

# Berufsbildung im Öffentlichen Dienst

Bundesinstitut für Berufsbildung stellt mit Entwicklungsprojekt nicht-technische Berufe in den Fokus

**Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 1970 in Zusammenhang mit dem Erlass des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gegründet, nimmt, unter der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung stehend, Aufgaben im Bereich von Aus- und Fortbildung und Berufsbildungsforschung wahr. Es erstellt unter anderem den Berufsbildungsbericht und die Berufsbildungsstatistik.**

In der Regel befasst sich das BiBB dabei fast ausschließlich mit der gewerblichen Wirtschaft, auch in seinem Hauptausschuss, dem oftmals so genannten Parlament der Berufsbildung, sitzen arbeitgeberseitig ausschließlich Vertreter der freien Wirtschaft. Daraus resultiert auch der besondere Stellenwert des sogenannten »BiBB-Entwicklungsprojekts 4.2.486« mit dem Fokus diesmal auf der Berufsbildung im Bereich des nicht-technischen Öffentlichen Dienstes.

Der Projektablauf sah zunächst die Berufung eines Projektbeirates vor, der zu einer ersten Sitzung im Februar des Jahres zusammenkam. Am 28. und 29. Juni fand in Bonn dann eine öffentliche Expertentagung zum Thema statt, der eine weitere in diesem Oktober folgte. Aus den Ergebnissen beider Tagungen werden in einer abschließenden Projektbeiratssitzung Schlussfolgerungen und Empfehlungen in den Abschlussbericht des Projekts übernommen.

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit Zukunftsfragen der Berufsbildung und der qualitativen Weiterentwicklung der Berufsbildung für nicht-technische Berufe im Öffentlichen Dienst lag der Themenschwerpunkt der ersten Tagung auf Digitalisierung, Qualität und Perspektiven von Berufsbildung. Die noch folgende zweite Tagung »Qualität in der Beruflichen Bildung des Öffentlichen Dienstes – Europa, Rahmenbedingungen, Wissenschaft« wird den Fokus

auf europäische Entwicklungen und die Durchlässigkeit der Bildungssysteme legen, Verfahren zur Zuordnung von Berufsabschlüssen des Öffentlichen Dienstes zum Deutschen Qualifikationsrahmen behandeln und Angebote zur Professionalisierung der Berufsbildung und Institutionen der Berufsbildung vorstellen.

## Ausbildung

4,69 Millionen Beschäftigte wies der Öffentliche Dienst 2015 auf, davon rund 2,9 Millionen Arbeitnehmer. Am 31. Dezember 2015 gab es hier 36087 Auszubildende, davon 1509 FaMIs. Die Azubi-Frauenquote betrug insgesamt 65 Prozent, bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste 80 Prozent.

**Es ging darum, wie die Attraktivität des Öffentlichen Dienst zu sichern, zu verbessern und ein qualifiziertes Angebot moderner Ausbildungsberufe zu erhalten ist.**

Bei den Neuabschlüssen 2015 lag der (Fach-)Abiturientenanteil bei den FaMIs bei 59 Prozent und damit 6 Prozent höher als insgesamt bei den Neuabschlüssen im Öffentlichen Dienst. Damit korrespondierend waren FaMIs zu Beginn der Ausbildung ein Jahr älter als der Durchschnitts-Öffentlicher-Dienst-Azubi: 20,9 Jahre.

Ausgebildet werden in den Bereichen der Allgemeinen Verwaltung, Justiz, Sozialversicherungen, Sparkassen, Querschnitts- und sonstigen Aufgaben hauptsächlich Kaufleute für Bürokommunikation, Verwaltungsfachangestellte, Justiz- und Sozialversicherungsfachangestellte, Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen und FaMIs.

Die Junitagung unter dem Titel »Markencheck: Berufsbildung im Öffentlichen Dienst: Digitalisierung, Qualität, Perspektiven« widmete sich einen Tag der Ausbildung, einen weiteren den Fortbildungsangeboten. Erfreulicherweise war es gelungen, Beiträge zu den nur vier Prozent aller Öffentlichen-Dienst-Auszubildenden stellenden FaMIs sowohl im Ausbildungs- als auch Fortbildungsteil zu platzieren. Für die Ausbildung referierte Klaus-Peter Böttger, für die Fortbildung Karin Holste-Flinspach. Die 55 Teilnehmer der Expertentagung, fast ein »who is who« im Ausbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes, kamen überwiegend von Landes- und Bundesbehörden, Großstädten, Ministerien, Verwaltungsschulen, Zuständigen Stellen sowie der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Ausgehend von dem alle Ausbildungsberufe, auch in der gewerblichen Wirtschaft, betreffenden demografischen Wandel und dem dieser Entwicklung geschuldeten zunehmenden Fachkräftemangel, wurde schwerpunktmäßig die Frage behandelt, wie die zunehmende Digitalisierung der Prozesse die Anforderungen an die Fachkräfte auf mittlerer Ebene ändert, wenn zahlreiche Routinefunktionen entfallen und eigenständige Sachbearbeitung, Planungs- und Steuerungsaufgaben zunehmen.

Die menschliche Arbeitskraft unterstützende Automatisierung und Digitalisierung eröffnet positiv zu sehende Gestaltungsmöglichkeiten (Tätigkeitszuschnitte, Aufgaben und Verantwortung). Sie führt aber zu veränderten Qualifikationsanforderungen, auch dazu, dass während der Erstausbildung weniger Faktenwissen, sondern mehr konzeptualisiertes und anwendungsorientiertes Fachwissen im Vordergrund stehen sollte und Selbstlernkompetenzen gestärkt werden müssen.

Speziell auf den Öffentlichen Dienst bezogen ging es darum, wie die Attraktivität von Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst zu sichern, zu verbessern und ein qualifiziertes Angebot moderner und zukunftsfähiger Ausbildungsberufe zu erhalten ist – auch unter Berücksichtigung des geänderten Verhältnisses zwischen Bürger und Staat. Dazu müssen die Marken der beruflichen Erstausbildung im Öffentlichen Dienst gut aufgestellt sein, befriedigende Arbeitsinhalte und klare Entwicklungsperspektiven bieten und sich nicht als Auffangausbildung für leistungsschwache Auszubildende mit Interesse an einem ruhigen und sicheren Job präsentieren. Dann kann entsprechendes Marketing und Employer Branding helfen, Personen mit den notwendigen Voraussetzungen für die zu besetzenden Ausbildungsberufe zu gewinnen.

Neben den mehr übergeordneten Fragestellungen müssen allerdings die Ausbildungsordnungen auch auf die späteren Anforderungen vorbereiten. Bei den erkannten Aktualisierungsbedarfen bei spezifischen Berufsbildern des Öffentlichen Dienstes, auch beim FaMI, stellt sich die Frage, ob die durchaus vorhandene Flexibilität der Ausbildungsordnung noch ausreicht, genug Spielraum bietet oder nur eine Neuordnung eine Chance zu einer zukunftsorientierten Ausbildung bietet. Zumindest sollten veraltete Inhalte gestrichen und neue ergänzt werden unter Berücksichtigung anzunehmender Entwicklungen. Handlungsdruck besteht aufgrund der

Geschwindigkeit, mit der digitale Medien und Werkzeuge Kommunikations- und Arbeitsabläufe verändern.

Nur exemplarisch sei aus unserem Bereich auf die wachsende Bedeutung von Medienkompetenzen (Datenschutz, Social Media, Online-Recherchen, Open Access) für FaMIs hingewiesen, die zunehmend auch mit der Erstellung, Präsentation und Pflege von digitalen Informationsangeboten befasst sind.

**Mit dem Abschluss einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung befinden sich die Absolventen auf dem Niveau 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).**

Zusätzlich sind auch Fachrichtungen als Strukturmerkmal von Ausbildungsordnungen zu hinterfragen, auch die »Zwangsgemeinschaft« im erweiterten ABD-Bereich bei den FaMIs.

#### Fortbildung

Berufliche Abschlüsse sollten grundsätzlich Anschlussmöglichkeiten bieten. Und auch wenn seit dem Bologna-Prozess Fortbildungswillige verstärkt an Bachelorabschlüssen Interesse zeigen und einzelne Arbeitgeber inzwischen auch Studienunterstützungen als Aufstiegsförderinstrument ansehen, dient hauptsächlich die Förderung von

Fachwirt-Fortbildungsmaßnahmen der Bindung von Nachwuchskräften und gewinnt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels an Bedeutung.

Mit dem Abschluss einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung befinden sich die Absolventen auf dem Niveau 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Durch eine Fachwirtfortbildung – teilweise mit finanzieller Unterstützung und zeitlicher Freistellung durch die Arbeitgeber –, angeboten für die vertretenen Berufe des Öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Justizfachangestellten, können Fortbildungswillige beim dreigliedrigen Modell der Fortbildung das zweite Niveau – DQR 6 – erreichen.

Probleme bereiten jedoch das Fehlen klarer Marken durch bundesweite Regelungen nach § 53 BBiG, unterschiedliche Umsetzungen (insbesondere bei den Verwaltungsfachwirten, aber auch bei den Informationsfachwirten) der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG in Bezug auf Art und Dauer der Fortbildungen. Auch ist ein Ansammeln von Abschlüssen und Zertifikaten, eine Akkumulation von Teilqualifikationen und Anschlussfähigkeit an andere Bildungsbereiche nicht gegeben. In einzelnen Bereichen – zum Beispiel im Bibliothekssektor – wären zudem die bessere Akzeptanz der Fortbildung bei Nachfragern sowie auf dem Arbeitsmarkt und eine beamtenrechtliche Anrechnung wünschenswert.

*Karin Holste-Flinspach,  
Vorsitzende der BIB-Kommission für  
Ausbildung und Berufsbilder*

#### ANZEIGE



# die-spieltruhe.de

Das Informationsportal  
für Spiel-Einkäufer

**Spiele kaufen und sparen:  
10% BIBLIOTHEKSRAVAT + 20 € EXTRABONUS  
beim nächsten Online-Einkauf mit dem Aktionscode**

Fordern Sie Ihren kostenlosen Zugang zum Informationsportal an:  
info@die-spieltruhe.de | Fon: 08822/948730 | Fax: 08822/9487329 | www.die-spieltruhe.de

