



Tarifvertrag: Aufstiegsfortbildung für den nichttechnischen Verwaltungsdienst?

Armin Duttine

Fachbereich Gemeinden

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft [ver.di](http://verdi.de) | Bundesverwaltung | Gemeinden
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin.
Tel. (030) 6956 2244 | email. armin.duttine@verdi.de





Wie war ver.di aktiv?

- Nov 2009:** Erarbeitung der BiBB Studie mit einem Modellvorschlag zur Vereinheitlichung der Aufstiegsfortbildung im öffentlichen Dienst
- Mai 2011:** Symposium zur Aufstiegsfortbildung
- Nov 2011:** Konstituierung der AG „Berufsweg“ und Nov 2012 Beschlussfassung Rahmenpapier zur Vereinheitlichung der Aufstiegsfortbildung
- Dez 2011:** Gespräche mit Friedrich Esser / Staatssekretär Dr. Hoffmann BMI
- Mai 2012:** Verwaltungsfachtagung Berufliche Bildung – Schwerpunktthema Modularisierung
- Okt 2013:** **ver.di:** Diskussion zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht
Beschlussfassung BuFBVo Gemeinden
- Juni 2014:** **ver.di:** Potsdamer Forum Podiumsdiskussion mit kommunalen Arbeitgebern – Gesprächsbereitschaft VKA
- April 2016** **ver.di:** Einigung Entgeltordnung TVöD (VKA) und Übergabe Positionspapier FG AKV „Tarifvertrag Fortbildung“ an die VKA: mindestens EG 5 nach dreijähriger Ausbildung





Worum geht es?

- Harmonisierung des äußerst heterogenen Systems von Aufstiegsfortbildungen im öffentlichen Dienst (z.B. Stundenzahl für Fortbildungslehrgänge)
- Begleitend zu den Entgeltstrukturen eine Vergleichbarkeit der Aufstiegsqualifikation
- Zunehmende Zerfaserung durch das Laufbahnrecht in der Dienstrechtsreform: Unterschiedliche Entwicklung Tarifbeschäftigte/Beamte durch Föderalisierung
- Kein konsistenter Anschluss an berufliche Erstausbildung oder A1 Lehrgang
- Weiterentwicklung des §5 TVöD Qualifizierung; aber: zunehmende Übertragung von Kosten und Zeiten auf Beschäftigte
- Durchlässigkeit schaffen für berufliche Weiterentwicklung



ver.di – Fachbereich Gemeinden

Fortbildungssystem für den ÖD/Verwaltungsbereich

Ziele:

- Entwicklung eines
 - tarifvertraglich geregelten
 - gestuften,
 - aufeinander aufbauenden,
 - durchlässigen Fortbildungssystems zum Aufstieg im öffentlichen Verwaltungsdienst.
- Anerkennung und Gleichwertigkeit gegenüber der akademischen Ausbildung.
- Sozialpartnerschaftliche Gestaltung der beruflichen Fortbildung für den kommunalen Verwaltungsdienst.
- Sicherung des Fachkräftebedarfs (Attraktivität des Öffentlichen Dienstes).



Grundstruktur des Aus- und Fortbildungssystems:

- **Qualifizierungsebene 1** || Erstausbildung als Verwaltungsfachangestellte oder als Kaufmann/-frau für Büromanagement (mit dienstbegleitender Unterweisung) oder Angestelltenlehrgang A1 [Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) 4, Einstiegseingruppierung EG 5]
- **Qualifizierungsebene 2** || Berufsausbildung und Fortbildung (Angestelltenlehrgang A2, Abschluss Verwaltungsfachwirt) oder Studienabschluss als Bachelor (Deutscher Qualifikationsrahmen DQR 6, Einstiegseingruppierung EG 9b)
- **Qualifizierungsebene 3** || Berufsausbildung und entsprechende Qualifizierung (Angestelltenlehrgang A3) oder Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums bzw. Master-Abschluss (Deutscher Qualifikationsrahmen DQR 7, Abschluss Verwaltungsbetriebswirt) [Einstiegseingruppierung EG 13]

Die Orientierung an den Anforderungen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ist notwendig, um anschlussfähig zum (Berufs-)Bildungssystem zu sein.

Die entsprechenden Abschlüsse werden im gesamten TVÖD-Geltungsbereich anerkannt.





Ansatzpunkt:

Inhaltliche und formale Ansatzmöglichkeit im TVÖD bietet
„§5 Qualifizierung“

Dort in Absatz 1: „Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.“

Eine neue tariflich geregelte Fortbildung könnte die bisher geltende
„Ausbildungs- und Prüfungspflicht“ gemäß §12 Anlage 1
Vorbemerkungen (ehemals §25 BAT Anlage 3) ersetzen.



Gegenstände einer tarifvertraglichen Regelung

1. Geltungsbereich

Betroffener Personenkreis sind Beschäftigte des allgemeinen Verwaltungsdienstes im nicht-technischen Bereich im gesamten TVÖD-Geltungsbereich.

2. Zugangsvoraussetzungen

Die Fortbildungsangebote sollen Anschlussqualifizierungen für die Qualifizierungsebenen 2 und 3 sein.

Zugangsvoraussetzungen für Fortbildungen der Qualifizierungsebene 2 sind der Berufsabschluss Verwaltungsfachangestellte sowie als Kaufmann-/frau für Büromanagement (mit dienstbegleitender Unterweisung) zugänglich sein. Anerkannt werden sollen ebenfalls der bisherige Angestelltenlehrgang I.

Zugangsvoraussetzungen für Fortbildungen der Qualifizierungsebene 3 sind der Abschluss des Qualifizierungslehrganges 2, der bisherige Angestelltenlehrgang II bzw. Verwaltungslehrgang II, sowie ein Bachelor-Abschluss mit für den ÖD dienlichen Inhalten. Die Auswahlkriterien für die Zulassung zu den Fortbildungen müssen tarifvertraglich geregelt werden.



3. Rahmen-Curriculum für den A2

Beschreibung eines Rahmen-Curriculums,

- das im Sinne von Mindeststandards eine Vergleichbarkeit der Prüfungen und damit der Abschlüsse ermöglicht,
- und regionale und landesspezifische Ausgestaltungsoptionen lässt.

Inhalte der Fortbildungen sollten u.a. sein:

- Rechtsanwendung
- soziale Kompetenzen
- methodisch-didaktische Kompetenzen
- interkulturelle Kompetenzen
- Förderung Führungskompetenzen
- Selbständiges Arbeiten als Bestandteil der Fortbildung

Formulierung der inhaltlichen Anforderungen : mit Studieninstituten/
Verwaltungsschulen

Modularisierung: Ausgestaltung der Fortbildungsangebote: sowohl als geschlossener Lehrgang oder auch modular. Ein Besuch einzelner Module soll möglich sein, zur Erreichung des Abschlusses wird aber der Besuch aller Module benötigt. (Klärung Höchstzeitspanne für den Besuch aller Module.)



4. Prüfungsverfahren

Einrichtung, Zusammensetzung und Berufung von Prüfungsausschüssen. Die Ausschüsse sollen weiterhin paritätisch besetzt sein, der Vorsitz ist rotierend. Auch für die Ausgestaltung der Fortbildung in modularer Form muss das Prüfungsverfahren inkl. Prüfungsausschuss geregelt werden.

In Detail geregelt werden müssen die Kompetenzen der Prüfungsausschüsse; diese Ausgestaltung soll unter Einbeziehung der Studieninstitute und Verwaltungsschulen erfolgen.



5. Begleitgremien

Für die Entwicklung, Weiterentwicklung, Begleitung und Evaluierung der Fortbildungsregelung wird auf Bundesebene eine **ständige Arbeitsgruppe** aus Vertreter/-innen der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sowie Vertretungen der Studieninstitute/ Verwaltungsschulen mit beratender Stimme eingerichtet. Diese tagen mindestens einmal jährlich, hierbei erfolgt jeweils ein Praxisbericht der Studieninstitute und Verwaltungsschulen. Weitere Treffen sind bei Bedarf möglich.

Zur Ausgestaltung **regionaler und landesspezifischer Teile gibt es entsprechende Arbeitsgruppen** des jeweiligen KAVs, ver.di und der entsprechenden Studieninstitute/ Verwaltungsschulen/ ggf. Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien. Um eine bundesweite Vergleichbarkeit und Anerkennung zu gewährleisten, ist eine Öffnung für betriebliche oder individuelle Regelungen nicht vorgesehen.





Problempunkte:

Finanzierungsregelungen der Fortbildung.

- Mit Einführung des TVÖD §5 wurde seitens der VKA der Versuch unternommen, Beschäftigte stärker bei der Finanzierung und der Qualifizierungszeit zu beteiligen.
- Für die Angestelltenlehrgänge I und II verlangen die Arbeitgeber zunehmend Eigenanteile der Beschäftigten an Zeit und Geld.
- Die Frage der verbindlichen Finanzierung durch die kommunalen Arbeitgeber muss daher (ggf. verbunden mit Kriterien) eindeutiger geregelt werden.
- Aus Sicht von ver.di muss die Finanzierung und Freistellung durch den Arbeitgeber gesichert werden. (Hierzu gibt es bereits einen landesbezirklichen Tarifvertrag in NRW der Finanzierung und Freistellung durch den Arbeitgeber regelt.)

Fortbildungsanspruch

Sofern ein Beschäftigter eine Tätigkeit übertragen bekommt, für die eine Fortbildung notwendig ist, muss der Arbeitgeber ihm diese gewähren.





Berufserfahrung

Die Bedeutung der Berufserfahrung muss neu gewichtet und bei den Zugangsvoraussetzungen vereinbart werden, ohne Durchlässigkeit zu gefährden. Die geforderte Dauer der Berufserfahrung sollte fachlich begründet sein, aber eine Dauer von drei Jahren nicht übersteigen.

Quereinsteiger

Anerkennung von relevanten Erfahrungen, Kenntnissen, Ausbildungen, Prüfungen, die außerhalb des Öffentlichen Dienstes erworben wurden.

Umgang mit Erfahrungen

Umgang mit Beschäftigten im Öffentlichen Dienst auf Positionen, die eine vorausgesetzte Qualifizierungsebene nicht haben, aber stattdessen über langjährige Erfahrungen und entsprechende Kenntnisse verfügen.

- Es müssen Übergangsregelungen und Übergangszeiträume vereinbart werden.

ZUSAMMENHALTEN
KOMMUNAL VERWALTEN



Vielen Dank



Allgemeine
Kommunalverwaltung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft