

Stärkung der Europa-Kompetenz

Anforderungen

Die Anforderungen an die Europa-Kompetenz der Landesbediensteten sind, entsprechend der kontinuierlich wachsenden Bedeutung der Europäischen Union als ein politisch, wirtschaftlich und rechtlich maßgeblicher Faktor für das staatliche Verwaltungshandeln weiter gestiegen. Insbesondere die im Lissaboner Reformvertrag 2009 vereinbarten Erweiterungen der Zuständigkeiten der EU, die stärkere Einbindung und Verantwortung der nationalen Parlamente und Regionen sowie die neuen innerstaatlichen Mitwirkungsgesetze und das erhöhte Haftungsrisiko der Länder haben den europäischen Integrationsprozess beschleunigt.

Zugenommen hat die Bedeutung der EU-Kompetenz nicht nur in Arbeitsbereichen mit „klassischem“ EU-Bezug wie Wirtschaft, Landwirtschaft, Umwelt oder Verbraucherschutz. Auch in vielen anderen Aufgabengebieten haben Regelungstiefe und Komplexität von EU-Vorlagen und EU-Gesetzgebung zugenommen.

Die erfolgreiche Beantragung und Verwendung von Fördermitteln aus den immer komplexeren EU-Strukturfonds ist stetig schwieriger und aufwändiger geworden. In vielen Aufgabengebieten hat die Befassung mit Strategien und Rahmenprogrammen der EU an Bedeutung gewonnen.

Wichtiger geworden ist auch die Fähigkeit, noch weiter im Vorfeld der Entscheidungen als strategisches „Frühwarnsystem“ tätig zu werden, d.h. EU-Vorhaben so frühzeitig zu erkennen und auf konkrete Handlungsbedarfe zu analysieren, dass die Beförderung und Durchsetzung rheinland-pfälzischer Interessen bereits möglich wird, bevor die EU-Organen Entscheidungen treffen.

Vor diesem Hintergrund erfordert EU-Kompetenz regelmäßig Kenntnisse über das Zustandekommen von EU-Rechtsakten im Zusammenspiel von nationalen und europäischen Institutionen, über die Kompetenzverteilung zwischen den Mitgliedstaaten und der EU über die Anwendung des EU-Rechts und die Mechanismen zu seiner Kontrolle. Oft bedarf es auch sehr detaillierter Kenntnisse über EU-Programme und Fördermöglichkeiten sowie zusätzlicher Qualifikationen in der Akquise, im Projektmanagement und im Haushaltsrecht oder im europäischen Wettbewerbsrecht, insbesondere über die Bedingungen für staatliche Beihilfen und die Prozesse zur europäischen Notifizierung.

Fast immer sind zur effektiven Wahrnehmung der Aufgaben mit EU-Bezug auch vertiefte Kenntnisse und Vorstellungen von den Interessen des Landes auf Ressortebene unerlässlich.

Weitere Elemente von Europa-Kompetenz sind regelmäßig gute Sprachkenntnisse in Englisch und möglichst auch mindestens Grundkenntnisse in Französisch, überdurchschnittliche Problemlösungs- und Kommunikationsfähigkeiten sowie kulturelle und interkulturelle Kompetenz im Sinne von Interessen und Einstellungen, bestenfalls auch Berufserfahrung in Aufgabenbereichen mit europäischen oder internationalen Bezügen.

Systematische europaspezifische Personalpolitik

Das Rahmenkonzept sieht die gesamte Personalentwicklung und damit auch die Stärkung der Europa-Kompetenz als einen andauernden und vielschichtigen Prozess, der die rheinland-pfälzischen Landesbediensteten auf allen Ebenen des Verwaltungshandelns, d.h. in allen Laufbahnen und gerade auch die Leitungsebenen betrifft.

Deshalb soll die Stärkung der Europa-Kompetenz künftig auch in den internen Personalentwicklungskonzepten der Staatskanzlei und der Ressorts sowie deren nachgeordneten Bereichen verankert werden.

Bereits in den landeseigenen Studien- und Ausbildungsgängen soll Europa-Kompetenz bedarfsgerecht vermittelt werden. Soweit erforderlich, wird der Erwerb bzw. die Verbesserung von Sprachkenntnissen in Englisch und/oder einer weiteren europäischen Fremdsprache (z.B. Französisch) im Rahmen der Möglichkeiten unterstützt.

Bei Einstellungen auf allen Ebenen soll bereits vorhandene Europa-Kompetenz (z.B. europapolitische/-rechtliche Studienschwerpunkte, Praktika bei EU- oder internationalen Institutionen, Auslandsaufenthalte und Sprachkenntnisse) nach Möglichkeit positiv berücksichtigt werden.

Abordnungen bzw. befristete Entsendungen von Landesbediensteten an europäische Institutionen und EU-bezogene oder andere internationale Institutionen werden im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten gefördert, weil in dieser Zeit einschlägige Berufserfahrung erworben wird. Oft besteht zugleich die Möglichkeit, den aufnehmenden Institutionen ein besseres Verständnis rheinland-pfälzischer bzw. deutscher, insbesondere föderaler Verhältnisse und Interessen zu vermitteln.

Während der Abordnung/Entsendung soll mit den Bediensteten möglichst kontinuierlich Kontakt gehalten werden.

Bei ihrer Rückkehr sollen sie aufgrund einer möglichst frühzeitigen und umfassenden Personaleinsatzplanung mit Aufgaben betraut werden, die die Anwendung und Weitergabe der erworbenen Kenntnisse, Erfahrungen und Netzwerk - Kontakte ermöglichen. Diese qualifizierte Weiterverwendung dient nicht nur ihrer eigenen Motivation und als Anreiz für Interessierte, sondern liegt eindeutig auch im Interesse des Landes beim Aufbau von Europa-Kompetenz in der gesamten Verwaltung.

Europaspezifische Fortbildungen haben vor dem Hintergrund der sich stetig und schnell weiter entwickelnden Anforderungen einen besonders hohen Stellenwert.

Um dem steigenden Bedarf gerecht zu werden, ist der weitere Ausbau eines kohärenten, d. h. abgestimmten landeseigenen EU-bezogenen Fortbildungsprogramms erforderlich, in das die bereits vorhandenen Elemente einbezogen werden.

Zu den Eckpunkten dieses Programms gehört u.a., vorrangig den Bediensteten, die in ihren derzeitigen oder absehbar künftigen Aufgabengebieten europaspezifische

Kenntnisse und Fertigkeiten benötigen, bedarfsorientierte Fortbildungen zu ermöglichen.

Diejenigen Landesbediensteten, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten bereits konkrete Erfahrungen im Umgang mit EU-Recht, EU-Fachpolitik und/ oder EU-bezogener Netzwerkarbeit erworben haben, sollen diese auch im Rahmen von Fortbildungen weitergeben.

Darüber hinaus soll möglichst vielen interessierten Landesbediensteten die Gelegenheit zum Erwerb von Grundkenntnissen im Europarecht und in den jeweils aktuellen europapolitischen Fragestellungen geboten werden.

Besondere europarechtliche Befähigungen können auch ein zusätzliches Qualitätsmerkmal im Auswahl- und Beurteilungsverfahren sein, wenn dies mit dem jeweiligen konkreten Anforderungsprofil bzw. Beurteilungssystem vereinbar ist.

Führungskräfte müssen sowohl ihre eigene Europa-Kompetenz als auch die ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken. Je nach Leitungsebene sind die Führungskräfte zugleich Teil der Steuerung des systematischen Prozesses zur Stärkung der EU-Kompetenz in der gesamten Landesverwaltung.

Die Europaministerkonferenz der Länder (EMK) hat sich bereits mehrfach mit der „Europafähigkeit der Landesverwaltungen“ befasst und zu deren Stärkung u.a. die vorstehenden Maßnahmen empfohlen, einschließlich deren systematischer Einpassung in die Personalentwicklungskonzepte.

Organisationsstrukturen der Landesverwaltung

Der Erwerb und die Stärkung der individuellen Europa-Kompetenz erfährt Unterstützung durch die vorhandenen Organisationsstrukturen, die ebenfalls auf die Stärkung der Europa-Kompetenz des Landes ausgerichtet sind. Die dafür bereits vorhandenen Strukturen sollen weiter effektiv genutzt und ausgebaut werden.

In diesem Zusammenhang kommt vor allem der Abteilung Europa der Staatskanzlei mit ihren Querschnittsaufgaben sowie den EU-Referentinnen und Referenten der Ressorts maßgebliche Bedeutung zu. Die Staatskanzlei / Abteilung Europa unterstützt die konkrete Umsetzung der Ziele des Rahmenkonzepts zur Stärkung der Europa-Kompetenz der Landesbediensteten u.a. durch Erstellung einer praxisnahen, mit den Ressorts abgestimmten Handreichung.