

**Gemeinsame Zielvereinbarung**

**zur**

**Fort- und Weiterbildung**

**in der**

**rheinland-pfälzischen  
Landesverwaltung**

Die rheinland-pfälzische Landesregierung,  
vertreten durch den Ministerpräsidenten,

und

der dbb beamtenbund und tarifunion, landesbund rheinland-pfalz,  
vertreten durch die Landesvorsitzende,

wollen mit dieser Zielvereinbarung tragfähige und allgemeinverbindliche Rahmenbedingungen für die Fort- und Weiterbildung in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung schaffen.

Die moderne Gesellschaft ist eine lernende. Einmal erworbenes Wissen reicht nicht mehr für ein ganzes Arbeits- und Berufsleben. Im Rahmen des technologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels entstehen kontinuierlich neue Qualifikationsanforderungen. Fachliche, methodische, personale und soziale Kompetenzen können und müssen über Fort- und Weiterbildung erweitert werden. Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens wird bei der Bewältigung und zur Nutzung der Chancen des demographischen Wandels noch wichtiger, um Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität, soziale Orientierung und Stabilität einer älter werdenden Gesellschaft zu ermöglichen und zu gewährleisten.

Die Unterzeichner sind sich einig, dass es sich bei der Umsetzung der Zielvereinbarung um einen Prozess handelt, der zu jeder Zeit eine Nachsteuerung und die daraus folgende Weiterentwicklung ermöglichen soll. Die Zielvereinbarung ist eine politische Absichtserklärung, mit dem Ziel, die Fort- und Weiterbildung in der Landesverwaltung prozesshaft den oben beschriebenen Anforderungen anzupassen. Die Unterzeichner sind sich dabei einig, dass sie in ihrer jeweiligen Funktion zur Umsetzung der Ziele beitragen und den Prozess unterstützen.

## **Allgemeiner Rahmen**

Die Anforderungen an die Qualität der Arbeit der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter der Landesverwaltung werden durch vielfältige Einflüsse geprägt und unterliegen einem kontinuierlichen Wandlungsprozess. Neue und zunehmend komplexere Aufgaben müssen von ihnen in immer kürzeren Zeitintervallen bewältigt werden. Dieses Umfeld stellt neue Herausforderungen an die Entwicklung und Anwendung neuer Organisations- und Arbeitsformen. Die Unterzeichner stimmen darin überein, dass Fort- und Weiterbildungsangebote deshalb auf diese neuen Anforderungen auszurichten sind. Dazu wird folgende Zielvereinbarung formuliert, die einen verbindlichen Gesamtrahmen für die von der Landesverwaltung angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen enthält. Dabei wird von folgenden Prämissen ausgegangen:

- Die wichtigste Ressource des öffentlichen Dienstes ist sein Personal. Dessen Qualifizierung ist ständige Notwendigkeit und Herausforderung.
- Die Modernisierung der Verwaltung erfordert von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über formale Berufsausbildungs- und Studienabschlüsse hinaus die permanente Aneignung und Verarbeitung von Wissen und Information.
- Auch im öffentlichen Dienst werden sich unter anderem wegen des demographischen Wandels die Erwerbsbiographien verändern. Dies erfordert u. a. altersgerechte Arbeitsbedingungen.
- Fort- und Weiterbildung als Teil lebenslangen Lernens ist deshalb unabdingbar. Erfolgreich und nachhaltig ist sie nur, wenn sie sowohl an den Erfordernissen der Landesverwaltung als auch an den Kompetenzen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansetzt.
- Fort- und Weiterbildungsplanung als ein Steuerungselement des berufs begleitenden Lernprozesses ist als Führungsaufgabe zu verstehen und eng mit dem jeweiligen Personalentwicklungskonzept zu verknüpfen.

## **Zielsetzung**

Fort- und Weiterbildung muss dazu befähigen, sich in verändernden Arbeitsstrukturen zu bewegen, in diesen zu handeln und sie mitzugestalten. Ausgangspunkt für den gezielten Einsatz von Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung ist die Bedarfserhebung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Vorgesetzten.

Es sollen abgestimmte und ausreichende Angebote vorgehalten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden.

Für Führungskräfte soll es Fort- und Weiterbildungsverpflichtungen, die ihre Sozialkompetenz stärken und sie in ihrer Führungsaufgabe unterstützen, geben.

Weiterbildungsangebote sollen nach anerkannten Qualitätsstandards konzipiert und konsequent evaluiert werden.

Bei der Organisation und Durchführung von Fort- und Weiterbildung sind die Beschlüsse der Landesregierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Audit) und zum Gender Mainstreaming anzuwenden. Durch diese Zielvereinbarung sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die für sie Verantwortlichen Orientierung über die Ausrichtung und Anwendung der Fort- und Weiterbildungsangebote erhalten. Rechtsansprüche enthält die Zielvereinbarung nicht.

## **Inhalte**

Die Fort- und Weiterbildungsangebote sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen, sich auf die sich verändernden Arbeitsinhalte und –strukturen einzustellen. Ihnen sind methodische und fachliche Kompetenzen zu vermitteln, die geeignet sind, ihre Arbeitszufriedenheit, die fachliche Qualifikation und die Zusammenarbeit im Arbeitsumfeld zu verbessern.

Die fachliche Fortbildung soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachlich auf dem neuesten Stand halten und sie befähigen, sich themenspezifisch weiterzuqualifizieren.

Die fachübergreifende Fort- und Weiterbildung soll Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen wie z.B. Team-, Kommunikations-, Reflexions- und Konfliktfähigkeit, Verantwortungs- und Entscheidungsbereitschaft und Flexibilität vermitteln, damit die Beschäf-

tigten in ihrer jeweiligen Funktion auf fachlich hohem Niveau und mit hoher Arbeitszufriedenheit in der Lage sind, folgende Anforderungen zu bewältigen:

- Changemanagement
- Team- und Projektarbeit
- Arbeitsgestaltung und –organisation
- Verantwortungsübernahme und Delegation
- Personalführung

Insbesondere sollen das selbst gesteuerte Lernen und die Nutzung neuer Lernformen gefördert werden. In Betracht kommen u. a. elektronische Lernformen wie E-Learning und blended-Learning (Verbindung von E-Learning und Präsenzphasen).

### **Umsetzung**

Entsprechend dem dienstlichen Einsatz und den vorhandenen Potenzialen sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere folgende Fort- und Weiterbildungsinhalte zugänglich gemacht werden: Arbeits- und Zeitmanagement, Projektmanagement, Kommunikationstraining, Gesprächsführung (z. B. Mitarbeitergespräche, Konfliktgespräche) und Sitzungsleitung, Präsentation und Moderation, Teamentwicklung, Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gender Mainstreaming.

Zusätzlich zu diesen Inhalten sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Übernahme von Führungsfunktionen Fort- und Weiterbildungen zum Gender-Aspekt, der Schwerbehindertenthematik und dem Umgang mit Suchtproblemen besucht haben oder bei der Übernahme der Führungsfunktion zeitnah nachholen.

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, höherwertige Tätigkeiten wahrzunehmen.

Führungskräfte sollen im Rahmen ihrer fachlichen und/oder dienstlichen Führungsaufgaben die Verantwortung für die Feststellung des Qualifikationsbedarfes und das Vorschlagen geeigneter Fort- und Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen.

Die Fort- und Weiterbildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Fort- und Weiterbildungsempfehlungen der Führungskräfte sollen u. a. Bestandteil eines Mitarbeiter- oder Qualifizierungsgesprächs werden. Die Führungskraft soll auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ein solches Gespräch durchführen. Es soll dabei vereinbart werden, welcher Qualifizierungsbedarf besteht, welches Angebot in Frage kommt und dass sich die Führungskraft dafür einsetzt, dass die Fort- und Weiterbildung erfolgt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Berufstätigkeit zeitweise unterbrechen, sollen regelmäßig über die Angebote informiert werden und – wie alle übrigen – an dienstlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, um Qualifikationsverluste zu vermeiden.

Für alle Beschäftigten, auch für die Führungskräfte, ist Fort- und Weiterbildung Teil ihrer dienstlichen Aufgaben. Somit ist auch die Teilnahme an Veranstaltungen im dienstlichen Interesse.

Bei der Verwaltung des Fortbildungsbudgets soll sichergestellt werden, dass die Bewirtschaftung der Mittel unter Beachtung der hier niedergeschriebenen Grundsätze erfolgt.

Allgemeine Regelungen zur Umsetzung der Zielvereinbarung sollen erarbeitet werden. Hierbei sind die Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten zu beteiligen. Weitergehende Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz werden durch diese Zielvereinbarung nicht berührt.

Das für die Fort- und Weiterbildung zuständige Ministerium erstellt alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung dieser Zielvereinbarung. Dieser Bericht wird dem dbb beamtenbund und tarifunion, landesbund rheinland-pfalz, zur Stellungnahme zugeleitet.

**Erklärung anlässlich der Unterzeichnung der Gemeinsamen Zielvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung vom 20. März 2007**

Die unterzeichnenden Parteien erklären übereinstimmend:

1. Zur Landesverwaltung im Sinne dieser gemeinsamen Zielvereinbarung gehören alle Behörden und Landesbetriebe gemäß Anlage 72 der Landtagsdrucksache 14/4536.
2. Zur Fort- und Weiterbildung gehören auch die Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, die Umschulung und die Einarbeitung durch Lernen am Arbeitsplatz. Vor- und Nachbereitung und die Einarbeitung des Gelernten am Arbeitsplatz sind im dienstlichen Interesse. Fort- und Weiterbildungsangebote sollen nach anerkannten Qualitätsstandards konzipiert und evaluiert werden. Eine effiziente und effektive Fort- und Weiterbildung hoher Qualität ist gekennzeichnet durch die Orientierung am Bedarf und an der Nachfrage. Damit ist sie auch Dienstleistung für die Beschäftigten und die Angebote sollen flexibel strukturiert werden.
3. Der quantitative und qualitative Bedarf der Fort- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer orientiert sich an den spezifischen Anforderungen des Arbeitsortes Schule unter Berücksichtigung der schulinternen Qualitätsprogramme. Die pädagogischen Serviceeinrichtungen und die nicht staatlichen Institute der Lehrerfort- und -weiterbildung bieten bereits umfangreiche und bedarfsbezogene Fortbildungsmöglichkeiten. Die Inhalte der Zielvereinbarung decken sich in weiten Teilen mit den Fort- und Weiterbildungsangeboten für Lehrerinnen und Lehrer und sind somit auch Grundlage für die Weiterentwicklung der Angebote im schulischen Bereich.
4. Der Bericht zur Umsetzung dieser Zielvereinbarung soll unter Einbeziehung der Stellungnahme des dbb - beamtenbund und tarifunion, landesbund rheinland-pfalz in der Staatssekretärskonferenz behandelt werden.

5. Sollte im Zusammenhang mit der Umsetzung oder Weiterentwicklung dieser Zielvereinbarung nach Auffassung eines der Unterzeichner Nachsteuerungsbedarf entstehen, werden die Unterzeichner hierzu zeitnah Gespräche aufnehmen.

---

**Kurt Beck**

Ministerpräsident  
des Landes Rheinland-Pfalz

---

**Brigitte Stopp**

Landesvorsitzende  
des dbb beamtenbund und tarifunion,  
landesbund rheinland-pfalz