



Kommunale Spitzenverbände Sachsen-Anhalt



Magdeburg, 2. 11. 1998
11-50-20 li-bo

Positionspapier des Städte- und Gemeindebundes sowie des Landkreistages zur

Neuausrichtung der Aus- und Fortbildung in den Kommunen des Landes Sachsen-Anhalt

1. Seit Einführung der kommunalen Selbstverwaltung im Jahre 1990 haben die Städte, Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreise in Sachsen-Anhalt große Anstrengungen zur Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unternommen. Zunächst waren in ganz erheblichem Umfang Nachqualifizierungsmaßnahmen für die bereits in den Kommunen beschäftigten oder neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Beispielhaft seien hier die Angestelltenlehrgänge I und II einschließlich der Bausteinfortbildung und die Anpassungsfortbildungen für die Bewährungsbewerber des mittleren und des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes genannt. Darüber hinaus haben die Kommunen in vorbildlicher Weise (und in vielen Fällen über den Bedarf hinaus) in den prägenden Ausbildungsberufen der Kommunalverwaltung (Verwaltungsfachangestellte/r, Fachangestellte/r für Bürokommunikation sowie mittlerer und gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) ausgebildet. Grundlage der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen war dabei eine enge, die Belange der Praxis berücksichtigende Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e. V. und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege - Fachbereich Allgemeine Verwaltung.
2. Auf die (bundesweit) zu verzeichnende Haushaltskrise reagieren die Kommunen mit unterschiedlichen Konsolidierungskonzepten. Diese reichen von pauschalen Haushaltskürzungen, allgemeinen Haushaltssperren oder prozentualen Sparvorgaben, aufgabenkritischen Verfahren über Privatisierungsvorhaben bis hin zu einem umfassenden Stellenabbau, ohne das gleichzeitig ein konsequenter Aufgabenabbau zu verzeichnen ist. Diese Arbeitsverdichtung macht eine vertiefte Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Wahrnehmung neuer Aufgabenstellungen notwendig.
3. Gleichzeitig fordern die zunehmende Komplexität der zu erledigenden Aufgaben, die gestiegenen Erwartungen und Ansprüche sowohl der Bürgerinnen und Bürger als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifizierte und motivierte Beschäftigte. Der Wandel öffentlicher Dienstleistungen erfordert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ebenso fachkundig und kostenbewußt wie flexibel und kundenbewußt ihre Aufgaben erfüllen. Fortbildung ist Voraussetzung und unverzichtbare Bedingung für Innovationen. Eine Verwaltungsmodernisierung ist daher ohne verstärkte Fortbildung nicht denkbar. Dies gilt ebenso für die Bewältigung der Anforderungen, die sich aus dem zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken, der Notwendigkeit zu betriebswirtschaftlichem Denken und

Handeln sowie der steigenden Bedeutung des europäischen Rechts ergeben. Eine moderne fachliche Aus- und Fortbildung trägt zur Leistungsbereitschaft und -steigerung der Beschäftigten bei und hilft, Personalkosten zu begrenzen.

4. Aus- und Fortbildung sollten keinesfalls Gegenstand von Haushaltskürzungen werden. Es ist anzustreben, in diesem Bereich zu investieren und die Haushaltsansätze zu steigern. Dies sollte, wie in der Vergangenheit oftmals praktiziert, auch zukünftig mit einer Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kosten der auch für sie lohnenden Fortbildung einhergehen. Dabei ist nicht nur an die Vereinbarung von Rückzahlungsverpflichtungen zu denken, sondern auch an eine Kostenbeteiligung durch die Einbringung von Freizeit.
5. Mit der Überführung des Fachbereiches Allgemeine Verwaltung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege zum 1. 10. 1998 als Fachbereich Verwaltungswissenschaften an die Hochschule Harz wurden den Kommunen sämtliche Mitwirkungsmöglichkeiten an der Gestaltung der Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst genommen. Ob die nunmehr mindestens acht Semester umfassende Ausbildung den Erwartungen der Kommunalverwaltung an eine bedarfs- und vor allem praxisgerechte Ausbildung genügen wird, ist derzeit völlig offen.
6. Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen ist es erforderlich, die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kommunalverwaltungen neu auszurichten. Im Mittelpunkt steht dabei der Lehr- und Stoffverteilungsplan für den Angestelltenlehrgang II. Dabei sind folgende Eckpunkte zu berücksichtigen:
 - Die Teilnahme an der neukonzipierten Fortbildung der Angestellten setzt einen Berufsabschluß im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r, die erfolgreiche Ablegung der Angestelltenprüfung I oder der Laufbahnprüfung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst voraus.
 - Neben der Vermittlung der Fachkompetenz ist es Ziel der Fortbildung, die für die spätere berufliche Tätigkeit erforderlichen Schlüsselqualifikationen zu fördern. Hierzu gehören u. a. Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Selbständigkeit, Handlungsbereitschaft und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, Fähigkeit zu effektivem Lernen und Arbeiten, Leistungsbereitschaft, Methodenkompetenz, Fähigkeit zu praxisorientiertem, vernetztem, effizientem und ressourcenbewußtem Denken und Handeln sowie soziale und kommunikative Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen oder Kommunikationsfähigkeit.
 - Der erfolgreiche Abschluß soll dem Befähigungsgrad des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes der Beamtenausbildung gleichwertig sein. Ziel ist der umfassend vorgebildete und im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit allseits verwendbare Angestellte.
7. Die Bedeutung der grundlegenden Aus- und Fortbildung für die Kommunalverwaltung sollte auch dadurch dokumentiert werden, daß die Besetzung von Planstellen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ab VergGr VI b BAT-O von der erfolgreichen Ablegung der Abschlußprüfung im Ausbildungsberuf des Verwaltungsfachangestellten oder des Angestelltenlehrgangs I und ab VergGr V b BAT-O von der erfolgreichen Ablegung des Angestelltenlehrgangs II abhängig gemacht wird.

8. Mit der Neuausrichtung der Aus- und Fortbildung im Angestelltenbereich ist das Ziel zu verbinden, einheitliche Regelungen beim Land und bei den Städten, Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreisen einzuführen. Diese Absicht, haben das Ministerium des Innern und die Kommunalen Spitzenverbände bereits im Jahre 1995 bekräftigt. Das notwendige Abstimmungsverfahren unter Federführung der kommunalen Spitzenverbände ist einzuleiten.

Ein abgestimmtes Vorgehen ist Voraussetzung für mögliche Synergieeffekte durch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e. V. und dem Studieninstitut des Landes Sachsen-Anhalt.

9. Vor diesem Hintergrund bitten die Kommunalen Spitzenverbände das Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e. V., in Abstimmung mit dem Studieninstitut des Landes Sachsen-Anhalt, ein neues Konzept für die Aus- und Fortbildung im öffentlichen Dienst in Sachsen-Anhalt zu entwickeln. Neben den beschriebenen Rahmenbedingungen sind dabei auch die personalwirtschaftlichen Belange der Städte, Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreise angemessen zu berücksichtigen.