

**Vortrag von Herrn Minister Schönemann  
anlässlich der Glienicker Gespräche am 24. April 2009  
- Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (FHVR) Berlin -  
Thema: „Akademisierung der akademischen Ausbildung“**

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Prümm (Rektor der FHVR),  
sehr geehrter Herr Prof. Dr. Spinti (Prorektor FHVR),  
sehr geehrter Herr Bürgermeister Wowereit (wenn anwesend),  
sehr geehrter Herr Dr. Körting (wenn anwesend),  
meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich freue mich sehr über die Einladung zu den diesjährigen Glienicker Gesprächen, den nunmehr 20. Gesprächen. Ich darf Ihnen zu diesem Jubiläum ganz herzlich gratulieren! Die Glienicker Gespräche haben sich weit über die Grenzen Berlins hinweg zur festen Institution etabliert. Entscheidend hierfür ist die große Professionalität, mit der sie die Veranstaltungen stets vorbereiten und durchführen. Die sogenannten "Glienicker Thesen", die Sie am Ende der Tagungen verabschiedet haben, waren bedeutsame Impulse zur Weiterentwicklung der Ausbildung für den öffentlichen Dienst.

Ich gehe davon aus, dass dies in diesem Jahr nicht anders sein wird. Denn abermals steht ein wichtiges Thema zur Diskussion:

„Braucht die öffentliche Verwaltung eine eigene akademische Ausbildung?“

Wichtig ist das Thema, weil es sich dabei nicht um rein akademische Fragen handelt, deren Lösungen nur eine geringe oder keine praktische Relevanz besitzen. Ganz im Gegenteil: Es geht um die sehr praktische Frage, wie wir auch in Zukunft qualifizierte und motivierte Beschäftigte rekrutieren können. Auf diese Beschäftigten sind wir angewiesen. Sie bilden durch ihre tägliche Arbeit die Basis für die Funktionsfähigkeit und Weiterentwicklung des Staates und seiner Kommunen.

Wie der Nachwuchs in der Zukunft rekrutiert werden kann, lässt sich gar nicht so leicht beantworten. Zu bedenken ist, dass auf die Verwaltung immer schneller immer komplexere Anforderungen zukommen. Die Ausbildung und das Dienstrecht haben die Aufgabe, die Angehörigen des öffentlichen Dienstes darauf vorzubereiten, mit diesen neuen Anforderungen umzugehen – vor allem durch Steigerung von Qualifikation und Leistungsbereitschaft, von Flexibilität und auch Mobilität.

Wir müssen - unter Bewahrung der Gemeinwohlorientierung des öffentlichen Dienstes - die notwendigen Voraussetzungen schaffen, um die öffentliche Aufgabenerfüllung noch stärker als bisher an den Grundsätzen von Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit auszurichten.

Dies setzt voraus, dass wir uns die großen Herausforderungen in der öffentlichen Verwaltung klar vor Augen führen. Natürlich sind die engen finanziellen Handlungsspielräume der öffentlichen Hand zu berücksichtigen. Sie dürfen aber nicht allein im Vordergrund aller Überlegungen stehen.

Aus meiner Sicht verdienen besondere Beachtung

- die sich ständig wandelnden Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und
- die absehbare demografische Entwicklung.

Anrede,

für die Beschäftigten ist es mehr denn je notwendig, sich im Laufe ihres Berufslebens neuen inhaltlichen Herausforderungen zu stellen. Das wird besonders augenfällig, wenn wir z.B. die tiefgreifende Verwaltungsmodernisierung in den Blick nehmen, die die Niedersächsische Landesregierung seit 2003 auf den Weg gebracht hat. So haben wir u. a. den dreistufigen Behördenaufbau aufgehoben und die Bezirksregierungen abgeschafft.

Diese Verwaltungsreformen sind nach außen hin oft wenig spektakulär. Für die Beschäftigten aber bedeuten die Reformen, dass sie sich neues Wissen aneignen, d. h. ihre Qualifikation an die neuen beruflichen Anforderungen anpassen müssen. Hohe Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten werden auch in Zukunft ein Gütesiegel einer funktionierenden Verwaltung sein.

Das bedeutet: Wir müssen unser Personal ständig entsprechend den jeweiligen Anforderungen qualifizieren. Dabei müssen wir von unseren Beamtinnen und Beamten auch fordern, sich selbst ständig weiterzubilden.

Das immer wieder postulierte „Lebenslange Lernen“ muss bereits in den Strukturen der Ausbildung angelegt sein; es muss darüber hinaus im Dienstrecht abgebildet sein und selbstverständlicher Bestandteil unserer Verwaltungskultur werden.

Anrede,

bevor Qualifizierungen möglich sind, müssen wir zunächst geeignetes Personal rekrutieren. Derzeit sind wir beim Land zwar noch damit befasst, Personal im Rahmen der durch die Verwaltungsreform durchgeführten Maßnahmen zu reduzieren. Wir dürfen aber nicht die Augen vor der Zukunft verschließen. Bis zum Jahr 2040 wird es rund 15 Mio. Arbeitskräfte weniger als heute geben. Es werden nicht nur die vielfach diskutierten Probleme der Alterssicherungssysteme auf uns zukommen. Der öffentliche Dienst wird alsbald mit anderen Arbeitgebern um die besten Kräfte konkurrieren müssen. Das Argument des sicheren Arbeitsplatzes verliert in Zeiten eines Arbeitskräftemangels schnell an Zugkraft.

Das hört sich in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise für manche etwas realitätsfern an. Aber bedenken Sie: Trotz der Wirtschaftskrise werden beispielsweise hierzulande noch immer gut ausgebildete Ingenieure gesucht. Lehrerinnen und Lehrer vielerorts gleichermaßen. Was wird geschehen, wenn nach der Flaute der Bedarf der Firmen vor allem an jungen Leuten wieder steigt?

Die ökonomische Krise – da bin ich ganz zuversichtlich – wird weichen, die demografische Krise aber bleibt bestehen.

Anrede,

aufgrund dieser Gesamtsituation erlaube ich mir, den Bogen etwas weiter zu schlagen. Natürlich werde ich Ihnen berichten, wie wir die Aus- und Fortbildungslandschaft in Niedersachsen grundlegend neu geordnet haben. In diesem Zuge haben wir eine Steuerakademie und eine Polizeiakademie gegründet und insoweit die „Akademisierung der akademischen Ausbildung“ bereits betrieben.

Ich möchte Ihnen wegen der bestehenden Verzahnungen in einem zweiten Teil meines Vortrages aber auch darstellen, mit welchen Zielen Niedersachsen - als eines der ersten Bundesländer - die Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen zu einer umfangreichen Reform des Status- und Laufbahnrechts genutzt hat. Insoweit verstehen wir uns als Schrittmacher für ein zukunftsorientiertes Dienstrecht.

Aber zunächst zur Aus- und Fortbildungslandschaft in Niedersachsen.

Anrede,

Niedersachsen hat sich bereits im Jahre 2005 entschieden, bei der Gestaltung der Aus- und Fortbildung einen eigenen, differenzierten Weg zu gehen. Die sog. erste Phase unserer

Verwaltungsmodernisierung war mit der Auflösung der vier Bezirksregierungen zum Ende des Jahres 2004 abgeschlossen. Bereits Anfang 2005 hat die Landesregierung das Arbeitsprogramm für die zweite Phase der Verwaltungsmodernisierung beschlossen.

Schwerpunkt war,

- die Aktivitäten des Staates weiter auf seine Kernaufgaben zurückzuführen,
- Querschnittsaufgaben zu standardisieren, zu konzentrieren und - soweit wirtschaftlich möglich - auszulagern.

Eines der dort vorgesehenen Vorhaben war auch die Neuorganisation der Aus- und Fortbildung im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen.

Im Blick hatten wir dabei stets auch den sog. Bologna-Prozess auf europäischer Ebene. So hat sich Deutschland mit 39 anderen europäischen Staaten verpflichtet, die Ziele der Bologna-Erklärung umzusetzen und sich am Aufbau eines europäischen Hochschulraums zu beteiligen.

Anrede,

als Ergebnis des Reformprozesses ist in den Jahren 2006 und 2007 eine weitgehende Neugliederung der Aus- und Fortbildung im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen entstanden, die ich Ihnen im Folgenden darstellen möchte.

In einem ersten Schritt haben wir die ursprünglich in der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege angegliederte Steuerfakultät mit Sitz in Rinteln mit der Landesfinanzschule in Bad Eilsen sowie mit einem Teil des Aus- und Fortbildungsreferats der Oberfinanzdirektion Hannover zur **Steuerakademie Niedersachsen** zusammengefasst. Es handelt sich um eine nicht rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts des Landes Niedersachsen.

Sie ist zuständig für die Ausbildung des ehemaligen gehobenen und mittleren Dienstes der Steuerverwaltung sowie für die Fortbildung in der Steuerverwaltung. Die Durchführung der berufspraktischen Studien- und Ausbildungszeiten erfolgt in Abstimmung mit der Oberfinanzdirektion Hannover als Ausbildungsbehörde; Ausbildungsstellen sind die Finanzämter.

Daneben hat Niedersachsen die fachtheoretische Ausbildung des bisherigen mittleren Dienstes und die Fachstudien des bisherigen gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung sowie große Teile des Aus- und Fortbildungsreferats der Oberfinanzdirektion Hannover unter dem organisatorischen Dach der Steuerakademie Niedersachsen im Ressort des Niedersächsischen Finanzministeriums zusammengefasst. Sitz der neuen Bildungseinrichtung mit den 3 Fachbereichen „Fachstudien für den gehobenen Dienst“, „fachtheoretische Ausbildung des mittleren Dienstes“ und „Fortbildung“ ist Bad Eilsen mit einem weiteren Lehrstandort in Rinteln.

Die verwaltungsinterne Aus- und Fortbildung erleichtert es, die Lehrkräfte des Landes insgesamt flexibler in allen Fachbereichen der Steuerakademie Niedersachsen einzusetzen.

Die Bündelung von Kompetenzen und der optimierte Personaleinsatz führen insgesamt zu Synergieeffekten und erheblichen Effizienzsteigerungen.

Anrede,

der Steuerakademie Niedersachsen ist es in den jetzt gut zweieinhalb Jahren ihres Bestehens gelungen, ihre Position als kompetente Ansprechpartnerin in Aus- und Fortbildungsfragen zu festigen und auszubauen. Davon konnten sich Vertreterinnen und Vertreter der norddeutschen Länder und des Bundes bei den Präsentationen der Bildungseinrichtung im April 2007 und Juni 2008 überzeugen.

Als besonders erfolgreich erweist sich das Angebot der Steuerakademie Niedersachsen, hauptamtliche Lehrkräfte einzusetzen, die das Personal der niedersächsischen Finanzämter vor Ort in Veranstaltungen von max. 4 Stunden Dauer fortbilden.

Der Wunsch der Finanzämter nach einer flexiblen, effektiven, zielgenauen und dezentralen Fortbildung - gerade auch für Teilzeitbeschäftigte - lässt sich auf diese Weise bestmöglich erfüllen.

Das Konzept der dezentralen Fortbildung mit einem breiten Themenspektrum hat den Charme, Kosten zu reduzieren und Verweilzeiten der Fortbildungsteilnehmer am eigenen Arbeitsplatz zu maximieren. Überdies haben die Beschäftigten die Möglichkeit, im Vorfeld der Aufstellung von Fortbildungsplänen Themenwünsche vorzutragen und insoweit selbst Einfluss zu nehmen auf die Fortbildungsinhalte. Dem Schulungsbedarf kann so deutlich individueller entsprochen werden als in der Vergangenheit.

Durch die Steuerakademie Niedersachsen hat sich die Effizienz und fachliche Qualität der Aus- und Fortbildung in der niedersächsischen Steuerverwaltung deutlich erhöht. Die Verwaltung ist schlanker geworden. Alles in allem ein zukunftsweisender Schritt auf dem Aus- und Fortbildungssektor mit Vorbildcharakter!

Der Abschluss an der Steuerakademie Niedersachsen entspricht vollständig den bundesgesetzlichen Vorgaben und hat das Potential, zum Markenzeichen einer zielgerichteten, qualitativ hoch stehenden verwaltungsinternen Ausbildung zu werden.

Anrede,

in einem zweiten Schritt haben wir im Jahr 2007 eine **umfassende Neuorientierung der Aus- und Fortbildung im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen** vorgenommen. Bis dahin war eine horizontale Zusammenführung der Ausbildungsangebote für den ehemaligen gehobenen Dienst der Allgemeinen Verwaltung, der Rechtspflege und der Polizeiausbildung maßgebend. Das haben wir zugunsten einer vertikalen, fachbezogenen und laufbahnübergreifenden Zusammenführung mit der fachbezogenen Fortbildung in diesen Bereichen verändert. Die vorhandenen Bildungseinrichtungen haben wir entsprechend neu geordnet.

Dazu im Einzelnen:

- Im Bereich der **Ausbildung für den ehemaligen gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst** an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Hildesheim kam es zu einschneidenden Änderungen:
  - Die Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst der Kommunen im Land Niedersachsen nimmt seit der Neuordnung im Wesentlichen die **neu gegründete Kommunalen Fachhochschule für Verwaltung** vor. Träger dieser nichtstaatlichen Hochschule ist das „Niedersächsische Studieninstitut für kommunale Verwaltung e.V.“. Es ist durch Verschmelzung der bisher eigenständigen drei kommunalen Studieninstitute Hannover, Oldenburg und Braunschweig entstanden. Für diese Organisationsform haben wir im Niedersächsischen Hochschulgesetz die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen.

Den besonderen Bedürfnissen der Kommunen haben wir Rechnung getragen. Die von ihnen errichtete Kommunale Fachhochschule erhielt die notwendige rechtliche Unterstützung im Rahmen der Verlagerung der ehemaligen Studiengänge und der Akkreditierungsvoraussetzungen. Da die Fachhochschule eine Hochschule in nichtstaatlicher Verantwortung ist, bedurfte sie nach den Strukturprinzipien des Hochschulrechts einer staatlichen Anerkennung.

Diese ist durch das Gesetz zur Neuordnung der Ausbildung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in Niedersachsen erteilt worden. Die dort fortgeführten Studiengänge gelten übergangsweise noch bis Ende 2010 als akkreditiert.

Die Neuerrichtung oder wesentliche Änderungen von Studiengängen an der kommunalen Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen bedürfen im Rahmen der Anerkennung der Genehmigung des Innenministeriums. Damit stellen wir die Qualität der Ausbildung und die Anerkennung der Laufbahnbefähigung für den ehemaligen gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst auch in Zukunft sicher.

Dem Träger der kommunalen Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen sind zudem auch die grundsätzlich in staatlicher Hand liegenden Aufgaben übertragen, Zwischen- und Laufbahnprüfungen abzunehmen und über die Zuerkennung der Laufbahnbefähigung zu entscheiden.

- Weiterhin haben wir erstmals **Rahmenbedingungen** für eine **externe Ausbildung** für die allgemeine Verwaltung an der **Fachhochschule Osnabrück** geschaffen, um diese zu erproben.

Der Bachelor-Abschluss des Studiengangs „Öffentliche Verwaltung“ an der Fachhochschule Osnabrück führt zu einer Befähigung für die Laufbahn der „Allgemeinen Dienste“. Dies stellen die Neuregelungen in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung sicher. Der Studiengang umfasst 6 Semester, in diesem Rahmen ist aber nur eine berufspraktische Studienzeit von 6 Monaten vorgesehen. Wegen der verkürzten Praxisphasen erfüllt der Studiengang damit nicht in vollem Umfang die Kriterien zur Gleichwertigkeit von Bachelor-Studiengängen und –Abschlüssen mit Diplom-Studiengängen und –Abschlüssen an Fachhochschulen im Rahmen einer Ausbildung für den ehemaligen gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst. Aus diesem Grunde ist eine ergänzende Einführungszeit von 6 Monaten erforderlich. Diese erfolgt in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

Anrede,

- Den Bereich der **Rechtspflege** führen wir weiterhin als Fachhochschule nach den besonderen Regeln für eine verwaltungsinterne Ausbildung für den ehemaligen gehobenen Justizdienst fort. Dies erfolgt allerdings eigenständig als neu errichtete **norddeutsche Fachhochschule für Rechtspflege** mit Sitz in Hildesheim. Für diese Ausbildung ist bundeseinheitlich ein Studiengang an einer Fachhochschule oder in einem gleichstehenden Studiengang vorgeschrieben. Gesetzlich ist auch die Möglichkeit angelegt, weitere Studiengänge einzurichten. Neben der Ausbildung werden an dieser Einrichtung auch justizbezogene Fortbildungen durchgeführt. Durch die enge, erweiterbare Kooperation mit anderen Bundesländern wollen wir diese Fachhochschule als zentrale norddeutsche Einrichtung in ihrer Bedeutung weiter stärken.

Um einen größtmöglichen Praxisbezug sicherzustellen, hat die neue Fachhochschule die Möglichkeit, Dozentenstellen für geeignete Personen aus dem Justizbereich vorzuhalten. Diese werden auf Zeit dorthin abgeordnet.

- In der **Polizeiakademie Niedersachsen** mit Sitz in Nienburg (Weser) sind die Aus- und Fortbildungsangebote der Polizei unter Einschluss des ehemaligen

Bildungsinstitutes der Polizei zusammengeführt worden. Rechtlich handelt es sich um eine teilrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Die wissenschaftlich basierte Ausbildung der Polizei ist eigene Angelegenheit der Akademie und deshalb grundsätzlich durch sie selbst zu regeln. Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt daher unter Verantwortung der Akademie. Die eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung steht unter Genehmigungsvorbehalt, soweit sie herausgehobene Bedeutung hat.

Die Polizeiakademie bildet die Beamtinnen und Beamten des ehemaligen gehobenen Polizeivollzugsdienstes aus. Der Diplomstudiengang wurde durch einen **Bachelor-Studiengang** ersetzt, der den Zielen der Bologna-Erklärung entspricht. Die Besonderheit des Studiengangs liegt in der interdisziplinären Ausrichtung. Ziel ist ein vernetztes Lernen und Denken sowie die enge Verknüpfung von theorie- und praxisbasierten Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dadurch bieten sich wesentlich bessere Möglichkeiten, komplexes Polizeiwissen zu vermitteln, als mit einem traditionell studienfachbezogenen Ansatz. Wir nutzen hier die Vorteile einer durchgehenden Vernetzung der wissenschaftlichen, fachtheoretischen und berufspraktischen Studieninhalte. Der Fokus liegt dabei in einer konsequenten Ausrichtung auf berufsrelevante Schlüsselqualifikationen. Durch die Bündelung in interdisziplinären Lehrveranstaltungen fördern wir besonders die im täglichen Polizeigeschäft entscheidende Fähigkeit des Erkennens von und des Handelns in Zusammenhängen.

Die Polizeiakademie führt auch die Prüfungen in eigener Verantwortung durch. Durch die Möglichkeit zum Abschluss von Zielvereinbarungen sowie die Verpflichtung, Satzungen insbesondere der Prüfungs- und Studienordnung durch das Innenministerium genehmigen zu lassen, können wir auf prüfungsrelevante Belange hinreichend Einfluss nehmen.

Anrede,  
mit der Ausrichtung auf den Bachelor-Abschluss erzielen wir eine internationale Vergleichbarkeit und Anerkennung. Ein positiver Nebeneffekt besteht darin, dass die Studierenden der Polizeiakademie die Möglichkeit haben, an Austauschprogrammen mit Studierenden an anderen Ausbildungsstellen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst im In- und Ausland teilzunehmen. Voraussetzung hierfür und positive Folge hiervon sind erweiterte Sprachkompetenzen der Studierenden, die ihnen im Rahmen des späteren Berufslebens wieder zu Gute kommen.

Von den derzeit rund 1.300 Studierenden an der Polizeiakademie Niedersachsen absolvieren bereits rund 900 den neuen Bachelor-Studiengang. Am 1. Oktober dieses Jahres werden weitere 600 hinzukommen. Für diese 600 Studienplätze haben sich über 5.700 junge Menschen beworben. Für mich ist das ein eindrucksvoller Beleg nicht nur für die Attraktivität des Polizeiberufes an sich, sondern auch für die Nachfrage nach dem Bachelor-Studiengang mit seiner ausgeprägten Orientierung an der polizeilichen Praxis.

Und die Realität zeigt uns, dass dieses System aufgeht. Von der engen Verzahnung zwischen Theorie und Praxis haben die Studierenden des ersten Bachelor-Studiengangs offensichtlich bereits profitiert. Nachdem sie in den Polizeibehörden ihr Praktikum absolviert haben, gab es positive Rückmeldungen.

Auch wenn diese ersten Praktikumsdurchläufe noch nicht vollständig evaluiert sind, vertreten die Verantwortlichen übereinstimmend die Auffassung: Bei den Studierenden zeigt sich im Praktikum seit Einführung des Bachelor-Studiengangs

eine Verbesserung der gezeigten Leistungen; insbesondere lassen sich aber auch überzeugende praxisorientierte Vorkenntnisse feststellen.

Die Polizeiakademie Niedersachsen betreibt auch die **Fortbildung** für die Beschäftigten der Polizei. Mit der Neukonzeption stellen wir ein flexibles System bereit, das adressatengerecht auf die konkreten Bedürfnisse der Organisation und der einzelnen Mitarbeiter zugeschnitten ist.

Durch den übergreifenden Einsatz des lehrenden Personals in der Aus- und Fortbildung wird der Übergang von der Praxis in die Lehre und zurück ermöglicht. Wissen, das sonst auf diesem Weg verloren ginge, wird zukünftig für die polizeiliche Arbeit nutzbar gemacht. Die Früchte hieraus werden wir in Zukunft ernten.

Anrede,

einen weiteren Punkt, der für das Studium, aber auch für die Fortbildung gilt, möchte ich an dieser Stelle hervorheben.

Es ist die steigende Selbstverantwortung im Bildungsprozess.

Mit anderen Worten: Wir werden in Zukunft zunehmend neue Formen selbst gesteuerten Lernens in offenen und flexiblen Lernumgebungen umsetzen. Hierzu gehören die Konzeption von Lernprogrammen, Online-Angebote wie Diskussionsforen oder Methoden des E-Learnings ebenso dazu wie die mediendidaktische Qualifizierung.

Neben dem Aus- und Fortbildungsauftrag führt die Polizeiakademie Niedersachsen auch praxisorientierte **Forschungsvorhaben** durch. Sie trägt so zur Entwicklung der noch jungen Polizeiwissenschaft bei. Forschung an der Polizeiakademie heißt jedoch vorrangig Forschung für die Polizei. Die Praxis stellt der Wissenschaft Fragen und erhält von ihr Antworten. Deshalb wird bei uns Wissenschaft nicht in einem abgeschotteten Bereich stattfinden, sondern einen unmittelbaren Bezug zu den uns bewegenden Polizeithemen aufweisen. Wir wollen so den methodischen und inhaltlichen Wissens- und Erfahrungsschatz der Polizei erweitern und nutzbar machen. Das Fachministerium hat weitgehenden Einfluss auf den Umfang der Forschung und die Auswahl von Forschungsvorhaben. Die Forschungsschwerpunkte werden durch Zielvereinbarungen festgelegt. Auch ihre Finanzierung steht unter dem Vorbehalt des Zustandekommens einer solchen Vereinbarung. Für Forschungsvorhaben wird die Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen angestrebt.

Die Polizeiakademie Niedersachsen ist akkreditiert worden.

Das heißt: Die Studiengrundordnung, die Modulbeschreibung, die Prüfungsordnung, das Informationshandbuch für die Studierenden und anderes hat die Akkreditierungsagentur begutachtet. Dadurch sichern wir die Qualität von Studium und Lehre, verbessern eine nationale und internationale Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse und erhöhen die Transparenz des Studienjahrgangs.

Lassen Sie mich zur Neuorganisation der Polizeiakademie Niedersachsen festhalten:

Erstens: Die Zusammenführung der Aus- und Fortbildung der Polizei unter dem Dach der Polizeiakademie führt zu einer fachlichen Bereicherung und schnelleren Anpassung der Ausbildungsinhalte auf die Bedarfe der Polizei. Dies gilt auch mit Blick auf eine ggf. vorgesehene weitere Ausbildung bei der Hochschule der Polizei.

Zweitens: Die Ausbildung wird zugleich wissenschaftsbezogen und praxisorientiert durchgeführt; sie bildet zukünftig das Fundament für den Erfolg polizeilicher Arbeit.

Drittens: Der Studiengang ist akkreditiert worden und entspricht dem Bachelor-Abschluss an einer Hochschule. Absolventen wird der Zugang zu Masterstudiengängen und zu nationalen wie internationalen Austauschprogrammen eröffnet.

Viertens: Die rechtliche Einflussnahme des Landes Niedersachsen wird über Zielvereinbarungen und Genehmigungen in hinreichendem Maß gewährleistet.

Anrede,

„Akademisierung der akademischen Ausbildung“ – so lautet das mir gestellte Thema zur heutigen Veranstaltung. Wie Sie meinen Ausführungen entnehmen konnten, haben wir in Niedersachsen in Schlüsselbereichen wie Polizei und Steuern den Weg der Akademisierung erfolgreich eingeschlagen. Für die niedersächsische Steuerverwaltung und für die niedersächsische Polizei hat sich dies – das kann man nach den vorliegenden Erfahrungen durchaus sagen - als Volltreffer erwiesen. Dennoch: Was hier richtig war, kann in anderen Bereichen falsch sein. Einen Königsweg in diesen Strukturen zu sehen, wäre sicher überzogen. Deshalb haben wir auch - orientiert an den jeweiligen Bedürfnissen und Besonderheiten in der Aus- und Fortbildung - unterschiedliche Lösungen umgesetzt. Und dabei hatten wir keine Scheu, alternative Lösungen anzugehen.

So gibt es neben den Akademien zwar weiterhin die klassische interne Fachhochschule für den Bereich der Rechtspflege, eine solche auch für den Bereich der allgemeinen Verwaltung, allerdings in kommunaler Trägerschaft. Daneben gibt es aber auch die externe Lösung eines freien Studiengangs an der FH Osnabrück.

Anrede,

keine Scheu, alternative Lösungen umzusetzen, hatten wir auch bei unserer Reform des Dienstrechts. Ich hatte bereits eingangs erwähnt, dass die Kernfragen der Ausbildung für den öffentlichen Dienst von hoher Relevanz sind. Mit Blick auf die sich ständig wandelnden Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und die absehbare demografische Entwicklung ist die Ausgestaltung des öffentlichen Dienstrechts gleichfalls von großer Bedeutung.

Die Föderalismusreform I hat die Länder in die Lage versetzt, das Dienstrecht nach den landesspezifischen Bedürfnissen einer zukunftsweisenden Personalwirtschaft und Personalentwicklung zu gestalten. Wir haben diese Chance genutzt und ein Gesetz zur Modernisierung des niedersächsischen Beamtenrechts auf den Weg gebracht, das zeitgleich mit dem Beamtenstatusgesetz am 1. diesen Monats in Kraft getreten ist. Es würde hier – obwohl es sich in der Sache lohnen würde - den Rahmen sprengen, eine umfassende Gesamtschau der Reformmaßnahmen vorzunehmen.

Lassen Sie mich deshalb exemplarisch 3 Punkte nennen, die mir an dieser Stelle von besonderer Bedeutung erscheinen:

1. Wir haben die **Anzahl der Laufbahnen** - unter Beachtung des verfassungsrechtlich gegebenen Rahmens - erheblich reduziert. Dabei wurde eine Beschränkung auf **10** („gebündelte“) **Fachrichtungen** vorgenommen: Justiz, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Bildung, Gesundheits- und soziale Dienste, Agrar- und umweltbezogene Dienste, Technische Dienste, Wissenschaftliche Dienste sowie Allgemeine Dienste.

Durch die Zusammenfassung der Vielzahl der bisherigen Fachrichtungen erreichen wir eine höhere Durchlässigkeit innerhalb der Laufbahnen und einen flexibleren Personaleinsatz. Damit haben wir die derzeit rund 160 existierenden Laufbahnen in Niedersachsen auf maximal zehn Laufbahnen je Laufbahngruppe reduziert. Das formale Hindernis des Laufbahnwechsels wird auf das unbedingt notwendige Maß zurückgeführt. Damit wird der Aufwand durch die Vielzahl bisheriger **Laufbahnwechsel** deutlich gemindert.

2. Die Anzahl der **Laufbahngruppen** wurde von vier **auf zwei reduziert**. Zur Laufbahngruppe 1 gehören zukünftig alle Laufbahnen, die keinen Hochschulabschluss voraussetzen (bisher: einfacher und mittlerer Dienst); zur Laufbahngruppe 2 gehören alle Laufbahnen, die einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand voraussetzen (bisher: gehobener und höherer Dienst).

Unterschiede in der Berufsqualifikation zu Beginn der Berufstätigkeit werden wir auch künftig innerhalb der beiden Laufbahngruppen hinreichend durch mehrere besoldungsrechtlich festzulegende Einstiegsämter berücksichtigen.

So gibt es weiterhin ein zweites Einstiegsamt, vergleichbar dem bisherigen höheren Dienst bei der Besoldungsgruppe A 13.

Mit der Zusammenfassung des gehobenen und höheren Dienstes haben wir zudem die aktuellen Entwicklungen im Hochschulbereich berücksichtigt. Bisher wurde zwischen eher anwendungsbezogenen bzw. wissenschaftlichen Studiengängen unterschieden, die entweder an Fachhochschulen oder an Universitäten angeboten werden. Dies entfällt mit der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen. Damit ist die bisherige starre Zuordnung der Abschlüsse an Fachhochschulen zu gehobenem und an Universitäten zu höherem Dienst überholt. Und die inhaltliche Struktur ändert sich: Das Studium bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss (Bachelor) vermittelt grundsätzlich nicht mehr die notwendigen Kenntnisse für ein ganzes Berufsleben. Es konzentriert sich auf die grundlegenden Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen sowie die Befähigung zu einem weiteren Studium und zur Weiterbildung als lebenslangem Lernen.

Die Ausbildung kann zukünftig - anders als im bisherigen System - jederzeit durch einen aufbauenden Masterstudiengang fortgeführt werden.

3. Wir haben Rahmenbedingungen geschaffen, um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes insgesamt zu stärken und auch in Zukunft hoch qualifiziertes Personal gewinnen zu können. Bezogen auf qualifizierte Nachwuchskräfte gilt es, die Möglichkeiten des Zugangs in den öffentlichen Dienst zu erweitern. Dieser wird sich zukünftig nicht nur – wie sich dies bisher als Regelfall dargestellt hat – auf die Phase der ersten Berufswahl beschränken.

Das neue Dienstrecht ist so ausgestaltet, dass wir den öffentlichen Dienst auch für praxiserprobte Kräfte aus der Wirtschaft geöffnet haben. So können wir die Erfahrungen der Privatwirtschaft in die öffentliche Aufgabenwahrnehmung stärker als bislang einfließen lassen.

Insbesondere bei der Übernahme betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente, aber auch bei der Implementierung und Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sind die Erfahrungen der Wirtschaft unverzichtbar. Der Quereinstieg aus der freien Wirtschaft ist deshalb erleichtert worden.

Wie genau setzen wir das im neuen niedersächsischen Recht um?

Hier nur die wichtigsten Aspekte:

- Künftig kann auch in Laufbahnen, für die ein Vorbereitungsdienst geregelt ist, eine berufliche Tätigkeit an dessen Stelle als Zugangsvoraussetzung anerkannt werden.

Folge: Der Kreis derjenigen, die aufgrund einer beruflichen Tätigkeit eine Laufbahnbefähigung erwerben, vergrößert sich deutlich. Die Personalstellen können

nach den Vorgaben der Laufbahnverordnung zu Anforderungen und Dauer der beruflichen Tätigkeit selbst entscheiden, ob die Laufbahnbefähigung erworben wurde.

- Die für eine Laufbahn in Frage kommenden Studiengänge wurden deutlich erweitert. Hierfür ein Beispiel: Ich hatte erläutert, dass für den bisherigen gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, also die heutige Fachrichtung Allgemeine Dienste, unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten bestehen. Die Kommunen nutzen überwiegend den hergebrachten Weg über das Studium an der internen Kommunalen Fachhochschule. Als Land wollen wir den Nachwuchsbedarf über den eigens hierfür kreierten Studiengang an der Fachhochschule Osnabrück decken. Damit sind unsere laufbahnrechtlichen Rekrutierungsmöglichkeiten aber nicht erschöpft. Unsere Laufbahnvorschriften sehen darüber hinaus vor, dass in Verbindung mit einer entsprechenden mindestens zwei Jahre dauernden beruflichen Tätigkeit der Abschluss anderer Studiengänge mit überwiegend verwaltungs-, sozial-, politik-, wirtschaftswissenschaftlichen, gesundheitswirtschaftlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Inhalten für den Zugang zur Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste ausreichend ist.
- Schließlich haben wir die Rahmenbedingungen so ausgestaltet, dass ein Wechsel aus der privaten Wirtschaft unter attraktiven Bedingungen erfolgen kann. Es besteht die Möglichkeit, aufgrund einer von der Personalstelle zu verantwortenden Entscheidung einen Bewerber in einem **Beförderungsamte** einer Laufbahn  **einzustellen. Zeiten beruflicher Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes können bis zu einer Mindestprobezeit auf die Probezeit anrechnet werden.** Schließlich haben wir die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, z. B. durch die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung und der Verlängerung der Höchstdauer der Beurlaubung auf 15 Jahre, weiter gestärkt. Der öffentliche Dienst hat so nicht nur eine Vorbildfunktion. Er sichert sich auch in der Konkurrenz um die „klügsten Köpfe“ einen Wettbewerbsvorteil gegenüber vielen Wirtschaftszweigen, die eine solche Vereinbarkeit nicht oder nur eingeschränkt haben.

Anrede,

Sie sehen: Wir haben die Bandbreite der Möglichkeiten, sich für eine spätere Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung zu qualifizieren, deutlich erweitert. Und wir haben die Spielräume der Personalstellen, entsprechend den jeweiligen Qualifikationsbedürfnissen, passgenau Bewerberinnen und Bewerber auswählen zu können, deutlich erweitert.

Deshalb bin ich der Überzeugung: Durch die beiden von mir dargestellten Bausteine – die Neuorganisation der Aus- und Fortbildung und die Modernisierung unseres Laufbahnrechts – sind wir bei der Gewinnung qualifizierten Personals auch unter schwieriger werdenden Rahmenbedingungen gut aufgestellt. Niedersachsen kann so den steigenden Anforderungen an eine dienstleistungsorientierte Verwaltung in der Zukunft sicher begegnen.

Ich freue mich auf eine anregende Diskussion und bedanke mich sehr für Ihre Aufmerksamkeit!