

Der Oberbürgermeister

Landeshauptstadt Erfurt . Der Oberbürgermeister . 99111 Erfurt

Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
Herr Robeck
Fischmarkt 1
99084 Erfurt

DS 2084/22; Anfrage nach § 9 Abs. 2 GeschO; Angebote der Stadtverwaltung zu Fortbildungen und Schulungen - öffentlich – Journal-Nr.:

Sehr geehrter Herr Robeck,

Erfurt,

Ihre Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zunächst möchte ich auf die Zuständigkeiten nach § 29 Abs. 3 ThürKO verweisen. Mit Ausnahme der dort genannten Fälle liegt die innerbetriebliche Organisation alleinig in der Verantwortung des Oberbürgermeisters, so dass dem Stadtrat hier keine Befassungskompetenz zukommt. Gleichwohl erachte ich es unter dem Gebot der Transparenz für angezeigt, Ihnen Ihre nachstehend aufgeführten Fragen soweit möglich zu beantworten.

Weiterhin ist für die Beantwortung ein einheitliches Begriffsverständnis für die Instrumente der kommunalen Fort- und Weiterbildung notwendig. Rechtsgrundlagen als auch gängige Fachliteratur bzw. Veröffentlichungen der KGST (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) normieren unser Handeln. Der Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen leitet sich für die Tarifbeschäftigten aus dem TVöD ab. Für die Beamten enthält das Thüringer Laufbahngesetz entsprechende Regelungen:

Beschäftigte	Beamte
<p>§ 5 Abs. 3 TVöD: Qualifizierungsmaßnahmen sind</p> <ul style="list-style-type: none">a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) undd) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).	<p>§ 48 ThürLaufbG, Abs. 1: Die dienstliche Qualifizierung ist zu fördern. Qualifizierungsmaßnahmen sind insbesondere Maßnahmen</p> <ol style="list-style-type: none">1. zur Erhaltung und Fortentwicklung der Fach-, Methoden- und sozialen Kompetenzen für die Wahrnehmung der Aufgaben des übertragenen Dienstpostens und2. zum Erwerb ergänzender Qualifikationen für höher bewertete Dienstposten und für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben.

Qualifizierungsmaßnahmen = Fort- oder Weiterbildung?

Seite 1 von 5

Sie erreichen uns:

E-Mail: oberbuergemeister@erfurt.de
Internet: www.erfurt.de

Rathaus
Fischmarkt 1
99084 Erfurt

Stadtbahn 3, 4, 6
Haltestelle:
Fischmarkt

Wir unterscheiden nicht zwischen "Schulungen" und "Fortbildungen". Stattdessen sind zwei Säulen der kommunalen Personalentwicklung unser Auftrag für die strategische Planung und operative Umsetzung: Fortbildung und Weiterbildung. Es gibt unterschiedliche Definitionen der Begriffe, welche intern vor allem zur Klärung der Budgetplanung und -verantwortung notwendig sind:

	Fortbildung	Weiterbildung
Begriffsdefinition	Unter Fortbildung sollen jene Maßnahmen und Tätigkeiten gefasst werden, die dazu beitragen, die für die jeweilige aktuelle oder zukünftige Tätigkeit erforderlichen fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Beschäftigten weiterzuentwickeln und zu erhalten. <i>(Quelle: KGST-Bericht 05/2000)</i>	Durch eine Weiterbildung werden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die es der Person ermöglichen höherwertige Aufgaben wahrzunehmen. Teilweise ist mit einer Weiterbildung auch ein höherer beruflicher Abschluss verbunden. <i>(Quelle: KGST-Bericht 04/2021)</i>
Merkmal	<ul style="list-style-type: none"> o i. d. R. kurzfristige Maßnahmen – Anpassungs-,Vertiefungs-, Wiedereinstiegsfortbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • i. d. R. mittel- bis langfristige Maßnahmen – Aufstiegsweiterbildung zur Erlangung eines höherwertigen Abschlusses
Unsere Anwendung/ Bsp.	<ul style="list-style-type: none"> o Jährliches internes Fortbildungsprogramm o Externes Bildungsangebot diverser Bildungsträger o Supervision, Mediation, kollegiale Fallberatung ... o <u>Inhouse-Seminare</u> der Ämter und EB 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungslehrgänge I und II (TVS) • Berufsbegleitende Studiengänge • Aufstiegsmöglichkeiten aus Dienstrecht

Ausgehend davon, dass Ihre Anfrage auf den Umgang zum Fortbildungsangebot abzielt, gehen wir darauf im Weiteren ein.

Die Bedarfsermittlung, Planung, Anmeldung, Organisation, Kostenplanung und Mittelbereitstellung, Durchführung und Controlling des Fortbildungsangebotes regelt eine Dienstanweisung. Für die notwendigen Schritte des Bildungskreislaufes und die verantwortlichen Bereiche wird wie folgt unterschieden:

- Die interne Fortbildung beinhaltet alle vom Arbeitgeber im Rahmen des Internen Fortbildungsprogrammes angebotenen oder ausdrücklich durch diesen genehmigten Maßnahmen der beruflichen Fortbildung. Sie beinhaltet kurzfristige Maßnahmen zur Vermittlung und Vertiefung allgemeiner und fachübergreifender Kenntnisse und Fertigkeiten. Die Kosten werden zentral im Personal- und Organisationsamt verwaltet (Haushaltsstelle 02200.56240).
- Die externe Fortbildung beinhaltet die arbeitsplatzspezifische und fachbezogene Fortbildung zur Vertiefung der fachlichen Kompetenzen für die derzeitigen Aufgaben und Erweiterung bei gesetzlichen Änderungen. Seit 2017 werden die Maßnahmen und deren Kosten dezentral in den jeweiligen Organisationseinheiten auf den jeweiligen Haushaltsstellen der Gruppierung .56200 geplant und verausgabt.
- Inhouse-Schulungen sind verwaltungsinterne (externe) Fortbildungen der Ämter

Das interne Fortbildungsprogramm ist vielfältig (sowohl thematisch als auch nach Lernformaten) einerseits auf die Bedarfe der Mitarbeiter und Führungskräfte aufgestellt, andererseits finden Ziele der Verwaltungsspitze und die Herausforderungen durch Digitalisierung und agile Arbeitswelten Berücksichtigung in der Programmplanung.

1. Welche Schulungen und Fortbildungen werden in der Verwaltung regelmäßig als Inhouse-Schulungen angeboten?

Das Interne Fortbildungsprogramm 2021/2022 enthält vielfältige amts- und fachübergreifende Angebote für Führungskräfte und Mitarbeitende. Diese gliedern sich nach den zu vermittelnden Kompetenzen in neun Themenschwerpunkte: 0000 Unsere Stadtverwaltung Erfurt, 1000 Personal erfolgreich führen, 2000 Fachkompetent und bürgerorientiert handeln, 3000 Fit für den Arbeitsalltag, 4000 Ausbildung gestalten, 5000 Digitalisierung, digitale Arbeit sowie Informationstechniken und deren Anwendung, 6000 Interkulturelle Themen, 7000 Arbeit und Gesundheit in Balance sowie 8000 Weitere Angebote der Personalentwicklung. Insgesamt werden 96 Seminarthemen in 151 Terminen angeboten. Verpflichtende Themen gibt es nur vereinzelt.

Das Programm steht den Mitarbeitenden im Intranet zum Abruf bereit. Alle angebotenen Seminare sind kostenfrei.

Schwerpunkte ergeben sich aus Bedarfsermittlung über Planungsgespräche, Fragenkatalog, Rechtsänderungen, Feedback Evaluierungsbögen, Gespräche und deren Abwägung, Zusammenarbeit mit Fortbildungsbeteiligten (z. B. FK, Dozent), Auftragsklärungsgespräche. Das Programm setzt sich zusammen aus „Dauerbrennern“ (z. B. HKR-Schulung, LOB) und neuen Themen unter Beachtung der zu vermittelnden Kompetenzen und Zielgruppen.

2. Welchen Pool an Schulungen und Fortbildungen stellt die Stadtverwaltung ihren Mitarbeitenden zur Verfügung, welche davon sind unentgeltlich nutzbar und für welche Fortbildung und Schulungen müssen Mitarbeitende sich in welcher Höhe beteiligen? (Bitte tabellarisch nach Fortbildung/Schulung und Kosten für MA aufschlüsseln.)

Ergänzend zu den vorherigen Ausführungen werden die Kosten der vielfältigen bedarfsgerechten internen und externen Fortbildungsangebote durch den Arbeitgeber getragen. Eine Aufschlüsselung wie in der Fragestellung ergibt sich nicht.

Stattdessen erhalten Sie einen Überblick zu den verausgabten Haushaltsmitteln der Stadtverwaltung Erfurt für interne und externe Fortbildungen:

Jahr	.56200 (externe Fortbildung)	02200.56240 (interne Fortbildung)	Kosten GESAMT
2019	283.602,16	76.694,84	360.297,00
2020	169.967,00	61.082,21	231.049,21
2021	228.047,00	52.390,40	280.437,40
<i>per 24.11.2022</i>	<i>177.663,00</i>	<i>76.622,09</i>	<i>254.285,09</i>

3. Wie viele Fortbildungen und Schulungen zum Thema Antidiskriminierung wurden in den vergangenen drei Jahren in der Stadtverwaltung, für wie viele Mitarbeitende und in welchen Abteilungen durchgeführt? (Bitte tabellarisch nach Jahr, Anzahl, MA und Abteilungen aufschlüsseln.)

Die Schwerpunkte für die Themen im internen Fortbildungsprogramm unter der Rubrik 6000 werden gemeinsam mit dem Büro des Migrations- und Integrationsbeauftragten erarbeitet, seit

letztem Jahr auch unter Berücksichtigung des Maßnahmenkataloges des Integrationskonzeptes. Die Nachfrage ist jedoch stets gering. Mehrere Seminare mussten trotz mehrmaliger Werbung wegen geringer Anmeldezahlen verschoben bzw. abgesagt werden.

Für die Durchführung arbeiten wir seit geraumer Zeit mit dem Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit "Denk bunt" zusammen. Im Rahmen der Planung und Förderung durch das Land ist zu beachten, dass mind. 12 Teilnehmende pro Termin angemeldet sind. Die angebotenen Themen sind für die Auftragnehmer kostenfrei.

In den letzten Fortbildungsprogrammen 2019/2020 und 2021/2022 wurden folgende Themen angeboten (auf eine Aufschlüsselung MA nach Abt. wird aus o. g. Gründen verzichtet):

Fobi-Programm 2019/20

Thema	Termine	Auslastung
Interkulturelle Öffnung	1x 2019 geplant, abgesagt/verschoben auf 2020 1x 2020	2019: Schulungstermin wurde aufgr. Anmeldefrage verschoben, es lagen nicht ausreichend Anmeldungen vor 2020: 6 Teilnehmende
Diversity-Management im Umgang mit dem vermeintlichen "Anderssein"	1x 2019	2019: 6 Teilnehmende
Muslim(innen)-feindlichkeit und Islamkritik	1x 2019	2019: 9 Teilnehmende

Fobi-Programm 2021/22

Thema	Termine	Auslastung
Verwaltung menschennah denken: Anerkennung, Respekt und Perspektivwechsel auf Verwaltungsebene	1x 2022 geplant, abgesagt	Schulungstermin konnte nicht durchgeführt werden, da Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wurde
Islam: Theologische Grundlagen und religiöse Alltagspraxis	1x2022	2022: 6 Teilnehmende
Argumentationstraining gegen diskriminierende Äußerungen	1x2022 geplant, abgesagt	Schulungstermin konnte nicht durchgeführt werden, da Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wurde
Interkulturelle Kompetenz - ein Markenzeichen modernen Verwaltungshandelns	1x 2021 geplant, abgesagt 1x 2022 geplant, abgesagt	2021: Schulungstermin konnte nicht durchgeführt werden, da Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wurde 2022: Schulungstermin konnte nicht durchgeführt werden, da Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wurde
Chancen und Herausforderungen vielfältiger Gesellschaften	1x 2021 geplant, abgesagt	2021: Schulungstermin konnte nicht durchgeführt werden, da Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wurde
Umgang mit der extremen Rechten	1x 2021 geplant, abgesagt 1x 2022	2021: Mindestteilnehmerzahl wurde erreicht, jedoch Durchführung online aufgr. der damaligen pandemischen Lage von Seiten des Trägers nicht möglich 2022: 12 Teilnehmende
Verwaltung unterm Regenbogen: Kultursensibler Umgang mit vielfältigen Identitäten, Lebensweisen und Familienmodellen	1x 2021 1x 2022 geplant, abgesagt	2021: 10 Teilnehmende 2022: Schulungstermin konnte nicht durchgeführt werden, da Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wurde
Vorgang Demokratie: Was heißt Demokratie und in welchen Bereichen tritt Sie auf? (Angebot im Rahmen interner Schulungsreihe/Aktionswoche "Alles Krise oder was?")	2x 2022 geplant, beide Termine abgesagt	Beide Schulungstermine konnten nicht durchgeführt werden, da Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wurde
Argumentationstraining gegen Stammtischparolen (Angebot im Rahmen interner Schulungsreihe/Aktionswoche "Alles Krise oder was?")	1x 2022	2022: 10 Teilnehmende

17 Termine mit einer max. Auslastung von 15 Teilnehmenden/Termin waren geplant – 7 Termine wurden durchgeführt mit insg. 59 Teilnehmenden.

Mit freundlichen Grüßen

A. Bausewein