

Herrn  
Björn Bromberger  
über  
CDUplus-Fraktion  
Friedrich-Engels-Ring 53  
17033 Neubrandenburg

18 .09.2025

**ANF/VIII/0096**  
**Ausbildungssituation der kommunalen Unternehmen**

Sehr geehrter Ratsherr Bromberger,

ich bedanke mich für Ihre Anfrage vom 27.08.2025 zu o. g. Sachverhalt.

Wir haben von den kommunalen Unternehmen die entsprechenden Zuarbeiten erhalten. Diese stellen wir Ihnen in der Anlage zur Verfügung. Für die Unternehmen FNT, DIZ, FLB und ZELT besteht Fehlmeldung.

Die Zuarbeit der NEUWOGES werden wir nachreichen, sobald diese bei uns eingegangen ist.

Mit freundlichen Grüßen



Nico Klose  
Oberbürgermeister

**Anlage**

## Beantwortung der ANF/VIII/0096 durch die neu.sw (hier: im Konzern)

### 1. Wie viele Ausbildungsplätze wurden in den letzten fünf Jahren jährlich bei den kommunalen Unternehmen angeboten bzw. besetzt und wie viele Auszubildende wurden in den Jahren übernommen? (Bitte nach Unternehmen und Ausbildungsberufen aufschlüsseln.)

Ausbildungsstart bei neu.sw ist jährlich zum September. In der nachfolgenden Tabelle sind die Einstellungs- und Abbruchzahlen von Auszubildenden aufgeführt.

Jahr	2021	2022	2023	2024	2025
Auszubildende	7	8	14	13	5
Duale Studenten Abbruch	1 -	1 -	4 1 (krankheitsbedingt (Ausbildung Infor- mationselektro- niker)	1	2

Folgende Berufe werden bei neu.sw ausgebildet:

- Anlagenmechaniker (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Elektroniker für Betriebstechnik (m/w/d)
- Fachkraft für Abwassertechnik/Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung (m/w/d)
- Fachinformatiker für Systemintegration (m/w/d)
- Industriekaufmann (m/w/d)
- Fachkraft im Fahrbetrieb (m/w/d)
- Kfz-Mechatroniker (m/w/d)
- Fachangestellte für Bäderbetriebe (m/w/d).

### 2. Wie viele Ausbildungen wurden in den letzten fünf Jahren abgebrochen und welche Gründe wurden angegeben? (Bitte nach Unternehmen und Ausbildungsberufen aufschlüsseln.)

siehe Tabelle unter 1.

### 3. Wie hoch ist derzeit die Anzahl der Auszubildenden insgesamt?

Mit Stand per 31.08.2025 werden 35 Auszubildende bei neu.sw beschäftigt.

### 4. Gibt es konkrete Planungen, die Zahl der Ausbildungsplätze zu reduzieren? Wenn ja:

Grundsätzlich erfolgt die Ausbildung bzw. das Duale Studium bei neu.sw nach Bedarf, ggf. bei überdurchschnittlichen Bewerbungen auch darüber hinaus.

### 5. Welche Unternehmen sind davon betroffen?

./.

**6. In welchem Umfang und in welchen Bereichen sind Kürzungen vorgesehen?**

./.

**7. Welche Gründe werden für die geplanten Reduzierungen genannt?**

./.

**8. Welche Auswirkungen werden durch die Reduzierung auf den Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren erwartet?**

./.

**9. Gibt es Überlegungen, stattdessen alternative Ausbildungsformen (z. B. Duales Studium, Umschulungen) zu fördern?**

Duales Studium und die Unterstützung bei Umschulungen werden bereits neben der Ausbildung angeboten, Änderungen sind nicht angedacht.

**10. Welche Maßnahmen ergreifen die kommunalen Unternehmen derzeit, um ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb, z. B. durch gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten wie Fachwirt oder ein anschließendes Studium, etc, zu steigern?**

Die Auszeichnung zum TOP-Ausbildungsbetrieb zum 13. Mal in Folge spricht für die Attraktivität der Ausbildung bei neu.sw. Unter anderem sind die nachfolgend aufgeführten Angebote und Maßnahmen hierfür herangezogen worden:

- Möglichkeit des Dualen Studiums in den Studiengängen Wirtschaftsinformatik und Elektrotechnik für Abiturienten als attraktives Angebot höher qualifizierter Jugendlicher
- weiterführende Förderung für Leistungsträger nach bestandener Abschlussprüfung, bspw. Angebot eines Dualen Studiums (BWL oder Wirtschaftsfachwirt der IHK) im kfm. Bereich; Meisterlehrgänge oder berufsbegleitendes Studium im gewerblichen Bereich
- verkürzte Ausbildungszeit für besonders leistungsstarke Auszubildende oder Auszubildende mit entsprechenden Voraussetzungen (Vorerfahrungen, [Fach]Abitur, bereits vorhandene Ausbildung, Auszubildende höheren Alters)
- gezielte Schulungen und Fortbildungen für Auszubildende, deren Übernahme im Fachbereich bereits vor Ausbildungsende feststeht, insbes. im gewerblichen Bereich (Elektroniker/-innen, Mechatroniker/-innen, Anlagenmechaniker/-innen)

Darüber hinaus werden nachfolgende Leistungen/Anreize angeboten:

- vermögenswirksame Leistungen
- Zahlung eines Lernmittelzuschusses
- Gewährung von einem Tag Sonderurlaub zur Vorbereitung auf die Zwischenprüfung/Abschlussprüfung Teil 1
- Gewährung von fünf Tagen Sonderurlaub zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung
- Übernahme der Fahrt- und Unterbringungskosten bei

- auswärtigem Berufsschulunterricht
- Übernahme der Fahrtkosten bei Berufsschulunterricht innerorts
- Übernahme der Fahrtkosten zu überbetrieblichen Ausbildungsträgern
- kostenlose Bereitstellung von betrieblichen Laptops, Arbeitsschutzkleidung und Werkzeugen
- Übernahme von Prüfungsgebühren für zusätzliche Zertifikate, z. B. für Cisco- oder Sprachzertifikate
- Vergütung der Mitarbeit beim Vier-Tore-Fest und in der Eislaufhalle sowie bei der Mitarbeit bei Promotion-Aktionen
- regelmäßige Fotoshootings mit den Azubis für die Ausbildungsbroschüre, Facebook, Instagram usw. inkl. privater Nutzungsrechte für die entstandenen Fotos
- Übernahme der Startgebühr für Sportevents, wie den Tollenseseelauf oder die Mecklenburger Seenrunde
- Beteiligung an den Kosten einer Azubi-Weihnachtsfeier und halbjährliche Azubi-Treffen
- Durchführung einer Lehrjahreseröffnungsfeier
- Teilnahme am neu.sw Gesundheitstag
- Zahlung einer Prämie für besondere Leistungen z. B. für jahrgangsbeste Auszubildende
- Zahlung einer Prämie für bestandene Abschlussprüfungen
- 30 Urlaubstage

Ungeachtet dessen konnten auch in diesem Ausbildungsjahr erneut alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

**11. Werden Auszubildende in der Ersten Hilfe qualifiziert und als betriebliche Ersthelfer integriert? Wie regelmäßig nehmen sie an Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen teil?**

Ja, entsprechende Schulungen und Unterweisungen – an denen die Teilnahme der Auszubildenden obligatorisch ist – erfolgen turnusmäßig.

**12. Wie werden potenzielle Bewerbende auf Ausbildungsplätze aufmerksam gemacht?**

Die Kommunikation verfügbarer Ausbildungsplätze und der Bewerbungsaufwurf erfolgt bei neu.sw über:

- Ausbildungsmessen,
- Ausbildungsplattformen,
- Intranet- und Internetseiten von neu.sw,
- Eigenwerbung durch die Beschäftigten, verschiedene Social-Media-Kanäle,
- Buswerbung,
- Jobcenter,
- Praktika.

**13. Gibt es Kooperationen mit lokalen Schulen oder der Agentur für Arbeit zur Nachwuchsgewinnung?**

Zur Nachwuchsgewinnung werden bei neu.sw nachfolgende Maßnahmen und Kooperationen umgesetzt:

- Ausbildungsbotschafter bei der IHK (seit 2017) > Initiative der

IHK zur Berufsorientierung für allgemeinbildende Schulen im Landkreis MSE

- Förderung zahlreicher städtischer Projekte zur Berufsorientierung, bspw. School Factory
- Teilnahme am „Girl's Day“ (seit mehr als 18 Jahren)
- Durchführung von Schülerpraktika (2023 41 Praktikanten, davon wurde einigen im Ausbildungsjahr 2023 eine Ausbildungszusage erteilt)
- regelmäßige Betriebsbesichtigungen mit Schulklassen, Projekttag, Tage der offenen Tür, Vorträge zu Ausbildung, Praktikum und Duales Studium

Diese Maßnahmen erfolgen u. a. in Kooperation mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, dem Institut Talententwicklung und/ oder anderen Unternehmen der Stadt.

- regelmäßige Teilnahme an allen regionalen Ausbildungsmessen (bspw. KarriereWelten)

**14.** Wie bewerten die Verwaltung und die kommunalen Unternehmen die Ausbildungsleistung der kommunalen Unternehmen im Kontext ihrer Vorbildfunktion für die regionale Wirtschaft?

neu.sw bewertet seine Ausbildungsleistung im Kontext seiner Vorbildfunktion für die regionale Wirtschaft mit „sehr gut“.

## Beantwortung der ANF/VIII/0096 durch die TOG

Für die Fragen 1 bis 3:

Jahr / Abgaben	angebotene Plätze/a (nach Berufen)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende (alle Lehrjahre) – Frage 3	Übernahme von Auslernenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.-jahr	Angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025	0 Veranstaltungst.	0 Veranstaltungst.	3	0	0		
2024	3 Veranstaltungst.	3 Veranstaltungst. 0 Bühnenplastiker	5	1 Veranstaltungst. 1 Bühnenplastiker	0		
2023	0 Veranstaltungst. 0 Bühnenplastiker	0 Veranstaltungst. 0 Bühnenplastiker	2	0	0		
2022	0 Veranstaltungst. 0 Bühnenplastiker	0 Veranstaltungst. 0 Bühnenplastiker	2	0	0		
2021	1 Veranstaltungst. 1 Bühnenplastiker	1 Veranstaltungst. 1 Bühnenplastiker	2	0	0		

- 4.) Nein
- 5.) –
- 6.) Ein denkbare Modell, bei geeigneten Bewerbern. Wir haben bereits andere Ausbildungsformen wie z. B. ein Volontariat in der Requisite gehabt.
- 7.) Die TOG unterstützt Mitarbeitende, die den Wunsch haben sich im Rahmen Ihres Berufes weiterzubilden (z. B. Bühnenmeister, Beleuchtungsmeister auch bei notwendigen Qualifikationen innerhalb des Stellenplans).
- 8.) In der Ausbildungszeit ist es wichtig, sich auf die Ausbildung zu konzentrieren. Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen finden regelmäßig statt.
- 9.) Vor Allem durch öffentliche Stellenausschreibungen, aber auch Teilnahme der TOG an entsprechenden Informationsveranstaltungen
- 10.) Kooperationen, Zusammenarbeit im Theaterpädagogischen Bereich mit Schulen
- 11.) Für uns ist die Maßgabe der Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Ausbildungsberufes, Ausbilder integrieren die Auszubildenden in die praktischen Arbeiten des Theaterablaufes, unterstützen und vermitteln Fachwissen. Vorbildfunktion für die regionale Wirtschaft ist positiv, aber nicht das Hauptaugenmerk der Ausbildungsleistung bei der TOG.

## Veranstaltungszentrum Neubrandenburg GmbH

Fragen 1. bis 3. (das Jahr bezieht sich bei Angaben zum Angebot und dessen Besetzung auf den jeweiligen Beginn des neuen Ausbildungsjahres):

Jahr / Abgaben	angebotene Plätze/a (nach Berufen)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende (alle Lehrjahre) – Frage 3	Übernahme von Auslernenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.-jahr	Angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025	1 FfVT*	1	3		-	-	
2024	1 FfVT*	1	3				
2023	1 Veranstaltungskauffrau	1	3				
2022	1 FfVT*	1	3	1 FfVT			
2021	1 FfVT*	1	3	1 FfVT			

\*Fachkraft für Veranstaltungstechnik

**4. Gibt es konkrete Planungen, die Zahl der Ausbildungsplätze zu reduzieren?**

Nein

**5. Welche Auswirkungen werden durch die Reduzierung auf den Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren erwartet?**

k. A.

**6. Gibt es Überlegungen, stattdessen alternative Ausbildungsformen (z. B. duales Studium, Umschulungen) zu fördern?**

Wir ziehen in Erwägung, mittelfristig zusätzlich zu klassischen Ausbildungsberufen ein duales Studium im Bereich Marketing / Stadtmarketing anzubieten

**7. Welche Maßnahmen ergreifen die kommunalen Unternehmen derzeit, um ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb, z. B. durch gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten wie Fachwirt oder ein anschließendes Studium, etc, zu steigern?**

siehe Frage 6

**8. Werden Auszubildende in der Ersten Hilfe qualifiziert und als betriebliche Ersthelfer integriert? Wie regelmäßig nehmen sie an Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen teil?**

Unsere Auszubildenden nehmen an den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzschulungen teil

**9. Wie werden potenzielle Bewerbende auf Ausbildungsplätze aufmerksam gemacht?**

Schulpraktika, Führungen für Schulklassen/Schüler und Schülerinnen in unseren Häusern, Stellenausschreibung auf der Website, persönliche Kontakte, Messe (Karrierewelten), Monitorwerbung HKB, IHK Lehrstellenbörse

**10. Gibt es Kooperationen mit lokalen Schulen oder der Agentur für Arbeit zur Nachwuchsgewinnung?**

keine

**11. Wie bewerten die Verwaltung und die kommunalen Unternehmen die Ausbildungsleistung der kommunalen Unternehmen im Kontext ihrer Vorbildfunktion für die regionale Wirtschaft?**

Wir bieten kontinuierlich Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Berufsfeldern und sichern damit jungen Menschen in der Region qualifizierte Einstiegsmöglichkeiten ins Berufsleben. Dieser verlässliche Beitrag wirkt stabilisierend auf den regionalen Ausbildungsmarkt. Strukturierte Ausbildungspläne, enge Betreuung und Zusatzangebote, wie etwa Nachhilfe sichern verlässliche Abschlüsse der Auszubildenden. In unserer Rolle als öffentlicher Arbeitgeber stehen wir für Verlässlichkeit, faire Arbeitsbedingungen und transparente Strukturen. Damit können wir der regionalen Wirtschaft ein Beispiel geben, wie nachhaltige Ausbildungsstrategien gestaltet werden können. Wir zeigen, dass Ausbildung nicht nur Pflicht, sondern auch Investition in die Zukunftsfähigkeit ist. Mit unserer Arbeit machen wir deutlich, dass es sich lohnt, junge Menschen auszubilden und langfristig zu binden.

# ANF/VIII/0096 von RH Bromberger

## Beantwortung der Fragen

1. Wie viele Ausbildungsplätze wurden in den letzten fünf Jahren jährlich bei den kommunalen Unternehmen angeboten bzw. besetzt und wie viele Auszubildende wurden in den Jahren übernommen? (Bitte nach Unternehmen und Ausbildungsberufen aufschlüsseln.)
  - *s. Tabelle in der Anlage*
2. Wie viele Ausbildungen wurden in den letzten fünf Jahren abgebrochen und welche Gründe wurde angegeben? (Bitte nach Unternehmen und Ausbildungsberufen aufschlüsseln.)
  - *s. Tabelle in der Anlage*
3. Wie hoch ist derzeit die Anzahl der Auszubildenden insgesamt?
  - *s. Tabelle in der Anlage*
4. Gibt es konkrete Planungen, die Zahl der Ausbildungsplätze zu reduzieren? Wenn ja:
  - a. Welche Unternehmen sind davon betroffen?
  - b. In welchem Umfang und in welchen Bereichen sind Kürzungen vorgesehen?
  - c. Welche Gründe werden für die geplanten Reduzierungen genannt?
  - *Nein, die IKT-Ost AÖR möchte auch in den nächsten Jahren kontinuierlich ausbilden.*
  - *Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt weiterhin im Bereich der Informatik.*
  - *Zusätzlich wird bzw. soll in kaufmännischen Berufen – z. B. Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement, Kaufmann/-frau für Büromanagement – ausgebildet werden.*
5. Welche Auswirkungen werden durch die Reduzierung auf den Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren erwartet?
  - *Die IKT-Ost AÖR ist bestrebt, weiterhin durch Ausbildung eigene Fachkräfte in allen unternehmensrelevanten Bereichen zu entwickeln, um diese nach erfolgreicher Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.*
6. Gibt es Überlegungen, stattdessen alternative Ausbildungsformen (z. B. duales Studium, Umschulungen) zu fördern?
  - *Ja, die IKT-Ost AÖR plant, zukünftig duale Studiengänge anzubieten. Es gibt bereits erste Kontaktaufnahmen mit entsprechenden Hochschulen – z. B. für Wirtschaftsinformatik.*
  - *Praktika im Rahmen von Umschulungen wurden ebenfalls durchgeführt. Ein Umschüler konnte sich nach seiner Ausbildung erfolgreich am Stellenbesetzungsverfahren einer Stelle durchsetzen.*
7. Welche Maßnahmen ergreifen die kommunalen Unternehmen derzeit, um ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb, z. B. durch gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten wie Fachwirt oder ein anschließendes Studium, etc, zu steigern?
  - *Die IKT-Ost AÖR unterstützt bereits einige Mitarbeitende bei der Durchführung eines berufs begleitenden Studiums.*
  - *Darüberhinaus finden jährlich Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende statt.*
8. Werden Auszubildende in der Ersten Hilfe qualifiziert und als betriebliche Ersthelfer integriert? Wie regelmäßig nehmen sie an Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen teil?
  - *Die Teilnahme an der Erste-Hilfe-Ausbildung und der Einsatz als betrieblicher Ersthelfer werden den Auszubildenden angeboten. Teilnahme und Einsatz sind für die Auszubildenden fakultativ.*
  - *Die Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen werden zu Beginn der Ausbildung durchgeführt und jährlich wiederholt.*

9. Wie werden potenzielle Bewerbende auf Ausbildungsplätze aufmerksam gemacht?
  - *Die IKT-Ost AÖR nimmt an verschiedenen Ausbildungsmessen (Vocatium, Karrierewelten) teil.*
  - *Die Stellenausschreibungen für die Ausbildungsplätze werden in verschiedenen Jobportalen platziert.*
  - *Personalmarketing wird über Social-Media-Plattformen gestreut.*
10. Gibt es Kooperationen mit lokalen Schulen oder der Agentur für Arbeit zur Nachwuchsgewinnung?
  - *Die IKT-Ost AÖR hat eine sehr gute Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit.*
  - *Schulbesuche wurden durchgeführt sowie an Girls-Days teilgenommen.*
11. Wie bewerten die Verwaltung und die kommunalen Unternehmen die Ausbildungsleistung der kommunalen Unternehmen im Kontext ihrer Vorbildfunktion für die regionale Wirtschaft?
  - *Die IKT-Ost AÖR besteht seit 6 Jahren und hat bereits 15 junge Menschen aus eigener Ausbildung übernommen.*
  - *Stand Juli 2025 macht dies ca. 10 % der Belegschaft aus.*
  - *Berufsausbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Fachkräftegewinnung der IKT-Ost AÖR.*

Im Auftrag

Stefan Arens

Bereich Personal / Organisation / Zentrale Dienste

Bereichsleiter

## Anlage zu ANF/VIII/0096 von RH Bromberger – Beantwortung der Fragen

## Beantwortung der Fragen 1 bis 3 in tabellarischer Form:

Jahr	angebotene Plätze/a (nach Berufen*)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende** (alle Lehrjahre)	Übernahme von Ausler- nenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.-jahr	Angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025	- 2 Fachinformatiker für Anwendungsentwick- lung - 1 Fachinformatiker für Systemintegration - 1 Kaufmann für Digita- lisierungsmanagement	- 2 Fachinformatiker für Anwendungsentwick- lung - 1 Fachinformatiker für Systemintegration - 1 Kaufmann für Digita- lisierungsmanagement	7	- 4 Fachinformatiker für Systemintegration			1 Azubi nicht übernom- men
2024	- keine	- keine	8	- 7 Fachinformatiker für Systemintegration			3 Azubis nicht übernom- men
2023	- 3 Fachinformatiker für Systemintegration	- 3 Fachinformatiker/in für Systemintegration	18	-			1 Prüfung in 07/2023 nicht bestanden
2022	- 6 Fachinformatiker für Systemintegration	- 6 Fachinformatiker für Systemintegration	16	- 3 Fachinformatiker für Systemintegration - 1 Fachinformatiker/in für Anwendungsent- wicklung	- 1 Abbruch 08/2022	- nicht die richtige Ausbil- dung, Fachrichtung anders vorgestellt	
2021	- 10 Fachinformatiker für Systemintegration	- 10 Fachinformatiker für Systemintegration	15***	-			4 Azubis aus 2019 und 1 Azubi aus 2020 in Ausbil- dung

\*Aus Gründen der Lesbarkeit wurde das generische Maskulinum verwendet.

\*\*Stichtag 01.09. wurde gewählt, womit übernommene/ausgeschiedene Auszubildende nicht berücksichtigt, aber neue Auszubildende im Lehrjahr berücksichtigt sind.

\*\*\*Gesamtbestand ergibt sich aus 4 Auszubildende aus 2019, 1 Auszubildende aus 2020 und 10 Auszubildende aus 2021.

## Beantwortung der ANF/VIII/0096 durch den EBIM

Jahr/ Abgaben	angebotene Plätze/a (nach Berufen)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende (alle Lehrjahre) – Frage 3	Übernahme von Auslernenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.- jahr	Angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025	1 x Immobilienkaufmann	1x Immobilienkaufmann	4 Azubis (3 Straßenwärter, 1 Immobilienkaufmann) + 2 Bauingenieurstudenten		-		Ausbildung Immobilienkaufmann 2025 - 2028
2024	2x Straßenwärter 2x Bauingenieurstudenten	1x Straßenwärter 2x Bauingenieurstudenten	3 Straßenwärter 2 Bauingenieurstudenten		-		Besetzung auf Grund von Nichteignung nur 1 Platz Ausbildung Straßenwärter 2024 - 2027, Studium Bauingenieur 9/2024 - 2/2028
2023	2 Straßenwärter	2x Straßenwärter	2 Straßenwärter	2 Friedhofsgärtner	-		Ausbildung Straßenwärter 2023 - 2026
2022			2 Friedhofsgärtner		-		
2021			2 Friedhofsgärtner		-		Ausbildung Friedhofsgärtner 2020 - 2023

- Frage 4: Nein, da das Ausbildungsplatzangebot sich nur am Bedarf orientiert und jährlich neu eruiert wird.
- Frage 5: Durch die Reduzierung des Fachkräfteangebots wird in den kommenden Jahren erwartet, dass offene Stellen schwerer oder langwieriger zu besetzen sind. Durch Ausbildung eigener Nachwuchskräfte könnte hier entgegengewirkt werden.
- Frage 6: Ja, hier: Duales Studium Bachelor of Engineering (Bauingenieurwesen).
- Frage 7: Personalgespräche mit individueller Betrachtung möglicher Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden.
- Frage 8: Qualifizierung zum Ersthelfer von Auszubildenden: Nein. Teilnahme an Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen: gem. den gesetzlichen Vorgaben.
- Frage 9: Ausbildungsmessen, Berufsorientierung an Schulen, diverse Medien (bspw.: Printmedien, social Media), Internetauftritt der Verwaltung.
- Frage 10: Berufsorientierung an Schulen, je nach Möglichkeiten der einzelnen Schulen, Kooperation mit der Agentur für Arbeit (BiZ) besteht.
- Frage 11: Die Ausbildungsleistung der kommunalen Unternehmen ist von besonderer Bedeutung, da sie eine Vorbildfunktion für die regionale Wirtschaft trägt. Wenn sie aktiv und erfolgreich ausbilden, zeigen sie anderen Betrieben/Unternehmen, wie wichtig Nachwuchs-förderung ist. Gleichzeitig sichern sie sich so eigene Fachkräfte für die Zukunft und tragen dazu bei, dass junge Menschen in der Region bleiben. Insgesamt stärkt dies das Vertrauen in die kommunale Wirtschaft und liefert auch kleineren Unternehmen ein gutes Beispiel.



Vier-Tore-Stadt Neubrandenburg - Postfach 11 02 55 - 17042 Neubrandenburg

Der Oberbürgermeister

Herrn  
Björn Bromberger  
über  
CDUplus-Fraktion  
Friedrich-Engels-Ring 53  
17033 Neubrandenburg

22.09.2025

**ANF/VIII/0096**  
**Ausbildungssituation der kommunalen Unternehmen; Teil 2**

Sehr geehrter Ratsherr Bromberger,

ich bedanke mich für Ihre Anfrage vom 27.08.2025 zu o. g. Sachverhalt.

Wir haben von der NEUWOGES eine entsprechende Zuarbeit erhalten. Diese reichen wir Ihnen nach.

Mit freundlichen Grüßen



Nico Klose  
Oberbürgermeister

**Anlage**

Jahr / Angaben <b>NEUWOGES</b>	angebotene Plätze/a (nach Berufen)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende (alle Lehrjahre) – Frage 3	Übernahme von Auslernenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.- jahr	Angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025	3 Immobilienkauf- leute	3	18	2	0		
	2 Kaufleute für Bü- romanagement	2		2	0		
	0 Fachinformatiker für Systemintegra- tion	0		0	0		
2024	4 Immobilienkauf- leute	4	17	5	0		
	2 Kaufleute für Bü- romanagement	2		2	0		
	0 Fachinformatiker für Systemintegra- tion	0		0	0		
2023	4 Immobilienkauf- leute	4	17	0	0		
	2 Kaufleute für Bü- romanagement	2		1	0		
	1 Fachinformatiker für Systemintegra- tion	1		1	0		
2022	3 Immobilienkauf- leute	3	14	5	1	nicht mehr er- schienen	Kündigung durch AG
	1 Kaufleute für Bü- romanagement	1		1	0		
	0 Fachinformatiker für Systemintegra- tion	0		0	0		
2021	3 Immobilienkauf- leute	3	16	3	0		
	2 Kaufleute für Bü- romanagement	2		2	0		

Jahr / Angaben <b>RSG</b>	angebotene Plätze/a (nach Berufen)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende (alle Lehrjahre) – Frage 3	Übernahme von Auslernenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.- jahr	angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025	1 Anlagenmechaniker HLS	1	11		0		
	1 Elektroanlagenmonteur	1		1	0		
	0 Maler/Lackierer	0		1	0		
2024	1 Gebäudereiniger	1	11				
	1 Elektroanlagenmonteur	1					
	1 Maler/Lackierer	1		1	1	nicht mehr zur Ausbildung erschienen	Kündigung durch AG
2023	2 Anlagenmechaniker HLS	2	11				
	1 Elektroanlagenmonteur	1			1	nicht mehr zur Ausbildung erschienen	Kündigung durch AG
	1 Maler/Lackierer	1					
2022	1 Anlagenmechaniker HLS	1	9		0		
	1 Elektroanlagenmonteur	1					
	2 Maler/Lackierer	2					
2021	1 Elektroanlagenmonteur	1	10		0		
	1 Maler/Lackierer	1					

Jahr / Angaben <b>PNG</b>	angebotene Plätze/a (nach Berufen)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende (alle Lehrjahre) - Frage 3	Übernahme von Auslernenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.- jahr	Angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025	6 Pflegefachkräfte	2	15	6	0		
2025	3 Kranken- und Al- tenpflegehelfer	7		0	0		
2024	6 Pflegefachkräfte	5	12	3	4	1 Wechsel Aus- bildungsbetrieb 3	Eigenkündigung  verhaltensbe- dingte Kündi- gungen in der Probezeit
2023	6 Pflegefachkräfte	6	14	2	2	1 1	Eigenkündigung verhaltensbe- dingte Kündi- gung in der Probezeit
2022	6 Pflegefachkräfte	4	12	2	4	2 Wechsel Aus- bildungsbetrieb 2	Eigenkündigung  verhaltensbe- dingte Kündi- gung
2021	6 Pflegefachkräfte	8	16 (15 Pflege- fachkräfte, 1 du- aler Student Pfl- gefachmann/ Pfliegewissen- schaftenma- nagement)	2	2	1 wegen Schwanger- schaft 1	Eigenkündigung  verhaltensbe- dingte Kündi- gung in der Probezeit

Jahr / Angaben <b>SJZ</b>	angebotene Plätze/a (nach Berufen)	Besetzung Plätze/a (nach Berufen)	Gesamtbestand Auszubildende (alle Lehrjahre) – Frage 3	Übernahme von Auslernenden Pers./a (nach Berufen)	Abbruch im Kal.- jahr	Angegebene Gründe (nach Berufen)	Anmerkungen
2025			1				
2024			1				
2023	1 Tierpfleger/in	1	1				
2022							
2021							

## Legende – Fragen:

Frage Nr.	
4	Gibt es konkrete Planungen, die Zahl der Ausbildungsplätze zu reduzieren? Wenn ja: a. Welche Unternehmen sind davon betroffen? b. In welchem Umfang und in welchen Bereichen sind Kürzungen vorgesehen? c. Welche Gründe werden für die geplanten Reduzierungen genannt?
5	Welche Auswirkungen werden durch die Reduzierung auf den Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren erwartet?
6	Gibt es Überlegungen, stattdessen alternative Ausbildungsformen (z. B. duales Studium, Umschulungen) zu fördern?
7	Welche Maßnahmen ergreifen die kommunalen Unternehmen derzeit, um ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb, z. B. durch gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten wie Fachwirt oder ein anschließendes Studium, etc, zu steigern?
8	Werden Auszubildende in der Ersten Hilfe qualifiziert und als betriebliche Ersthelfer integriert? Wie regelmäßig nehmen sie an Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen teil?
9	Wie werden potenzielle Bewerbende auf Ausbildungsplätze aufmerksam gemacht?
10	Gibt es Kooperationen mit lokalen Schulen oder der Agentur für Arbeit zur Nachwuchsgewinnung?
11	Wie bewerten die Verwaltung und die kommunalen Unternehmen die Ausbildungsleistung der kommunalen Unternehmen im Kontext ihrer Vorbildfunktion für die regionale Wirtschaft?

## Antworten

Frage Nr.	NWG	RSG	PNG	SJZ
4	Nein			
5	Es wird bedarfsgerecht ausgebildet (sh. Frage 4). Keine Auswirkungen.			
6	Nein	Nein	Auf Grund des gestiegenen Bedarfs an staatlich geprüften Kranken- und Altenpflegehelfern (1,5-jährige schulische Ausbildung) werden erstmalig ab 01.09.2025 betriebliche Ausbildungsplätze für dieses Berufsbild zur Verfügung gestellt. Im Einzelfall werden Plätze für das duale Studium Pflegewissenschaften- und Pflegemanagement angeboten.	Nein
7	Ausbildungsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen und innerbetriebliche kontinuierliche Weiterbildungsangebote. Aufstiegsfortbildungen werden nur nach tatsächlichem Bedarf angeboten und nicht im Zusammenhang mit einer höheren Ausbildungsattraktivität.			keine
8	Auszubildenden wird die Ausbildung zum Ersthelfer angeboten (freiwillig). Die Unterweisungen zum Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit etc. finden entsprechend den gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben statt.	Alle Auszubildenden werden als betrieblicher Ersthelfer ausgebildet. Die Auszubildenden nehmen regelmäßig (einmal jährlich) an Sicherheits- und Arbeitsschutzschulungen teil.		Die Unterweisungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit etc. finden entsprechend den gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben statt.
9	Ausbildungsmessen, Schulbesuche, Ausbildungsbotschafter IHK, Social Media, Printmedien, Homepage, diverse Ausbildungsportale anderer Anbieter, Praktikum im UN für Schüler	Ausbildungsmessen, Schulbesuche, Ausbildungsbotschafter IHK, Social Media, Printmedien, Homepage, diverse Ausbildungsportale anderer Anbieter, Praktikum im UN für Schüler, Karriere-monitore in Beruflichen Schulen, spezialisierte Agenturen zur Akquise von Auszubildenden aus dem Ausland		keine

10	Ja, Teilnahme an Berufsinformationstagen, Angebot von Betriebsbesichtigungen und Schülerpraktika.	Ja, Teilnahme an Berufsinformationstagen, Angebot von Betriebsbesichtigungen und Schülerpraktika, Kooperationsvereinbarungen zur strukturierten Begleitung von Schülern während der Berufsorientierung.	Nein
11	Sehr gut.		