

Antrag

der Abg. Tobias Wald u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration

Öffentlicher Dienst im Land Baden-Württemberg: Attraktivitätssteigernde Maßnahmen, einheitliche Jobbörse und ganzheitliche Imagekampagne

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. in welchem Maße sie die große Stärke Zeitsouveränität im öffentlichen Dienst weiter ausbauen will und ob sie hierfür Teilzeit, Gleitzeit, Lebensarbeitszeitkonten, Familienpflegezeit, Telearbeit, Heimarbeit („Home Office“) oder Sabbaticals als Möglichkeit sieht;
2. mit welchen Maßnahmen sie die Familienfreundlichkeit des öffentlichen Dienstes konkret fördert, indem sie etwa Kinderbetreuung auch in Ferienzeiten, Notfallbetreuung, Vermittlungsangebote für Pflege oder Familientage anbietet oder einführen und weiter ausbauen möchte;
3. inwieweit sie Konzepte verfolgt, welche darauf abzielen, Frauen gezielt für den öffentlichen Dienst zu gewinnen;
4. inwieweit sie Konzepte verfolgt, welche darauf abzielen, schwerbehinderte Menschen gezielt für den öffentlichen Dienst zu gewinnen;
5. welche Instrumente existieren, mit welchen sie Quereinsteiger für die Arbeit beim Land begeistern will;
6. welche konkreten Maßnahmen sie ergreift, um die Aufstiegsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst weiter auszubauen;
7. welche konkreten Maßnahmen sie ergreift, um Weiterbildungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst zu fördern;

8. wie sie den Zustand der EDV und der technischen Infrastruktur (u. a. auch Bereitstellung von mobilen Endgeräten und Zugriff auf Server von zu Hause) in der Verwaltung allgemein bewertet;
9. welchen Stellenwert sie dem Aspekt der technologischen Ausstattung der Arbeitsplätze als Attraktivitätsfaktor für potenzielle Bedienstete beimisst;
10. ob sie eine einheitliche Jobbörse im Internet betreibt, auf welcher potenzielle Bewerber einfach und gebündelt alle landesweiten Stellenanzeigen mit den entsprechenden Informationen einsehen können und wie sie solch ein Projekt bewertet;
11. welche Pläne verfolgt werden, um eine solche einheitliche Internet-Jobbörse zur Veröffentlichung aller laufenden Stellenausschreibungen der Landesverwaltung auszubauen bzw. einzurichten;
12. inwieweit sie eine ganzheitliche Imagekampagne zur besseren Wahrnehmung des Landes als attraktiver Arbeitgeber verfolgt oder ob sie dies in naher Zukunft plant;
13. inwieweit es schon Möglichkeiten gibt oder momentan Pläne verfolgt werden, Studierende oder Auszubildende bereits in Studium bzw. in der Ausbildung an sich zu binden und somit schon frühzeitig jungen Fachnachwuchs für sich zu rekrutieren;
14. mit welchen Mitteln sie ihre Präsenz besonders bei jungen, potenziellen Bewerbern erhöhen will und ob hierfür eine einheitliche, crossmediale Recruiting-Kampagne des Landes existiert;
15. welche Pläne verfolgt werden, um eine ganzheitliche, jugendlich gestaltete Online-Werbekampagne für den öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg zu entwickeln.

31.05.2019

Wald, Blenke, Burger, von Eyb, Gramling, Hartmann-Müller, Hockenberger, Kößler, Lorek, Martin, Neumann-Martin, Dr. Rapp, Röhm, Teufel CDU

Begründung

Der öffentliche Dienst leidet bereits unter Fachkräftemangel und dieser Trend wird sich laut Prognosen in den nächsten Jahren weiter verstärken. Um einen kompetenten, leistungsfähigen öffentlichen Dienst gewährleisten zu können, müssen somit neue qualifizierte Fachkräfte gewonnen werden. Hierfür ist eine Attraktivitätssteigerung der Arbeit beim Land Baden-Württemberg und der Wahrnehmung des öffentlichen Dienstes unerlässlich.

Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und dessen Wahrnehmung zu analysieren um darauf aufbauend Konzepte zu entwickeln, welche die Attraktivität fördern und in der Bewertung der Öffentlichkeit steigern. Damit könnten freie Stellen in Zukunft leichter besetzt werden.

Dieser Antrag soll auch darauf aufmerksam machen, dass es derzeit nur verschiedene dezentrale Online-Portale für Stellenangebote im öffentlichen Dienst gibt. Eine umfassende Jobbörse des Landes Baden-Württemberg, auf dem alle momentan laufenden Stellenausschreibungen der Landesverwaltung veröffentlicht und alle Tätigkeitsmöglichkeiten beim Land beschrieben werden, fehlt bislang. Eine solche Plattform sollte idealerweise mit einer landesweiten Kampagne für einen attraktiven öffentlichen Dienst eingerichtet werden.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 9. Juli 2019 Nr. 1-0305/520 nimmt das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration im Einvernehmen mit dem Staatsministerium, dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, dem Ministerium für Soziales und Integration, dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, dem Ministerium der Justiz und für Europa und dem Ministerium für Verkehr zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. in welchem Maße sie die große Stärke Zeitsouveränität im öffentlichen Dienst weiter ausbauen will und ob sie hierfür Teilzeit, Gleitzeit, Lebensarbeitszeitkonten, Familienpflegezeit, Telearbeit, Heimarbeit („Home Office“) oder Sabbaticals als Möglichkeit sieht;

Zu 1.:

Die Zeitsouveränität ist eine große Stärke des öffentlichen Dienstes. Die verschiedenen Möglichkeiten der Flexibilisierung wie Teilzeit, Gleitzeit, Familienpflegezeit, Telearbeit, Heimarbeit („Home Office“) oder das Freistellungsjahr (sogenanntes „Sabbatical“) werden daher bereits heute in großem Umfang genutzt. Die Prüfung weiterer Instrumente, wie etwa das Lebensarbeitszeitkonto, sowie die Ausgestaltung, Anpassung und Ausweitung der bestehenden Instrumente ist eine Daueraufgabe.

Mit dem am 11. Dezember 2018 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften wurden weitere Arbeitszeitflexibilisierungen umgesetzt. So wurden die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit geschaffen, auf welche die laufbahngestaltenden Ressorts aufbauen können. Für Beamtinnen und Beamte, denen ein Amt mit leitender Funktion auf Probe übertragen ist, wurde die Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer familienbedingten Beurlaubung erleichtert, indem Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht mehr auf die Probezeit für die Führungsposition angerechnet werden. Die Inanspruchnahme von Sonderurlaub für die Betreuung eines erkrankten Kindes wurde ebenfalls erleichtert: In der Regel ist ein ärztliches Attest nur noch dann erforderlich, wenn die Krankheit des Kindes voraussichtlich länger als eine Woche dauert.

Telearbeit und „Home Office“ finden in der Landesverwaltung immer größere Verbreitung. Nicht zuletzt wird die bevorstehende Einführung der E-Akte den Trend zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten noch weiter verstärken und damit einen wichtigen Beitrag zu mehr Zeitsouveränität in der Landesverwaltung leisten.

2. mit welchen Maßnahmen sie die Familienfreundlichkeit des öffentlichen Dienstes konkret fördert, indem sie etwa Kinderbetreuung auch in Ferienzeiten, Notfallbetreuung, Vermittlungsangebote für Pflege oder Familientage anbietet oder einführen und weiter ausbauen möchte;

Zu 2.:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes eine große Rolle.

Einige Bereiche der Landesverwaltung lassen sich die familienfreundliche Ausrichtung der Personalpolitik durch eine Zertifizierung mit dem „audit berufundfa-

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

milie“ bescheinigen und erarbeiten in diesem Rahmen kontinuierlich weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit. Eine Zertifizierung mit dem „audit berufundfamilie“ ist zum Beispiel beim Staatsministerium, beim Finanzministerium, beim Wissenschaftsministerium, beim Wirtschaftsministerium, beim Sozialministerium, beim Justizministerium und bei der Polizei erfolgt. Beim Ministerium Ländlicher Raum und Verbraucherschutz befindet man sich in der letzten Stufe der Auditierung. Auch viele Hochschulen haben Zertifizierungsprozesse durchlaufen und tauschen sich über ihre Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Kunst, Beruf, Studium und Familie aus.

Das Thema Kinderbetreuung ist ein wichtiger Aspekt der Familienfreundlichkeit. In verschiedenen Dienststellen und Verwaltungsbereichen werden darum Betreuungsangebote für Kleinkinder der Verwaltungsangehörigen gemacht. Beispielsweise stehen derzeit 211 Ganztagesbetreuungsplätze für die Kinder von Justizangehörigen zur Verfügung. Diese Betreuungsangebote werden als Kooperationsprojekte der Justiz mit lokalen Trägern von Kindertageseinrichtungen ausgestaltet. Ebenso stehen für die Kinder der Beschäftigten des Ministeriums für Finanzen und teilweise dessen nachgeordneten Bereichs Belegplätze zur Verfügung. Beim Staatsministerium besteht seit 2014 die Kindertagesstätte „Villa Reitzensteinle“, die bevorrechtigt Kinder im Alter von null bis sechs Jahren von Bediensteten des Staatsministeriums und auch weiterer Landesbediensteter aufnimmt. Für Kinder der Beschäftigten des Innenministeriums, des Ministeriums Ländlicher Raum und des Umweltministeriums gibt es eine Kindertagesstätte im Dienstgebäude. Das Chemische und Veterinäruntersuchungsamt (CVUA) Karlsruhe beteiligt sich an der Einrichtung einer Kindertagesstätte und wird neun Belegplätze für Kinder von Beschäftigten des CVUA erhalten. Bei der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Freiburg (FVA) wird in Kooperation mit dem Jugendhilfswerk e. V. der Stadt Freiburg eine Kindertagesstätte betrieben. Auch darüber hinaus gibt es weitere Betreuungsangebote für die Kinder von Beschäftigten des Landes, die hier nicht erschöpfend aufgeführt werden können. Dabei wird auch versucht, ressort- und behördenübergreifende Kooperationen innerhalb der Landesverwaltung zu schaffen, wenn sich dies örtlich anbietet.

Nicht selten ist es den Beschäftigten erlaubt, bei Ausfall einer Betreuungsmöglichkeit ein Kind mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Für solche Fälle werden zum Teil auch „Spielkisten“ zur Mitnahme ins Büro vorgehalten. Im Ministerium für Soziales und Integration besteht die Möglichkeit zur Nutzung eines eigens eingerichteten Eltern-Kind-Büros. Es gibt darüber hinaus Dienststellen, die im Falle eines plötzlich auftretenden Betreuungsbedarfs die Arbeit von zu Hause aus ermöglichen und entsprechende technische Ausrüstungen (z. B. Leih-Notebooks) vorhalten.

Angebote zur Ferienbetreuung von Kindern gibt es bei verschiedenen Dienststellen oder Verwaltungsbereichen. Zum Teil werden auch entsprechende Angebote von externen Einrichtungen vermittelt.

Die Polizei hat landesweit das sogenannte Pflegelotsenmodell eingeführt, bei dem geschulte Pflegelotsinnen und Pflegelotsen als erste polizeiinterne Anlaufstelle für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereitstehen. Auch das Sozialministerium sieht besondere Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Beschäftigter vor. Andere Dienststellen bieten Vorträge zu der Thematik für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

3. inwieweit sie Konzepte verfolgt, welche darauf abzielen, Frauen gezielt für den öffentlichen Dienst zu gewinnen;

Zu 3.:

Das Chancengleichheitsgesetz und die Chancengleichheitspläne der Dienststellen enthalten verschiedene Maßnahmen, die unter anderem auch darauf abzielen, Frauen für den Dienst beim Land zu gewinnen. Dies gilt besonders für Bereiche der Landesverwaltung, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind.

Entsprechend den Regelungen im Landeshochschulgesetz (LHG) entwickeln die Hochschulen im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung Gleichstellungspläne. Die darin enthaltenen Maßnahmen fördern gemäß den gesetzlichen

Vorgaben die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und Gremien innerhalb der Hochschule sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst unterstützt das Engagement der Hochschulen für mehr Chancengleichheit mit weiteren strukturellen Maßnahmen innerhalb des Hochschulfinanzierungsvertrags, wie z. B. die Stärkung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen über die Vereinbarung einer Mindestausstattung für die Gleichstellungsbeauftragten. Mit Maßnahmen der Einzelförderung wie z. B. dem Margarete von Wrangell-Programm, dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm fördert das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst darüber hinaus Frauen auf dem Weg zur Professur bei ihrer wissenschaftlichen Qualifikation.

Mit dem Professorinnenprogramm erhöht das Land gemeinsam mit dem Bund die Professorinnenanzahl und stärkt die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.

Für die Hochschulen wurden einheitliche Standards für die Durchführung von Berufungsverfahren erarbeitet. Darin ist auch die proaktive und zielgerichtete Suche nach listenfähigen Kandidatinnen als Aufgabe der Berufungskommission enthalten.

Auf Karrieremessen werden Frauen – insbesondere im technischen Bereich (zum Beispiel Straßenbauverwaltung) – gezielt angesprochen. Dabei werden attraktive Karrierepfade sowohl im Sinne einer Fachkarriere als auch als Führungskraft aufgezeigt und es wird auf die Vorteile einer Tätigkeit beim Land im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.

Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Hinblick auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen informiert das Kultusministerium auf seiner Homepage gezielt über „Frauen in Führungspositionen“. Auf diesen Seiten finden sich Informationen rund um die Tätigkeit in Führungspositionen der Schulverwaltung sowie Porträts, in denen Frauen in Führungspositionen von ihrem persönlichen Werdegang berichten. Auch bietet das Kultusministerium die Qualifizierungsreihe „Frauen fit für Führung“ für Lehrerinnen an.

Einige Hochschulen und verschiedene Dienststellen der Landesverwaltung nehmen an dem bundesweiten Girls‘ Day teil.

Auf Initiative Baden-Württembergs wird aller Voraussicht nach die Bundesgesetzgebung im Bereich der Ausbildung in der Steuerverwaltung geöffnet, um so die praktische Ausbildung auch in Teilzeit zu ermöglichen. Dadurch wird die Ausbildung in diesem Bereich für Frauen mit familiären Aufgaben noch attraktiver werden.

Zu den Maßnahmen gehört auch, dass in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, Frauen in den Stellenanzeigen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist bei der Ausschreibung von Stellen auch darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Die Beauftragten für Chancengleichheit haben das Recht, an den Auswahlgesprächen mit den Bewerberinnen und Bewerbern teilzunehmen.

Diese Maßnahmen zeigen Wirkung. So liegt beispielsweise bei den Neueinstellungen für den höheren Justizdienst in Baden-Württemberg der Frauenanteil seit 2015 konstant über 50 %. Auch bei den Neueinstellungen für den höheren Dienst der Innenverwaltung (ohne Dienststellen der Polizei) kommen seit Jahren regelmäßig mehr Frauen zum Zuge als Männer. Auch im mittleren und gehobenen Dienst der Steuerverwaltung ist die Mehrheit der eingestellten Laufbahnwärter und Laufbahnwärterinnen weiblich (z. B. zum Einstellungstermin 1. März 2019 61,86 % Frauen).

In vielen Bereichen der Landesverwaltung gibt es mehr Frauen als Männer: Beispielsweise beträgt der Frauenanteil im Ministerium für Soziales und Integration rund 60 %, im höheren Dienst der Gesundheits- und Versorgungsverwaltung rund 70 %.

4. inwieweit sie Konzepte verfolgt, welche darauf abzielen, schwerbehinderte Menschen gezielt für den öffentlichen Dienst zu gewinnen;

Zu 4.:

Das Land hat zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung unter anderem die Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung erlassen. Zu den Regelungen, mit denen die Einstellung schwerbehinderter Menschen gefördert werden soll, gehört die Verpflichtung, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Schwerbehinderte Menschen werden bei insgesamt annähernd gleicher Eignung gegenüber nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt eingestellt, worauf auch bereits in der Stellenanzeige hinzuweisen ist. Im Hinblick auf die gesundheitliche Eignung reicht es im Allgemeinen aus, dass ein schwerbehinderter Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist.

Um den Anteil der schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung zu steigern, hat zuletzt eine von den Ministerialdirektorinnen und Ministerialdirektoren der Ressorts eingesetzte interministerielle Arbeitsgruppe zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung unter der Leitung des Ministeriums für Soziales und Integration einen detaillierten Bericht erarbeitet und entsprechende Maßnahmen zur Gewinnung von schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen. Der Bericht wurde dem Landtag vom Staatsministerium mit Schreiben vom 24. Mai 2019 übersandt (vgl. Drucksache 16/6331).

Das Kultusministerium hat in seinem Ressort mit Abstand die meisten Beschäftigten – darunter mehr als 117.000 Lehrkräfte. Bei der Einstellung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter wird versucht, gezielt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen zu erhöhen, indem es zusätzlich zu den verschiedenen Einstellungsverfahren für Lehrkräfte das Sonderauswahlverfahren mit einem zusätzlichen Stellenkontingent für schwerbehinderte Lehrkräfte gibt.

Ein weiteres Beispiel für die Bemühungen zur Erhöhung der Bewerberzahl schwerbehinderter Menschen stammt aus dem Bereich des Finanzministeriums. Dort hat in einem Werbevideo für die Ausbildung im mittleren Dienst der Landesverwaltung ein schwerbehinderter Bewerber die Hauptrolle.

Das Wirtschaftsministerium hat mit mehreren Hochschulen, die geeignete Studiengänge anbieten, Kontakte mit den Beauftragten für Studierende mit Behinderung geknüpft und auf die Beschäftigungsmöglichkeiten im Ressort hingewiesen. Zusätzlich wurde eine Webseite ins Netz gestellt, die sich speziell an Menschen mit Behinderungen wendet und sie zur Bewerbung auf Stellenausschreibungen auffordert.

5. welche Instrumente existieren, mit welchen sie Quereinsteiger für die Arbeit beim Land begeistern will;

Zu 5.:

Die öffentliche Verwaltung bietet durch ihre vielfältigen Aufgaben Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit ganz unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen. Die Verwaltung stellt regelmäßig auch Bewerberinnen und Bewerber mit Berufserfahrung von außerhalb der öffentlichen Verwaltung ein. Gerade in Mangelbereichen, in denen die Besetzung von Stellen schwierig ist, wird darauf geachtet, die Stellenanzeigen so zu formulieren, dass sich auch Quereinsteiger aus anderen Bereichen als der Verwaltung angesprochen fühlen. In solchen Fällen werden Stellenanzeigen auch in Publikationen oder Stellenbörsen veröffentlicht, die sich an ein bestimmtes Fachpublikum außerhalb der Verwaltung richten.

In der Praxis ist die Möglichkeit der Verbeamtung bis zum 42. Lebensjahr und bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen auch darüber hinaus, ein wichtiger Aspekt. Die Flexibilisierung des Laufbahnrechts und des Tarifrechts erleichtert die Einstellung von Quereinsteigern.

Aus der Praxis kann auf folgende Beispiele hingewiesen werden:

In den höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg werden fortlaufend auch geeignete Bewerberinnen und Bewerber eingestellt, die zuvor in der freien Wirtschaft oder in der Anwaltschaft tätig waren. Auf der zentralen Informationsseite des Justizministeriums für Bewerberinnen und Bewerber www.mit-recht-in-die-zukunft.de wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass zusätzliche Berufserfahrung in einschlägigen Bereichen etwa als Rechtsanwältin, Rechtsanwalt, Juristin oder Jurist in einem Unternehmen als ergänzende Qualifikation immer ein Plus bei der Bewerbung ist.

Für die vier erstinstanzlichen Verwaltungsgerichte des Landes wurden angesichts der dortigen enormen Asylverfahrensbestände im Nachtragshaushalt 2018/2019 jüngst Haushaltsmittel für 80 Richter-Neustellen ausgewiesen, die spätestens zum 1. Januar 2023 wieder wegfallen. Auf diesen Stellen erfolgt daher vorübergehend auch der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit als Richterinnen und Richter auf Zeit für eine dreijährige Amtsdauer. Diese Justiz-Quereinsteiger können auch von außerhalb der Landesverwaltung kommen. Das Justizministerium wirbt für dieses Instrument zur Besetzung der Neustellen u. a. auf der Website www.mit-recht-in-die-zukunft.de.

Im Bereich des mittleren Justizdienstes ist eine Änderung der einschlägigen Laufbahnverordnung dergestalt vorgesehen, dass auch geprüften Rechtsanwaltsfachangestellten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der Absolvierung einer laufbahnqualifizierenden Zusatzausbildung eröffnet und so der Quereinstieg erleichtert werden kann. Im mittleren Justizwachtmeisterdienst sind als Mindestvoraussetzungen für die Einstellung (neben einem Hauptschulabschluss) eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie zwei Jahre Berufserfahrung vorgesehen. Damit eignet sich diese Laufbahn hervorragend für Quereinsteiger aus den unterschiedlichsten Bereichen.

Dem Quereinstieg von Fachleuten in die Kriminalpolizei dienen die Sonderlaufbahnen für die Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten bzw. Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten. Um die Sonderlaufbahn der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten attraktiv zu gestalten, ist seit der Änderung der Polizei-Laufbahnverordnung im März 2018 sogar eine Einstellung ohne dreijährige Berufserfahrung möglich. Darüber hinaus wurde die Sonderlaufbahn gemäß dem Koalitionsvertrag um die Aufstiegsmöglichkeit in den höheren Polizeivollzugsdienst der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten erweitert. Aktuell ist vorgesehen, die vorgenannten Sonderlaufbahnen auf dem Internetauftritt der Polizei www.polizei-bw.de/karriere noch gezielter zu bewerben.

Das Kultusministerium sieht für den Bereich Lehrkräfte folgende Maßnahmen für Quereinsteiger vor: Es erfolgt eine bedarfsgerechte Öffnung des Seiteneinstiegs an beruflichen Schulen und an allgemein bildenden Gymnasien für Hochschulabsolventen ohne Lehramtsausbildung in den Vorbereitungsdienst. Vorgesehen ist dies in seltenen Fächern ohne Lehramtsausbildung oder Fächern mit erhöhtem Bedarf bei jährlicher Anpassung des Fächerkanons. Auch besteht eine teilweise Nachsteuerungsmöglichkeit durch schulbezogene Ausschreibungen für den Seiteneinstieg nach den Lehrereinstellungszyklen, wie z. B. in den Fächern Chemie, Physik, Informatik und Agrarwissenschaften.

Weiterhin erfolgt eine bedarfsgerechte Öffnung des Direkteinstiegs an beruflichen Schulen für Hochschulabsolventen ohne Lehramtsausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung in Mangelbereichen oder seltenen Fächern ohne Lehramtsausbildung, bei jährlicher Anpassung des Fächerkanons. Die über diesen Sonderweg eingestellten Personen erhalten berufsbegleitend eine auf die Zielgruppe abgestimmte zweijährige pädagogische Schulung mit einer abschließenden Überprüfung, in der die fachwissenschaftliche Qualifikation durch pädagogische und didaktische Kompetenzen erweitert wird.

Ferner gibt es besondere Maßnahmen in der Lehrkräftegewinnung an beruflichen Schulen in den Bereichen Metall- und Elektrotechnik: Es besteht die Möglichkeit einer Zahlung von Zulagen für Anwärterinnen und Anwärter im Vorbereitungsdienst in Metall- oder Elektrotechnik sowie von Zulagen an Direkteinsteiger (berufserfahrene Ingenieurinnen und Ingenieure) in diesen Bereichen im Angestelltenverhältnis während der zweijährigen Schulungs- und anschließenden Be-

währungsphase vor dem Eintritt in den gehobenen bzw. höheren Dienst. Hierdurch wird eine Handlungsempfehlung der Enquêtékommision „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ umgesetzt, die die tarifrechtlichen Möglichkeiten ausschöpft.

6. welche konkreten Maßnahmen sie ergreift, um die Aufstiegsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst weiter auszubauen;

Zu 6.:

Die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn ist ein wichtiges Element bei der Gewinnung und Haltung von Fachkräften. Der Aufstieg bietet leistungsstarken Beamtinnen und Beamten zusätzliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Ministerien können für ihren Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung ein Verfahren zur Feststellung der Eignung für den Aufstieg und laufbahnspezifische Voraussetzungen für den Aufstieg festlegen sowie auch Ausnahmen von bestimmten Voraussetzungen des § 22 Absatz 1 Landesbeamtengesetz (LBG) zulassen. Neben einzelnen Regelungen in den Laufbahnverordnungen haben die Ministerien teilweise auch Ressortkonzepte zum Thema Aufstieg aufgestellt. Die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Aufstiegsmöglichkeiten und deren Umsetzung ist permanente Aufgabe der Ministerien.

Im Bereich des Innenministeriums wird zur Zeit das Ressortkonzept für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Verwaltungsdienst überarbeitet und um ein Masterkonzept ergänzt. Das Masterkonzept soll in dem durch § 22 LBG i. V. m. § 5 Laufbahnverordnung-Innenministerium vorgegebenen Rahmen die Voraussetzungen für den Aufstieg von solchen Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes einheitlich regeln, die die Bildungsvoraussetzungen für den höheren Verwaltungsdienst durch einen verwaltungswissenschaftlichen oder verwaltungsnahen Masterabschluss erworben haben.

Im Bereich der Polizei wird die Einführung eines für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst speziell zugeschnittenen Studiengangs an der Hochschule für Polizei und damit eine Modifikation der derzeitigen Studienordnung geprüft. Unter Berücksichtigung der theoretischen Inhalte der Ausbildung für den mittleren Dienst sowie des vorhandenen Erfahrungswissens von Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten gegenüber den sog. „Direkteinsteigern“ (Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter) kann damit ein deutlich gestraffter Studienverlauf sowie eine Erhöhung der Zahl der Aufstiegsplätze erreicht werden.

In der Finanzverwaltung wird 2019 erstmals ein berufsbegleitender Masterstudiengang für den Aufstieg in den höheren Dienst angeboten. Die Zulassung der ersten Teilnehmenden ist bereits abgeschlossen. Der Studienstart erfolgt im Herbst 2019.

Zur Frage der Aufstiegsmöglichkeiten in den Ressorts wird ergänzend auf die Antworten zu den Fragen 13 und 14 der Drucksache 16/3928 verwiesen.

7. welche konkreten Maßnahmen sie ergreift, um Weiterbildungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst zu fördern;

Zu 7.:

Die Förderung der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat in der Landesverwaltung einen hohen Stellenwert. Die Bildungsangebote werden ständig weiterentwickelt. In vielen Dienststellen liegen dem Fortbildungsangebot und seiner Weiterentwicklung regelmäßige Bedarfsabfragen zu Grunde, bei denen die Beschäftigten ihren Fortbildungsbedarf benennen bzw. konkrete Themenwünsche für Fortbildungsangebote äußern können. Die internen und externen Weiterbildungsangebote betreffen fachliche und fachübergreifende Themen und die Entwicklung der persönlichen und methodischen Kompetenzen. Neben den Fortbildungsangeboten, die für alle Beschäftigten vorgesehen sind, gibt es auch spezielle Fortbildungsangebote für bestimmte Gruppen, z. B. Berufseinsteiger. Bei

den Weiterbildungsmaßnahmen für die Führungskräfte sind besonders die Angebote der Führungsakademie hervorzuheben. Beispielsweise hat das Finanzministerium in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie eine flächendeckende Fortbildung für die leitenden Führungskräfte des Ressorts entwickelt. Zielsetzung der Schulung ist es, angesichts eines permanenten Wandels in der Arbeitswelt und zunehmender Arbeitsverdichtung, die Führungskräfte in ihrem Führungshandeln nachdrücklich zu unterstützen.

Eine Qualifizierung im Bereich Europa eröffnet die Mitgliedschaft im Dynamischen Europapool. Verschiedene Ressorts fördern den Blick über den Tellerrand durch Hospitationen. So ermöglicht das Sozialministerium beispielsweise die Hospitation bei sozialen Einrichtungen aus dem eigenen Tätigkeitsfeld. Beschäftigte des Wirtschaftsministeriums können an einem Hospitationsprogramm teilnehmen und bis zu zwei Monate Wirtschaftsunternehmen und Kammern besuchen. Für die einzelnen Mitarbeiter dient die Hospitation der Fortbildung und vermittelt Fach- und methodisches Wissen.

Gefördert wird vom Land verstärkt die Fortbildung im Bereich der Digitalisierung. So ist die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landes- und Kommunalverwaltungen ein Schwerpunkt der Digitalisierungsakademie@bw. Mit dem bei der Führungsakademie angesiedelten Kompetenzzentrum Digital Leadership sollen bei den Führungskräften der Verwaltung die Digitalkompetenzen weiterentwickelt und gefördert werden. Auch die Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene der Innenverwaltung wurden mit neuen Inhalten in Bezug auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeit ergänzt.

8. wie sie den Zustand der EDV und der technischen Infrastruktur (u. a. auch Bereitstellen von mobilen Endgeräten und Zugriff auf Server von zu Hause) in der Verwaltung allgemein bewertet;

9. welchen Stellenwert sie dem Aspekt der technologischen Ausstattung der Arbeitsplätze als Attraktivitätsfaktor für potenzielle Bedienstete beimisst;

Zu 8. und 9.:

Der Zustand der EDV und der technischen Infrastruktur in der Landesverwaltung wird von der Landesregierung in vielen Bereichen als grundsätzlich gut bewertet. Vor dem Hintergrund des ständigen technologischen Fortschritts ist die Weiterentwicklung der EDV und der technischen Infrastruktur als Daueraufgabe zu sehen.

Aktuell wird von der IT Baden-Württemberg (BITBW) ein moderner Bürokommunikations-Standardarbeitsplatz auf der Basis von Windows 10 und Office 2016 in der Fläche ausgebracht. Die Zahl der modernisierten Bürokommunikations-Arbeitsplätze in den Dienststellen liegt zur Zeit bei ca. 23.000. Auf über 2.800 Smartphones ist ein Mobile Management Service (MMS) für die sichere Nutzung von dienstlichen E-Mails, Kalenderfunktionen, Kontaktverwaltung einschließlich Synchronisation im Einsatz.

Ein sicherer Remote-Zugang aus dem Internet ins Landesverwaltungsnetz (LVN) steht bereits seit mehreren Jahren zur Verfügung. Dieser Zugang wird in der Regel von Bediensteten, die sich im „Home Office“ befinden oder mobil von unterwegs arbeiten, eingesetzt. Der Fernzugriff wird dabei über ein virtuelles privates Netzwerk (VPN) realisiert, welches eine verschlüsselte und sichere Verbindung über unsichere Netze wie das Internet ermöglicht. Die Anzahl der sicheren mobilen Zugänge liegt mittlerweile bei über 11.000.

Die genannten Beispiele belegen, dass die Landesregierung die technologische Ausstattung der Arbeitsplätze als wichtigen Attraktivitätsfaktor für potenzielle Bedienstete betrachtet. Ein Schwerpunkt liegt dabei vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Schaffung der technischen Voraussetzungen für „Home Office“ bzw. für das mobile Arbeiten.

10. *ob sie eine einheitliche Jobbörse im Internet betreibt, auf welcher potenzielle Bewerber einfach und gebündelt alle landesweiten Stellenanzeigen mit den entsprechenden Informationen einsehen können und wie sie solch ein Projekt bewertet;*
11. *welche Pläne verfolgt werden, um eine solche einheitliche Internet-Jobbörse zur Veröffentlichung aller laufenden Stellenausschreibungen der Landesverwaltung auszubauen bzw. einzurichten;*
12. *inwieweit sie eine ganzheitliche Imagekampagne zur besseren Wahrnehmung des Landes als attraktiver Arbeitgeber verfolgt oder ob sie dies in naher Zukunft plant;*
14. *mit welchen Mitteln sie ihre Präsenz besonders bei jungen, potenziellen Bewerbern erhöhen will und ob hierfür eine einheitliche, crossmediale Recruiting-Kampagne des Landes existiert;*
15. *welche Pläne verfolgt werden, um eine ganzheitliche, jugendlich gestaltete Online-Werbekampagne für den öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg zu entwickeln.*

Zu 10. bis 12., 14. und 15.:

Als Teil des Landesportals www.baden-wuerttemberg.de wird die „Stellenbörse des Landes Baden-Württemberg“ (www.baden-wuerttemberg.de/de/service/stellenangebote) betrieben. Hier werden aktuell vom Land ausgeschriebene Stellen zusammengeführt oder für besondere Verwaltungszweige (Polizei, Kulturbereich, Justiz) weiterführende Links angeboten.

Beispielsweise erfolgt aus der „Stellenbörse des Landes Baden-Württemberg“ eine Verlinkung auf die Stellenbörse des Justizministeriums. Von dort kann auch die zentrale Informationsseite der Justiz zur Personalgewinnung www.mit-recht-in-die-zukunft.de aufgerufen werden. Dort werden die Bewerberinnen und Bewerber umfassend über die Tätigkeitsbereiche in der baden-württembergischen Justiz, Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten und Bewerbungsvoraussetzungen informiert.

Vor dem Hintergrund der bestehenden „Stellenbörse des Landes Baden-Württemberg“ und deren Einbettung in das Landesportal sowie der eigenen Stellenbörsen der Ministerien und Dienststellen wird die Einrichtung einer weiteren Internet-Jobbörse des Landes nicht als vordringlich bewertet.

Eine ganzheitliche Imagekampagne zur besseren Wahrnehmung des Landes als attraktiver Arbeitgeber ist derzeit nicht geplant.

Die vom Land zu besetzenden Stellen sind sehr vielfältig und die dafür in Frage kommenden Personen unterscheiden sich, z. B. im Hinblick auf Alter, Lebenssituation, Ausbildungsstand und Informationsbedarf. Die Werbemaßnahmen der Ressorts beziehen sich daher auf bestimmte Berufsbilder oder Ausbildungsgänge. Neben den detaillierten Informationen über die einzelnen Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten und die Voraussetzungen, die für eine Bewerbung erfüllt sein müssen, werden bei den Informationsangeboten der Ressorts aber immer auch die generellen Vorteile einer Tätigkeit beim Land benannt und positiv hervorgehoben. Die Orientierung der Werbe- und Informationsmaßnahmen an Berufen oder Tätigkeitsfeldern ermöglicht es, das Informationsbedürfnis der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber passgenau und bestmöglich zu erfüllen. Auch können so die entsprechenden Ressourcen auf die Bereiche konzentriert werden, bei denen die Nachwuchsgewinnung besonders schwierig ist (Mangelbereiche).

Anders als bei der Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Beamten-, Besoldungs- und Tarifrecht bestehen für die Personalbewirtschaftung dezentrale Zuständigkeiten. Bei den Aktivitäten der Ressorts zur Werbung für eine Tätigkeit beim Land ist das Internet eine wichtige Plattform der Nachwuchsgewinnung. Bei den Werbe- und Informationsangeboten der Ressorts für einzelne Berufsfelder kommen zum Teil auch soziale Medien oder crossmediale Ansätze zum Tragen.

Beispielsweise wurde von der Polizei Baden-Württemberg am 30. Oktober 2018 zur Personalgewinnung eine neue, zielgruppenspezifische Ausbildungskampagne gestartet.

In dieser wird insbesondere die Bedeutung, die Vielfalt und Attraktivität des Polizeiberufs hervorgehoben. Das zentrale Motto, das sich durch die gesamte Kampagne zieht, lautet daher: „POLIZEI. ECHT. WICHTIG.“

Wesentliche Bausteine der Nachwuchskampagne der Polizei sind ein vollständig neu gestalteter Internetauftritt für die Nachwuchswerbung, der eng mit den sozialen Medien, insbesondere mit Facebook, Instagram und YouTube verknüpft ist. Durch diese crossmediale Vernetzung werden Interessierte – egal auf welchem Kanal – zu den Informationen und schließlich zur Bewerbung für den Polizeiberuf geführt. Ergänzend wurden Printmedien sowie Ton- und Videoclips erstellt, die landesweit, zum Beispiel auch in Kinos und Radiobeiträgen, die Nachwuchsgewinnung intensivieren werden. Zu dem crossmedialen Ansatz der Polizei gehören Videoclips mit Erfahrungsberichten junger Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger über ihre Erlebnisse in den Ausbildungsstationen, die über die sozialen Medien verbreitet werden und durch den Peergroup-Ansatz die Echtheit und Glaubwürdigkeit der Kampagne unterstreichen.

Das Justizministerium hat zur Personalgewinnung in der Justiz unter der Adresse www.mit-recht-in-die-zukunft.de eine zentrale Informationsseite im Internet eingerichtet. Hier werden die Bewerberinnen und Bewerber umfassend über die Tätigkeitsbereiche in der baden-württembergischen Justiz, Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten und Bewerbungsvoraussetzungen informiert. Die Erfahrungen mit der Website www.mit-recht-in-die-zukunft.de sind überaus positiv. Erfahrungsgemäß hat sich die weit überwiegende Mehrheit der Bewerber vor ihrer Bewerbung auf der Website informiert. Das Angebot, per E-Mail oder telefonisch in Kontakt zu treten, wird sehr rege angenommen und Bewerbungen werden häufig auf elektronischem Weg eingereicht. Teilweise werden die Berufsbilder zudem auch auf einschlägigen Online-Portalen vorgestellt.

Für die beiden Fachhochschulstudiengänge „Diplom-Rechtspfleger/-in (FH)“ und „Gerichtsvollzieher/-in (LL.B.)“ werden ferner aktuell in Zusammenarbeit mit einer Werbeagentur Kurzfilme produziert. Sie sollen sich an Schulabgängerinnen und Schulabgänger und potenzielle Studierende richten und in erster Linie Interesse wecken bzw. die Berufe bekannter machen. Zudem sind etwas längere Filme über die jeweiligen Berufsbilder geplant, die dazu geeignet sind, sich einen ersten Überblick über die spätere Tätigkeit und die Voraussetzungen hierfür zu verschaffen.

Das Kultusministerium wirbt ebenfalls im Internet für den Lehrerberuf: Auf der Homepage (km-bw.de/Lde/Startseite/Schule/BerufLehrkraft) sowie durch das Onlineinformationsportal www.lehrer-online-bw.de werden umfangreiche zielgruppenspezifische Informationen zum Berufsziel Lehrer/-in, zum gesamten Lehrereinstellungsverfahren sowie zur Durchführung der Bewerbung zur Verfügung gestellt.

Die Ausschreibungsverfahren zur Besetzung der Stellen für Lehrkräfte an beruflichen Schulen werden insbesondere im Hinblick auf die erforderliche Einstellung von Direkteinsteigerinnen und -einsteigern im Bereich der Mangelfächer durch Werbemaßnahmen begleitet. Onlineanzeigen werden ca. 2 bis 3 Wochen vor dem jeweiligen Ausschreibungsverfahren im Onlinestellenportal [stepstone](http://stepstone.de) geschaltet.

Zu den Werbemaßnahmen des Kultusministeriums für den Lehrerberuf gehört auch, dass im November 2018 an etwa 740 Stellen in ganz Baden-Württemberg in einem Zeitraum von 4 Wochen sogenannte Citycards als „Bewerbungspostkarten für das Lehramt“ ausgelegt wurden. In einem definierten Verteilgebiet konnten in Kneipen, Szenetreffs und Gastronomiebetrieben sowie in Kinos diese Werbepostkarten für das Lehramt mitgenommen werden.

Im Einstellungsjahr 2018 wurden Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund der Einsatzwünsche in den Ausschreibungsverfahren ohne Einstellungsangebot verblieben, mehrfach per Mail und im August auch per Postkarte auf die vorhandenen Einstellungsmöglichkeiten hingewiesen. Beim größten Teil dieser Bewerberinnen und Bewerber handelte es sich um Gymnasiallehrkräfte. Für diese Zielgruppe kamen, die entsprechenden Lehrbefähigungen vorausgesetzt, noch offene Stellen für das Lehramt an beruflichen Schulen, an Grundschulen sowie für das Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschule in Frage.

Am 15. November 2018 hat das Wissenschaftsministerium eine Werbekampagne gestartet. Ziel der Kampagne ist es, mehr Studierende für sogenannte Mangelfächer allgemein bildender sowie beruflicher Schulen zu gewinnen. Sie ist an junge Menschen zwischen 15 und 22 Jahren gerichtet – Schülerinnen und Schüler

der Oberstufe, Abiturientinnen und Abiturienten, junge Leute, die ein Freiwilliges Soziales Jahr o. ä. absolvieren. Zur Platzierung von Image- und Informationsbausteinen werden neben der Website www.lieberlehramt.de die Online-Plattformen Youtube und Instagram eingesetzt. Das Kultusministerium war an den Vorbereitungen für die Werbekampagne beteiligt.

Das Finanzressort ist geprägt von einer sehr großen Bandbreite an Aufgabengebieten, die für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber in Frage kommen. Diese reicht von der Steueradministration über die allgemeine Finanzverwaltung bis hin zu technischen Berufen in der Bauverwaltung des Landes. Diese unterschiedlichen Bereiche machen es notwendig, die Zielgruppenansprache zu kanalisieren. Das ist sinnvoll, um potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die spezifischen Möglichkeiten und Anforderungen der jeweiligen Tätigkeiten möglichst genau darstellen zu können, ohne Streuverluste zu haben. Daher werden die einzelnen Bereiche (Steuer, allgemeine Finanzverwaltung, Bau) teilweise mit jeweils eigenen Werbemitteln bzw. Recruiting Kampagnen beworben. Zusätzlich werden die Werbeaktivitäten innerhalb des Finanzressorts miteinander abgestimmt und es wird, soweit möglich, auf ein einheitliches Erscheinungsbild der Finanzverwaltung geachtet. Durch die Abstimmung können Synergieeffekte genutzt werden und gleichzeitig die vorhandene Vielfalt an Einsatzmöglichkeiten dargestellt werden, denn diese ist ein wichtiges Argument für die Attraktivität der Finanzverwaltung.

Zu den drei erwähnten Bereichen laufen unterschiedliche Kampagnen, die als Kommunikationskanäle unter anderem nutzen: Flyer, Plakate, Anzeigen, Werbung auf Dienstfahrzeugen und auf Bauzäunen, Berufsinformationsmessen und Jobbörsen, Online-Stellenmärkte, eigene Kampagnen-Internetauftritte (z. B. <https://www.zuhoehere-dienst-berufen.de/> oder <http://www.steuer-kann-ich-auch.de/>), die wiederum mit den Internetseiten des Ministeriums und der nachgeordneten Behörden verlinkt sind, sowie teilweise eigene Social Media Auftritte (Facebook, Youtube).

Mit der Kampagne „Steuer kann ich auch“ wurde speziell für junge potenzielle Bewerberinnen und Bewerber eine crossmediale Kampagne entworfen, die u. a. einen eigenen Internetauftritt, eine eigene Fanpage und Videos auf Youtube umfasst. Spezifikum der Kampagne ist, dass nicht nur die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden, sondern auch Multiplikatoren. Die Internetseite richtet sich neben den Schülern auch an Eltern und Lehrerinnen und Lehrer und bindet diese in den Recruiting-Prozess mit ein.

Zusätzlich werden Informationsveranstaltungen für Berufs- und Studienberatende der Agentur für Arbeit durchgeführt. Ergänzt wird dieses Angebot insbesondere durch Schülerpraktika, Schnuppertage und Bildungspartnerschaften. Bei diesen Werbemitteln wird, abhängig von den vorhandenen Möglichkeiten, auf die besonderen Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst hingewiesen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Telearbeit, Teilzeit, Jobticket. Ziel ist es, den einheitlichen Werbeauftritt verschiedener Dienststellen der allgemeinen Finanzverwaltung zu optimieren.

Im Bereich der staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung Baden-Württemberg besteht zudem die Personal-Recruiting-Kampagne „Wir bauen Baden-Württemberg. Bauen Sie mit“.

13. inwieweit es schon Möglichkeiten gibt oder momentan Pläne verfolgt werden, Studierende oder Auszubildende bereits im Studium bzw. in der Ausbildung an sich zu binden und somit schon frühzeitig jungen Fachnachwuchs für sich zu rekrutieren;

Zu 13.:

In vielen Bereichen bildet die Verwaltung ihren Nachwuchs selbst aus und ist deswegen auch die erste Adresse für die Aufnahme der Berufstätigkeit nach der Ausbildung. Zu den Ausbildungsmöglichkeiten zählen beispielsweise der Beruf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement oder die Ausbildung für den mittleren Verwaltungsdienst.

An vielen Stellen der Landesverwaltung ist es möglich, freiwillige Praktika oder Pflichtpraktika zu absolvieren. Beispielsweise sind Studierende der Veterinärmedizin verpflichtet, im Rahmen des Studiums ein Praktikum an einem Veterinäramt

zu absolvieren. Dies führt nach dem Abschluss nicht selten zu einer Bewerbung in der Veterinärverwaltung. Studierende des Bachelor-Studiengangs Public Management der Verwaltungshochschulen können Teile der Praxisphase nach dem Grundstudium auch in der Landesverwaltung verbringen und so das Land als attraktiven Arbeitgeber kennenlernen. Das Staatsministerium lädt regelmäßig die zehn besten Absolventinnen und Absolventen der verschiedenen Studiengänge der Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg zu einem Empfang in der Villa Reitzenstein ein. Dabei erhalten die Absolventinnen und Absolventen u. a. einen Einblick in die Vielfalt der Tätigkeitsfelder der Landesverwaltung.

Die Landesverwaltung bietet auch Plätze für Duale Studiengänge in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) an. Beispielsweise gibt es bei den Straßenbauabteilungen der Regierungspräsidien Plätze für den dualen Studiengang Bauingenieurwesen, Vertiefung „Öffentliches Bauen“ in Zusammenarbeit mit der DHBW Mosbach. Das Land ist auch Ausbildungspartner für weitere DHBW-Studiengänge wie z.B. Angewandte Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Betriebswirtschaft. Das Angebot solcher Plätze als Dualer Partner ist auch unter dem Aspekt der Gewinnung und Bindung von Fachkräftenachwuchs zu sehen.

Auch das Rechtsreferendariat ist eine gute Gelegenheit, Werbung für einen späteren Dienst beim Land – sei es in der Justiz oder in der Verwaltung – zu machen und Nachwuchskräfte an das Land zu binden. Referendarinnen und Referendare lernen die jeweilige Tätigkeit im Rahmen der Stationsausbildung näher kennen. Zusätzlich werden während des Vorbereitungsdienstes Informationsveranstaltungen für die Referendarinnen und Referendare zu einer späteren Tätigkeit beim Land angeboten. Für die Justiz konnte auf diese Weise seit dem Jahr 2015 ein konstant hohes Bewerbungsniveau von jährlich rund 340 Bewerbungen erreicht werden.

Aufgrund des Fachkräftemangels, der insbesondere den Bereich des gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes betrifft, bietet das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung (LGL) seit drei Jahren eine Fördermöglichkeit für Studierende über den „Studienbegleitenden Bildungsvertrag“ (Abschlussziel: Bachelor) an. Dabei werden die mit dem studienbegleitenden Bildungsvertrag verbundenen Praxisphasen an Standorten des LGL oder der Landratsämter absolviert und eine Vergütung gewährt.

In der Finanzverwaltung ergibt sich bereits während der Ausbildung bzw. des Studiums fortlaufend Kontakt zu den Nachwuchskräften, z. B. durch Lehrbeauftragte aus der Finanzverwaltung, Erfahrungsberichte junger Führungskräfte, Schnuppertage und die Möglichkeit, Praxisphasen der Ausbildung in der Finanzverwaltung zu absolvieren.

Für den Bereich Lehrkräfte bestehen folgende Möglichkeiten:

Mit der Umstellung der lehramtsbezogenen Studiengänge auf die Bachelor- und Masterstruktur nach der Rahmenvorgabenverordnung Lehramtsstudiengänge (RahmenVO-KM) wurden 2015/2016 flexiblere Studienmöglichkeiten, wie z. B. polyvalente Bachelorstudiengänge, bei denen die Entscheidung für das Lehramt bis spätestens zum Beginn des Masterstudiengangs getroffen werden kann, umgesetzt.

Zugleich hat das Kultusministerium vor dem Hintergrund, dass eine Lehramtsausbildung erst mit erfolgreich abgeschlossenem Vorbereitungsdienst beendet ist, eine nach der Ausbildung ansetzende Maßnahme zur Rekrutierung von Gymnasiallehrkräften, denen keine Stelle an einem allgemein bildenden Gymnasium angeboten werden kann, umgesetzt. So können Gymnasiallehrkräfte eine berufsbegleitende Zusatzqualifizierung absolvieren und entweder eine zusätzliche Laufbahnbefähigung für das Lehramt Grundschule oder das Lehramt Werkreal-, Haupt- und Realschule nach der Verordnung des Kultusministeriums über die Laufbahnen seines Geschäftsbereichs (LVO-KM) erhalten.

In Vertretung

Klenk

Staatssekretär