

## Zwischen Lehre und Leere: Ausbildung in Berlin

Analyse der Onboarding- und Ausbildungsmaßnahmen des Landes Berlin von 2019 bis 2022

*In der Zeit zwischen Januar und Mai 2023 hat die **Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung des Landes Berlin** Daten aus 19 Dienststellen zu 478 Ausschreibungen und mehr als 11.600 zu besetzenden Stellen in knapp 60 verschiedenen Ausbildungen, Studien oder Vorbereitungsdiensten aus den Jahren 2019 bis 2022 zusammengetragen. Zur Vereinfachung der Lesbarkeit erfasst das Wort Ausbildung im Folgenden alle Arten der Berufsqualifizierung.*

Das Land Berlin scheint das Rennen um die besten Köpfe auf dem Bewerbendenmarkt zu verlieren. Aufgrund des auch auf politischer Ebene erkannten Problems möchte die Koalition aus SPD und CDU „ins Personal [mit] [...] einer Ausbildungsoffensive [investieren] - auch, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken“.<sup>1</sup>

Aber wie steht es eigentlich aktuell um den Fachkräftemangel im Land Berlin und gibt es genug Bewerbende für eine Ausbildungsoffensive? Das Anwerben von potentiellen Nachwuchskräften auf TikTok oder im [Karrierebus](#), führt zwar zu einem leichten Plus an absoluten Bewerbungen, die Bewerbungen pro Stelle sowie die prozentuale Stellenbesetzung sinken aber. Blieb 2019 nur eine von 33 Stellen zum Ausbildungsbeginn leer, war es im letzten Jahr schon jede zehnte Stelle.

Das Problem scheint nicht nur an den schwachen Bewerbungszahlen zu liegen, es ist zum Teil auch hausgemacht. Die Dienststellen im Land Berlin brauchen deutlich zu lang für die Bewerbungsverfahren. Über 4 Monate mussten Bewerbende im maximalen Durchschnitt im Jahr 2022 auf eine Einstellungsusage warten.

Mehr als jeder achten Person wurde die Wartezeit zu lang und die Bewerbung wurde noch im laufenden Verfahren zurückgezogen. Aber selbst wenn das Land Berlin Monate nach Bewerbungseingang kommunizierte, einstellen zu wollen, heißt das noch nicht, dass der- oder diejenige noch bereit ist die Ausbildung zu beginnen. Nicht wenige Dienststellen hätten allein aus den Bewerbenden, die noch nach der kommunizierten Einstellungsusage ihre Bewerbung zurückgezogen haben, einen zusätzlichen Jahrgang oder zumindest große Teile davon füllen können.

Bei der Berliner Feuerwehr mussten Ausbildungswillige sogar durchschnittlich 8 Monate auf eine Einstellungsusage und damit noch einmal doppelt so lang wie durchschnittlich in den anderen Dienststellen warten. Auch das könnte einer der Gründe sein, dass jeder vierte Ausbildungsplatz im letzten Jahr in den zahlenmäßig größten Einstiegswegen 112 Classic und 112 Medic leer blieb. Knapp 100 Personen fehlten hier schon bevor am ersten Tag des Praktikums reale Erfahrungen mit dem Beruf gesammelt werden konnten.

Insbesondere den zahlenmäßig größten Ausbildungsbehörden mangelt es aber auch schlicht an Bewerbenden. Die Berliner Finanzämter, die Polizei Berlin und die Berliner Feuerwehr müssen ihre Stellen für Anwärterinnen und Anwärter, vor allem in den dualen Studiengängen, mit zum Teil weit

---

<sup>1</sup> „Das Beste für Berlin“ - Koalitionsvertrag CDU und SPD Berlin; S. 8.

# Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

*für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten  
des Landes Berlin*



unter 4 Bewerbungen pro Stelle besetzen. Wenn man andere duale Studiengänge im Land Berlin betrachtet, kommen dort durchschnittlich über 30 Bewerbungen auf einen Studienplatz, in der Spitze sogar 476 Bewerbungen.

Nicht nur die Besetzung von Ausbildungsplätzen stellt ein Problem dar. Auch die Quote an Nachwuchskräften, welche eine Ausbildung abbrechen oder leistungsbedingt nicht schaffen, ist besorgniserregend hoch. Knapp jede fünfte Person, die sich für eine Ausbildung im Land Berlin entscheidet und in den Dienststellen dringend benötigt wird, bricht die Ausbildung freiwillig ab oder wird entlassen.

Besonders sticht hierbei das Studium zur/zum „Finanzwirt/in“ und die Ausbildung zur/zum „Polizeimeister/in“ hervor. Die Finanzämter verlieren knapp 40 % ihrer Nachwuchskräfte in den 3 Jahren Studium. Bei der Polizei treten Verluste von knapp 30 % innerhalb der 2,5-Jährigen Ausbildung auf. Hier kommt noch einmal ein deutliches Defizit bei der Besetzung der Ausbildungsstellen zum Ausbildungsbeginn hinzu, so dass auch bei der Polizei bis zu 40 % der dringend benötigten Nachwuchskräfte halbjährlich fehlen.

Der Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren voraussichtlich nicht entspannen. Die Dienststellen des Landes Berlin müssen den angespannten Bewerbendenmarkt als einen Fakt akzeptieren, an dem sie nichts verändern können. Als Stellschraube bleiben also nur Faktoren, die für potentielle Bewerbende entscheidend sind. Wer kann es unseren derzeitigen Bewerbenden verübeln, dass sie lieber das Ausbildungsangebot eines Unternehmens annehmen, das bereits 14-Tage nach Bewerbungseingang einen Ausbildungsvertrag vorlegen kann, moderne Ausbildungsmittel zur Verfügung stellt und zudem mit flachen Hierarchien, einer attraktiven Bezahlung, einer ausgewogenen Work-Life-Balance und der flächendeckenden Möglichkeit zum mobilen Arbeiten punkten kann. Gute Übernahmemöglichkeiten gibt es derzeit fast überall.

Das Land Berlin muss sich also bewegen, schließlich wird der Personalbedarf durch die hohen Verrentungs- und Pensionierungszahlen der nächsten Jahre stetig steigen. Bis 2031 werden rund 30 % der Beschäftigten den Berliner Landesdienst altersbedingt verlassen. Einzelne Dienststellen werden bis dahin sogar mehr als die Hälfte ihres Personals ersetzen müssen. Hinzu kommt die Herausforderung des stetig wachsenden Stellenleerstandes. Möchte das Land Berlin die Personalsituation in Zukunft nicht noch weiter verschärfen, müssen jetzt dringend Veränderungen erfolgen.

**Eine ausführliche Fassung mit mehr Zahlen, Daten, Fakten sowie Lösungsansätzen finden Sie unter: <https://www.berlin.de/hjav/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung.1356381.php>**