Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg

University of Applied Sciences

Zukunftsperspektiven des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes – Verfügbarkeit der Ausbildungsplätze und deren Entwicklungsmöglichkeiten in Baden-Württemberg am Beispiel des Regierungsbezirkes Stuttgart

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades eines
Bachelor of Arts (B.A.)
im Studiengang gehobener Verwaltungsdienst – Public Management

vorgelegt von

Denis Mönikheim
Eckweg 9
75382 Althengstett

Studienjahr 2015/2016

Erstgutachter: Prof. Eberhard Ziegler
Zweitgutachterin: Bachelor of Arts Public Management Martina Brosi

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis……...II

Abkürzungsverzeichnis……V

Abbildungsverzeichnis……VI

Anlagenverzeichnis……VII

1 Einleitung 1

1.1 Untersuchungsgegenstand und Zielsetzung 2

1.2 Aufbau der Arbeit.....3

2 Die Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungs-dienstes 4

2.1 Begriffserläuterungen 4

2.2 Rechtliche Grundlagen 5

2.3 Einstellungsvoraussetzungen der Bewerber 6

2.4 Rahmenbedingungen der Ausbildung 7

2.4.1 Beamtenverhältnis 7

2.4.2 Ausbildungsdauer 7

2.4.3 Berufs- und Verwaltungsschulen - Unterricht und Prüfung 8

2.4.4 Bezüge, Versicherung und Versorgung 9

3 Status Quo des mittleren Verwaltungsdienstes.....10

3.1 Laufbahngruppe mittlerer Dienst 10

3.2 Berufsbild Verwaltungswirt 10

3.3 Die aktuelle Situation in Zahlen 12

4 Die empirische Untersuchung 14

4.1 Vorüberlegungen 14

4.2 Das Untersuchungsinstrument 14

4.3 Auswahl der Stichprobe 15

4.4 Aufbau und Verlauf der Befragung 16

4.5 Rücklaufquote und Repräsentativität 19

5 Auswertung der empirischen Untersuchung 20

5.1 Demografische Daten der Befragten 20

5.2 Ausbildungssituation der Behörden 21

5.2.1 Ausbildungsbehörden im Vergleich 21

5.2.2 Gründe und Faktoren für das Ausbildungsplatzangebot 23

5.3 Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst 25

5.3.1 Stimmungsbild über den mittleren Verwaltungsdienst 26

5.3.2 Einsatzgebiete der Verwaltungswirte 27

5.3.3 Theoretische Qualifizierung ausgebildeter Verwaltungswirte ... 28

5.3.4 Vor- und Nachteile gegenüber Verwaltungsfachangestellten ... 30

5.4 Ausbildungsplatzangebot im Vergleich 32

5.4.1 Gründe für und gegen die Ausbildung im mittleren Dienst 33

5.4.2 Ausbildungsplätze pro Jahr 35

5.4.3 Entwicklung der Ausbildungsplätze 36

5.4.4 Prognose der Ausbildungsplätze 37

5.4.5 Bewerbungen auf die Ausbildungsplätze 39

5.4.6 Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung 41

5.5 Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung 43

5.5.1 Angaben der bereits ausbildenden Behörden
im mittleren Verwaltungsdienst 44
5.5.2 Angaben der nicht ausbildenden Behörden
im mittleren Verwaltungsdienst 45

6 Schlussbetrachtung 47

Literatur- und Quellenverzeichnis……..……VIII

Erklärung……..……XXII

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG-Aufwand	Arbeitgeberaufwand
AP	Ausbildungsplätze
APrOVw mD	Verordnung des Innenministeriums über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren Verwaltungsdienst, Stand 03.09.2013
Art.	Artikel
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz, Stand 01.04.2009
bspw.	beispielsweise
BVO	Beihilfeverordnung, Stand 20.12.2013
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
GG	Grundgesetz
i.V.m.	in Verbindung mit
KVBW	Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg
LBesGBW	Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg, Stand 09.11.2010
mD	mittlerer Dienst
SGB VI	Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch
TVAöD - BT - BBiG	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes - Besonderer Teil – Berufsbildungsgesetz, Stand 01.04.2014
VfA	Verwaltungsfachangestellter
vgl.	vergleiche
VwV mD	Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die praktische und theoretische Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes, Stand 09.10.2013

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gründe für das Ausbildungsplatzangebot……. S. 23

Abbildung 2: Faktoren für das Ausbildungsplatzangebot…... S. 24

Abbildung 3: Ausbildungskosten pro Auszubildenden im Vergleich…… S. 25

Abbildung 4: Einsatzgebiete der ausgebildeten Verwaltungswirte……... S. 27

Abbildung 5: Gründe für die Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst……. S. 33

Abbildung 6: Gründe gegen die Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst……. S. 34

Abbildung 7: Durchschnittliche Ausbildungsplätze pro Jahr.. S. 35

Abbildung 8: Entwicklung der Ausbildungsplätze in den letzten fünf Jahren……. S. 36

Abbildung 9: Prognose der Ausbildungsplätze in den nächsten fünf Jahren……..S. 38

Abbildung 10: Entwicklung der Bewerberzahlen in den letzten Jahren ……S. 40

Abbildung 11: Übernahmequote nach der Ausbildung……. S. 41

Abbildung 12: Gründe im Falle einer Nicht-Übernahme von Auszubildenden……..S. 42

Anlagenverzeichnis

Abgedruckt:

Anlage 1: Fragebogen

Auf beigefügter CD:

Anlage 2: Ergebnisauswertung Fragebogen

Anlage 3: angeschriebene Behörden

Anlage 4: Artikel „Dem öffentlichen Dienst fehlt der Nachwuchs“: Zeit Online vom 10.09.2014

Anlage 5: Artikel „Land will stärker um Nachwuchs in den Amtsstuben werben“: Stuttgarter Zeitung vom 09.09.2013

Anlage 6: demografischer Wandel

Anlage 7: Artikel „Fachkräftemangel“: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) vom 31.01.2014

Anlage 8: Artikel „Gedankenaustausch mit dem Präsidenten des Gemeindetags; Im Mittelpunkt der Erörterung: Die Fachkräfte-Nachwuchsproblematik im öffentlichen Dienst“: BBW Beamtenbund Tarifunion vom 30.06.2014

Anlage 9: Regierungspräsidien Baden-Württemberg: Beamter des mittleren Verwaltungsdienstes

Anlage 10: Statistisches Bundesamt: Personal des öffentlichen Dienstes vom 23.06.2015

Anlage 11: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Statistische Berichte Baden-Württemberg vom 05.12.2014

Anlage 12: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Versorgungsbericht 2015 Baden-Württemberg vom Februar 2015

Anlage 13: Umlagesätze für das Haushaltsjahr 2015, Mitgliederinfo KVBW vom 11.12.2014

Anlage 14: Telefonnotiz über die Ausbildungskosten, Landratsamt Böblingen vom 12.08.2015

1 Einleitung

„Die Grundlage eines jeden Staates ist die Ausbildung seiner Jugend."
Diogenes von Sinope, antiker griechischer Philosoph

Mit diesem Zitat beschreibt der griechische Philosoph Diogenes von Sinope schon in der Antike, welche Bedeutung die Ausbildung für einen Staat hat. Die Ausbildung stellt zum einen die Grundlage eines jeden Staates dar. Zum anderen bildet und qualifiziert sie die Menschen eines Staates und ist somit unerlässlich. Im öffentlichen Bereich scheint die Bedeutung der Ausbildung in den letzten Jahren teilweise in Vergessenheit geraten zu sein. Berichte, wonach es dem öffentlichen Dienst an Nachwuchs fehlt, gingen vermehrt durch die Presse.[1]

In Deutschland stellt die Verwaltung im öffentlichen Bereich den größten Arbeitgeber dar. Aufgrund der Aufgabenerfüllung und des zu deckenden Personalbedarfes ist die Verwaltung auf die verschiedensten Personalrekrutierungsmaßnahmen angewiesen. Die scheinbar naheliegendste, die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften, spielt im Zeitalter des demografischen Wandels[2] und dem damit verbundenen Fachkräftemangel[3] eine bedeutende Rolle. Schon heute zeigt sich, welche Schwierigkeiten der öffentliche Dienst damit hat, Nachwuchskräfte zu rekrutieren.[4] Der Wettbewerb um geeignete Bewerber und Fachkräfte mit der freien Marktwirtschaft darf ebenfalls nicht unterschätzt werden und löst zusätzlichen Handlungsdruck aus.[5]

---

[1] Vgl. Anlage 4: Dem öffentlichen Dienst fehlt der Nachwuchs, S. 1-2.
Vgl. Anlage 5: Land will stärker um Nachwuchs werben.
[2] Vgl. Anlage 6: Demografischer Wandel:
Als demografischer Wandel wird die Zusammensetzung von Gesellschaften, insbesondere der Altersstruktur bezeichnet. Der Anteil der älteren Bevölkerung nimmt gegenüber der jüngeren Bevölkerung zu.
[3] Vgl. Anlage 7: Fachkräftemangel:
Ein Fachkräftemangel entsteht, wenn die Nachfrage nach Fachkräften über einen längeren Zeitraum nicht mehr ausreichend gedeckt werden kann.
[4] Vgl. Anlage 8: Fachkräfte-Nachwuchsproblematik im öffentlichen Dienst.
[5] Vgl. Hopp/Göbel, Management in der öffentlichen Verwaltung, S. 362.

1.1 Untersuchungsgegenstand und Zielsetzung

Aus den genannten Gründen lohnt es sich, einen Blick auf das Ausbildungsangebot der Behörden in Baden-Württemberg zu werfen. Können die bevorstehenden Herausforderungen bewerkstelligt werden? Die Behörden in Baden-Württemberg bieten verschiedene Ausbildungsgänge in der Verwaltung an.[6] Die vorliegende Arbeit wird sich dabei mit der Beamtenausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes beschäftigen. Neben der Beamtenausbildung wird in den Verwaltungen hauptsächlich die Ausbildung des Verwaltungsfachangestellten angeboten. Beide Ausbildungen befähigen die Mitarbeiter dazu, nach erfolgreichem Abschluss vergleichbare Stellen zu besetzen. Die Behörden müssen hier jedoch eine Entscheidung treffen. Wird überhaupt, mehr oder weniger in eine der beiden Ausbildungsgänge investiert? Wenn doch beide Ausbildungen die Mitarbeiter befähigen, vergleichbare Stellen zu besetzen, welcher Ausbildungsgang ist dann der Richtige? Die Altersstruktur in den Behörden und der damit verbundene Handlungs- und Personalbedarf ist nicht von der Hand zu weisen[7]. Es werden junge Angestellte und Beamte benötigt, um die bevorstehenden Lücken in der Personalstruktur zu decken. Doch wie zukunftsfähig ist der Ausbildungsgang im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst?

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit steht somit die Frage nach den Zukunftsperspektiven der Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Hauptsächlich geht es hierbei um die Erhebung des Ausbildungsplatzangebotes und die Möglichkeiten, dieses zu entwickeln. Dabei sollen die Ausbildungssituation und die Zukunftsperspektiven mit Hilfe einer empirischen Untersuchung in den Behörden ermittelt werden. Ziel der Arbeit ist es, die Perspektiven der Ausbildung und des Ausbildungsplatzangebotes aufzuzeigen. Außerdem gilt es, etwaige Handlungsfelder zu benennen.[8]

---

[6] Die Behörden bieten weitere Ausbildungsgänge an. Der Fokus ist in dieser Arbeit auf die Verwaltungsausbildungsgänge gelegt.
[7] Vgl. Anlage 5: Land will stärker um Nachwuchs werben.
[8] Zur Vereinfachung werden in dieser Bachelorarbeit nur die männlichen Berufs- und Ausbildungsbezeichnungen verwendet. Die weibliche Form gilt entsprechend.

Zur Beantwortung der Zukunftsperspektiven des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes sollen weitere, daraus folgende Fragen geklärt werden: Ist die Ausbildung und somit das Berufsbild überhaupt in allen Behörden bekannt? Sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung auf einem Stand, der den Anforderungen der heutigen Zeit entspricht? Werden überhaupt Ausbildungsplätze angeboten und sind diese ausreichend? Wie sieht es mit der Bewerberlage aus? Gibt es „Stellschrauben“, an denen gedreht werden muss?

1.2 Aufbau der Arbeit

Die nachfolgende Arbeit gliedert sich in insgesamt sechs Kapitel.

Nach der Einleitung im **ersten Kapitel** stellt das **zweite Kapitel** den Ausbildungsgang des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes vor. Dabei werden die rechtlichen Grundlagen, die Einstellungsvoraussetzungen und die Rahmenbedingungen der Ausbildung erläutert. Im **dritten Kapitel** wird dem Leser der Beruf des Verwaltungswirtes aufgezeigt. Hierbei werden die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und das Berufsbild des Verwaltungswirtes mit seinen Aufgaben und Anforderungen vorgestellt. Außerdem gibt es einen kurzen Überblick über die aktuelle Situation des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Die empirische Untersuchung über die Ausbildungssituation in den Behörden wird im **vierten Kapitel** erläutert. Dabei geht es um den Ablauf und Verlauf der Befragung, von den Vorüberlegungen bis hin zu der Rücklaufquote. Das **fünfte Kapitel** bildet den Schwerpunkt der Arbeit**.** Hier werden die gewonnen Ergebnisse der empirischen Untersuchung ausgewertet und dargestellt. Unter anderem werden hier die Ergebnisse mit dem zu meist in Konkurrenz stehenden Ausbildungsgang des Verwaltungsfachangestellten verglichen. Die Schlussbetrachtung mit den wichtigsten Erkenntnissen und etwaigen Handlungsfeldern wird abschließend im **sechsten Kapitel** betrachtet.

2 Die Ausbildung des mittleren nichttechnische Verwaltungsdienstes

Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst ist ein Ausbildungsgang der Allgemeinen Verwaltung. Er wird von Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen als Ausbildungsgang angeboten. In Baden-Württemberg wird die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst vor allem in den Regierungspräsidien, Landratsämtern, Städten und Gemeinden angeboten. In diesem Kapitel werden die Begriffe, rechtlichen Grundlagen und die Rahmenbedingungen der Ausbildung näher erläutert.

2.1 Begriffserläuterungen

Nachfolgend werden zum besseren Verständnis die Ausbildungs-, Berufs- und Dienstbezeichnungen der in dieser Arbeit relevanten Verwaltungsberufe erläutert. Bei den Ausbildungsbezeichnungen wird nur der klassische Fall erwähnt.

Sekretäranwärter:
Die zum Vorbereitungsdienst eingestellten Bewerber werden von ihrer Ausbildungsbehörde in das Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen und führen die Dienstbezeichnung „Sekretäranwärter“, vgl. § 10 APrOVw mD. Somit sind Sekretäranwärter die Auszubildenden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst. Die vollständige Dienstbezeichnung ist von der Ausbildungsbehörde abhängig. Sie wird der entsprechenden Ausbildungsbehörde vorangestellt. So ergeben sich als Dienstbezeichnung Gemeinde-, Stadt-, Kreis-, oder Regierungssekretäranwärter.

Verwaltungswirt:
Nach Bestehen des Staatsexamens, welches die Abschlussprüfung der Sekretäranwärter darstellt, vgl. § 29 APrOVw mD, wird die Berufsbezeichnung Verwaltungswirt geführt.

Auszubildender zum Verwaltungsfachangestellten:
In diesem Ausbildungsgang besteht ein privatrechtliches Ausbildungsverhältnis. Es gibt keine Dienstbezeichnungen. Nach bestandener Prüfung wird die Berufsbezeichnung Verwaltungsfachangestellter geführt.

2.2 Rechtliche Grundlagen

Das Beamtenstatusgesetz, das Landesbeamtengesetz, das Bundesbesoldungsgesetz sowie das Beamtenversorgungsgesetz sind die wesentlichen Gesetze für die Verwaltungsbeamten mD in Baden-Württemberg.
Außer den genannten gesetzlichen Grundlagen gelten weitere, wie bspw. die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung oder die Laufbahnverordnung. Allerdings befassen sich diese Regelungen zumeist mit den allgemeinen Regelungen des Beamtentums, beispielsweise mit der Berufung in das Beamtenverhältnis oder den Pflichten und Rechten der Beamten.

Die gesetzlichen Grundlagen, und somit verbindlich für die Durchführung der Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst, finden sich in gesonderten Verordnungen wieder. Diese sind:

- die Verordnung des Innenministeriums über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren Verwaltungsdienst vom 3. September 2013 (A-PrOVw mD)
  und
- die Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die praktische und theoretische Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes vom 9. Oktober 2013 (VwV mD)

2.3 Einstellungsvoraussetzungen der Bewerber

Die Einstellungsvoraussetzungen der Bewerber für die Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes sind ebenso in der APro Vw mD geregelt. Die Berufung in ein Beamtenverhältnis, welches in dieser Ausbildung notwendig ist, beinhaltet mehr zu beachtende Voraussetzungen als andere, nicht beamtenrechtliche Ausbildungen.

Nach § 9 APrOVw mD kann in den Vorbereitungsdienst eingestellt werden, wer

1. die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfüllt.

2. a) mindestens den Realschulabschluss oder
   b) den Hauptschulabschluss und eine förderliche abgeschlossene Berufsausbildung nachweist oder
   c) die Voraussetzungen des § 7 APrOVw mD erfüllt oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand besitzt.

3. nach ärztlichem Zeugnis über die erforderliche körperliche Eignung oder als schwerbehinderter Mensch über ein Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung für die Aufgaben des mittleren Verwaltungsdienstes verfügt. Bei der Übernahme aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ist ein erneutes ärztliches Zeugnis nicht erforderlich, wenn die körperliche Eignung weiterhin gegeben ist.

Hierbei ist zu beachten, dass die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis im § 7 BeamtStG geregelt sind.[9]

[9] Auf die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis laut § 7 BeamtStG wird nicht weiter eingegangen.

2.4 Rahmenbedingungen der Ausbildung

Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen der Ausbildung genauer erläutert. Dabei wird auf das Beamtenverhältnis, die Dauer der Ausbildung und den Unterricht an der Berufs- und Verwaltungsschule mit abschließendem Staatsexamen eingegangen. Außerdem werden die aktuellen Bezüge und die Versorgung erläutert.

2.4.1 Beamtenverhältnis

Die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst beginnen die Sekretäranwärter als Beamte auf Widerruf, vgl. § 10 Abs. 1 APrOVw mD. Dabei berufen die Ausbildungsbehörden die Auszubildenden in das Beamtenverhältnis. Das Beamtenverhältnis auf Widerruf endet mit Ablauf des Tages, an welchem dem Sekretäranwärter mitgeteilt wird, dass er die Staatsprüfung für den mittleren Verwaltungsdienst bestanden oder endgültig nicht bestanden hat.

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit ein vorgeschaltetes öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis mit einem Bewerber zu begründen, vgl. § 3 APrOVw mD. Darauf wird allerdings nicht näher eingegangen, da dieses in der Praxis eine untergeordnete Rolle spielt.

2.4.2 Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer der Sekretäranwärter beträgt zwei Jahre, vgl. § 11 Abs. 1 APrOVw mD. Dabei gliedert sich die Ausbildung in die praktische und die theoretische Ausbildung. Die praktische Ausbildung findet an der Ausbildungsbehörde statt und beträgt 13 Monate. Dabei sollen die Sekretäranwärter in den Gebieten der Behördenorganisation und des öffentlichen Dienstrechts (4 Monate), des Haushalts-, Kassen-, und Rechnungswesens sowie Finanz- und Abgabenrechts (3 Monate), der öffentlichen Sicherheit und Ordnung (3 Monate) und der Sozial-, und Jugendhilfe oder der sozialen

Angelegenheiten (3 Monate) eingesetzt werden, vgl. § 11 Abs. 2 Nr.1 A-PrOVw mD.
Die theoretische Ausbildung findet insgesamt 11 Monate an der Berufs- und Verwaltungsschule statt, vgl. § 11 Abs. 2 Nr. 2 APrOVw mD.

2.4.3 Berufs- und Verwaltungsschulen - Unterricht und Prüfung

Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes besuchen die Sekretäranwärter für insgesamt fünf Monate eine kaufmännische Berufsschule. Auf dieser findet nach § 16 APrOVw mD der dienstzeitbegleitende Unterricht im Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung, Berufsgruppe – Öffentliche Verwaltung“ statt. Im zweiten Jahr des Vorbereitungsdienstes besuchen die Sekretäranwärter für sechs Monate die Verwaltungsschule. Manche Behörden bieten zur Vorbereitung auf die Verwaltungsschule einen so genannten „Minidienstzeitbegleitenden Unterricht“ an, vgl. Nr. 1.2.6 VwV mD. Dieser ist jedoch nicht zwingend, weshalb der Unterricht nur vereinzelt angeboten wird. Auf der Verwaltungsschule erhalten die Sekretäranwärter Unterricht in Grundlagen- und Querschnittsfächern wie Staatsrecht oder Allgemeines Verwaltungsrecht, in Fächern des Finanzwesen wie Kommunales Wirtschaftsrecht, über Bürgerservice und Sicherheit wie Allgemeines Polizeirecht, in Fächern des Sozialwesens wie der Sozial- und Jugendhilfe und im Kommunalrecht, vgl. Nr. 2 Zweiter Teil A. und B. VwV mD. Während des Besuchs der Verwaltungsschule schreiben die Sekretäranwärter eine schriftliche Zwischenprüfung, bevor es am Ende des Vorbereitungsdienstes zum Staatsexamen und zur praktisch-mündlichen Prüfung kommt, vgl. § 18 Abs. 1 i.V.m §§ 23,26 APrOVw mD. Bei der schriftlichen Prüfung werden die Sekretäranwärter in folgenden Fachgebieten geprüft: Kommunalrecht, Kommunales Wirtschaftsrecht, Abgabenrecht, Allgemeines und Besonderes Verwaltungsrecht / Verwaltungslehre, Sozial- und Jugendhilfe / Sozialversicherung und Bürgerliches Recht, vgl. § 23 APrOVw mD.

2.4.4 Bezüge, Versicherung und Versorgung

Die Bezüge sind aus der Besoldungstabelle für Baden-Württemberg zu entnehmen. Demnach erhalten die Sekretäranwärter während der Ausbildung aktuell monatliche Bezüge in Höhe von 1.062,89 Euro brutto, vgl. § 79 i.V.m. Anlage 11 LBesGBW.

Beamte sind nach § 2 Abs. 1 Nr.1 i.V.m. Abs. 2 BVO beihilfeberechtigt. Darunter fallen auch die Sekretäranwärter. Demnach ist die Krankenversicherung zum einen aus der Beihilfe und zum anderen aus einer privaten beihilfekonformen Krankenversicherung zweigeteilt.

Bei Sekretäranwärtern handelt es sich um Beamte auf Widerruf. Nach Eintritt in den Ruhestand erhalten Verwaltungswirte Pensionsleistungen. Sollte nach erfolgreicher Ausbildung kein Beamtenverhältnis begründet oder das Beamtenverhältnis vor Eintritt in den Ruhestand beendet werden, wird der Verwaltungswirt in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert, vgl. §§ 8 und 184 SGB VI.

3 Status Quo des mittleren Verwaltungsdienstes

In diesem Kapitel wird auf die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und das Berufsbild des Verwaltungswirtes eingegangen. Dabei werden die Anforderungen, die Aufgaben und die Tätigkeitsbereiche der Verwaltungswirte genauer betrachtet. Außerdem wird auf die aktuelle Situation mit Hilfe von Zahlen, Daten und Fakten eingegangen.

3.1 Laufbahngruppe mittlerer Dienst

Die gesetzliche Grundlage für die Laufbahngruppen in Deutschland befindet sich im Grundgesetz. Dabei gehört das Laufbahnprinzip zu den so genannten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG und ist in Laufbahnverordnungen des Bundes und der Bundesländer geregelt. Unterschieden wird dabei zwischen dem einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst. Da es sich in dieser Arbeit um die Ausbildung zum mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst handelt, befindet sich der Verwaltungswirt mD in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes.[10]

3.2 Berufsbild Verwaltungswirt

Gemäß §2 APrOVw mD sollen ausgebildete Verwaltungsbeamte mD die Eignung besitzen, Aufgaben des mittleren Verwaltungsdienstes wahrzunehmen. Insbesondere sollen sie wiederkehrende Verwaltungsaufgaben weitgehend selbstständig und verantwortlich erledigen sowie bei schwierigeren Aufgaben organisatorischer, wirtschaftlicher und planerischer Art mitwirken.

Nach ihrer Ausbildung verfügen Verwaltungswirte über vielfältiges Wissen im Bereich der allgemeinen Verwaltung. Sie werden in der Sachbearbeitung

[10] Auf die Voraussetzungen der einzelnen Laufbahngruppen wird nicht weiter eingegangen.

in den verschiedenen Aufgabenbereichen der allgemeinen Verwaltung eingesetzt. Speziell der persönliche Kontakt mit Bürgern, Unternehmen und Organisationen ist von Bedeutung. So sind Verwaltungswirte die ersten Ansprechpartner bei Fragen und Problemen.[11] Verständnis für den Gesprächspartner und die Fähigkeit, sich in verschiedene Situationen des Lebens hineinzuversetzen, sind hier sicherlich von enormer Bedeutung. Des Weiteren ist eine Berufung in das Beamtenverhältnis notwendig, um hoheitsrechtliche Aufgaben wahrnehmen zu können. Die Gesetzesgrundlage hierfür ist Art. 33 Abs. 4 GG. Viele dieser hoheitsrechtlichen Aufgaben können von Verwaltungsbeamten mD erledigt werden.

Unter die vielzähligen Tätigkeitsbereiche fallen bspw. das Abwickeln von Kfz-Zulassungen, das Ausstellen von Führerscheinen oder das Vergeben von Sozialwohnungen an Bedürftige. Weniger bekannte Tätigkeitsgebiete sind bei den städtischen Schulen, beim Materialeinkauf oder im Außendienst, bspw. im Ermittlungsdienst eines Jobcenters, möglich. Von den speziellen Fachgebieten abgesehen, können auch zentrale Aufgaben in der Personal- und Organisationsabteilung übernommen werden.[12] Vor allem jedoch können Aufgabengebiete mit hoher selbstständiger Tätigkeit wahrgenommen werden. Dies liegt an der Ausbildungsausrichtung, welche im Gegensatz zur Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten auf selbstständige Tätigkeiten hin ausgerichtet ist. Ein Einsatz als Sachbearbeiter ist für Verwaltungswirte mD somit vorstellbar, da die nötige Qualifikation vorhanden ist.

Nachgefragt werden Verwaltungswirte bei Gemeinden, Landkreisen, Regierungspräsidien und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.[13] Ein Wechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes ist jederzeit, sofern eine entspre-

[11] Vgl. Sturm/Forstner, Berufseinstieg in den öffentlichen Dienst, S. 29-30.
[12] Vgl. Sturm/Forstner, Berufseinstieg in den öffentlichen Dienst, S. 30.
[13] Vgl. Anlage 9: Beamter des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes.

chende Stelle zur Verfügung steht, möglich. Durch die verwaltungsspezifische Ausbildung ist ein Wechsel außerhalb des öffentlichen Dienstes allerdings nur schwer möglich. Vielen Arbeitgebern der Privatwirtschaft genügt die von Verwaltungswirten erlangte Qualifikation nicht. Das liegt vor allem am Qualifizierungsprofil, welches eng an die öffentliche Kernverwaltung angepasst ist. Wäre es breiter, d.h. auch auf administratives Querschnittsmanagement ausgerichtet, dann wären die Verwaltungsbeamten auch für Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes attraktiv.[14]

3.3 Die aktuelle Situation in Zahlen

Bei einem genaueren Blick auf die Zahlen der Beamten der Besoldungsordnung A im Bundesbereich wird klar, dass die meisten Beamten aus dem mittleren Dienst sind. Von insgesamt 123.205 Beamten im Kernhaushalt stellt der mittlere Dienst mit 57.245 die meisten, gefolgt vom gehobenen Dienst mit 47.200.[15]

Im Landesbereich gibt es insgesamt 189.474 Beamte und 55.277 Angestellte im Kernhaushalt. Im Kommunalbereich dagegen gibt es 26.992 Beamte und 149.069 Angestellte im Kernhaushalt.[16] Während im Landesbereich somit mehr Beamte tätig sind, zeigt sich, dass im Kommunalbereich mehr Angestellte beschäftig werden.

Wird die Aufteilung der Laufbahngruppen in Baden-Württemberg betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Im mittleren Dienst sind 26.464 Beamte, im gehobenen Dienst 108.537 Beamte und im höheren Dienst 58.765 Beamte tätig.[17] Hierbei muss beachtet werden, dass es sich in dieser Statistik um die Gesamtzahl der Beamten in Baden-Württemberg handelt. Dabei werden

[14] Vgl. Reichard/Röber, Ausbildung der Staatsdiener von morgen, S. 22.
[15] Vgl. Anlage 10: Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes, S.57.
[16] Vgl. Anlage 11: Statistische Berichte Baden-Württemberg, S.1.
[17] Vgl. Anlage 12: Versorgungsbericht 2015 Baden-Württemberg, S.27-28.

unter anderem auch die Zahlen der allgemeinen Verwaltung und somit dem mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst berücksichtigt.

4 Die empirische Untersuchung

Die empirische Untersuchung ist die systematische Erhebung von Daten über Tatsachen. Diese Daten können beispielsweise durch eine Befragung bzw. ein Interview ermittelt werden.[18] [19]

Über die Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist sehr wenig wissenschaftliche Literatur vorhanden. Aus diesem Grund dient die empirische Untersuchung in dieser Bachelorarbeit als Mittel zur Informationsbeschaffung.

4.1 Vorüberlegungen

Grundlegende Fragen mussten in der Vorüberlegungsphase zunächst geklärt werden. Dabei spielten die Fragen, welches Untersuchungsinstrument verwendet wird und weshalb eine empirische Untersuchung durchgeführt wird, die Zielgruppe und der Ablauf der Untersuchung eine große Rolle. Ebenso wichtig war es, sich schon während der Vorüberlegungsphase Gedanken über die spätere Auswertung der Untersuchung zu machen.

4.2 Das Untersuchungsinstrument

Um eine empirische Untersuchung durchzuführen gibt es verschiedene Untersuchungsinstrumente. Dabei sind Interviews oder Fragebögen die am häufigsten verwendeten. Für den Verfasser war der Fragebogen das geeignetste Untersuchungsinstrument, um verwertbare Daten zu erhalten.

Es galt, repräsentative Ergebnisse in einer vorgegebenen Zeit zu erlangen. Auch aus diesem Grund wurde auf eine schriftliche Befragung mit einem standardisierten Fragebogen zurückgegriffen. Ein schriftlicher Fragebogen

[18] Vgl. Albers/Klapper/Konradt/Walter/Wolf, Methodik der empirischen Forschung, S. 49ff.
[19] Auf weitere Möglichkeiten der Datenerhebung wird nicht weiter eingegangen.

hat den Vorteil, dass der Befragte mehr Zeit für die Beantwortung hat. Außerdem kommt es nicht zu ungewolltem Einfluss durch den Interviewer. Aber vor allem spielen die geringen Kosten und der vergleichsweise geringe Zeitaufwand bei einer großen Anzahl von Befragten eine Rolle. Diese Art der Befragung hat aber auch negative Aspekte. Dazu gehören unter anderem eine niedrige Rücklaufquote, anderweitige Interpretation der Sachverhalte und die fehlende Nachfragemöglichkeit.[20]
Um Fehlerquellen oder die oben beschriebenen negativen Aspekte zu vermeiden, gibt es die Möglichkeit, einen Pretest durchzuführen.[21] Ein solcher Pretest wurde vorab an drei Ausbildungsleiter geschickt. Durch die dadurch gewonnenen Rückmeldungen konnten unklare Sachverhalte verbessert und interessante Aspekte hinzugefügt werden.

Der Fragebogen wurde per Mail an die jeweiligen Umfrageteilnehmer versendet. Außerdem konnte der Fragebogen über Microsoft Word ausgefüllt und anschließend zurückgesendet werden. Diese Art der Zustellung und Verarbeitung generierte nicht nur dem Verfasser, sondern auch den Umfrageteilnehmern eine weitere Zeitersparnis.

4.3 Auswahl der Stichprobe

Die Arbeit ist eine Auftragsarbeit der Verwaltungsschule Esslingen. Aus diesem Grund kommt die Stichprobe aus dem Regierungsbezirk Stuttgart. Der Fragebogen wurde an alle Ausbildungsleiter im Regierungsbezirk Stuttgart verschickt, sofern die jeweilige Behörde bereits den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst ausbildet oder die Einwohnerzahl über 10.000

[20] Vgl. Raab-Steiner/Benesch, Der Fragebogen – Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung, S. 47.
[21] Vgl. Kallus, Erstellung von Fragebogen, S. 86ff.

Einwohner liegt. Die dazugehörigen Behörden wurden über das Internet recherchiert.[22] Die bereits ausbildenden Behörden konnten bei der Verwaltungsschule Esslingen erfragt werden. Somit wurde der Fragebogen an 105 Ausbildungsleiter im Regierungsbezirk Stuttgart versendet.[23]

Die Entscheidung, die Behörden mit mehr als 10.000 Einwohnern anzuschreiben, ist zum einen der allgemeinen Ausbildungssituation geschuldet. Kleinere Kommunen bilden oftmals gar nicht aus und haben somit wenig Interesse, die Umfrage zu beantworten. Zum anderen wird durch die Befragung der bereits ausbildenden Behörden sichergestellt, dass alle Behörden, die den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst ausbilden, angeschrieben werden. Des Weiteren kennen die ausbildenden Behörden das Berufsbild sehr gut und können ihr Expertenwissen darlegen.

4.4 Aufbau und Verlauf der Befragung

Die Konzeption des Fragebogens war insofern nicht einfach, da drei verschiedene Zielgruppen zu beachten waren. Die drei Zielgruppen teilten sich auf in Behörden, die keine Ausbildungen anbieten, Behörden, die den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst ausbilden, und Behörden, die den nichttechnischen Verwaltungsdienst nicht ausbilden, allerdings Ausbildungsbehörde sind. Für die Befragten sollte ein logischer Ablauf der Umfrage und somit der einzelnen Fragen erkennbar sein. Aus diesem Grund war es wichtig, den Fragebogen klar zu strukturieren. Durch Vorgespräche mit verschiedenen Ausbildungsleitern, ehemaligen Auszubildenden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst, eigene Interessen und die Zuhilfenahme von Literatur wurde der Fragebogen letztlich in fünf verschiedene Blöcke aufgeteilt. Speziell im Hinblick auf die Verständlichkeit der Formulierungen und die Einfachheit in der Handhabung war die Aufteilung wichtig. Aus Gründen der Überschaubarkeit wurde dem Fragebogen zusätzlich eine

[22] URL: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/home.asp?H=BevoelkGebiet&U=02&T=01515020&E=KR [06.06.2015].
[23] Vgl. Anlage 3: angeschriebene Behörden.

Erklärung der einzelnen Blöcke und wer diese auszufüllen hat vorangestellt. In einem Begleittext wurde außerdem auf die Anonymität der erhobenen Daten und die freiwillige Teilnahme an der Umfrage hingewiesen. Durch die Aufteilung der Fragen in die einzelnen Blöcke war auch der Umfang des Fragebogens angemessen. So konnte der Fragebogen innerhalb von 10 bis 15 Minuten ausgefüllt werden. Den Umfrageteilnehmern wurde eine Frist von drei Wochen gesetzt, um den Fragebogen auszufüllen und per E-Mail oder auf dem Postweg zurückzusenden. Diese Frist erschien dem Verfasser als ausreichend und angemessen. Um einen möglichst hohen Rücklauf zu erhalten, wurde in der dritten Woche den Umfrageteilnehmern eine Erinnerung per E-Mail zugesandt.

Um die Bereitschaft und die Motivation der Umfrageteilnehmer zu steigern und dadurch eventuell einen höheren Rücklauf zu generieren, wurden bei der Gestaltung der Fragen verschiedene Fragetechniken verwendet. Hauptsächlich wurden geschlossene Fragen, d.h. Fragen mit einer begrenzten Anzahl von Antwortalternativen, verwendet.[24] Die verwendeten geschlossenen Fragen werden auch „single choice“ und „multiple choice“ genannt. Mitunter wurden auch Fragen mit einer vierstelligen Skalierung gestellt. Dabei ging es hauptsächlich um die Entwicklung der Ausbildungsplätze bzw. Bewerberzahlen. Hier sollten sich die Umfrageteilnehmer für eine Aussage in der vorgegebenen Skalierung entscheiden. Offene Fragen wurden gezielt eingesetzt. Hierbei war es unter anderem wichtig, Aussagen speziell über den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst zu erhalten, um das Meinungsbild und die Kenntnisse darüber in Erfahrung zu bringen.

Die Aufteilung der Blöcke war wie folgt:

1. Ausbildungssituation der Verwaltungsberufe
2. Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst – Allgemein
3. Fragen an bereits ausbildende Behörden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst

[24] Vgl. Porst, Fragebogen, S.51ff.

4. Fragen an ausbildende Behörden, die nicht im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst ausbilden
5. Allgemeines

Die Blöcke eins, zwei und fünf waren von allen Umfrageteilnehmern auszufüllen. Behörden, die den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst bereits ausbilden, sollten zusätzlich Block drei ausfüllen. Block vier sollten hingegen jene Behörden ausfüllen, welche Ausbildungsbehörde sind, allerdings den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst nicht ausbilden.

Block eins des Fragebogens befasst sich zu Beginn mit einer soziodemografischen Frage.[25] Des Weiteren sollte im ersten Block langsam auf die Thematik hingeführt werden. Es wurde darauf geachtet, dass die Fragen einfach formuliert waren, um die Umfrageteilnehmer zur Mitarbeit zu ermuntern. Somit sollten im ersten Block die allgemeine Ausbildungssituation und Gründe für bzw. gegen Ausbildungsplätze ermittelt werden.[26]
Im zweiten Block ging es speziell um den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst. Dabei war es dem Verfasser wichtig, von allen Teilnehmern Meinungen und Ansichten über den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst zu erhalten. Zudem sollten die Einsatzgebiete der ausgebildeten Verwaltungswirte und die Ansichten über die theoretischen Qualifizierungen der bereits ausgebildeten Verwaltungswirte in Erfahrung gebracht werden.[27] Hierbei konnten später Rückschlüsse auf den Informationsstand und das Wissen in Bezug auf ausbildende und nicht ausbildende Behörden gezogen werden. Anschließend wurde die Umfrage aufgeteilt.
Block drei und vier waren nahezu identisch aufgebaut, der Unterschied lag in der Fragestellung. In Block drei wurden die Fragen speziell in Richtung der Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes gestellt. In Block vier dagegen wurden die Fragen im Hinblick auf die Ausbil-

[25] Vgl. Anlage 1: Fragebogen Frage 1, S. 2.
[26] Vgl. Anlage 1: Fragebogen Frage 2, 3, 4, 5 und 6, S. 2-3.
[27] Vgl. Anlage 1: Fragebogen Frage 7, 8, 9 und 10, S. 3-5.

dung von anderweitigen Verwaltungsberufen gestellt. Dabei sollte vorab ermittelt werden, aus welchen Gründen Behörden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst ausbilden bzw. nicht ausbilden.[28] Anschließend ging es um das Ausbildungsangebot, die Bewerberzahlen, die Übernahme und die Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung. Diese Fragen waren insofern wichtig, da hier ein Vergleich zwischen der Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes und anderen Verwaltungsberufen möglich war. Block fünf war für den Verfasser lediglich im Hinblick auf den Erhalt eines Ausbildungsflyers im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst wichtig und ob die Umfrageteilnehmer an den Ergebnissen interessiert sind. Außerdem gab es Platz für eigene Anmerkungen.

Eine detaillierte Erläuterung der einzelnen Fragen findet in der Auswertung ab Kapitel 5 statt.

4.5 Rücklaufquote und Repräsentativität

Der Fragebogen wurde, wie bereits in Kapitel 4.3 erwähnt, an 105 Behörden verschickt. Dabei war der Rücklauf innerhalb der ersten Umfragewoche am größten. Insgesamt wurden 59 beantwortete Fragebögen an den Verfasser zurückgesandt. Dabei haben sich das angeschriebene Regierungspräsidium sowie 47 Kommunen und 11 Land- und Stadtkreise zurückgemeldet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 56%.[29] Durch die erreichte Rücklaufquote ist die Repräsentativität der Umfrage gewährleistet. Fünf weitere Umfrageteilnehmer haben sich zwar zurückgemeldet, konnten jedoch aus persönlichen oder zeitlichen Gründen nicht an der Umfrage teilnehmen.

[28] Vgl. Anlage 1: Fragebogen Block 3 und 4, S. 6-10.
[29] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 1.

5 Auswertung der empirischen Untersuchung

Für die Auswertung wurde Microsoft Excel 2013 verwendet. Es wurde die deskriptive Statistik angewandt. Neben der textlichen Kommentierung wurden die Daten in Form von Tabellen, Diagrammen und Grafiken visualisiert.[30]

Da die Umfrage größtenteils aus Single- oder Multiple-Choice-Fragen besteht, konnten die gemachten Angaben relativ einfach summiert und ins prozentuale Verhältnis zueinander gesetzt werden. Die Auswertung der offenen Fragen gestaltete sich schwieriger. Es wurden schließlich die am häufigsten genannten Antworten berücksichtigt sowie jene, die bspw. durch ihre Andersartigkeit auffielen.

Bei der Auswertung wurde das Regierungspräsidium zusammen mit den Land- und Stadtkreisen als ein Auswertungsblock gegenüber den Kommunen betrachtet. Dies liegt zum einen an der Größe der Behörde und zum anderen an der Tatsache, dass nur ein Regierungspräsidium befragt wurde. So konnten die Ergebnisse im Hinblick auf die Größe der einzelnen Behörden und im Vergleich Kommunen zu Land-, Stadtkreisen und dem Regierungspräsidium genauer ausgewertet werden.

5.1 Demografische Daten der Befragten

Um Aussagen über den Zusammenhang zwischen der Größe von Behörden und der Ausbildungssituation machen zu können, wurde nicht nur die Behördenart, sondern auch die Anzahl der Mitarbeiter in der jeweiligen Behörde abgefragt.
Aufgrund der 59 Rückmeldungen ergibt sich folgende Auswertung: 80% der Rückmeldungen sind von Kommunen, 19% von Land- und Stadtkreisen und 1% vom Regierungspräsidium. Die Prozentwerte der angeschriebenen

[30] Vgl. Raab-Steiner/Benesch, Der Fragebogen – Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung, S. 15.

Stichprobe sehen wie folgt aus: die Kommunen liegen bei 87%, die Land- und Stadtkreise bei 12% und das Regierungspräsidium bei 1%. Bei Betrachtung der angeschriebenen Stichprobe im Verhältnis zu den Rückmeldungen ergibt sich eine kleine prozentuale Veränderung. Somit sind die Kommunen ein wenig unterrepräsentiert. Die Land- und Stadtkreise dagegen ein wenig überrepräsentiert. Da es sich jedoch um eine geringe Verschiebung (7%) handelt, wird dies als nicht relevant angesehen.

Bei der Anzahl der Mitarbeiter haben sich 49% der Behörden mit 500 oder weniger Mitarbeitern zurückgemeldet. 39% der Rückmeldungen waren von Behörden mit 501 oder mehr Mitarbeitern. 12% der Behörden gaben nichts an.[31] Zu beachten gilt, dass es sich bei den 49% ausschließlich um Kommunen handelt. Dies liegt vor allem an der Aufgabenvielfalt von größeren Städten und Kreisverwaltungen, welche einen höheren Bedarf an Mitarbeitern haben und damit über 500 Mitarbeiter beschäftigen. Da die Rückmeldungen in den Bereichen unter bzw. über 500 Mitarbeiter nahezu ausgeglichen sind, dürfte im weiteren Verlauf der Auswertung keine Tendenz aufgrund der Behördengröße erkennbar sein.

5.2 Ausbildungssituation der Behörden

In diesem Teil der Auswertung wird die allgemeine Ausbildungssituation in den Behörden ermittelt. Dabei handelt es sich um Block eins des Fragebogens.[32] Zuerst wird der Vergleich des Ausbildungsangebotes der Behörden näher ausgewertet. Anschließend werden die Angaben über die Gründe und Faktoren eines Ausbildungsangebotes betrachtet.

5.2.1 Ausbildungsbehörden im Vergleich

Im Vergleich der Ausbildungsbehörden soll in Erfahrung gebracht werden, ob die an der Umfrage teilnehmenden Behörden überhaupt ausbilden und

[31] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 1.
[32] Vgl. Anlage 1: Fragebogen, S. 2-3.

welche Verwaltungsberufe ausgebildet werden. Kleinere Behörden haben grundsätzlich einen geringeren Bedarf an eigenen Nachwuchskräften. Größere Behörden dagegen sind vom hauseigenen Nachwuchs abhängiger. So war es interessant zu sehen, dass alle Umfrageteilnehmer ausbilden bzw. dass nicht ausbildende Behörden gar nicht reagierten.[33]

Bei der Frage nach den Ausbildungen in Verwaltungsberufen ergab die Auswertung ebenfalls ein einstimmiges Ergebnis, da alle Behörden Verwaltungsberufe ausbilden. Des Weiteren wurde ersichtlich, dass die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten häufiger angeboten wird als die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst. So gaben 49 Umfrageteilnehmer an, den Verwaltungsfachangestellten auszubilden. Den Verwaltungswirt mD dagegen bilden 25 Umfrageteilnehmer aus.[34]

Aufgeteilt in die jeweiligen Verwaltungseinheiten ergibt sich folgende Auswertung: Von den insgesamt 47 Kommunen bilden 41 Verwaltungsfachangestellte und 14 im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst aus. Von den 12 Land-, Stadtkreisen und dem Regierungspräsidium bilden 8 Verwaltungsfachangestellte und 11 im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst aus. Auffällig ist somit, dass die Kommunen mehr in die Ausbildung des Verwaltungsfachangestellten investieren. Die Land-, Stadtkreise und das Regierungspräsidium dagegen investieren mehr in die Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Neben den beiden typischen Verwaltungsausbildungen gaben außerdem 16 Behörden an, Kaufleute im Büromanagement auszubilden. [35]

Eine nähere Betrachtung des Vergleichs zwischen den Verwaltungsfachangestellten und dem mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst findet ab Kapitel 5.3.4 statt.

---

[33] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 1.
[34] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 1.
[35] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 1.

5.2.2 Gründe und Faktoren für das Ausbildungsplatzangebot

In den Fragen Nr. 4 und Nr. 6 wurden die Gründe bzw. Faktoren für das Ausbildungsplatzangebot ermittelt.

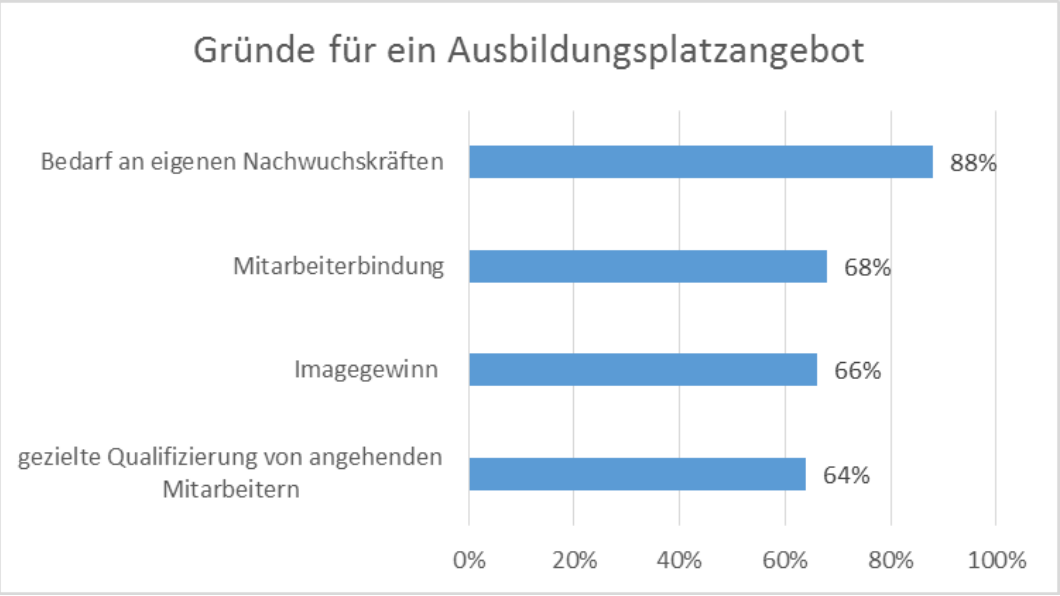

Abb. 1 Gründe für das Ausbildungsplatzangebot; Quelle: eigene Darstellung

Dabei gaben 88% der Umfrageteilnehmer den Bedarf nach eigenen Nachwuchskräften zur Personalbedarfsdeckung als Grund an. Die Mitarbeiterbindung nannten 68% der Befragten, den Imagegewinn durch Übernahme sozialer Verantwortung 66% und die gezielte Qualifizierung von angehenden Mitarbeitern 64%. Außerdem wurden unter „Sonstiges“ mehrfach der öffentliche Auftrag sowie die Möglichkeit aufgeführt, jungen Menschen eine Chance zu geben.[36]

[36] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 1.

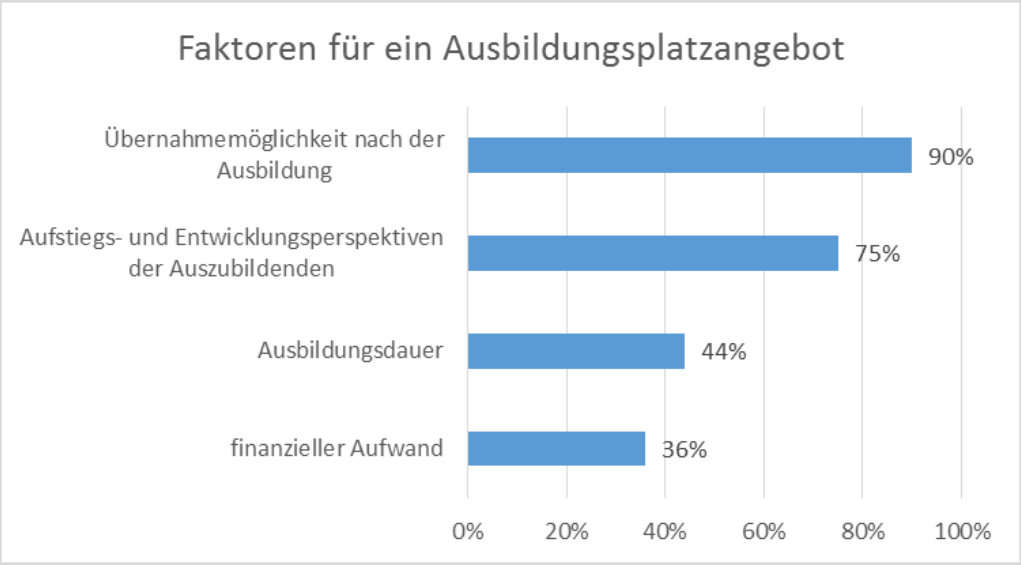

Abb. 2 Faktoren für das Ausbildungsplatzangebot; Quelle: eigene Darstellung

90% der Umfrageteilnehmer gaben an, dass die Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung der wichtigste Faktor dafür ist, einen Ausbildungsplatz anzubieten. 75% gaben die Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven der Auszubildenden, 44% die Ausbildungsdauer und 36% den finanziellen Aufwand an.[37]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Hauptgrund einen Ausbildungsplatz anzubieten, der Bedarf nach Nachwuchskräften zur Personalbedarfsdeckung ist. Den Behörden ist es ebenfalls wichtig, die Mitarbeiter nach der Ausbildung übernehmen zu können und somit langfristig zu binden. Ein nicht zu vernachlässigender Faktor bei der Entscheidung für ein Ausbildungsplatzangebot sind außerdem die Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven der Auszubildenden. Die Ausbildungsdauer und der finanzielle Aufwand dagegen scheinen keine großen Faktoren zu sein, wobei speziell diese nachweislich nicht zu unterschätzen sind. Das folgende Schaubild zeigt einen Ausbildungskostenvergleich des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes und des Verwaltungsfachangestellten.

[37] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 2.

Dabei werden die Ausbildungsvergütung (vgl. Besoldungstabelle LBesG BW und §8 Abs 1. TVAöD-BT-BBIG), der Arbeitgeberaufwand[38], die Jahressonderzahlungen (vgl. §14 TVAöD-BT-BBIG), die Beihilfeumlage[39], die Lehrgangsgebühren[40] und die Abschlussprämie (vgl. §17 TVAöD-BT-BBIG) über die Gesamtdauer der Ausbildung betrachtet.

	mittlerer Verwaltungsdienst	**Verwaltungsfachangestellter**			
	Gehalt	Gehalt	AG-Aufwand		Sonderzahlung
			11 von 12	1 von 12	einmalig
1.Jahr /monatlich	1.092,89 €	853,26 €	252,96 €	327,84 €	767,93 €
2.Jahr /monatlich	1.092,89 €	903,20 €	267,69 €	505,51 €	812,88 €
3.Jahr /monatlich		949,02 €	281,06 €	530,98 €	854,12 €
Gesamt 1. Jahr	13.114,68 €	14.117,45 €			
Gesamt 2. Jahr	13.114,68 €	15.101,38 €			
Gesamt 3. Jahr		15.865,00 €			
Beihilfeumlage	3.400 € pro Jahr	entfällt			
Pensionsumlage	keine Pensionsumlage bei Auszubildenden	entfällt			
Lehrgangsgebühren	2.000 €	1.970 € (+ 135 € Lehrgangsunterlagen)			
Abschlussprämie	keine	400 €			
Insgesamt:	**35.029,36 €**	**47.588,83 €**			

Abb. 3 Ausbildungskosten pro Auszubildenden im Vergleich; Quelle: eigene Darstellung

Hier wird ersichtlich, dass die Ausbildungskosten für einen Auszubildenden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst um 12.559,47 € geringer sind als die Ausbildungskosten für einen Verwaltungsfachangestellten. Zu beachten ist allerdings, dass Auszubildende zum Verwaltungsfachangestellten bzw. die ausbildenden Behörden die Möglichkeit haben, die Ausbildung auf 2,5 Jahre zu verkürzen.

5.3 Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst

In diesem Teil der Auswertung handelt es sich um den zweiten Block des Fragebogens.[41] Die Blickrichtung ist speziell auf den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst gerichtet. Dabei werden die Stimmungsbilder über den mittleren Verwaltungsdienst ausgewertet. Außerdem werden die

[38] Vgl. Anlage 14: Telefonnotiz über die Ausbildungskosten, Landratsamt Böblingen.
[39] Vgl. Anlage 13: Umlagesätze für das Haushaltsjahr 2015, Mitgliederinfo KVBW.
[40] Vgl. Anlage 14: Telefonnotiz über die Ausbildungskosten, Landratsamt Böblingen.
[41] Vgl. Anlage 1: Fragebogen, S. 3-5.

Einsatzgebiete und die theoretischen Qualifizierungen der ausgebildeten Verwaltungswirte betrachtet. Die Angaben über die Vor- und Nachteile gegenüber den Verwaltungsfachangestellten werden ebenfalls ausgewertet.

5.3.1 Stimmungsbild über den mittleren Verwaltungsdienst

Hierbei wurden zuerst allgemeine Stimmungsbilder über den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst gesammelt. Die Umfrageteilnehmer sollten angeben, was sie mit dem mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst verbinden bzw. welche Schlagworte ihnen spontan einfallen. Dabei gab es positive als auch negative Stimmungsbilder gegenüber dem mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst. Mehrfach genannt wurde zum einen das Beamtenverhältnis, damit verbunden die hoheitlichen Aufgaben und eine qualifizierte Rechtssachbearbeitung. Außerdem wurde die Qualität der Ausbildung mehrfach hervorgehoben. Dabei wurde die Ausbildung als fundierte, qualifizierte und kurze Ausbildung beschrieben. Allerdings seien dadurch auch die Anforderungen an die Auszubildenden höher.[42]
Des Weiteren wurde die Vergleichbarkeit mit den Verwaltungsfachangestellten erwähnt. Im Vergleich zum Verwaltungsfachangestellten seien der Aufwand und die Organisation für die Ausbildungsleitung geringer. Außerdem könnten über einen längeren Zeitraum mehr Auszubildende im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst als Verwaltungsfachangestellte ausgebildet werden. Infrage gestellt wurde, ob der Bedarf im mittleren Verwaltungsdienst überhaupt noch vorhanden sei - es gäbe wenig Entwicklungspotenzial und handle sich um einen „aussterbenden“ Beruf in der Kommunalverwaltung, der nicht mehr zeitgemäß sei.[43]

Zusammenfassend sind die Ausbildung und der Beruf in den Verwaltungen durchaus präsent. Die Ausbildung wird als kurz aber qualifiziert beschrie-

[42] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 2.
[43] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 2.

ben. Speziell in den Kommunen wird der Bedarf des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes allerdings in Frage gestellt. Es macht den Anschein, als sei der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst nicht mehr wirklich präsent. Hier besteht somit Handlungsbedarf für die Praxis. Die Verwaltungsschule könnte durch gezieltes Marketing, insbesondere bei Kommunen, die Attraktivität und den Bedarf des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes aufzeigen. Bedingt durch den demografischen Wandel, dem damit verbundenen Fachkräftemangel und der Altersstruktur besteht in jeder Berufsgruppe ein Bedarf an Nachwuchskräften,[44] auch im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst.

5.3.2 Einsatzgebiete der Verwaltungswirte

Hierbei sollte ermittelt werden, in welchen Gebieten die ausgebildeten Verwaltungswirte eingesetzt werden. Dabei ergab sich folgendes Ergebnis:

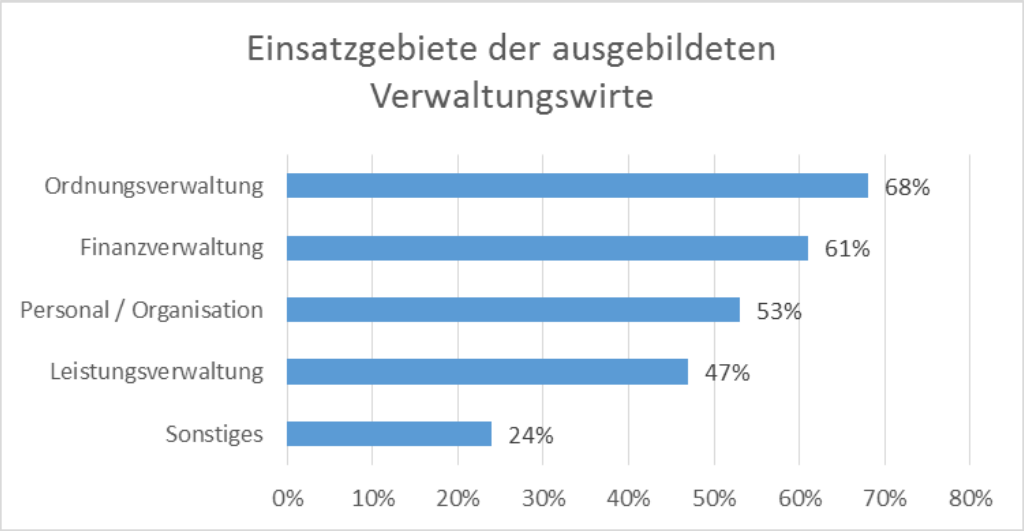

Abb. 4 Einsatzgebiete der ausgebildeten Verwaltungswirte; Quelle: eigene Darstellung

68% der Behörden gaben an, die ausgebildeten Verwaltungswirte in der Ordnungsverwaltung einzusetzen. Danach folgt mit 61% die Finanzverwal-

[44] Vgl. Hopp/Göbel, Management in der öffentlichen Verwaltung, S. 34 und 37.

tung, 53% im Bereich Personal / Organisation, 47% in der Leistungsverwaltung und 24% unter „Sonstiges“, wobei hier mehrfach das Standesamt genannt wurde. Somit werden die Verwaltungswirte größtenteils in der Ordnungsverwaltung eingesetzt. Die weiteren Einsatzgebiete liegen jedoch nicht weit darunter. Dies spricht für ein breitgefächertes Einsatzgebiet und eine hohe Flexibilität der Verwaltungswirte in den einzelnen Behörden.[45]

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Verwaltungseinheiten wird ersichtlich, dass in den Land-, Stadtkreisen und dem Regierungspräsidium das Einsatzgebiet der Verwaltungswirte in der Leistungsverwaltung (92%) nahezu identisch mit der Ordnungsverwaltung (100%) ist. Dies liegt sicherlich an den unterschiedlichen Aufgabengebieten der Verwaltungseinheiten. Die Land- und Stadtkreise haben einen wesentlich höheren Bedarf an Personal in der Leistungsverwaltung als die Kommunen. Bei diesen ist dagegen der Einsatz in der Ordnungsverwaltung (60%), gefolgt von der Finanzverwaltung (53%) am größten.[46]

5.3.3 Theoretische Qualifizierung ausgebildeter Verwaltungswirte

Es sollte ermittelt werden, ob den einzelnen Umfrageteilnehmern die Vielzahl der gelehrten Fachgebiete überhaupt bekannt ist und ob die Qualifikationen für die einzelnen Behörden wichtig sind. Dies war bspw. im Hinblick auf etwaige Informationslücken der Behörden oder „überflüssige“ Fächer in den theoretischen Rahmenbedingungen von Bedeutung. Die ausgewerteten Daten wurden auf die einzelnen Verwaltungseinheiten aufgeteilt. 16 Behörden haben sich enthalten bzw. es gab keine Auffälligkeiten. Bei mehrfacher Nennung eines Fachgebietes wurde dieses in die Auswertung übertragen.

[45] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 2.
[46] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 2.

Speziell bei den Kommunen waren einige Fachgebiete unbekannt. Viermal genannt wurden Baurecht, Gaststätten- und Gewerberecht, Öffentliches Dienst- und Personalvertretungsrecht und Sozial- und Jugendhilfe. Fünf Nennungen gab es bei der Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre und dem Personenstandswesen. Das Ausländerrecht wurde sechsmal genannt und das Sozialversicherungsrecht achtmal.[47]
Bei der Wichtigkeit der jeweiligen Qualifikation gab es ebenfalls aufschlussreiche Ergebnisse. So gaben neun Kommunen die Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre als unwichtig an. Elfmal wurde das Ausländerrecht, dreizehnmal das Privatrecht und die Sozial- und Jugendhilfe und vierzehnmal das Staatsrecht und das Sozialversicherungsrecht genannt.[48]

Bei den Land-, Stadtkreisen und dem Regierungspräsidium gibt es keine nennenswerten Mehrfachnennungen. Somit sind die Fachgebiete bekannt. Allerdings wurden das Staatsrecht, das Baurecht, die Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre, das Personenstandswesen und das Sozialversicherungsrecht als unwichtig angesehen.[49]

Aufschlussreich zu erfahren war demnach, dass speziell den Kommunen nicht alle gelehrten Fachgebiete bekannt sind. Dies könnte zum einen an den Aufgabengebieten der Kommunen liegen, in welche bspw. das Ausländerrecht meistens nicht fällt. Andererseits könnten die Gründe dafür auch in Informationslücken oder fehlender Bekanntheit der jeweiligen Verwaltungsausbildungen liegen.
Nicht alle Qualifikationen werden in den einzelnen Verwaltungseinheiten nachgefragt. Daraus könnte geschlossen werden, dass Fachgebiete wie das Ausländerrecht und das Sozialversicherungsrecht in den Kommunen als unwichtig angesehen werden. Bei den Land-, Stadtkreisen und dem Regierungspräsidium gibt es nur vereinzelt Fachgebiete, welche als unwichtig angesehen werden. Gerade das Baurecht wird in einer Kreisverwaltung

[47] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 3.
[48] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 3.
[49] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 3.

meist durch den gehobenen Verwaltungsdienst und nicht durch den mittleren Verwaltungsdienst abgedeckt. Allerdings zeigen die geringen Mehrfachnennungen bei den Land-, Stadtkreisen und dem Regierungspräsidium, dass diese Behörden die breite Qualifikation als wichtig und positiv wahrnehmen. Des Weiteren kann daraus geschlossen werden, dass die Kompetenz und der flexible Einsatz der Mitarbeiter im mittleren Verwaltungsdienst geschätzt wird.

5.3.4 Vor- und Nachteile gegenüber Verwaltungsfachangestellten

Zum Abschluss des allgemeinen Blocks ging es um einen ersten Vergleich der Ausbildungen des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes und der Verwaltungsfachangestellten. Dabei sollten in einer offenen Frage die Vor- und Nachteile des mittleren Verwaltungsdienstes gegenüber den Verwaltungsfachangestellten aus Sicht aller Behörden genannt werden. Die Auswertung wurde wie folgt bewertet:

Als Vorteile wurden vorrangig die kürzere Ausbildungsdauer und die umfangreichere Theorie mit intensiverer Auseinandersetzung von rechtlichen Fragen genannt. Auch eine höhere Besoldung, die Verbeamtung und damit verbundene Sicherheit auf Lebenszeit, die Privatversicherung und Beihilfe sowie der Erwerb der Laufbahnbefähigung wurden erwähnt. Dass der finanzielle Arbeitgeberaufwand im Vergleich zur Ausbildung des Verwaltungsfachangestellten geringer ist, stellt einen weiteren genannten Vorteil dar. Auch die Möglichkeit der Auszubildenden sich auf Beamten- und Angestelltenstellen zu bewerben, die höhere Bindung an den und die Identifikation mit dem Arbeitgeber sowie die langfristige Mitarbeiterbindung auf A9/A10 Stellen sind weitere Nennungen.[50]

Als nachteilig werden die höheren Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und die Motivation der Auszubildenden genannt. Außerdem müssen sich

[50] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 3.

die Auszubildenden den Lernstoff in relativ kurzer Zeit aneignen. Weitere Bedenken der Ausbildungsstellen sind die relativ teure Ausbildung und die geringe Praxiszeit während der Ausbildung. Des Weiteren kommt erschwerend dazu, dass der Ausbildungsinhalt nur in der Verwaltung verwendbar ist. Auch das starre beamtenrechtliche Korsett, die laufbahnrechtlichen Hindernisse und die eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten werden als Nachteile genannt. Die mäßigen Verdienstaussichten und wenige verfügbare Stellen nach der Ausbildung sind weitere Bedenken der Ausbildungsstellen. Viele kleinere Behörden schrecken aus Versorgungsgründen zudem vor der gewünschten Verbeamtung zurück.[51]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass speziell die intensive Auseinandersetzung mit rechtlichen Fragen und das umfangreichere theoretische Wissen der Auszubildenden als positiv angesehen werden. Änderungsvorschläge ergeben sich in der praktischen Ausbildungszeit. Gerade die kurze Praxiszeit ist eventuell mit einer halbjährigen Verlängerung der Ausbildung zu verbessern. Andererseits wird die kurze Ausbildungsdauer auch als Vorteil gesehen, so dass es hier zu einem Interessenkonflikt kommt. Eine Kürzung der theoretischen Ausbildungsinhalte wäre somit eine Alternative um die praktische Ausbildungszeit zu erhöhen.
In beiden Fällen gibt die APrOVw mD eine solche Änderung jedoch nicht her. Somit wäre eine solche Änderung nur gesetzlich durchführbar. Das starre beamtenrechtliche Korsett, die laufbahnrechtlichen Hindernisse und die eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten sind ebenfalls nur gesetzlich veränderbar. Somit ist auch hier eine Änderung nur schwer durchzuführen. Allerdings besteht verwaltungsintern durchaus die Möglichkeit, dieses starre Korsett zu durchbrechen. So wurde unter anderem bei den Vorteilen die langfristige Mitarbeiterbindung auf A9/A10 Stellen genannt. Dies ist für die Behörden durchaus umsetzbar und kann bei offener Kommunikation mit den Auszubildenden und Mitarbeitern des mittleren Verwaltungsdienstes für

[51] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 3.

erhöhte Leistungsfähigkeit und Motivation sorgen. Die Erfüllung von persönlichen Entwicklungszielen der Mitarbeiter gehört schließlich zu einer guten Personalentwicklung.[52] Andererseits ist es auch möglich, einen Mitarbeiter im mittleren Verwaltungsdienst in einem Angestelltenverhältnis zu beschäftigen. Somit ist ein Beamtenverhältnis nicht zwingend. Die Stellensituation dagegen wird immer von den jeweiligen öffentlichen Haushalten abhängig bleiben und lässt sich dadurch nicht sofort verändern.

5.4 Ausbildungsplatzangebot im Vergleich

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden mit den Ergebnissen der nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden verglichen. Dabei handelt es sich um Block drei und Block vier des Fragebogens. Aufgrund der Möglichkeit des Vergleiches war die Aufteilung der Blöcke für die Erkenntnisgewinnung von hoher Bedeutung.[53]

Werden die Rückmeldungen nach dem Ausbildungsplatzangebot aufgeteilt, so ergibt sich, dass 25 Behörden mit der Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst und 34 Behörden ohne die Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst die Umfrage beantwortet haben. Dabei handelt es sich bei den 25 Behörden um 14 Kommunen und 11 Land-, Stadtkreise und dem Regierungspräsidium, bei den 34 Behörden um 33 Kommunen und 1 Land- bzw. Stadtkreis.[54]

[52] Vgl. Hopp/Göbel, Management in der öffentlichen Verwaltung, S. 307.
[53] Vgl. Anlage 1: Fragebogen, S. 6-10.
[54] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 3 und 6.

5.4.1 Gründe für und gegen die Ausbildung im mittleren Dienst

Hier sollte in Erfahrung gebracht werden, aus welchen Gründen sich die Behörden für bzw. gegen die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst entscheiden.

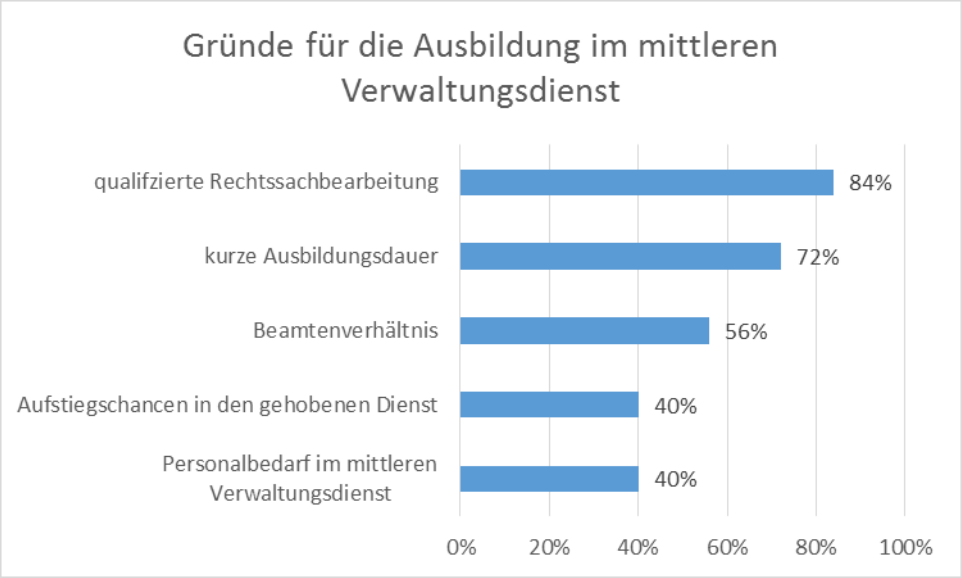

Abb. 5 Gründe für die Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst; Quelle: eigene Darstellung

Bei den Gründen, warum die Behörden den mittleren Verwaltungsdienst ausbilden, gaben 84% an, dass die Ausbildung für qualifizierte Rechtssachbearbeitung steht. 72% nannten die kurze Ausbildungsdauer, 56% das Beamtenverhältnis. Jeweils 40% gaben an, die Ausbildung aus Gründen der Aufstiegschance in den gehobenen Verwaltungsdienst bzw. aufgrund des Personalbedarfs im mittleren Verwaltungsdienst anzubieten. Außerdem wurden unter „Sonstiges“ mehrfach die guten Erfahrungen, die breitgefächerte Ausbildung und die mittel- bis langfristige Personalbedarfsdeckung genannt.[55]

[55] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 4.

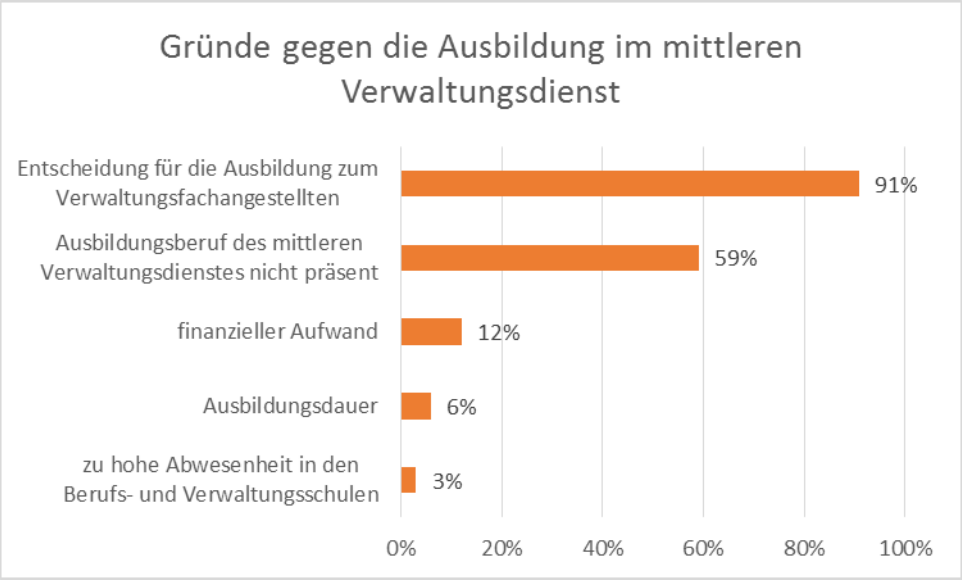

Abb. 6 Gründe gegen die Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst; Quelle: eigene Darstellung

Unter den Gründen, weshalb der mittlere Verwaltungsdienst nicht ausgebildet wird, gaben 91% an, sich für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten entschieden zu haben. 59% gaben an, dass der Ausbildungsberuf des mittleren Verwaltungsdienstes nicht präsent ist. 12% sind der Meinung, dass der finanzielle Aufwand zu groß ist. 6% nannten die kurze Ausbildungsdauer, während 3% der Ansicht sind, dass die Abwesenheit der Auszubildenden in der Berufs- bzw. Verwaltungsschule zu hoch ist. Unter „Sonstiges“ wurden mehrfach der fehlende Bedarf und die geringen Übernahmemöglichkeiten genannt. Außerdem seien aufgrund des Stellenmangels die Zukunftsaussichten und Entwicklungschancen wenig aussichtsreich.[56]

Die gemachten Angaben lassen den Schluss zu, dass der Ausbildungsberuf für qualifizierte Rechtssachbearbeitung steht. Aus diesem Grund wird hauptsächlich in die Ausbildung investiert. Auch die kurze Ausbildungsdauer scheint von Vorteil zu sein. Allerdings scheint es so, als ob sich viele

[56] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 6.

Behörden bereits auf den Ausbildungsgang des Verwaltungsfachangestellten festgelegt haben. Dabei spielen Gründe, wie die kurze Ausbildungsdauer oder die häufigen Besuche der Berufs- oder Verwaltungsschule, in der Ausbildung des mittleren Verwaltungsdienstes eine untergeordnete Rolle. In vielen kleineren Behörden ist der Ausbildungsberuf letztlich nicht präsent.

5.4.2 Ausbildungsplätze pro Jahr

Im direkten Vergleich der Ausbildungsplätze pro Jahr zeigt sich, dass es durchschnittlich 2,36 Ausbildungsplätze im mittleren Verwaltungsdienst gibt. Bei den Verwaltungsfachangestellten sind es durchschnittlich 2,97 Ausbildungsplätze.[57] Das folgende Schaubild zeigt, dass speziell bei den Kommunen eine Diskrepanz zwischen den beiden Ausbildungsberufen zu erkennen ist. Dabei bieten die Kommunen fast doppelt so viele Ausbildungsplätze für Verwaltungsfachangestellte an.

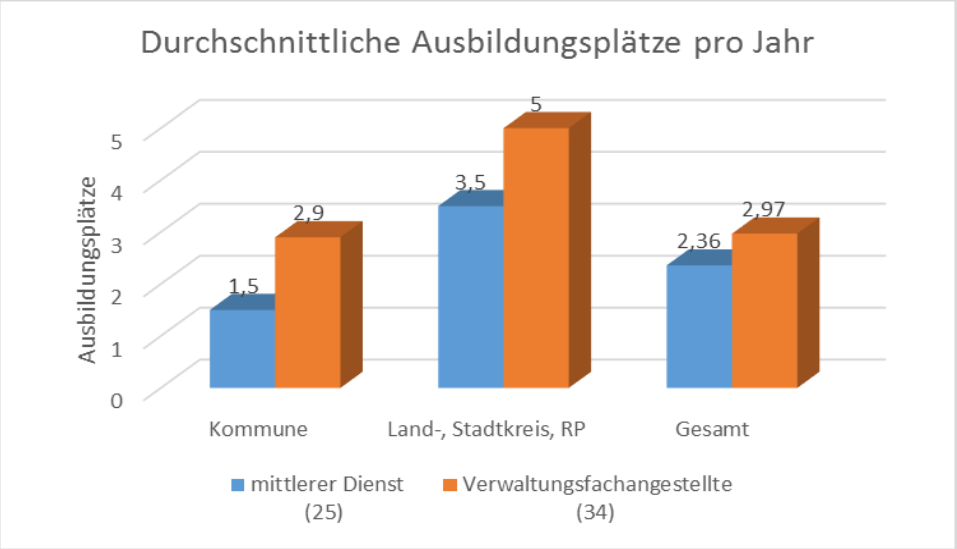

Abb. 7 Durchschnittliche Ausbildungsplätze pro Jahr; Quelle: eigene Darstellung

[57] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 4 und 6.

Da es bei den Land-, Stadtkreisen bzw. dem Regierungspräsidium nur eine Behörde gibt, die nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildet, ist eine qualitative Aussage dazu bzw. ein qualitativer Vergleich nicht möglich.

Das Ergebnis aus der Auswertung der Kommunen spiegelt die Erkenntnisse aus Kapitel 5.4.1 wider, in welchem die nicht ausbildenden Behörden des mittleren Verwaltungsdienstes angeben, sich bewusst für die Ausbildung des Verwaltungsfachangestellten entschieden zu haben bzw. der mittlere nichttechnischen Verwaltungsdienst nicht bekannt ist. Dennoch ist die Diskrepanz in der Gesamtbewertung gering. Hier ist sicherlich die hohe durchschnittliche Anzahl von Ausbildungsplätzen im mittleren Verwaltungsdienst in den Land-, Stadtkreisen und dem Regierungspräsidium mit entscheidend.

5.4.3 Entwicklung der Ausbildungsplätze

Im folgenden Schaubild wird die Entwicklung der Ausbildungsplätze in den letzten fünf Jahren verglichen.

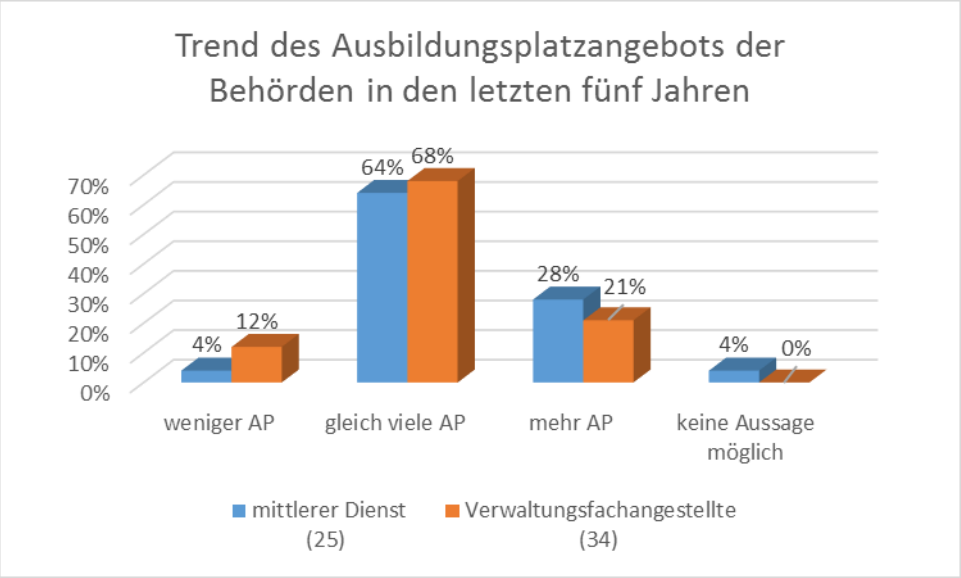

Abb. 8 Entwicklung der Ausbildungsplätze in den letzten fünf Jahren; Quelle: eigene Darstellung

Dabei ergibt sich, dass 4% der bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden weniger Ausbildungsplätze und 28% mehr Ausbildungsplätze anbieten. 64% gaben an, gleich viele Ausbildungsplätze in den letzten Jahren angeboten zu haben, 4% enthielten sich.[58]

Bei den nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden gaben 12% an, weniger Ausbildungsplätze anzubieten. 21% bieten mehr, 68% gleich viele Ausbildungsplätze wie in den letzten Jahren an.[59]

Die Ergebnisse zeigen, dass sich bei den Behörden in den letzten Jahren ein positiver Trend, hin zu mehr Ausbildungsplätzen, entwickelt hat. Der Großteil bietet zwar noch gleich viele Ausbildungsplätze wie in den letzten Jahren an. Jedoch zeigt die Auswertung, dass die Ausbildungsplätze nicht weniger, sondern mehr geworden sind. Gerade bei den bereits ausbildenden Behörden beträgt der Unterschied zwischen weniger und mehr werdenden Ausbildungsplätzen 24%. Auch bei den nicht ausbildenden Behörden hat sich die Anzahl der Ausbildungsplätze eher erhöht als verringert. Die positive Entwicklung der Ausbildungsplätze wird sich aufgrund des demografischen Wandels in den nächsten Jahren sicherlich noch verstärken. Die wichtigste Ressource des öffentlichen Sektors in der Zukunft werden das Personal und somit auch die Nachwuchskräfte bleiben.[60]

5.4.4 Prognose der Ausbildungsplätze

Hier sollten die Behörden prognostizieren, inwieweit sich die Ausbildungsplätze in den nächsten fünf Jahren in der jeweiligen Behörde verändern könnten. Im Vergleich der Ausbildungsplatzprognose der nächsten fünf Jahren ergibt sich folgendes Schaubild:

---

[58] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 4.
[59] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 7.
[60] Vgl. Hopp/Göbel, Management in der öffentlichen Verwaltung, S. 37.

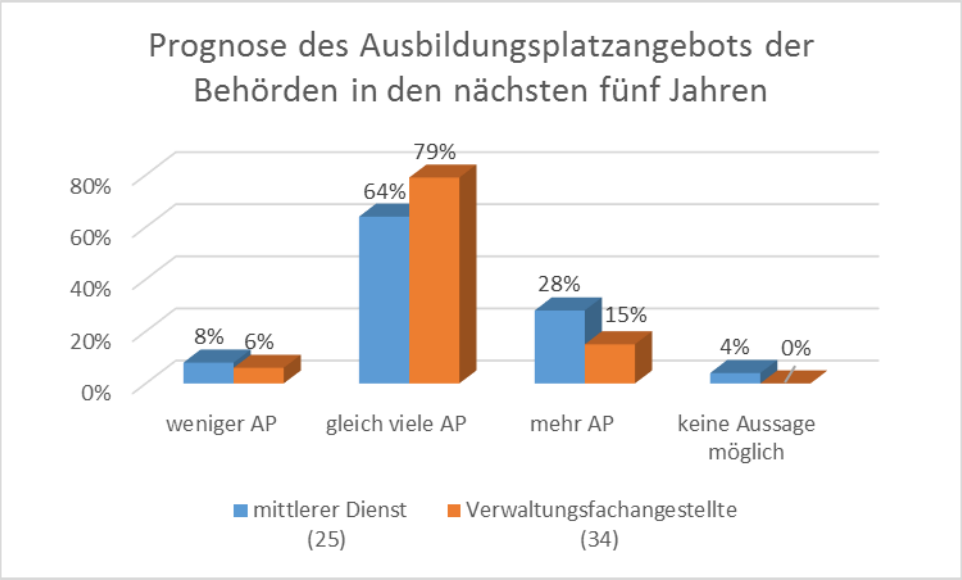

Abb. 9 Prognose der Ausbildungsplätze in den nächsten fünf Jahren; Quelle: eigene Darstellung

28% der bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden prognostizieren in den nächsten fünf Jahren mehr Ausbildungsplätze anzubieten. 8% sind der Meinung weniger anzubieten. 64% wollen weiterhin gleich viele Ausbildungsplätze anbieten und 4% enthielten sich.[61]

15% der nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden prognostizieren in den nächsten fünf Jahren mehr Ausbildungsplätze anzubieten. 6% sind der Meinung weniger anzubieten. 79% wollen weiterhin gleich viele Ausbildungsplätze anbieten.[62]

Die Prognose zeigt, dass die Behörden in Zukunft noch mehr in eigene Ausbildungsplätze investieren wollen. Der Großteil der Behörden will zwar auch in Zukunft gleich viele Ausbildungsplätze wie derzeit anbieten. Jedoch zeigen speziell die bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden, dass sie in den nächsten fünf Jahren ca. ein Viertel mehr Ausbildungsplätze als aktuell anbieten wollen. Auch die nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden lassen einen positiven Trend, hin zu

[61] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 4.
[62] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 7.

mehr Ausbildungsplätzen, erkennen. Dies liegt zum einen sicherlich an der alternden Belegschaft in den jeweiligen Behörden und dem damit verbundenen zukünftigen Personalbedarf. Aus diesem Grund werden Nachwuchskräfte noch mehr gefragt sein als aktuell. Des Weiteren könnte es an guten Erfahrungen mit den eigenen Nachwuchskräften liegen. Eine höhere Loyalität eigener Auszubildenden, im Gegensatz zu Mitarbeitern aus anderen Behörden, könnte ein weiterer Grund sein. Ein positiver Nebeneffekt eigener Nachwuchskräfte wäre eine geringere Fluktuation und dadurch höhere Personalsicherheit.

5.4.5 Bewerbungen auf die Ausbildungsplätze

Erhalten die Behörden genug Bewerbungen auf ihre Ausbildungsplätze? Wie haben sich die Bewerberzahlen in den letzten Jahren entwickelt? Diese Fragen sollten in der Umfrage ebenfalls geklärt werden. Dabei gaben die bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden an, durchschnittlich 36 Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Die nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden dagegen gaben an, durchschnittlich 32,7 Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz zu erhalten.[63]

Unterschiede zeigten sich beim Vergleich der Bewerberzahlen aus den letzten Jahren.

[63] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 5 und 7.

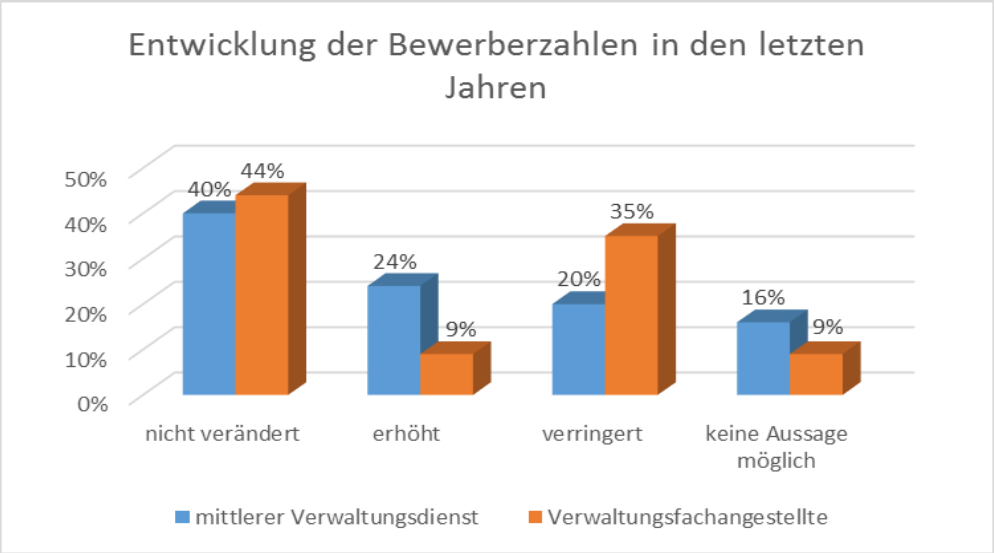

Abb. 10 Entwicklung der Bewerberzahlen in den letzten Jahren; Quelle: eigene Darstellung

Hier gaben 40% der bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden an, dass sich die Bewerberzahlen in den letzten Jahren nicht verändert hatten. Bei 24% hatten sich die Bewerberzahlen erhöht, bei 20% verringert und für 16% der Befragten war keine Aussage möglich.[64]

Bei den nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden gaben 44% an, dass sich die Bewerberzahlen nicht verändert hatten. Allerdings hatten sich bei nur 9% die Bewerberzahlen erhöht. 35% der Befragten gaben an, dass sich die Bewerberzahlen verringerten und für 9% war keine Aussage möglich.[65]

Die Ergebnisse zeigen, dass Bewerbungen auf die Ausbildungsplätze in ausreichender Anzahl vorhanden sind. Durchaus würde es sich daher anbieten, das Ausbildungsplatzangebot, auch aufgrund des Bedarfs an ausgebildeten Mitarbeitern, zu erhöhen. Ob die Qualität und letztlich die Eignung der Bewerber ausreichend ist, kann durch die Ergebnisse nicht festgestellt werden. Jedoch sollten aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen geeignete Kandidaten vorhanden sein. Ein sehr unterschiedliches Ergebnis

[64] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 5.
[65] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 7.

zeigte sich in der Entwicklung der Bewerberzahlen. Bei den bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden haben diese sich eher erhöht als verringert. Dies ist ein durchaus positives Ergebnis. Gründe der Bewerber hierfür könnten das Streben nach dem Beamtenverhältnis und der damit verbundenen Sicherheit sein. Bei den nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden haben sich die Bewerberzahlen dagegen eher verringert als erhöht. Eine Aussage in welchen Regionen, bspw. im ländlichen Raum, sich die Bewerberzahlen erhöht bzw. verringert haben ist allerdings nicht möglich.

5.4.6 Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung

Wie viele Behörden ihre Auszubildenden nach der Ausbildung übernehmen, lässt sich in folgendem Schaubild darstellen. Dabei geht es um die prozentuale Übernahmequote. Ob die Auszubildenden befristet oder fest übernommen werden, lässt sich anhand der Ergebnisse nicht bewerten.

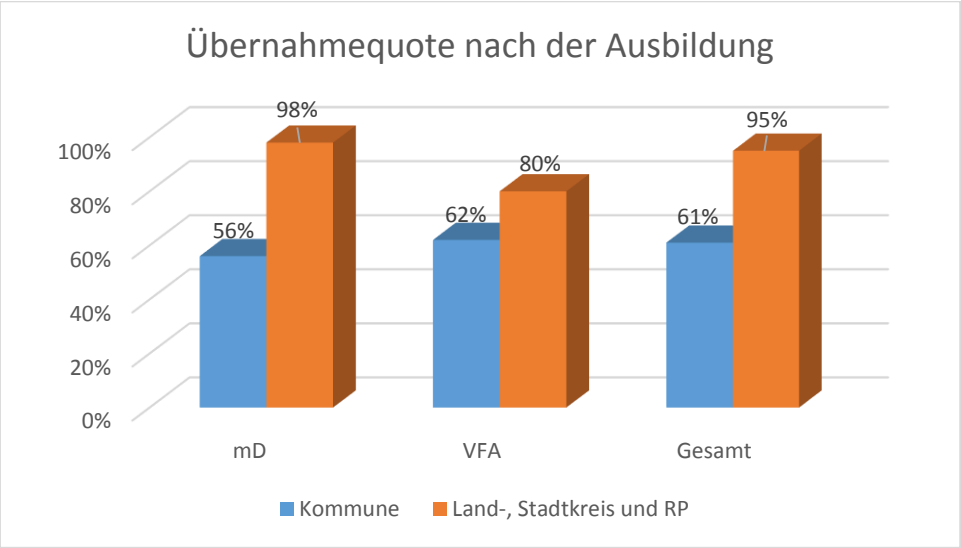

Abb. 11 Übernahmequote nach der Ausbildung; Quelle: eigene Darstellung

In diesem Schaubild wurden die Ergebnisse unter anderem auch in die Gesamtbetrachtung der Verwaltungseinheiten Kommune und Land-, Stadtkreis bzw. Regierungspräsidium aufgeteilt, des Weiteren in bereits ausbildende und nicht ausbildende Behörden.

Die Gesamtbetrachtung hat ergeben, dass 61% der teilnehmenden Kommunen und 95% der Land-, Stadtkreise bzw. das Regierungspräsidium ihre Auszubildenden übernehmen. 95% sind ein ausgesprochener hoher Wert.[66]

Die Übernahmequoten der Kommunen sind bei den ausbildenden und nicht ausbildenden Behörden kaum auseinander. Bei den Land-, Stadtkreisen bzw. dem Regierungspräsidium ist eine Aussage darüber nicht möglich, da nur ein Land-, Stadtkreis bzw. Regierungspräsidium bei den nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden teilgenommen hat. Aus diesem Grund ist kein qualitativer Vergleich möglich.

Des Weiteren sollten die Behörden angeben, welche Gründe die häufigsten im Falle einer Nicht-Übernahme von Auszubildenden sind. Das folgende Schaubild zeigt die prozentuale Aufteilung der meistgenannten Gründe dafür:

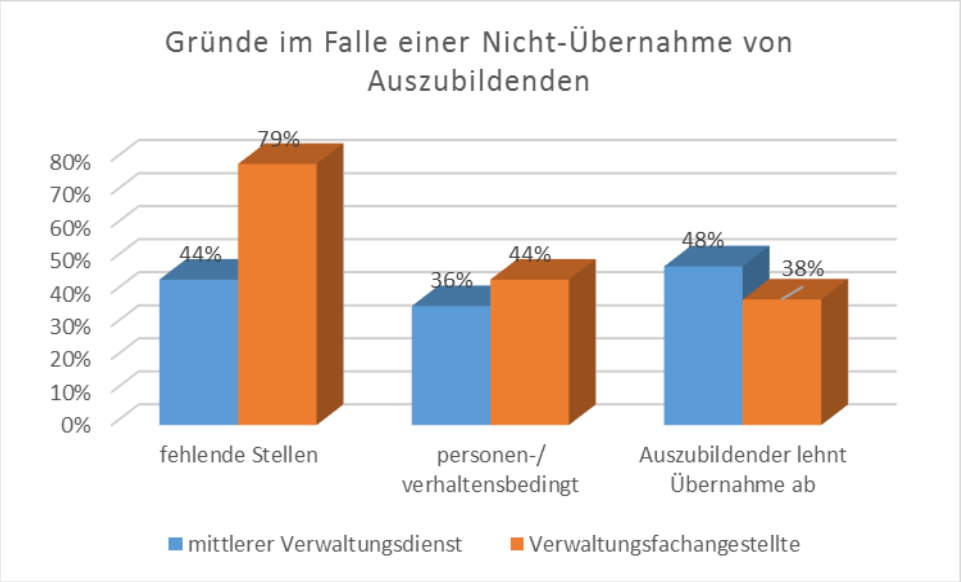

Abb. 12 Gründe im Falle einer Nicht-Übernahme von Auszubildenden; Quelle: eigene Darstellung

[66] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 5.

Sollte es zu keiner Übernahme eines Auszubildenden kommen, gaben 44% der bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden fehlende Stellen als Grund an. 36% nannten personen- bzw. verhaltensbedingte Gründe. 48% gaben die Ablehnung der Übernahme durch den Auszubildenden an.[67]

Sollte es zu keiner Übernahme eines Auszubildenden kommen, gaben 79% der nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden fehlende Stellen als Grund an. 44% gaben an, eine Übernahme aus personen- bzw. verhaltensbedingten Gründen abzulehnen. 38% nannten die Ablehnung der Übernahme durch den Auszubildenden.[68]

Die Ergebnisse zeigen, dass bei den im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden alle genannten Gründe nahezu identisch sind. Bei den nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden sind die fehlenden Stellen jedoch der Hauptgrund für nicht zustande gekommene Übernahmen. Hier zeigt sich, dass mehr Verwaltungsfachangestellte ausgebildet werden, als später auch übernommen werden können. Speziell bei den Kommunen könnte dies an der Größe der Behörde und am fehlenden Aufgabenspektrum liegen. Bei den Land-, Stadtkreisen bzw. dem Regierungspräsidium dagegen werden nahezu alle Auszubildenden übernommen. Dies spricht für eine gute Personalbedarfsplanung.

5.5 Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung

Im letzten Teil der Umfrage wurden die Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung genauer betrachtet. Dabei sollten etwaige Erschwernisse mit der Berufs- bzw. Verwaltungsschule genannt werden. Hierbei wurde die Frage auf die Berufs- und Verwaltungsschule aufgeteilt. Somit konnte klar

[67] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 5.
[68] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 8.

differenziert werden, welche Erschwernisse vorliegen, aus welchen Gründen diese vorhanden sind und vor allem, wen genau diese betreffen.

5.5.1 Angaben der bereits ausbildenden Behörden im mittleren Verwaltungsdienst

Von den 25 bereits im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden enthielten sich zwei Behörden. 13 Behörden gaben an, dass es keine Erschwernisse gibt.[69]

Zwei Behörden nannten die Zusammenarbeit mit der Berufsschule als Erschwernis. Dabei gab eine Behörde auf Nachfrage bei den aktuellen Auszubildenden an, dass die Berufsschule keine große Unterstützung zur Verwaltungsschule sei, der dienstzeitbegleitende Unterricht in den Behörden hingegen schon.[70]

Sechs Behörden gaben Erschwernisse bei der Erreichbarkeit der Verwaltungsschule an. Da die Verwaltungsschule jedoch für alle Auszubildende im Regierungsbezirk Stuttgart nur einen festen Sitz hat, ist dies schwerlich zu verbessern. Der Regierungsbezirk ist zu groß, um die Erreichbarkeit für alle Behörden zufriedenstellend zu gestalten. Der morgendliche Start des Unterrichts ist derzeit um 08:45 Uhr.[71] Demnach müsste eine angenehme Anreise für die Auszubildenden möglich sein. Eine Behörde gab unter „Sonstiges“ an, dass die zeitliche Dauer der Berufs- und Verwaltungsschule einen zu großen Teil der Gesamtausbildungszeit in Anspruch nehme.[72] Eine weitere Behörde nannte darauf aufbauend den Urlaubsanspruch der Auszubildenden als Problem, da diese nach der Verwaltungsschule direkt in den jeweiligen Fachgebieten zum Einsatz kommen. So passiert es des Öfteren, dass Auszubildende ihren Urlaub während der Ausbildung nicht aufbrauchen könnten und diesen in das neue Amt übernähmen. Weiter wurde unter

---

[69] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 5 und 6.
[70] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 5.
Der dienstzeitbegleitende Unterricht in den Behörden wird von manchen Ausbildungsbehörden für ihre und Auszubildende aus den umliegenden Behörden angeboten. Er soll zur Vorbereitung auf die Verwaltungsschule dienen und findet im zweiten Jahr statt.
[71] Information der Verwaltungsschule.
[72] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 6.

„Sonstiges“ genannt, dass regelmäßige Informationen der Verwaltungsschule sehr wichtig seien.[73]

Auf die Frage, ob die bereits ausbildenden Behörden mehr Ausbildungsplätze anbieten würden, sofern sich etwas an den Rahmenbedingungen der Ausbildung ändert, antworteten alle mit Nein.[74] Die Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst werden somit als gut betrachtet.

5.5.2 Angaben der nicht ausbildenden Behörden im mittleren Verwaltungsdienst

Von den 34 nicht im mittleren Verwaltungsdienst ausbildenden Behörden enthielt sich eine Behörde. 25 Behörden gaben an, dass es keine Erschwernisse gibt.[75]
Drei Behörden nannten die Erreichbarkeit der Berufsschule als Erschwernis. Sechs Behörden gaben Erschwernisse bei der Erreichbarkeit der Verwaltungsschule an, während drei Behörden die Dauer der Verwaltungsschule und zwei die Kosten der Verwaltungsschule als Erschwernisse betrachten.[76]

Die Frage, ob die nicht ausbildenden Behörden Ausbildungsplätze im mittleren Verwaltungsdienst anbieten würden, sofern sich etwas an den Rahmenbedingungen der Ausbildung änderte, verneinten 23 von 34 Behörden. Die restlichen 11 Behörden gaben unter „Sonstiges“ unter anderem an, dass der mittlere Verwaltungsdienst wieder interessanter werden müsse. Weiter wurde angegeben, dass der Bedarf im gehobenen Verwaltungsdienst höher sei als der im mittleren Verwaltungsdienst. Weshalb der Bedarf im mittleren Verwaltungsdienst durch Verwaltungsfachangestellte gedeckt

[73] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 6.
[74] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 6.
[75] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 8.
[76] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 8.

werden könne. Außerdem wurde angegeben, dass die fehlende Befristungsmöglichkeit durch das Beamtenverhältnis problematisch sei. Auch seien Verwaltungsfachangestellte vertraglich leichter zu handhaben. Eine weitere Behörde gab an, dass es nicht an den Rahmenbedingungen, sondern an den Vorgaben im Personalbereich liege. Da der Auszubildende die Möglichkeit hat, in ein Beamten- oder Angestelltenverhältnis zu wechseln, ist der mittlere Verwaltungsdienst nicht von Nachteil. Des Weiteren wurde genannt, dass die Ausbildungsdauer des mittleren Verwaltungsdienstes für Auszubildende wie Ausbilder von enormem Vorteil sei.[77]

[77] Vgl. Anlage 2: Ergebnisauswertung des Fragebogens, S. 8.

6 Schlussbetrachtung

Das Ziel dieser Arbeit war es, herauszufinden, welche Zukunftsperspektiven der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst hat. Dabei sollten speziell die aktuelle Verfügbarkeit der Ausbildungsplätze und deren zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten untersucht werden.

Die empirische Untersuchung hat gezeigt, dass die Behörden durchaus in die Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes investieren. Jedoch wurde auch deutlich, dass an einigen „Stellschrauben“ gedreht werden sollte, um die Ausbildung für die Behörden noch präsenter zu machen. Speziell die Kommunen investieren vorwiegend in die Ausbildung des Verwaltungsfachangestellten. Gründe hierfür sind unter anderem Informationslücken über die Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes.

Hervorzuheben ist, dass neben den Ausbildungsplätzen, auch die Nachfrage nach diesen durchaus vorhanden ist. Um den Personalbedarf decken zu können, müssen die Behörden mehr Ausbildungsplätze anbieten. Die Entwicklung, hin zu mehr Ausbildungsplätzen, kann somit als positiv betrachtet werden. Der Hauptgrund für ein Ausbildungsplatzangebot der Behörden ist der Bedarf an eigenen Nachwuchskräften. Unstrittig ist der wachsende Bedarf an eigenen Nachwuchskräften. Dabei spielen Faktoren wie die Altersstruktur in den Behörden, der demografische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel eine Rolle. Auch die steigenden Anforderungen bspw. im sozialen Bereich sprechen für ein erhöhtes Ausbildungsplatzangebot.[78] Um diesen Herausforderungen entgegenzutreten, ist eine vorausschauende Personalbedarfsplanung unerlässlich.

[78] Vgl. Hopp/Göbel, Management in der öffentlichen Verwaltung, S. 34.

Des Weiteren wurde deutlich, dass die breite und qualitativ gute Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst von den Behörden geschätzt und als wichtig angesehen wird. Die ausgebildeten Verwaltungswirte werden in den jeweiligen Behörden breitgefächert eingesetzt. Dies zeigt die Wertschätzung und Qualität des Berufsbildes und ist sicherlich der Ausbildungsausrichtung geschuldet. Hiernach ist die Ausbildung auf selbstständige Tätigkeiten und somit Tätigkeiten eines Sachbearbeiters ausgelegt.

Aufgrund der Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung haben sich mehrere Handlungsfelder herauskristallisiert. Sowohl die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten als auch die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst haben ihre Berechtigung. Werden umfangreiche rechtliche Kenntnisse benötigt, sind Absolventen des mittleren Verwaltungsdienstes besser platziert. Entscheidend für das Angebot eines Ausbildungsplatzes sind für eine Behörde vorwiegend die Inhalte der Ausbildung. Die Ausbildungsdauer und der finanzielle Aspekt spielen hingegen eine untergeordnete Rolle. Zum Angebot und dem Inhalt der Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst gibt es nachweislich Informationslücken. Teile der theoretischen Qualifizierungen, die in der Verwaltungsschule erlernt werden, sind den Behörden schlichtweg nicht bekannt. Um dem mittleren Verwaltungsdienst Zukunftsperspektive zu verleihen, muss die Ausbildung, speziell in den Kommunen, präsenter werden. Hier kann die **Verwaltungsschule** durch **gezieltes Marketing** in den Behörden über den Ausbildungsgang aufklären und somit die Ausbildung attraktiver machen.

Der Personalbedarf wird sich in den kommenden Jahren erhöhen. Dabei wird speziell im sozialen Bereich gut ausgebildetes Verwaltungspersonal benötigt. Jedoch wird auch die Konkurrenz zwischen dem öffentlichen Bereich und der freien Marktwirtschaft um geeignete Bewerber aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in den kommenden

Jahren zunehmen.[79] Auch da hinsichtlich der Aufgabenvielfalt in der Verwaltung nicht alle anfallenden hoheitlichen Aufgaben durch den gehobenen Verwaltungsdienst bewerkstelligt werden können, wäre eine Veränderung hin zu mehr Ausbildungsplätzen im mittleren Verwaltungsdienst sinnvoll. Des Weiteren ist die Ausbildungsausrichtung des gehobenen Verwaltungsdienstes vermehrt auf Managementaufgaben ausgerichtet. Für den mittleren Verwaltungsdienst wäre es somit eine Chance, das Fundament der Verwaltung zu werden. Durch dieses Fundament wäre ein hohes Maß an Fachwissen in den Behörden sichergestellt. Hinzu kommt, dass aus Gründen der Daseinsvorsorge die Leistungsfähigkeit der Behörden durch den Einsatz von Beamten im mittleren Verwaltungsdienst auch in Krisenzeiten gesichert ist. Bei einem hauptsächlichen Einsatz von Verwaltungsfachangestellten, wie es teilweise in den Kommunen der Fall ist, gäbe es dafür jedoch keine Gewährleistung. Aus den genannten Gründen, der Aufgabenerfüllung im öffentlichen Dienst und den umfassenden rechtlichen und fachlichen Qualifikationen, die die Auszubildenden nach der Ausbildung besitzen, wäre eine **Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes** in den Behörden sinnvoll.

Für Beamte des gehobenen Verwaltungsdienstes stellen A9 Stellen die Eingangsbesoldung in ein Amt dar. Die Entwicklung zeigt im Hinblick auf die aktuell im Arbeitsmarkt platzierte „Generation Y“[80], dass das Streben nach schnellem Aufstieg und schneller Weiterentwicklung wichtige Kriterien in unserer Gesellschaft sind.[81] Für Behörden ist es deshalb schwierig, Kontinuität auf A9/A10 Stellen in der Personalplanung zu erreichen. Das Beamtenrecht gibt jedoch Spielraum und Möglichkeiten für den Laufbahnaufstieg. Dies kann und muss in Zukunft eine Perspektive für die Behörden darstellen, um auch Mitarbeiter des mittleren Verwaltungsdienstes auf solchen Stellen einzusetzen und somit leichter binden zu können. Die **Unterstützung bzw. Einführung von Aufstiegsmöglichkeiten in einer Behörde**

---

[79] Vgl. Hopp/Göbel, Management in der öffentlichen Verwaltung, S. 362.
[80] Vgl. Klafke, Personalmanagement von Millennials, S.5.
Als Generation Y wird die Bevölkerungsgruppe genannt, die nach 1980 geboren ist und heute zwischen Mitte und Ende 20 ist.
[81] Vgl. Klafke, Personalmanagement von Millennials, S.144.

bringen einige Vorteile mit sich: Bei offener Kommunikation mit den Auszubildenden und Mitarbeitern des mittleren Verwaltungsdienstes sorgt dies nicht nur für eine Erhöhung der Motivation und der Leistung des Mitarbeiters. Auch die Verbundenheit und somit die Loyalität zur Behörde wird durch eine Aussicht auf eine Beförderung steigen. Des Weiteren wird durch Kontinuität auf Stellen die Fachkompetenz der einzelnen Mitarbeiter erhöht. Eine langfristige Bindung der Mitarbeiter im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst auf A9/A10 Stellen wäre somit wünschenswert und aus Gründen der Personalbedarfsdeckung sinnvoll.

„Die Zukunft beginnt immer jetzt."
Mark Strand, amerikanischer Autor

Dieses Zitat von Mark Strand verbindet die derzeitige und zukünftige Situation in der Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Die Rahmenbedingungen der Ausbildung sind vorhanden und werden als gut betrachtet. Die sich bietenden Chancen aufgrund der Altersstruktur und des erhöhten Handlungs- und Personalbedarfes in den Behörden sollten genutzt werden. Gezieltes Marketing, eine Erhöhung der Ausbildungsplätze und die Einführung von Aufstiegserleichterungen können die Antworten darauf sein.

Perspektivisch gesehen hat die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst eines – Zukunft.

Literaturverzeichnis

Albers, Sönke / Klapper, Daniel / Konradt, Udo / Walter, Achim / Wolf, Joachim: *Methodik der empirischen Forschung,* 3. Auflage, 2009

BBW Beamtenbund Tarifunion
Im Mittelpunkt der Erörterung: Die Fachkräfte-Nachwuchsproblematik im öffentlichen Dienst unter URL:
http://www.bbw.dbb.de/archive/143/Im+Mittelpunkt+der+Erörterung%3A+Die+Fachkräfte-Nachwuchsproblematik+im+öffentlichen+Dienst.html [31.08.2015]

Bundeszentrale für politische Bildung
Demografischer Wandel unter URL:
http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/139476/demografischer-wandel [30.08.2015]

Bundeszentrale für politische Bildung
Obermeier, Tim: *Fachkräftemangel,* 2014 unter URL:
http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178757/fachkraeftemangel [30.08.2015]

Hopp, Helmut / Göbel, Astrid: *Management in der öffentlichen Verwaltung – Organisations- und Personalarbeit in modernen Kommunalverwaltungen,* 4. Auflage, 2013

Kallus, Wolgang K.: *Erstellung von Fragebogen,* 2010

Klafke, Martin: *Personalmanagement von Millennials – Konzepte, Instrument und Best-Practice-Ansätze,* 2011

Porst, Rolf: *Fragebogen – Ein Arbeitsbuch,* 3. Auflage, 2011

Raab-Steiner, Elisabeth / Benesch, Michael: *Der Fragebogen – Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung*, 3. Auflage, 2012

Regierungspräsidien Baden-Württemberg
Berufliche Ausbildung; Beamter im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst unter URL:
https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/Seiten/verwaltungswirt.aspx [31.08.2015]

Reichard, Christoph / Röber, Manfred: *Ausbildung der Staatsdiener von morgen, Bestandsaufnahme – Reformtendenzen – Perspektiven,* 2012

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes 2014,* Fachserie 14 Reihe 6, 2015 unter URL:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/PersonaloeffentlicherDienst.html [06.08.2015]

Statistisches Landesamt (Hrsg.): *Statistische Berichte Baden-Württemberg; Personal des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg am 30.Juni 2013,* 2014 unter URL:
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3928_13001.pdf [06.08.2015]

Statistisches Landesamt: *Struktur- und Regionaldatenbank* unter URL:
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/home.asp?H=Bevoelk-Gebiet&U=02&T=01515020&E=KR [06.06.2015]

Statistisches Landesamt (Hrsg.): *Versorgungsbericht 2015,* 2015 unter URL:
https://mfw.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mfw/intern/Dateien/Publikationen/Ausbildung_und_Stellen/Versorgungsbericht_2015.pdf [06.08.2015]

Sturm, Friederike / Forstner, Susanne: *Berufseinstieg in den öffentlichen Dienst Bewerbung – Ausbildung – Aufstieg,* 2010

Stuttgarter Zeitung
Jobs in der Verwaltung; Land will stärker um Nachwuchs in den Amtsstuben werben unter URL:
http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.jobs-in-der-oeffentlichen-verwaltung-land-will-staerker-um-nachwuchs-in-den-amtsstuben-werben.b0bdd532-4be6-4c27-aaa8-b25d6bd6e5d9.html [28.08.2015]

Zeit Online:
Beamtendemografie; Dem öffentlichen Dienst fehlt der Nachwuchs unter URL:
http://www.zeit.de/wirtschaft/2014-09/beamten-demografie [28.08.2015]

Anlage 1: Fragebogen

Informationen zu diesem Fragebogen !

Der Fragebogen ist in ***fünf*** unterschiedliche Teile gegliedert.
Bitte beachten Sie die folgenden Hinweise:

Teile I und II: Diese Teile sollten von allen Umfrageteilnehmern ausgefüllt werden. Sollte Ihre Behörde **keine Ausbildungsplätze** in der Verwaltung anbieten, fahren Sie bitte nach den ersten beiden Teilen mit ***Teil fünf*** fort.

Teil III: Diesen Teil bitte nur ausfüllen sofern Sie die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst anbieten.

Teil IV: Diesen Teil bitte nur ausfüllen sofern Sie eine Ausbildungsbehörde sind, allerdings den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst **nicht** ausbilden.

Teil V: Dieser Teil sollte von allen Umfrageteilnehmern ausgefüllt werden

Online-Fragebogen

I. Ausbildungssituation der Verwaltungsberufe

1. Allgemeine Angaben zu Ihrer Behörde:

   Behörde: ☐ Kommune ☐ Landkreis / Stadtkreis ☐ Regierungspräsidium

   Anzahl der Mitarbeiter in der Behörde: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Wird in Ihrer Behörde ausgebildet?
   (bezieht sich auf alle Ausbildungsberufe)

   ☐ Ja ☐ Nein (bitte mit **Frage 5.** fortsetzen)

3. Welche Verwaltungsberufe werden in Ihrer Behörde ausgebildet?

   ☐ Bachelor of Arts – Public Management
   ☐ Kaufmann/-frau für Büromanagement
   ☐ Verwaltungsfachangestellte/r
   ☐ Verwaltungswirt/in im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst
   ☐ es werden keine Verwaltungsberufe ausgebildet (weiter **Frage 5.**)
   ☐ Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

4. In Ihrer Behörde werden Ausbildungsplätze aus folgenden Gründen angeboten:
   (Mehrfachnennungen sind möglich)
   (anschließend bitte mit **Frage 6.** fortsetzen)

   ☐ Bedarf an eigenen Nachwuchsfachkräften zur Personalbedarfsdeckung
   ☐ gezielte Qualifizierung von angehenden Mitarbeitern
   ☐ Mitarbeiterbindung (geringere Personalfluktuation durch höhere Identifikation)
   ☐ Imagegewinn durch Übernahme sozialer Verantwortung
   ☐ Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

5. In Ihrer Behörde werden ***keine*** Ausbildungsplätze aus folgenden Gründen angeboten:
   (Mehrfachnennungen sind möglich)

   ☐ kein Bedarf an eigenen Nachwuchsfachkräften
   ☐ keine Übernahmemöglichkeit
   ☐ finanzielle Gründe
   ☐ keine Personalressource für Ausbildung
   ☐ mangelnde Nachfrage an Ausbildungsplätzen seitens der Bewerber
   ☐ Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

6. Bitte nennen Sie mir **3** Faktoren, die bei der Entscheidung einen Ausbildungsplatz in Verwaltungsberufen anzubieten in Ihrer Behörde eine wichtige Rolle spielen/ spielen würden?

   ☐ Ausbildungsdauer
   ☐ Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung
   ☐ finanzieller Aufwand
   ☐ Aufstiegschancen und Entwicklungsperspektive für Auszubildende
   ☐ Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

II. Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst – Allgemein

7. Was verbinden Sie mit dem mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst? Welche Schlagworte fallen Ihnen spontan ein?

   Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

8. Einsatz bereits ausgebildeter Verwaltungswirte des mittleren Dienstes:
   In welchen Bereichen Ihrer Verwaltung werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dieser Qualifikation eingesetzt?
   (Mehrfachnennungen sind möglich)

   ☐ Leistungsverwaltung
   ☐ Ordnungsverwaltung
   ☐ Personal / Organisation
   ☐ Finanzverwaltung
   ☐ Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

9. Theoretische Qualifizierung bereits ausgebildeter Verwaltungswirte des mittleren Dienstes:

	Dass die Verwaltungswirte an der Verwaltungsschule in folgenden Fachgebieten, insgesamt 600 Unterrichtsstunden, theoretisch ausgebildet worden sind, ist mir…		Diese Qualifikation ist für unsere Behörde…	
Fächer	**bekannt**	**unbekannt**	**wichtig**	**unwichtig**
Staatsrecht	☐	☐	☐	☐
Allgemeines Verwaltungsrecht	☐	☐	☐	☐
Privatrecht	☐	☐	☐	☐
Verwaltungslehre	☐	☐	☐	☐
Öffentliches Dienst- und Personal-vertretungsrecht	☐	☐	☐	☐
Kommunales Wirtschaftsrecht	☐	☐	☐	☐
Abgabenrecht	☐	☐	☐	☐
Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	☐	☐	☐	☐
Allgemeines Polizeirecht	☐	☐	☐	☐
Ausländerrecht	☐	☐	☐	☐
Personenstands-wesen	☐	☐	☐	☐
Recht der Ordnungswidrigkeiten	☐	☐	☐	☐
Baurecht	☐	☐	☐	☐
Gaststätten- und Gewerberecht	☐	☐	☐	☐
Sozial- und Jugendhilfe	☐	☐	☐	☐
Sozialversicherungsrecht	☐	☐	☐	☐
Kommunalrecht	☐	☐	☐	☐

10. Im Vergleich zur Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten zu Verwaltungswirten im mittleren Dienst sehen Sie folgende:

Vorteile (mD gegenüber VFA)	Nachteile (mD gegenüber VFA)
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Hinweis:

Sollten Sie in Ihrer Behörde den mittleren Dienst ausbilden, bitte mit **Teil III.** (Seite 6) fortfahren.

Sollten Sie in Ihrer Behörde ausbilden, allerdings nicht im *mittleren Dienst,* bitte mit **Teil IV.** (Seite 8) fortfahren.

Sollten Sie in Ihrer Behörde gar **nicht ausbilden** bitte mit **Teil V.** (Seite 10) fortfahren.

III. Fragen an bereits ausbildende Behörden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst

11. Wir bilden speziell im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst aus. Gründe hierfür sind…
(Mehrfachnennungen sind möglich)

☐ Ausbildung für qualifizierte Rechtssachbearbeitung
☐ kurze Ausbildungsdauer
☐ Beamtenverhältnis
☐ Aufstiegschance des mittleren in den gehobenen Dienst
☐ Personalbedarf speziell im mittleren Dienst
☐ Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

12. Wie viele Ausbildungsplätze im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst bieten Sie pro Ausbildungsjahr in Ihrer Behörde an?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

13. Wie hat sich die Anzahl Ihrer angebotenen Ausbildungsplätze im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst im Vergleich zu den *letzten* **5 Jahren** entwickelt?

☐ weniger Ausbildungsplätze
☐ gleich viele Ausbildungsplätze
☐ mehr Ausbildungsplätze
☐ keine Aussage möglich

14. Wie schätzen Sie, entwickelt sich die Anzahl Ihrer angebotenen Ausbildungsplätze im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst in den *nächsten* **5 Jahren**?

☐ weniger Ausbildungsplätze
☐ gleich viele Ausbildungsplätze
☐ mehr Ausbildungsplätze
☐ keine Aussage möglich

15. Wie viele Bewerbungen haben Sie letztes Jahr durchschnittlich auf **einen** Ausbildungsplatz im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst erhalten (etwa)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

16. Im Vergleich zu den letzten Jahren haben sich die Bewerberzahlen

☐erhöht ☐ nicht verändert ☐ verringert ☐ keine Aussage-möglich

17. Wie viel Prozent der Auszubildenden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst werden jährlich übernommen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben. %

18. Was sind die Gründe für die Entscheidung gegen eine Übernahme? (Mehrfachnennungen sind möglich)

☐ fehlende Stellen
☐ personen-/ verhaltensbedingte Nichtübernahme
☐ Auszubildender lehnt Übernahme ab
☐ Sonstiges:

19. <u>Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung:</u>
Gibt es Ihrer Meinung nach Erschwernisse durch die Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes im Hinblick auf:

a. Berufsschule (5 Monate)

Erreichbarkeit	☐ Ja	☐ Nein
Dauer / Zeitraum	☐ Ja	☐ Nein
Zusammenarbeit	☐ Ja	☐ Nein

Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Falls ja, welche Erschwernisse genau: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

b. Verwaltungsschule Esslingen (6 Monate)

Erreichbarkeit	☐ Ja	☐ Nein
Dauer / Zeitraum	☐ Ja	☐ Nein
Zusammenarbeit	☐ Ja	☐ Nein
Kosten	☐ Ja	☐ Nein

Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Falls ja, welche Erschwernisse genau: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

20. Würden Sie mehr Ausbildungsplätze anbieten wenn sich an den Rahmenbedingungen zur Ausbildung etwas ändern würde?

☐ Ja ☐ Nein (bitte mit **Frage 32.** fortsetzen)

21. Welche Rahmenbedingungen in der praktischen und/oder theoretischen Ausbildung müssten sich für Ihre Behörde verändern, um die Anzahl der Ausbildungsplätze im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst zu erhöhen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

IV. Fragen an ausbildende Behörden die ***nicht*** im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst ausbilden

22. Wir bilden im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst ***nicht*** aus. Gründe hierfür sind…
(Mehrfachnennungen sind möglich)

☐ Ausbildungsberuf nicht präsent
☐ Ausbildungsdauer zu kurz
☐ Entscheidung für die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellte/n
☐ finanzieller Aufwand für Lehrgänge und ähnliches ist zu groß (Anwärterbezüge 1.062€, Lehrgangsbedienung 2.000€)
☐ Auszubildende sind zu viel in der Berufsschule/Verwaltungsschule
☐ Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

23. Wie viele Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen bieten Sie pro Ausbildungsjahr in Ihrer Behörde an?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

24. Wie hat sich die Anzahl Ihrer angebotenen Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen im Vergleich zu den *letzten* **5 Jahren** entwickelt?

☐ weniger Ausbildungsplätze
☐ gleich viele Ausbildungsplätze
☐ mehr Ausbildungsplätze
☐ keine Aussage möglich

25. Wie schätzen Sie, entwickelt sich die Anzahl Ihrer angebotenen Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen in den *nächsten* **5 Jahren**?

☐ weniger Ausbildungsplätze
☐ gleich viele Ausbildungsplätze
☐ mehr Ausbildungsplätze
☐ keine Aussage möglich

26. Wie viele Bewerbungen haben Sie letztes Jahr durchschnittlich auf **einen** Ausbildungsplatz in Verwaltungsberufen erhalten (etwa)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

27. Im Vergleich zu den letzten Jahren haben sich die Bewerberzahlen

☐erhöht ☐ nicht verändert ☐ verringert ☐ keine Aussage möglich

28. Wie viel Prozent der Auszubildenden in Verwaltungsberufen werden jährlich übernommen?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben. %

29. Was sind die Gründe für die Entscheidung gegen eine Übernahme? (Mehrfachnennungen sind möglich)

☐ fehlende Stellen
☐ personen-/ verhaltensbedingte Nichtübernahme
☐ Auszubildender lehnt Übernahme ab
☐ Sonstiges:

30. <u>Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildung:</u>
Gibt es Ihrer Meinung nach Erschwernisse durch die Rahmenbedingungen der theoretischen Ausbildungen für die Verwaltungsberufe im Hinblick auf:

a. Berufsschule

Erreichbarkeit	☐ Ja	☐ Nein
Dauer / Zeitraum	☐ Ja	☐ Nein
Zusammenarbeit	☐ Ja	☐ Nein

Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Falls ja, welche Erschwernisse genau: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

b. Verwaltungsschule

Erreichbarkeit	☐ Ja	☐ Nein
Dauer / Zeitraum	☐ Ja	☐ Nein
Zusammenarbeit	☐ Ja	☐ Nein
Kosten	☐ Ja	☐ Nein

Sonstiges: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Falls ja, welche Erschwernisse genau: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

31. Welche praktischen und/oder theoretischen Rahmenbedingungen müssten sich für Ihre Behörde verändern, um Ausbildungsplätze im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst anzubieten?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

☐ kommt für uns nicht in Frage

V. Allgemeines

32. Haben Sie einen Flyer über die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst und können mir diesen zukommen lassen?

☐ Ja ☐ Nein

33. Möchten Sie über die Ergebnisse der Umfrage informiert werden?

☐ Ja ☐ Nein

34. Raum für eigene Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Erklärung nach § 36 Abs. 3 APrOVw gD

„Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet.

Es ist mir bekannt, dass die Arbeit mit einer Plagiaterkennungssoftware auf nicht gekennzeichnete Übernahme fremden geistigen Eigentums überprüft werden kann.“

Ludwigsburg, den 10. September 2015

_____

Denis Mönikheim