



9. Schöneberger Forum am 21. und 22. November 2006 in Berlin, Rathaus Schöneberg

Programm des 9. Schöneberger Forums 2006 – Stand: 12.04.2006

Dienstag, 21. November 2006

13:00 Uhr **ERÖFFNUNG des 9. Schöneberger Forums**

▀ Michael Sommer, Bundesvorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

13:30 Uhr **AUFTAKT**

Der öffentliche Dienst – gut ausgebildet?

▀ Ingrid Sehrbrock, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes

15:15 Uhr **PAUSE**

16:00 Uhr **3 parallel stattfindende Fachforen:**

FORUM I

Bedarfsorientierte Qualifizierung – Herausforderung für Personalentwicklung

FORUM II

Laufbahnrecht – Ausbildung, Laufbahn, Karriere

FORUM III

Ausgebildet und ausgemustert – Umschulungsbedarfe für morgen

19:00 Uhr **BERLINER ABEND**

Empfang im Rathaus Schöneberg

Ausklang des Tages mit Buffet und Musik



9. Schöneberger Forum am 21. und 22. November 2006 in Berlin, Rathaus Schöneberg

Mittwoch, den 22. November 2006

9:00 Uhr **3 parallel stattfindende Fachforen:**

FORUM V

„... bei gleicher Qualifikation...“ – Frauen, Männer, Bildung

FORUM VI

Lernen – lebensbegleitend und altersgerecht

FORUM VII

Bachelor: Auf der Schmalspur in den öffentlichen Dienst

11:00 Uhr **PAUSE**

11:30 Uhr **POLIT-TALK**

Bildung als Modernisierungskonzept

12:45 Uhr **SCHLUSSWORT**

▀ Ingrid Sehrbrock, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes

13:00 Uhr **VERANSTALTUNGSENDE**

Änderungen des Programms bleiben vorbehalten.

Basistexte

AUFTAKT Der öffentliche Dienst – gut ausgebildet?

Der öffentliche stellt unbestritten hohe Qualifikationsanforderungen. Viele Tätigkeiten setzen vertieftes fachliches Wissen bei gleichzeitig hoher sozialer und kommunikativer Kompetenz voraus. Die Beschäftigten sollen für die Bürgerinnen und Bürger oder in Kooperation mit ihnen handeln, sind dabei aber stets an Gesetze und rechtsstaatliche Gebote gebunden. Die zunehmende Komplexität sozialer Sachverhalte stellt den öffentlichen Dienst deshalb vor hohe Herausforderungen, denen er durch Bildung und Ausbildung begegnen muss. Sind die heutigen Strukturen und Inhalte dafür geeignet? Das ist die Leitfrage des Schönberger Forums 2006.

Die Ausbildung im öffentlichen Dienst ist größtenteils statusbezogen und reglementiert. Die Zahl der unterschiedlichen Berufsbilder und Tätigkeiten steht teilweise in Widerspruch zum begrenzten Angebot an anerkannten Ausbildungsgängen. Die hohe Bedeutung von Fort- und Weiterbildung wird erkannt, die Umsetzung in angemessene Konzepte lässt aber oft mehr als zu wünschen übrig. Es erscheint deshalb dringend notwendig, über ein umfassendes Leitbild für Aus-, Fort- und Weiterbildung zu diskutieren, dass Basis für künftige Reformen sein kann.

FORUM I Bedarfsorientierte Qualifizierung – Herausforderung für Personalentwicklung

Bildungsfragen sind der Kern aller Personalentwicklungskonzepte. Gelungene Personalentwicklung führt zu einem Kompetenzzuwachs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und qualifiziert gegebenenfalls zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. Ziele der Personalentwicklung sind also Entwicklung, Umsetzung, Durchführung und Kontrolle von Konzepten zur Förderung von Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Behörde oder Verwaltung. Dazu zählen Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen. Personalentwicklung umfasst die gezielte Förderung der Menschen in einer Organisation. Personalentwicklungskonzepte sind z. B. notwendig bei Erstausbildung, Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung, Umschulung und Outsourcing.

Auf der anderen Seite ist die Personalentwicklung ein Instrument, den Qualifikationsbedarf einer Behörde oder Verwaltung zu ermitteln und entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote zu entwickeln mit dem Ziel, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fähigkeiten optimal einsetzen, ihre Aufgaben effizient ausführen und für neue Anforderungen immer wieder neu qualifiziert werden.

FORUM II Laufbahnrecht – Ausbildung, Laufbahn, Karriere

Das Laufbahnprinzip bestimmt das Erscheinungsbild des Berufsbeamtentums wie kaum ein anderes. Laufbahngruppen legen Bildungsvoraussetzungen und erreichbare Ämter fest, Laufbahnordnungen Ausbildung und Berufsbild. Berufs- und Karrierechancen werden davon nachhaltig beeinflusst. Die Privatwirtschaft kennt solch starre Reglementierung nicht, das gilt insbesondere für die komplizierten Aufstiegsverfahren.

Angesichts einer weitaus vielschichtigeren Bildungs- und Ausbildungslandschaft stellt sich die Frage, ob die vornehmlich von internen Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung angebotenen Ausbildungsgänge ausreichen, um auf ein Berufsleben in einer sich stetig verändernden Gesellschaft vorzubereiten. Das gilt für technische ebenso wie für nicht-technische Laufbahnen. Auch die Durchlässigkeit innerhalb der Laufbahnen, mehr aber noch zwischen den Laufbahngruppen erscheint zunehmend unflexibel. Bedarf das Laufbahnrecht einer grundlegenden Reform?

FORUM III Ausgebildet und ausgemustert – Umschulungsbedarfe für morgen

„Einmal Beamter - immer Beamter!“ - gilt das heute noch? Sicher ist, dass sich Berufsbilder im öffentlichen Dienst verändert haben oder ganz verschwunden sind. Der gesellschaftliche und technische Wandel stellt heute andere Herausforderungen an berufliche Qualifikationen als noch vor 30 Jahren. Auf der anderen Seite war es der erklärte politische Wille, öffentliche Dienstleistungen auszugliedern oder vollständig zu privatisieren. Die Beamtinnen und Beamten der Post und der Bahn erbringen ihre Leistung in kommerziellen Unternehmen, denen beamtenrechtliche Regelungen oft ein Dorn im Auge sind.

Die Kernfrage ist deshalb: Wie zukunftsfähig sind laufbahnrechtliche Ausbildungen? Gewährleisten sie berufliche Perspektiven oder führen sie in die Sackgasse? Wie können Beamtinnen und Beamte umgeschult werden, wenn ihre bisherigen Tätigkeiten nicht mehr gefragt sind? Antworten darauf können in Konzepten des lebensbegleitenden Lernens gefunden werden. Der stete Wandel fordert zu ständigem Lernen heraus. Auf der anderen Seite muss gewährleistet sein, dass selbst bei vollständigem Wegfall eines Berufsbildes noch Perspektiven bestehen: Umschulungen sind dann unumgänglich.

FORUM V „... bei gleicher Qualifikation...“ – Frauen, Männer, Bildung

Der Titel des Forums greift den Wortlaut zahlreicher Regelungen zur „Förderung der beruflichen Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst“ auf. Das Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 formuliert: „Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

9. Schöneberger Forum am 21. und 22. November 2006 in Berlin, Rathaus Schöneberg

Im Bundesgleichstellungsgesetz wird dem Anspruch nach einer geschlechtergerechten Ausbildung und Qualifikation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst Ausdruck gegeben. Nicht nur die qualitative Angleichung von Ausbildungs- und Berufschancen ist damit gemeint, sondern auch die gleichrangige berufliche Höherqualifizierung von Männern und Frauen. Für die Fortbildung finden sich in allen Gleichstellungsgesetzen Vorgaben dafür, wie die Fortbildung von Frauen zu fördern sei, insbesondere auch in Führungspositionen. Dennoch sind Frauen im öffentlichen Dienst – vor allem im höheren Dienst und in Führungsfunktionen – unterrepräsentiert. Wie also müssen Bildung und Ausbildung im öffentlichen Dienst gestaltet werden, damit sie Männer und Frauen – ihren Lebensumständen, Bedürfnissen und Ansprüchen – gleichermaßen gerecht werden?

FORUM VI Lernen – lebensbegleitend und altersgerecht

Auch der öffentlichen Dienst unterliegt dem demographischen Wandel: Der dritte Versorgungsbericht der Bundesregierung verdeutlicht, dass die Belegschaft im öffentlichen Dienst im Durchschnitt immer älter wird. In den alten Bundesländern sind bereits über 50 % der LandesbeamtInnen über 44 Jahre alt.

Gleichzeit schreitet die gesellschaftliche und technische Entwicklung ungebremst und in immer schnellerem Tempo fort: Bürgernähe, eGovernment und Digitalisierung sind die aktuellen Trends im öffentlichen Dienst. Doch nicht jeder Beamte und jede Beamtin ist mit der neuen Technik vertraut. Der Umgang mit den neuen Verwaltungsformen und den neuen Grundsätzen muss erlernt werden. Auch die Jüngeren müssen ständig hinzulernen, um mit der Entwicklung Schritt halten zu können. Ständiges Lernen ist daher unerlässlich, um auch in Zukunft den Bürgern einen qualifizierten öffentlichen Dienst an die Seite stellen zu können.

Der Lernprozess von 20-Jährigen unterscheidet sich von dem 55-Jähriger. Die jüngeren Beschäftigten sind in der Regel noch nicht so lange aus dem Bildungssystem ausgeschieden, also mit dem Lernen noch vertraut. Viele ältere Beamtinnen und Beamte haben oftmals seit Jahren keine Bildungsveranstaltung mehr besucht. Während die Älteren auf ihrem vorhandenen Wissen und ihren Erfahrungen aufbauen können, erfassen die Jüngeren vollständig neue Sachverhalte oftmals schneller.

Dienstherren, Beschäftigte und Interessenvertretungen müssen sich mit der Frage auseinandersetzen, wie das Lernen altersgerecht und lebensbegleitend gestaltet werden kann. Wie können die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes den neuen Anforderungen gerecht werden?

Der Qualifizierungsbedarf der einzelnen Altersgruppen wäre zu ermitteln, um passgenaue Schulungskonzepte zu entwickeln. Darüber hinaus kommt es auf eine erwachsenengerechte Didaktik und die Berücksichtigung unterschiedlicher Lernerfahrungen und -voraussetzungen an.

Wie können Beschäftigte für die das Lernen ungewohnt ist an das Lernen (wieder) herangeführt werden? Welche Lernkonzepte können für die verschiedenen Altersgruppen genutzt werden? Wie müssen die Bildungsangebote inhaltlich und methodisch ausgestaltet sein?

9. Schöneberger Forum am 21. und 22. November 2006 in Berlin, Rathaus Schöneberg

Dieses Forum beschäftigt sich mit den Fragen rund um alternsgerechtes Lernen im öffentlichen Dienst und dessen Ausgestaltung.

FORUM VII Bachelor: Auf der Schmalspur in den öffentlichen Dienst

Die Globalisierung und die Europäisierung hat auch vor den Ausbildungs- und Hochschulabschlüssen nicht Halt gemacht. So werden derzeit im Rahmen des Bologna-Prozesses zahlreiche Studiengänge auf Bachelor- oder Masterabschlüsse umgestellt. Durch die internationalen Abschlüssen soll unter anderem die Mobilität zwischen den europäischen Mitgliedsstaaten erleichtert werden. Während der Bachelorabschluss ein praxisorientiertes Basisstudium nach 3-4 Jahren abschließt, stellt der darauf aufbauende Masterstudiengang ein wissenschafts- und forschungsorientiertes Studium dar, dass auch zur Promotion berechtigt.

Auch der öffentliche Dienst muss sich in seiner Einstellungs- und Eingruppierungspraxis auf die neuen Abschlüsse einstellen. Gerade im Laufbahnrecht und bei der Besoldung stellt sich die Frage, wie Bachelorabschlüsse behandelt werden müssen. Die Kultusministerkonferenz hat hierzu beschlossen, dass Bachelorabschlüsse, die an Universitäten und Fachhochschulen erworben wurden zum gehobenen Dienst befähigen während Masterabschlüsse zum höheren Dienst befähigen. Sie sprach sich gleichzeitig dafür aus, dass ein Laufbahnwechsel zwischen dem gehobenen und dem höheren Dienst erleichtert werden sollte. Eine Differenzierung zwischen Abschlüssen, die an Fachhochschulen erworben wurden und solchen, die an Universitäten erworben wurden, hat die Kultusministerkonferenz ausdrücklich nicht vorgenommen.

Im Mai/Juni 2002 fasste die Innenministerkonferenz hingegen den Beschluss, dass der an der Fachhochschule erworbenen Master nicht für den höheren Dienst sondern lediglich für den gehobenen Dienst befähigt. Der Wechsel in den höheren Dienst wurde zudem nicht erleichtert.

Im Lehrerbereich wird zwischenzeitlich diskutiert, den Bachelorabschluss als hinreichende Qualifikation für das Lehramt in der Grundschulstufe anzusehen. BachelorabsolventenInnen sollen dann zukünftig in die Besoldungsstufe A 9 eingruppiert werden. Bisher wurden LehrerInnen im Grundschul-, Haupt- und Realschulbereich in A 11 bzw. A 12 eingestellt.

Sind Bewerberinnen und Bewerber mit einem Bachelorabschluss hinreichend qualifiziert, um in den gehobenen und höheren Dienst eingestellt zu werden? Besteht die Gefahr, dass die neuen Abschlüsse zu Einsparungen bei den Personalkosten missbraucht werden? Entspricht die Einordnung des Bachelor in den gehobenen Dienst dem Ausbildungsniveau? Ist die laufbahnrechtliche Differenzierung zwischen Fachhochschulabschlüssen und Universitätsabschlüssen sinnvoll?

Diese und zahlreiche weitere Fragen und Problemfelder im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Studienabschlüsse und deren Auswirkungen auf die Qualifizierung für den öffentlichen Dienst, die Besoldung und Laufbahnen sollen in diesem Forum diskutiert und erörtert werden.



9. Schöneberger Forum am 21. und 22. November 2006 in Berlin, Rathaus Schöneberg

POLIT-TALK Bildung als Modernisierungskonzept

Der öffentliche Dienst ist einer der größten wissensbasierten Tätigkeitsbereiche überhaupt. Bildung muss deshalb bei allen Reformen im Mittelpunkt der Überlegungen stehen. Personalverantwortliche müssen sich die Frage stellen, ob ihre Beschäftigten die richtige Qualifikation für ihre individuellen Tätigkeiten haben, um die Aufgaben erfüllen zu können. Sie müssen vorwegnehmen, welche Anforderungen sozialer und technischer Wandel stellen werden und welche Erwartungen die Beschäftigten an ihre berufliche Entwicklung haben. Die Beschäftigten müssen sich fragen, ob sie mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden und Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedarfe gegenüber ihren Vorgesetzten deutlich machen. Sie müssen sich ferner die Frage stellen, was sie in ihrem Berufsleben noch erreichen wollen und welche Qualifikation sie dazu benötigen.

Nur so kann die Verwaltung der Zukunft funktionieren, nur so kann sie sich Modernisierungsanforderungen stellen. Das lässt sich nicht über Einzelfallentscheidungen regeln, sondern nur im Wege umfassender Konzepte. Bildung wird dabei selbst zum Leitbild der Modernisierung, wird zum Konzept an sich.

FORUM IV und FORUM VIII AnwärterInnen-Forum

Zeitgleich mit dem Schöneberger Forum 2006 findet erstmals das AnwärterInnen-Forum des DGB statt. Lernende und Lehrende vor allem der internen Verwaltungs-Fachhochschulen sollen gemeinsam darüber diskutieren, wo die Stärken und Schwächen der gegenwärtigen Ausbildung liegen. Das Ziel sind konkrete Verbesserungsvorschläge, die eine Ausbildungsoffensive im öffentlichen Dienst unterstützen helfen.