

## **Tätigkeitsbericht 2004/2005 und Ausblick 2006**

Die Modernisierung von Staat und Verwaltung kann nur gelingen, wenn die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ständig ihre fachlichen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen erhalten und neuen Herausforderungen anpassen. Daher steigt in der Bundesverwaltung - trotz der jahrelangen kontinuierlichen Personalreduktion - der Bedarf an einer differenzierten und flexiblen, praxisgerechten und anwendungsorientierten Fortbildung.

Wie bereits in den vergangenen Jahren wird die Bundesakademie als zentrale Fortbildungseinrichtung des Bundes dem auch 2006 durch ein qualitativ und quantitativ angemessenes Angebot gerecht werden. Es soll den Ressorts insbesondere auch eine sinnvolle Verknüpfung von Fortbildung und Personalentwicklung ermöglichen. Inhaltlich konzentriert sich das Angebot 2006 wie schon in den beiden Vorjahren auf folgende Schwerpunkte:

- Vermittlung neuer Methoden und Instrumente einer modernen Verwaltung, vor allem auch Personalmanagement und Personalentwicklung, sowie von Fachkenntnissen und Fähigkeiten, die einer breiteren dienstlichen Verwendung und der Übernahme höherwertiger Aufgaben dienen,
- Förderung der Europafähigkeit und der Kompetenzen im internationalen Bereich durch Vermittlung nicht nur des notwendigen Wissens, sondern auch der erforderlichen interkulturellen Kompetenz,
- Verhaltensfortbildungen für alle Beschäftigten in den Bereichen Kommunikation und Kooperation sowie Selbstentwicklung und insbesondere verhaltensorientierte Führungsförderung zur Vermittlung der heute für Führungskräfte unabdingbaren sozialen Kompetenzen wie die Fähigkeiten zu Kommunikation und Konfliktbewältigung und die Bereitschaft, das eigene Führungsverhalten kritisch zu reflektieren,
- IT-Fortbildung, insbesondere um die Ergebnisse der E-Government-Initiative der Bundesregierung BundOnline 2005 nachhaltig zu sichern und den Übergang zu einer kontinuierlichen IT-Strategie des Bundes durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen zu unterstützen,
- Projektspezifische Fortbildungsmaßnahmen zur Unterstützung verwaltungsinterner Projekte durch Sonderveranstaltungen für einzelne Behörden.

Im einzelnen:

## I. Allgemeine Fachfortbildung

Die Fachfortbildung ist darauf ausgerichtet, dem Gedanken der Modernisierung von Staat und Verwaltung Rechnung zu tragen. Sie dient der Qualifizierung der Beschäftigten und ist bestrebt, deren fachliche Kompetenz zu stärken. Zur Verwirklichung dieses Grundgedankens sind die Inhalte ständig begleitend zu evaluieren, d.h. es muss auf gesellschaftliche oder politische Änderungen kurzfristig reagiert werden.

Zum Aufgabenfeld der „**Allgemeinen Fachfortbildung**“ zählen die Themenbereiche „**Haushalt**“, „**Organisation**“ (u.a. Qualitätsmanagement, Controlling, Projektmanagement, Prozessorganisation, KLR) und „**Personalmanagement**“. Dem letzten Themenbereich sind Grundseminare zu speziellen Themen des öffentlichen Dienstes zugeordnet (z.B. Disziplinarrecht, Versorgungsrecht, Urlaubsrecht). **Rechtsetzung** (Gesetzgebung, Verwaltungsvorschriften, Bescheidtechnik) und **Datenschutz** runden das Angebot im Bereich des Verwaltungsmanagements ab.

Im **Haushaltsbereich** konnten 2005 die geplanten Aufbauseminare zum Haushaltsrecht und zum öffentlichen Auftragswesen umgesetzt und ein Seminar ausschließlich für Führungskräfte eingerichtet werden. Der stark nachgefragte Bereich des Zuwendungsrechts wurde von der Teilnehmerseite her erweitert um ein Seminar für Zuwendungsempfänger. Für 2006 ist ein neues Seminar geplant, das besondere Aspekte des Beschaffungswesens (z.B. förmliche Abnahme von Leistungen, Güteprüfungsprotokoll, Verfolgung von Sachmängelansprüchen) zum Ziel hat. Geplant ist, 2006 für die Themen „Haushalt“, „Vergaberecht“ und „Zuwendungsrecht“ IT-gestützte Arbeitshilfen sowie sonstige Hilfen in Papierform zu entwickeln.

Im **Organisationsbereich** werden 2005 in den Veranstaltungen „Projektmanagement“ und „Querschnittsaufgaben Personal, Organisation, Haushalt“ jeweils dreitägige Veranstaltungen für Führungskräfte angeboten. 2006 sollen für Veranstaltungen zum Themenfeld „Neue Steuerungsmodelle“ IT-gestützte Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt werden

Die Bundesakademie unterstützt die Bundesbehörden seit langem erfolgreich bei der Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten durch Beratungs- und Fortbildungshilfe. **Personalmanagement** hat in diesem Zusammenhang unter dem Leitbild des aktivierenden Staates eine neue Aufgabe erhalten. Es erschöpft sich nicht mehr in der Personalverwaltung, sondern stellt die Zusammenarbeit der hier Beteiligten in den Mittelpunkt unter Verknüpfung von Personalmanagement mit Organisation, Haushalt und Informationstechnik. Die von der Bundesakademie hierzu entwickelten neuen Seminare haben sich etabliert. In der Entwicklung ist ein Seminar, das Aspekte der Personalentwicklung, der Organisation sowie der finanziellen Ressourcenverantwortung im Rahmen eines Planspieles vermitteln soll.

Im Bereich **Gesetzgebung** ist die von der Bundesakademie entwickelte computergestützte „Arbeitshilfe“ bereits auf positive Resonanzen aus dem Anwenderbereich gestoßen. Alles deutet darauf hin, dass hier ein Instrument geschaffen wurde, das sich auf den verschiedenen Arbeitsebenen der Ministerialverwaltung zum ständigen Begleiter bei der Gesetzgebung entwickelt.

Die auf Grund der gestiegenen Ansprüche der Bürger nach Information durch Politik und Verwaltung veranlasste Umstrukturierung des Lehrangebots im Bereich der **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit** hat sich kontinuierlich verfestigt. Die Seminare zu den Themen „Reden und sonstige Texte für Bürger/-innen und die Presse verständlich formulieren“ sowie „Veranstaltungen von Bundesbehörden öffentlichkeitswirksam planen und durchführen“ sind fester Bestandteil im Rahmen der Fachfortbildung geworden. 2006 wird ein neuer Seminartyp „Schreiben im Internet“ aufgenommen.

Die „Richtlinie der Bundesregierung zur **Korruptionsprävention** in der Bundesverwaltung“ sieht als verbindliche Verpflichtung aller Aus- und Fortbildungseinrichtungen vor, das Thema „Korruptionsprävention“ in ihre Programme aufzunehmen. Die hierzu von der Bundesakademie in Absprache mit dem federführenden Referat des Bundesministeriums des Innern für 2004 entwickelten Seminare für Führungskräfte, Ansprechpersonen für Korruptionsprävention und für Beschäftigte in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten konnten in 2005 als Standardseminare in das Programm aufgenommen werden.

Die Verankerung von **Gender Mainstreaming** in den Fortbildungsveranstaltungen der Bundesakademie wird systematisch weiter vorangetrieben. Bei der Auswahl der Dozierenden wird darauf geachtet, dass diese Genderkompetenz besitzen. Durch die Beratung der Bundesministerien bei der Durchführung von hausinternen Schulungen und durch das Angebot entsprechender Seminare unterstützt die Bundesakademie weiterhin die Bestrebungen der Bundesregierung zum Thema Gleichstellung. Auch zukünftig bietet die Bundesakademie spezifische, ausschließlich für Frauen bestimmte Fortbildungsangebote an. In den speziellen Seminaren zum Gleichstellungsrecht werden zunehmend nicht nur die Inhalte des Bundesgleichstellungsgesetzes, sondern auch die Verknüpfung mit den Querschnittsaufgaben Personal, Organisation und Haushalt vermittelt. Zur Unterstützung der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes führte die Bundesakademie gemeinsam mit der Fachhochschule des Bundes 2004 die zweite zentrale Fortbildungsveranstaltung zum Gleichstellungsrecht durch, an der ca. 400 Beschäftigte aus allen Bereichen der Bundesverwaltung teilgenommen haben. Die Veranstaltung stand unter dem Thema „Gleichstellung als integraler Bestandteil moderner Personalstrategie“ und war erstmals neben den Gleichstellungsbeauftragten auch für Personalisten geöffnet. Nach dem Erfolg dieser Veranstaltung wird es 2006 in Anlehnung an das neue Konzept eine weitere Tagung geben. In dieser Veranstaltung soll dem Gedanken Rechnung getragen werden, dass das Gleichstellungsrecht selbst Querschnittsaufgabe ist und daher nur im Kontext mit den klassischen Querschnittsaufgaben Personal, Organisation, Haushalt und Führung gesehen werden kann. In diesem Sinne soll die Tagung für alle Funktionsträger/-innen einschließlich der Gleichstellungsbeauftragten geöffnet sein.

Weitere Schwerpunkte im Bereich der Fachfortbildung bleiben die Themen **Methodik und Didaktik** sowie Prüfungswesen insbesondere für Auszubildende, Dozenten/Dozentinnen und Prüfer/-innen. Dozenten und Dozentinnen in der Bundesverwaltung werden methodisch und didaktisch durch eine Vielzahl von Veranstaltungen sowohl auf ihre pädagogische Aufgabe vorbereitet als auch im weiteren Verlauf ihrer beruflichen Karriere als Dozent/-in begleitet. Die Veranstaltungen haben Workshop- und Trainings-Charakter. Übungen mit feed back sowie Reflexionen über neue Lehrerfahrungen und den Transfer an den eigenen Arbeitsplatz stehen im Vordergrund. 2005 wird das neu entwickelte Computerlernprogramm „Unterrichtsgestaltung“ erstmals in Kombination mit einem Workshop als vorbereitendes Selbstlernmaterial eingesetzt.

Als Folge der Ausbildungsoffensive der Bundesregierung hat die Bundesakademie nicht nur dem wachsenden Bedarf der Bundesbehörden an hauptamtlich Auszubildenden durch Verdoppelung des vierwöchigen Ausbilder-Lehrgangs zum Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung nach der AEVO (Ausbilder-Eignungsverordnung) seit 2004 kontinuierlich Rechnung getragen. Auch die Zahl der durchgeführten Grund- und Aufbau-seminare für nebenamtlich Auszubildende wurde entsprechend dem hohen Bedarf teilweise verdreifacht. Das Grundseminar vermittelt transferorientiert Fach- und Handlungskompetenz in allen Bereichen der Ausbildung (Methoden der Ausbildung, des Lernens, Unterweisung, Umgang und Beurteilung von Auszubildenden, Prüfung, rechtliche Grundlagen), die Aufbau-seminare vertiefen die Themenbereiche „Unterweisung am Arbeitsplatz“ und „Umgang mit und Beurteilung von Auszubildenden“. Im Bereich Methodik und Didaktik für Auszubildende wurden 13 Veranstaltungen im Jahr 2003, 28 im Jahr 2004 und 44 im Jahr 2005 durchgeführt/geplant.

Die insgesamt zunehmende Bedeutung der Allgemeinen Fachfortbildung schlägt sich nicht nur in der steigenden Zahl der ressortübergreifend angebotenen („offenen“) Fortbildungsveranstaltungen nieder, die aus den der Bundesakademie zugewiesenen zentralen Fortbildungsmitteln finanziert werden, sondern noch stärker in der wachsenden Zahl von Sonderveranstaltungen, die die Bundesakademie für einzelne Behörden von diesen selbst finanziert durchführt:

**Zahl der Veranstaltungen im Bereich der Fachfortbildung für die Jahre 2002 – 2005 einschließlich der Veranstaltungen im Bereich der Aufstiegsfortbildung:**

	2002	2003	2004	2005*
Offene Veranstaltungen	224	181	199	250
Sonderveranstaltungen	30	79	140	(Stand Mai) 115
Summe der Veranstaltungen	254	260	339	365

## II. IT-Fortbildung

Zu informationstechnischen Themen führte die Bundesakademie im 2. Halbjahr 2004 und im 1. Halbjahr 2005 bis Ende Mai insgesamt 138 Fortbildungsveranstaltungen durch, an denen 1.330 Bedienstete teilnahmen.

Inhaltlich standen die Fortbildungsaktivitäten der Bundesakademie ganz im Zeichen des Schlussspurts der E-Government-Initiative BundOnline 2005. Aufgabe war es, die Ergebnisse der E-Government-Initiative nachhaltig zu sichern und den Übergang zu einer kontinuierlichen IT-Strategie des Bundes durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen zu unterstützen. Dabei musste insbesondere die Ganzheitlichkeit des Veränderungsprozesses beachtet werden, der neben technischen auch politische, wirtschaftliche, organisatorische, soziale und psychische Aspekte umfasst.

Im Vordergrund standen vor allem die Themen

- **Prozessoptimierung** mit Hilfe der IT
- **IT-Projektmanagement**
- **Behördendarstellung im Internet** (einschl. des Dienstleistungsportals [www.bund.de](http://www.bund.de))
- **IT-Sicherheit** in den Behörden und
- **IT-Wirtschaftlichkeit** (insbesondere bei E-Government-Projekten).

Im April 2005 führte die Bundesakademie zusammen mit dem IT-Stab im Bundesministerium des Innern die **IT-Ansprechpartnertagung** zur IT-Strategie, Umsetzung von BundOnline 2005 und DeutschlandOnline, IT-Controlling, Methodenbaukasten und dem Content-Management-System Government-Site Builder durch.

Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Seminare zur **Open-source-Software**, die im Berichtszeitraum völlig neu konzipiert und in Abstimmung mit den Bedarfsträgern an die neue Bedarfslage in den Behörden angepasst wurden. Die neuen Seminarkonzeptionen haben guten Anklang gefunden.

Starker Andrang herrschte darüber hinaus bei den Veranstaltungen zu den Themen

- **juristische Recherche im Internet**
- **elektronisch gestützte Präsentationstechnik** und
- **Unterlage für die Ausschreibung und Bewertung von IT-Leistungen.**

Das **Brühler IT-Forum** (gemeinsame Veranstaltung der Bundesakademie und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Bundes mit namhaften Wissenschaftlern und Experten aus der Praxis) wurde zu einer flexiblen Vortragsreihe umgestaltet, in die ständig neue Vorträge zu aktuellen Themen (wie der Vortrag des Präsidenten des BSI zur SPAM-Problematik im August 2004) aufgenommen werden.

Das **Veranstaltungsprogramm für 2006** lehnt sich eng an die weitere Entwicklung einer IT-Strategie des Bundes an, in der die diversen Unterstützungsmodule miteinander verbunden werden. Daraus ergeben sich im Wesentlichen folgende thematischen Schwerpunkte:

- das neue **V-Modell XT** (nach unterschiedlichen Zielgruppen differenziert)
- die (fortgeschriebenen) Standards und Architekturen für E-Government-Anwendungen (**SAGA**)
- die neue **IT-WiBe**
- IT-Infrastructure Library (**ITIL**).

Darüber hinaus wird die Fortbildung im Bereich der **IT-Sicherheit** intensiviert und zum Teil neu konzipiert und die Fortbildung im Bereich **OS-Software** weiter vorangetrieben.

Anwenderschulungen zur Einführung des Personalinformationssystems EPOS 2 führt die Bundesakademie wegen des Rahmenvertrages, den das Beschaffungsamt des BMI insoweit im Auftrag des Bundesverwaltungsamtes mit einer externen Firma geschlossen hat, nicht mehr durch. Allerdings bietet sie in Zusammenarbeit mit dem Bundesverwaltungsamt **EPOS-Workshops** zum Erfahrungsaustausch und zu ausgewählten Fragen an.

### **III. Fortbildung im europäischen und internationalen Bereich**

Im Rahmen der Fortbildung zur **Förderung der Europafähigkeit und der Kompetenzen im internationalen Bereich** haben sich die Angebote

- Basiskennnisse über die EU/internationale Beziehungen
  - Erweiterte Kenntnisse
  - Spezialkenntnisse und –fähigkeiten
  - Individuelle Austauschprogramme/Arbeits– und Studienaufenthalte
- bewährt.

Die Seminare zur Vermittlung von „Basiswissen“ und „erweiterten Kenntnissen“ waren am stärksten besucht. Dieses große Interesse an den **Einführungsveranstaltungen** und den darauf aufbauenden Seminaren zeigt die unveränderte Notwendigkeit der reinen Wissensvermittlung. Dabei geht es vor allem auch um die Vermittlung von Kenntnissen über die EU-Rechtsordnung und vorausschauend bereits um den neuen EU-Verfassungsvertrag.

An dem Grundlagenseminartyp „Die EU- ihre Rechtsordnung und ihre Institutionen“ haben 2004 / 2005 ca. 300 Bedienstete vor allem des gehobenen und höheren Dienstes teilgenommen. Allein für 2006 ist ein Bedarf von ca. 300 Seminarplätzen gemeldet worden, so dass weiterhin in der EU-Einführungsf Fortbildung ein Schwerpunkt liegen wird.

Im Rahmen der Lernstufe **„Erweiterte Kenntnisse“** wurde im Berichtszeitraum u.a. die Seminarreihe zu aktuellen Fragen der EU in Zusammenarbeit mit dem Jean-Monnet-Lehrstuhl für Politikwissenschaft der Universität Köln (Prof. Dr. Wessels) fortgesetzt. Im Mittelpunkt dieser Kooperation stand die Fortentwicklung der **E-Trainings-Lerneinheiten** „Auf dem Weg zum EU-Verfassungsvertrag“ sowie die Entwicklung eines **Test-Tools** zu dieser Einheit. Beide E-Learning-Module wurden in 2004 bzw. 2005 in Pilotseminaren erfolgreich erprobt. Die E-Trainingseinheit zum Verfassungsvertrag war wegen ihrer Aktualität besonders gefragt und wird auch 2006 wieder angeboten werden.

Einen weiteren aktuellen Schwerpunkt bildete im Berichtszeitraum der mit Unterstützung des BMVEL neu entwickelte Seminartyp **„Entstehung und Umsetzung von EU-Richtlinien“**. Es wurden 7 Seminare mit ca. 120 Teilnehmern durchgeführt und damit - eingedenk der Mahnung der EU-Kommission, die Mitgliedstaaten brauchten für die Umsetzung von EU-Vorschriften in innerstaatliches Recht zu lange, - auch ein Beitrag zur Beschleunigung der Umsetzung von EU-Richtlinien geleistet.

Als neuen Seminartyp hat die Bundesakademie **„Planung, Durchführung und Abwicklung von Twinning-Projekten im Rahmen der EU-Förderprogramme“** entwickelt und wegen der großen Resonanz bereits zu Beginn des Jahres 2005 eine zusätzliche Veranstaltung angeboten. Schwerpunkte hierbei sind das Projekt- und Finanzmanagement sowie Aufgaben und Qualifikationen von Projektleitern und Langzeitberatern. Für die Zukunft ist daran gedacht, zur Vertiefung Workshops zu speziellen Themenschwerpunkten anzubieten. Ferner ist geplant, als weiteren neuen Seminartyp die „Entsendung von Mitarbeitern zu überstaatlichen Institutionen nach den Entsenderichtlinien“ in das Jahresprogramm aufzunehmen.

Von besonderer Bedeutung waren im Berichtszeitraum auch die Seminare zur Stärkung der **Verhandlungs- und interkulturellen Kompetenz**. Gegenstand der Seminare „Erfolgreich in der EU verhandeln“ sind u.a. Verhandlungstechniken und Verhandlungsstrategien sowie die Verhandlungsführung selbst. Da 2006 die anstehende deutsche Ratspräsidentschaft den wichtigsten Schwerpunkt bildet, wird dieses Seminar 2006 vorübergehend durch den **Seminartyp „Vorbereitung auf die deutsche Ratspräsidentschaft“** ersetzt werden. Zielgruppe sind Angehörige des höheren Dienstes, die den Vorsitz in Arbeitsgruppen des Rates oder eine ähnliche Funktion wahrnehmen sollen. Im Mittelpunkt stehen Wissensvermittlung (Rolle des Vorsitzes, seine Rechte, Möglichkeiten und Pflichten, Verhältnis zur Kommission, Zusammenarbeit mit der Ständigen Vertretung und dem Ratssekretariat) und Verhandlungstraining. Auch ein Sprachmodul „The Language of Meetings“ wird angeboten. Entsprechend der Abfrage bei allen Ressorts liegt ein Bedarf von 335 Seminarplätzen vor. Neben diesem Spezialseminartyp werden auch die EU-Einführungseminare den Erfordernissen der deutschen Ratspräsidentschaft inhaltlich angepasst.

Im Rahmen der **Kooperation mit den europäischen Partnerstaaten einschließlich der EU-Beitrittskandidaten** haben Angehörige deutscher Verwaltungen an Fortbildungsveranstaltungen in unseren europäischen Partnerländern teilgenommen, um deren Regierungs- und Verwaltungssystem vor Ort kennen zu lernen. Im Gegenzug wurden zu dem Themenkomplex „Staat und Verwaltung in Deutschland“ für Bedienstete aus den europäischen Partnerstaaten Seminare durchgeführt. Schwerpunkte waren hier die Bereiche Verfassung, Verwaltung, Gesellschaft und Wirtschaft. Daneben haben die ausländischen Teilnehmer im Rahmen von Individualprogrammen von der Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs mit ihren deutschen „Counterparts“ Gebrauch gemacht.

Auch **2005** und **2006** wird auf diese Zusammenarbeit besonderes Gewicht gelegt. Allerdings ist geplant, die Seminarreihe „Einführung in das Regierungs- und Verwaltungssystem von EU-Mitgliedstaaten“ künftig durch multilaterale Themenworkshops zu ersetzen, die insbesondere auch der Netzwerkbildung dienen und bilateral organisiert werden sollen. Im Sep-

tember 2005 führt die BAKöV gemeinsam mit EIPA einen solchen Workshop mit EU-weiter Beteiligung zum Thema „Europäische Arbeits- und Beschäftigungspolitik“ in Mailand durch.

Die guten **deutsch - französischen Beziehungen** im Bereich der Fortbildung haben Tradition und werden in jährlichen Treffen von Führungskräften aus der Bundesakademie und der ENA vertieft und fortentwickelt. Die Seminare über die politischen Institutionen und die Funktionsweise der Verwaltung des Partnerlandes sind im Berichtszeitraum fortgesetzt worden. Die vor einigen Jahren begonnene bilaterale Seminarreihe zum Thema „**Interkulturelle Kommunikation**“ wurde in 2004 mit dem Workshop „Verwaltungsmodernisierung und Personalentwicklung“ fortgesetzt. Auch diese Reihe wird weiterhin durchgeführt. Schließlich hat auch der Beamtenaustausch eine zentrale Funktion im Rahmen einer zunehmenden Vernetzung der deutsch-französischen Verwaltungszusammenarbeit.

Der Aufgabenbereich „**Fortbildung und Beratung für mittel- und osteuropäische Staaten**“ konzentrierte sich auf die Schwerpunkte

- Zusammenarbeit mit Fortbildungsinstitutionen und
- Beratung bei der Entwicklung der Regierungsstrukturen.

Mit Bulgarien sind für 2005 vier verschiedene bilaterale Fortbildungsprojekte vereinbart: Von Einführungsseminaren zu Fragen des Regierungs- und Verwaltungssystems beider Länder bis hin zur Fortbildung von Multiplikatoren und Fortbildungsmanagern. Entsprechende Fortbildungsprojekte laufen im Jahre 2005 auch mit Estland, Rumänien und der Slowakei.

Die **Fortbildungs- und Beratungshilfe** im Jahr 2004 bezog sich auch auf die Qualifizierung von jungen Führungskräften der Ministerialverwaltung Polens. Neben der bislang schon bestehenden Kooperation zur polnischen Akademie KSAP wurde die Fortbildungskooperation zur Stärkung der EU-Kompetenz durch die Aufnahme der Zusammenarbeit mit der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bialystok und mit dem „Deutsch-Polnischen Zentrum für Fortbildung“ erweitert. Die ersten von Berlin ausgerichteten Seminare finden im Herbst 2004 in Polen statt zum Thema: „Fit für Europa. Akquirierung, Bewirtschaftung und Abrechnung von EU-Mitteln“.

Darüber hinaus ist die Bundesakademie bis Ende 2006 an drei EU-Förderprojekten zur Reorganisation der rumänischen, slowakischen und ungarischen öffentlichen Verwaltung beteiligt:

- als Junior-Partner von Frankreich an „**Dezentralisierung und Entwicklung der rumänischen Kommunalverwaltung**“, dieses Projekt hat eine Laufzeit von 18 Monaten und ist mit einem Finanzvolumen von 1,2 Mio. Euro ausgestattet,
- **ebenfalls** als Junior-Partner von Frankreich an der „**Unterstützung der Reform der öffentlichen Verwaltung in der Slowakischen Republik**“, das Projekt ist mit 1,1 Mio. Euro budgetiert bei einer Laufzeit von 18 Monaten, und
- als Projektleiter des neuen Twinning-Projekts für Ungarn „**Entwicklung eines kompetenzorientierten, integrierten Systems für die Personalverwaltung der Bereiche des Ministeriums des Inneren**“. Hiermit verfolgt die Republik Ungarn das Ziel, die Vorgaben aus ihrem Regierungsbeschluss der "Strategie für das Personalwesen" für die öffentliche Verwaltung und die Polizei in Teilabschnitten (2003-2006) umzusetzen.

Vor dem Hintergrund der einvernehmlichen Verständigung der **EU-Staatssekretäre**, die bilateralen Beziehungen zu den neuen Mitgliedsstaaten zu intensivieren, bleibt die Unterstützung bei der Erhöhung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltungen in den **neuen und den künftigen EU-Mitgliedsstaaten** auch im Jahre 2006 ein Schwerpunkt der Fortbildungstätigkeit der Bundesakademie im EU-Bereich.

Gerade in einer Zeit, in der viele politische Fragen angesichts weltweiter Globalisierungsprozesse eine über die europäische hinausgehende internationale Dimension gewonnen haben,

kommt der Vermittlung internationaler Kompetenzen und der Intensivierung der internationalen Zusammenarbeit weiterhin eine zunehmende Bedeutung zu. Gegenstand der **Fortbildung im internationalen Bereich** sind die völkerrechtlichen Grundlagen und politischen Interessenlagen, die Strukturen und Institutionen sowie Handlungsmuster und Entscheidungsprozesse internationalen Handelns.

Die Aneignung von Kenntnissen, Orientierungswissen und Problembewusstsein erfolgt in Grundlagenseminaren, in Fortbildungen zu aktuellen Fragen und Entwicklungen internationaler Beziehungen, sowie in differenzierten speziellen Wissens- und Befähigungsangeboten der Sprachkompetenz, der interkulturellen Kommunikation, der erfolgreichen Verhandlungsführung in internationalen Gremien und durch Fachgespräche in internationalen Organisationen.

Das Seminar „Fortbildung für Aufgaben im internationalen Bereich“ soll einen Beitrag leisten, Bundesbediensteten das vielgestaltige Arbeitsgebiet "Internationale Organisationen" zu veranschaulichen, ihr Interesse zu wecken und sie auf eine internationale Verwendung vorzubereiten. Die Bundesakademie fördert damit auch das politische Ziel der Bundesregierung, die Unterrepräsentanz Deutscher in internationalen Organisationen abzubauen.

Dieses Seminar sowie die bewährten Veranstaltungen „Internationale Beziehungen“ (Grundlagenseminar), „Aktuelle Fragen der Internationalen Beziehungen“ und „Erfolgreich international verhandeln“ sollen im Jahr 2006 fortgeführt werden. Da immer mehr Bundesbedienstete in ihren Arbeitsbereichen internationale Kontakte haben, soll im Jahr 2006 außerdem probeweise ein Workshop zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz angeboten werden. Die Teilnehmer sollen dabei für die Decodierung fremder kultureller Regeln sensibilisiert werden und ihre eigene kulturelle Prägung reflektieren, damit sie sich sicherer auf dem internationalen Parkett bewegen können.

Im Rahmen von Seminaren und Austauschprogrammen mit osteuropäischen Partnereinrichtungen, insbesondere mit Russland aber auch der Ukraine und Albanien, werden durch die Vermittlung von Kenntnissen über Staats-, Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme wichtige Voraussetzungen für das gegenseitige Verständnis und die Einsicht in die gemeinsamen politischen Ziele bei der Erweiterung Europas geschaffen. Die Bundesakademie führt daher 2005 im Bereich der internationalen Qualifizierung durch

- für/mit **Russland** mehrere Seminare sowohl in Deutschland als auch in Russland; für die Bundesakademie stehen 2005 und die folgenden Jahre im Zeichen der in einer gemeinsamen Erklärung vom russischen Präsidenten Putin und Bundeskanzler Schröder im April 2005 in Hannover erklärten „Strategischen Partnerschaft“ auf den Gebieten Bildung, Forschung und Innovation
- für **östliche Nachbarstaaten der Europäischen Union** ein europapolitisches Fortbildungsmodul für junge Diplomaten „**Fit für Europa**“
- für **Albanien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina** Fortbildung zu den Themen „Personalgewinnung, -entwicklung, Management und Modernisierung der staatlichen Verwaltung“ in Berlin für die **Ukraine** Fortbildung zu Aneignung von Fach- und Methodenkompetenz in Staats- und Verwaltungsorganisation, Personalmanagement und Dienstrecht.

Angesichts der politischen Erfordernisse und Erfahrungen der vergangenen Jahre und der großen Nachfrage, die Fortbildungen im internationalen Bereich aus den Ressorts heraus erfahren, bleibt das Wissensangebot „Fortbildung im Bereich der internationalen Beziehungen“, seine Aktualisierung und methodisch-didaktische Aufbereitung auch im kommenden Jahr 2006 weiterhin ein Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich der internationalen Qualifizierung. Dazu wird vor allem auch das Thema „Globalisierung als Herausforderung der Verwaltung“ gehören.

## IV. Führungs- und Verhaltensfortbildung; Personalentwicklung

Die Führungskräfte stehen heute vor zahlreichen neuen Herausforderungen. Veränderungsprozesse in den Behörden, rasante Entwicklungen im Bereich der Kommunikations- und Informationstechnik sowie stetig wachsende Anforderungen an die öffentliche Verwaltung stellen immer höhere Ansprüche an Führungskräfte. Anforderungsprofile von Führungskräften werden zunehmend durch Managementqualitäten bestimmt, die gezielte Qualifizierungsmaßnahmen erfordern. Hohe Fachkompetenz muss eingebettet sein in soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung sowie die Bereitschaft, das eigene Führungsverhalten kritisch zu reflektieren und sich Veränderungsprozessen zu stellen. Sozial kompetentes Verhalten von Führungskräften ist eine Schlüsselkompetenz zur Förderung von Motivation, Kooperationsfähigkeit und Kreativität der Mitarbeiter/-innen und damit letztlich zur Leistungssteigerung in der öffentlichen Verwaltung. Eine zukunftsorientierte Führungsfortbildung erfordert daher kontinuierliche konzeptionelle Weiterentwicklungen.

2006 wird die aus drei Teilen bestehende Basisfortbildung „**Führung kompakt**“ inhaltlich weitere Schwerpunkte setzen. Im 1. Teil „**Aktivierend führen**“ wird die Rolle der Führungskraft in der modernen Verwaltung noch stärker im Focus stehen, z.B. als Impulsgeber, als sog. „Change Agent“ oder als Förderer von Gender Mainstreaming. Im Mittelpunkt des Führungsalltags stehen die Kommunikation der Führungskraft mit den Mitarbeitern sowie der Umgang mit Konfliktsituationen. Diese Kenntnisse werden im Seminar aufgefrischt und vertieft.

Der 2. Teil „**Sich und andere erfolgreich führen**“ wird neben einer eigenen Standortbestimmung nun Aspekte der Selbststeuerung, Stressbewältigung und Führung der eigenen Organisationseinheit enthalten. Im 3. Teil „**Führungswissen praxisnah vertiefen**“ sollen u.a. Lösungsansätze für eigene Beispiele aus dem Führungsalltag erarbeitet werden.

Die Dauer von „Führung kompakt“ wird von neun auf insgesamt zehn Tage verlängert, die Intervalle zwischen den einzelnen Teilen verkürzt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass insbesondere angehende Führungskräfte innerhalb von sechs Monaten komprimiert und zeitnah auf ihre verantwortungsvolle Führungsaufgabe vorbereitet werden.

Neben der Führungsfortbildung bietet die Bundesakademie schwerpunktmäßig Verhaltensfortbildungen in den Bereichen **Kommunikation und Kooperation** und **Selbstentwicklung** an.

Ein Überblick der Verhaltensfortbildungsveranstaltungen von 2004 bis 2006 zeigt die steigende Tendenz, wobei die Schwerpunkte eindeutig im Bereich Kommunikation und Führung liegen. 2006 wird die Bundesakademie über 3500 Bundesbediensteten die Möglichkeit der Teilnahme eröffnen.

	2004		2005		Vorläufige Planung 2006	
	Veranstaltungen	Plätze	Veranstaltungen	Plätze	Veranstaltungen	Plätze
<b>KO</b>	117	1.723	121	1.795	121	1.775
<b>SE</b>	35	558	35	550	37	592
<b>FÜ</b>	74	1.089	79	1.165	92	1.411
	<b>226</b>	<b>3.370</b>	<b>235</b>	<b>3.510</b>	<b>250</b>	<b>3.778</b>

Im Führungsbereich ist eine deutliche Steigerung des Angebotes erkennbar. Auch die hier nicht aufgeführten Einzelcoachingmaßnahmen werden immer stärker nachgefragt.

Neben den allen Bundesbediensteten zugänglichen ressortübergreifenden („offenen“) Fortbildungsveranstaltungen ist die individuelle Behördenunterstützung kontinuierlich gestiegen. Dies zeigt ein Vergleich zwischen den offenen und den speziell auf die jeweiligen Behördenbedürfnisse zugeschnittenen Sonderveranstaltungen:

	2004		2005	
	Veranstaltungen	Prozent	Veranstaltungen	Prozent
<b>Offene Veranstaltungen</b>	248	43 %	250	49 %
<b>Sonderveranstaltungen</b>	326	57 %	(Stand Mai) 256	51 %
<b>insgesamt</b>	<b>574</b>	<b>100 %</b>	<b>506</b>	<b>100 %</b>

Danach überstieg bereits die Zahl der bis Ende Mai für 2005 vereinbarten Sonderveranstaltungen die Gesamtzahl der für 2005 geplanten allgemein zugänglichen „offenen“ Veranstaltungen.

Nachfragen der Bundesbehörden, vermehrt Fortbildungen für die Zielgruppen des einfachen und mittleren Dienstes anzubieten, ist die Bundesakademie bereits in 2005 nachgekommen. Das Angebot wurde in den Bereichen Kommunikation, Umgang mit Konflikten, Mitarbeitergespräch, Telefontraining, Arbeitsorganisation, Zeitmanagement und Stressbewältigung erweitert. Nach bisherigen Erkenntnissen wird dieses zusätzliche Angebot sehr gut angenommen. Auch in 2006 sollen weitere Veranstaltungstypen für diese Zielgruppen geöffnet werden.

Bei Workshops und Erfahrungsaustauschrunden sollen auch in 2006 verstärkt vor der Veranstaltung Erwartungsabfragen bei den Teilnehmern/-innen durchgeführt werden, um passgenaue Themenschwerpunkte zu bilden und Fortbildung und Berufsalltag noch stärker zu verzahnen.

Die Bundesakademie hat auch in 2004/2005 zahlreiche Behörden bei der **Personalentwicklung (PE)** unterstützt. Das Spektrum von Beratungs- und Unterstützungsleistungen bezog sich auf die Konzeption, Steuerung, Implementierung und Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie eine Vielzahl von Fortbildungen zu einzelnen Personalentwicklungsthemen.

Parallel zu diesen auf individuelle Behördenbedürfnisse zugeschnittenen Maßnahmen wurden die bewährten Seminarangebote zur Personalentwicklung weitergeführt. Zur Unterstützung der Personalentwickler wird in 2005 bereits zum vierten Mal das „**Qualifizierungsprogramm Personalentwicklung**“ durchgeführt. In 5 Bausteinen zu je drei Tagen werden das gesamte PE- Spektrum vermittelt, einzelne PE-Instrumente anhand von Praxisvorträgen diskutiert und Lösungsansätze erarbeitet. Der 2004 durchgeführte „Erfahrungsaustausch Qualifizierungsprogramm Personalentwicklung“ war sehr erfolgreich. Mit der Fortsetzung 2005 und 2006 wird ein praxisorientiertes Arbeitsforum und Netzwerk für einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch von Personalentwicklern geschaffen.

Zukunftsweisend ist das verstärkt nachgefragte Thema „**Verknüpfung von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung für Behörden im strategischen Transformationsprozess**“. Verwaltungsmodernisierung kann nur gelingen, wenn die Verantwortlichen für

Organisations- und Personalentwicklung das Handlungs- und Entwicklungspotenzial der Beschäftigten für die neuen Ziele und Aufgaben der Behörde nutzen und Veränderungsstrategien frühzeitig transparent machen.

Die Nachfrage nach dem 2005 neu konzipierten Seminar „**Personalauswahlgespräche professionell führen**“ war sehr hoch. Personalauswahlgespräche sind - nach wie vor - das am häufigsten genutzte Personalauswahlinstrument. An den individuellen Bedürfnissen der Behörden orientierte Schulungen bieten hier erhebliche Optimierungsmöglichkeiten im Rahmen der Personalgewinnung. Das Interesse an „Potenzialanalysen als Instrumente zur Personalauswahl und Förderung“ besteht, die Thematik wird jedoch eher im Kontext behördenbezogener Beratung bearbeitet.

Wegen des erheblichen Informationsbedarfs in den Behörden hat die Bundesakademie im Juni 2005 die Broschüre „**Personalauswahl – Bewerberpotenziale analysieren und bewerten**“ herausgegeben. Die praxisnahe und gleichzeitig wissenschaftlich fundierte Schrift liefert ein Werkzeug zur Beurteilung der Qualität von personaldiagnostischen Instrumenten. Eine exemplarische Leistungsbeschreibung gibt Anhaltspunkte für die sachgerechte Beschaffung entsprechender externer Dienstleistungen.

Auch 2006 werden die PE-Themen Optimierung der Personalauswahl, Mitarbeiterbefragung, Vorgesetztenfeedback und Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen Schwerpunkte bilden.

Die erstmals 2005 angebotene Veranstaltung „**Das Vorgesetztenfeedback in der eigenen Behörde planen und einführen**“ hat sich bewährt und wird künftig auch als behörden-spezifische Inhouse-Veranstaltung angeboten. Mit der für 2006 geplanten Veranstaltung „Mitarbeiterbefragungen erfolgreich planen, durchführen und in Veränderungsprozesse umsetzen“ soll das erforderliche Grundlagenwissen vermittelt werden, um die Ziele einer Mitarbeiterbefragung zu definieren, einen entsprechenden Fragebogen zu entwickeln und neben Fragen von Projektorganisation und interner Kommunikation auch die Datenauswertung zu steuern und die Ergebnisse in Veränderungs- und Fortbildungsmaßnahmen umzusetzen.

## **V. Auswahl und Fortbildung für den Aufstieg in den höheren Dienst**

Die Aufstiegsfortbildung orientiert sich nunmehr inhaltlich stärker an den Instrumenten des modernen Verwaltungsmanagements und verknüpft diese mit den zwingend notwendigen verwaltungsrechtlich und juristisch geprägten Ausbildungsinhalten. Durch den modularen Charakter der Lehrgänge wird den Belange der Teilnehmer/-innen und der entsendenden Dienststellen Rechnung getragen.

Die Lernziele, Lerninhalte und Dauer der Lehrgänge sowie die Festlegung von Pflicht- und Wahllehrgängen sind in dem von der Bundesakademie entwickelten Rahmenplan (GMBI. 2003 S. 422), die Durchführung der Auswahlverfahren in der hierzu erlassenen Richtlinie (GMBI. 2003 S. 425) festgelegt.

Das Standardprogramm der Aufstiegsfortbildung umfasst Basis-, Aufbau- und Speziallehrgänge.

Die Basislehrgänge (acht Wochen) vermitteln Grundwissen und methodisches Verständnis in ausgewählten verwaltungsbezogenen Themen: Staats- und Verfassungsrecht sowie Recht der Europäischen Union, allgemeines Verwaltungsrecht und EU-Verwaltungsrecht, wirtschaftliches Verwaltungshandeln, Führungskompetenz und Recht des öffentlichen Dienstes.

Die vier Aufbaulehrgänge (jeweils zwei Wochen) dienen der Vertiefung und Ergänzung des erworbenen Grundwissens. Die Speziallehrgänge vermitteln Wissen in besonderen Gebieten; sie stehen wahlweise zur Verfügung.

2005 bietet die Bundesakademie weitere zusätzliche Speziallehrgänge an:

Der neue Speziallehrgang 6 ist insbesondere für Angehörige des technischen Verwaltungsdienstes konzipiert. Er führt in ausgewählte verwaltungsbezogene Rechtsgebiete ein, um die Aufsteiger/-innen auf die erfolgreiche Teilnahme an den Basislehrgängen vorzubereiten. Im neuen Speziallehrgang 7 werden die Teilnehmer/-innen die jüngsten Entwicklungen im öffentlichen Dienstrecht kennen lernen, bzw. vertiefen.

Darüber hinaus haben die Aufsteiger/-innen die Möglichkeit, Seminare aus dem gesamten Fortbildungsprogramm der Bundesakademie sowie bedarfsspezifische Lehrgänge/Seminare anderer Fortbildungseinrichtungen als „Speziallehrgänge“ hinzu zu buchen.

Anmeldungen für Seminare aus dem Standardprogramm der Bundesakademie werden dann bevorzugt berücksichtigt, wenn erstens die Seminare notwendig sind, um die Zeiten für die theoretische Ausbildung zu erreichen, und es sich zweitens bei den gewählten Themen um eine thematische Erweiterung zur speziellen Aufstiegsfortbildung handelt.

2006 werden – aufgrund der großen Nachfrage – sowohl die Basislehrgänge als auch der Lehrgang „Lerntechniken/Lernsystematik/Lernstrategien“ dreimal durchgeführt. Zudem werden einige Speziallehrgänge zukünftig zweimal jährlich angeboten. Aufgrund der Vielzahl der Inhalte wird darüber hinaus der Speziallehrgang 3 „Bürgerliches Recht / Vertragsrecht“ um drei Tage verlängert.

### **Entwicklung der Auswahlverfahren für den Aufstieg in den höheren Dienst nach der Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung:**

	<b>2002</b>	<b>2003*</b>	<b>2004</b>	<b>2005**</b>
Zahl der Auswahlverfahren	3	17	11	13
Zahl der beteiligten Behörden	3	25	21	17
Zahl der Bewerber	26	144	74	112
Zahl der erfolgreichen Bewerber	10	63	32	-
Prozentsatz erfolgreiche Bewerber	38,5 %	43,8 %	43,2 %	-
Zahl der Bewerber ohne Erfolg	16	81	42	-
Prozentsatz Bewerber ohne Erfolg	61,5 %	56,3 %	56,8 %	-

\* Erstmals nach neuem Recht

\*\* Durchführungs- und Planungsstand : 21.04.2005

## VI. E-Learning

Zur Erweiterung und Unterstützung ihres Angebots setzt die Bundesakademie in verstärktem Maße computer- und netzgestützte Lernprogramme ein. Die Lernprogramme sind in das Gesamtprogramm der Akademie integriert und mit anderen Lernwegen verzahnt. Sie dienen zur Seminarvorbereitung oder –nachbereitung, als alternatives Medium im Seminar oder als Nachschlagewerk am Arbeitsplatz. Vereinzelt fungieren sie auch als Seminarersatz. Für jeden Fortbildungsbereich sind spezielle Einsatzmöglichkeiten vorgesehen.

Alle Fortbildungsbeauftragten und sonstigen Interessierten können bei der Bundesakademie ein **Handbuch** für den Einsatz von E-Learning (mit technischen Hinweisen, organisatorischen Hilfen und didaktischen Empfehlungen) beziehen. Darüber hinaus werden alle praktischen Fragen zum Einsatz der neuen Medien mit den Fortbildungsbeauftragten der meldeberechtigten Stellen in der **AG E-Learning** besprochen. In speziellen **Seminaren** und in einem **Fernlernkurs** vermittelt die Bundesakademie den Fortbildungsbeauftragten das erforderliche Wissen zur Einführung von E-Learning in ihren Behörden. Darüber hinaus berät die Bundesakademie die Behörden bei der Implementierung von E-Learning und begleitet und evaluiert diesen Prozess.

Um eine Orientierungshilfe bei der Anschaffung elektronischer Lernprogrammen zu geben, arbeitet die Bundesakademie zur Qualitätsprüfung mit der **Stiftung Warentest** zusammen und stellt deren Testergebnisse allen Bundesbehörden kostenlos zur Verfügung. Des Weiteren ist ein eigenes informationstechnisches **Befragungssystem** zur Bewertung von Lernprogrammen und zur Evaluation anderer Fortbildungsmaßnahmen in der Entwicklung. Schließlich nimmt die Bundesakademie auf Wunsch auch weiterhin **Qualitätsprüfungen** einzelner E-Learning-Produkte für die Bundesbehörden vor oder stellt einen Kriterienkatalog zur Qualitätsprüfung bereit.

Über die inzwischen fertig gestellte informationstechnische **Arbeitshilfe zum Gesetzgebungsverfahren** hinaus plant die Bundesakademie für 2006 weitere informationstechnische Arbeitshilfen. So wird derzeit beispielsweise eine Arbeitshilfe zum **Vergaberecht** erstellt und in Kürze mit den Arbeiten an einer Hilfe zum **Zuwendungsrecht** begonnen. Darüber hinaus wird an einer Arbeitshilfe zur **Dienstrechtsreform** gearbeitet.

Auch das Thema **Rapid E-Learning** (darunter versteht man technische Werkzeuge zur schnellen Erstellung einfacher, kleiner E-Learning-Module) wird künftig mehr Aufmerksamkeit erfahren, was insbesondere Bedeutung für den IT-Bereich haben wird (so werden noch 2005 verschiedene Lernprogramm zum Umgang mit IFOS-BUND entstehen).

Im **September 2005** wird die **virtuelle Lernplattform der Bundesakademie** auf der Basis des Open-source-Produkts ILIAS in den **Echtbetrieb** überführt. Mit ihrer Hilfe können Lernprogramme, andere elektronische Informationen und kommunikative Elemente (E-Mails, Chat-Rooms oder Newsgroups) durch einen Tutor, der für technische, didaktische und fachliche Hilfen zur Verfügung steht, individuell freigeschaltet werden, um maßgeschneiderte Lernwege aufzubauen.

Daneben wird noch für einige Zeit die – seinerzeit als Vorstufe zur Lernplattform gedachte – sog. **Infothek der Bundesakademie** in Betrieb sein. Hier finden sich im Rahmen des Internetauftritts der Bundesakademie Skripten, Lernprogramme, informationstechnische Arbeitshilfen und Links zu allen Themenbereichen aus dem Fortbildungsprogramm der Akademie.

Bei allen Aktivitäten im Bereich E-Learning lässt sich die Bundesakademie von dem Grundgedanken leiten, dass die neuen Medien auf der Grundlage eines **methodisch-didaktischen Gesamtkonzepts** so nutzbringend wie möglich mit der traditionellen Fortbildungsarbeit verzahnt werden müssen. Um **Synergieeffekte** zu erzielen, arbeitet die Bundesakademie im Bereich E-Learning sowohl strategie- als auch projektbezogen eng mit den Ländern zusammen.

## **VII. Interaktives Fortbildungssystem für die Bundesverwaltung - IFOS-BUND<sup>®</sup>**

Zur Optimierung der Organisation der Fortbildung in den Bundesbehörden - und gleichzeitig auch zur Unterstützung, Modernisierung und Rationalisierung der Aufgaben einer Fortbildungseinrichtung - hat die Bundesakademie ein internet-basiertes **Interaktives Fortbildungssystem** für die **BUNDESverwaltung (IFOS-BUND<sup>®</sup>)** realisiert. Seit August 2002 steht dieses System als BundOnline2005-Dienstleistung der Bundesakademie unter „[www.ifos-bund.de](http://www.ifos-bund.de)“ zur Verfügung.

Allen potenziell oder aktuell am Fortbildungsprozess Beteiligten wird mit diesem System die Möglichkeit gegeben, ihren Informations-, Administrations- und Kommunikationsbedarf in Fortbildungsangelegenheiten IT-gestützt zu erledigen.

Alle Bundesbehörden und alle Bundesbediensteten erhalten über das System jederzeit aktuelle Informationen über die Veranstaltungen der Bundesakademie und - soweit im System vertreten - anderer Fortbildungsanbieter des Bundes. IFOS-BUND<sup>®</sup> dient gleichzeitig allen am Fortbildungsprozess Beteiligten als interaktive Kommunikationsplattform.

Das System bietet moderne, zeitsparende und benutzerfreundliche Online-Buchungsmöglichkeiten. Auch ist es in den Bundesbehörden möglich, über Schnittstellenprogrammierungen andere Systeme (z. B. Personalinformationssysteme) mit Grunddaten der Fortbildungsveranstaltungen zu bedienen. Zudem werden Dokumente und Links zum Thema Fortbildung zur Verfügung gestellt. Bis 2005 wurden über 300 Kennungen für den internen Zugriff eingerichtet. Rund 50 Behörden sind in IFOS-BUND<sup>®</sup> online meldeberechtigt.

Ab 2006 wird das Erscheinungsbild von IFOS-BUND<sup>®</sup> an das neue Corporate Design der Bundesregierung angepasst werden. Die Anforderungen an die Barrierefreiheit werden dabei berücksichtigt. Insgesamt soll die Bedienung der Anwendung für die Benutzerinnen und Benutzer vereinfacht werden. Verbunden damit ist eine Aktualisierung der technischen Rahmenbedingungen (sog. technisches Redesign).

Die neue **Lernplattform der Bundesakademie** (basierend auf der Open-source-Software **ILIAS 3**) soll mit IFOS-BUND<sup>®</sup> verbunden werden, damit die Benutzerinnen und Benutzer von beiden Systemen aus einen einfachen Zugang zu den Inhalten der jeweils anderen Plattform finden. Ziel ist es, die E-Learning-Angebote der Lernplattform mit den inhaltlich passenden traditionellen Angeboten (Präsenzveranstaltungen) zu verzahnen, damit die Lernenden von beiden Systemen aus das Gesamtangebot der Bundesakademie recherchieren und nutzen können.