

Der Minister

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



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

Datum: 13. März 2023
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
18/1010

A07/1

Aktenzeichen I A 1 – 01.06.03
bei Antwort bitte angeben

Kerstin Niemanns
Telefon 0211 855-4037
Telefax 0211 855-3683

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

Hier: Fragen des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags in seiner Sitzung am 7. Februar 2023 zum Nachbericht vom 18.11.2022 - Vorlage 18/488 - zu Inhalten der Dualen Ausbildungszahlen in der Landesverwaltung für das Jahr 2020

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

in seiner Sitzung am 7. Februar 2023 hat der Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses weitere Fragen zu Inhalten der Dualen Ausbildungszahlen der Landesverwaltung für das Jahr 2020 gestellt.

Zur Beantwortung dieser Fragen übersende ich den beigefügten Bericht 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

Anlagen

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 Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses die Fragen zu Inhalten der Dualen Ausbildungszahlen der Landesverwaltung für das Jahr 2020 gestellt. Diese wurden mit Nachbericht zur Vorlage 18/488 beantwortet.

In seiner Sitzung am 7. Februar 2023 hat der Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses weitere nachstehende Fragen zu Inhalten der dualen Ausbildungszahlen der Landesverwaltung für das Jahr 2020 gestellt.

Frage 1 - Ralf Witzel (FDP):

Was wird aus Marketingsicht zur Bewerbergewinnung unternommen, um mit dem freien Arbeitsmarkt mitzuhalten?

Frage 2 - Ralf Witzel (FDP):

Warum werden Azubis oder Studenten, die über einen Abbruch nachdenken oder die Prüfung nicht schaffen, nicht innerhalb der Landesverwaltung für passendere Tätigkeiten weitervermittelt?

Frage 3 - Ralf Witzel (FDP):

Wird es als Chance gesehen die Ausbildungszeit zu verkürzen, um mehr junge Menschen für eine Bewerbung beim Land zu gewinnen?

Frage 4 - Ralf Witzel (FDP):

Sind die Arbeiten am Karriere-Portal des Landes abgeschlossen? Gibt es weitere Planungen?

Beantwortung:

Das MAGS hat in koordinierender Funktion eine Ressortabfrage getätigt. Die Fragen werden wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Nicht erst in der Pandemie hat sich gezeigt, dass der öffentliche Dienst auch bei jungen Menschen eine Attraktivität besitzt. Natürlich spielt der Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit eine große Rolle. Aber auch in der Arbeitsgestaltung kann die Landesverwaltung punkten: Mit guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und den unterschiedlich ausgeprägten Modellen von mobiler Arbeit und Home-Office. In Bewerbungsgesprächen erfahren wir zudem, dass für die jüngere Generation auch die Sinnhaftigkeit der beruflichen Tätigkeit eine große Rolle spielt. Und da hat die Landesverwaltung eine breite Palette zu bieten: Vom Einsatz für Freiheitsrechte, über innere Sicherheit, soziale Themen, aktuelle Bildungsthemen, Umwelt- und Klimaschutz bis hin zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Nordrhein-Westfalen - um nur einige Beispiele zu nennen.

Die Ergänzungen der Ressorts sind in Anlage 1 aufgeführt.

Zu Frage 2:

In den Ressorts werden mit allen Auszubildenden Gespräche über weitere Perspektiven in der Landesverwaltung geführt - nicht nur mit potentiellen "Abbrechern" oder "Durchfallern". Die Ressorts stehen mit allen Auszubildenden in regelmäßigem Austausch. Vorrangiges Bemühen ist es, die Auszubildenden dabei zu unterstützen, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren und die Prüfung zu bestehen. Dies gelingt in der Regel auch.

In den Fällen, in denen es zu einem Ausbildungsabbruch kommt, wird zwischen Ausbildungsstelle und der/dem Auszubildenden intensiv beraten. Dabei werden üblicherweise auch alternative Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten - innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung - ins Auge gefasst. Sofern die oder der Abbrechende es wünscht, wird Hilfe bei der Umorientierung angeboten. Für eine Beschäftigung ohne Abschluss bieten sich jedoch die wenigsten Tätigkeiten an.

Die Ergänzungen der Ressorts sind in Anlage 2 aufgeführt.

Zu Frage 3:

Mehrheitlich wird die Auffassung vertreten, dass die Möglichkeit der Ausbildungszeitverkürzung vom Ausbildungsfortschritt abhängig gemacht werden sollte - soweit dadurch nicht notwendige Mindeststandards des Ausbildungsziels gefährdet werden. Im Bewerbungsverfahren wird daher in der Regel darauf hingewiesen, dass bei guten praktischen und schulischen Leistungen die Abschlussprüfung vorgezogen werden kann.

Die Möglichkeit des Angebots einer verkürzten Ausbildung von vornherein wird nur in Einzelfällen genutzt, insbesondere da ein Schulabschluss nicht automatisch etwas über eine mögliche Ausbildungspraxis aussagt.

Die Antworten der Ressorts sind in Anlage 3 aufgeführt.

Zu Frage 4 (Beantwortung durch FM):

Das Karriereportal Karriere.NRW hat im Juli 2020 eine umfassende Modernisierung erfahren. Seitdem orientiert sich das Angebot an der Hauptnutzung über Smartphones (mobile first) und bedient Interessentinnen und Interessenten in ansprechendem Design.

Besucherinnen und Besucher finden Berufsportraits, Ausbildungs- und Studienangebote und alle offenen Stellenangebote der Landesverwaltung an einem zentralen Punkt. Durch die moderne und höchst funktionale Gestaltung bewegt sich Karriere.NRW auf Augenhöhe mit bekannten kommerziellen Portalen und Stellenbörsen. Besucherinnen und Besucher können Stellenausschreibungen in einem eigenen Portfolio speichern, sich über neue Anzeigen per E-Mail oder Push-Benachrichtigung auf dem Smartphone benachrichtigen lassen.

Ebenso macht das System Nutzende auf die endende Bewerbungsfrist aufmerksam. Karriere.NRW hat in der Entwicklung absichtlich auf ein modulares Konzept aus Darstellungs-, Redaktions- und Datenhaltungsebene geachtet, um auch zukünftigen Veränderungen begegnen zu können und die Entwicklung dynamisch zu gestalten.

Einen Abschluss der Arbeiten am Portal wird es insoweit nie geben, weil die Veränderungen in Bezug auf die genutzte technische Gerätevielfalt, das wandelnde Nutzerverhalten und die Generationsveränderungen sowie der stetig wandelnde Arbeitsmarkt stets im Blick gehalten werden müssen. Junge Menschen, deren Wahrnehmung im Internet mehr durch Videos geprägt ist, erhalten daher beispielsweise nun auch Berufsdarstellungen als Kurzvideos. Ebenso können Stellenausschreibungen um Bewegtbilder ergänzt werden.

Karriere.NRW hat sich seit dem Start sehr gut in die mediale Landschaft eingefügt und wird sehr positiv auch von externen Suchmaschinen und Informationsportalen (Google, Indeed, etc.) verwertet.

Als nächster Schritt steht eine solide Präsentation in den sozialen Medien an, um auch im niedrighschwelligem Interessensbereich die Aufmerksamkeit auf das Land als Arbeitgeber zu lenken und den Bekanntheitsgrad der Dachmarke Karriere.NRW weiter zu steigern.

Was wird aus Marketingsicht zur Bewerbergewinnung unternommen, um mit dem freien Arbeitsmarkt mitzuhalten?

MAGS	<p>Nicht erst in der Pandemie hat sich gezeigt, dass der öffentliche Dienst auch bei jungen Menschen eine Attraktivität besitzt. Natürlich spielt der Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit eine große Rolle. Aber auch in der Arbeitsgestaltung kann die Landesverwaltung punkten: Mit guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und den unterschiedlich ausgeprägten Modellen von mobiler Arbeit und Home-Office. In Bewerbungsgesprächen erfahren wir zudem, dass für die jüngere Generation auch die Sinnhaftigkeit der beruflichen Tätigkeit eine große Rolle spielt. Und da hat die Landesverwaltung eine breite Palette zu bieten: Vom Einsatz für Freiheitsrechte, über innere Sicherheit, soziale Themen, Umwelt- und Klimaschutz bis hin zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Nordrhein-Westfalen – um nur einige Beispiele zu nennen.</p>
MUNV	<p>Anders als beim seinerzeitigen Ausgangsbericht hat das MUNV in Abstimmung mit dem MLV im neuen Geschäftsbereich abgefragt.</p> <p>LANUV: Geplant ist seitens des LANUV zudem die Veröffentlichung von Stellenanzeigen auf Social-Media-Plattformen; zur Vorstellung von Ausbildungsberufen des LANUV wurden bereits Kurzvideos erstellt und auf Social-Media-Plattformen veröffentlicht.</p> <p>Landesbetrieb Straßenbau NRW: Um die Sichtbarkeit als Arbeitgeber zu erhöhen und die genannten Themen zu verbreiten, weitet Straßen.NRW seine Marketingaktivitäten stets aus. Dabei werden externe Marketingkampagnen grundsätzlich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen adaptiert. Hierzu werden die potentiellen Bewerberinnen und Bewerber in den jeweiligen Kampagnen mit den für sie relevanten Themen auf den jeweils von ihnen genutzten Kanälen und Plattformen angesprochen. Straßen.NRW nutzt in diesem Kontext verstärkt gezielte Kampagnen im Bereich der sozialen Medien.</p>
MWIKE	<p>Das MWIKE hat frühzeitig erkannt, dass für Bewerberinnen und Bewerber das Thema „Work-Life-Balance“ einen herausgehobenen Stellenwert eingenommen hat und durch flexible Arbeitszeiten, einer modernen Arbeitsplatzausstattung sowie weitreichenden Möglichkeiten der mobilen Arbeit ein attraktives berufliches Arbeitsumfeld geschaffen, welches exzellente Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet. Für diese flexible und familienorientierte Personalpolitik ist das MWIKE daher seit dem Jahr 2012 als familienfreundliche Behörde ausgezeichnet.</p> <p>Darüber hinaus stellen unsere weiteren Angebote wie die Möglichkeit eines vergünstigten Jobtickets, ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement sowie auch die große Bandbreite an Fortbildungsmöglichkeiten weitere attraktive Aspekte dar, die unsere Wettbewerbsfähigkeit mit dem freien Arbeitsmarkt stärkt.</p>
FM	<p>Im Ressort FM sind daneben die Marketing Gesichtspunkte wie das Hervorheben von umfassenden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, von individuellen Personalentwicklungen, Leadership-Programmen und Talentförderungen, Aufstiegsmöglichkeiten, eine vielseitige und sehr vielschichtige Darstellung der unterschiedlichsten Tätigkeiten in der Finanzverwaltung sowie eine sehr Zielgruppen genaue Ansprache in der Personalwerbung angepasst an das jeweils gewählte</p>

	<p>Werbemedium ebenso wie ein Onboarding vor Ausbildungsstart bereits gängige Praxis. Darüber hinaus werden die Werbemedien kontinuierlich weiterentwickelt, optimiert und angepasst und neue Wege beschritten.</p> <p>Allein in 2023 werden zum Beispiel die Finanzämter, das RZF NRW, das LaFin NRW, das LBV NRW aufgeteilt an über 50 Azubi-Messen teilnehmen.</p> <p>Zahlreiche weitere lokale Veranstaltungen der Dienststellen wie Tage der offenen Tür, Schnuppertage usw. werden künftig nach pandemiebedingter Pause wiedereingeführt.</p>
MSB	<p>Auf der Basis einer zeitgemäß umstrukturierten Ausbildung weist das MSB in seinen Ausschreibungen auf die Attraktivität der vakanten Ausbildungsstellen mit zielgruppenspezifischer und zeitgemäßer Ansprache hin.</p> <p>Dies findet sich insbesondere in folgenden Punkten wieder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführungs- und Willkommenswoche für das Onboarding • Eine breitere Einsatzpalette innerhalb des Ministeriums • Ein modern ausgestalteter Arbeitsplatz mit einem Laptop • Den Erwerb eines weltweit anerkannten Englischzertifikates innerhalb der Ausbildung • Die Verwirklichung eigener Ideen in begleiteten Azubi-Projekten • wöchentlicher Austausch zu Themen der Ausbildung und agile Diskussionsrunden zu unterschiedlichen Themen • Teilnahme an Berufsfelderkundungstagen im Ministerium zur Unterstützung und Werbung für das Haus für Ausbildungsnachwuchs • Digitales Azubiheft (administrative Abwicklung der Ausbildung inklusive Wochenberichte der Auszubildenden) <p>Daneben wirbt das MSB mit Standardelementen des öffentlichen Dienstes, wie z.B. flexible Arbeitszeiten etc.</p>
MHKBD	<p>Zudem besteht die Möglichkeit, das MHKBD im Rahmen von studentischen Praktika kennenzulernen.</p> <p>IT.NRW:</p> <p>Neben dem Status „öffentlicher Dienst“, der bei jungen Menschen aufgrund des Aspektes der Arbeitsplatzsicherheit und – je nach Entwicklung und Perspektive – der Möglichkeit der Verbeamtung sehr attraktiv erscheint, sind die jungen Menschen mit Blick auf die Work-Life-Balance vor allem an sehr guten Arbeitsbedingungen interessiert. Diese sind bei IT.NRW:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Flexible Arbeitszeiten 2. Beste technische Ausstattung 3. Möglichkeit zum Homeoffice (Ausstattung wird gestellt) 4. Sicherer Arbeitsplatz durch sehr hohe Übernahmequoten (Ausbildung für den eigenen Bedarf) 5. IT.NRW ist ein von der IHK mehrfach ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb 6. Prüfungsvorbereitung 7. Unterbringung bei Berufsschulblöcken und Lehrgängen mit Übernahme der Kosten für Auszubildende aus anderen Standorten 8. eigenes Ausbildungszentrum (IT-Bereich) 9. kostenlose Parkmöglichkeiten 10. Rabatt beim Kantinenessen 11. Vergünstigtes Firmenticket 12. VBL

	<p>13. Vermögenswirksame Leistungen 14. Einführungstage: Einstieg in die Ausbildung und zum gemeinsamen Kennenlernen 15. Weiterbildungsmöglichkeiten auch nach der Ausbildung</p> <p>Zudem werden bei IT.NRW folgende Maßnahmen durchgeführt:</p> <p>16. Teilnahme am Girl's Day, um proaktiv Frauen für IT-Berufe zu sensibilisieren bzw. gewinnen zu können. 17. Projekt „Azubis an Schulen“ von RockID, um auf IT.NRW als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. 18. Das Thema Schülerpraktika und Teilnahme an Messen sowie Präsenz an Schulen soll weiter ausgebaut und neu konzeptioniert werden.</p>
MKJFGFI	Das MKJFGFI hat seine Bemühungen zur Bewerber:innenansprache verstärkt. Neben der Planung von Teilnahmen an Jobmessen und Azubi-Speeddatings werden auch Werbemails an Schulen verschickt, um auf die Ausbildungsmöglichkeiten im Haus und die zahlreichen vom MAGS ausgeführten Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst hinzuweisen. Darüber hinaus werden verstärkt auch Social Media zur Bewerber:innenansprache genutzt, um die gewünschte Zielgruppe besser zu erreichen.
MKW	Die Hochschulen arbeiten darüber hinaus mit Schulen zur Bewerbergewinnung zusammen und nutzen auch ihre Studierendenberatung, um über Ausbildungsangebote zu informieren. Eine gute Betreuung von Schülerpraktikanten – und praktikantinnen wie Auszubildenden sowie die Auseinandersetzungen mit interessanten und sinnvollen Arbeitsinhalten wird als bedeutend angesehen. Es wird ein enger Kontakt zwischen Auszubildenden und der Ausbildungsabteilung gepflegt.
MLV	Der Landesbetrieb Wald und Holz NRW nimmt zur Gewinnung neuer Auszubildenden und Bewerber-/innen an forstlichen Praxispartnertagen und Berufsmessen an den neun forstlichen Fakultäten in Deutschland, an den BARLAG-Berufsmessen und an den DLG Walddagen teil. Des Weiteren veranstaltet der Landesbetrieb jährlich „Girls-Days“. Außerdem werden die Ausbildungsberufe und Ausbildungsstellen über die Social-Media-Kanäle wie Instagram und Facebook promotet. Darüber hinaus lernen zahlreiche Schüler-/innen und Studierende in rund 400 Praktika jährlich die forstlichen Berufsbilder kennen. ¹
STK	Die in der Staatskanzlei für Stellenausschreibungen verwendeten Texte wurde in jüngster Zeit grundlegend überarbeitet, um diese Aspekte auch in der Außendarstellung deutlich zu vermitteln.
JM	Bei der Nachwuchsgewinnung der Justiz NRW wird aus Marketingsicht Wert auf eine zielgruppenorientierte Ausrichtung der Werbemaßnahmen gelegt. So präsentiert sich die Nachwuchsgewinnung wettbewerbsfähig in modernem Design mit besonderem Fokus auf authentische Einblicke in die Justiz. Auch die Social-Media-/Plakat- und Print-Kampagnen werden passgenau auf die Zielgruppen lanciert. Der Besuch von Ausbildungsmessen (überwiegend durch die ausbildenden Ortsbehörden und -gerichte) mit modernem Informations- und Werbematerial stellt weiterhin ein zentrales Mittel der Nachwuchsgewinnung dar. Auf der in 2022 neu gestalteten

¹ Die Antwort erfolgt im Einvernehmen mit dem MUNV wechselseitig für den jeweiligen ehemaligen Geschäftsbereich der Häuser. Im Einvernehmen mit dem MUNV bezieht sich diese Antwort nunmehr auf das MLV und dessen Geschäftsbereich.

	Karriere-Webseite werden neben der Sinnhaftigkeit der Berufe auch die besonderen Benefits des öffentlichen Dienstes beleuchtet.
IM	<p>Ergänzen möchten wir die attraktiven tarifrechtlichen Rahmenbedingungen und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten gerade auch innerhalb eines Ausbildungsberufs. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung beispielsweise können sich die Auszubildenden mit der Übernahme ihr Einsatzgebiet im Rahmen der Möglichkeiten aus einer Vielzahl von Dezernaten aussuchen.</p> <p>Im Recruiting setzt der Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern seit Langem auf Multichannel-Marketing. Auf die Ausbildungs- und Studienangebote wird auf Messen, in den sozialen Medien, auf Ausbildungs- und Lernplattformen, auf Bussen des Nahverkehrs, im Radio u.v.m. aufmerksam gemacht. Ein bedeutender Aufmerksamkeitskanal bleibt aber die „Werbung“ über Verwandte und Freunde, so dass in diesem Bereich Angebote zur Förderung persönlicher Kontakte (Mundpropaganda) weiter ausgebaut werden.</p>

Warum werden Azubis oder Studenten, die über einen Abbruch nachdenken oder die Prüfung nicht schaffen, nicht innerhalb der Landesverwaltung für passendere Tätigkeiten weitervermittelt?

MAGS	Im MAGS werden mit allen Auszubildenden Gespräche über weitere Perspektiven in der Landesverwaltung geführt - nicht nur mit potentiellen „Abbrechern“ oder „Durchfallern“.
MUNV	Anders als beim seinerzeitigen Ausgangsbericht hat das MUNV in Abstimmung mit dem MLV im neuen Geschäftsbereich abgefragt. LANUV: Vorrangiges Bemühen ist es, die Auszubildenden dabei zu unterstützen, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren und die Prüfung zu bestehen. Dies gelingt in der Regel auch, kommt es dennoch zu einem Abbruch, liegen die Gründe meist im persönlichen Bereich. Landesbetrieb Straßenbau NRW: Bei den Ausbildungsberufen nach BBiG entscheidet sich erst im Zeitpunkt der Abschlussprüfung, ob die Ausbildung erfolgreich beendet werden kann. Hier besteht die Möglichkeit zu einer oder zwei Wiederholungsprüfungen. Grundsätzlich wird die Ausbildung mit Bestehen der Abschlussprüfung abgeschlossen. In seltenen Fällen wird die Prüfung im dritten Anlauf nicht geschafft. Im Bereich des Vorbereitungsdienstes bis zur LG 2.1 für Beamtinnen und Beamte liegen Straßen.NRW noch keine belastbaren Erkenntnisse vor, da dieser Vorbereitungsdienst erst seit kurzer Zeit erstmalig angeboten wird. Beim Vorbereitungsdienst für die LG 2.2 (Regierungsbaureferendarinnen/-referendare) gab es bis heute keine Notwendigkeiten, da die Abschlussprüfungen stets bestanden wurden. Beim Dualen Studiengang Bauingenieurwesen kam es bisher noch nicht zu einem Fall der Exmatrikulation wegen nicht ausreichender Leistungen oder Studienzeitüberschreitung. Grundsätzlich sehen wir ohne Abschlussprüfung keine Einsatzmöglichkeiten beim Landesbetrieb, da für alle angebotenen Stellen jeweils eine abgeschlossene Ausbildung erforderlich ist. Dennoch stehen wir mit allen Auszubildenden in regelmäßigem Austausch, um ggf. frühzeitig disponieren zu können.
MWIKE	Eine entsprechende Notwendigkeit hat sich bisher hier im Haus nicht ergeben, da in dem einzigen hier bekannten Fall des Abbruchs der Ausbildung die betreffende Person für sich zuvor schon anderweitig einen anderen Weg festgelegt hatte.
FM	Im Ressort FM finden grundsätzlich Gespräche mit Ausbildungs- oder Studienabbrechenden statt. Die Gründe für einen Abbruch sind dabei äußerst vielschichtig und sehr individuell. Eine berufliche Weitervermittlung in andere Bereiche wird natürlich dabei angesprochen. Sofern die oder der Abbrechende es wünscht, wird Hilfe bei der Umorientierung angeboten. In vielen Fällen haben die Abbrechenden bereits sehr feste Vorstellungen ihrer beruflichen Zukunft und sind nicht mehr umzustimmen. Berater sind dabei meistens die Eltern, die gerade bei der Generation Z in 80% der Fälle mitentscheiden, welche Berufswahl getroffen werden soll.
MSB	Vorgenannter Sachverhalt ist bisher im Ministerium für Schule und Bildung nicht vorgekommen, insofern kann seitens des Ministeriums für Schule und Bildung dazu keine Stellungnahme abgegeben werden.

MHKBD	<p>Bei IT.NRW sind in den letzten Jahren im Bereich der Ausbildung entsprechende Fälle (Abbruch, Prüfung nicht bestanden) nicht vorgekommen. Auszubildende, die die Abschlussprüfung im Erstversuch nicht bestanden haben, haben zumindest im Zweitversuch die Nachholprüfung bestanden.</p> <p>Im Bereich des Dualen Studiums wurde selten der Abbruch eines Studiums angezeigt. In diesen Fällen werden Retention-Gespräche geführt, um die Bindung an das Unternehmen nicht unversucht zu lassen. Bei Studienabbrechern kommt es vor, dass sie bei uns zumindest die Abschlussprüfung vor der IHK ablegen (bei ausbildungsintegrierten Studiengängen) oder vom Dualen Studium zum reinen Ausbildungsverhältnis wechseln.</p>
MKJFGFI	<p>Auch im MKJFGFI werden selbstverständlich Gespräche mit allen Auszubildenden zu Perspektiven im Landesdienst geführt.</p>
MKW	<p>Es wird ein enger Kontakt zwischen Auszubildenden und der Ausbildungsabteilung gepflegt. Bevor es zu einem Ausbildungsabbruch kommt, wird zwischen Ausbildungsstelle und der/dem Auszubildenden intensiv beraten und nach Alternativen gesucht.</p>
MLV	<p>Durch Ausbildungsmaßnahmen, insbesondere Workshops zur „Optimalen mentalen Prüfungsvorbereitung“ mit professionellen externen Dozentinnen und Dozenten sowie im Bedarfsfall auch einer Verlängerung der Ausbildungszeit hat der Landesbetrieb Wald und Holz NRW die Anzahl der „Ausbildungsabbrecher“ und „Durchfaller“ in den Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 seit 2018 kontinuierlich auf null reduzieren können. Im Bereich der Ausbildung der Laufbahngruppe 1.2 werden aktuell gleiche Maßnahmen implementiert.¹</p>
STK	<p>In der Staatskanzlei ist das Problem eines drohenden Abbruchs oder des Nichtbestehens der Abschlussprüfung bisher nicht relevant geworden.</p>
JM	<p>Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz werden mit potentiellen Ausbildungs-/Studienabbrechern und Kandidat*innen, bei denen zu besorgen ist, dass sie die Prüfung nicht bestehen, bereits während der Ausbildung intensive Gespräche in der fachpraktischen wie der schulischen Ausbildung bzw. dem Studium geführt. Hier werden auch berufliche alternative Perspektiven – innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung – ins Auge gefasst. Für eine konkrete Weitervermittlung in den Geschäftsbereich eines anderen Ressorts fehlen aber die Detailkenntnisse der Anforderungsprofile der dortigen Berufsbilder. Angesichts der großen Vielfalt der Ausbildungsberufe in der Landesverwaltung ist eine solche Verwendungsvermittlung auch kapazitär nicht möglich. Zudem behält sich jedes Ressort als eigenständiger Arbeitgeber vor, die Auszubildenden und Studierenden einem eigenen Bewerbungsverfahren zu unterziehen.</p>
IM	<p>Auch im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern werden während des gesamten Ausbildungsverhältnisses Gespräche zum Ausbildungsstand, zu möglichen Unterstützungsangeboten und bei Bedarf über alternative Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten geführt. Für eine Beschäftigung ohne Abschluss bieten sich jedoch die wenigsten Tätigkeiten an.</p>

¹ Die Antwort erfolgt im Einvernehmen mit dem MUNV wechselseitig für den jeweiligen ehemaligen Geschäftsbereich der Häuser. Im Einvernehmen mit dem MUNV bezieht sich diese Antwort nunmehr auf das MLV und dessen Geschäftsbereich.

Wird es als Chance gesehen die Ausbildungszeit zu verkürzen, um mehr junge Menschen für eine Bewerbung beim Land zu gewinnen?

MAGS	Das MAGS weist im Bewerbungsverfahren auf die Möglichkeiten einer verkürzten Ausbildung hin - wenn der Ausbildungsfortschritt es zulässt. Die Möglichkeit des Angebots einer verkürzten Ausbildung von vornherein wird nicht genutzt, da ein Schulabschluss nicht automatisch etwas über eine mögliche Ausbildungspraxis aussagt.
MUNV	Anders als beim seinerzeitigen Ausgangsbericht hat das MUNV in Abstimmung mit dem MLV im neuen Geschäftsbereich abgefragt. LANUV: Wir nutzen in einigen Ausbildungsberufen (insbes. Fischwirt/-in) die Möglichkeit, für Auszubildende mit einem höheren Schulabschluss bereits bei Vertragsabschluss die Ausbildungszeit zu verkürzen. Grundsätzlich ermöglichen wir es jeder/m Auszubildenden, bei guten praktischen und schulischen Leistungen die Abschlussprüfung Teil 2 vorzuziehen. Landesbetrieb Straßenbau NRW: Es gibt auch nicht immer seitens der Kammer die Möglichkeit, aufgrund eines höheren Schulabschlusses von Beginn an zu verkürzen, so z.B. ist es z.B. bei der Ausbildung der Straßenwärter/-innen nicht vorgesehen. Der Landesbetrieb spricht die Auszubildenden bei einer sehr guten Zwischenprüfung stets gezielt auf die Möglichkeit einer Verkürzung an. Die tatsächlichen Leistungen in der Ausbildung sollten jedoch entscheidend sein, nicht ein Schulabschluss. Insofern schließen wir uns dem Antwortentwurf des MAGS gerne an.
MWIKE	Ja, soweit dadurch nicht notwendige Mindeststandards des Ausbildungsziels gefährdet werden.
FM	Darüber hinaus arbeitet im Ressort des FM das RZF NRW bereits mit dem Instrument der Ausbildungszeitverkürzung bei IT-Berufen. Eine Verbesserung der Bewerberlage lässt sich gegenwärtig dadurch nicht bestätigen.
MSB	Bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen kann dies als Chance gesehen werden. Grundsätzlich bewertet das Ministerium für Schule und Bildung eine Verkürzung jedoch eher als Einzelfall, in dem die Gesamtsituation nebst Rahmenbedingungen einvernehmlich beleuchtet werden müssten.
MHKBD	IT.NRW bietet die Möglichkeit einer verkürzten Ausbildung auf 2,5 Jahre an, sofern die Ergebnisse der Zwischenprüfung bzw. Abschlussprüfung Teil 1 überdurchschnittlichen Leistungen entsprechen. Die Möglichkeit des Angebotes einer verkürzten Ausbildung von vornherein wird als Chance angesehen. Aktuell stehen Überlegungen im Raum - im Rahmen eines Pilotprojektes - die verkürzte Ausbildung von vornherein anzubieten, da einerseits immer mehr junge Menschen die Möglichkeit im Bewerbungsgespräch anfragen, andererseits wird die Verkürzung oft im Hause angefragt bzw. wahrgenommen.
MKJFGFI	Im MKJFGFI wird die Möglichkeit der Ausbildungsverkürzung bislang ebenfalls vom Ausbildungsfortschritt abhängig gemacht.

MKW	Die in der Regel dreijährige Ausbildungsdauer ist für die fachliche und persönliche Entwicklung wichtig, um im Anschluss an die Ausbildungszeit für die Übernahme einer adäquaten Stelle optimal vorbereitet zu sein. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit einer verkürzten Ausbildungszeit – in Abhängigkeit von ausbildungsrelevanten Vorkenntnissen. Die Auszubildenden werden über diese Möglichkeit informiert.
MLV	Beim Landesbetrieb Wald und Holz NRW ist dies grundsätzlich nicht vorgesehen, da a.) in Berufen mit gefährlichen Arbeiten, wie z.B. Baumfällung, die vorgesehene Ausbildungszeit in der Regel in Gänze benötigt wird, um mit Blick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wirksam zu qualifizieren und b.) in den forstlichen Vorbereitungsdiensten für die Laufbahnen des ersten und zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 die Ausbildungszeiten gesetzlich durch das Forstdienstausbildungsgesetz und die einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen vorgeschrieben sind und nicht verkürzt werden können. ¹
STK	Auch die Staatskanzlei macht die Möglichkeit einer Ausbildungsverkürzung vom Ausbildungsfortschritt abhängig und macht davon im Einzelfall Gebrauch (so auch aktuell wieder in einem Fall).
JM	Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz wird die Gefahr gesehen, dass eine Verkürzung der Ausbildungszeit bei den aktuell eng getakteten Ausbildungs- und Studienplänen zu einer schlechteren Qualifikation für die künftige Tätigkeit führen könnte. Derzeit gehen Überlegungen in einigen Bereichen sogar eher zur Verlängerung von Ausbildungszeiten - auch weil (wie im Übrigen auch von Ausbildungsunternehmen in der Wirtschaft zunehmend angeführt wird) die Grundfertigkeiten und -kenntnisse, mit denen die Schulabgänger in die Ausbildung bzw. das Studium starten, nicht mehr in allen Fällen ausreichen, um die fachliche Ausbildung nahtlos starten zu können.
IM	Im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern wird die Anrechnung einer vorherigen Ausbildung oder eine Verkürzung der Ausbildungsdauer bei guten Leistungen im Einzelfall mit bisher guten Erfahrungen als Anreiz genutzt. Die Verkürzung ist mangels unterjähriger Prüfungstermine aber nicht in allen Ausbildungsgängen möglich. Explizit geworben wird damit daher nicht.

¹ Die Antwort erfolgt im Einvernehmen mit dem MUNV wechselseitig für den jeweiligen ehemaligen Geschäftsbereich der Häuser. Im Einvernehmen mit dem MUNV bezieht sich diese Antwort nunmehr auf das MLV und dessen Geschäftsbereich.