



14.10.2010

**Neufassung der Verordnung zur Ergänzung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (EStBAPO); Konzept zur modularen Qualifizierung für den fachlichen Schwerpunkt Steuer
- Entwurf Stand 09 / 2010 -**

Hier: Stellungnahme des Verbandes der höheren Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten in Bayern (VHBB) im Rahmen der Verbandsanhörung

A) Grundsätzliche Anmerkungen:

Ein flexibles System eines in Modulen aufgebauten, neuen Qualifizierungsverfahrens für leistungsbereite und leistungsfähige Beamtinnen und Beamte kann ein geeigneter Weg sein, in Zeiten schneller gesellschaftlicher Veränderungen auf daraus resultierende neue Ansprüche an die berufliche Weiterentwicklung reagieren zu können sowie um spezielle, auf die jeweils angestrebten Verwendungen zugeschnittene, qualitätsvolle einzelne Ausbildungsbausteine zu entwickeln. Dieser Schritt geht daher also in die richtige Richtung. Das dem VHBB vorgelegte Konzept wäre allerdings erst dann eine in sich schlüssige Neuausrichtung gegenüber dem bisherigen Verfahren, wenn die im Folgenden benannten Sachverhalte Berücksichtigung finden würden. Erst dann könnte die „Modulare Qualifizierung“ eine Antwort auf diese neuen Herausforderungen sein.

Unabhängig von der „Art“ der Ausbildung muss eben auch deren „Inhalt“ abgefragt werden und das notwendige Maß an Qualität haben können, konkrete Leistungsabfragen sind daher unerlässlich. Gerade in Zeiten personell reduzierter Verwaltungen kommt der Leistung jedes Einzelnen und damit auch dessen Ausbildung eine immer größere Bedeutung zu. Die künftigen Leistungsträger der 4. Qualifikationsebene müssen entsprechend hochwertig an ihre neuen verantwortungsvolleren Positionen herangeführt werden.

Zu der essentiell wichtigen Frage einer „qualifizierten Abfrage von Leistung“ werden im vorgestellten Konzept leider noch keine befriedigenden Aussagen getroffen, hier werden noch erhebliche Defizite gesehen.

GESCHÄFTSSTELLE: KNÖBELSTRASSE 10 · 80538 MÜNCHEN

Telefon 089. 280 01 11 · Fax 089. 280 56 64 · vhbb-bayern@t-online.de · www.vhbb.de

Sowohl die Bayerische Verfassung als auch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geben die Standards vor, denen auch der vorgelegte Konzeptentwurf entsprechen muss. Die Ausbildung und Hinführung an herausgehobene Dienstposten in der staatlichen Verwaltung muss in der verfassungsmäßig vorgegebenen, prüffähigen Form erfolgen. Besonders ist zu berücksichtigen, dass neben dem in Art. 94 (2) Bayer. Verf. enthaltenen Prüfungserfordernis auch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Art. 33 (5) GG bestehen bleiben müssen, auch wenn - wir verkennen das nicht - die notwendigen modernen Sichtweisen gewisse Änderungen im Verfahren bzw. bei der Ausgestaltung der Ausbildung erforderlich machen. In der Nachfolge des bisherigen höheren Dienstes muss sich auch die neue 4. Qualifikationsebene als eine legitime verfassungsrechtlich begründbare Ordnungskategorie begreifen können.

Zudem sollte die „Modulare Qualifizierung“ von Beginn an so entwickelt werden, dass sie auf sich verändernde Ansprüche flexibel und schnell reagieren kann. Entsprechende Flexibilisierungselemente sollten daher bereits jetzt im Konzept mit enthalten sein.

B) Fachliche Stellungnahme zur Neufassung der Verordnung zur Ergänzung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (EStBAPO):

Dem Verband der höheren Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten in Bayern (VHBB) wirkt gerne konstruktiv daran mit, für leistungsbereite und -fähige Beamtinnen und Beamten, die den Aufstieg in die jeweils nächste Qualifikationsebene anstreben, klare und nachvollziehbare Vorgaben zu entwickeln. Sehr gerne nimmt der VHBB daher zum vorgelegten Konzeptentwurf wie folgt Stellung:

1. Zulassungsverfahren zur Ausbildungsqualifizierung Art. 37 LfB (§§ 2-6):

1.1 Gem. § 3 Abs. 3 des Konzeptentwurfes kann der/die Aufstiegswillige für die 2. und 3. Qualifikationsebene bis zu dreimal zum Zulassungsverfahren zugelassen werden. Dies erscheint sehr großzügig, auch wenn natürlich bekannt ist, dass dies der in der Bayerischen Verwaltung bisher übliche Standard ist und die Zulassung zum Verfahren nichts mit einem „Nicht-Bestehen“ einer Prüfung, sondern lediglich mit der erreichten Platzziffer und den zur Verfügung stehenden Plätzen zu tun hat. Dennoch sollte der Dienstherr bei der künftig wohl geringen Anzahl zur Verfügung stehender Stellen den Anspruch haben, nur die Besten zu gewinnen und dem Antragsteller nur eine zweimalige Teilnahme am Zulassungsverfahren zuzugestehen.

1.2 Gem. § 4: des Konzeptentwurfs kann im Zulassungsverfahren eine der schriftlichen Aufgaben als Leistungstest gestaltet werden. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass es auch möglich bzw. die Regel ist, schriftliche Aufgaben nicht als Leistungstests auszugestalten. Diese Formulierung ist missverständlich, es stellt sich die Frage, was denn eine schriftliche Aufgabe sonst für eine Bedeutung haben soll, wenn nicht die eines Leistungstests.

1.3 Für das Zulassungsverfahren zur zweiten Qualifikationsebene wird in § 5 ein umfangreicher schriftlicher Test vorgesehen, ebenso zur dritten Qualifikationsebene. Für die Zulassung zur vierten Qualifikationsebene ist dies aber nicht vorgesehen. Natürlich ist auch hier bekannt, dass es im Rahmen der Ausbildungsqualifizierung künftig kein Zulassungsverfahren zur 4. Qualifikationsebene geben soll (vgl. Art. 37 Abs. 1 LfB).

Gerade diese Regelung ist aber kaum nachvollziehbar, da es im Gegensatz zum bisherigen Verfahren (bei dem es auch keinen Zulassungstest gab), bei der Modularen

Qualifizierung keine schriftlichen Leistungstests gibt und lediglich eine kaum relevante mündliche Prüfung. Hier könnte - und sollte - daher noch sinnvoll ergänzt, und über ein Zulassungsverfahren zur 4. Qualifikationsebene (analog zur Bundesverwaltung) entsprechende Leistungsabfragen hinzugefügt werden. Für die Zulassung zur höchsten erreichbaren und mit dem höchsten Maß an Verantwortung versehenen 4. Qualifikationsebene sollten zumindest dieselben Kriterien gelten, wie für die 2. und 3. Qualifikationsebene und somit eine nachvollziehbare Qualitätskontrolle als Ersatz für die „fehlende Aufstiegsprüfung“ stattfinden.

2. Modulare Qualifizierung nach Art. 20 LbG (§§ 7 – 13):

2.1 Gem. §9 Satz 1 Ziff. 1-3 EStBAPO-E müssen die Aufstiegskandidaten bestimmte Ämter erreicht haben, bevor sie an der Modularen Qualifizierung teilnehmen können. § 51 Abs.1 der LbV, welche den bisherigen Aufstieg regelte, enthielt die Vorgabe, dass für den Aufstieg mindestens ein Amt der Bes. Gruppe A 12 erreicht sein muss. Nach neuem Recht (§ 9, Ziff. 3) scheint es aber so, dass ein „Direkteinstieg“ von A 11 nach A 13 möglich sein könnte. Das würde aber bedeuten, dass eine Sprungbeförderung möglich wäre; damit wäre aber nicht mehr sichergestellt, dass sich der Beamte vor dem Aufstieg in die 4. Qualifikationsebene ausreichend lange bewährt hat. Zudem wäre eine „Sprungbeförderung“ auch aus Gleichheitsgrundsätzen gegenüber dem Regelbewerber nicht vertretbar. Dem Vernehmen entspricht diese „Sprungbeförderung“ auch nicht der innerministeriellen Haltung, hier sollte eine entsprechende Klarstellung erfolgen, dass alle Ämter normal durchlaufen werden müssen.

2.2 Eine Maßnahme der Modularen Qualifizierung, die fachlich-theoretische Inhalte vermittelt, schließt nach § 11 Abs. 1 EStBAPO-E mit einer mündlichen Prüfung ab. Das stellt gegenüber dem bisherigen Verfahren eine erhebliche Reduzierung des Prüfungsumfangs dar und entspricht nicht mehr dem in der Bayerischen Verfassung unter Art. 94 (2) vorgegebenen Prüfungserfordernis (Plural: „Prüfungen“), zumal wenn durch das neue Gesetz diese eine Prüfung nicht einmal zwingend vorgegeben ist. Dieser reduzierte Prüfungsumfang ist auch nicht mehr ausreichend, den für herausgehobene Positionen erforderlichen „Blick über den Tellerrand“ sicherzustellen und künftige Mitarbeiter/-innen der 4. Qualifikationsebene auf ihre neuen und verantwortungsvolleren Aufgaben qualifiziert vorzubereiten. Auch der Umfang dieser verbliebenen „Mini“-Prüfung erscheint in Bezug auf Inhalt und Zeitrahmen extrem dünn. Da zudem keine Zulassungsprüfung zur 4. Qualifikationsebene vorgesehen ist, würde einer Prüfung eine umso höhere Bedeutung zukommen. Regelbewerber müssen ganz andere Voraussetzungen erfüllen, um die Zulassung für die 4. Qualifikationsebene zu erreichen. Hier darf nicht mit unterschiedlichem Maß gemessen werden, der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt auch hier. Aufstiegsprüfungen haben sich nach Art. 41 Abs. 2 Satz 1 BayBG zu orientieren, nach welchem diese Wettbewerbscharakter haben und so angelegt sein müssen, dass sie die Eignung der Prüflinge für das angestrebte Amt in geeigneter Weise ermitteln. Der schriftliche Leistungsnachweis ist dabei erforderlich, im vorgelegten Konzeptentwurf fehlt dieser aber vollständig. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Qualifizierung (im Gegensatz zum bisherigen Aufstieg) sofort zu einem Amt der nächst höheren Besoldungsgruppe - und wegen der Schaffung der Einheitslaufbahn grundsätzlich auch bis zur Besoldungsgruppe B 9 - führen kann, sollte für das Verfahren zur 4. Qualifikationsebene auch ein schriftlicher Leistungsnachweis vorgesehen werden.

2.3 Gem. § 11 des Konzeptentwurfes wird die „erfolgreiche Teilnahme“ an den Modulen nirgendwo nachvollziehbar definiert. Die Formulierung in § 11 Abs.2 Satz 2 einer erfolgreichen Teilnahme: „ist das aufgrund der Mitarbeit gezeigte Verständnis für die

vermittelten Inhalte sowie die gezeigten Fähigkeiten zur praktischen Anwendung maßgebend“ verwirrt mehr als sie regelt. Wie soll ein „Verständnis“ abgefragt und wie „Fähigkeiten zur praktischen Anwendung“ ermittelt werden, wenn es keine Leistungsnachweise geben soll. Das erinnert etwas an „homöopathische Heilversuche“, die aber in der Beamtenausbildung deplaziert sind, zumal wenn es um die Zulassung zur höchsten Qualifikationsebene geht.

Die Beurteilung einer „erfolgreichen Teilnahme“ soll zudem gem. § 12 Abs. 4 durch denselben Prüfer erfolgen, der auch die Lerninhalte der Modularen Qualifizierung vermittelt. Dies stellt eine unbedingt zu vermeidende Vermischung getrennt zu haltender Zuständigkeiten dar, die aus Neutralitätsgründen ausgeschlossen werden muss; die Prüfungsordnung enthält hierzu aber leider keine Aussagen. Liegt die Beurteilung in den Händen eines einzigen Prüfers, der noch dazu auch die Inhalte der Module vermittelt, so ist neben der Möglichkeit fehlerhafter Bewertungen auch Missbrauch seiner Funktion und Weitergabe prüfungsrelevanter Inhalte an die Prüflinge nicht ausgeschlossen. Bei mehreren Prüfern, die nicht gleichzeitig Dozenten sind und die sich über ihr Votum einigen müssen, kann dies ausgeschlossen werden (neutrale Prüfungskommission).

- 2.4 Die Zusammensetzung der „Prüfungskommission“ (bisher 3-5 benannte Prüfer der BesGr. A16 und höher), soll nur von einem/r Prüfer/Prüferin der Besoldungsgruppe A14 wahrgenommen werden (mündl. Prüfung, erfolgreiche Teilnahme). Bisher waren Prüfer erfahrene Beamte der Bes. Gr. A 16 und höher. Ein Vergleich mit anderen Prüfungsordnungen zeigt, dass sich Prüfungskommissionen für mündliche Prüfungen grundsätzlich aus mindestens 2 oder 3 Prüfern zusammensetzen (vgl. ZAPOgVD bzw. § 32 Abs. 2 JAPO). Die Einhaltung eines „Zwei-Prüfer-Prinzips“ wird von Literatur und Rechtsprechung seit langem und vehement gefordert (vgl. Zimmerling/Brehm, Prüfungsrecht, 2. Aufl., Rn. 181 m.w.Nw.). Durch die Beteiligung mehrerer Prüfer können auch unterschiedliche Wertmaßstäbe bzw. Unzulänglichkeiten einzelner Prüfer ausgeglichen werden (vgl. Pietzcker, Verf.rechtl. Anforderungen an die Ausgestaltung staatlicher Prüfungen, 1975, S. 62). Fraglich ist zudem, wie denn die Prüfungsbehörde ihrer Pflicht einer ordnungsgemäßen Dokumentation der Prüfung (vgl. Zimmermann/Brehm, Prüfungsrecht, Rn. 251 ff.) nachkommen und dies ggf. nachweisen können will, wenn nur ein Prüfer zugegen ist und sich noch dazu mit dem eigentlichen Prüfungsgeschehen zu beschäftigen hat.

Die Reduzierung auf nur noch einen Prüfer beinhaltet weitere Probleme, die im Folgenden kurz dargestellt werden:

- a) Wenn nur noch ein Prüfer prüfen soll, der zudem auch noch in den Modulen unterrichtet und dessen Wahl - zumindest aus dem vorgelegten Konzeptpapier - nicht entnommen werden kann, werden aus prüfungsrechtlichen Erwägungen erhebliche Probleme gesehen, da für eine echte Bewertung der Prüflinge keine ausreichenden Vorgaben vorhanden sind.
- b) Der eine Prüfer muss zudem künftig bis zu 3 Kandidaten bewerten; dies bedeutet nicht nur eine hohe Beanspruchung für den Prüfer unter der die Qualität und Aussagekraft der Prüfung und damit das Prüfungsergebnis leiden können, dies lässt auch Unstimmigkeiten im Verfahren zu. Bei einem Verhältnis von Geprüften zu Prüfer von 3:1 (bisher 3-5 Prüfer der Besoldungsgruppe A16 und höher auf einen Prüfling) wird der Prüfer unnötig belastet und das Prüfungsergebnis sowie die einzuhaltende Neutralität und die erforderliche Dokumentation der Prüfung erheblich erschwert
- c) Neben dem Problem der Arbeitsbelastung kommt für den Prüfer hinzu, dass er durch dieses Verfahren über keinen Zeugen mehr verfügt. Er ist daher darauf

angewiesen, dass die Prüflinge seine Aussagen zum Prüfungsverlauf, zur Klarheit von Fragen und zum Inhalt von Antworten gegebenenfalls bestätigen. Eigene Aufzeichnungen nützen ihm wenig bis gar nichts.

- d) Auch positive Prüfungsentscheidungen sollten künftig begründet werden müssen. Da der Prüfer allein ist, gibt es ansonsten keine andere Kontrolle für dessen Prüfungsmaßstab. Eine Qualitätskontrolle der Prüfung, die in kollegialen Prüfungsgremien möglich ist, kann bei diesem Verfahren nicht mehr stattfinden. Bei einer negativen Entscheidung ist die Begründung selbstverständlich und somit eine rechtliche Pflicht. Allein aber die Tatsache, dass der Prüfer nur noch eine negative Entscheidung schriftlich begründen muss, stellt neben dem Umstand, dass er - ohne Zeugen - alleine die Prüfung gegenüber mehreren Prüflingen vornehmen muss, eine erhebliche weitere emotionale Hürde dar, die es ihm erschweren wird, ggf. auch negative Entscheidungen zu treffen. Die Unbeeinflussbarkeit und Neutralität des Prüfers kann so eingeschränkt werden.

2.5 Das Prüfungsergebnis wird nur mündlich mitgeteilt. Daran schließt sich die Frage an, wie ein Überprüfungsverfahren bei einer Anfechtung des Prüfungsergebnisses denn aussehen sollte (Frist). Auch bei Umsetzung des Neuen Dienstrechtes sind Auseinandersetzungen über das Ergebnis denkbar.

C) Notwendige Ergänzungen der Module:

Da die Beamten der 4. Qualifizierungsebene als Führungskräfte eingesetzt sein werden, aber auch zur Bewältigung besonders schwieriger Einzelfälle, sollten sie daher geeignet und in der Lage sein, abstrakte Leitlinien als Vorgabe für die Mitarbeiter zu formulieren. Daher erscheint es notwendig, folgende zusätzliche Lerninhalte (Module) in die modulare Qualifizierung der Steuerbeamten (EStBAPO) mit aufzunehmen:

- Allg. staatsbürgerliche Fragen, Staatsrecht, Verfassungsrecht, Europarecht; da das Zusammenwirken der Gewalten, verschiedener Behördenstränge und der Entscheidungsmechanismen der politischen Entscheidungsfindung ebenso wie die Auswirkung der verfassungsrechtlichen Grundprinzipien im Verwaltungsablauf und die Einbindung in das europäische Rechtssystem gerade von der intensiven Eingriffsverwaltung im Steuerwesen beherrscht werden sollte; in diesen Zusammenhang gehört auch das Gebiet Grundzüge des Kommunalrechts zur sicheren Orientierung im Zusammenwirken staatlicher Rechtsordnung und kommunaler Selbstverwaltung, unter dem Aspekt der Gemeindesteuern und zumal dort, wo beide Ebenen zusammenwirken (GewSt: Grundlagenbescheid der Finanzverwaltung, Gewerbesteuerbescheid der Gemeinde).
- Juristische Auslegungsmethoden; da die Interpretation von Gesetzen gerade im oft geänderten Steuerrecht zur Lösung nicht alltäglicher Fallkonstellationen zum Handwerkszeug des Beamten der vierten Qualifizierungsebene gehört.
- Kenntnisse im Dienstrecht, einschl. der Grundzüge im Tarif- und Beamtenrecht sowie im Disziplinarrecht; dies resultiert aus der Vorgesetztenfunktion eines Beamten der 4. Qualifikationsebene. Auch in Fragen des Strafrechts bzgl. Amtsdelikten und korruptionnahen Delikten (Untreue, Bestechlichkeit, Vorteilsnahme) sind hier unabdingbar. Die Beherrschung des Steuerstrafrechts und von Grundzügen des allg. Strafrechts wie des Datenschutzrechts versteht sich für Beamtinnen und Beamte der 4. Qualifizierungsebene der Steuerverwaltung von selbst.

- Grundzüge des BGB einschl. Erbrecht auch Gesellschaftsrecht; wegen der Steuerrelevanz vertraglicher Konstruktionen und gesellschaftsrechtlicher Fragen, ebenso wie Grundzüge der Finanz-, Betriebswirtschafts- und Volkswirtschaftslehre.
- Allg. Verwaltungsrecht incl. Verwaltungsverfahrenrecht; wie in allen Verwaltungen gehört dieses Wissen auch in die Steuerverwaltung, insbesondere auch in der Ausprägung der AO sowie des (Finanz)Prozessrechts und des Vollstreckungsrechts zu den Anforderungen, die eine Führungskraft sicher umsetzen können muss.
- Zur Beurteilung steuerrelevanter Tatbestände sind auch Grundzüge des besonderen Verwaltungsrechts (Baurecht, Sicherheitsrecht) erforderlich.
- Sichere Kenntnisse in Verwaltungsmanagement, einschl. Organisations- und Verwaltungslehre.
- Fundierte Kenntnisse in Gesprächsführung, Kommunikation, Rhetorik sowie in Konfliktmanagement.

Für die zu absolvierenden Prüfungen sollte gelten, dass diese grundsätzlich von einer objektiven, neutralen Prüfungsinstanz durchgeführt werden. Bei einer jährlichen Rate von in den letzten Jahren zwischen 5 und 15 Aufsteigern/Aufsteigerinnen in der Steuerverwaltung wäre der hierfür von staatlicher Stelle zu leistende Aufwand sicher darstellbar.

Darüber hinaus schlagen wir vor, dass zur Modularen Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene überfachliche, ressortübergreifende Themenkomplexe unter einheitlichen Standards entwickelt werden (z.B. im Bereich der persönlichen, kommunikativen und methodischen Kompetenz sowie im Bereich Führen und Leiten), um geeignetes Führungspersonal zu entwickeln. Vergleichbare hohe Standards sind sicherzustellen, daher sollten die notwendigen Unterrichtseinheiten ressortübergreifend von professionellen Trainern/Lehrern, ausgewählten anerkannten Führungskräften und/oder im Einzelfall externen Experten durchgeführt werden. Dies würde gewährleisten, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der verschiedenen Ressorts die Gelegenheit erhalten, über ihren fachlichen „Tellerrand zu schauen“ und zudem würden über die Ressortgrenzen hinweg gleiche Standards in der Verwaltung eine bessere und flexiblere Verwendbarkeit der dann vergleichbar geschulten Kolleginnen und Kollegen sicherstellen (gleiche Ausbildungsstandards).

D) Fazit:

Die Modulare Qualifizierung zum Aufstieg in die 4. Qualifikationsebene schließt nicht mit einer relevanten Prüfung über die erlernten Sachverhalte ab, lediglich bei einem der Module ist eine - sehr reduzierte - „Mini“-Prüfung vorgesehen. Bescheinigungen über eine sog. „erfolgreiche Teilnahme“ an den Modulen sollen zusammen mit dieser „Mini“-Prüfung den bisherigen Prüfungsumfang ersetzen. Weder diese Bescheinigungen noch die eine - nicht zwingend vom Gesetz vorgegebene - Mini-Prüfung können als nachvollziehbare Leistungsabfrage gewertet werden. Daher werden verfassungsrechtliche Bedenken in Bezug auf Art 94 (2) Bayerische Verfassung sowie in Bezug auf § 33 (5) GG gesehen.

Berücksichtigt man, dass in der Öffentlichen Verwaltung künftig wegen weiterer Personalreduzierungen bei gleichbleibenden Aufgaben auf jeden Einzelnen aber mehr Verantwortung und Leistungserfordernisse zukommen werden, wäre es umso mehr erforderlich,

dass durch:

- **geeignete Zugangsvoraussetzungen zur 4. Qualifikationsebene**
- **ressortübergreifende Module zur Sicherung gleichwertiger Standards über die Ressortgrenzen hinweg**
- **geeignete Prüfungen als Abschluss dieser Module, deren Inhalt in der APO geregelt ist**
- **eine geeignete, neutrale Prüfungskommission mit mindestens zwei unabhängigen Prüfern möglichst hoher fachlicher Qualifikation, davon einer mind. A 15 und mit Vetorecht**

eine mit dem bisherigen Aufstieg vergleichbare Qualifikation geschaffen wird. Dies kann dem vorgelegten Konzeptentwurf aber leider nicht entnommen werden.

Das vorgestellte Konzept einer Modularen Qualifizierung für die Steuerverwaltung wird - als erstes der künftigen Konzepte - von voraussichtlich sehr weitreichender Bedeutung als „Taktgeber“ für die künftigen Konzepte zur Modularen Qualifizierung in Bayern sein. Der VHBB hat daher sehr ausführlich Stellung genommen.

Diese Stellungnahme ist als grundsätzliche Aussage des VHBB zur Modularen Qualifizierung zu verstehen und nicht nur als Stellungnahme zum Aufstiegsverfahren für ca. 5 - 10 Steuerbeamtinnen und -beamte im Jahr.

Mit der Einführung einer Modularen Qualifizierung sollen die Ziele des Bologna-Prozesses umgesetzt werden, der sich durch die Einführung eines Leistungspunktesystems, die Modularisierung der Studieninhalte sowie die Einführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen auszeichnet. Nach zugehörigen internationalen Vereinbarungen soll jedes Modul mit einer Prüfung abschließen, die sich auf die Inhalte der Lehrveranstaltungen bezieht, die das Modul bilden. Die Gesamtnote der Ausbildung setzt sich zu einem maßgeblichen Bestandteil aus diesen Modulnoten zusammen. Der vom Finanzministerium vorgelegte Entwurf enthält dagegen nur die Modularisierung, nicht aber ein schlüssiges Prüfungs- und Leistungspunktesystem. Hier bleibt man deutlich hinter den Zielen des Bologna-Prozesses zurück. Für die bisher von hoher Qualität geprägte Bayerische Verwaltung ist es nicht akzeptabel, künftig in Fragen der Aus- und Weiterbildung von Beamtinnen und Beamten - ohne Not - „die rote Laterne“ im Europäischen Vergleich zu bilden. Nur wenn für jedes abgelegte Modul geeignete Leistungsnachweise möglich werden, kann man von einer Modularen Qualifizierung im Sinne des Bologna-Prozesses reden.

Angesichts der personellen Situation in der Öffentlichen Verwaltung des Freistaats Bayern ist dieses Konzept eines prüfungslosen Aufstiegsverfahrens noch viel weniger nachvollziehbar, da bei weiter sinkenden Stellenzahlen und gleichbleibendem Aufgabenzuschnitt auf jeden Einzelnen eine immer höhere Arbeitsbelastung und Verantwortung zukommen wird. Daher ist es erforderlich, jeden Einzelnen in der besten Art und Weise auf die neuen Aufgaben vorzubereiten. Das neue Aufstiegsverfahren muss leistungswilligen und -fähigen künftigen Beamtinnen und Beamten der 4. Qualifikationsebene die faire Chance bieten, sich auf diese neuen, verantwortungsvolleren Tätigkeiten richtig vorzubereiten. Dies ist bei dem vorgestellten Konzeptentwurf aber nicht erkennbar, es erfolgt keine relevante Abfrage von Leistung. In

der praktischen Arbeit werden sich schnell die besser Qualifizierten von den weniger Qualifizierten unterscheiden, die Prüfung verlagert sich somit vom eigentlichen Prüfungsverfahren auf die Praxis und somit auf die nächste Beurteilung. Gegenüber den aufstiegswilligen und -fähigen Kolleginnen und Kollegen erscheint es wenig fair, diese Art der Qualitätskontrolle nicht bereits vor bzw. während der Ausbildung vorzunehmen, sondern dies einer späteren, für den Einzelnen härter zu verkraftenden Auslese nach dem „Gesetz des Stärkeren“ zu überlassen. Hier gegenzusteuern gebietet die Fürsorgepflicht des Staates gegenüber seinen Mitarbeitern.

Bei unsachgemäßer Stellenbesetzung droht Frustration und Demotivierung am Arbeitsplatz und - damit einhergehend - Leistungsabfall in der Verwaltung. Eine qualifizierte Ausbildung könnte dies verhindern, die „Modulare Qualifizierung“ wäre - die Umsetzung der von uns genannten Änderungsvorschläge vorausgesetzt - ein mögliches, zukunftsfähiges Ausbildungsmodell.

Diese Möglichkeit wird beim vorgelegten Konzeptentwurf aufgrund der angeführten Sachverhalte allerdings leider nicht gesehen.

Mit freundlichen Grüßen



Mathias Pfeil
1. Vorsitzender