

## **Positionspapier des Präsidiums der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst zur Zusammenarbeit mit dem dbb**

1. Die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst verstehen sich als zentrale Einrichtungen und Kompetenzzentren für die Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst. Sie beschäftigen sich intensiv vor dem Hintergrund des demographischen Wandels mit der mittelfristigen und auch langfristigen Attraktivität des öffentlichen Dienstes vor allem für junge Menschen. Daher streben sie eine enge Partnerschaft mit Institutionen und Verbänden wie dem dbb an, die sich ebenfalls diesem Thema widmen.

2. Die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst sehen mit Sorge eine auseinandergehende Schere zwischen künftigen Personalbedarfen im öffentlichen Dienst und künftig vorhandenen Nachwuchskräften, um die der öffentliche Dienst in zunehmender Konkurrenz untereinander sowie zu anderen Nachfragern aus dem privaten Sektor stehen wird. Gleichwohl sehen sie bei entsprechender Steuerung gute Chancen, einem zunehmenden und schärfer werdenden Wettbewerb um Nachwuchskräfte gut begegnen zu können.

3. Die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst setzen sich für eine Abkehr von einer rein fiskalpolitischen Stellenbewirtschaftung in dem Sinne ein, wonach neben pauschalen Personalabbaumaßnahmen bzw. Stellenstreichungen eine Ersetzung von Nachwuchskräften nur im Rahmen eines durch den tatsächlichen oder geschätzten Abgang definierten Bedarfs nach Maßgabe einer jährlichen oder zweijährigen Haushaltsplanung erfolgt. Eine solche Personalpolitik ist kurzfristig und führt perspektivisch zu erheblichen Defiziten mit Blick auf die Struktur und das Leistungsvermögen des öffentlichen Dienstes. Folgerichtig hat jüngst der Landesrechnungshof für das Mecklenburg-Vorpommern in seinem Jahresbericht für das Jahr 2010 (LT-Drs. 5/3996, S. 62 ff.) für Maßnahmen plädiert die auf eine stärker ausgewogene Altersstruktur des öffentlichen Dienstes zielen und eine auch mit Blick auf das vorhandene Bewerberpotential optimierte Nachersatzungspraxis zielen. Gute Bewerberinnen und Bewerber sollten in gewissem Umfang daher auch über Bedarf eingestellt werden, wenn sie verfügbar sind, eben weil sowohl Qualität als auch Quantität der Bewerberzahlen künftig stark zurückgehen wird und dadurch auch eine stärker homogene Altersstruktur erreicht wird. Den Vorstoß des Landesrechnungshofs M-V begrüßen die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst daher ausdrücklich.

4. Die Gewinnung leistungsstarker Nachwuchskräfte erfordert ein umfassendes know-how. Über dieses verfügen insbesondere die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst. Es ist durchaus diskussionswürdig, Auswahl und Einstellung von Nachwuchskräften über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst zu organisieren bzw. diese dabei einzubinden; so kann deren Marketing das Marketing für den öffentlichen Dienst insgesamt professionalisieren (u. a. in dem Sinne, Schülerinnen und Schüler, die sich bisher noch nicht für den öffentlichen Dienst

interessieren, anzusprechen). Begleitende Forschungen mit dem Ziel, die Nachwuchsgewinnung zu optimieren, sind zu fördern. Als kontraproduktiv für den öffentlichen Dienst insgesamt muss es gesehen werden, wenn mit Blick auf die Fachkräftegewinnung die Solidarität zwischen Bund, Ländern und Kommunen erodieren würde, so dass alle politischen Anstrengungen zu unternehmen sind, diese aufrecht zu erhalten.

5. Aus Sicht der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst sollte die Diskussion um die Nachwuchsgewinnung auf zwei Ebenen geführt werden: zum einen die Ebene der Attraktivität von Berufen/Beschäftigungen im öffentlichen Dienst allgemein in Konkurrenz zu anderen Berufen/Beschäftigungen im Allgemeinen und in diesem Rahmen die Ebene der Attraktivität der Aufnahme von Verwaltungsstudiengängen/-ausbildungen in Konkurrenz zu anderen Studiengängen/Ausbildungen.

6. Nach den bisherigen Erkenntnissen sind insgesamt allgemeine Attraktivitätsparameter maßgeblich für die Entscheidung für ein Verwaltungsstudium / eine Verwaltungsausbildung. Dazu gehört / gehören (indes mit regionalen Differenzierungen) für junge Menschen (mit einem Grundinteresse für den öffentlichen Dienst)

- sehr stark das sinnstiftende Motiv gemeinwohlorientierter Tätigkeit (!);
- eine interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit auszuüben;
- eine gewisse Beschäftigungssicherheit, welche die Existenzgrundlage für eine Familie zu sichern geeignet ist;
- die Vermittlung sozialer Anerkennung durch den ausgeübten Beruf nach außen, auch ausgedrückt durch eine in etwa mit entsprechenden Tätigkeiten in der Privatwirtschaft vergleichbare Bezahlung;
- besonders familienfreundlichen Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen;
- die Möglichkeit individueller Weiterentwicklung im Beruf und die soziale Anerkennung innerhalb der Hierarchie des öffentlichen Diensts u. a.

7. Neben diesen zentralen und stärker als bisher anzusprechenden Motiven spielt für die Entscheidung für die Aufnahme eines Verwaltungsstudiums daneben eine wichtige Rolle

- die allgemeine Anerkennung des erreichten Hochschulabschlusses (akkreditierter Bachelor- / Masterabschluss);
- gute Studienbedingungen (Lehre in Seminargruppen, gute Ausstattung, Unterkunft; effiziente Studiengestaltung);
- das duale Studium (Anwärterstatus / Anwärterbezüge) oder offene Studium an entsprechenden verwaltungswissenschaftlichen Fachbereichen anderer Hochschulen.

8. Aus Sicht der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst führt dies zu folgenden Forderungen:

- die Ausgestaltung der Verwaltungsfachhochschulen muss sich an den Qualitätsparametern des allgemeinen Hochschulbereichs orientieren, da die Verwaltungsfachhochschulen in zunehmender Weise mit den allgemeinen Hochschulen und deren professionellen Marketingstrategien um Studierende konkurrieren werden. Sie müssen in die Lage versetzt werden, den Wettbewerb um Studierende erfolgreich mitgestalten zu können.
- Das Studium sollte konsequent als angewandtes-wissenschaftliches Studium beibehalten und weiterentwickelt werden, unabhängig vom Status der Studierenden oder vom Hochschultyp als solchem (interne / externe Hochschule, Ressortzugehörigkeit). Zentrale Grundlage dafür stellen die Qualitätskriterien des allgemeinen Hochschulbereichs dar, wie sie seitens des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz aufgestellt wurden.
- Entschieden entgegen zu treten ist vor solchem Hintergrund dem entgegengesetzten Weg einer Herabstufung des Studiums auf Akademieniveau, zum Teil ohne die Vermittlung echter Fachhochschulabschlüsse bzw. akkreditierter Abschlüsse (z. B. Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht, Niedersächsische Steuerakademie).
- Die zum Teil begonnene Reform des Laufbahnrechts sollte weiter konsequent fortgesetzt werden und noch stärker Bezug auf die Bologna-Abschlüsse nehmen. Das polizeiliche Laufbahnsystem mit hoher Durchlässigkeit wird insoweit als vorbildlich angesehen (modularisierte Ausbildung des mittleren Dienstes / akkreditierter Bachelorabschluss für den Einstieg gehobener Dienst / Masterabschluss für den höheren Dienst / Aufstieg mD/gD jeweils über ein berufsbegleitendes Bachelorstudium unter Anrechnung bisher erworbener Kompetenzen). Dies sollte auch in anderen Laufbahnfachrichtungen als Regelfall vorgesehen werden. Die dazu erforderliche Hochschullandschaft steht mit den allgemeinen Hochschulen, den Verwaltungsfachhochschulen, der Deutschen Hochschule der Polizei und auch der Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer zur Verfügung. Sie sollte konsequent genutzt werden.