



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD

Bundesamt für Justiz BJ

Direktionsbereich Privatrecht

Eidgenössisches Amt für das Zivilstandswesen EAZW

Aus- und Weiterbildung im Zivilstandswesen

Gedankenskizzen aus Sicht der Eidgenossenschaft

Referat, vorgetragen von Mario Massa, Fürsprecher und Notar, Vorsteher des Eidgenössischen Amtes für das Zivilstandswesen EAZW, gehalten an der Jahresversammlung der Konferenz der kantonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst KAZ am 23./24. April 2009 in Zug ZG

Mario Massa, Vorsteher
Fürsprecher und Notar
Bundesrain 20, 3003 Bern
Tel. +41 31 325 51 44, Fax +41 31 324 26 55
mario.massa@bj.admin.ch
www.eazw.admin.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

2. Gesetzliche Ordnung

3. Föderalistische Struktur

3.1 Allgemeines

3.2 Ausbildungswesen

4. Bestandesaufnahme

4.1 Ausbildungswesen in der Vergangenheit

4.1.1 Grundausbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

4.1.2 Weiterbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

4.1.3 Weiterbildung der Aufsichtsbehörden

4.2 Heutige Situation und Reorganisationsbestrebungen

4.2.1 Grundausbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

4.2.2 Weiterbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

4.2.3 Weiterbildung der Aufsichtsbehörden

4.3 Fazit

5. Visionen für die Zukunft

5.1 Strukturwandel im Zivilstandswesen

5.2 Professionalisierung

5.2.1 Stufe Zivilstandsamt

5.2.2 Stufe Aufsichtsbehörde

5.3 Fachausweis

5.4 Lästigkeit

6. Schluss

1. Einleitung

Im fachlichen Teil der heurigen Jahresversammlung der Konferenz der kantonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst KAZ beschäftigen wir uns im Rahmen eines Kolloquiums mit Fragen der heutigen und v.a. zukünftigen fachlichen Aus- und Weiterbildung im schweizerischen Zivilstandsdienst.

Ich bedanke mich bei den Organisatoren des Kolloquiums, dass es mir möglich gemacht wird, aus der Optik der Eidgenossenschaft ein paar sicher nicht abschliessende oder gar definitive Gedanken zur Bildungslandschaft im schweizerischen Zivilstandswesen zu skizzieren (Ziff. 2 - 4 hienach) und, vielleicht, ein paar Visionen zu zeichnen (Ziff. 5 hienach).

2. Gesetzliche Ordnung

Nach Massgabe des Art. 45 Abs. 2 Ziff. 5 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) sorgen die kantonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst für die Aus- und Weiterbildung der im Zivilstandswesen tätigen Personen. Der Bund übt gem. Abs. 3 Satz 1 derselben Bestimmung, mittels des Eidgenössischen Amtes für das Zivilstandswesen EAZW, darüber lediglich - aber immerhin - die Oberaufsicht aus. Gem. Art. 84 Abs. 2 Satz 1 der Zivilstandsverordnung (ZStV; SR 211.112.2) sind die kantonalen Aufsichtsbehörden für den fachlich zuverlässigen Vollzug des Zivilstandsdienstes in ihren Kantonen besorgt; die Weisungen EAZW Nr. 10.08.10.03 vom 1. Oktober 2008 schreiben in diesem Zusammenhang vor, dass mit dem Informatisierten Standesregister Infostar nur arbeiten darf, wer die erforderlichen Kenntnisse für die Bedienung des Systems erworben und die notwendige Fachausbildung zur Erfüllung der Aufgaben im Zivilstandsdienst genossen hat.

3. Föderalistische Struktur

3.1 Allgemeines

Wie viele andere Verwaltungszweige auch, ist das schweizerische Zivilstandswesen in der Schweiz föderalistisch strukturiert; der Vollzug der Zivilstandsbelange liegt weitgehend bei den Kantonen (Art. 44 f. ZGB). In der Organisation der ihnen dabei obliegenden Aufgaben sind die Kantone weitgehend frei, unter Vorbehalt bundesrechtlicher Vorgaben (bspw. Art. 4 Abs. 3 ZStV).

3.2 Ausbildungswesen

Die weitgehende Autonomie der Kantone (Ziff. 3.1 hievor) spiegelt sich in der Organisation des Aus- und Weiterbildungswesens wider: Die Kantone sind einerseits autonom, das Bildungswesen im Zivilstandsdienst zu organisieren und mit Inhalt zu füllen - andererseits stehen sie in der bundesrechtlichen Pflicht, dies zu tun. Mit anderen Worten: Die Medaille "Ausbildungswesen" hat zwei Seiten: hier Autonomie - dort Verpflichtung zum Vollzug und damit zum Handeln.

Dabei ist zu betonen, dass Ausbildung in der Schweiz seit jeher gross geschrieben wird - einer der wenigen nachwachsenden Rohstoffe in unserem Lande ist bekanntlich die Hirnmasse unserer Bevölkerung: Gerade in einer Zeit wie der unsrigen mit nicht ab-, sondern klar zunehmenden Komplexitäten der sozialen Realitäten (Mobilität, Migration, Kultur-, Struk-

tur- und Sozialwandel), immer grösseren Interdependenzen der verschiedenen Politikbereiche (mit neuen Gesetzgebungen soll auf dem Zivilstandsamt neuerdings Migrations- und Integrationspolitik betrieben oder gar der Schwarzarbeit entgegengewirkt werden), einer immer weniger überblickbaren rechtlichen Situation (sich überschlagende, z.T. widersprechende Gesetzgebung, rollende Revision des geschriebenen Rechts, immer schwächere Kontinuität in der Rechtsprechung), wird es für die rechtsanwendenden Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten wie auch für die Mitarbeitenden in den kantonalen Aufsichtsbehörden mehr und mehr schwierig, sich im Dickicht der geschriebenen - und v.a. der ungeschriebenen! - Vorgaben in der Bewältigung des stressigen Tagesgeschäftes den richtigen Weg durch den Vorschriftenschungel zu bahnen. Einziges Instrument, das man ihnen dabei mit auf den Weg durch den Dschungel geben kann, ist eine möglichst gute, hochstehende erste Aus- sowie dauernde, nicht minder hochstehende Weiterbildung. Das ist kein "nice to have", sondern klar ein "must", zu dem die Kantone von Gesetzes wegen (Art. 45 Abs. 2 Ziff. 5 ZGB) verpflichtet sind.

4. Bestandesaufnahme

Um die heutige Bildungslandschaft im schweizerischen Zivilstandsdienst zu verstehen und um gestützt darauf den nötigen Handlungsbedarf zu erkennen, ist eine Bestandesaufnahme hilfreich, die uns erlaubt, die Landschaft zu zeichnen.

4.1 Ausbildungswesen in der Vergangenheit

4.1.1 Grundausbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

Noch bis vor wenigen Jahren wurden auf den rd. 2'000 Ämtern in der Schweiz neue Zivilstandsbeamtinnen und -beamte von ihren Amtsvorgängern in ihren Aufgabenbereich eingeführt - meist gründlich, oft weniger gründlich, manchmal in ungenügender Weise, mitunter gar nicht. Eventuell wurde auch ein (ergänzender) Stage bei einer erfahrenen Zivilstandsbeamtin oder einem erfahrenen Zivilstandsbeamten organisiert. Zivilstandsbeamtin - oder damals noch viel mehr als heute: Zivilstandsbeamter - zu sein, war nicht bloss ein Beruf ("job"), sondern Berufung, welcher, wenn nicht gar lebenslang, so doch bis zur Erreichung der AHV-Altersgrenze nachgegangen wurde. Damals handelte es sich bei der Grundausbildung um das, was wir heute als "training on the job" bezeichnen würden, oft unterstützt durch die kantonale Aufsichtsbehörde. Eine eigentliche Grundausbildung im heutigen Sinne gab es jedoch nicht.

4.1.2 Weiterbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

In jenen Zeiten organisierte jeder Kanton Weiterbildungstagungen für seine Zivilstandsbeamtinnen und -beamte, insbes. zu neuen rechtlichen Regelungen, zur Repetition, zur Kenntnisnahme der Rechtsprechung und Rechtsentwicklung usw.

4.1.3 Weiterbildung der Aufsichtsbehörden

Die Konferenz der kantonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst KAZ engagierte sich bereits seit den 1960-er Jahren in diesem Bereich. Sie sorgte für den interkantonalen Kon-

takt und für eine möglichst einheitliche Rechtsanwendung, insbesondere in den Bereichen, welche jeweils als "neues Recht" zu bezeichnen waren.

4.2 Heutige Situation und Reorganisationsbestrebungen

4.2.1 Grundausbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

Mit zunehmender Komplexität der von den Zivilstandsbeamtinnen und -beamten zu bewältigenden Materie (Ziff. 3.2 hievor) rückte die Erkenntnis in den Vordergrund, dass die Grundausbildung besser zu organisieren sei. Dabei gingen die Kantone, in Ausübung der ihnen zukommenden Autonomie (Ziff. 3 hievor), unterschiedlich vor. Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang namentlich folgende Entwicklungen:

- Ab den frühen 1970-er Jahren wurden in den Kantonen Waadt und Wallis Ausbildungsunterlagen erarbeitet und Intensivkurse durchgeführt. Ein Pionier dieser Arbeiten ist vor kurzem verstorben, unser hochgeschätzter Kollege, Herr Roland Duboux, ehemals Chef der Aufsichtsbehörde des Kantons Waadt.
- Ab ca. den 1990-er Jahren wurden in der Nordwestschweiz (Kantone Aargau, Bern, Basel-Landschaft und -Stadt sowie Solothurn) ebenfalls Ausbildungsunterlagen bereitgestellt, inkl. Kurse und einer Prüfung mit regionalem Fachausweis sowie weitere Fachkurse mit Attesten.
- Ebenfalls ab ca. den 1990-er Jahren wurden in der Innerschweiz (inkl. Kt. ZH) Kursunterlagen erarbeitet sowie ein Grundkurs mit regionalem Fachausweis und Repetitionskurse mit Attest angeboten.
- Im Kanton Graubünden wurde ein intensiver Grundkurs auf hohem Niveau mit kantonaler Prüfung und Nachprüfung angeboten. Der Kanton stellte ausführliche Unterlagen mit umfangreicher Übungsdokumentation zur Verfügung.

Durch die Einführung des Informatisierten Standesregisters ab 2004 einerseits und die allgemeinen strukturellen Veränderungen in der Zivilstandslandschaft ab ca. den 1990-er Jahren andererseits (von rd. 2'000 Zivilstandsämtern hin zu heute rd. 220 Ämtern) fand in der Folge der Gedanke einer Zentralisierung der Grundausbildung eine immer breitere Unterstützung (Vereinheitlichung der Ausbildungsunterlagen, Professionalisierung der Lehrpersonen).

Aus dieser Erkenntnis heraus haben sich die deutschschweizer und die lateinischen Kantone für zwei unterschiedliche Modelle entschieden:

- Die deutschschweizer Kantone, mit Ausnahme des Kantons Bern, haben die Vorbereitung zur Prüfung zum Eidgenössischen Fachausweis für Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamte beim Schweizerischen Verband für Zivilstandswesen SVZ, dem Berufsverband der Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten, zentralisiert. Der SVZ seinerseits hat die technische Organisation an ein Bildungszentrum für Wirtschaft und Dienstleistung weitergegeben.
- Die lateinischen Kantone, ihrerseits, sind einen anderen Weg gegangen. Sie haben das Ausbildungswesen in die eigenen Hände genommen. Sie haben im Schosse des Groupe latin eigene, d.h. staatliche, kantonsübergreifende Strukturen inkl. Finanzierungsmechanismen geschaffen, um den gesetzlichen Aus- und Weiterbildungsauftrag zu erfüllen.

Heute sind wir an einem Punkt angelangt, an dem sich Fragen nach der Harmonisierung dieser beiden Konzepte sowie nach weiteren Verbesserungen struktureller und inhaltlicher, auch qualitativer, Art stellen.

In diesem Zusammenhang habe ich eine Frage: Ist es zulässig, dass die Kantone, die gem. ZGB in der Pflicht stehen, für die Ausbildung zu sorgen (Art. 45 Abs. 2 Ziff. 5 ZGB), die Erfüllung dieser Verpflichtung an den SVZ delegieren? Ich meine, ja. Wenn wir aber bedenken, dass der gesetzliche Auftrag an die Kantone besteht, für die Aus- und Weiterbildung besorgt zu sein, müssen wir uns bewusst sein, dass die Verantwortung dafür - trotz Weitergabe der Ausführung der Auftragsarbeiten - nach wie vor bei den Kantonen liegt. Insofern stehen die Kantone nach wie vor in der Pflicht, insbes. auch dem Bund, d.h. der Oberaufsicht, gegenüber. Wenn wir nun bedenken, wie wenig einzelne Kantone, d.h. die kantonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst, sich in letzter Zeit in der Aus- und insbesondere auch in der Weiterbildung engagieren und oftmals der Meinung sind, mit der Weitergabe des Auftrages an den SVZ für die Grundausbildung sei ihr Part zu Ende gespielt und Weiterbildung sei ohnehin überflüssig, so müssen wir heute ernüchtert feststellen, dass sie ihre Rolle in der Verantwortung der Aus- und Weiterbildung der im Zivilstandswesen Werkstätigen mitunter nicht genügend wahrnehmen und damit sogar gegen Bundesrecht (Art. 45 Abs. 2 Ziff. 5 ZGB) verstossen.

4.2.2 Weiterbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten

Bis 2004 hat die Ausbildungskommission der KAZ die kantonalen Instruktorinnen und Instrukturen instruiert und ihnen Ausbildungsdokumentationen zur Verfügung gestellt, damit nicht jeder Kanton für die Weiterbildung seiner Beamtinnen und Beamten selber Unterlagen bereitstellen musste.

Durch die Strukturveränderung im Zivilstandsdienst (statt 2'000 heute nurmehr 220 Ämter, einzelne Kantone haben nur noch ein einziges Zivilstandsamt im Kanton) und aufgrund des Medienwechsels ab 2004 (von den Papierregistern hin zur informatisierten Registerführung) stellt sich die Frage, ob es noch sinnvoll sei, kantonale Instrukturen auszubilden, oder ob die Zivilstandsämter die Neuerungen nicht selber zentral "abholen" können sollen. Die Situation ist heute nicht sehr klar. Nebst der ersten Ausbildung der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten (Ziff. 4.2.1 hievori) muss deshalb auch deren Weiterbildung neu positioniert werden.

4.2.3 Weiterbildung der Aufsichtsbehörden

Die Ausbildungskommission der KAZ führt regelmässig Fachtagungen durch, oft mit Beteiligung des EAZW. Auch das EAZW selber führt Veranstaltungen durch (sog. ERFA-Tagungen od. EAZW-Meetings). In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen der Schaffung einer "nationalen Klammer" über die Sprachgrenzen hinweg.

Dazu ein Beispiel: Die Herbstveranstaltung 2008 der Ausbildungskommission der KAZ zum Thema "Qualitätssicherung / Inspektionswesen" hat einen deutlichen Röstigraben im Umgang mit diesem Thema erkennen lassen (vgl. den Jahresbericht EAZW 2008/2009, dortige Ziff. 1). Das darf nicht sein; der Austausch unter den Kantonen darf nicht an der Sprachgrenze Halt machen. Deshalb sollte in Zukunft die Durchführung von sprachlich getrennten Veranstaltungen vermieden und es sollten vielmehr nationale Veranstaltungen durchgeführt werden - allenfalls mit Simultanübersetzung.

Gestatten Sie mir zum letzten Punkt, den Sprachkenntnissen, eine Randbemerkung: Durch den Struktur- (statt früher 2'000 heute 220 Ämter) und Medienwandel (statt früher je Zivilstandsamt vier Einzelregister und pro Gemeinde ein Familienregister, also gesamtschweizerisch rd. 10'000 verschiedene in Papierform geführte Register heute 1 nationales elektronisches Register) sind die heute sog. "professionalisierten" Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten zusammengerückt. Sie werden, aufgrund der noch weiterzuführenden Professionalisierung, noch näher zusammenrücken müssen. Meine Frage lautet: Können wir es uns heute noch leisten, dass ein französischsprachiger Zivilstandsbeamter oder eine italienischsprachige Mitarbeiterin der Aufsichtsbehörde sich mündlich nicht austauschen können mit einer deutschsprachigen Zivilstandsbeamtin, wenn es z.B. um Löschungen und Berichtigungen über Kantons- und Sprachgrenzen hinweg geht? Ich denke klar nein. In den Gesamtzusammenhang der Aus- und Weiterbildung im Zivilstandswesen gehört m.E. deshalb zwingend, dass in Zukunft den Kenntnissen mindestens einer weiteren Landessprache sämtlicher Mitarbeitenden aller Stufen im Zivilstandsdienst (Zivilstandsamt und Aufsichtsbehörde) vermehrt Beachtung geschenkt wird.

4.3 Fazit

Sowohl in der Grund- und Weiterbildung der Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten (Ziff. 4.2.1 und 4.2.2 hievov) wie auch der Aufsichtsbehörden (Ziff. 4.2.3 hievov) bleibt sowohl strukturell/organisatorisch als auch inhaltlich viel zu tun. Die folgenden Visionen (Ziff. 5 hienach), die, wie erwähnt (Ziff. 1 hievov), nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben, mögen dabei den einen oder anderen Input liefern, um die Diskussion zu alimentieren.

5. Visionen für die Zukunft

5.1 Strukturwandel im Zivilstandswesen

Noch vor wenigen Jahren hatten wir, wie bereits mehrfach erwähnt, in der Schweiz rund 2'000 Zivilstandsämter, welche den 26 kantonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst unterstanden. Heute haben wir rund 220 Zivilstandsämter - und immer noch 26 Aufsichtsbehörden. In wenigen Jahren werden wir noch rund 150 Ämter haben - und noch immer 26 Aufsichtsbehörden?

Ohne auf die inhaltlichen und qualitativen Veränderungen des Berufsumfeldes im heutigen Zivilstandswesen einzugehen (dazu Ziff. 3.2 hievov), erhellt nur schon aus den soeben genannten Zahlen, dass sich das schweizerische Zivilstandswesen innert kürzester Zeit grundlegend gewandelt hat, mit Ausnahme der grundlegenden Strukturen der kantonalen Aufsichtsbehörden. Es wird sich weiter wandeln, hoffentlich ohne Ausnahmen.

Trotz allen Wandels sind die Zuständigkeiten in der Ausbildung jedoch mehr oder weniger dieselben geblieben, d.h. es sind nach wie vor die Kantone für die Aus- und Weiterbildung der Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten verantwortlich. Sollten wir nicht daran denken, auch das Ausbildungswesen den neuen strukturellen Gegebenheiten anzupassen?

5.2 Professionalisierung

5.2.1 Stufe Zivilstandsamt

Mit dem Strukturwandel von 2'000 Zivilstandsämtern hin zu heute rund 220 Ämtern (Ziff. 5.1 hievov) ging in den letzten Jahren eine stetige Professionalisierung einher. Die Ämter werden heute von professionellen Zivilstandsbeamtinnen und -beamten geführt, welche ihren Beruf hauptberuflich ausüben (in Voll- oder in Teilzeit); die Bundesregeln schreiben den minimalen Beschäftigungsgrad innerhalb eines Zivilstandskreises vor (Art. 1 ZStV) und regeln mehr oder minder detailliert, unter welchen Voraussetzungen jemand Zivilstandsbeamtin oder Zivilstandsbeamter im Sinne des Bundesrechts ist (insbes. Art. 4 und 95 ZStV). Die Zeiten, in denen der Gemeindeschreiber - in weniger häufigen Fällen die Gemeindeschreiberin - mit einem Gesamt-Pensum von 50 Stellenprozenten sozusagen hobbymässig und mehr zufällig noch Zivilstandsbeamter war, sind vorbei. Das Zivilstandswesen in der Schweiz hat sich in den letzten Jahren professionalisiert: Zivilstandsbeamtin zu sein, ist heute ein eigenständiger und vollwertiger Beruf wie jeder andere auch (auch wenn es natürlich der schönste von allen ist - trotz der nicht immer leichten Gesamtumstände, vgl. Ziff. 3.2 hievov). Wesentliches Element in der Professionalisierung der Zivilstandsbeamten ist dabei einerseits deren Grundausbildung und andererseits die Notwendigkeit zu stetiger Weiterbildung - womit sich der Kreis zur Verpflichtung der Kantone, für eben dies zu sorgen (Art. 45 Abs. 2 Ziff. 5 ZGB), schliesst.

5.2.2 Stufe Aufsichtsbehörde

Während die Zivilstandsämter einem grundlegendem Strukturwandel (Ziff. 5.1 hievov) und einer Professionalisierung (Ziff. 5.2.1 hievov) unterzogen worden sind, stellt sich bezüglich der Aufsichtsbehörden die Frage, wie weit wir bis heute gegangen sind im Strukturwandel und in der Professionalisierung der Aufsichtsbehörden. Meine Kurzantwort lautet: Nicht sehr weit.

Noch immer besteht in jedem Kanton eine Aufsichtsbehörde über die ihr unterstellten Zivilstandsämter (kantonale od. kommunale Einheiten) - selbst in Verhältnissen, in welchen der Aufsichtsbehörde nur noch ein einziges Zivilstandsamt untersteht (heute immerhin in 8 Kantonen, d.h. in fast einem Drittel aller Kantone). Es stellt sich heute die Frage, ob die Strukturen auf Stufe Kanton, die aus einer Zeit mit 2'000 Zivilstandsämtern stammen, heute mit 220 Ämtern noch zeitgemäss sind (diese Zahl wird in den nächsten Jahren weiter sinken und bald einmal nur noch 150 Ämter betragen). Erste, heute noch zaghafte Ansätze zur interkantonalen Zusammenarbeit haben zu keimen begonnen, z.B. wird das Inspektionswesen des Kantons Appenzell Innerrhoden durch den Kanton St.Gallen oder der 1st-level-Support für Infostar im Kanton Obwalden durch den Kanton Zürich sichergestellt. Damit sind wir bereits beim heutigen Tagungsthema, nämlich, im ersten Beispiel, der Sicherstellung des Know-hows im Inspektionswesen und, im zweiten Beispiel, des Savoir-faire in Infostar auf Stufe Aufsichtsbehörde und damit bei der Frage der Erfüllung des den Kantonen gesetzlich erteilten Auftrages, für die Aus- und Weiterbildung im Zivilstandsdienst (inkl. Stufe Aufsichtsbehörde) zu sorgen: Inspektionswesen od. einen 1st-level-Support zu betreiben bedingt, dass dafür Personal geschult, d.h. erstmalig aus- und danach ständig weitergebildet wird.

Die Realität in manchen Kantonen sieht, leider, anders aus. Das Know-how im Zivilstandsdienst sitzt in diesen Kantonen heute verstärkt in den Zivilstandsämtern - und immer weniger in der Aufsichtsbehörde. Es ist deshalb an der Zeit, sich zur Professionalisierung der Aufsichtsbehörden und damit zu deren Aus- und Weiterbildung ernsthaft Gedanken zu machen. Damit einher gehen generelle Überlegungen zur Steigerung der Qualität der Arbeit der kan-

tonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst, z.B. durch kantonsübergreifende Formen der Zusammenarbeit, damit den geforderten Qualitätsstandards u.a. durch Schulungen nicht nur der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten, sondern auch der Aufsichtsbehörden Genüge getan wird.

Ich empfehle Ihnen daher dringend, sich bei Ihren Überlegungen zu Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung im Zivilstandswesen auch Gedanken zu machen zur Professionalisierung der Aufsichtsbehörden selber.

5.3 Fachausweis

Mit der Professionalisierung des Berufes der Zivilstandsbeamtin und des Zivilstandsbeamten (Ziff. 5.2.1 hievon) wurde das Erfordernis eines Eidgenössischen Fachausweises eingeführt. Über den Besuch eines Grundkurses für Anfänger im Zivilstandsdienst (sollte dieser in der ZStV als obligatorisch erklärt werden?) sowie über die Absolvierung von Dienstjahren in der praktischen Tätigkeit auf einem Amt und von Kursen bereitet sich die Zivilstandsbeamtin und der Zivilstandsbeamte auf die Prüfung zur Erlangung des Fachausweises (gemäss ZStV) vor. Wer den Fachausweis erworben, d.h. die Prüfung erfolgreich bestanden hat, darf - und soll - darauf stolz sein. Auf dem Diplom ausruhen darf sich die Beamtin, der Beamte, jedoch nicht: Sie muss sich ständig weiterbilden.

Im Gegensatz dazu ist für die Tätigkeit auf einer Aufsichtsbehörde gem. ZStV kein solcher Fachausweis erforderlich (ja, nicht einmal ein Grundkurs, da von der ZStV nicht erfasst). Im Lichte der in manchen Kantonen noch zu führenden Diskussion um die Professionalisierung der Aufsichtsbehörden werden wir uns die Frage stellen müssen, welche Art von Fachausweis od. welche Qualifikation zu erwerben ist, um auf einer Aufsichtsbehörde erfolgreich zu arbeiten od. diese gar zu leiten.

Ein anderer Aspekt kommt hinzu: Ist der Fachausweis das alleinige Mittel, im Zivilstandsdienst Aus- und Weiterbildung zu betreiben, m.a.W. hohe Qualität zu garantieren? Ich denke klar nein. Je grösser die Zivilstandsämter durch den Strukturwandel werden, je unterschiedlicher die gesellschaftlichen Verhältnisse, je gegensätzlicher die verschiedenen Ansprüche ans Zivilstandswesen werden (bis hin zur Bekämpfung von Schwarzarbeit) und je interdependenter die diversen Felder werden, auf denen sich die Zivilstandsbeamtin und der Zivilstandsbeamte bewegen, desto wichtiger werden aus- und weiterzubildende Fähigkeiten, welche an den Vorbereitungskursen zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitsausweises nicht gelehrt werden resp. nicht gelehrt werden können. Zu denken ist an Sozialkompetenz, Kommunikationsfähigkeit oder an vernetztes, auch dialektisches, Denken. Mehr und mehr wird der Einbezug von rechtlichen Überlegungen wichtig. Die Wichtigkeit der richtigen Ausübung des der Zivilstandsbeamtin resp. dem Zivilstandsbeamten zustehenden Verwaltungsermessens wird in Zukunft klar zunehmen. Auf all diese Herausforderungen sind die Zivilstandsbeamtinnen und -beamte - aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbes. die Leiter der Aufsichtsbehörden - vorzubereiten mittels guter, jedenfalls aber genügender Schulung. Zu denken ist in diesem Zusammenhang an eine über den Fachausweis hinausgehende, "höhere", Ausbildung für Fachspezialisten, z.B. spezielle Lehrgänge im Familienrecht oder im Verwaltungsrecht (Redaktion von Verfügungen). Aufgrund der sich wandelnden Verhältnisse und Anforderungen an den Beruf der Zivilstandsbeamtin und des Zivilstandsbeamten (Ziff. 3.2 hievon) muss definitiv auch die Ausübung des richtigen Ermessens (Art. 1 ZGB) besser als bis anhin geschult werden: Zivilstandsbeamter oder Zivilstandsbeamtin zu sein bedeutet heute mehr und mehr, das der Beamtin und dem Beamten zustehende Verwaltungsermessens richtig auszuüben. Darin liegt letztlich eine der haupt-

sächlichen Herausforderungen an diesen Beruf. Diese Herausforderungen werden in Zukunft aufgrund der sich weiter wandelnden tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten und Schwierigkeiten (Ziff. 3.2 hievov) klar grösser werden. Es ist an der Zeit, dies zu erkennen; darauf müssen wir die Zivilstandsbeamtinnen und -beamten, aber auch die Mitarbeitenden auf den Aufsichtsbehörden, vorbereiten - und zwar in noch viel ausgeprägterem Masse, als dies bis anhin geschehen ist.

Hinzu kommt ein Weiteres: Durch den Strukturwandel von 2'000 Zivilstandsämtern hin zu heute rd. 220 Ämtern (und bald nurmehr 150 Ämtern) sind die Zivilstandsämter heute weniger als früher "automatisch" integriert in eine Gemeindeverwaltung, sondern sind mehr oder weniger eigenständige Verwaltungseinheiten (im Sinne dezentraler kantonaler Einheiten oder als Einheit eines Gemeinde-Verbundes). Diese neuen Einheiten bedürfen einer eigenen Führung (Amtsleiterin oder Amtsleiter mit Stellvertretung). Von der neuen Führung der nunmehr professionalisierten Zivilstandsämter wird mehr und mehr auch eine professionelle Personalführung, Budgetplanung, organisatorische und strategische Führung etc.pp. erwartet. Zu den fachspezifischen Aus- und Weiterbildungen hinzu muss für Führungspersonen daher mehr und mehr auch eine Führungsausbildung treten - ohne dass jedoch das "Managertum" der Chefinnen und Chefs im Zivilstandsdienst zum Selbstläufer und zur hohlen Aufgabe wird: Auch Chefinnen und Chefs müssen primär eine solide Aus- und Weiterbildung als Zivilstandsbeamtinnen und -beamte absolvieren, bevor sie - zusätzlich - auch Führungsaufgaben übernehmen können. In der heutigen Realität der Kantone stellen wir leider fest, dass in einzelnen Kantonen einem hohlen Managertum das Wort geredet wird, in der irrigen Auffassung, dass die Führung von Zivilstandsämtern mit den eigentlichen fachlichen Aufgaben einer Zivilstandsbeamtin oder eines Zivilstandsbeamten nichts mehr direkt zu tun habe. Dasselbe gilt im Übrigen für Kaderpositionen auf den Aufsichtsbehörden.

Ich empfehle daher, dass wir uns alle nicht auf dem Kissen des Eidgenössischen Fähigkeitsausweises ausruhen, sondern dass wir heute über den Rand dieses Kissens hinausblicken und uns fragen, mit welchen Aus- und Weiterbildungsmechanismen wir die Professionalität der Zivilstandsämter und Aufsichtsbehörden (davon nicht ausgenommen das EAZW), inkl. deren Leiterinnen und Leiter, in Zukunft sicherstellen können. Die Einführung des Eidgenössischen Fachausweises ist bei all diesen Überlegungen nicht der Schlussstein der Professionalisierung des Zivilstandsdienstes, sondern der Anfang weiterer Entwicklungen. Des Weiteren empfehle ich dringend, die zwei bestehenden Modelle der deutschschweizer Kantone (ohne Kanton Bern) und der lateinischen Schweiz zu harmonisieren. Es darf nicht sein, dass erstens die deutschschweizer Kantone ein Konzept leben, dass die lateinische Schweiz ein zweites Konzept lebt - und dass gar der Kanton Bern ein drittes Konzept lebt.

5.4 Lästigkeit

Der Mensch ist von Natur aus faul. Die Evolution hat uns in Millionen von Jahren dazu gebracht, mit möglichst wenig Aufwand (möglichst wenig Kalorienverbrauch bei der Jagd) möglichst grossen Ertrag zu erzielen (möglichst grosse, fette Beute). Aus- und Weiterbildung stehen hier quer zur Evolution: Man muss sehr viel Energie aufwenden - um am Schluss doch nur ein klein bisschen besser zu sein (die Beute scheint oftmals gar mager zu sein). Deshalb fragt man sich oft mit Fug, ob ständige Aus- und Weiterbildung überhaupt "sinnvoll" sei (eben: "ökonomisch" im Sinne des Kalorienverbrauches).

Aus- und Weiterbildung sind lästig: Lästig nicht nur für denjenigen, der sich weiterbilden will oder weiterbilden muss, sondern auch für diejenigen, welche (z.B. aufgrund eines bundesgesetzlichen Auftrages an die Kantone aus Art. 45 Abs. 2 Ziff. 5 ZGB) die Aus- und Weiter-

bildung sicherzustellen, zu organisieren und mit Inhalt zu füllen haben. Dazu gehört auch die Finanzverantwortung: Sind die Kantone aufgrund der gesetzlichen Ordnung zur Aus- und Weiterbildung der im Zivilstandsdienst Tätigen verpflichtet, so heisst dies auch, dafür die notwendigen finanziellen und personellen (Lehrer) Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Aus- und Weiterbildung muss daher in jedem Kanton auch budgetrelevant sein (und es muss jeder Zivilstandsbeamtin und jedem Zivilstandsbeamten möglich gemacht werden, vom Bildungsangebot Gebrauch zu machen). Handlungsbedarf besteht.

Wohl deshalb ertönt auch der Ruf, die Aus- und Weiterbildung aller im Zivilstandsdienst Tätigen beim Bund, d.h. beim EAZW, zu zentralisieren. Man verspricht sich davon die Verstärkung einer Unité de doctrine im ganzen Lande, die Überwindung des in der Schweiz vorhandenen Dualismus' der Ausbildungskonzepte von Deutsch- und lateinischer Schweiz (Ziff. 4.1. f. hievor) und damit eines für die Schweiz einheitlichen Ausbildungsstandards. Indessen, aufgrund der heute geltenden Vollzugs- und Zuständigkeitsregeln für die Ausbildung (Art. 45 Abs. 2 Ziff. 5 ZGB; Ziff. 3.2 hievor) bleibt es bis auf Weiteres in der Verantwortung der Kantone, für die Aus- und stetige Weiterbildung im Zivilstandsdienst sowohl der Zivilstandsämter wie auch der kantonalen Aufsichtsbehörden im Zivilstandsdienst besorgt zu sein. Der Ruf nach Schaffung einer "Zivilstandsakademie Schweiz" im EAZW ist deshalb im heutigen Zeitpunkt wenig realistisch.

6. Schluss

Ich wünsche uns allen, dass sich in Zukunft jeder einzelne Kanton wie auch die Gesamtheit der Kantone gestützt auf die heutige Diskussion mehr noch als bis anhin für die Aus- und Weiterbildung seines Personals sowohl auf Stufe Zivilstandsamt als auch auf Stufe Aufsichtsbehörde, engagieren wird. Ich hoffe, dass das heutige Kolloquium uns alle dafür sensibilisieren wird.