



Dr. Alexander Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

- I. Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth,
Frau Stadträtin Angelika Pilz-Strasser,
Herrn Stadtrat Sebastian Weisenburger

Stadtratsfraktion Die Grünen - rosa Liste

21.10.2019

Wie hoch sind die Abbrecherquoten bei den Nachwuchskräften der Landeshauptstadt München?

Schriftliche Anfrage gem. § 68 GeschO von Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth, Frau Stadträtin Angelika Pilz-Strasser, Herrn Stadtrat Sebastian Weisenburger vom 08.07.2019
Anfrage Nr. 14-20 / F 01545 vom 08.07.2019, eingegangen am 09.07.2019

Sehr geehrter Herr Stadtrat Dr. Roth,
sehr geehrte Frau Stadträtin Pilz-Strasser,
sehr geehrter Herr Stadtrat Weisenburger,

auf Ihre Anfrage vom 08.07.2019 nehme ich Bezug. Für die gewährte Fristverlängerung bis 15.10.2019 möchte ich mich bedanken. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

„Immer wieder berichten Nachwuchskräfte, dass die Anzahl der Abbrecher*innen in den verschiedenen Ausbildungsrichtungen sehr unterschiedlich hoch sind. Zudem wurde auch betont, dass Nachwuchskräfte oftmals die Landeshauptstadt München verlassen, weil sie mit ihrer Verwendung in der Verwaltung unzufrieden sind. Viele Nachwuchskräfte haben nur sehr geringen oder keinen Einfluss auf die Stellen, auf welchen sie nach Beendigung ihrer Ausbildung eingesetzt werden. Ein besonders drastischer Fall ist ein junger Mann, der nach Beendigung seiner Ausbildung entgegen seinem ausdrücklichen Wunsch in der Abteilung „Aufenthaltsbeendende Maßnahmen“ der Ausländerbehörde eingesetzt wurde. Einige junge Mitarbeiter*innen verlassen die Stadt auch nach der Zeit, nach welcher sie keine Rückzahlungsverpflichtung mehr haben (z.B. bei verschiedenen dualen Studiengängen). Der LHM müsste – auch hinsichtlich eines immer größer werdenden Mangels an Fachkräften im Verwaltungsbereich – sehr daran gelegen sein, die Abbrecherquoten bei ihren Nachwuchskräften so gering wie möglich zu halten und zukünftige Mitarbeiter*innen so gut es geht zu fördern und zu unterstützen.“

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Marienplatz 8
80331 München
Telefon: 089 233-92222
Telefax: 089 233-27645



Frage Nr. 1:

Wie hoch sind die Abbrecherquoten bei städtischen Nachwuchskräften in den letzten drei Jahren? – mit der Bitte um Aufgliederung auf die einzelnen Studien- und Ausbildungsgänge und eine Differenzierung nach Geschlecht

Antwort:

In der Anfrage nehmen Sie Bezug auf den Verwaltungsbereich. Da das POR zudem nicht die Zuständigkeit für alle Ausbildungs- bzw. Studienrichtungen hat, beziehen sich die weiteren Ausführungen auf den Verwaltungsbereich und die IT-Berufe.

Eine elektronische Auswertung ist derzeit technisch nicht möglich, so dass eine händische Auswertung erstellt wurde.

Die Abbrecherquote bei städtischen Nachwuchskräften in den Verwaltungsbereichen/ IT-Berufen – gegliedert nach den einzelnen Studien- und Ausbildungsgängen und mit einer Differenzierung nach Geschlecht - stellt sich wie folgt dar:

Ausbildung-/Studiengang	Jahrgang	Ausbildungs-begin ner/innen	Abbruchquote (w=weiblich/ m=männlich)
Verwaltungswirte (QE2)	2016 - 2018	65	7,7 % 5 (2 w / 3 m)
Verwaltungswirte (QE2)	2015 - 2017	55	5,5 % 3 (1 w / 2 m)
Verwaltungswirte (QE2)	2014 - 2016	45	6,7 % 3 (2 w / 1 m)
Verwaltungsfachangestellte	2015 - 2018	81	2,5 % 2 (2 w)
Verwaltungsfachangestellte	2014 - 2017	32	15 % 5 (3 w / 2 m)
Verwaltungsfachangestellte	2013 – 2016	30	3 % 1 (1 w)
Kaufleute für Büromanagement	2015 - 2018	84	13 % 11 (7 w / 4 m)
Kaufleute für Büromanagement	2014 - 2017	22	0
Kaufleute für Büromanagement	2013 – 2016	12	8 % 1 (1 w)
IT-Systemelektroniker/innen	2015 - 2018	12	8 % 1 (1 m)
IT-Systemelektroniker/innen	2014 - 2017	12	0
IT-Systemelektroniker/innen	2013 – 2016	12	16 % 2 (2 m)
Fachinformatiker/innen für	2015 - 2018	5	0

Systemintegration			
Die Ausbildung Fachinformatiker/innen für Systemintegration wurde erstmalig ab 2015 bei der LHM angeboten.	2014 - 2017	-	
Diplom-Verwaltungswirte (QE3)	2015 -2018	185	5,4 % 10 (4 w / 6 m)
Diplom-Verwaltungswirte (QE3)	2014 -2017	58	1,7 % 1 (1 m)
Diplom-Verwaltungswirte (QE3)	2013 -2016	38	13,2 % 5 (5 m)
Bachelor of Arts (PuMa)	2015 - 2018	89	3,4 % 3 (3 w)
Bachelor of Arts (PuMa)	2014 - 2017	43	14 % 6 (5 w / 1 m)
Bachelor of Arts (PuMa)	2013 – 2016	30	6,7 % 2 (1 w / 1 m)
Bachelor of Laws (LL.B)	2015 - 2018	114	15,8 % 18 (13 w / 5 m)
Bachelor of Laws (LL.B)	2014 - 2017	33	0
Der Studiengang Bachelor of Laws (LL.B) wurde erstmalig ab 2014 bei der LHM angeboten.	2013 – 2016	-	-
Dipl. Verwaltungsinformatiker/in	2015 - 2018	9	0
Dipl. Verwaltungsinformatiker/in	2014 - 2017	7	0
Dipl. Verwaltungsinformatiker/in	2013 – 2016	6	0
Informatiker/in (B.Sc.)	2015 - 2018	7	42 % 3 (1 w /2 m)
Informatiker/in (B.Sc.)	2014 - 2017	16	31 % 5 (5 m)
Informatiker/in (B.Sc.)	2013 – 2016	9	0

Frage Nr. 2:

Wie sind die Abbrecherquoten im Vergleich zu anderen Städten mit ähnlichen Studien- und Ausbildungsgängen?

Antwort:

Folgende Städte wurden im August angefragt. Da nur spärliche Rückmeldungen eingingen, wurden die Städte im September nochmals kontaktiert. Mittlerweile liegen folgende Aussagen

vor:

- Die Stadt Hamburg meldet eine Abbrecherquote unter den Nachwuchskräften der Allgemeinen Verwaltung von ca. 5%. Eine differenzierte Erhebung findet nicht statt.
- Die Stadt Hannover erhebt keine Daten über die Abbrecherquote unter den Nachwuchskräften. Im letzten Jahr haben ca. 5 % der Nachwuchskräfte die Ausbildung abgebrochen, dieses Jahr gab es keinen Abbruch. Die Gesamtausbildungszahl im Verwaltungsbereich liegt bei insgesamt ca. 65 Nachwuchskräften.
- Die Stadt Köln erhebt keine statistischen Zahlen zur Abbrecherquote. Der Schätzwert liegt bei 3-5 % Abbrecherquote während der Ausbildung.
- Laut Auskunft der Stadt Frankfurt am Main schwanken die Abbrecherzahlen. In den letzten beiden Jahren lag die Abbrecherquote geschätzt bei ca. 3%. Eine detaillierte Aufstellung liegt nicht vor.
- Die Stadt Nürnberg kann keine Angaben zur Abbrecherquote machen, es liegen keine Zahlen vor.

Frage Nr. 3:

Wie schätzt das Personal- und Organisationsreferat die Abbrecherquoten ein?

Antwort:

Die derzeitige Abbrecherquote ist aus Sicht der Ausbildungsabteilung zu erwarten und liegt in einem normalen Rahmen.

Aus persönlich geführten Gesprächen mit den Nachwuchskräften ergeben sich Anhaltspunkte, warum es zu einem Abbruch der Ausbildung bzw. des Studiums kommt. Die Gründe für einen Abbruch liegen oft im privaten Bereich, zum Beispiel treten Nachwuchskräfte ihre Ausbildung oder ihr Studium mit falschen Vorstellungen und ohne ausreichende Vorinformation an. Im Beamtenbereich z.B. ist der Hauptgrund für Abbrüche im stark rechtlich geprägten Inhalt des Studiums und der Ausbildung zu sehen, der nicht allen Auszubildenden oder Studierenden liegt.

Ein kleiner Teil der Nachwuchskräfte bricht die Ausbildung bzw. das Studium ab, weil er mit der Landeshauptstadt München unzufrieden ist. Die Ausbildungsabteilung hat auf diese Fälle reagiert und die im Folgenden (Frage 4) geschilderten Maßnahmen ergriffen.

Frage Nr. 4:

Welche Maßnahmen hat das Personal- und Organisationsreferat unternommen um die Abbrecherquoten zu senken?

Antwort:

Um einen Ausbildungs- oder Studienbeginn mit unrealistischen Erwartungen zu vermeiden, war der Ausbildungsabteilung zunächst wichtig, den Bewerberinnen und Bewerbern ein realistisches Berufsbild zu vermitteln und sie verstärkt darüber zu informieren, welche Vorteile die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin bietet. Daher hat sie das Personalauswahlverfahren teilweise neu ausgerichtet und informiert die Bewerberinnen und Bewerber, auch mit Unterstützung von Nachwuchskräften, vermehrt über das Praktikum bei der Landeshauptstadt München und zu erwartende Aufgaben in den Referaten. Darüber hinaus erhalten die Bewerberinnen und Bewerber Informationen zu Leistungen der

Landeshauptstadt München, wie zum Beispiel das Angebot „Wohnen in München“ (Vermittlung von Wohnheimplätzen während des Studiums) und dem von der Stadt angebotenen Fahrtkostenzuschuss und Ausbildungsmittelersatz. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich Informationen zur Ausbildung bzw. zum Studium und den Unterrichts- bzw. Vorlesungsinhalten einzuholen.

Über die Themen Berufsbild und Arbeitgeberleistungen wird auch auf Veranstaltungen vor Ausbildungs- oder Studienbeginn, wie zum Beispiel „Entscheide Dich für München“ oder den Kennenlernabenden, informiert.

Während der Ausbildung bzw. des Studiums wurden die Anstrengungen verstärkt, die Nachwuchskräfte an die Landeshauptstadt München zu binden. Bereits in den ersten Tagen bei der Stadt finden, soweit möglich, Teammaßnahmen und Kick-Off-Veranstaltungen statt. Während der Ausbildung bzw. dem Studium kann die Mehrzahl der Nachwuchskräfte – je nach Ausbildungsrichtung - an einer Studienfahrt teilnehmen, die auch Teammaßnahmen beinhaltet oder sich für einen Auslandsaufenthalt bewerben.

Regelmäßig treffen die Nachwuchskräfte ihre hauptamtliche Ausbilderin bzw. ihren hauptamtlichen Ausbilder zu Einzel- oder Gruppengesprächen. Außerdem finden regelmäßige Kurstreffen statt, in denen die hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder verstärkt den Kontakt zu den Nachwuchskräften suchen und ihnen ermöglichen, Fragen zu stellen und Probleme anzusprechen.

Neu eingeführt wurde ein Infomarkt (genannt: „Großstadtcafe für Nachwuchskräfte“), das den Auszubildenden und Studierenden die Möglichkeit bietet, bereits vor der Zuteilung einer festen Stelle Kontakt mit den Geschäftsleitungen der Referate und den Geschäftsstellen der Eigenbetriebe aufzunehmen. Zudem können sie sich hier in Bezug auf Aufgabengebiete und Möglichkeiten einen Eindruck verschaffen.

Seit 2018 wird zudem intensiv an der Qualität der Ausbildungsplätze gearbeitet. Das dafür bei der Ausbildungsabteilung neu geschaffene Team Praktikumsplatzmanagement entwickelt hierzu Konzepte und steht in ständigem fachlichen Austausch mit Dienststellen und örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern. Darüber hinaus wurde die Seminarreihe „Akademie für Ausbilderinnen und Ausbilder“ entwickelt und fortgeschrieben und die Zahl der angebotenen Termine deutlich erhöht.

Frage Nr. 5:

Erfasst das Personal- und Organisationsreferat die Austrittsquoten von ehemaligen Nachwuchskräften nachdem sie reguläre städtische Dienstkräfte geworden sind?

Antwort:

Nein.

Frage Nr. 6:

Wenn 5 verneint wurde: Warum nicht? Wenn 5 bejaht wurde, wie sind diese Zahlen?

Antwort:

Eine Auswertung aus paul@ ist nicht möglich. Entsprechende Statistiken müssten händisch geführt werden. Es gibt eine generelle Austrittsbefragung in der eine Frage lautet: „Haben Sie ihre Ausbildung bzw. ihr Studium bei der LHM absolviert?“

Es ist aber nicht ermittelbar, um welche Ausbildung es sich handelt.

Da auch das POR gerne mehr Daten zur Verfügung hätte, besteht die Erwartung, im Rahmen der Digitalisierung IT-Lösungen zu erhalten, die vielfältigste Auswertungsmöglichkeiten ermöglichen.

Frage Nr. 7:

Trifft es zu, dass Nachwuchskräfte direkt nachdem ihre Rückzahlungsverpflichtung erlischt, aus städtischen Diensten austreten? Wenn ja, wird dies von der Verwaltung erfasst?

Antwort:

Die Rückzahlungsverpflichtung für die Studiengänge Bachelor of Laws (LL.B.) und Public Management (B.A.) erlischt nach 36 Monaten. Für die Ausbildungen in der 2. Qualifikationsebene (Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Bürokommunikation und Beamte der QE2) gibt es keine Rückzahlungsverpflichtungen.

Als Hauptgrund für einen Dienstherrnwechsel bei Beamtinnen und Beamten sieht das Personal- und Organisationsreferat den Wunsch, heimatnah zu arbeiten.

Die Stadt ist als größte bayerische Ausbilderin im öffentlichen Dienst sehr attraktiv für junge Menschen aus ganz Bayern als auch aus anderen Bundesländern.

Viele dieser Bewerberinnen und Bewerber haben oft aber nicht vor, ihren Lebensmittelpunkt dauerhaft nach München zu verlegen. Manche fragen sogar direkt bei der Bewerbung nach den Wechselmöglichkeiten, die Dauer der Verpflichtung nach der Ausbildung/dem Studium zu bleiben oder zu Rückzahlungsverpflichtungen nach.

Da gerade beim Wechsel zu anderen Dienstherrn keine Rückzahlungsverpflichtung der Anwärterbezüge besteht, ist dies auch nicht relevant.

Die Stadt München erhält jedoch von den neuen Dienstherrn eine Erstattung der Ausbildungskosten nach Art. 139 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG).

Für den Studiengang Bachelor of Laws (LL.B.) kann noch keine Aussage getroffen werden, da dieser Studiengang erstmalig 2017 bei der LHM abgeschlossen wurde und die Rückzahlungsverpflichtung damit erst 2020 erlischt.

Die Zahl der Austritte zwischen 3 und 5 Jahren ist aus der Anlage 1 ersichtlich. Die Zahl der übernommenen Nachwuchskräfte variiert zur Auflistung bei der Beantwortung der Frage 1. Der Grund hierfür besteht darin, dass bei der Beantwortung der Frage 1 nur die Nachwuchskräfte gezählt wurden, die ihre Ausbildung abgebrochen haben (Nichtbestehen einer Prüfung wurde nicht berücksichtigt).

Frage Nr. 8:

Trifft es zu, dass Nachwuchskräfte wenig bis gar keine Mitsprache über ihre zukünftige Verwendung und damit einhergehend über die Auswahl der ersten Stellen nach der Ausbildung haben?

Antwort:

Nein

Alle Nachwuchskräfte werden in einer Informationsveranstaltung über den zeitlichen Ablauf und das genaue Verfahren der Verplanung detailliert informiert. Jede Nachwuchskraft erhält einen Fragebogen, indem u.a. die bisherigen Praktikumsstellen und die persönlichen Wünsche abgefragt werden. Dieser Fragebogen wird in einem Gespräch mit jeder Nachwuchskraft

persönlich besprochen. Selbstverständlich bemühen sich alle Beteiligten darum, die gemeldeten Wunscheinsatzgebiete zu berücksichtigen, dies ist aber nur möglich, wenn auch entsprechende Stellen vorhanden und besetzbar sind. Bei einer Vielzahl der Gespräche stellt sich heraus, dass die Wunschbereiche größtenteils im Bereich Personal, Marketing oder in der Öffentlichkeitsarbeit liegen. Da für diese Bereiche aber nur eine sehr begrenzte Anzahl an Stellen zu besetzen sind, werden die Nachwuchskräfte zwangsläufig auch auf andere Bereiche verteilt. Die Wünsche der Nachwuchskräfte stehen häufig im Widerspruch zu den gemeldeten freien Stellen. Bei einem Großteil der von den Referaten und Eigenbetrieben gemeldeten Stellen handelt es sich um Pflichtaufgaben, insbesondere mit Parteiverkehr, die von den Referaten vorrangig erfüllt werden müssen und die eine hohe Dringlichkeit und Priorität in der Besetzung der Stellen haben. Das Interesse an diesen Tätigkeiten hält sich bei den Nachwuchskräften eher in Grenzen. Im Interesse der Referate müssen diese Stellen trotzdem besetzt werden, auch entgegen der Wünsche der Nachwuchskräfte. Zum Beispiel im Kreisverwaltungsreferat, in dem die Bereiche mit „langen Wartezeiten“ sehr im Fokus der Öffentlichkeit stehen. Hier ist es erforderlich, die Bedürfnisse der Referate vorrangig abzudecken und die Stellen auch mit ausgebildeten Nachwuchskräften zu besetzen. Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung bzw. Studium ist ein Wechsel auf andere Stellen der Stadtverwaltung jederzeit möglich. Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich auf Stellenausschreibungen zu bewerben.

Im Rahmen des Stadtratsantrags (Az. D-HA II/V1 0320-1-0013) werden derzeit weitere Möglichkeiten der Mitsprache geprüft.

Frage Nr. 9:

Wenn 8 bejaht wurde: Warum? Wie kann das Personal- und Organisationsreferat die Nachwuchskräfte besser in diesem Verfahren beteiligen und die Wünsche und Vorstellungen der jungen Leute berücksichtigen?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 8

Frage Nr. 10:

Was unternimmt die Verwaltung um städtische Nachwuchskräfte während und nach ihrer Ausbildung zu fördern?

Antwort:

während der Ausbildung:

Die städtischen Nachwuchskräfte erhalten bereits in den Einführungstagen zu Ausbildungs- und Studienbeginn ausbildungsabhängig fachliche Schulungen, z.B. IT-Schulungen oder Rechtsunterricht.

Im Laufe der Ausbildungszeit werden sie dann in unterschiedlichen Fachbereichen und Referaten eingesetzt, um ihre Potentiale auszuloten und um ihre Stärken zu ermitteln. Zudem organisiert die Ausbildungsabteilung Besuche in der Vollversammlung des Stadtrats. Dadurch wird Kommunalrecht anschaulich und die Nachwuchskräfte erhalten einen Einblick ins politische Geschehen der Stadt. Ein Teil der Studierenden besucht im Zuge des Studiums eine Gerichtsverhandlung am Verwaltungsgericht, um einen Bezug zum Verwaltungsrecht

herzustellen.

Den Nachwuchskräften wird zur Steigerung ihrer persönlichen und sozialen Kompetenzen vermehrt die Mitarbeit in Projekten angeboten. Veranstaltungen wie „Entscheide Dich für München“ oder die „Kennenlernabende“ werden großteils von den Nachwuchskräften selbständig organisiert. Unsere Nachwuchskräfte hatten 2018 und 2019 die Möglichkeit, im Future Camp Vorschläge zur künftigen Entwicklung der Stadtverwaltung zu erarbeiten oder im Innovation Lab zum Beispiel Ideen für das Büro der Zukunft zu entwickeln. Auch in der Seminarreihe „Vielfalt schlägt Einfach“ haben die Nachwuchskräfte die Möglichkeit, sich selbst und ihre Werte zu hinterfragen sowie weiterführende z.B. interkulturelle Kompetenzen auszubauen.

Darüber hinaus entstand die Intranet-Plattform „Willi – von Nachwuchskräften für Nachwuchskräfte“, über die Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung kommunizieren können. Es wurden aber auch Image-Filme zum Thema Referate und städtische Wohnheime selbständig gedreht und geschnitten.

Auch bei der Gestaltung des Praktikums geht die Ausbildungsabteilung inzwischen neue Wege, um das Praktikum aufzuwerten. Seit 01.09.2018 existiert bei P 6.1 der sog. Stuzubi-Service, in dem NWK unter Anleitung einer Ausbilderin selbständig Urlaubs- und Krankheitsmeldungen registrieren und die erforderlichen Eingaben in SAP tätigen. Auch weitere Referate greifen diese Idee auf und richten zum Beispiel Azubi-Schalter in publikumsintensiven Bereichen ein.

nach der Ausbildung:

Es gibt keine „Mindestverweildauer“ der Nachwuchskräfte auf den zugeteilten Stellen. Jede Mitarbeiterin / jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich über alle freien Stellen der Stadtverwaltung München im Bewerbungsportal zu informieren und dabei Bereiche zu entdecken, die Ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen.

In dem von Ihnen im Sachverhalt geschilderten Fall bzgl. eines jungen Mannes, der nach Beendigung seiner Ausbildung entgegen seinem ausdrücklichen Wunsch in der Abteilung „Aufenthaltsbeendende Maßnahmen“ der Ausländerbehörde eingesetzt wurde, liegen mir keine näheren Angaben vor. Ohne konkrete Informationen kann ich hierzu keine Stellungnahme abgeben. Wenn eine Nachwuchskraft im persönlichen Verplanungsgespräch eine bestimmte Abteilung explizit ausschlägt, erfolgt in der Regel auch keine Zuweisung in diesen Bereich. Ein komplettes Referat kann nicht ausgeschlossen werden.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

II. WV: POR P5.11

Dr. Alexander Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. und II.

POR-GL 1
z. K.