

## **Unterrichtung**

### **durch die Bundesregierung**

#### **Bericht betr. Berufs-/Laufbahnreform im Zusammenhang mit dem Bildungssystem**

##### **I.**

Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluß vom 14. Juni 1973 zu Buchstabe d des Antrags in Drucksache 7/694 die Bundesregierung ersucht,

dem Deutschen Bundestag in angemessenen Abständen über den Fortgang der Angleichung der Berufs- und Laufbahnreform an die neuen Bildungsabschlüsse zu berichten.

Die Bundesregierung hat einen ersten Bericht betr. Berufs-/Laufbahnreform am 19. Oktober 1973 — Drucksache 7/1129 — vorgelegt. Danach sind die Unterrichtungen und Erörterungen zu dem Problem-bereich fortgeführt worden. Insbesondere hat der federführende Ausschuß für Bildung und Wissenschaft des Deutschen Bundestages in seiner Sitzung vom 2. Juni 1976 den Bericht zusammen mit einer weiteren Stellungnahme des Bundesministers des Innern zum Bildungsgesamtplan — Ausschußdrucksache 117 — erörtert und abschließend zur Kenntnis genommen.

Die Bundesregierung hat ferner im Rahmen ihrer Antwort vom 30. April 1976 auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU/CSU betr. Zukunftschancen der jungen Generation in der Bildung und im Beruf — Drucksache 7/5099 — zu den betreffenden Fragen Stellung genommen.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung am 21. April 1977 in ihrer Antwort auf die Schriftlichen Fragen des Abgeordneten Pfeifer (CDU/CSU) — Drucksache 8/285 (Fragen B 141 und 142) — einen zusammenfassenden Überblick über den Entwicklungsstand im öffentlichen Dienst gegeben (Anlage 148 zum Stenographischen Bericht über die 23. Sit-

zung des Deutschen Bundestages vom 21. April 1977, S. 1639 C ff.).

##### **II.**

Zur Entwicklung des Bildungswesens ist festzustellen, daß der am 30. November 1973 von den Regierungschefs von Bund und Ländern gebilligte Bildungsgesamtplan das Abschlußsystem des Bildungswesens nicht in dem Maße verändert hat, wie dies die Empfehlungen des Deutschen Bildungsrates und der Bildungsbericht 1970 der Bundesregierung in Erwägung gezogen hatten und worauf sich der Deutsche Bundestag bei seinem Beschluß vom 14. Juni 1973 bezog. Das Abschlußsystem des Bildungswesens hat — von daher gesehen — nicht in dem erwarteten Maß zu Veränderungen in den Berufs- und Laufbahnstrukturen geführt, so daß auch keine weitergreifenden Folgerungen notwendig wurden. In diesem Zusammenhang von Bedeutung sind die zur Zeit laufenden Arbeiten der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zur Fortschreibung des Bildungsgesamtplans und zu den Abschlüssen in den Sekundarbereichen I und II. Über den Fortgang dieser Arbeiten wird der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft des Deutschen Bundestages regelmäßig unterrichtet.

##### **III.**

Im Bereich der Berufszugänge und -wege des öffentlichen Dienstes ist eine wesentliche Weiterentwicklung festzustellen:

1. Wichtige Grundlagen sind durch das Zweite Gesetz zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften

ten vom 18. August 1976 (BGBl. I S. 2209) geschaffen worden. Unter Berücksichtigung neuer Bildungsstrukturen und der veränderten Funktionsanforderungen wurden die Vorbildungsvoraussetzungen für die Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes angehoben. Für den gehobenen Dienst ist allgemein eine Fachhochschulausbildung vorgesehen worden.

2. Am 15. November 1978 ist die neue Bundeslaufbahnverordnung verkündet worden (BGBl. I S. 1763); sie ist am 1. Februar 1979 in Kraft getreten. Der Entwurf war auch mit dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages erörtert worden.

- a) Die Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung hat einen Schwerpunkt in der Neugestaltung der Zugangs- und Ausbildungsvoraussetzungen. Bei der Zuordnung zwischen Bildungsabschlüssen, Ausbildungen und Einstiegen werden stärker als bisher die Anforderungen der dienstlichen Verwendung und neue Bildungsstrukturen berücksichtigt.

Die Ausbildung des gehobenen Dienstes ist allgemein auf die Bildungsebene der Fachhochschulen angehoben worden. Voraussetzung für die Übernahme in die Fachhochschulausbildung im beamtenrechtlichen Vorbereitungsdienst ist künftig eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung, vor allem die Fachhochschulreife, oder ein gleichwertiger Bildungsstand. Der Vorbereitungsdienst für den gehobenen Dienst wird — als Studiengang einer Fachhochschule — wissenschaftlich ausgerichtet und zugleich praxisnah gestaltet. Die Fachstudien werden mit berufspraktischen Studienzeiten verbunden, die 18 Monate praktischer Verwaltungsausbildung umfassen.

- b) Zugleich ist das Laufbahnrecht mehr als jemals zuvor zum allgemeinen Bildungsbereich hin geöffnet worden:

In Laufbahnen des gehobenen Dienstes können mit einer Prüfung abgeschlossene Studiengänge an allgemeinen staatlichen Hochschulen, die die volle Befähigung vermitteln, für die Laufbahnbefähigung als gleichwertig anerkannt werden. Soweit sie einen Teil der Befähigung vermitteln, kann der Vorbereitungsdienst gekürzt werden; in diesem Falle beschränkt sich die Laufbahnprüfung auf Ausbildungsinhalte des ergänzenden Vorbereitungsdienstes.

Die Bundeslaufbahnverordnung hat diese Grundsätze zur Einordnung von Bildungs- und Ausbildungsgängen entsprechend auch auf die anderen Laufbahnbereiche erstreckt. Sie hat vor allem auch in den Bereichen des einfachen und mittleren Dienstes die Mög-

lichkeiten einer Anrechnung von Ausbildungen und beruflichen Tätigkeiten bei der Einstellung erweitert. So soll z. B. der Vorbereitungsdienst in der Laufbahn des einfachen Dienstes gekürzt werden, wenn die für die Laufbahn erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten in einem beruflichen Bildungsgang oder einer gleichwertigen beruflichen Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben worden sind. Für den mittleren Dienst gilt eine entsprechende Kann-Vorschrift. Ferner kann Bewerbern, die außerhalb des Vorbereitungsdienstes eine Ausbildung mit einer der Laufbahnprüfung gleichwertigen Prüfung abgeschlossen haben, die Laufbahnbefähigung zuerkannt und damit der unmittelbare Einstieg in die Laufbahn ohne Vorbereitungsdienst ermöglicht werden. Mit diesen Regelungen wird insbesondere auch die laufbahnrechtliche Einordnung von Ausbildungsgängen nach dem Berufsbildungsgesetz unterstützt.

In Verbindung mit der Anhebung der Vorbildungsvoraussetzungen für den mittleren Dienst auf die Ebene des Realschulabschlusses wird auch die Ausbildung des mittleren Dienstes entsprechend verbessert; ihre Dauer ist auf in der Regel zwei Jahre, der Anteil des fachtheoretischen Lehrgangs auf in der Regel sechs Monate festgesetzt worden.

Allgemein kommt die stärkere Berücksichtigung neuer Bildungsstrukturen darin zum Ausdruck, daß für den Zugang zum öffentlichen Dienst dem schulischen oder hochschulmäßigen Abschluß ein gleichwertiger Bildungsstand zur Seite gestellt wird. Als gleichwertig kann hierbei auch ein beruflicher Bildungsstand anerkannt werden.

- c) Um die Flexibilität der Zugänge zu den Laufbahnen zu erhöhen, legt die Verordnung ausdrücklich Voraussetzungen fest, unter denen es gerechtfertigt erscheint, Bewerber mit einem über die allgemeine Befähigung für die Laufbahn hinausreichenden Bildungs- und Befähigungsstand in einem höheren als dem Eingangsamt der Laufbahn anzustellen. Die Differenzierung der Einstiegsmöglichkeiten wird dadurch betont.

- d) Notwendige Ergänzung zu der erhöhten Flexibilität der Einstiegsvoraussetzungen ist die Verbesserung der Durchlässigkeit im Laufbahnsystem selbst. Die Neufassung der Laufbahnverordnung strebt eine größere Durchlässigkeit vor allem hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs an. Geeignete Mitarbeiter sollen durch die fortentwickelten Aufstiegsverfahren noch mehr als bisher die Möglichkeit erhalten, sich auch nach Eintritt in den öffentlichen Dienst für höherbewertete Ver-

wendungen weiter zu qualifizieren. Die Aufstiegsverfahren sind so gestaltet worden, daß über zielgerechte Auswahl, Ausbildung, Weiterbildung und Eignungsnachweise die Übereinstimmung der Befähigung mit den Anforderungen der vorgesehenen Verwendungsbereiche gewährleistet wird. Der frühzeitige Einstieg in einer niedrigeren Einstiegsebene soll mehr als bisher eine reale Alternative zu einem umfassenderen Bildungserwerb — insbesondere in einem Hochschulstudium — vor dem Eintritt in den öffentlichen Dienst werden.

- aa) Wie bisher sollen Aufstiegsbeamte in der Regel die gleiche umfassende Befähigung wie Laufbahnbewerber erwerben, um — wie diese — in der Laufbahn uneingeschränkt verwendbar zu sein. Dieser „Regelaufstieg“ wird so früh wie möglich eröffnet; die Mindestbewährungszeiten für die einzelnen Laufbahnen sind auf das unerläßliche Mindestmaß begrenzt worden. Dabei wird zugleich die Auslesequalität erhöht; im Regelfall ist ein förmliches Auswahlverfahren durchzuführen.
- bb) Die Regelung des Aufstiegs in den höheren Dienst geht ebenfalls davon aus, daß die jüngeren Beamten eine möglichst umfassende Befähigung erwerben sollen. Dem kommt entgegen, daß der künftige Qualifikationsstand des gehobenen Dienstes nach der Einführung der Fachhochschulausbildung näher an den des höheren Dienstes heranreichen wird und auch der gehobene Dienst im Rahmen der Fachhochschulausbildung wissenschaftlich ausgebildet wird. Die Einführung in die Aufgaben der neuen Laufbahn schließt deshalb eine wissenschaftlich ausgerichtete Weiterbildung von in der Regel sechs Monaten ein. Erstmals wird auch die Möglichkeit eingeräumt, Aufstiegsbeamte in eine bestehende Laufbahnausbildung im höheren Dienst einzubeziehen und sie ebenso wie die Anwärter im Vorbereitungsdienst die Laufbahnprüfung ablegen zu lassen.
- cc) Neben dem Regelaufstieg sieht die neue Bundeslaufbahnverordnung einen Aufstieg für bewährte dienstältere Beamte vor, der die volle Nutzung des speziellen Fachwissens und der Berufserfahrung dieser Beamten ermöglicht und in eine den Vortätigkeiten entsprechende Anschlußverwendung in der höheren Laufbahn führt. Dabei werden geringere Anforderungen an die Breite der Befähigung gestellt.
- e) Auch die „horizontale“ Durchlässigkeit wird in der neuen Bundeslaufbahnverordnung verbessert. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sollen eine laufbahnübergreifende

Grundbildung in einer ersten Ausbildungsstufe und eine darauf aufbauende Fachbildung für die Laufbahn vorsehen. Mit dieser Verbreiterung der beruflichen Grundbildung werden möglichst günstige Voraussetzungen für die berufliche Weiterentwicklung geschaffen, die Einsatzbeweglichkeit erhöht und ein Laufbahnwechsel erleichtert.

- f) Die Durchlässigkeit im Verhältnis zum Arbeitnehmerbereich des öffentlichen Dienstes ist — über die bisherigen Möglichkeiten einer Anrechnung oder Anerkennung von Arbeitnehmertätigkeiten hinaus — weiter erhöht worden. Nach den Neuregelungen kann Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst Gelegenheit gegeben werden, ohne Begründung eines Beamtenverhältnisses an einer Aufstiegsausbildung für eine Laufbahn teilzunehmen, deren Tätigkeitsebene über derjenigen der bisherigen Tätigkeit dieser Arbeitnehmer liegt. Die dafür vorgesehenen Arbeitnehmer nehmen zusammen mit den Beamten an dem Auswahlverfahren für den Aufstieg teil und durchlaufen die gleiche Ausbildung.
- g) Auch die Durchlässigkeit „nach unten“ ist in der neuen Bundeslaufbahnverordnung ausdrücklich gewährleistet worden. Die neu angenommene Regelung sieht vor, daß eine erworbene Laufbahnbefähigung nach ähnlichen Grundsätzen wie beim „horizontalen“ Laufbahnwechsel als Befähigung für die nächstniedrigere Laufbahn anerkannt werden kann. Auch diese Vorschrift dient der Flexibilität der Personalwirtschaft und hat Bedeutung auch im Hinblick auf das in den kommenden Jahren noch zu erwartende erhöhte Angebot von Bewerbern mit einem im allgemeinen Bildungsbereich erworbenen berufsbefähigenden Abschluß.
- h) Schließlich geben die laufbahnrechtlichen Neuregelungen auch der dienstlichen Bewährung größeres Gewicht gegenüber dem für den Zugang zu den Laufbahnen erworbenen Bildungsabschluß. Die Probezeit, in der sich die Beamten nach Erwerb der Befähigung für ihre Laufbahn bewähren sollen, ist mehr als bisher an dem Ziel ausgerichtet worden, Sicherheit über die Qualifikation des Beamten für seine Laufbahn zu erlangen. Die stärkere Betonung der beruflichen Bewährung wirkt dadurch, daß die erworbene Bildungsqualifikation noch einmal auf die Probe gestellt wird, einem an sie anknüpfenden Anspruchsdenken entgegen.
- i) Die Neuregelungen werden abgerundet durch eine Fortentwicklung und Ergänzung der Vorschriften über die Fortbildung. Dabei werden „Anpassungsfortbildung“ und „Förderungsfortbildung“ stärker in den Dienst einer befähigungsgerechten Durchlässigkeit gestellt. Einbezogen ist die Förderung der fachlichen und pädagogischen Eignung der Ausbilder.

Insgesamt wollen die Neuregelungen dem einzelnen Bewerber und Beamten mehr als bisher ermöglichen, seine beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten zu überschauen und durch eigene Initiativen seinen beruflichen Werdegang mit zu bestimmen. Die Verbesserungen der Eignungsauswahl und Durchlässigkeit wollen einen möglichst chancengleichen Leistungswettbewerb, auch im Verhältnis zwischen Einsteigern und Aufsteigern, ermöglichen.

3. Einen weiteren Schritt zur strukturellen Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechts stellt die Rahmen-Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Laufbahnen des gehobenen Dienstes in der Bundesverwaltung vom 12. Juni 1979 dar (Bundesanzeiger Nr. 121 a vom 4. Juli 1979). Sie stellt einen einheitlichen Rahmen für die Durchführung der Fachhochschulausbildung im Bundesbereich her. Die Regelungen betreffen in ihrem Schwerpunkt die Durchführung der Fachstudien an der durch den Vorläufigen Errichtungserlaß vom 15. September 1978 errichteten Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung. Dabei wird insbesondere schon der Grundsatz einer breiter angelegten, laufbahnübergreifenden Grundbildung verwirklicht. Die Anwärter aller Laufbahnen nehmen in einem ersten Studienabschnitt an einem gemeinsamen sechsmonatigen Grundstudium teil, das ihnen eine breite Befähigungsgrundlage vermittelt. Das Grundstudium schließt mit einer Zwischenprüfung ab, deren Ergebnis für die Gesamtnote der Laufbahnprüfung berücksichtigt wird.

Alle Abschnitte der Fachstudien und der berufspraktischen Studienzeiten sowie die Prüfungen werden an Lernzielen ausgerichtet. Das Studium umfaßt Pflichtfächer und Wahlfächer. Das System der Leistungsbewertungen ist nach fortschrittlichen Grundsätzen gestaltet worden. Die Prüfungen sind Schwerpunktprüfungen und vorrangig Verständnisprüfungen. Für alle in die Fachhochschule des Bundes einbezogenen Laufbahnen ist ein gemeinsames Prüfungsamt zuständig, das insbesondere auch die Aufgabe hat, für die Entwicklung und gleichmäßige Anwendung der Bewertungsmaßstäbe Sorge zu tragen. Die Fachstudien und die berufspraktischen Studienzeiten werden im Aufbau der Studiengänge miteinander verschränkt und inhaltlich aufeinander abgestimmt, so daß Fachstudien und praktische Ausbildung zusammen mit praxisbezogenen Lehrveranstaltungen eine Einheit bilden.

Die Rahmen-Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung konkretisiert auch die Regelungen über die Anrechnung eines externen Hochschulstudiums auf den Vorbereitungsdienst und legt die Grundsätze für die entsprechend zu beschränkende Laufbahnprüfung fest.

4. Die Bundesregierung hat die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet, um im Herbst d. J. mit der Ausbildung des Nachwuchses des nichttechnischen Verwaltungsdienstes der unmittelbaren

und mittelbaren Bundesverwaltung auf Fachhochschulebene zu beginnen. Hierfür ist eine Ausbildungskapazität von 4 000 bis 5 000 Studienplätzen vorgesehen. Damit kann der jährliche Einstellungsbedarf von ca. 2 000 Anwärtern bei einer achtzehnmonatigen Fachstudienzeit gedeckt werden.

Die Organisationsstruktur der Fachhochschule, die sich am Hochschulrahmengesetz orientiert, sieht eine Gliederung in einen Zentralbereich und mehrere Fachbereiche vor. Der Fachbereich ist die organisatorische Grundeinheit der Fachhochschule mit weitgehenden Zuständigkeiten. Fachliche Angelegenheiten, die Koordinierung der Arbeit der Fachbereiche unter besonderer Berücksichtigung fachhochschuldidaktischer Gesichtspunkte sowie jene Aufgaben, die aus der Natur der Sache und aus Zweckmäßigkeitsgründen einer zentralen Bearbeitung bedürfen, nimmt der Zentralbereich wahr.

Die Fachhochschule ist organisatorisch als nicht rechtsfähige Einrichtung in den Geschäftsbereich des Bundesministers des Innern eingegliedert. Er wird dabei von den beteiligten Ressorts, Körperschaften und Anstalten unterstützt, die Anwärter zur Ausbildung an die Fachhochschule entsenden. Diese Mitverantwortung und Mitträgerschaft äußert sich u. a. darin, daß sie an der Ausübung der Aufsichtsbefugnisse beteiligt sind und daß eine haushaltsmäßige und dienstrechtliche Verknüpfung zwischen dem einzelnen Fachbereich der Fachhochschule und dem jeweiligen Ausbildungsträger hergestellt ist. Die Mitverantwortung der bisherigen Ausbildungsträger ist angesichts des ressortübergreifenden Charakters der Fachhochschule und den von ihr zu betreuenden über 25 Fachrichtungen ein Gebot organisatorischer und sachlicher Zweckmäßigkeit; sie vermeidet Doppelarbeit durch die dezentrale Haushalts- und Personalverwaltung und sie sichert der Fachhochschule von Beginn an eine breite Basis des Vertrauens und der Zusammenarbeit mit den Behörden, für deren Nachwuchs die Fachhochschule ausbildet. Zentrale Organe sind der Präsident und der Senat, für die Fachbereiche der Fachbereichsleiter und der Fachbereichsrat. Die notwendige Zusammenarbeit mit der Wissenschaft und den Berufsverbänden erfolgt in einem Beirat, die Zusammenarbeit mit den Bedarfsträgern und den Aufsichtsbehörden in einem Kuratorium.

5. Die Arbeiten zur Entwicklung einheitlicher Instrumente der Personalsteuerung — insbesondere Arbeitsplatzbewertung, Eignungs-Feststellungsverfahren, fortentwickelte Beurteilungssysteme (Eignungs- und Leistungsbeurteilung) —, auf die in dem ersten Bericht der Bundesregierung betr. Berufs-/Laufbahnreform vom 19. Oktober 1973 — Drucksache 7/1129 — zu Ziffer II.3 hingewiesen wurde, sind fortgeführt worden. Der Bundesminister des Innern hat am 15. Mai 1979 dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages seiner Bitte entsprechend über die Arbeiten der zuständigen Arbeitsgruppe im Bundes-

ministerium des Innern und den dabei erreichten Entwicklungsstand berichtet.

Praktikable Instrumente zur Personalsteuerung sind wichtig, um die Bindung von Personalentscheidungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und den Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung in der Praxis noch wirksamer zur Geltung zu bringen.

- a) Befähigungsbeurteilungen, Eignungs-Feststellungsverfahren, Leistungsbeurteilungen:

Befähigungsbeurteilungen sollen einen Vergleich der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter mit den Anforderungen der Arbeitsplätze erleichtern. Die entsprechenden Informationen müssen aus dem Urteil der Vorgesetzten hervorgehen. Dabei sind Angaben zum Fachkönnen und zur allgemeinen Befähigung erforderlich. Nach dem entwickelten System wird das Fachkönnen — bezogen auf die anzugebenden Fachgebiete — in einer Stufenskala ausgedrückt, die von „Einzelkenntnissen aus dem Fachgebiet“ bis zur „vollständigen Beherrschung des gesamten Fachgebietes (Expertenwissen)“ reicht. Zur Kennzeichnung der allgemeinen Befähigung werden aus einem Katalog von Merkmalen (z. B. Überblick, Einfallsreichtum, Verhandlungsgeschick) die zutreffenden ausgewählt und mit Aussagen darüber verbunden, in welchem Maße das Merkmal bei dem Mitarbeiter ausgeprägt ist. Ein „Gesamturteil“ unterbleibt, um zweckfremde Pauschalbewertungen auszuschalten.

Eignungs-Feststellungsverfahren sollen für die Anforderungen einer bestimmten Verwendung oder auf sie gerichteten Aus- oder Fortbildung Informationen über Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Bewerbers auf Grund eines formalisierten Verfahrens erbringen. Beispiele sind die Auswahlverfahren für die Einstellung oder für einen Aufstieg.

Leistungsbeurteilungen sollen für Personalentscheidungen die aus den Arbeitsergebnissen hervorgehenden Leistungsunterschiede der Mitarbeiter erkennen lassen. Außerdem sind sie eine wichtige Führungshilfe. Das erarbeitete System der Leistungsbeurteilung knüpft an Tätigkeitsbeschreibungen und Leistungsvorgaben an. Dabei werden konkret formulierte Arbeitsziele zugrunde gelegt oder die wichtigen Leistungsmerkmale anhand eines Merkmalskatalogs ausgewählt und zusammen mit freiformulierten Tätigkeitszielen vorgegeben. Auf Grund der einzelnen Vorgaben wird die Leistung nach einer 6-Stufen-Skala beurteilt und in einer Gesamtnote zusammengefaßt.

Die Erprobung der neuen Beurteilungsformen hat 1978 begonnen. An ihr nehmen über 3 000 Mitarbeiter aus Verwaltungen des Bundes einschließlich Bahn und Post, der Länder, der Städte und Kreise teil. Entscheidungsreife

Entwürfe für Rahmenvorschriften zu neuen Beurteilungsverfahren sollen in der ersten Jahreshälfte 1980 vorliegen.

- b) Anforderungsprofile, Arbeitsplatzbewertungen:

Anforderungsprofile sollen einen Vergleich der Anforderungen eines Arbeitsplatzes mit den entsprechenden Befähigungsmerkmalen von Mitarbeitern erleichtern. Sie geben Informationen über die Einzelanforderungen des Arbeitsplatzes. Das entwickelte Verfahren sieht Angaben zu Grundanforderungen (z. B. Ausbildung, Laufbahnbefähigung, Erfahrung, körperliche Tauglichkeit), zum Fachkönnen (über das Ausbildungsniveau hinausgehende fachliche Anforderungen) und zur allgemeinen Befähigung (Merkmale aus dem Katalog für die Befähigungsbeurteilung) vor.

Erste Auswertungen werden im Zusammenhang mit Arbeiten für ein Modell zur Arbeitsplatzbewertung gewonnen.

Arbeitsplatzbewertungen sollen ergeben, von welcher Rangstufe des Arbeitsplatzes für die anforderungsgerechte Bezahlung der Mitarbeiter auszugehen ist. Die Bewertung soll nachvollziehbar und im Ergebnis nachprüfbar sein. Das Bewertungssystem ist darauf angelegt, einheitliche Grundsätze und Maßstäbe auch für unterschiedliche Fachrichtungen zugrunde zu legen. Seine Ansätze können in der Weiterentwicklung auch eine Hilfe bieten, die Anforderungsprofile umfassender Tätigkeitsbereiche schärfer zu bestimmen und zu entsprechenden Befähigungsprofilen (Ausbildung, Fortbildung) in Beziehung zu setzen. Das entwickelte Modell eines analytischen Bewertungssystems enthält sieben Bewertungsmerkmale: Schwierigkeit der dienstlichen Beziehungen, Selbständigkeit, Verantwortung, Kraftaufwand, Vor- und Ausbildung, Erfahrung. Die Merkmale sind definiert und durch „Bestimmungsgrößen“ für die praktische Anwendung konkretisiert. Die Ausprägungsstufen werden durch Richtbeispiele verbindlich beschrieben.

Es wird angestrebt, im Laufe des nächsten Jahres Arbeitsergebnisse vorzulegen, die Grundlagen für eine weitere Meinungsbildung über Möglichkeit und ggf. Ausgestaltung eines einheitlichen Modells einer systematischen Arbeitsplatzanalyse bieten.

#### IV.

Mit der neuen Verordnung über die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 886) wurde insbesondere für die Bereiche der allgemeinen und inneren Verwaltungen und die Kommunalverwaltungen die Ausbildung des Angestelltennachwuchses bundeseinheitlich geregelt. Die bisher insbesondere im Bereich der Länder und Gemeinden bestehenden fortgeltenden Regelungen für die Ausbildung der Verwal-

tungsangestellten werden durch die neue Ausbildungsordnung abgelöst. Die Berufsausbildung auf Grund der neuen Verordnung wurde den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernissen in der Verwaltung angepaßt. Die im Ausbildungsrahmenplan enthaltenen Lernziele sind auf Grund der tätigkeitsorientierten Formulierungen praxisbezogen ausgerichtet. Mit der neuen Ausbildungsordnung, der bereits 1977 erlassenen Ausbildungsordnung für Sozialversicherungsfachangestellte und weiteren in Vorbereitung befindlichen Ausbildungsordnungen für einzelne Fachverwaltungen soll die Möglichkeit eröffnet werden, allen Verwaltungsangestellten im öffentlichen Dienst für ihre spätere Tätigkeit eine entsprechende Ausbildung zu vermitteln.

#### V.

Die Bundesregierung sieht den für den Bereich der Bundesverwaltung erreichten Stand der Fortentwicklung des Laufbahnrechts und die verbesserten

Regelungen des Ausbildungswesens als eine gute Grundlage an, um auf die Veränderungen des Angebots und Bedarfs, die sich im Zusammenhang mit veränderten Bildungsstrukturen ergeben, flexibel zu reagieren. Die Bundesregierung richtet sich darauf ein, weitere zeitgemäße Anpassungen im Verhältnis zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Angriff zu nehmen, wo immer sich weitere konkrete Erfordernisse abzeichnen. Hierfür werden auch die Ergebnisse der weiteren Abstimmungen über einheitliche Instrumente der Personalsteuerung (vgl. III.5) und die Entwicklungen der Studienreform, z. B. im Bereich neuer dreijähriger Studiengänge an Gesamthochschulen und Universitäten, mit zu berücksichtigen sein. Die wechselseitige Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, hierin einbezogen der Beschäftigungsbereich des öffentlichen Dienstes, ist ständige Aufgabe. Die gegenseitige funktionsgerechte Zuordnung der neuen Bildungsbeschlüsse und der Laufbahnstrukturen gehört auch künftig zu den Schwerpunkten der Bund-Länder-Zusammenarbeit.



