

## Balanceakt des Verwaltungsbeamten 4.0

Zwischen verschulter und visionärer Ausbildung

(BS/Adrian Bednarski) Agil, mobil und digital – das sind die drei zentralen Anforderungen an die heutige Arbeitswelt, an die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Schließlich gilt es nicht nur die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu meistern, sondern auch Prozesse zu verändern, Silos aufzubrechen und ressortübergreifend zu denken. Dabei soll die Resilienz nicht zu kurz kommen. Doch wird die Ausbildung an den Fachhochschulen, speziell im nicht-technischen Dienst, diesen Anforderungen gerecht?

„Im Studiengang der „Allgemeinen Verwaltung“ ist bei uns die Verwaltungsinformatik seit den 90er-Jahren implementiert“, erläutert Prof. Dr. Detlef Rätz von der Hochschule und Fortbildungszentrum Meißen. Die Lehrinhalte würden regelmäßig in den aktuellen Stand der technologischen Umsetzung in der sächsischen Landes- und Kommunalverwaltung angepasst. Die Modulbeschreibungen seien diesbezüglich generisch gestaltet worden.

### Aktualität im Lehrplan

Ähnlich ist der Stand im Pflichtmodul E-Government an der Fachhochschule (FH) für öffentliche Verwaltung NRW. „Hier werden die Aspekte aus einem eher theoretischen Blickwinkel thematisiert sowie die Vor- und Nachteile, Anforderungen an die Verwaltungsarbeit und die rechtliche Dimension analysiert“, erklärt Prof. Dr. Bernhard Frevel, Sprecher des Fachbereiches Allgemeine Verwaltung/Rentenversicherung der FH. In diesem Themenbereich werde besonders auf aktuelle Entwicklungen Bezug genommen.

„Das Department Public Management an der HAW Hamburg hat beispielsweise in den letzten Jahren Wahlpflichtseminare zur Gestaltung barrierefreier Webseiten oder zum Verwaltungshandeln in Netzwerken eingeführt, um auf derzeitige Entwicklungen zu reagieren“, ergänzt Prof. Dr. Birgit Menzel von der Hochschule für angewandte Wissenschaft Hamburg (HAW Hamburg). „Partiell werden in diesem Rahmen aktuelle Tools in der Ausbildung verwendet“, fügt Rätz hinzu. Dazu zählen unter anderem die Abwicklung der elektronischen Kommunikation, einschließlich der Verwendung von Verschlüsselungsverfahren und elektronischen Signaturen.

### Digitale Arbeitsmittel

Die Fachhochschule des Saarlandes stellt den Studierenden sogar Tablets zur Verfügung, damit diese mobil arbeiten können. Zudem verfügen viele FHs über eine digitale Plattform, über die Dozenten und Studierende kommunizieren und auf denen Lerninhalte eingestellt werden. Auch die Einbeziehung von digitalen Medien in die Lehrgestaltung für Recherchen oder unterschiedliche Präsentationsformen sind mittlerweile im Alltag der Hochschulen gängige

Praxis. Des Weiteren können Datenbankmanagementsysteme sowie Software für die Personalverwaltung bis zur Gestaltung elektronischer Beteiligungsverfahren erlernt werden.

### Die Qual der Wahl

Aber auch processorientiertes Arbeiten, Querdenken und Stressbewältigung finden sich in den Lehrinhalten der Fachhochschulen wieder, erläutert Menzel und mahnt zugleich: „Entscheidend für die Stressbewältigung ist die Ursache. Es darf keine Symptombehandlung erfolgen. Wenn der Stress durch suboptimale Arbeitsprozesse entsteht oder weil Person und Stelle nicht zusammenpassen, dann müsste anders reagiert, ggf. auch umstrukturiert und nicht das Personal an schlechte Bedingungen angepasst werden.“



Wie alles im Leben ist auch die passende Ausbildung der zukünftigen Mitarbeiter eine Frage der Balance. Foto: BS/Rainer Sturm, pixelio.de

Generell bieten die Fachhochschulen Spielräume für die Aufnahme aktueller Themen in den Wahlpflichtbereich, der in viele Studiengänge integriert ist. Jedoch variieren die Möglichkeiten. Während der Anteil von Wahlpflichtseminaren bei einigen Fachhochschulen beispielsweise 20 Leistungspunkte (LP) von 180 für den Bachelor ausmacht, kann er beispielsweise bei anderen anteilig bei 40 LP von 180 liegen. Damit müssen mehrere Seminare belegt werden.

### Feuer und Wasser der Lehre

Anders in den Praxisphasen. An allen Fachhochschulen für den Öffentlichen Dienst sind diese genormt. „In mehreren, mitunter monatelangen Praxiserfahrungen erfahren die Studierenden, was den Arbeitsalltag auszeichnet. Von mobilem Arbeiten bis hin zur Resilienz sehen sie, wie diese Themen in der beruflichen Praxis verankert sind, welche Probleme und Chancen bestehen“, ergänzt Frank Simon, Sprecher der Hochschule des Bundes für die öffentliche Verwaltung.

Alles in allem unternehmen die Fachhochschulen viel, um dem agilen, mobilen und digitalen Auszubildenden das nötige Rüstzeug mitzugeben. „Aufgrund der wissenschaftlichen Lehrfreiheit und im Curriculum nicht zu eng gesetzter Vorgaben, können aktuelle Themenstellungen in der curricular geregelten Lehre berücksichtigt werden“, bestätigt Prof. Dr. Bernhard Frevel. Die Ausgestaltung bleibt jedoch den einzelnen Hochschulen überlassen. Selbst eine Standardisierung der Studiengänge durch die Anforderungen der Akkreditierung wirkt dem nicht entgegen. „Die groben Ziele eines Studiengangs werden auf die Studieninhalte heruntergebrochen und für einzelne Lehrveranstaltungen konkretisiert“, so Menzel. Nur „wesentliche“ Änderungen am Studienprogramm könnten zum Verlust der

Akkreditierung führen. Würde jedoch mehr standardisiert bzw. verschult werden, würde dies zugleich die Fachhochschulen einschränken, kurzfristig auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren. Eine Frage bleibt dennoch offen: Wenn die Studenten bereits seit einiger Zeit an die neuen Anforderungen angepasst ausgebildet werden, können diese dann den digitalen Wandel beschleunigen?

### „Bauhöfe“

## Wirtschaftlichkeit von Bauhöfen

von Dr. Ulrich Keilmann



Dr. Ulrich Keilmann leitet die Abteilung Überörtliche Prüfung kommunaler Körperschaften beim Hessischen Rechnungshof in Darmstadt. Foto: BS/privat

Bauhöfe sind für das kommunale Leben ein wertvoller Faktor. Gerade deswegen sind sie regelmäßig auf ihre Wirtschaftlichkeit hin zu beleuchten und die oft selbst gesetzten Standards zu hinterfragen. Wir überprüfen sechs wesentliche Bereiche:

### Personal

Zwei Drittel des Gesamtaufwands der Bauhöfe fallen für Personal an. Dabei war eine Kommune gleich mehrfach auffällig: Sie zahlte sämtliche Bauhofmitarbeiter über den üblichen Tarifen, leistete sich parallel einen vergleichsweise sehr hohen Personalstand und ließ die Mitarbeiter des Bauhofs – um sie schließlich sinnvoll auszulasten – in Eigenleistung selbst Hochbauarbeiten ausführen.

So wurde unter anderem von Bauhofpersonal ein Dorfgemeinschaftshaus miterrichtet. Ein Dorfgemeinschaftshaus ist eine freiwillige Leistung und verursacht nach Fertigstellung seinerseits wieder Folgekosten. Die sinnvolle Auslastung des Personals macht Sinn. Wird sie aber zum Selbstzweck, ist sie zu hinterfragen.

### Bauhoffläche

Sie spielt sprichwörtlich eine grundlegende Rolle: Für die Standorte der Bauhöfe wurde ein Überhang von rund 30 Prozent der vorhandenen Bauhofflächen festgestellt. Dazu kommt, dass oft zu große Flächen zusätzlich auch noch beheizt werden. Allein eine der geprüften Kommunen könnte nur bei den Heizkosten ihres Bauhofs fast 8.000 Euro pro Jahr einsparen.

### Wirtschaftlichkeitsberechnungen

Wirtschaftlichkeitsberechnungen sind zwar vorgeschrieben, aber eher unbeliebt. Zwei der geprüften Körperschaften führ-

ten gar keine Berechnungen über die Wirtschaftlichkeit von Finanzierungsvarianten durch. Eine Kommune hatte zwar die Wirtschaftlichkeit zwischen Kauf und Leasing eines Lkw untersucht. Allerdings enthielt die Kaufvariante sowohl die Abschreibung für das Fahrzeug als auch die Tilgung.

Der Kaufpreis floss so zweimal in die Kostenberechnung ein. Nach unseren kursskorrigierten Berechnungen erwies sich die Kaufvariante für den Lkw gegenüber dem Leasing als insgesamt um rund 36.000 Euro wirtschaftlicher.

### Ausschreibungen

Auch Ausschreibungen können helfen, wirtschaftlich zu arbeiten. Eine Gemeinde schrieb Grünpflegeleistungen sowohl mit pflegeleichten Rasenflächen als auch mit kleinteiligem Straßenbegleitgrün aus. Damit steuerte die Gemeinde der Erfahrung entgegen, dass die Vergabe kleinteiliger Flächen nur zu hohen Stückpreisen oder gar nicht möglich war, während für die Vergabe großer Grünflächen regelmäßig eine gute Angebotslage bestand. Durch diese Ausschreibungsvarianten fanden sich für alle Lose mehrere Anbieter. Das Preis-Leistungsverhältnis und die Pflegequalität waren auf allen Flächen gut.

### Interkommunale Zusammenarbeit

Interkommunale Zusammenarbeit kann insbesondere ge-

nutzt werden, um Einkaufskonditionen durch Erhöhung des Beschaffungsvolumens zu verbessern, die Vorhaltung von Spezial-Know-how zu ermöglichen und Fahrzeuge und Maschinen besser auszulasten.

Eine klassische Option ist die interkommunale Nutzung von (Spezial-)Fahrzeugen, um eine erhöhte Auslastung sicherzustellen. So wurden beispielsweise Straßenkehrmaschinen von mehreren Kommunen gemeinsam genutzt.

### Fuhrpark

Insgesamt ist die angemessene Fuhrparkausstattung immer ein Dauerthema. Selbstverständlich benötigt der Bauhof einen gut eingerichteten Fuhrpark, um wirtschaftlich arbeiten zu können.

Sind aber deutlich mehr (Spezial-)Fahrzeuge im Bestand als Mitarbeiter, stellt sich durchaus die Frage, ob die Fahrzeuge überhaupt sinnvoll ausgelastet werden können.

### Zwischen Berechnung und Vorab-Entscheidung

Wir ermittelten einen Median von 1,1 Fahrzeugen je Vollzeit-äquivalent. Neben der bereits angesprochenen interkommunalen Zusammenarbeit kommt auch in Betracht, von vornherein ein Fahrzeugmodell zu wählen, das sich auf die speziellen, saisonalen Anforderungen erweitern und umrüsten lässt. So können einige (Spezial-)Fahrzeuge mit entsprechenden Anbauten auch ganzjährig eingesetzt werden. Schließlich könnten die benötigten Maschinen oder Fahrzeuge für die konkreten Arbeiten auch geliehen werden.

Lesen Sie mehr zum Thema „Bauhof“ im Kommunalbericht 2017, Hessischer Landtag, Drucksache 19/5336 vom 28. November 2017, S. 148 ff.

### MELDUNG

## Dienst-Smartphones zur privaten Nutzung

(BS/jf) In Berlin hat die Kommunale Arbeitgebervereinigung (KAV Berlin) für die Tarifverhandlungen im Nahverkehr ein Angebot vorgelegt. Neben einer

Entgeltserhöhung von zwei Prozent sollen alle Mitarbeiter ein Smartphone vom Arbeitgeber erhalten, was auch für die private Nutzung freigegeben wird.



Die Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e.V. (FNR) ist Projektträger des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL). Zu ihren Aufgaben gehören neben der Projektträgerchaft Information, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit zur Entwicklung und zum Einsatz nachwachsender Rohstoffe.

### Wir suchen zum 01.09.2018 eine/n Betriebswirtin / Betriebswirt

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden schriftlich oder per E-Mail bis zum 22.06.2018 unter Angabe der Stellenummer 03/2018 erbeten an die

Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e.V., Hofplatz 1, 18276 Gülzow, f.fust@fnr.de

Weitere Informationen zur FNR finden Sie unter [www.fnr.de](http://www.fnr.de)

Stadt Nürnberg  
Eine Arbeitgeberin  
Viele Möglichkeiten

**Werden Sie Teil unserer Gemeinschaft und bereichern Sie uns als Leiter (m/w) des Rechnungsprüfungsamtes**

**Besoldungsgruppe A 16 BayBesG**  
Es handelt sich um eine Vollzeitstelle. Die Besetzung der Stelle mit reduzierter Arbeitszeit ist möglich. Die Leitungsaufgaben müssen hierbei unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und der Bedürfnisse des Stelleninhabers (m/w) individuell vereinbart werden, auch geteilte Leitung ist möglich.  
Einsatzbereich: Rechnungsprüfungsamt  
Stellen-ID: 23-SG3020

**Ihre Aufgaben:**  
Das Rechnungsprüfungsamt ist im Rahmen seines gesetzlichen Auftrages weisungsunabhängig zuständig für die Prüfung der gesamten Wirtschaftsführung der Stadt Nürnberg, des Kommunalunternehmens Klinikum Nürnberg und der städtischen Eigenbetriebe im Hinblick auf Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Darüber hinaus führt es Kassen- und Sonderprüfungen sowie die Prüfung von Vergaben durch und ist die zentrale Anlaufstelle für Korruptionsprävention bei der Stadt Nürnberg. Das Rechnungsprüfungsamt steht den genannten Bereichen grundsätzlich auch helfend und unterstützend zur Seite, gegebenenfalls bei Projekten auch begleitend. Als Leiter (m/w) des Rechnungsprüfungsamtes sind Sie federführend für die Prüfungsplanung sowie für die Ressourcensteuerung und Personalplanung verantwortlich. Weiterhin vertreten Sie das Rechnungsprüfungsamt in entsprechenden Gremien auf Bundes- und Landesebene.

**Ihr Profil:**  
Es können nur Beamtinnen und Beamte ab der BGr. A 15 mit der Befähigung für die vierte Qualifikationsebene der Fachaufbahn Verwaltung und Finanzen mit einer mindestens fünfjährigen, einschlägigen Berufserfahrung berücksichtigt werden. Daneben erwarten wir eine engagierte Persönlichkeit mit qualifizierten betriebs-/finanzwirtschaftlichen Kenntnissen sowie vertieften Kenntnissen der kommunalen Rechnungsprüfung, die die Dienststelle innovativ und kreativ weiterentwickelt. Mehrjährige Führungserfahrung sowie ausgeprägte Führungskompetenz setzen wir ebenso voraus wie eine hohe Belastbarkeit, Eigeninitiative und das richtige Einfühlungsvermögen für die Belange der Dienststellen.

**Kontakt:** Herr Gottschalk, Tel.: 0911/231-2676  
**Fachliche Informationen:** Frau Schübler, Tel.: 0911/231-5003  
**Bewerbungsfrist:** 15.06.2018

**Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe der Stellen-ID an die Stadt Nürnberg, Personalamt, Fünferplatz 2, 90403 Nürnberg. Bitte verwenden Sie nur Kopien, eine Rücksendung der Unterlagen kann nicht erfolgen.**

Die Informationen im Stellenmarkt unter [karriere.nuernberg.de](http://karriere.nuernberg.de) sind Bestandteil dieser Stellenausschreibung.  
Chancengleichheit ist die Grundlage unserer Personalarbeit  
[karriere.nuernberg.de](http://karriere.nuernberg.de)



Schleswig-Holstein  
Der echte Norden

Im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Stelle als

## Sachbearbeiter (m/w) der Allgemeinen Verwaltung im Referat „Hochschul- und Klinikbau“ der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

zu besetzen.

Wir bieten Ihnen eine Besoldung bis zur Besoldungsgruppe A 12 SHBesO sowie eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit.

Bewerbungsschluss ist der 23.06.2018.

Den ausführlichen Text der Stellenausschreibung finden Sie unter [www.schleswig-holstein.de/Service/ Stellenmarkt/ Öffentliche Ausschreibung](http://www.schleswig-holstein.de/Service/ Stellenmarkt/ Öffentliche Ausschreibung).

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, Brunswiker Str. 16-22, 24105 Kiel