

Wandel aktiv gestalten

Empfehlungen zur beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst

Im Rahmen des Entwicklungsprojektes des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) 4.2.486 »Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst«¹ befasste sich ein Projektbeirat bestehend aus Vertretern von Sozialparteien, Verordnungsgebern, Universitäten sowie der Aus- und Fortbildungspraxis mit den Themen Digitalisierung, Qualität und Perspektiven von Berufsausbildung sowie europäischen Aspekten, institutionellen und wissenschaftlichen Rahmenbedingungen, deutschem und europäischem Qualifizierungsrahmen.

Zudem wurden zwei öffentliche Expertentagungen im Format eines Wissenschafts-Politik-Praxis-Diskurses im Juni und Oktober 2017 durchgeführt. Im Januar dieses Jahres formulierte der Projektbeirat unter Federführung von Martin Elsner (BIBB) dann die von allen mitgetragenen, einvernehmlichen Empfehlungen. Dieser Empfehlungstext in Form einer pointierten Kurzdarstellung für die Öffentlichkeit und in einer umfassenderen Darstellung der Empfehlungen für Fachleute wurde im April 2018 veröffentlicht verbunden mit der Hoffnung, dass er nicht nur zu Diskussionen in Fachkreisen, sondern auch zu notwendigen Innovationen für die berufliche Bildung anregen sollte. Als einen ersten Teilschritt auf dem Weg kann schon die nachträgliche Berücksichtigung des Themas beim BIBB-Kongress im Juni 2018 in Berlin gesehen werden.

Zukünftig sollen die Anforderungen des Öffentlichen Dienstes (ÖD) in Fragen der Berufsbildung bei BIBB-Forschungs- und -Entwicklungsprojekten, bei Modellversuchen und auch in der

Hochschulforschung größere Berücksichtigung finden, für letztere sollen sogar verstärkt Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Zudem könnte eine institutionalisierte Kommunikationsplattform in Form eines ständigen Arbeitskreises mit Vertretern aus Sozialpartnern, Praxis und Wissenschaft zur Verbindung der verschiedenen mit Berufsausbildung befassten Ebenen und Bereiche des ÖD beitragen, zum besseren Erfahrungsaustausch, einer Bündelung von Interessen und Entwicklung gemeinsamer Positionen.

Die Empfehlungen (Auszüge siehe Info-Kasten unten) in vollem Wortlaut sowie weitere Informationen zum Projekt finden sich unter <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.486>. Darüber hinaus wird eine umfassende Dokumentation der Beiträge der Expertentagungen Mitte 2018 veröffentlicht.

1 Siehe auch Holste-Flinspach, Karin: Berufsbildung im Öffentlichen Dienst. In: BuB – Forum Bibliothek und Information 69(2017)11 S.586-587

Vielfältige Qualifikationsveränderungen durch den digitalen Wandel

Auszüge aus der Kurz- und Langfassung der Empfehlungen

Der Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte zwischen dem Öffentlichen Dienst (ÖD) und der Privatwirtschaft ist im vollen Gange. Die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltungsabläufe im ÖD ändert dabei die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten nachhaltig. Die Rahmenbedingungen des ÖD wandeln sich durch Demografie, Finanzen sowie europäische und gesellschaftliche Entwicklungen.

Der ÖD muss sich vor diesem Hintergrund als attraktiver Arbeitgeber

positionieren. Dazu gehört neben einer qualifizierten zeitgemäßen Erstausbildung eine transparente Karriereplanung, interessante Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine horizontale und vertikale Durchlässigkeit der im ÖD nutzbaren Bildungsgänge. Es gilt, berufliche Sackgassen zu vermeiden und Personalentwicklungsmaßnahmen zu konzipieren, auch um Abwanderungen vorzubeugen. Die Bindung von Personal ist genauso wichtig wie die Nachwuchsgewinnung.

Grundsätzlich setzen die allgemeinen Entwicklungen in

Gesellschaft und Berufsbildung wie Passungsprobleme, demografischer Wandel und hohe Attraktivität der akademischen Bildung die duale Ausbildung unter Druck. Dem muss durch eine Image- und Attraktivitätssteigerung mithilfe nachweisbarer Ausbildungsqualität begegnet werden.

In der Verwaltung sind durch den digitalen Wandel vielfältige Qualifikationsveränderungen feststellbar, die zu einer Neubewertung der bestehenden Berufsbilder im Öffentlichen Dienst führen ...

Von den Entwicklungen und Problematiken der beruflichen Bildung im ÖD sind auch die hier mehrheitlich vorzufindenden Bibliotheken betroffen und dies aufgrund des kleinen, zudem in großen Teilen der Öffentlichkeit unbekanntem Berufsfeldes mit einem häufig veralteten und wenig attraktiven Image. So wird nicht nur im Fachangestelltenbereich, sondern auch für Bachelorstellen eine Stellenbesetzung zunehmend schwieriger, auch FaMI-Ausbildungsplätze können teilweise nicht besetzt werden.

Probleme bei der Nachwuchsgewinnung können nur begrenzt durch Marketingmaßnahmen oder Employer Branding behoben werden, auch in Anbetracht einer relativ niedrigen Vergütung, zumeist nur weniger Aufstiegsmöglichkeiten in bessere tarifliche Vergütungsgruppen im eigenen Haus und außerhalb von Ballungsgebieten geringen Stellenwechsellmöglichkeiten in der eigenen Stadt/Region. Ein Mangel an Aufstiegsfortbildungen kommt hinzu, so kam in Nordrhein-Westfalen nach nur einem Durchgang kein weiterer

Fachwirtlehrgang zustande, und es bestehen bundesweit lediglich zwei berufsbegleitende Studienangebote.

Es ist nur folgerichtig, dass es zwischenzeitlich auch zur Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft des Dachverbands BID zur Personalgewinnung für alle Arbeitsebenen gekommen ist.

Für den im Fokus stehenden Arbeitsbereich der FaMIs vielleicht noch wichtiger dürften die Veränderungen durch die Digitalisierung sein, eine teilweise Automatisierung beziehungsweise Verlagerung der Arbeiten auf den Nutzer (Verbuchung et cetera). Der partielle Wegfall von Aufgaben wird durch die vermehrte Wahrnehmung anspruchsvoller Tätigkeiten zum Beispiel bei Führungen oder Veranstaltungen kompensiert – eine vom Grundsatz her positiv zu sehende Entwicklung.

Bemängelt wird in diesem Zusammenhang aber vor allem die Diskrepanz zwischen den Vorgaben der Ausbildungsverordnung aus dem Jahr 1998 und den heutigen Anforderungen im Berufsalltag. In der Verordnung nicht

vorgesehene Kenntnisse aus neuen Wissensgebieten wie IT, Social Media, Urheberrecht, Didaktik, Lizenzverwaltung, Langzeitarchivierung werden von FaMIs verstärkt benötigt.

Die Notwendigkeit zur Aktualisierung der FaMI-Ausbildungsordnung wird inzwischen flächendeckend im Bibliotheksbereich gesehen, dazu gab es unter anderem eine Umfrage des dbv-Landesverbandes Baden-Württemberg sowie initiiert durch den BIB demnächst eine repräsentative Befragung durch die TH Köln. Seitens der Kommission für Ausbildung und Berufsbilder des BIB wurde ein entsprechendes Schreiben mit der Bitte um Modernisierung der FaMI-Ausbildungsordnung an das BIBB gesandt. Dieses Schreiben wurde vom BIBB zwischenzeitlich an die Verordnungsgeber weitergeleitet.

Damit besteht nicht zuletzt durch das Entwicklungsprojekt 4.2.486 eine reelle Chance zur Neuordnung der 20 Jahre alten Ausbildungsverordnung.

Karin Holste-Flinspach

Neben fachlichen Kompetenzen werden Selbstmanagement, kritische Selbstreflexion, Resilienz, Netzwerk- und Kooperationsfähigkeit, Sozialkompetenz, IT-Know-how sowie eine Zunahme der Kapazität, Informationen zu verarbeiten, immer wichtiger.

Das Wissen »wandert« zunehmend in die Software, auch in der Bürgerinteraktion. Die Verantwortung für diese digitalisierten Prozesse trägt weiterhin der Mensch. Mit der damit einhergehenden De-Hierarchisierung ist eine Informationsüberflutung verbunden. Die Informationstechnik reduziert Handlungsspielräume nicht. Eine simple Automatisierung bestimmter Dienstleistungen findet nicht statt. Fachliche Kompetenzen bleiben weiterhin wichtig. Einfache Arbeiten fallen allerdings zunehmend durch »Industrialisierung« weg ... Daneben ist auch eine Abwanderung von

Kompetenzen vom gehobenen Dienst »nach unten« festzustellen.

Die Neuordnung von Berufsbildern bieten den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen im ÖD auseinanderzusetzen und Bildungsstrategien zu entwickeln. Durch die Digitalisierung werden Flexibilität und Attraktivität für die Aus- und Fortzubildenden des ÖD verstärkt.

Nach ersten Neuordnungen ... ist auch in anderen, rund zwanzig Jahre alten Ausbildungsberufen des ÖD Neuordnungsbedarf zu vermuten. Es ist zu prüfen, ob die Ausbildungsinhalte und Prüfungsanforderungen noch den erforderlichen beruflichen Handlungskompetenzen entsprechen ...

Aufstiegsfortbildungen im ÖD, insbesondere im Bereich der Fachwirteabschlüsse, entsprechen keinem kongruent ausformulierten Konzept, zum Beispiel im Hinblick auf

Standards oder auf Angebotslücken ... Hier besteht erheblicher Diskussions- und Handlungsbedarf.

Zur Eröffnung von Karrierewegen und für eine Durchlässigkeit der Bildungsgänge im ÖD ist insbesondere eine Durchlässigkeit zu beamtenrechtlichen Laufbahnen weiter zu diskutieren. So könnten die Berufsabschlüsse zu Fachangestellten ... im ÖD mit dem Bestehen der Abschlussprüfung auch den Erwerb der Laufbahnbefähigung im mittleren Dienst sicherstellen... Als Benchmark für den ÖD kann hier der Ansatz des Landes Bremen dienen.

Für nicht hochschulzugangsberechtigte Auszubildende kann durch eine Aufwertung der beruflichen Bildungsabschlüsse entsprechend dem Konzept des DQR ein interessanter Karriereweg geschaffen werden... Schon nach der beruflichen Erstausbildung ist ein direkter Zugang zur Hochschule möglich ...