

Der Minister

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 18. November 2022

Seite 1 von 1

An den
Präsidenten
des Landtags Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

VORLAGE
18/488

A07/1

Aktenzeichen I A 1
bei Antwort bitte angeben

RB'e Mareike Niemeyer
Telefon 0211 855-3578
Telefax 0211 855-

Beantwortung von Fragen zum Bericht "Duale Ausbildung in der Landesverwaltung (2020)"

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

in seiner Sitzung am 27. September 2022 hat der Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses Fragen zu Inhalten der Dualen Ausbildungszahlen der Landesverwaltung für das Jahr 2020 gestellt.

Die Beantwortung dieser Fragen übersende ich mit der Bitte um Weitergabe an die Mitglieder des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses.

Mit freundlichen Grüßen

(Karl-Josef Laumann MdL)

Dienstgebäude und Lieferanschrift:

Fürstenwall 25,
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Telefax 0211 855-3683
poststelle@mags.nrw.de
www.mags.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linie 709
Haltestelle: Stadttor
Rheinbahn Linien 708, 732
Haltestelle: Polizeipräsidium

Anlage

Nachbericht
für den Unterausschuss Personal des Haushalts-
und Finanzausschusses
des Landtags Nordrhein-Westfalen

„Duale Berufsausbildung in der Landesverwaltung (2020)“

Hintergrund:

In seiner Sitzung am 27. September 2022 hat der Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses die nachstehenden Fragen zu Inhalten der dualen Ausbildungszahlen der Landesverwaltung für das Jahr 2020 gestellt.

Frage 1 - Dr. Hartmut Beucker (AfD):

Es wurden 78 Auszubildende nicht übernommen – wegen fehlender Stellen. Was passiert mit diesen Auszubildenden? Gibt es diesbezüglich ressortweite Abfragen zur Übernahmemöglichkeit in anderen Ressorts? Und behält man diese Auszubildenden im Blick?

Frage 2 - Ralf Witzel (FDP):

Die Arbeitgeberseiten (außerhalb der Landesverwaltungen) berichten zunehmend von Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden – quantitativ wie auch qualitativ bestehen Stellenbesetzungsprobleme. Ist das auch so in der Landesverwaltung bzw. ist die Landesverwaltung von einer ähnlichen Problematik betroffen? Und gibt es bereits gezielte Strategien/Lösungsansätze dieser Problematik zu begegnen?

Beantwortung:

Das MAGS hat in koordinierender Funktion eine Ressortabfrage getätigt. Die Fragen werden von den Ressorts, der Staatskanzlei und der Landtagsverwaltung wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Vorbemerkung: Die vom Abgeordneten Dr. Hartmut Beucker genannten Zahlen ergeben sich aus der Tabelle Nr. 5 in der Anlage zum Bericht und betrifft die folgenden (alten) Ressortzuschnitte: MP/STK, FM, IM, JM, MKW, MULNV. Bei den 78 benannten Auszubildenden handelt es sich um die Vergleichszahlen aus dem Jahr 2019. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 66 Auszubildende wegen fehlender Stellen nicht übernommen.

Als sich 1996 die Landesregierung gemeinsam mit wichtigen Institutionen aus Wirtschaft und Gesellschaft, z.B. dem DGB NRW, den Kammern oder dem Arbeitgeberverband und der Agentur für Arbeit entschlossen hat, den Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen ins Leben zu rufen, ging es in erster Linie darum, zusätzliche Kapazitäten im Sektor der dualen Berufsausbildung zu schaffen, um die Lücke zwischen ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen und den zur Verfügung stehenden dualen Ausbildungsplätzen am ersten Arbeitsmarkt zu schließen bzw. zu verringern. Zahlreiche Betriebe haben daraufhin zusätzliche Ausbildungsplätze „über Bedarf“ geschaffen. D.h. Ausbildungsplätze, die nicht zur Rekrutierung des eigenen Fachkräftenachwuchses notwendig waren, sondern aus gesellschaftlicher Verantwortung heraus, dem Leitgedanken folgend: Junge Menschen mit einem dualen Berufsabschluss haben größere Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt als Personen ohne Berufsabschluss.

In der Umsetzung der Aktivitäten des Ausbildungskonsenses hat auch die Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen ihre Kapazitäten an dualen Ausbildungsplätzen gesteigert. Den eigenen Fachkräftenachwuchs generiert die

Landesverwaltung weitgehend über spezifische Ausbildungen, die nicht dem dualen Ausbildungssystem zuzurechnen sind. Die Ressorts sind somit wichtige Ausbildungsinstitutionen des Landes – nicht nur für akademische Studienabschlüsse, sondern insbesondere auch für duale Ausbildungsberufe.

Insofern wurden die meisten der zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplätze über Bedarf angeboten. Dies wird im Rahmen der Bewerbungsverfahren auch dargestellt. Den Jugendlichen wird also in der Regel vor Ausbildungsbeginn klargestellt, dass eine unbefristete Übernahme nach der Ausbildung eher unwahrscheinlich ist. Gleichwohl bemühen sich alle Landesbehörden im Rahmen ihres jeweiligen Stellenplanes, Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, zu übernehmen.

Ungeachtet dessen ist es in den Ressorts gängige Praxis, dass Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung zunächst für ein Jahr in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. In der Staatskanzlei werden die Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung für die Dauer von sechs Monaten befristet weiterbeschäftigt. Erfahrungsgemäß nutzen die meisten Auszubildenden die Dauer einer befristeten Weiterbeschäftigung, um sich um eine anderweitige Arbeitsstelle, einen Studienplatz oder eine weiterführende Schule zu kümmern.

Sofern sich vorab oder währenddessen eine ausbildungsadäquate Möglichkeit zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ergibt, wird diese den Auszubildenden angeboten. Dies war bisher immer der Fall, es sei denn, es standen personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegen, die Auszubildenden haben von sich aus den Wunsch geäußert, nach der Ausbildung noch zu studieren oder haben sich (aus Eigeninitiative heraus) auf einen anderweitigen Arbeitsplatz beim Land, bei einer Kommune oder in der Privatwirtschaft beworben. Im MWIKE gab es im Jahr 2020 z.B. nur einen einzigen Auszubildenden, welcher die Ausbildung jedoch auf eigenen Wunsch zum 01.09.2020 hin abbrach, weshalb sich die Frage einer potentiellen Übernahme nicht stellte.

Im Ressort des FM wird den Auszubildenden eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten, sofern eine freie Stelle zur Verfügung steht. Das war im Jahr 2020 bis auf einen Fall immer möglich. Zwei Auszubildende wurden darüber hinaus nicht übernommen, weil sie den Wunsch hatten, sich beruflich neu zu orientieren. Auch im Ressort des FM ist es gängige Praxis, die Bewerberinnen und Bewerber bereits im Rahmen des Bewerbungsverfahrens frühzeitig darauf hinzuweisen, dass kein Anspruch auf Übernahme besteht. Die von einer möglichen Nichtanstellung betroffenen Auszubildenden erhalten bereits während der Ausbildung die Möglichkeit, Praktika in umliegenden Betrieben zu absolvieren. So können sie Kontakte knüpfen und eventuell eine Anstellung nach der Ausbildung finden. Das Netzwerken und die Eigeninitiative der Auszubildenden wird in diesen Fällen unterstützt und begrüßt. Eine Hilfestellung erfolgt ferner bei der Auswahl der Praktika-Betriebe.

Für den Bereich des JM wird angemerkt, dass die Ausbildung für den Beruf Köchin/Koch an der Justizakademie in einem sehr geringen Umfang angeboten wird. Im Jahr 2020 konnten 3 geprüfte Auszubildende für den Beruf Köchin/Koch mangels entsprechender freier Stellen in dem Berichtszeitraum nicht übernommen werden. Allerdings konnte eine geprüfte Auszubildende zu einem späteren Zeitpunkt auf einer dann freigewordenen Stelle in der Justizakademie eingestellt werden. Im Übrigen werden die geprüften Auszubildenden bei der Suche nach einer ersten Anstellung in der Gastronomie auch aufgrund der guten Kontakte des Ausbildungsleiters zur örtlichen Gastronomie erfolgreich beraten und unterstützt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Ressorts bei Bewerbungen in andere Ressorts unterstützen und entsprechende Bewerberinnen und Bewerber vermitteln. Sofern Auszubildende also nach erfolgreich absolvierter Ausbildung nicht unbefristet oder befristet übernommen werden können, unterstützen die Ressorts bei der Suche nach einem der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz bei anderen Ressorts, Verwaltungen oder auch in der privaten Wirtschaft. Derartige Bedarfsabfragen werden ebenso praktiziert, sofern nach einer befristeten Übernahme kein freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Zu Frage 2:

So, wie sich der Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren verändert hat, haben sich auch die Aktivitäten des Ausbildungskonsens NRW verändert.

Natürlich geht es auch weiterhin um die Bereitstellung ausreichender dualer Ausbildungsplätze. Schwerpunkte sind in den letzten Jahren aber vor allem eine strukturelle Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf (hier vor allem die Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“) und Aktivitäten zur Steigerung der beruflichen Bildung als gleichwertige Alternative zu akademischer Bildung. Hier stehen wir allerdings noch am Anfang, wie auch die Bewerbungssituation in der Landesverwaltung erkennen lässt.

Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen stellt eine große Herausforderung dar. Der Wettbewerb um Nachwuchskräfte wird zunehmend größer. In den vergangenen Jahren haben die Ressorts ebenso wie die Privatwirtschaft die Folgen des demografischen Wandels in einem steten Rückgang der Bewerbungszahlen zu verzeichnen und Schwierigkeiten, sowohl quantitativ als auch qualitativ alle Ausbildungsstellen zu besetzen. Stellen müssen teilweise mehrfach ausgeschrieben werden; manche Bewerberinnen und Bewerber können erst kurz vor Ausbildungsbeginn gewonnen werden. Die geringe Anzahl eingehender Bewerbungen zeichnet sich zudem meist nur von minderer Qualität aus. In der Vergangenheit wurde festgestellt, dass einige Bewerberinnen und Bewerber, die zum Eignungstest eingeladen wurden, erst gar nicht daran teilnehmen. Bewerberinnen und Bewerber, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden, waren häufig nicht sonderlich zuverlässig – kamen teilweise zu spät oder erschienen erst gar nicht. In Einzelfällen gibt es auch Probleme nach erfolgter Besetzung der Ausbildungsstelle, bspw. durch Verhaltensauffälligkeiten, die zu Abmahnungen führen.

Unternehmen und Branchen reagieren aktuell noch ganz unterschiedlich auf diese Situation. Auch die Ressorts der Landesregierung gehen diese Herausforderung unterschiedlich an, wie die nachfolgenden Beispiele belegen.

Das MWIKE erläutert in diesem Zusammenhang, dass im Jahr 2020 letztmalig neue Auszubildende im Ministerium eingestellt wurden. Von der Fortführung der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten wurde ab dem Jahr 2020 sodann Abstand genommen, da im Haus zum einen zunehmend weniger Personal in der Laufbahngruppe 1.2 benötigt wurde, zum anderen, weil es darüber hinaus erhebliche Probleme gab, überhaupt qualifizierte Auszubildende zu finden und die Abbruchquote der Auszubildenden sehr hoch war. Insofern trifft die Feststellung der qualitativen Probleme auch auf das MWIKE zu.

Für das MSB trifft die Aussage im Ergebnis nicht vollständig zu. Quantitativ ist in der Vergangenheit ein ausreichender Bewerbungseingang zu verzeichnen. Zu beobachten ist jedoch in den letzten Jahren eine gewisse Unzuverlässigkeit hinsichtlich zugesagter Terminabsprachen zur Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen sowie in der allgemeinen Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern zur Durchführung der Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Im Ergebnis hat das MSB bislang jedoch stets motivierte und den Anforderungen entsprechende Auszubildende erfolgreich ausbilden können.

Im MUNV und dessen Geschäftsbereich ist die Problematik bekannt, genügend und auch geeignete Menschen für die angebotenen Ausbildungen zu finden. Dies trifft jedoch nicht für alle angebotenen Ausbildungsberufe gleichermaßen zu. Für den Bereich der Ausbildung der Forstwirtinnen und Forstwirte oder auch der Pferdewirtinnen und Pferdewirte kommt dem Landesbetrieb Wald und Holz bzw. dem Nordrhein-Westfälischen Landgestüt, die dem ehemaligen nachgeordneten Bereich des MUNV angehören, ihre jeweilige Rolle als allein ausbildende Behörden in Nordrhein-Westfalen in diesen Bereichen sehr entgegen. Hier ist zwar auch ein Bewerbungsrückgang zu verzeichnen, dieser fällt aber im Vergleich zu den restlichen Ausbildungsberufen geringer aus. Auch die Qualität der Bewerbungen befindet sich auf einem gleichbleibenden Niveau. In anderen Ausbildungsberufen wie z. B. den Kaufleuten für Büromanagement oder Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste ist teilweise ein erheblicher Rückgang der Bewerbungen in Qualität und auch Quantität zu verzeichnen.

Das JM erläutert darüber hinaus, dass bei den Amtsgerichten jährlich über 300 Auszubildende für den Beruf Justizfachangestellte/Justizfachangestellter eingestellt werden können. Aktuell sind die Bewerbungszahlen für die Einstellung zur/zum Justizfachangestellten deutlich rückläufig. Dennoch konnten bisher die Einstellungsmöglichkeiten mit qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern fast vollständig genutzt werden. Auch die Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber hat im Verlauf der letzten Jahre nachgelassen. Dies gilt sowohl für deren Verlässlichkeit im Bewerbungsverfahren (z. B. Nichterscheinen ohne Absage oder Auflösung eines bereits abgeschlossenen Vertrages kurz vor Ausbildungsbeginn) als auch deren schulische Leistungen. Den Defiziten der Auszubildenden, insbesondere im Fach Deutsch, begegnen die Ausbildungsgerichte regelmäßig mit zusätzlichem Unterricht.

Gezielte Strategien/Lösungsansätze der Ressorts:

Durch die Aufführung von Anreizen des öffentlichen Dienstes in den Stellenanzeigen (z. B. *Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM), Tarifvertragliche Ausbildungsvergütung nach TVA-L BBiG, Firmenticket, gute ÖPNV Anbindung und Parkmöglichkeiten, flexible/variable Arbeitszeiten, verkürzte Ausbildungsdauer usw.*) wird versucht, motivierte und geeignete Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen. Die Veröffentlichung erfolgt mittlerweile zusätzlich auch über die Sozialen Medien wie Instagram und Facebook, um die Zielgruppe zu erreichen. Die Ressorts kontaktieren darüber hinaus die örtlichen Arbeitsagenturen und IHK – im Sinne einer Nachvermittlung/Restplatzbörse von nicht zum Zuge gekommener Azubis.

Die Ausbildung im MSB wird aktuell mit Einführung der Digitalisierung zeitgemäß angepasst und modifiziert. Beispielhaft ist hier das kürzlich eingeführte digitale Berichtsheft oder aber auch die Arbeit an eigenen Projekten der Auszubildenden zu nennen. Die Stellenausschreibungen für kommende Auswahlverfahren werden derzeit unter Benennung entsprechender Anreize zielgruppenorientiert modifiziert. Für das

Jahr 2023 ist erneut die Teilnahme an den „Düsseldorfer Tagen der Berufsorientierung“ geplant, welche im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW (KAoA)“ interessierte Schülerinnen und Schüler über die Möglichkeit einer Ausbildung im MSB informiert.

Der Landesbetrieb Straßenbau versucht dem Mangel an Bewerbenden durch verschiedene „Recruiting-Maßnahmen“ entgegenzuwirken. So kann die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler sich auf der Karriereseite des Landesbetriebes über das Ausbildungsangebot und das Angebot an dualen Studiengängen informieren. Hierzu tragen auch Interviews mit Auszubildenden sowie ein Ausbildungsfilm bei. Bei Interesse kann ein Newsletter abonniert oder die Bewerbung direkt online über das Bewerbungsportal vorgenommen werden. Darüber hinaus ist der Landesbetrieb auf verschiedenen Ausbildungsplattformen und Ausbildungsmessen präsent, besucht Schulen, um frühzeitig über Ausbildungsangebote zu informieren und inseriert in verschiedenen Ausbildungsmagazinen.

Das Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz NRW nimmt u.a. an Ausbildungsmessen teil und erstellt kurze Ausbildungsvideos, die dann im Internet zu sehen sind. Auch die Staatskanzlei hat zur Gewinnung von Ausbildungsinteressierten an Ausbildungsmessen und sog. Azubi-Speed-Datings teilgenommen.

Die Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung im Bereich des JM wurden bereits vor einigen Jahren intensiviert. So wurde und wird deutlich mehr, insbesondere unter Einbeziehung von Social Media (Instagram, Snapchat), geworben. Ausschreibungen erfolgen auf „Karriere.NRW“ und „ausbildung.de“. Darüber hinaus sind die Ausbildungsgerichte in engem Kontakt mit den Arbeitsagenturen. Ferner werden in regelmäßigen Abständen Zeitungsannoncen geschaltet, die über einen Link direkt zum Bewerberportal führen. Außerdem informieren die Ausbildungsgerichte viele Schulen direkt über die Ausbildung und stellen Informationsmaterialien für Schülerinnen und Schüler zur Verfügung. Dabei ist die Zielgruppe der Justiz hart umkämpft. Eine besondere Schwierigkeit (anders als bei der Polizei oder der Bundeswehr) stellt die

mangelnde Bekanntheit des Arbeitgebers Justiz und der verschiedenen Berufsgruppen (mit Ausnahmen „Richter“ und „Staatsanwalt“) dar. Um die Zielgruppe in der Gänze zu erreichen und auch die Bekanntheit der Justiz insgesamt zu erhöhen, soll auch der Arbeitgeber „Justiz“ verstärkt beworben, d.h. eine Arbeitgebermarke etabliert werden.

Für das IM und seinen Geschäftsbereich wird erläutert, dass die dualen Ausbildungs- und Studienangebote als auch die vielseitigen, sinnstiftenden Aufgaben in den Bezirksregierungen und der Polizeiverwaltung durchaus als attraktiv angesehen werden, aber zu wenig bekannt sind. Maßnahmen konzentrieren sich derzeit daher im Bereich des Personalmarketings. Über Werbung und Präsentation auf und über Online-Ausbildungsplattformen, Messen, Radio, Nahverkehr, Lernapps, Suchmaschinen, Gratispostkarten und weiteres wird auf die Angebote aufmerksam gemacht. Zudem werden insbesondere in Social Media zunehmend Einblicke in die Ausbildungen und Tätigkeiten gegeben, da eine bessere Vorstellung auch dazu beiträgt, mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Darüber hinaus sind aber auch rechtliche und organisatorische Anpassungen vereinzelt erfolgt. Daneben wurden ressortübergreifende als auch Bund-Länder-Arbeitsgruppen eingerichtet, um Maßnahmen zu entwickeln, die die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber insgesamt steigern.

Die Werbemaßnahmen im Ressort FM sind identisch mit den vom JM und IM geschilderten Ausführungen zur Nachwuchsgewinnung.

Mithin lässt sich festhalten, dass die Ressorts stetig daran arbeiten, einzelne Maßnahmen zu erweitern, um Schülerinnen und Schüler zielgruppengerecht anzusprechen.

Diese Beispiele aus den Ressorts belegen, wie wichtig es ist, dass sich die Landesregierung zum politischen Schwerpunkt gesetzt hat, dass Nordrhein-Westfalen in den nächsten fünf Jahren zum Berufsbildungsland Nummer 1 werden will.