

Deutsches Institut für Urbanistik
Klaus J. Beckmann
Christa Böhme
Franciska Frölich-von Bodelschwingh
Christa Rothäusler
Wolf-Christian Strauss

unter Mitarbeit von:
Juliane Brandt
Stephan Matzdorf
Björn Schumacher

**Stärken- und Schwächenanalyse für das
technische Referendariat mit Vorschlägen zum
weiteren Vorgehen und Empfehlungen für eine
entsprechende Marken- und Imagebildung**

Projektabschlussbericht

Deutsches Institut für Urbanistik (Difu)
Zimmerstraße 13-15
10969 Berlin

Berlin, Januar 2011

Inhalt

1.	Zum Forschungsvorhaben „Stärken- und Schwächenanalyse für das technische Referendariat“	7
1.1	Ausgangslage	7
	Universitätsabsolventen und Bedarf an Ingenieuren	9
	Demografische Entwicklungen	10
	Veränderte Anforderungen an die öffentliche Verwaltung	11
	Änderung der Laufbahnverordnung	12
	Auswirkungen des Bologna-Prozesses	13
	Ausbildungsverbesserungsmaßnahmen	14
1.2	Ziele der Untersuchung und zentrale Fragestellungen	15
1.3	Untersuchungsansatz und eingesetzte Methoden	15
	1.3.1 Sekundäranalyse	16
	1.3.2 Schriftliche Befragung	17
	1.3.3 Fokusgruppengespräche	20
2.	Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Absolventen des technischen Referendariats	22
2.1	Absolvierung des technischen Referendariats	22
	Fachrichtung	22
	Ausbildungsbundesland	23
	Abschlussjahr	24
	Gesamturteil	25
	Bewerbung für das technische Referendariat	26
	Kenntnis vom technischen Referendariat	28
	Entscheidungsgrund für das technische Referendariat	29
2.2	Beruflicher Werdegang der Absolventen	31
	Erstes Beschäftigungsverhältnis nach Abschluss des technischen Referendariats	31
	Personalverantwortung	35
	Verbeamtung	36
2.3	Bewertung des technischen Referendariats	37
	Bewertung der Ausbildung mit Blick auf den beruflichen Werdegang	37
	Bewertung der Ausbildungsinhalte	39
	Bewertung der Ausbildungsabschnitte	45
	Bewertung der Ausbildungsdauer	47
	Zufriedenheit mit der Ausbildung	49
2.4	Verbesserungsvorschläge zum technischen Referendariat	49
2.5	Technisches Referendariat: Image und Informationen	51
	Bekanntheitsgrad	51
	Image	51
	Informationsdefizite	52
	Gründe für den Rückgang der Absolventenzahlen	55
	Stärkung und Verbesserung des Images	56
	Generelle Hinweise, Kritik, Anregungen	57
3.	Ergebnisse der Fokusgruppengespräche	59
3.1	Bedarf an technischen Assessoren	59

Grundsätzlicher Bedarf an technischen Assessoren	59
Steigender Bedarf an technischen Assessoren infolge von Überalterung der Verwaltung	60
Möglicher Rückgang des Bedarfs an technischen Assessoren infolge „politischer oder juristischer Besetzung“ von Führungspositionen	60
Bedarf an technischen Assessoren in der Privatwirtschaft	60
3.2 Technische Referendariatsstellen: Angebot und Nachfrage	61
Angebot an technischen Referendariatsstellen	61
Nachfrage an technischen Referendariatsstellen	61
3.3 Qualitätsmerkmale von technischen Assessoren: Status quo und Weiterentwicklungsbedarf	62
3.3.1 Status quo	62
3.3.2 Weiterentwicklungsbedarf	62
3.4 Ausbildung und Prüfung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge	64
3.4.1 Ausbildung	64
3.4.2 Prüfung	66
3.5 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Marken- und Imagebildung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge	66
Quellennachweis	68

Anhang

1 Fragebogen Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Absolventenbefragung	69
2 Fragebogen Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Befragung RWTH-Absolventen	83
3 Diskussionsleitende Thesen Fokusgruppen	87

Verzeichnis der Abbildungen

1: Anzahl der Großen Staatsprüfungen 1947-2009	8
2: Entwicklung der Absolventenzahlen in ausgewählten (Studien-)Fachrichtungen 1994-2005 (Indexreihen, 1994=100)	9
3: Entwicklung der Studienanfängerzahlen in ausgewählten Fachrichtungen und der Studienanfängerquote 1994 bis 2005	10
4: Altersstruktur der öffentlichen Verwaltung, Privatwirtschaft und Gesamtbevölkerung im Vergleich	11
5: Altersverteilung in den Ministerialverwaltungen der Länder nach Hierarchieebenen	11
6: Untersuchungsaufbau	16
7: Adressaten, Versand und Rücklauf nach Fachgebieten	19
8: Fachrichtung des technischen Referendariats	23
9: Ausbildungsbundesland	24
10: Abschlussjahrgang	25
11: Umfrageteilnehmer nach Abschlussjahrgang und Geschlecht	25
12: Gewichtete Gesamtnote	26
13: Bewerbung für das technische Referendariat	27
14: Hinweis auf Möglichkeit zur zusätzlichen Qualifizierung	28
15: Entscheidungsgrund für das technische Referendariat	30
16: Entscheidungsgrund für das technische Referendariat	31

17:	Durchschnittliche Wartezeit zwischen Abschluss des technischen Referendariats und Antritt des ersten Beschäftigungsverhältnisses	32
18:	Arbeitgeber des ersten Beschäftigungsverhältnisses nach Abschluss des technischen Referendariats	32
19:	Erstes Beschäftigungsverhältnis in der öffentlichen Verwaltung bei einer der Ausbildungsbehörden	33
20:	Einschätzung der Bedeutung der Großen Staatsprüfung für die Einstellung	34
21:	Einschätzung der Bedeutung der Großen Staatsprüfung für die Einstellung	35
22:	Personalverantwortung in der aktuellen Stelle	36
23:	Verbeamtung	37
24:	Bewertung des technischen Referendariats mit Blick auf den beruflichen Werdegang	38
25:	Bedeutung des technischen Referendariats mit Blick auf den beruflichen Werdegang	39
26:	Bewertung der Ausbildungsinhalte mit Blick auf den beruflichen Werdegang	41
27:	Ausbildungsinhalte, die aus Sicht der Befragten eher wichtig oder hilfreich für den bisherigen beruflichen Werdegang waren	42
28:	Zusätzliche Inhalte zur Verbesserung des Ausbildung erforderlich	42
29:	Zusätzliche Inhalte, die zur Verbesserung der Ausbildung beitragen können	43
30:	Ausbildungsinhalte können entfallen	44
31:	Ausbildungsinhalte, die entfallen können	44
32:	Bewertung der Ausbildungsdauer	48
33:	Zufriedenheit mit der Ausbildung	49
34:	Bewertung von Maßnahmen, die zu einer Verbesserung des technischen Referendariats beitragen können	50
35:	Einschätzung des Bekanntheitsgrads des technischen Referendariats	51
36:	Einschätzung des Images des technischen Referendariats	52
37:	Einschätzung der Informationsdefizite über das technische Referendariat	53
38:	Einschätzung bei wem Informationsdefizite bestehen	53
39:	Einschätzung worüber Informationsdefizite bestehen	54
40:	Gründe für den Rückgang der Absolventenzahlen	55
41:	Beitrag zur Stärkung oder Verbesserung des Images des technischen Referendariats	56
42:	Generelle Hinweise und Anregungen zum technischen Referendariat	57

Verzeichnis der Übersichten

1:	Umfrageversand nach Fachrichtungen	18
2:	Umfragerücklauf nach Fachrichtungen	19
3:	Fokusgruppengespräche: Teilnehmende Bereiche und jeweilige Anzahl beteiligter Experten	21

1. Zum Forschungsvorhaben „Stärken- und Schwächenanalyse für das technische Referendariat“

1.1 Ausgangslage

Das technische Referendariat dient dazu, Berufsanfänger¹, die über ein abgeschlossenes technisches Hochschulstudium verfügen, vor allem hinsichtlich verwaltungsrechtlicher, verwaltungstechnischer und organisatorischer/managementbezogener Fähigkeiten zu qualifizieren, die für die Übernahme leitender Funktionen in der öffentlichen Verwaltung erforderlich, aber auch in vergleichbaren Positionen in der Privatwirtschaft erwünscht sind. Es schließt mit einer Großen Staatsprüfung als Befähigung für den höheren technischen Verwaltungsdienst ab und wird in folgenden Fachrichtungen angeboten:

- Hochbau (IA)
- Städtebau (IB)
- Wasserwesen (IIa)
- Straßenwesen (IIc)
- Stadtbauwesen (IId)
- Bahnwesen (III)
- Maschinen- und Elektrotechnik (IV)
- Vermessungs- und Liegenschaftswesen (V)
- Wehrtechnik (VI)
- Luftfahrttechnik (VII)
- Landespflege (VIII)
- Umwelttechnik / Umweltschutz (IX).

Die gemeinsame Betreuung des Ausbildungs- und Prüfungswesens in diesen Fachrichtungen wird vom 1946 gegründeten Oberprüfungsamt, einer Sonderstelle des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, übernommen. Zentrales Gremium und Fachaufsicht des Oberprüfungsamtes ist das Kuratorium, das von den Mitgliedsverwaltungen gebildet wird. Zu den Mitgliedsverwaltungen gehören die Bundesministerien für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS), für Verteidigung (BMVg) und für Wirtschaft und Technologie (BMWt), die Bundesländer Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen, die kommunalen Spitzenverbände Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund und Deutscher Landkreistag sowie die Hamburg Port Authority an. Das Land Berlin ist mit Ablauf des Jahres 2006 aus dem Kuratorium ausgeschieden und hat die Ausbildung technischer Referendare eingestellt. Einige Mitgliedsverwaltungen sind zwar im Kuratorium vertreten, bilden aber keine Referendare aus (Bremen, kommunale Spitzenverbände, BMWt).

Mit der Wiedervereinigung der Bundesrepublik sind die neuen Bundesländer – mit Ausnahme des Freistaats Sachsen – zeitnah im Jahr 1992 dem Übereinkommen zur Errichtung eines Oberprüfungsamtes beigetreten. Das Land Sachsen ist erst seit Oktober 2000 Mitglied im Kuratorium des Oberprüfungsamtes, regelt die Ausbildung der technischen Referendare aber nach wie vor in Zusammenarbeit mit dem Freistaat Bayern, der ebenso wie das Bundesland Baden-Württemberg nicht dem Kuratorium des Oberprüfungsamtes angehört. Der Freistaat Sachsen wird frühestens ab 4. Quartal 2013 erstmals ca. 8 Vermessungsreferendare unter der Regie des Oberprüfungsamtes ausbilden, die Abnahme der Großen Staatsprüfung erfolgt aller Voraussicht im Jahr 2015.

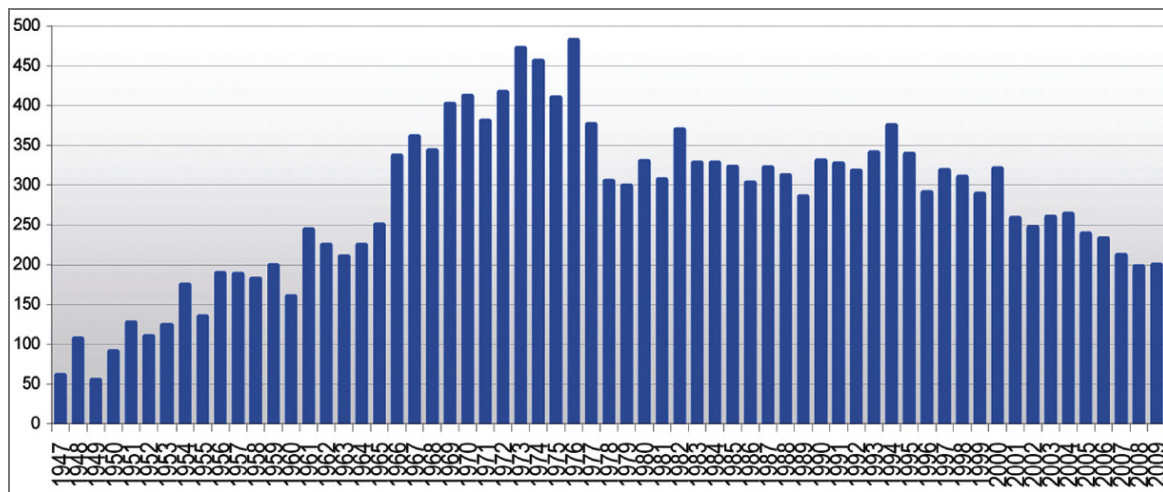
Seit der Aufnahme der Arbeit des Oberprüfungsamtes wurden mehr als 17.000 technische Referendare geprüft, wobei in den 1970er Jahren ein starker Anstieg zu verzeichnen war (vgl. Abbildung 1). Nach einer erneuten Hochphase der Absolventenzahlen (allerdings auf niedrigerem Niveau) zu Beginn der 1990er Jahre – die vor allem durch die nach der Wiedervereinigung einsetzende Konjunktur der Planungs- und Bauaufgaben auch in der Privatwirtschaft Ostdeutschlands

1 Nur zur einfacheren Lesbarkeit verzichten wir darauf, stets männliche und weibliche Schreibformen zu verwenden.

begründet war – verzeichnen fast alle Fachrichtungen etwa seit Mitte der 1990er Jahre einen deutlichen Rückgang der Absolventenzahlen (mit Schwankungen), der sich in den vergangenen Jahren noch verstärkt hat. Hinzu kommt, dass sich in der jüngeren Vergangenheit einzelne Bundesländer zum Teil vollständig, zum Teil aus einigen der Fachrichtungen zurückgezogen haben und keine entsprechenden Ausbildungsplätze mehr anbieten.

So werden beispielsweise in Niedersachsen in der Fachrichtung Landespflege und in Nordrhein-Westfalen in der Fachrichtung Hochbau keine technischen Referendare mehr ausgebildet. In Schleswig-Holstein werden die Fachrichtungen Städtebau und Stadtbauwesen derzeit nicht fortgeführt und Brandenburg hat zeitweise die Ausbildung in der Fachrichtung Hochbau eingestellt. Sachsen-Anhalt lässt auf Grund eines Beschlusses der Landesregierung von Ende 2008 die Ausbildung in der Fachrichtung Maschinen- und Elektrotechnik auslaufen (vgl. Landtag Sachsen-Anhalt 2009). Berlin hingegen prüft im Rahmen der geplanten Modernisierung des Laufbahnrechts derzeit die Wiedereinführung technischer Laufbahnen (vgl. Kuratorium 2009: 6). In der Fachrichtung Bahnwesen wurden letztmalig im Jahr 2005 neun Referendare eingestellt. Das Referendariat in dieser Fachrichtung soll bei Bedarf fortgesetzt werden.

Abbildung 1: Anzahl der Großen Staatsprüfungen 1947-2009



Quelle: Schultze, Karin (2008): Attraktivitätssteigerung des technischen Referendariats. In: LSA VERM. Zeitschrift für das Öffentliche Vermessungswesen des Landes Sachsen-Anhalt. Heft 2/2008. Magdeburg, S. 157.

Auf der anderen Seite wird als Grund für den Absolventenrückgang aber auch berichtet, dass sich in einzelnen Fachrichtungen (z.B. Hochbau, Vermessungs- und Liegenschaftswesen) trotz angebotener Stellen keine geeigneten Bewerber mehr finden lassen – insbesondere da die Absolventenzahlen der Universitäten/ Hochschulen in diesen Fachrichtungen deutlich zurückgegangen sind und die Konkurrenz der Privatwirtschaft durch attraktive Vergütungen sehr stark ist. Auch die beruflichen Perspektiven von Absolventen haben sich verändert, da die Wahrscheinlichkeit von Übernahmen in Dauerarbeitsverhältnisse bei öffentlichen Arbeitgebern und zeitlich absehbare Übernahmen in das Beamtenverhältnis ebenfalls zurückgegangen sind, was auch von den Mitgliedsverwaltung als negativ konstatiert wird. Außerdem konkurrieren in denjenigen Fachrichtungen, in denen die Anzahl qualifizierter Hochschulabsolventen die Nachfrage der Privatwirtschaft nicht abdecken, attraktive Einstellungsangebote der Privatwirtschaft mit vergleichsweise hohen Vergütungen.

So bewegt sich die Ausbildung des technischen Referendariats und die Qualifizierung zum Assessor heute in einem Spannungsfeld verändernder Rahmenbedingungen und neuer Herausforderungen. Dazu gehören unter anderem:

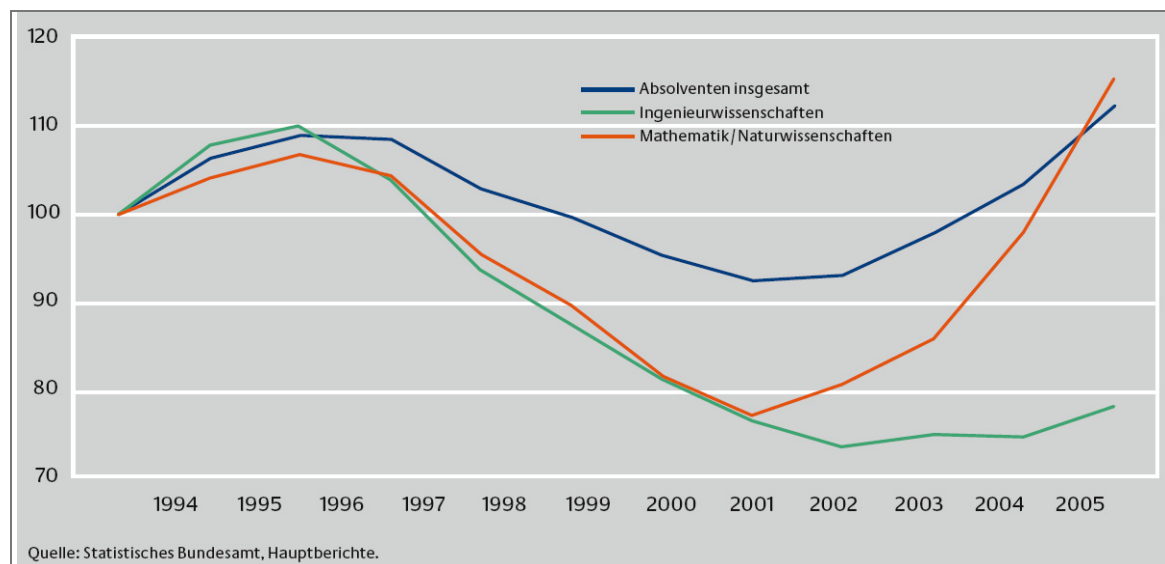
- kontinuierlich zurückgehende Absolventenzahlen in einzelnen, für das Referendariat qualifizierenden Studiengängen,

- gleichzeitig steigender Bedarf an gut ausgebildeten Ingenieuren sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung,
- demografische Einflüsse auf die Entwicklung des Personalbestandes in der öffentlichen Verwaltung u.a. mit der Folge eines erheblichen Personalumbruchs,
- veränderte Anforderungen an die öffentliche Verwaltung und ihr Handeln,
- die Änderungen der Laufbahnverordnungen auf Bundes- und Landesebene sowie
- die Einführung der Bachelor- und Masterabschlüsse im Rahmen des Bologna-Prozesses mit einer zunehmenden fachlichen Spezialisierung.

Universitätsabsolventen und Bedarf an Ingenieuren

Im Bereich der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, zu denen auch die für das technische Referendariat in den untersuchten Fachrichtungen zugelassenen Studienrichtungen gehören, kam es ab Mitte der 1990er Jahre zu einem Einbruch der Absolventenzahlen, die sich mit entsprechender zeitlicher Verzögerung auch in den Absolventenzahlen des technischen Referendariats widerspiegeln. Der Tiefstand im Bereich der Ingenieurwissenschaften war im Studienjahr 2001/2002 erreicht. Zwar nahmen in den vergangenen Jahren die Absolventenzahlen im Bereich der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge wieder leicht zu, gleichwohl liegt das Niveau um bis zu einem Fünftel niedriger als noch in den 1990er Jahren (vgl. Abbildung 2 und Bundesagentur für Arbeit 2009: 11). Nach Schätzungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung kann im Falle gleichbleibend niedriger Absolventenraten bis zum Jahr 2014 ein jährlicher Fachkräftemangel von bis zu 12.000 Nachwuchsingenieuren konstatiert werden (vgl. BMBF 2007: 118 ff.), da die Nachfrage nach – insbesondere gut ausgebildeten – Ingenieuren auf dem Arbeitsmarkt (sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung) tendenziell hoch ist und stetig zunimmt.

Abbildung 2: Entwicklung der Absolventenzahlen in ausgewählten (Studien-)Fachrichtungen 1994-2005 (Indexreihen, 1994=100)

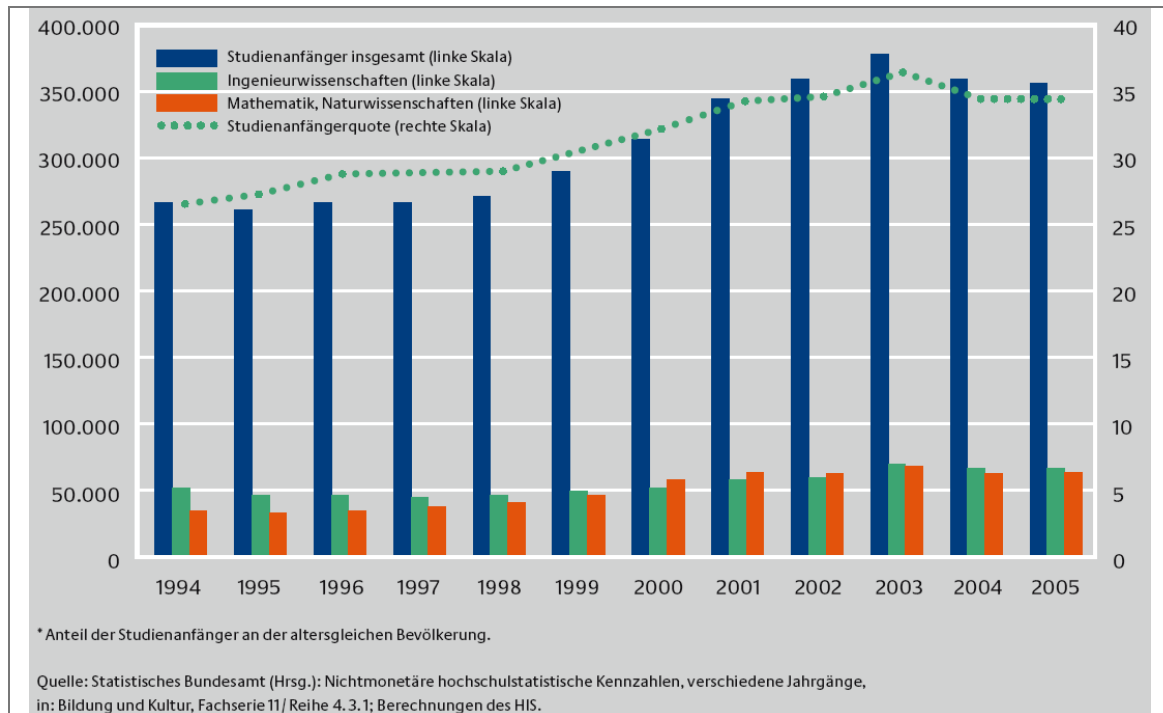


Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007. Bonn, Berlin, S. 112.

So steigt seit dem Jahr 2005 beispielsweise die Nachfrage nach Bauingenieuren wieder stetig an. Dem gegenüber steht in den vergangenen Jahren ein reduziertes Interesse an der Aufnahme eines Bauingenieurstudiums vor allem auf Grund der schwierigen Lage der Bauindustrie (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009: 6 ff.). Die Erholung der Branche mit ihrer zunehmenden Nachfrage nach Bauingenieuren und die unter Umständen von den Absolventen als attraktiver eingeschätzten Beschäftigungsmöglichkeiten in der Privatwirtschaft führen in dieser Fachrichtung zu einer besonders starken Konkurrenzsituation für das technische Referendariat. Dies spiegelt sich in den

geringen Bewerberzahlen für ein technisches Referendariat dieser Fachrichtung, die von den Mitgliedsverwaltungen des Kuratoriums seit mehreren Jahren konstatiert werden. Eine Erholung durch die steigenden Studienanfängerzahlen wird sich – soweit überhaupt möglich – erst in vier bis fünf Jahren aus (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009: 34).

Abbildung 3: Entwicklung der Studienanfängerzahlen in ausgewählten Fachrichtungen und der Studienanfängerquote 1994 bis 2005



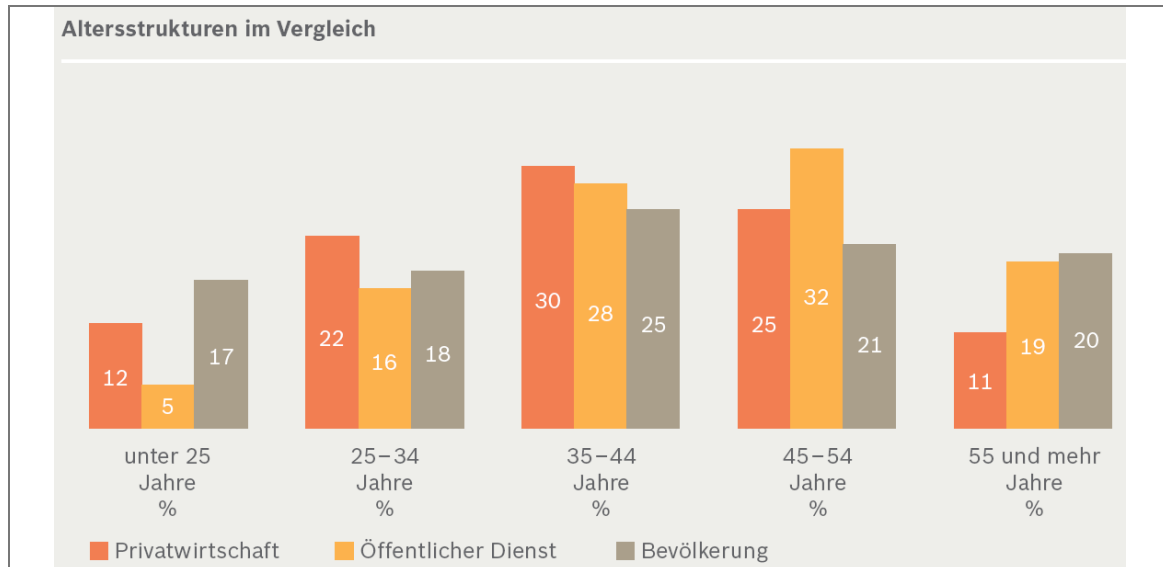
Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007. Bonn, Berlin, S. 113.

Demografische Entwicklungen

Die öffentliche Verwaltung ist in hohem Maße von den gesellschaftlichen Veränderungen auf Grund des demografischen Wandels – hierzu gehören die Schrumpfung der Gesamtbevölkerung auf Grund rückläufiger Geburtenraten sowie eine Vergrößerung des Anteils älterer Menschen an der Bevölkerung – betroffen. In der öffentlichen Verwaltung des Bundes, der Länder sowie der Städte, Gemeinden und Kreise steigt das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beständig an. Ursache hierfür sind in der Regel die Nichtwiederbesetzung freierwerdender Stellen, Personaleinsparungen sowie eine deutliche Reduzierung von Frühverrentungsmöglichkeiten, aber auch Privatisierungen und Ausgliederungen von Bereichen der Verwaltung, die meist einen niedrigeren Altersdurchschnitt aufweisen (z.B. marktfähige Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Einrichtungen im Umwelt-, Sport- und Erholungsbereich; vgl. Robert-Bosch-Stiftung 2009: 37 ff.).

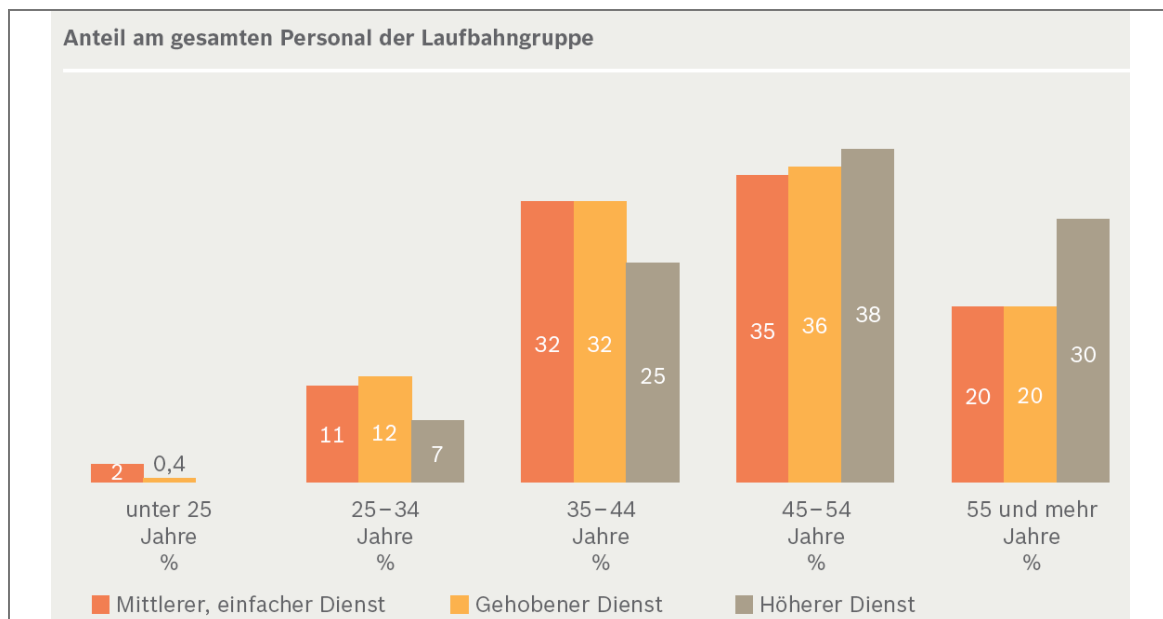
Besonders augenfällig ist das zunehmend höhere Durchschnittsalter im Bereich der Länder und Kommunen, wo ein Großteil des Personals älter als 45 Jahre ist. (vgl. Abbildung 4). Noch deutlicher wird diese Entwicklung im Bereich des höheren Dienstes, in dem – betrachtet über alle Ebenen der öffentlichen Verwaltung – in der Regel ein Drittel der Beschäftigten zur Altersgruppe ab 55 Jahren gehört (vgl. Abbildung 5). Laut einer Studie der Prognos AG wird im Bereich der Länder in den kommenden sieben Jahren in den alten Bundesländern rund ein Drittel und in den neuen Bundesländern rund ein Viertel des Personals in Führungspositionen ausscheiden. Noch gravierender stellt sich die Situation in der langfristigen Betrachtung dar: in den nächsten 17 Jahren werden sogar 70 Prozent (alte Länder) bzw. 63 Prozent (neue Länder) der Mitarbeiter des höheren Dienstes den öffentlichen Dienst verlassen (vgl. Robert-Bosch-Stiftung 2009: 31 f.).

Abbildung 4: Altersstruktur der öffentlichen Verwaltung, Privatwirtschaft und Gesamtbevölkerung im Vergleich



Quelle: Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.)(2009): Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung. Bearbeitung: Prognos AG. Stuttgart, S. 37.

Abbildung 5: Altersverteilung in den Ministerialverwaltungen der Länder nach Hierarchieebenen



Quelle: Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.)(2009): Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung. Bearbeitung: Prognos AG. Stuttgart, S. 21.

Neben dem anstehenden Personalumbruch stellt die schrumpfende Gesamtbevölkerung eine weitere Herausforderung für die öffentliche Verwaltung dar. Dem Arbeitsmarkt werden insgesamt weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, wodurch der Wettbewerb zwischen den Unternehmen der Privatwirtschaft und Stellen der öffentlichen Verwaltung um dieses geringere Arbeitskräftepotenzial zunehmen wird.

Unter diesen Rahmenbedingungen wird eine strategische, proaktive Personalentwicklungsplanung auf Basis von Personalbedarfsplanungen in der öffentlichen Verwaltung immer wichtiger insbesondere auch damit die Aufgabenerfüllung langfristig sichergestellt werden kann (vgl. Prognos 2009). Zur Generierung entsprechenden Führungskräftepersonals in der öffentlichen Verwaltung wird die Ausbildung technischer Referendare auch zukünftig eine wichtige Rolle spielen, aber bei

der Gestaltung der Ausbildung wird die zunehmende Konkurrenzsituationen mit der Privatwirtschaft stärker als bislang in den Blick genommen werden müssen.

Veränderte Anforderungen an die öffentliche Verwaltung

In den vergangenen Jahren haben sich die Anforderungen an eine moderne öffentliche Verwaltung und ein offenes Verwaltungshandeln im Sinne von Governance stark verändert. Zu den aktuellen Herausforderungen für die öffentliche Verwaltung gehören unter anderem (vgl. auch Grabow/Knipp/Schneider 2009; Prognos 2009: 7):

- Verbesserung von Service und Qualität des Verwaltungshandelns (Bürgerorientierung),
- Vereinfachung komplexer Verwaltungsvorgänge,
- Umsetzung von Verwaltungsmodernisierungsmaßnahmen,
- veränderte Erwartungshaltung der „Verwaltungskunden“,
- Umgang mit einer sich verändernden Adressatenstruktur,
- Umgang mit Einflüssen der EU.
- Kooperationsfähigkeit mit neuen nationalen und internationalen (Verhandlungs-)Partnern,
- Verbesserung der Wirtschaftlichkeit von Verwaltungshandeln,
- Stärkung des E-Government.

Auf diese Veränderungen muss auch die Ausbildung des technischen Referendariats reagieren, damit die Assessoren kompetent, leistungsfähig und motiviert mit den heutigen und zukünftigen Anforderungen umgehen können. Besonderes Augenmerk wird in der Ausbildung daher auf

- technische Kompetenzen zur Steuerung komplexer Projekte,
- verfahrens- und fachrechtliche Kompetenzen sowie
- kommunikative, partizipative und prozessbezogene Kompetenzen

gelegt werden müssen.

Änderung der Laufbahnverordnung

Neben den (neuen) Anforderungen an die Kompetenzen stellt die Änderung der Laufbahnverordnung eine besondere Herausforderung für die zukünftige Bedeutung des technischen Referendariats dar. Auf Ebene des Bundes wurde 2009 im Zuge der Föderalismusreform I das Bundeslaufbahnrecht verändert und neuen Strukturen geöffnet. Bei den Laufbahnen wird nun nicht mehr zwischen Fachrichtungslaufbahnen ohne Vorbereitungsdienst und Regellaufbahnen mit Vorbereitungsdienst unterschieden. Einzelne Laufbahnen sind nicht mehr allein Bewerbern mit einer verwaltungsinternen Ausbildung vorbehalten (BMI 2009: 2). Dies trägt zu einer Durchlässigkeit der Berufskarrieren in der Verwaltung bei. Zwar kann die Befähigung für den höheren technischen Dienst auch weiterhin durch den erfolgreichen Abschluss eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes erworben werden. Neu ist aber die Möglichkeit der Erlangung der Laufbahnbefähigung durch eine Anerkennung der „für die entsprechende Laufbahn vorgeschriebenen Vorbildung oder die erforderliche Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung außerhalb eines Vorbereitungsdienstes“ (vgl. §7 BLV). Als Voraussetzung gilt ein mit einem Master oder gleichwertigem Abschluss beendetetes Hochschulstudium sowie eine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens zwei Jahren und sechs Monaten, „die geeignet ist, die Befähigung für die entsprechende Laufbahn zu vermitteln“.

Somit ist der Abschluss eines technischen Referendariats auf Bundesebene nicht mehr zwingende Voraussetzung für den Zugang zum höheren Dienst. In den vergangenen Jahren haben auch einige Bundesländer ihre Laufbahnverordnungen novelliert – teils um sie den Anforderungen des Bologna-Protokolls anzupassen, teils um sie für die Anforderungen an eine moderne, zukunftsfähige Verwaltung zu öffnen. So ist auch zunehmend auf Länderebene der Zugang zum höheren Dienst auf Grund anderer Befähigungsvoraussetzungen als dem Abschluss eines Vorbereitungsdienstes möglich.

dienstes möglich. Dieser Prozess ist im Fluss, weitere Änderungen auf Länderebene werden sicherlich folgen. Im Geltungsbereich von „gelockerten“ Laufbahnverordnungen muss nun auch berücksichtigt werden, dass bei Stellenausschreibungen die Benennung der Großen Staatsprüfung als eine zwingende Einstellungsvoraussetzung in Konflikt mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Personalvertretungsrechtes stehen kann. Die Bedeutung der Ausbildung des technischen Referendariats wird dadurch sicher geschwächt.

Auswirkungen des Bologna-Prozesses

Eine weitere Herausforderung für die Zukunft der Ausbildung zum technischen Referendariat ergibt sich aus dem 1999 gestarteten Bologna-Prozess, der die Einführung europaweit vergleichbarer Studienabschlüsse im Rahmen eines gestuften Studiensystems aus Bachelor und Master regelt. Neben der Vergleichbarkeit der Abschlüsse soll durch dieses System eine Verbesserung der Qualitätssicherung sowie eine Steigerung der (europaweiten) Mobilität im Hochschulbereich erreicht werden.

Die bisherigen als Zugangsvoraussetzungen für eine Bewerbung zum technischen Referendariat geltenden Diplomstudiengänge werden nach und nach auf das Bachelor-/Master-System umgestellt. Zum Wintersemester 2008/2009 waren 9.200 von insgesamt 12.300 Studiengängen (75 Prozent) bereits umgestellt, an Fachhochschulen sogar 94 Prozent. Zwar lag bei den Absolventen der Anteil der neuen Studiengänge im Jahr 2007 noch bei 14,3 Prozent, aber diese Zahlen werden kontinuierlich zunehmen (BMBF 2010).

Mit Blick auf die Referendarausbildung ergaben und ergeben sich aus dem Bologna-Prozess verschiedene Erfordernisse. Zum einen mussten die neuen Abschlüsse in die entsprechenden bundes- und landesrechtlichen Regelungen aufgenommen werden, was in der Regel durch die Änderungen der Laufbahnverordnungen auf Bundes- und Länderebene und eine Einordnung der neu eingeführten Bachelor- und Masterabschlüsse in die Laufbahnregelungen erfolgte. Zum anderen sind die neuen Masterstudiengänge, die für einen Zugang zum technischen Referendariat berechtigen, deutlich spezifischer ausgerichtet, als es die Diplomstudiengänge waren. Zwar wurde von Teilen der Hochschulen versucht, bei der Umstellung eine gewisse Standardisierung und Vergleichbarkeit zu erhalten (TU9 – Verband der führenden Technischen Universitäten in Deutschland), gleichwohl werden immer weiter spezialisierte Masterstudiengänge akkreditiert und die Mitgliedsverwaltungen des Kuratoriums werden hierauf reagieren müssen.

In früheren Curriculae der Diplomstudiengänge wurden teilweise explizit Kurse benannt („Sternchenthemen“), die für einen für das Referendariat berechtigenden Abschluss belegt werden mussten (z.B. Studium des Bauingenieurwesens an der RWTH Aachen). Eine solche Orientierung für die Studierenden ist mit den neuen Studiengängen entfallen.

Die Vergleichbarkeit der Masterstudiengänge ist – im Gegensatz zur Ursprungsidee des Bologna-Protokolls – mit Blick auf den Zugang zum Referendariat kaum noch gegeben. Hierzu trägt insbesondere der modulare Aufbau der Masterstudiengänge bei. In der Folge kann bei den Bewerbern für das technische Referendariat – so sie aus Masterstudiengängen kommen – kein gleichwertiger Wissensstand mehr zweifelsfrei vorausgesetzt werden. Gleichzeitig gibt es neue Studienabschlüsse (beispielsweise im Bereich Verkehr), die kein Ingenieursstudium mehr voraussetzen, deren Absolventen mit ihren Qualifikationen aber unter Umständen für die öffentliche Verwaltung interessant sein könnten. Allerdings bleibt ihnen derzeit der Zugang zum technischen Referendariat verwehrt. Auf diese geänderten Rahmenbedingungen wird zum einen mit Veränderungen in der Gestaltung der Ausbildung zum technischen Referendariat reagiert und zum anderen besonderes Gewicht auf die Qualitätssicherung der Auswahl der Bewerber (je nach Fachrichtungen und Mitgliedsverwaltung ist das Auswahlverfahren unterschiedlich gestaltet) gelegt werden müssen, um die Qualität der Assessoren beibehalten zu können (vgl. Schultze 2008: 156 f.).

Ausbildungsverbesserungsmaßnahmen

Diese dargestellten Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Referendarausbildung sind natürlich nicht neu und werden bereits seit mehreren Jahren beobachtet. In den Gremien des Oberprüfungsamtes und in den Mitgliedsverwaltungen des Kuratoriums wurden die Herausforderungen erkannt und daraus zu ziehende Konsequenzen diskutiert. Entsprechend sind in einigen Fachrichtungen bzw. im Steuerungsbereich einzelner Mitgliedsverwaltungen bereits Änderungen in der Ausbildung zum technischen Referendariat mit dem Ziel vorgenommen worden, die Attraktivität der Ausbildung zu steigern und die Qualifizierung der Assessoren zu verbessern.

Zum Bereich der Ausbildungsdurchführung wurden im Kuratorium und den Mitgliedsverwaltung beispielsweise folgende Überlegungen diskutiert bzw. teilweise bereits umgesetzt:

- eine zeitliche Verkürzung des Referendariats, eventuell auch durch auf die Ausbildung anrechenbare Zeiten im Angestelltenverhältnis bzw. eine Anstellung bereits während des noch laufenden Referendariats (eine Verkürzung der Ausbildungszeit wird in einzelnen Mitgliedsverwaltungen bereits umgesetzt oder vorbereitet: so ist beispielsweise in Nordrhein-Westfalen für die Fachrichtungen Städtebau, Straßenwesen, Stadtbauwesen und Umweltschutz eine Verkürzung auf 24 Monate durchgeführt worden, in Schleswig-Holstein ist es für die Fachrichtung Landespflege beabsichtigt),
- eine stärker fachrichtungsübergreifende Ausbildung, z.B. durch Zusammenlegung von Seminaren,
- die Flexibilisierung der häuslichen Prüfungsarbeit, z.B. Ersatz durch eine modularisierte Abschnitsarbeit, die in den Ausbildungsverlauf integriert wird oder zusätzliche Klausuren (wird in der Fachrichtung Wehrtechnik bereit umgesetzt und ist durch eine in §16 Blaues Heft aufgenommene Öffnungsklausel bereits generell ermöglicht, auch wenn diese Klausel nicht von allen Mitgliedsverwaltungen unterstützt wird),
- die Zulassung der PC-Nutzung (unter Aufsicht) bei Klausuren (ein erstes Pilotprojekt wurde im Bereich des Prüfungsausschusses Umwelttechnik/Umweltschutz mit positivem Ergebnis durchgeführt und wird durch eine in §17 Blaues Heft aufgenommene Öffnungsklausel bereits generell ermöglicht, allerdings lehnen die meisten Prüfungsausschüsse dieses Verfahren noch ab).
- eine Anhebung der Ausbildungsbezüge, z.B. durch Zulagen sowie
- generell die Verbesserung der Übernahme- und Karriereaussichten.

Bei den Ausbildungsinhalten befinden sich in der Diskussion:

- die Vertiefung der Management, Führungs- und Leitungsaufgaben im Rahmen der Ausbildung,
- die Ermöglichung, Stärkung bzw. Vertiefung von Auslandsaufenthalten sowie
- die Verbesserung von Hospitationsmöglichkeiten bei anderen Organisationen oder in der Privatwirtschaft.

Daneben werden auch bereits seit längerem Überlegungen angestellt, wie eine Stärkung der Ausbildung des technischen Referendariats in der Außensicht erreicht werden kann. Genannt werden unter anderem:

- eine generelle Imageverbesserung des technischen Referendariats,
- die Profilierung der Marke „Referendar“ bzw. „Bauassessor“,
- die Herausbildung von Alleinstellungsmerkmalen des Referendariats,
- die Durchführung einer (breiten) Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in Fachzeitschriften und durch Präsentationen an den Hochschulen (wird von einzelnen Fachrichtungen in unterschiedlichem Umfang bereits betrieben, z.B. Präsentation der Fachrichtung Bahnwesen auf Berufsmessen, aktive und offensive Werbung für die Fachrichtung Wehrtechnik auf Messen und durch Werbefilme) sowie
- eine Verbesserung und Erweiterung des Internetauftritts des Oberprüfungsamtes und seiner Mitgliedsverwaltungen.

Bei den Anpassungen der Ausbildungsgänge der einzelnen Fachrichtungen an die sich verändernden Rahmenbedingungen handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess. Es ist zu erwarten, dass die Herausforderungen in den kommenden Jahren eher noch zunehmen werden. Daher wird es zukünftig auch darum gehen müssen, in der Ausbildung zum technischen Referendariat schneller und flexibler auf sich kontinuierlich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren.

1.2 Ziele der Untersuchung und zentrale Fragestellungen

Vor diesem Hintergrund ist im Rahmen der Stärken- und Schwächenanalyse für das technische Referendariat untersucht worden, welchen Stellenwert und welche Bedeutung das technische Referendariat in der Ausbildung von Führungskräften hat, welche Anforderungen von Seiten der späteren Arbeitgeber an Assessoren gestellt werden und wie groß der Bedarf an Personen mit einer solchen Qualifikation ist. Gleichzeitig ging es darum, Erkenntnisse zu gewinnen, wie das technische Referendariat als Berufsqualifikation attraktiver gestaltet werden kann und welche Maßnahmen zu einer „Marken- und Imagebildung“ beitragen könnten.

Folgende Leitfragen standen dabei im Mittelpunkt:

- Welche Gründe gibt es für den Rückgang der technischen Referendare?
- Welche Gründe gibt es für die Abnahme von Ausbildungsplätzen?
- Welche Gründe gibt es für den Rückgang an Nachfragen nach offenen Referendariatsstellen?
- Wird die Referendariatsausbildung für Hochschulabsolventen tatsächlich unattraktiver und ggf. aus welchen Gründen?
- Welche Bedeutung hat das technische Referendariat für Berufsanfänger?
- Welche Bedeutung hat das technische Referendariat für den beruflichen Werdegang?
- Welche Bedeutung und Stellenwert hat das Referendariat aus Sicht der späteren Arbeitgeber (in Verwaltung, Politik, Wirtschaft etc.)
- Welche Anforderungen an die Qualifikationen der technischen Assessoren werden von den einzelnen Arbeitgebern gestellt?
- Welche Stärken und Schwächen können für die Ausbildung im Referendariat identifiziert werden?
- Wie kann etwaigen Schwächen begegnet werden?
- Wie können vorhandene Stärken zukünftig besser genutzt und ausgebaut werden?
- Wie kann das technische Referendariat attraktiver gestaltet werden?
- Wie könnte eine Marken- und Imagebildung für die Assessorenausbildung aussehen?
- Welche Werbe- und Informationsmaßnahmen wären denkbar?

1.3 Untersuchungsansatz und eingesetzte Methoden

Für die Bearbeitung der oben genannten Fragen wurden verschiedene empirische Methoden eingesetzt und die Untersuchung in drei Abschnitte unterteilt (vgl. Abbildung 6). Im ersten Abschnitt erfolgte eine sekundäranalytische Betrachtung themenrelevanter Publikationen und Materialien. Auf Basis der daraus gewonnenen Grundlageninformationen wurden im zweiten Projektabschnitt eine schriftliche Befragung der Absolventen von neun ausgewählten Fachrichtungen des technischen Referendariats aus insgesamt zwölf Abschlussjahrgängen sowie vier Fokusgruppengespräche mit ausgewählten Experten konzipiert.

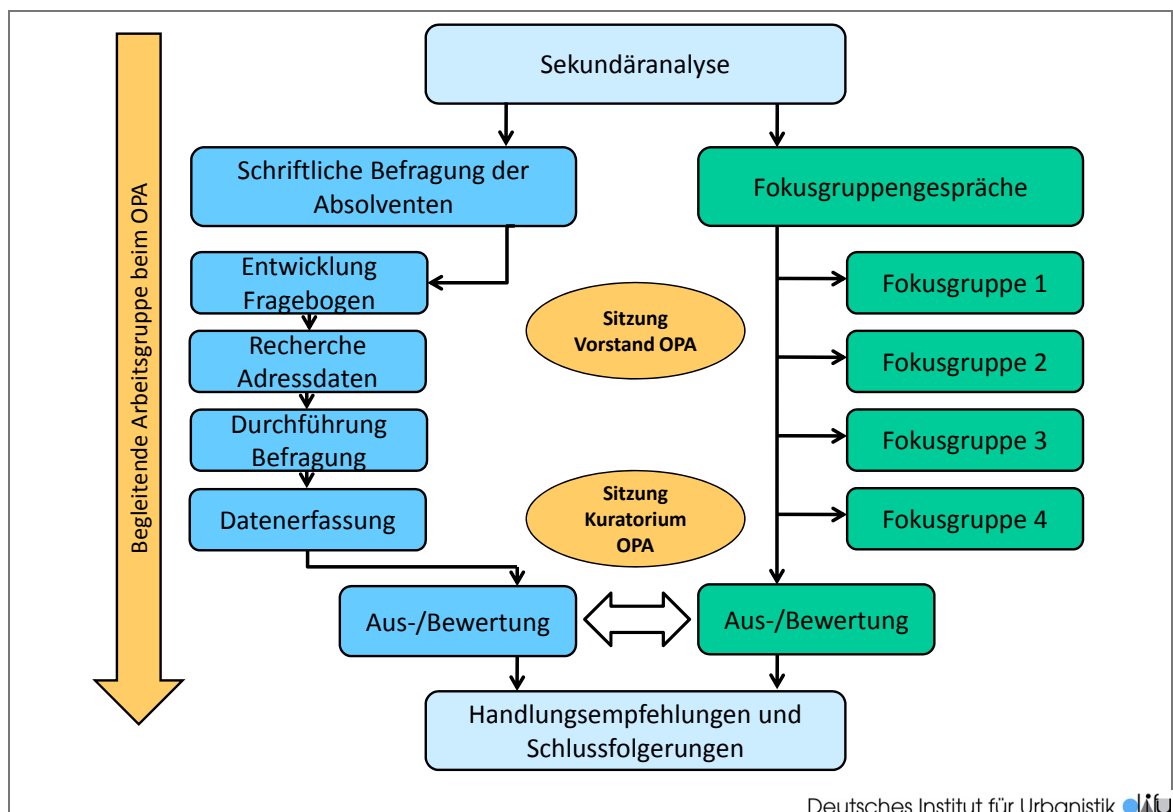
Parallel zur Befragung und den Fokusgruppengesprächen wurden erste Zwischenergebnisse in der Vorstandssitzung des Oberprüfungsamtes² vorgestellt und einer kritischen Reflektion unterzogen.

2 Vorstandssitzung am 15. April 2010 in Bonn.

Anschließend wurden im dritten Projektabschnitt die Ergebnisse der schriftlichen Umfrage und der Fokusgruppengespräche zusammenfassend betrachtet, bewertet und zu Handlungsempfehlungen verdichtet. Bestandteil der Handlungsempfehlungen sind auch erste Überlegungen für eine Marken- und Imagebildung für das technische Referendariat. Anlässlich der Sitzung des Kuratoriums des Oberprüfungsamtes³ wurden ausgewählte Endergebnisse der Befragung und der Fokusgruppengespräche sowie erste Handlungsempfehlungen präsentiert und mit den Kuratoriumsmitgliedern diskutiert.

Die Bearbeitung des Forschungsvorhabens „Stärken-Schwächenanalyse für das technische Referendariat“ wurde von einer beim Oberprüfungsamt eingerichteten Arbeitsgruppe (bestehend aus Vertretern des Oberprüfungsamtes sowie des Kuratoriums) begleitet, mit der u.a. Inhalte des Fragebogens sowie Adressatenkreis und Fragestellungen der Fokusgruppengespräche abgestimmt wurden.

Abbildung 6: Untersuchungsaufbau



Quelle: eigene Darstellung

1.3.1 Sekundäranalyse

Im ersten Abschnitt des Forschungsvorhabens wurden Sekundärquellen zu Entwicklung, Bedeutung und Stellenwert des technischen Referendariats recherchiert und ausgewertet. In die Betrachtung flossen auch zugängliche Unterlagen der Gremien des Oberprüfungsamtes sowie der Mitgliedsverwaltungen des Kuratoriums ein. Dabei ging es insbesondere um Vorschläge und Empfehlungen zur Veränderung des technischen Referendariats sowie ggf. bereits umgesetzter Ausbildungsverbesserungsmaßnahmen.

³ Kuratoriumssitzung am 2. Juli 2010 in Duisburg.

Die Ergebnisse der Sekundäranalyse wurden im Anschluss für die Entwicklung der Fragestellungen des Fragebogens sowie für die Ausgestaltung der Thesen, die als diskussionsleitende Grundlage der Fokusgruppengespräche dienten, genutzt.

1.3.2 Schriftliche Befragung

Im Zentrum des zweiten Projektabschnitts stand eine schriftliche Befragung, die im Zeitraum von März bis Mai 2010 bei Absolventen des technischen Referendariats durchgeführt wurde. In die Umfrage wurden insgesamt neun Fachrichtungen einbezogen, die im Bereich der Mitglieder des Oberprüfungsamtes beim BMVBS ausgebildet werden:

- Hochbau (IA)
- Städtebau (IB)
- Wasserwesen (IIa)
- Straßenwesen (IIc)
- Stadtbauwesen (IId)
- Bahnwesen (III)
- Vermessungs- und Liegenschaftswesen (V)
- Luftfahrttechnik (VII)
- Landespflege (VIII)

Die Fachrichtungen Maschinen- und Elektrotechnik (IV), Wehrtechnik (VI) und Umwelttechnik/Umweltschutz (IX) wurden aus unterschiedlichen Gründen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht betrachtet:

- im Bereich der Maschinen- und Elektrotechnik reichten die Fallzahlen auf Grund der geringen Absolventenzahlen für die Befragung nicht aus,
- die Fachrichtung Wehrtechnik ist ein weitgehend geschlossenes System mit wenigen Querverbindungen zu anderen Fachrichtungen und es ist dort bereits eine Reihe von Veränderungen bzw. Modernisierungen in der Ausbildung vorgenommen worden, die eine Vergleichbarkeit der Umfrageergebnisse erschwert hätten und
- in der Fachrichtung Umwelttechnik/Umweltschutz wurde Anfang 2010 bereits eine gesonderte schriftliche Umfrage mit vergleichbaren Fragestellungen durchgeführt und eine doppelte Befragung der Absolventen sollte vermieden werden (vgl. Delpino/Freund 2010).

Ziel der Umfrage war es, qualifizierte Daten für die Stärken- und Schwächenanalyse zu gewinnen und einen möglichst breiten Kenntnisstand über die Bewertung des Ausbildungsganges zum technischen Referendariat, über Berufskarrieren, Image, Bekanntheitsgrad und mögliche Verbesserungen der Ausbildung nach Einschätzung der Absolventen zu erhalten.

Adressaten der Befragung waren die Absolventen des technischen Referendariats der Jahrgänge 2000 bis 2009 sowie zweier älterer Jahresschnitte (1985 und 1995), um auch langfristige Trends zu erfassen.

Erhebung von Grundlageninformationen

Vom Oberprüfungsamt des BMVBS wurden dem Auftragnehmer die Namen (Vor- und Nachname zum Zeitpunkt des Abschlusses) der Absolventen des technischen Referendariats der ausgewählten Fachrichtungen für die zu befragenden Jahrgänge zur Verfügung gestellt. Zu einem Teil der jüngeren Jahrgänge wurden mit den Namen auch Privatanschriften oder die Daten der letzten Ausbildungsstelle übermittelt. Als Grundlage für die Durchführung der schriftlichen Befragung wurden in einem ersten Schritt aktuelle private und/oder dienstliche Anschriftsdaten zu den 2499 Namen der Absolventen unter Einbeziehung der vorhandenen Informationen (z.B. Studienfach, Berufstitel, Fachrichtung des Referendariats) recherchiert.

Dabei ergab sich erwartungsgemäß die Schwierigkeit, dass sich bei den Absolventen seit dem Abschluss des technischen Referendariats Namensänderungen durch eine Änderung des Familienstandes ergeben haben, Privatadressen durch einen Standortwechsel nicht mehr aktuell waren und Dienstadressen sich durch den Wechsel der Stelle geändert hatten.

Die Recherche bzw. Verifizierung der Adressdaten erfolgte im Schwerpunkt über das Internet und in öffentlich zugänglichen Telefonverzeichnissen. Daneben wurden informelle bzw. lokale Netzwerke von Assessoren (z.B. fachrichtungsbezogene Ehemaligengruppen), berufsständige Vereinigungen (Bundesverband der technischen Referendare, SRL) sowie fachbezogene Untergruppen im Business-Netzwerk „Xing“ angesprochen und nach dem „Schneeball-Prinzip“ als Multiplikatoren genutzt. Ergänzend konnten Adressinformationen durch eine Streuung der Information, dass eine Umfrage zum technischen Referendariat durchgeführt werden soll, über persönliche Kontakte sowie Datenbanken des Difu generiert und so weitere Absolventen identifiziert werden. Die Recherche in anderen Quellen (z.B. Ausbildungs- und Einstellungsbehörden, Institut für Städtebau, Fakultäten ausgewählter Hochschulen) erwies sich auf Grund nur rudimentär vorhandener Datenbestände als ungeeignet.

Der Fragebogenversand erfolgte blockweise nach Recherchefortschritt mit jeweils entsprechend angepassten Rücksendedaten. Insgesamt konnten 1644 Adressen recherchiert und Fragebögen verschickt werden (65,8 Prozent der Absolventen).

Übersicht 1: Umfrageversand nach Fachrichtungen

Fachrichtung	Absolventennamen erhalten	Versandte Fragebögen	Anteil in Prozent
Hochbau	357	217	60,8
Städtebau	473	372	78,6
Wasserwesen	205	153	74,6
Straßenwesen	214	132	61,7
Stadtbauwesen	125	70	56,0
Bahnwesen	55	43	78,2
Vermessung	945	567	60,0
Luftfahrttechnik	15	15	100,0
Landespflege	110	75	68,2
Summe	2499	1644	65,8

Deutsches Institut für Urbanistik 

Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Fragebogen

Der Fragebogen war in vier Abschnitte unterteilt (siehe Fragebogen im Anhang 1). Im ersten Abschnitt wurde nach allgemeinen persönlichen Angaben und Informationen zur Ausbildungsbiographie vor Antritt des technischen Referendariats gefragt. Der zweite Abschnitt fokussierte auf die Absolvierung des technischen Referendariats und den anschließenden beruflichen Werdegang als Assessor.

Im dritten Teil lag das Augenmerk auf der Erhebung von Bewertungen einzelner Elemente der Ausbildung des technischen Referendariats im Hinblick auf den jeweiligen beruflichen Werdegang sowie Vorschlägen und Hinweisen, die dazu geeignet sein könnten, die Ausbildung zu verbessern. Im letzten Teil stand schließlich die Frage im Vordergrund, wie bekannt das technische Referendariat ist, welches Image es hat und wie eine Stärkung oder Verbesserung dieses Images erreicht werden könnte.

Der Fragebogen bestand überwiegend aus geschlossenen Fragen, teilweise mit der Möglichkeit von Mehrfachnennungen.

Rücklauf

Insgesamt wurden 814 ausgefüllte Fragebögen zurückgesandt, 109 Fragebögen stellten sich als postalische Fehlläufer (unzustellbar bzw. es wurden fälschlicherweise Namensdoppelgänger angeschrieben) heraus. Bezogen auf die 1644 verschickten Fragebögen ergibt sich ein Umfragerücklauf von 49,5 Prozent, für die zugestellten Fragebögen (ohne Fehlläufer) beläuft sich der Wert auf 53 Prozent.

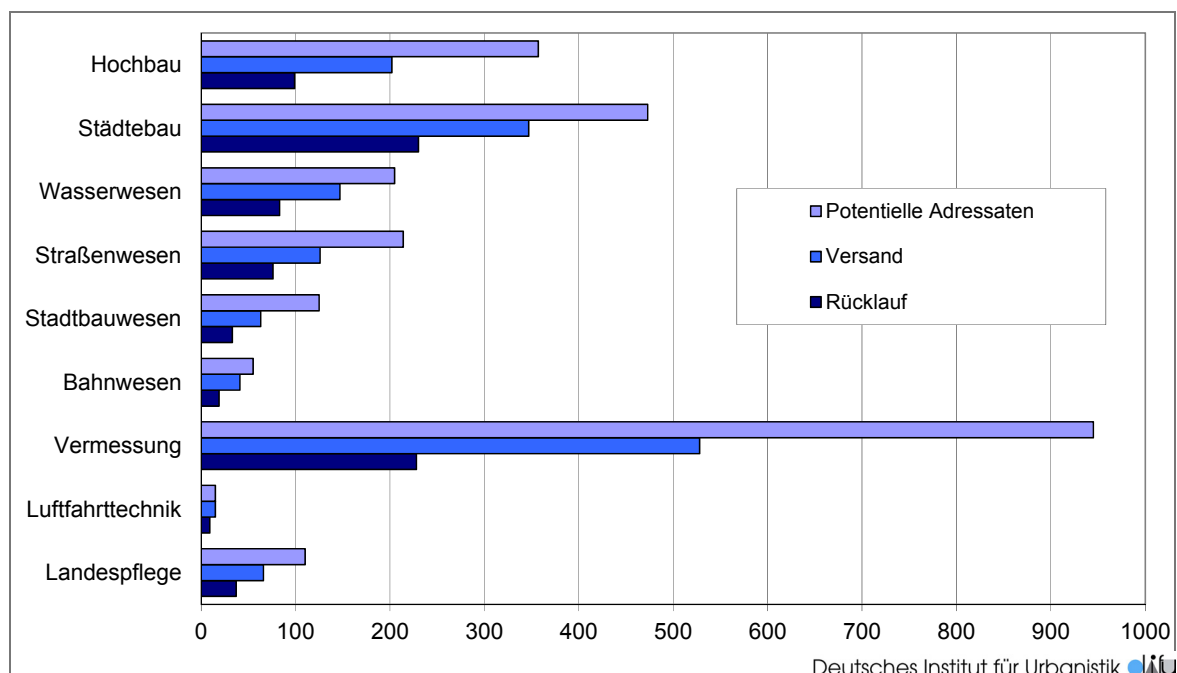
Übersicht 2: Umfragerücklauf nach Fachrichtungen

Fachrichtung	Ausgefüllte Fragebögen	Anteil an den versandten Fragebögen
Hochbau	99	45,6
Städtebau	230	61,8
Wasserwesen	83	54,2
Straßenwesen	76	57,6
Stadtbauwesen	33	47,1
Bahnwesen	19	44,2
Vermessung	228	40,2
Luftfahrttechnik	9	60,0
Landespflege	37	49,3
Summe	814	49,5

Deutsches Institut für Urbanistik 

Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Abbildung 7: Adressaten, Versand und Rücklauf nach Fachgebieten



Deutsches Institut für Urbanistik 

Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Alle neun Fachrichtungen und zwölf Abschlussjahrgänge, die im Rahmen der Erhebung betrachtet werden sollten, waren mit ausreichenden Fallzahlen im Rücklauf vertreten (Anteil jeweils zwischen 40 und knapp 62 Prozent) und enthielten keine systematischen Fehler, so dass die Verwertbarkeit der Daten gegeben war.

Zur Umfrageauswertung

In einem ersten Schritt wurde der Fragebogen nach Häufigkeiten der einzelnen Nennungen ausgewertet. Dabei zeigte sich bei den offenen Fragen bzw. bei den Fragen, die zusätzliche (erläuternde) offene Nennungen (z.B. unter „Sonstiges“) zuließen, dass eine reine Häufigkeitsauswertung nicht ohne weiteres möglich war. Hier enthielten die zurückgesandten Fragebögen eine Vielzahl von individuell formulierten Antworten. Bei Fragen, die mehrere offene Antwortmöglichkeiten enthielten, summierten sich die Nennungen teilweise auf einige hundert Antworten, die zunächst nicht direkt im Rahmen der Häufigkeitsberechnung ausgewertet werden konnten.

Daher wurden bei den offenen Nennungen zunächst Kategoriensets auf Basis der Antworten gebildet. Diesen übergreifenden Kategorien wurden dann die Antworten der Befragten zugeordnet – bei ausführlicheren Antworten wurden diese ggf. auf mehrere Kategorien aufgeteilt. Je nach Frage erfolgte diese Gruppierung fachrichtungsbezogen oder über die Gesamtheit der Absolventen. Die so entstandenen Kategorien wurden anschließend einer Häufigkeitsauswertung unterzogen.

Im Anschluss an die Häufigkeitsauswertung wurden – soweit angezeigt – differenzierende Auswertungen ausgewählter Fragestellungen nach Geschlechtern, nach Abschlussjahren und nach den Fachrichtungen des technischen Referendariats durchgeführt. Soweit die Struktur der Fragen es zuließ, erfolgte die Überprüfung bzw. Ermittlung möglicher statistischer Zusammenhänge zwischen einzelnen Fragestellungen oder Antwortausprägungen mittels Kreuztabellierungen. Im Ergebnis konnten hieraus Thesen abgeleitet werden, die in die Handlungsempfehlungen eingegangen sind.

Die Ergebnisse der schriftlichen Umfrage geben die Erfahrungen, Einschätzungen und Bewertungen weitgehend aus der „Innensicht“ von Absolventen des technischen Referendariats wieder. Um zur Kontrastierung etwas über die „Außenwahrnehmung“ des technischen Referendariats aus Sicht derer zu erfahren, die am Übergang zum Berufsleben stehen, wurde als Stichprobe eine Kurzumfrage bei „jungen“ Hochschulabsolventen der Jahre 2009 und 2010 ausgewählter ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge (Bauingenieurwesen, Architektur) an der RWTH Aachen angestrebt (siehe Fragebogen im Anhang 2). Auf Grund der aus Datenschutzgründen sehr rudimentären Adressdatei für die Kurzumfrage wurde leider kein einziger Fragebogen an das Difu zurückgesandt, so dass kontrastierende Erkenntnisse über die „Außensicht“ nicht in die Untersuchung zum technischen Referendariat einfließen konnten.

1.3.3 Fokusgruppengespräche

Neben der schriftlichen Befragung von Absolventen der großen Staatsprüfung dienten im zweiten Projektabschnitt Fokusgruppengespräche mit Schlüsselpersonen bestimmter Einrichtungen und Institutionen der Gewinnung von qualifizierten Informationen für die Stärken- und Schwächenanalyse. Zudem wurden mittels dieser interaktiven Gruppendiskussionen die (interdisziplinären) Kompetenzen der teilnehmenden Experten zur Erarbeitung von Handlungsstrategien und -optionen genutzt.

Es wurden vier halbtägige Gesprächsrunden mit insgesamt 39 Teilnehmern (jeweils zwischen sieben und 14) durchgeführt. Folgende Bereiche waren dabei mit der jeweils angegebenen Anzahl an Experten vertreten:

Übersicht 3: Fokusgruppengespräche: Teilnehmende Bereiche und jeweilige Anzahl beteiligter Experten

Bereich	Anzahl Experten
Stellen der öffentlichen Verwaltung (Bund, Länder, Kommunen) als (potenzielle) Arbeitgeber von Absolventen der großen Staatsprüfung	12
Stellen der privaten Wirtschaft	6
Hochschulen	1
Politik (Bund, Länder, Kommunen)	2
Berufs- und Wirtschaftsverbände	4
Vorstand und Kuratorium des Oberprüfungsamtes	5
Einstellungs- und Ausbildungsbehörden	7
Bundesverband der technischen Referendare/„aktive“ Referendare	2

Deutsches Institut für Urbanistik 

Bei der Besetzung der einzelnen Fokusgruppengespräche wurde eine bereichs- und fachübergreifende Besetzung angestrebt, um zu interdisziplinären und funktionsdifferenzierten Sichtweisen und damit zu einer möglichst vielschichtigen Auseinandersetzung sowie einer Verschiedenartigkeit von Aspekten und Einschätzungen zu gelangen.

Folgende inhaltliche Themenblöcke wurden auf Basis von Thesen des Deutschen Instituts für Urbanistik in allen vier Fokusgruppengesprächen behandelt (vgl. auch Anhang 3):

- Bedarf an technischen Assessoren
- technische Referendariatsstellen: Angebot und Nachfrage
- Qualitätsmerkmale von technischen Assessoren: Status quo und Weiterentwicklungsbedarf
- Ausbildung und Prüfung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Marken- und Imagebildung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge.

Die Gesprächstermine wurden protokolliert und parallel mit einem elektronischen Tonaufnahmegerät aufgezeichnet, um die Niederschriften im Nachgang überprüfen und ergänzen zu können. Die Auswertung der Fokusgruppengespräche erfolgte anonymisiert und mittels der Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse. Dabei wurden die Niederschriften zu den Gesprächsrunden mit dem Ziel der Reduktion auf fragestellungsrelevante Informationen zu bestimmten inhaltlichen Komplexen zusammengefasst, expliziert und kategorisiert.

2. Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Absolventen des technischen Referendariats

Zentraler Bestandteil der Untersuchung „Stärken-Schwächen-Analyse Technisches Referendariat“ war die Durchführung einer schriftlichen Umfrage (vgl. Kapitel 1.3.2) bei Absolventen von neun ausgewählten Fachrichtungen des technischen Referendariats aus insgesamt zwölf Abschlussjahrgängen, die mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens durchgeführt wurde. Dieser Fragebogen untergliedert sich in insgesamt vier Fragenkomplexe:

- Im ersten Teil (Abschnitt A) geht es um allgemeine persönliche Angaben und Fragen zur Ausbildungsbiographie vor dem Referendariat.
- Die Fragen des zweiten Teils (Abschnitt B) beschäftigen sich mit der Absolvierung des technischen Referendariats und dem anschließenden beruflichen Werdegang als Assessor.
- Im dritten Teil (Abschnitt C) werden Bewertungen des technischen Referendariats und Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung erhoben.
- Abschließend dient der vierte Teil (Abschnitt D) der Erhebung von Einschätzungen zum Image und Bekanntheitsgrad des technischen Referendariats sowie von Vorschlägen, wie eine Stärkung oder Verbesserung dieses Images erreicht werden könnte.

Insgesamt wurden 814 ausgefüllte Fragebögen zurückgesandt (entspricht einem Rücklauf von 49,5 Prozent). Im Folgenden wird die empirische Auswertung der schriftlichen Befragung dargestellt. Dabei werden allerdings nicht die Ergebnisse sämtlicher 42 Einzelfragen ausgeführt, da eine Reihe der Fragen nur als Referenz- oder Kontrollfragen dienten, um in Berechnungen die Ergebnisse zu unterschiedlichen Einzelthemen miteinander verknüpfen zu können.

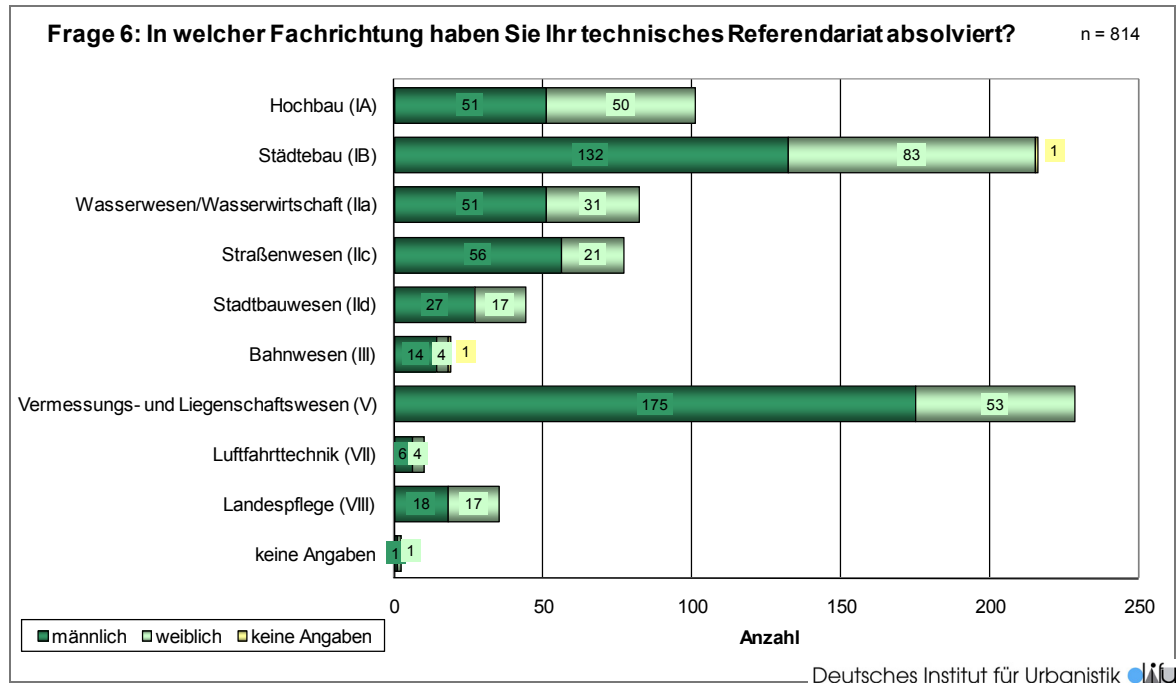
2.1 Absolvierung des technischen Referendariats

In diesem Fragenkomplex wurden die Befragten gebeten, Antworten zu Durchführung und Ablauf ihres technischen Referendariats zu geben. Dazu gehören zum einen Fragen nach der absolvierten Fachrichtung, dem Ausbildungsbundesland sowie dem Gesamturteil des Abschlusses, zum anderen Informationen zu Berufs- und Ausbildungsphasen vor einer Referendariatsbewerbung und dazu, wie die Befragten von dieser Qualifizierungsmöglichkeit Kenntnis erhalten haben, welche Entscheidungsgründe letztlich ausschlaggebend waren und ob sie sich rückblickend betrachtet erneut so entscheiden würden.

Fachrichtung

Im Umfragerücklauf mit Abstand am stärksten vertreten sind die Fachrichtungen Vermessungs- und Liegenschaftswesen (Anteil am Gesamtrücklauf: 28 Prozent) und Städtebau (27 Prozent), gefolgt von den Fachrichtungen Hochbau (12 Prozent), Wasserwesen/Wasserwirtschaft (10 Prozent) und Straßenwesen (9 Prozent) im Mittelfeld. Stadtbauwesen (5 Prozent), Landespflege (5 Prozent), Bahnwesen (2 Prozent) und Luftfahrttechnik (1 Prozent) spielen eine entsprechend geringere Rolle (vgl. Abbildung 8). Diese Verteilung entspricht weitgehend auch dem Verhältnis der Anteile der einzelnen Fachrichtungen an den tatsächlichen Absolventenzahlen des technischen Referendariats. Eine Verschiebung gibt es bei der Fachrichtung Städtebau, die im Umfragerücklauf um etwa 9 Prozent stärker als bei den Absolventenzahlen vertreten ist, sowie der Fachrichtung Vermessungs- und Liegenschaftswesen, deren Rücklauf im gleichen Verhältnis geringer ausfällt (vgl. auch Kapitel 1.3.2).

Abbildung 8: Fachrichtung des technischen Referendariats (n=814)



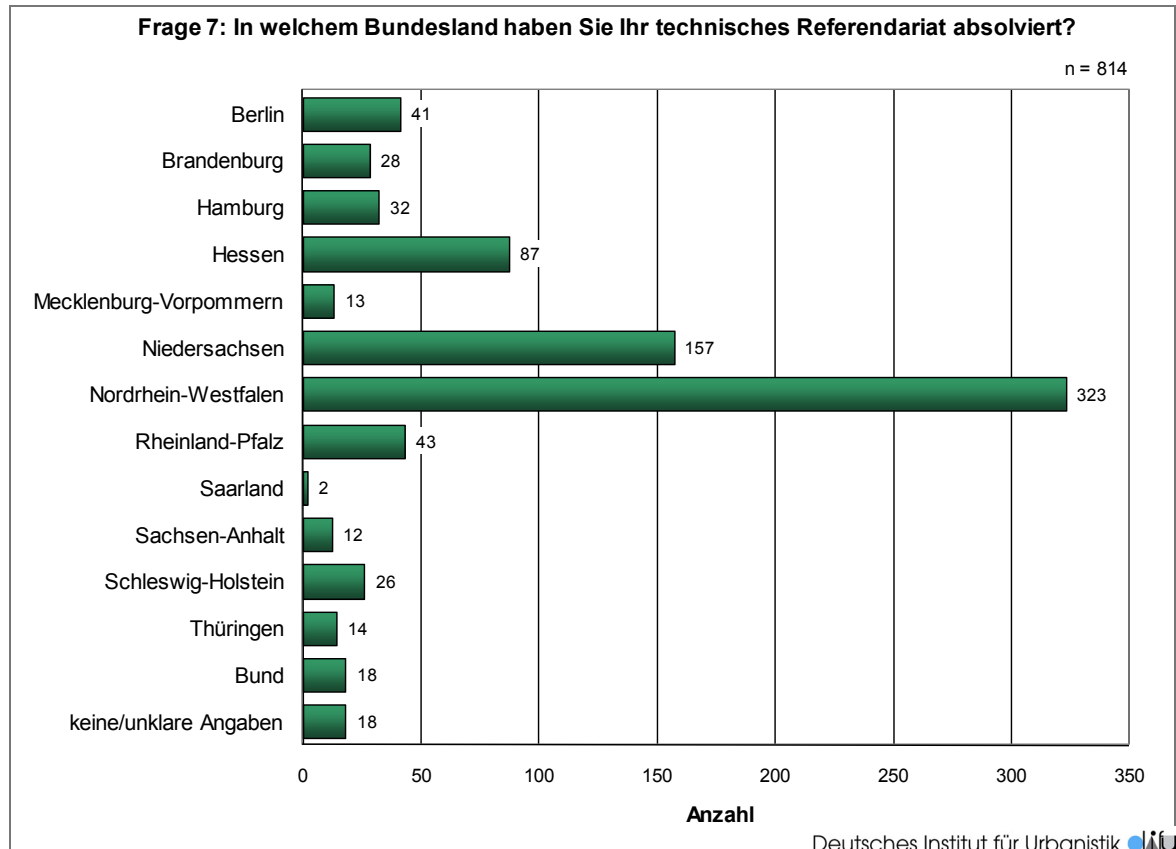
Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Bei der Betrachtung nach Geschlechtern fällt auf, dass Frauen in den Fachrichtungen Hochbau und Landespflege (jeweils fast 50 Prozent) sowie Städtebau und Stadtbauwesen (jeweils 38 Prozent) vergleichsweise stark vertreten sind, in den anderen Fachrichtungen hingegen deutlich geringer. Dies bestätigt das Bild, dass Frauen in vielen – vor allem stark technisch orientierten – Ingenieursstudiengängen immer noch in der Minderheit sind. Bei den Studienanfängern in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen lag der Anteil der Frauen in den letzten Jahren bei etwa 21 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009: 12).

Ausbildungsbundesland

Bei der Frage nach dem Bundesland, in dem das technische Referendariat absolviert wurde (nur Mitgliedsländer des Oberprüfungsamtes), zeigt sich, dass die meisten Referendare – mit deutlichem Abstand – in Nordrhein-Westfalen (Anteil am Gesamtrücklauf: 40 Prozent) ausgebildet wurden, gefolgt von Niedersachsen (19 Prozent), Hessen (11 Prozent), Rheinland-Pfalz und Berlin (beide 5 Prozent). Alle anderen Bundesländer haben mit 1 bis 3 Prozent eher geringe Anteile am Gesamtvolumen (vgl. Abbildung 9). Dies ist unter anderem auf unterschiedliche Angebote an Ausbildungsstellen in den Bundesländern zurückzuführen.

Abbildung 9: Ausbildungsbundesland (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

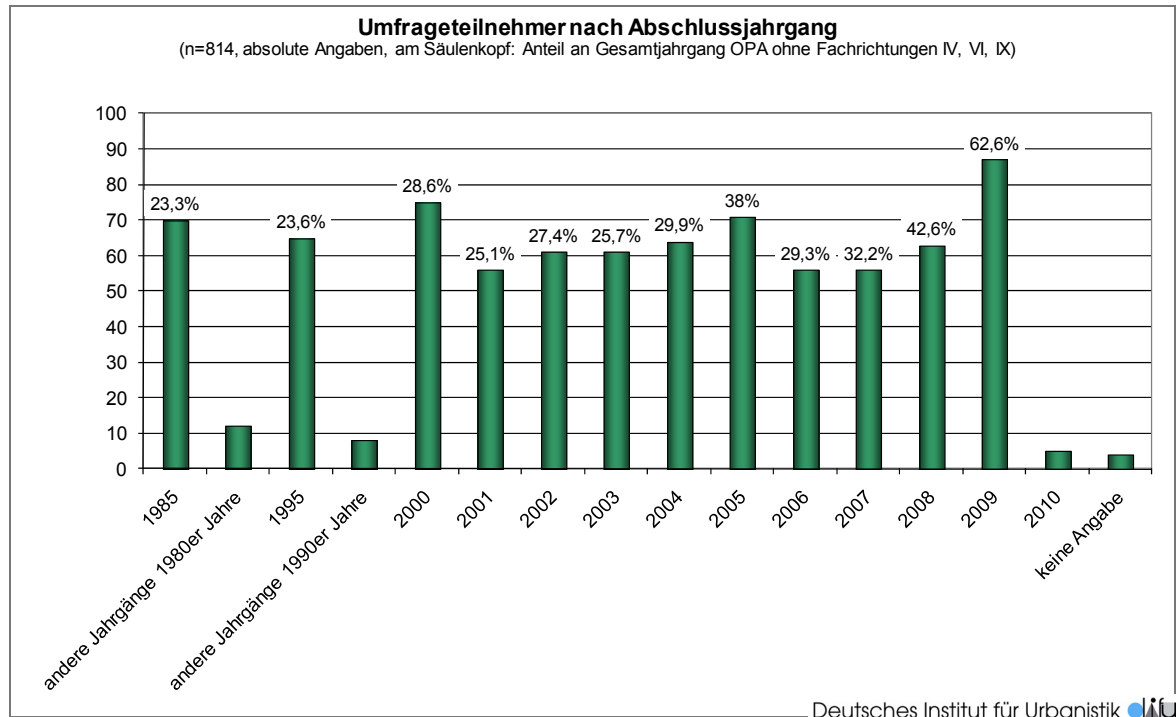
Abschlussjahr

Im Rahmen der Umfrage wurden Absolventen der neun oben dargestellten Fachrichtungen der Jahrgänge 2000 bis 2009 sowie zweier ergänzender Jahresschnitte 1985 und 1995 befragt (vgl. Kapitel 1.3.2). Zur Kontrolle und Bewertung der Verteilung des Rücklaufs auf die einzelnen Jahrgänge wurde im Fragebogen auch das Abschlussjahr erhoben.

Der Fragebogenrücklauf bezogen auf die Abschlussjahre variiert sowohl im Vergleich der Jahre untereinander wie auch im Bezug auf den prozentualen Anteil der Gesamtzahl der Absolventen beim Oberprüfungsamt im jeweiligen Jahr. Diese Variation begründet sich durch unterschiedlich erfolgreiche Adressrecherchen für die Absolventen (insbesondere bei den älteren Jahrgängen), wobei wenig überraschend die Absolventen des jüngsten Jahrgangs 2009 noch am besten zu erreichen waren.

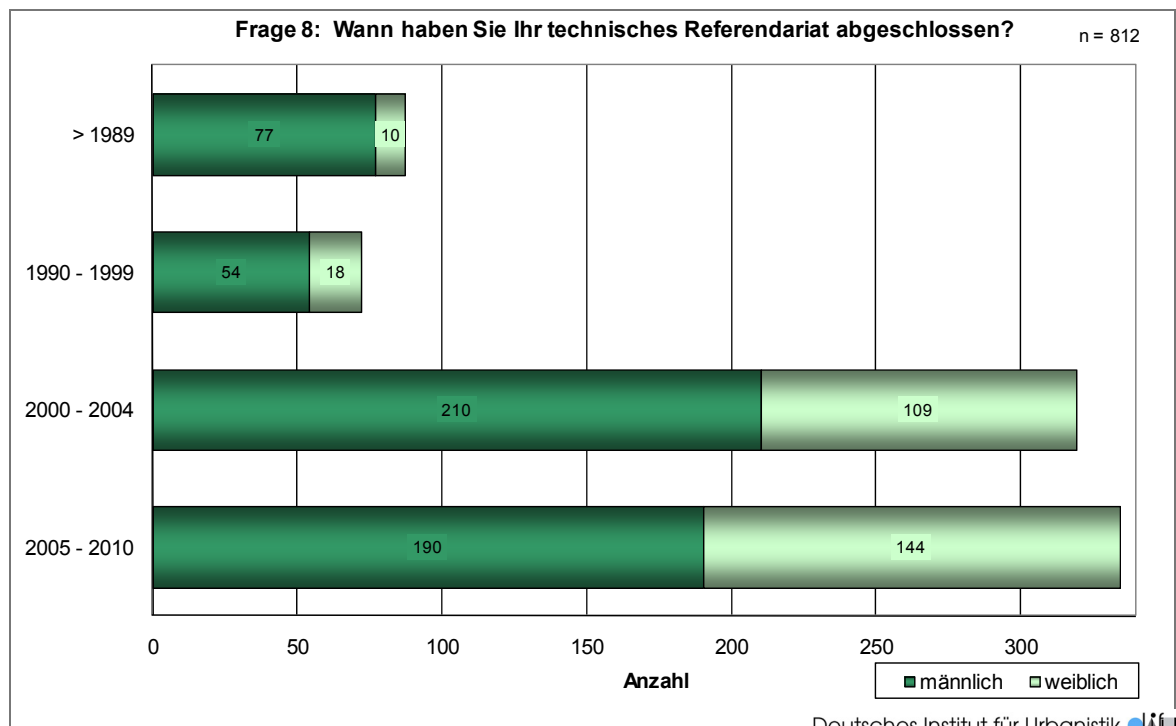
Daneben fällt bei Betrachtung der Auswertung (vgl. Abbildung 10) auf, dass auch Absolventen aus anderen Jahrgängen als den ursprünglich angeschriebenen an der Umfrage teilgenommen haben. Dies hat zwei unterschiedliche Ursachen: zum einen wurden Fragebögen an Freunde, Bekannte oder Kollegen weitergereicht, die ebenfalls eine Referendarausbildung in einer der befragten Fachrichtungen absolviert haben (Multiplikatoreffekt), zum anderen stimmt teilweise die Zuordnung des Abschlussjahrgangs in der offiziellen Erfassungsstatistik des Oberprüfungsamtes – die Grundlage für Adressrecherche und Versand war – nicht mit dem tatsächlichen Abschlussjahr des Absolventen überein. Für die empirische Auswertung der Umfrage spielen diese Streuungen keine Rolle, da alle Fragebögen aus den „richtigen“ Fachrichtungen in die Auswertung eingeflossen sind.

Abbildung 10: Abschlussjahrgang (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Abbildung 11: Umfrageteilnehmer nach Abschlussjahrgang und Geschlecht (gruppiert, n=812)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Betrachtet man die Abschlussjahrgänge nach Geschlechtern, so wird insbesondere bei einer Gruppierung nach Jahresblöcken deutlich, wie stark der Anteil der Frauen in der Ausbildung zum technischen Referendariat seit den 1980er Jahren zugenommen hat: in den 1980er Jahren lag der

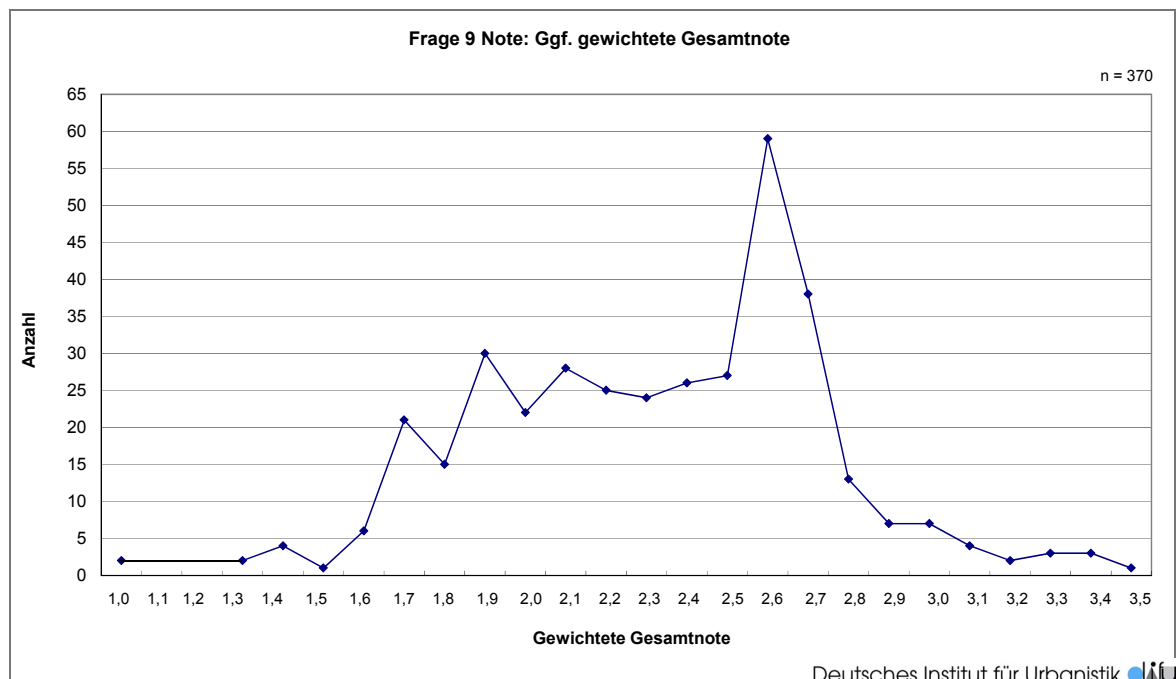
Frauenanteil noch bei rund 11 Prozent und hat sich bis zu den aktuellen Abschlussjahrgängen mit 43 Prozent fast vervierfacht (vgl. Abbildung 11).

Gesamturteil

Alle Absolventen, die den Fragebogen zurückgesendet haben (n=814), haben auch die Frage nach dem Gesamturteil mit dem sie das technische Referendariat abgeschlossen haben, beantwortet: mit dem Urteil „sehr gut“ schlossen 2 Prozent ab, mit „gut“ die deutliche Mehrheit von 58 Prozent, mit „befriedigend“ 37 Prozent und mit „ausreichend“ knapp 1 Prozent. Keine Angabe machten 2 Prozent der Befragten.

Die zusätzliche Frage nach der gewichteten Gesamtnote beantworteten knapp mehr als die Hälfte der Befragten (55 Prozent, n=444). Hier bestätigt sich das Bild der zusammengefassten Gesamtnote mit einem Schwerpunkt der Verteilung in einem Notenbereich von 1,7 bis 2,8 und einer Spitze bei 2,6 (entspricht einem „ausreichend“; vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Gewichtete Gesamtnote (n=370)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Bewerbung für das technische Referendariat

Im Rahmen des Frageblocks zur Absolvierung des technischen Referendariats wurde auch erhoben, ob eine Bewerbung für diesen Ausbildungsgang direkt im Anschluss an ein Studium, aus einer beruflichen Tätigkeit oder aus einer Nicht-Erwerbstätigkeit heraus erfolgte.

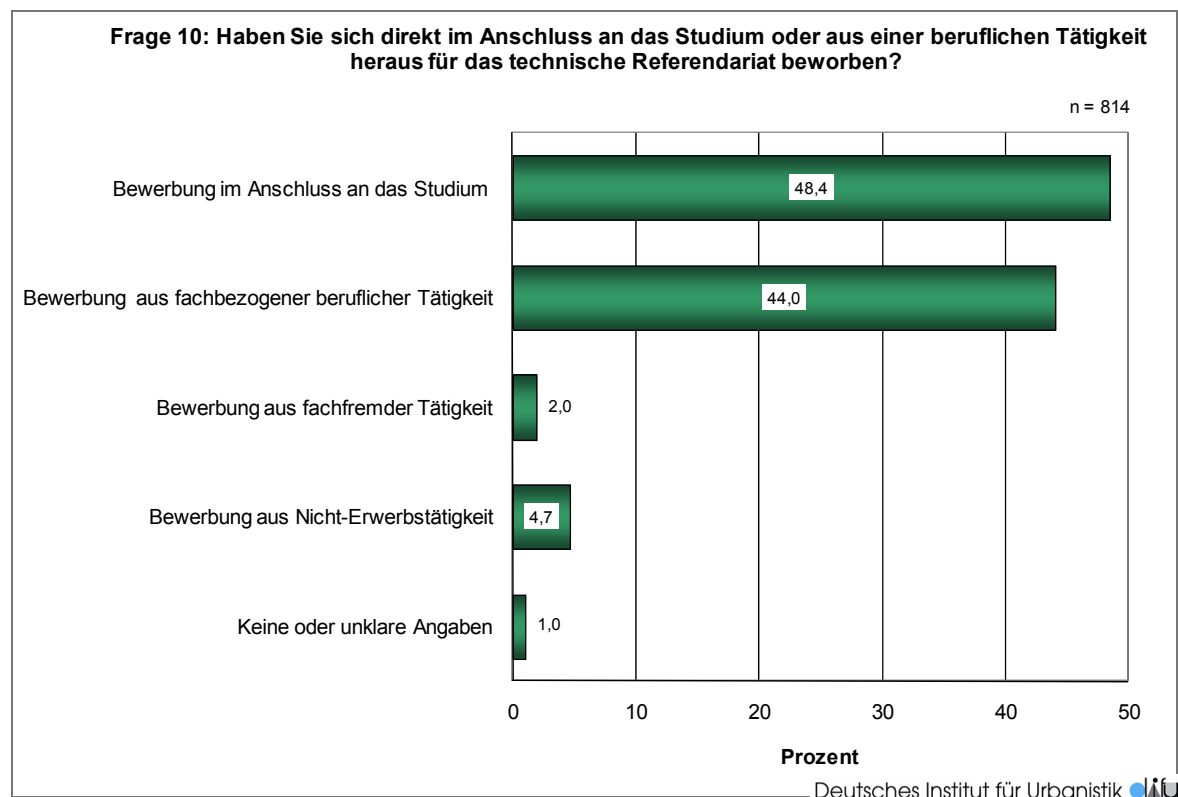
Dabei zeigen sich zwei dominierte Antwortkategorien: die Mehrheit (fast die Hälfte) aller Befragten hat sich direkt im Anschluss an ihr Studium für das technische Referendariat beworben (48,4 Prozent), gefolgt von einer annähernd ähnlich großen Gruppe (44 Prozent), die sich aus einer fachbezogenen beruflichen Tätigkeit heraus für die Ausbildung interessierte. Dies deutet darauf hin, dass die geringe Höhe der Ausbildungsvergütung während der Ausbildung des technischen Referendariats kein wesentlicher Hinderungsgrund für eine Bewerbung zu sein scheint. Am häufigsten handelt es sich bei der fachbezogenen beruflichen Tätigkeit um eine Beschäftigung in einem Ingenieur-, Planungs- oder Vermessungsbüro (23,5 Prozent), gefolgt von Tätigkeiten in

Wissenschaft oder Forschung (7,9 Prozent), in einem anderen Unternehmen der Privatwirtschaft, dass nicht in die Kategorie der vorgenannten Büros fällt (4,8 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (4,3 Prozent) oder als Selbstständiger (1,7 Prozent).

Bewerbungen aus einer fachfremden beruflichen Tätigkeit, bei der es sich meist um den Pflichtwehrdienst oder eine Laufbahn bei der Bundeswehr handelte, werden hingegen selten genannt (2 Prozent). Auch die Bewerberinnen und Bewerber aus Nicht-Erwerbstätigkeit bilden mit 4,7 Prozent nur eine kleine Gruppe. Nicht-Erwerbstätigkeit bedeutet in diesen Fällen meist Arbeitslosigkeit, nur in Einzelfällen Elternzeit oder andere Nicht-Erwerbsphasen. Keine oder unklare Angaben machten rund 1 Prozent der Befragten (vgl. Abbildung 13).

Betrachtet man die einzelnen Fachrichtungen im Detail, so zeigen sich teilweise fachspezifische Unterschiede: in der Fachrichtung Hochbau erfolgt eine Bewerbung überdurchschnittlich oft aus einer fachbezogenen Tätigkeit in einem Ingenieur- oder Vermessungsbüro (66,3 Prozent) und vergleichsweise selten im Anschluss an das Studium (12,9 Prozent). Umgekehrt verhält es sich bei der Fachrichtung Vermessungs- und Liegenschaftswesen, wo mehr als zwei Drittel der Bewerbungen – und damit häufiger als in allen anderen Fachrichtungen – im Anschluss an das Studium erfolgen (71,5 Prozent) und gleichzeitig sehr selten aus einer fachbezogenen Tätigkeit in einem Ingenieur- oder Vermessungsbüro (8,3 Prozent). In der Fachrichtung Luftfahrttechnik haben sich ebenfalls sehr viele Absolventen im Anschluss an das Studium (60 Prozent), aber auch überdurchschnittlich häufig aus einer fachbezogenen Tätigkeit in einem Unternehmen der Privatwirtschaft (30 Prozent) beworben. Auffällig ist daneben auch die Fachrichtung Landespflege, in der mit 22,9 Prozent unterdurchschnittlich viele Bewerbungen im Anschluss an das Studium erfolgen, dafür aber auch die Bewerbungen aus einer Ingenieurbürotätigkeit heraus eher häufig sind (31,4 Prozent). Gleichzeitig ist auch die Bewerbung aus der Arbeitslosigkeit in der Fachrichtung Landespflege mit 11,4 Prozent häufiger vertreten. Die Auswahl des Berufsweges Assessor scheint in aller Regel auf Grundlage von Vorinformationen, bewusst und zielgerichtet zu erfolgen.

Abbildung 13: Bewerbung für das technische Referendariat (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Insgesamt muss allerdings einschränkend angemerkt werden, dass das Verteilungsbild in Abbildung 13 nur die Absolventenantworten wiedergibt, aber nicht unbedingt dem Bild der Bewerberlage für angebotene Referendariatsstellen entsprechen muss (unter Umständen könnte der Anteil einer Bewerbung aus Nicht-Erwerbstätigkeit dann höher sein, worauf die Antworten in Frage 12 hindeuten).

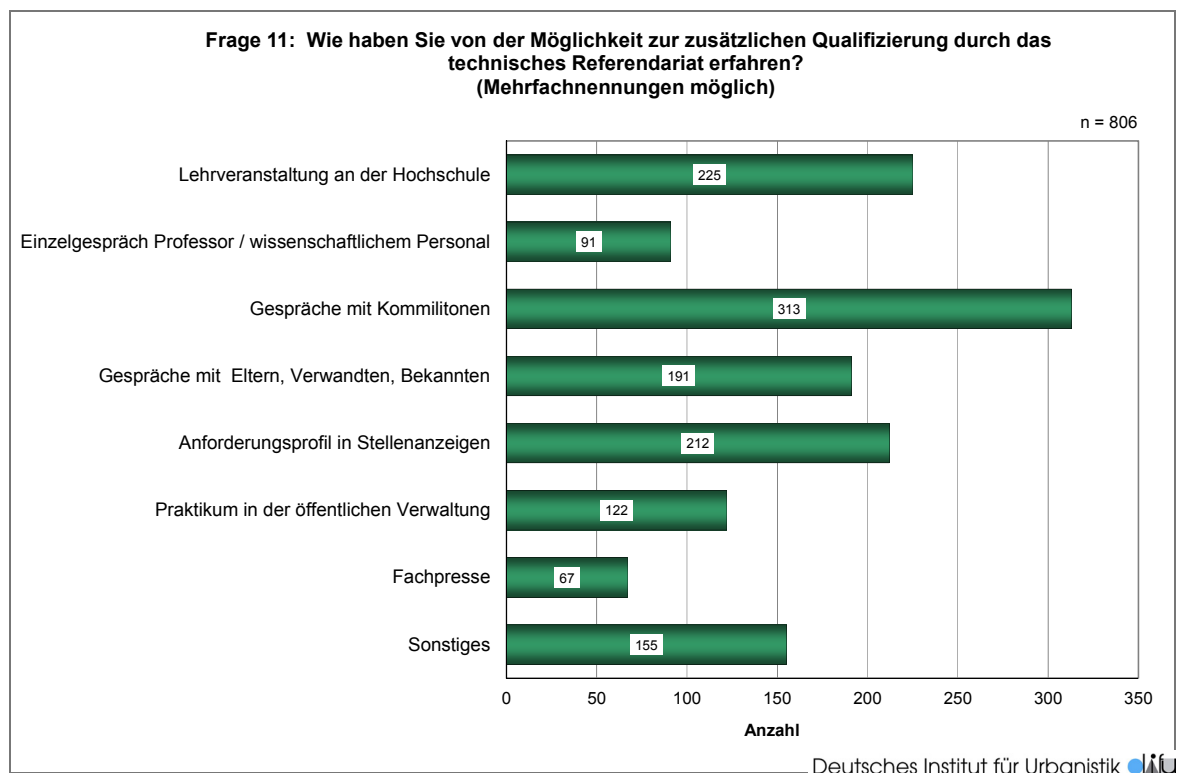
Kenntnis vom technischen Referendariat

In den Antworten auf die Frage, wie die Assessoren vor einer Bewerbung überhaupt von der Möglichkeit einer zusätzlichen Qualifizierung durch das technische Referendariat erfahren haben, zeigt sich sehr deutlich die diesbezügliche Rolle der Hochschulen (vgl. Abbildung 14). Sie sind und waren nach Einschätzung der Befragten wichtige Informationsmultiplikatoren, und müssen in einem zukünftigen Konzept zur Stärkung des Referendariats eine zentrale Rolle spielen.

Am häufigsten werden Gespräche mit Kommilitonen (313 Nennungen) und Lehrveranstaltungen an der Hochschule (225 Nennungen) als Informationsquellen genannt. Hinweise auf das technische Referendariat aus Einzelgesprächen mit Professoren oder anderem wissenschaftlichen Personal werden hingegen deutlich seltener erwähnt (91 Nennungen).

Eine wichtige Rolle spielen auch zum einen die in Anzeigen für Stellen im technischen Dienst beschriebenen Anforderungsprofile, in denen die Große Staatsprüfung bzw. die Befähigung für den höheren Dienst als Einstellungsvoraussetzung erwähnt wird (212 Nennungen), zum anderen Gespräche mit Eltern, Verwandten oder Bekannten, die vom Referendariat Kenntnis haben oder selbst über eine entsprechende Qualifizierung verfügen und so als Multiplikatoren fungieren (191 Nennungen). Auch im Rahmen von Praktika in der öffentlichen Verwaltung haben einige Bewerber Kenntnis vom Ausbildungsgang erhalten (122 Nennungen).

Abbildung 14: Hinweis auf Möglichkeit zur zusätzlichen Qualifizierung (n=806)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Neben diesen Antwortkategorien gibt es eine Vielzahl von weiteren Informationsquellen, die von den Befragten erwähnt wurden und unter „Sonstiges“ zusammengefasst sind (155 Nennungen). Das Spektrum reicht hier von Recherchen aus Eigeninitiative über Praktika in Ingenieurbüros, Gespräche mit Arbeitskollegen, berufliche Kontakte mit Stellen der öffentlichen Verwaltung, Berufsberatung des Arbeitsamtes (teilweise bereits während der Schulzeit) bis hin zu einfachem Zufall.

Bei einer fachspezifischen Betrachtung zeigen sich nur wenige Unterschiede zwischen den Ausbildungsgängen. Aber es fällt auf, dass die Information im Rahmen von Lehrveranstaltung in der Fachrichtung Hochbau so gut wie keine Rolle spielt (3 Prozent), beim Vermessungs- und Liegenschaftswesen aber überdurchschnittlich oft genannt wurde (47,8 Prozent). Für die Vermesser sind die Gespräche mit Kommilitonen die wichtigste Informationsquelle (53,9 Prozent), bei den Hochbauern sind es die Gespräche mit Eltern, Verwandten oder Bekannten (36,4 Prozent). Besonders auffällig ist in der Fachrichtung Bahnwesen mit 68,4 Prozent die offenbar zentrale Bedeutung von Anforderungsprofilen in Stellenanzeigen als Hinweis auf die Referendarausbildung.

Entscheidungsgrund für das technische Referendariat

Neben der Frage nach der Kenntnis von der Qualifizierungsmöglichkeit durch ein technisches Referendariat ist auch von Interesse, was bei den Befragten letztendlich konkret zur Entscheidung für die Ausbildung geführt hat (vgl. Abbildung 15).

Mit 535 Nennungen war der häufigste Entscheidungsgrund das Ziel einer Anstellung im öffentlichen Dienst. Sehr wichtig war auch die das Studium ergänzende Möglichkeit zur Weiterqualifizierung – die im technischen Referendariat gesehen wurde – in verschiedenen berufsbezogenen Bereichen. Die meisten Nennungen beziehen sich auf die fachliche Weiterqualifizierung im Bereich Recht (418 Nennungen), gefolgt von der zusätzlichen Qualifizierung in Führung (320 Nennungen), im Verwaltungswesen (265 Nennungen) und in Managementkompetenzen (180 Nennungen).

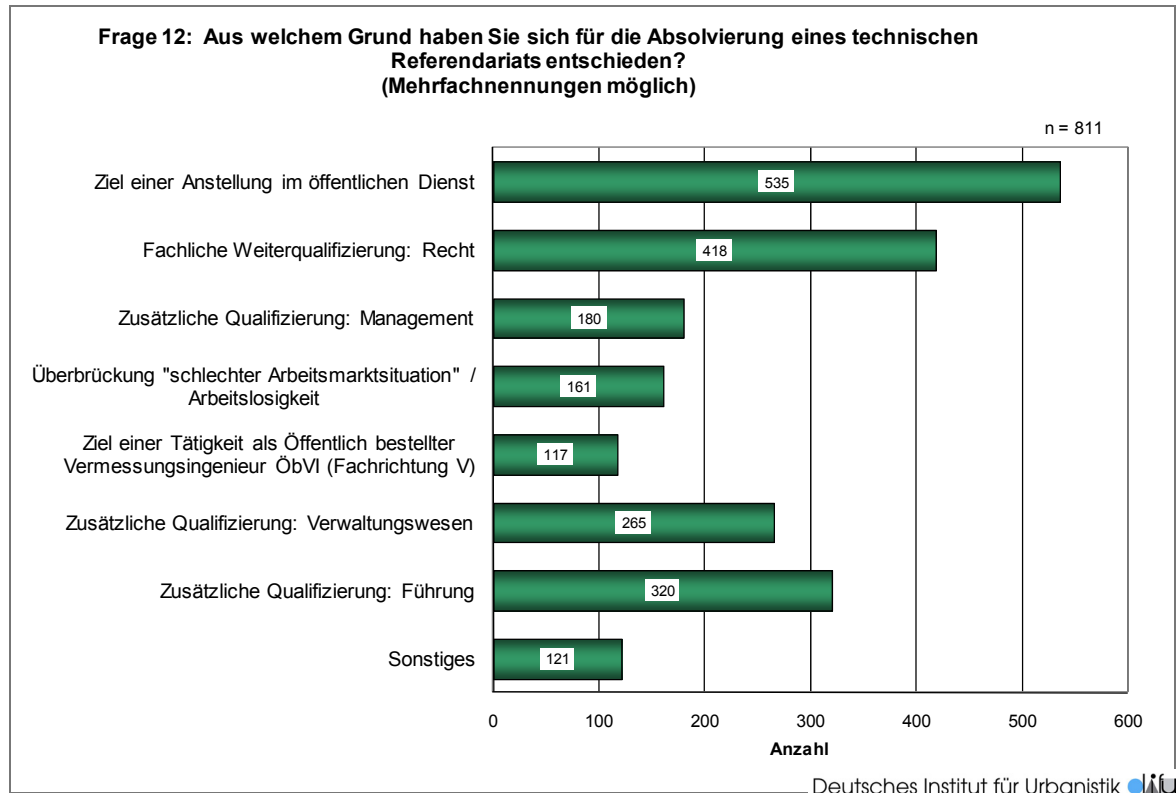
Immerhin 161 der Assessoren nannten als entscheidungsleitend auch die Absicht eine in ihrer jeweiligen Fachrichtung zum Bewerbungszeitpunkt oder in der mittel- bis langfristigen Zukunft schlechte Arbeitsmarktsituation bzw. eine befürchtete oder bereits eingetretene Arbeitslosigkeit zu überbrücken.

Konkret auf ein bestimmtes Berufsziel bezogen ist die ausschließlich die Gruppe der Referendare im Vermessungswesen betreffende Antwort, dass der Entscheidung für die Ausbildung das Ziel einer Tätigkeit als Öffentlich bestellter Vermessungsingenieur (ÖbVI) zu Grunde lag (117 Nennungen) und ausschließlich von Absolventen des Vermessungswesens beantwortet wurde.

Zu weiteren Entscheidungsgründen, die mit 121 Nennungen unter „Sonstiges“ zusammengefasst sind, gehören beispielsweise ein angestrebter Aufstieg innerhalb des öffentlichen Dienstes, eine generelle Verbesserung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit Eröffnung von Entscheidungsmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Arbeitgebern (öffentlich und privat), der Erwerb von Arbeitspraxis in Ergänzung zum Studium, die in der Ausbildung vermutete Themenvielfalt, das Interesse an der – sehr fachspezifisch motivierten – Möglichkeit zum Erwerb eines Piloten- oder Lokführerscheins und auch wieder der Zufall.

Auch bei der Beantwortung der Frage 12 zeigen sich teilweise fachbezogene Unterschiede in den Entscheidungsgründen. So ist das Ziel einer Anstellung im öffentlichen Dienst von Absolventen der Fachrichtungen Straßenwesen (77,9 Prozent), Bahnwesen (89,5 Prozent) und Landespflege (80 Prozent) überdurchschnittlich häufiger angegeben worden. Die rechtliche Weiterqualifizierung war in den Fachrichtungen Hochbau und Städtebau (65,3 bzw. 78,6 Prozent) für die Absolventen besonders wichtig, im Straßenwesen und Vermessungswesen (31,2 bzw. 31,1 Prozent) dagegen eher unwichtig. Daneben lag im Hochbau die Bedeutung einer zusätzlichen Qualifizierung im Bereich Management mit 45,5 Prozent doppelt so hoch wie im Gesamtdurchschnitt. Nicht überraschend ist für die Hälfte aller Absolventen des Vermessungs- und Liegenschaftswesen eine Tätigkeit als Öffentlich bestellter Vermessungsingenieur das Ziel gewesen.

Abbildung 15: Entscheidungsgrund für das technische Referendariat (n=811)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Auf die Frage, ob sich die Assessoren unter Einbeziehung ihrer individuellen mit der Ausbildung gemachten Erfahrungen noch einmal für ein technisches Referendariat entscheiden würden, antwortet die sehr große Mehrheit von 94,6 Prozent der Befragten, dass sie sich erneut so entscheiden würden. Nur 4,7 Prozent der Assessoren würden sich – stünden sie erneut von der Entscheidung – gegen den Ausbildungsgang des technischen Referendariats wenden (vgl. Abbildung 16).

Als Gründe für eine negative Entscheidung führen sie u.a. an:

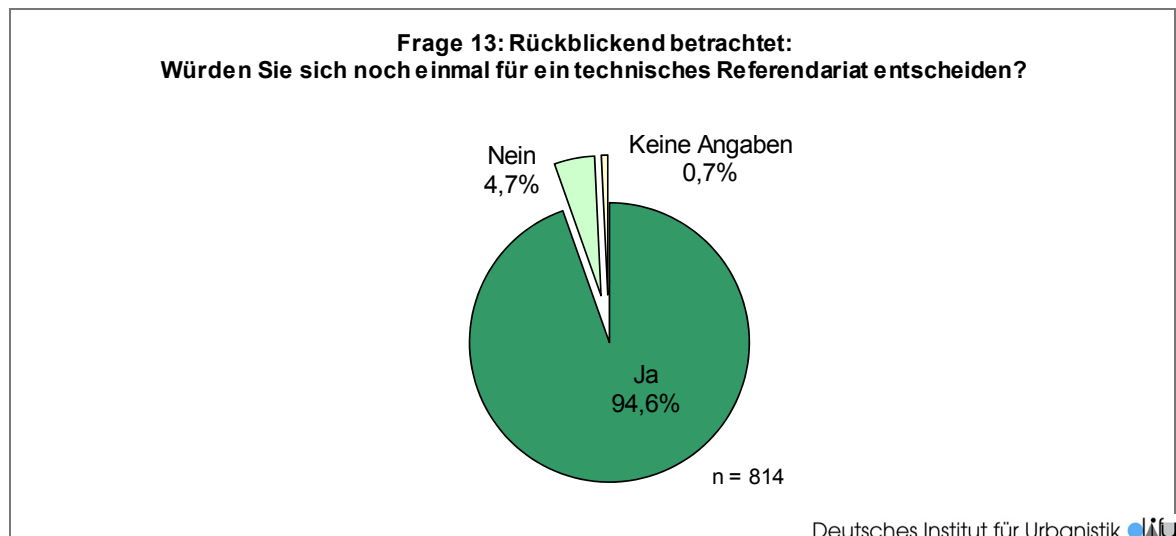
- in der öffentlichen Verwaltung bestehen trotz der Ausbildung nur geringe Karriereaussichten,
- im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind die Beschäftigungsperspektiven eher unattraktiv,
- es besteht kein Erfordernis für den Erwerb der Laufbahnbefähigung mehr,
- auf Grund fehlender Übernahmegarantien besteht eine mangelnde berufliche Perspektive und
- bei Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb der öffentlichen Verwaltung hat der Abschluss keine Vorteile.

Weitere negative Entscheidungsgründe werden in der Ausbildung selbst gesehen:

- die Dauer der Ausbildung ist zu lang,
- die Betreuung während der Ausbildung sowie die Ausbildungsorganisation ist schlecht (z.B. häufiger „Leerlauf“),
- die Ausbildung ist demotivierend,
- in den Kommunen besteht nur ein geringer Bekanntheitsgrad des Referendariats, der mit einem konkreten Desinteresse an der Ausbildung (beispielsweise von Seiten der Kolleginnen und Kollegen) einhergeht und
- der Aufwand und die Belastung durch Ausbildung und Prüfung sind zu groß.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Absolventen die Ausbildung des technischen Referendariats ganz überwiegend für sinnvoll halten, die Qualität schätzen und Vorteile für die berufliche Karriere durch die im Rahmen der Ausbildung erhaltene Qualifizierung sehen.

Abbildung 16: Entscheidungsgrund für das technische Referendariat (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

2.2 Beruflicher Werdegang der Absolventen

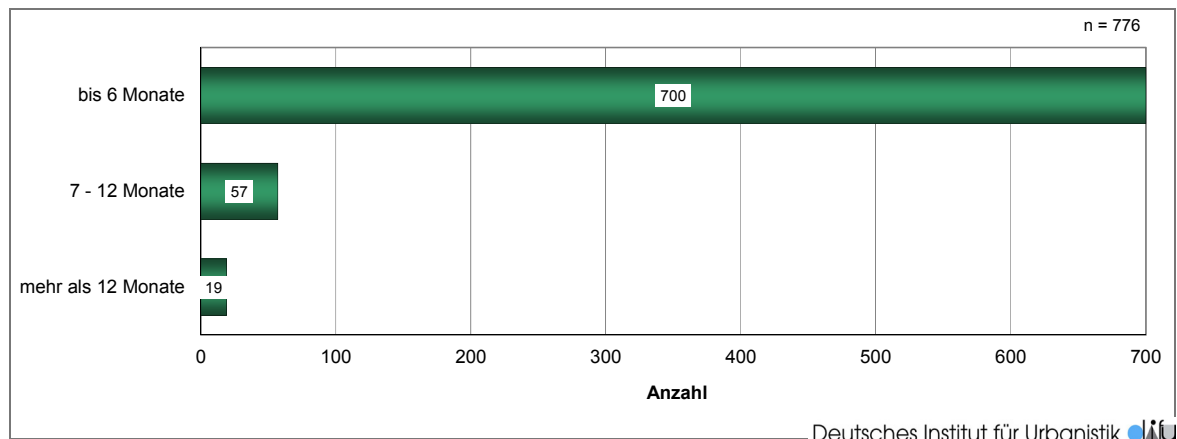
Der Schwerpunkt der Fragen zum beruflichen Werdegang der Referendare nach erfolgreichem Abschluss liegt auf der Betrachtung des ersten Beschäftigungsverhältnisses nach dem Referendariat. Daneben werden auch Informationen zum weiteren beruflichen Werdegang und der Karriereentwicklung nach diesem ersten Beschäftigungsverhältnis erhoben.

Erstes Beschäftigungsverhältnis nach Abschluss des technischen Referendariats

Ausgehend von der These, dass die im Rahmen des technischen Referendariats erworbene zusätzliche Qualifizierung die Position der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt mindestens deutlich, wenn nicht gar erheblich verbessert, wurden in der Befragung auch Informationen zum beruflichen Werdegang der Assessoren nach Abschluss der Ausbildung erhoben. Dazu gehören unter anderem Fragen nach der Wartezeit bis zu einem ersten Beschäftigungsverhältnis, nach der „Qualifikationsrichtigkeit“ der Tätigkeit, der Stellensicherheit, dem Beschäftigungsumfang sowie der Karriereentwicklung. Geantwortet haben auf diese Fragen insgesamt 804 Absolventen.

Die durchschnittliche Wartezeit zwischen Abschluss des technischen Referendariats und Berufseinstieg lag nach Angaben der Assessoren bei der großen Mehrheit unter einem halben Jahr (90,2 Prozent). Nur vergleichsweise wenige Absolventen hatten eine längere Zwischenzeit von bis zu einem Jahr (7,3 Prozent) oder länger (2,4 Prozent) – davon nur vereinzelte mehrjährige Wartezeiten – zu überwinden. Bei detaillierter Betrachtung der Gruppe mit Wartezeiten bis zu einem halben Jahr, so zeigt sich, dass rund zwei Drittel der Absolventen innerhalb der ersten beiden Monate nach Abschluss in ein Beschäftigungsverhältnis getreten sind: 22,9 Prozent antworteten keine Wartezeit gehabt zu haben – was auf eine teilweise direkte Übernahme in einer der Ausbildungsbehörden oder mit der Abschlussprüfung parallel laufende Bewerbungen hindeutet, einen Monat warteten 27,8 Prozent und zwei Monate 14,8 Prozent (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Durchschnittliche Wartezeit zwischen Abschluss des technischen Referendariats und Antritt des ersten Beschäftigungsverhältnisses (n=776)

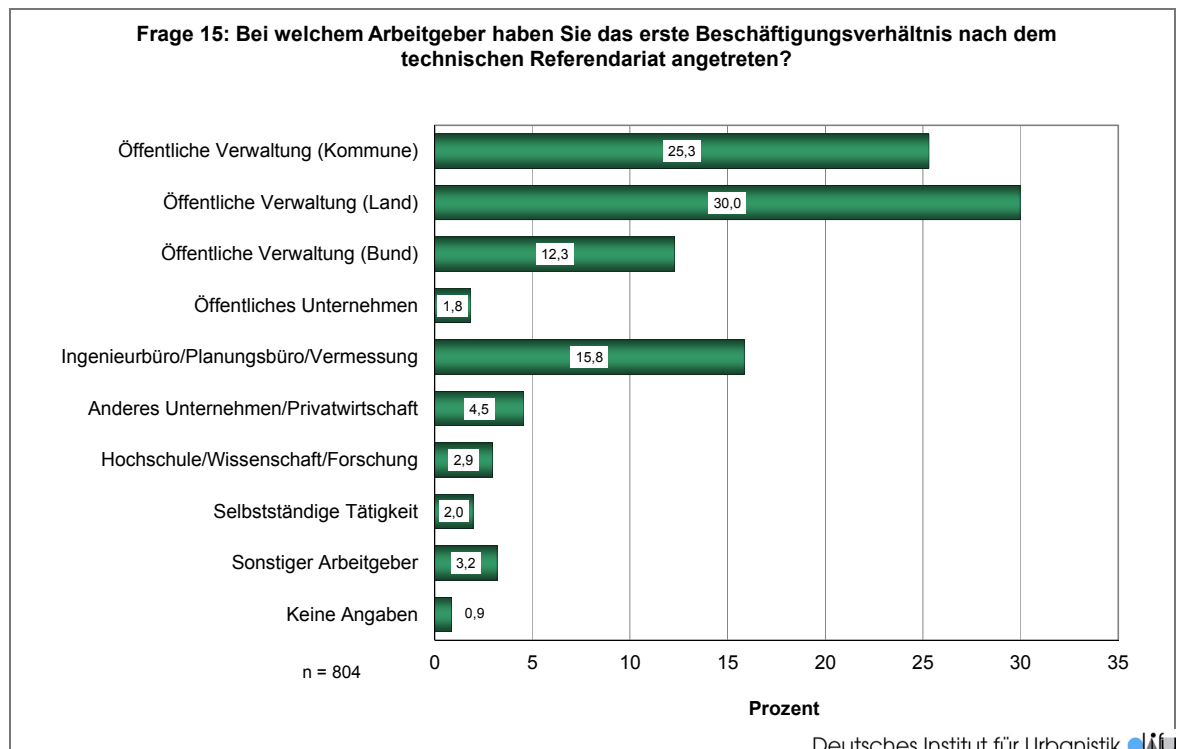


Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Die große Mehrheit der Absolventen gibt an, das erste Beschäftigungsverhältnis nach Abschluss des technischen Referendariats im Bereich der öffentlichen Verwaltung aufgenommen zu haben (67,6 Prozent): rund ein Drittel auf Ebene des Landes, ein Viertel auf kommunaler Ebene und – insgesamt an vierter Stelle der Arbeitgeber – weitere 12 Prozent auf Ebene des Bundes.

Im Bereich der Privatwirtschaft kamen insgesamt rund ein Fünftel der Antwortenden unter, davon in Ingenieur-, Planungs- oder Vermessungsbüros 15,8 Prozent (11 Prozent Absolventen der Fachrichtung Vermessungs- und Ingenieurwesen sowie 4,8 Prozent aus anderen Fachrichtungen) und in anderen Unternehmen 4,5 Prozent. Eine deutlich geringere Rolle spielten andere Arbeitgeber wie der Bereich Hochschule/Wissenschaft/Forschung (2,9 Prozent), die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit (2 Prozent) oder öffentliche Unternehmen (1,8 Prozent; vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Arbeitgeber des ersten Beschäftigungsverhältnisses nach Abschluss des technischen Referendariats (n=804)

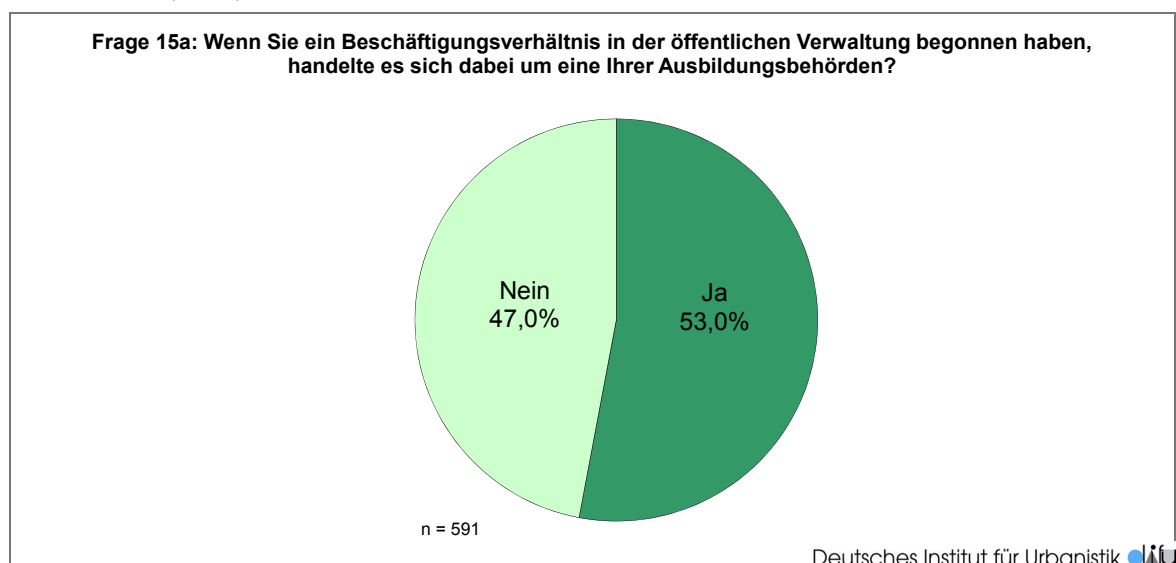


Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Fachspezifische Unterschiede sind bei einzelnen Fachrichtungen festzustellen: in der Fachrichtung Städtebau ist eine kommunale Beschäftigung (61,6 Prozent), im Straßenwesen (79,2 Prozent) und der Landespflege (57,1 Prozent) ein Beschäftigungsverhältnis auf Landesebene sowie beim Bahnwesen (89,5 Prozent) und der Luftfahrttechnik (90 Prozent) ein Beschäftigungsverhältnis in der öffentlichen Verwaltung auf Bundesebene überdurchschnittlich vertreten. Wenig überraschend war das erste Anstellungsverhältnis von Absolventen des Vermessungs- und Liegenschaftswesens häufig in einem Ingenieur- oder Vermessungsbüro (39,5 Prozent).

Mehr als die Hälfte der Befragten, die ihr erstes Beschäftigungsverhältnis in der öffentlichen Verwaltung aufnahmen, bejahten die ergänzende Nachfrage, ob es sich dabei um eine ihrer Ausbildungsstationen während des technischen Referendariats handelte (vgl. Abbildung 19). Überdurchschnittlich häufig ist eine solche Bindung an die Ausbildungsstationen in den Fachrichtungen Bahnwesen (94,7 Prozent) und Luftfahrttechnik (90 Prozent), Wasserwesen/Wasserwirtschaft (78 Prozent) und Straßenwesen (68,8 Prozent).

Abbildung 19: Erstes Beschäftigungsverhältnis in der öffentlichen Verwaltung bei einer der Ausbildungsbehörden (n=591)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Die aufgenommene Tätigkeit entsprach nach Einschätzung der sehr großen Mehrheit der Assessoren (78,9 Prozent) auch tatsächlich den erworbenen Qualifikationen. Weniger als ein Fünftel sind der Ansicht, dass die Tätigkeit nicht ihren Qualifikationen entsprach (17,3 Prozent). Keine Angaben machten 3,9 Prozent.

Betrachtet man die Beschäftigungssicherheit, so zeigt sich, dass es sich nicht bei jedem dieser „ersten Beschäftigungsverhältnisse“ um eine unbefristete Anstellung handelte. Nur etwas mehr als jeder zweite der Absolventen gibt an, es handelte sich um eine unbefristete Beschäftigung (57,2 Prozent). Befristet waren hingegen 41 Prozent der Anstellungsverhältnisse. In den Fachrichtungen Luftfahrttechnik, Bahnwesen, Straßenwesen, Wasserwesen/Wasserwirtschaft lag der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse deutlich über dem Durchschnitt. Beim Vermessungs- und Liegenschaftswesen und der Landespflege waren dagegen befristete Arbeitsverhältnisse häufiger.

Für die meisten dieser befristeten Beschäftigungsverhältnisse wurde als Laufzeit eine Dauer von 12 Monaten (12,9 Prozent) bzw. 24 Monaten (8,6 Prozent) angegeben. Weitere typische Befristungen dauerten ein halbes Jahr (5,5 Prozent), anderthalb Jahre (1,8 Prozent), drei Jahre (2,5 Prozent) oder 60 Monate (1,2 Prozent).

Auf die vertiefende Nachfrage, ob die befristeten Stellen später entfristet wurden bzw. – insbesondere bei den Assessoren jüngerer Abschlussjahrgänge – für noch laufende befristete Stellen die Option einer späteren Entfristung besteht, antworteten knapp zwei Fünftel mit Ja (38,7 Prozent),

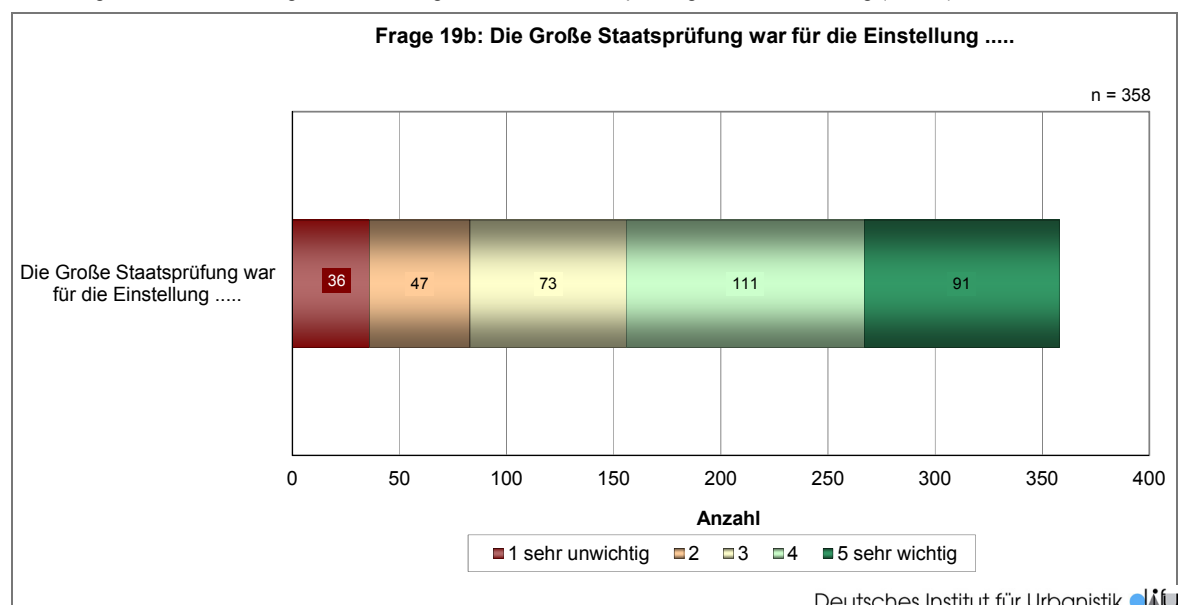
gut zwei Fünftel mit Nein (40,7 Prozent), ein gutes Zehntel mit „weiß nicht“ (10,8 Prozent) und ein weiteres knappes Zehntel (9,9 Prozent) machte keine Angaben zur der Frage. Deutlich häufiger entfristet wurden Stellen von Absolventen der Fachrichtung Wasserwesen/Wasserwirtschaft und des Stadtbauwesens, etwas seltener im Vermessungs- und Liegenschaftswesen.

Zwar war bzw. ist ein Teil der Stellen befristet, aber insgesamt handelt es nach Angaben der Absolventen bei der sehr großen Mehrheit der ersten Beschäftigungsverhältnisse um Vollzeitstellen (91,8 Prozent). Nur 7 Prozent der Stellen waren bzw. sind Teilzeitstellen.

Für die Anstellung in das erste Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung des technischen Referendariats war die Große Staatsprüfung nach der persönlichen Einschätzung von etwas mehr als der Hälfte der Absolventen (55,3 Prozent) konkrete Einstellungsvoraussetzung ohne die man die Stelle nicht erhalten hätte.

Die Bedeutung der Großen Staatsprüfung für die Einstellung im ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis wird nach der persönlichen Einschätzung der Befragten eher als wichtig bzw. sehr wichtig bewertet. Unwichtig oder sehr unwichtig war sie nur nach Einschätzung eines geringeren Anteils der Befragten (vgl. Abbildung 20).

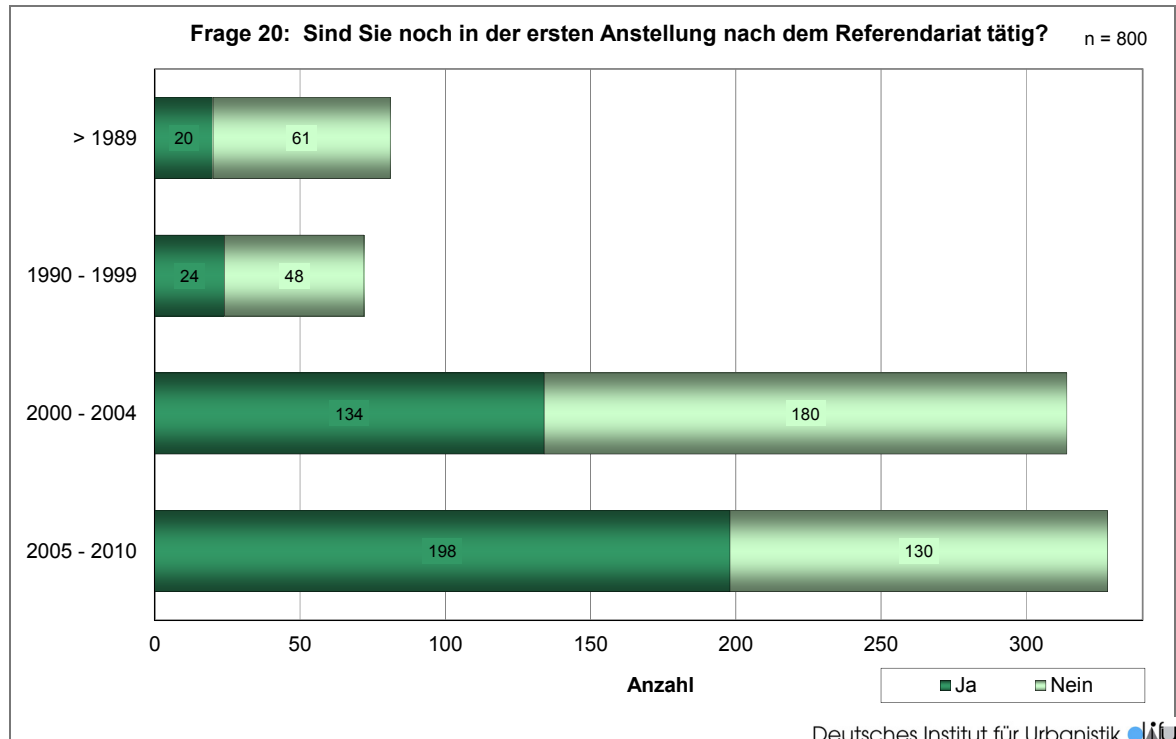
Abbildung 20: Einschätzung der Bedeutung der Großen Staatsprüfung für die Einstellung (n=435)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen auch, dass die Anstellung im ersten Beschäftigungsverhältnis nicht immer von nur begrenzter Dauer ist (vgl. Abbildung 21). Zwar nimmt der Anteil derer, die sich noch in der ersten Anstellung befinden, ab, je länger der Abschluss des Referendariats zurückliegt. Aber auch bei den Absolventen aus den 1980er Jahren ist immerhin noch ein Viertel der Befragten in seinem ersten Beschäftigungsverhältnis. Insgesamt gibt fast jeder zweite der Befragten an, noch in dieser ersten Anstellung nach dem technischen Referendariat tätig zu sein (47,1 Prozent). Die andere Hälfte (52,2 Prozent) ist nicht mehr in dieser Anstellung und hat teilweise recht vielfältige berufliche Lebensläufe.

Abbildung 21: Einschätzung der Bedeutung der Großen Staatsprüfung für die Einstellung (n=435)



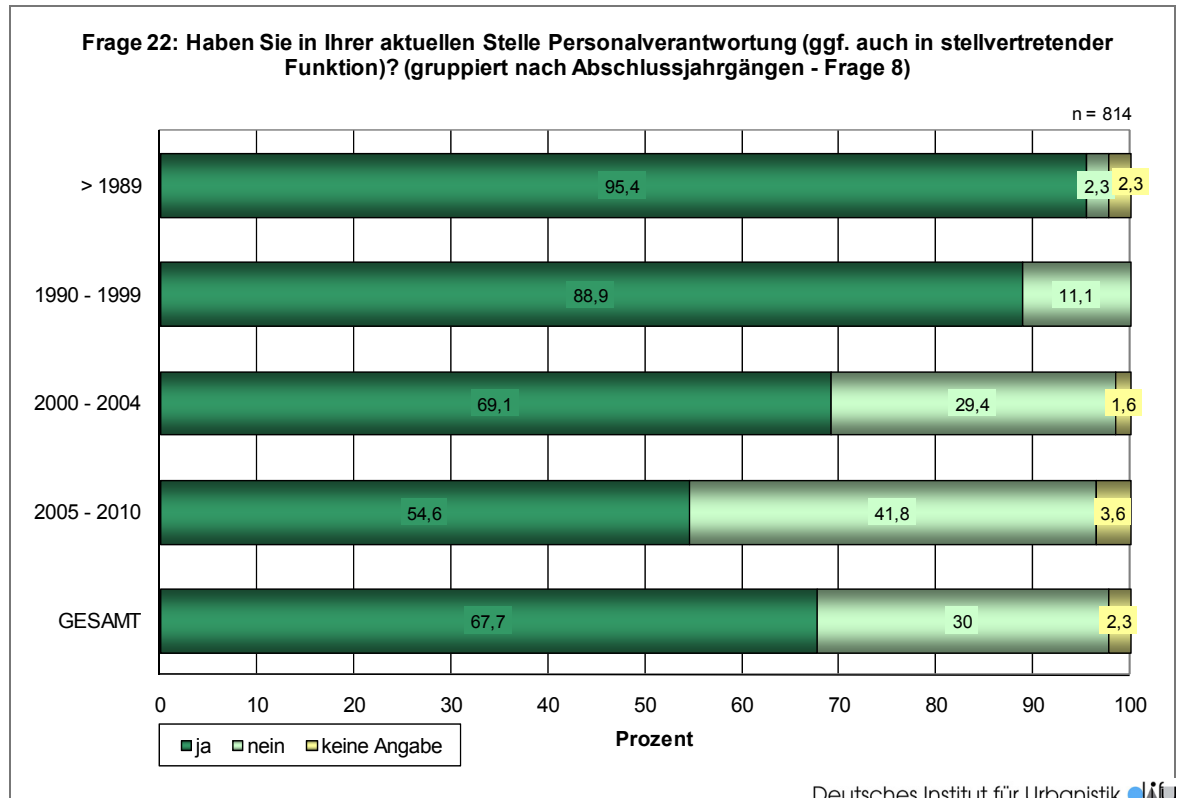
Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

So befinden sich diese Absolventen in ihrem zweiten (48,1 Prozent) bis zu sechsten (1,4 Prozent der Absolventen) Beschäftigungsverhältnis. Die wichtigsten Arbeitgeber bleiben im Karriereverlauf mit deutlichem Abstand – und im Vergleich mit anderen Arbeitgebern anteilig weitgehend konstant – die öffentlichen Verwaltungen auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene. Die Große Staatsprüfung ist zwar seltener als beim ersten Beschäftigungsverhältnis Einstellungs voraussetzung, wird aber auch bei den späteren Anstellungen durchschnittlich in mehr als jedem dritten Fall als Einstellungs voraussetzung genannt.

Personalverantwortung

Davon ausgehend, dass die Ausbildung des technischen Referendariats gezielt auch für Führungsaufgaben qualifizieren soll, wurden die Absolventen gefragt, inwieweit sie in ihrer aktuellen Position Personalverantwortung haben (gegebenenfalls auch in stellvertretender Funktion). Eine solche Personalverantwortung bejahten mehr als zwei Drittel aller Absolventen (67 Prozent), ein Drittel verneinte dies. Betrachtet man die Frage der Personalverantwortung nach Abschlussjahrgängen, so wird bei einer Gruppierung nach Jahresblöcken deutlich, dass je länger der Abschluss zurückliegt desto höher ist der Anteil der Absolventen mit Personalverantwortung (vgl. Abbildung 22). Gleichwohl haben auch bei den jüngeren Jahrgängen bereits mehr als die Hälfte der Assesoren (54,6 Prozent) in ihrer aktuellen Position Personalverantwortung. Absolventen eines technischen Referendariats scheinen somit auf Grund ihrer erworbenen Qualifikationen – sicherlich früher als andere Beschäftigte – Personalverantwortung zu erhalten bzw. auf entsprechenden Positionen eingesetzt zu werden.

Abbildung 22: Personalverantwortung in der aktuellen Stelle (n=814)



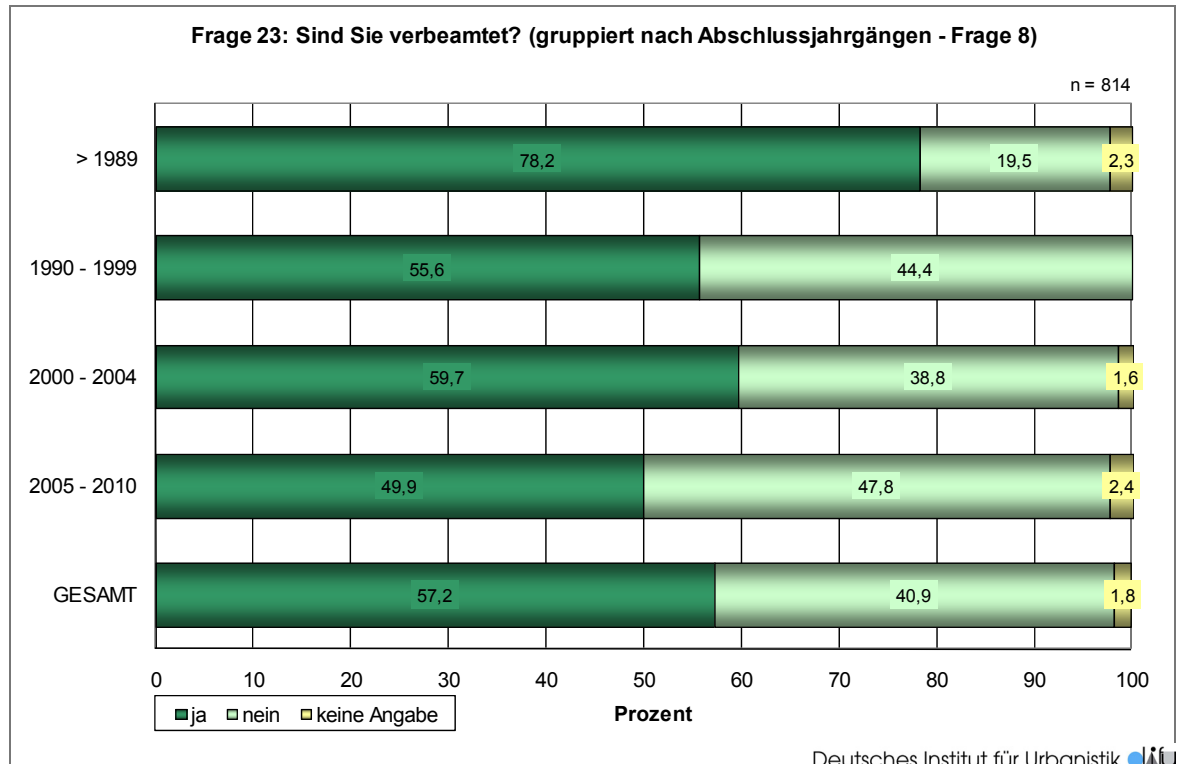
Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Verbeamtung

Zumindest in der Vergangenheit ging der Abschluss eines technischen Referendariats in der Regel mit der Perspektive auf eine Verbeamtung im Rahmen einer Anstellung im öffentlichen Dienst einher. Allerdings scheint die tatsächliche Verbeamtung von Assessoren nicht der Regelfall zu sein. Zwar geben insgesamt über die Hälfte der Absolventen an verbeamtet zu sein, allerdings fällt bei Betrachtung nach Abschlussjahrgängen (Gruppierung nach Jahresblöcken; vgl. Abbildung 23) auf, dass es nur unter den Absolventen aus den 1980er Jahren eine deutliche höhere Zahl Verbeamtungen gibt (78,2 Prozent). Es zeigt sich auch, dass die Zahl der Verbeamtungen bei den Absolventen der 1990er Jahre – trotz längerer Berufstätigkeit – etwas niedriger liegt als bei den Jahrgängen Anfang der 2000er Jahre. Offenbar gab es Anfang der 2000er Jahre eine Phase in der öffentlichen Verwaltung, in der mehr Verbeamtungen vorgenommen wurden.

Nach Fachrichtungen betrachtet zeigt sich, dass die Absolventen der Fachrichtungen Luftfahrt-technik (100 Prozent), Bahnwesen (94,7 Prozent), Wasserwesen/Wasserwirtschaft (90,2 Prozent) und Straßenwesen (85,7 Prozent) überdurchschnittlich häufig verbeamtet sind, die Absolventen im Vermessungs- und Liegenschaftswesen (38,2 Prozent) und Landespflege (28,6 Prozent) hingegen deutlich seltener als der Durchschnitt in den Beamtenstatus aufgenommen wurden.

Abbildung 23: Verbeamtung (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

2.3 Bewertung des technischen Referendariats

Der dritte Fragenkomplex der schriftlichen Umfrage beschäftigt sich mit der Bewertung des technischen Referendariats mit Blick auf den beruflichen Werdegang, die Ausbildungsinhalte, die Ausbildungsabschnitte und die Ausbildungsdauer sowie mit der generellen Zufriedenheit mit dem Referendariat.

Bewertung der Ausbildung mit Blick auf den beruflichen Werdegang

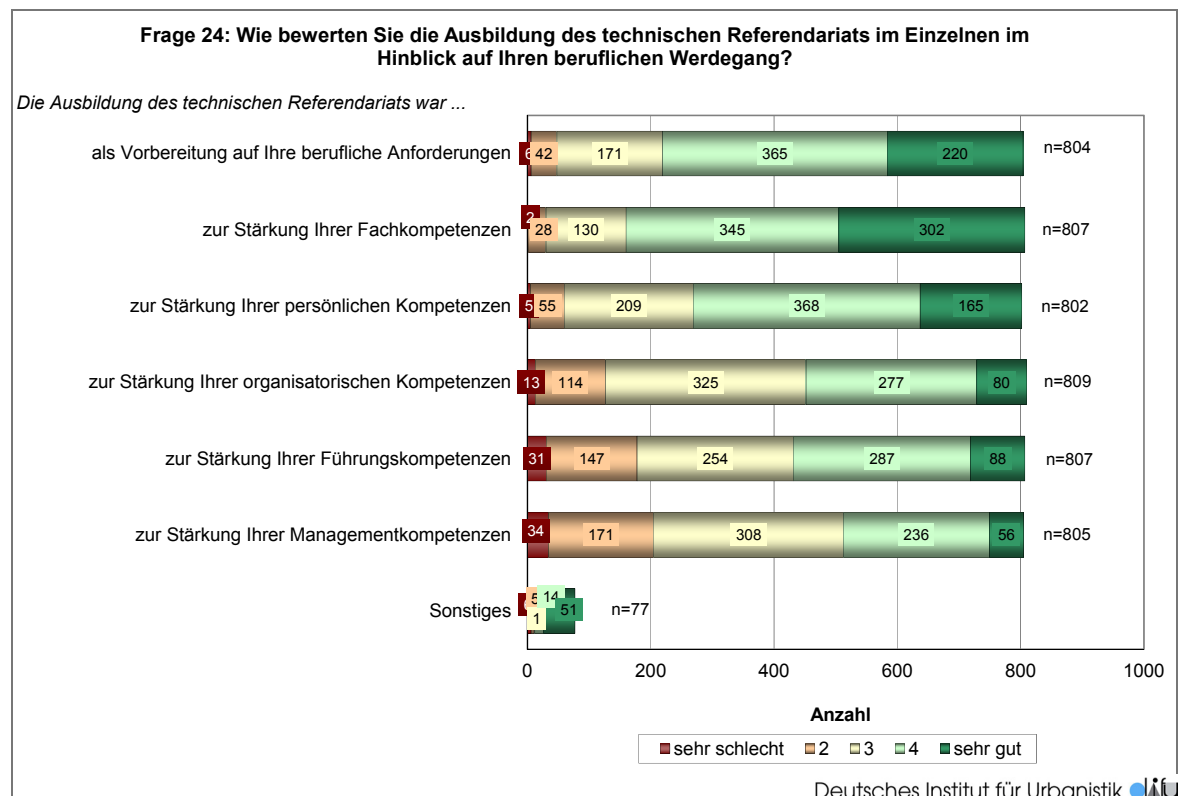
Die Absolventen wurden gebeten, die Ausbildung des technischen Referendariats im Hinblick auf ihren beruflichen Werdegang zu bewerten. Dabei ging es zum einen darum, wie gut oder schlecht die Qualifizierung mit Blick auf die Erreichung der zentralen, übergeordneten Ausbildungsziele (u.a. Vorbereitung auf berufliche Anforderungen, Stärkung persönlicher, organisatorischer, fachlicher Kompetenzen) eingeschätzt wurde, zum anderen wie wichtig oder unwichtig einzelne Elemente in ihrer persönlichen Bewertung für den Verlauf der Karriere waren.

In der großen Mehrheit als gut bzw. sehr gut wurde die Ausbildung in ihrem Beitrag zur Stärkung von Fachkompetenzen und generell als Vorbereitung auf die persönlichen beruflichen Anforderungen eingeschätzt. Überwiegend positiv wird auch die Stärkung der persönlichen Kompetenzen durch die Qualifizierung des technischen Referendariats bewertet. Wesentlich schlechter fällt hingegen die Einschätzung zur Stärkung von Führungskompetenzen, organisatorischen Kompetenzen und Managementkompetenzen aus. Bei diesen drei Ausbildungszielen nehmen auch die schlechten oder sehr schlechten sowie die mittleren Bewertungen deutlich zu (vgl. Abbildung 24).

In der offenen Antwortkategorie „Sonstiges“ wurde daneben als wichtiges und sehr positiv eingeschätztes Element der Ausbildung die Bildung von Netzwerken zu Fachkollegen genannt.

Nach Fachrichtungen betrachtet sind in der Bewertung einzelne Unterschiede festzustellen. Die Vorbereitung auf berufliche Anforderungen wird in den Fachrichtungen Vermessungs- und Liegenschaftswesen und Luftfahrttechnik schlechter als im Durchschnitt bewertet. Die Stärkung der Fachkompetenzen wird von Absolventen des Städtebaus und der Landespflege deutlich positiver, in der Fachrichtung Wasserwesen/Wasserwirtschaft deutlich schlechter als im Durchschnitt. Im Stadtbauwesen und der Landespflege wird die Stärkung der persönlichen Kompetenzen insgesamt etwas positiver als von Absolventen anderer Fachrichtungen bewertet. Die organisatorischen Kompetenzen scheinen vor allem im Hochbau, Stadtbauwesen und Bahnwesen erfolgreicher vermittelt worden zu sein. Absolventen des Vermessungswesen und der Luftfahrttechnik schätzen dies eher gegenteilig ein. Sowohl die Stärkung der Führungskompetenzen als auch der Managementkompetenzen erhält in den Fachrichtungen Wasserwesen/Wasserwirtschaft und Bahnwesen eine über dem Durchschnitt liegende positive Bewertung, im Straßenwesen und Vermessungswesen liegt sie darunter.

Abbildung 24: Bewertung des technischen Referendariats mit Blick auf den beruflichen Werdegang (n=814)



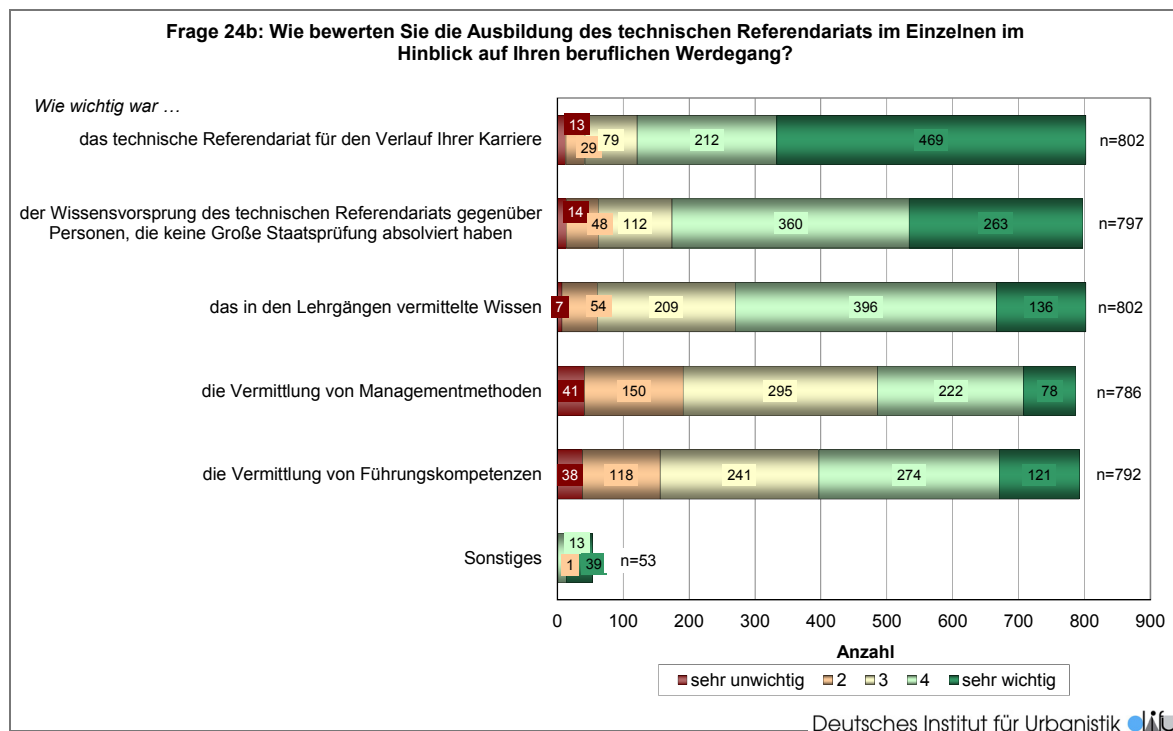
Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Die Bedeutung des technischen Referendariats für den Verlauf der persönlichen beruflichen Karriere wird von der großen Mehrheit der Absolventen als wichtig bzw. sehr wichtig eingeschätzt. Auch dem durch die Ausbildung erworbenen Wissensvorsprung gegenüber jenen Personen, die keine Große Staatsprüfung absolviert haben, wird eine große Bedeutung für den beruflichen Werdegang beigemessen. An diesem Wissensvorsprung scheint das im Rahmen der Lehrgänge vermittelte Wissen einen wichtigen Anteil zu haben, da es von der der deutlichen Mehrheit der Absolventen als wichtig bzw. sehr wichtig bewertet wird. Die Bedeutung der Kompetenzvermittlung wird für den Bereich Führung noch positiv bewertet, für Organisation und vor allem für Kompetenzen im Bereich Management geht die positive Einschätzung deutlich zurück und wird deutlich schlechter bewertet (vgl. Abbildung 25).

Betrachtet man die fachspezifischen Unterschiede, so zeigt sich, dass in der Fachrichtung Luftfahrttechnik alle fünf Antwortkategorien deutlich schlechter als im Durchschnitt bewertet worden sind. Im Bahnwesen hingegen wurden – bis auf die Einschätzung des Wissensvorsprungs – alle

Kategorien erheblich positiver bewertet. Auch von den Absolventen des Wasserwesens wurden (mit Ausnahme der Kategorien Wissensvorsprung sowie Lehrgangswissen) überdurchschnittliche Bewertungen abgegeben. In der Fachrichtung Städtebau wird insbesondere der Wissensvorsprung höher eingeschätzt und in der Fachrichtung Hochbau das im Rahmen der Lehrgänge vermittelte Wissen.

Abbildung 25: Bedeutung des technischen Referendariats mit Blick auf den beruflichen Werdegang (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Bewertung der Ausbildungsinhalte

Nach den Einschätzungen zur Ausbildung insgesamt sollten von den Befragten die Inhalte der Ausbildung nach ihrer Bedeutung für den persönlichen beruflichen Werdegang bewertet werden (vgl. Abbildung 26).

Insgesamt eine sehr positive Bedeutung für den beruflichen Werdegang wurde der Vermittlung juristischer Fachkenntnisse, der Aktualität der Ausbildungsinhalte und ihrer praktischen Anwendbarkeit zugesprochen. Nicht überraschend ist, dass in diesem Zusammenhang auch die Praxisnähe der Ausbildungsinhalte als sehr hoch eingeschätzt wird und das positive Bild aus Frage 24 (vgl. Abbildung 24) bestätigt. Daneben wird den Ausbildungsinhalten ein überwiegend hohes Maß an berufsbezogener Interdisziplinarität beigemessen.

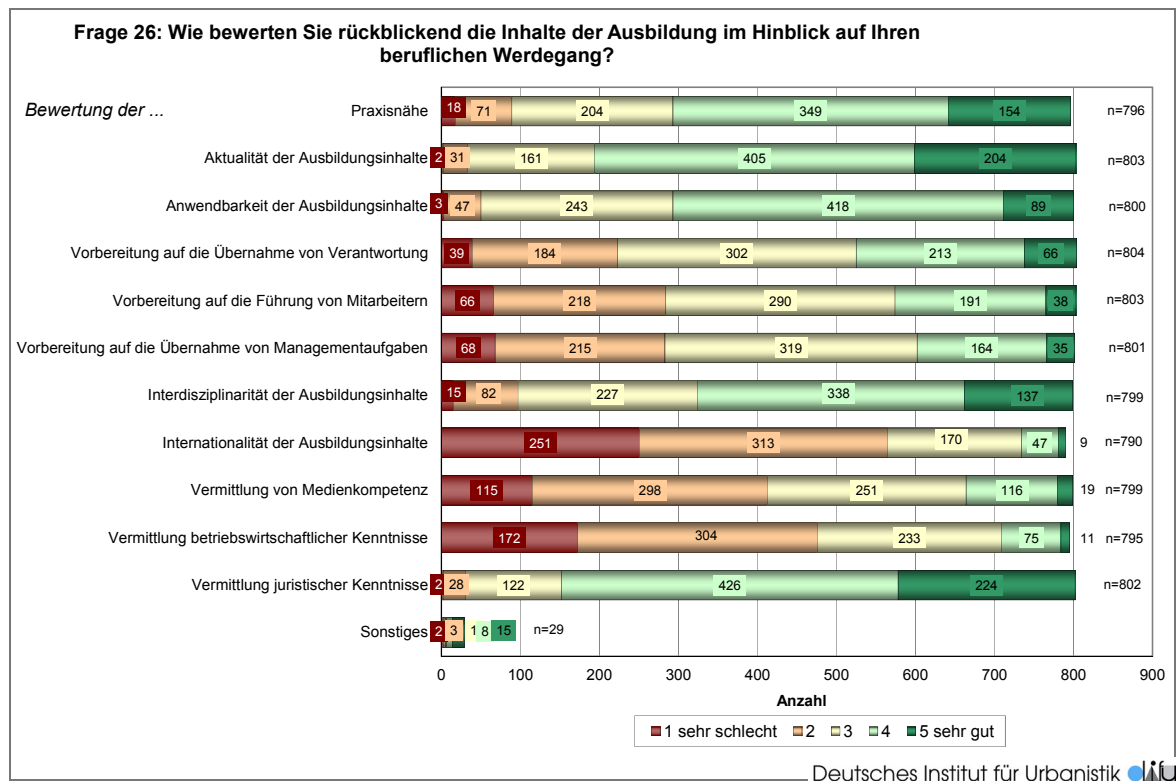
Die tatsächliche Eignung der Ausbildungsinhalte zur Vorbereitung auf die Übernahme von Verantwortung, auf die Führung von Mitarbeitern sowie auf die Übernahme von Managementaufgaben wird hingegen als gering eingeschätzt. Die Ausbildung scheint bislang auch kaum dazu geeignet zu sein, die Absolventen mit betriebswirtschaftlichen und kommunikativen, medienbezogenen Kompetenzen auszustatten. Mit Abstand am negativsten wird von den Befragten die Internationalität der Ausbildungsinhalte bewertet.

Bei der Betrachtung nach Fachrichtungen zeigen sich auch bei dieser Frage teilweise Unterschiede in der Einschätzung:

- Praxisnähe: Bewertung positiver als im Durchschnitt in der Fachrichtung Städtebau, negativer als im Durchschnitt in der Fachrichtung Vermessungs- und Liegenschaftswesen,
- Aktualität der Ausbildungsinhalte: Bewertung positiver als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Städtebau und Landespflege, negativer als im Durchschnitt in der Fachrichtung Luftfahrttechnik,
- Anwendbarkeit der Ausbildungsinhalte: Bewertung positiver als im Durchschnitt in der Fachrichtung Städtebau, negativer als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Vermessungs- und Liegenschaftswesen sowie Luftfahrttechnik,
- Vorbereitung auf die Übernahme von Verantwortung: Bewertung positiver als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Hochbau und Landespflege, negativer als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Vermessungs- und Liegenschaftswesen sowie Straßenwesen,
- Vorbereitung auf die Führung von Mitarbeitern: Bewertung positiver als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Wasserwesen/Wasserwirtschaft und Bahnwesen, negativer als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Straßenwesen, Vermessungs- und Liegenschaftswesen und Luftfahrttechnik,
- Vorbereitung auf die Übernahme von Managementaufgaben: Bewertung positiver als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Hochbau und Wasserwesen/Wasserwirtschaft, negativer als im Durchschnitt in der Fachrichtung Vermessungs- und Liegenschaftswesen,
- Interdisziplinarität der Ausbildungsinhalte: Bewertung positiver als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Städtebau und Stadtbauwesen, negativer als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Bahnwesen sowie Vermessungs- und Liegenschaftswesen,
- Internationalität der Ausbildungsinhalte: Bewertung positiver als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Wasserwesen/Wasserwirtschaft, Luftfahrttechnik und Landespflege, negativer als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Stadtbauwesen und Bahnwesen,
- Vermittlung von Medienkompetenz: Bewertung positiver als im Durchschnitt in der Fachrichtung Bahnwesen, negativer als im Durchschnitt in der Fachrichtung Luftfahrttechnik,
- Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse: Bewertung positiver als im Durchschnitt in der Fachrichtung Bahnwesen, negativer als im Durchschnitt in den Fachrichtungen Luftfahrttechnik und Landespflege
- Vermittlung juristischer Kenntnisse: Bewertung positiver als im Durchschnitt in der Fachrichtung Städtebau, negativer als im Durchschnitt in der Fachrichtung Luftfahrttechnik.

Insgesamt bilden sich in diesen Antworten – und damit werden die auch vom Kuratorium des Prüfungsamtes erkannten Ausbildungsmängel bestätigt – sehr deutlich die als nicht ausreichend auf die Anforderungen der beruflichen Praxis vorbereitenden Ausbildungsinhalte ab, auf die im Rahmen der Anpassung der Ausbildung zum technischen Referendariat reagiert werden müsste.

Abbildung 26: Bewertung der Ausbildungsinhalte mit Blick auf den beruflichen Werdegang (n=814)

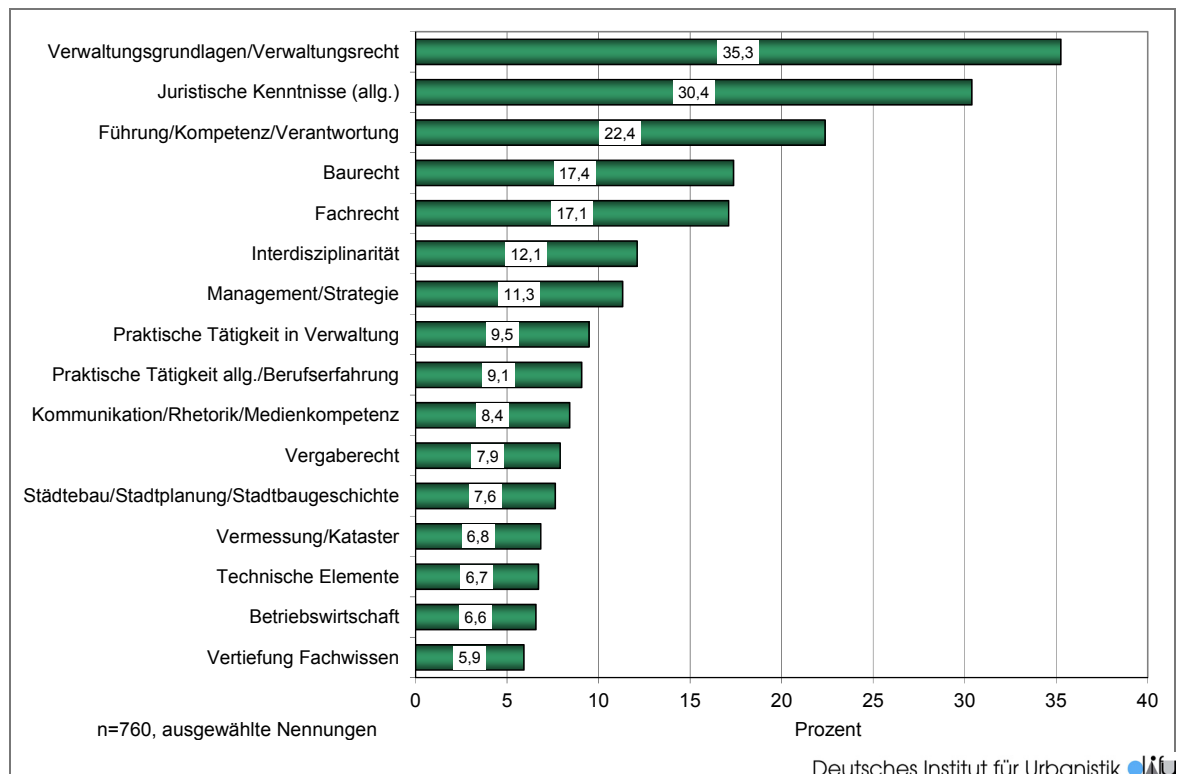


Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Das Bewertungsbild der Fragen 24 und 26 bestätigt sich auch weitgehend in den Antworten der ergänzenden, offenen Frage 27, welche Ausbildungsinhalte aus Sicht der Absolventen eher wichtig oder hilfreich für den bisherigen beruflichen Werdegang waren (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 27). Eine hohe Bedeutung wird dabei vor allem den (fach-)rechtlichen Bereichen und dem Erwerb juristischer Kenntnisse beigemessen. Zwar wird im Gegensatz zu den Fragen 24 und 26 hier die Bedeutung von Kompetenzen im Bereich Führung und Verantwortungsübernahme als eher wichtig eingeschätzt, relativierend muss aber gesagt werden, dass es sich mit 170 Nennungen um weniger Antworten als beispielsweise bei den positiven Bewertungen des Ausbildungsinhalts „Vorbereitung auf die Führung von Mitarbeitern“ in Frage 26 handelt. Ähnlich verhält es sich mit der Interdisziplinarität, die in Frage 27 weniger häufig als in Frage 26 genannt wird.

Der Erwerb von konkreter Berufserfahrung durch praktische Tätigkeiten im allgemeinen bzw. in der Verwaltung im Rahmen der Ausbildung – in den anderen Fragen auch bei den offenen Antworten kaum benannt – scheint zumindest für einen Teil der Absolventen von Bedeutung gewesen zu sein (141 Nennungen). In den Nennungen nachgeordnet sind hingegen einzelne fachrichtungsbezogene Ausbildungsinhalte, aber auch die Betriebswirtschaft.

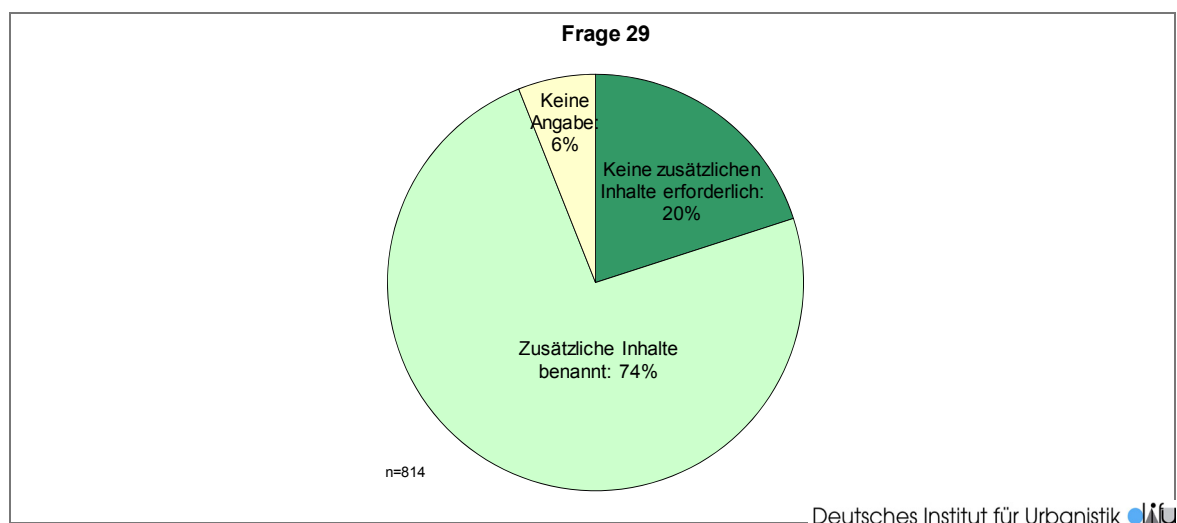
Abbildung 27: Ausbildungsinhalte, die aus Sicht der Befragten eher wichtig oder hilfreich für den bisherigen beruflichen Werdegang waren (Frage 27, n=760, ausgewählte Nennungen)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Die Absolventen wurden auch gefragt, ob es zusätzliche Inhalte gibt, die zur Verbesserung der Ausbildung des technischen Referendariats beitragen könnten. Ein Fünftel der Befragten sehen keine entsprechenden Erfordernisse, jedoch haben drei Viertel aller Assessoren zusätzliche Inhalte benannt (vgl. Abbildung 28). Fachspezifische Unterschiede in dieser Bewertung gibt es kaum, mit Ausnahme Fachrichtung Bahnwesen, bei der fast die Hälfte der Absolventen keinen Ergänzungsbedarf sieht.

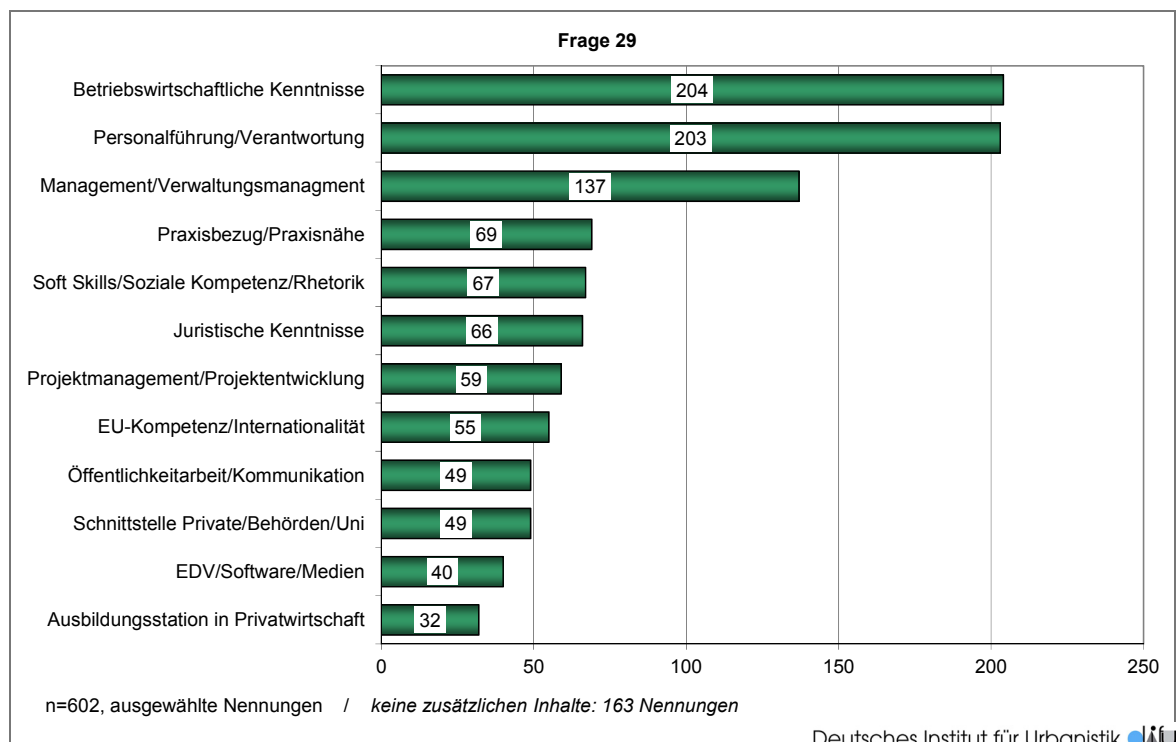
Abbildung 28: Zusätzliche Inhalte zur Verbesserung des Ausbildung erforderlich (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Am häufigsten wurden betriebswirtschaftliche Kenntnisse (204 Nennungen) und die Befähigung zur Personalführung (203 Nennungen) – auch durch entsprechende Verantwortungsübernahme bereits während der Ausbildung –, gefolgt von Managementkenntnissen (137 Nennungen) als zusätzliche Inhalte zur Verbesserung der Ausbildung benannt. Weniger häufig wurden ein stärkerer Praxisbezug bzw. Praxisnähe – beispielsweise durch mehr Eigenverantwortung in den Ausbildungsstationen, eigenständige Projektbearbeitung oder „Führung auf Zeit“ – (69 Nennungen), die Stärkung der Soft Skills (z.B. im Bereich soziale Kompetenz oder Rhetorik; 67 Nennungen), juristische Kenntnisse unterschiedlicher Art (66 Nennungen), Kenntnisse in Projektmanagement/-entwicklung (59 Nennungen), mehr EU-Kompetenz und Internationalität (55 Nennungen), Kenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation (49 Nennungen) sowie Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen öffentlicher Verwaltung, privaten Unternehmen und den Universitäten (49 Nennungen) gewünscht. Eher selten wird in den Einzelnennungen die Verbesserung der Medienkompetenz (Umgang mit elektronischen Medien, EDV, Software sowie Umgang mit klassischen Medien; 40 Nennungen) und die Einführung einer Ausbildungsstation in der Privatwirtschaft (32 Nennungen) erwähnt (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 29).

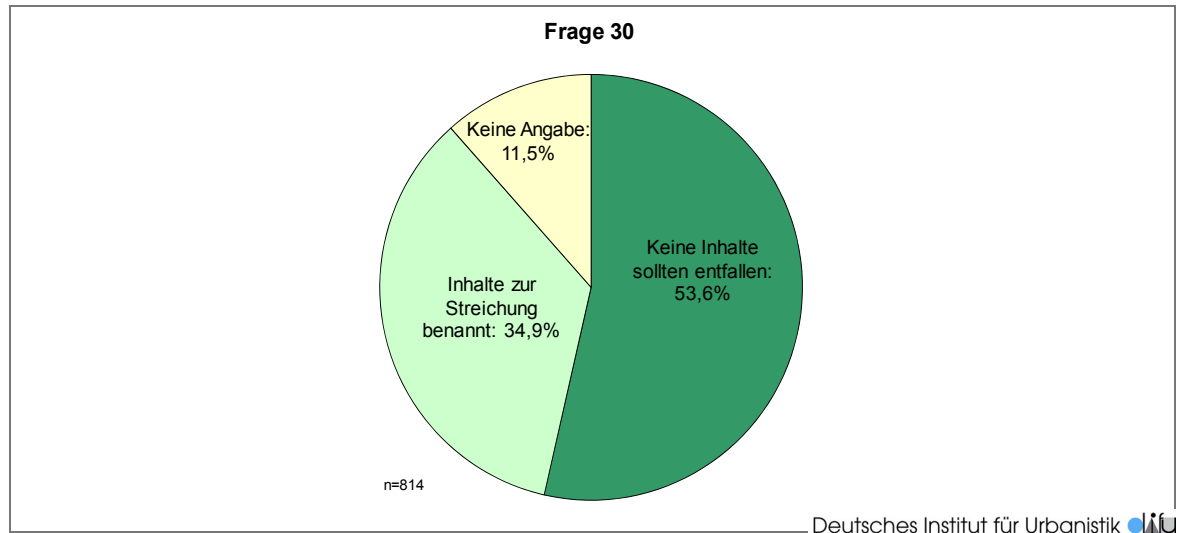
Abbildung 29: Zusätzliche Inhalte, die zur Verbesserung der Ausbildung beitragen können (n=602, ausgewählte Nennungen)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Bei der umgekehrten Frage, ob es auch Ausbildungsinhalte gibt, die entfallen könnten, ist die Mehrheit der Absolventen der Ansicht, dass keine Inhalte der Referendariatsausbildung entfallen sollten. Gleichwohl hat ein gutes Drittel der Befragten konkrete Inhalte benannt, die aus ihrer Sicht gestrichen werden könnten (vgl. Abbildung 30). Bei den Antworten zu dieser Frage lassen sich fachrichtungsbezogene Unterschiede nur beim Vermessungs- und Liegenschaftswesen, dessen Absolventen zu zwei Dritteln keine Inhalte zur Streichung benennen, sowie beim Hochbau, dessen Absolventen im Gegensatz dazu wesentlich häufiger als im Durchschnitt Streichungsinhalte genannt haben, feststellen.

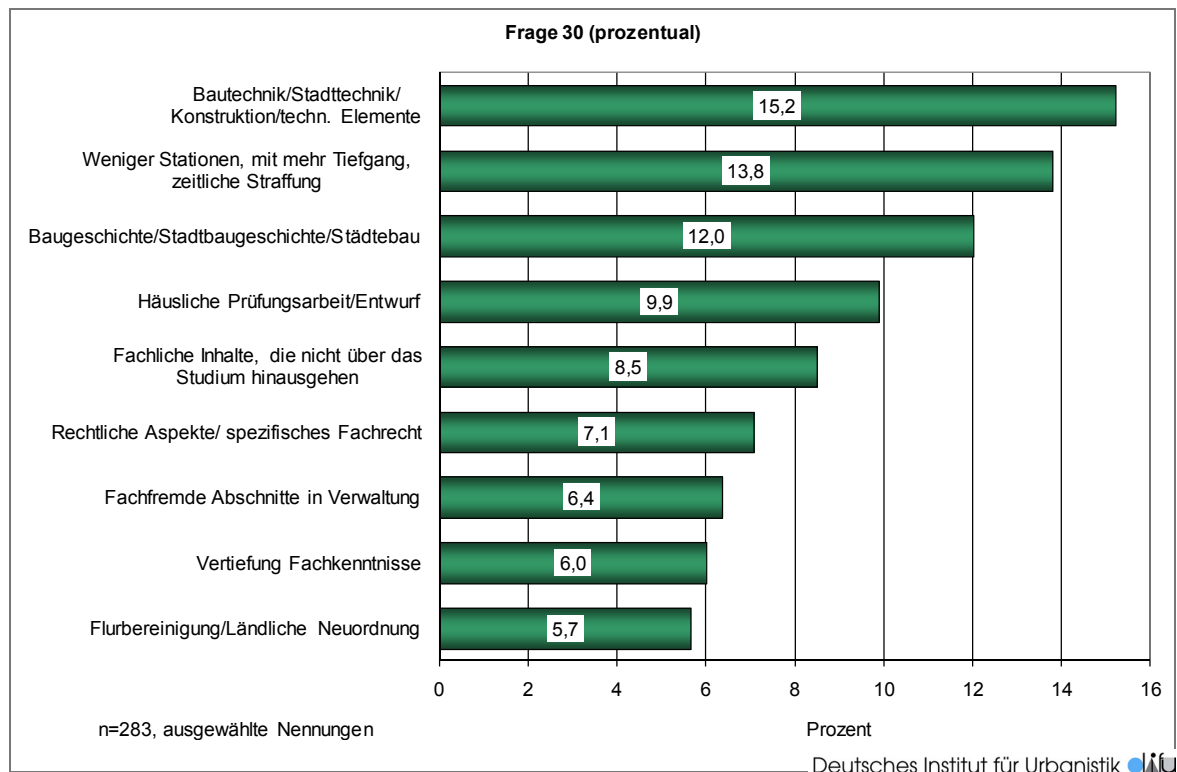
Abbildung 30: Ausbildungsinhalte können entfallen (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Anders als bei der Frage nach den zusätzlichen Inhalte sind die Streichungsvorschläge teilweise deutlich diversifizierter, weniger übergreifend und stärker fachrichtungsbezogen (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 31). Die häufigsten Nennungen für Inhalte die entfallen könnten bezogen sich auf den Bereich Bautechnik, Stadttechnik, Konstruktion und technische Elemente (43 Nennungen), gefolgt von der eher generellen Anmerkung, dass insgesamt weniger Stationen und mit mehr Tiefgang in der Ausbildung vorgesehen werden sollten sowie insgesamt eine zeitliche Straffung wünschenswert wäre (39 Nennungen).

Abbildung 31: Ausbildungsinhalte, die entfallen können (n=283, ausgewählte Nennungen)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Ebenfalls stark fachrichtungsbezogen ist der Bereich Baugeschichte, Stadtbaugeschichte und Städtebau (34 Nennungen). Eher fachrichtungsübergreifend sind hingegen die Anregungen für einen Wegfall der häuslichen Prüfungsarbeit oder der Entwurfsarbeiten (28 Nennungen), den Verzicht auf fachliche Inhalte, die nicht über das Studium hinausgehen (24 Nennungen), die Reduzierung der rechtliche Aspekte bzw. des spezifischen Fachrechts (20 Nennungen), fachfremde Abschnitte in der Verwaltung (18 Nennungen) und allgemein die Vertiefung von Fachkenntnissen (17 Nennungen). Erneut fachrichtungsbezogen ist der Wunsch nach Wegfall der Ausbildungsinhalte im Bereich Flurbereinigung bzw. ländliche Neuordnung (16 Nennungen).

Bewertung der Ausbildungsabschnitte

Im Rahmen der Umfrage wurde erhoben, welche Bedeutung die Absolventen den einzelnen Ausbildungsabschnitten – je nach Fachrichtung zwischen I und VI – im Hinblick auf ihren beruflichen Werdegang beimessen, ob sie bestimmte Abschnitte oder Stationen für überflüssig halten bzw. ob es Anregungen für die Neuaufnahme von Ausbildungsstationen gibt.

Mehr als ein Drittel der Befragten (35 Prozent) antwortete, dass alle Ausbildungsabschnitte gleichermaßen wichtig waren. Knapp die Hälfte aller Absolventen hat davon Gebrauch gemacht, einzelne Ausbildungsabschnitte oder -stationen im offenen Fragenteil nach ihrer Bedeutung für den beruflichen Werdegang auf einer fünfstufigen Skala zwischen „sehr unwichtig“ und „sehr wichtig“ zu bewerten. Von den insgesamt 2256 genannten Abschnitten und Stationen, sind an den beiden äußeren Bewertungspolen nur 5 Prozent als sehr unwichtig, aber immerhin mehr als ein Drittel als sehr wichtig eingeschätzt worden. Betrachtet man diese Antworten nach Fachrichtungen, so lassen sich an den beiden Polen beispielhaft einige in der Tendenz eher als sehr negativ und einige eher als sehr positiv bewertete Ausbildungsabschnitte aufführen:

- Hochbau
 - als sehr unwichtig bewertet ergab sich keine Tendenz
 - als sehr wichtig bewertet wurden: Station im Bereich der Bauaufsicht bzw. der Bauordnung, Station in der Kommunalverwaltung, Abschnitt I (Ebene des Landes bzw. des Bundes)
- Städtebau
 - als sehr unwichtig bewertet wurden: Station bei der Bezirksregierung oder beim Landkreis
 - als sehr wichtig bewertet wurden: Station in der Kommunalverwaltung, Station beim Landkreis, (Berlin-)Lehrgänge
- Wasserwesen
 - als sehr unwichtig bewertet wurden: Station in der Kommunalverwaltung
 - als sehr wichtig bewertet wurden: Wasser- und Schifffahrtsamt, Neubauabschnitt bzw. Station bei einem öffentlich-rechtlichen Bauträger, Auslandsstation bzw. Exkursion
- Straßenwesen
 - als sehr unwichtig bewertet wurden: Station beim Eisenbahnbundesamt (EBA)
 - als sehr wichtig bewertet wurden: Abschnitt II (Straßenbauamt)
- Stadtbauwesen
 - als sehr unwichtig bewertet ergab sich keine Tendenz
 - als sehr wichtig bewertet wurden: Station in der Kommunalverwaltung, Lehrgänge
- Vermessungs- und Liegenschaftswesen
 - als sehr unwichtig bewertet wurden: Station im Bereich Flurbereinigung bzw. ländliche Neuordnung, Landesvermessung
 - als sehr wichtig bewertet wurden: Station im Bereich Flurbereinigung bzw. ländliche Neuordnung, Liegenschaftskataster, Landesvermessung, Station in der Kommunalverwaltung, Vertiefung (V) ohne nähere Angaben

- Landespflege
 - als sehr unwichtig bewertet ergab sich keine Tendenz
 - als sehr wichtig bewertet wurden: Station auf Ebene der Bezirksregierung bzw. des Landkreises

Für die Fachrichtungen Bahnwesen und Luftfahrttechnik lagen nur vereinzelte Nennungen vor, so dass keine Tendenz erkennbar wird. Auf den ersten Blick scheinen einige der oben dargestellten Bewertungen widersprüchlich zu sein, da sie sowohl als sehr unwichtig als auch als sehr wichtig eingeschätzt werden (beispielsweise die Station beim Landkreis in der Fachrichtung Städtebau oder Flurbereinigung bzw. ländliche Neuordnung in der Fachrichtung Vermessungs- und Liegenschaftswesen). Sie bilden aber das Spektrum der unterschiedlichen, auf individuellen Erfahrungen basierenden, Einschätzungen der Absolventen ab. Auf die Bewertung hat unter anderem sicherlich Einfluss, wie die Betreuung und das Feedback durch den Ausbildungsleiter, die Einbindung in der Arbeitsalltag und das Maß des eigenverantwortlichen Arbeitens oder auch die Arbeitsatmosphäre bei der jeweiligen Ausbildungsstation empfunden wurden.

In einer offenen Frage konnten die Absolventen neue oder zusätzliche Ausbildungsstationen vorschlagen, die sie ggf. in ihrer Ausbildung vermisst haben oder die auf Grund der jeweiligen beruflichen Erfahrungen ihrer Meinung nach geeignet sein könnten, die Ausbildung an aktuelle Herausforderungen anzupassen. Einige ausgewählte Stationen oder Themen seien hier beispielhaft genannt:

- Hochbau: Auslandsstation, EU-Recht, Projektsteuerung (ggf. Privatwirtschaft), Immobilienmanagement (z.B. BIMA), oberste Bundes- bzw. Landesbehörde, frei bestimmbare Wahlstation (ggf. auch in einem anderen Bundesland), Verwaltungsgericht oder Fachkanzlei
- Städtebau: Unternehmen der Privatwirtschaft, Planungsbüro, Kreisverwaltung, Auslandsstation (EU und andere), Städtebauförderung, Denkmalschutz
- Wasserwesen: EU-Abschnitt, Abschnitt in einem Außenbezirk der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes, Wasser- und Bodenverband, Unternehmen der Privatwirtschaft, Betriebswirtschaft
- Straßenwesen: Führungskräftebildung, Unternehmen der Privatwirtschaft, Ministerium Bund/Land, EU-Abschnitt, Teilnahme am Berlin-Lehrgang
- Stadtbauwesen: Unternehmen der Privatwirtschaft („klassischer Auftragnehmer“), EU-Abschnitt
- Bahnwesen: Auslandsstation, Fachenglisch
- Vermessungs- und Liegenschaftswesen: Unternehmen der Privatwirtschaft (Büro, ÖbVI), Einblick in Politik, Auslandsstation, Managementschulung
- Luftfahrttechnik: Auslandsstation (EASA), EU-Recht, Fachenglisch
- Landespflege: EU-Abschnitt, Betriebswirtschaft, Einführung in parlamentarische Arbeit

In fast allen Fachrichtungen wird auch darauf hingewiesen, dass die Seminare oder Fortbildungen inhaltlich sowie didaktisch überprüft und modernen Erfordernissen angepasst werden sollten.

Auch bei der umgekehrten Frage, ob es Ausbildungsstationen des technischen Referendariats gibt, die aus Sicht der Befragten aufgegeben bzw. verkürzt werden könnten, wurden von den Absolventen entsprechende Abschnitte oder Stationen benannt (beispielhafte Nennungen nach Fachrichtungen):

- Hochbau: Regierungspräsidium, Oberfinanzdirektion (verkürzen)
- Städtebau: Landkreis, Bezirksregierung, Grundlehrgänge (Überschneidung mit Studium), Lehrgang des BMVBS in Königswinter
- Wasserwesen: Station in Kommunalverwaltung, Abschnitte in Fremdverwaltungen
- Straßenwesen: Eisenbahnbundesamt, Abschnitt Wasserwirtschaft
- Stadtbauwesen: Reduzierung informatorischer Tätigkeiten, Lehrgang des BMVBS in Königswinter

- Vermessungs- und Liegenschaftswesen: Katasteramt, Flurbereinigung bzw. ländliche Neuordnung (vor allem Amt für Agrarordnung), Grundbuchamt
- Landespflege: wenige Abschnitte in Fachbehörden bzw. Verkürzung oder andere Gewichtung

Für die Fachrichtungen Bahnwesen und Luftfahrttechnik gab es auch bei dieser Frage kaum Nennungen. Eine Antworttendenz ist daher nicht erkennbar.

Bewertung der Ausbildungsdauer

Neben der Bewertung der Bedeutung der Ausbildungsabschnitte wurden die Absolventen auch gebeten, rückblickend zum einen die Dauer der Ausbildungsabschnitte (ggf. auch in Einzelbewertungen von Abschnitten oder Stationen) und zum anderen die Gesamtdauer der Ausbildung im Hinblick auf den persönlichen beruflichen Werdegang in ihrer Bedeutung einzuordnen.

Rund die Hälfte aller Absolventen (47,2 Prozent) geben an, dass alle Abschnitte eine angemessene Dauer hatten. Daneben hat rund ein Drittel der Befragten die Möglichkeit genutzt, im offenen Teil der Frage einzelne Ausbildungsabschnitte oder -stationen in einem dreistufigen Spektrum zwischen „zu kurz“ und „zu lang“ zu bewerten. Insgesamt wurden 1434 Abschnitte oder Stationen benannt, von denen in der Gesamtbetrachtung rund ein Fünftel als zu kurz und zwei Fünftel als zu lang eingeschätzt wurden. Bei einer fachrichtungsbezogenen Betrachtung lassen sich einzelne Ausbildungsabschnitte oder -stationen benennen, die häufiger als andere nicht angemessen (zu kurz oder zu lang) in der Dauer bewertet wurden (beispielhafte Nennungen):

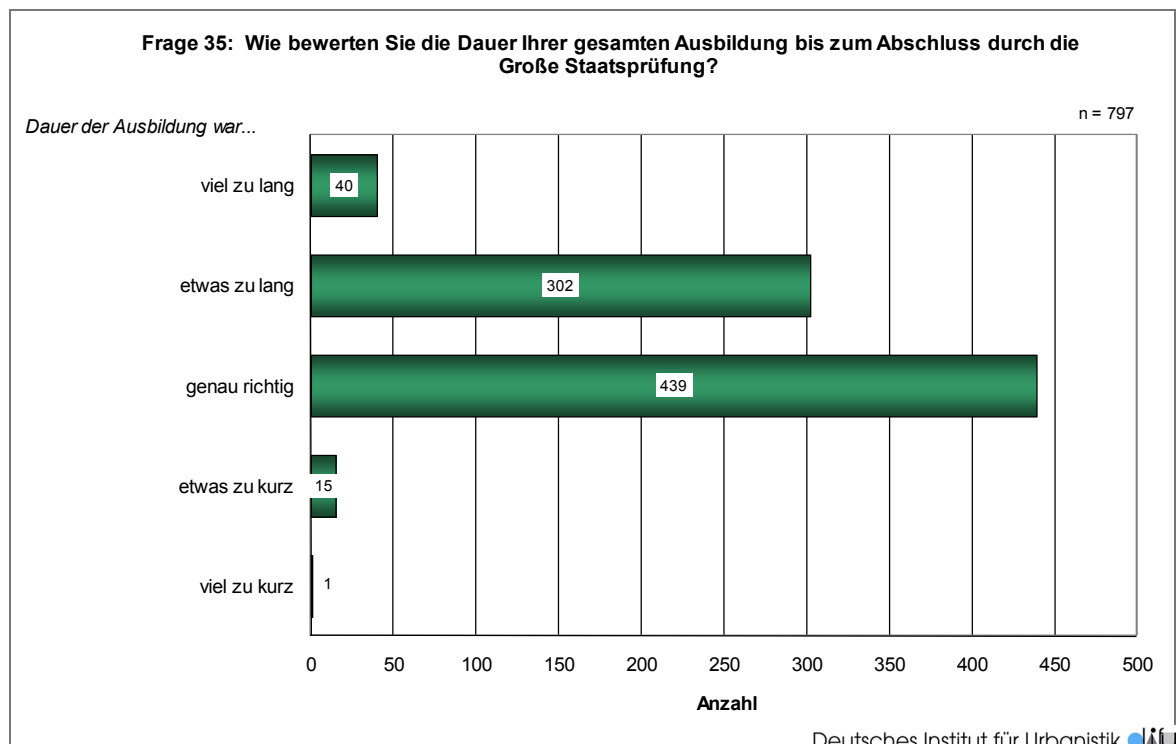
- Hochbau
 - als zu kurz bewertet wurden: Station in der Kommunalverwaltung, insbesondere im Bereich Stadtplanung, Station auf Landesebene (Ministerium, Oberfinanzdirektion, Rechnungshof)
 - als zu lang bewertet wurden: Abschnitt I, vor allem Stationen in Bereich der Bauaufsicht bzw. Bauordnung, Abschnitt III (ohne nähere Erläuterung), Station in der staatlichen Hochbauverwaltung
- Städtebau
 - als zu kurz bewertet wurden: Station in der Kommunalverwaltung, Station in der Bezirksregierung oder beim Landkreis, Station in einem externen Unternehmen
 - als zu lang bewertet wurden: Station bei der Bezirksregierung bzw. beim Landkreis, Station in der Kommunalverwaltung
- Wasserwesen
 - als zu kurz bewertet wurden: Auslandstation, Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV), Wasser- und Schifffahrtsamt (WSA)
 - als zu lang bewertet wurden: Station in der Kommunalverwaltung, Station in der Mittelbehörde
- Straßenwesen
 - als zu kurz bewertet wurden: sehr wenige Nennungen, aber leichte Tendenz in Richtung kommunale Station erkennbar
 - als zu lang bewertet wurden: Abschnitt III, vor allem kommunale Station, Station beim Eisenbahnbundesamt (EBA) oder bei Verkehrsbetrieben
- Stadtbauwesen
 - als zu kurz bewertet wurden: Lehrgänge
 - als zu lang bewertet wurden: Abschnitt III (Informatorische Tätigkeiten)
- Vermessungs- und Liegenschaftswesen

- als zu kurz bewertet wurden: Station in der Kommunalverwaltung, generell der Bereich Städtebau, Station in der Landesvermessung, Vertiefungsstation (V) ohne nähere Erläuterung, die Themenfelder Leitung, Wirtschaftlichkeit und Wertermittlung
- als zu lang bewertet wurden: Station im Bereich Flurbereinigung bzw. ländliche Neuordnung, Liegenschaftskataster, Landesvermessung
- Landespflge
 - als zu kurz bewertet wurden: Wahlstationen (Abschnitt IIIb) ohne nähere Erläuterung
 - als zu lang bewertet wurden: Station beim Landkreis bzw. bei der Bezirksregierung

Für die Fachrichtungen Bahnwesen und Luftfahrttechnik lagen auf Grund der vergleichsweise geringen Absolventenzahlen abermals nur vereinzelte Nennungen vor, so dass – ähnlich wie bei den Antworten zu Frage 31 und 33 – keine Tendenz erkennbar wird. Insgesamt korrespondiert die Bewertung der Länge der einzelnen Abschnitte weitgehend mit der Einschätzung der Bedeutung der einzelnen Abschnitte oder Stationen, wie sie die Antworten zu Frage 31 zeigen. Auch zeigen sich in den Antworten vermeintliche Widersprüche, die aber wie oben beschrieben auf individuell unterschiedliche Erfahrungen und Einschätzungen der Absolventen zurückzuführen sind.

Neben der Bewertung der Dauer einzelner Ausbildungsabschnitte wurde in Umfrage auch um eine Einschätzung zur Gesamtdauer der Ausbildung zum technischen Referendariat gebeten. Von den Absolventen wird die Dauer der gesamten Ausbildung einschließlich der Zeit bis zum Abschluss durch die Große Staatsprüfung in der überwiegenden Mehrheit als genau richtig empfunden (53,9 Prozent). Ein gutes Drittel der Antwortenden schätzt die Ausbildungsdauer als etwas zu lang ein (37,1 Prozent). Nur vergleichsweise wenige Assessoren empfanden die Ausbildung als viel zu lang (4,9 Prozent) oder hätten sich umgekehrt eine längere Ausbildung gewünscht (1,8 Prozent; vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Bewertung der Ausbildungsdauer (n=797)



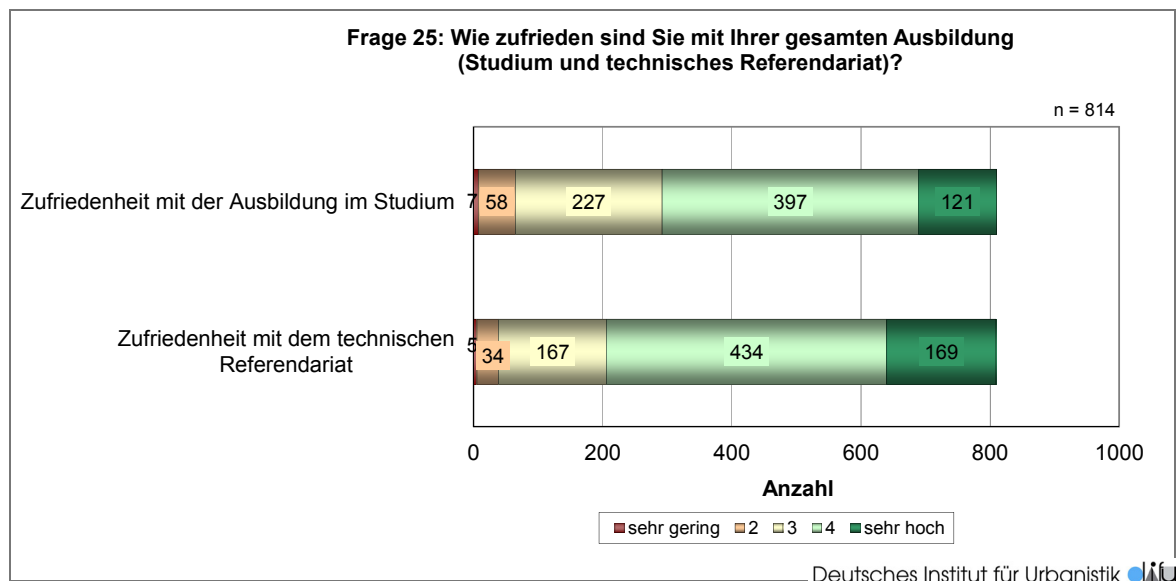
Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Bei der ergänzenden Nachfrage, welche maximale Dauer die Befragten vorschlagen würden, wenn ihnen die Gesamtdauer der Ausbildung nicht angemessen erscheint, reicht die Spanne von einem halben bis zu zwei Jahren, in wenigen Einzelfällen darüber hinaus. Die Mehrheit der Antwortenden schlägt eine Verkürzung (inklusive Prüfung) auf 18 Monate vor (17,1 Prozent), gefolgt von 24 Monaten – eine Dauer, die in manchen Bundesländer und Fachrichtungen bereits so praktiziert wird – (9,5 Prozent), 20 Monaten (4,9 Prozent) oder einem Jahr (3,1 Prozent).

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die insgesamt positive Beurteilung der Ausbildung im Hinblick auf den beruflichen Werdegang bilden sich auch bei der Frage nach der Zufriedenheit der Absolventen mit ihrer gesamten Ausbildung ab, wobei das technische Referendariat sogar besser abschneidet als das Studium (vgl. Abbildung 33). Zwei Drittel der Absolventen haben einen hohen oder sehr hohen Zufriedenheitsgrad mit der Ausbildung im Studium, beim Referendariat steigt die Zufriedenheit auf drei Viertel; tatsächlich unzufrieden mit beiden Ausbildungen sind nur sehr wenige der Befragten. Für den Unterschied zwischen Hochschulausbildung und Referendariat gibt es sicherlich sehr verschiedene Gründe: positive oder negative persönliche Erfahrungen in einem der beiden Ausbildungsabschnitte, sich verändernde Erinnerung auf Grund der Zeit, die das Studium schon abgeschlossen ist, oder auch die Affinität zur praktischen Arbeit im Referendariat versus der mehr theoretischen Ausbildung im Studium. Die Beweggründe für die Einschätzung wurden aber in der Umfrage nicht erfasst, so dass das Ergebnis für sich stehen muss. Allerdings kann die Vermutung geäußert werden, dass die Ausbildung zum technischen Referendariat ein größeres Maß an Gestaltbarkeit aufweist, als dies beim Studium der Fall ist, und so zu einer positiveren Wahrnehmung beiträgt.

Abbildung 33: Zufriedenheit mit der Ausbildung (n=814)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

2.4 Verbesserungsvorschläge zum technischen Referendariat

Neben den Bewertungsfragen zur Ausbildung wurden die Assessoren im dritten Abschnitt der Umfrage auch um ihre Beurteilung von Vorschlägen für Maßnahmen, die zu einer Verbesserung des technischen Referendariats beitragen könnten, befragt.

Dazu wurden im Fragebogen vierzehn Maßnahmen zur Bewertung auf einer Skala zwischen „kann gar nicht zur Verbesserung beitragen“ und „kann sehr zu einer Verbesserung beitragen“ vorgegeben. Die geschlossenen Elemente der Frage beruhen auf den Ergebnissen der Sekundär-

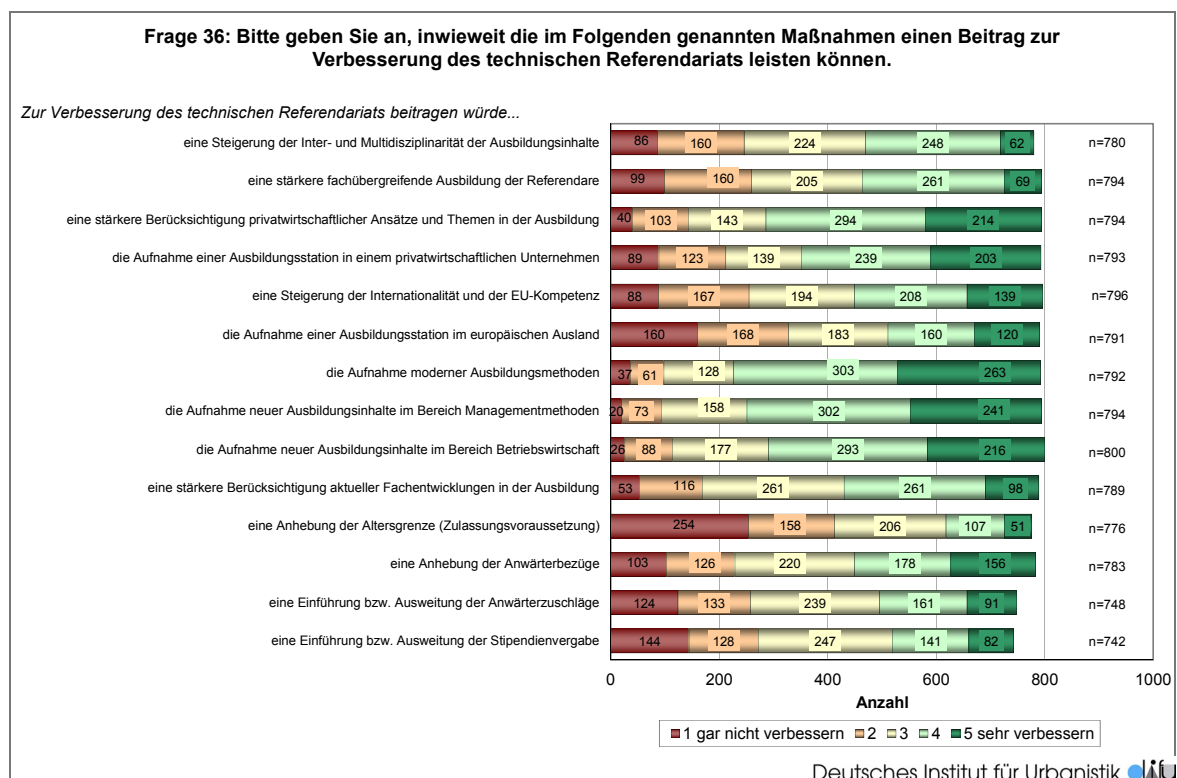
analyse und fassen verschiedene Ideen und Überlegungen unter anderem aus den Gremien des Oberprüfungsamtes, von Länderebene, aus einzelnen Fachrichtungen (in Teilbereichen auch bereits umgesetzte Anregungen) sowie Veröffentlichungen zusammen (vgl. Abbildung 34).

In ihrem Beitrag zur Verbesserung des technischen Referendariats deutlich positiv eingeschätzt werden die Aufnahme moderner Ausbildungsmethoden und neuer Ausbildungsinhalte im Bereich Managementmethoden sowie im Bereich Betriebswirtschaft in das technische Referendariat. Auch eine stärkere Berücksichtigung privatwirtschaftlicher Ansätze und Themen in der Ausbildung oder auch die Aufnahme einer Ausbildungsstation in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen werden als überwiegend positiv bewertet.

Als Verbesserungsmaßnahme überwiegend negativ eingeschätzt werden die Anhebung der Altersgrenze für die Zulassung, eine Einführung bzw. Ausweitung der Stipendienvergabe oder auch die Einführung bzw. Ausweitung der Anwärterzuschläge.

Im Mittelfeld – mit einer Tendenz zu einer eher positiven Bewertung – ordnen sich eine stärkere Berücksichtigung aktueller Fachentwicklungen in der Ausbildung, die Anhebung der Anwärterbezüge während des Referendariats, eine Steigerung der Internationalität und der EU-Kompetenz, eine stärkere fachübergreifende Ausbildung der Referendare verschiedener Fachrichtungen sowie generell ein Steigerung der Inter- und Multidisziplinarität der Ausbildungsinhalte ein.

Abbildung 34: Bewertung von Maßnahmen, die zu einer Verbesserung des technischen Referendariats beitragen können (unterschiedliche n)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Sehr ambivalent gesehen wird die Aufnahme einer Ausbildungsstation im europäischen Ausland. In diesem Fall ist keine eindeutige Tendenz der Einschätzungen durch die Absolventen erkennbar. Bei einer fachrichtungsbezogenen Betrachtung der Antworten fällt aber auf, dass sowohl im Bahnwesen wie in der Luftfahrttechnik die Steigerung der Internationalität und die Aufnahme einer Ausbildungsstation im europäischen Ausland eher positiver als im Durchschnitt bewertet wird. Ähnlich verhält es sich auch bei den drei Maßnahmenvorschlägen, die sich um die Höhe der Anwärterbezüge bzw. die Stipendienvergabe drehen: auch hier fallen die Bewertungen in den

beiden Fachrichtungen wesentlich positiver aus, als dies von den anderen Absolventen gesehen wird.

2.5 Technisches Referendariat: Image und Informationen

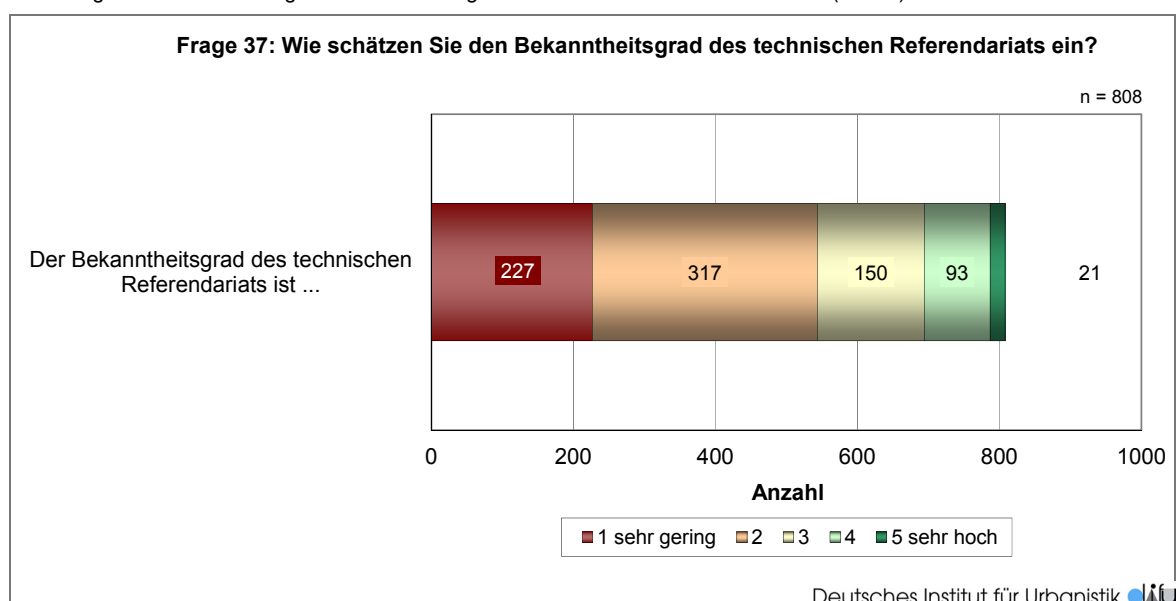
In einem abschließenden Fragenkomplex der Umfrage wurde die Absolventen gebeten, Einschätzungen zum Bekanntheitsgrad und Image des technischen Referendariats abzugeben sowie Anregungen und Vorschläge für eine Stärkung und Verbesserung dieses Image bzw. der Außenwirkung zu machen.

Bekanntheitsgrad

Die Frage nach der Einschätzung zum Bekanntheitsgrad des technischen Referendariats wird von der großen Mehrheit der Antworteten auf ein fünfstufigen Skala von „sehr gering“ bis „sehr hoch“ negativ beantwortet: 27,9 Prozent schätzen den Bekanntheitsgrad als „sehr gering“ ein, 38,9 Prozent immer noch als „gering“. Insgesamt nur 14 Prozent aller Antworten liegen im positiven Bereich, von denen sogar nur 2,6 dem technischen Referendariat einen sehr hohen Bekanntheitsgrad bescheinigen (vgl. Abbildung 35). Zwischen den einzelnen Fachrichtungen sind in der Einschätzung des Bekanntheitsgrades keine signifikanten Unterschiede festzustellen.

Diese sehr negative Einschätzung des Bekanntheitsgrades durch die Absolventen zeigt, dass hier ein erheblicher Verbesserungsbedarf für die Außensicht des technischen Referendariats und für eine „Verankerung“ als Ausbildungsweg in der Berufswelt – beispielsweise im Rahmen einer Image- oder Werbekampagne – besteht.

Abbildung 35: Einschätzung des Bekanntheitsgrads des technischen Referendariats (n=808)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

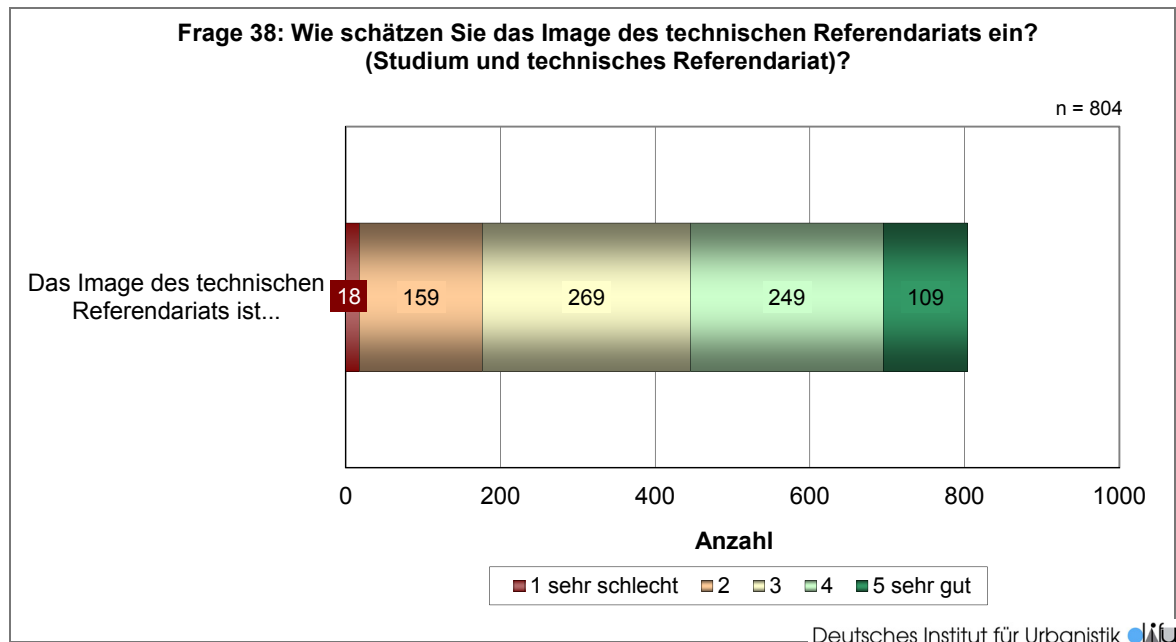
Image

Im Gegensatz zum generellen Bekanntheitsgrad wird das Image des technischen Referendariats von den Absolventen auf einer fünfstufigen Skala zwischen „sehr gering“ und „sehr gut“ insgesamt positiver eingeschätzt. Ein sehr schlechtes Image wird nur in 2,2 Prozent der Antworten konstatiert, ein sehr gutes Image in 13,4 Prozent (vgl. Abbildung 36). Insgesamt 44 Prozent der Befrag-

ten sehen das Image mit „gut“ bzw. „sehr gut“ im positiven Bereich. Die Absolventen der Fachrichtung schätzen das Image insgesamt etwas besser als im Durchschnitt, die Absolventen der Fachrichtung Wasserwesen/Wasserwirtschaft hingegen etwas schlechter.

Festzuhalten bleibt aber, dass trotz dieser, gegenüber der Bewertung des Bekanntheitsgrades in der Tendenz deutlich positiveren Gesamtbewertung, mehr als die Hälfte aller Antwortenden das technische Referendariat mit einem durchschnittlichen bis sehr schlechten Image behaftet sehen. Wie beim Bekanntheitsgrad besteht auch beim Image ein deutlicher Verbesserungsbedarf, wobei beide Komponenten in der Außenwahrnehmung eng miteinander verknüpft sind und daher gemeinsam betrachtet werden müssen.

Abbildung 36: Einschätzung des Images des technischen Referendariats (n=804)



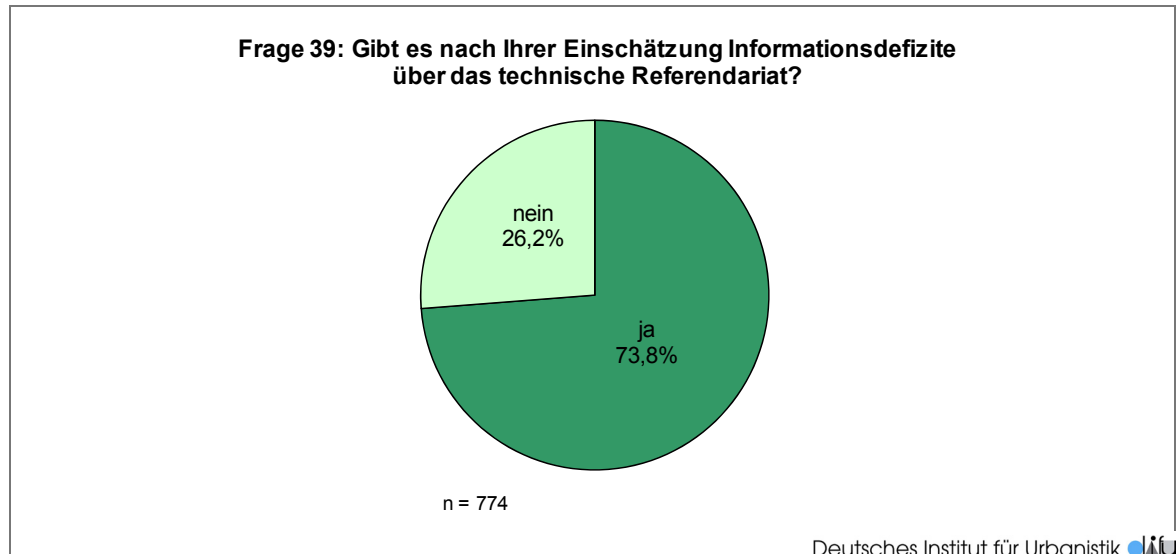
Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Informationsdefizite

Auch in der Beantwortung der Frage, ob es Informationsdefizite über das technische Referendariat gibt, setzt sich diese eher negative Einschätzung fort. Knapp drei Viertel aller Absolventen bestätigen, dass es solche Informationsdefizite gibt (vgl. Abbildung 37).

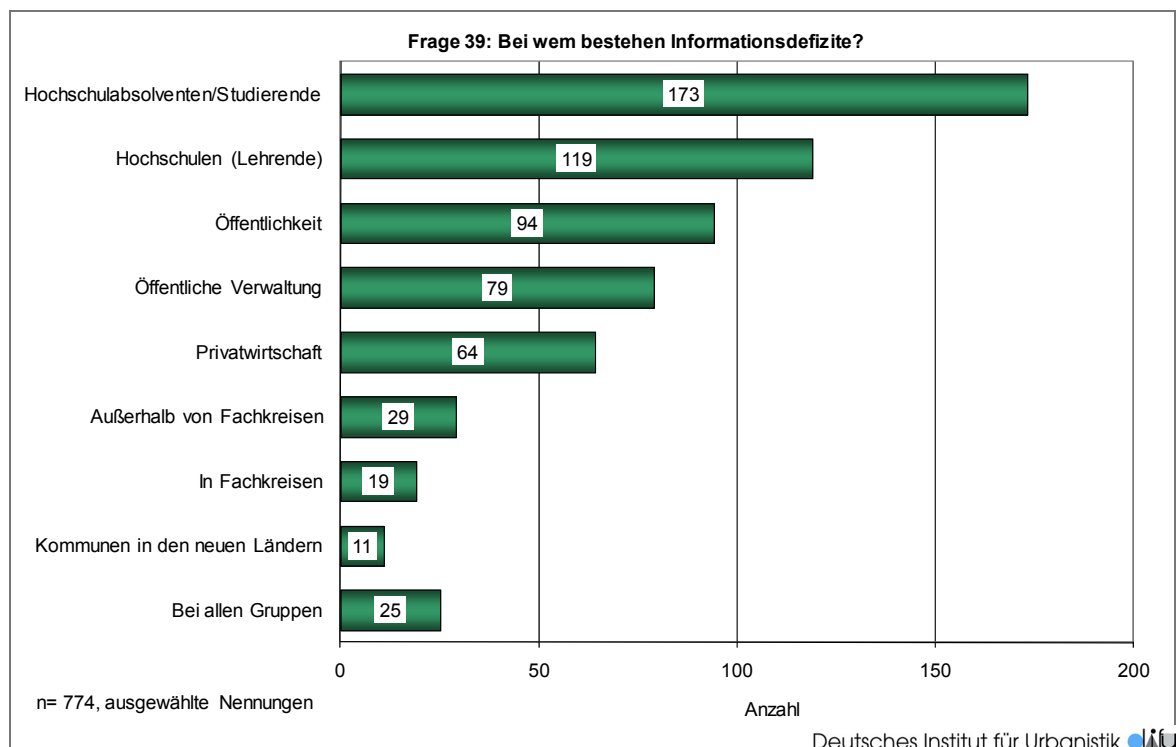
Bei der vertiefenden Nachfrage bei welchen Akteuren bzw. Zielgruppen diese Informationsdefizite vor allem gesehen werden, zeigen sich vier Schwerpunktbereiche: der Bereich der Hochschulen, die allgemeine Öffentlichkeit, die Öffentliche Verwaltung und die Privatwirtschaft (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 38). Mit Blick auf den universitären Bereich dominiert klar die Einschätzung, dass an den Hochschulen sowohl bei den (noch) Studierenden und den Absolventen als auch beim Lehrkörper wenig Kenntnisse über das technische Referendariat als Weiterqualifizierungs- und Berufsweg bestehen. Daraus lässt sich die These ableiten, dass insbesondere bei den Lehrenden die Informationsdefizite über das technische Referendariat abgebaut werden müssen, da sie als Multiplikatoren entsprechendes Wissen an die Studierenden weitergeben können. Gleichwohl gilt es auch auf anderem Wege die Informationslage bei den Studierenden – beispielsweise durch die Nutzung unterschiedlicher Informationsformen vor Ort in den Hochschulen – zu verbessern.

Abbildung 37: Einschätzung der Informationsdefizite über das technische Referendariat (n=774)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Abbildung 38: Einschätzung bei wem Informationsdefizite bestehen (n=774)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

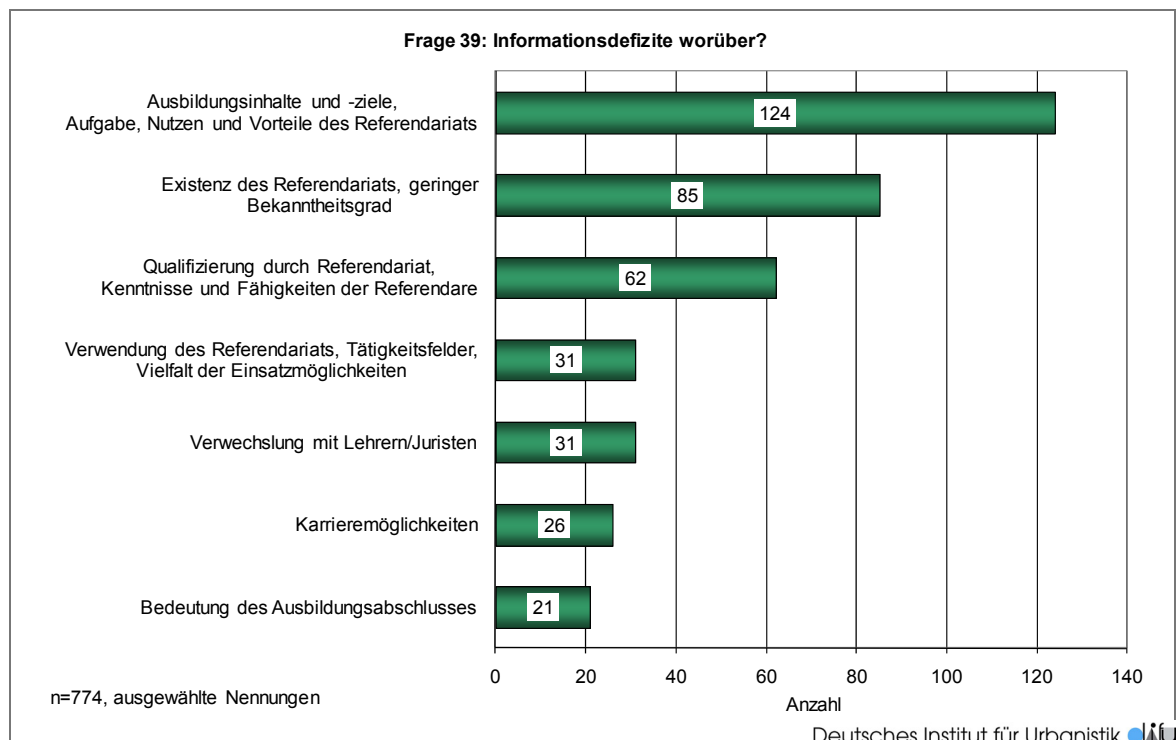
Neben der nicht näher definierten, „allgemeinen“ Öffentlichkeit (hierzu kann auch die Antwortkategorie „außerhalb von Fachkreisen“ gezählt werden), wird insbesondere innerhalb der Öffentlichen Verwaltung (eingeschlossen die Antwortkategorien „in Fachkreisen“ und „Kommunen in den neuen Ländern“) generell mangelndes Wissen über das technische Referendariat konstatiert. Dabei sind in dieser Kategorie die unterschiedlichsten Ebenen und Bereiche der Verwaltung von der Sachbearbeiter- bzw. „Kollegen“-Ebene über verschiedene Leitungsebenen bis hin zur lokalen Politik (z.B. Ratsmitglieder und andere Entscheidungsträger), aber auch die entsprechenden Ebenen von Landkreisen, Regierungsbezirken, Regionen, Ländern und Bund zusammengefasst. Die Einschät-

zung der Antwortenden beruht dabei sicherlich sowohl auf den eigenen Erfahrungen während der Referendarszeit als auch in der anschließenden Berufstätigkeit. Auch in den Fokusgruppengesprächen hat sich dieses breite, aufgefächerte Adressatenspektrum bestätigt (vgl. Kapitel 3). Trotz dieser Breite lässt sich aber zusammenfassend feststellen, dass es bei einem Konzept zur Stärkung des technischen Referendariats in erster Linie um die Behebung von Informations- und Imagedefiziten in all jenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung gehen wird, in denen technische Referendare eingesetzt werden.

Es wurden nicht nur die Personenkreise, bei denen nach Einschätzung der Befragten Informationsdefizite zum technischen Referendariat bestehen, erfasst, sondern auch, worüber Kenntnisse fehlen (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 39). Einschränkend muss angemerkt werden, dass sich die Antwortkategorien nur bedingt den einzelnen Zielgruppen (Abbildung 38) zuordnen lassen; vielmehr betreffen sie meist mehrere Adressaten.

Der Schwerpunkt wird in fehlendem Wissen über die Ausbildungsinhalte und -ziele sowie über Aufgaben, Nutzen und Vorteilen des Referendariats bei den oben genannten Zielgruppen gesehen. Daneben werden fehlende Kenntnisse über die Existenz des Referendariats bzw. ein generell geringer Bekanntheitsgrad (dies korrespondiert mit der Einschätzung zum Bekanntheitsgrad, vgl. Abbildung 34) sowie mangelndes Wissen über die durch das Referendariat erworbene berufliche Qualifizierung, die Kenntnisse und die Fähigkeiten der Referendare häufig genannt. Seltener werden Unkenntnisse über die Einsatzmöglichkeiten der Referendare („Verwendung“), Tätigkeitsfelder, die Stellung im Vergleich zu Lehrer- und Juristenausbildung, die Karrieremöglichkeiten durch die Qualifizierung des technischen Referendariats sowie die generelle Bedeutung dieses Ausbildungsabschlusses konstatiert.

Abbildung 39: Einschätzung worüber Informationsdefizite bestehen (n=774)



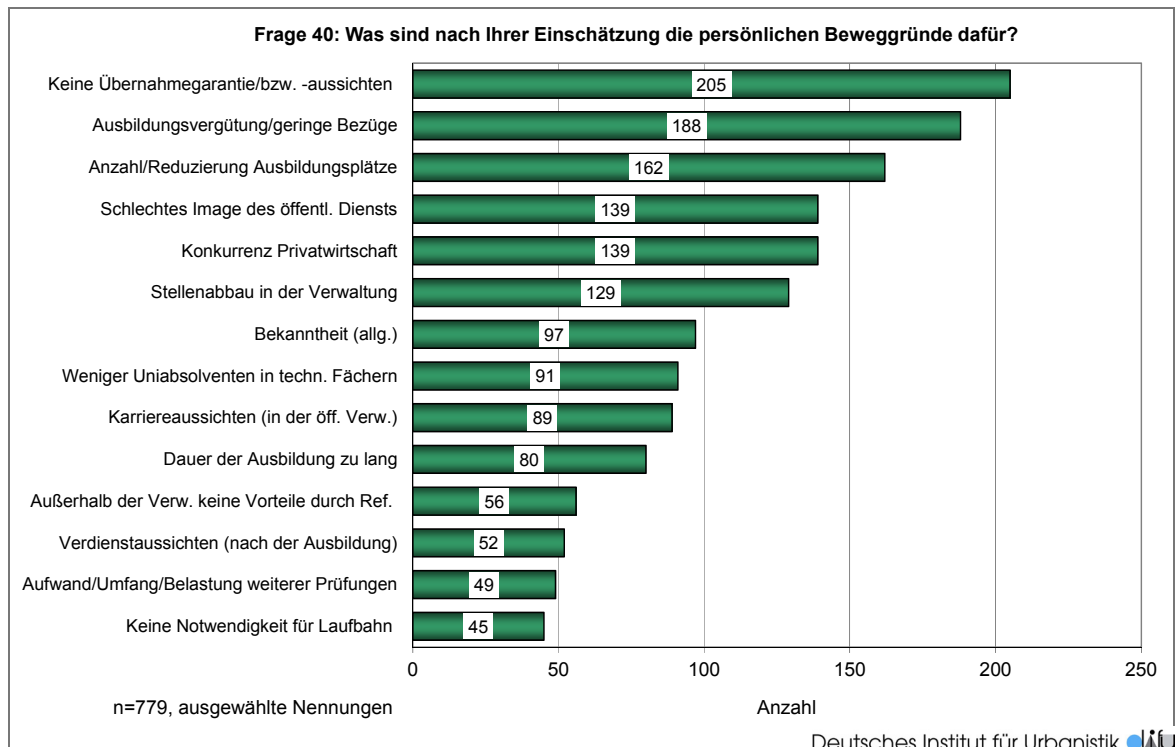
Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Gründe für den Rückgang der Absolventenzahlen

Aus Sicht der Befragten gibt es eine ganze Reihe unterschiedlicher Gründe, die Ursache für den kontinuierlichen Rückgang der Zahl der technischen Referendare in den letzten Jahren sein können (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 40). Von zentraler Bedeutung sind nach Einschätzung der Absolventen vor allem Gründe, die sich zum einen auf die berufliche Perspektive im öffentlichen Dienst nach erfolgreichem Abschluss eines technischen Referendariats, zum anderen aber auch auf den Zugang zur Ausbildung beziehen. Dazu gehören eine fehlende (finanzielle) Sicherheit für den persönlichen Berufsweg auf Grund einer fehlenden Übernahmegarantie bzw. generell schlechte Aussichten auf Übernahme nach dem Referendariat (205 Nennungen), auch auf Grund des fortschreitenden Stellenabbaus in der Verwaltung (129 Nennungen), die Ausbildungsvergütung, die in der Höhe als eher gering eingeschätzt wird (188 Nennungen) sowie eine Reduzierung der Ausbildungsplätze (162 Nennungen), durch die der Zugang zu diesem Ausbildungsweg verhindert wird. Auch die als vergleichsweise gering eingeschätzten Karriereaussichten in der öffentlichen Verwaltung (89 Nennungen) und die inzwischen weitgehend fehlende Notwendigkeit eines Referendariats für eine Laufbahn in der öffentlichen Verwaltung (45 Nennungen) spielen eine Rolle für den Rückgang der Zahl technischer Referendare.

Neben dem generell als schlecht („verstaubt“) eingeschätzten Image des öffentlichen Dienstes (139 Nennungen) sowie dem allgemein (geringen) Bekanntheitsgrad der Ausbildungsweges technisches Referendariat (97 Nennungen), wird insbesondere auch die Beschäftigungskonkurrenz durch Unternehmen der Privatwirtschaft (139 Nennungen) als weiterer wichtiger Grund für den Rückgang der Absolventenzahlen konstatiert. Hierzu gehört auch der Rückgang der Anzahl der Uniabsolventen in technischen Fächern (91 Nennungen), wodurch die Konkurrenz zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft um Arbeitskräfte zunimmt. So werden die Verdienstaussichten in der öffentlichen Verwaltung nach Abschluss der Ausbildung (52 Nennungen) in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern als eher schlecht eingeschätzt und in einer Referendarausbildung keine Vorteile für eine Beschäftigung außerhalb der öffentlichen Verwaltung gesehen (56 Nennungen),

Abbildung 40: Gründe für den Rückgang der Absolventenzahlen (n=779)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

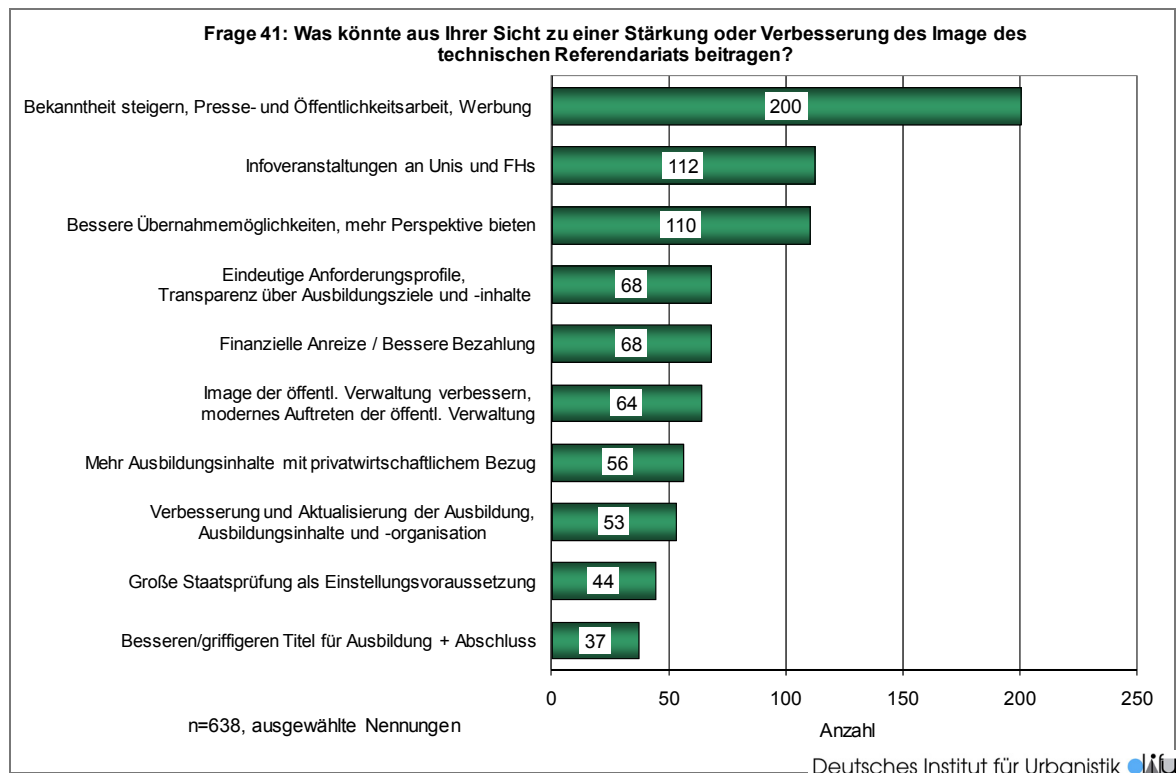
Weitere genannte Gründe betreffen vor allem die Ausbildung selbst: die als zu lang eingeschätzte Dauer der Ausbildung (80 Nennungen) sowie der Aufwand und die Belastung durch das Erfordernis, erneut Prüfungen absolvieren zu müssen (49 Nennungen).

Stärkung und Verbesserung des Images

Die Absolventen wurden im Rahmen der Umfrage auch gebeten zu benennen, was aus ihrer Sicht zu einer Stärkung oder Verbesserung des Image des technischen Referendariats beitragen könnte (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 41). Nicht überraschend wird am häufigsten eine Steigerung des Bekanntheitsgrades, beispielsweise durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder andere Formen der Werbung (200 Nennungen), als geeignet angesehen, eine Verbesserung des Images zu erreichen. Zu diesem Komplex der Imagewerbung gehören auch Informationsveranstaltungen an den Hochschulen (beispielsweise auch durch Referendare oder Assessoren), die an zweiter Stelle genannt werden (112 Nennungen). Als Grundlage für eine Imagekampagne wird auch der Vorschlag geäußert, einen besseren bzw. „griffigeren“ Titel für die Ausbildung und den damit zu erwerbenden Abschluss zu finden (37 Nennungen), da die derzeit mit der Referendariatsausbildung verbundenen Begriffe nach ihrer Einschätzung nicht zur Ausprägung einer „Marke“ geeignet sind.

Eine zweite Gruppe der Veränderungsvorschläge betrifft die Ausbildung selbst. Als imagestärkend werden eindeutige Anforderungsprofile für Bewerber zum Referendariat sowie Transparenz über Inhalte und Ziele der Ausbildung (68 Nennungen), die Schaffung finanzieller Anreize (beispielsweise durch Zulagen und Stipendien) bzw. eine Erhöhung der Bezüge während der Ausbildung (68 Nennungen), die Aufnahme von (mehr) Ausbildungsinhalten mit privatwirtschaftlichen Bezug (56 Nennungen) sowie eine generelle Verbesserung und Aktualisierung der Ausbildung, der Ausbildungsinhalte und -organisation (53 Nennungen) genannt.

Abbildung 41: Beitrag zur Stärkung oder Verbesserung des Images des technischen Referendariats (n=638)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

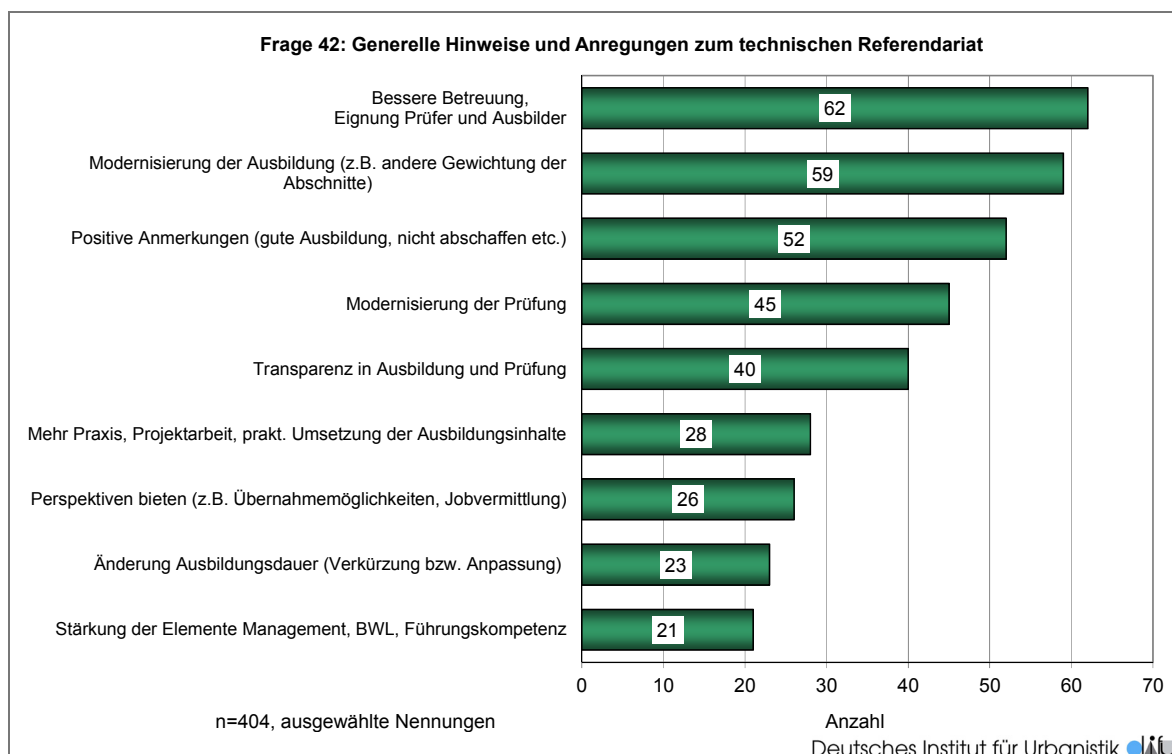
In der dritten Gruppe wird ein weiterer wichtiger Beitrag zur Imageverbesserung des technischen Referendariats in der Schaffung von besseren beruflichen Perspektiven in der öffentlichen Verwaltung, beispielsweise durch Übernahmegarantien, gesehen (110 Nennungen). Zur Stärkung des Images könnte nach Ansicht der Absolventen auch beitragen, wenn – wie in der Vergangenheit meist üblich – bei der Besetzung entsprechender Stellen in der öffentlichen Verwaltung die Große Staatsprüfung wieder regelmäßig Einstellungsvoraussetzung würde (44 Nennungen).

Nach Einschätzung der Absolventen muss also zum einen das Image des technischen Referendariats über eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit verbessert werden, zum anderen müssen Elemente der Ausbildung modernen Anforderungen angepasst und die beruflichen Perspektiven – insbesondere in der öffentlichen Verwaltung – attraktiver gestaltet werden. Die Forderung nach einer generellen Verbesserung des Images der öffentlichen Verwaltung (beispielsweise durch ein modernes Auftreten der Verwaltung) ist hingegen sicherlich schwieriger erreichbar (64 Nennungen).

Generelle Hinweise, Kritik, Anregungen

Abschließend wurde den Absolventen im Fragebogen die Möglichkeit gegeben, generelle Hinweise, Kritik oder Anregungen zum technischen Referendariat zu äußern (ausgewählte, thematisch gruppierte Nennungen aus offener Fragestellung, vgl. Abbildung 42). In den Antworten zu dieser Frage wurden weitgehend Stichworte wiederholt, die bereits in Zusammenhang mit anderen Fragen der Umfrage benannt wurden.

Abbildung 42: Generelle Hinweise und Anregungen zum technischen Referendariat (n=404)



Quelle: Umfrage Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“, Difu 2010.

Zu den am häufigsten genannten Anregungen gehört eine bessere Betreuung der Referendare während der Ausbildung sowie mehr Augenmerk auf die Eignung der Prüfer und Ausbilder für die Aufgabe. Ebenfalls sehr häufig genannt wurde die Forderung nach einer generellen Modernisierung der Ausbildung, beispielsweise durch eine andere Gewichtung der Ausbildungsabschnitte, Änderung der Struktur oder auch Anpassung an neue Anforderungen im Berufsalltag. Zahlreiche Absolventen haben an dieser Stelle auch die Gelegenheit genutzt ausdrücklich positive Anmer-

kungen zum Referendariat und seiner Rolle zu machen. Gleichwohl wurde auch häufig mehr Transparenz in der Ausbildung und der Prüfung gefordert – Stichworte, die auch in den Fokusgruppengesprächen immer wieder genannt wurden (siehe Kapitel 3).

Eine nicht ganz so große Rolle spielen in den Anmerkungen der Wunsch nach mehr Praxisbezug, konkreter Projektarbeit und der praktischen Anwendung der erlernten Ausbildungsinhalte, die Forderung nach Schaffung von Übernahmeperspektiven bzw. die Vermittlung geeigneter Stellen für die Referendare, die Verkürzung bzw. allgemein „Anpassung“ der Ausbildungsdauer sowie die Stärkung der Elemente Management, Betriebswirtschaft und Führungskompetenz in Rahmen der Ausbildung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Befragten aus der Innensicht der Absolventen des technischen Referendariats diesem einen nur geringen Bekanntheitsgrad und ein nur bedingt positives Image zumessen. In diese hier dargestellten Einschätzungen fließen jene Erfahrungen ein, die die Umfrageteilnehmer selber während ihrer Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsstationen, aber auch in ihren unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen als technischer Assessor gemacht haben. Es muss daher angenommen werden, dass die „Außensicht“ auf das technische Referendariat durch Nicht-Fachleute eher noch negativer ausfällt, der Bekanntheitsgrad noch geringer und das Image des Öffentlichen Dienstes per se noch schlechter eingeschätzt wird.

Viele der in diesem Abschnitt dargestellten Bewertungen aus der Umfrage wurden von Expertinnen und Experten in den Fokusgruppengesprächen aus ihren Praxiserfahrungen bestätigt (siehe Kapitel 3).

Hinsichtlich der Anregungen und Vorschläge muss aber zwischen unterschiedlichen Typen, Ebenen und zeitlichen Horizonten der Anregungen zu Verbesserungsmaßnahmen unterschieden werden:

- Anregungen, die den Informationsstand über den Ausbildungsweg und das Image des technischen Referendariats (also *vor* und *außerhalb* der eigentlichen Ausbildung) betreffen,
- Anregungen, die die Ausbildung selbst, die Ausbildungsordnung oder Ausbildungsbetreuung betreffen,
- Anregungen, die Bundes-, Landes- oder die kommunale Ebene betreffen,
- Anregungen, die strukturelle oder systembezogene Fragen (z.B. rahmende Gesetzgebung und Vereinbarungen, Prüfungsordnungen, Einstellungsregelungen, Personalentwicklungsplanung, Gremien, Oberprüfungsamt) betreffen sowie
- Anregungen, die kurz- bis mittelfristig, aber auch nur langfristig umsetzbare Veränderungen betreffen.

Allerdings wurden von den Befragten auch Anregungen gemacht, die nicht im Zusammenhang mit dem technischen Referendariat verändert werden können. So ist zwar die Forderung nach einer generellen Verbesserung des Images des Öffentlichen Dienstes bzw. der öffentlichen Verwaltung sicher berechtigt, dieses gesamtgesellschaftliche und politische Problem kann aber nicht auf der untergeordneten Ebene eines Berufsausbildungsganges gelöst werden.

Aus der Gesamtbetrachtung der Fokusgruppen sowie den oben dargestellten Umfrageergebnissen lassen sich Anregungen für mögliche Zielgruppen und Inhalte von Maßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrades und Stärkung des Image des technischen Referendariats – beispielsweise im Rahmen einer Werbe- und Imagekampagne – ableiten.

3. Ergebnisse der Fokusgruppengespräche

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vier durchgeführten Fokusgruppengespräche dargestellt. In diesen Gesprächen wurden auf Basis von Thesen des Deutschen Instituts für Urbanistik nachstehende Themenkomplexe behandelt:

- Bedarf an technischen Assessoren,
- technische Referendariatsstellen: Angebot und Nachfrage,
- Qualitätsmerkmale von technischen Assessoren: Status quo und Weiterentwicklungsbedarf,
- Ausbildung und Prüfung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge,
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Marken- und Imagebildung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge.

An dieser Stelle sei bereits darauf hingewiesen, dass in den Diskussionen in den wesentlichen Punkten weitgehend Einigkeit bestand, auch wenn die Teilnehmer zum Teil – insbesondere in Details - unterschiedliche, teils kontroverse Einschätzungen hatten.

3.1 Bedarf an technischen Assessoren

Grundsätzlicher Bedarf an technischen Assessoren

Mit wenigen Ausnahmen vertraten alle Teilnehmer der Fokusgruppengespräche die Ansicht, dass eine kompetente, verlässliche und effiziente Verwaltung auf technische Assessoren angewiesen sei und auch zukünftig auf allen Ebenen der Verwaltung (Bund, Länder, Kommunen) Bedarf an entsprechend qualifizierten Mitarbeitern bestehen werde. Dies wurde vor allem mit der zunehmenden Komplexität von Verwaltungsaufgaben – insbesondere in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht – begründet. Die Vertreter aus Verwaltungen kleinerer Kommunen (10.000-20.000 Einwohner) betonten zudem, dass gerade in ihren Verwaltungen technische Assessoren mit Fach- und Führungs-Qualifikationen sehr wichtig seien, da aufgrund der geringen Verwaltungsgröße die Amtsleitungen in der Regel sehr komplexe Aufgabenprofile wahrzunehmen hätten.

Neben der ansteigenden Aufgabenkomplexität wurde als weitere Begründung für den Bedarf an technischen Assessoren darauf hingewiesen, dass die zunehmende Vergabe von Aufträgen an Dritte eine kompetente Vorbereitung, Betreuung und Begleitung durch die Verwaltung erfordere und hierfür verwaltungserfahrene, fachkompetente und technisch gut ausgebildeten Mitarbeiter in den Behörden notwendig seien.

Nicht zuletzt wurde der Bedarf an technischen Assessoren schließlich damit begründet, dass gerade „private“ Akteure im Zuge komplexerer Verfahren, zunehmender Verrechtlichung und Schutzinteressen kompetente und verlässliche Führungskräfte in der Verwaltung erwarten würden und zwar möglichst als „einheitliche Ansprechpartner“, die Angelegenheiten Dritter ggf. bündeln und an die richtigen Stellen in der Verwaltung weiterleiten. Insbesondere Vertreter der Privatwirtschaft wiesen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sie sich als Kunde der Verwaltung verstehen würden, der für die zügige und ökonomische Abwicklung seiner Projekte kompetente, engagierte und verlässliche Partner in der Verwaltung benötige. Diesem Anforderungsprofil – so die ganz überwiegende Meinung der Teilnehmer – würden technische Assessoren insbesondere entsprechen.

Nur einzelne Vertreter der Privatwirtschaft stellten den Bedarf an technischen Assessoren und damit die Notwendigkeit des technischen Referendariats in Frage. Vielmehr müsse – so deren Meinung – das von den Hochschulen vermittelte Fachwissen für die Übernahme von Leitungsfunktionen – sei es in der Verwaltung oder in der Privatwirtschaft – ausreichen. Ohnehin seien Führungsfähigkeiten eher eine Frage der Persönlichkeit und könnten daher nur schwer in einer Ausbildung vermittelt werden; eher würden sie sich „by the way“ im Arbeitsleben herausbilden. Traineeprogramme unter dem Motto „Learning by doing“, wie sie in der Privatwirtschaft üblich seien, sollte deshalb gegenüber dem Ausbildungsgang „Technisches Referendariat“ der Vorzug gegeben werden. Zumal solche Programme mit einer Laufzeit zwischen einem halben und einem Jahr

deutlich kürzer als das Referendariat seien und damit früher Projektverantwortung von den Mitarbeitern übernommen werden könne.

Darüber hinaus waren verschiedene Teilnehmer der Ansicht, dass nicht nur technische Assessoren eine kompetente, verlässliche und effiziente Verwaltungsarbeit gewährleisten könnten, sondern sehr wohl auch auf andere Art und Weise – z.B. durch berufliche Erfahrungen – ähnlich gut qualifizierte Personen.

Steigender Bedarf an technischen Assessoren infolge von Überalterung der Verwaltung

Ebenso wie der grundsätzliche Bedarf an technischen Assessoren von der überwiegenden Mehrheit der Gesprächsteilnehmer bestätigt wurde, waren auch nahezu alle Teilnehmer der Meinung, dass der Bedarf an Assessoren infolge des aktuell sehr hohen Altersdurchschnitts in der Verwaltungsführung und des damit in naher Zukunft verbundenem Anstiegs altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeiter mit dem Qualifikationshintergrund „Technisches Referendariat“ ansteigen werde. Davon sei insbesondere auch deswegen auszugehen, weil in den letzten Jahren aufgrund Umstrukturierungen, Stellenabbau und Einstellungsstopp keine „neue Generation“ in der Verwaltung habe in der Verwaltung heranwachsen können. Lediglich für den Bereich der Wasserwirtschaft wurde berichtet, dass der altersbedingte Personalwandel bereits weitgehend vollzogen sei.

Möglicher Rückgang des Bedarfs an technischen Assessoren infolge „politischer oder juristischer Besetzung“ von Führungspositionen

Inwieweit in der Verwaltung eine Zunahme „politischer oder juristischer Besetzungen“ von technischen Führungspositionen festzustellen sei und dadurch eine sinkende Nachfrage an technischen Assessoren ausgelöst werde, wurde in den Fokusgruppengesprächen unterschiedlich beurteilt. Während einige Teilnehmer solche „politischen oder juristischen Stellenbesetzungen“ für ihren beruflichen Kontext nicht feststellen können, bestätigte der überwiegende Teil einen solchen Trend und zwar vor allem für kleinere Städte und Gemeinden. Hier würden häufig bereits auf der Ebene der Amtsleiter „politische oder juristische Besetzungen“ vorgenommen. In Großstädten beschränkten sich solche Besetzungen dagegen eher auf die Dezernentenebene; bei Amtsleitungen sei in diesen Kommunen das technische Referendariat oft noch Bestandteil des gewünschten Anforderungsprofils.

Insbesondere für den amtlichen Naturschutz wurde zudem von Teilnehmern berichtet, dass in diesem Bereich eine Tendenz bestehe bei der Besetzung von Leitungspositionen den „gehobenen Dienst“ gegenüber dem „höheren Dienst“ zu bevorzugen. Die Besetzung der Stellen mit Verwaltungsangestellten des gehobenen Dienstes (ohne fachliche Ausbildung) erfolge aber nur auf Zeit, da die Stellen als Sprungbrett für bessere Positionen fungierten. Vereinzelt wurde dieser Trend auch für andere Bereiche bestätigt, wo eine wenig vorausschauende Personalplanung im Rahmen von Verwaltungskonsolidierung dazu geführt habe, dass der höhere Dienst aus dem gehobenen Dienst nachbesetzt wurde und Stellen des gehobenen Dienstes in der Folge gestrichen wurden.

Bedarf an technischen Assessoren in der Privatwirtschaft

Weitgehende Einigkeit bestand in den Fokusgruppengesprächen, dass auch in der Privatwirtschaft Bedarf an Absolventen des technischen Referendariats bestehe. Dies gelte vor allem für größere Planungs- und Entwicklungsbüros, die viel mit Verwaltung zusammenarbeiten und für die es von Vorteil sei, wenn sie wüssten „wie der Verwaltungsladen läuft“. Daher – so einige der Teilnehmer – müsse das technische Referendariat so ausgestaltet sein, dass es auch für eine sich möglicherweise anschließende privatwirtschaftliche Tätigkeit ausbilde.

3.2 Technische Referendariatsstellen: Angebot und Nachfrage

Angebot an technischen Referendariatsstellen

Das Angebot an Referendariatsstellen wurde in den Fokusgruppen mehrheitlich als zu gering eingeschätzt – vor allem vor dem Hintergrund des in naher Zukunft ansteigenden Bedarfs an technischen Assessoren in Folge des vermehrten altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern mit dieser Qualifikation. Als Gründe für das zu geringe Angebot wurden insbesondere genannt:

- einzelne Länder (Berlin, Bremen) bilden (derzeit) überhaupt keine technischen Assessoren aus,
- mehrere Länder (u.a. Baden-Württemberg, Bayern) bieten Referendariatsstellen nicht in allen Fachrichtungen an,
- einige Länder wie Bayern und Hamburg bilden nur für den eigenen Bedarf aus,
- aktuell und in den letzten Jahren bestehende finanzielle Restriktionen der Länder, die mit Stellenabbau und Einstellungsstopp verbunden waren,
- das regelmäßige Fehlen einer mittel- bis langfristigen strategischen Personalplanung in der Verwaltung und damit verbunden quantitativer Bedarfsanalysen für Stellen des technischen Referendariats.

Nachfrage an technischen Referendariatsstellen

Die Nachfrage von technischen Referendariatsstellen seitens der Hochschulabsolventen – so die Gesprächsteilnehmer – stelle sich für die einzelnen Studiengänge je nach Lage des Teilarbeitsmarkts differenziert dar. Während im Bereich des Hoch- und Städtebaus und auch der Landespflege eine hohe Anzahl von Absolventen und ein für Beschäftigungssuchende schwieriger Arbeitsmarkt eine Nachfrage an technischen Referendariatsstellen auslösten, die weit über das vorhandene Angebot hinaus gehe, führe vor allem bei Bauingenieuren und Wasserwirtschaftlern eine geringe Anzahl von Hochschulabsolventen verbunden mit frühzeitigen attraktiven Stellenangeboten der Privatwirtschaft zu einer eher geringen Nachfrage.

Als ein wesentlicher Grund für die teils mangelnde Attraktivität des Referendariats bei Hochschulabsolventen wurden zudem fehlende Übernahmewahrscheinlichkeiten seitens der öffentlichen Arbeitgeber genannt. In vielen Ländern sei die Übernahme als technischer Assessor nach Abschluss des Referendariats eher unsicher. Länder wie Bayern und Hamburg, die mehr oder weniger nur für den eigenen Bedarf ausbilden und daher alle Absolventen übernehmen, stellten die Ausnahme dar.

Nicht zuletzt – so die Gesprächsteilnehmer – wirke sich auch das „staubige Verwaltungsimago“ bremsend auf die Nachfrage seitens der Hochschulabsolventen aus. Insbesondere bei Planern und Architekten stehe dieses Image deren Kreativanspruch entgegen. Auf der anderen Seite werde das technische Referendariat vielfach immer noch mit einem sicheren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst assoziiert. So sei – trotz zunehmender Streichung von Beamtenstellen – der Erwerb der Laufbahnberechtigung weiterhin häufig ein wichtiger Anreiz, diese Ausbildung aufzunehmen, auch wenn daneben losgelöst von dieser Berechtigung eine Nachfrage existiere. Unabhängig von der Reduzierung des Beamtentums könnte dieser Anreiz gesteigert werden, wenn der erfolgreiche Abschluss des technischen Referendariats konsequenter als Einstellungsvoraussetzung für Führungspositionen in der Verwaltung herangezogen würde.

3.3 Qualitätsmerkmale von technischen Assessoren: Status quo und Weiterentwicklungsbedarf

3.3.1 Status quo

Die folgenden Thesen des Difu zu vorhandenen Qualitätsmerkmalen von Absolventen des technischen Referendariats wurden von den Teilnehmern der Fokusgruppengespräche sehr unterschiedlich bewertet:

- Technische Assessoren haben breite fachliche (interdisziplinäre) Erfahrungen und Kompetenzen. Sie sind zu integrierenden Betrachtungs- und Handlungsweisen befähigt.
- Technische Assessoren sind in der Lage, Projekte in förmlichen oder nichtförmlichen Verfahren über alle Phasen zu begleiten.
- Technische Assessoren sind zu fachgerechten Abwägungen und Entscheidungsvorbereitungen befähigt. Sie verbinden dies mit Kompetenzen zur Umsetzung.
- Technische Assessoren sind zunehmend in Mitarbeiterführung und Organisation/Management ausgebildet. Sie verfügen über Führungs- und Managementkompetenzen (strategische Planung, Personalentwicklung, Prozessmanagement und -optimierung, Zeitmanagement).

Während ein Teil der Teilnehmer den Thesen zustimmte und der Ansicht war, dass sie die Alleinstellungsmerkmale von Absolventen des technischen Referendariats sehr gut beschrieben und daher auch für eine Marken- und Imagekampagne zu dieser Ausbildung genutzt werden sollten, beurteilte eine etwa gleich große Teilnehmergruppe die Thesen sehr viel kritischer: Die Thesen seien zu optimistisch, vereinzelt wurden sie sogar als euphemistisch bezeichnet. Für die Außendarstellung – insbesondere auch gegenüber der Politik – sei ein realistischeres Bild des bestehenden Qualitätsprofils technischer Assessoren erforderlich. Im technischen Referendariat werde zwar versucht, die in den Thesen beschriebenen Kompetenzen zu vermitteln, dies gelinge aber in dem begrenzten Ausbildungszeitraum von zwei Jahren nicht immer. Die Thesen könnten daher eher als anzustrebende Zielsetzungen als für eine Beschreibung des Ist-Zustands fungieren.

Verschiedentlich wurden von den Gesprächsteilnehmern zudem Ergänzungen zu den Thesen vorgeschlagen. So seien das „fachrechtliche Know-How“ ebenso wie ein „fachlich reflektiertes Politikverständnis“, das für Politikberatung auch außerhalb der Verwaltung eine wertvolle Basis biete, zusätzliche besonders herauszustellende Qualitätsmerkmale technischer Assessoren.

Aus Sicht der Privatwirtschaft wurde darüber hinaus kritisch angemerkt, die Thesen wären zu sehr aus Sicht der Verwaltung formuliert. In der freien Wirtschaft würde es nicht ausreichen, Projekte nur zu begleiten; vielmehr seien hier insbesondere Kompetenzen in der Projektentwicklung und -steuerung erforderlich. Wenn das technische Referendariat auch in Hinblick auf eine spätere Tätigkeit in der Wirtschaft beworben werden solle, müssten daher diese Fähigkeiten – soweit vorhanden – ebenso als Qualitätsmerkmale technischer Assessoren herausgestellt werden.

3.3.2 Weiterentwicklungsbedarf

Große Übereinstimmung bestand bei den Gesprächsteilnehmern darüber, dass Bedarf bestehe, die Qualitätsmerkmale von technischen Assessoren weiterzuentwickeln. Im Detail gab es jedoch teilweise unterschiedliche Einschätzungen, in welchen Bereichen, mit welcher Ausrichtung und mit welchem Vertiefungsgrad dies notwendig sei.

Management- und Organisationskompetenzen

Fast ohne Ausnahme wurde in den Gesprächsrunden eine Stärkung der methodischen Fähigkeiten in den Bereichen Management und Organisation für erforderlich gehalten. Zwar würden im techni-

schen Referendariat bereits seit längerer Zeit entsprechende Inhalte und Techniken vermittelt, dies müsse aber in Hinblick auf die wachsende Bedeutung beispielsweise von Projekt- und Zeitmanagement oder Personalentwicklung im Berufsalltag von Führungskräften noch stärker ausgebaut werden. Daher schätzten die meisten Teilnehmer die Ausbildung von Management- und Organisationskompetenzen auch als einen vorrangig zu stärkenden Ausbildungsschwerpunkt ein.

Methoden und Denkweisen wirtschaftlichen Handelns und der Privatwirtschaft

Auch die stärkere Vermittlung von Methoden und Denkweisen der Wirtschaft wurde in den Fokusgruppen unstrittig als ein Weiterentwicklungsbedarf in Hinblick auf die Qualitätsmerkmale von technischen Assessoren beurteilt. Führungskräfte hätten sich heute – auch in der Verwaltung – immer auch mit wirtschaftlichen Fragestellungen und Problemen zu beschäftigen; an Technischen Universitäten und Hochschulen kämen Wirtschaftsthemen aber in der Regel zu kurz.

Im Detail gab es jedoch unterschiedliche Sichtweisen, welche wirtschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten dabei im Mittelpunkt stehen sollten. Vor allem einige Vertreter aus Verwaltungen betonten, dass es bei der Weiterentwicklung des Qualitätsprofils von technischen Assessoren speziell um Kenntnisse wirtschaftlichen Handelns der Verwaltung gehen müsse. Dieses sei im Gegensatz zum privatwirtschaftlichen Handeln nicht zwingend outputorientiert und stärker volkswirtschaftlich ausgerichtet, da es um den Nutzen für das Gemeinwesen und nicht um die Erfüllung von Partikularinteressen gehe. Anderen Gesprächsteilnehmer – insbesondere aus der Privatwirtschaft – war es dagegen besonders wichtig, dass gerade privatwirtschaftliche Methoden und Denkweisen, wie z.B. Wirtschaftlichkeitsprüfungen, im technischen Referendariat vermittelt würden. Dies sei zwingend erforderlich, wenn technische Assessoren auch für die Privatwirtschaft als Mitarbeiter attraktiv sein sollen, aber ebenso um das Verständnis von Führungskräften in der Verwaltung für die Belange der Privatwirtschaft stärker zu sensibilisieren.

Vereinzelt wurde in den Gesprächen die Befürchtung formuliert, dass durch eine zu starke Betonung wirtschaftlicher Qualitätserfordernisse bei technischen Führungskräften „Tür und Tor“ für eine Besetzung dieser leitenden Positionen mit Betriebswirten geöffnet würden.

Kommunikationskompetenzen

Als weiterer Weiterentwicklungsbedarf bezüglich der Qualitätsmerkmale von technischen Assessoren wurde von den Gesprächsteilnehmern die Stärkung von Kommunikationskompetenzen herausgestellt und zwar sowohl in Hinblick auf verwaltungsinterne Prozesse als auch in Bezug auf die Zusammenarbeit von Verwaltung mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft sowie der Presse. Wobei allerdings auch betont wurde, dass Basiskompetenzen im Bereich Kommunikation bereits zu Beginn der Ausbildung bei technischen Referendaren vorhanden sein müssten. Während des Referendariats seien diese Kompetenzen aber zu vertiefen und zu stärken, da erfolgreiches Verwaltungshandeln zunehmend kommunikativ entwickelt und vermittelt werden müsse. Dabei sei insbesondere die Orientierung des Kommunikationsstils an den Bedürfnissen der Adressaten für moderne Verwaltungen wesentlich, um Barrieren für den Kontakt mit Unternehmen und Bürgern zur Verwaltung abzubauen.

Internationale Kompetenzen

Vor dem Hintergrund, dass viele Aufgabenbereiche der Verwaltung nur noch im internationalen Kontext und Erfahrungsaustausch sowie unter „internationalen“ technischen und rechtlichen Vorgaben zu lösen sind, bestand in den Fokusgruppengesprächen ebenso überwiegend Einigkeit darüber, dass internationale und zwar insbesondere EU-Kompetenzen vermehrt in der Referendariatsausbildung zu vermitteln seien. Insbesondere wurden in diesem Zusammenhang genannt:

- Kenntnisse im Internationalen bzw. EU-Recht,
- Kenntnisse über den Einsatz von EU-Mitteln,
- Fähigkeiten und Kompetenzen für die Zusammenarbeit mit internationalen Akteuren (englische Sprachkenntnisse, kulturelle Offenheit u.a.).

In Bezug auf den letzten Punkt waren jedoch einige der Gesprächsteilnehmer der Ansicht, dass für internationale Kooperationen die an die Assessoren zu vermittelnden generellen Kommunikationskompetenzen ausreichen und hierfür das Qualitätsprofil technischer Assessoren nicht explizit weiterentwickelt werden müsse.

3.4 Ausbildung und Prüfung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge

An die Bedarfe zur Weiterentwicklung des Qualitätsprofils von technischen Assessoren anknüpfend ging es in den Fokusgruppengesprächen auch um die Anpassung der Ausbildungsinhalte des technischen Referendariats an aktuelle Entwicklungen und Anforderungen. Zudem wurden Ansätze zur Modifizierung und Flexibilisierung der Prüfung diskutiert.

3.4.1 Ausbildung

Übereinstimmend wurde in den Fokusgruppen festgestellt, dass die Grundstruktur der Assessorenausbildung eine gute und bewährte Basis darstellt. Einig waren sich die Gesprächsteilnehmer auch darüber, dass Optimierungserfordernisse in der Ausbildung in den Bereichen „Management und Organisation“, „(privat-)wirtschaftliche Handlungsweisen“, „Kommunikation“ und „Internationalität“ bestehen (vgl. Kapitel 3.3.2). Zudem wurden folgende Optimierungsvorschläge – teils kontrovers – diskutiert:

Ausbildungsdauer

Weitgehend Einigkeit bestand zwischen den Gesprächsteilnehmern, dass der zur Verfügung stehende Spielraum für eine Verkürzung der Ausbildung ausgeschöpft und der Vorbereitungsdienst einschließlich der schriftlichen und mündlichen Prüfung – wie in einigen Ländern und Fachrichtungen (unter anderem in Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen) bereits geschehen – auf zwei Jahre beschränkt werden sollte. Eine darüber hinaus gehende Verkürzung des Referendariats hielten dagegen nur einzelne Teilnehmer für sinnvoll. Überwiegend wurde vielmehr die Auffassung vertreten, dass ein Zeitraum von zwei Jahren zur Vermittlung des erforderlichen anspruchsvollen Qualifikationsspektrums notwendig sei und daher auch nicht unterschritten werden sollte. Vereinzelt wurde dies ergänzend damit begründet, dass es sinnvoll sei, sich an der Länge des juristischen Referendariats zu orientieren, um das technische Referendariat gegenüber dieser Ausbildung nicht abzuwerten.

Länge der Ausbildungsabschnitte

Kontrovers diskutierten die Gesprächsteilnehmer die erforderliche Länge der einzelnen Ausbildungsabschnitte. Überwiegend wurde die Meinung vertreten, die Breite der Ausbildung im fachtechnischen Bereich und die rein „informativen Tätigkeiten“ in kurzfristigen Ausbildungsstationen müssten zu Gunsten exemplarischer Tiefe und längerer Ausbildungsabschnitte (9-12 Monate) reduziert werden. Einzelne Gesprächsteilnehmer waren dagegen der Ansicht, kurze Ausbildungsabschnitte von zwei bis vier Wochen hätten ebenso eine wichtige „Schnupperfunktion“ – beispielsweise auch in Hinblick auf fachfremde Verwaltungsbereiche wie die Kämmerei. Einigkeit unter den Teilnehmern bestand aber insoweit, dass Abschnitte mindestens zwei bis drei Monate umfassen müssen, um ein tatsächliches Mitarbeiten der Referendare zu gewährleisten.

Ableistung einer Ausbildungsstation in der Privatwirtschaft

Große Übereinstimmung bestand in den Fokusgruppen darüber, dass die Ausbildung verstärkt (privat-)wirtschaftliche Sichtweisen umfassen müsse. Unterschiedlich waren hingegen die Einschätzungen, ob hierfür eine Ausbildungsstation in der Privatwirtschaft sinnvoll sei. Während einige Teilnehmer die Meinung vertraten, eine praktische Hospitation in der Privatwirtschaft sei zu diesem Zwecke nicht erforderlich, da die notwendigen wirtschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in Fachlehrgängen vermittelt werden könnten, hielten andere die gezielte Einführung von Ausbildungsabschnitten in Privatunternehmen für wünschenswert. Dabei sollten privatwirtschaftliche Stationen jedoch nur fakultativ angeboten werden, da einige Referendare bereits vor ihrer Ausbildung Erfahrungen in Privatunternehmen gesammelt hätten.

Ableistung einer Ausbildungsstation im Ausland

Einigkeit bestand unter den Teilnehmern der Fokusgruppengespräche ebenfalls darüber, dass internationale und insbesondere EU-Kompetenzen eine zunehmende Rolle in der Ausbildung spielen sollten. Jedoch gab es zu der Frage, ob dafür die generelle Ableistung einer spezifischen Ausbildungsstation erforderlich sei, ein uneinheitliches Meinungsbild. Ein Teil der Teilnehmer befürwortete eine generelle Ausbildungsstation im Ausland, wie sie in einigen Fachrichtungen (Wasserwesen, Straßenwesen, Stadtbauwesen, Luftfahrttechnik) bereits optional angeboten wird. Ein solcher Auslandsaufenthalt trage nicht nur zum Erwerb internationaler Kompetenzen (fachlich, rechtlich, sprachlich, sozial), bei, sondern fördere auch die Fähigkeit, sich auf neue Arbeitsbedingungen und Lebenssituationen einstellen zu können. Andere hatten vor allem unter dem Zeitaspekt eine gegenteilige Einschätzung: Die Einführung einer Ausbildungsstation sei nicht zu empfehlen, da das hierfür erforderliche Zeitfenster im Referendariat aufgrund anderer zentraler Ausbildungsinhalte in der Regel nicht zur Verfügung stehe. Auch hätten einige Referendare bereits vor ihrer Ausbildung Erfahrungen im Ausland gesammelt und bei Referendaren mit familiären Verpflichtungen könnte die Realisierung eines längeren Ausbildungsabschnitts im Ausland grundsätzlich problematisch sein. Internationale Ausbildungsstationen sollten daher – wenn überhaupt – nur als Option angeboten werden.

Stärkung der Eigenverantwortlichkeit

Ein weiterer Diskussionspunkt in den Fokusgesprächen war, inwieweit die Eigenverantwortlichkeit im Handeln während der Referendarzeit vergrößert werden müsse, beispielsweise indem zum Ende der Referendariatszeit bereits Projekte unter „Patenschaft“ eines erfahrenen Mitarbeiters geleitet werden. Überwiegend wurde dies von den Teilnehmern befürwortet. Auch vor dem Hintergrund, dass die Eigenverantwortlichkeit von Hochschulabsolventen sich zunehmend verschlechtere, sei dieser Aspekt wichtig. Zudem müssten Referendare lernen, „ins kalte Wasser zu springen“ und sich in Situationen zu begeben, in denen sie spontan auf Unerwartetes reagieren müssen. Dies werde in der späteren Berufspraxis immer wieder von Führungskräften eingefordert. In den Gesprächen wurde aber auch deutlich, dass die betreuenden Ausbilder häufig davor zurückscheuen, Aufgaben an Referendare zur eigenverantwortlichen Bearbeitung abzugeben, und die Referendare in Hinblick auf ihr Wissen und Können nicht selten unterschätzen. Oftmals fehle aber auch allein die Zeit bei den Ausbildern, um die erforderliche begleitende „Patenfunktion“ einzunehmen.

Einführung einer Routine „Reflexion/Feedback Referendar und Ausbilder“

Einige Gesprächsteilnehmer wiesen darauf hin, dass viele Referendare sich zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsstationen ein Reflexions-/Feedbackgespräch mit dem betreuenden Ausbilder wünschten. Verschiedentlich sei dies zwar schon bewährte Praxis, solche Gespräche sollten aber zur Routine für alle Ausbildungsstationen entwickelt werden. Inhalte solcher Gespräche

sollten ein Rückblick auf Arbeitssituation, Aufgaben und Zusammenarbeit sowie eine gegenseitige Einschätzung von Referendar und Ausbilder sein. Daraus könnten zielgerichtete Anpassungen der weiteren Ausbildungsabschnitte folgen. Ein solches Gespräch käme nicht nur dem Referendar zugute, sondern könne auch zur Qualifizierung des Ausbilders beitragen, der in der Referendariatsausbildung eine Schlüsselrolle einnehme.

Anhebung der Bezüge

Eine Anhebung der Bezüge während des technischen Referendariats mit dem Ziel, einen weiteren Anreiz zur Absolvierung dieser Ausbildung zu schaffen, wurde nur von einem Teil der Gesprächsteilnehmer befürwortet. Hierbei wurde u.a. darauf abgestellt, dass viele Referendare bereits über langjährige Berufserfahrungen verfügten und zudem häufig Familie und Kinder zu versorgen hätten. Die anderen Teilnehmer waren der Ansicht, die derzeitige Besoldungshöhe sei vor dem Hintergrund, dass die Referendare während ihrer Ausbildung mit wenig Verantwortung „mitlaufen“, ausreichend. Zudem stellten die aktuellen Bezüge für direkt von der Hochschule kommende Referendare eine finanzielle Verbesserung dar und diejenigen mit Berufserfahrung würden in Abwägung mit den späteren Karrierevorteilen den zeitlich befristeten finanziellen Rückschritt in Kauf nehmen.

3.4.2 Prüfung

Die Dreiteilung der Großen Staatsprüfung in Klausuren, mündliche Prüfung und sechswöchige häusliche Prüfungsarbeit wurde von den Gesprächsteilnehmern in großer Übereinstimmung als grundsätzlich richtig und daher als beizubehalten beurteilt. Auch das Verhältnis der Gewichtung der einzelnen Prüfungsbestandteile – mündlicher Teil: 50 Prozent, vier schriftliche Arbeiten unter Aufsicht: 30 Prozent, häusliche Prüfungsarbeit: 20 Prozent – wurde überwiegend als angemessen eingeschätzt.

Generell sollte die Große Staatsprüfung aber – insbesondere die häusliche Prüfungsarbeit – nach Auffassung der Teilnehmer stärker auf verwaltungsbezogene Anwendung von Fachwissen als auf die reine Überprüfung von fachtechnischem Hochschulwissen und wissenschaftlichem Arbeiten ausgerichtet sein. In den mündlichen Prüfungen sollte mehr Wert auf die Darstellung von Zusammenhängen gelegt und die für die tägliche Praxis in der Verwaltung zentrale Fähigkeit, Wissen in kurzer Zeit in verständlicher Form zu präsentieren, geprüft werden.

In begründeten Einzelfällen – so der überwiegende Teil der Gesprächsteilnehmer – sollten auch der Wegfall der häuslichen Prüfungsarbeit und damit die Verkürzung der Ausbildung eine Option sein. Solche Ausnahmen könnten beispielsweise getroffen werden, wenn vom Referendar eine eigenverantwortliche und erfolgreiche Projektarbeit erbracht wird.

3.5 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Marken- und Imagebildung: Stärken, Schwächen, Verbesserungsvorschläge

Übereinstimmend wurde in den Fokusgruppen konstatiert, dass eine große Differenz zwischen Fremd- und Selbstbild des Referendariats besteht: Die Eigenwahrnehmung der „Zunft“ sei deutlich positiver als die Einschätzung durch Außenstehende, die häufig fälschlich annehmen würden, das technische Referendariat diene dem originären Eigeninteresse der Verwaltung, den Beamtenstatus zu erhalten. Zudem seien die Ausbildung des technischen Referendariats und ihre Qualitätsmerkmale vielfach gar nicht bekannt; es bestehe hier ein erhebliches Informationsdefizit.

Um die Qualifikation der Assessoren, ihre Potenziale sowie den möglichen Einsatz in verschiedenen Verwaltungsebenen, Verbänden, Öffentlichen Unternehmen und Privatwirtschaft bekannter und attraktiver zu machen, seien daher verstärkt Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten sowie offensiv Imagekampagnen zu entwickeln. Dabei sollte das Referendariat sowohl als Qualifikation für die Verwaltung als auch für die Privatwirtschaft vermarktet werden. Zudem sollten die

Kampagnen Hochschulen und insbesondere auch die Politik in den Blick nehmen. Vor allem im politischen Raum müssten zum einen das technische Referendariat und seine Vorteile für die öffentliche Verwaltung stärker bekannt gemacht und zum anderen der Überalterungsprozess in der Verwaltung bei gleichzeitigem Fehlen von Führungsnachwuchs kommuniziert werden.

Konkret wurden in den Fokusgruppengesprächen folgende Vorschläge für die Ausgestaltung von Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie von Kampagnen zur Marken- und Imagebildung diskutiert:

- Zur Steigerung der Attraktivität des technischen Referendariats seien zum einen eine generelle, von Bund, Ländern und Kommunen bzw. kommunalen Spitzenverbänden getragene Informations- und Imagekampagne, zum anderen fachrichtungsspezifische Öffentlichkeitsarbeit an Hochschulen mit „technischen“ Fakultäten und auf Ausbildungs- und Berufsmessen erforderlich.
- In Hochschulen mit „technischen“ Fakultäten sollten Ansprechpartner/Paten/Vertrauensdozenten gewonnen und das technische Referendariat offensiv beworben werden; dafür wird ein stärkeres Ansprechen und Einbinden der Hochschulen durch das Oberprüfungsamt und die Einstellungsbehörden in den Ländern für erforderlich gehalten.
- Als Grundlage für die Marken- und Imagebildung sollte ein Leitbild für die Ausbildung zum technischen Assessor entwickelt werden. Ein solches Leitbild könnte beispielsweise unter dem Motto „Technische Assessoren – Manager des Gemeinwohls“ stehen. Mit dem Managementbegriff könnte offensiv dem Negativimage des „staubigen Beamtentums“ entgegengewirkt und gleichzeitig das gestaltende Qualitäts- und Aufgabenprofil von technischen Assessoren transportiert werden.
- Darüber hinaus sollten im Rahmen der Marken- und Imagebildung die Alleinstellungs- und besonderen Qualitätsmerkmale technischer Assessoren wie breite fachliche (interdisziplinäre) Erfahrungen und Kompetenzen, Befähigung zu integrierenden Betrachtungs- und Handlungsweisen und zu fachgerechten Abwägungen und Entscheidungsvorbereitungen herausgestellt und deutlich gemacht werden, dass die Ausbildung nicht allein der Vorbereitung einer Beamten- bzw. Verwaltungslaufbahn diene, sondern sehr wohl auch eine attraktive Zusatzqualifikation für die Privatwirtschaft darstelle.
- Für eine erfolgreiche Umsetzung zu entwickelnder Marken- und Imagekampagnen sei es zudem wichtig, dass die Berufsgruppe der Ingenieure ihr Selbstverständnis – insbesondere gegenüber Juristen und Betriebswirten – stärke und bereit sei, sich offensiv zu vermarkten. Daher sollten in die Umsetzung auch Ingenieurs-, Architekten- und Planerverbände einbezogen werden.
- Das Oberprüfungsamt sollte in Hinblick auf Öffentlichkeits- und Imagearbeit eine weniger zurückhaltende Rolle einnehmen und sich stärker als Dach bzw. Klammer einer solchen Kampagne verstehen. In diesem Zusammenhang sollte auch die Bezeichnung „Oberprüfungsamt“ überdacht werden („OPA – Der Name ist Programm“).
- Als Umsetzungsinstrument für die Öffentlichkeits- und Imagearbeit wurde von der Mehrzahl der Gesprächsteilnehmer neben der direkten Kontaktaufnahme zu den Adressaten der Kampagne(n) (Hochschulen, Verwaltung, Politik, Privatwirtschaft) ein zentraler und attraktiver Internetauftritt mit Verlinkungen zu einschlägigen Internetseiten der Länder favorisiert. Dieser könnte durch eine ansprechende Broschüre – beispielsweise mit positiven Erfahrungsberichten zum technischen Referendariat und anschließenden beruflichen Werdegang – ergänzt werden.
- Schließlich wurde in Hinblick auf eine Verbesserung des Images auch angeregt, die häuslichen Prüfungsarbeiten besser zu vermarkten, in dem das Oberprüfungsamt sie beispielsweise Bibliotheken zur Verfügung stellt und auf diese Weise die häufig „wertvollen und ideenreichen Abhandlungen“ für einen breiteren Kreis bekannt, zugänglich und nutzbar werden.

Quellennachweis

- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Der Bologna-Prozess. Berlin (Online). URL: <http://www.bmbf.de/de/3336.php>
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007. Bonn, Berlin.
- BMI – Bundesministerium des Inneren (2009): Die neue BLV im Überblick. Berlin (Online). URL: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OED_Verwaltung/Oeffentlicher_Dienst/Beamte/blv_im_ueberblick.pdf?__blob=publicationFile
- BMI/DBB/DGB – Bundesministerium des Inneren, Beamtenbund und Tarifunion, Deutscher Gewerkschaftsbund (2007): Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung. Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vom 5. Oktober 2007. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Der Arbeitsmarkt für Akademiker in Deutschland: Ingenieurinnen und Ingenieure. Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.
- Delpino, Dorothea und Edgar Freund (HMULV – Hessisches Ministerium für Umwelt, ländlichen Raum und Verbraucherschutz)(2010): Beurteilung Referendarausbildung Umwelttechnik/Umweltschutz – Befragungsergebnisse der Umweltreferendarinnen und -referendare 2002-2009. Präsentation anlässlich der Vorstandssitzung des Oberprüfungsamtes 15. April 2010 (unveröffentlicht). Wiesbaden.
- Grabow, Busso, Rüdiger Knipp, Stefan Schneider (2009): ServiceStadt Berlin 2016. Anforderungen an die zukünftige Ausgestaltung der Leistungs- und Serviceangebote im Land Berlin unter sich verändernden Rahmenbedingungen. Di-fu-Impulse Bd. 3/2009, Berlin.
- Kuratorium des Oberprüfungsamtes (2009): Ergebnisniederschrift. 63. ordentliche Sitzung am 03. Juli 2009 in Magdeburg.
- Kuratorium des Oberprüfungsamtes (2008): Ergebnisniederschrift. 62. ordentliche Sitzung am 04. Juli 2008 in Stralsund.
- Kuratorium des Oberprüfungsamtes: Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes (-APO-). Empfehlung des Kuratoriums des Oberprüfungsamtes für die höheren technischen Verwaltungsbeamten („Blaues Heft“). Frankfurt, Bonn.
- Landtag Sachsen-Anhalt (2009): Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung. Laufbahnen – Kleine Anfrage KA 5/6721. Drucksache 5/1748 vom 28.01.2009.
- Prognos AG (2009): Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung – Management Summary. Stuttgart.
- Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.)(2009): Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung. Bearbeitung: Prognos AG. Stuttgart, S. 21.
- Schultze, Karin (2008): Attraktivitätssteigerung des technischen Referendariats. In: LSA VERM. Zeitschrift für das Öffentliche Vermessungswesen des Landes Sachsen-Anhalt. Heft 2/2008. Magdeburg, S. 153-166.
- VDI – Verein Deutscher Ingenieure e.V. (Hrsg.)(2010): Ingenieurarbeitsmarkt 2009/10. Berufs- und Branchenflexibilität, demografischer Ersatzbedarf und Fachkräftelücke. Bearbeitung: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Köln.
- Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV) vom 12. Februar 2009.

**Stärken- und Schwächenanalyse für das
technische Referendariat mit Vorschlägen zum
weiteren Vorgehen und Empfehlungen für eine
entsprechende Marken- und Imagebildung**

ANHANG I

Fragebogen

Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“,
Absolventenbefragung

Bitte bis zum 28. Mai 2010 zurücksenden an:

RÜCKANTWORT

Deutsches Institut für Urbanistik

Frau Christa Rothäusler

Zimmerstraße 13-15

10969 Berlin



A Ausbildungsbiographie und persönliche Angaben

1. Welches Geschlecht haben Sie?

► männlich

☐

► weiblich

☐

2. In welchem Jahr wurden Sie geboren?

► Geburtsjahr: 19

3. Welche Fachrichtung(en) haben Sie studiert? (Mehrfachnennungen möglich, Hauptfach ggf. bitte unterstreichen)

►

►

►

4. An welcher Hochschule haben Sie Ihr Studium abgeschlossen?

►

5. Welchen höchsten akademischen Abschluss haben Sie?

► Master

☐

► Diplom

☐

► Dissertation

☐

► Sonstiges (bitte benennen)

☐

B Technisches Referendariat und beruflicher Werdegang

6. In welcher Fachrichtung haben Sie Ihr technisches Referendariat absolviert?

▶ Hochbau (IA)	☐	▶ Bahnwesen (III)	☐
▶ Städtebau (IB)	☐	▶ Vermessungs- und Liegenschaftswesen (V)	☐
▶ Wasserwesen/Wasserwirtschaft (IIa)	☐	▶ Luftfahrttechnik (VII)	☐
▶ Straßenwesen (IIc)	☐	▶ Landespflege (VIII)	☐
▶ Stadtbauwesen (IId)	☐	▶ Umwelttechnik/Umweltschutz (IX)	☐

7. In welchem Bundesland haben Sie Ihr technisches Referendariat absolviert?

▶ Berlin	☐	▶ Nordrhein-Westfalen	☐
▶ Brandenburg	☐	▶ Rheinland-Pfalz	☐
▶ Bremen	☐	▶ Saarland	☐
▶ Hamburg	☐	▶ Sachsen	☐
▶ Hessen	☐	▶ Sachsen-Anhalt	☐
▶ Mecklenburg-Vorpommern	☐	▶ Schleswig-Holstein	☐
▶ Niedersachsen	☐	▶ Thüringen	☐

8. Wann haben Sie Ihr technisches Referendariat abgeschlossen?

▶ Monat: Jahr:

9. Mit welchem Gesamturteil haben Sie Ihr technisches Referendariat abgeschlossen?

▶ sehr gut	☐	▶ befriedigend	☐
▶ gut	☐	▶ ausreichend	☐

▶ Ggf. gewichtete Gesamtnote: ,

10. Haben Sie sich direkt im Anschluss an das Studium oder aus einer beruflichen Tätigkeit heraus für das technische Referendariat beworben?

▶ Bewerbung im Anschluss an das Studium	☐
▶ Bewerbung aus fachbezogener beruflicher Tätigkeit ...	
▶ in der öffentlichen Verwaltung	☐
▶ in einem Ingenieurbüro/Planungsbüro/Vermessungsbüro (ÖbVI)	☐
▶ in einem anderen Unternehmen/ in der freien Wirtschaft	☐
▶ als Selbstständige/r	☐
▶ in der Wissenschaft/Forschung	☐
▶ sonstige Tätigkeit (bitte benennen)	☐
▶ Bewerbung aus fachfremder Tätigkeit	☐
▶ Bewerbung aus Nicht-Erwerbstätigkeit ...	
▶ Arbeitslosigkeit	☐
▶ Elternzeit/Erziehungsurlaub	☐
▶ Sonstiges	☐

11. Wie haben Sie von der Möglichkeit zur zusätzlichen Qualifizierung durch das technische Referendariat erfahren? (Mehrfachnennungen möglich)

▶ Im Rahmen einer Lehrveranstaltung an der Hochschule	☐	▶ Im Einzelgespräch mit Professor oder wissenschaftlichem Personal der Hochschule	☐
▶ Gespräche mit Kommilitonen	☐	▶ Gespräche mit Eltern, Verwandten, Bekannten	☐
▶ Fachpresse	☐	▶ Praktikum in der öffentlichen Verwaltung	☐
▶ Anforderungsprofil in Stellenanzeigen	☐		
▶ Sonstiges (bitte benennen)	☐		

12. Aus welchem Grund haben Sie sich für die Absolvierung eines technischen Referendariats entschieden? (Mehrfachnennungen möglich)

▶ Ziel einer Anstellung im öffentlichen Dienst	☐	▶ Ziel einer Tätigkeit als Öffentlich bestellter Vermessungsingenieur ÖbVI (Fachrichtung V)	☐
▶ Fachliche Weiterqualifizierung: Recht	☐	▶ Zusätzliche Qualifizierung: Verwaltungswesen	☐
▶ Zusätzliche Qualifizierung: Management	☐	▶ Zusätzliche Qualifizierung: Führung	☐
▶ Überbrückung „schlechter Arbeitsmarktsituation“ / Arbeitslosigkeit	☐		
▶ Sonstiges (bitte benennen)	☐		

UMFRAGE Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“

Absolventenbefragung

13. Rückblickend betrachtet: Würden Sie sich noch einmal für ein technisches Referendariat entscheiden?

- ▶ Ja ☐
- ▶ Nein ☐
- ▶ wenn nein, bitte ausführen weshalb nicht:

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihr erstes Beschäftigungsverhältnis nach Abschluss des technischen Referendariats.

14. Wann haben Sie nach dem technischen Referendariat erstmalig ein Beschäftigungsverhältnis angetreten?

▶ Monat: Jahr:

- ▶ Ich habe bisher keine Stelle angetreten ☐
- In diesem Fall bitte weiter mit Frage 22

15. Bei welchem Arbeitgeber haben Sie das erste Beschäftigungsverhältnis nach dem technischen Referendariat angetreten?

- | | |
|---|---|
| ▶ Öffentliche Verwaltung (Kommune) ☐ | ▶ Ingenieurbüro/Planungsbüro/Vermessungsbüro ☐ |
| ▶ Öffentliche Verwaltung (Land) ☐ | ▶ Anderes Unternehmen / freie Wirtschaft ☐ |
| ▶ Öffentliche Verwaltung (Bund) ☐ | ▶ Hochschule / Wissenschaft / Forschung ☐ |
| ▶ Öffentliches Unternehmen ☐ | ▶ Selbstständige Tätigkeit ☐ |
| ▶ Sonstiger Arbeitgeber (bitte benennen) ☐ | |

Wenn Sie ein **Beschäftigungsverhältnis in der öffentlichen Verwaltung** begonnen haben, handelte es sich dabei um eine Ihrer Ausbildungsbehörden?

- ▶ Ja ☐
- ▶ Nein ☐

16. Entsprach diese Tätigkeit Ihrer Qualifikation?

- ▶ Ja ☐
- ▶ Nein ☐

17. Handelte es sich bei Ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis um eine befristete oder unbefristete Anstellung?

- | | |
|--|--------------------------|
| ▶ Unbefristete Anstellung | ☐ |
| ▶ Befristete Anstellung | ☐ |
| ▶ mit zeitlicher Befristung auf <input type="text"/> <input type="text"/> Monate | |
| Wurde die Stelle später entfristet bzw. besteht die Option einer späteren Entfristung? | |
| ▶ Ja | ☐ |
| ▶ Nein | ☐ |
| ▶ Weiß nicht | ☐ |

18. Handelte es sich bei Ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis um eine Vollzeitbeschäftigung?

- | | |
|--------|--------------------------|
| ▶ Ja | ☐ |
| ▶ Nein | ☐ |

19. Wie wichtig war nach Ihrer persönlichen Einschätzung die Große Staatsprüfung bei der Einstellung (erstes Beschäftigungsverhältnis nach dem technischen Referendariat)?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ▲ Die Große Staatsprüfung war Einstellungsvoraussetzung | ☐ | | | | |
| | | <i>sehr
unwichtig</i> | | | <i>sehr
wichtig</i> |
| ▲ Die Große Staatsprüfung war für die Einstellung ... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

20. Sind Sie weiterhin in der ersten Anstellung nach dem technischen Referendariat tätig?

- | | |
|---|--------------------------|
| ▶ Ja (→ In diesem Fall bitte weiter mit Frage 22) | ☐ |
| ▶ Nein (→ In diesem Fall bitte weiter mit Frage 21) | ☐ |

UMFRAGE Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“

Absolventenbefragung

21. Wenn nein, skizzieren Sie bitte - soweit es möglich ist - kurz Ihren beruflichen Werdegang nach Abschluss des technischen Referendariats:

Stelle	Beginn	Ende	Arbeitgeber (bitte ankreuzen)											Große Staatsprüfung als Einstellungs voraussetzung
	(Monat / Jahr)	(Monat / Jahr)	Öff. Verwaltung (Kommune)	Öff. Verwaltung (Land)	Öff. Verwaltung (Bund)	Öff. Unternehmen	Ingenieur-/ Planungs-/ Vermessungsbüro	Unternehmen/ freie Wirtschaft	Uni/Wissenschaft/Forschung	Selbstständigkeit	Sonstiger	Arbeitslosigkeit	Andere Nicht-Erwerbstätigkeit	
1	/	/	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	/	/	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	/	/	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	/	/	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	/	/	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	/	/	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis.

22. Haben Sie in Ihrer aktuellen Stelle Personalverantwortung (ggf. auch in stellvertretender Funktion)?

- ☐ Ja
 ☐ Nein

23. Sind Sie verbeamtet?

- ☐ Ja
 ☐ Nein

C Bewertung des technischen Referendariats und Verbesserungsvorschläge

24. Wie bewerten Sie die Ausbildung des technischen Referendariats im Einzelnen im Hinblick auf Ihren beruflichen Werdegang? (bitte setzen Sie in jeder Zeile ein Kreuz)

<i>Bewertung</i>					
Die Ausbildung des technischen Referendariats war	<i>sehr schlecht</i>				<i>sehr gut</i>
▲ als Vorbereitung auf Ihre berufliche Anforderungen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ zur Stärkung Ihrer Fachkompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ zur Stärkung Ihrer persönlichen Kompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ zur Stärkung Ihrer organisatorischen Kompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ zur Stärkung Ihrer Führungskompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ zur Stärkung Ihrer Managementkompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Sonstiges, und zwar	☐	☐	☐	☐	☐

<i>Wichtigkeit</i>					
Wie wichtig war	<i>sehr unwichtig</i>				<i>sehr wichtig</i>
▲ das technische Referendariat für den Verlauf Ihrer Karriere	☐	☐	☐	☐	☐
▲ der Wissensvorsprung des technischen Referendariats gegenüber Personen, die keine Große Staatsprüfung absolviert haben	☐	☐	☐	☐	☐
▲ das in den Lehrgängen vermittelte Wissen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ die Vermittlung von Managementmethoden	☐	☐	☐	☐	☐
▲ die Vermittlung von Führungskompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Sonstiges, und zwar	☐	☐	☐	☐	☐

25. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer gesamten Ausbildung (Studium und technisches Referendariat) insgesamt?

	<i>sehr gering</i>				<i>sehr hoch</i>
▲ Zufriedenheit mit der Ausbildung im Studium	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Zufriedenheit mit dem technischen Referendariat	☐	☐	☐	☐	☐

BEWERTUNG der Ausbildungsinhalte

26. Wie bewerten Sie rückblickend die Inhalte der Ausbildung im Hinblick auf Ihren beruflichen Werdegang? (Bitte setzen Sie in jeder Zeile ein Kreuz)

Bewertung der	<i>sehr schlecht</i>				<i>sehr gut</i>
▲ Praxisnähe	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Aktualität der Ausbildungsinhalte	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Anwendbarkeit der Ausbildungsinhalte	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Vorbereitung auf die Übernahme von Verantwortung	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Vorbereitung auf die Führung von Mitarbeitern	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Vorbereitung auf die Übernahme von Managementaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Interdisziplinarität der Ausbildungsinhalte	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Internationalität der Ausbildungsinhalte	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Vermittlung von Medienkompetenz (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Informationsmanagement)	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse (z.B. Betriebsführung, Rechnungswesen)	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Vermittlung juristischer Kenntnisse	☐	☐	☐	☐	☐
▲ Sonstiges, und zwar	☐	☐	☐	☐	☐

27. Welche Ausbildungsinhalte waren aus Ihrer Sicht eher wichtig oder hilfreich für Ihren bisherigen beruflichen Werdegang? (bis zu drei Nennungen)

▶

▶

▶

28. Welche Ausbildungsinhalte waren aus Ihrer Sicht eher unwichtig oder überflüssig für Ihren bisherigen beruflichen Werdegang? (bis zu drei Nennungen)

▶

▶

▶

29. Welche zusätzlichen Inhalte könnten aus Ihrer Sicht zu einer Verbesserung der Ausbildung des technischen Referendariats beitragen?

► keine ☐

Folgende Inhalte könnten zur Verbesserung beitragen:

►

►

►

30. Welche Inhalte könnten aus Ihrer Sicht in der Ausbildung des technischen Referendariats entfallen?

► keine ☐

Folgende Inhalte könnten entfallen:

►

►

►

BEWERTUNG der Ausbildungsabschnitte

31. Wie bewerten Sie rückblickend die Ausbildungsabschnitte (je nach Fachrichtung I bis max. VI) im Hinblick auf Ihren beruflichen Werdegang?

► Alle Abschnitte waren gleichermaßen wichtig. ☐

Zur differenzierten Bewertung einzelner Ausbildungsabschnitte (z.B. I, II, III etc.) oder –stationen (z.B. Kommunalverwaltung, Landkreis, einzelne Fachbehörden, externe Unternehmen etc.) nutzen Sie bitte die folgende Tabelle:

Ausbildungsabschnitt und/oder –station (bitte eintragen)	<i>sehr unwichtig</i>				<i>sehr wichtig</i>
►	☐	☐	☐	☐	☐
►	☐	☐	☐	☐	☐
►	☐	☐	☐	☐	☐
►	☐	☐	☐	☐	☐
►	☐	☐	☐	☐	☐
►	☐	☐	☐	☐	☐

32. Haben Sie Anregungen zur Neuaufnahme von Ausbildungsstationen in das technische Referendariat?

►

►

►

33. Welche Ausbildungsstationen des technischen Referendariats könnten Ihres Erachtens aufgegeben werden?

►

►

►

BEWERTUNG der Ausbildungsdauer

34. Wie bewerten Sie rückblickend die Dauer der Ausbildungsabschnitte (je nach Fachrichtung I bis max. VI) im Hinblick auf Ihren beruflichen Werdegang?

► Alle Abschnitte hatten eine angemessene Dauer. ☐

Wenn Sie die Dauer der einzelnen Ausbildungsabschnitte (z.B. I, II, III etc.) und/ oder –stationen (z.B. Kommunalverwaltung, Landkreis, einzelne Fachbehörden, externe Unternehmen etc.) differenziert bewerten möchten, nutzen Sie bitte die folgende Tabelle:

Ausbildungsabschnitt und/oder –station war ... (bitte eintragen)	zu kurz	ange- messen	zu lang
▲	☐	☐	☐
▲	☐	☐	☐
▲	☐	☐	☐
▲	☐	☐	☐
▲	☐	☐	☐
▲	☐	☐	☐

35. Wie bewerten Sie die Dauer Ihrer gesamten Ausbildung bis zum Abschluss durch die Große Staatsprüfung?

viel zu lang etwas zu lang genau richtig etwas zu kurz viel zu kurz

► Dauer der Ausbildung war ... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wenn Ihnen die Gesamtausbildungsdauer nicht angemessen erscheint, welche maximale Dauer schlagen Sie vor (in Monaten)?

► max. Monate

36. Bitte geben Sie an, inwieweit die im Folgenden genannten Maßnahmen einen Beitrag zur Verbesserung des technischen Referendariats leisten können. (Bitte setzen Sie in jeder Zeile ein Kreuz)

Zur Verbesserung des technischen Referendariats beitragen würde	<i>gar nicht verbessern</i>				<i>sehr verbessern</i>
► eine Steigerung der Inter- und Multidisziplinarität der Ausbildungsinhalte	☐	☐	☐	☐	☐
► eine stärkere fachübergreifende Ausbildung der Referendare (z.B. durch fachrichtungsübergreifende Projektarbeiten o.ä.)	☐	☐	☐	☐	☐
► eine stärkere Berücksichtigung privatwirtschaftlicher Ansätze und Themen in der Ausbildung	☐	☐	☐	☐	☐
► die Aufnahme einer Ausbildungsstation in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen	☐	☐	☐	☐	☐
► eine Steigerung der Internationalität und der EU-Kompetenz	☐	☐	☐	☐	☐
► die Aufnahme einer Ausbildungsstation im europäischen Ausland (sofern nicht ohnehin vorgesehen)	☐	☐	☐	☐	☐
► die Aufnahme moderner Ausbildungsmethoden wie z.B. Trainee Programm, Coaching, Führung auf Zeit etc.	☐	☐	☐	☐	☐
► die Aufnahme neuer Ausbildungsinhalte im Bereich Managementmethoden	☐	☐	☐	☐	☐
► die Aufnahme neuer Ausbildungsinhalte im Bereich Betriebswirtschaft	☐	☐	☐	☐	☐
► eine stärkere Berücksichtigung aktueller Fachentwicklungen in der Ausbildung	☐	☐	☐	☐	☐
► eine Anhebung der Altersgrenze (Zulassungsvoraussetzung)	☐	☐	☐	☐	☐
► eine Anhebung der Anwärterbezüge	☐	☐	☐	☐	☐
► eine Einführung bzw. Ausweitung der Anwärterzuschläge	☐	☐	☐	☐	☐
► eine Einführung bzw. Ausweitung der Stipendienvergabe	☐	☐	☐	☐	☐
► Weitere Anregungen zur Verbesserung des technischen Referendariats (bitte benennen)					

D Technisches Referendariat: Image und Informationen

37. Wie schätzen Sie den Bekanntheitsgrad des technischen Referendariats ein?

	<i>sehr gering</i>				<i>sehr hoch</i>
▶ Der Bekanntheitsgrad des technischen Referendariats ist ...	☐	☐	☐	☐	☐

38. Wie schätzen Sie das Image des technischen Referendariats insgesamt ein?

	<i>sehr schlecht</i>				<i>sehr gut</i>
▶ Das Image des technischen Referendariats ist ...	☐	☐	☐	☐	☐

39. Gibt es nach Ihrer Einschätzung Informationsdefizite über das technische Referendariat?

▶ Ja	☐
▶ wenn ja, bitte ausführen bei wem und worüber:	
▶ Nein	☐

40. Die Zahl der technischen Referendare hat in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen. Was sind nach Ihrer Einschätzung die persönlichen Beweggründe dafür?

▶	
▶	
▶	

41. Was könnte aus Ihrer Sicht zu einer Stärkung oder Verbesserung des Image des technischen Referendariats beitragen?

▶	
▶	
▶	

42. Generelle Hinweise, Kritik, Anregungen zum technischen Referendariat ...

▶	
▶	
▶	

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

**Stärken- und Schwächenanalyse für das
technische Referendariat mit Vorschlägen zum
weiteren Vorgehen und Empfehlungen für eine
entsprechende Marken- und Imagebildung**

ANHANG II

Fragebogen

Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“,
Befragung RWTH-Absolventen

Bitte bis zum 15. Juli 2010 zurücksenden an:

RÜCKANTWORT

Deutsches Institut für Urbanistik
Frau Christa Rothäusler
Zimmerstraße 13-15

10969 Berlin



A Ausbildungsbiographie und persönliche Angaben

1. Welches Geschlecht haben Sie?

► männlich

☐

► weiblich

☐

2. Welche Fachrichtung haben Sie studiert? (Weitere Nennungen möglich, Hauptfach ggf. unterstreichen)

► Bauingenieurwesen

☐

► Architektur

☐

► Weitere Fächer (bitte benennen)

☐

3. Welche Fachrichtung/Vertiefungsrichtung haben Sie gewählt?

Bauingenieurwesen

☐

Architektur

☐

► Konstruktiver Ingenieurbau

☐

► Planen und Bauen im Bestand

☐

► Baubetrieb und Geotechnik

☐

► Konstruktion

☐

► Wasserwesen

☐

► Stadtplanung

☐

► Verkehr und Raumplanung

☐

► Sonstige (bitte benennen)

☐

► Sonstige (bitte benennen)

☐

4. Welchen höchsten akademischen Abschluss haben Sie?

► Bachelor

☐

► Sonstiges (bitte benennen)

☐

► Master

☐

► Diplom

☐

UMFRAGE Stärken-Schwächen-Analyse „Technisches Referendariat“

Absolventenbefragung

B Zusatzqualifikation für Ingenieure „Technisches Referendariat“

5. Haben Sie von der Möglichkeit gehört, als zusätzliche Qualifikation ein technisches Referendariat in der öffentlichen Verwaltung zu absolvieren?

► Ja ☐

► Nein ☐

→ Falls **nein**, brauchen Sie keine weiteren Fragen zu beantworten. Vielen Dank!

6. Haben Sie sich für ein technisches Referendariat beworben oder planen Sie dies zu tun?

► Ja (→ weiter mit Frage 7) ☐

► Nein (→ weiter mit Frage 9) ☐

7. Wenn Sie sich für ein technisches Referendariat beworben haben, war diese Bewerbung erfolgreich?

► Ja ☐

► Nein ☐

► Weiß ich noch nicht ☐

8. Was erwarten Sie bzw. was hätten Sie erwartet von der zusätzlichen Ausbildung in der Verwaltung?

►

►

►

9. Wenn Sie sich bewusst gegen die Absolvierung eines technischen Referendariats entschieden haben, was waren die Gründe dafür?

►

►

►

10. Wie haben Sie von der Möglichkeit zur zusätzlichen Qualifikation durch das technische Referendariat erfahren? (Mehrfachnennungen möglich)

► Im Rahmen einer Lehrveranstaltung an der Hochschule ☐

► Im Einzelgespräch mit Professor oder wissenschaftlichem Personal der Hochschule ☐

► Gespräche mit Kommilitonen ☐

► Gespräche mit Eltern, Verwandten, Bekannten ☐

► Fachpresse ☐

► Praktikum in der öffentlichen Verwaltung ☐

► Anforderungsprofil in Stellenanzeigen ☐

► Berufsberatung ☐

► Sonstiges (bitte benennen) ☐

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

**Stärken- und Schwächenanalyse für das
technische Referendariat mit Vorschlägen zum
weiteren Vorgehen und Empfehlungen für eine
entsprechende Marken- und Imagebildung**

ANHANG III

Diskussionsleitende Thesen Fokusgruppen

Diskussionsleitende Thesen für die Fokusgruppengespräche

1. Technischen Assessor/innen: Bedarf und Gründe für die Beschäftigung / Nichtbeschäftigung

1. Eine kompetente, verlässliche und effiziente Verwaltung ist auf allen Ebenen auf technische Assessor/innen angewiesen.
2. Der Bedarf an Assessoren steigt infolge Alterung und altersbedingten Ausscheidens der derzeitigen Mitarbeiter mit derartigen Qualifikationen.
3. Die Nachfrage sinkt infolge zunehmender „politischer Besetzung“ von Führungspositionen und sinkender Wertschätzung von Fachleuten.
4. Gerade „private“ Akteure erwarten im Zuge komplexerer Verfahren, zunehmender Verrechtlichung und Schutzinteressen sowie bei der Ausgestaltung „einheitlicher Ansprechpartner“ kompetente und verlässliche Führungskräfte in der Verwaltung.

2. Qualitätsmerkmale von Technischen Assessor/innen

1. Technische Assessoren/innen haben breite fachliche (interdisziplinäre) Erfahrungen und Kompetenzen. Sie sind zu integrierenden Betrachtungs- und Handlungsweisen befähigt.
2. Technische Assessoren/innen sind in der Lage, Projekte in förmlichen oder nichtförmlichen Verfahren über alle Phasen zu begleiten.
3. Technische Assessoren/innen sind zu fachgerechten Abwägungen und Entscheidungsvorbereitungen in der Lage. Sie verbinden dies mit Kompetenzen zur Umsetzung.
4. Technische Assessoren/innen sind zunehmend in Mitarbeiterführung und Organisation/Management ausgebildet. Sie verfügen über Führungs- und Managementkompetenzen (strategische Planung, Personalentwicklung, Prozessmanagement und -optimierung, Zeitmanagement).

3. Zusätzliche Anforderungen an die Qualifikation von Technischen Assesoren/innen

1. Die methodischen Fähigkeiten in den Bereichen Management und Organisation müssen vorrangig gestärkt werden.
2. Methoden und Denkweisen der Privatwirtschaft und des wirtschaftlichen Handelns müssen verstärkt vermittelt werden.
3. Kompetenzen der Kommunikation sind zu stärken – für interne Prozesse sowie für die Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft.
4. Fähigkeiten und Kompetenzen für die Zusammenarbeit mit internationalen Akteuren sind vermehrt zu vermitteln.

4. Ausbildung und Prüfung: Optimierungsempfehlungen

1. Die Breite der Ausbildung im fachtechnischen Bereich muss zu Gunsten der exemplarischen Tiefe reduziert werden (Verringerung „informatorischer Tätigkeiten“)
2. Die Ausbildung muss verstärkt wirtschaftliche und privatwirtschaftliche Sichtweisen (und Arbeitsstationen) umfassen.
3. Internationale und EU-Kompetenzen sollten eine zunehmende Rolle in der Ausbildung spielen.
4. Die Eigenverantwortlichkeit im Handeln während der Referendarzeit muss deutlich vergrößert werden.
5. Dazu gehört auch, dass zum Ende der Referendariatszeit bereits Mitarbeiter geleitet werden sollten, wobei ein erfahrener Mitarbeiter „Patenfunktion“ übernehmen muss.
6. In den Prüfungen sind die „fachtechnischen Inhalte“ eher zu reduzieren.
7. Die häusliche Prüfungsarbeit sollte weniger wissenschaftlichen, stattdessen mehr verwaltungspraktischen Charakter haben.
8. Die Prüfungsformen müssen zu Gunsten „beobachteten“ praktischen Handelns modifiziert werden.
9. Auch der begründete einzelfallbezogene Wegfall der häuslichen Prüfungsarbeit sollte in diesem Zusammenhang eine Option sein.

5. Information und Öffentlichkeitsarbeit, Marken- und Imagebildung: Optimierungsempfehlungen

1. Um die Qualifikation der Assessoren, ihre Potenziale sowie den möglichen Einsatz in verschiedenen Verwaltungsebenen, Verbänden, Öffentlichen Unternehmen und Privatwirtschaft bekannter zu machen, sind Imagekampagnen zu entwickeln.
2. In Hochschulen mit „technischen“ Fakultäten sind Ansprechpartner/ Paten/Vertrauensdozenten zu gewinnen und das technische Referendariat offensiv zu bewerben.
3. Die Ausbildungs- und späteren Stellenangebote sind zu bewerben.
4. Das Image der Aufgaben, Funktionen, Stellen und Personen muss verbessert werden.
5. Das technische Referendariat muss wieder verstärkt Einstellungsvoraussetzung werden.
6. Im politischen Raum sowie bei verantwortlichen Leitungsbereichen der Verwaltung müssen das technische Referendariat und seine Vorteile für die öffentliche Verwaltung stärker bekannt gemacht werden.