

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Dennis Haustein (CDU)

vom 01. April 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 2. April 2026)

zum Thema:

Duale Ausbildung in unseren landeseigenen Gesellschaften und Betrieben

und **Antwort** vom 20. April 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 21. Apr. 2026)

Senatsverwaltung für Finanzen

Herrn Abgeordneten Dennis Haustein (CDU)

über die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25 733

vom 01.04.2026

über Duale Ausbildung in unseren landeseigenen Gesellschaften und Betrieben

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat teilweise nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Um Ihnen ungeachtet dessen eine Antwort zukommen zu lassen, wurden die landeseigenen Unternehmen, d.h. die Gesellschaften privaten Rechts und die wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts mit mehrheitlicher Beteiligung Berlins, um Informationen gebeten. Die Antworten wurden von den Landesunternehmen in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt. Die zum aktuellen Stand vorliegenden Daten sind in dieser Antwort wiedergegeben.

1. Wie hoch ist die aktuelle Ausbildungsquote in allen landeseigenen Gesellschaften und Betrieben, einschließlich der institutionell geförderten Einrichtungen? Bitte die Zahlen nach Betrieb aufschlüsseln.
2. Wie viele Vollzeitäquivalente (VZE) sind derzeit in jedem dieser Betriebe beschäftigt?
3. Wie viele duale Auszubildende sind aktuell in jedem dieser Betriebe tätig?

Zu 1. In der Anlage werden die Daten zu den Vollzeitäquivalenten und den dual bis 3.: Auszubildenden sowie die sich daraus errechnende Ausbildungsquote aus dem Beteiligungsbericht 2025 über das Geschäftsjahr 2024 dargestellt. Daten für das Geschäftsjahr 2025 werden mit dem Beteiligungsbericht 2026 im Herbst 2026 veröffentlicht.

Es wird hierzu darauf hingewiesen, dass die Berechnungsmethodik für Vollzeitäquivalente im Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin (AusbildungsfG) von der bisher üblichen Berechnungsmethode abweicht und daher die vorliegenden Daten zu den Vollzeitäquivalenten nicht direkt vergleichbar mit den Angaben des künftigen Gesetzes sind.

4. Welche Maßnahmen ergreifen die Betriebe, um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern?

Zu 4.: Die Antworten der Landesunternehmen sind der Anlage zu entnehmen.

5. Welche der Betriebe werden voraussichtlich die Mindestanzahl der zu beschäftigenden Auszubildenden nach dem Ausbildungsförderungsgesetz nicht erreichen und so eine Abgabe zahlen müssen?

Zu 5.: Die Antworten der Landesunternehmen sind der Anlage zu entnehmen. Von den hier dargestellten personalführenden Mehrheitsbeteiligungen werden voraussichtlich 28 Unternehmen abgabepflichtig werden.

Als Gründe für die Abgabepflicht werden häufig fehlende personelle Kapazitäten zur fachlichen und persönlichen Betreuung der Auszubildenden aufgrund einer sehr geringen Betriebsgröße, die Nicht-Einbeziehung Dual-Studierender und die Nicht-Anerkennung von Ausbildungen außerhalb der klassischen dualen Ausbildung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung, bspw. Müllwerker bei der BSR oder Fahrpersonal bei der BVG (nicht-ausbildungsfähige Berufe) genannt.

6. Plant der Senat weitere Förderungen oder Programme, um die duale Ausbildung in landeseigenen Gesellschaften und institutionell geförderten Betrieben zu stärken? Wenn ja, welche?

Zu 6.: Das Land Berlin unterstützt mit verschiedenen Programmen die Ausbildung nach BBiG/HwO – duale Ausbildung -. Auf Grundlage der Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin vom 15. August 2025 (ABl. Nr. 34 vom 15. August 2025 S. 2204 - 2211) werden Berliner Ausbildungsbetriebe mit verschiedenen Fördertatbeständen gefördert. Gemäß der Verwaltungsvorschriften sind aus dieser Förderung ausgeschlossen Berufsausbildungsverhältnisse bei Arbeitgebern der öffentlichen Hand, wie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, sowie privatrechtlichen Unternehmen und Organisationen, an denen die öffentliche Hand die Kapitalmehrheit hält oder deren Finanzierung überwiegend durch öffentliche Mittel erfolgt. Über diese Maßnahmen hinaus sind auch aus EU-Beihilfegründen keine spezifischen Programme möglich, die nur den landeseigenen Gesellschaften offenstehen.

Berlin, den 20. April 2026

In Vertretung

Wolfgang Schyrocki
Senatsverwaltung für Finanzen

Schriftliche Anfrage S19/25733 Duale Ausbildung	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4	Frage 5
Unternehmensname	Ausbildungsquote (Auszubildende nach VZA)	Beschäftigte (in VZA)	davon Auszubildende	Maßnahmen, um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern	Ist der Betrieb (voraussichtlich) ein abgabepflichtiger Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 2 Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin?
	Daten gemäß Beteiligungsbericht 2025 für GJ 2024				
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	7,0%	129	9	<p>Ausbau und Pflege von Schulpartnerschaften</p> <p>Regelmäßige Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen und Oberstufenzentren (z. B. Betriebsbesichtigungen, Praxistage, Informationsveranstaltungen), um frühzeitig Interesse an Ausbildungsberufen zu wecken.</p> <p>Enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und weiteren Vermittlungsstellen</p> <p>Kontinuierlicher Austausch zur gezielten Ansprache geeigneter Bewerberinnen und Bewerber sowie Teilnahme an gemeinsamen Vermittlungs- und Beratungsformaten.</p> <p>Teilnahme an Berufsorientierungsformaten</p> <p>Durchführung und Mitwirkung an Formaten wie dem Girls' Day, Boys' Day sowie Ausbildungsmessen, um das Unternehmen und seine Ausbildungsberufe aktiv zu präsentieren.</p> <p>Stärkung der Arbeitgeberattraktivität</p> <p>Entwicklung zielgruppengerechter Ansprache (z. B. Social Media, Karrierewebsite), transparente Darstellung von Entwicklungsmöglichkeiten sowie Hervorhebung von Benefits für Auszubildende.</p> <p>Qualitative Weiterentwicklung der Ausbildung</p> <p>Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität durch strukturierte Ausbildungspläne, qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder sowie regelmäßige Feedbackgespräche.</p> <p>Übernahme- und Entwicklungsperspektiven</p> <p>Klare Perspektiven für eine Übernahme nach erfolgreichem Abschluss sowie gezielte Förder- und Weiterbildungsangebote zur langfristigen Bindung.</p> <p>Frühzeitige Nachwuchsgewinnung</p> <p>Angebot von Praktika, Ferienjobs und Einstiegsqualifizierungen (EQ), um potenzielle Auszubildende frühzeitig kennenzulernen und zu binden.</p> <p>Diversitätsförderung und Zielgruppenansprache</p> <p>Gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Frauen in technischen Berufen) zur Erweiterung des Bewerberpools.</p>	Nein. Die nach § 6 notwendige Quote liegt bei 4,6 %. BEHALA überschreitet diese mit einer Quote von 7 %.
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH (Konzern inkl. Stromnetz Berlin GmbH)	6,0%	2.075	125	<p>Stromnetz Berlin hat die jährlichen Einstellungszahlen für die Ausbildung bereits gegenüber 2025 um 12 Plätze auf 65 Ausbildungs-/duale Studienplätze im Jahr 2026 erhöht. Eine weitere Erhöhung erfolgt im Jahr 2027 auf 70 Ausbildungs-/duale Studienplätze und 2028 auf 75 Ausbildungs-/duale Studienplätze. Die Plätze für die duale Ausbildung bei Stromnetz Berlin steigen damit von 40 Plätze auf 47 Plätze in 2026, 50 Plätze in 2027 und 51 Plätze in 2028. Stromnetz Berlin investiert dafür in zusätzliche Werkstattkapazitäten für die gew./techn. Ausbildung. Außerdem werden zusätzliche Bereichsausbilder*innen benannt und entsprechend für die Tätigkeit entwickelt.</p>	Stromnetz Berlin wird voraussichtlich die Mindestanzahl der zu beschäftigenden Auszubildenden nach dem Ausbildungsförderungsgesetz erreichen.
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	3,9%	770	30	<p>Girls Day, verstärkte Präsenz und Schulen, Netzwerk, Vereine, Schulen, Social Media Präsenz erhöhen, Ausbildungscheck für potentielle Auszubildende</p>	Nein
Berliner Großmarkt GmbH	keine Ausbildung	29	keine Ausbildung	<p>Einsatz von Kooperationsausbildungen zur Abdeckung fehlender Ausbildungsinhalte: Fokussierung auf wenige, geeignete Ausbildungsberufe (insbesondere Verwaltung sowie einzelne technische Bereiche); In der Regel Besetzung von jeweils nur einem Ausbildungsplatz pro Bereich gleichzeitig zur Sicherstellung der Ausbildungsqualität; Nutzung von Praktika zur Nachwuchsgewinnung; Perspektivischer Ausbau der Ausbildung nur bei ausreichender Verfügbarkeit von qualifiziertem Fachpersonal</p>	Die Berliner Großmarkt GmbH ist voraussichtlich als abgabepflichtiger Arbeitgeber einzustufen. Trotz bestehender Ausbildungsbemühungen ist die Zahl der Ausbildungsplätze aufgrund der Unternehmensgröße (ca. 35 Mitarbeitende), kleiner Fachbereiche sowie begrenzter Betreuungskapazitäten stark eingeschränkt. Zudem sind in mehreren Bereichen Verbundausbildungen erforderlich, und im handwerklichen Bereich fehlt teilweise qualifiziertes Fachpersonal mit Ausbildereignung.
Berliner Stadtgüter GmbH	3,9%	51	2	<p>Weiterhin ist die jährliche Aufnahme eines Auszubildenden vorgesehen (entspricht in Summe 3 Personen). 2024 stellte durch einen Ausbildungsabbruch eine Ausnahme dar und senkte die Ausbildungsquote vorübergehend unter die notwendige Quote.</p>	vorübergehend ja
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	2,9%	6.998	203	<p>Die BSR AöR (ohne Beteiligungen) hat insgesamt ca. 6.300 Beschäftigte, davon rund 2.700 Beschäftigte, für deren Tätigkeit keine Ausbildung erforderlich ist. Bezogen auf die Beschäftigtenzahl, deren Tätigkeit eine Ausbildung erfordert, übererfüllt die BSR mit 6,0 % die geforderte Ausbildungs-Quote in Höhe von mindestens 4,6 %.</p>	siehe Antwort auf Frage 4
Berliner Stadtwerke GmbH	keine Ausbildung			<p>Etablierung als Ausbildungsbetrieb, geplanter Projektstart 2027</p>	ja

Schriftliche Anfrage S19/25733 Duale Ausbildung	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4	Frage 5
Unternehmensname	Ausbildungsquote (Auszubildende nach VZA)	Beschäftigte (in VZA)	davon Auszubildende	Maßnahmen, um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern	Ist der Betrieb (voraussichtlich) ein abgabepflichtiger Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 2 Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsforums im Land Berlin?
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	2,6%	15.916	411	Die BVG bietet 15 anerkannte Ausbildungsberufe und vier duale Studiengänge an. Ergänzend werden dual Studierende systematisch in das Ausbildungskonzept einbezogen, um zusätzliche qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Die BVG hat ihre Ausbildungskapazitäten in den letzten Jahren gezielt erweitert, insbesondere durch den Aufbau eines neuen Ausbildungszentrums (Ausbildungs-Campus). Seit 2023 konnten allein dadurch 44 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Insgesamt stehen der BVG damit über 200 Ausbildungsplätze pro Jahr zur Verfügung. Die Planung der jeweiligen Ausbildungsgänge orientiert sich am konkreten Fachkräftebedarf des Unternehmens. Der Ausbildungs-Campus verfügt über moderne Werkstätten, Labore und Lernräume. Ziel ist eine qualitativ hochwertige, praxisnahe Ausbildung in technischen, kaufmännischen und IT-Berufen. Ein zentrales Element zur Sicherung der Ausbildungsquote ist die unbefristete Übernahme bei erfolgreichem Abschluss. Diese Planungssicherheit steigert nachweislich die Attraktivität der Ausbildung bei der BVG und trägt dazu bei, Auszubildende langfristig im Unternehmen zu halten. Zur Sicherung des Nachwuchses setzt die BVG auf zielgruppenspezifisches Personalmarketing, die Stärkung von Nachwuchs und Förderprogrammen sowie die systematische Bindung von Auszubildenden und Nachwuchskräften durch klare Karrierepfade. Diese Maßnahmen sind Teil einer umfassenden Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels. Die Ausbildung wird von der BVG ausdrücklich als strategisches Instrument der Personalgewinnung verstanden. Diese Maßnahmen sind Teil einer umfassenden Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels. Die Ausbildung wird von der BVG ausdrücklich als strategisches Instrument der Personalgewinnung verstanden.	Die BVG AöR wird eine Abgabe zahlen müssen. Die Ausbildungsquote liegt bei 3,5 %.
Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts	4,8%	5.154	248	<u>Daten aus 2025:</u> Maßnahmen vor der Ausbildung: 22 Teilnahmen an Ausbildungsmessen in Berlin und Brandenburg, 31 Veranstaltungen zur Berufsorientierung an Schulen, Teilnahme am Girlsday mit 64 Teilnehmerinnen, Tag der Ausbildung im Ausbildungszentrum, 175 Praktikantenverträge, Teilnahme an der Einstiegsqualifikation mit 12 Personen, div. Social-Media-Kampagnen. Maßnahmen während der Ausbildung: 5-tägige Seminarfahrt zum Ausbildungsstart mit allen Auszubildenden und dual Studierenden, Einführungswoche zum Kennenlernen der betrieblichen Struktur, Seminarangebote zur Unterstützung zu den Themen Gesundheit, Finanzen, Stress, usw., Ausstattung der Auszubildenden mit aktueller Hardware (Laptop, Smartphone), mobiles Arbeiten für Auszubildende und dual Studierende, Angebot von Zusatzqualifikationen (z.B. 3D-Druck), gesonderte Seminare zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz, Teilnahme an Wettbewerben zum Thema Arbeitssicherheit. Maßnahmen nach der Ausbildung: mindestens befristete Übernahme aller Auszubildenden und dual Studierenden ohne Ausschlusskriterium für 1 Jahr, 2 Onboardingveranstaltungen pro Jahr für alle neuen Mitarbeiter und Führungskräfte. Zusätzliche Maßnahmen: zielgruppenorientierter Umbau und Modernisierung des gesamten Ausbildungszentrums, Vermittlung und Einsatz aktueller Technologien im Ausbildungsalltag	gem. bisheriger Berechnungsmethoden zu Vollzeitäquivalenten und der Handhabung von teilzeitbeschäftigten nein; gem. der geänderten Berechnungsmethodik der Beschlussempfehlung voraussichtlich ja, allerdings auch nur, weil praxisintegrierte Dual Studierende gemäß Gesetzentwurf und Beschlussempfehlung nicht berücksichtigt werden können.
Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung - GmbH (BWB)	0,1%	1.910	2	Eine Erhöhung der Zahl der dualen Auszubildenden (max. 2) ist der BWB nicht möglich.	Die Quote kann die BWB aufgrund der rechtlichen Beschränkungen im Anerkennungsbescheid der BA nicht erfüllen.
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	2,9%	491	14	Externe Stellenausschreibungen (internes und externes Jobportal, LinkedIn, Talent.com, indeed, Stepstone, glasdoor), Messeauftritte, Kooperationen mit den Berufsschulen und Universitäten, Aufhängen von Plakaten	Ja
BEW Berliner Energie und Wärme GmbH	5,8%	1.972	115	Employer Branding, Ausbildungsmarketing, Social Media, Teilnahme an Ausbildungsmessen Kooperation mit Partnern zur Förderung von Frauen in MINT Berufen, Girls- und Boys Day Tage Schulkooperationen, Angebote für Schüler:innenpraktika	Nein
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	keine Ausbildung	10	keine Ausbildung		
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	2,2%	822	18	Kapazitätsorientierter Ausbau der Ausbildungsplätze Schrittweise Erhöhung der Ausbildungszahlen bis 2030 auf Basis verfügbarer Betreuungskapazitäten. Systematische Steuerung der Ausbildung Aufbau eines zentralen Ausbildungsmanagements zur Planung, Koordination und Sicherstellung einer verlässlichen Ausbildungsstruktur. Stärkung der Ausbilder:innenkapazitäten Ausbau und Qualifizierung von Ausbilder:innen (u. a. AEVO), um zusätzliche Ausbildungsplätze fachlich abzusichern. Qualitätssicherung zur Reduktion von Abbrüchen Einführung verbindlicher Ausbildungsstandards, strukturierter Einsatzplanung und regelmäßiger Feedbackformate zur Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse. Gezieltes Nachwuchskräftemarketing Ausbau von Hochschul- und Schulkooperationen sowie zielgruppenspezifischer Ansprache zur Erhöhung der Bewerberzahlen.	Ja
Campus Berlin-Buch GmbH	keine Ausbildung	37	keine Ausbildung	keine Maßnahmen	voraussichtlich ja

Schriftliche Anfrage S19/25733 Duale Ausbildung	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4	Frage 5
Unternehmensname	Ausbildungsquote (Auszubildende nach VZA)	Beschäftigte (in VZA)	davon Auszubildende	Maßnahmen, um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern	Ist der Betrieb (voraussichtlich) ein abgabepflichtiger Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 2 Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsforums im Land Berlin?
degewo Aktiengesellschaft	4,7%	1.483	69	<ul style="list-style-type: none"> - In der Tochtergesellschaft degewo Gebäudeservice GmbH wurde ein weiterer Ausbildungsberuf ins Ausbildungsangebot aufgenommen und damit wurden zukünftig mehr Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen. In der bereits bestehenden Ausbildung in der Gebäudereinigung können die Ausbildungsstellen nur schwer besetzt werden. Um die Anzahl der Auszubildenden zu erhöhen, werden Schulkooperationen durchgeführt, Schulpraktika angeboten und die Bewerbungsmöglichkeiten niedrigschwellig gehalten. - Controlling der Zahlen, um rechtzeitig die Anzahl der Ausbildungsplätze anzupassen. - Marketingmaßnahmen, wie Aufbau einer neuen Karrierepage, Messeauftritte, Teilnahme an Schulmessen, Ausbildung von Ausbildungsbotschafter/Innen, um geeignete Bewerbungen zu erhalten. - Laufende Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung durch z.B. konzernweite Projekte und die Digitalisierung der Ausbildung. - Schulungsmaßnahmen und Tagungen für die Ausbildungsbetreuer/Innen, um eine ausreichende Anzahl gut ausgebildeter Ausbilder/Innen zur Verfügung zu haben. 	Auf Grundlage der unter Frage 4 dargestellten Maßnahmen, einer gesamtheitlichen Konzernbetrachtung ohne Differenzierung nach einzelnen Tochtergesellschaften, der aktuell bekannten notwendigen Ausbildungsquote von 4,6 % sowie einer vereinfachten, stichtagsbezogenen Hochrechnung zum 31.12.2025 ist derzeit nicht davon auszugehen, dass der degewo Konzern die erforderliche Ausbildungsquote unterschreiten wird und damit abgabepflichtig im Sinne des Ausbildungsförderungsgesetzes wäre.
Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin GmbH	keine Ausbildung	84	keine Ausbildung	Fehlanzeige	Ja
Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Hochfrequenztechnik	3,5%	344	12	<ul style="list-style-type: none"> -Schulpraktika -intensive Beteiligung am Aus- und Weiterbildungsnetzwerk Hochtechnologie (regionale Vernetzung, Bündelung der Aktivitäten zur Berufsorientierung) -LinkedIn-Account -permanente Aktualisierung und Verwendung eines Ausbildungsflyers -diverse Berufsorientierungsaktivitäten im Rahmen von proANH e.V. -zahlreiche Institutsführungen und Schulveranstaltungen -Beteiligung an Berufsorientierungsmessen -Beteiligung am Girls Day -Lange Nacht der Wissenschaften -Mädchen-Technik-Kongress -Ausbildungs-Allianz-Adlershof -Realisierung weiterer Bildungsprojekte: skills4chips (Microtec Academy), -fit for future - f³ -klassische Ausschreibungen über Stellenportale -Pflege unserer Karrierewebsite -eigens produziertes Bild- und Tonmaterial (Videos, Fotos) -Betrieb eines Schülerlabors, gemeinsam mit OSZ Lise-Meitner (MicroLab) -Umfangreiche Gremienarbeit, wie z.B. Berliner Fachkräftestrategie 2035 -Weiterbildung/Infoveranstaltung für Personal- & Ausbildungsverantwortliche, Berufsberater*innen, Lehrkräfte -Entwicklung und Durchführung eines Quereinsteigerprogramms 	Ja
GESOBAU AG	8,4%	524	44	Die GESOBAU bildet seit vielen Jahren mit einer sehr hohen Quote aus. Wir sind nach aktueller Planung bestrebt, diese hohe Quote beizubehalten, auch im Sinne einer eigenen Nachwuchsförderung und der Stellenbesetzung aus dem eigenen Nachwuchs.	Nein
Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin	4,2%	667	28	Um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern, kombiniert die Gewobag folgende Maßnahmen miteinander: Die Gewobag schafft mit attraktiver Vergütung, flexibler Arbeitszeit, Benefits, Mentoring und Entwicklungsmöglichkeiten ansprechende Rahmenbedingungen für Auszubildende. Dabei ist die Gewobag offen für Bewerberinnen und Bewerber aus verschiedenen Gruppen. Des Weiteren begleitet die Gewobag die Entwicklung der Auszubildenden mit eigenständigen Projekten, Teamevents und gemeinsamen Aktivitäten. Während der Ausbildung werden die Auszubildenden mit Schulungen sehr erfolgreich auf die Abschlussprüfung vorbereitet, die hohe Absolventenquote zeigt den Erfolg. Dabei wird eine hohe Ausbildungsqualität und gute Betreuung sichergestellt. Zur Gewinnung von Auszubildenden informiert die Gewobag auf den Schülermessen über die diversen Ausbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus wurde eine Karriereseite für Auszubildende aufgebaut, über die die Gewobag zu unseren Tätigkeiten in einer spannenden und sinnstiftenden Branche berichtet.	voraussichtlich ja
Grün Berlin GmbH	keine Ausbildung	271	keine Ausbildung	keine Maßnahmen	Ja
Hebbel-Theater Berlin GmbH	2,1%	94	2	HAU bildet bereits im Rahmen der Kapazitäten aus.	Ja

Schriftliche Anfrage S19/25733 Duale Ausbildung	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4	Frage 5
Unternehmensname	Ausbildungsquote (Auszubildende nach VZA)	Beschäftigte (in VZA)	davon Auszubildende	Maßnahmen, um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern	Ist der Betrieb (voraussichtlich) ein abgabepflichtiger Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 2 Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsforums im Land Berlin?
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung	2,2%	1.235	27	<p>Maßnahmen vor der Ausbildungsaufnahme: Die HOWOGE fördert die Sichtbarkeit ihrer Ausbildung durch engen Austausch mit Schulen, die Teilnahme an Messen sowie gezieltes Marketing. Vielfältige Praktika und eine attraktive Vergütung samt Benefitpaket steigern die Attraktivität. Der Bewerbungsprozess ist durch Optionen wie WhatsApp bewusst niedrigschwellig gestaltet; dabei ist das Unternehmen besonders offen für Menschen mit Migrationsgeschichte oder Behinderung. Ein intensives Preboarding sichert die Bindung der künftigen Azubis bereits vor dem ersten Arbeitstag.</p> <p>Maßnahmen während der Ausbildung: Die exzellente Ausbildungsqualität (IHK- ausgezeichnet) wird durch eine 1:1-Betreuung sowie regelmäßige Gespräche mit der Ausbildungsleitung garantiert. Azubis bringen sich aktiv in Projekte und (internationale) Austauschpraktika ein. Zur Unterstützung der Lernziele bietet die HOWOGE Nachhilfe, Sprachunterricht und gezielte Prüfungssimulationen an. Individuelle Anpassungen bei Einschränkungen sowie Teilzeitmodelle für junge Eltern ermöglichen einen flexiblen Zugang.</p> <p>Maßnahmen nach der Ausbildung: Die HOWOGE garantiert nach erfolgreichem Abschluss eine Übernahme für mindestens ein Jahr, mit dem Ziel einer langfristigen Weiterentwicklung im Unternehmen.</p> <p>Strategische Maßnahmen: Zur Steigerung der Ausbildungsquote erschließt die HOWOGE neue Bereiche. Ab Sommer 2026 startet die gewerbliche Ausbildung (Maler/Lackierer, Anlagenmechaniker) bei der Tochtergesellschaft ATOZ. Bereits 2025 wurde das Angebot erfolgreich um den Kaufmann für IT-Systemmanagement erweitert; weitere Berufe sind in Planung.</p>	Ja, die HOWOGE wird voraussichtlich abgabepflichtig sein.
IBB Unternehmensverwaltung AöR	4,2%	1.047	44	<p>Die IBB hat die Zahl der Auszubildenden und Dual-Studierenden in den letzten Jahren bereits signifikant gesteigert. Darüber hinaus haben wir neue Ausbildungsberufe bzw. duale Studiengänge in unser Ausbildungsportfolio aufgenommen. Die Erhöhung erfolgte dabei stets unter der Prämisse, welche maximale Zahl an Auszubildenden und Dual-Studierenden unter Beachtung von Betreuungskapazitäten sowie einer qualitativ anspruchsvollen Ausbildung möglich ist. Der Bedarf der IBB an Nachwuchskräften steht dabei nicht zwingend im Vordergrund. Wir folgen hier dem Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“. Wir streben für die Folgejahre eine vergleichbare Anzahl an Ausbildungsplätzen pro Jahr ein, weitere Steigerungen sind bei uns derzeit nicht möglich.</p> <p>Gleichzeitig bieten wir eine breite Palette an Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen an. Damit richten wir uns an unterschiedliche Interessen sowie Einstiegsvoraussetzungen der Bewerber:innen.</p> <p>Die langfristige Sicherung unserer Ausbildungsquote hängt aus unserer Sicht eng mit unseren Marketing-Maßnahmen sowie unseren Aktivitäten im Rahmen der Berufsorientierung von Schüler:innen zusammen. Hierzu zählen insbesondere die Teilnahme an Ausbildungsmessen bzw. Schulmessen, diverse Vortragsformate im Rahmen unserer Schulbesuche bzw. der Besuch von Schulen in der IBB sowie die Teilnahme am Girls' Day und der IHK-Praktikumswache. Mit diesen Maßnahmen sichern wir insbesondere die adäquate Besetzung unserer zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze.</p>	<p>Unter Berücksichtigung aller unserer Auszubildenden und dual Studierenden erreichen wir die geforderte Ausbildungsquote. Die IBB hat als Spezialkreditinstitut teilweise höhere Anforderungen an zukünftige Nachwuchskräfte und darf gleichzeitig nicht jeden infrage kommenden IHK-Ausbildungsberuf eigenständig ausbilden. Daher steht das duale Studium im Fokus unserer Ausbildung.</p> <p>Das Gesetz in der finalen Fassung berücksichtigt weiterhin keine dual Studierenden in praxisintegrierten Studiengängen (in Berlin werden von staatlichen Hochschulen keine ausbildungsintegrierte duale Studiengänge angeboten). Die IBB wird daher unter Berücksichtigung ausschließlich der Auszubildenden gem. BBiG die geforderte Ausbildungsquote nicht erreichen und eine Abgabe zahlen müssen.</p> <p>An dieser Stelle weisen wir erneut darauf hin, dass die dual Studierenden sozialversicherungsrechtlich und auch tarifrechtlich wie Auszubildende behandelt werden und es sich nicht erschließt, warum diese nach wie vor nicht bei der Anrechnung berücksichtigt werden.</p>

Schriftliche Anfrage S19/25733 Duale Ausbildung	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4	Frage 5
Unternehmensname	Ausbildungsquote (Auszubildende nach VZA)	Beschäftigte (in VZA)	davon Auszubildende	Maßnahmen, um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern	Ist der Betrieb (voraussichtlich) ein abgabepflichtiger Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 2 Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsforums im Land Berlin?
IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	5,8%	1.230	71	<ul style="list-style-type: none"> •Kooperationen mit Schulen und Hochschulen (workshops, Projekttag, Praktika) •Teilnahme an Berufsorientierungsprojekten für Schüler und Schülerinnen •Teilnahme an Ausbildungs-, Studien- und Karrieremessen •Zielgruppengerechtes Marketing und erhöhte Social-Media-Präsenz •Spezifische Förderinitiativen (z. B. BITgirls, Girls' Day) zur Stärkung unterrepräsentierter Gruppen •Authentische Einblicke durch Auszubildende in Form von Erfahrungsberichten •Transparente und leicht zugängliche Informationen zum Ausbildungsangebot •Effizientes Bewerbungsverfahren mit schnellen Rückmeldungen •Strukturiertes Onboarding und Orientierungsphase für neue Auszubildende (Connect Day, Patenschaft, kreative Austausch- und Lernformate, die den Einstieg erleichtern) •Moderne Ausbildungsinhalte (z. B. KI, Cloud, Cybersecurity) •Flexible Arbeitsmodelle (Work@Home, Gleitzeit) •Moderne technische Ausstattung und Arbeitsmittel •Zusatzleistungen (z. B. Fahrtkostenübernahme) •Kombination einer Zentraler Ausbildungsleitung und Ausbildungsverantwortliche in den Fachbereichen •Ausreichende Betreuungszeiten •Unterstützende Lernstrukturen (Techniklabor, Lernräume, feste Lernzeiten) •Regelmäßige Austauschformate, praxisnahe Projekte, Weiterbildungsangebote •Strukturierte Ausbildungspläne mit rotierenden Einsatzphasen und transparenten Lernzielen •Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche •Bedarfsorientierte Übernahmen und vielfältige Karrierepfade (Hohe Übernahmequote) •Stärkung der Arbeitgebermarke und Positionierung als attraktiver und sinnstiftender Ausbildungsbetrieb •Wertschätzende Ausbildungs- und Arbeitskultur •Förderung individueller Stärken und Persönlichkeiten 	Nein, das ITDZ Berlin verfügt über eine hohe und zugleich stabile Ausbildungsquote die über den notwendigen 4,6% liegt.
Kulturprojekte Berlin GmbH	3,7%	135	5	<p>Zur Erweiterung ihrer Ausbildungsaktivitäten prüft die Kulturprojekte Berlin GmbH derzeit zusätzliche Einsatzbereiche für Auszubildende sowie die dafür erforderlichen Qualifikationen der potenziellen Ausbilder*innen. Aufgrund der Struktur ihrer projektbezogenen Organisationsform eignen sich einige Geschäftsbereiche jedoch grundsätzlich kaum für eine kontinuierliche und verlässliche Betreuung von Auszubildenden. Die wechselnden Projektlaufzeiten und die damit verbundenen personellen Änderungen lassen in diesen Bereichen keine stabile Ausbildungsumgebung zu.</p> <p>Im Theaterbetrieb, der Schaubude Berlin, hingegen ist ein Ausbildungsplatz für die Fachkraft für Veranstaltungstechnik dauerhaft etabliert und wird regelmäßig nachbesetzt. Mögliche zusätzliche Optionen sowie die dafür notwendigen personellen Ressourcen werden jedoch fortlaufend geprüft.</p>	voraussichtlich ja
Landesanstalt Schienenfahrzeuge Berlin AöR	keine Ausbildung	5	keine Ausbildung	Aufgrund der geringen Mitarbeitergröße sind keine Maßnahmen geplant.	Voraussichtlich ja, da gemäß §2 Abs. 1 mehr als 1 Arbeitnehmer/in angestellt ist. Aufgrund der geringen Größe der LSFB könnte gemäß § 8 Abs. 2 die Arbeitnehmerbruttolohnsumme jedoch unter die noch zu bestimmende Bagatellgrenze fallen.
Messe Berlin GmbH	2,3%	881	20	Erhöhung der Auszubildenden Zielzahl	Ja
Musicboard Berlin GmbH	keine Ausbildung	15	keine Ausbildung	Keine	Ja
Olympiastadion Berlin GmbH	7,4%	27	2	Die Olympiastadion Berlin GmbH besetzt wiederkehrend ihre begrenzte Anzahl an Ausbildungsplätzen und unterhält eine Vereinbarung mit einer Studieneinrichtung für duale Ausbildung.	Nein, die Ausbildungsquote wird nach aktuellem Kenntnis- und Planungsstand erfüllt.
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3,6%	686	25	<p>Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Anzahl an Auszubildenden werden verschiedene Maßnahmen im Ausbildungsmarketing eingesetzt. Hierzu zählen insbesondere die Durchführung von Praktika, die Nutzung einschlägiger Ausbildungsplattformen, die Teilnahme an Ausbildungsmessen sowie der Aufbau und die Pflege von Schulkoperationen.</p> <p>Darüber hinaus wurde das Auswahlverfahren im Jahr 2026 angepasst, um eine passgenauere und stärker an individuellen Voraussetzungen orientierte Besetzung der Ausbildungsplätze zu ermöglichen.</p> <p>Ergänzend dazu erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der bestehenden Ausbildungsberufe hinsichtlich ihrer Aktualität und Zukunftsfähigkeit. Bei Bedarf werden neue Ausbildungsberufe in das Ausbildungsportfolio aufgenommen. So wurde beispielsweise der Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management“ erstmals zum Ausbildungsstart 2025 angeboten.</p>	Vorraussichtlich ja, es ist zu klären, wie mit Tochterfirmen und nicht ausbildungsfähigen Berufen umgegangen wird.

Schriftliche Anfrage S19/25733 Duale Ausbildung	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4	Frage 5
Unternehmensname	Ausbildungsquote (Auszubildende nach VZA)	Beschäftigte (in VZA)	davon Auszubildende	Maßnahmen, um die Zahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen und die Ausbildungsquote langfristig zu sichern	Ist der Betrieb (voraussichtlich) ein abgabepflichtiger Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 2 Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsforums im Land Berlin?
Tegel Projekt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	1,7%	116	2	Die Tegel Projekt GmbH hat im September 2024 mit der dualen Ausbildung begonnen. Nach erfolgreicher Implementierung des Ausbildungsprogramms im Unternehmen ist geplant, in diesem Jahr weitere Auszubildende einzustellen, um die Ausbildungsquote zu steigern.	ja
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	8,5%	15.552	1.324	Die ganz überwiegende Zahl der Auszubildenden bei Vivantes betrifft den Geltungsbereich des Pflegeberufgesetzes bzw. der Gesetze für die Gesundheitsfachberufe.	
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	5,2%	445	23	<p>Die WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH ergreift eine Vielzahl an Maßnahmen, um sowohl die Ausbildungsquote langfristig zu sichern als auch die Anzahl der dualen Auszubildenden zu erhöhen. Der Ausbildung kommt im Unternehmen ein besonders hoher Stellenwert zu, da sie als zentrales Instrument zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs dient. Ziel ist es, demografisch bedingte Personalengpässe frühzeitig durch selbst ausgebildete Fachkräfte zu kompensieren und gleichzeitig jungen Menschen eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu ermöglichen.</p> <p>Ein wesentliches Element stellt die Übernahmegarantie dar, die vorsieht, alle Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Darüber hinaus werden die Auszubildenden frühzeitig in betriebliche Projekte eingebunden und schrittweise an verantwortungsvolle Aufgaben herangeführt. Dies fördert nicht nur die fachliche Entwicklung, sondern stärkt auch die langfristige Bindung an das Unternehmen. Ergänzend hierzu bietet die WBM vielfältige Weiterbildungsangebote, um die Entwicklung der Auszubildenden auch über die Ausbildungszeit hinaus nachhaltig zu unterstützen.</p> <p>Zur Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität investiert das Unternehmen kontinuierlich in die Weiterentwicklung seiner Ausbildungsprogramme. Hierzu zählen der Einsatz qualifizierter Ausbilder:innen sowie Ausbildungsbeauftragter, die regelmäßig geschult werden. Ergänzt wird dies durch strukturierte Einarbeitungs- und Ausbildungspläne, regelmäßige Feedbackgespräche, gezielte Prüfungsvorbereitung sowie individuelle Fördermaßnahmen.</p> <p>Ein weiterer zentraler Ansatzpunkt ist die Steigerung der Attraktivität der Ausbildung. Die WBM bietet eine tarifliche Vergütung sowie zusätzliche Leistungen wie die vollständige Erstattung des Deutschlandtickets sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Moderne Arbeitsbedingungen, einschließlich flexibler Arbeitszeiten, der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und einer zeitgemäßen digitalen Ausstattung, tragen zusätzlich zur Attraktivität bei. Darüber hinaus profitieren Auszubildende von ergänzenden Angeboten wie Gesundheitsprogrammen und Sportzuschüssen. Klare Karriereperspektiven, insbesondere durch die garantierte Übernahme, erhöhen zusätzlich die Motivation und Bindung.</p> <p>Ergänzend dazu stellt ein breites Weiterbildungsangebot einen wichtigen Bestandteil dar. Dieses umfasst unter anderem Ausbildungspraktika, Angebote wie die BBA-Lerninsel, innerbetriebliche Schulungen, Projektarbeiten sowie die Teilnahme am Ausbildungsbotschafterprogramm der IHK.</p> <p>Im Bereich des Ausbildungsmarketings setzt die WBM auf eine aktive Ansprache potenzieller Auszubildender. Dazu gehören die Präsenz auf Ausbildungsmessen und Schulveranstaltungen, Kooperationen mit Schulen sowie die Durchführung von Schülerpraktika zur beruflichen Orientierung.</p> <p>Darüber hinaus arbeitet die WBM eng mit Berufsschulen zusammen und integriert zunehmend digitale Lernformate in die Ausbildung. Der Einsatz von E-Learning-Plattformen sowie hybride Lernformate, insbesondere in der Prüfungsvorbereitung, ermöglichen eine flexible und zeitgemäße Wissensvermittlung.</p>	Die WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH erfüllt und übertrifft die im Ausbildungsförderungsgesetz festgelegte Mindestausbildungsquote von 4,6 %. Dementsprechend ist nicht davon auszugehen, dass die WBM zur Zahlung einer Ausbildungsabgabe verpflichtet wird.
WISTA Management GmbH	1,4%	71	1	Die WISTA bildet aktuell eine weitere Ausbilderin aus für den Veranstaltungsdienst. Damit erhöht sich die Anzahl an Ausbildungsplätzen, die wir anbieten können.	Die WISTA Management GmbH wird nach aktuellem Stand abgabepflichtig sein.