufsbildungsgesetz. Es liegt keine BBiG-Regelung vor.

Sie hat jedoch eine Fortbildungsprüfungsregelung nach Artikel 2 Absatz 3 des Gesetzes über die Bayerische Verwaltungsschule vom 9. Juni 1998 erlassen. Die Fortbildungsprüfungsregelung findet sich in der „Satzung der Bayerischen Verwaltungsschule über die Lehrgänge und Prüfungen für Verwaltungsangestellte“ vom 20. Juli 2004 (kurz: Lehrgangs- und Prüfungssatzung für Angestellte, LPSAng). Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirt/-in.

Als weitere Qualifizierungen sind Fortbildungslehrgänge zum „Verwaltungsbetriebswirt/-in (BVS)“, einem Betriebswirt für die öffentliche Verwaltung, ein „Bilanzbuchhalter/-in kommunal (BVS)“ - eine Qualifizierung für Kämmerer und deren Mitarbeiter/-innen - sowie ein „Buchhalter/-in kommunal (BVS)“ - eine Qualifizierung für Mitarbeiter/-innen in kommunalen Finanzverwaltungen - vorgesehen.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Die Lehrgänge bereiten auf die Fachprüfungen vor, die für die Übertragung bestimmter Tätigkeiten tarifrechtlich vorausgesetzt werden.“ „Sie bauen auf den während der Tätigkeit im öffentlichen Dienst erworbenen Kenntnissen auf.“ Der Angestelltenlehrgang II dient der Vorbereitung auf die Fachprüfung II. Die Fachprüfung II ist Zweite Prüfung im Sinne des § 25 BAT und der Anlage 3 hierzu (§ 2).

6.1.1.4.3 Berlin

Die Senatsverwaltung für Inneres, Berlin, hat als zuständige Stelle „Prüfungsanforderungen nach § 46 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für Fortbildungsprüfungen für Angestellte im nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung zum Geprüften Verwaltungsfachwirt“ (PA) vom 24. März 1992 auf der Rechtsgrundlage des § 46 BBiG a.F. erlassen. Abschlussbezeichnung ist „Geprüfter Verwaltungsfachwirt“/„Geprüfte Verwaltungsfachwirtin“. Daneben regelt eine „Prüfungsordnung nach dem Berufsbildungsgesetz (FPO)“ vom 11. Januar 1979 (Rechtsgrundlage ist § 46 Absatz 1 BBiG) mit einer Änderung vom 17. März 2000, insbesondere die Durchführung und die Bewertung und Feststellung des Prüfungsergebnisses. Des Weiteren regelt eine „Richtlinie für die Fortbildungslehrgänge für Angestellte an der Verwaltungsakademie Berlin“ vom 23. September 2004 die Durchführung eines „Verwaltungslehrganges II“ und insbesondere dessen Zulassungsvoraussetzungen.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Prüfung soll festgestellt werden, ob der Kandidat über das in dem Verwaltungslehrgang II vermittelte Fachwissen verfügt und befähigt ist, Regelungen verwaltungsbezogen anzuwenden, um Aufgaben gehobener Funktionen in der allgemeinen Verwaltung selbstständig wahrnehmen zu können“ (§ 1 I PA).

6.1.1.4.4 Brandenburg

Der „Innenminister des Landes Brandenburg“ (BB) als zuständige Stelle hat eine „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz zur Verwaltungsfachwirtin/ zum Verwaltungsfachwirt für Landesbedienstete“ am 18. September 1996 gemäß § 46 BBiG a.F. erlassen. Abschlussbezeichnung ist „Verwaltungsfachwirt/-in“.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob die Prüfungsteilnehmer durch die berufliche Fortbildung vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben haben, die sie über das Ausbildungsziel in einem Verwaltungsberuf hinaus befähigen, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit einem größeren Schwierigkeitsgrad* in der allgemeinen Verwaltung selbstständig und *weitestgehend* eigenverantwortlich wahrzunehmen, und ob sie die während der Fortbildung vermittelten Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können“ (§ 1).

6.1.1.4.5 Bremen

In Bremen besteht eine „Prüfungsordnung für die Durchführung der Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt/ zur Verwaltungsfachwirtin“ vom 21. März 1995 mit der Abschlussbezeichnung „Verwaltungsfachwirt/-in“. Zuständige Stelle ist die Senatskommission für das Personalwesen Bremen. Rechtsgrundlage ist § 46 BBiG a.F. Eine Neuregelung ist angekündigt.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung wird festgestellt, ob die Prüfungsteilnehmer oder Prüfungsteilnehmerinnen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben haben und ob sie Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können, die sie über ihre bereits abgeschlossene Berufsausbildung und über die seitdem in der allgemeinen Verwaltung wahrgenommenen Tätigkeiten hinaus qualifizieren, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben in sachbearbeitenden Funktionen mit größerem Schwierigkeitsgrad* in der allgemeinen Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen selbstständig und weitgehend eigenverantwortlich wahrzunehmen“ (§ 1).

6.1.1.4.6 Hamburg

Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz ist in Hamburg das „Zentrum für Aus- und Fortbildung des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg“ (ZAF). Eine Fachwirtefortbildung nach dem BBiG besteht nicht. *Eine Aufstiegsfortbildung erfolgt hier durch die Eröffnung einer Qualifizierung durch ein Aufstiegsstudium, einem dreijährigen Bachelor-Studiengang Public-Management an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW), Departement Public Management.*

6.1.1.4.7 Hessen

In Hessen besteht eine „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin“ vom 27. November 2007. Diese wurde vom Regierungspräsidium Gießen als zuständige Stelle auf der Rechtsgrundlage des § 54 BBiG n.F. erlassen. Abschlussbezeichnung ist hier „Verwaltungsfachwirt/-in“. Bis zum 31. März 1994 wurden Angestelltenprüfungen I und II durchgeführt. Zum 1. April 1994 löste eine „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in“ die vorangegangene Regelung zur Angestelltenprüfung II ab. Diese Fortbildungsprüfungsordnung wurde durch eine gleichnamige Prüfungsordnung vom 13. Februar 2002 ersetzt. Zum 1. Januar 2008 ist die oben genannte aktuelle PO in Kraft getreten.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob

- die Prüfungsabsolventen durch die berufliche Fortbildung die in der Ausbildung erworbene berufliche Handlungsfähigkeit (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) erweitert haben,
- diese sie *befähigen, komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit größerem Schwierigkeitsgrad in der allgemeinen Verwaltung wahrzunehmen* (Aufstiegsqualifizierung) und
- ob sie die während der Fortbildung zu vermittelnden Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können“ (§ 1).

6.1.1.4.8 Mecklenburg-Vorpommern

Hier gilt eine „Prüfungsordnung für die Durchführung der Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt nach § 46 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (PO VFW)“

vom 5. September 2000 mit der Abschlussbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in.⁴⁶ Rechtsgrundlage ist § 46 BBiG a.F. Das Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern (MV) hat diese PO erlassen. Sie wird für die Mitarbeiter/-innen der Landesverwaltung angeboten. Das Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern führt den Lehrgang durch. Zuständige Stelle ist das Ausbildungsinstitut für die Kommunal- und Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern.⁴⁷

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen durch die berufliche Fortbildung erworben hat, die ihn befähigen, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit höherem Schwierigkeitsgrad* in der allgemeinen Verwaltung selbstständig und weitestgehend eigenverantwortlich wahrzunehmen, und ob er die während der Fortbildung zu vermittelnden Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen kann“ (§ 1 PO).

6.1.1.4.9 Niedersachsen

Als zuständige Stelle hat die Leitstelle der Niedersächsischen Studieninstitute beim Studieninstitut des Landes Niedersachsen (SiN), Bad Münder, gemäß § 46 BBiG a.F. eine „Prüfungsordnung für die Angestelltenprüfung II“ erlassen, bekanntgemacht durch das Innenministerium in einer „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen von Angestellten zur Verwaltungswirtin oder zum Verwaltungswirt (Angestelltenprüfung I) und zur Verwaltungsfachwirtin oder zum Verwaltungsfachwirt (Angestelltenprüfung II)“ am 14. Juni 1999. Abschlussbezeichnung ist auch hier Verwaltungsfachwirt/-in.

Der Angestelltenlehrgang II hat als Zielgruppe Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung zu Verwaltungsfachangestellten bzw. zu Fachangestellten für Bürokommunikation oder mit bestandener Angestelltenprüfung I, die bei einer Landesbehörde in Niedersachsen (NSa) beschäftigt sind sowie Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen und mittleren Polizeiverwaltungsdienstes des Landes Niedersachsen, die gemäß § 32 c NLVO zum Aufstieg in den gehobenen Dienst zugelassen sind.

⁴⁶ Der mit Erfolg absolvierte Fortbildungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in wird gemäß der landesrechtlichen „Richtlinie über die Anerkennung der für die neue Laufbahn förderlichen theoretischen Fortbildungsmaßnahmen bei erleichtertem Aufstieg in die Laufbahn des mittleren und die des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes vom 17. Juli 2006“ als förderliche Fortbildungsmaßnahme für den erleichterten Aufstieg in den gehobenen Verwaltungsdienst nach § 27 Landeslaufbahnverordnung vom 17. Juli 2006 anerkannt.

⁴⁷ Vgl. <http://www.fh-guestrow.de/SAV/AI/> (Stand: 9/2009).

Der Angestelltenlehrgang ist Voraussetzung für die Wahrnehmung von Aufgaben vergleichbar mit denen des gehobenen Dienstes. Der Angestelltenlehrgang II umfasst einen Grundlehrgang von 380 Stunden (Dauer ca. vier Monate) und einen Abschlusslehrgang von 750 Stunden (Dauer ca. sieben Monate). Das SiN führt den Lehrgang nach Bedarf durch.⁴⁸

Ziel der Fortbildungsprüfung

Ein Ziel der Fortbildungsprüfung ist in der PO nicht aufgeführt.

6.1.1.4.10 Nordrhein-Westfalen

Das Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) hat als zuständige Stelle eine „Prüfungsverordnung über die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt oder zur Verwaltungsfachwirtin in der allgemeinen Verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen“ vom 28. Juni 1992 gemäß § 46 BBiG a.F. erlassen.⁴⁹ Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung wird festgestellt, ob die Prüfungsteilnehmer oder Prüfungsteilnehmerinnen durch die berufliche Fortbildung Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die sie befähigen, *Aufgaben sachbearbeitender Funktionen in der allgemeinen Verwaltung des Landes selbstständig und weitgehend⁵⁰ eigenverantwortlich wahrzunehmen*, und ob sie die während der Fortbildung zu vermittelnden Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können“ (§ 1).

6.1.1.4.11 Rheinland-Pfalz

Zuständige Stelle nach dem BBiG ist die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Trier. Eine Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht. Auch eine anderweitige Qualifizierung durch einen Angestelltenlehrgang II ist, anders als im kommunalen Bereich in Rheinland-Pfalz (RP), im Bereich der Landesverwaltung nicht vorgesehen.⁵¹

⁴⁸ Siehe http://www.sin.niedersachsen.de/master/C3671024_N3641674_L20_D0_I3604127.html# (Stand: 9/2009).

⁴⁹ Weitere Regelungen durch Runderlass Innenministerium NRW: „Fortbildung zur Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt oder zur Verwaltungsfachwirtin in der allgemeinen Verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen“ vom 29. Juni 1992 sowie „Bewerbung, Auswahl und Zulassung für die Fortbildung zur Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt oder zur Verwaltungsfachwirtin“ vom 2. September 1992.

⁵⁰ Hervorhebungen durch den Verfasser.

⁵¹ Faktisch nehmen die Beschäftigten der Landesverwaltung jedoch an den durch die im Bundesland bestehenden Fortbildungslehrgängen II für kommunale Beschäftigte der kommunalen Studieninstitute des Bundeslandes teil.

6.1.1.4.12 Saarland

Eine Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht. Zuständige Stelle ist das Ministerium für Inneres und Sport, Saarbrücken. Auch eine anderweitige Qualifizierung durch einen Angestelltenlehrgang II ist anders als für den kommunalen Bereich im Saarland (Sa; vgl. Seite 83) im Bereich der Landesverwaltung nicht vorgesehen.

6.1.1.4.13 Sachsen

Das Regierungspräsidium Leipzig hat als zuständige Stelle eine „Prüfungsordnung des Regierungspräsidiums Leipzig für die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin“ (POVFW) gemäß § 54 BBiG n.F. am 16. Januar 2008 erlassen. Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Durch die Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer die durch die berufliche Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt zu vermittelnde berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. Der Prüfungsteilnehmer soll die erforderlichen gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse sowie die beruflichen Fertigkeiten und Fähigkeiten nachweisen, die ihn befähigen, den Anforderungen der Qualifikationsebene des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes *entsprechende komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit höherem Schwierigkeitsgrad selbstständig wahrzunehmen*“ (§ 11).

6.1.1.4.14 Sachsen-Anhalt

Das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt (SA) hat die vom Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt als zuständige Stelle gemäß § 54 BBiG n.F. erlassene „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt“ am 4. Juli 2007 bekanntgegeben. Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirtin/Verwaltungsfachwirt (§ 19 II Nr. 6).

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob die Prüflinge durch die berufliche Fortbildung vertiefte Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erworben haben, die sie befähigen, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit höherem Schwierigkeitsgrad* in der allgemeinen Verwaltung der Kommunen und des Landes wahrzunehmen, und ob sie die während der Fortbildung zu vermittelnden Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können“ (§ 1).

6.1.1.4.15 Schleswig-Holstein

Zuständige Stelle nach dem BBiG ist das Innenministerium Schleswig-Holstein (SH). Eine Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht, *aber eine „Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zum Qualifizierungskonzept für Angestellte des Landes Schleswig-Holstein für Funktionen der Allgemeinen Verwaltung (Qualifizierungskonzept) als Baustein des Personalentwicklungskonzeptes“ vom 5. November 2001. Rechtsgrundlage ist § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein. Die Vereinbarung sieht ein „Zertifikat“ über die erfolgreiche Teilnahme am Qualifizierungslehrgang II (Ziffer 5.1) vor. Diese Regelung wird nachfolgend vorgestellt. Eine Abschlussbezeichnung ist nicht ersichtlich.*

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Ziel der Qualifizierung ist das Erlernen von fachübergreifenden Fähigkeiten und Kenntnissen, die die Beschäftigten auf die Übertragung neuer, insbesondere auch höherwertiger Aufgaben und Funktionen vorbereiten. Der Schwerpunkt der Qualifizierung liegt in der Vermittlung von rechtlichen und wirtschaftlichen Grundlagen des Verwaltungshandelns, in dem diese geschaffen bzw. vorhandene Kenntnisse der Beschäftigten erweitert, ergänzt und aufgefrischt werden. Die Mitarbeiter verfügen nach dem Abschluss der Qualifizierung über fundierte fachliche, soziale und methodische Kenntnisse, die für die Ausübung allgemeiner, fachübergreifender Verwaltungstätigkeiten unerlässlich sind“ (§ 1).

6.1.1.4.16 Thüringen

In Thüringen (TH) sind verschiedene Fortbildungsregelungen gegeben. Das Thüringer Landesverwaltungsamt als zuständige Stelle hat zum einen Prüfungsanforderungen für Fortbildungsprüfungen zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in erlassen. Die Durchführung der Lehrgänge ist grundsätzlich der Thüringer Verwaltungsschule (TVS) übertragen. Darauf aufbauend besteht eine Fortbildung zum „Betriebswirt - Public Management (TVS)“ mit Regelung vom 25. Januar 2007. Daneben bestehen Fortbildungsregelungen für „Kommunale Bilanzbuchhalter (TVS)“⁵²

⁵² Zielgruppe sind Kassenverwalter/-innen, Kassensachbearbeiter/-innen sowie Beschäftigte, die mit der kommunalen Finanzbuchhaltung des „Neuen Kommunalen Finanzwesens“ befasst sind und zukünftig sein werden. Der Lehrgang zum Kommunalen Finanzbuchhalter (TVS) dient dem Zweck, das bereits vorhandene Personal der Städte, Gemeinden und Landkreise auf die erfolgreiche Einführung des „Neuen kommunalen Finanzwesens“ in Thüringen fachtheoretisch vorzubereiten. Ferner können die Kommunen einen Stamm von qualifizierten Fachkräften aufbauen, mit deren Hilfe der Umstellungsprozess von der Kameralistik auf einen reibungslosen Betrieb der doppelten kommunalen Buchführung gewährleistet werden kann. Die Zulassungsvoraussetzungen zum Lehrgang sind in den Vorschriften des § 3 der Prüfungsanforderungen nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für den Fortbildungslehrgang zum/zur „Kommunalen Finanzbuchhalter/-in“ geregelt:

- (1) Zugelassen werden Beamte des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes und Beschäftigte mit dem Abschluss „Verwaltungsfachangestellter“ aus der öffentlichen Verwaltung sowie Bewerber mit vergleichbarer, vornehmlich kaufmännischer Ausbildung.
- (2) Die zuständige Stelle kann ferner zulassen:
 - Beschäftigte in der kommunalen Finanzverwaltung mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung,
 - Beschäftigte mit dem Abschluss „Geprüfter Verwaltungsangestellter“ mit mindestens dreijähriger Verwaltungspraxis nach Ablegung der Prüfung sowie
 - Bewerber mit vergleichbarer Ausbildung und mindestens dreijähriger Verwaltungspraxis .

sowie „Kommunale Finanzbuchhalter (TVS)“⁵³. Die beiden Ersten sollen in diesem Zusammenhang näher vorgestellt werden.

a) Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt

Das Thüringer Landesverwaltungsamt als zuständige Stelle hat eine „Prüfungsordnung des Thüringer Landesverwaltungsamtes für Fortbildungsprüfungen“ (POVFW) vom 26. November 2008 gemäß § 54 BBiG n.F. erlassen. Daneben bestehen „Prüfungsanforderungen des Thüringer Landesverwaltungsamtes (zuständige Stelle) nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt“ vom 26. November 2008 (PAVFW). Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen“ (§ 1 II POVFW). „In der Prüfung soll festgestellt werden, ob der Prüfungsteilnehmer über das im Fortbildungslehrgang zum Verwaltungsfachwirt (nachfolgend Lehrgang genannt) vermittelte, erforderliche Fachwissen verfügt und in der Lage ist, bestehende Regelungen anzuwenden, um *Aufgaben gehobener Funktionen in der allgemeinen Verwaltung und der Kommunalverwaltung selbstständig und weitgehend eigenverantwortlich wahrnehmen zu können*“ (§ 1 PAVFW).

b) Exkurs: Fortbildung zum „Betriebswirt - Public Management (TVS)“

Es ist eine weitere Fortbildung zum „Betriebswirt - Public Management (TVS)“ mit Regelung vom 25. Januar 2007 gegeben. Rechtsgrundlage ist § 54 BBiG. Erlassen ist die Regelung durch das Landesverwaltungsamt als zuständige Stelle. Sie erfolgt in einem Lehrgang mit 420 Stunden Umfang. Abschlussbezeichnung ist „Betriebswirt - Public Management (TVS)“.

⁵³ Der Lehrgang wendet sich vornehmlich an die Beschäftigten der kommunalen Finanzverwaltung, die bereits über Berufserfahrung in der kommunalen Finanzwirtschaft oder der Rechnungsprüfung verfügen und in diesen Bereichen Verantwortung für die Bilanz- und Finanzanalyse bzw. die Entwicklung und Kontrolle von Konsolidierungskonzepten tragen. Der Lehrgang zum/zur Kommunalen Bilanzbuchhalter/-in (TVS) vermittelt erfahrenen Dienstkräften der öffentlichen Verwaltung umfassende Kenntnisse auf allen fachspezifischen und fachübergreifenden Gebieten der kommunalen Bilanzbuchhaltung und bereitet das Personal der Kommunen auf die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzwesens vor. In der Fortbildungsmaßnahme werden alle im Zusammenhang mit der Haushaltsplanung und dem Haushaltsvollzug stehenden theoretischen und praktischen Wissensbereiche vertieft behandelt. Die Zulassungsvoraussetzungen zum Lehrgang sind in den Vorschriften des § 3 der Prüfungsanforderungen nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für den Fortbildungslehrgang zum/zur „Kommunalen Bilanzbuchhalter/-in“ geregelt:

- (1) Zugelassen werden Beamte des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes und Beschäftigte mit dem Abschluss „Verwaltungsfachwirt“ aus der öffentlichen Verwaltung mit mindestens dreijähriger Berufspraxis in der Verwaltung.
- (2) Die zuständige Stelle kann ferner zulassen:
 - Beamte des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes mit mindestens dreijähriger Verwaltungspraxis nach Ablegung der Laufbahnprüfung,
 - Verwaltungsfachangestellte, Verwaltungsfachangestellte (extern) und „Geprüfte Verwaltungsangestellte“ mit mindestens dreijähriger Verwaltungspraxis nach Ablegung der Prüfung sowie
 - Bewerber mit vergleichbarer Ausbildung, insbesondere kaufmännischer Ausbildung und mindestens dreijähriger Verwaltungspraxis.

Ziel des Lehrganges

„Der Lehrgang vermittelt erfahrenen Dienstkräften der öffentlichen Verwaltung Kenntnisse der Betriebswirtschaft und Organisationslehre; er orientiert sich an den Bedürfnissen der staatlichen und kommunalen Verwaltungspraxis und bezieht die aktuellen Reformansätze ein. Die Absolventen sollen in der Lage sein, in Reformprojekten der öffentlichen Verwaltung konzeptionell mitzuwirken. Zielgruppe sind Beschäftigte im gehobenen Verwaltungsdienst“ (§ 2).

6.1.1.5 Tabellen Länder

Hinweis: Beachten Sie insbesondere bei der Tabelle zu den Fortbildungsprüfungsinhalten, dass in erster Linie die in den Prüfungsordnungen aufgeführten Prüfungsfächer der Darstellung zugrunde gelegt wurden. Waren hier die Ergebnisse zu dürftig, wurden auch die Stoffpläne, soweit sie zur Verfügung gestellt wurden, zugrunde gelegt.

Länder: Fortbildungsprüfungsregelungen				
Bundesland	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg
Regelung	PO des Regierungspräsidiums Karlsruhe für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin - Fachrichtung Kommunal- und Landesverwaltung	<i>Satzung der Bayerischen Verwaltungsschule über die Lehrgänge und Prüfungen für Verwaltungsangestellte (LPSAng)</i>	Prüfungsanforderungen nach § 46 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für Fortbildungsprüfungen für Angestellte im nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung zum Geprüften Verwaltungsfachwirt	PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt für Landesbedienstete*
Datum	19. Okt. 2006	20. Jul. 2004	24. Mär. 1992	18. Sept. 1996
Abschlussbezeichnung	VFW FR Kommunal- und Landesverwaltung	<i>Verwaltungsfachwirt/-in</i>	Geprüfter Verwaltungsfachwirt	Verwaltungsfachwirt/-in
Ermächtigungsgrundlage	§ 54 BBiG n. F.	<i>Art. 2 III Gesetz Bay. Verwaltungsschule</i>	§ 46 BBiG a. F.	§ 46 BBiG a. F.
Zuständige Stelle	Regierungspräsidium Karlsruhe	<i>Bayerische Verwaltungsschule</i>	Senatsverwaltung für Inneres Berlin	Innenminister des Landes Brandenburg
Zulassungsvoraussetzungen				
I a spezifische Berufsausbildung	X (nicht FfB)	X (nicht FfB)	X	X (nicht FfB)
I b einschlägige Berufsausbildung				
I c Berufsausbildung		X	X	
II a spezifische Berufspraxis				X (4 J.)
II b einschlägige Berufspraxis	X (3/6 J.)	X (0/1 J.)		X (3 J.)
II c Berufspraxis			X (3 J.)	
Sonstiges	Fortbildungslehrgang; AngstLG I; Beamtenausbildung des m.D.	<i>Fortbildungslehrgang; Fachprüfung I; Beamtenausbildung des m.D.</i>	Fortbildungslehrgang; VwLG I	Fortbildungslehrgang; andere Angestellte mit mind. 4-j. Berufspraxis im Berufsbild VFA
Bestehen der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche				
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend				X
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend	X (Teil I)		X	
D = Bestehen aller Prüfungsteile	X (Teil II; Gesamt)			
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend		X	X	X
F = Sonstiges		X*	Mündl. Prüfung mind. ausr.	
Dauer der Fortbildung (Stunden)	720 (Teil I 600/II 120)	720	720 (insges. 2,25 J.)	- / -*
Prüfungsformen: schriftlich	X (I: 1.080;II: 180 Min.)	X (1.380 Min.)	X (1.080 Min.)	X (1.200 Min.)
mündlich	X	X	X (45 Min.)	X (30 Min.)
praktisch	X (Teil I: 45; II: 30 Min)	X (< 60 Min.)	X*	
Anmerkungen	Ausbildereignung integriert; erfolgreicher AngestLG II ersetzt Teil I der Abschlussprüfung VFW (§ 2 II); Berücksichtigung ausländ. Bildungsabschlüsse u. Zeiten im Ausland (§ 3 I);	<i>(*nicht bestanden: 3x Note ungenügend od. 4x schlechtere Note als ausr.) § 35 Nachteilsausgleich, (behinderte Menschen)</i>	* prakt Prüfung in mündl. Wahlfach möglich, z. B Referat, Präsentation	§ 12 Anerkennung anderer Prüfungsleistungen; * Fortbildung wird nicht angeboten

Länder: Fortbildungsprüfungsregelungen				
Bundesland	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-V.
Regelung	Prüfungsordnung für die Durchführung der Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin	<i>Fachwirtfortbildung besteht nicht - aber: Bachelor-Studiengang Public-Management:</i>	Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin	PO für die Durchführung der Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt nach § 46 Abs. 1 des BBiG
Datum	21. März 1995 ⁵⁴		27. Nov. 2007	5. Sept. 2000
Abschlussbezeichnung	Verwaltungsfachwirt/-in	<i>Bachelor</i>	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in
Ermächtigungsgrundlage	§ 46 BBiG a.F.		§ 54 BBiG n.F.	§ 46 BBiG a.F.
Zuständige Stelle	Senatskommission für das Personalwesen Bremen	Zentrum f. Aus- und Fortbildung d. Personalamtes HH	Regierungspräsidium Gießen	Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern
Zulassungsvoraussetzungen:				
I a spezifische Berufsausbildung	X		X	
I b einschlägige Berufsausbildung			X	X
I c Berufsausbildung				X (3)
II a spezifische Berufspraxis		<i>X (3 J.)</i>		
II b einschlägige Berufspraxis	X (3/6 J.)		X (2,5/3,5/4,5)	X (3)
II c Berufspraxis				
Sonstiges	Erfolgreiche u. regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahme; Beamte m.D.	<i>Beamte m.D.</i>	regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen; auch Angestelltenprüfung I od. Laufbahnprüfung m.D.	Teilnahme an Fortbildung; auch Angestelltenprüfung I od. Laufbahnprüfung m.D.
Bestehen der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche				
B = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche (im Durchschnitt), höch- stens in <i>einem</i> Bereich nicht aus- reichend			X	X*
C = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche (im Durchschnitt), höch- stens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend	X			
D = Bestehen aller Prüfungsteile	X			
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend				X
F = Sonstiges			X (prakt. Prüfg.: mind. ausr.)	
Dauer der Fortbildung (Std.)	1.300 (insges. 3 J.)	<i>2.154*</i> (insges.3 J.)	800	1.080
Prüfungsformen schriftlich	X (1.440-1.800 Min.)		X (1.200 Min.)	X
mündlich	X (45 Min.)		X (< 50 Min.)	X
praktisch			X (30 Tage)	
Anmerkungen	Stoffplan: Module Stand Juli 2002	<i>*daneben Praxisan- teil v. 1.620 Std. u. Selbststudium v. insges. 1.122 Std.; daneben noch dualer Weiterbil- dungs-Master- Studiengang (MBO)</i>	Regelung Teilzeitbeschäftigte (§ 9 II); Berücksichtigung ausländ. Abschlüsse u. Zei- ten im Ausland (§9 IV); Prü- fungszeugnis in engl. u. französ. Übersetzung (§ 26 III); Anrechnung anderer Prüfungsleistungen (§30)	<i>*Alt.: 2 Klausuren nicht ausr. + 3 Klausuren besser als ausr.;</i>

⁵⁴ Neuregelung angekündigt.

Länder: Fortbildungsprüfungsregelungen

Bundesland	Niedersachsen	Nordrhein-Westfale	Rheinland-Pfalz	Saarland
Regelung	PO für die Angestelltenprüfung II	Prüfungsverordnung über die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt oder zur Verwaltungsfachwirtin in der allgemeinen Verwaltung des Landes NRW	<i>Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht</i>	<i>Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht</i>
Datum	14. Jun. 1999	vom 28. Jun. 1992		
Abschlussbezeichnung	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in		
Zuständige Stelle	Leitstelle der Niedersächsischen Studieninstitute beim Studieninstitut des Landes NSa, Bad Münden	IM des Landes NRW, Düsseldorf	Aufsichts- und Dienstleistungsdi-rektion, Trier	Ministerium für Inneres und Sport, Saarbrücken
Ermächtigungsgrundlage	§ 46 BBiG a.F.	§ 46 BBiG a.F.		
Zulassungsvoraussetzungen:				
I a spezifische Berufsausbildung	X	X (nicht FfB)		
I b einschlägige Berufsausbildung		X		
I c Berufsausbildung				
II a spezifische Berufspraxis	X (3 J.)	X (3/6 J.)		
II b einschlägige Berufspraxis				
II c Berufspraxis				
Sonstiges	Teilnahme an Fortbildung; AngstLG I; Beamte m.D.	Teilnahme an Fortbildung;		
Bestehen der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche				
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend		X		
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend				
D = Bestehen aller Prüfungsteile				
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend	X	X		
F = Sonstiges	X mangelhafte Bewertung der schriftl. Arbeiten mgl.; Lehrgangsnote berücksichtigt i. Gesamtergebnis	X mangelhaft in mündl. Prüfung möglich		
Dauer der Fortbildung (Std.)	1.130 (insges. 11 Mon.)	1.300 (ca. 18-21 Mon.)		
Prüfungsformen schriftlich	X (1.200 Min.*)	X (920 Min.)		
mündlich	X (< 40 Min.)	X (< 30 Min.)		
praktisch				
Anmerkungen	*ohne Zeitaufwand der Prüfungen im Angestelltenlehrgang	Schreiben der Prüfungsarbeiten während des Fortbildungslehrganges mgl.		

Länder: Fortbildungsprüfungsregelungen				
Bundesland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Regelung	Prüfungsordnung des Regierungspräsidiums Leipzig für die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin (POVFW)	Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt	<i>Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zum Qualifizierungskonzept f. Angestellte des Landes Schleswig-Holstein f. Funktionen der Allg. Verwaltung als Baustein des Personalentwicklungskonzeptes</i>	Prüfungsordnung des Thüringer Landesverwaltungsamtes für Fortbildungsprüfungen (POVFW) ⁵⁵
Datum	16. Jan. 2008	4. Jul. 2007	5. Nov. 2001	26. Nov. 2008
Abschlussbezeichnung	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	-/-	Verwaltungsfachwirt/-in
Zuständige Stelle	Regierungspräsidium Leipzig	Aus- u. Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt	Innenministerium Schleswig-Holstein	Thüringer Landesverwaltungsamt
Ermächtigungsgrundlage	§ 54 BBiG n.F.	§ 54 BBiG n.F.	§ 59 MBG SH	§ 54 BBiG n.F.
Zulassungsvoraussetzungen:				
I a spezifische Berufsausbildung	X	X (nicht FfB)	X	X
I b einschlägige Berufsausbildung				X
I c Berufsausbildung				
II a spezifische Berufspraxis				
II b einschlägige Berufspraxis	X (i.d.R. min. 4,5 J.)		X (4 J.)	X (1/2/3/6 J.)
II c Berufspraxis				
Sonstiges	Teilnahme am Fortbildungslehrgang; auch Angestelltenprüfung I	Teilnahme am Fortbildungslehrgang; auch Beschäftigte mit 4 J. Berufspraxis BAT-O Vc	<i>Qualifizierungslehrgang I; auch Beschäftigte mit entspr. Verwaltungskennnissen aufgrund langj. Berufserfahrung</i>	Fortbildungsprüfung I; Lehrgangsteilnahme
Bestehen der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche			X	
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend				
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend	X	X		
D = Bestehen aller Prüfungsteile				
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend	X	X		X
F = Sonstiges	mangelhaft in mündl. Prüfung möglich	mangelhaft in mündl. Prüfung möglich	<i>X Erfolgreiche Teilnahme (mindestens ausreichend) an vier Qualifizierungsblöcken</i>	X Bestehen aller Prüfungsbereiche im Durchschnitt, höchstens in 3 von 7 Bereichen nicht ausr.
Dauer der Fortbildung (Std.)	mind. 850	928	744	720
Prüfungsformen				
schriftlich	X (1.200 Min.)	X (1.200 Min.)	X	X (1.680 Min.)
mündlich	X (30 Min.)	X (30 Min.)		X (60 Min.)
praktisch	X (60 Min. Vorbereitung+10 Min. Vortrag)	X (60 Min. Vorbereitung+10 Min. Vortrag)		X
Anmerkungen				Weitere Fortbildung „Betriebswirt - Public Management (TVS)“

⁵⁵ I.V.m. Prüfungsanforderungen des Thüringer Landesverwaltungsamtes nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt vom 25. Jan. 2007 (PAVFW).

Länder: Fortbildungsprüfungsinhalte					
Bundesland	BW	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
1. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns					
1.1 Staatsrecht	X	X	X	X	X
1.2 Europarecht	X	X		X	X
1.3 Politik	X			X	X
1.4 Volkswirtschaftslehre	X	X	X	X	X
2. Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns					
2.1 Allg. Verwaltungsrecht	X	X	X	X	X
2.2 Bes. Verwaltungsrecht	X	X	(X)	X	
2.2.1 Sozial- u. Jugendhilfe	X	X (SozialR)	X		X
2.2.1 Öffentliches Baurecht		X			
2.2.2 Sicherheits- u. Ordnungswidrigkeitenrecht		X	X		X
2.2.3 Abgabenrecht		X			
2.3 Zivil/Privatrecht	X	X	(X)*	X	X
2.4 Verwaltungslehre	X			X	
2.5 WirtschaftsverwaltungR					
2.6 Rechtsanwendung		Allg. Rechtskunde			X
2.7 VerwaltungsprozessR					
3. Bereitstellung und Verwaltung von Personal					
	X*	X*			
3.1 Personalmanagement	X		X	X	
3.2 Arbeits- und Tarifrecht			X	X	X
3.3 Beamtenrecht			X	X	X
3.4 PersonalvertretungsR			X	X	X
3.5 SozialversicherungsR					
3.6 Sicherheit u. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz					
4. Öffentl. Finanzwirtschaft / Haushalts-, finanz- u. betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns					
4.1 Öffentl. Finanzwirtschaft			X	X	X
4.2 Haushalts-, Kassen- u. RW			X	X	X
4.3 Betriebswirtschaftl. RW			X	X	X
5. Gestaltung und Steuerung der Verwaltung					
5.1 Verwaltungsmanagement; Führung		X	X	X	X
5.2 Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre; RW; KLR	X	X	X	X	X
5.3 Controlling	X		X	X	X
5.4 Organisation			X	X	X
5.5 Datenschutz	X			X	X
5.6 Kommunikation u. Kooperation		X	X	X	X
6. Kommunalwesen					
6.1 Kommunalrecht	X	X			X
6.2 Kommunales Wirtschaftswesen	X	X			
6.3 Kommunales Finanzwesen	X	X			
7. Berufs- u. arbeitspädagog. Qualifikationen	X				
8. Sonstiges		VerwaltungskostenR	* Lehrgangs-, nicht Prüfungsinhalt	Bürokommunikation, IT; statist. Methoden, Sozialstruktur BRD; wahlweise: BesoldungsR, Recht d. tarifrechtl. Vergütung, VersorgungsR, BeihilfeR od. Reisekosten- u. UmzugsR;	Arbeitstechniken; IT

* keine weitere Differenzierung vorgesehen, daher unter Überschrift gefasst

Länder: Fortbildungsprüfungsinhalte					
Bundesland	Hamburg	Hessen	MV	Niedersachsen	NRW
1. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns					
1.1 Staatsrecht		X	X		X
1.2 Europarecht		X	X		
1.3 Politik		X			
1.4 Volkswirtschaftslehre		X	X		
2. Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns					
2.1 Allg. Verwaltungsrecht		X	X	X	X
2.2 Besonderes Verwaltungsrecht		X		X	
2.2.1 Sozial- und Jugendhilfe		X	X	X	
2.2.1 Öffentliches Baurecht			X	X	
2.2.2 Sicherheits- u. Ordnungswidrigkeitenrecht		X	X		X
2.2.3 Abgabenrecht					
2.3 Zivil/Privatrecht		X	X	X	X
2.4 Verwaltungslehre					
2.5 WirtschaftsverwaltungsR					
2.6 Rechtsanwendung				X	
2.7 Verwaltungsprozessrecht		X			
3. Bereitstellung und Verwaltung von Personal					
				X*	
3.1 Personalmanagement					
3.2 Arbeits- und Tarifrecht		X			X
3.3 Beamtenrecht		X	X		X
3.4 Sozialversicherungsrecht		X	X	X	
3.5 Sicherheit u. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz					
4. Öffentl. Finanzwirtschaft / Haushalts-, finanz- u. betriebswirtschaftl. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns					
		X*			X*
4.1 Öffentl Finanzwirtschaft		X	X		
4.2 Haushalts-, Kassen- u. RW		X			
4.3 Betriebswirtschaftl. RW		X	X	X	
5. Gestaltung und Steuerung der Verwaltung					
		X*			
5.1 Verwaltungsmanagement; Führung				X	
5.2 Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre; RW; KLR		X	X	X	
5.3 Controlling					
5.4 Organisation		X		X	X
5.5 Datenschutz					
5.6 Kommunikation u. Kooperation					
6. Kommunalwesen					
6.1 Kommunalrecht		X	X	X	X
6.2 kom. Wirtschaftswesen					
6.3 kom. Finanzwesen					
7. Berufs- u. arbeitspädagogische Qualifikationen					
8. Sonstiges					
				Investition u. Finanzierung; Wahlpflichtfach	Umweltrecht

* keine weitere Differenzierung vorgesehen, daher unter Überschrift gefasst

Länder: Fortbildungsprüfungsinhalte					
Bundesland	RP	Saarland	Sachsen	SA	Schleswig-Holstein
1. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns					
1.1 Staatsrecht, Verfassungsrecht			X	X	X
1.2 Europarecht			X		X
1.3 Politik					X
1.4 Volkswirtschaftslehre			X		X
2. Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns					
2.1 Allg. Verwaltungsrecht			X	X	X
2.2 Besonderes Verwaltungsrecht					
2.2.1 Sozial- und Jugendhilfe			X	X	
2.2.1 Öffentliches Baurecht			X	X	
2.2.2 Sicherheits- u. OWiR			X	X	X
2.2.3 Abgabenrecht					
2.3 Zivilrecht			X	X	X
2.4 <i>Verwaltungslehre</i>					
2.5 Wirtschaftsverwaltungsrecht					
2.6 Rechtsanwendung			X	X	X
2.7 Verwaltungsprozessrecht			X		
3. Bereitstellung und Verwaltung von Personal					
3.1 Personalmanagement					X
3.2 Arbeits- und Tarifrecht			X	X	X
3.3 Beamtenrecht;			X	X	X
3.4 Sozialversicherungsrecht					
3.5 Sicherheit u. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz					
4. Öffentl. Finanzwirtschaft / Haushalts-, finanz- u. betriebswirtschaftl. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns					
4.1 Öffentliche Finanzwirtschaft					X
4.2 <i>Haushalts-, Kassen- u. RW</i>				X	
4.3 <i>Betriebswirtschaftliches RW</i>				X	
5. Gestaltung und Steuerung der Verwaltung					
5.1 Verwaltungsmanagement; Führung			X		X
5.2 <i>VerwaltungsBWL; RW; KLR</i>			X	X	X
5.3 Controlling					X
5.4 Organisation					X
5.5 Datenschutz			X	X	
5.6 Kommunikation u. Kooperation			X		X
6. Kommunalwesen					
6.1 Kommunalrecht			X	X	X
6.2 Kommunales Wirtschaftswesen			X*		
6.3 Kommunales Finanzwesen					
7. Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen					
8. Sonstiges					
			Rechtssystematik, Bescheidtechnik; Gewerbesteuerrecht; *für Teilnehmer aus kommunal. Bereich		<i>Materialbeschaffung, Investition, Finanzierung; Soziologie; IK-Technik</i>

Länder: Fortbildungsprüfungsinhalte		
Bundesland	Thüringen	
Gegenstände der Fortbildungsprüfung	Fachgebiete:	
1. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns		
1.1 Staatsrecht, Verfassungsrecht	X	
1.2 Europarecht		
1.3 Politik		
1.4 Volkswirtschaftslehre	X	
2. Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns		
2.1 Allg. Verwaltungsrecht	X	
2.2 Besonderes Verwaltungsrecht		
2.2.1 Sozial- und Jugendhilfe	X	
2.2.1 Öffentliches Baurecht		
2.2.2 Sicherheits- und Ordnungswidrigkeitenrecht	X	
2.2.3 Abgabenrecht		
2.3 Zivilrecht	X	
2.4 <i>Verwaltungslehre</i>		
2.5 Wirtschaftsverwaltungsrecht		
2.6 Rechtsanwendung		
2.7 Verwaltungsprozessrecht		
3. Bereitstellung und Verwaltung von Personal	X	
3.1 Personalmanagement		
3.2 Arbeits- und Tarifrecht		
3.3 Beamtenrecht; Dienst- und Laufbahnrechte; Besoldungs- u. Versorgungsrecht		
3.4 Sozialversicherungsrecht		
3.5 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz		
4. Öffentliche Finanzwirtschaft / Haushalts-, finanz- u. betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns	X	
4.1 Öffentliche Finanzwirtschaft		
4.2 <i>Haushalts-, Kassen- u. Rechnungswesen</i>		
4.3 <i>Betriebswirtschaftliches Rechnungswesen</i>		
5. Gestaltung und Steuerung der Verwaltung		
5.1 Verwaltungsmanagement; Führung		
5.2 <i>Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre; RW; KLR</i>	X	
5.3 Controlling		
5.4 Organisation		
5.5 Datenschutz		
5.6 Kommunikation u. Kooperation		
6. Kommunalwesen		
6.1 Kommunalrecht	X	
6.2 Kommunales Wirtschaftswesen		
6.3 Kommunales Finanzwesen		
7. Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen		
8. Sonstiges	Soziale Sicherung oder Ordnungsrecht (Wahlfach),	

6.1.1.6 Zwischenergebnis Länder

- Im Bereich der Landesverwaltung sind in allen Bundesländern bis auf Rheinland-Pfalz und Saarland grundsätzlich Regelungen zur Aufstiegsfortbildung gegeben. Von diesen 14 Bundesländern haben elf Fortbildungsprüfungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz erlassen. In Bayern und Schleswig-Holstein wurden Regelungen aufgrund anderweitiger Rechtsgrundlage geschaffen. Hamburg setzt in der Qualifizierung für eine gehobene Tätigkeit auf einen Studiengang Public-Management mit entsprechendem akademischem Bachelor-Abschluss. In Brandenburg wurde die bestehende Regelung nie umgesetzt und Qualifizierungen angeboten.
- In einigen Bundesländern sind für die Landes- und Kommunalverwaltung einheitliche Verordnungen durch die zuständigen Landesministerien erlassen worden. Insgesamt sind hier acht Regelungen gegeben (Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Thüringen). In anderen Bundesländern wurde die Regelungsbefugnis für kommunale Beschäftigte in den kommunalen Bereich verlagert und zuständige Stellen auf dieser Ebene dafür eingerichtet (NRW, Brandenburg).
- Die Fortbildungsprofile zielen überwiegend auf eine gehobene Sachbearbeitung und weniger eine Führungsrolle. In einigen Bundesländern wird das Profil einer gehobenen Sachbearbeitung insoweit eingeschränkt als nur eine „weitestgehend“ bzw. „weitgehend“ eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung vorgesehen wird (Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Thüringen). Nur in Baden-Württemberg wird explizit in der Zielformulierung eine Vorbereitung auf eine Führungsrolle ausgewiesen. Gleichwohl finden sich in den Fortbildungsinhalten häufig Führungsqualifikationen wie z. B. Verwaltungsmanagement, Verwaltungsbetriebswirtschaft oder Controlling. In Baden-Württemberg wird in die Fortbildung zudem eine Qualifizierung nach der Ausbildereignungs-Verordnung integriert. Beachtenswert die spezifischen Fortbildungsprofile in Thüringen, wie die zum „Betriebswirt-Public Management (TVS)“ und für „Kommunale Bilanzbuchhalter (TVS) sowie „Kommunale Finanzbuchhalter (TVS)“. Diese decken spezifische Bedarfe im Zuge der Verwaltungsmodernisierung ab. Gleichgerichtete, nicht BBiG-geregelte, Fortbildungen bestehen in Bayern.
- Die Zulassungsvoraussetzungen sehen in der Regel eine spezifische Berufsausbildung im Öffentlichen Dienst bzw. eine einschlägige Berufsausbildung mit langjähriger Berufspraxis im ÖD vor. Praktisch verlängern sich die geforderten in der Regel dreijährigen Zeiten der Berufspraxis nochmals erheblich wegen der vorgesehenen langen Fortbildungsdauer. In Bayern sind bei dem hier gegebenen Angestelltenlehrgang II bei einschlägiger Berufsausbildung keine weiteren Praxiszeiten nach der Berufsausbildung er-

forderlich.⁵⁶ Bemerkenswert ist die Zulassung von beamteten Beschäftigten zur Fortbildung (bspw. Baden-Württemberg, (Bayern), Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen). Dies deutet auf einen einheitlich geregelten Aufstieg von Angestellten und Beamten hin.

In Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, NRW, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein, ist eine Berufsausbildung als FfB nicht explizit als spezifische Qualifizierung im ÖD vorgesehen. FfB sind teilweise gänzlich von der Aufstiegsfortbildung ausgenommen und müssen sich über einen Angestelltenlehrgang I nachqualifizieren oder es ist eine längere Berufspraxis im Berufsbild eines Verwaltungsfachangestellten bzw. in einer entsprechenden Tarifeinstufung nachzuweisen. Auch in Hamburg mit seinem akademischen Qualifizierungsweg ist den FfB der Zugang zur Aufstiegsqualifizierung verschlossen. In Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen ist eine Berufsqualifizierung als FfB gleichberechtigt mit den VFA für eine Zulassung zur Fortbildungsprüfung als spezifische Berufsausbildung anerkannt.

- Die Prüfungsdauer weist mit einer Spannweite von 950 bis 1.845 Minuten bzw. von ca. 15 bis 30 Stunden, eine erhebliche Ungleichheit auf.
- Die Bestehensregelungen der Prüfungen sind uneinheitlich. Sie sehen in fünf von den insgesamt elf BBiG-Regelungen das Bestehen aller Prüfungsbereiche im Durchschnitt, höchstens in zwei Bereichen mit nicht „ausreichender“ Bewertung vor; in vier Fällen darf höchstens in zwei Bereichen eine nicht „ausreichende“ Bewertung vorliegen. In keinem Fall müssen alle schriftlichen Prüfungen mit „ausreichend“ bewertet sein. In acht Fällen reicht zum Bestehen der Abschlussprüfung das Bestehen des mündlichen bzw. praktischen und schriftlichen Prüfungsteils mit „ausreichender“ Bewertung, in zwei Fällen müssen alle Prüfungsteile mit ausreichend bestanden werden.

Grundsätzlich führt eine „ungenügende“ Bewertung dieser Prüfungsarbeit zum Nichtbestehen der Prüfung. In Bayern hat – bei dem hier gegebenen nicht nach BBiG geregelten Angestelltenlehrgang II – abweichend von den sonst geltenden Standards die Prüfung nicht bestanden, wer dreimal die Note „ungenügend“ oder viermal eine schlechtere Note als „ausreichend“ erhalten hat. In Bremen kann trotz „ungenügender“ Bewertung der mündlichen Prüfung die Abschlussprüfung bestanden werden. In Mecklenburg-Vorpommern ist eine „ungenügende“ Bewertung einer schriftlichen Prüfungsarbeit möglich. In einigen Bundesländern werden die auf die Fortbildungsprüfung vorbereitenden

⁵⁶ Vergleiche hierzu Abschnitt 5.2.

Angestelltenlehrgänge mit eigenständigen Prüfungsarbeiten in die Abschlussbewertung der Fortbildungsprüfung mit einbezogen (z. B. Niedersachsen).

- Die Prüfungsarbeiten zur Fortbildungsprüfung nach BBiG können in einzelnen Bundesländern auch im Laufe des vorbereitenden Lehrganges geschrieben werden, z. B. in NRW, Baden-Württemberg, Hessen. Teilweise werden Prüfungen im Rahmen des vorbereitenden Lehrganges in der Bewertung des Bestehens der Abschlussprüfung mit einbezogen, z. B. in Niedersachsen. In anderen Bundesländern stehen die Leistungen in den beiden Bereichen Angestelltenlehrgang und Fortbildungsprüfung nach BBiG nebeneinander und die bloße Teilnahme am Angestelltenlehrgang ist Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung; damit ist der Prüfling einer doppelten Belastung hinsichtlich der Prüfung ausgesetzt.
- Der zeitliche Umfang der Fortbildungen weist mit einer Spannweite von 720 bis 1.300 Stunden erhebliche Unterschiede auf.
- Die Inhalte der Fortbildungsprüfungen bzw. der Stoffpläne weisen in wesentlichen Bereichen große Schnittstellen auf. Dabei werden im Detail durchaus spezifische Anforderungen gestellt, z. B. im Kommunalwesen oder in der konkreten Ausgestaltung der verwaltungsbetriebswirtschaftlichen Qualifikationen.

6.1.1.7 Übersicht Kommunen

Im Kommunalbereich haben sich überwiegend die Landesregierungen die Regelungsbefugnis nach dem Berufsbildungsgesetz im kommunalen Bereich gegeben, und es wurden einheitliche Fortbildungsregelungen für die Landes- und Kommunalverwaltung erlassen. In neun Bundesländern bestehen solche Regelungen (**Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt⁵⁷, Thüringen**). Hier wird hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Regelungen auf Abschnitt 6.1.1.4 Übersicht Länder verwiesen.

In sechs Bundesländern, **Bayern, Rheinland-Pfalz, Hamburg, Saarland, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz**, bestehen keine Regelungen nach dem Berufsbildungsgesetz:

1. In Bayern findet allgemein ein in der „Satzung der Bayerischen Verwaltungsschule über Lehrgänge und Prüfungen für Verwaltungsangestellte“ vom 24. Juli 2004 geregelter Angestelltenlehrgang II für eine Aufstiegsqualifizierung Anwendung. Rechtsgrundlage ist hier Artikel 2 Absatz 3 des Gesetzes über die Bayerische Verwaltungsschule. Nach erfolgreichem Ablegen der Fachprüfung darf die Bezeichnung „Verwaltungsfachwirt/Verwaltungsfachwirtin“ geführt werden (§ 36).
2. Hamburg eröffnet Aufstiegswilligen die Möglichkeit eines Bachelor-Studienganges. Weder eine Regelung nach dem BBiG, noch eine Regelung eines Angestelltenlehrganges II sind gegeben.
3. Saarland: Anstatt einer Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht ein Angestelltenlehrgang II (AngLG II).
4. Schleswig-Holstein: Auch hier sind anstelle einer Fachwirtfortbildung nach BBiG Angestelltenlehrgänge II als weiterführende Lehrgänge für Beschäftigte von Kommunalverwaltungen vorgesehen.
5. In Rheinland-Pfalz besteht ebenfalls ein Angestelltenlehrgang II.

In **Brandenburg** und **Nordrhein-Westfalen** ist die Regelungsbefugnis nach dem Berufsbildungsgesetz auf kommunaler Ebene angesiedelt und es wurden eigenständige Fortbildungsprüfungsregelungen nach BBiG geschaffen. Hierzu und zu den oben aufgeführten Regelungen zu Angestelltenlehrgängen II unter den Ziffern 3.) bis 5.) insbesondere folgende Ausführungen; zu den Ziffern 1.) und 2.) siehe Darstellung der Länder.

⁵⁷ In Sachsen-Anhalt wird nach Auskunft des Ausbildungs- und Fortbildungsinstitutes des Landes die bestehende Prüfungsregelung der BBiG-Regelung im kommunalen Bereich nicht genutzt. Die Beschäftigten in diesem Bereich nehmen nur an einem „Beschäftigtenlehrgang II“ teil. Der in der BBiG-Regelung aufgeführte Stoffplan B gilt für die Beschäftigten der Kommunalverwaltungen.

6.1.1.7.1 Brandenburg

Im Bundesland Brandenburg bestehen im kommunalen Bereich zwei zuständige Stellen mit jeweils eigenen Regelungen.

Das Niederlausitzer Studieninstitut für kommunale Verwaltung in Breeskow, hat sowohl eine Prüfungsregelung für einen Verwaltungsfachwirt für Kommunalbedienstete als auch für den Angestelltenlehrgang II, ohne Abschlussbezeichnung, erlassen. Der Angestelltenlehrgang II wird nach Auskunft des Studieninstitutes nicht mehr angeboten.

Die früher bestehenden Studieninstitute für kommunale Verwaltung in Bernau und in Brandenburg wurden zum 1. Januar 2002 fusioniert zu einem neuen Zweckverband „Brandenburgische Kommunalakademie“. Dieses hat zwei Prüfungsregelungen für einen „Verwaltungsfachwirt für Kommunalbedienstete“ und für einen „Kommunalfachwirt“ erlassen. Der Abschluss Kommunalfachwirt ist nach Auskunft des Institutes für die Bereiche Wasser-, Boden und Abwasserwirtschaft vorgesehen. Der „Verwaltungsfachwirt für Kommunalbedienstete“ soll für die sonstige Verwaltung Anwendung finden. Eine daneben noch bestehende Regelung für einen Angestelltenlehrgang II wird nicht mehr angewendet, da keine Lehrgänge mehr angeboten werden.

Nachfolgend werden die noch praktizierten Regelungen vorgestellt:

a) Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 BBiG zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in für Kommunalbedienstete (Niederlausitzer Studieninstitut)

Die „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin für Kommunalbedienstete“ vom 19. September 1996 in der Fassung vom 27. März 2003 des Niederlausitzer Studieninstitutes für kommunale Verwaltung in Breeskow, wurde erlassen von der zuständigen Stelle Verbandsversammlung des „Zweckverbandes Niederlausitzer Studieninstitut“. Abschlussbezeichnung ist hier Verwaltungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob die Prüfungsteilnehmer durch die berufliche Fortbildung vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben haben, die sie über das Ausbildungsziel in einem Verwaltungsberuf hinaus befähigen, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit höherem Schwierigkeitsgrad in der allgemeinen Verwaltung der Gemeinden und Gemeindeverbände im Land Brandenburg selbstständig und weitestgehend*

eigenverantwortlich wahrzunehmen, und ob sie die während der Fortbildung vermittelten Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können“ (§ 1).

b) Prüfungsordnung zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 BBiG zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in für Kommunalbedienstete (Brandenburgische Kommunalakademie)

Im Bereich der Brandenburgische Kommunalakademie besteht eine „Prüfungsordnung zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin für Kommunalbedienstete“ vom 23. Oktober 1996. Diese Prüfungsordnung wurde von der damaligen zuständigen Stelle, der Verbandsversammlung des Zweckverbandes für das Studieninstitut für kommunale Verwaltung Brandenburg, dem Rechtsvorgänger des heutigen Zweckverbandes „Brandenburgische Kommunalakademie“, erlassen. Eine Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„In der Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob die Prüfungsteilnehmer durch die berufliche Fortbildung vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben haben, die sie über das Ausbildungsziel in einem Verwaltungsberuf hinaus befähigen, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit höherem Schwierigkeitsgrad in der allgemeinen Verwaltung der Gemeinden und Gemeindeverbände im Land Brandenburg selbstständig und weitestgehend eigenverantwortlich wahrzunehmen*, und ob sie die während der Fortbildung vermittelten Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können“ (§ 1).

c) Prüfungsordnung zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 BBiG zum/zur Geprüften Kommunalfachwirt/-in (Brandenburgische Kommunalakademie)

Zum anderen besteht in Brandenburg eine „Prüfungsordnung zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Geprüften Kommunalfachwirt/ zur Geprüften Kommunalfachwirtin“ vom 4. Juni 2003, erlassen von der hier zuständigen Stelle, Verbandsversammlung der Brandenburgischen Kommunalakademie, Potsdam. Abschlussbezeichnung ist Geprüfte/-r Kommunalfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

Durch die Prüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmende die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen besitzt, um eigenständig und verantwortlich folgende Aufgaben wahrzunehmen.

Für im kaufmännisch-verwaltenden Bereich Tätige:

1. Liegenschaftsaufgaben im Zuständigkeitsbereich
2. Beitrags- und Gebührenkalkulation
3. Anschlusswesen unter Berücksichtigung von Antrag, Entscheidung einschließlich der kaufmännischen Arbeit
4. Bescheid- und Gebührenwesen sowie Widerspruchsbearbeitung
5. Wirtschaftsplan
6. Umgang mit vernetzten Informationssystemen
7. Buchführung und Jahresabschluss
8. Controlling, Umgang mit Investitionen, Qualitätsmanagement
9. Führung und Projektmanagement

Für im technischen Bereich Tätige:

1. Liegenschaftsaufgaben im Zuständigkeitsbereich
2. Ausschreibungen und Begleiten der Realisierung
3. Betriebsplanung für Eigenbetriebe und privatwirtschaftlich geführte Unternehmen
4. Controlling, Umgang mit Investitionen, Qualitätsmanagement
5. Führung und Projektmanagement

6.1.1.7.2 Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen (NRW) ist die Zuständigkeit für den Erlass von Fortbildungsregelungen den jeweiligen Trägern der aktuell bestehenden zwölf Kommunalen Studieninstitute zugewiesen.⁵⁸ Diese werden durch eine „Leitstelle der Studieninstitute für kommunale Verwaltung und

⁵⁸ Vgl. „Verordnung über die Zuständigkeiten nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Angelegenheiten der Berufsbildung im Rahmen der Handwerksordnung (HwO)“ (BBiGZustVO) der Landesregierung NRW vom 5. September 2006.

der Sparkassenakademien in NRW“ beim Städtetag NRW koordiniert. Hier wurde eine Rahmenregelung „Prüfungsordnung für Angestellte im kommunalen Verwaltungsdienst (POA-Gem)“ vereinbart, vom Landesinnenministerium NRW genehmigt und durch die einzelnen Kommunalen Studieninstitute in eigene, sich entsprechenden Fortbildungsregelungen umgesetzt.⁵⁹ Abschlussbezeichnung ist Verwaltungsfachwirtin/Verwaltungsfachwirt.

Im Einzelnen bestehen mithin gleichförmige zwölf Regelungen; hier die verfügbaren:

1. Rheinisches Studieninstitut für Kommunale Verwaltung, Köln: Regelung vom 29. März 2005
2. Studieninstitut für kommunale Verwaltung Düsseldorf: Regelung vom 15. Juli 2004
3. Westfälisch-Märkisches Studieninstitut, Dortmund: Prüfungsordnung für Angestellte im kommunalen Verwaltungsdienst (POA-Gem) wurde seitens der Verbandsversammlung des Zweckverbandes am 13. Juli 1995 beschlossen und trat am 30. August 1995 in Kraft. (Letzte Änderung durch Beschluss der Verbandsversammlung vom 30. November 2001.)⁶⁰
4. Südwestfälische Studieninstitut für kommunale Verwaltung: „Satzung über die Durchführung von Prüfungen im kommunalen Verwaltungsdienst“ vom 15. November 2004
5. Studieninstitut für kommunale Verwaltung Helleweg-Sauerland, Soest: POA-Gem vom 17. Januar 2005
6. Stadt Essen, Studieninstitut für kommunale Verwaltung: POA-Gem vom 23. Juni 2004
7. Studieninstitut für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe, Dorsten : Prüfungsordnung des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher - Lippe für Angestellte im kommunalen Verwaltungsdienst (POA-Gem) vom 6. Dezember 1995 i.d.F.v. 13. Juni 2003
8. Studieninstitut Niederrhein, Krefeld: POA-Gem vom 17. Dezember 2004
9. Studieninstitut für kommunale Verwaltung Westfalen-Lippe, Bielefeld: Regelung für die Zulassung zum Angestelltenlehrgang II des Zweckverbandes Studieninstitut für kommunale Verwaltung Westfalen-Lippe vom 19. Dezember 2007

⁵⁹ Nach Auskunft des Rheinischen Institutes haben alle zwölf in NRW bestehenden Kommunalen Studieninstitute gleichlautende Prüfungsordnungen erlassen; beabsichtigt sei bei der Neuausgestaltung des BAT einen erleichterten Aufstieg von der mittleren in die gehobene Ebene der Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten zu erreichen. Damit würden formale Bildungsabschlüsse weniger relevant.

⁶⁰ Die entsprechenden Lehr- und Stoffverteilungspläne – Neufassungen nach dem Stand der Beratungen im Leitstellenausschuss für Ausbildung vom 11. November 1999 und entsprechend dem Beschluss der Mitgliederversammlung der Leitstelle NRW vom 17. November 1999 sowie die hiernach beschlossenen Änderungen – wurden jeweils ohne weitere Beschlussfassung der Verbandsversammlung des Zweckverbandes in den nächstmöglichen Lehrgängen umgesetzt. Die POA-Gem soll zuletzt in einer Fassung vom 20. Dezember 2004 neugefasst worden sein.

Nachfolgend wird die Rahmenregelung vorgestellt:

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Die Prüfung dient der Feststellung, ob der Prüfling über die Fachkompetenz und die Handlungs- und Sozialkompetenz zur Wahrnehmung von Aufgaben verfügt, für die die zweite Prüfung Voraussetzung ist. Sie hat den aus der kommunalen Verwaltungspraxis erwachsenden Anforderungen und Aufgabenstellungen mit unterschiedlichem Verantwortungs- und Schwierigkeitsgrad Rechnung zu tragen und umfasst auch das Verständnis komplexer Zusammenhänge sowie der erforderlichen Methodenkenntnisse“ (vgl. § 7 Absätze I, II).

6.1.1.7.3 Rheinland-Pfalz

Eine Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht, *aber ein „Lehrgang II“*. Zuständige Stelle ist grundsätzlich die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) in Trier. Rechtsgrundlage für den „Lehrgang II“ ist ein „Bezirkstarifvertrag über die Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Beschäftigten nach § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD vom 10. November 2008“ zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Landesbezirk Rheinland-Pfalz sowie der dbb tarifunion. Erfasst werden die Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz im Verwaltungs- und Kassendienst. Die Arbeitsgemeinschaft rheinland-pfälzischer kommunaler Studieninstitute hat eine Empfehlung zur Gestaltung von „Prüfungsordnungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ erlassen, welche von den bestehenden kommunalen Studieninstituten in Koblenz, Bad Kreuznach, Ludwigshafen Mainz, und Trier entsprechend umgesetzt wurde.⁶¹ Abschlussbezeichnung erfolgreicher Prüfungsteilnehmer/-innen ist „Verwaltungsfachwirt/-in“.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Die Ausbildung hat zum Ziel, Beschäftigten die fachlichen und methodischen Kenntnisse sowie Fähigkeiten zu vermitteln, die zur sachgemäßen Bearbeitung ihrer Aufgaben notwendig sind. Neben den rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen sollen auch die erforderlichen kommunikativen Schlüsselqualifikationen vermittelt werden. Insbesondere die Absolventen des Lehrgangs II sollen befähigt werden, gehobene Aufgaben und Führungsfunktionen in der sich stärker wandelnden Kommunalverwaltung zu übernehmen“ (§ 1 PO).

⁶¹ Grundlage für die nachfolgende Darstellung ist die „Prüfungsordnung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst“, Prüfungsausschuss Mainz, vom 24. Mai 2007.

6.1.1.7.4 Saarland

Eine Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht, aber ein „Angestelltenlehrgang II“ (AngLG II). Zuständig dafür ist nach § 2 Gesetz über Saarländische Verwaltungsschule die Saarländische Verwaltungsschule. Deren Rechtsträger hat eine „Prüfungsordnung für Angestellte im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst“ am 24. November 1982 erlassen. Eine letzte Änderung erfolgte am 27. November 2001. Die bestandene Prüfung berechtigt zur Führung der Bezeichnung „Verwaltungsfachwirt/-in“.

Ziel der Fortbildungsprüfung

(nicht geregelt)

6.1.1.7.5 Sachsen-Anhalt

Eine Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht für Landes- und Kommunalbeschäftigte (vgl. S. 61). Im kommunalen Bereich werden nach Auskunft des Aus- und Fortbildungsinstitutes des Landes Sachsen-Anhalts jedoch nur „Beschäftigtenlehrgänge II“ durchgeführt, ohne dass die Teilnehmer/-innen zur Fortbildungsprüfung angemeldet werden. Eine Abschlussbezeichnung ist bei diesem „Beschäftigtenlehrgang II“ nicht vorgesehen.

6.1.1.7.6 Schleswig-Holstein

Auch hier sind anstelle einer Regelung der Fachwirtfortbildung nach BBiG „Angestelltenlehrgänge II“ als weiterführende Lehrgänge für Beschäftigte von Kommunalverwaltungen vorgesehen, die auf der vorangegangenen Ausbildung aufbauen sollen. Rechtsgrundlage für den Lehrgang ist die Anlage 3 zu § 25 Bundesangestelltentarifvertrag i.V.m. der „Satzung des Ausbildungszentrums für Verwaltung - Verwaltungsakademie - über die Durchführung der Angestelltenlehrgänge I und II und deren Prüfungen“ vom 11. Dezember 2008, wonach die Lehrgangsteilnehmer einen sechsmonatigen Lehrgang mit insgesamt 605 Unterrichtsstunden durchlaufen. Nach bestandener Abschlussprüfung darf die Bezeichnung „Verwaltungsfachwirt/Verwaltungsfachwirtin“ geführt werden.

Ziel der Fortbildungsprüfung

(nicht geregelt)

6.1.1.8 Tabellen Kommunen

Kommunen: Fortbildungsprüfungsregelungen				
Bundesland	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg
Regelung (BBiG)	PO des Regierungspräsidiums Karlsruhe für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt/ zur Verwaltungsfachwirtin - FR Kommunal- u. Landesverwaltung	<i>Keine BBiG-Regelung, aber: Satzung der Bayerischen Verwaltungsschule über die Lehrgänge und Prüfungen für Verwaltungsangestellte (LPSAng)</i>	<i>Prüfungsanforderungen nach § 46 Abs. 1 des BBiG für Fortbildungsprüfungen für Angestellte im nichttechnischen Dienst der allg. Verwaltung zum Geprüften Verwaltungsfachwirt</i>	PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Verwaltungsfachwirt für Kommunalbedienstete
Datum	19. Okt. 2006	20. Jul. 2004	24. März 1992	19. Sept. 1996 i.d.F.v. 27. März 2003
Abschlussbezeichnung	VFW - FR Kommunal- u. Landesverwaltung	<i>Verwaltungsfachwirt/-in</i>	<i>Geprüfter Verwaltungsfachwirt</i>	Verwaltungsfachwirt/-in
Ermächtigungsgrundlage	§ 54 BBiG n.F.	<i>Art. 2 III Gesetz Bay. Verwaltungsschule</i>	<i>§ 46 BBiG a.F.</i>	§§ 46; 58 BBiG a.F.
Zuständige Stelle	Regierungspräsidium, Karlsruhe	<i>Bayerische Verwaltungsschule</i>	<i>Senatsverwaltung für Inneres Berlin</i>	Niederlausitzer Studieninstitut f. kommun. Verwaltung, Beeskow
Zulassungsvoraussetzungen:	<i>Im Weiteren vergleiche entsprechende Regelung auf Landesebene</i>	<i>Im Weiteren vergleiche entsprechende Regelung auf Landesebene</i>	<i>Im Weiteren vergleiche entsprechende Regelung auf Landesebene</i>	
I a spezifische Berufsausbildung				X
I b einschlägige Berufsausbildung				X
I c Berufsausbildung				
II a spezifische Berufspraxis				
II b einschlägige Berufspraxis				X (3/4 J.)
II c Berufspraxis				
Sonstiges				Teilnahme Fortbildung; AngstLG I
Gliederung der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche				
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend				X
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend				
D = Bestehen aller Prüfungsteile				
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend				X
F = Sonstiges				
Dauer der Fortbildung (Std.)				893 (2,5 J.)
Prüfungsformen schriftlich				X (1.200 Min.)
mündlich				X (30 Min.)
praktisch				X (Hausarbeit)
Anmerkungen				§ 12 Anerkennung anderer Prüfungsleistungen

Kommunen: Fortbildungsprüfungsregelungen				
Bundesland	Brandenburg	Brandenburg	Bremen	Hamburg
Regelung	PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin für Kommunalbedienstete	PO zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum geprüften Kommunalfachwirt/zur geprüften Kommunalfachwirtin	PO für die Durchführung der Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin	- <i>Fachwirtfortbildung besteht nicht - aber Bachelor-Studiengang Public-Management:</i>
Datum	23. Okt. 1996	4. Jun. 2003	21. März 1995 ⁶²	- / -
Abschlussbezeichnung	Verwaltungsfachwirt/-in	Geprüfte/-r Kommunalfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	- / -
Ermächtigungsgrundlage	§§ 46; 58 BBiG a.F.	§§ 46; 58 BBiG a.F.	§ 46 BBiG a.F.	- / -
Zuständige Stelle	Verbandsversammlung d. Brandenburg. Kommunalakademie, Potsdam	Verbandsversammlung d. Brandenburg. Kommunalakademie, Potsdam	Senatskommission für das Personalwesen Bremen	Zentrum für Aus- und Fortbildung des Personalamtes HH
Zulassungsvoraussetzungen:			<i>Im Weiteren vergleiche entsprechende Regelung auf Landesebene</i>	<i>Im Weiteren vergleiche entsprechende Regelung auf Landesebene</i>
I a spezifische Berufsausbildung	X			
I b einschlägige Berufsausbildung	X	X		
I c Berufsausbildung		X		
II a spezifische Berufspraxis				
II b einschlägige Berufspraxis	X (3/4 J.)			
II c Berufspraxis		X (§ 40II BBiG a.F./2/6 J.)		
Sonstiges	Teilnahme Fortbildung; AngstLG I	Fachwirt		
Gliederung der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche		X		
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend	X			
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend				
D = Bestehen aller Prüfungsteile				
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend	X			
Sonstige		X Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausr., schriftl. Prüfungsteil mind. ausr.		
Dauer der Fortbildung (Std.)		400 Präsenzpfl. (+ ca. 400 Selbstlernstunden)		
Prüfungsformen - schriftlich	X (1.200 Min.)	X (360-480 Min.)		
mündlich	X (30 Min.)	X . (30+30 Min. Vorbereitung)		
praktisch	X	X (Projektarbeit)		
Anmerkungen	§ 13 „Regelungen für Behinderte“; § 12 Anerkennung anderer Prüfungsleistungen	§ 13 „Regelungen für Behinderte“; § 12 Anerkennung anderer Prüfungsleistungen u. berufl. Erfahrungen		

⁶² demnächst Neuregelung

Kommunen: Fortbildungsprüfungsregelungen

Bundesland	Hessen	MV	Niedersachsen	Nordrhein-Westf.	RP
Regelung	<i>Prüfen: PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin</i>	<i>Prüfen: PO für die Durchführung der Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt nach § 46 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (PO VFW)</i>	<i>PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen von Angestellten zur Verwaltungsfachangestellte/zum Verwaltungsfachangestellten (Angestelltenprüfung I) und zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin (AngLG II)</i>	<i>Prüfungsordnungen für Angestellte im kommunalen Verwaltungsdienst (POA-Gem) der zwölf Kommunalen Studieninstitute</i>	<i>Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht, aber AngestLG II</i>
Datum	27. Nov. 2007	5. Sept. 2000	14. Jun. 1999	29. Mär. 2005	
Abschlussbezeichnung	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in (AGL II)	Verwaltungsfachwirt	Verwaltungsfachwirt
Ermächtigungsgrundlage	§ 54 BBiG n.F.	§ 46 BBiG a.F.	§ 46 BBiG a.F.	§§ 46; 41 BBiG a.F.	Bezirkstarifvertrag
Zuständige Stelle	Regierungspräsidium Gießen	Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern	IM Niedersachsen	Träger des Studieninstitut für kommunale Verwaltung	
Zulassungsvoraussetzungen:	<i>(Im Weiteren vergleiche entspr. Regelung auf Landesebene)</i>	<i>(Im Weiteren vergleiche entspr. Regelung auf Landesebene)</i>	<i>(Im Weiteren vergleiche entspr. Regelung auf Landesebene)</i>		
I a spezifische Berufsausbildung				X (nicht FfB)	X
I b einschlägige Berufsausbildung					
I c Berufsausbildung					
II a spezifische Berufspraxis					
II b einschlägige Berufspraxis					X (0/2/3 J.)
II c Berufspraxis					
Sonstiges				Bestehen Zulassungsverfahren od. Abschlusszeugnis VFA bzw. AngLG I mit Noten 1 od. 2	
Gliederung der Prüfung					
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche					
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend				X	
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend					X
D = Bestehen aller Prüfungsteile					
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend					
F = Sonstiges				X Bestehen aller Prüfungsteile sowie der Lehrgangsnoten im Durchschnitt mit ausreichend	X Bestehen aller Prüfungsteile sowie ausreichende Bewertung im Durchschnitt inkl. Lehrgangsnoten
Dauer der Fortbildung (Std.)				1.050	778+100
Prüfungsformen	schriftlich			X (920 Min.)	X (1.200 Min)
	mündlich				X (30 Min.)
	praktisch			X (30 Min. + Vorbereitungszeit)	
Anmerkungen				§9 Erleichterung für behinderte Prüflinge	

Kommunen: Fortbildungsprüfungsregelungen

Bundesland	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Regelung	<i>Fachwirtfortbildung nach BBiG besteht nicht, aber: Prüfungsordnung für Angestellte im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst (Angestelltenlehrgang II)</i>	PO des Regierungspräsidiums Leipzig für die Fortbildungsprüfung zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin (POVFW)	PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin*	<i>Keine BBiG-Regelung, aber: Satzung des Ausbildungszentrums für Verwaltung - Verwaltungsakademie über die Durchführung der Angestelltenlehrgänge I und II und deren Prüfungen</i>	Prüfungsordnung des Thüringer Landesverwaltungsamtes für Fortbildungsprüfungen (POVFW) ⁶³
Datum	24. Nov. 1982 i.d.F. v. 27. Nov. 2001	16. Jan. 2008	4. Jul. 2007	11. Dezember 2008	25. Jan. 2007
Abschlussbezeichnung	Verwaltungsfachwirt/-in durch	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in	Verwaltungsfachwirt/-in
Ermächtigungsgrundlage	§ 2 Gesetz über Saarländische Verwaltungsschule	§ 54 BBiG n.F.	§ 54 BBiG n.F.	§ 32 Ausbildungszentrumsgesetz	§ 54 BBiG n.F.
Zuständige Stelle	Ministerium für Inneres und Sport; zuständig für AngLG II: Saarländ. Verwaltungsschule	Regierungspräsidium Leipzig	IM des Landes Sachsen-Anhalt	Verwaltungsakademie (§ 32 AZG)	Thüringer Landesverwaltungsamt
Zulassungsvoraussetzungen:		<i>(Im Weiteren vergleiche entspr. Regelung auf Landesebene)</i>	<i>(Im Weiteren vergleiche entspr. Regelung auf Landesebene; beachte Abweichung Fortbildungsdauer)</i>		<i>(Im Weiteren vgl. entspr. Regelung auf Landesebene)</i>
I a spezifische Berufsausbildung					
I b einschlägige Berufsausbildung					
I c Berufsausbildung					
II a spezifische Berufspraxis					
II b einschlägige Berufspraxis					
II c Berufspraxis					
Sonstiges	<i>Lehrgangsteilnahme und Anmeldung</i>			<i>Lehrgangsteilnahme mit Mindestbenotung</i>	
Gliederung der Prüfung					
A = Bestehen aller Prüfungsbe-reiche					
B = Bestehen aller Prüfungsbe-reiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend					
C = Bestehen aller Prüfungsbe-reiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend	X			X	
D = Bestehen aller Prüfungsteile					
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend	X			X	
F Sonstiges	<i>Lehrgangsbemotung berücksichtigt</i>			Lehrgangsbemotung berücksichtigt	
Dauer der Fortbildung (Std.)	700		1.142		
Prüfungsformen					
schriftlich	X (300 Min.)			X (240 Min.)	
mündlich	X (30 Min.)				
praktisch				X(120+45 Min.)	
Anmerkungen			*Regelung nicht f. Kommunalbeschäftigte angewendet, sondern nur ein Beschäftigtenlehrgang II		

⁶³ i.V.m. Prüfungsanforderungen des Thüringer Landesverwaltungsamtes nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für Fortbildungsprüfungen zum Verwaltungsfachwirt vom 25. Januar 2007 (PAVFW).

Kommunen: Fortbildungsprüfungsinhalte

Bundesland	Brandenburg		
Regelung	PO zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 BBiG Verwaltungsfachwirt/-in für Kommunalbedienstete (Breeskow)	PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 BBiG zum/r Verwaltungsfachwirt/-in für Kommunalbedienstete (BKAk.)	PO zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz zum/zur Geprüften Kommunalfachwirt/-in (BKAk.)
Gegenstände der Fortbildung	Prüfungsfächer		
1. Rahmenbedingungen d. Verwaltungshandelns			
1.1 Staatsrecht			X
1.2 Europarecht	X		
1.3 Politik	X		X
1.4 Volkswirtschaftslehre	X		
2. Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns			
2.1 Allg. Verwaltungsrecht	X		X
2.2 Besonderes Verwaltungsrecht			
2.2.1 Sozial- und Jugendhilfe	X		
2.2.1 Baurecht	X		X
2.2.2 Sicherheits- und Ordnungswidrigkeitenrecht	X		
2.2.3 Abgabenrecht			
Verwaltungsprozessrecht			
2.3 Zivilrecht	X		X
2.4 Verwaltungslehre			
2.5 Wirtschaftsverwaltungsrecht			
2.6 Rechtsanwendung			
3. Bereitstellung und Verwaltung von Personal			
3.1 Personalmanagement	X		
3.2 Arbeits- und Tarifrecht	X		X
3.3 Beamtenrecht; Dienst- und Laufbahnrechte; Besoldungs- u. Versorgungsrecht	X		
3.4 Personalvertretungsrecht			
3.5 Sozialversicherungsrecht			
3.6 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz			
4. Öffentliche Finanzwirtschaft / Haushalts-, finanz- u. betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns			
4.1 Öffentliche Finanzwirtschaft	X		X
4.2 Haushalts-, Kassen- u. Rechnungswesen			
4.3 Betriebswirtschaftliches Rechnungswesen	X		X
5. Gestaltung und Steuerung der Verwaltung			
5.1 Verwaltungsmanagement; Führung	X		X
5.2 Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre; RW; KLR			
5.3 Controlling			
5.4 Organisation	X		X
5.5 Datenschutz	X		
5.6 Kommunikation u. Kooperation	X		X
6. Kommunalwesen			
6.1 Kommunalrecht			
6.2 Kommunales Wirtschaftswesen			X
6.3 Kommunales Finanzwesen			
7. Berufs- u. arbeitspädagog. Qualifikationen			
8. Sonstiges			
	Umweltschutz; IT; Bürokommunikation;		Informationssystem; IT; VergabeR; umweltrechtl. Aspekte d. Wasser- u. Abwasserwirtschaft; SatzungsR; Technik Wasser- u. Abwasserbereich

Kommunen: Fortbildungsprüfungsinhalte		
Bundesland	Nordrhein-Westfalen	Saarland
Regelung	Prüfungsordnung für Angestellte im kommunalen Verwaltungsdienst (POA-Gem)	<i>Prüfungsordnung für Angestellte im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst</i>
Gegenstände der Fortbildung	<i>Prüfungsfächer (gem. PO Anlage 2):</i>	<i>Prüfungsfächer (PO):</i>
1. Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns		
1.1 Staatsrecht	X	X
1.2 Europarecht	X	
1.3 Politik		
1.4 Volkswirtschaftslehre	X	
2. Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns		
2.1 Allg. Verwaltungsrecht	X	
2.2 Besonderes Verwaltungsrecht		
2.2.1 Sozial- und Jugendhilfe	X	
2.2.1 (Öffentliches) Baurecht	X	
2.2.2 Sicherheits- und Ordnungswidrigkeitenrecht	X	
2.2.3 Abgabenrecht		
Verwaltungsprozessrecht		
2.3 Zivilrecht	X	
2.4 Verwaltungslehre		
2.5 Wirtschaftsverwaltungsrecht		
2.6 Rechtsanwendung		
3. Bereitstellung und Verwaltung von Personal		
3.1 Personalmanagement		
3.2 Arbeits- und Tarifrecht	X	
3.3 Beamtenrecht; Dienst- und Laufbahnrechte; Besoldungs- u. Versorgungsrecht	X	
3.4 Personalvertretungsrecht		
3.5 Sozialversicherungsrecht		
3.6 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz		
4. Öffentliche Finanzwirtschaft / Haushalts-, finanz- u. betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns		
4.1 Öffentliche Finanzwirtschaft		
4.2 Haushalts-, Kassen- u. Rechnungswesen		X
4.3 Betriebswirtschaftliches Rechnungswesen	X	
5. Gestaltung und Steuerung der Verwaltung		
5.1 Verwaltungsmanagement; Führung	X	
5.2 Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre; RW; KLR	X	
5.3 Controlling	X	
5.4 Organisation	X	
5.5 Datenschutz		
5.6 Kommunikation u. Kooperation		
6. Kommunalwesen		
6.1 Kommunalrecht	X	X
6.2 Kommunales Wirtschaftswesen		
6.3 Kommunales Finanzwesen	X	
7. Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen		
8. Sonstiges		

6.1.1.9 Zwischenergebnis Kommunen

- Grundsätzlich ist für jeden beruflich Qualifizierten in jedem Bundesland im kommunalen Bereich eine Anschlussqualifizierung geregelt. Allerdings nur in 11 von 16 Bundesländern Abschlussregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz. In vier Bundesländern ist nur ein Angestelltenlehrgang II gegeben mit der Abschlussbezeichnung Verwaltungsfachwirt/-in (Bayern, Saarland, Schleswig-Holstein, RP). Hamburg setzt in der Qualifizierung für eine gehobene Tätigkeit auf einen Studiengang Public-Management mit entsprechendem akademischen Bachelor-Abschluss. Spezifische Regelungen nach dem BBiG, die durch zuständige Stellen in kommunaler Zuständigkeit erlassen sind, bestehen in Brandenburg (insgesamt 3 Regelungen) und NRW (12). In Sachsen-Anhalt wird die bestehende BBiG-Regelung im kommunalen Bereich nicht angewandt, sondern nur ein bestehender Beschäftigtenlehrgang II angeboten.

(Beachte: Im Folgenden nur die Ergebnisse der spezifischen Regelungen aus dem Kommunalbereich. Im Übrigen sind für den Kommunalbereich die für den Landes- und Kommunalverwaltung erlassenen Regelungen zu beachten. (Dazu siehe Abschnitt 6.1.1.4).

- Auch die Fortbildungsprofile aus dem kommunalen Bereich zielen überwiegend auf eine gehobene Sachbearbeitung und weniger eine Führungsrolle⁶⁴. In den spezifischen kommunalen Regelungen finden sich jedoch in den Fortbildungsprüfungsinhalten durchaus Führungskompetenzen (z. B. Verwaltungsmanagement, Controlling). In den in Brandenburg bestehenden Regelungen wird das Profil einer gehobenen Sachbearbeitung insoweit eingeschränkt, als nur eine „weitestgehend“ eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung vorgesehen wird.
- Die Zulassungsvoraussetzungen der im kommunalen Bereich bestehenden BBiG-Regelungen sehen in der Regel eine spezifische Berufsausbildung im Öffentlichen Dienst bzw. eine einschlägige Berufsausbildung mit langjähriger Berufspraxis im Öffentlichen Dienst vor. Insbesondere in NRW eröffnet eine Qualifizierung im Ausbildungsberuf des ÖD als Fachangestellte für Bürokommunikation nicht den direkten Zugang zu der Aufstiegsfortbildung.
- Die Prüfungsdauer ist mit einer Spannweite in der schriftlichen Prüfung bei BBiG-Regelungen von 360⁶⁵ bis 1.200 Minuten oder von ca. 6 bis 20 Stunden, sehr unterschiedlich. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in den Angestelltenlehrgängen in der Regel auch noch zusätzliche Lehrgangsprüfungen erfolgen.

⁶⁴ Hinweis: Ausnahme ist der nicht nach BBiG geregelter „Lehrgang II“ in Rheinland-Pfalz, der auch expliziert auf die Übernahme von Führungsfunktionen vorbereiten soll.

⁶⁵ Brandenburg: Geprüfter Kommunalfachwirt mit einer daneben zu berücksichtigenden Projektarbeit.

- Die Bestehensregelungen der Prüfungen sehen in der Regel in den BBiG-Regelungen das Bestehen der Prüfungsbereiche im Durchschnitt, höchstens in einem Bereich mit nicht „ausreichender“ Bewertung vor, der Brandenburgische Kommunalfachwirt das Bestehen aller schriftlichen Prüfungsbereiche. Überwiegend wird die Abschlussprüfung bestanden, wenn alle Prüfungsteile unter Berücksichtigung der Lehrgangsnote eine mindestens „ausreichende“ Bewertung ergeben. Somit könnte auch bei „mangelhafter Bewertung“ der mündlichen Prüfung die Abschlussprüfung bestanden werden.
- Die Inhalte der Fortbildungsprüfungen stimmen in wesentlichen Bereichen überein.
- Der zeitliche Umfang der BBiG-Fortbildungen weist eine Spannweite von 893 bis 1.050 Stunden auf, der Brandenburgische Kommunalfachwirt umfasst 400 Präsenzstunden sowie weitere 400 Selbstlernstunden.

6.1.2 Fachwirte für Informationsdienste

6.1.2.1 Übersicht

Die Basis für eine Aufstiegsfortbildung im Bereich der Informationsdienste, der dreijährige Ausbildungsberuf „Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste“, wurde 1998 geschaffen. Er kann in der öffentlichen Verwaltung und in der freien Wirtschaft ausgebildet werden. Das Ausbildungsprofil umfasst insgesamt fünf Fachrichtungen: Archiv, Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur sowie Medizinische Dokumentation. Zahlenmäßig findet eine Ausbildung überwiegend im Öffentlichen Dienst im Bereich Bibliothek statt.

Im Januar 2006 wurde durch den DIHK eine Empfehlung für den Erlass Besonderer Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum Geprüften Fachwirt/zur Geprüften Fachwirtin für Informationsdienste (IHK) vorgelegt.⁶⁶ Darin sind Prüfungsmodalitäten erarbeitet, auf deren Grundlage die zuständigen Stellen Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBiG erlassen können.

Die DIHK- Empfehlung weist dabei folgende Spezifika auf:

- Das Fortbildungsprofil stellt Management-, Führungs- sowie betriebswirtschaftliche Kompetenzen in den Vordergrund.
- Sie differenziert zwischen „handlungsübergreifenden“ und „handlungsspezifischen Qualifikationen“, die 230 bzw. 410 Unterrichtsstunden umfassen.
- Die handlungsspezifischen Qualifikationen umfassen spezifische Qualifikationen im Bereich Archiv, Bibliothek und Dokumentation (ABD) mit insgesamt 280 Unterrichtsstunden.

In der Folge wurde erhebliche Kritik an dem Konzept vorgebracht und seine Tauglichkeit für die Arbeitgeber im ÖD infrage gestellt (ZICK: 2005; HOLSTE-FLINSBACH: 2005). In der Konsequenz soll beispielsweise ein Einsatz der so ausgebildeten Fachkräfte im Bereich des öffentlichen Dienstes eher im mittleren Managements sowie in kleinen Einrichtungen erfolgen, die neben klassisch bibliothekarischen Aufgaben auch jetzt schon archivarische und dokumentarische Aufgaben für die Trägereinrichtung wahrnehmen, ohne dafür über eine fundierte Fachausbildung, wohl aber über entsprechendes Erfahrungswissen zu verfügen. Als ein zweites Betätigungsfeld und Beschäftigungsmöglichkeit werden Wirtschaftsbetriebe, Kanzleien etc. an-

⁶⁶ Diese war in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di, mit der Deutschen Gesellschaft für Information (DGI) und den Deutschem Verband Medizinische Dokumentare e.V. (DVMD) erarbeitet worden. Andere Fachverbände waren zuvor aus dem Prozess ausgeschieden, da sie wegen grundlegender Kritik an dem verfolgten Konzept eine Zusammenarbeit für nicht sinnvoll erachteten, so der Berufsverband Information Bibliothek e.V. (BIB), Bibliothek und Information Deutschland (BID), Verband deutscher Archivarinnen und Archivare (VDA). Siehe dazu <http://www.bib-info.de/kommissionen/ausbildung-und-berufsbilder/ausbildung/fachwirt.html> (Stand: 13. Mai 2009) mit weiterführenden Informationen.

gesehen, die ebenfalls in der Regel keine Bibliotheken im klassischen Sinn betreiben, sondern eine ABD-Einrichtung in ihr Unternehmen eingegliedert haben. In dieser muss dann das gesamte Aufgabengebiet abgedeckt werden (LIPPOLD: 2009).

Auch tarifrechtlich wird im Bereich einer Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz die Problematik gesehen, dass eine tarifrechtliche Eingruppierung im ÖD nach dem TVÖD nur auf der ersten Stufe der entsprechenden Vergütungsebene des gehobenen Dienstes erfolgen könne. Die weitergehenden Stufen setzen einen formalen Abschluss als Diplombibliothekar sowie weitere Eingruppierungskriterien, wie Bestands- und Ausleihzahlen bzw. die Zahl der unterstellten Mitarbeiter voraus. Eine Regelung im Tarifrecht analog dem § 25 BAT fehle in diesem Bereich (LIPPOLD 2009, S. 3).

Im Bereich des Öffentlichen Dienstes wurde bisher nur eine sehr eingeschränkt an die Empfehlung anknüpfende Fortbildungsregelung im Bundesland Hessen erlassen. Diese wird im Folgenden vorgestellt. Im Tabellenteil (Abschnitt 6.1.2.2) wird die Regelungsempfehlung des DIHK mit dargestellt, um einen Vergleich der Anforderungen zu ermöglichen. Im Bereich des Bundes ist der Erlass einer Regelung durch das Bundesverwaltungsamt angekündigt. Eine Regelung im IHK-Bereich war zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht gegeben.

6.1.2.1.1 Hessen

Seit Beginn des Jahres 2008 wird von der im Bundesland Hessen bestimmten zuständigen Stelle, dem Regierungspräsidium Gießen, die Fortbildungsprüfung zum/zur „Fachwirt/-in für Informationsdienste“ angeboten. Dazu wurde die „Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum/zur Fachwirt/Fachwirtin für Informationsdienste“ vom Berufsbildungsausschuss auf der Rechtsgrundlage des § 54 BIBBG erlassen und ist am 16. Januar 2008 in Kraft getreten.

Ziel der Fortbildungsprüfung

§ 1 der Prüfungsordnung formuliert als Ziel der Fortbildungsprüfung: „In der Fortbildungsprüfung ist festzustellen, ob die Prüfungsabsolventen - durch die berufliche Fortbildung die in der Ausbildung erworbene berufliche Handlungsfähigkeit (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) erweitert haben, - diese in der Lage sind, *komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben mit größerem Schwierigkeitsgrad* in den Archiven, Bibliotheken sowie Informations- und Dokumentationseinrichtungen wahrzunehmen (Aufstiegsqualifizierung) und die während der Fortbildung zu vermittelnden Methodenkenntnisse und Anwendungsfertigkeiten (Schlüsselqualifikationen) einsetzen können.“

6.1.2.2 Tabelle

Fortbildungsregelungen Informationsdienste		
	DIHK	Hessen
Regelung	<i>Empfehlung zum Erlass Besonderer Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum/zur Geprüften Fachwirt/-in für Informationsdienste (IHK)</i>	PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum Fachwirt/zur Fachwirtin für Informationsdienste
Datum	Januar 2007	16. Jan. 2008
Abschlussbezeichnung	<i>Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Informationsdienste</i>	Fachwirt/-in für Informationsdienste
Zuständige Stelle		Regierungspräsidium Gießen
Ermächtigungsgrundlage		§ 54 BBiG n.F.
Zulassungsvoraussetzungen:		
I a spezifische Berufsausbildung	(X)	X
I b einschlägige Berufsausbildung	(X)	X
I c Berufsausbildung		
II a spezifische Berufspraxis		
II b einschlägige Berufspraxis	X (2, 3 bzw. 5 J.)	X (2,5-4,5 J.)
II c Berufspraxis		
Sonstiges		Teilnahme an Fortbildung
Bestehen der Prüfung		
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche	X	
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend		X
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend		
D = Bestehen aller Prüfungsteile	X	X
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend		
F = Sonstiges		
Dauer der Fortbildung (Std.)	670	640
Prüfungsformen schriftlich	X (720 bis max. 810 Min.)	X (900 Min.)
mündlich	X (< 30 Min.)	X (max. 50)
praktisch		X (30 Tage)
Anmerkungen		

6.1.2.3 Zwischenergebnis

- Bisher ist für beruflich Qualifizierte im Bereich ABD nur im Bundesland Hessen eine Anschlussqualifizierung geregelt. Im Bereich des Bundes hat das Bundesverwaltungsamt den Erlass einer entsprechenden Aufstiegsfortbildungsregelung angekündigt.
- Das Fortbildungsprofil in Hessen zielt, wie entsprechende Regelungen bei Verwaltungsfachwirt, auf eine gehobene Sachbearbeitung und weniger eine Führungsrolle. Gleichwohl werden in den Fortbildungsinhalten spezifische Führungskompetenzen vermittelt.
- Die Zulassungsvoraussetzungen sehen eine spezifische bzw. eine einschlägige Berufsausbildung im ABD-Bereich mit langjähriger einschlägiger Berufspraxis voraus.
- Die Prüfungsdauer in der schriftlichen Prüfung liegt bei der derzeit vorliegenden einzelnen BBiG-Regelung bei 900 Minuten oder ca. 15 Stunden. Die vorliegende DIHK-Empfehlung sieht 720 bis 810 Minuten vor.
- Die Bestehensregelungen der Prüfung sehen das Nichtbestehen mit „ausreichender“ Bewertung einer schriftlichen Prüfungsarbeit vor, die bestehende Empfehlung das Bestehen aller Prüfungsbereiche. Es müssen sowohl der mündlich/praktische als auch der schriftliche Prüfungsteil bestanden werden.
- Die Inhalte der Fortbildungsprüfung stellen Management-, Führungs- sowie betriebswirtschaftliche Kompetenzen deutlich heraus. Erstmals wird im Öffentlichen Dienst ein vom DIHK in Zusammenarbeit mit der IG Metall entwickeltes Modul „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen“ adaptiert.
- Der zeitliche Umfang der Fortbildungen bleibt mit 640 Stunden im Standard bei staatlich anerkannten Fortbildungsregelungen im kaufmännischen Bereich.

6.2 Sozialversicherungen

6.2.1 Übersicht

Im Bereich der Sozialversicherungen sind im nichttechnischen Verwaltungsdienst als fachspezifische Berufsausbildungen solche als Sozialversicherungsfachangestellte - Verordnung vom 18. Dezember 1996 - und als Fachangestellte für Arbeitsförderung - Verordnung vom 15. April 1999 - vorgesehen. Der Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/-r sieht fünf Fachrichtungen vor:

1. allgemeine Krankenversicherung,
2. gesetzliche Rentenversicherung,
3. knappschaftliche Sozialversicherung,
4. gesetzliche Unfallversicherung sowie
5. landwirtschaftliche Sozialversicherung.

Die Struktur der Ausbildungsberufe folgt grundsätzlich der Spartengliederung der Sozialversicherungen in Deutschland:

- Gesetzliche Krankenversicherung (GKV),
- Gesetzliche Rentenversicherung (RV),
- Unfallversicherung (UV),
- Arbeitslosenversicherung bei der Bundesagentur für Arbeit (AV) und
- Pflegeversicherung (PV).

Dabei bündeln die Sozialversicherungen im Bereich der Knappschaft und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung aus traditionellen Gründen diverse Zweige der Sozialversicherung. Die Arbeitslosenversicherung nimmt für sich eine eigenständige Position im Bereich der Sozialversicherungen in Anspruch.

Die etwa 550 Träger der Sozialversicherung sind als öffentlich-rechtliche Körperschaften organisiert.⁶⁷ Die Träger sind rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwal-

⁶⁷ Im Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung sind zuständig für deren Aufgaben die Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen, die landwirtschaftlichen Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und die Ersatzkassen. Im Bereich der gesetzlichen Pflegeversicherung nehmen die bei den Krankenkassen errichteten Pflegekassen deren Aufgaben wahr. Zuständig sind im Bereich der Gesetzlichen Arbeitslosenversicherung die Agenturen für Arbeit und die sonstigen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit. Im Bereich der Gesetzlichen Rentenversicherung sind zuständig:

1. in der allgemeinen Rentenversicherung die Regionalträger, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See,
2. in der knappschaftlichen Rentenversicherung die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See,
3. in der Alterssicherung der Landwirte die landwirtschaftlichen Alterskassen.

Zuständig sind im Bereich der Gesetzlichen Unfallversicherung die gewerblichen und die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, die Gemeindeunfallversicherungsverbände, die Feuerwehr-Unfallkassen, die Eisenbahn-Unfallkasse, die Unfallkasse Post und Telekom, die Unfallkassen der Länder und Gemeinden, die gemeinsamen Unfallkassen für den Landes- und kommunalen Bereich und die Unfallkasse des Bundes.

tung, die sich zu Bundesverbänden zusammengeschlossen haben. Die Träger erfüllen die ihnen durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben in eigener Verantwortung.

Alle Sozialversicherungsträger unterliegen grundsätzlich der staatlichen Aufsicht durch Landes- und Bundesministerien.⁶⁸ Nach Artikel 83 des Grundgesetzes (GG) führen die Länder in der Regel die Bundesgesetze als eigene Angelegenheit aus, soweit das Grundgesetz nichts anderes bestimmt oder zulässt. So bestimmt Artikel 87 Absatz 2 des Grundgesetzes: „Als bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechtes werden diejenigen sozialen Versicherungsträger geführt, deren Zuständigkeitsbereich sich über das Gebiet eines Landes hinaus erstreckt. Soziale Versicherungsträger, deren Zuständigkeitsbereich sich über das Gebiet eines Landes, aber nicht über mehr als drei Länder hinaus erstreckt, werden abweichend von Satz 1 als landesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechtes geführt, wenn das aufsichtsführende Land durch die beteiligten Länder bestimmt ist.“

Das Bundesversicherungsamt (BVersA) ist insbesondere auf Bundesebene zentral mit der Ausbildung von Nachwuchskräften bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern befasst und für deren Prüfung verantwortlich. Einen bedeutenden Komplex hierbei bilden die Aufgaben der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) insbesondere für den Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/-r. Aufgrund der Regelung des Grundgesetzes in Artikel 87 Absatz 2 kommt dem Bundesversicherungsamt jedoch auch im Landesbereich eine Bedeutung zu.

Im Folgenden werden nach den Sparten der Sozialversicherungen die gegebenen bundes- und landesbezogenen Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz vorgestellt. Daneben werden ohne Anspruch auf Vollständigkeit ausgewählte exemplarische sonstige Regelungen vorgestellt (*kursiv*). Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die im Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung bestehenden übergreifenden Regelungen der Spitzenverbände der jeweiligen Sozialversicherungsträger (AOK, IKK, BKK).

⁶⁸ Zuständige Fachministerien auf Bundesebene sind insbesondere das Bundesministerium für Gesundheit hinsichtlich der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Pflegeversicherung sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hinsichtlich der Gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit.

6.2.2 Krankenversicherung⁶⁹

6.2.2.1 Bund

Im Zuständigkeitsbereich des Bundesversicherungsamts (BVersA), mit den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern, besteht seit 2008 eine Fortbildung zum Krankenkassenfachwirt. Die Initiative war von den Spitzenverbänden der Betriebs- und Innungskrankenkassen ausgegangen. Ziel ist es, die Fortbildung im Bereich der Krankenversicherungen zum Krankenkassenbetriebswirt, die auf Übernahme von Führungs- und besonders anspruchsvollen Fachaufgaben vorbereitet, künftig auch gestuft durchführen zu können. Damit soll Sozialversicherungsfachangestellten durch eine erste Stufe, der Fortbildung zum Krankenversicherungsfachwirt/-in eine bedarfsgerechte Möglichkeit zu einer Aufstiegsfortbildung geboten werden. Die Fortbildung zum Krankenkassenfachwirt soll zu verantwortungsvollen Tätigkeiten in gehobener Sachbearbeitungsfunktionen qualifizieren. Der erfolgreiche Abschluss ist Zulassungsvoraussetzung für die zweite Stufe, die Fortbildung zum Krankenkassenbetriebswirt (Bundesversicherungsamt 2007, S. 10). Eine Regelung des Krankenkassenbetriebswirtes ist durch das BVersA bisher nicht erfolgt. Es bestehen hier Regelungen der einzelnen Sozialversicherungsträger, wie der AOK, der BKK oder der IKK.

Geregelt ist der genannte neue Fortbildungsabschluss in der „Prüfungsordnung nach § 54 Berufsbildungsgesetz zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Krankenversicherungsfachwirtin und zum Krankenversicherungsfachwirt“ vom 10. Februar 2007. Erlassen ist die Regelung durch das Bundesversicherungsamt als zuständige Stellen auf der Rechtsgrundlage des § 54 BBiG. Abschlussbezeichnung ist Krankenversicherungsfachwirt/-in.

Ziel der Fortbildungsprüfung

„Die Prüfung dient der Feststellung, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für eine eigenständige, fallbezogene Arbeit und Kundenbetreuung in *gehobener Sachbearbeiterfunktion* bei Krankenkassen verfügen“ (§ 1).

⁶⁹ Die Gesetzliche Krankenversicherung gliedert sich in verschiedene Krankenkassenarten, die in Verbänden auf Bundesebene organisiert sind (AOK-Bundesverband, BKK Bundesverband, IKK e. V., Verband der Ersatzkassen e. V., Knappschaft, Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung). Zum 1. Juli 2008 übernahm der GKV-Spitzenverband alle gesetzlichen Aufgaben der bisherigen Spitzenverbände der Krankenkassen, bei denen gemeinsam und einheitlich gehandelt werden muss (§ 217 a SGB V). Der GKV-Spitzenverband ist gleichzeitig der Spitzenverband der Pflegekassen (vgl. www.gkv-spitzenverband.de). Daneben besteht ein Zusammenschluss der Spitzenverbände, dem „Verbände der Kranken- und Pflegekassen auf Bundesebene“ (siehe www.g-k-v.de).

6.2.2.2 Bundesländer

In den Bundesländern waren im Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung keine Regelungen auf der Rechtsgrundlage des Berufsbildungsgesetzes nicht feststellbar. *Exemplarisch werden aufgrund der Vielzahl der bestehenden Versicherungsträger nur die Regelungen der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) vorgestellt.*

Im Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung führen die in den Bundesländern bestehenden Träger der Allgemeinen Ortskrankenkassen teilweise Fortbildungen für einen „AOK-Betriebswirt“ durch. Diese Regelungen basieren auf einer im AOK-System auf Vorstandsebene abgestimmter Musterprüfungsordnung und Musterstudienordnung, die in den AOKen zum Teil unterschiedlich rechtlich verankert wurden. Eine Regelung auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes gibt es nicht. Der „Studiengang“ genannte Bildungsgang war Mitte 2008 in 15 AOKen übernommen.⁷⁰ Die Durchführungsträger des „Studienganges“ sind, soweit ersichtlich, nicht dem Fach- bzw. Hochschulbereich zuzuordnen.

Das Aufstiegsfortbildungskonzept des AOK-Bundesverbandes sieht grundsätzlich mehr als die im Kammerbereich bestehenden drei Ebenen vor. Neben einer Ausbildungsebene, werden eine Fachberater/Fachwirte-, eine AOK-Betriebswirte- sowie eine Qualifizierungsebene mit Fachhochschul- bzw. Bachelorabschluss unterschieden. Darüber besteht u.U. noch eine Ebene der universitären Bildung bzw. Master-Ebene. Somit werden insgesamt fünf Ebenen unterschieden.

Ziel der Fortbildungsprüfung

Nach einem erfolgreichen Abschluss übernehmen AOK-Betriebswirte verantwortungsvolle Beratungs- und Fachaufgaben bzw. Führungsaufgaben bei der AOK. Neben dem klassischen Sozialversicherungsrecht verbunden mit Kundenservice, Kosten- und Qualitätsmanagement bilden Themenfelder Betriebswirtschaft sowie Personal und Führung den Schwerpunkt des „Studienganges“. Durch Praxisphasen bereiten sich die „Studierenden“ durch verantwortliche Mitarbeit an verschiedenen Arbeitsplätzen auf ihre zukünftigen Fach- und Führungsaufgaben vor.

⁷⁰ So zum Beispiel durch die AOK Bayern (mindestens 900 Unterrichtsstunden), AOK Rheinland/Hamburg, AOK Westfalen-Lippe, AOK Saarland, AOK Sachsen (Thüringen); (nicht AOK Brandenburg/Berlin).

6.2.3 Rentenversicherung

Die „Deutsche Rentenversicherung“ hat 16 rechtlich selbstständige Versicherungsträger. Diese sind entweder regionenübergreifend/bundesweit (Bundesträger) oder in einer bestimmten Region⁷¹ (Regionalträger) zuständig. Im Rahmen der Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung treten die Rentenversicherungsträger seit dem 1. Oktober 2005 unter dem neuen Namen „Deutsche Rentenversicherung“ auf. Spezifischer Ausbildungsberuf der Rentenversicherung ist der Sozialversicherungsfachangestellte – Fachrichtungen Gesetzliche Rentenversicherung bzw. knappschaftliche Sozialversicherung.

6.2.3.1 Bundesebene

Auf Bundesebene wurde die Zahl der Träger verringert, indem die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) zur „Deutschen Rentenversicherung Bund“ zum 1. Oktober 2005 fusionierten. Dabei wurde die Regelung getroffen, dass die BfA Teile ihres Versichertenbestandes an die Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung abzugeben hat. Aufgrund des Wandels im Arbeitsleben nahm die Zahl der Versicherten bei der BfA aufgrund der historischen Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern zulasten der Landesversicherungsanstalten immer mehr zu. Damit sollte diese Entwicklung gestoppt werden. Im Bereich der Rentenversicherung Bund finden sich ca. 15.000 Beschäftigte. Ein geringer Anteil der Versicherten entfällt auf den zweiten Bundesträger, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Im Bereich des Bundes besteht im Bereich der Gesetzlichen Rentenversicherung und der Knappschaft eine Fortbildungsprüfungsregelung des Bundesversicherungsamtes (BVersA) als zuständige Stelle. Die „Prüfungsordnung zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Sozialversicherungsfachwirtin und zum Sozialversicherungsfachwirt – Fachrichtungen gesetzliche

⁷¹ Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung:

1. Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg
2. Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd
3. Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg (ehemals LVA Berlin und LVA Brandenburg)
4. Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover
5. Deutsche Rentenversicherung Bund
6. Deutsche Rentenversicherung Hessen
7. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (ehemals Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt und Seekasse)
8. Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland (ehemals LVA Thüringen, LVA Sachsen-Anhalt und LVA Sachsen)
9. Deutsche Rentenversicherung Nord (Fusion LVA Freie und Hansestadt Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein)
10. Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
11. Deutsche Rentenversicherung Oldenburg-Bremen
12. Deutsche Rentenversicherung Rheinland
13. Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz
14. Deutsche Rentenversicherung Saarland
15. Deutsche Rentenversicherung Schwaben
16. Deutsche Rentenversicherung Westfalen

Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung“ vom 27. Dezember 2006 ist auf der Rechtsgrundlage von § 54 BBiG erlassen. Abschlussbezeichnungen sind „Sozialversicherungsfachwirtin/Sozialversicherungsfachwirt der Fachrichtung gesetzliche Rentenversicherung“ bzw. „Sozialversicherungsfachwirtin/Sozialversicherungsfachwirt der Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung“.

Ziel der Fortbildungsprüfung

§ 1 der PO bestimmt als Ziel der Fortbildungsprüfung: „Die Prüfung dient der Feststellung, ob die Prüflinge über die zur Erfüllung der Aufgaben in der Funktionsebene des gehobenen Dienstes in der Sozialversicherung – Fachrichtungen gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung – erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen.“

6.2.3.2 Bundesländer

Im Bereich der Regierungen der Bundesländer, in deren Verantwortungsbereich die zuständigen Stellen für den Erlass von Fortbildungsprüfungsregelungen nach dem BBiG angesiedelt sind, waren für die regionalen Träger der Rentenversicherung Fortbildungsprüfungsregelungen überwiegend nicht feststellbar. Ausnahme bilden Hamburg und Niedersachsen (vergleiche nachfolgende Darstellung). Nicht nach dem BBiG erlassene Fortbildungsordnungen finden sich in Bayern und in NRW – *hierzu insgesamt zwei Regelungen - ; hier einige inhaltliche Hinweise unten unter „Sonstige Regelungen“*. Im Übrigen bieten die Rentenversicherungsträger für den gehobenen Dienst 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 KMK aus dem März 2009, auch beruflich Qualifizierten künftig einen Fachhochschulzugang zu ermöglichen, sind hier künftig zusätzliche erleichterte Anschlussmöglichkeiten erwartbar.

6.2.3.2.1 Hamburg

Hier wurde eine „Prüfungsordnung zur Durchführung der Fortbildungsprüfung zur Sozialversicherungsfachwirtin/zum Sozialversicherungsfachwirt der Fachrichtung Rentenversicherung“ vom 2. August 2002 erlassen. Rechtsgrundlage ist § 46 Absatz 1 BBiG (a. F.). Verordnungsggeber ist als zuständige Stelle die Behörde für Soziales und Familie. Abschlussbezeichnung ist „Sozialversicherungsfachwirtin/Sozialversicherungsfachwirt der Fachrichtung Rentenversicherung“.

Ziel der Fortbildungsprüfung

In § 12 wird als Ziel der Prüfung die „Feststellung, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die zur Erfüllung der Aufgaben in der Funktionsebene des gehobenen Dienstes der Fachrichtung gesetzliche Rentenversicherung erforderlichen fachtheoretischen Kenntnisse und berufspraktischen Fähigkeiten verfügen“, festgelegt.

6.2.3.1.2 Niedersachsen

Im Bundesland Niedersachsen ist eine „Fortbildungs- und Fortbildungsprüfungsordnung zur Durchführung der Fortbildung und Prüfung zur Sozialversicherungsfachwirtin/zum Sozialversicherungsfachwirt der Fachrichtung Rentenversicherung im Land Niedersachsen“ in der Bekanntmachung vom 9. März 2001 erlassen worden. Das Kultusministerium als damals zuständige Stelle hat diese Regelung auf der Grundlage des alten BBiG § 46 Absatz 1 erlassen. Abschlussbezeichnung ist Sozialversicherungsfachwirt/-in. Die fachtheoretische Fortbildung einschließlich Abschlussprüfung wird für die Dauer von mindestens zwölf Monaten im Fachbereich Rentenversicherung der Verwaltungsfachhochschule des Landes Schleswig-Holstein in Reinfeld durchgeführt.⁷² Die Durchführung der berufspraktischen Studienteile des Fortbildungslehrganges erfolgt beim jeweiligen Rentenversicherungsträger.

Ziel der Fortbildungsprüfung

Als Ziel des Fortbildungslehrganges sieht § 2 vor: „Der Fortbildungslehrgang vermittelt auf der Grundlage der vorangegangenen Ausbildung und der zuvor ausgeübten praktischen Tätigkeit in der Rentenversicherung die fachtheoretischen Kenntnisse und Methoden sowie die berufspraktischen Fertigkeiten, die zur *Erfüllung der Aufgaben in der Funktionsebene des gehobenen Dienstes* der Fachrichtung Rentenversicherung befähigen. Insbesondere die Fähigkeit zur selbstständigen Wissenserweiterung und zum Erkennen und Lösen von Problemen durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sollen entwickelt und gefördert werden.“

6.2.3.1.3 Sonstige Regelungen

Bayern

Im Zuständigkeitsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen werden durch die bayerischen Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bayern Süd, DRV Nordbayern und DRV Schwaben) Fortbildungsprüfungen durchgeführt. Das Ministerium hat für die Durchführung der Prüfung eine „Prüfungsordnung zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte in der Arbeiterrentenversicherung“ vom 19. August 1999 auf Rechtsgrundlage des § 46 Absatz 1 BBiG a. F. erlassen.

Gegenstand und Gliederung der Prüfung ergeben sich danach aus den bei den bayerischen Landesversicherungsanstalten geltenden Fortbildungsordnungen. Diese basieren auf inhalts-

⁷² Der Fachbereich Rentenversicherung wurde am 01. April 1993 errichtet. Anlass für die Errichtung eines eigenständigen Fachbereichs Rentenversicherung war die Entscheidung der Landesversicherungsanstalten Braunschweig, Freie und Hansestadt Hamburg, Hannover, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Thüringen sowie der Seekasse, die Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte für die Funktionsebene des gehobenen Dienstes künftig - länderübergreifend - gemeinsam vorzunehmen und die Verwaltungsfachhochschule Schleswig-Holstein mit der konzeptionellen Vorbereitung und späteren Durchführung zu betrauen. Zwischenzeitig ist auch die LVA Oldenburg-Bremen beigetreten.

gleichen Fortbildungsordnungen. Eine Abschlussbezeichnung ist nicht ersichtlich. Die Fortbildung umfasst eine Dauer von 700 Unterrichtsstunden.

Ziel der Fortbildung

Ziel der Fortbildung ist die Vermittlung von Kompetenzen, die die Angestellten zur Erledigung von Aufgaben in der gehobenen Funktionsebene benötigen und soll die Fähigkeit zur selbstständigen Wissenserweiterung und zum Erkennen und Lösen von Problemen wecken und fördern (§1 III). Es soll auch dazu befähigt werden, anderen Kompetenzen zu vermitteln sowie Mitarbeiter anzuleiten und zu führen“ (§ 4 III).

NRW: LVA Rheinprovinz

Im Bereich der zuständigen Stelle in NRW, seit dem 1. Januar 2008 das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, liegt zum einen eine „Dienstvereinbarungen zur Fortbildung bei der LVA Rheinprovinz“ aus November 2003 vor. Eine Abschlussbezeichnung ist nicht vorgesehen.

Die Theoretische Fortbildung soll mindestens 600 Unterrichtsstunden (über 26 Monate hinweg) umfassen. Während der Fortbildung sind mindestens 23 schriftliche Erfolgskontrollen zu fertigen.

Ziel der Fortbildung

Ziel der Fortbildung ist es die Angestellten zu befähigen, „in gehobenen Funktionen, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern, eingesetzt zu werden. Die Fortbildenden sollen nach Beendigung der Fortbildung über gründliche Kenntnisse allgemeiner Rechtsgrundsätze und des Sozialversicherungsrechts sowie der Rechtsanwendung, der Verwaltungsorganisation und der Führung von Mitarbeitern verfügen. Die staatsbürgerliche Bildung und das Verständnis für allgemeine Zusammenhänge des Staats-, Verwaltungs-, Wirtschafts-, Finanz- und Sozialwesens sind zu fördern“ (§ 1).

NRW: Deutsche Rentenversicherung Westfalen

Zum anderen ist in NRW eine „Dienstvereinbarung über die Fortbildungsordnung und Fortbildungsprüfungsordnung der Deutschen Rentenversicherung Westfalen“ vom 8. Januar 1999 gegeben. Eine Abschlussbezeichnung ist nicht vorgesehen. Die theoretische Fortbildung soll mindestens 700 Unterrichtsstunden umfassen; die Fortbildungsdauer soll 24 Monate nicht überschreiten. Die Fortbildung gliedert sich in einen theoretischen und in einen praktischen Teil im Umfang von 12 Wochen. Während der praktischen Fortbildung soll der Fortbildende Arbeitsplätze kennenlernen, die dem Ziel der Fortbildung genügen. Während des Fortbildungslehrganges sind mindestens 16 von 20 Erfolgskontrollen (Klausuren) zu fertigen.

Ziel der Fortbildung

„Ziel der Fortbildung ist die Vermittlung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten sowie berufspraktischer Fähigkeiten, die die Angestellten zur Erledigung von Aufgaben im gehobenen Verwaltungsdienst benötigen. Die Fähigkeit zur selbstständigen Wissenserweiterung und zum Erkennen und Lösen von Problemen soll geweckt und gefördert werden“ (§ 1). „Die Fortbildung soll die Fortzubildenden auch befähigen, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten anderen zu vermitteln sowie Mitarbeiter anzuleiten und zu führen“ (§ 4 III).

6.2.4 Unfallversicherung

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland sind in § 114 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII aufgelistet. Dies sind im Einzelnen:

- Gewerbliche Berufsgenossenschaften: Hier bestehen insgesamt 25 gewerbliche Berufsgenossenschaften, gegliedert nach Gewerbebezweigen, einschließlich der See-Berufsgenossenschaft.
- Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften: Neun regional gegliederte landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften, hierbei handelt es sich um die land- und forstwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften der Länder und die Gartenbau-Berufsgenossenschaft.
- Unfallkassen und Feuerwehr-Unfallkassen mit 32 Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand für Behörden und Betriebe des Bundes, der Länder und Gemeinden, sowie für Hochschulen, Schulen und Kindergärten, Hilfeleistungsunternehmen wie Feuerwehren, Lebensretter und ehrenamtlich Tätige.

Die unter staatlicher Aufsicht stehenden Berufsgenossenschaften und die öffentlichen Unfallversicherungsträger sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und verwalten sich selbst. Sie hatten sich bis Juni 2007 in drei getrennten Dachverbänden, dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG), dem Bundesverband der Unfallkassen (BUK) und dem Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften (BLB) zusammengeschlossen. Zum 1. Juni 2007 haben der HVBG und der BUK zum gemeinsamen Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) fusioniert.

Im Bereich der Gesetzlichen Unfallversicherung ist keine Regelung nach dem Berufsbildungsgesetz gegeben.

Eine Aufstiegsfortbildung wird durch eine „Studien- und Prüfungsordnung für den Studiengang ‚Recht der Gesetzlichen Unfallversicherung‘“ vom 4. August 2005, geändert am 19. Juni 2007, geregelt. Durchgeführt wird die Fortbildung durch die Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung, eine private, staatlich anerkannte Fachhochschule des Bundesverbandes der Unfallkassen (BUK) in Bad Hersfeld. Die Absolventen erhalten eine Bachelorurkunde, mit dem Grad „Bachelor of Law (LL.B)“.

Ziel der Fortbildung

Als Fortbildungsziel bestimmt § 2: „Das Studium vermittelt auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden eine auf die Aufgaben der Unfallversicherung als Zweig der Sozialversicherung bezogene Bildung, die zu einer Wahrnehmung gehobener Funktionen befähigt und die naturwissenschaftlichen, wirtschaftswissenschaftlichen und gesellschaftswissenschaftlichen Zusammenhänge aufzeigt.“

6.2.5 Arbeitslosenversicherung

Die für die Arbeitslosenversicherung zuständige Bundesagentur für Arbeit (BA) mit rund 100.000 Beschäftigten, davon rund 63.000 Arbeitnehmern, gliedert sich in die Zentrale in Nürnberg, 10 Regionaldirektionen, 176 Agenturen für Arbeit und gut 610 Geschäftsstellen. Hinzu kommen besondere Dienststellen, wie z. B. das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg oder die eigene Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (BA) - Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement (vgl. BA 2008). Am 1. August 1999 ist der Ausbildungsberuf „Fachangestellte/-r für Arbeitsförderung (FfA) in Kraft getreten. Im Bereich der Sozialversicherung wurde für die Arbeitslosenversicherung damit ein eigenständiger Ausbildungsberuf beibehalten, während sich die übrigen Sozialversicherungszweige in den Fachrichtungen des Sozialversicherungsfachangestellten wiederfinden. Im Jahr 2007 bestanden 3.594 Auszubildende bei den FfA (2006 4.439; 2005: 4.190).

Die Bundesagentur für Arbeit ist selbst zuständige Stelle nach dem BBiG. Sie hat keine Regelungen für Aufstiegsfortbildungen im nichttechnischen Dienst getroffen, obgleich sie im Vergleich zur sonstigen öffentlichen Verwaltung über ein besonders entwickeltes Personal- und Organisationsentwicklungskonzept verfügt (vgl. BA 2008, S. 26 ff.).

Seit Mitte 2005 wurde die Qualifizierung aller Mitarbeiter/-innen auf ein Bildungssystem mit am individuellen Bedarf orientierten Qualifizierungsmodulen umgestellt. Ziel dieses Bildungssystems ist es, unabhängig von formalen Bildungsabschlüssen notwendige Qualifikationen bedarfsorientiert zu vermitteln und Qualifizierungsprozesse adressatengerecht, effektiv und effizient zu gestalten. Dies bezieht sich auf die jeweils aktuelle Tätigkeit und auf eine im Rahmen der Personalentwicklung angestrebte Tätigkeit.

6.2.6 Tabellen Sozialversicherungen

Bund: Fortbildungsprüfungsregelungen Sozialversicherungen				
	Krankenversicherung	Rentenversicherung / Knappschaft	Arbeitslosenversicherung	Unfallversicherung
Regelung	PO nach § 54 Berufsbildungsgesetz zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum/zur Krankenversicherungsfachwirt/-in	PO für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/-in - Fachrichtungen gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung	Keine BBiG-Regelung gegeben	Keine BBiG-Regelung, aber: Studien- u. PO f. d. Studiengang, Recht der Gesetzl. Unfallversicherung
Datum	10. Feb. 2007	27. Dez. 2006		4. Aug. 2005,
Abschlussbezeichnung	Krankenkassenfachwirt/-in	Sozialversicherungsfachwirt/-in Fachrichtung gesetzliche Rentenversicherung bzw. Fachrichtung knappschaftl. Sozialversicherung		Bachelor of Law (LL.B)
Zuständige Stelle	Bundesversicherungsamt (BVersA)	Bundesversicherungsamt (BVersA)	Bundesagentur für Arbeit	(Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung)
Ermächtigungsgrundlage	§ 54 BBiG n.F.	§ 54 BBiG n.F.		
Zulassungsvoraussetzung				
I a spezifische Berufsausbildung	X*	X*		
I b einschlägige Berufsausbildung				
I c Berufsausbildung	X	X		
II a spezifische Berufspraxis				
II b einschlägige Berufspraxis	X (1 bzw. 2 J.)	X (2 bzw. 4 J.)		
II c Berufspraxis				
Sonstiges	FH o. HS-Studium; ohne Berufsausbildung aber mit FoB; erfolgreiche Fortbildungsteilnahme	FH o. HS-Studium; erfolgreiche Fortbildungsteilnahme		
Bestehen der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche				
B = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche (im Durchschnitt), höchst- ens in <i>einem</i> Bereich nicht aus- reichend				
C = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche (im Durchschnitt), höchst- ens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend	X	X**		
D = Bestehen aller Prüfungsteile				
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend	X	X		
F = Sonstiges		Berücksichtigung Fortbil- dungsprüfungsarbeiten		
Dauer der Fortbildung (Std.)	mind. 500 Std.	mind. 900 Std.		
Prüfungsformen schriftlich	X (720 Min.)	X (1.200 Min.)		
mündlich	X (<60 Min.)	X (>40, <50 Min.)		
praktisch				
Anmerkungen	*auch entspr. Bildungsmaß- nahmen ausreichend; § 9 IV ausländ. Bildungsabschlüsse; §11 II Elternzeit; Befreiung von Prüfungsbestandteilen möglich (§14 IV);	*auch entspr. Bildungsmaßnah- men ausreichend; **ungenügende Bewertung mgl.; § 10 IV Berück- sichtigung ausländ. Bildungsab- schlüsse; §12 II Regelung Eltern- zeit; Befreiung von Prüfungsbe- standteilen möglich (§13 IV)		

Länder: Fortbildungsprüfungsregelungen Sozialversicherungen				
Bundesland		Bayern	Hamburg	Hamburg
Sozialversicherung	Krankenversicherung	Rentenversicherung	Rentenversicherung	Krankenversicherung
Regelung	Keine BBiG-Regelung, aber: <i>Musterfortbildungsordnung AOK-Betriebswirt für regionale Versicherer</i>	Keine BBiG-Regelung, aber: <i>Fortbildungsordnung für die Landesversicherungsanstalten (gehobene Funktionsebene)</i>	PO zur Durchführung von Fortbildungsprüfung zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/-in der Fachrichtung Rentenversicherung	Keine BBiG-Regelung, aber: <i>Fortbildungs- und PO der Orts-, Betriebs- u. Innungskrankenkassen im Lande Freie und Hansestadt Hamburg</i>
Datum		Inkrafttreten 1. Okt. 1999	2. Aug. 2002	24. Jun. 1980
Abschlussbezeichnung	AOK-Betriebswirt	- / -	Sozialversicherungsfachwirt/-in der Fachrichtung Rentenversicherung	
Zuständige Stelle	(AOK-Bundesverband)	(DRV Bayern Süd/Nordbayern/Schwaben)	Behörde für Soziales und Familie	(Landesverbände der Orts-, Betriebs- u. Innungskrankenkassen in HH)
Ermächtigungsgrundlage	<i>Interne Regelung auf Grundlage einer Musterempfehlung des AOK-Bundesverbandes</i>	<i>Interne Regelung</i>	§ 46 BBiG a.F.	§ 414 e Buchst. F Reichsversicherungsordnung
Zulassungsvoraussetzung				
I a spezifische Berufsausbildung	X	X	X	
I b einschlägige Berufsausbildung	X	X		
I c Berufsausbildung			X	
II a spezifische Berufspraxis		X	X (3/6 J.)	
II b einschlägige Berufspraxis				
II c Berufspraxis				
Sonstiges	<i>Eignungstest; erfolgreiche* Teilnahme an Fortbildungslehrgang</i>	<i>FH o. HS-Studium; Fortbildungen; Teilnahme an Fortbildungslehrgang</i>	Ohne Berufsausbildung, aber mit FoB; Teilnahme an Fortbildungslehrgang;	
Bestehen der Prüfung				
A = Bestehen aller Prüfungsbereiche				
B = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>einem</i> Bereich nicht ausreichend				
C = Bestehen aller Prüfungsbereiche (im Durchschnitt), höchstens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend			X	
D = Bestehen aller Prüfungsteile	X			
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend		X	X	
F = Sonstige		<i>i.d. schriftlichen Prüfung drei nicht-ausreichende Bewertungen möglich</i>	Kein mangelhaft i. mündl. Prüfung	
Dauer der Fortbildung (Std.)	1.000	700		
Prüfungsformen: schriftlich	X (Studienarbeit v. 3 Mon.)	X (1.440 Min.)	X (1.200 Min.)	
mündlich	X	X (<30 Min.)	X (<60 Min.)	
praktisch				
Anmerkungen	<i>*Alle 7 Leistungsnachweise mit ausr.</i>		§ 11 behinderte Menschen	

Länder: Fortbildungsprüfungsregelungen Sozialversicherungen			
Bundesland	Niedersachsen	NRW	NRW
Sozialversicherung	Rentenversicherung	Rentenversicherung	Rentenversicherung
Regelung	Fortbildungs- u. Fortbildungsprüfungsordnung zur Durchführung der Fortbildung und Prüfung zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/-in der Fachrichtung Rentenversicherung im Land Niedersachsen	<i>Keine BBiG-Regelung, aber: Dienstvereinbarung zur Fortbildung bei der LVA Rheinprovinz</i>	<i>Keine BBiG-Regelung, aber: Dienstvereinbarung über die Fortbildungsordnung und Fortbildungsprüfungsordnung der Deutschen Rentenversicherung Westfalen (Funktionsebene des gehobenen Dienstes)</i>
Datum	9. Mär. 2001	Nov. 2003	Inkrafttreten zum 8. Jan. 1999
Abschlussbezeichnung	Sozialversicherungsfachwirt/-in	- / -	- / -
Zuständige Stelle	Kultusministerium	(LVA Rheinprovinz)	(Deutschen Rentenversicherung Westfalen)
Ermächtigungsgrundlage	§ 46 BBiG a.F.	Interne Regelung	Interne Regelung
Zulassungsvoraussetzung			
I a spezifische Berufsausbildung		X	X
I b einschlägige Berufsausbildung			
I c Berufsausbildung			
II a spezifische Berufspraxis		X* (0/2 J.)	X
II b einschlägige Berufspraxis			
II c Berufspraxis			
Sonstiges	Teilnahme an Fortbildungslehrgang	<i>Fortbildungsmaßn.; Eignungstest; *Note ausschlaggebend;</i>	
Bestehen der Prüfung			
A = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche			
B = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche (im Durchschnitt), höch- stens in <i>einem</i> Bereich nicht aus- reichend			
C = Bestehen aller Prüfungsbe- reiche (im Durchschnitt), höch- stens in <i>zwei</i> Bereichen nicht ausreichend	X	X	X
D = Bestehen aller Prüfungsteile			
E = Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit ausreichend	X	X	X
F = Sonstige	<i>Noten Fortbildungslehrgang berücksichtigt*</i>	<i>i. mündl. Prüfung mind. ausr. Bewertung</i>	<i>Noten Fortbildungslehr- gang berücksichtigt</i>
Dauer der Fortbildung (Std.)	1.160	600	700
Prüfungsformen schriftlich	X (1.200 Min.)	X (1.200 Min.)	X (1.200 Min.)
mündlich	X (<60 Min.)	X (<30 Min.)	X (<30 Min.)
praktisch			
Anmerkungen	Praktischer Fortbildungsteil vorge- sehen; Fortbildung durch Verwal- tungsfachhochschule durchgeführt; *14 Leistungsnachweise in Fortbil- dung vorgesehen		<i>Praktischer Fortbildungs- teil vorgesehen</i>

6.2.7 Zwischenergebnis

- Im Bereich der Bundesverwaltung sind für die unterstellten Sozialversicherungsträgern zwei berufsqualifizierende Abschlussregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz durch das Bundesversicherungsamt im Bereich Rentenversicherung/Knappschaft sowie im Krankenversicherungsbereich gegeben. Diese können aufgrund der Regelung des Artikels 87 Absatz 2 des Grundgesetzes unter Umständen auch im Länderbereich Anwendung finden. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung sind keine Regelungen vorgesehen; es besteht ein Bildungssystem mit am individuellen Bedarf orientierten Qualifizierungsmodulen.
- Im Bereich der den Bundesländern unterliegenden Sozialversicherungsträgern finden sich zwei berufsqualifizierende Abschlussregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz im Bereich Rentenversicherung/Knappschaft in den Bundesländern Hamburg und Niedersachsen. In Bayern findet sich eine Prüfungsordnung nach dem BBiG in der „Arbeiterrentenversicherung“ ohne Abschlussbezeichnung. Die Regelungen von Gegenstand und Gliederung der Prüfung sind jedoch den Landesversicherungsanstalten überlassen. Die Gesetzliche Unfallversicherung setzt im Bereich der Aufstiegsfortbildung auf eine akademische Qualifizierung mit einem Bachelor-Abschluss.
Im Krankenversicherungsbereich sind durch die Spitzenverbände von AOK, BKK und IKK Musterregelungen für eine Aufstiegsfortbildung gegeben, die jedoch durch die einzelnen Sozialversicherungsträger durch interne Regelungen mit entsprechenden Zertifikaten umgesetzt werden. Die Abschlussbezeichnung AOK-Betriebswirt harmoniert nicht mit der ansonsten die Berufsbildung prägenden, im Kammerbereich und ansonsten im ÖD bestehenden Systematik der Aufstiegsfortbildung.
- Die Fortbildungsprofile zielen überwiegend auf eine gehobene Sachbearbeitung bei den bestehenden BBiG-Regelungen. Eine Führungsrolle sehen die Nicht-BBiG-Regelungen der AOK sowie in NRW vor.
- Der Umfang der Fortbildung im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung/Knappschaft weist mit einer Spannweite von 600 bis 1.160 Unterrichtsstunden eine erhebliche Ungleichheit auf (BBiG-Regelungen: 900 bis 1.160). Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung ist eine erhebliche Unterschiedlichkeit durch eine Spannweite von 500 bis 1.000 Unterrichtsstunden gegeben (BBiG-Regelung: 500).
- Die Zulassungsvoraussetzungen sehen unterschiedlich lange Zeiten der Berufspraxis (von keiner bis drei Jahren) in der Sozialversicherung vor.

- Die Prüfungsdauer der BBiG-Regelungen weist mit einer Spannweite von 1.200 bis 1.440 Minuten bzw. 20 bis 24 Stunden im Bereich der Rentenversicherung eine relative Gleichheit auf; im Krankenversicherungsbereich ist eine Prüfungsdauer von 720 Minuten oder 12 Stunden gegeben.
- Die Bestehensregelungen der Prüfung fordern im Bereich der BBiG-Regelungen der Rentenversicherung insgesamt für das Bestehen der Abschlussprüfung, das Bestehen aller Prüfungsbereiche im Durchschnitt, höchstens in zwei Bereichen eine nicht „ausreichende“ Bewertung. Bei der Regelung des Bundesversicherungsamtes ist bemerkenswerterweise auch eine „ungenügende“ Bewertung einer Prüfungsarbeit möglich. Die BBiG-Regelung des BVersA für die Krankenversicherung fordert für das Bestehen der Abschlussprüfung, das Bestehen aller Prüfungsbereiche im Durchschnitt, höchstens in zwei Bereichen eine nicht „ausreichende“ Bewertung.
- Bemerkenswert ist die teilweise vorgesehene berufspraktische Fortbildung durch Einsatz der Fortzubildenden an Arbeitsplätzen entsprechend der Fortbildungsziele (so in Fortbildungsregelung Rentenversicherung Niedersachsen, aber auch in nicht-BBiG-Regelung des DRV Westfalen oder im AOK-Bereich). In der niedersächsischen Regelung und der Regelung des Bundesversicherungsamtes in der Fachrichtung Rentenversicherung/Knappschaft werden zudem die Noten der Prüfungsarbeiten des Fortbildungslehrganges in die Bewertung der Abschlussprüfung mit einbezogen.

6.3 Justiz⁷³

6.3.1 Übersicht

Mit der Neuordnung des Ausbildungsberufes Justizfachangestellte/-r wurde 1998 die Qualifizierung von Justizangestellten auf eine neue Grundlage gestellt.⁷⁴ Dem Ausbildungsprofil liegt das Konzept einer Neuorganisation der Justizabläufe zugrunde, die in Serviceeinheiten bei Gerichten und Staatsanwaltschaften früher getrennte Aufgabenbereiche der Schreib- und Geschäftsstellenkräfte zusammenführt und durch die so geschaffenen Mischarbeitsplätze ein erhöhtes Anforderungsprofil erreichen wollte. Die bisherige zweijährige Ausbildung der Justizangestellten wurde dabei auf eine dreijährige Ausbildung umgestellt. Der Ausbildungsberuf wurde infolge nur von einigen Justizverwaltungen aufgenommen. Im Jahr 2007 waren insgesamt 629 Neuabschlüsse zu verzeichnen; zuletzt 2009 in acht von sechzehn Bundesländern⁷⁵.

Was ist der Hintergrund für die unterschiedliche Akzeptanz? Justiz und Rechtspflege sind als klassische Bereiche der hoheitlichen Verwaltung eine Domäne der Beamten.⁷⁶ Die einzelnen in der föderalen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland gegebenen Justizverantwortlichen haben unterschiedliche Wertentscheidungen für den Zugang von Beschäftigten in die Funktionsebene des mittleren Dienstes getroffen.

Zum Teil wird vollständig auf beamtenrechtliche Laufbahnen gesetzt, wie z. B. in Bayern und Niedersachsen. Andere Bundesländer setzen auf ein sogenanntes „Kronenmodell“ in dem die Einstiegsqualifizierung über die berufliche Bildung erfolgt, um anschließend noch eine zusätzliche verkürzte Qualifizierung für den Zugang zum mittleren Justizdienst zu absolvieren (z. B. Nordrhein-Westfalen, Hessen)⁷⁷. Wieder andere Bundesländer setzen beide Systeme nebeneinander, mit der Konsequenz, dass beruflich Gebildete für die Eröffnung von Karrieremöglichkeiten auf eine umfassende weitere Ausbildung für die laufbahnrechtliche Zulassung als Beamte angewiesen sind. Denn es gilt grundsätzlich, dass ein Aufstieg in der Justiz nur für Beschäftigte

⁷³ Vgl. auch PANNEN, Ralf/ELSNER, Martin: Verbesserung der Qualität der Justizfachangestelltenausbildung - Ergebnisse einer Evaluationsstudie in Nordrhein-Westfalen: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 38 (2009)2, S. 49 f.

⁷⁴ Vgl. Verordnung über die Berufsausbildung zum Justizfachangestellten/zur Justizfachangestellten, vom 26. Januar 1998, BGBl. 1998 Teil I Nr. 6 vom 30. Januar 1998, S.195 ff.

⁷⁵ Baden-Württemberg (483; 2006, insgesamt 657 Auszubildende), Berlin (46), Bremen (11), Hessen (474), *Niedersachsen* (111), Brandenburg (68), Hamburg (33), Mecklenburg-Vorpommern (59), Nordrhein-Westfalen (887).

⁷⁶ Rechtlicher Hintergrund: Artikel 33 des Grundgesetzes: Absatz 4: Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Absatz 5: Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln.

⁷⁷ Ein weiteres, konsequenteres Modell stellt die Integration des Zugangs zu den Beschäftigtensystemen für Angestellte und Beamte dar. Hier ermöglicht die Prüfung des Ausbildungsberufes zugleich die Zulassung zur beamtenrechtlichen Laufbahn (siehe hier die Regelung für die allgemeine Verwaltung in Bremen).

in beamtenrechtlichen Laufbahnen möglich ist.⁷⁸ Eine berufsbildungsbezogene Aufstiegsfortbildung, analog der Qualifizierung der Verwaltungsfachwirte oder der Angestelltenprüfung II in der allgemeinen Verwaltung, ist hier nicht vorgesehen.

Berufliche Entwicklungen sind bisher in die Richtung Gerichtsvollzieher, die jedoch auch auf mittlerer Beschäftigungsebene eingesetzt sind oder im Aufstieg zum Rechtspfleger im gehobenen Dienst möglich. Beides sind jedoch beamtenrechtliche Laufbahnen. (Zu beachten ist zudem, dass einzelne Bundesländer (z. B. Bayern, Niedersachsen) die gegebenen Laufbahnregelungen in Richtung einer Einheitslaufbahn im Beamtenbereich weiterentwickeln. Die bisherigen Schranken durch formalisierte Aufstiegsqualifizierungen mit Abschlusszertifikaten würden entfallen.)

Nachteil der bisherigen Beamtenausbildung ist, dass sie nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führt und im sozialversicherungs- und tarifrechtlichen Bereich mit Benachteiligungen verbunden ist. Insbesondere das praktizierte „Kronenmodell“ bietet sich als ein funktionaler Einstieg in eine anerkannte Berufsausbildung dar. Letztlich ist der dem Allgemeinwohl verpflichtete Wille des Gesetzgebers ausschlaggebend, eine sachgerechte Entscheidung zu treffen.

Qualifizierungsmöglichkeiten⁷⁹

Auch in der Justiz und Rechtspflege verändern sich Strukturen durch eine intensive Verwaltungsmodernisierung. (vgl. ELSNER, 2004). Die Ansprüche an die Kunden- und Dienstleistungsorientierung wachsen, neue Anforderungen in den Bereichen einer Professionalisierung der Personalwirtschaft, eines betriebswirtschaftlichen Rechnungswesens und Controllings, einer E-Justiz oder auch eines Qualitätsmanagements entstehen. Fortbildungen sind erforderlich, um die beruflichen Kenntnisse zu erweitern und sich ggf. auf ein bestimmtes Aufgabenfeld

⁷⁸ Allerdings kann tarifrechtlich auch eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei der Erwartbarkeit der Erfüllung der Anforderungen der Tätigkeit in Betracht kommen.

⁷⁹ Bestimmte Weiterbildungsangebote können auch den Weg zu beruflichem Aufstieg ebnen. In der Regel sind dafür einige Jahre Berufserfahrung erforderlich. Hier bieten sich nach dem Angebot des KURSNET der Bundesagentur für Arbeit z.B. folgende aufstiegsorientierte Weiterbildungsmöglichkeiten an (Stand 9/09):

- Betriebswirt/-in (staatl. gepr.) - Recht

Wer über die erforderliche Hochschulzugangsberechtigung verfügt, kann (auch) ein Hochschulstudium anstreben. Für Justizfachangestellte kommen z.B. folgende Studiengänge in Betracht:

- Dipl.-Rechtspfleger/-in (FH)
- Dipl.-Verwaltungswirt/-in (FH)
- Dipl.-Verwaltungsbetriebswirt/in (FH)
- Dipl.-Wirtschaftsjurist/-in/ -Arbeitsjurist/-in (FH)

Weiterhin besteht die Möglichkeit, sich durch ein Studium als Beamter/Beamtin des Justizvollzugsdienstes im gehobenen Dienst weiterzubilden.

zu spezialisieren. Hier könnten spezifische Aufstiegsprofile der Berufsbildung Perspektiven für die Qualifikationsentwicklung in der Justiz Optionen eröffnen.⁸⁰

6.3.2 Zwischenergebnis

Auch die Justiz hat sich der berufsbildungspolitischen Forderung „Kein Abschluss ohne Anschluss“ für die in seinem Bereich eröffneten berufsbildenden Qualifizierungswege zu stellen und zur Steigerung seiner Attraktivität als Arbeitgeber konsequente Personalentwicklungskonzepte anzubieten. Dabei sollten grundsätzlich auch die im Berufskonzept enthaltenen ordnungsbezogenen Anforderungen, insbesondere die Gewährleistung der Berufsmobilität der Beschäftigten, berücksichtigt werden. Aus ökonomischen Gründen sollten auch Doppelungen der Qualifizierung vermieden werden. Dabei sollte auch ein funktionaler Ansatz verfolgt werden, der Perspektiven für die beschriebenen Ziele ausweist, aber weder die Systeme Berufsbildung oder Laufbahnprinzip dogmatisiert.

Für die Anwärterausbildung für den mittleren Justizdienst, wird mittlerweile in den Regelungen die Berechtigung zur Führung die Berufsbezeichnung „Justizfachwirt“ gegeben. Diese Bezeichnung steht jedoch im Widerspruch zu der Bewertung der Fachwirtqualifizierung in den meisten übrigen Bereichen der Wirtschaft und des ÖD, wo im Allgemeinen eine Aufstiegsfortbildung für die mittlere Führungsebene bzw. auf die gehobene Sachbearbeitungsebene durch den Begriff Fachwirt/-in belegt ist.

In diesem Zusammenhang sei an eine aktuelle Initiative der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) erinnert, die neben flankierenden tarifrechtlichen Anforderungen, den Bereich der Aus- und Fortbildung für Angestellte in der Justiz neu zur Diskussion stellen möchte.⁸¹

⁸⁰ Denkbar wäre hier auch eine Gestaltung dergestalt, dass durch einen berufsbildungsrechtlichen Abschluss der Zugang zur beamtenrechtlichen Laufbahn des gehobenen Dienst ermöglicht wird.

⁸¹ Verdi: Ein Positionspapier der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zur künftigen Aus- und Fortbildung für Angestellte in der Justiz, angekündigt für Herbst 2009.

7 Abschlussbewertung

Nachfolgend soll in weiteren Arbeitsschritten nach der erfolgten differenzierten Erfassung der Aufstiegsfortbildungsregelungen in den unterschiedlichen Bereichen des Öffentlichen Dienstes eine zusammenfassende Bestandsaufnahme geben werden (Abschnitt 7.1), um anschließend mit der Entwicklung eines Modells einer Aufstiegsfortbildung des ÖD eine systematische Diskussion hinsichtlich der Gestaltung dieses Fortbildungssystems zu geben (7.2). Sodann erfolgt die Beschreibung der Wege ein solches System ordnungsrechtlich durch Standardisierung nach den §§ 53, 54 BBiG zu schaffen (7.3). In Abschnitten 7.4-6 sollen dann erste mögliche Modelle zur Gestaltung einzelner Aufstiegsfortbildungsregelungen skizziert werden, um endlich Benchmarks für den ÖD für die Gestaltung seiner Aufstiegsfortbildung (7.7), Trends und Forschungsbedarfe auszuweisen (7.8) und eine Handlungsstrategie zur Erreichung der gesetzten Ziele aufzuzeigen (7.9).

7.1 Aktuelle Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im ÖD

Eine abschließende Bewertung der Aufstiegsfortbildungsregelungen ergibt folgenden Sachstand in der beruflichen Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes:

7.1.1 Verbreitung von Aufstiegsfortbildungsregelungen

Ausgangsfrage dieser Untersuchung zur Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst war: „Beruflicher Abschluss ohne Anschluss?“. Wie sieht nun der aktuelle Stand der Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz aus?

7.1.1.1 Allgemeine Verwaltung

Bundesverwaltung

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung finden sich auf Bundesebene bei den bestehenden sieben zuständigen Stellen insgesamt drei Regelungen nach § 54 des Berufsbildungsgesetzes. Abschlussbezeichnung ist 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 Bundesländern finden sich in vierzehn von sechzehn Landesverwaltungen Aufstiegsfortbildungsregelungen. In elf Bundesländern sind Aufstiegsfortbildungsregelungen nach dem Berufsbildungsgesetz entsprechend § 54 gegeben (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Bremen, Hessen, NRW, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen,

Sachsen-Anhalt, Thüringen). Abschlussbezeichnung ist 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 auf. Hamburg setzt in der Aufstiegsqualifizierung auf einen Studiengang mit Bachelorabschluss. Nur in Rheinland-Pfalz und im Saarland gibt es keine Regelungen. Beachtenswert sind spezifische Fortbildungsprofile in Thüringen und Bayern zur Abdeckung des Qualifizierungsbedarfes infolge der Verwaltungsmodernisierung (Betriebswirt/-in; kommunale Bilanzbuchhalter/Finanzbuchhalter/-in).

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 und Nordrhein-Westfalen liegen eigenständige Regelungen vor. In Brandenburg sind drei nach dem Berufsbildungsgesetz geregelte z. T. unterschiedliche Fortbildungsprofile gegeben. Berufsbezeichnungen sind 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 Berufsbildungsgesetz, die jedoch auf einer einheitlichen Empfehlung des regionalen Städtetages beruhen. Im Saarland, in Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz besteht für die Kommunalbeschäftigten im Unterschied zu den Bediensteten der Landesverwaltung ein Angestelltenlehrgang II; auch in Bayern besteht eine solche nicht BBiG-geregelte Aufstiegsfortbildung. Die Zertifikate sehen die Berufsbezeichnung Verwaltungsfachwirt vor. In Hamburg ist keine akademische Qualifizierung vorgesehen.

Insgesamt

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. Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, NRW, Sachsen-Anhalt, 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 denen grundsätzlich eine BBiG-Regelung besteht,

dennoch nur ein Angestelltenlehrgang angeboten wird (z. B. in Sachsen-Anhalt).⁸² Danach gilt für Verwaltungsfachangestellte, dass ein beruflicher Anschluss an den Ausbildungsabschluss besteht. Dabei ist der Vorbehalt zu beachten, dass der „Anschluss“ nicht zu einem BBiG-Fortbildungsabschluss, sondern nur zu einem Zertifikat führen kann. Für Fachangestellte für Bürokommunikation gilt auch dies nur eingeschränkt, da diese oftmals nicht zu einer Fortbildung zugelassen werden.

7.1.1.2 Archiv, Bibliothek, Dokumentation (ABD)

Bisher ist für beruflich Qualifizierte im Bereich ABD und insbesondere für die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste nur im Bundesland Hessen eine Anschlussqualifizierung geregelt. Berufsabschlussbezeichnung ist Fachwirt/-in für Informationsdienste. Im Bereich des Bundes hat das Bundesverwaltungsamt den Erlass einer entsprechenden Aufstiegsfortbildungsregelung angekündigt. Für beruflich qualifizierte Fachkräfte im ABD-Bereich gilt daher: Kein berufsbildungsbezogener Anschluss unter diesem Abschluss. Tarifrechtlich ist im ÖD 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.

7.1.1.3 Justiz

Im Bereich der Justiz sind keine Aufstiegsfortbildungsregelungen im Bereich der Berufsbildung gegeben.⁸³ 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 und Hessen. Hier wird beruflich gebildeten Justizfachangestellten nach einer Zusatzqualifizierung der Weg in die beamtenrechtliche Laufbahn des mittleren Dienstes und seinen

⁸² Dies verdeutlicht die spezifische Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung des ÖD, die - soweit aus den Rückmeldungen der zuständigen Stellen hinsichtlich von bestehenden BBiG-Regelungen ersichtlich - grundsätzlich wegen der tarifrechtlichen Setzungen eigenständige Angestelltenlehrgänge II mit eigenen Berufsbezeichnungen und zusätzlich Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBiG durch die zuständigen Stellen vorsehen. Dadurch sind u. U. Doppelstrukturen gegeben, die sich auch in besonderen Anforderungen an die Fortbildungsträger und Fortzubildenden niederschlagen können, wie z. B. in doppelten Prüfungsaufwand.

⁸³ Bemerkenswert ist die Entwicklung in Niedersachsen, wo die Bezeichnung „Justizfachwirt/-in“ für Qualifizierungen von Beamten/Beamtinnen des mittleren Justizdienstes genutzt wird und damit eine „Marke“ der Aufstiegsfortbildung in der Berufsbildung auf einem wesentlich geringeren Qualifizierungsniveau verwandt wird.

Entwicklungsperspektiven eröffnet. Zu beachten ist, dass die Ausbildung der Justizfachangestellten nur in neun von sechzehn Bundesländern statistisch erfasst wird.⁸⁴ Insgesamt ist hier zu fordern, dass für beruflich Qualifizierte eine Aufstiegsfortbildung sichergestellt wird. Die muss nicht notwendigerweise durch eine berufliche Aufstiegsfortbildungsregelung sichergestellt werden, sondern könnte auch durch eine konsequente Eröffnung der Beamtenlaufbahnen im Aufstiegsbereich stattfinden. Voraussetzung ist die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen im Rahmen der laufbahnbezogenen Zulassungsverfahren. Vorstellbar wäre neben dem „Kronenmodell“ auch die unmittelbare Eröffnung des Zugangs zu den Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes durch Berufsabschlüsse der Erstausbildung und der Fortbildung. Bemerkenswert ist abschließend eine geplante Initiative der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zur Schaffung eines Justizfachwirtes für die Justizverwaltung.

7.1.1.4 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 differenziertes Personalentwicklungskonzept besteht. Neben diesem ordnungspolitisch fragwürdigen 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 Abschlussbezeichnung Sozialversicherungsfachwirt/-in. Diese Regelung erfasst Beschäftigte bei Sozialversicherungsträgern in nachgeordneten 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 Ebene der Länder finden sich nur in Hamburg und Niedersachsen entsprechende BBiG-Regelungen mit Fortbildungsabschlüssen. Daneben sind weitere Qualifizierungswege ohne Berufsbezeichnungen in Bayern und Nordrhein-Westfalen auffindbar.

⁸⁴ Beachte: Eventuell werden im Bundesbereich durchgeführte Ausbildungen länderbezogen statistisch erfasst.

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 eingangs erwähnte Empfehlung der KMK, auch beruflich Qualifizierten künftig einen Fachhochschulzugang zu ermöglichen, sind hier künftig zusätzliche erleichterte Anschlussmöglichkeiten gegeben. Insgesamt ergibt sich jedoch derzeit eine unzureichende Verbreitung von Aufstiegsfortbildungsregelungen. Beachtenswert ist daher die Diskussion eines staatlich anerkannten Fortbildungsabschlusses nach § 53 BBiG im Bereich der Rentenversicherungsträger.

Krankenversicherung

Im Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung findet sich beim Bundesversicherungsamt eine BBG-Regelung zum Krankenkassenfachwirt/-in, die insbesondere als Zielgruppe Fachkräfte aus dem Bereich IKK und BKK haben. Daneben gibt es in einigen Bundesländern, wie Bayern und NRW, Regelungen der AOKen zu einem „AOK-Betriebswirt“, der der Fachwirteebene des ÖD 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 Bachelorabschluss unterschieden. Darüber besteht noch eine Master-Ebene. Somit sind insgesamt fünf Ebenen unterschieden. Konsequenz dieses Ansatzes ist es jedoch, dass damit die berufsbildungsbezogenen Abschlüsse unterhalb der akademischen Abschlüsse eingeordnet werden. Dies steht gegen die Vorstellungen in der aktuellen Diskussion zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Bemerkenswert ist jedoch der mögliche weitere Aufstieg durch eine Weiterqualifizierung bis zum Bachelor-Abschluss in enger Kooperation mit einer Hochschule. Aktuell gibt es im AOK-Bereich Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt durch eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage einer hier bestehenden 54er-BBiG-Regelung. Dadurch kann der erhebliche Aufwand zur Schaffung bundesweiter Aufstiegsfortbildungsregelungen durch die einzelnen zuständigen Stellen in diesem Bereich umgangen werden. Gleichzeitig wird auch eine Standardisierung der Aufstiegsfortbildung erreicht, da diese nicht von den zuständigen Stellen in unterschiedlicher Weise ausgestaltet werden.

7.1.1.5 Statistik

Wie werden diese bestehenden Regelungen zur Aufstiegsfortbildung tatsächlich genutzt? Die amtliche Statistik des Statistischen Bundesamtes erfasst bei den Verwaltungsfachwirten

2006 insgesamt 847 Fortbildungsprüfungen.⁸⁵ 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 Fortbildungsprüfungsregelungen Sozialversicherungsfachwirte, Krankenkassenfachwirte und Fachwirte für Informationsdienste liegen unverständlicherweise keine statistischen Angaben aus der Bundesstatistik vor.

7.1.2 Fortbildungsziele

Die in den Zielen der Fortbildungsprüfungsregelungen formulierten Fortbildungsprofile weisen in der Regel, anders als im privatwirtschaftlichen Bereich, weniger eine Führungsrolle, sondern eine Tätigkeit in der gehobenen Sachbearbeitung aus. Eine Ausnahme bildet die BBiG-Regelung Baden-Württembergs für die allgemeine Verwaltung; allein hier wird auch die Ausbildereignung als ein wesentliches Qualifizierungselement einbezogen. Ansonsten finden sich auch bei Zertifikatsfortbildungen im Sozialversicherungsbereich Fortbildungsprofile mit Führungskompetenzen. Das Fortbildungsziel einer „gehobenen Sachbearbeitung“ bildet einen wesentlichen Unterschied zu dem im Kammerbereich ausgeprägten Funktionsbild einer „Führungskraft mittlerer Ebene“. Zu beachten ist jedoch, dass sich in den Fortbildungsinhalten überwiegend auch Führungskompetenzen finden, z. B. Verwaltungsmanagement, Verwaltungsbetriebswirtschaft, Controlling. Insoweit ist ein gewisser Widerspruch gegeben. Aus der kommunalen Praxis ist zu vernehmen, dass eine Verwaltungsfachwirtqualifizierung durchaus als Führungsqualifizierung verstanden wird.⁸⁶

7.1.3 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

⁸⁵ Hier scheinen jedoch sowohl Regelungen nach dem Berufsbildungsgesetz als auch von Angestelltenlehrgängen II erfasst zu sein. Denn Bayern wird hier mit 205 Prüfungen erfasst, obgleich hier keine BBiG-Regelung gegeben ist. Zum aktuellen Zustand der amtlichen Statistik nach Umstellung der Statistik auf die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes von 2005, siehe Seite 31;

⁸⁶ Vgl. Ergebnisse Evaluationsworkshop, A 1.3.1 (I.), S. 149

oder Fachangestellte für Bürokommunikation. Oftmals sind, wie schon festgestellt, auf der Länder- und Kommunalebene die Fachangestellten für Bürokommunikation nicht unmittelbar mit einbezogen (z. B. Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, NRW, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein).

Bei spezifischer Berufsausbildung ist in der Regel eine einschlägige, dreijährige Berufspraxis, bei einschlägiger Berufsausbildung sind häufig sechs Jahre 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 die mehrjährigen Zeiten der Fortbildung berücksichtigt werden. Im Bereich der Bundesregelungen nach § 53 BBiG sind nach neuesten Entwicklungen nur noch ein- bzw. zweijährige Praxiszeiten erforderlich.⁸⁷ Es fragt sich, ob hier nicht der Spielraum der einzelnen Verwaltungen zu einer selbstverantworteten Personalentwicklung durch die Vorgabe umfangreicher Praxiszeiten unangemessen eingeschränkt wird. In der Regel ist die erfolgreiche Teilnahme an den Fortbildungslehrgängen mit eigenen Prüfungen zur Zulassung erforderlich. Dies führt zu einem erheblichen Mehraufwand für die Absolventen.

Sozialversicherungen

Im Bereich der Sozialversicherungen sind die Zulassungsvoraussetzungen für die wenigen bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen gleichförmig normiert. Sie erfordern in der Regel eine spezifische Berufsausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte. Zum Teil setzen sie aber auch nur gleichwertige Fortbildungsmaßnahmen oder sonstige Berufsausbildungen mit entsprechend verlängerten Zeiten einschlägiger Berufspraxis voraus. Anders als bei derzeit erlassenen Fortbildungsregelungen auf Bundesebene, die eine Berufspraxis von einem Jahr vorsehen, sind unterschiedlichste Zeiten (ein, zwei oder drei Jahre) bzw. überhaupt keine Praxiszeiten erforderlich.

7.1.4 Bestehensregelungen

Die Bestehensregelungen im ÖD sind insgesamt sehr uneinheitlich gefasst. In der Regel führt eine ungenügende Bewertung zum Nichtbestehen einer Prüfung.

Bundesverwaltung

In der Bundesverwaltung reichen die Bestehensregelungen - bei Bestehen aller Prüfungsbe-
reiche im Durchschnitt und dem Bestehen aller Prüfungsteile im Durchschnitt mit „ausrei-
chender“ Bewertung - von einer Bewertung in höchstens einem oder zwei Bereichen mit

⁸⁷ Vgl. Ergebnisniederschrift über Sitzung 1/2008 des Hauptausschusses des BIBB vom 13. März 2008

„nicht ausreichender“ Benotung. Dies entspricht den Empfehlungen des Hauptausschusses des BBIB.⁸⁸ 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, insoweit muss auf die schon vorgestellten Einzelregelungen verwiesen werden. Bemerkenswert ist die Regelung in Bayern: Hier ist die Abschlussprüfung nicht bestanden, wenn dreimal die Note „ungenügend“ oder viermal schlechtere Noten als „ausreichend“ gegeben sind. Beachtenswert: In NRW werden die Prüfungen für die Abschlussprüfung in den Fortbildungslehrgang integriert, sodass keine Dopplung der Prüfungen stattfindet. Dies ist ein interessanter Ansatz mit Vorbildwirkung auch für andere Bereiche, da sich die Belastungen für Absolventen und Prüfungsorganisation minimieren. In NRW, Sachsen, Sachsen-Anhalt ist eine „mangelhafte“ Bewertung in der mündlichen Prüfung möglich. Niedersachsen oder die kommunalen Regelungen in NRW beziehen auch die Lehrgangsnote in die Abschlussbewertung mit ein.

Sozialversicherungen

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

7.1.5 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 IHKen 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.

⁸⁸ Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen vom 18. April 1973 mit Änderungen durch Empfehlung vom 18. März 1999

Sozialversicherungen

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

7.1.6 Prüfungsdauer

Allgemeine Verwaltung

Der Umfang der Prüfungsdauer⁸⁹ im Bereich allgemeine Verwaltung weist mit einer Spannweite von 420 bis 1.740 Minuten bzw. von ca. 7 bis 29 Stunden (durchschnittlich 1.231 Minuten bzw. knapp 21 Stunden) erhebliche Unterschiede auf.

Sozialversicherungen

Die BBiG-Regelungen des Sozialversicherungsbereiches haben mit einer Prüfungsdauer von 780 Minuten oder 13 Stunden bei der Krankenversicherung und ca. 1.245 Minuten oder knapp 21 Stunden in der Gesetzlichen Rentenversicherung ebenfalls recht unterschiedliche zeitliche Anforderungen.

7.1.7 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 dominiert die traditionelle Rechtsanwendungsorientierung, die durch umfassende verwaltungsbetriebswirtschaftliche Elemente ergänzt wurde. Spezifische Ausdifferenzierungen sind für den Bundes-, Länder und Kommunalbereich ersichtlich. In diesen jeweiligen spezifischen Ausdifferenzierungen sind deutliche Schnittmengen erkennbar (bspw. im Kommunalbereich: Kommunalrecht, -wirtschaftswesen, -finanzwesen; oder im Länder- und Kommunalbereich: Sozial- und Jugendhilfe, Baurecht, Sicherheits- und Ordnungswidrigkeitenrecht). Eine Ausdifferenzierung der Fortbildungsprofile findet sich nur in der Kommunalverwaltung Brandenburg.

Insgesamt stellt sich hier die Frage, ob eine solche Anreicherung von Qualifikationen in einem Profil zielführend ist. Zum einen werden die Absolventen in erheblichem Umfang mit Qualifikationsanforderungen belastet, die deutlich über das im gewerblichen Bereich auf

⁸⁹ Mündliche und schriftliche Prüfung ohne praktische Prüfungsanteile bezogen auf § 54 BBiG-Regelungen

dieser Qualifikationsebene übliche Maß hinausgehen. Dies erfordert einen erheblichen Einsatz der Absolventen, die teilweise die Lehrgänge neben ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Zum anderen werden auch die Verwaltungen in hohem Maß mit Kosten und durch Arbeitsausfälle belastet. Diskussionswürdig erscheint eine Differenzierung in unterschiedliche Anforderungsprofile: einmal hin zu einer eher rechtsanwendungsbezogenen Qualifizierung, die auch grundlegende verwaltungsbetriebswirtschaftliche Kompetenzen vermittelt. Andererseits ist eine verwaltungsbetriebswirtschaftliche Qualifizierung, aufbauend auf Rahmen- und Rechtsgrundlagen des Verwaltungshandelns mit weiteren verwaltungsbetriebswirtschaftlichen Spezialisierungen (z. B. Controlling, Personalmanagement, Qualitätsmanagement etc.) vorstellbar. Einsatzbereiche einer so ausgebildeten Fachkraft könnten entsprechende, im Zuge der neuen Verwaltungsteuerung entstehende, Tätigkeiten sein. Insbesondere in Bereichen, in denen bisher keine Aufstiegsfortbildungen bestehen, könnten sich durch ein verwaltungsbetriebswirtschaftliches Profil neue Perspektiven für beruflich Gebildete eröffnen (z. B. Justiz). Zudem könnte dies zu einer deutlichen Verschlankung der Aufstiegsfortbildungen führen, mit Entlastungen für Absolventen und Verwaltungen.

7.1.8 Zwischenergebnis Bestandsaufnahme

„Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? – Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst“ ist der Titel dieser Untersuchung. Diese Frage nach berufsqualifizierenden Aufstiegsfortbildungsangebote der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG verneint sich für einige Bereiche des ÖD, wie für die Justiz, in der kein Angebot besteht, sowie für Teile der Sozialversicherungen – so in der Arbeitslosenversicherung und z. T. im Landesbereich der Renten- und Krankenversicherungen. Staatlich anerkannte Fortbildungsregelungen nach § 53 BBiG finden sich insgesamt bisher nicht. Auch die Fachangestellten für Bürokommunikation werden im Landes- und Kommunalbereich nicht ausreichend berücksichtigt, d. h. für die Aufstiegsfortbildung zugelassen, und sind insoweit nicht im vollem Umfang als spezifische Berufsausbildung des ÖD anerkannt.

Für die klassische allgemeine Verwaltung, die seit Anfang der 1990er-Jahre, eine nachhaltige Entwicklung zur Sicherstellung einer Aufstiegsfortbildung seiner Beschäftigten unternommen hat, ergibt sich eine positivere Bilanz. Es sind zwar weiße Flecken in der Fläche des Angebotes an Aufstiegsfortbildungsregelungen der zuständigen Stellen festzustellen. Hier bleiben jedoch die Chancen der Beschäftigten auf eine berufliche Weiterentwicklung vielfach gewahrt, wenn auch hinsichtlich der Berufsmobilität der Fachkräfte Hindernisse bestehen können. Fraglich ist jedoch - vor dem Hintergrund der Empfehlung der KMK vom März 2009, durch berufsqualifizierende Abschlüsse eine Hochschulzugangsberechtigung zu ermöglichen -, ob damit die Interessen der Fortbildungsabsolventen, aber auch der Arbeitgeber an einem durchlässigen Fortbildungssystem gewahrt werden. Im Bereich der Medien-

und Informationsdienste der allgemeinen Verwaltung ist es nur in Hessen und künftig im Bereich des Bundesverwaltungsamtes zu einer Regelung gekommen. Die Möglichkeiten Aufstiegsfortbildungsregelungen zu schaffen, sollte auch durch die anderen zuständigen Stellen in diesem Bereich genutzt werden.

Beachtenswert ist abschließend eine Initiative des Verbandes Deutsche Rentenversicherung zur stärkeren Zusammenführung der Qualifizierungsangebote. Es soll eine Bundesregelung nach § 53 BBiG geschaffen werden. Auch im AOK-Bereich gibt es aktuell Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt über eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage einer bestehenden 54er-BBiG-Regelung. Beide Initiativen zielen in die richtige Richtung, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Transparenz und Verwertbarkeit der Abschlüsse zu erhöhen.

Die Vielfalt der unterschiedlichen Gestaltungen erfordert mehr Vergleichbarkeit und Transparenz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Durchlässigkeit zur Hochschulbildung und zum beamtenlaufbahnbezogenen Bildungssystem ist nur in marginalen Ansätzen verwirklicht, gewinnt künftig durch die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens an Stellenwert. Auch die „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) fordert eine verstärkte Kooperation zwischen beruflicher Bildung und Hochschulen.

Im Folgenden sollen die Bedingungen, Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten eines Aufstiegsfortbildungssystems des ÖD sowie dessen verstärkter Standardisierung, insbesondere durch Bundesregelungen nach § 53 BBiG, erörtert werden. Hintergrund der Überlegungen soll eine zukunftsfähige Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung des ÖD sein, die durch die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft und durch neue berufsbildungspolitische sowie europäische Konzepte (DQR/ANKOM) notwendig werden.

7.2 Modellentwicklung Aufstiegsfortbildung ÖD

Betrachten wir die bestehenden Fortbildungsprüfungsregelungen, so ist zu fragen, welchem Konzept die Ausgestaltung die Personalentwicklung im Bereich der beruflich Qualifizierten im ÖD folgt. Anders als in den weiteren Sektoren der Wirtschaft, Industrie und Handel sowie Handwerk, ist bisher kein konsistentes Modell einer Aufstiegsfortbildung für den ÖD formuliert. Fraglich ist insbesondere, an welchen Standards sich ein solches Modell ausgestalten sollte.

Die Aufstiegsfortbildung des ÖD ist eine besondere Form der geregelten beruflichen Weiterbildung. Sie erfordert einen höheren Grad an Formalisierung und öffentlicher Regulierung als Anpassungsfortbildungen (vgl. Einleitung S. 13 f). Grundsätzlich fehlt in der Weiterbildung eine eigenständige Theorie der Zertifizierung und der Abschlüsse (Siehe KÄPPLINGER 2007,

S. 56, 222 m.w.N.). KÄPPLINGER schlägt vor, dem Ansatz von SCHULENBERG zu folgen. Die von SCHULENBERG entwickelten Leitprinzipien für Zertifizierungssysteme in der Weiterbildung, entstanden in Bezug auf die Erwachsenenbildung. Dessen auch heute noch aktueller Ansatz soll nachfolgend für die Aufstiegsfortbildung im ÖD adaptiert werden. Insbesondere seine Differenzierung in transitorische, kompensatorische und komplementäre Weiterbildung stellt wesentliche Dimensionen auch eines beruflichen Bildungssystems dar. Der Aspekt einer transitorischen Weiterbildung wird in Phasen des gesellschaftlichen Umbruchs maßgeblich, wenn Beschäftigte sich an neue oder wandelnde politische, kulturelle und wirtschaftliche Entwicklungen anpassen müssen. Die kompensatorische Dimension ergibt sich aus der „Notwendigkeit von nachholenden Bildungsbewegungen“ von Beschäftigten, denen in der „Jugend Bildungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung standen bzw. nicht genutzt haben“. Eine komplementäre Weiterbildung erfasst Weiterbildung „als entscheidendes Medium persönlicher Entfaltung und Selbstbestimmung“.

Kriterien für ein Zertifizierungssystem in der Weiterbildung nach SCHULENBERG sind:

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.

Diese Kriterien können nach KÄPPLINGER auch als Eckpunkte für eine Theorie der Zertifizierung in der Weiterbildung genutzt werden. Anhand der Kriterien sollen nachfolgend erste Überlegungen für eine Modellentwicklung zur zukunftsweisenden Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung im ÖD, insbesondere im Bereich der allgemeinen Verwaltung, vorgestellt werden.⁹⁰ Die Kriterien Eigenverantwortung und Schwerpunktsetzung durch die Lernenden sollen dabei der Durchführung der einzelnen Fortbildungen vorbehalten werden.

⁹⁰ Der auch im ÖD ausgeprägte technische Bereich soll hier aus arbeitsökonomischen Gründen ausgeklammert bleiben, wäre jedoch grundsätzlich mit einzubeziehen, um auch hier bestehende Schnittstellen zu kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten des nichttechnischen Dienstes sicherzustellen.

Das Modell der Aufstiegsfortbildung im ÖD sollte beruflich Qualifizierten, gleich ob mit spezifischer oder einschlägiger beruflicher Erstausbildung, ebenso Quereinsteigern, eine konsequente berufliche Entwicklung ermöglichen. Alle Ausbildungsberufe des ÖD sollten in entsprechende Fortbildungsberufe münden; verkürzt: Kein Abschluss ohne Anschluss. Dadurch wird eine Anpassungsfähigkeit an neue gesellschaftliche Entwicklungen, z. B. durch die Neue Verwaltungssteuerung, sichergestellt. Eine Systementscheidung zwischen akademischer, beruflichen und beamtenrechtlichen Qualifizierungswegen sollte grundsätzlich offen gehalten werden⁹¹; Schnittstellen jedoch konsequent gestaltet 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.

Um die Ausbaumöglichkeiten der Abschlüsse und Zertifikate des ÖD sicherzustellen, ist grundsätzlich eine Standardisierung der Aufstiegsfortbildungsregelungen notwendig, zum Beispiel mittels staatlich anerkannten Fortbildungsabschluss durch eine Bundesreglung nach § 53 BBiG (vgl. nachfolgenden Abschnitt 7.3). Dies fördert auch die Akzeptanz der Nachweise auf dem Arbeitsmarkt.

Zur Sicherstellung des Qualitätskriteriums „Sammeln von Abschlüssen und Zertifikaten über eine Akkumulation von Teilqualifikationen“ könnte die Binnendifferenzierung der Aufstiegsfortbildungen durch Schaffung von Modulen erhöht werden, um eine Berufsmobilität sicherzustellen und Doppelqualifizierungen zu vermeiden. Auch die räumliche und zeitliche Flexibilität der Fortbildungsinteressierten würde dadurch gefördert. In Betracht kommen beispielsweise Module, die handlungsfeldübergreifende und -spezifische Qualifikationen ausgestalten. 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 Moduls zur Qualifizierung nach der Ausbildereignungsverordnung in die Fortbildungsprofile. Die im Anschluss an die Erstausbildung erfolgenden Anpassungsqualifizierungen sollten zudem grundsätzlich eine Anrechenbarkeit der Qualifizierungen im Rahmen spätere Aufstiegsfortbildungen vorsehen.⁹²

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

⁹¹ Aus ökonomischen Gründen erscheint insgesamt eine Integration der verschiedenen Qualifizierungswege geboten. Beispiele finden sich z. B. in der allgemeinen Verwaltung in der berufliche Bildungsabschlüsse auch den Zugang zu beamtenrechtlichen Laufbahnen eröffnen.

⁹² So könnte im Bereich der Bundesverwaltungen z. B. die Anpassungsfortbildungen der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung besser in die Aufstiegsfortbildungen des Bundesverwaltungsamtes integriert werden.

neben einer Fachwirte-Qualifizierung mit Schwerpunkt Rechtsanwendungsorientierung sowie verwaltungsbetriebswirtschaftlichen Grundlagen eine Qualifizierung als Fachwirt für Verwaltungsbetriebswirtschaft mit verwaltungsbetriebswirtschaftlichen Vertiefungsoptionen sowie verwaltungsrechtlichen Grundlagen in Betracht. Dadurch könnten auch für Bereiche des ÖD, die bisher keine Aufstiegsfortbildungen anbieten, neue Möglichkeiten erschlossen werden (vgl. nachfolgende Abschnitte 7.4 und 7.5).

Zur Erweiterung der Ausbaumöglichkeit der Abschlüsse ist zudem eine Öffnung der Qualifizierungen in Richtung der Funktionsebenen des höheren Dienstes für beruflich Gebildete vorstellbar, entsprechend den in beamtenrechtlichen Laufbahnen der Bundesverwaltung möglichen sowie in der Privatwirtschaft bestehenden Qualifizierungssystemen. Das Profil wäre ein „Verwaltungsbetriebswirt – Öffentlicher Dienst“ (vgl. nachfolgend Abschnitt 7.6). Die Aufstiegsfortbildung der Sozialversicherungsträger der Krankenversicherung, z. B. der Innungs- und Betriebskrankenkassen, weisen schon eine in diese Richtung zielende Struktur auf. Eine Alternative stellt der Zugang über die Hochschulbildung dar. So ist in der Freien Hansestadt Hamburg ein dualer Weiterbildungs-Master-Studiengang (MBO) vorgesehen, der den Zugang in den höheren Dienst eröffnen soll. Es finden sich weitere Beispiele auch in der berufsqualifizierenden Praxis des ÖD. So ist in der Landesverwaltung Thüringens eine Fortbildung zum „Betriebswirt - Public Management (TVS)“ mit Regelung vom 25. Januar 2007 gegeben. Sie erfolgt in einem Lehrgang mit 420 Stunden Umfang. Daneben bestehen Fortbildungsregelungen für „Kommunale Bilanzbuchhalter (TVS)“ sowie „Kommunale Finanzbuchhalter (TVS)“. Diese führen jedoch nicht zu einer anerkannten Qualifizierung auf der Funktionsebene des höheren Dienstes. Ähnliche Regelungen bestehen in Bayern.

Daneben wären Schnittstellen zum Bereich der Hochschulbildung allgemein sicherzustellen. Ansatzpunkt sind hierbei Kooperationen der Institutionen beruflicher Bildung im Bereich des ÖD mit dem Hochschulsystem. Teilweise sind Teile des Hochschulsystems unmittelbarer Teil des Qualifizierungssystems des ÖD, wie z.B. die Verwaltungsfachhochschulen der Länder und der Sozialversicherungen oder die Verwaltungshochschule des Bundes. Für die allgemeine Verwaltung hat die Freie Hansestadt Hamburg für ihre beruflich qualifizierten, kommunalen Beschäftigten und die beruflich qualifizierten Beschäftigten im Landesdienst im Bereich der Aufstiegsfortbildung von der mittleren zur gehobenen Funktionsebene den Weg über eine Hochschulqualifizierung anstelle einer Fortbildungsregelung nach dem BBiG vorgesehen. Der AOK-Bundesverband hat beispielsweise mit einer Hochschule eine entsprechende Kooperation durch Regelung der Anerkennung von Qualifikationsinhalten seiner Aufstiegsfortbildung für eine Weiterqualifizierung zum Bachelor organisiert.

Als Besonderheit der Berufsbildung des ÖD ist weiterhin die Verbindung zu dem eigenständigen Beschäftigtensystem der beamtenrechtlichen Laufbahnen zu berücksichtigen. Hier

werden auf den Funktionsebenen des mittleren und gehobenen Dienstes oftmals eigenständige Bildungsgänge angeboten. Auch hier stellen sich zur Optimierung der Aufstiegsfortbildung zahlreiche Optionen, wie z. B. gemeinsame berufliche Aus- und Fortbildungsabschlüsse, die den Zugang zur Beamtenlaufbahn eröffnen. Hier finden sich in der Praxis schon einzelne Ausgestaltungen, z. B. in der Berufsausbildung der Justiz in NRW oder in Bremen durch gemeinsame Qualifizierung von Angestellten und Beamten für den gehobenen Dienst bzw. gehobene Funktionsebenen in der allgemeinen Verwaltung.

Schaubild 6: **Modell der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes**



Auch in Mecklenburg-Vorpommern wird der mit Erfolg absolvierte Fortbildungslehrgang zum Verwaltungsfachwirt/-in als „förderliche“ Fortbildungsmaßnahme für den erleichterten Aufstieg in den gehobenen Verwaltungsdienst anerkannt.⁹³ In Niedersachsen hat der Angestelltenlehrgang II als Zielgruppe auch Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen und

⁹³ Gemäß der landesrechtlichen „Richtlinie über die Anerkennung der für die neue Laufbahn förderlichen theoretischen Fortbildungsmaßnahmen bei erleichtertem Aufstieg in die Laufbahn des mittleren und die des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes vom 17. Juli 2006“ i.V.m. § 27 Landeslaufbahnverordnung vom 17. Juli 2006.

mittleren Polizeiverwaltungsdienstes des Landes Niedersachsen, die gemäß § 32 c NLVO zum Aufstieg in den gehobenen Dienst zugelassen sind. Dies zeigt, dass sich die Systeme der Berufsbildung und der Beamtenqualifizierung grundsätzlich durchaus in einen Ansatz integrieren ließen. Insbesondere für die unbefriedigende Situation der beruflich gebildeten Angestellten in der Justiz könnte dies eine Lösungsmöglichkeit eröffnen.

Das beschriebene Modell der Aufstiegsfortbildung des ÖD lässt sich grafisch vereinfacht darstellen (siehe Schaubild 6).

Im Folgenden sollen die oben gekennzeichneten Aspekte zur Verbesserung der Situation in der bezogen auf die Aufstiegsfortbildung des ÖD näher ausgeführt werden.

7.3 Standardisierung der Aufstiegsfortbildung im ÖD - Bundesregelung nach § 53 BBiG

7.3.1 Regelungsbefugnis des Bundes in der beruflichen Aufstiegsfortbildung

§ 53 Berufsbildungsgesetz in seiner Neufassung entspricht seinem Sinngehalt nach dem § 46 Abs. 2 des alten Berufsbildungsgesetzes. Es sieht – in Anlehnung an die Vorschriften zum Erlass von Ausbildungsordnungen nach den §§ 4 ff. – die Möglichkeit für das Bundesministerium für Bildung und Forschung vor, Fortbildungsabschlüsse staatlich anzuerkennen und hierfür Prüfungsregelungen zu erlassen. Die nach der Legaldefinition als Fortbildungsordnungen zu erlassenden Rechtsverordnungen ergehen im Einvernehmen mit den zuständigen Fachministerien. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung ist vorher anzuhören. Absatz 2 zählt abschließend die Elemente auf, die in eine Fortbildungsordnung aufzunehmen sind. Dies sind wie bisher die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfung, Zulassungsvoraussetzungen und das Prüfungsverfahren.

7.3.2 Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung liegen bisher keine staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse vor. Auch sind keine Standards für die Schaffung von Fortbildungsregelungen im ÖD vereinbart. Im Bereich der gewerblichen Wirtschaft bestehen dagegen zum einen Rahmenempfehlungen des DIHK zur Gestaltung von Fortbildungsprüfungsregelungen durch die zuständigen Kammern. Zum anderen ist eine aktualisierte Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Spitzenorganisationen der Wirtschaft für den Erlass von staatlich anerkannten Fortbildungsordnungen nach § 53 Absatz 1 BBiG gegeben (DGB/KWB 2008).

Danach gelten für den Erlass von staatlich anerkannten Fortbildungsregelungen nach § 53 Absatz 1 BBiG, die nicht durch Gesetz vorgesehen sind, folgende Voraussetzungen:

- Inhaltlich liegt eine Aufstiegsfortbildung vor,
- Regelungen der zuständigen Stellen bestehen seit mindestens fünf Jahren und in mindestens fünf Bundesländern,
- die durchschnittliche Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen in den letzten drei Jahren liegt bundesweit insgesamt über 500,
- oder im besonderen Fall (Einzelfall) liegt nach einvernehmlicher Auffassung der Vertragsparteien begründeter spezieller Verordnungsbedarf für die Aufstiegsfortbildung, z. B. auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorschlags von Fachspitzenverbänden und Gewerkschaften, vor.⁹⁴

Fraglich ist die verfassungsrechtliche Zulässigkeit des Erlasses einer staatlich anerkannten Fortbildungsregelung durch den Bund. Im Neuordnungsverfahren zum Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter 1997 wurden die Fachrichtungen zur Ausbildung für die Landes- und Kommunalverwaltungen, für Kirchen und Kammerorganisationen nur als Empfehlungen geregelt. Die einschlägigen Kommentierungen zum Berufsbildungsgesetz ergeben erstaunlicherweise keine Hinweise auf die Hintergründe. Verfassungsrechtlich ergibt sich grundsätzlich die Zuständigkeit des Bundes für Regelungen in der Berufsbildung aus der verfassungsrechtlichen Gewährleistung der Einheitlichkeit der Wirtschaftsordnung. Hiermit kollidiert die verfassungsrechtliche Befugnis der Länder, ihre Obliegenheiten in eigener Zuständigkeit zu erledigen. Hierzu ist auch die Personalhoheit über ihre Beschäftigten zu rechnen.

Allerdings ist im Bereich von Fortbildungsordnungen zu beachten, dass, anders als im Bereich des Erlasses von Ausbildungsordnungen, nur die Prüfungsregelungen und ihre Prüfungsbereiche geregelt werden. Die Stoffpläne mit Inhalten der Fortbildungen bleiben offen und fallen in den Regelungsbereich der unterschiedlichen zuständigen Stellen des Öffentlichen Dienstes. Damit bleibt diesen ein wesentlicher inhaltlicher Gestaltungsspielraum zur

⁹⁴ Weiter führt der Text aus: „2. Eine Fortbildungsordnung nach BBiG § 53 und § 42 HwO kann in einvernehmlicher Auffassung der Vereinbarungsparteien auch erarbeitet werden,

- a. wenn begründet und nachvollziehbar dargelegt wird, dass in drei Jahren die weiteren quantitativen Überführungskriterien erfüllt sein werden, oder
- b. wenn begründet und nachvollziehbar langfristiger bundesweiter Bedarf in den betreffenden Branchen festgestellt wird.

Die Feststellung nach 2. b. setzt voraus, dass mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt ist:

- wenn gegenüber hochschulischen Bildungswegen Attraktivität und Transparenz der beruflichen Bildung durch entsprechende Fortbildungsstrukturen in definierten Beschäftigungsbereichen erhöht werden sollen,
- wenn in definierten Beschäftigungsbereichen transparente berufliche Entwicklungswege geschaffen werden sollen,
- wenn die europäische Akzeptanz deutscher Fortbildungsabschlüsse und die europaweite Mobilität sowie die Kooperation gefördert werden sollen.“

Sicherstellung des gewünschten Qualifikationsprofils. Eine weitere Lösungsmöglichkeit wäre, nur eine Fortbildungsordnung mit Empfehlungscharakter durch den Bund oder durch eine sonstige anerkannte Institution zu erlassen, sodass den betroffenen Einrichtungen weiterhin eine Entscheidungsoption erhalten bliebe, ob und inwieweit sie eine Empfehlung übernehmen oder nicht.

Grundsätzlich sind beide Wege zielführend zur Erreichung einer verbesserten Standardisierung im Bereich der Aufstiegsfortbildung. Im Bereich der Erarbeitung einer Bundesregelung sind standardisierte Verfahren der Verwaltung über das Bundesbildungsministerium und das Bundesinstitut für Berufsbildung gegeben. Die Vor- und Nachteile einer Bundesregelung nach § 53 BBiG sollen im folgendem Abschnitt 7.3.4 näher erörtert werden.

7.3.3 Künftige Anforderungen

Wie in der Einleitung der Untersuchung dargelegt, ändern sich die Rahmenbedingungen für den ÖD grundlegend. Durch die demografische Entwicklung wächst der Druck auf die Verwaltungen, sich auf einem Angebotsmarkt der Beschäftigung als attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können. Grundsätzlich fordert das dem Berufsbildungssystem zugrunde liegende Berufskonzept aus ordnungspolitischen Gründen auch die Gewährleistung einer Berufsmobilität durch berufliche Bildungsabschlüsse. Durch die Konzepte der „Neuen Verwaltungssteuerung“ geraten bestehende Verwaltungsstrukturen unter Druck und die Verwaltungen benötigen Flexibilisierungsspielräume auch in personalwirtschaftlichen Bereichen. Die bildungspolitischen Standards werden zunehmend durch europäische Standards wie Europäischer Qualifikationsrahmen, ECVET etc. geprägt. Diesen Anforderungen muss eine zeitgemäße Berufsqualifizierung des ÖD Rechnung tragen.

7.3.4 Vor- und Nachteile staatlich anerkannter Fortbildungsordnungen

Welche Vorteile ergeben sich durch eine Bundesregelung nach § 53 BBiG? Hier eine Auflistung der Argumente:

1. staatlich anerkannter Fortbildungsabschluss mit Berufsbezeichnung, nicht nur Zertifikat oder Lehrgangsteilnahme;
2. übergreifende Standardisierung der Zulassungsbedingungen, der Bestehensregelungen der Fortbildungsprüfung und der Fortbildungsprüfungsbereiche;
3. Sicherstellung größtmöglicher Flexibilität der zuständigen Stellen durch bloße Regelung von Handlungsfeldern; die Gestaltung des Stoffplanes mit Lernzielen erfolgt durch die jeweilige zuständige Stelle oder evtl. zentral mittels Empfehlung;
4. Gewährleistung der grundsätzlich geforderten Berufsmobilität von Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen („Berufskonzept“);

5. englisch-/französischsprachige EUROPASS-Zeugnis erläuterung: europaweite Transparenz, Einstufung in den DQR/EQR durch Verordnungsgeber;
6. fortlaufende Berücksichtigung der sich ständig weiterentwickelten berufsbildungspolitischen und -pädagogischen Standards (Handlungs-, Prozess- und Kompetenzorientierung);
7. Gewährleistung der eingangs beschriebenen Anforderungen durch DQR - Deutscher Qualifikationsrahmen -, ANKOM - Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge - etc. durch Einbindung in etablierte Erarbeitungsverfahren der Berufsbildung;
8. Entlastung der zuständigen Stellen bei der Aktualisierung von Fortbildungsprüfungsregelungen sowie der Anerkennung von Fortbildungsabschlüssen und -zertifikaten;
9. Profilierung des ÖD am zukünftig schwierigen Arbeitsmarkt mit attraktiven „staatlich anerkannten“ Fortbildungsabschlüssen („Abschlüsse mit Anschluss“);
10. konsequente Personalentwicklung aus bestehenden Fachkräftereservoir des ÖD heraus möglich.

Die Nachteile durch eine Bundesregelung sind dagegen eine evtl. mangelnde Flexibilität bei der Wahl von Strukturmodellen. Hier haben die zuständigen Stellen des ÖD bzw. die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der öffentlichen Hand jedoch maßgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung. Zudem ergibt sich evtl. ein erhöhtes Risiko für öffentliche Arbeitgeber hinsichtlich einer Personalfluktuations ihrer beruflich gebildeten Fachkräfte. Dies ist jedoch ordnungspolitisch grundsätzlich erwünscht (Berufskonzept). Zugleich birgt eine erhöhte Berufsmobilität der Beschäftigten auch eine erhöhte Flexibilität der öffentlichen Arbeitgeber bei eventuell anstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen.

7.3.5 Ergebnis

Es ergeben sich erhebliche Vorteile einer Bundesregelung. Insbesondere für die allgemeine Verwaltung könnte daher aufgrund der Vielzahl der Fortbildungsprüfungen der Erlass einer Bundesregelung nach § 53 BBiG erwogen werden. Durch eine Bundesregelung ergibt sich eine erhöhte Anpassungsfähigkeit an neue gesellschaftliche Entwicklungen, z. B. DQR, Kompetenzorientierung etc. Es wird die Akzeptanz der Abschlüsse bei den Nachfragern und bei den Arbeitgebern gesteigert.

7.4 Modellentwicklung: Aufstiegsfortbildung Allgemeine Verwaltung

Im Folgenden sollen die Anforderungen an ein Konzept für eine bundeseinheitliche Aufstiegsfortbildung der allgemeinen Verwaltung erörtert werden. Der Bereich der allgemeinen Verwaltung soll exemplarisch herausgegriffen werden, da hier schon eine größere Anzahl von Aufstiegsfortbildungsregelungen und Abschlussprüfungen vorliegt. Ziel sollte sein, einen übergreifenden Beruf zu gestalten, der unter einer einheitlichen Berufsbezeichnung einen hohen Wiedererkennungswert auf dem Fortbildungs- und Arbeitsmarkt sicherstellt. Wesentliche Anforderungen an ein Zertifizierungs- und Abschlusssystem, wie Ausbaumöglichkeit der Abschlüsse, Sammeln von Zertifikaten über eine Akkumulation von Teilqualifikationen, zeitliche und räumliche Flexibilität bei der Akkumulation, aber auch Anschlussfähigkeit an andere Bildungsbereiche sind dabei sicherzustellen.

Dazu ist erforderlich, ein Strukturmodell auszuwählen, das die den unterschiedlichen Verwaltungsebenen im föderalen Regierungssystem Deutschlands mit ihren spezifischen Anforderungen an eine berufliche Qualifizierung Rechnung trägt. Hier sind im Bereich der handlungsfeldspezifischen Qualifikationen Wahlmöglichkeiten insbesondere für die Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen vorzusehen.⁹⁵ Teilweise wird dies in den Regelungen der zuständigen Stellen schon durch die Binnendifferenzierung der Qualifikationen von Landes- und Kommunalverwaltungen praktiziert.

⁹⁵ Daneben sollten bei Bedarf auch Möglichkeiten einer Aufstiegsfortbildung für die weiteren Fachrichtungen der Verwaltungsfachangestellten in Handwerksorganisationen und Industrie- und Handelskammern, aber auch in der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Deutschland geschaffen werden.

Strukturkonzept Verwaltungsfachwirt/-in I



Ein solcher Ansatz mit handlungsfeldspezifischen Qualifikationen würde es ermöglichen, einen Bereich von handlungsfeldübergreifenden Qualifikationen zu bilden, dem alle Kernqualifikationen des Fortbildungsprofils zugeordnet werden könnten. Eine weitere Option wäre, den Bereich handlungsfeldübergreifender Qualifikationen durch eine eigene abgeschlossene Prüfung, analog dem Konzept der „Wirtschaftsbezogenen Qualifikationen“ im Bereich der IHKs und den bei staatlich anerkannten Fortbildungsordnungen integrierten Handlungsfeldern (z. B. beim Veranstaltungsfachwirt), abzuschließen. Dies würde die geforderte zeitliche und räumliche Flexibilität bei der Akkumulation der zertifizierten Bildungssegmente sicherstellen. Durch eine modulare Verselbstständigung dieses Bereiches könnte die Berufsmobilität zwischen den Verwaltungen gefördert werden. Nachqualifizierungen für die Beschäftigten und die Verwaltungen würden erleichtert, da die Anerkennung von anderweitig erworbenen Qualifikationen verbessert und sich durch diese Standardisierung aber auch effektiver und effizienter gestalten würde.

Des Weiteren fragt sich, ob neben dem verbreiteten Fortbildungsprofil einer gehobenen Sachbearbeitung auch Führungsqualifikationen berücksichtigt werden sollten. Dagegen spricht die sich in den Zielbestimmungen der bestehenden Fortbildungsregelungen widerspiegelnde Auffassung, die durch Aufstiegsfortbildungen Qualifizierten nicht in entsprechen-

den Bereichen einzusetzen. Dies stellt insoweit einen Widerspruch dar, dass die Fortbildungsprüfungsinhalte zum Großteil Führungsqualifikationen, wie Verwaltungsmanagement und Führung, Controlling etc. ausweisen. Auch aus der Praxis der kommunalen Aufstiegsfortbildung kommen einzelne Hinweise, dass die Fortbildungen durchaus als Führungsqualifizierung verstanden werden. Auch im Kammerbereich ist der Fortgebildete nicht notwendigerweise später als Führungskraft tätig. Bedenkenswert könnte auch die Einbeziehung einer Ausbildereignungsqualifizierung nach der Ausbildereignungsverordnung in das Konzept sein. Der Bereich der Ausbildungsorganisation ist insoweit auch als eine Führungsqualifizierung anzusehen. Dies wird in verschiedenen Fortbildungsordnungen entsprechend gestaltet (z. B. Veranstaltungsfachwirt). Im Bereich der IHKn ist dazu ein Modul „Führung und Zusammenarbeit“ entwickelt worden, welches standardisiert die Inhalte für diesen Bereich vorgibt. Entsprechende Module und Profile im Bereich der Aufstiegsfortbildung könnten auch für den ÖD vorgesehen werden.

7.5 Modellentwicklung: Aufstiegsfortbildung Verwaltungsbetriebswirtschaft

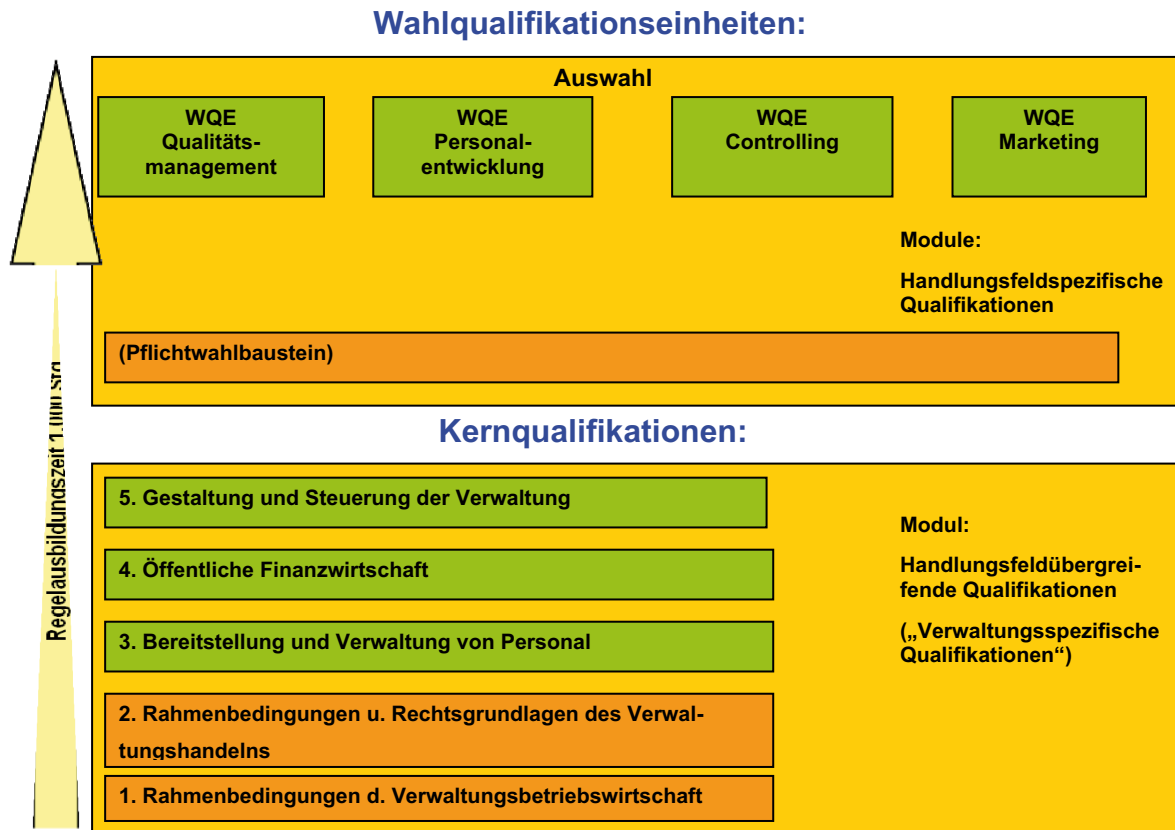
Des Weiteren fragt sich, inwieweit Aufstiegsfortbildungen verkürzt werden könnten. Ein Ansatz wäre eine Ausdifferenzierung der bestehenden Fortbildungsprofile, die verwaltungsrechtliche und -betriebswirtschaftliche Inhalte jeweils umfassend vermitteln. In Betracht kommt eine Schwerpunktbildung insofern, als jeweils entweder ein verwaltungsrechtlicher oder ein verwalungsbetriebswirtschaftlicher Schwerpunkt ermöglicht wird. In den jeweiligen Fortbildungsprofilen würden nur noch die Grundlagen des jeweils anderen Fortbildungsberufes vermittelt.

Dieses neue verwalungsbetriebswirtschaftliche Fortbildungsprofil könnte neue Tätigkeitsanforderungen in den Verwaltungen abdecken. Das Modell könnte, insbesondere in Bereichen des ÖD in denen bisher keine Aufstiegsfortbildungsregelungen bestehen, Perspektiven für die beruflich Gebildeten eröffnen, so z. B in den Justizverwaltungen, die sich dem New Public Management verschrieben haben und eventuell im Bereich der Sozialversicherungen.

Als Orientierung können dabei die beispielsweise in Thüringen und Bayern schon praktizierten Konzepte verwalungsbetriebswirtschaftlicher Lehrgänge „Betriebswirt – Public Management (TVS) bzw. „Verwalungsbetriebswirt/-in (BVS)“ dienen:

Das Modell könnte beispielhaft folgende Elemente aufweisen:

Schaubild 8: **Strukturkonzept Fachwirt/-in für Verwaltungsbetriebswirtschaft**



Ein verwaltungsrechtlich orientiertes Fortbildungsprofil eines Verwaltungsfachwirt bzw. einer Verwaltungsfachwirtin könnte wie folgt aussehen:

Schaubild 9: **Strukturkonzept Verwaltungsfachwirt/-in II**



7.6 Modellentwicklung: Verwaltungsbetriebswirt/-in

Wie festgestellt, ist eine Aufstiegsfortbildung im ÖD von der Funktionsebene des gehobenen zur der des höheren Dienstes nicht systematisch ausgebaut. Beispiele finden sich in den beamtenrechtlich geregelten Laufbahnen - beispielsweise des Bundes -, im Länderbereich in Hamburg, wo mittlerweile in der dort bestehenden akademisch strukturierten Aufstiegsfortbildung der allgemeinen Verwaltung eine Masterqualifikation angeboten wird sowie in dem Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung und der Unfallversicherung. Die im Krankenversicherungsbereich bestehenden Systeme der Aufstiegsfortbildung folgen einem insgesamt fünfstufigen System, bei dem die „Betriebswirte-Ebene“ noch unterhalb der gehobenen Funktionsebene bzw. der Bachelorebene im Tarifsystem des ÖD angesiedelt ist. Die im ÖD bestehenden Bildungsangebote der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in diesem Bereich sind bisher nicht anerkannt, weisen jedoch in diese Richtung.

Voraussetzung für einen solchen Ansatz wäre, insbesondere in der allgemeinen Verwaltung, eine entsprechende tarifrechtliche Untersetzung, da im Tarifsysteem des ÖD bisher grundsätzlich eine wissenschaftliche Qualifizierung als Einstiegsvoraussetzung in die Funktionsebenen des höheren Dienstes vorgesehen ist.

Als Benchmark für die Entwicklung in der allgemeinen Verwaltung kann die Hochschulqualifizierung der Hansestadt Hamburg mit ihrem dualen Weiterbildungs-Master-Studiengang (MBO) dienen.⁹⁶ Der viersemestrige Weiterbildungs-Masterstudiengang „Public Management“ der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg soll die Absolventen in die Lage versetzen, „das volle Spektrum der Fach- und Führungsaufgaben im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst zu übernehmen“. Die Qualifizierung vermittelt erfahrenen Dienstkräften der öffentlichen Verwaltung Kenntnisse der Betriebswirtschaft und Organisationslehre und orientiert sich dabei an den Bedürfnissen der staatlichen und kommunalen Verwaltungspraxis unter Berücksichtigung aktueller Reformansätze. Zielgruppe sind Beschäftigte im gehobenen Verwaltungsdienst.

Für die Umsetzung entsprechend formulierter Fortbildungsprofile kommen zum einen Angebote der Hochschulen durch Angebot spezifischer Studiengänge analog dem Hamburger Modell in Betracht. Hierzu sind Kooperationen der Bildungsträger und der Arbeitgeber im ÖD mit den infrage kommenden Hochschuleinrichtungen zu schließen, die die im Wege der beruflichen Bildung erreichten Kompetenzen mit berücksichtigen. Zum Anderen kommen Bildungsgänge im Bereich der bestehenden Fortbildungsträger des ÖD in Betracht. Hier ist jedoch das Tarifrecht im ÖD zu beachten, die strukturell auf der Funktionsebene des höheren Dienstes eine wissenschaftliche Hochschulbildung voraussetzt.

Das Hamburger Konzept weist nachfolgende modulare Struktur auf und könnte einen generellen Ansatz in der allgemeinen Verwaltung darstellen:

⁹⁶ Das Konzept des WeiterbildungsMaster Studienganges Public Management findet sich unter http://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/FbPM/Masterstudiengang/HAW_PuMa_Master_Konzept.pdf (Stand:16. Juli 2009).

<p>Hamburger Konzept:</p> <p>Modul 1: Orientierungseinheit u. Arbeitstechniken</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung in den Studiengang 2. Arbeiten im Team 3. Moderation, Präsentation von Daten und Ergebnissen 4. Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens <p>Modul 2: Rechtsmethodik und Grundlagen des öffentlichen Rechts</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rechtsmethodik 3. Vertiefung von Fragen des allgemeinen Verwaltungsrechts 2. Staatsrecht vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen 3. Europarecht und Europäische Union <p>Modul 3: Ausgewählte operative Rechtsgebiete</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Besondere Gebiete des Verwaltungsrechts 2. Personalrecht im Kontext vom Führung 3. Zivilrecht <p>Modul 4: Ressourcenmanagement und finanzielle Steuerung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Neues Haushaltswesen 2. Kosten- und Leistungsrechnung 3. Operatives Controlling <p>Modul 5: Public Governance und strategisches Management</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Public Governance und Gewährleistungsstaat 2. Institutionelle Grundentscheidungen für die Aufgabenerfüllung 3. Good Governance Strukturen und internationale Good Practice-Standards 4. Strategisches Management <p>Modul 6: Normatives Management</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verwaltungsethik 2. Verwaltungsleitbilder, Verwaltungskultur 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Gender Mainstreaming, Diversity Management, interkulturelles Management <p>Modul 7: Informationsmanagement, Planung u. Entscheidung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Methoden der Planung und Entscheidung 2. E-Government 3. Grundlagen des Wissensmanagements <p>Modul 8: Spezielle Gebiete des Public Management</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qualitätsmanagement 2. Projektmanagement <p>Modul 9: Organisation, Personal und Führung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisation und Organisationsentwicklung, 2. Personalmanagement und Personalentwicklung 3. Führung <p>Module des Wahlpflichtbereichs</p> <p>Modul WP 1: Aktuelle Themen des Europarechts Modul WP 2: Aktuelle Themen des Personalrechts Modul WP 3: Neuere Entwicklungen im Verwaltungsrecht Modul WP 4: Aktuelle IuK-Verfahren in der Öffentlichen Verwaltung Modul WP 5: Erfahrungen mit dem kaufmännischen Rechnungswesen (Doppik und KLR) Modul WP 6: Personal- und Organisationsentwicklung/Führungskompetenzen Modul WP 7: Business Communication and Negotiations Modul WP 8: Strategisches Controlling /Aufgabencontrolling Modul WP 9: Metropolregion Hamburg</p> <p>Praxismodule⁹⁷ Master-Thesis⁹⁸</p>
---	--

⁹⁷ Die Praxismodule haben die Form eigenständiger Fallbearbeitungen oder einer verantwortlichen Mitarbeit in konkreten Projekten der Praxis und sind ebenfalls ein variabler Bestandteil des Studienganges, der bei jedem Durchgang und möglicherweise sogar vor dem jeweils folgenden Semester neu erschlossen und konkretisiert wird. Im 1. – 3. Semester ist jeweils ein Praxismodul pro Semester zu bearbeiten. In Absprache sollen hier geeignete aktuelle Fälle und Projekte in der Verwaltung ermittelt und einbezogen werden.

Mögliche Gebiete für eigenständige Fallbearbeitungen und verantwortliche Mitarbeit in Projekten in der Praxis: Rechtsgutachten; Rechtsfolgenabschätzungen; Benchmarking-Projekt; Vorbereitung von Entscheidungen: Ziel- und Problemanalysen; Bewertung von Entscheidungsalternativen, z.B. im Personal- und Organisationsmanagement; Planung und Durchführung eines Change-Management-Projekts; Entwicklung von Bereichsleitbildern; Entwicklung eines Beschwerdemanagements; Geschäftsprozessanalysen; Bilanzanalysen; Durchführung von Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnungen; Erarbeitung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen

⁹⁸ Die Master-Thesis im 4. Semester ist mit 20 Credits versehen, was einem Arbeitsvolumen von 600 Stunden entspricht. Sie soll eine deutliche Theorie-Praxis-Verzahnung unter Beweis stellen. Thematisch geeignet sind die überwiegende Zahl der u.a. Praxisprojekte, wobei hier ein deutlich höheres Maß an fachlichem Input und an Verantwortung gefordert ist. In Verbindung mit der fachliche Leitung bzw. maßgeblichen Beteiligung bei einem größeren Praxisprojekt. Als mögliche Themen eignen sich die o.a. Praxisprojekte.

7.7 Benchmarks ÖD

Durch die vorliegende Untersuchung haben sich einige interessante Ansätze zur Gestaltung der Aufstiegsfortbildung für die Beschäftigten im ÖD ergeben. Diese könnten den Verantwortlichen der beruflichen Bildung und der Aufstiegsfortbildung im ÖD zur Diskussion als Benchmarks und zur Adaption dienen:

1. DIHK-Modell zur Aufstiegsfortbildung (siehe Abschnitt 2.7),
2. BBiG -Vereinbarung IHK zu Bundesregelungen (Abschnitt 7.3.2),
3. IHK-Standards zur Gestaltung von Fortbildungsprüfungsregelungen,
4. Verwaltungsfachwirt Bundesverwaltungsamt: Handlungsorientierung; Prüfungsgestaltung (Abschnitt 6.1.1.1.1),
5. Kronenmodell NRW in der Justizausbildung (Abschnitt 6.3.1),
6. Konzept des hanseatischen Hochschulqualifizierung Weiterbildungs- Master- Studiengang (MBO) „Public Management“ (Abschnitt 7.6),
7. Aufstiegsfortbildungsmodelle AOK, IKK und BKK, insbesondere Hochschulkooperationen (Abschnitt 6.2.2),
8. Integration der Abschlussprüfung in Fortbildungslehrgang in NRW und Bundesverwaltungsamt (Abschnitte 6.1.1.6 und 6.1.1.1.1),
9. Bremen: Zusammenführung der Lehrgänge zur Qualifizierung von Fachwirten und der Qualifizierung von Beamten für den gehobenen Dienst ,
10. Thüringen/Bayern: Fortbildung zum Betriebswirt - Public Management, (kommunale Bilanzbuchhalter sowie Finanzbuchhalter; Abschnitte 6.1.1.4.16 und 6.1.1.4.2).

Dazu wären diese ausgewählten Ansätze zur Gestaltung einer Aufstiegsfortbildung im ÖD von den relevanten „Stakeholdern“ in den einzelnen Verwaltungsbereichen zu diskutieren, um ihre Tauglichkeit für eine gesteigerte Anpassungsfähigkeit des bestehenden Aufstiegsfortbildungssystems des ÖD an die künftigen Bedarfe - insbesondere hinsichtlich den Notwendigkeiten der Verwaltungsmodernisierung, aber auch der demografischen Entwicklung - festzustellen und entsprechende Konsequenzen zu vereinbaren.

7.8 Trends und Forschungsbedarfe

Es gibt grundsätzlich drei Wege der Qualifizierung im ÖD: durch Hochschulbildung, durch Berufsbildung und durch beamtenrechtliche Laufbahnqualifizierungen. Aber auch informelles Lernen ist durch die tarifrechtlichen Möglichkeiten der Übertragung höherwertiger Aufgaben mit einbezogen. Im Fokus des Interesses des Bundesinstitutes für Berufsbildung steht naturgemäß dabei die berufliche Bildung.

Die vorgelegten Überlegungen umreißen nur grob den Rahmen für ein Weiterbildungssystem im ÖD. Ziel war es, Gestaltungsoptionen hinsichtlich eines Aufstiegsfortbildungssystems des ÖD für eine Fachdiskussion der Verantwortlichen aufzuzeigen. Bei Bedarf ist für die nähere Ausgestaltung unter Umständen weitere Forschung erforderlich. Es ist zudem eine tarifrechtliche Untersetzung sowie die Ausgestaltung der Schnittstellen zu den weiteren Qualifizierungswegen im ÖD erforderlich. Daher sind übergreifende Personalentwicklungssysteme im ÖD mit klar erkennbaren Zielsetzungen zu formulieren, um für die Ausgestaltung der Schnittstelle klare Zielvorgaben zu erhalten.

Im Zentrum der Diskussion um eine nachhaltige Verwaltungsmodernisierung stehen aktuell steuerungsbezogene und technische Aspekte, wie doppisches Rechnungswesen und eine Informatisierung der Abläufe in den Verwaltungen. Bildungsaspekte, mit Bezug zur Berufsbildung, finden sich kaum.

Auch in der Forschung werden berufsbildungsbezogene Aspekte nicht im ausreichenden Maße diskutiert. Hinsichtlich von Empfehlungen für Wissenschaft, Praxis und Politik kann sich nur den Hinweisen von KÄPPLINGER (2007) angeschlossen werden, der das Fehlen einer regelmäßigen, trägerübergreifenden Statistik zur abschlussbezogenen Weiterbildung im Grundlagenbereich bemängelt.

Die amtliche Berufsbildungsstatistik weist im Bereich der Fortbildung des ÖD Unstimmigkeiten auf. Zum einen erfasst sie entgegen den eigenen Zielsetzungen auch nicht BBiG-Regelungen im Rahmen der Darstellung von Fortbildungsregelungen nach BIBB (z. B. Verwaltungsfachwirte in Bayern). Zum anderen werden bestehende BBiG-Regelungen nicht erfasst (z. B. Krankenversicherungsfachwirte des Bundesversicherungsamtes). Hier sollten im Sinne einer Qualitätssicherung die bestehenden Verfahren überprüft werden.

7.9 Handlungsstrategie

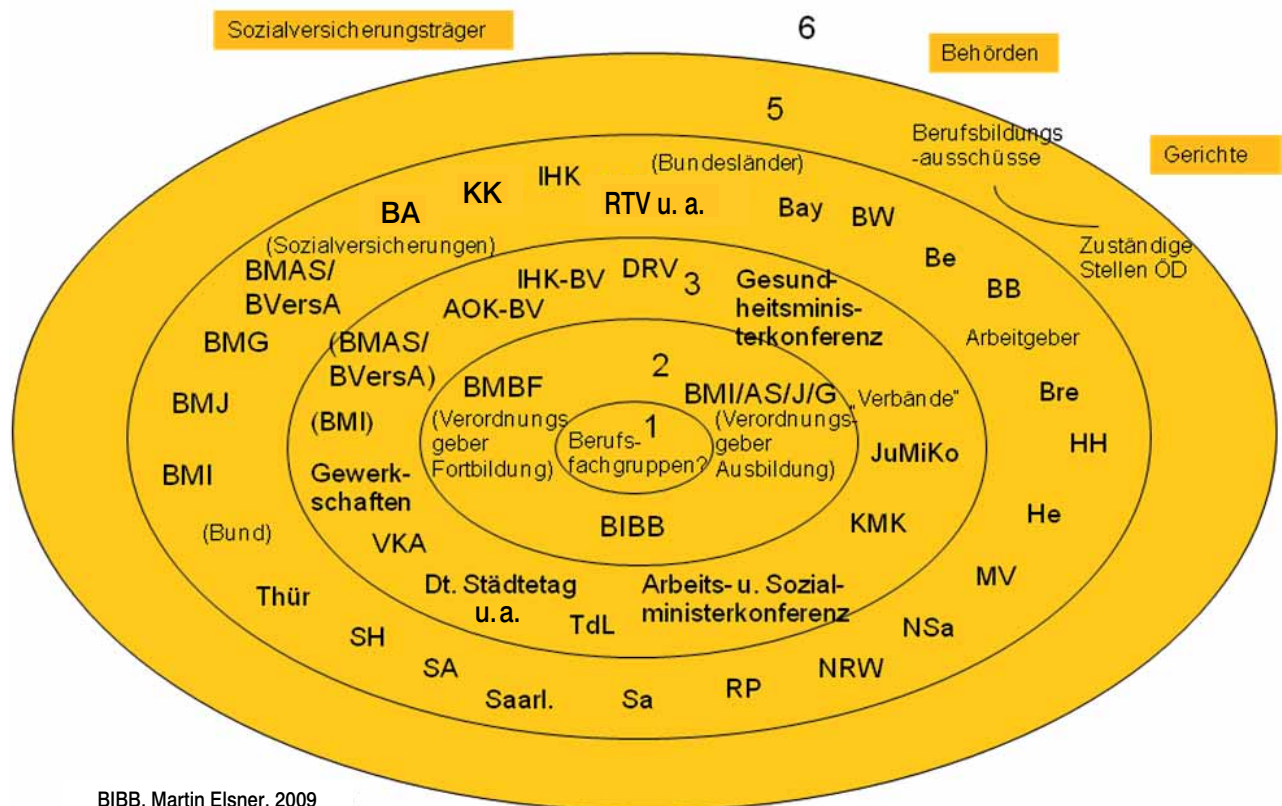
Der ÖD ist aufgrund seiner heterogenen Struktur und seiner verfassungsrechtlichen Verfasstheit dezentral strukturiert. Eine übergreifende Interessenkoordinierung und einen einheitlichen Willensbildungsprozess, wie zum Beispiel im Bereich der Privatwirtschaft durch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) gibt es hier nicht. Es be-

stehen durch die zuständigen Stellen und ihre Berufsbildungsausschüsse, den Gremien der länderspezifischen Interessenkoordinierung, wie zum Beispiel die Justizministerkonferenz, oder durch informelle Arbeitskreise, z. B. der zuständigen Stellen der Landes- und Bundesverwaltungen koordiniert durch das Bundesverwaltungsamt, die Möglichkeit einer abgestimmten Meinungs- und Entscheidungsfindung für bestimmte Teilbereiche, nicht jedoch für Vereinbarungen von übergreifenden Standards in der Berufsbildung des ÖD. Dieses Netzwerk der Berufsbildung im ÖD weist in seinem Zentrum einen bemerkenswerten blinden Fleck auf. (Siehe Schaubild 10)

Eine Lösungsmöglichkeit könnte hier die Bildung von Expertenteams bzw. Berufsfachgruppen sein, z. B. für den Bereich der allgemeinen Verwaltung. Im Bereich der Versicherungswirtschaft wird dieser durch das Bündnis für Arbeit 1996 initiierte Ansatz erfolgreich praktiziert. Ziel einer solchen Einrichtung wäre die Auseinandersetzung zwischen Praktikern und Wissenschaft über die künftige Gestaltung der Berufsbildung im ÖD und die Anregung einer Entscheidungsfindung durch die Verantwortlichen.

Schaubild 10: **Netzwerk der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst**

Berufsbildungsnetzwerk Öffentlicher Dienst



Eine andere Option wäre die Veranstaltung einer regelmäßigen Fachtagung bzw. eines Kongresses zur Weiterentwicklung der bildungspolitischen Zielsetzungen des ÖD.

Dies könnte eine breitere Auseinandersetzung zwischen Praktikern, Wissenschaft und Entscheidungsträgern fördern. Ziel sollte es sein, insbesondere Themen der beruflichen Bildung, wie die Qualifikationsentwicklung im ÖD, den Bedarf an Novellierung von Aus- und Fortbildungsregelungen, oder den Austausch zu möglichen Benchmarks in der Gestaltung der Berufsbildung etc., vorzustellen, zu diskutieren und Entscheidungen zuzuführen. Daneben könnten auch die Schnittstellen zu Hochschulen und Beamtenrecht behandelt werden.

Die Verbreitung von geregelten Aufstiegsfortbildungen im ÖD ist in allen untersuchten Bereichen der Allgemeinen Verwaltung, der Justizverwaltungen und der Sozialversicherungsträger grundsätzlich verbesserungsfähig. Insgesamt ergeben sich durch die Vielfalt der unterschiedlichen Gestaltungen in der Aufstiegsfortbildung des ÖD Defizite und Probleme hinsichtlich der Vergleichbarkeit und Transparenz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Eine Standardisierung der Gestaltung von Aufstiegsfortbildungsregelungen ist angezeigt. Beachtenswert ist hierzu eine Initiative des Verbandes Deutsche Rentenversicherung zu einer stärker-

BBiG zu schaffen. Auch im AOK-Bereich gibt es Diskussionen über eine Zusammenarbeit mit dem Bundesversicherungsamt über eine Einbeziehung in deren Prüfungsorganisation auf Grundlage einer 54er-BBiG-Regelung, wie schon für den IKK/BKK-Bereich praktiziert.

Die Durchlässigkeit zum Bildungssystem der 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 stattfindet oder im „Kronenmodell“ der Justiz Nordrhein-Westfalens.

Aufgrund des dem Berufsbildungsgesetz zugrunde liegenden Konsensprinzips der Sozialpartner sind in erster Linie Initiativen der Sozialparteien zur Verbesserung der Situation im ÖD erforderlich. Mögliche Ansatzpunkte, die die Untersuchung nahelegen, wären Initiativen der Sozialpartner:

1. zur Konkretisierung der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 16. März 1976 für den Öffentlichen Dienst, um auch für diesen Bereich Standards für den Erlass einer staatlich anerkannten Fortbildungsordnung durch das Bundesbildungsministerium zu erhalten,
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 ÖD,
4. zur Identifikation von übergreifenden Qualifikationsanforderungen im ÖD (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,
6. zur tarifrechtlichen Absicherung der Aufstiegsfortbildungsabschlüsse auf den entsprechenden Funktionsebenen des ÖD⁹⁹.

⁹⁹ In diesem Zusammenhang sollte auch abgeklärt werden, inwieweit die Berufsbildungspraxis durch die tarifrechtliche Normierung von eigenständigen Angestelltenlehrgängen II zu einer Doppelung von Fortbildungsprüfungsstrukturen veranlasst werden soll. M.E. sind Abschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz zu präferieren. Auch sollten die Gremien der Berufsbildung mit ihrer sozialpartnerschaftlichen bzw. paritätischen Verfasstheit, wie z. B. Berufsbildungsausschüsse, Hauptausschuss des BIBB und ihren Aufgaben der Qualitätssicherung in der Berufsbildung nicht umgangen werden.

Anhang

A.1 Eingesetzte Untersuchungsinstrumente/Methodik/Evaluationsworkshop

A 1.1 Dokumentenanalyse

Methodisch orientiert sich die vorliegende Arbeit in der Analyse der Fortbildungsregelungen an einem BIBB-Forschungsvorhaben Ende der 1990-er Jahre, das jedoch Regelungen des ÖD nicht erfasste (LETZNER/TILLMANN 1998). Damit soll eine Anknüpfung an die Erkenntnisse und Diskussionen der damaligen Untersuchung ermöglicht werden.

Grundlage der Analyse sollten die im Bundesinstitut für Berufsbildung dokumentierten Aufstiegsfortbildungsregelungen sein, wie sie in der Ausgabe 2007 des Verzeichnisses „Die anerkannten Ausbildungsberufe“ aufgeführt werden. Hierbei musste jedoch letztlich berücksichtigt werden, dass nicht alle erlassenen Regelungen auch tatsächlich dem Bundesinstitut von den zuständigen Stellen zugeleitet wurden. Da sich die Datengrundlage als nicht ausreichend erwiesen hatte, wurde eine Abfrage von Regelungen bei den im Verzeichnis aufgeführten zuständigen Stellen durchgeführt, die ein vollständigeres Bild der bestehenden Aufstiegsfortbildungsregelungen erbrachte. Auch die Liste der zuständigen Stellen musste zum Teil ergänzt werden. Insbesondere im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherungen mit einer Vielzahl unterschiedlichster Trägern der Sozialversicherung erwies sich die Erfassung als schwierig und muss einen vorläufigen Charakter haben. Ergänzend wurde die Textsammlung von BIELER (1976) zur Erhöhung der Chance einer aktuellen Bestandsaufnahme herangezogen.

Verglichen wurden die ermittelten Fortbildungsberufe in Bezug auf die Kriterien Zulassungsvoraussetzungen, Prüfungsinhalte/-fächer, Prüfungsverfahren und Bestehensregelung.

A 1.2 Expertengespräche

Zur Absicherung der durch die Literaturanalyse und die Sichtung der Fortbildungsprüfungsregelungen gefundenen Ergebnisse wurde eine Anzahl von offenen, grob leitfadenstrukturierten Expertengesprächen geführt. Die Durchführung orientierte sich an den Leitlinien zum explorativen Experteninterview nach Meuser und Nagel (BOGNER/LITTIG/MENZ 2005: S. 36 ff.). Ziel war die Exploration unbekannter Wissensbestände, Forschungsgegenstände und Forschungsfelder.

Der Einsatz von offenen, grob leitfadenstrukturierten Expertengesprächen war angezeigt, da sich zeigte, dass nur wenige Beteiligte im Feld der Berufsbildung des ÖD zu Fragen von Standardisierung in der Berufsbildung sowie übergreifenden Strukturfragen der Berufsbil-

derung orientiert waren. Die Gespräche dienten im Wesentlichen zur Verständigung über die Einordnung der Regelungen in das jeweils bestehende Bildungssystem der zuständigen Stellen bzw. der Träger der Fortbildung und zur Erhebung „sachdienlicher Informationen“. Gespräche wurden mit Arbeitnehmersvertretern, kommunalen Bildungseinrichtungen, Vertretern von Bund und Ländern sowie deren Bildungsträgern, Sozialversicherungsträgern auf Bundesebene und im Kranken- und Rentenversicherungsbereich geführt.

A 1.3 Evaluationsworkshop zur Qualitätssicherung

Es wurde am 19. August 2009 ein Evaluationsworkshop zur Qualitätssicherung durchgeführt mit Vertretern aus der allgemeinen Verwaltung des Bundes, der Länder und Kommunen, der Justiz sowie der Sozialversicherungen. Diese haben wesentliche Ergebnisse der Untersuchung zur Kenntnis genommen und noch umfassend Aspekte der Bewertung beigetragen. Im Ergebnis wurde in der Diskussion den Schlussfolgerungen der Untersuchung, insbesondere der Handlungsstrategie, zugestimmt.

A 1.3.1 Ergebnisse der Veranstaltung

Zum Workshop waren ausgewählte Vertreter und Vertreterinnen aus dem ÖD geladen, die über Sachverstand im Bereich der beruflichen Bildung verfügten. Grundsätzlich waren alle wesentlichen Bereiche aus Bund, Land, Kommunen, Justiz, Sozialversicherungsträger, Gewerkschaften sowie das BMBF als zuständiger Ordnungsgeber im Bereich von Bundesregelungen, vertreten. Die Einbeziehung einer Vertretung des Bundesinnenministeriums – als ein Einvernehmensministerium in Ordnungsverfahren –, des Bundesverwaltungsamtes und der Verwaltungswissenschaften ist nicht gelungen.

Anhand von strukturierenden Leitfragen wurden die verschiedenen Blöcke der Vorstellung der Ergebnisse des Entwicklungsprojektes intensiv und kritisch diskutiert. Im Folgenden werden die wesentlichen Anmerkungen der Beteiligten zu den einzelnen Frageblöcken in anonymisierter Form vorgestellt. Eine Anonymisierung wurde zugesagt, um eine offene Gesprächssituation unabhängig von den formal vertretenen Institutionen zu ermöglichen. Die vorgestellten Positionen sind jeweils Einzelmeinungen. Wenn diese mehrfach geäußert wurden, werden diese auch mehrfach aufgeführt:

Vorab erfolgten einige bemerkenswerte Äußerungen. So wurde angemerkt, dass nach dem in der Qualifizierung für die gehobene Funktionsebene des ÖD auf eine Qualifizierung an Fachhochschulen gesetzt worden sei, mittlerweile eine Rückorientierung auf eine Qualifizierung als Verwaltungsfachwirt stattgefunden habe. Hintergrund sei eine Abwerbung der Fachkräfte durch die „freie Wirtschaft“. Bekannt wurde auch eine einheitliche Qualifizierung von Fachkräften für eine Angestellten- und eine Beamtenlaufbahn im gehobenen Dienst in einem Bundesland. Im Bundesbereich werde eine Gleichwertigkeit einer Verwaltungsfach-

wirtqualifizierung mit einer Qualifizierung für Beamte im gehobenen Dienst durch das BMI abgelehnt. In einem weiteren Bundesland wurde im Bereich der Justiz für eine Aufstiegsqualifizierung ein Modell Sonderkurse für Gerichtsvollzieher angeboten. Dieses würde mittlerweile nicht mehr angeboten. Es bestehen Kooperationen von zuständigen Stellen im Bereich ABD, wenn die Qualifizierungsnachfrage zu gering ist.

I. Situation der Beruflichen Aufstiegsfortbildung im Öffentlichen Dienst:

Fragen: Wie beurteilen Sie die Situation der beruflich Qualifizierten im ÖD?

1. *Allgemeine Verwaltung*
2. *Arbeitslosenversicherung*
3. *Rentenversicherung*
4. *Krankenversicherung*
5. *ABD*
6. *Fachangestellte für Bürokommunikation*
7. *Justiz*

Wie bewerten Sie die Unterschiede bei den Fortbildungsregelungen?

*(Zulassungsvoraussetzungen/Bestehensregelungen/Fortbildungsumfang/Prüfungsdauer/
Fortbildungsinhalte)*

1. In einem Bundesland habe eine Fachwirtsqualifizierung vor 2006 stattgefunden. In diesem Bundesland sei für Verwaltungsfachangestellte eine Verbeamtung möglich, die einen Aufstieg in die gehobene Beamtenlaufbahn eröffne. - Des Weiteren wird die Aufstiegsfortbildung als Verwaltungsfachwirt durchaus als eine Qualifizierung für Führungsfunktionen angesehen; zum Teil seien Fortbildende schon in entsprechenden Tätigkeiten. - Festgestellt wird, dass in der Praxis nach einer Ausbildung als VwFA oder FfB kein Unterschied mehr gemacht werde. - Bei den VwFW sei eine bundeseinheitliche Annäherung erforderlich. - Es wird eine bundesländerübergreifende Inanspruchnahme von Fortbildungsqualifizierungen festgestellt, weil z.B. ein hessischer BBiG-Abschluss höher als ein rheinlandpfälzisches Zertifikat eingestuft werde.
2. -/-
3. -/-
4. Im Bereich der AOK sei die hier bestehende Qualifizierung als AOK-Betriebswirt nicht staatlich anerkannt. Vom IHK/BKK-Bereich würde die Aufstiegsfortbildung des

BVersA angewandt, die zu einem bundeseinheitlichen Fortbildungsabschluss führe. Dieser Weg werde derzeit auch vom Bundesverband AOK verfolgt.

5. Im ABD-Bereich wird eine Nachfrage für Aufstiegsfortbildung festgestellt. Für als FWID qualifizierte Fachkräfte seien Führungsaufgaben wesentlich; es sollten weniger einzelne Abteilungen geführt werden.
6. (siehe 1.)
7. Im Justizbereich wird eine Neuordnung der Ausbildung für erforderlich gehalten. - Die Justiz habe die durch die Neue Verwaltungssteuerung gestellten Umstellungen verpasst. Notwendig sei ein „Justizfachwirt“.

Ein System der Aufstiegsfortbildung müsse Berufsmobilität, Transparenz und eine Durchlässigkeit im Bildungswesen sicherstellen. - Für die allgemeine Verwaltung und den Krankenversicherungsbereich wird eine einheitlichere bundesweite Gestaltung der Aufstiegsfortbildung befürwortet. - Als eine Möglichkeit für eine einheitlichere Gestaltung der Fortbildungsregelungen werden Empfehlungen der jeweils zuständigen Landesministerkonferenzen gesehen.¹⁰⁰

II. Künftige Anforderungen an das Weiterbildungssystem im ÖD

Fragen: Welchen Anforderungen muss ein Weiterbildungssystem des ÖD künftig genügen?

Wie schätzen Sie das skizzierte Modell eines Weiterbildungssystems für den ÖD ein?

- Aufstiegsfortbildung müsse grundsätzlich BBiG-basiert geregelt sein, um zu Abschlüssen und nicht nur zu Zertifikaten zu führen. Die Zulassungsvoraussetzungen sollten einheitlich geregelt sein, aber auch die Prüfungen. Insbesondere sei die Berücksichtigung der Lehrgangsnoten für die Abschlussbewertung ein Bedürfnis der Praxis. Das vorgestellte Modell beschreibe den notwendigen Rahmen eines Aufstiegsfortbildungssystems. Multikulturelle, europäische Aspekte sollten künftig berücksichtigt werden.
- Eine Bundeseinheitlichkeit sei notwendig. Es müsse auch ein Qualitätssicherungssystem geschaffen werden. Die Möglichkeit der Identifizierung handlungsfeldübergreifender Qualifikationen müsste im ÖD geprüft werden.
- Das vorgestellte Modell sei überzeugend. Wichtig sei eine Sicherung der Niveaus im Deutschen Qualifikationsrahmen. Der Vollständigkeit halber müssten auch die technischen Berufe in dem System Berücksichtigung finden.

¹⁰⁰ Anmerkung: Damit würden jedoch die Bundesverwaltungen nicht einbezogen.

- Das Modell bringe die Fortbildung auf ein „höheres Niveau“. Bei Verwaltungsfachwirten sei bisher keine Verbeamtung in den gehobenen Dienst der Bundesverwaltung möglich.
- Für die Umsetzung des Modelles müssten eine entsprechende Stellenstruktur und Tätigkeiten vorhanden sein. In der Justiz stehe das Modell in Konkurrenz zu der Beamtenqualifizierung. Auch sei keine Fortbildungskultur entwickelt.
- Es müssten vergleichbare Mindeststandards bundesweit bestehen. Um diese sicherzustellen, sei eventuell eine Empfehlung zielführend. Eine verbindliche Zuordnung für Qualifizierungen des ÖD, ob Teilnahmen, Zertifikate oder Abschlüsse, im DQR sei notwendig. Die beamtenrechtlichen Laufbahnen müssten auch für Berufsbildungsabschlüsse eröffnet werden. Fragwürdig sei, eine zweijährige beamtenrechtliche Ausbildung höher als eine dreijährige Justizfachangestelltenausbildung zu bewerten.
- Der ÖD habe noch einiges zu tun. Eine Akzeptanz der Abschlüsse müsse erreicht werden.

III. Konzeptionelle Überlegungen für die Aufstiegsfortbildung im ÖD:

Fragen:

1. *Wie beurteilen sie eine Bundesregelung für die allgemeine Verwaltung oder im Sozialversicherungsbereich?*
2. *Wie sehen Sie das beschriebene klassische Modell I eines Verwaltungsfachwirtes?
Was halten Sie von dem differenzierten Strukturkonzept Fachwirt für Betriebswirtschaft und Verwaltungsfachwirt?
Könnte dies eine Option für die Justiz sein?*

Zu 1.)

- Eine „Empfehlung“ zur Gewährleistung einer Standardisierung von Aufstiegsfortbildung wird als zielführend erachtet, da die Interessenlagen für eine Bundesregelung zu heterogen seien. Notwendig sei aber, Transparenz für eine Personalentwicklung zu schaffen, ohne starres Korsett.
- Eine weitere Stimme schließt sich dem gesagten an; sieht aber im Kommunalbereich Befürworter für eine Bundesregelung für die Allgemeine Verwaltung.
- Die bisherigen Fortbildungsabschlüsse sollten auf ein höheres Niveau als das der gehobenen Sachbearbeitung gezogen werden. In der Praxis werden durch die Fortbildung als VvFW auch Führungskräfte qualifiziert.

- Problematisch seien nicht die einzelnen Fortbildungsregelungen, sondern die Intransparenz und die unterschiedlichen Standards. Durch eine Bundesregelung könne Transparenz hergestellt werden.

Zu 2.)

- Grundsätzlich werde das Fortbildungsprofil Fachwirt/-in für Verwaltungsbetriebswirtschaft positiv gesehen: allerdings würde dadurch das Niveau des Verwaltungsfachwirtes beeinträchtigt.
- Für die allgemeine Verwaltung wird das Profil als eine Beeinträchtigung angesehen. Für die Justiz könne der Ansatz aber bedenkenswert sein.
- Eine Differenzierung sei in der Praxis nicht leistbar.
- Für die Justiz wird ein solcher Ansatz als denkbar bewertet; es wird allerdings auf den Widerstand der Praxis hingewiesen, da diese eher Beamte des mittleren Dienstes fördern würden.

IV. Handlungsstrategie/Schluss:

Fragen: Sind die Informations- und der Kommunikationsformen innerhalb des ÖD ausreichend?

Wie kann das Netzwerk zur Weiterentwicklung der Fortbildungsberufe verbreitet werden?

Was halten Sie von einem Expertenteam für die Öffentliche Verwaltung? (Allgemeine Verwaltung)

- Als weiterer Ansatzpunkt wird auf eine Konferenz der zuständigen Stellen, geleitet durch das Bundesverwaltungsamt, hingewiesen. Ähnliche Kreise bestünden eventuell auch im ABD und Justiz.
- Auch die Bundestagung der Kommunalen Studieninstitute käme für eine Förderung der Themen in Betracht.
- Es wird präferiert, erst einmal die bestehenden Gremien zu bedienen.
- Das Expertenteam wird als förderungswürdig angesehen. – Allerdings sei eine Besetzung, wie sie für die Evaluationsveranstaltung bestehe, unzureichend.
- Es sei insgesamt viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

A 1.3.2 Bewertung der Veranstaltung

Deutlich wurde in der Evaluationsveranstaltung die Notwendigkeit einer größeren Einheitlichkeit der Gestaltung der Fortbildungsregelungen, insbesondere der allgemeinen Verwaltung, bestätigt. Das Erreichen eines Fortbildungsabschlusses, in Abgrenzung zu Zertifikaten

und Teilnahmebescheinigungen, wird als notwendig erachtet. Die bestehende Situation im Bereich der Justiz und ABD wurde als unbefriedigend eingeschätzt. Im Bereich der Krankenversicherung wurde, insbesondere für den AOK-Bereich, eine stärkere Orientierung von Zertifikaten hin zu Abschlüssen deutlich. Eine Bundesregelung wird von einem Teil der Teilnehmer der allgemeinen Verwaltung kritisch gesehen und die Erarbeitung einer übergreifenden Empfehlung befürwortet. Arbeitnehmervertreter und kommunale Bildungseinrichtungen befürworten eine Bundesregelung.

Das vorgestellte Modell einer Aufstiegsfortbildung für den Öffentlichen Dienst wird positiv bewertet. Notwendig sind Transparenz und Durchlässigkeit und künftig eine Positionierung der Abschlüsse des ÖD im Deutschen Qualifikationsrahmen. Zur Vervollständigung müsste es auch die Möglichkeiten des technischen öffentlichen Dienstes umfassen. Deutlich wurde die Konkurrenzsituation zu beamtenrechtlichen Laufbahnen. Allerdings zeigten sich in einigen Verwaltungen integrative Konzepte in der Aus- und in der Fortbildung, die nahelegen, hier eine grundsätzliche Durchlässigkeit und Integration der Bildungsgänge vorzusehen. Notwendig ist auch ein personalwirtschaftlicher Spielraum zur Ermöglichung von beruflicher Aufstiegsfortbildung.

In der Praxis werden die bestehenden Aufstiegsfortbildungen entgegen den Zielvorstellungen in der Fortbildungsregelung durchaus als Qualifizierungen für Führungskräfte verstanden. Eine stärkere Profilbildung in Richtung Rechtsanwendung bzw. Verwaltungsbetriebswirtschaft wird eher als Schwächung des bestehenden Profils Verwaltungsfachwirt empfunden. Für ein spezifisches Profil eines Fachwirtes für Verwaltungsbetriebswirtschaft wird jedoch im Bereich der Justiz Bedarf gesehen.

Hinsichtlich der vorgestellten Handlungsstrategie wurde deutlich, dass zuvor die bestehenden Gremien und Veranstaltungen als Forum für eine verstärkte Information über die bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten genutzt werden sollen. Ein Expertenteam wird jedoch grundsätzlich positiv gesehen.

A.2 Verzeichnis der Schaubilder und Tabellen

Schaubild 1:	Weiterbildung	16
Schaubild 2:	Zuständigkeiten in der Fortbildung	20
Schaubild 3:	Aufstiegsfortbildung IHK.....	31
Schaubild 4:	Teilnehmer an Fortbildungsprüfungen im Öffentlichen Dienst (Aufstiegsfortbildung)	40
Schaubild 5:	Regionale Verteilung der Aufstiegsfortbildungsprüfungen für Verwaltungsfachwirte im ÖD (2006).....	41
Schaubild 6:	Modell der Aufstiegsfortbildung des Öffentlichen Dienstes.....	129
Schaubild 7:	Modellentwicklung Aufstiegsfortbildung (Verwaltungs-)Fachwirt.....	135
Schaubild 8:	Strukturkonzept Fachwirt/-in für Verwaltungsbetriebswirtschaft.....	137
Schaubild 9:	Strukturkonzept Verwaltungsfachwirt/-in II	138
Schaubild 10:	Netzwerk der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst.....	144

A.3 Abkürzungsverzeichnis

ABD	Archiv, Bibliothek, Dokumentation	BVA	Bundesverwaltungsamt
ADD	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion	BVersA	Bundesversicherungsamt
AEVO	Ausbildereignungsverordnung	BVS	Bayrische Verwaltungsschule
ALG	Angestelltenlehrgang	BW	Baden-Württemberg
AngLG	Angestelltenlehrgang	DGI	Deutsche Gesellschaft für Information
ANKOM	Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge	DIHK	Deutsche Industrie und Handelskammertag
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse/ Die Gesundheitskasse	DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
AOK-BV	Die Gesundheitskasse/ Allgemeine Ortskrankenkasse – Bundesverband	DRV	Deutsche Rentenversicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit	Dt. Städte- tag	Deutscher Städtetag
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag	DVMD	Deutscher Verband Medizinische Dokumentare
Bay	Bayern	ECTS	European Credit Transfer System
BB	Baden-Baden	ECVET	European credit system for vocational education and training
BBiG (a.F./n.F.)	Bundesbildungsgesetz (alte/neue Fassung)	EG	Europäische Gemeinschaft
BIB	Berufsverband Information Bibliothek	EQR	Europäische Qualifikationsrahmen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung	EU	Europäische Union
BKK	Betriebskrankenkassen	FAMI	Fachangestellte für Medien und Informationsdienste
BLV	Bundeslaufbahnverordnung	FfB	Fachangestellte für Bürokommunikation
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	FH	Fachhochschule
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	FPO	Prüfungsordnung nach dem Berufsbildungsgesetz
BMG	Bundesministerium der Gesundheit	FWID	Fachwirt für Informationsdienste
BMI	Bundesministerium des Innern	geh. D.	gehobener Dienst
BMJ	Bundesministerium der Justiz	GG	Grundgesetz
BMVBS	Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung	GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
BMVg	Bundesministerium für Verteidigung	HA	Hauptausschuss des BIBB
Bre	Bremen	HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg
BUK	Bundesverband der Unfallkasse	h. D.	höherer Dienst

He	Hessen	RVT	Rentenversicherungsträger
HH	Hamburg	RW	Rechnungswesen
HwO	Handwerksordnung	Sa	Sachsen
IHK	Industrie und Handelskammer	SA	Sachsen-Anhalt
IHK-BV	Industrie und Handelskammer – Bundesverband	Saarl.	Saarland
IKK	Innungskrankenkassen	SH	Schleswig-Holstein
IMK	Innenministerkonferenz	SIN	Studieninstitute beim Studieninstitut des Landes Niedersachsen
JFA	Justizfachangestellte	SoFA	Sozialversicherungsfachange- stellte
JMK	Justizministerkonferenz	StBA	Statistischen Bundesamtes
JuMiKo	Justizministerkonferenz	TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
KLR	Kosten- und Leistungsrechnung	Thür	Thüringen
KK	Krankenkassen	TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
KMK	Kultusministerkonferenz	TVS	Thüringer Verwaltungsschule
LPSAng.	Lehrgangs- und Prüfungs- satzung für Angestellte	TVÜ-Bund	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes
LVA	Landesversicherungsanstalt	UV	Unfallversicherung
m.D.	mittlerer Dienst	VDA	Verband deutscher Archivarinnen und Archivare
MV	Mecklenburg-Vorpommern	Verdi	Vereinte Dienstleistungs- gewerkschaft
NPM	New Public Management	VFA	Verwaltungsfachangestellte
NRW	Nordrhein-Westfalen	VFW FR	Verwaltungsfachwirt Fachrich- tung Kommunal- und Landes- verwaltung
NSa	Niedersachsen	VFW	Verwaltungsfachwirt
ÖD	Öffentlicher Dienst	VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
OECD	Organisation für wirtschaft- liche Zusammenarbeit und Entwicklung	VWA	Verwaltungsakademie
OWiR	Ordnungswidrigkeitsrecht	ZAF	Zentrum für Aus- und Fort- bildung des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg
PO	Prüfungsordnung	ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
POA-Gem	Prüfungsordnung für Angestellte im kommunalen Verwaltungs- dienst		
PV	Pflegeversicherung		
R	Recht		
RP	Rheinland-Pfalz		
RV	Gesetzliche Rentenversiche- rung		

A.4 Literatur

- BALLI, C.; KREKEL, E.; SAUTER, E. (Hrsg.):** Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung - Wo steht die Praxis?, BIBB, Bonn, 2004
- BALLI, Christel et al.:** Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung, BIBB, WDP Heft 78, Bonn 2006
- BIBB:** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, BIBB 2009
- BIELER, Frank:** Berufsbildung im öffentlichen Dienst, Ergänzbare Textsammlung des Berufsbildungsrechts des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen öffentlichen Körperschaften, Hrsg., Wernigerode, 1976
- BOGNER, A.; LITTIG, B.; MENZ, W. (Hrsg.):** Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung, 2. Auflage Wiesbaden 2005
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT:** Geschäftsbericht 2008, Nürnberg 2008
(<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2008.pdf>)
- BUNDESANZEIGER:** Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 19. Juni 2008, ausgegeben am 12. September 2008, Nr. 139a, Stand 1. Oktober 2007
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN:** Der öffentliche Dienst in Deutschland, Bonn 2006
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN:** Demographischer Wandel und öffentlicher Dienst, Dokumentation der Europäischen Expertenkonferenz, Brühl; Mai 2007
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN:** Die neue Bundeslaufbahnverordnung im Überblick, Internetbeitrag 2009;
(http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/368002/publicationFile/17751/blv_im_ueberblick.pdf - Stand 8.9.09)
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN:** Bildungscontrolling in der Bundesverwaltung, Abschlussbericht, Brühl 2008
(http://www.bakoev.bund.de/nn_14886/DE/02_Wir_ueber_uns/25_Organisation/02_Lehrgruppe1/projektgruppe_bc.html - Stand: 9.9.09)
- BUNDESVERSICHERUNGSAMT:** Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz - Jahresrückblick 2006, Bonn 2007
- BUNDESVERWALTUNGSAMT:** Verwaltungsfachwirtin/Verwaltungsfachwirt - Das neue Fortbildungskonzept für ArbeitnehmerInnen, Köln, März 2007
- BMBF:** Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie des Lernens im Lebenslauf, Bonn/Berlin 2008 (http://www.innovation-weiterbildung.de/uploads/media/Empfehlungen_IKWB_Broschuere.pdf - Stand: Sept. 2009)
- BMBF (Hrsg.):** Berufsbildungsbericht 2008, Seite 112 ff., Kapitel „2.2.1 Verbesserung der Analysemöglichkeiten der Berufsbildungsstatistik“ (http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf - Stand: August 2009 -);
- DGB / KWB:** Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß §53/54 BBiG und § 42/42a HwO zwischen DGB und Spitzenorganisationen der Wirtschaft vertreten im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung“ vom 23. Juli 2008
(http://www.kwbberufsbildung.de/fileadmin/pdf/2008_Fortschreibung_Fortbildungsververeinbarung_DGB_KWB.pdf - Stand: 9.9.09)

- DIHK:** Wirtschaftsbezogene Qualifikationen - Rahmenplan mit Lernzielen, erstellt vom DIHK in Zusammenarbeit mit der IG-Metall, Berlin 2008
- ELSNER, Martin:** Vom regel- und verfahrensorientierten Staatsdiener zum ergebnisorientierten Public Manager, BIBB, Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 72, Bonn, März 2004
- ELSNER, Martin:** Konsequenzen der Verwaltungsmodernisierung für die berufliche Bildung im öffentlichen Dienst. In - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (2004) 6, S. 40 ff.
- GÖRNER, Regina:** Qualität durch Qualifizierung - Berufliche Bildung im öffentlichen Dienst. In: Regina Görner, DGB (Hrsg.): Bildung für den öffentlichen Dienst - Herausforderung für heute und morgen, Düsseldorf 1998, S. 15
- HOLSTE-FLINSPACH, Karin:** Etikettenschwindel oder Aufstiegschance - Der geplante Fachwirt für Informationsdienste: Ein chronologischer Abriss, 2005, http://www.bibb.info.de/fileadmin/media/Dokumente/Berufsfeld/Fachwirt/BUB2_holste.pdf
- KÄPPLINGER, Bernd:** Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung, BIBB, 2007
- KLOAS, Peter-Werner:** „Strukturierte Weiterbildung im Handwerk“ sowie Präsentation „Modulare Aufstiegsfortbildung im Handwerk“. In: Dokumentation 4. BIBB-Fachkongress 2002: Berufsbildung für eine globale Gesellschaft – Ergebnisse und Ausblicke, Forum 11, Plenum, BIBB, Bonn 2003
- KREWERTH, Andreas:** Aufstiegsfortbildungen im Wandel der Zeit, bundesarbeitsblatt 12-2005, S.19 - 25
- LETZNER, Sabine; TILLMANN, Heinrich:** Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen - Ordnungsstruktur und Entwicklungstendenzen, Wissenschaftliches Diskussionspapier, BIBB 1998, Heft 33
- LIPPOLD, Kristina:** Der Fachwirt für Medien und Informationsdienste – Tarifliche Betrachtungen, S. 6, Quelle: <http://www.opus-bayern.de/bib-info/volltexte/2005/151/> (12/2010)
- NAGEL, Bernhard:** Das Rechtssystem in der Weiterbildung. In: Krug, Nussli (Hrsg.): Praxis-handbuch Weiterbildungsrecht. Köln, März 2007
- PANNEN, Ralf; ELSNER, Martin:** Verbesserung der Qualität der Justizfachangestelltenausbildung - Ergebnisse einer Evaluationsstudie in Nordrhein-Westfalen: In Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Ausgabe (2009) 2; S. 49 f
- REICHARD, Christoph:** Personalentwicklung im öffentlichen Sektor - Kommentar aus wissenschaftlicher Sicht. In: Regina Görner, DGB (Hrsg.): Bildung für den öffentlichen Dienst - Herausforderung für heute und morgen, Düsseldorf 1998, S. 15
- SCHENK, Thomas:** Das Aufstiegssystem im öffentlichen Dienst - Bremse für die Innovationsfähigkeit der beruflichen Bildung?. In: Fortbildungsberufe für eine verstärkte Innovationsfähigkeit der Wirtschaft, Dokumentation 2. BIBB-Fachkongress, 1993, S. 25 ff.
- SCHULENBERG:** (siehe Käßplinger)
- STATISTISCHES BUNDESAMT:** Berufsbildungsstatistik - Begriffe und Erläuterungen, 2007
- TILLMANN, Heinrich; BLÖTZ, Ulrich:** Berufliche Entwicklung durch Aufstiegsfortbildung - Stand und Perspektiven, BWP 3/2002, S. 24 – 28
- UHLY, Alexandra:** Erläuterungen zu den Datenblättern der Fortbildungsprüfungen, Veröffentlichung im Internet: 28. April 2009; siehe http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_erlaeuterungen-datenblaetter-fortbildungspruefungen_2006.pdf

- UHLY**, Alexandra; Lohmüller, Lydia; Arenz, Ute M.: Schaubilder zur Berufsbildung 2008, Schaubild 10 (www.bibb.de/schaubilder - Stand: August 2009 -);
- UHLY**, Alexandra: Hinweise zu den Daten der Berufsbildungsstatistik zum 31.12. für das Berichtsjahr 2007, BIBB, Veröffentlichung im Internet am 5. Mai 2009, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_hinweis-daten-stba2007.pdf - Stand: August 2009 -
- UHLY**, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd [Hrsg.]: Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen : Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. - Bielefeld: Bertelsmann, 2006, S. 39-63, Forschung Spezial ; 11 (ISBN 3-7639-1076-X)
- WEISS**, Reinhold: „Hilfen statt Hürden“ - Um den Akademikeranteil auf EU-Niveau zu erhöhen, müssen sich die Hochschulen für Nicht-Abiturienten öffnen, Internet-Angebot der Zeitschrift „Das Parlament“ mit der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ Ausgabe 33-34 vom 11. August 2008, siehe <http://www.das-parlament.de/2008/33-34/Thema/22002474.html> - Stand: August 2009 -
- WEISS**, Reinhold: „Evaluation, Qualitätssicherung und Controlling in der Weiterbildung: Erkenntnisse und Empfehlungen“, (Vortragsthesen) anlässlich Fachkongress BMI, DBB und DGB „Bildungscontrolling in der Bundesverwaltung“ am 5. Oktober 2007 in Berlin (http://www.bakoev.bund.de/nn_14886/DE/02_Wir_ueber_uns/25_Organisation/02_Lehrgruppe1/projektgruppe_bc.html - Stand: August 2009 -)
- ZICK**, Wiltraut: Weiterbildung zum Fachwirt für Informationsdienste – quo vadis?, 30. Okt. 2005, Quelle: http://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Berufsfeld/Fachwirt/zick.fachwirt_PO.pdf - Stand: August 2009 -; vgl. auch BuB H.6/2005, S. 465-467 (Stand: Mai 2009)

Abstract:

Ziel des Entwicklungsprojektes Aufstiegsfortbildung im nichttechnischen Öffentlichen Dienst war es, durch ein exploratives Vorgehen einen Überblick über die Strukturen im Aufstiegsfortbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes zu gewinnen. Anknüpfungspunkte waren die bestehenden spezifischen Ausbildungsberufe: Verwaltungs-, Justiz- und Sozialversicherungsfachangestellte bzw. Fachangestellte für Arbeitsförderung, für Bürokommunikation sowie für Medien und Informationsdienste. Im Fokus des Interesses standen dabei die beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten als Fachwirt bzw. als Fachwirtin. Methodisch wurden dazu Literatur- und Regelungsanalysen, Expertengespräche eingesetzt sowie ein Workshop mit Beteiligten aus Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherungen und Gewerkschaften durchgeführt.

Die Bewertung zeigt, wie wichtig es ist, die Verbreitung, Transparenz, Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Aufstiegsfortbildungen im Öffentlichen Dienst zu fördern und die Durchlässigkeit der beruflichen Aufstiegsfortbildung zur Hochschulbildung sowie zum beamtenlaufbahnbezogenen Beschäftigungssystem zu steigern. Um eine Standardisierung der bestehenden Aufstiegsfortbildungsregelungen zu erreichen, wird für die Allgemeine Verwaltung eine Bundesregelung nach § 53 BBiG und eine stärkere Binnendifferenzierung der Aufstiegsfortbildung vorgeschlagen.

The aim of the development project on “Upgrading training in the non-technical civil service” was to gain an exploratory overview of the structures in the upgrading training sector of the German civil service. Points of reference were the specific existing training occupations of Clerk in Public Administration, Judicial Clerk, Social Insurance Clerk, Specialist in Labour Promotion, Specialist in Office Communication, and Specialist in Media and Information Services. Interest was focused on the options for gaining a vocational qualification at Certified Senior Clerk (*Fachwirt/in*) level. The methodology included studies of the literature, regulatory analyses, expert dialogues and a workshop with stakeholders from the Federal Government, the German *Länder*, municipalities, social insurance providers and trade unions.

The evaluation shows how important it is to promote the diffusion, transparency, comparability and marketability of upgrading training courses in the civil service, and to improve progression from vocational upgrading training into both higher education and employment as a career civil servant. To achieve the standardisation of the existing upgrading training regulations, a federal-level regulation pursuant to Section 54 of the Federal Vocational Training Act (BBiG) is proposed for the general administration sector, along with greater internal differentiation of upgrading training.