FG 220.3 Ha

Fortbildungsmittel;
Anfrage Haupt- und Finanzausschuss

V e r m e r k:

In allen Bereichen steigen die Ansprüche an die Kompetenzen - beruflich wie privat. Um zukunftsfähig zu bleiben, braucht es einer ständigen betrieblichen und persönlichen Überprüfung, ob die bisherigen Fähigkeiten und Kenntnisse den Anforderungen von heute und morgen genügen. Die bedarfsorientierte Anpassung bzw. Erweiterung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen ist daher eine permanente Aufgabe. Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung ist eine kontinuierliche Weiterbildung zudem ein wirksames Instrument, eigene Fachkräfte aufzubauen und gutes Personal zu binden. Sie ist deshalb eine tragende Säule für die Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung.

Ziel aller Fortbildungsangebote des hausinternen Fortbildungsprogramms ist es, die Bediensteten dabei zu unterstützen, ihre Aufgaben effektiv und effizient zu erfüllen. Die praxisnahen, fachbereichsübergreifenden Maßnahmen dienen darüber hinaus dem Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Arbeitsgebieten und unterstützen die hohe Qualität unseres Verwaltungshandelns.

Neben dem Auf- und Ausbau von Methoden- und Sozialkompetenzen sind fachliche Fortbildungen für rechtssichere Entscheidungen unbedingt erforderlich.

Gesetzliche bzw. tarifvertragliche Grundlagen sind die §§ 4 und 5 der hessischen Laufbahnverordnung und der § 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst. Danach ist der Dienstherr verpflichtet, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung durch geeignete Maßnahmen, u. a. durch Fortbildungen, Führungskräfteentwicklung, Mitarbeiterjahres-gespräche, Teamentwicklungen usw. zu fördern. Beamtinnen und Beamte sind darüber hinaus verpflichtet, an dienstlichen Fortbildungen teilzunehmen.

Ebenfalls gesetzlich vorgeschrieben sind Fortbildung und Praxisberatung (Supervisionen) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des sozialen Diensten (§ 8 SGB VIII).

Die Dienstvereinbarung über die Grundsätze zur Fort- und Weiterbildung der Bediensteten der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg regelt die allgemeinen Bedingungen wie z. B. den Zugang zu fachlichen Fortbildungsveranstaltungen, die Führungskräfteentwicklung, den Besuch von Auf- bzw. Zusatzstudien, weil die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Bediensteten das Kapital der Kreisverwaltung darstellen.

Die im Jahr 2014 vorgenommene Erhöhung der Mittel für Fortbildungen auf 451.000 Euro war dringend erforderlich, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und insbesondere fachliche Fortbildungen für eine größere Anzahl von Bediensteten zu ermöglichen.

Daneben entstanden durch die Strukturänderung der Kreisverwaltung ca. 70 neue Führungsstellen. Aus diesem Grund müssen in diesem und den folgenden Jahren vermehrt

Führungskräfteschulungen durchgeführt werden. Nur eine Führungskultur, die motiviert, fördert und einen stabilen Rahmen zur Befähigung von Mitarbeitern schafft, kann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf aktuelle Entwicklungen und neue Herausforderungen vorbereiten. Dazu muss Basiswissen vermittelt werden.

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) empfiehlt, 1 % der Personalkosten für Fortbildungen einzusetzen. Dies entspräche in der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg einem Betrag in Höhe von 516.000 Euro (412,80 Euro pro Bediensteten). Die geplanten Mittel von 451.000 Euro (360,80 Euro pro Bediensteten) liegen noch deutlich darunter und sind für die geplanten Maßnahmen erforderlich.

TVöD (Auszug)

§ 5 Qualifizierung

(1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

Hessische Laufbahnverordnung (Auszug)

§ 4 Personalentwicklung, Personalführung

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten durch geeignete Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen zu fördern. Dazu gehören unter anderem
1. die Fortbildung,
2. die Führungskräfteentwicklung,
3. die dienstliche Beurteilung,
4. Mitarbeitergespräche, insbesondere Jahresgespräche und Zielvereinbarungsgespräche,
5. die Einschätzung der Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. der gesteuerte Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel (Rotation) und
7. die Vermittlung von Kompetenzen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Personalentwicklung zielt darauf ab, das Leistungs- und Befähigungspotenzial aller Beamtinnen und Beamten zu erkennen, zu erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen sowie unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzungen zu fördern; dabei sollen die Ziele und Anforderungen sowie der Bedarf der Verwaltung mit den persönlichen Erwartungen in Einklang gebracht werden.
(2) Über die Einführung und Ausgestaltung der Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen entscheidet die oberste Dienstbehörde. Die Umsetzung der Vorgaben obliegt der Verantwortung der jeweiligen Dienststelle.

§ 5 Fortbildung

(1) Die dienstliche Fortbildung wird durch Fortbildungsmaßnahmen der Landesregierung und der obersten Dienstbehörden gefördert und geregelt, soweit sie nicht besonderen Fortbildungseinrichtungen obliegt. Beamtinnen und Beamten mit Teilzeitbeschäftigung ist der gleichberechtigte Zugang zu den Fortbildungsmaßnahmen wie vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen.
(2) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen und sich außerdem selbst fortzubilden, damit sie insbesondere die Fach-, Methoden- und sozialen Kompetenzen für die Aufgaben des übertragenen Dienstpostens erhalten und fortentwickeln sowie ergänzende Qualifikationen für höher bewertete Dienstposten und für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erwerben.
(3) Beamtinnen und Beamte, die durch Fortbildung nachweislich ihre Leistung wesentlich gesteigert, ihre fachlichen Kenntnisse wesentlich erweitert und ihre Fähigkeiten wesentlich gesteigert haben, sind zu fördern. Ihnen ist nach Möglichkeit Gelegenheit zu geben, ihre fachlichen Kenntnisse und ihre Fähigkeiten in höher bewerteten Aufgabenbereichen oder auf höher bewerteten Dienstposten anzuwenden und hierbei ihre besondere fachliche Eignung nachzuweisen.

Achtes Buch Sozialgesetzbuch
- Kinder- und Jugendhilfegesetz – (Auszug)

§ 72 Mitarbeiter, Fortbildung
(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen bei den Jugendämtern und Landesjugendämtern hauptberuflich nur Personen beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert, sind mit ihrer Wahrnehmung nur Fachkräfte oder Fachkräfte mit entsprechender Zusatzausbildung zu betrauen. Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen sollen zusammenwirken, soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert.
(2) Leitende Funktionen des Jugendamts oder des Landesjugendamts sollen in der Regel nur Fachkräften übertragen werden.
(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben Fortbildung und Praxisberatung der Mitarbeiter des Jugendamts und des Landesjugendamts sicherzustellen.