

BERICHT ÜBER ENGPASSBERUFE IN DER BERLINER VERWALTUNG



Auswertung und
Prognosen zur
Personalgewinnung
bis zum Jahr 2027

BERICHT ÜBER ENGPASSBERUFE IN DER BERLINER VERWALTUNG

Auswertung und Prognosen zur
Personalgewinnung bis zum Jahr 2027



INHALT

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	6	Medizinisches Fachpersonal	41
TABELLENVERZEICHNIS.....	7	Gesundheitsaufseher/-innen.....	42
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	7	Lebensmittelkontrolleur/-innen	43
EINLEITUNG	8	Qualitative Aspekte der Personalgewinnung.....	44
BEGRIFFSBESTIMMUNG	9	Gesamtübersicht der Rekrutierungsherausforderungen nach Berufsgruppen	46
Definition „Fachkraft“	9	FAZIT UND AUSBLICK.....	48
Definition „Fachkräftemangel“ bzw. „Fachkräfteengpass“	9	BIBLIOGRAFIE	52
Definition „Fachkräftelücke“	9	ANHANG	54
EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE FACHKRÄFTESICHERUNG	10	Anhang 1: Übersicht Engpassindikatoren der BA.....	54
ARBEITSMARKTENTWICKLUNG	12	Anhang 2: Tabellarische Übersicht der Engpassberufe	55
Personalfluktuationsrate	14	Anhang 2.1: Bundesweite Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Fachkräfte	55
Natürliche Fluktuation	15	Anhang 2.2: Bundesweite Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Spezialistinnen/Spezialisten.....	57
Organisationsexterne Fluktuation (ungewollte Fluktuation).....	15	Anhang 2.3: Bundesweite Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Expertinnen/Experten.....	59
Organisationsinterne Fluktuation	15	Anhang 2.4: Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Fachkräfte Berlin/Brandenburg.....	60
Fluktuationsrate in Deutschland	15	Anhang 2.5: Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Spezialistinnen/Spezialisten Berlin/Brandenburg	61
Arbeitgeberattraktivität	16	Anhang 2.6: Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Expertinnen/Experten Berlin/Brandenburg	61
RAHMENBEDINGUNGEN IM LAND BERLIN	17	Anhang 2.7: Anforderungsniveau eines Berufes.....	62
Entwicklung der Beschäftigungsstruktur.....	17		
Personalfluktuationsrate	18		
Arbeitgeberattraktivität im Land Berlin.....	20		
ENGPASSANALYSE	21		
Methodik und Abfragesystematik.....	21		
Metadaten	21		
Sonderauswertung der Fachberufsgruppen	22		
Gesamtübersicht	23		
Lehrkräfte	25		
Allgemeiner Verwaltungsdienst.....	26		
Polizeivollzugsdienst	27		
Erzieher/-innen	28		
Sozialarbeiter/-innen	29		
Allgemeiner Justizdienst.....	30		
Feuerwehrtechnischer Dienst.....	31		
Ingenieurinnen/Ingenieure	32		
Justizvollzugsdienst	33		
Rechtspfleger/-innen.....	34		
IKT-Fachkräfte	35		
Betreuer/-innen an Schulen	36		
Pädagogische Unterrichtshilfen	37		
Ärztinnen/Ärzte	38		
Justizhauptwachtmeister/-innen	39		
Psychologinnen/Psychologen	40		

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 Bevölkerungsentwicklung in Deutschland 1960 – 2020.....	10
Abbildung 2 Top-5-Engpassberufe nach Anforderungsniveau lt. KOFA, 2021.....	14
Abbildung 3 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin seit 2003 nach Altersgruppen und Durchschnittsalter	17
Abbildung 4 Unbefristete Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, die das 64. Lebensjahr erreichen	18
Abbildung 5 Altersbedingte Ausscheidensprognose im Vergleich der Jahre 2022 – 2036	19
Abbildung 6 Schematische Darstellung der Austrittsgründe.....	19
Abbildung 7 Info-Box Lehrkräfte.....	25
Abbildung 8 Info-Box Allgemeiner Verwaltungsdienst.....	26
Abbildung 9 Info-Box Polizeivollzugsdienst	27
Abbildung 10 Info-Box Erzieher/-innen	28
Abbildung 11 Info-Box Sozialarbeiter/-innen	29
Abbildung 12 Info-Box Allgemeiner Justizdienst	30
Abbildung 13 Info-Box Feuerwehrtechnischer Dienst.....	31
Abbildung 14 Info-Box Ingenieurinnen/Ingenieure.....	32
Abbildung 15 Info-Box Justizvollzugsdienst.....	33
Abbildung 16 Info-Box Rechtspfleger/-innen.....	34
Abbildung 17 Info-Box IKT-Fachkräfte	35
Abbildung 18 Info-Box Betreuer/-innen an Schulen.....	36
Abbildung 19 Info-Box Pädagogische Unterrichtshilfen	37
Abbildung 20 Info-Box Ärztinnen/Ärzte.....	38
Abbildung 21 Info-Box Justizhauptwachmeister/-innen.....	39
Abbildung 22 Info-Box Psychologinnen/Psychologen	40
Abbildung 23 Info-Box Medizinisches Fachpersonal.....	41
Abbildung 24 Info-Box Gesundheitsaufseher/-innen.....	42
Abbildung 25 Info-Box Lebensmittelkontrolleur/-innen	43
Abbildung 26 Berufsgruppen-Cluster nach quantitativer und qualitativer Betrachtung.....	46

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1 Bevölkerungsentwicklung bis 2040 (eigene Darstellung).....	11
Tabelle 2 Regionale Entwicklung der Arbeitsplätze bis 2035 (eigene Darstellung)	11
Tabelle 3 Übersicht der verschiedenen Anforderungsniveaus nach der „Klassifikation der Berufe 2010“	12
Tabelle 4 Fluktuationsrate 2021 im Branchenvergleich (Auszug).....	15
Tabelle 5 Ein- und Austritte im unmittelbaren Landesdienst Berlin seit 2015	18
Tabelle 6 Ausscheidensprognose bis 31.12.2031 nach ADT-Hauptgruppen.....	21
Tabelle 7 Landesweit erhobene Ausscheidenszahlen nach Fachberufsgruppen (Stand November 2021)	23
Tabelle 8 Anteil der Mehrfachausschreibungen nach Berufsgruppen (2020).....	44
Tabelle 9 Indikatoren-Set der Bundesagentur für Arbeit.....	54

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ADT	Amts-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BMT-G	Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe
EGovG Bln	Gesetz zur Förderung des E-Government
EPR	Engpassrelation
FKL	Fachkräftelücke
HV	Hauptverwaltung
HWO	Gesetz zur Ordnung des Handwerks
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KldB 2010	Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
PPAP	Personalpolitisches Aktionsprogramm
PWC	PricewaterhouseCoopers GmbH
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
VZÄ	Vollzeitäquivalent

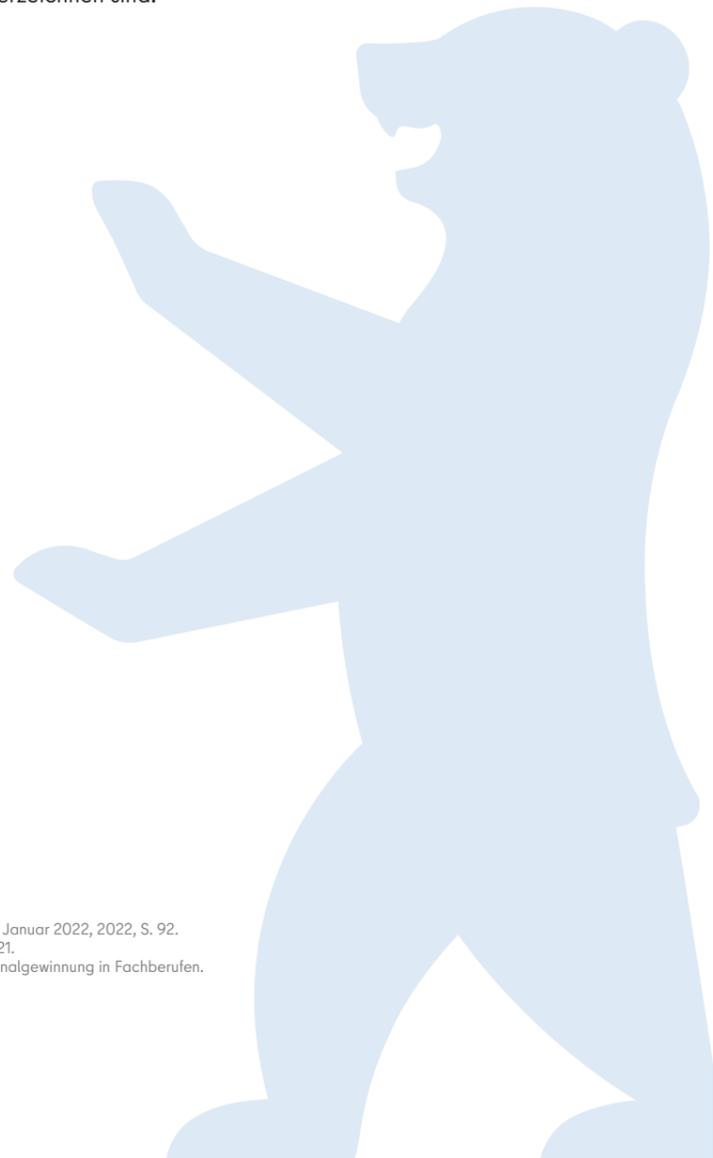
EINLEITUNG

Dem deutschen Arbeitsmarkt werden bis 2030 aufgrund des demografischen Wandels rund 3,5 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen, als Anfang der 2020er Jahre. Eine Studie aus dem Jahr 2018 der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH (PWC) macht dabei deutlich, dass der Fachkräftemangel vorrangig den öffentlichen Sektor betreffen wird, auch weil dieser nicht wie Wirtschaftsunternehmen auf Rationalisierungseffekte bauen kann. 816.000 unbesetzte Stellen prognostiziert PWC bis 2030 im öffentlichen Dienst in Deutschland.¹ Diese Prognose trifft auch die Berliner Verwaltung. Viele Stellen sind derzeit unbesetzt, Stellen müssen z.T. mehrfach ausgeschrieben werden. Verstärkt wird die Entwicklung durch die langanhaltende Phase des Personalabbaus im Land Berlin. In den vergangenen Jahren unterlag die Personalpolitik stark den Vorgaben und Zielen der Haushaltskonsolidierung und des damit verbundenen Stellen- und Personalabbaus. 2014 erreichte das Land Berlin seinen niedrigsten Beschäftigungsstand. Mit 104.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) hat sich die Zahl der Beschäftigten seit 1991 nahezu halbiert. Dies zeigt sich auch deutlich in der Zusammensetzung der Personalstruktur, insbesondere der Altersstruktur.

Die Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre und älter ist weit überdurchschnittlich vertreten. Vor diesem Hintergrund wird das Land Berlin allein auf Grund der Altersfluktuation in den kommenden Jahren jährlich zwischen drei und knapp fünf Tausend Beschäftigte nachbesetzen müssen.² Darüber hinaus steigt seit 2015 auch die Anzahl der Austritte aufgrund von vorzeitigem Altersaustritt, Kündigung, Entlassung und Aufhebung merklich an.³ Die dargestellte Situation verdeutlicht das Ausmaß der Herausforderungen, vor denen die Behörden des Landes Berlin durch die große Zahl an altersbedingt freiwerdenden sowie die neu aufzubauenden Stellen in den kommenden Jahren stehen werden. Flächendeckend werden die Behörden in unterschiedlichem Maß Personal in großer und lange nicht mehr gekannter Zahl gewinnen und einstellen müssen. Trotz dieser Herausforderungen ist es dem Land Berlin rückblickend gelungen, in den letzten acht Jahren die Zahl der Beschäftigten kontinuierlich zu erhöhen. Zu Beginn des Jahres 2022 waren 130.418 (121.269 VZÄ) Beschäftigte im Land Berlin tätig. Seit 2014 konnten somit jährlich rund 2.000 neue Beschäftigte für die Berliner Landesverwaltung gewonnen werden. Die Betrachtung der Engpassberufe im Jahr 2017⁴ hat bereits offengelegt, welche Berufsgruppen aufgrund überdurchschnittlicher Fluktuationsraten in Kombination mit einer erschwerten Personalgewinnung betroffen sind. Für diese sog. Engpassberufe wurden bereits zielgerichtete Rekrutierungsinstrumente entwickelt, um frühzeitig Nachwuchskräfte für das Land Berlin zu gewinnen. Das landesweite Stipendienmodell für ausgewählte Berufsgruppen oder die landesweiten dualen

Studiengänge für die Fachrichtungen „Öffentliche Verwaltung“, „Bauingenieurwesen“, „Verwaltungsinformatik“ und „Soziale Arbeit“ sind Beispiele der neuen Nachwuchsgewinnungsstrategie.

Um auch zukünftig eine kontinuierliche und eine an den Bedarfen der Dienststellen des unmittelbaren Berliner Landesdienstes konsequent ausgerichtete Personalstrategie sicherzustellen, ist es erforderlich, den Fachkräftebedarf im Land Berlin erneut zu erheben. Dadurch können valide Aussagen und Prognosen getroffen werden, ob sich die Situation in den bisher bekannten Engpassberufen verändert hat und ob neue Berufsgruppen als Engpassberufe eingestuft werden müssen. Nur so kann der akute und mittelfristige Handlungsbedarf zuverlässig erkannt und mit den erforderlichen Maßnahmen unterlegt werden. Nach einer kurzen Erläuterung der zentralen Begriffe wird im vorliegenden Bericht zunächst die demografische Entwicklung in Deutschland und in der Berliner Verwaltung berufsgruppenspezifisch analysiert. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Erhebung des Fachkräftebedarfs dargelegt und analysiert, in welchen Berufen die stärksten Fachkräfteengpässe im Land Berlin zu verzeichnen sind.



BEGRIFFSBESTIMMUNG

Für die nachfolgenden Betrachtungen sollen zunächst die Begriffe Fachkraft, Fachkräftemangel bzw. Fachkräfteengpass sowie Fachkräftelücke definiert und voneinander abgegrenzt werden. Grundsätzlich ist festzustellen, dass es keine allgemeingültige wissenschaftliche Definition der Begriffe in der aktuellen Debatte gibt.⁵ Auch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) weist in seinem Report zur Messung des Fachkräftemangels darauf hin, dass es „weder im öffentlichen noch im wissenschaftlichen Diskurs eine einheitliche Definition des Begriffs Fachkräftemangel“⁶ gibt. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist in ihrer aktuellen Fachkräfteengpassanalyse 2021 ebenfalls darauf hin, dass es „keine allumfassende Kennzahl zur Messung von Fachkräfteengpässen gibt. Vielmehr ist ein differenzierter Blick notwendig, um die Situation beurteilen zu können.“⁷ Für den vorliegenden Bericht wird auf die Begriffsdefinitionen der BA sowie des IW zurückgegriffen.

Definition „Fachkraft“

Im Sinne der BA und des IW wird als Fachkraft grundsätzlich „eine qualifizierte Arbeitskraft bezeichnet, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine abgeschlossene Fortbildung, ein abgeschlossenes Studium oder eine vergleichbare mehrjährige Qualifizierung vorweisen kann. Formal gering qualifizierte Arbeitskräfte – auch An- und Ungelernte oder Helfer genannt – werden nicht zu den Fachkräften gezählt.“⁸

Definition „Fachkräftemangel“ bzw. „Fachkräfteengpass“

Laut der BA ist in der Arbeitsmarktforschung von Fachkräftemangel die Rede, „wenn es im Verhältnis zur Arbeitsnachfrage (Stellenangebote) zu wenige passend qualifizierte Arbeitskräfte bzw. zu wenige den Anforderungen entsprechend qualifizierbare Arbeitskräfte gibt.“⁹ Das IW präzisiert die zuvor genannte Definition: „Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region kleiner ist als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber.“¹⁰ Die Ursachen für diese Besetzungsprobleme sind allerdings vielfältig. Sie können Ausdruck eines grundsätzlichen Mangels sein, sie können aber auch Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. Die BA nennt folgende weitere potenzielle Ursachen für Besetzungsprobleme, die bei der Identifizierung eines Fachkräftemangels berücksichtigt werden müssen¹¹:

- geringe Reichweite von Stellenangeboten
- räumliche Immobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- unattraktive Arbeitsbedingungen

Diese sog. „Rekrutierungsprobleme“ sind jedoch nicht zwingend ein Beleg für einen tatsächlich vorhandenen Fachkräftemangel. In der Arbeitsmarktforschung wird der Begriff Fachkräftemangel synonym mit dem Begriff Fachkräfteengpass verwendet. Die BA definiert verschiedene Engpassindikatoren, die bei gewissen Grenzwertüberschreitungen auf einen Fachkräftemangel bzw. Fachkräfteengpass hindeuten. Eine detaillierte Übersicht der aktuellen Engpassindikatoren sind der Anlage 1 zu entnehmen. Dieses sog. Set an Engpassindikatoren dient dazu, die aktuelle Situation einzuschätzen und etwaige Risiken zu identifizieren. Je mehr Indikatoren eine Engpasssituation anzeigen, desto wahrscheinlicher liegt ein tatsächlicher Fachkräfteengpass vor.¹²

Definition „Fachkräftelücke“

Der Begriff der Fachkräftelücke hat sich in den regelmäßig veröffentlichten Analysen und Studien des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) etabliert. Das KOFA ist ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Sie definiert den Begriff wie folgt: „Die Fachkräftelücke (FKL) ist die Anzahl der offenen Stellen, für die es in einer Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.“¹³

1 Vgl. Detemple, P./Höhn, A.: Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, 2018, S. 8.

2 Vgl. Statistikstelle Personal: Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Stand Januar 2022, 2022, S. 92.

3 Vgl. Statistikstelle Personal: Beschäftigten-Fluktuation und demografische Bilanzen, 2022, S. 21.

4 Vgl. Senatsverwaltung für Finanzen: Konzept zur verstärkten Einwerbung von Personal – Personalgewinnung in Fachberufen. Beschluss des Abgeordnetenhauses zum Haushaltsplan – Drucksache Nr. 17/2600 (II.A.21 b).

5 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung, Nürnberg, April 2020, S. 5.

6 Burstedde, A. u.a.: Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, 2020, S.5.

7 Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, 2022, S. 6.

8 Burstedde, A. u.a.: Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, 2020, S. 5.

9 Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, 2022, S. 6.

10 Burstedde, A. u.a.: Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, 2020, S. 6.

11 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung, Nürnberg, April 2020, S. 5.

12 Ebenda.

13 Hickmann, H./Malin, L.: Fachkräftereport März 2022 – Offene Stellen und Fachkräftelücke auf Rekordniveau, 2022, S. 2.

EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE FACHKRÄFTESICHERUNG

„Der demografische Wandel bedeutet neben den Fragen der Globalisierung wahrscheinlich die größte Veränderung unseres gesellschaftlichen Lebens, aber auch des persönlichen Lebens jedes Einzelnen in der ersten Hälfte des 21. Jahrhunderts.“
(Bundeskanzlerin a.D. Angela Merkel 2012)

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung europaweit, wird deutlich, dass die Bevölkerung in Europa bis ca. 2030 zunehmen wird, in den Folgejahren flacht die Entwicklungskurve leicht ab. Während sich in Deutschland die Einwohnerzahl bei leichter Steigerung bei ca. 83,6 Millionen darstellt, zeigen sich in unseren Nachbarländern unterschiedliche Entwicklungen. Frankreich und die Niederlande erwarten einen Bevölkerungszuwachs, Polen dagegen einen deutlichen Rückgang der Bevölkerung.¹⁴

Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland ist von 1960 bis heute stetig gestiegen. Bis zum Jahre 1970 lag dies primär am hohen Geburtenüberschuss. Aufgrund des allgemeinen gesellschaftlichen Wandels ist ab Mitte der 1970er Jahre ein Geburtenrückgang zu verzeichnen, so dass in den Folgejahren bis heute die Sterberate in Deutschland höher ist als die Geburtenrate.¹⁵

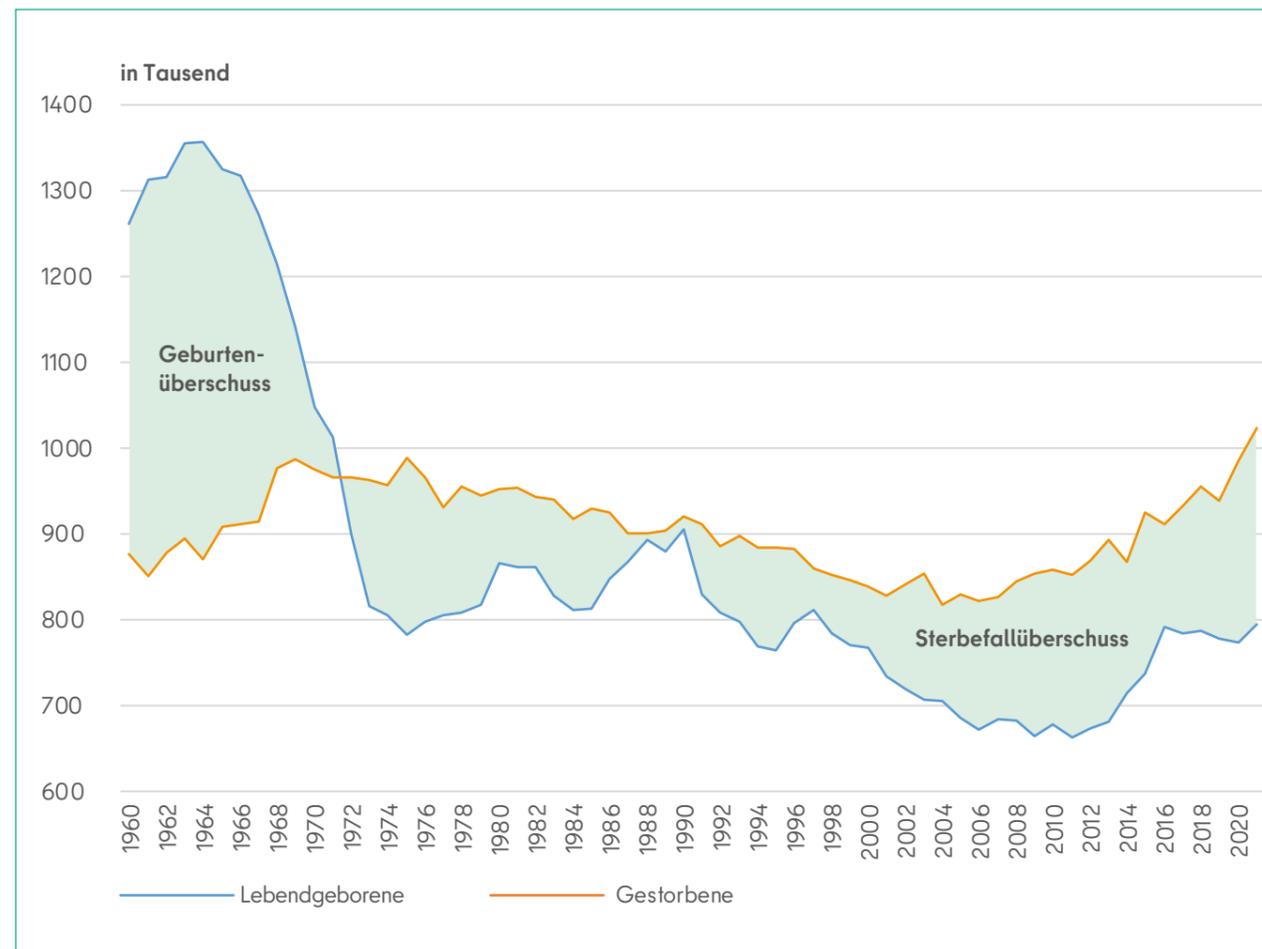


Abbildung 1 Bevölkerungsentwicklung in Deutschland 1960 - 2020 (Datenquelle: Statistisches Bundesamt)

14 Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_stp22/default/table?lang=d

15 Vgl. Ahmed, N./Eigelsbach, N.: Bevölkerungsentwicklung 2016. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel, 2016, S. 7.

Ergänzt wird die sog. natürliche Bilanz durch die Wanderungsbilanz, die sich als Differenz aus Zu- und Fortzügen ergibt. Wanderungssalden als Ergebnis von Zu- und Fortzügen unterliegen deutlich stärkeren Schwankungen (Arbeitskräfteanwerbung, Flüchtlingsströme durch Krieg, Gesetzesänderungen wie das Zuwanderungsgesetz etc.) als die natürlichen Salden.¹⁶ Der hohe Zuwanderungsüberschuss der letzten Jahre hat trotz sinkender Geburtenrate zu einem weiteren leichten Anstieg der Bevölkerungszahl in Deutschland beigetragen.

Innerhalb Deutschlands beeinflussen regionale Arbeits-, Bildungs- und Wohnungsmärkte die Wanderungsbewegungen und damit auch die regionale Verteilung der Bevölkerung. Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland - am Beispiel der drei Stadtstaaten und ausgewählter östlicher Bundesländer - zeigt auf, dass lediglich die Stadtstaaten Berlin und Hamburg einen Bevölkerungszuwachs verzeichnen werden, während die umliegenden (östlichen) Bundesländer mit einem Bevölkerungsrückgang rechnen müssen.¹⁷

Sowohl der demografische Wandel als auch die Digitalisierung werden den deutschen Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren grundlegend verändern.

Hinzu kommt: Die Auswirkungen werden regional sehr unterschiedlich ausfallen. So wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter aus demografischen Gründen insbesondere in Ostdeutschland stark zurückgehen, während sie in einigen süddeutschen Regionen relativ stabil bleiben oder weiter steigen wird.

Künftig werden in vielen Bundesländern Arbeitsplätze wegfallen, während einige Bundesländer insgesamt sogar ein Plus an Arbeitsplätzen verzeichnen dürften. Tabelle 2 stellt dar, wie sich der Anteil der Arbeitsplätze entwickelt, die in den ausgewählten Bundesländern voraussichtlich bis zum Jahr 2035 auf- oder abgebaut werden.¹⁸

Während Berlin und Hamburg Arbeitsplätze hinzugewinnen werden, verzeichnen die anderen (ausgewählten) Bundesländer einen Abbau von Arbeitsplätzen. Besonders deutlich zeigt sich der Verlust von Arbeitsplätzen in den Flächenländern Brandenburg und Sachsen-Anhalt.

Langfristig bestimmt weiterhin die Entwicklung der Bevölkerung und der Wirtschaftsstruktur das Arbeitsmarktgeschehen, auch wenn sich Deutschland aktuell aufgrund der Corona-Pandemie im Krisenmodus befindet.¹⁹

BUNDESLAND	2020	2040	STEIGT/ SINKT
Berlin	3,7 Mio	4 Mio	↑
Hamburg	1,9 Mio	2 Mio	↑
Bremen	685.000	673.000	↓
Brandenburg	2,5 Mio	2,4 Mio	↓
Mecklenburg-Vorpommern	1,6 Mio	1,5 Mio	↓
Sachsen-Anhalt	2,2 Mio	1,9 Mio	↓

Tabelle 1 Bevölkerungsentwicklung bis 2040 (eigene Darstellung)

BUNDESLAND	ENTSTEHEN	WEGFALLEN	MINUS/ PLUS
Berlin	215	86	+129
Hamburg	119	68	+51
Bremen	23	31	-8
Brandenburg	37	158	-121
Mecklenburg-Vorpommern	29	102	-73
Sachsen-Anhalt	12	171	-159

Tabelle 2 Regionale Entwicklung der Arbeitsplätze bis 2035 [in Tausend] (eigene Darstellung)

16 Vgl. Grünheid, E./Sulak, H.: Bevölkerungsentwicklung 2016. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel, 2016, S. 8.

17 Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022. URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=12421-0003&bypass=true&levelindex=1&levelid=1665389116028#abreadcrumb> [30.09.2022]

18 IAB-Forschungsbericht 2/2020. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0220.pdf> [30.09.2022]

19 IAB-Forschungsbericht 1/2021. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0121.pdf> [07.10.2022]

ARBEITSMARKTENTWICKLUNG

Die Fachkräftesituation ist stets im Kontext mit der allgemeinen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung zu bewerten. Trotz der demografischen Entwicklung zeigte sich der deutsche Arbeitsmarkt bis 2019 und somit vor der Corona-Pandemie in sehr guter Verfassung. Laut der BA haben die Erwerbstätigkeit und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr weiter zugenommen. Im Juni 2019 waren 33,41 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das waren 705.000 mehr als ein Jahr davor. Aufgrund des langanhaltenden konjunkturellen Aufschwungs und der damit verbundenen hohen Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sind in Deutschland in insgesamt 185 Berufsgattungen Engpässe aufgetreten. Die BA berechnet in ihrer regelmäßig erscheinenden Fachkräfteengpassanalyse Indikatoren für 1.229 Berufsgattungen. Diese werden nach drei Anforderungsniveaus differenziert. Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität einer beruflich ausgeübten Tätigkeit:²⁰

2019 wurden in Deutschland in 185 Berufsgattungen Engpässe identifiziert.

ANFORDERUNGSNIVEAU DER KLDB 2010 ²¹	BEISPIEL FÜR FORMALE QUALIFIKATION
„Fachkraft“ fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkräfte (mind. 2-jährige Berufsausbildung)
	Ausbildung behinderter Menschen (mind. 2-jährig) nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO
	Beamtin/Beamter mittlerer Dienst
„Spezialistin/Spezialist“ komplexe Spezialistentätigkeiten	Meisterin/Meister, Technikerin/Techniker
	Kaufmännische Fortbildungen u. ä. Weiterbildungen (z.B. Fachwirt/-in)
	Bachelor
	Beamtin/Beamter gehobener Dienst
„Expertin/Experte“ hoch komplexe Tätigkeiten	Master oder Diplom
	Bachelor mit Berufserfahrung
	Beamtin/Beamter höherer Dienst

Tabelle 3 Übersicht der verschiedenen Anforderungsniveaus nach der „Klassifikation der Berufe 2010“ in Anlehnung an die Darstellung der BA

²⁰ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodik und Qualität – Anforderungsniveau eines Berufes. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html> [30.09.2022]

²¹ Kldb 2010 = Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020

Im März 2022 erreichte die Zahl der offenen Stellen bundesweit mit über 1,5 Millionen einen neuen Höchstwert.

(KOFA-Fachkräftebericht März 2022)

Die Corona-Pandemie hat dem deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 2020 massiv zuge-setzt, und auch 2021 war dies noch deutlich zu spüren. Diese Entwicklung zeigt sich auch auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte. Die Arbeitslosigkeit ist deutlich gestiegen, und die Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist signifikant zurückge-gangen. Die Zahl der Berufe mit Engpässen ist in Folge dessen im Vergleich zu 2019 deutlich gesunken. Für das Jahr 2020 wurden für insgesamt 131 Berufsgattungen Engpässe identifiziert. Die BA weist in ihrer aktuellen Fachkräfteengpassanalyse darauf hin, dass es sich bei der gesunkenen Zahl an Engpassberufen sehr wahrscheinlich um eine Momentaufnahme handelt, die durch die Corona-Pandemie beeinflusst ist und mittelfristig durch die demografische Entwicklung und dem damit verbundenen weiter deutlich schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial wieder ansteigen wird.²² Für das Jahr 2021 stieg die Anzahl der Engpassberufe leicht auf 148. Weitere 122 Berufsgattungen stehen laut Fachkräfteengpassanalyse aufgrund des ermittelten Punktwertes unter Beobachtung. Es zeigen sich Engpässe vor allem in der Pflege, im Bereich der medizinischen Berufe, in Bau- und Handwerksberufen und in IT-Berufen.²³ Im Anhang 2 sind die Ergebnisse der aktuellen Auswertung 2021 ausführlich dargestellt.

Das KOFA erstellt auf Basis der Daten der BA, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Statistischen Bundesamtes regelmäßig Studien und Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland. Der aktuelle Fachkräftebericht (März 2022) zeigt, dass die Zahl der unbesetzten Stellen bundesweit im Vergleich zum Vorjahresmonat um 45,3 Prozent deutlich gestiegen ist. Diese Entwicklung betrifft alle Qualifikationsniveaus. Am stärksten stieg die Zahl der offenen Stellen für akademisch qualifizierte Expertinnen/Experten (+9,2 Prozent) sowie Spezialistinnen/Spezialisten mit Bachelorabschluss (+8,0 Prozent). Die größten Engpässe sind in folgenden Bereichen zu erkennen:²⁴

- Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
- Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
- Naturwissenschaft, Geografie und Informatik



²² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, 2022, S. 5.

²³ Ebenda.

²⁴ Vgl. Hickmann, H./Malin, L.: Fachkräftebericht März 2022 – Offene Stellen und Fachkräftelücke auf Rekordniveau, 2022, S. 1.

Der Ländersteckbrief Berlin des KOFA stellt dar, dass im Jahr 2021 in Berlin 5.380 qualifizierte Arbeitskräfte fehlten. Diese sog. „Fachkräftelücke“ (Anzahl der offenen Stellen, für die es in einer Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt) verteilt sich auf alle drei Anforderungsniveaus (Fachkräfte, Spezialistinnen/Spezialisten, Expertinnen/Experten). Die größte Fachkräftelücke ergibt sich auf dem Anforderungsniveau der Expertinnen/Experten.²⁵ Die nachfolgende Grafik zeigt die TOP-5-Engpassberufe nach Anforderungsniveau in Berlin. Die Engpassrelation (EPR) gibt die Zahl der passend qualifizierten Arbeitslosen je 100 offener Stellen wieder. Liegt die EPR unter 100, ist der Beruf ein Engpassberuf im Sinne der Datenanalyse des KOFA.

	BERUFGATTUNG	FACHKRÄFTELÜCKE	OFFENE STELLEN	ENGPASSRELATION
FACHKRAFT	Gesundheits- und Krankenpflege	429	667	36
	Altenpflege	359	487	26
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	295	468	37
	Bauelektrik	248	448	45
	Triebfahrzeugführerin/Triebfahrzeugführer im Eisenbahnverkehr	189	226	16
SPEZIALISTIN/SPEZIALIST	Physiotherapie	126	291	57
	Bauelektrik	106	187	43
	Aufsicht und Führung – Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	87	105	17
	Ergotherapie	58	139	58
	Aufsicht und Führung – Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	34	36	3
EXPERTIN/EXPERTE	Informatik	574	880	35
	Bauplanung und -überwachung	548	654	16
	Elektrotechnik	348	460	24
	Öffentliche Verwaltung	219	274	20
	Wirtschaftsinformatik	164	228	28

Abbildung 2 Top-5-Engpassberufe nach Anforderungsniveau lt. KOFA, 2021 (eigene Darstellung)
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022

Personalfuktuation

Die Fluktuationsrate (auch Fluktuationsquote) gibt im Allgemeinen Auskunft über die Abgänge von Personal innerhalb einer Organisation. Unter dem Begriff Personalfuktuation können sämtliche Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen zusammengefasst werden. Unterschieden wird häufig in natürliche und ungewollte Fluktuation. Grundsätzlich kann jedoch festgehalten werden, dass interne wie auch externe Personalbewegungen einen natürlichen Prozess innerhalb einer Organisation darstellen. Mit Blick auf etwaige Engpassberufe ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, die Fluktuationsrate regelmäßig zu erheben, um mit Hilfe geeigneter Rekrutierungsmaßnahmen frühzeitig den Personalbedarf zu decken.

Natürliche Fluktuation

Beschäftigungsverhältnisse unterliegen naturgemäß voraussehbaren Gesetzmäßigkeiten. Von natürlicher Fluktuation wird dann gesprochen, wenn der Abgang einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten auf ein Ereignis im Leben der Beschäftigten oder des Beschäftigten zurückzuführen ist oder vertragliche oder gesetzliche Gründe dies erfordern. Beispiele für natürliche Fluktuation:²⁶

- altersbedingtes Ausscheiden durch Pension/Ruhestand oder Rente
- vertraglich vereinbartes Ende eines Zeitvertrags
- Invalidität (Dienst- und Erwerbsunfähigkeit)
- Tod einer Beschäftigten/eines Beschäftigten

Natürliche Fluktuationsbewegungen sind weitestgehend vorhersehbar und planbar. Eine mittelfristige Personalbedarfsplanung bildet die Grundlage für eine frühzeitige Initiierung von Nachbesetzungsprozessen.

Organisationsexterne Fluktuation (ungewollte Fluktuation)

Eine weitere Dimension stellt die sogenannte ungewollte Fluktuation dar. Die ungewollte Fluktuation kann nur auf Basis von tatsächlichen Abgängen in der Vergangenheit betrachtet werden. Eine Übertragung solcher Ergebnisse in die Zukunft ist jeweils eine Annahme und muss als Prognose bewertet werden. Beispiele für ungewollte Fluktuationsbewegungen sind:²⁷

- Kündigung durch die Beschäftigte/den Beschäftigten
- Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Die ungewollte Fluktuation ist im Gegensatz zur natürlichen Fluktuation nicht planbar und stellt damit Arbeitgeber vor erhebliche Herausforderungen bei der zeitnahen Nachbesetzung dieser Stellen. Die ungewollte Fluktuation ist damit eine wichtige Prognosekennzahl, die stetig überprüft werden sollte.

Organisationsinterne Fluktuation

Organisationsinterne Fluktuationsbewegungen umfassen Stellenwechsel innerhalb einer Organisation. Sie sind u.a. durch

- interne Versetzung
- Beförderung oder
- Umstrukturierung

begründet und führen nicht unmittelbar zum Verlust der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten.²⁸

Fluktuationsrate in Deutschland

Seit 2004 liegt die Fluktuationsrate in Deutschland kontinuierlich zwischen knapp 31 und gut 33 Prozent. 2020 ist diese im Zuge der Corona-Pandemie leicht auf 29,8 Prozent gesunken.²⁹ Mit Verbesserung der Konjunkturaussichten ist anzunehmen, dass die Fluktuationsbereitschaft wieder zunehmen wird. Das Haufe-Portal hat auf Grundlage der Zahlen der BA die Fluktuationsrate im Branchenvergleich dargestellt. Einige Branchen werden hier exemplarisch dargestellt:³⁰

BRANCHE	FLUKTUATIONSRATE
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	78,2%
Gastgewerbe	68,1%
Information und Kommunikation	59,9%
Wirtschaftliche Dienstleistungen	50,8%
Baugewerbe	36,6%
Erziehung und Unterricht	30,2%
Heime und Sozialwesen	29,0%
Gesundheitswesen	24,1%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16,7%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	14,3%

Tabelle 4 Fluktuationsrate 2021 im Branchenvergleich (Auszug)
Quelle: Haufe.de

25 Vgl. KOFA-Ländersteckbrief Berlin, Stand: 2022. URL: <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Berlin.pdf> [30.09.2022].

26 Vgl. Bockshecker, W./Dobner, W./Güttler, B.: Fluktuation, in: Gabler Versicherungslexikon. URL: <https://www.versicherungsmagazin.de/lexikon/fluktuation-1945264.html> [30.09.2022].

27 Ebenda.

28 Ebenda.

29 Schmidt, J.: Arbeitskräftefluktuation im Jahr 2020: Pandemie hinterlässt Spuren, IW-Kurzbericht, Nr. 82, Berlin, 2021.

30 o.V. Haufe-Portal: Fluktuationsrate. URL: https://www.haufe.de/personal/hr-management/fluktuation-wechselbereitschaft-der-arbeitnehmer-steigt_80_193940.html [30.09.2022]

Arbeitgeberattraktivität

Ein weiterer relevanter Aspekt, der sich auf die Sicherung von Fachkräften auswirkt, ist die Arbeitgeberattraktivität. Vor dem Hintergrund der zu erwartenden hohen altersbedingten Austrittszahlen in den nächsten Jahren nimmt das Thema Arbeitgeberattraktivität zunehmend eine zentrale Rolle bei der Entwicklung eigener Arbeitgeberkonzepte ein. Wichtige Attraktivitätsfaktoren sind u.a.:³¹

- Leistungsgerechtigkeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Personalentwicklungsmöglichkeiten
- transparenter Bewerbungsprozess
- Führungs- und Organisationskultur

Die Arbeitgeberattraktivität hat unmittelbar positiven Einfluss auf die Gewinnung neuer Mitarbeitenden im Wettbewerb um Fachkräfte. Eine hohe Arbeitgeberattraktivität wirkt aber auch nach innen und trägt maßgeblich zur Arbeitszufriedenheit und -motivation bei. Dadurch wird die Personalbindung erhöht und die Fluktuationsrate gesenkt.



RAHMENBEDINGUNGEN IM LAND BERLIN

Die vorherigen Seiten beschriebenen Einflussfaktoren auf die Fachkräftesicherung stellen auch für die Berliner Verwaltung herausfordernde Rahmenbedingungen dar.

Der wachsende Personalbedarf in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung trifft auf eine angespannte Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt. Nachfolgend wird zunächst die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur im Land Berlin dargelegt.

Entwicklung der Beschäftigungsstruktur

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahl im Land Berlin zeigt seit 2015 einen kontinuierlichen Zuwachs. Im Ausgangsjahr der Betrachtung 2003 betrug die Zahl der Beschäftigten noch 145.921. 2014 hat der Beschäftigungsstand aufgrund des forcierten Personalabbaus des Landes Berlin seinen Tiefstand mit 111.512 Beschäftigten (104.358 VZÄ) erreicht. Dies zeigt sich vor allem auch an der geringen Anzahl von Einstellungen an Nachwuchskräften in den Jahren 2003 bis 2014. In dieser Zeit betrug der Beschäftigungsanteil der unter 30-jährigen durchschnittlich nur 3,3 Prozent. Seit 2015 steigt dieser kontinuierlich wieder an, so dass der Beschäftigungsanteil der unter 30-jährigen bis 2022 durchschnittlich bei 6 Prozent liegt. Auch der Beschäftigungsanteil der Altersgruppe 30-40 Jahre steigt seit 2015 an. Betrug dieser 2014 noch 13,5 Prozent, liegt der Wert 2022 bereits bei 23,8 Prozent. Dieser positive Trend zeigt, dass das Land Berlin seine Bemühungen, Fachkräfte auf dem freien Arbeitsmarkt zu akquirieren, stetig ausbaut. Im Januar 2022 betrug der Stand der Beschäftigten 130.418 (121.269 VZÄ). Dies entspricht einem Zuwachs von 17 Prozent und damit rund 19.000 Beschäftigte mehr als im Jahr 2014. Abbildung 3 stellt die Entwicklung der Beschäftigtenzahl unter Berücksichtigung der Altersgruppen grafisch dar.³²

Anfang 2022 waren 130.418 Beschäftigte im Land Berlin tätig. Das sind knapp 19.000 mehr als im Jahr 2014.

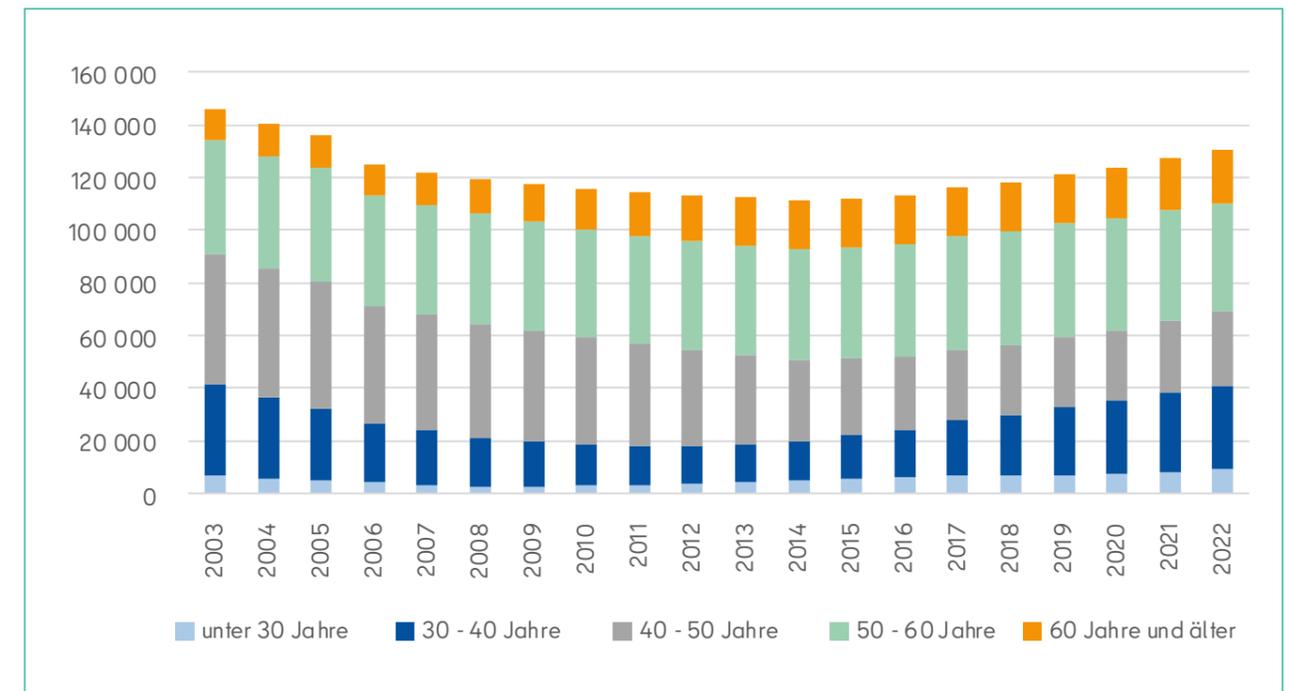


Abbildung 3 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin seit 2003 nach Altersgruppen und Durchschnittsalter

31 Vgl. o.V., PD - Berater der öffentlichen Hand: PD-Impulse: Öffentliche Verwaltung als attraktiver Arbeitgeber, 2020, S 14 f.

32 Vgl. Statistikstelle Personal: Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Stand Januar 2022.

TROTZ STEIGENDER AUSTRITTSZAHLEN KONNTEN IM JAHR 2021 12.600 NEUE BESCHÄFTIGTE GEWONNEN WERDEN.

Trotz der positiven Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zeigt die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur auch, dass der Anteil der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen aktuell 31,20 Prozent und der Altersgruppe 60 Jahre und älter bereits 15,59 Prozent beträgt. Dies macht deutlich, dass rund 20.000 Beschäftigte das Land Berlin in den nächsten Jahren verlassen werden.³³ Im Folgenden wird kurz die Entwicklung der Fluktuationszahlen im Land Berlin dargelegt.

Personalfluktuation

Von besonderer Bedeutung ist im Rahmen dieses Berichtes die Entwicklung der Fluktuationszahlen. Die Austrittszahlen im Land Berlin steigen seit 2015 stetig an. 2021 sind 9.100 Beschäftigte aus dem Berliner Landesdienst ausgeschieden. Dem gegenüber standen jedoch auch 12.600 Eintritte, so dass ein Personalzuwachs von 3.500 Beschäftigten erzielt werden konnte (Tab. 5). Betrachtet wurden hierbei alle möglichen Fallkonstellationen, die einen Austritt begründen, beispielsweise wegen Erreichens der Altersgrenze, Kündigung, Entlassung, Auflösung oder durch Vertragsablauf.³⁴

JAHR	EINTRITTE	AUSTRITTE	SALDO
2015	8.448	7.357	+1.091
2016	10.626	8.246	+2.380
2017	10.947	8.402	+2.545
2018	11.706	8.507	+3.199
2019	11.814	9.642	+2.172
2020	12.563	9.083	+3.480
2021	12.600	9.100	+3.500

Tabelle 5 Ein- und Austritte im unmittelbaren Landesdienst Berlin seit 2015

Besonderes Augenmerk liegt auf der altersbedingten Fluktuation. Sie gibt im Rahmen von Vorausberechnungen Auskunft über die Anzahl von altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten. Sie bildet damit die Basis für die mittel- bis langfristige Personalbedarfsplanung. Der aktuelle Personalbericht des Landes Berlin gibt einen zahlenmäßigen Überblick, wie viele Beschäftigte in den kommenden Jahren voraussichtlich das Pensions- bzw. Renteneintrittsalter erreichen. Dabei wird ein durchschnittliches Pensions- bzw. Renteneintrittsalter von rund 64 Jahren³⁵ angenommen. Betrachtet wurde der unmittelbare Landesdienst Berlin (Hauptverwaltung und Bezirksverwaltungen). Laut aktuellem Personalbericht wird deutlich, dass im Jahr 2028 die größte Anzahl der unbefristeten Beschäftigten im Alter von 64 Jahren³⁶ mit 4.769 erreicht wird (Abb. 4). Bis 2036 flacht die Kurve stetig ab, zeigt aber immer noch eine deutlich hohe Anzahl an altersbedingten Abgängen bis 2036 (Abb. 5).³⁷

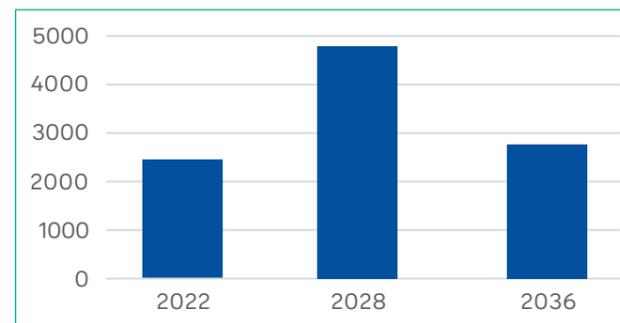


Abbildung 4 Unbefristete Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, die das 64. Lebensjahr erreichen

Durch die Betrachtung der ausscheidenden Kohorten, die das 64. Lebensjahr erreichen, entstehen statistische Ungenauigkeiten. Das jeweils direkt folgende Jahr erscheint in der Regel weniger betroffen, da in der ausscheidenden Kohorte bereits einige Personen aufgrund verschiedener Ursachen (insb. aber vorzeitiger Ruhestand) bereits ausgetreten sind. Dies hat den statistischen Effekt, dass die darauffolgenden Kohorten relativ gesehen deutlich stärker betroffen sind, weil hier die jeweils ausscheidenden Kohorten noch stärker vertreten sind. Dennoch ist die Summe derer, die den Berliner Landesdienst in den kommenden Jahren verlassen, stichhaltig. Die Verteilung der tatsächlichen altersbedingten Austritte wird aber in der jährlichen Betrachtungsweise weniger volatil sein als in der folgenden Grafik dargestellt.

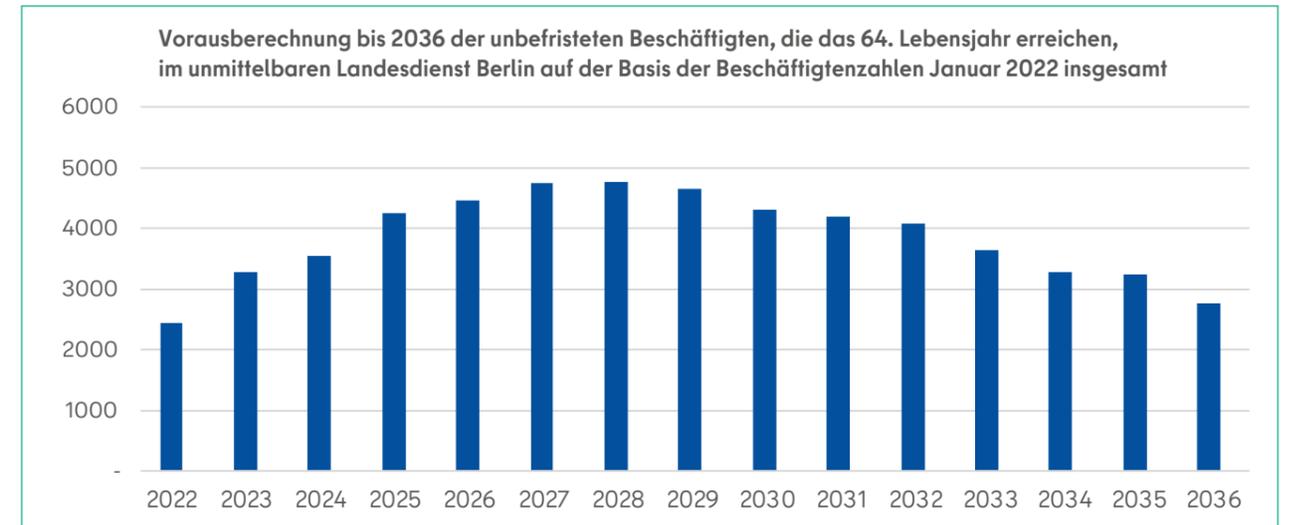


Abbildung 5 Altersbedingte Ausscheidensprognose im Vergleich der Jahre 2022 - 2036

Neben den altersbedingten Austrittsgründen ist festzustellen, dass stetig auch die ungewollte Fluktuation zunimmt. Die Austrittsgründe Kündigung und Entlassung verzeichneten im Jahr 2020 insgesamt 987 Austritte, was einen Anstieg um das 3-fache im Vergleich zum Jahr 2015 (325 Austritte) bedeutet. Der Anteil dieser Austritte an der Gesamtzahl aller Austritte betrug im Jahr 2020 mehr als 11 Prozent.³⁸

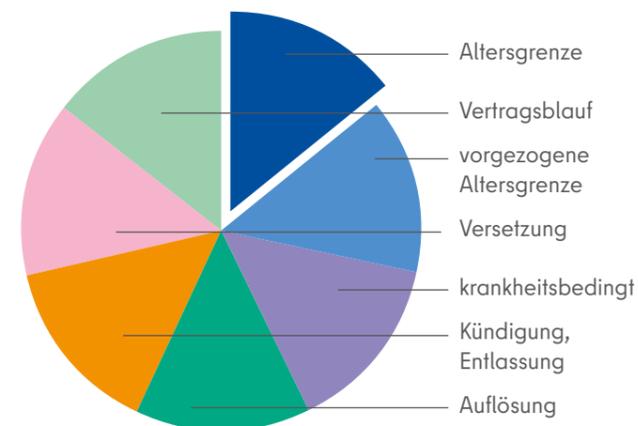


Abbildung 6 Schematische Darstellung der Austrittsgründe

Alle Austrittsgründe führen zum Zeitpunkt des Austritts zu einem realen Ausscheiden von Fachkräften, wodurch der Rekrutierungsbedarf entsprechend steigt. Aus den vorliegenden Zahlen geht hervor, dass für viele der in diesem Bericht betrachteten Berufsgruppen das planmäßige, also altersbedingte, Ausscheiden nur etwa die Hälfte der tatsächlichen Austrittsfälle ausmacht. Sollte dieser statistische Zusammenhang auch in Zukunft greifen, könnte dies zu dramatischen Engpässen führen.

In den Jahren 2025 - 2030 werden die altersbedingten Austritte verglichen mit dem Jahr 2021 etwa doppelt so hoch ausfallen. Der Bedarf von neuem Personal würde sich unter sonst gleichen Bedingungen daher ebenfalls mehr als verdoppeln.³⁹

Mit dem Ausscheiden jeder Fachkraft scheidet auch wertvolle Wissens- und Erfahrungsträgerinnen und -träger aus. Das Erfahrungswissen der Mitarbeitenden ist eine wichtige Ressource im Land Berlin und trägt maßgeblich zur Leistungsfähigkeit der Berliner Verwaltung bei. Seit 2015 hat das Land Berlin einen strukturierten und nachhaltigen Wissensmanagement-Prozess etabliert. Verschiedene Maßnahmen, wie u.a. Stellendoppelbesetzungen, Einsatz von Seniorexpertinnen und -experten, Leiffäden zu Praxisinstrumenten wie Stellenkompass oder Wissenslandkarte werden bedarfsorientiert für den Wissenstransfer und damit Wissenserhalt eingesetzt. Voraussetzung dafür ist eine frühzeitige und erfolgreiche Stellennachbesetzung, um das Erfahrungs-, Fach- sowie Handlungswissen an die Stellennachfolgerinnen und -nachfolger weitergeben und damit für das Land Berlin sichern zu können.

ALTERSBEDINGTES AUSSCHIEDEN IST NUR FÜR ETWA DIE HÄLFTE ALLER AUSTRITTSFÄLLE VERANTWORTLICH.

33 Vgl. Statistikstelle Personal: Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Stand Januar 2022.

34 Vgl. Statistikstelle Personal: Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin. Berichtsjahr 2020.

35 das 61. Lebensjahr für Beamte und Beamtinnen der Polizei, des Kapitels 0559 hauptstadtbedingte Aufwendungen im Sicherheitsbereich, der Feuerwehr und des Justizvollzugsdienstes.

36 das 61. Lebensjahr für Beamte und Beamtinnen der Polizei, des Kapitels 0559 hauptstadtbedingte Aufwendungen im Sicherheitsbereich, der Feuerwehr und des Justizvollzugsdienstes.

37 Vgl. Statistikstelle Personal: Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Stand Januar 2022.

38 Vgl. Statistikstelle Personal: Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin. Berichtsjahr 2020, S. 61.

39 Vgl. Statistikstelle Personal: Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin. Berichtsjahr 2020.

Arbeitgeberattraktivität im Land Berlin

Neben den bereits skizzierten demografischen Herausforderungen und der damit eng verbundenen altersbedingten Fluktuation ist ein weiterer relevanter Aspekt der Engpassanalyse die Betrachtung der Arbeitgeberattraktivität. Die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität hat unmittelbaren Einfluss auf die Entscheidung von Fachkräften, sich im Land Berlin zu bewerben.

Neben einer hohen Arbeitgeberattraktivität nach außen ist auch eine positive Wahrnehmung des Arbeitgebers durch die Beschäftigten ein wichtiger Aspekt der Fachkräftebindung. Fluktuationbewegungen durch Arbeitgeberwechsel nehmen auf dem Arbeitsmarkt zu, vor allem dann, wenn sich die Beschäftigungsperspektiven insgesamt verbessern⁴⁰. Die PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH hat im September 2020 eine Studie zur Arbeitgeberattraktivität in der öffentlichen Verwaltung herausgegeben. In dieser Studie werden u.a. Attraktivitätsfaktoren dargestellt, die aus Sicht von Beschäftigten im öffentlichen Dienst relevant für die Arbeitgeberwahl sind. Folgende Faktoren sind lt. Studie dabei besonders relevant für die positive Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität:

- die Arbeitsorganisation mit den Faktoren Führungs- und Fehlerkultur, Zusammenarbeit und Ausstattung,
- die Leistungsgerechtigkeit, sowohl im Hinblick auf die Honorierung von Leistung als auch auf die gerechte Verteilung von Arbeitslast,
- die Vereinbarkeit mit dem Privatleben, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität,
- die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie
- die Existenzsicherung und hier insbesondere die Arbeitsplatzsicherheit und die Pensionsansprüche.⁴¹

Das Land Berlin hat die Notwendigkeit einer zielgerichteten Personalpolitik schon vor Jahren erkannt und durch die zentrale Ansiedlung im Finanzressort gestärkt. Die Abteilung IV – Landespersonal – der Senatsverwaltung für Finanzen bündelt die Zuständigkeiten der landesweiten Themen der Personalpolitik und sorgt für leistungs- und chancengerechte Arbeitsbedingungen in finanzieller, rechtlicher, struktureller und kultureller Hinsicht. Mit der Arbeitgebermarke „HAUPTSTADT MACHEN“ wird ein einheitliches Erscheinungsbild des Landes Berlin sichergestellt und alle übergreifenden Arbeitgebervorteile kommuniziert.

Erstmals 2017 wurden die Schwerpunkte der Personalpolitik für den unmittelbaren Berliner Landesdienst mit dem Personalpolitischen Aktionsprogramm (PPAP)⁴² veröffentlicht. Viele der zuvor genannten Attraktivitätsfaktoren stehen im Fokus der personalpolitischen Maßnahmen. Ein wesentlicher Punkt des PPAPs ist die Arbeitgeberattraktivität. Neben der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zeit- und ortsflexiblen Arbeiten wirken sich auch weitere Handlungsmaßnahmen aus den Bereichen Diversity-Management, Gesundheitsmanagement, Personalrecruiting, Führungskräfteentwicklung und Reformvorhaben des Dienst- und Tarifrechts direkt positiv auf die Arbeitgeberattraktivität des Landes Berlin aus. Das Programm wird regelmäßig fortgeschrieben und weiterentwickelt. Themen wie Standardisierung und Optimierung von Stellenbesetzungsverfahren oder Ausbau der Arbeitgebermarke sind wichtige Meilensteine bei der strategischen Positionierung des Landes Berlin auf dem Arbeitsmarkt. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die konsequente Umsetzung/Anwendung der landesweit beschlossenen Maßnahmen durch die einzelnen Dienststellen des Berliner Landesdienstes der wesentliche Erfolgsfaktor ist.



40 Hammermann, A./Schmidt, J./Stettes, O.: Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dynamik von Personalbewegungen und deren Einflussfaktoren, IW-Analyse, Nr. 149, Köln / Berlin, 2022.
 41 o.V. PD-Impulse: Öffentliche Verwaltung als attraktiver Arbeitgeber, S. 2.
 42 Senatsverwaltung für Finanzen (Hrsg.): Personalpolitisches Aktionsprogramm 2020/2021.

ENGPASSANALYSE

Methodik und Abfragesystematik

Eine zentrale Erkenntnisgrundlage zur Bewertung der Engpassberufe bzw. des Fachkräftemangels im unmittelbaren Landesdienst Berlin ist die Analyse der demografischen Entwicklung des Personals im Landesdienst. Die bisherigen Auswertungen der landesweiten bzw. behördenspezifischen Personalbestände und Personalabgänge geraten aber bei einer Engpassberufsanalyse an ihre systematischen Grenzen. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, neben der Interpretation von pauschalen sowie behördenbezogenen Altersstrukturen, wie sie mit den Personalbestandsberichten der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen bereits vorliegen, weitere fachberufsspezifische Personalkennzahlen zu erheben. Vor diesem Hintergrund wurden die Senatsverwaltungen und Bezirksämter aufgefordert, konkrete Kennzahlen für bestimmte Fachberufsgruppen zuzuliefern:

1. Erhebung des Ist-Personalbestands in bestimmten Fachberufsgruppen (2022 – 2027)
2. Erhebung der Stellenbesetzungsquoten in bestimmten Fachberufsgruppen

Mit Hilfe dieser weiteren Kennzahlen ist es möglich, die etwaigen Engpassberufe noch umfassender zu beleuchten und Aussagen zur Korrelation unbesetzter Stellen in den Dienststellen und Engpassqualifikationen am Markt zu treffen. Diese werden im Folgenden detailliert dargelegt.

Metadaten

Zum Berichtsmonat Januar 2022 sind im Berliner Landesdienst 130.418 Dienstkräfte (121.269 VZÄ) beschäftigt. Die aktuelle Ausscheidensprognose weist bis zum Jahr 2031 rd. 43.011 Beschäftigte (41.000 VZÄ)⁴³ aus, die altersbedingt aus dem Landesdienst ausscheiden werden. Damit beträgt die landesweite Altersfluktuation pro Jahr durchschnittlich 3,3 Prozent.⁴⁴ Dieser Wert ist isoliert betrachtet noch nicht prekär. Doch einige Berufsgruppen und ADT-Hauptgruppen⁴⁵ liegen im Vergleich deutlich über diesem Durchschnittswert für den Landesdienst. Nachstehende Tabelle 6 soll diesen Sachverhalt nochmals verdeutlichen:

ADT-HAUPTGRUPPE	PERSONALBESTAND ZUM 01/2022	BIS 31.12.2031 AUSSCHIEDENDE	GESAMT-AUSSCHIEDENSRATE	JÄHRLICHE AUSSCHIEDENSRATE
Insgesamt	130.418	43.011	33,0%	3,3%
Bildung, Forschung, Kultur, Wissenschaft	42.389	14.414	34,0%	3,4%
Sicherheit	27.046	7.419	27,4%	2,7%
Allgemeiner Verwaltungsdienst (einschl. Ordnung)	26.748	10.039	37,5%	3,8%
Rechtspflege, -schutz	8.809	3.184	36,1%	3,6%
Steuern	6.562	2.514	38,3%	3,8%
Tarifbeschäftigte (früher BMT-G) ⁴⁶	3.777	1.989	52,7%	5,3%
Jugend, Soziales	3.585	1.377	38,4%	3,8%
Bauen/Planen, Vermessen, Betriebstechnik	3.166	1.382	43,7%	4,4%
Gesundheit, Sport, Umwelt	1.639	654	39,9%	4,0%

Tabelle 6 Ausscheidensprognose bis 31.12.2031 nach ADT-Hauptgruppen

43 Dabei wird ein durchschnittliches Pensions- bzw. Renteneintrittsalter von rund 64 Jahren angenommen sowie das 61. Lebensjahr für Beamte und Beamtinnen der Polizei, des Kapitels 0559 hauptstadtbedingte Aufwendungen im Sicherheitsbereich, der Feuerwehr und des Justizvollzugsdienstes.
 44 Vgl. Statistikstelle Personal: Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Stand Januar 2022.
 45 ADT = Amts-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung.
 46 In dieser ADT-Hauptgruppe befinden sich Beschäftigte, für die der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe galt. Dieser Tarifvertrag wurde durch den TV-L abgelöst.

Sonderauswertung der Fachberufsgruppen

Zur Analyse der einzelnen Fachberufsgruppen wurde eine gezielte Sonderabfrage bei allen Dienststellen des Landes Berlin durchgeführt und ausgewertet. Dabei wurde nach altersbedingt Ausscheidenden in den jeweiligen Fachberufsgruppen und nach geplanten Einstellungen gefragt. Insbesondere bei den geplanten Einstellungen konnten nur teilweise valide Aussagen getroffen werden. Dies liegt vor allem in den teilweise lang andauernden Stellenbesetzungsverfahren – insbesondere in den sogenannten Engpassberufen.

Die Ergebnisse der Sonderabfrage werden im Folgenden vorgestellt. Es wird darauf hingewiesen, dass die Datenqualität von den jeweiligen Angaben der Dienststellen abhängig ist. Die nachstehenden Zahlen, vor allem die jeweiligen Bedarfe in den verschiedenen Fachberufsgruppen, sind lediglich Prognosen der Dienststellen. Die Zahlen sind daher nicht als anerkannte Bedarfe zu betrachten, sondern geben eher eine Orientierung für die zukünftige strategische Personalplanung des Landes Berlin. Der Gesamtbedarf in den einzelnen Fachberufsgruppen stellt den von den Dienststellen gemeldeten Bedarf für den betrachteten Zeitraum dar. Hierbei kann es sich um den Nachbesetzungsbedarf für vakante Stellen handeln, jedoch auch um einen darüberhinausgehenden Bedarf nach Einschätzung der Dienststellen.

Die Sonderauswertung umfasste vor allem die bereits im Rahmen des Engpassberufsberichts 2017 identifizierten Engpassberufe:

- Lehrkräfte
- Polizeivollzugsdienst
- Erzieher/-innen
- Sozialarbeiter/-innen
- Feuerwehrtechnischer Dienst
- Ingenieurinnen/Ingenieure
- IKT-Fachkräfte
- Ärztinnen/Ärzte
- Psychologinnen/Psychologen

Darüber hinaus waren die Dienststellen aufgefordert, weitere Berufsgruppen zu benennen, die aktuell als Engpassberuf wahrgenommen werden. Vor diesem Hintergrund wurden auch nachfolgende Fachberufsgruppen näher betrachtet:

- Allgemeiner Verwaltungsdienst
- Betreuer/-innen an Schulen
- Pädagogische Unterrichtshilfen
- Medizinisches Fachpersonal
- Gesundheitsaufseher/-innen
- Lebensmittelkontrolleur/-innen

Die identifizierten Engpassberufe betreffen sowohl die Hauptverwaltung als auch die Bezirksverwaltungen. Lediglich die Berufsgruppe der Lebensmittelkontrolleurinnen/-kontrolleure sowie Gesundheitsaufseherinnen/-aufseher sind Bedarfe aus den Bezirksverwaltungen.

Erstmals wurden auch Berufsgruppen der Senatsverwaltung für Justiz Berlin ausgewertet, diese sind wie folgt:

- Allgemeiner Justizdienst
- Justizvollzugsdienst
- Rechtspfleger/-innen
- Justizhauptwachtmeister/-innen

Die Bestandszahlen sind entweder den Meldungen der Dienststellen im Rahmen der Sonderauswertung oder aber – sofern nicht gemeldet – den Angaben der Statistikstelle Personal entnommen. Für Berufsgruppen, deren Daten aus dem Personalbericht 2022 entnommen wurden, ist für die Jahre 2023 bis 2027 ein statistischer Aufwuchswert von jährlich 0,5 Prozent angenommen und in die Personalbedarfe einberechnet worden.

Gesamtübersicht

FACHBERUFSGRUPPE	BIS 31.12.2027 AUSSCHIEDENDE	GESAMT-AUSSCHIEDENSRATE	JÄHRLICHE AUSSCHIEDENSRATE
Lehrkräfte	9.489,00	32,0	5,19
Allgemeiner Verwaltungsdienst	5.598,50	23,0	3,17
Polizeivollzugsdienst	5.420,00	20,0	3,21
Erzieher/-innen	1.777,00	35,0	5,61
Sozialarbeiter/-innen	1.136,53	43,0	4,08
Allgemeiner Justizdienst	976,62	38,0	5,73
Feuerwehrtechnischer Dienst	973,00	20,0	2,55
Ingenieurinnen/Ingenieure	729,76	26,0	3,53
Justizvollzugsdienst	438,00	27,0	4,26
Rechtspfleger/-innen	329,39	33,0	4,82
IKT-Fachkräfte ⁴⁷	290,94	13,0	3,64
Betreuer/-innen an Schulen	181,00	33,0	4,88
Pädagogische Unterrichtshilfen	152,00	21,0	3,16
Ärztinnen/Ärzte	118,07	29,0	3,83
Justizhauptwachtmeister/-innen	102,88	33,0	4,55
Psychologinnen/Psychologen	60,40	21,0	3,04
Medizinisches Fachpersonal	32,18	28,0	4,00
Gesundheitsaufseher/-innen	10,93	62,0	8,80
Lebensmittelkontrolleur/-innen	7,00	32,0	3,99

Tabelle 7 Landesweit erhobene Ausscheidenszahlen nach Fachberufsgruppen in VZÄ (Stand November 2021)

Die Personalbedarfe der in Tabelle 7 genannten Fachberufsgruppen werden nachfolgend jeweils in Informationsboxen dargestellt und kurz erläutert. Die Erhebungen stellen ausschließlich die planbaren Altersabgänge dar, Fluktuationsprognosen (vgl. S. 17) sind nicht berücksichtigt. Zum einen sind den Boxen die jährlichen Bedarfe zu entnehmen, zum anderen auch der Gesamtbedarf bis zum Jahr 2027. An dieser Stelle erfolgt der Hinweis, dass dies die im Prognosezeitraum entstehenden Bedarfe sind, die von den jeweiligen Fachverwaltungen benannt wurden. Darunter sind aktuell unbesetzte Stellen, voraussichtlich ausscheidendes Personal und ggf. Stellenzuwächse auf Grund zusätzlicher Aufgaben zu verstehen. Dies sind noch keine mit der Senatsverwaltung für Finanzen abgestimmten Aufwüchse. Berechnet wurden ebenfalls eine Gesamtfluktuationsrate und die durchschnittliche Jahresfluktuation. In der eckigen Klammer finden sich jeweils Vergleichswerte aus dem Bericht „Konzept zur verstärkten Einwerbung von Personal – Personalgewinnung in Fachberufen“ von 2017, sofern diese seinerzeit erhoben wurden.

⁴⁷ Es ist zu beachten, dass die Personaldaten der Schriftlichen Anfrage S19-10765 entnommen wurden.

Die Betrachtung der altersbedingten Gesamtfuktuationsrate wird als notwendig erachtet, da sie erhebliche Auswirkungen auf die jeweilige Organisation haben kann. Fluktuation ist nicht per se negativ zu betrachten, je höher jedoch eine Fluktuationsrate ist, desto schwieriger ist es, die Stellen zeitnah nachzubeseetzen, desto schwieriger ist es Wissenstransfer zu leisten, die verbleibenden Mitarbeitenden gesund und motiviert und die Aufgabenerledigung stabil zu halten.

In allen Darstellungen fällt auf, dass die Bedarfe in 2022 jeweils sehr viel höher sind als in den Folgejahren. Das lässt vermuten, dass sich dahinter aktuell nicht besetzte Stellen verbergen, die aber ebenfalls besetzt werden sollen und sich als „Bugwelle“ zeigen, die das Land Berlin in der Rekrutierung von Personal vor sich herschiebt.

Aktuell hat die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen einen neuen Bericht zur Bevölkerungsprognose für Berlin und die Bezirke 2021 - 2040 vorgelegt, nach der die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in Berlin bis zum Jahr 2040 relativ kontinuierlich ansteigt. Insgesamt ergibt sich mit der vorliegenden Prognose für das Jahr 2040 gegenüber 2021 eine Zunahme um rund 187.000 Personen auf 3,963 Mio.⁴⁸ Mit dem avisierten Bevölkerungszuwachs kann davon ausgegangen werden, dass weitere Personalaufwüchse notwendig werden, die die Dienststellen zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht als quantifizierbare Mehrbedarfe melden konnten.

Die altersbedingte Gesamtausscheidensrate liegt bis 31.12.2027 bei durchschnittlich 30 Prozent. Eine umfassende Vergleichsanalyse mit weiteren Organisationen im öffentlichen Sektor sowie eine branchenübergreifende Analyse wurde im Rahmen des Engpassberufsberichts nicht durchgeführt. Der Personalbericht 2022 der Stadt Hamburg zeigt jedoch für den Zeitraum 2022 bis 2029 eine ähnliche Situation bei der Entwicklung der altersbedingten Austrittsprognose. Im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst scheiden laut Bericht bis Ende 2029 30 Prozent der Beschäftigten aus, in den technischen Berufen 35 Prozent⁴⁹.

MIT DEM BEVÖLKERUNGSZUWACHS KANN DAVON AUSGEGANGEN WERDEN, DASS WEITERE PERSONALBEDARFE NOTWENDIG WERDEN.

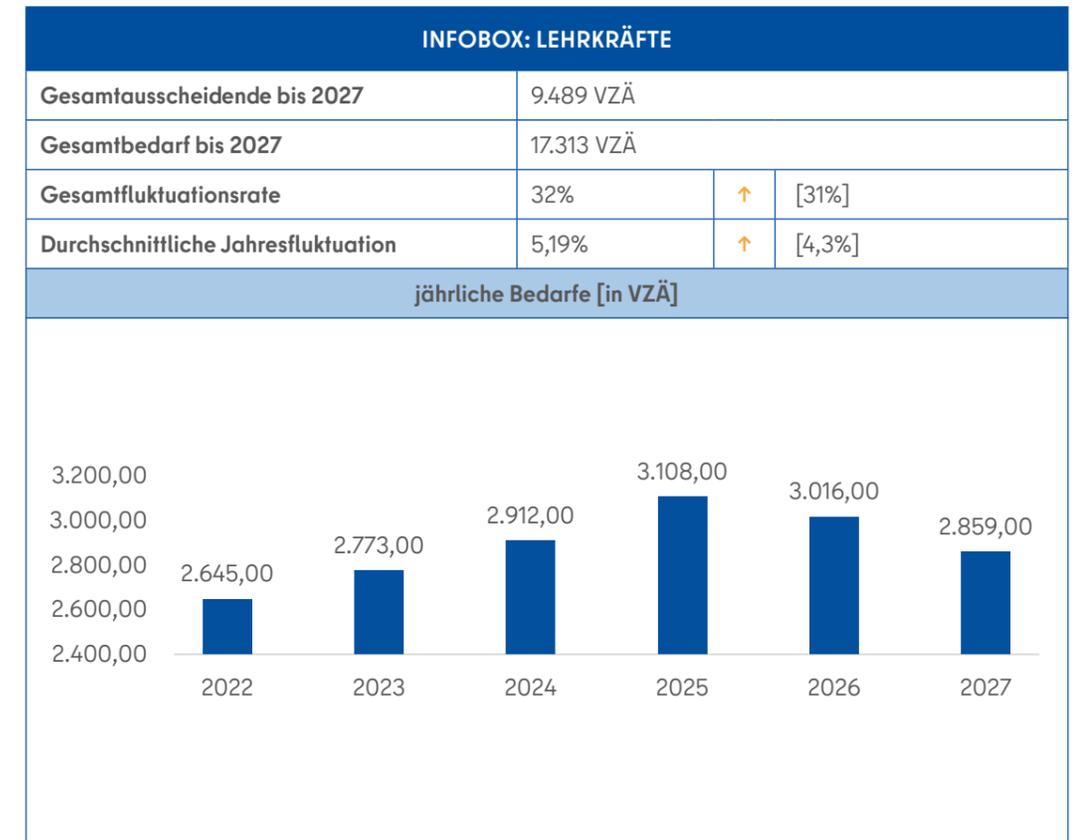


Abbildung 7 Info-Box Lehrkräfte

Lehrkräfte

Den höchsten Personalbedarf hat nach wie vor die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie im Bereich der Lehrkräfte an Schulen, der Gesamtbedarf bis zum Jahr 2027 beträgt 17.313 VZÄ. Neben dem aktuellen Bedarf im Jahr 2022 von 2.645 VZÄ entsteht in den Folgejahren ein weiterer sehr hoher Bedarf an Lehrpersonal. So werden im Jahr 2023 wegen des noch anwachsenden Mangels an Lehrkräften insgesamt 2.773 Lehrkräfte unbefristet benötigt. Der hohe Bedarf besteht auch in den Folgejahren und stellt sich im Jahr 2027 mit 2.859 Lehrkräften dar. Dazu kommen nach Aussagen der Fachverwaltung jährlich nochmal rund 1.200 befristet einzustellende Lehrkräfte. Die Gesamtfuktuationsrate in Höhe von 32 Prozent zeigt sich in dieser Berufsgruppe über dem bundesdeutschen Durchschnitt (vgl. Tab. 4), zumal diese im Vergleich zu 2017 erneut leicht gestiegen ist. Trotz intensiver Bemühungen der Fachverwaltung ist aktuell noch kein Rückgang der Fluktuationsraten zu verzeichnen.

48 Vgl. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen: Bericht zur Bevölkerungsprognose für Berlin und die Bezirke 2021 - 2040. URL: https://www.stadtentwicklung.berlin.de/planen/bevoelkerungsprognose/download/Bericht_BevProg_2021-2040.pdf
49 Vgl. Personalamt Hamburg: Personalbericht 2022, S. 16 - 20.

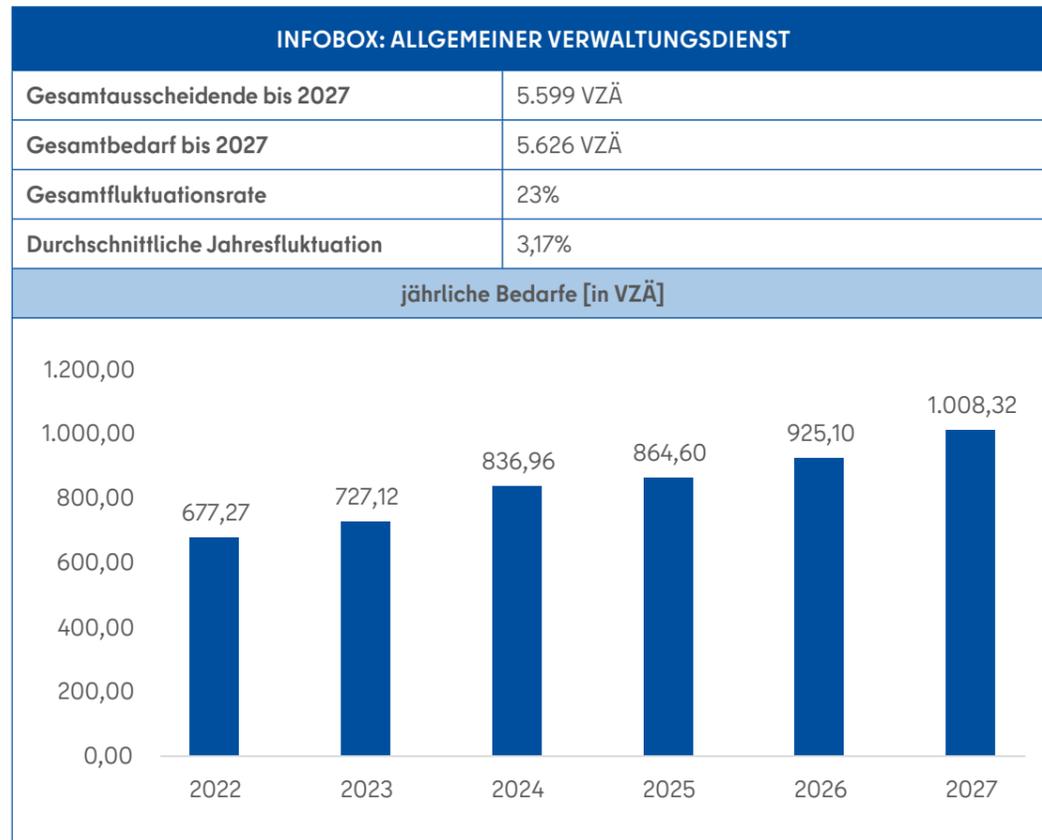


Abbildung 8 Info-Box Allgemeiner Verwaltungsdienst

Allgemeiner Verwaltungsdienst

Der Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst subsumiert in dieser Darstellung alle Laufbahn- bzw. Tarifgruppen der Beschäftigten in Tätigkeitsbereichen der allgemeinen Verwaltung. Die Bestands- und auch Abgangszahlen sind für diese Berufsgruppe den Erhebungen der Statistikstelle Personal entnommen und um einen statistisch angenommenen Aufwuchswert von jährlich 0,5 Prozent erweitert.

Hier wird ein stetiger Anstieg der zu deckenden Personalbedarfe bis mindestens zum Jahr 2027 deutlich, der sich auf insgesamt ca. 5.600 VZÄ beläuft. Zeigt sich im Jahr 2022 ein Bedarf von 677,27 VZÄ, steigt dieser Bedarf jährlich an bis auf einen Bedarf von 1.008,32 VZÄ im Jahr 2027. Die Gesamtfunktionsrate liegt mit 23 Prozent deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt, der lediglich 14,3 Prozent benennt. Der Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst ist das Herzstück der Berliner Landesverwaltung, so dass diese Berufsgruppe eine hohe Priorität bei der Personalgewinnung haben muss, um noch deutlichere Auswirkungen, als sich aktuell bereits zeigt, auf das Verwaltungshandeln zu verhindern.

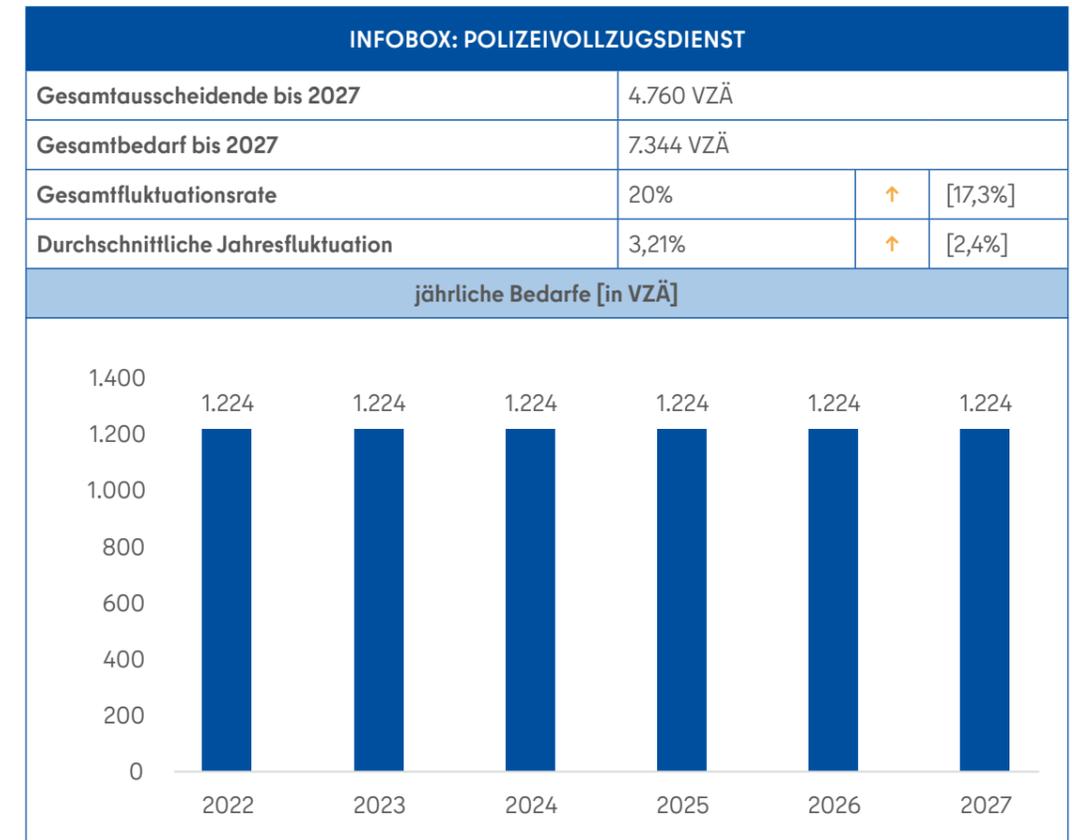


Abbildung 9 Info-Box Polizeivollzugsdienst

Polizeivollzugsdienst

Für den Polizeivollzugsdienst ist ein Quereinstieg nicht möglich, ein Einstieg als Polizist/-in ist in der Regel mit einer entsprechenden polizeilichen Ausbildung oder einem Polizei-Studium verbunden. In den vergangenen Jahren hat die Polizei Berlin die Ausbildung stark ausgeweitet, um der kommenden Pensionierungswelle entgegen zu wirken. Zusätzlich ist es politischer Wille, pro Jahr einen Zuwachs an Nachwuchskräften zu verzeichnen. Die Bestands- und auch Abgangszahlen sind für diese Berufsgruppe den Erhebungen der Statistikstelle Personal entnommen.

Im Gesamtbedarf müssen bis 2027 ca. 8000 Polizist/-innen rekrutiert werden. Die hier benannten jährlichen Bedarfe von 1.224 VZÄ entsprechen einer Höchstgrenze für die jährlichen Einstellungen, resultierend aus personellen und räumlichen Kapazitätsobergrenzen in der Ausbildung der Vorbereitungsdienste, die möglicherweise den Gesamtbedarf nicht decken werden. Die Gesamtfunktionsrate hat sich im Vergleich zur Erhebung von 2017 um knapp 3 Prozent erhöht und liegt nun bei 20 Prozent.

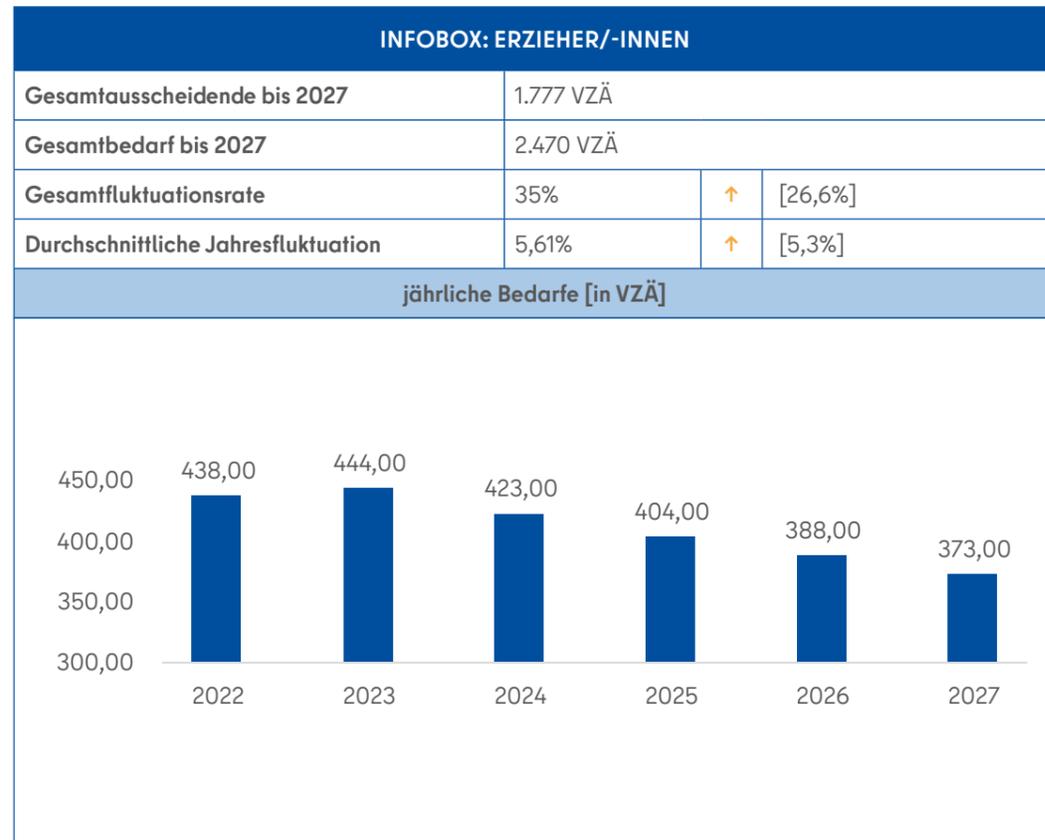


Abbildung 10 Info-Box Erzieher/-innen

Erzieher/-innen

Der hier dargestellte Bedarf an Erzieher/-innen umfasst ausschließlich das Personal, welches im unmittelbaren Landesdienst (ohne Kita-Eigenbetriebe) tätig ist. Der Gesamtbedarf bis zum Jahr 2027 wird mit 2.470 VZÄ angegeben. Auch hier entwickelt sich die Tendenz der jährlichen Bedarfe leicht absteigend, jedoch ist die aktuelle Ausgangslage mit Bedarfen von 438 im Jahr 2022 und 444 im Jahr 2023 relativ hoch und bleibt in den Folgejahren auf diesem hohen Niveau. Auffällig zeigt sich hier die hohe Gesamtfunktionsrate von 35 Prozent, welche im Jahr 2017 noch 26,6 Prozent betrug. Dies lässt weiteren Personalbedarf vermuten. Auch bei diesem Berufsbild ist trotz aller Bemühungen der Fachverwaltung noch keine Trendwende erkennbar.

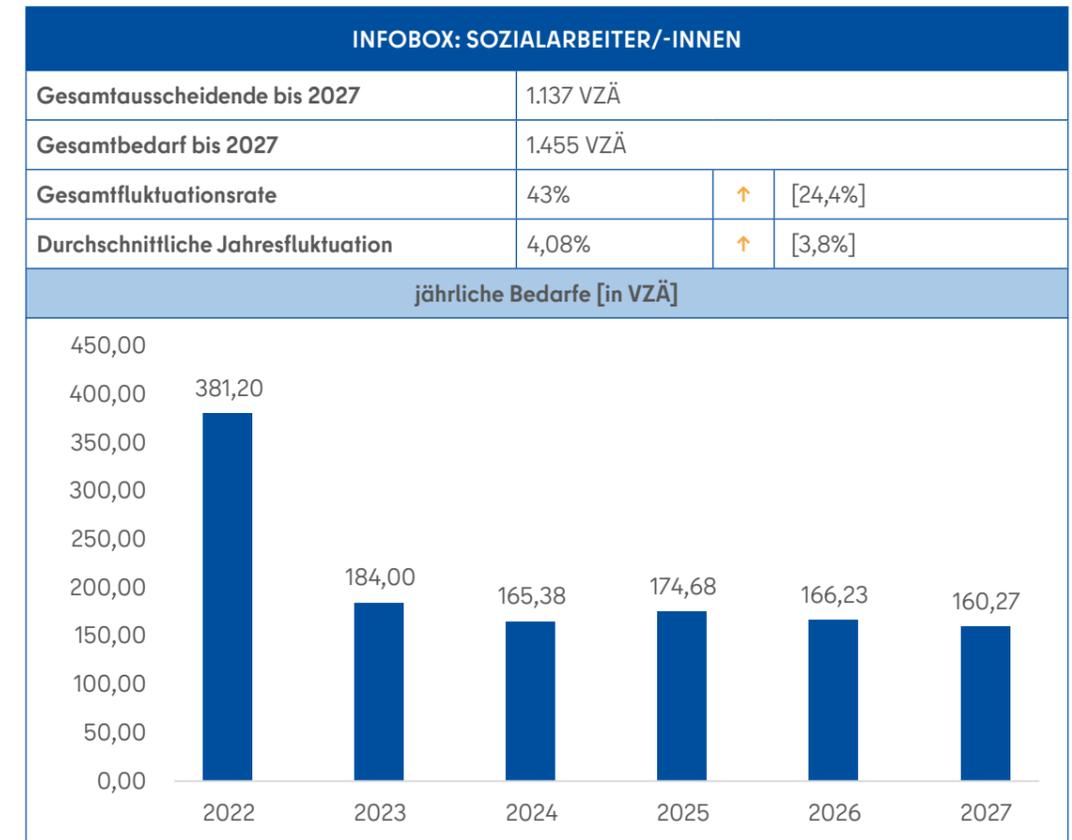


Abbildung 11 Info-Box Sozialarbeiter/-innen

Sozialarbeiter/-innen

In dieser Darstellung sind alle Tätigkeitsfelder der Sozialen Arbeit im Land Berlin – Bezirksverwaltungen und Hauptverwaltung (inklusive Justiz und Schule) – subsumiert. Der Gesamtbedarf bis 2027 wird mit 1.455 VZÄ beziffert.

In der Bedarfsszahl von 381,2 VZÄ des Jahres 2022 ist deutlich die aktuelle Lage der derzeit nicht besetzten Stellen zu erkennen. In den Folgejahren bleibt der Bedarf annähernd gleich bei jährlich zwischen 160 und 184 Sozialarbeiter/-innen. Auffallend ist hier jedoch die sehr hohe Gesamtfunktionsrate von 42 Prozent, die sich im Vergleich zum Mangelberufsbericht aus dem Jahr 2017 [24,4 Prozent] fast verdoppelt hat. Wurden im Bericht 2017 noch jährliche Bedarfe von ca. 90 VZÄ benannt, haben sich die Bedarfe in der aktuellen Erhebung für alle Jahre bis 2027 ebenfalls fast verdoppelt. Dies lässt sich auf die Stellenzuwächse in diesen Tätigkeitsfeldern der vergangenen Jahre zurückführen. Die hier aufgeführte hohe Bedarfslage des Landes Berlin deckt sich mit dem IW-Kurzbericht von August 2022, der besagt, dass es in der Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik im Jahresdurchschnitt 2021/2022 die größte Fachkräftelücke gab.⁵⁰

50 vgl. Hickmann, H./Koneberg, F: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW-Kurzbericht, 67-2022.

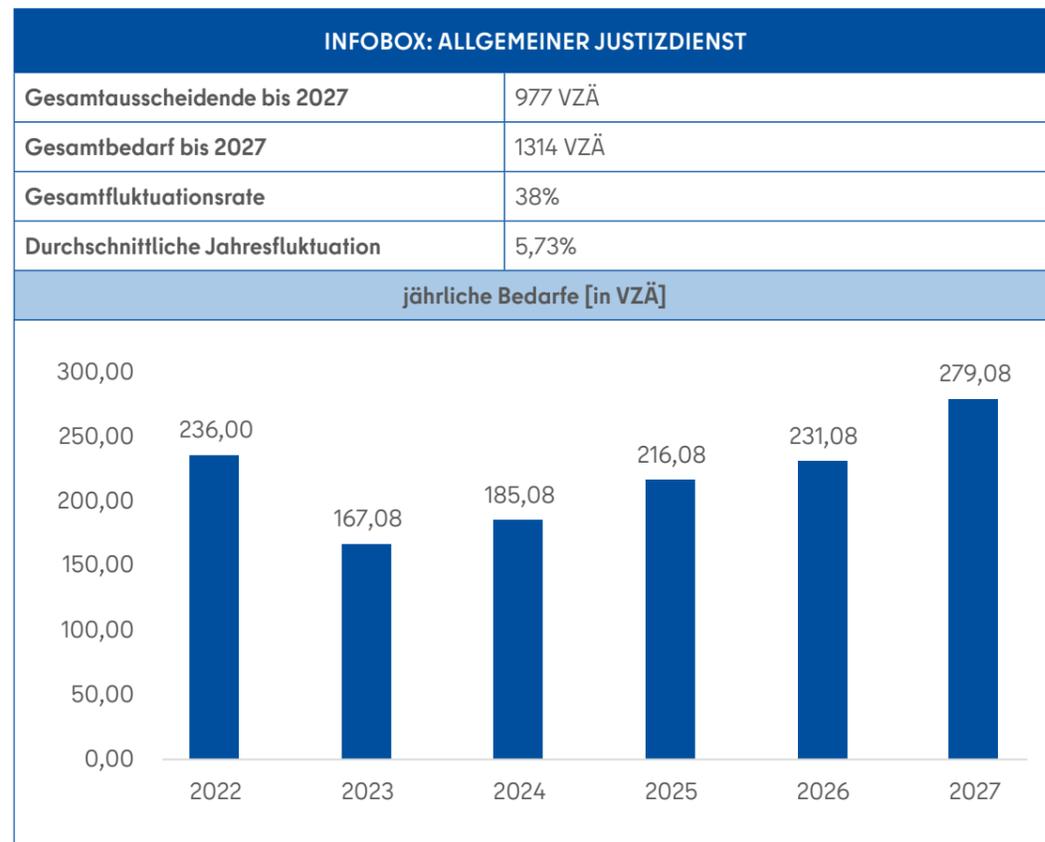


Abbildung 12 Info-Box Allgemeiner Justizdienst

Allgemeiner Justizdienst

In dieser Darstellung sind die Berufsgruppen Justizsekretär/-innen, Justizfachangestellte und Justizfachwirt/-innen subsumiert. Der Gesamtbedarf bis zum Jahr 2027 wird nach Einschätzung der Fachverwaltung auf 1.314 VZÄ beziffert. Auch hier zeigt sich aktuell im Jahr 2022 ein hoher Bedarf von 236 VZÄ, der sich beginnend in 2023 mit einem Bedarf von 167 VZÄ in den Folgejahren jeweils steigert und in einen Höhepunkt in 2027 von 279 Bedarfen mündet. Auch die hohe Gesamfluktuationsrate von 38 Prozent übersteigt sowohl den bundesdeutschen Durchschnitt der Fluktuationsrate als auch sehr deutlich die Fluktuationsrate der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tab. 4).

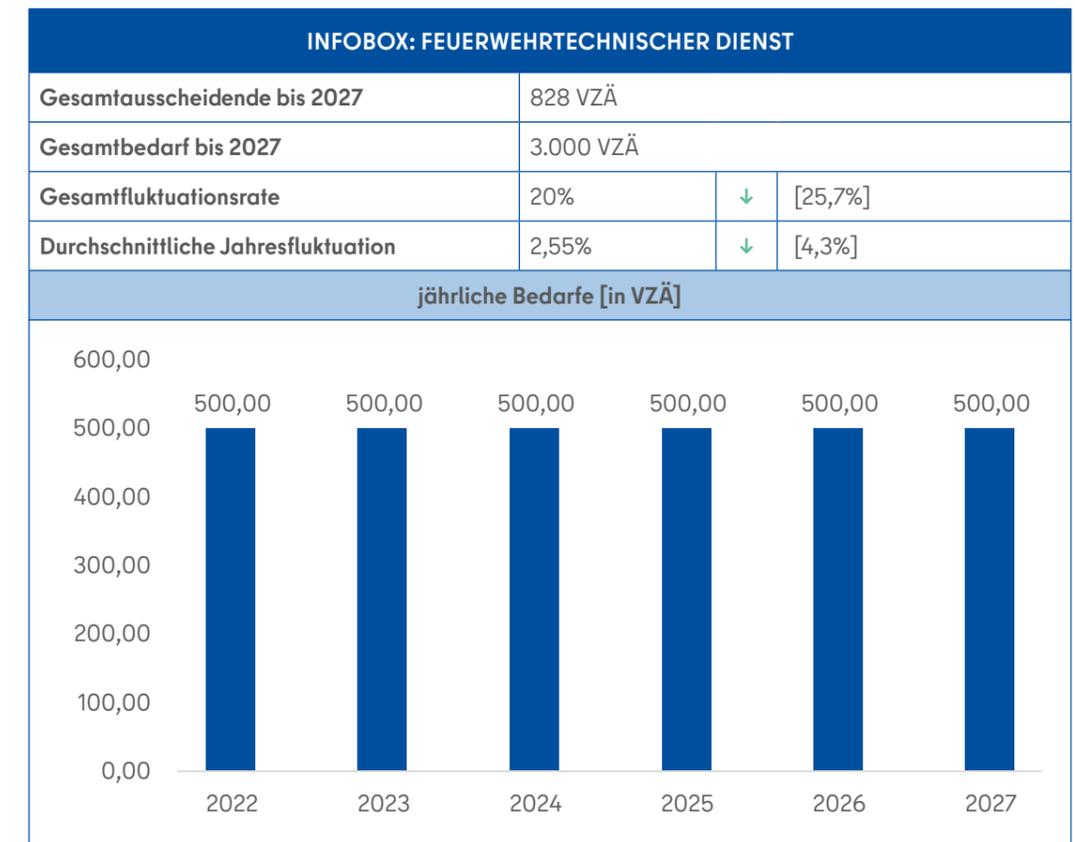


Abbildung 13 Info-Box Feuerwehrtechnischer Dienst

Feuerwehrtechnischer Dienst

Auch der Feuerwehrtechnische Dienst kann sein Personal nicht auf dem freien Arbeitsmarkt rekrutieren. Ähnlich wie die Polizei müssen auch hier Nachwuchskräfte selber ausgebildet werden. Die Bestands- und auch Abgangszahlen sind für diese Berufsgruppe den Erhebungen der Statistikstelle Personal entnommen. Die benannten Bedarfe von jährlich 500 Anwärterinnen und Anwärtern resultieren ebenfalls aus den personellen und räumlichen Kapazitätsobergrenzen in der Ausbildung der Vorbereitungsdienste. Beim Feuerwehrtechnischen Dienst fällt auf, dass die Gesamfluktuationsrate mit 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2017 (25,7 Prozent) erheblich gesunken ist.

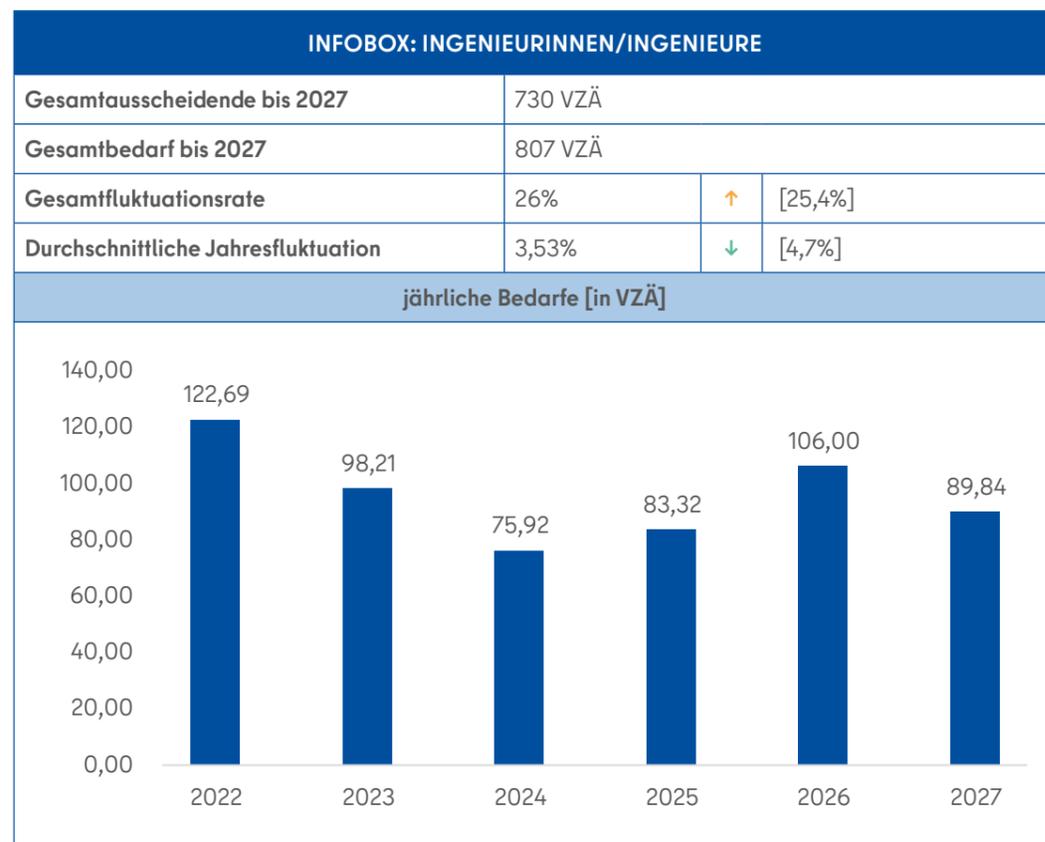


Abbildung 14 Info-Box Ingenieurinnen/Ingenieure

Ingenieurinnen/Ingenieure

Die Berufsgruppe der Ingenieurinnen/Ingenieure ist im Land Berlin bereits seit mehreren Jahren als Engpassberuf definiert. Hier sind verschiedenste Fachrichtungen zusammengefasst, wie z.B. Bauingenieurwesen, Stadt- und Regionalplanung, Geoinformatik, Geodäsie, Vermessung, Architektur, Elektroingenieurwesen, Arbeitsschutz, Garten- und Landschaftsbau, Straßen- und Verkehrswesen, etc. Der Gesamtbedarf bis 2027 wird auf 807 VZÄ beziffert. Wie auch in anderen Berufsgruppen wird in 2022 ein hoher Bedarf von 122,69 VZÄ dargestellt, was wiederum die aktuelle Situation unbesetzter Stellen aufzeigt. In den beiden Folgejahren sinkt der Bedarf auf 98,21 VZÄ im Jahr 2023 und 75,92 VZÄ im Jahr 2024, um ab 2025 wieder auf jährlich rd. 90 Bedarfe anzusteigen. Trotz aller Bemühungen des Landes Berlin sowohl in der Nachwuchsgewinnung als auch in der Mitarbeiterbindung von technischem Personal ist die Gesamtfunktionsrate im Vergleich zu den Erhebungen von 2017 (25,4 Prozent) minimal auf 26 Prozent gestiegen.

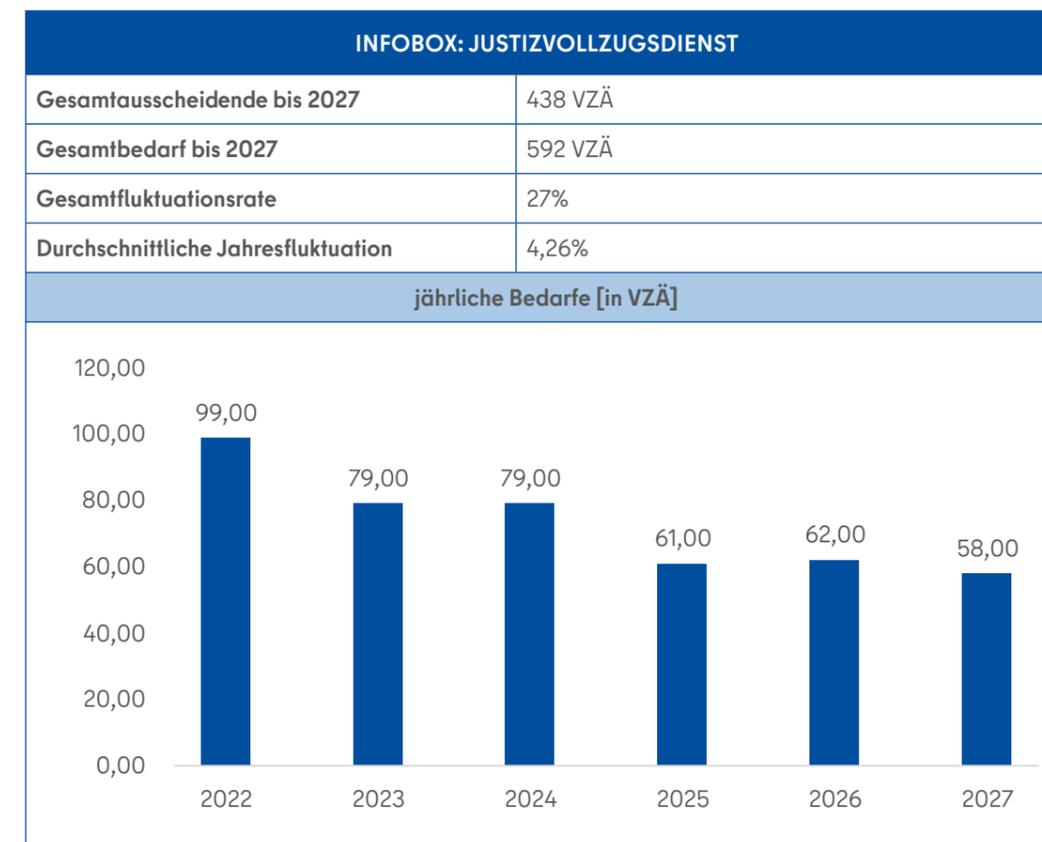


Abbildung 15 Info-Box Justizvollzugsdienst

Justizvollzugsdienst

Ein Einstieg in den Justizvollzugsdienst ist ebenfalls nur mit einem zweijährigen Vorbereitungsdienst möglich. Bis zum Jahr 2027 wird ein Bedarf von 592 VZÄ prognostiziert. Aktuell im Jahr 2022 beträgt der Bedarf 99 Mitarbeitende im Justizvollzugsdienst. Ab dem 2023 wird ein weiterer Bedarf von jeweils 79 Justizvollzugsdienstbeamtinnen und -beamten deutlich, der ab dem Jahr 2025 leicht abfällt und sich bei jährlich 60 Bedarfen einpendelt. Die Gesamtfunktionsrate liegt zwar unter dem bundesweiten Durchschnitt, ist mit 27 Prozent aber in einer Berufsgruppe, in der das Beamtenverhältnis essenziell ist, relativ hoch.

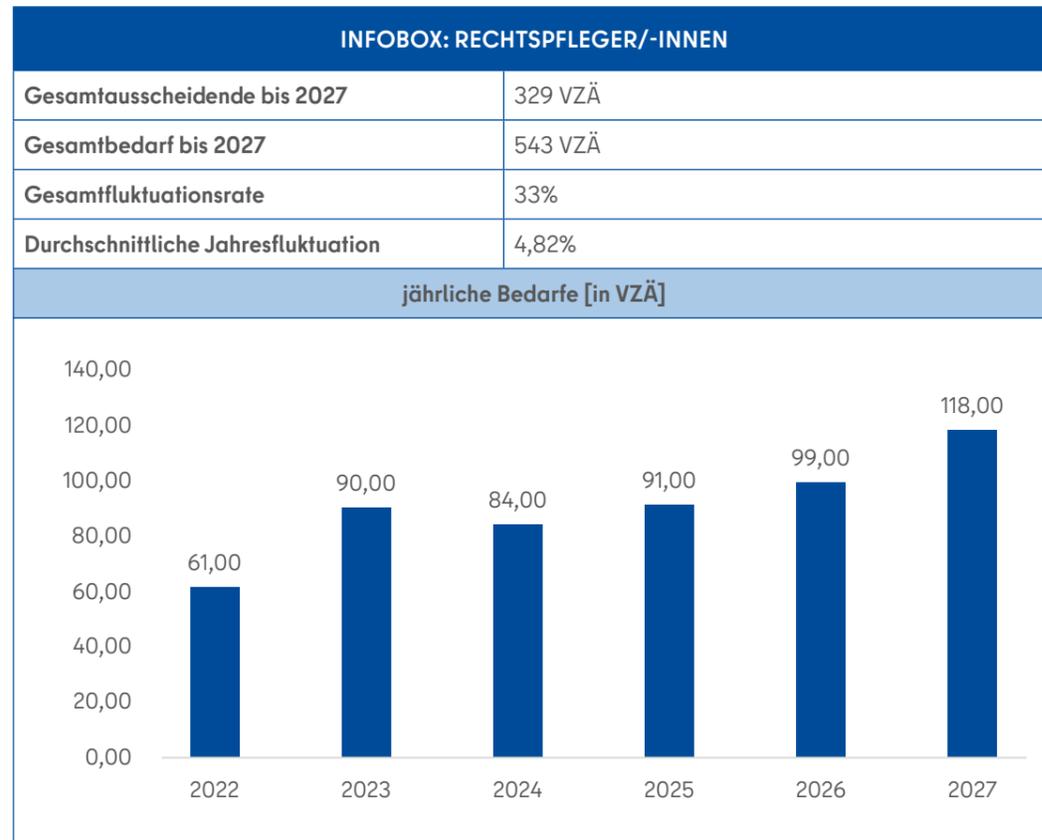


Abbildung 16 Info-Box Rechtspfleger/-innen

Rechtspfleger/-innen

Die Berufsgruppe der Rechtspfleger/-innen zeigt als einzige der in diesem Bericht dargestellten Berufsgruppen im Jahr 2022 keinen überhöhten Bedarf auf.

Der Bedarf bis 2027 wird von der Fachverwaltung auf 543 VZÄ beziffert. Die Darstellung der Rechtspfleger/-innen zeigt jedoch einen in den kommenden Jahren deutlich steigenden Bedarf auf, der im Jahr 2022 mit 61 Bedarfen beginnt, sich in den Folgejahren jährlich bei ca. 100 Bedarfen einpendelt und in einen vorläufigen Höhepunkt an Bedarfen im Jahr 2027 von 118 Rechtspfleger/-innen mündet. Die Gesamtfunktionsrate von 33 Prozent liegt über dem bundesweiten Durchschnitt und lässt einen zusätzlichen Personalbedarf vermuten.

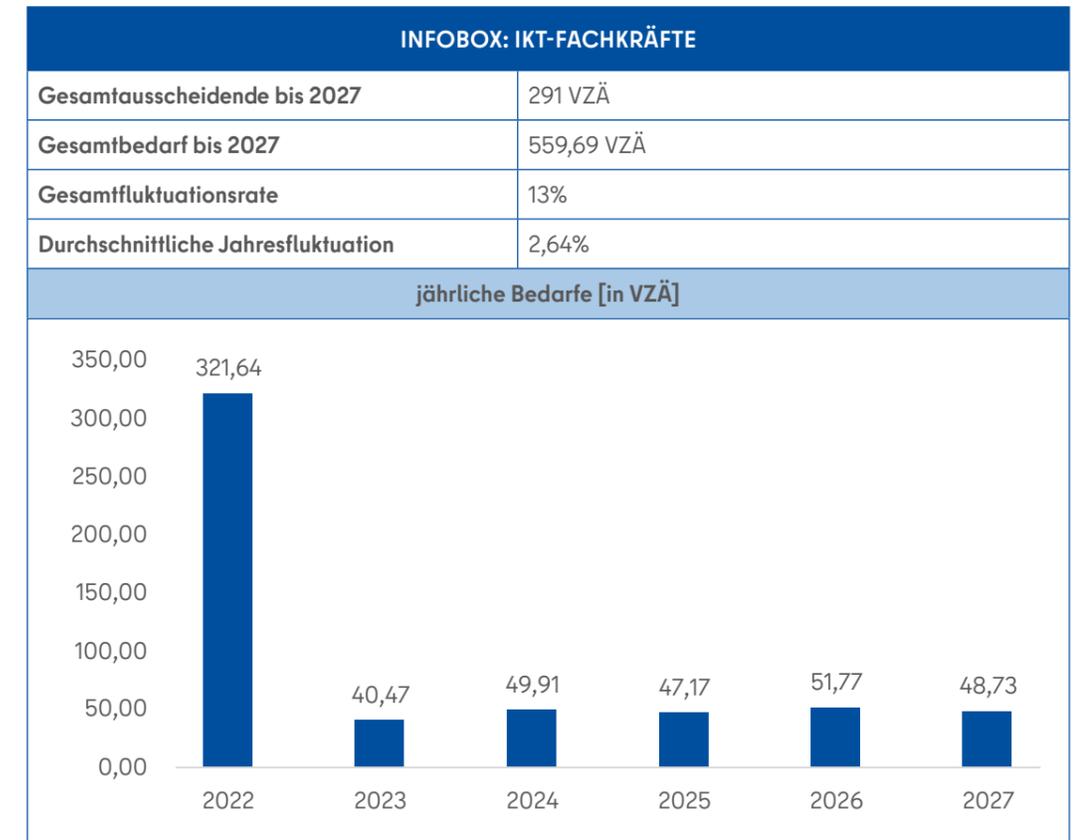


Abbildung 17 Info-Box IKT-Fachkräfte

IKT-Fachkräfte

Es ist zu beachten, dass es derzeit keine valide quantifizierbare Datenbasis für diese Berufsgruppe gibt. Die zuständige Fachverwaltung hat sich in Bezug auf IKT-Fachkräfte bei der Umsetzung des EGovG Bln zunächst auf die Erstellung eines IKT-Rollenkonzepts konzentriert. Somit ist die Anwendung des IKT-Rollenkonzepts in den Behörden ein wichtiger erster Schritt, um in der - bezüglich der Organisation von IT-Aufgaben - sehr heterogenen Berliner Verwaltung eine Vereinheitlichung von Aufgabenbenennungen und damit eine einheitliche Erfassung von Ist- und Soll-Ständen des entsprechenden Personals zu ermöglichen. Die Daten wurden einer landesweiten Abfrage für das Jahr 2021 im Rahmen der Schriftlichen Anfrage S19-10765 „IT-Personalentwicklung in Berlin 2022“⁵¹ entnommen und für die Folgejahre unter Annahme eines Stellenzuwachses von jährlich 0,5 Prozent hochgerechnet.

Für die Konzeptionierung weiterer zielgruppengerechter Maßnahmen ist es jedoch zwingend erforderlich, dass eine verlässliche Datenlage zur Berufsgruppe der IT-Fachkräfte erhoben wird. Ziel muss es sein, ein einheitliches Verständnis von IT-Kompetenzen und Rollenmodellen zu schaffen, um die tatsächlich benötigten Bedarfe im Land Berlin zu identifizieren.

Der Abbildung ist zu entnehmen, dass bis zum Jahr 2027 ein Gesamtbedarf von 559,69 VZÄ besteht. Auffällig ist der aktuell sehr hohe Bedarf im Jahr 2022 von 321,64 VZÄ, während der Bedarf in den Folgejahren lediglich auf durchschnittlich jährlich 45 VZÄ beziffert wird. Auch die Gesamtfunktionsrate von 14 Prozent erscheint für diese Berufsgruppe sehr niedrig. Dies mag jedoch an den o.g. Schwierigkeiten der Abfragesystematik liegen.

⁵¹ <https://pardok.parlament-berlin.de/portala/vorgang/V-354932>

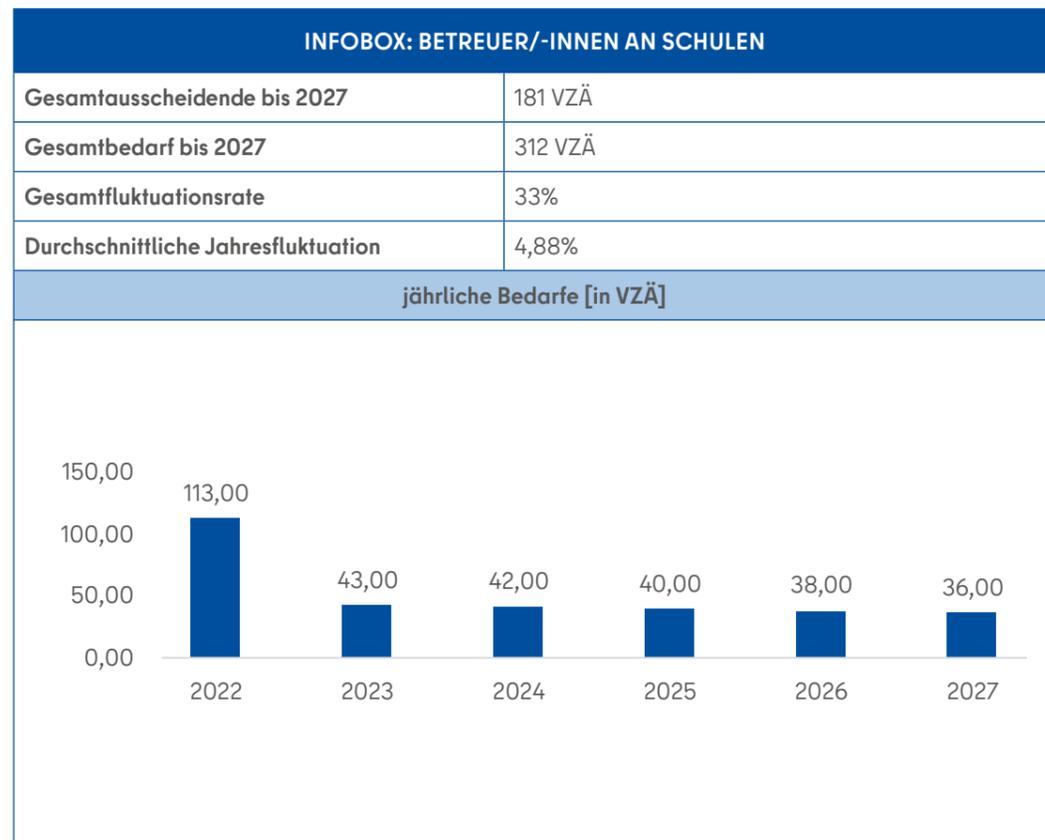


Abbildung 18 Info-Box Betreuer/-innen an Schulen

Betreuer/-innen an Schulen

Zusätzlich zu den Lehrkräften sind auch Betreuer/-innen an Schulen tätig. Erstmals wurde im Rahmen der Abfrage zu Engpassberufen von der zuständigen Fachverwaltung auch diese Berufsgruppe benannt. Der Gesamtbedarf bis 2027 wird mit 312 VZÄ benannt. In 2022 liegt der Bedarf mit 133 VZÄ in diesem Bereich fast drei Mal so hoch, als für die Folgejahre prognostiziert wird. Hier pendeln sich die Bedarfe bei jährlich ca. 40 Betreuer/-innen ein. Daraus wird deutlich, dass hier zukünftig ebenfalls ein nennenswerter Personalbedarf bestehen wird.

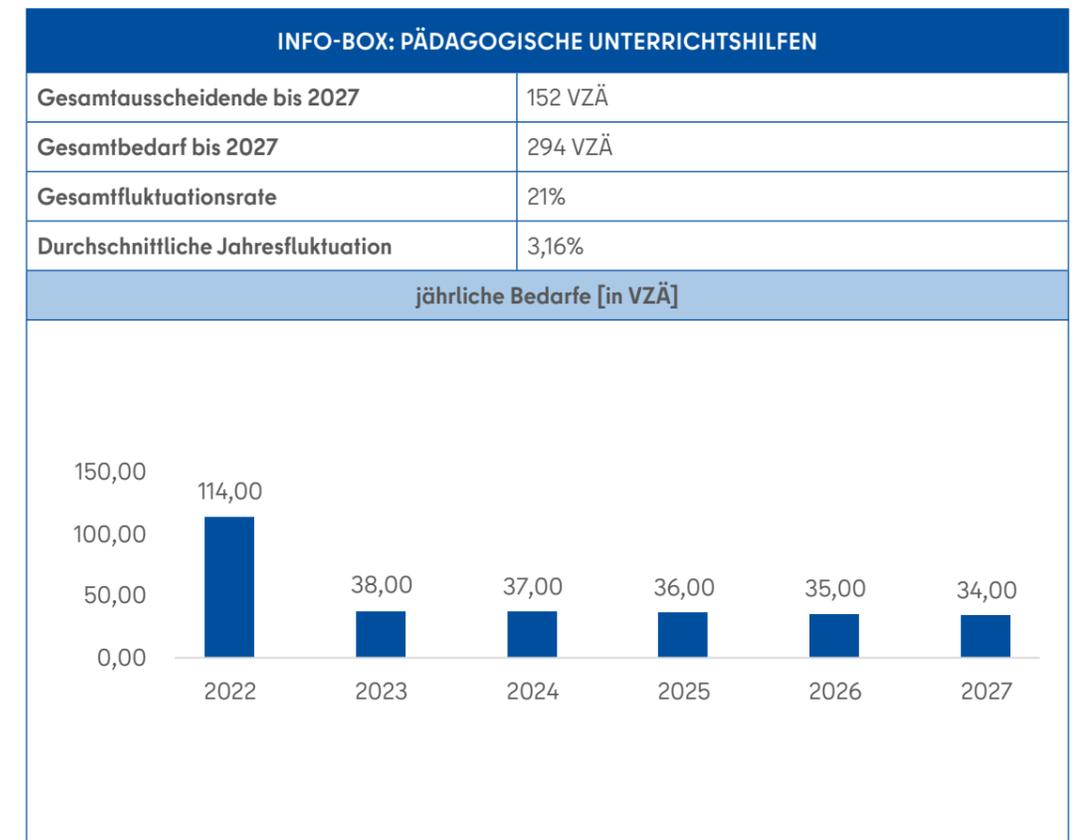


Abbildung 19 Info-Box Pädagogische Unterrichtshilfen

Pädagogische Unterrichtshilfen

Schüler/-innen werden in den Schulen auch von pädagogischen Unterrichtshilfen betreut. Auch diese Berufsgruppe wurde erstmals im Rahmen der Abfrage zu den Engpassberufen benannt. Es zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei Betreuerinnen und Betreuern in den Schulen. Der Gesamtbedarf bis 2027 wird mit 294 VZÄ prognostiziert. Der aktuelle Bedarf in 2022 ist mit 114 VZÄ fast drei Mal so hoch, als es sich in den Folgejahren darstellt. In den Jahren 2023 bis 2027 wird von einem Personalbedarf von jährlich ca. 36 VZÄ ausgegangen.

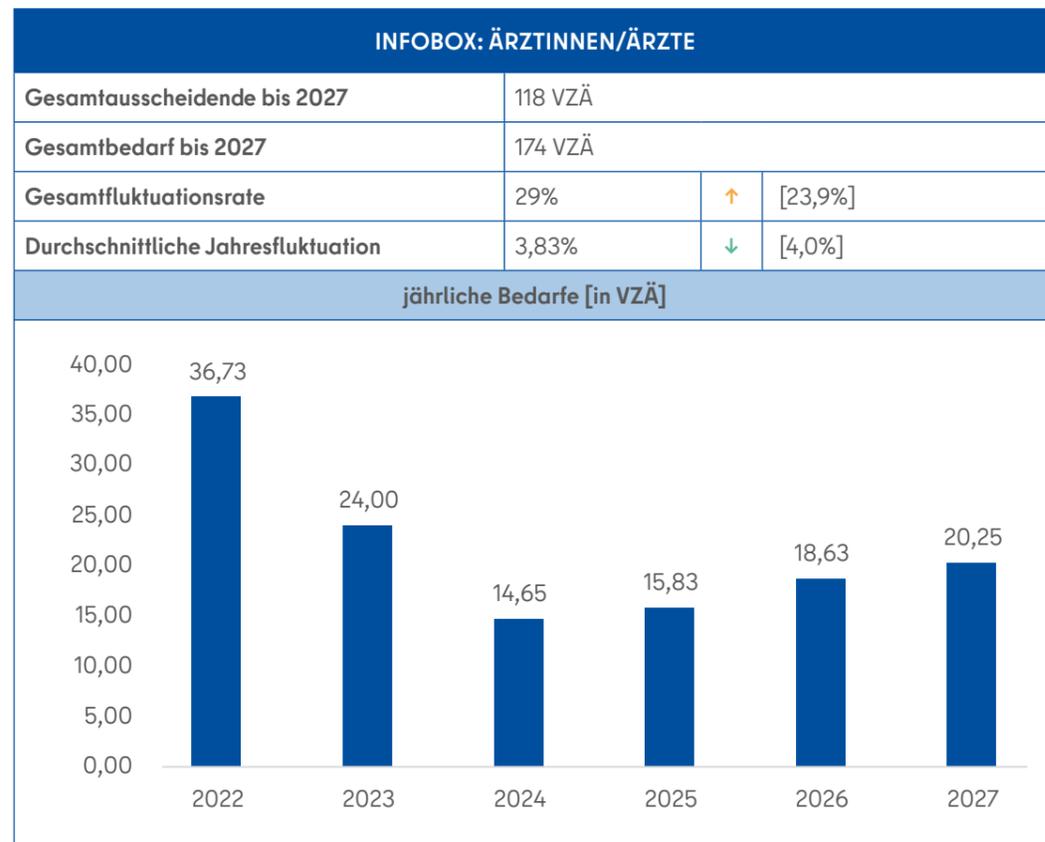


Abbildung 20 Info-Box Ärztinnen/Ärzte

Ärztinnen/Ärzte

Die Berufsgruppe der Ärztinnen und Ärzte ist ebenfalls bereits seit mehreren Jahren für das Land Berlin als Engpassberuf definiert.

Bis zum Jahr 2027 wird ein Bedarf von insgesamt 174 VZÄ prognostiziert. Es besteht weiterhin aktuell ein hoher Bedarf in 2022 von 36,73 VZÄ, der sich ab 2023 bei ca. 20 Bedarfen pro Jahr einpendelt, insgesamt wird bis zum Jahr 2027 eine Ausscheidensprognose von 118 Ärztinnen und Ärzten benannt. Die Schwierigkeiten bei dieser Fachberufsgruppe liegen in der Besetzung bzw. Nachbesetzung von freien Stellen. Die Situation hat sich dabei im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nach Aussagen der Dienststellen nicht verbessert, sondern noch weiter verschärft. Diese Berufsgruppe belegt Platz zwei in der qualitativen Auswertung von notwendigen Mehrfachausschreibungen von Stellen, welche im folgenden Kapitel näher betrachtet wird. Trotz aller Anstrengungen (z.B. tarifliche Verbesserungen und verstärktes Marketing) ist es nach wie vor nicht gelungen, die Stellen erfolgreich zu besetzen. Im Gegenteil, die Gesamtfunktionsrate ist im Vergleich zu 2017 von 23,9 Prozent auf 29 Prozent gestiegen.

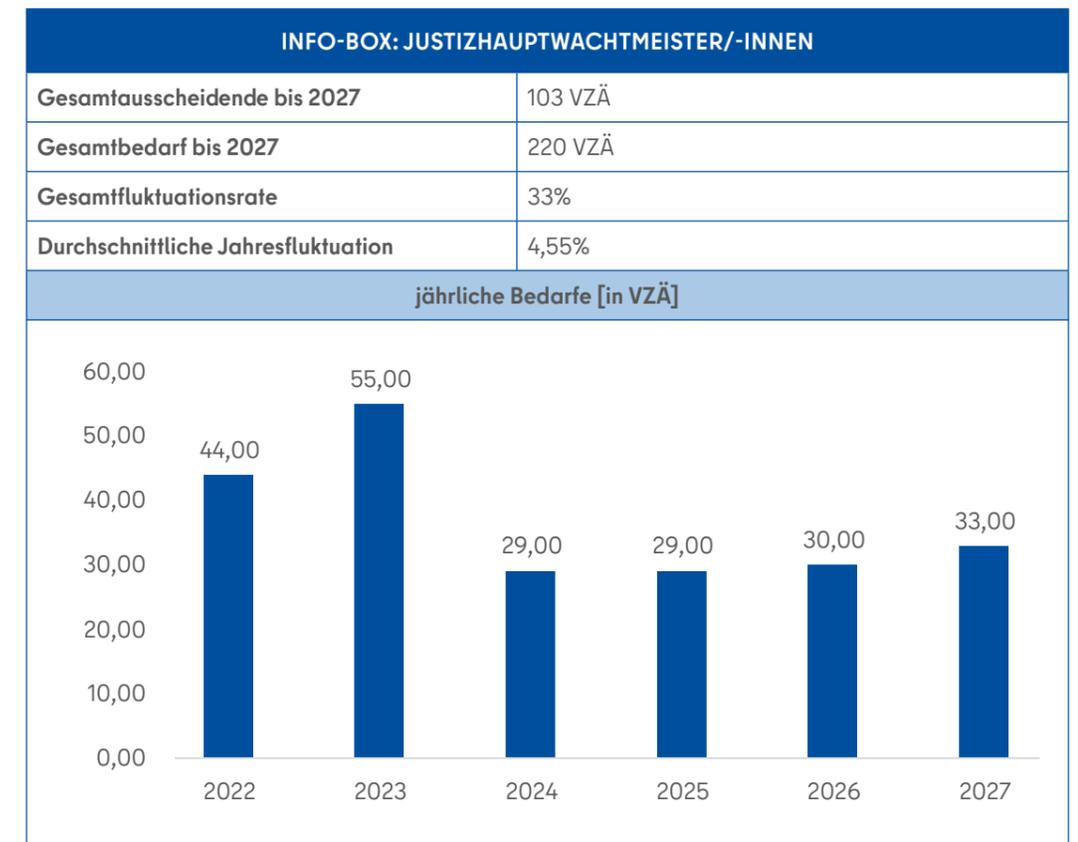


Abbildung 21 Info-Box Justizhauptwachtmeister/-innen

Justizhauptwachtmeister/-innen

Die Berufsgruppe ist im Land Berlin ausschließlich über eine gesonderte mindestens sechs Monate dauernde Ausbildung im Anwärterverhältnis zu rekrutieren.

Der Gesamtbedarf bis zum Jahr 2027 wird mit 220 VZÄ beziffert, wobei ein hoher Bedarf in 2022 von 44 VZÄ benannt wird, der sich in 2023 noch auf 55 VZÄ steigert. In den Folgejahren fällt der Bedarf ab und pendelt sich bei ca. 30 VZÄ jährlich ein.

Die Gesamtfunktionsrate von 33 Prozent liegt im bundesweiten Durchschnitt jedoch weit über der gesamtdeutschen Rate für den Öffentlichen Dienst (vgl. Tab. 4).

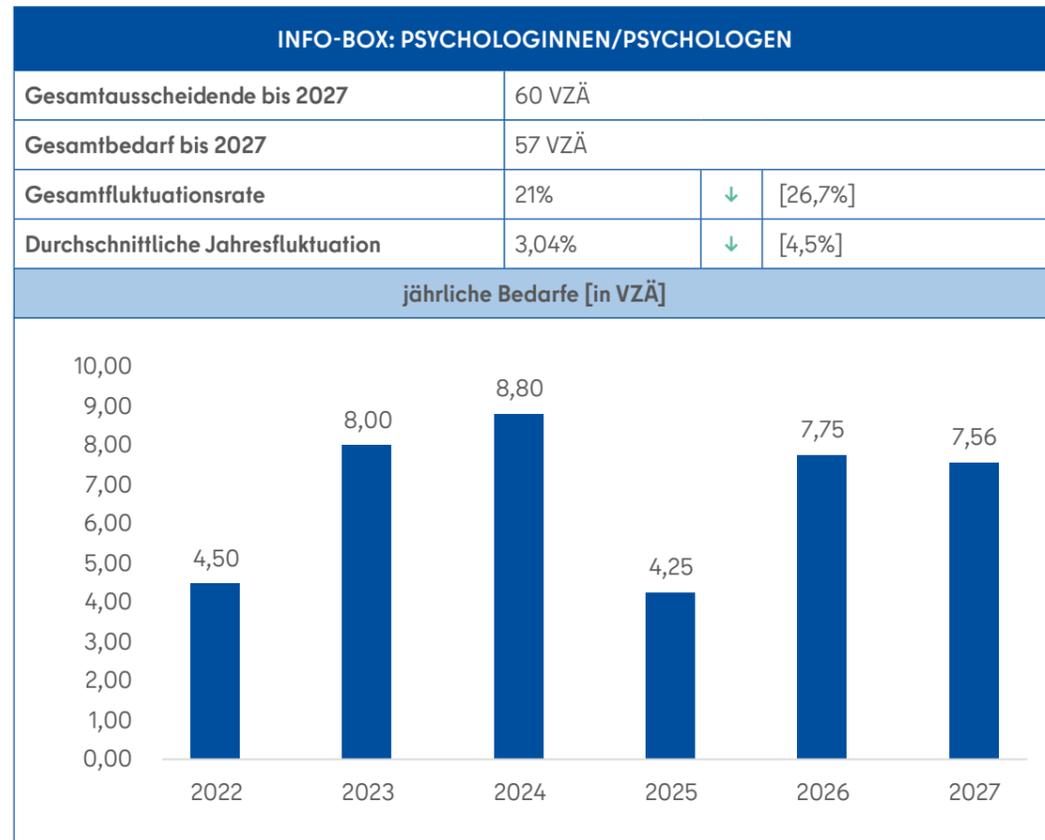


Abbildung 22 Info-Box Psychologinnen/Psychologen

Psychologinnen/Psychologen

In der Betrachtung der Einzeljahre erscheint der Bedarf an Psychologinnen und Psychologen überschaubar zu sein, bis Ende 2027 werden jedoch voraussichtlich 60 VZÄ ausscheiden. Jährlich werden die Bedarfe zwischen vier und neun VZÄ beziffert.

Bei dieser Berufsgruppe ist erfreulicherweise festzustellen, dass die Gesamtfunktionsrate im Vergleich zur Erhebung von 2017 von 26,7 Prozent auf 21 Prozent gesunken ist und damit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt.

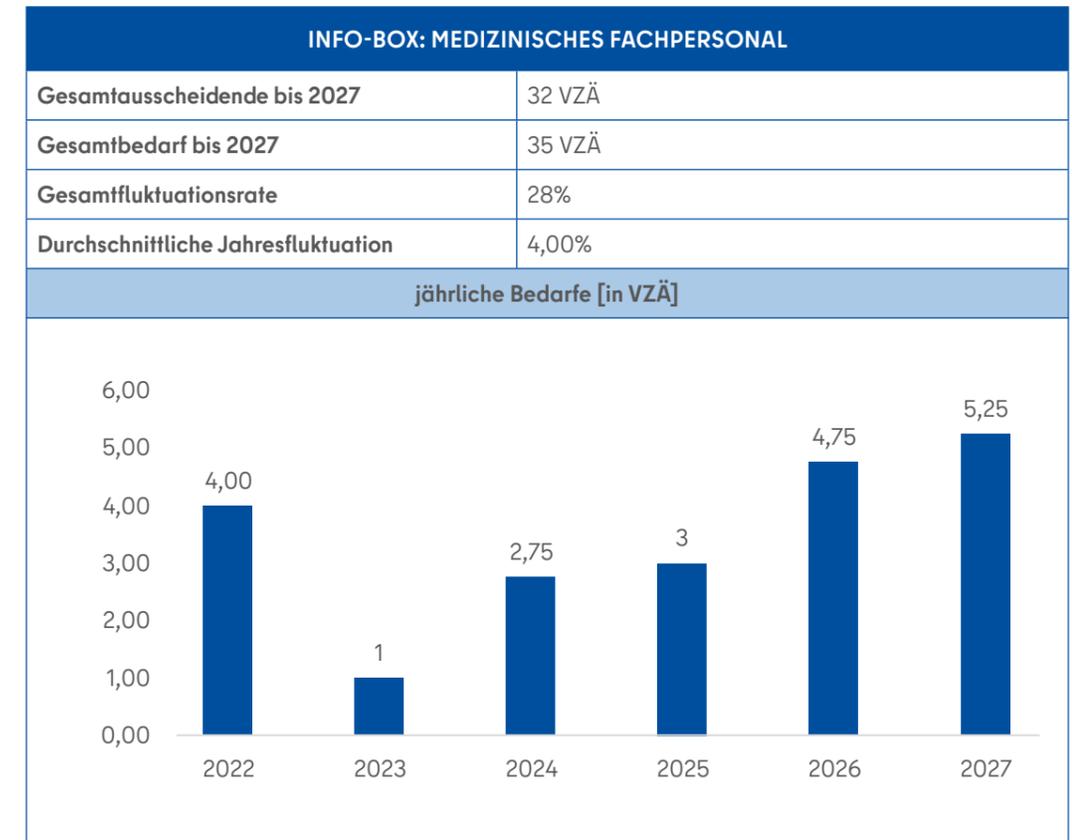


Abbildung 23 Info-Box Medizinisches Fachpersonal

Medizinisches Fachpersonal

Unter medizinischem Fachpersonal sind in dieser Abfrage Therapeutinnen und Therapeuten und sonstige medizinische Berufe zu verstehen (ohne Ärzte). Bis zum Jahr 2027 wird ein Gesamtbedarf von 35 VZÄ benannt. Hier wird deutlich, dass neben dem aktuell hohen Bedarf in 2022 die altersbedingten Abgänge in den kommenden Jahren stetig steigen werden und somit der Personalbedarf zukünftig wächst.

Grundsätzlich ist in Deutschland der hohe Fachkräftebedarf insbesondere im Pflegebereich ein großes und auch quantitativ belegbares Thema. Im Land Berlin gibt es für diese Berufsgruppe nur wenig Einsatzbereiche, so dass der zahlenmäßig benannte Anteil hier nicht so signifikant erscheint. Der angespannte Arbeitsmarkt - insbesondere in dieser Berufsgruppe - macht die Personalgewinnung für das Land Berlin schwierig.

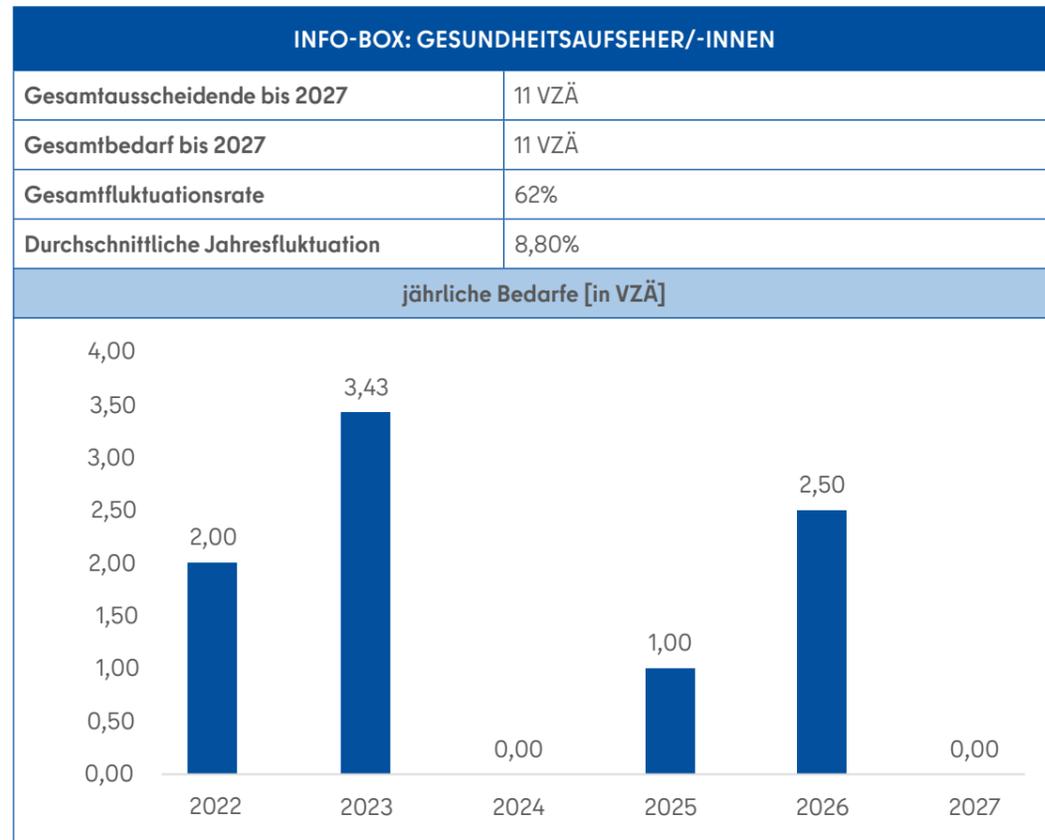


Abbildung 24 Info-Box Gesundheitsaufseher/-innen

Gesundheitsaufseher/-innen

Erstmals wurden von einigen Bezirksverwaltungen die beiden Berufe Gesundheitsaufseher/-innen und Lebensmittelkontrolleur/-innen als Engpassberufe benannt. Beide Berufsgruppen sind ausschließlich in Bezirksverwaltungen tätig. Es ist anzunehmen, dass die konkreten Bedarfe bei Betrachtung aller Bezirke insgesamt höher liegen.

Auf die einzelnen Jahre betrachtet erscheint der Bedarf an Gesundheitsaufseher/-innen gering (hier hatten nur wenige Bezirke Engpässe benannt), eine in dieser Erhebung weit herausragende Gesamtfunktionsrate von 62 Prozent lässt jedoch für die kommenden Jahre deutlich aufhorchen und muss zu gegensteuernden Maßnahmen führen.

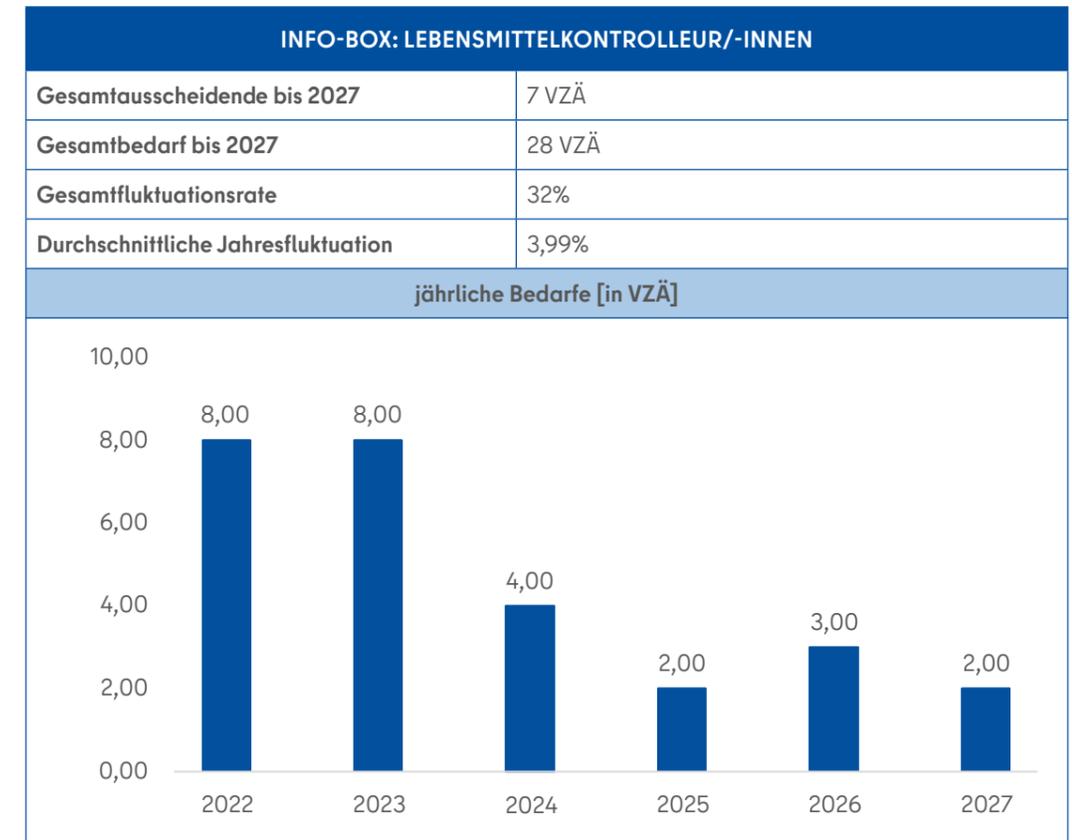


Abbildung 25 Info-Box Lebensmittelkontrolleur/-innen

Lebensmittelkontrolleur/-innen

In der Betrachtung der Lebensmittelkontrolleur/-innen ist der jährliche Bedarf, verglichen mit anderen Berufsgruppen, ebenfalls überschaubar. Stellt man den Gesamtbedarf bis 2027 von 28 VZÄ den Ausscheidenden bis 2027 (nur sieben VZÄ) gegenüber (hier hatten ebenfalls nur einige Bezirke Engpässe benannt), entsteht die Vermutung, dass auch bei diesem Berufsbild derzeit eine Vielzahl von Stellen nicht besetzt ist. Dies zeigt sich deutlich in den Bedarfen der Jahre 2022 und 2023 mit jeweils acht VZÄ, in den Folgejahren besteht in den Bezirken, die diese Berufsgruppe gemeldet haben, ein jährlicher Bedarf von durchschnittlich drei VZÄ. Auch in dieser Berufsgruppe liegt die Gesamtfunktionsrate mit 32 Prozent zwar im bundesdeutschen Durchschnitt, im Vergleich der vorliegenden Abfragedaten jedoch im oberen Bereich.

Qualitative Aspekte der Personalgewinnung

Neben der quantitativen Erhebung möglicher Engpassberufe im Rahmen des Ist-Personalbestandes und Gesamtausscheidenszahlen ist es erforderlich, die Stellenbesetzungsquoten in bestimmten Fachberufsgruppen näher zu betrachten. Ziel ist es, die Berufsgruppen zu identifizieren, die nur mit sehr hohem Rekrutierungsaufwand oder ggf. auch erfolglos zu besetzen sind. Eine unzureichende Bewerberlage kann Hinweis auf eine Engpassituation sein, insbesondere mit Blick auf die fachliche oder anderweitige Nichteignung vorhandener Fachkräfte. Als Indikatoren dienen z.B. überdurchschnittliche Laufzeiten des Rekrutierungsprozesses sowie Abbruchquoten und Anzahl passgenauer Bewerbungen. Betrachtet wurde der Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2020.

Folgende Berufsgruppen wiesen eine erhöhte Abbruchquote auf und mussten zwei Mal oder mehr als zweimal ausgeschrieben werden:

BERUFSGRUPPE	ANZAHL DER GEMELDETEN AUSSCHREIBUNGEN	DAVON ANZAHL DER STELLEN DIE ZWEI ODER MEHR ALS ZWEIMAL AUSGESCHRIEBEN WURDEN	ANTEIL IN PROZENT
Gesundheitsaufseher/-innen	7	4	57,14%
Ärztinnen/Ärzte	70	30	42,86%
Lebensmittelkontrolleure/-innen	7	3	42,86%
IKT-Fachkräfte	69	21	30,43%
Ingenieurinnen/Ingenieure	243	65	26,75%
Sozialarbeiter/-innen	213	48	22,54%
Allgemeiner Verwaltungsdienst	1083	141	13,02%
Medizinisches Fachpersonal	65	5	7,69%

Tabelle 8 Anteil der Mehrfachausschreibungen nach Berufsgruppen (2020)

Bei der Auswertung der Mehrfachausschreibungen wurden Dauerausschreibungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (Lehrkräfte, Erzieher/-innen) sowie die Ausschreibungsverfahren der Polizei Berlin, Berliner Feuerwehr und der Justiz für Ausbildungs- und Anwärterstellen nicht berücksichtigt.

Die nachfolgenden Info-Boxen zeigen, dass die erfassten Besetzungsschwierigkeiten grundsätzlich alle Tarif- und Besoldungsgruppen umfassen. Dabei ist festzustellen, dass die Besetzungsschwierigkeiten sowohl befristete als auch unbefristete Stellenausschreibungen betreffen. Zur besseren Lesbarkeit wurden in den Info-Boxen die gängigen Bezeichnungen der vier Laufbahngruppen⁵² verwendet, Tarifgruppen sind analog zu betrachten.

Nachfolgend sind die am häufigsten genannten Gründe für ein erfolgloses Ausschreibungsverfahren aufgeführt:

- mangelnde fachliche Eignung der Bewerbenden
- formal geeignete Bewerbende ziehen im Verfahrensverlauf zurück
- ausgewählte Bewerbende ziehen nach Vertragsangebot zurück
- Stelle wurde im Haushalt gestrichen
- organisatorische Veränderungen im Fachbereich

52 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe = einfacher Dienst
 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe = mittlerer Dienst
 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe = gehobener Dienst
 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe = höherer Dienst

GESUNDHEITSAUFSEHER/-INNEN				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
4	0	3	1	0
Davon befristete Stellen	-	-	-	-

ÄRZTINNEN/ÄRZTE				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
30	0	0	0	30
Davon befristete Stellen	-	-	-	2

LEBENSMITTELKONTROLLEUR/-INNEN				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
3	0	3	0	0
Davon befristete Stellen	-	-	-	-

IKT-FACHKRÄFTE				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
21	0	0	18	3
Davon befristete Stellen	-	-	-	1

INGENIEURINNEN/INGENIEURE				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
65	0	0	57	8
Davon befristete Stellen	-	-	8	-

SOZIALARBEITER/-INNEN				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
48	0	0	46	2
Davon befristete Stellen	-	-	1	-

ALLGEMEINER VERWALTUNGSDIENST				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
141	2	20	98	19
Davon befristete Stellen	-	5	12	2

MEDIZINISCHES FACHPERSONAL				
Anzahl der Stellen	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
5	0	4	1	0
Davon befristete Stellen	-	4	-	-

Gesamtübersicht der Rekrutierungsherausforderungen nach Berufsgruppen

Um ein Gesamtbild der Einstellungs Herausforderungen der verschiedenen Berufsgruppen zu erhalten, kann die quantitative und die qualitative Analyse zusammengeführt werden. Zu diesem Zweck wurden zunächst die quantitativen Bedarfe auf einer normierten Skala abgebildet, wobei verschiedene Intervalle zur besseren Kategorisierung festgelegt wurden. Zur besseren Abbildbarkeit wachsen die Intervallgrenzen nicht-proportional an, sodass kein relativer linearer Bezug zwischen den Items besteht. Ähnlich wurden die verschiedenen qualitativen Einflussfaktoren der jeweiligen Berufsgruppen normiert und kategorisiert.

Die Berufe bzw. Berufsgruppen reihen sich somit an zwei resultierenden Skalen hinsichtlich ihrer qualitativen und quantitativen Schwierigkeit der Rekrutierung auf. Die folgende Grafik zeigt die Zusammenführung dieser beiden Skalen in einem Koordinatensystem. Mit Hilfe dieser Darstellung werden vier Cluster von Berufsgruppen sichtbar, die aufgrund ihrer Daten ähnliche Allokationen in der aufgespannten Matrix aufweisen.

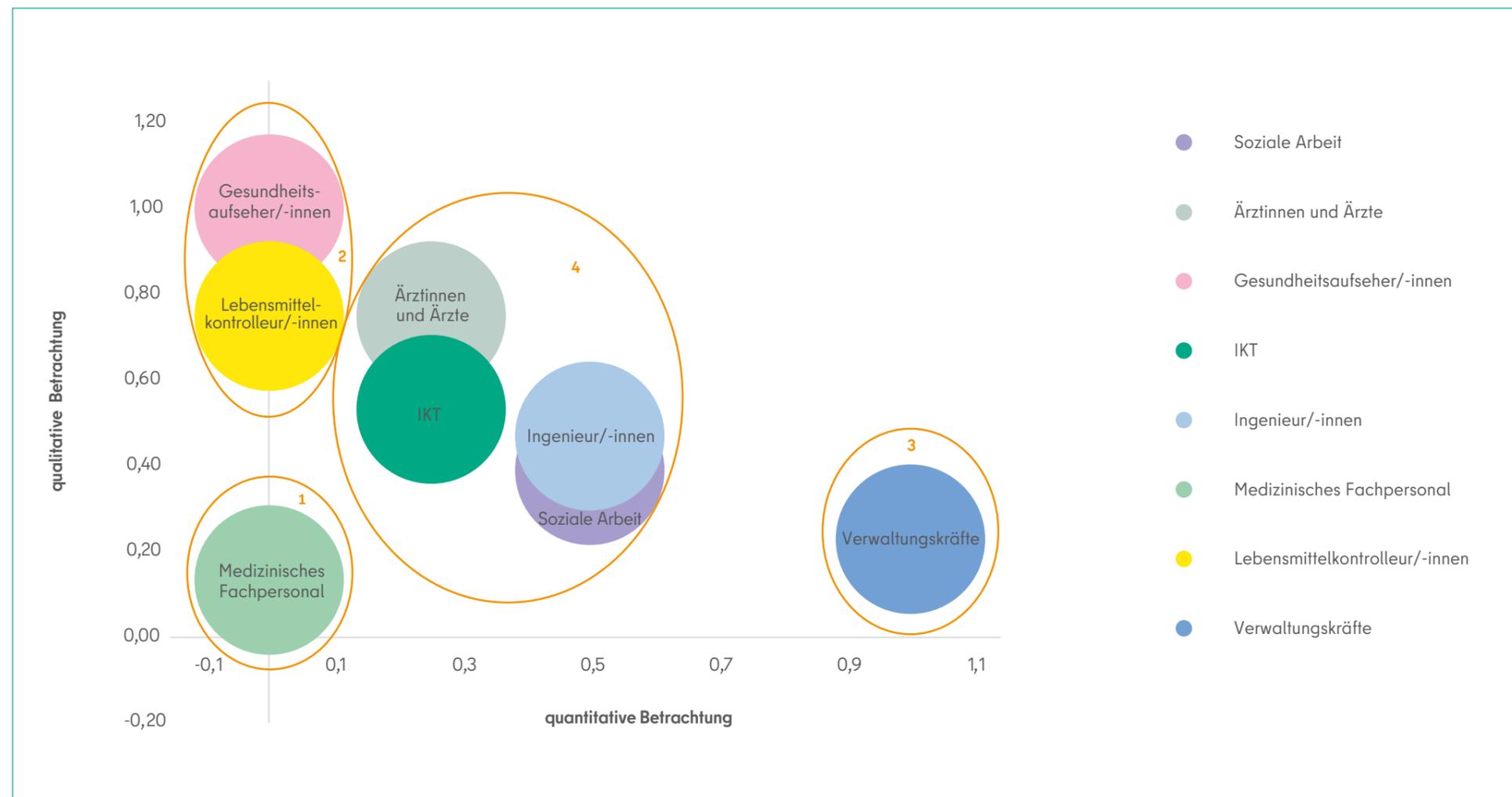
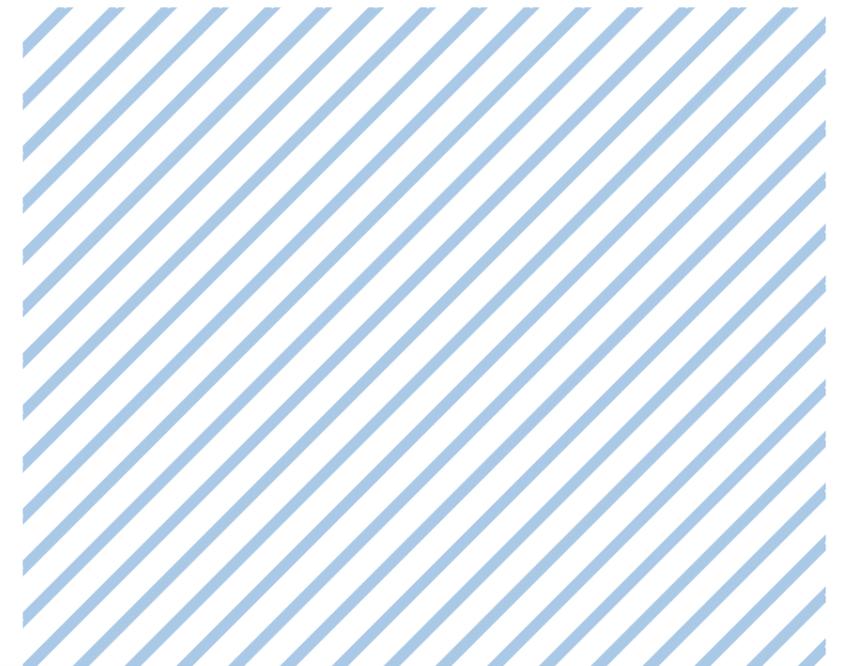


Abbildung 26 Berufsgruppen-Cluster nach quantitativer und qualitativer Betrachtung

Cluster 1 - Quantitativ gering, qualitativ gering
Bei diesem Cluster finden sich Berufsgruppen, bei denen in Relation zu den anderen Berufsgruppen sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Rekrutierungsschwierigkeiten als gering angesehen werden können.

Cluster 2 - Quantitativ gering, qualitativ hoch
Verlaufen die Stellenbesetzungsverfahren relativ häufig unbefriedigend, wobei aber relativ wenig Personen für diese Berufsgruppe in den kommenden Jahren eingestellt werden müssen, werden diese Berufsgruppen diesem Cluster zugeordnet.

Cluster 3 - Quantitativ hoch, qualitativ gering
Berufsgruppen, die einen relativ hohen quantitativen Bedarf ausweisen, bei denen aber die Rekrutierung in der Vergangenheit gut funktioniert hat, sind in diesem Cluster zusammengefasst.

Cluster 4 - Quantitativ hoch, qualitativ hoch
Dieses Cluster zeichnet sich durch relativ hohe Bedarfe in der Zukunft und erfahrungsgemäß schwierige Einstellungsverfahren in der Vergangenheit aus.

FAZIT UND AUSBLICK

Schaut man sich die erhobenen Daten der Berliner Verwaltung an, so ist festzustellen, dass die Zahlen mit den aktuellen Auswertungen der KOFA und BA korrespondieren. Die identifizierten Engpassberufe in den drei Bereichen „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“, „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“ sowie „Naturwissenschaft, Geografie und Informatik“ stellen auch das Land Berlin vor große Herausforderungen bei der Fachkräfterekrutierung. Die Anzahl der offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt in diesen Berufsgruppen übersteigt derzeit das Fachkräfteangebot deutlich. Gleichzeitig sind es genau die Berufsgruppen, die in den nächsten Jahren eine sehr hohe Ausscheidensrate in der Berliner Landesverwaltung aufweisen. Besonders hervorzuheben sind hier die Berufsgruppen der Lehrkräfte, der Verwaltungskräfte, des Vollzugsdienstes der Polizei sowie der Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen. Hier müssen in den nächsten Jahren besonders viele Stellen im Land Berlin neu- und wiederbesetzt werden, bei gleichzeitig steigenden Anforderungen und Bedarfen. Diese kritische Personalstruktur zeigte sich bereits im Vorgängerbericht 2017 und hat sich seitdem nochmal zugespitzt. In allen Berufsbereichen ist die Fluktuationsrate aufgrund altersbedingter Austritte nochmal gestiegen. Ein ähnlich kritisches Bild zeigt sich für die Berufsgruppen des feuerwehrtechnischen Dienstes, der Ingenieurinnen/Ingenieure sowie des Vollzugsdienstes der Justiz.



ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT WEITER STEIGERN UND SICHTBAR MACHEN

Während bei der Berliner Feuerwehr die Gesamtfuktuationsrate im Vergleich zum Jahr 2017 gesunken ist, ist sie bei der Berufsgruppe der Ingenieurinnen/Ingenieure leicht gestiegen. Festzuhalten ist jedoch auch hier, dass es bis 2027 einen hohen Einstellungsbedarf gibt. Eine deutlich geringe Ausscheidensanzahl weisen die Berufsgruppen der Ärztinnen/Ärzte, Gesundheitsaufseher/-innen und Lebensmittelkontrolleur/-innen auf. Dennoch handelt es sich hierbei um Engpassberufe, die nur schwierig zu besetzen sind und zudem teilweise eine extrem hohe Austrittsrate aufweisen (62 Prozent Gesundheitsaufseher/-innen). Gleichzeitig ist der erhobene Bedarf in diesen Berufsgruppen höher als die Ausscheidenszahlen, so dass davon auszugehen ist, dass bereits jetzt viele Stellen, vorrangig im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD), nicht besetzt sind.

Neben den hohen Ausscheidens- und Personalbedarfszahlen muss sich das Land Berlin auch mit einem deutlich angespannten Arbeitsmarkt auseinandersetzen. Die Suchdauer hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht und auch die Anzahl der Suchabbrüche bei den identifizierten Berufsbereichen ist stetig gestiegen. Das Land Berlin ist damit auf allen Verantwortungsebenen gefordert, Handlungsstrategien zu entwickeln, um der Fachkräftelücke in der Berliner Landesverwaltung zu begegnen und berufsgruppenspezifische Lösungen zu finden.

Der Senat hat mit seinem Personalpolitischen Aktionsprogramm bereits verschiedene Maßnahmen erarbeitet, eingeleitet und umgesetzt. Diese werden stetig überprüft und weiterentwickelt. Im Fokus der Arbeitgeberattraktivität standen dabei bisher die Handlungsfelder Personalmarketing und Personalrekrutierung.

Die im Jahr 2016 eingeführte Arbeitgebermarke des Landes Berlin HAUPTSTADT MACHEN stellt eine kommunikative wie gestalterische Klammer aller landesweiten und behörden-spezifischen Aktivitäten zur Personalwerbung dar. Insbesondere seit der Neugestaltung der Arbeitgebermarke im ersten Quartal 2021, die der grundlegenden Überarbeitung der Stadtmarke Berlin folgte, erfuhr diese eine qualitative Aufwertung und eine breite Anwendungspalette für die einstellenden Behörden. Eng damit verbunden ist der Relaunch des Karriereportals des Landes Berlin. Das Portal präsentiert das Land Berlin als attraktiven, gemeinwohlorientierten und chancengerechten Arbeitgeber, liefert Informationen zu beruflichen Einstiegswegen, gibt einen Überblick über die angebotene Berufsvielfalt beim Land Berlin und lotst die Besuchenden auf kurzem Weg zum zentralen Stellenmarkt des Landes Berlin. Beides sind elementare Instrumente bei der Steigerung und Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität auf dem umkämpften Arbeitsmarkt. Dabei darf der Ausbau der Arbeitgeberattraktivität der dezentralen Dienststellen nicht außer Acht gelassen werden. Das landesweite Personalmarketing gibt einheitliche Rahmenbedingungen vor, die durch die jeweiligen Behörden durch eigene passgenaue crossmediale Kampagnen ergänzt werden sollten. Es besteht derzeit noch Potenzial bei den Möglichkeiten und Chancen der digitalen Informations- und Kommunikationsangebote für interessierte Bewerberinnen und Bewerber, das genutzt werden sollte. Auch die Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren ist weiterhin ein Aspekt, der sich unmittelbar auf die Arbeitgeberattraktivität auswirkt. Gleichzeitig werden Vakanzzeiten reduziert und die Arbeitsfähigkeit der Fachbereiche sichergestellt.

Ausbildungskapazitäten steigern

Eine weitere wichtige Säule, um den Fachkräftebedarf zu sichern, ist die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte für den unmittelbaren Landesdienst. Im Januar 2021 waren insgesamt 9.315 Beschäftigte in Ausbildung. Im Jahr 2020 wurden rund 180 Mio. Euro an Ausbildungsmitteln verausgabt. Das waren 8 Mio. Euro mehr als 2019. Seit dem Jahr 2010 wurde die Zahl der Auszubildenden um mehr als 40 Prozent gesteigert. Die positive Entwicklung der Ausbildungszahlen führt jedoch auch zu erheblichen Kapazitätsengpässen bei den Ausbildungsressourcen. Hier ist das Land Berlin gefordert, die Rahmenbedingungen für die Nachwuchskräftearbeit zu optimieren und zu stärken. Neben monetären Anreizen und Anerkennung von Ausbildungszeitanteilen in der Tätigkeitsbeschreibung von Praxisanleitungen, Ausbilderinnen und Ausbildern sollten weitere Möglichkeiten in Betracht gezogen werden. Neue Wege in der Ausbildungskonzeption, wie beispielsweise das Ausbildungsbürgeramt im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg, können Impulsgeber für weitere gebündelte Ausbildungsmodelle sein. Neben der Ausbildung von Nachwuchskräften im nichttechnischen Verwaltungsdienst baut das Land Berlin seit 2016 kontinuierlich die Zusammenarbeit mit Berliner Hochschulen im Kontext dualer Studiengänge aus. Derzeit werden vier zentral finanzierte duale Studiengänge landesweit durchgeführt. Weitere Studiengänge für die Fachkräftegewinnung in Engpassberufen sind denkbar und sollten frühzeitig initiiert werden. Die damit verbundenen operativen Auswahlverfahren werden aktuell durch das landesweite Personalrecruiting und dezentral durch die beteiligten Dienststellen betreut. Um den Ausbau weiterer Hochschulkooperationen sicherzustellen, ist es zukünftig notwendig, die zuständigen Fachverwaltungen verstärkt bei dem Ausbau der Hochschulkooperationen einzubinden, um mittelfristig den Fachkräftebedarf für das Land Berlin zu sichern.

Fachkräfte gewinnen und Quereinsteige erleichtern

Um den Bewerbendenkreis zu erweitern, ist es notwendig, den Weg in den Berliner Verwaltungsdienst zu erleichtern. Dies betrifft sowohl Fachkräfte, die nach einer ersten Karriere in der Privatwirtschaft in die öffentliche Verwaltung wechseln, als auch Quereinsteigende, die ohne entsprechende Ausbildung in ein neues Berufsfeld wechseln.

Durch speziell konzipierte Quereinsteigsprogramme für bestimmte Fachberufe kann das Land Berlin durch interne Qualifizierungsreihen verbunden mit Mentoring gezielt eigene Fachkräfte bedarfsorientiert ausbilden.

Mit der Fachkräftezulage und der Stufenvorweggewährung wurden bereits Instrumente für die Fachkräftegewinnung und -bindung auf den Weg gebracht. Die konsequente Anwendung dieser obliegt den Dienststellen. Unabhängig davon ist das Land Berlin gefordert, die Rahmenbedingungen für den Einstieg von Fachkräften niedrigschwellig zu gestalten, um weitere Zugänge zu öffnen. Die Wichtigkeit dieses Themas zeigt sich aktuell bei der Berufsgruppe der Ärztinnen/Ärzte. Knapp die Hälfte der Stellenbesetzungsverfahren (42,86 Prozent) können im Land Berlin nicht erfolgreich durchgeführt werden. Der Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst ist ein wichtiger Schritt, um die Berliner Gesundheitsämter personell zu verstärken. Dies kann nur gelingen, wenn die Anreize und Rahmenbedingungen für diese Berufsgruppe gleichermaßen attraktiv gestaltet werden.

Frühzeitige Nachwuchskräftebindung

Eine weitere Möglichkeit, den Bewerbendenkreis zu erweitern, ist die frühzeitige Ansprache und Bindung von Nachwuchskräften während des Studiums. Durch gezieltes langfristiges Hochschulmarketing an ausgewählten Universitäten und Fachhochschulen wird die Visualität des Arbeitgebers Land Berlin erhöht und frühzeitig durch die potenziellen Nachwuchskräfte wahrgenommen. Neben zentralen Marketingmaßnahmen im Rahmen der HAUPTSTADT MACHEN-Kampagne ist es zielführend, diese Maßnahmen durch dezentrale Angebote der Dienststellen zu erweitern. Dies umfasst beispielsweise

- das Angebot von Praktikumsplätzen
- die Betreuung von Abschlussarbeiten
- der verstärkte Einsatz von Werkstudierenden
- den Ausbau von Stipendienmodellen sowie
- erhöhte Präsenz bei fachlichen Kooperationsprojekten mit Lehrstühlen.

Die zuvor genannten Handlungsfelder stellen aus Sicht der Abteilung Landespersonal das Fundament für weiterführende innovative Recruitingstrategien dar. Neue Wege eröffnen Chancen und weitere Möglichkeiten für das Land Berlin und erfordern einen offenen Diskurs und neue Denkmuster. Die Gestaltung dieser neuen Wege kann nur gelingen, wenn Fachbereiche und Personalverantwortliche sowie die einzelnen Dienststellen im Land Berlin eng zusammenarbeiten.

Vollständigkeitshalber wird darauf hingewiesen, dass neben den zuvor genannten Handlungsstrategien im Rahmen der Personalgewinnung auch die schnellere Umsetzung von Digitalisierungspotenzialen in der Berliner Landesverwaltung in Zeiten von Fachkräfteengpässen von großer Bedeutung ist. Behördeninterne Prozesse müssen weiterhin genau betrachtet werden, um die Tätigkeiten zu optimieren und um mit weniger vorhandenen Personalressourcen weiterhin funktions- und handlungsfähig zu bleiben.

Abschließend ist festzuhalten, dass zur Analyse und Bewertung der Personalsituation in der Berliner Landesverwaltung eine landesweite Abfragesystematik unentbehrlich ist. Diese erwies sich, wie bereits bei der Erstellung des Berichts 2017, zwar als aufwendiges, aber notwendiges Vorgehen bei der Analyse von Demografiedaten. Die Qualität der gewonnenen Daten kann durch eine standardisierte und automatisierte Abfragesystematik zukünftig erhöht und der Aufwand für die Dienststellen somit verringert werden. Die integrierte Personalverwaltung (IPV) kann, nach entsprechend notwendigen Anpassungen, ein geeignetes Instrument dafür sein.

Die Berliner Verwaltung kann die Herausforderungen nur gemeinsam bei konsequenter und kooperativer ressortübergreifender Zusammenarbeit lösen, um ihre Aufgaben zu erfüllen und qualifiziertes Personal für die Zukunft zu gewinnen und zu binden. Ein ganzheitliches und strategisches Personalmanagement ist dafür unverzichtbar.

BIBLIOGRAFIE

Bockschecker, W./Dobner, W./Güttler, B.: Fluktuation, in: Gabler Versicherungslexikon.
<https://www.versicherungsmagazin.de/lexikon/fluktuation-1945264.html>
 [30.09.2022].

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung,
 Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 2022.
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Suchen&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse
 [30.09.2022]

Burstedde, A., Flake, R., Jansen, A., Malin, J., Risius, P., Seyda, S., Schirner, S., Werner, D., 2020: Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report 59/2020.
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Messung_des_Fachkraefte-mangels.pdf
 [30.09.2022]

Detemple, P./Höhn, A.: Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, 2018
<https://www.pwc.de/de/offentliche-unternehmen/assets/pwc-studie-fachkraeftemangel-oeffentlicher-dienst.pdf>
 [30.09.2022]

Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_stp22/default/table?lang=de
 [04.10.2022]

Grünheid, E./Sulak, H.: Bevölkerungsentwicklung 2016. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel, 2016.
<https://www.bib.bund.de/Publikation/2016/Bevoelkerungsentwicklung-2016-Daten-Fakten-Trends-zum-demografischen-Wandel.html?nn=1219558>
 [30.09.2022]

Hammermann, A./Schmidt, J./Stettes, O.: Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dynamik von Personalbewegungen und deren Einflussfaktoren, IW-Analyse, Nr. 149, Köln / Berlin, 2022.
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2022/Analysen_Nr_149_Fluktuation-Arbeitsmarkt.pdf
 [30.09.2022]

Haufe-Portal: Mitarbeiterfluktuation in Deutschland steigt, 2021.
https://www.haufe.de/personal/hr-management/fluktuation-wechselbereitschaft-der-arbeitnehmer-steigt_80_193940.html
 [30.09.2022]

Hickmann, H./Koneberg, F.: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW-Kurzbericht, 67/2022

Hickmann, H./Malin, L.: Fachkräftereport März 2022 – Offene Stellen und Fachkräftelücke auf Rekordniveau, 2022.
https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftereport_Maerz2022.pdf
 [30.09.2022]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht 2/2020;
<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0220.pdf>
 [04.10.2022]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht 1/2021;
<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0121.pdf>
 [04.10.2022]

KOFA-Ländersteckbrief Berlin, Stand 2022.
<https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Berlin.pdf>
 [30.09.2022]

PD – Berater der öffentlichen Hand: PD-Impulse: Öffentliche Verwaltung als attraktiver Arbeitgeber, 2020
https://www.pd-g.de/assets/PD-Impulse/201001_PD-Impulse_Verwaltung_Arbeitgeberattraktivitaet.pdf
 [30.09.2022]

Personalamt Hamburg: Personalbericht 2022, S. 16 – 20.
<https://www.hamburg.de/contentblob/16336674/77cadd8a726fcc84185c7b4b09864086/data/pb-2022-personalbericht-gesamt.pdf>
 [30.09.2022]

Schmidt, Jörg: Arbeitskräftefluktuation im Jahr 2020: Pandemie hinterlässt Spuren, IW-Kurzbericht, Nr. 82, Berlin, 2021.

Senatsverwaltung für Finanzen (Hrsg.): Personalpolitisches Aktionsprogramm 2020/2021.
<https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.1119039.php>
 [30.09.2022]

Senatsverwaltung für Finanzen: Konzept zur verstärkten Einwerbung von Personal – Personalgewinnung in Fachberufen. Beschluss des Abgeordnetenhauses zum Haushaltsplan – Drucksache Nr. 17/2600 (II.A.21 b), 2017.

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen: Bericht zur Bevölkerungsprognose für Berlin und die Bezirke 2021 – 2040.
https://www.stadtentwicklung.berlin.de/planen/bevoelkerungsprognose/download/Bericht_BevProg_2021-2040.pdf
 [07.10.2022]

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodik und Qualität – Anforderungsniveau eines Berufes.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html>
 [30.09.2022]

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung, Nürnberg, April 2020.
https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=9
 [30.09.2022]

Statistisches Bundesamt (Destatis): 2022,
<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=12421-0003&bypass=true&levelindex=1&levelid=1665389116028#abreadcrumb>
 [06.10.2022]

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (Hrsg.): Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin. Berichtsjahr 2020
<https://www.berlin.de/sen/finanzen/service/daten/fluktuationsbericht2020.pdf>
 [30.09.2022]

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (Hrsg.): Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2022.
https://www.berlin.de/sen/finanzen/service/daten/personalbestandsbericht_2022.pdf
 [30.09.2022]

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (Hrsg.): Beschäftigten-Fluktuation und demografische Bilanzen, 2022. Interne Publikation auf Basis des Fluktuationsberichts 2020.

ANHANG

Anhang 1: Übersicht Engpassindikatoren der BA

Diese Indikatoren sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

INDIKATOREN	DEFINITION LT. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT
VAKANZZEIT	Die Vakanzzeit misst den Zeitpunkt ab dem gewünschten Besetzungstermin bis zu dem Zeitpunkt, ab dem das Vermittlungsgesuch durch den Arbeitgeber beendet wird. Je länger dieser Zeitraum, desto eher kann das darauf zurückgeführt werden, dass sich die Suche nach einem geeigneten Kandidaten als schwierig gestaltet hat. Ein Grund dafür könnte die geringe Zahl an verfügbaren Fachkräften gewesen sein. Somit kann eine lange Vakanzzeit ein Hinweis auf einen Fachkräfteengpass sein.
ARBEITSUCHENDEN-STELLEN-RELATION	Die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation stellt das verfügbare Angebot der Nachfrage nach Arbeitskräften in Bezug. Je weniger geeignete Fachkräfte rechnerisch mit der geforderten Berufsausbildung vorhanden sind, desto schwieriger gestaltet sich der Suchprozess. Somit könnte eine geringe Arbeitsuchenden-Stellen-Relation ein Signal für Fachkräfteengpässe sein.
BERUFSSPEZIFISCHE ARBEITSLOSENQUOTE	Die berufsspezifische Arbeitslosenquote bildet das Risiko ab, in einem entsprechenden Zielberuf arbeitslos zu sein. Je geringer die Arbeitslosenquote, desto kleiner ist das Risiko arbeitslos zu werden. Eine geringe berufsspezifische Arbeitslosenquote spricht also dafür, dass Menschen mit dieser Berufsausbildung stark am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Somit geht eine geringe berufsspezifische Arbeitslosenquote stark mit Fachkräfteengpässen einher.
VERÄNDERUNG DES ANTEILS SV.-PFL. BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDERN	Arbeitgeber, die im Inland nur noch bedingt geeignete Fachkräfte finden, weiten ihre Rekrutierungsaktivitäten oft auf das Ausland aus. Daher kann sich der Anteil der ausländischen Beschäftigten in einem Beruf erhöhen. Somit dürfte in Berufen mit einem Fachkräfteengpass der Anteil der ausländischen Beschäftigten besonders kräftig steigen.
ABGANGSRATE AUS ARBEITSLOSIGKEIT	Die Abgangsrate bemisst die Zahl der Abgänge aus Arbeitslosigkeit aufgrund von Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt an dem Bestand der Arbeitslosen. Eine hohe Abgangsrate spiegelt somit gute Chancen von Arbeitslosen wieder, in ihrem Beruf eine Stelle zu finden. Somit ist eine hohe Abgangsrate stets ein Indiz dafür, dass es sich um einen gefragten Beruf handelt, in dem möglicherweise Fachkräfte knapp sind.
ENTWICKLUNG DER MITTLEREN ENTGELTE	In der ökonomischen Theorie ist der Preis für eine Ware, Dienstleistung oder die Arbeit auch ein Indiz dafür, ob es sich um ein knappes Gut handelt. Dementsprechend haben gut qualifizierte und seltene Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt eine gute Verhandlungsposition beim Entgelt. So dürften ihre Entgelte vergleichsweise stärker steigen als in Berufen, in denen es keinen Fachkräfteengpass gibt.

Tabelle 9 Indikatoren-Set der Bundesagentur für Arbeit

Anhang 2: Tabellarische Übersicht der Engpassberufe

Die Bundesagentur für Arbeit berechnet in ihrer regelmäßig erscheinenden Fachkräfteengpassanalyse Indikatoren für 1.229 Berufsgattungen. Diese werden nach drei Anforderungsniveaus (Fachkräfte, Spezialist/-innen, Expert/-innen) differenziert (siehe Anhang 2.7). Als Engpassberufe werden alle Berufe verstanden, die bei den Engpassindikatoren einen durchschnittlichen Punktwert von 2,0 oder höher aufweisen. Der Bereich von 1,5 bis unter 2,0 wird als Berufe unter Beobachtung definiert. In diesem Korridor liegen Berufe, die an der Schwelle zu Engpassberufen liegen und daher Engpassberufe werden könnten. Liegt der Gesamtwert unter 1,5 Punkten, dann handelt es sich im Verständnis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit um keinen Engpassberuf.⁵³ Nachfolgende Tabellen sind der Fachkräfteengpassanalyse 2021 (Stand Mai 2022) entnommen.⁵⁴

Anhang 2.1: Bundesweite Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Fachkräfte

FACHKRÄFTE: BERUFSGRUPPE BUNDESWEIT	GESAMTWERT DER ENGPASSINDIKATOREN
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,8
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsdienst, Geburtshilfe	2,8
821 Altenpflege	2,8
322 Tiefbau	2,7
262 Energietechnik	2,6
212 Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstellung	2,5
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	2,5
321 Hochbau	2,5
723 Steuerberatung	2,5
811 Arzt- und Praxishilfe	2,4
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	2,3
331 Bodenverlegung	2,3
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2,3
111 Landwirtschaft	2,2
112 Tierwirtschaft	2,2
121 Gartenbau	2,2
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,2
333 Aus-, Trockenbau.Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau	2,2
812 Medizinisches Laboratorium	2,2
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2,2
117 Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2,0
221 Kunststoff, Kautschukherstellung, -verarbeitung	2,0
223 Holzbe- und -verarbeitung	2,0
243 Metalloberflächenbehandlung	2,0
312 Vermessung und Kartografie	2,0

⁵³ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodenbericht - Engpassanalyse - Methodische Weiterentwicklung, Nürnberg, April 2020.

⁵⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, 2022.

422 Umweltschutztechnik	2,0
525 Bau- und Transportgeräteführung	2,0
623 Verkauf von Lebensmitteln	2,0
122 Floristik	1,8
263 Elektrotechnik	1,8
332 Maler., Stuckat., Bauwerksabd, Bautenschutz	1,8
343 Ver- und Entsorgung	1,8
522 Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	1,8
533 Gewerbe, Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	1,8
818 Pharmazie	1,8
831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl. (Fk+Sp)	1,8
532 Polizei, Kriminald., Gerichts, Justizvollz.	1,8
213 Industrielle Glasherstell., -verarbeitung	1,7
244 Metallbau und Schweißtechnik	1,7
431 Informatik	1,7
512 Überwachung, Wartung Verkehrsinfrastruktur	1,7
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	1,7
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	1,7
713 Unternehmensorganisation und -strategie	1,7
732 Verwaltung	1,7
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	1,6
531 Obj., Pers., Brandschutz, Arbeitssicherh.	1,6
924 Redaktion und Journalismus	1,6
231 Papier- und Verpackungstechnik	1,5
291 Getränkeherstellung	1,5
622 Verkauf Bekleid., Elektro, KFZ, Hartwaren	1,5
624 Verkauf drog. apotheken. Waren, Medizinbed.	1,5
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	1,5

Legende: ■ 3,0 bis 2,0: Engpassberuf ■ unter 2,0 bis 1,5: Berufe unter Beobachtung

Anhang 2.2: Bundesweite Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Spezialistinnen/Spezialisten

SPEZIALISTINNEN/SPEZIALISTEN: BERUFSGRUPPE BUNDESWEIT	GESAMTWERT DER ENGPASSINDIKATOREN
321 Hochbau	2,7
333 Aus-, Trockenbau.Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau	2,7
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,7
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsdienst, Geburtshilfe.	2,7
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	2,6
322 Tiefbau	2,5
723 Steuerberatung	2,3
422 Umweltschutztechnik	2,2
811 Arzt- und Praxishilfe	2,2
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik.	2,2
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,2
263 Elektrotechnik	2,2
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	2,2
332 Maler., Stuckat., Bauwerksabd, Bautenschutz	2,2
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2,2
223 Holzbe- und -verarbeitung	2,0
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	2,0
823 Körperpflege	2,0
831 Erziehung, Sozialarbeit., Heilerziehungspflege.	2,0
121 Gartenbau	1,8
244 Metallbau und Schweißtechnik	1,8
343 Ver- und Entsorgung	1,8
434 Softwareentwicklung und Programmierung	1,8
611 Einkauf und Vertrieb	1,8
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	1,8
921 Werbung und Marketing	1,8
221 Kunststoff, Kautschukherstell., verarbeit	1,8
262 Energietechnik	1,8
341 Gebäudetechnik	1,7
612 Handel	1,7
732 Verwaltung	1,7
845 Fahr-, Sportunterricht außerschul. Bild.	1,7
432 IT-Systemanalyse, Anwenderber, IT-Vertrieb	1,6
531 Obj., Pers., Brandschutz, Arbeitssicherh.	1,6

533 Gewerbe, Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	1,6
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	1,5
431 Informatik	1,5
433 IT-Netzwerk-, -Koord., -Administr., -Orga.	1,5
715 Personalwesen und -dienstleistung	1,5
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	1,5

Legende: ■ 3,0 bis 2,0: Engpassberuf ■ unter 2,0 bis 1,5: Berufe unter Beobachtung

Anhang 2.3: Bundesweite Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Expertinnen/Experten

EXPERTINNEN/EXPERTEN: BERUFSGRUPPE BUNDESWEIT	GESAMTWERT DER ENGPASSINDIKATOREN
818 Pharmazie	2,8
434 Softwareentwicklung und Programmierung	2,5
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsdienst, Geburtshilfe.	2,5
121 Gartenbau	2,3
812 Medizinisches Laboratorium	2,3
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	2,2
343 Ver- und Entsorgung	2,2
723 Steuerberatung	2,2
814 Human- und Zahnmedizin	2,2
815 Tiermedizin und Tierheilkunde	2,2
263 Elektrotechnik	2,0
312 Vermessung und Kartografie	2,0
321 Hochbau	2,0
322 Tiefbau	2,0
341 Gebäudetechnik	2,0
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2,0
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1,8
821 Altenpflege	1,8
842 Leht. berufs. Fächer, betr. Ausb., Betr. päd	1,8
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	1,8
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	1,8
831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	1,8
612 Handel	1,8
244 Metallbau und Schweißtechnik	1,7
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	1,7
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	1,7
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	1,7
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	1,5
422 Umweltschutztechnik	1,5
431 Informatik	1,5
613 Immobilienwirtschaft, Facility-Management	1,5
732 Verwaltung	1,5
733 Medien-Dokumentations-Informationsdienst	1,5

Legende: ■ 3,0 bis 2,0: Engpassberuf ■ unter 2,0 bis 1,5: Berufe unter Beobachtung

Anhang 2.4: Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Fachkräfte Berlin/Brandenburg

FACHKRÄFTE: BERUFSGRUPPE BERLIN/BRANDENBURG	GESAMTWERT DER ENGPASSINDIKATOREN
821 Altenpflege	2,8
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd. Geburtsh.	2,7
322 Tiefbau	2,5
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,3
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2,3
111 Landwirtschaft	2,2
723 Steuerberatung	2,2
262 Energietechnik	2,0
713 Unternehmensorganisation und -strategie	2,0
262 Energietechnik (Fk+Sp)	2,0
244 Metallbau und Schweißtechnik	1,8
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik.	1,8
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	1,8
321 Hochbau	1,8
623 Verkauf von Lebensmitteln	1,8
434 Softwareentwicklung und Programmierung	1,8
811 Arzt- und Praxishilfe	1,8
812 Medizinisches Laboratorium	1,8
112 Tierwirtschaft	1,7
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	1,7
331 Bodenverlegung	1,7
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	1,7
624 Verkauf drog. apotheken. Waren, Medizinbed.	1,6
221 Kunststoff, Kautschukherstell., verarbeit	1,5
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1,5
525 Bau- und Transportgerätührung	1,5
715 Personalwesen und -dienstleistung	1,5
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	1,5
921 Werbung und Marketing	1,5

Legende: ■ 3,0 bis 2,0: Engpassberuf ■ unter 2,0 bis 1,5: Berufe unter Beobachtung

Anhang 2.5: Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Specialistinnen/Spezialisten Berlin/Brandenburg

SPEZIALISTINNEN/SPEZIALISTEN: BERUFSGRUPPE BERLIN/BRANDENBURG	GESAMTWERT DER ENGPASSINDIKATOREN
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	2,2
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	2,2
263 Elektrotechnik	2,0
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	2,0
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	1,8
842 Leht. berufs. Fächer, betr. Ausb., Betr. päd	1,8
611 Einkauf und Vertrieb	1,7
432 IT-Systemanalyse, Anwenderber, IT-Vertrieb	1,5

Legende: ■ 3,0 bis 2,0: Engpassberuf ■ unter 2,0 bis 1,5: Berufe unter Beobachtung

Anhang 2.6: Auswertung der Berufsgruppen für das Anforderungsniveau Expertinnen/Experten Berlin/Brandenburg

EXPERTINNEN/EXPERTEN: BERUFSGRUPPE BERLIN/BRANDENBURG	GESAMTWERT DER ENGPASSINDIKATOREN
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	2,0
818 Pharmazie	2,3
263 Elektrotechnik	1,8
434 Softwareentwicklung und Programmierung	1,8
814 Human- und Zahnmedizin	1,8
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	1,8
831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	1,6
431 Informatik	1,5

Legende: ■ 3,0 bis 2,0: Engpassberuf ■ unter 2,0 bis 1,5: Berufe unter Beobachtung

Anhang 2.7: Anforderungsniveau eines Berufes

Die „Klassifikation der Berufe 2010“ strukturiert und gruppiert die in Deutschland üblichen Berufsbezeichnungen anhand ihrer Ähnlichkeit über ein hierarchisch aufsteigendes, numerisches System in fünf Ebenen. Neben der „Berufsfachlichkeit“ als strukturgebender Dimension auf den ersten vier Aggregationsebenen weist die KldB 2010 auf Ebene der Berufsgattungen (5. Stelle der KldB 2010) die Dimension „Anforderungsniveau“ aus.

Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität einer beruflich ausgeübten Tätigkeit. Sie ist immer für einen bestimmten Beruf typisch und außerdem unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung.⁵⁵

Das Anforderungsniveau wird in folgende vier Ausprägungsstufen unterteilt:

Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlern Tätigkeiten

Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten

Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten

	ANFORDERUNGSNIVEAU DER KLDB 2010	BEISPIEL FÜR FORMALE QUALIFIKATION
1	„Helfer“ Helfer- und Anlern Tätigkeiten	Helfer
		Beamtinnen/Beamte einfacher Dienst
		1-jährige Berufsausbildung
2	„Fachkraft“ fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkräfte
		Beamtinnen/Beamte mittlerer Dienst
		Ausbildung behinderter Menschen (mind. 2-jährig) nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO
3	„Spezialistin/Spezialist“ komplexe Spezialistentätigkeiten	Meisterin/Meister, Technikerin/Techniker
		Kaufmännische Fortbildungen u. ä. Weiterbildungen
		Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst
		Bachelor
4	„Expertin/Experte“ hoch komplexe Tätigkeiten	Studienberufe (mind. 4-jährig)
		Beamtinnen/Beamte höherer Dienst

⁵⁵ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodik und Qualität – Anforderungsniveau eines Berufes. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html> [30.09.2022]

Fotovermerke:

S. 13: iStock/kupicoo

S. 16: iStock.com/PeopleImages

S. 20: iStock/skynesher

S. 48/49: iStock.com/Alexey_Fedoren



**Senatsverwaltung für Finanzen
Abteilung IV – Landespersonal**

©Senatsverwaltung für Finanzen
Stand 12/2022