

Landkreis Gießen

Der Kreisausschuss

Gießen, 18.04.2019

Dezernat I

Die Landrätin

Name:	Anita Schneider
Telefon:	06 41 - 93 90 17 37
Fax:	06 41 - 93 90 16 00
E-Mail:	anita.schneider@lkgi.de
Gebäude: F	Raum: F112a

Bericht zum Berichts Antrag der CDU-Kreistagsfraktion

vom 06. Februar 2019 (Vorlage: 0909/2019)

zur Ausbildungssituation beim Landkreis Gießen

Eine Ausbildung beim Landkreis Gießen ist attraktiv. Dies macht seit Jahren die Zahl der Bewerber*innen um einen Ausbildungsplatz bei der Kreisverwaltung deutlich. Bis auf das Jahr 2013 zurückblickend ist festzustellen, dass die Zahl der Bewerber*innen (in leichten Wellen) zunimmt, bzw. sich seit dem Jahr 2015 auf einem guten Niveau eingependelt hat.

Rund 350 junge Menschen bewerben sich jährlich um einen der Ausbildungsplätze in der Kreisverwaltung. Für den Ausbildungsbeginn 2019 bieten wir 15 Ausbildungsplätze für eine Ausbildung zur/m Verwaltungsfachangestellten sowie drei Plätze für dual Studierende an. Darüber hinaus stehen wir derzeit in Abstimmung mit dem Jobcenter Gießen, um deren künftig auch steigenden Bedarfe an neuen Mitarbeitern*innen durch eine Erhöhung der Ausbildungsplätze decken zu können. Angedacht ist, dafür pro Jahr ein bis zwei weitere Ausbildungsplätze anzubieten, was einer Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze zur/zum Verwaltungsangestellten auf 16 oder 17 entspricht. Damit könnte dann nicht nur die altersbedingte Fluktuation in unserer Verwaltung sondern auch die im Jobcenter ausgeglichen werden. Noch vor wenigen Jahren stellten wir 12 Ausbildungsplätze für den Bereich der Verwaltungsfachangestellten bzw. der Fachkräfte für Bürokommunikation zur Verfügung. An dieser deutlichen Ausweitung um rd. 50 % der Ausbildungsplätze ist zu erkennen, dass die Herausforderungen des demografischen Wandels erkannt sind und ihnen planvoll begegnet wird.

Um der größeren Zahl an Auszubildenden und dem damit einhergehenden höheren Begleitungsaufwand gerecht zu werden, wird die Ausbildungsleitung von bisher dort verorteten Aufgaben, die nicht unmittelbar mit der Ausbildung zu tun haben, entlastet.

Auch für die gesamte Verwaltung stellt die höhere Zahl an Auszubildenden eine große Herausforderung dar, da der Anspruch besteht, die hohe Ausbildungsqualität beizubehalten.

Die hohe Ausbildungsqualität lässt sich an unterschiedlichsten Faktoren festmachen und beginnt mit einem qualifizierten Auswahlverfahren. Dieses findet beim Landkreis Gießen ausschließlich digital statt. Die Bewerber*innen registrieren sich auf der Homepage des Landkreises Gießen online und erhalten im nächsten Schritt von unserer Ausbildungsabteilung einen TAN, mit dem sie auf den Online-Test zugreifen können. Neben dem Aspekt, dass wir uns bereits hier als moderne Verwaltung darstellen, bietet dieses Verfahren gegenüber dem bisherigen Präsenzauswahlverfahren den Vorteil, dass alle Bewerber*innen an dem Test teilnehmen und nicht zu diesem Zeitpunkt bereits eine Vorauswahl anhand einer Zeugnisnote erfolgt bei der die persönliche Entwicklung der Bewerber*innen in dem letzten Jahr unberücksichtigt bleiben würde.

Als weiterer Vorteil dieses Verfahrens ist hervorzuheben, dass die Bewerber*innen bei der Bearbeitung des digitalen Eignungstestes zeitlich ungebunden sind und Klassenfahrten oder Erkrankungen nicht dazu führen, dass Ihnen die Teilnahme an einem Präsenz-Auswahlverfahren nicht möglich ist.

Nachdem die Ergebnisse einem Fälschungssicherheitstest unterzogen wurden, werden die besten Bewerber*innen zu persönlichen Vorstellungsgesprächen eingeladen. Hier wird dann im Rahmen von persönlichen Gesprächen und Gruppendiskussionen – bei den Bewerbern*innen um einen dualen Studienplatz ergänzt durch ein Referat und dessen Präsentation – die Endauswahl getroffen.

Vor Beginn der Ausbildung werden die ausgewählten Bewerber*innen alle zu einem persönlichen Gespräch eingeladen, in dessen Rahmen das persönliche Kennenlernen der Bewerber*innen und der Ausbildungsleitung - und in den meisten Fällen auch deren Eltern - im Fokus steht. Bestehende Fragen können beantwortet werden und der Ausbildungsvertrag wird unterzeichnet. Dies baut unangemessenen Respekt und unnötige Ängste bei den Bewerber*innen ab und vermittelt bereits zu diesem frühen Zeitpunkt das Gefühl zum #TeamKreisverwaltung zu gehören.

Häufig wird dieses Gespräch rückwirkend von den Auszubildenden als sehr wertvoll dargestellt. Es wird beschrieben, dass sie sich dadurch als dazugehörig fühlen. Im Rahmen dieses Gespräches benennen die Auszubildenden – die häufig zwischen mehreren Ausbildungsplätzen auswählen können – als Gründe für ihre Entscheidung z. B. die angenehme Atmosphäre während des Vorstellungsgespräches und das nette Begegnen mit Beschäftigten in den Fluren und Wartebereichen. Neben diesen weichen Faktoren wird als Entscheidungsgrund häufig die Größe der Verwaltung und die damit verbundene Vielfältigkeit der Aufgabengebiete genannt.

Die hohe Ausbildungsqualität setzt sich dann nach Ausbildungsbeginn fort. In jeder Organisationseinheit betreut mindestens ein/eine Ausbilder*in mit Ausbildungseignungsprüfung die Auszubildenden. Die Ausbilder bilden sich im Rahmen jährlicher Ausbilderworkshops unter externer Begleitung fort und tauschen sich im Hinblick auf gemachte Erfahrungen aus.

Neben der klassischen Ausbildung in der Schule und den Organisationseinheiten finden zahlreiche Aktivitäten statt, die die gesamte Ausbildungszeit begleiten. Hierzu zählen fachliche Unterstützungsangebote aber auch Teambuildingmaßnahmen wie z. B.

- Jahrgangsübergreifendes Kennenlernen der Azubis unmittelbar nach Ausbildungsbeginn, z. B. im Rahmen eines gemeinsamen Grillens. Organisiert wird dies immer vom 2. Ausbildungsjahr,
- Regelmäßige ausführliche Beurteilungen durch die Ausbildungsabteilungen nach Abschluss des jeweiligen Ausbildungsabschnittes,
- Gemeinsamer Bildungsurlaub während der Ferien (organisiert durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung),
- Dienstbegleitende Unterweisung am Verwaltungsschulverband, darüber hinaus ganzjährige dienstbegleitende Unterweisung durch die Ausbildungsleitung in der die geltenden Dienstanweisungen und -vereinbarungen vermittelt und Schulungen in den Bereichen Kommunikation, Wahrnehmung und Feedbackregeln durchgeführt werden,
- Zeitungsprojekt im 1. Ausbildungsjahr,
- Nach der Hälfte der Ausbildung wird ein qualifiziertes Feedbackgespräch der Ausbildungsleitung geführt, in dem die Stärken und Schwächen sowie die Rückmeldungen aus den Ausbildungsstationen besprochen werden. Bereits in diesem Gespräch wird transparent dargestellt, wo der/die Auszubildende auf der Basis der am Ende der Ausbildung angewandten Bewertungskriterien steht,
- Azubi-Projekt während der 2-wöchigen Herbstferien in dessen Rahmen sich die Auszubildenden Fähigkeiten im Projektmanagement, in der Kommunikation und der Konfliktbewältigung aber auch in Präsentations- und Moderationstechniken aneignen. Die Projektergebnisse werden jeweils der Dienststellenleitung sowie allen Ausbilder*innen und sonstigen interessierten Beschäftigten präsentiert,
- Kritikgespräche der Ausbildungsleitung werden unmittelbar und anlassbezogen geführt und nicht erst, wenn „das Kind in den Brunnen gefallen ist“ – erforderlichenfalls bis hin zur Abmahnung,
- Mithilfe bei Messen – Abdeckung von Standpräsenzen
- Selbst organisierte Aktionen anlässlich des Tag der offenen Tür,
- Bewerbungstraining für die nach der Ausbildung erforderlichen Stellenbewerbungen,
- Intensives Ausbildungsabschlussgespräch mit der Ausbildungsleitung.

Ist die Ausbildung beendet, erhalten die Auszubildenden eine Abschlussbewertung, die durch die Ausbildungsleitung ermittelt wird. Sie setzt sich aus folgenden Kriterien zusammen:

- Prüfungsnote (30 %)
- Zeugnis Verwaltungsschulverband (10 %)
- Zeugnisse Berufsschule und Zwischenprüfung (10 %)
- Beurteilungen durch die Ausbildungsstationen (25 %)
- Beurteilung durch die Ausbildungsleitung (25 %)

Neben den Ausgelernten, die über einen gesetzlichen Anspruch auf unbefristete Übernahme verfügen (z. B. Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung), erhalten die zwei Jahrgangsbesten einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Alle weiteren Ausgebildeten, deren Abschlussnote mindestens „ausreichend“ ist, erhalten einen 6-monatigen Zeitvertrag. Während dieses Zeitraumes sind die Ausgelernten aufgefordert, sich auf Stellenausschreibungen zu bewerben. Sollten sie innerhalb dieses Zeitraumes bei keinem Auswahlverfahren berücksichtigt worden sein, besteht die Möglichkeit, einen weiteren 6-monatigen Arbeitsvertrag zu erhalten. Voraussetzung hierfür ist, in den ersten sechs Monaten Eigeninitiative bei Bewerbungen um ausgeschriebene Stellen gezeigt zu haben sowie eine positive Entwicklungseinschätzung durch die Ausbildungsabteilung in Abstimmung mit dem/der jeweils zuständigen Vorgesetzten.

Die Begleitung der Auszubildenden – dann Ausgebildeten – in der Kreisverwaltung endet somit nicht mit Abschluss der Ausbildung sondern dauert noch fort, um eine Integration der Ausgelernten in die Verwaltung so optimal wie möglich zu gestalten. Ein gelingendes Übergangsmanagement ist auch Bestandteil der guten Ausbildungsqualität beim Landkreis Gießen.

Fast ausnahmslos, so die Rückmeldung durch die Ausgelernten, würden sie wieder eine Ausbildung beim Landkreis Gießen machen - oder ihn sogar weiterempfehlen, was auch immer wieder geschieht, wie wir bei Einstellungsgesprächen mitgeteilt bekommen.

Ein maßgeblicher Faktor für die hohe Zufriedenheit bei den Auszubildenden ist die während der Ausbildung entgegen gebrachte Wertschätzung durch die Kolleginnen und Kollegen und der hohe Einsatz der vielen Ausbilder*innen. Kurz: Die gelebte Kultur in der Verwaltung, die durch theoretische Konzeptionen nicht zu ersetzen ist. Nicht zu vergessen ist an dieser Stelle das Engagement der Ausbildungsleitung, die mit viel Erfahrung, Menschenkenntnis und wohlgeählten Ansprachen über die gesamte Ausbildungszeit eine wertvolle Begleitung für alle Beteiligten darstellt.

Da sich die Gesellschaft und damit auch die Vorstellungen der jungen Menschen bzgl. notwendiger Rahmenbedingungen, die eine attraktive Ausbildungsbehörde bieten muss, verändern, begleitet die Arbeitsgruppe „Ausbildung“ die Ausbildungsleitung bei der ständigen Fortentwicklung dieser wichtigen Aufgabe, damit der Landkreis Gießen auch weiterhin ein attraktiver Ausbildungsbetrieb bleibt.

Soviel als thematische Einleitung. Nachstehend die Fragen der CDU Kreistagsfraktion sowie deren Beantwortung:

1. Wie viele Auszubildende – unterteilt in die verschiedenen Ausbildungsberufe – sowie dual Studierende sind momentan beim Landkreis Gießen beschäftigt?

Aktuell werden 35 Auszubildende in den drei Ausbildungsjahrgängen ausgebildet. Darüber hinaus besuchen derzeit 7 Studierende ein duales Studium an der Hochschule für Polizei und Verwaltung.

Im IT-Bereich werden aktuell 2 Fachinformatiker für Systemintegration ausgebildet, im Gesundheitsamt eine Gesundheitsaufseherin. Darüber hinaus findet Ausbildung und Qualifikation noch in weiteren Sparten statt. Die folgende Übersicht zeigt dies auf.

Verwaltungsfachangestellte	35
Duales Studium an der HfPV	7
Fachinformatiker für Systemintegration	2
Gesundheitsaufseherin	1
Freiwilliges soziales Jahr	4
Syrische Praktikanten	5
Fachoberschulpraktikanten	9
Praktikanten im Anerkennungsjahr	1

2. Wie viele Auszubildende und dual Studierende haben seit 2010 unmittelbar nach Bestehen der jeweiligen Abschlussprüfung den Landkreis Gießen verlassen?

Seit 2010 haben insgesamt 94 Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden. Hiervon haben neun Ausgelernte – im Schnitt also eine Person je Abschlussjahrgang - die Kreisverwaltung direkt nach der Ausbildung verlassen. Von den zwölf dual Studierenden hat uns eine Person direkt nach der Abschlussprüfung aus familiären Gründen verlassen.

3. Wie viele Auszubildende und dual Studierende haben seit 2010 im Zeitraum von 5 Jahren nach Bestehen der jeweiligen Abschlussprüfung den Landkreis (insgesamt) verlassen (und soweit verfügbar, aus welchen Gründen).

Insgesamt haben seit 2010 insgesamt 24 ehemalige Auszubildende innerhalb von fünf Jahren die Kreisverwaltung verlassen. Die Gründe lagen bei elf Beschäftigten im privaten Bereich (z. B. Wohnortnähere Arbeitsstelle, Anschließendes Studium, etc.), bei weiteren sechs Beschäftigten endete ein begonnenes Arbeitsverhältnis durch Ablauf des abgeschlossenen Zeitvertrags.

4. Wie viele Auszubildende und dual Studierende wurden/werden nach Bestehen der Abschlussprüfung übernommen und verbeamtet (bzw. Beamte auf Widerruf), bzw. nach welchen Auswahlkriterien nicht (mehr) verbeamtet wird.

Auszubildende werden grundsätzlich nach Bestehen der Ausbildung nicht verbeamtet. Hier sind die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht gegeben.

Bis zum Zulassungsjahr 2014 wurden Beschäftigte, die nach ihrer Ausbildung zu einem dualen Studium an der Hochschule für Polizei und Verwaltung zugelassen wurden, mit Beginn des Studiums in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf ernannt und nach dem Ende des Studiums, sofern Beamtenplanstellen vorhanden waren, auch in ein Beamtenverhältnis auf Probe ernannt. Seit dem Jahr 2015 werden dual Studierende nicht mehr in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf ernannt, sondern erhalten für die Zeit des Studiums einen Ausbildungsvertrag. Nach dem Ende des Studiums erhalten diese Beschäftigten dann ein angemessenes Arbeitsplatzangebot und mindestens die Entgeltgruppe 9 des TVöD. Eine Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf während des dualen Studiums macht nur Sinn, wenn nach erfolgreichem Abschluss des Studiums auch auf einer freien Stelle hoheitliche Aufgaben erledigt werden. Auf freie und ausgeschriebene Beamtenstellen in der Kreisverwaltung Gießen können sich diese Beschäftigte bewerben, da sie grundsätzlich die Voraussetzungen für eine Beamtenernennung erfüllen.

Gem. Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz sind hoheitliche Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen zu übertragen, die in einem öffentlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Beamte). Es handelt sich hierbei üblicherweise um Aufgaben der öffentlichen Eingriffsverwaltung, Aufgaben, bei denen durch Verwaltungsakt Gebote oder Verbote ausgesprochen werden. Im Hinblick auf die strenge Auslegung des Begriffs „Hoheitliche Befugnisse“ bedeutet dies im Umkehrschluss, dass keine Stellen mit Beamten besetzt werden müssen, wenn keine hoheitlichen Aufgaben zu erledigen sind.

Ob frei werdende Beamtenstellen auch wieder durch Beamte besetzt oder in Tarifstellen umgewandelt werden, wird im Einzelfall und in Abstimmung mit den betroffenen Organisationseinheiten entschieden.


Anja Schneider
Landrätin