

BERLINER

Wirtschaft



Das Magazin
der Industrie- und
Handelskammer zu
Berlin 01-02/2023
ihk.de/berlin

Fachkräfte

Umfrage von IHK und VBKI
zeigt großes Potenzial bei
Zuwanderern **Seite 38**

Weiterbildung

IHK bietet neue Seminare
zu Nachhaltigkeit und
Digitalisierung an **Seite 42**

Positionen

UPDATE DER WAHLPRÜFSTEINE

Das erwartet
die Wirtschaft vom
künftigen Senat
Seite 10

Tools für neue Talente

Attraktives Arbeitsumfeld und Weiterbildungen – wie
Unternehmen zu Top-Arbeitgebermarken werden. Im Interview:
Kerstin Oster, Vorständin der Berliner Wasserbetriebe

Seite 20, Interview Seite 28





FOKUS

INHALT

24

Roboter sucht Kollegen
pi4 robotics geht an Unis
und auf Social Media

26

Werbung im Kino
Multitechnik-Dienstleister
Spie: Mitarbeiter im Film

27

Neues Büro in Beirut
Mobil-Line kommt
Fachkräften entgegen

28

„Attraktiv für Talente“
Interview: Kerstin Oster,
Berliner Wasserbetriebe

GESUCHT!

Mit einer Ausbildungsinitiative unterstützt die IHK Berlin Unternehmen bei der Fachkräftesicherung. Neue Mitarbeiter müssen auch leichter aus dem Ausland kommen können

von Eli Hamacher

Die Zahlen sind alarmierend. Gut 40 Prozent der Berliner Unternehmen können laut Herbstumfrage der IHK Berlin schon heute offene Stellen längerfristig nicht besetzen. Jeder zweite Betrieb sucht erfolglos Arbeitskräfte für die duale Ausbildung. In den kommenden Jahren wird sich die Lage weiter zuspitzen, wenn die Babyboomer in Rente gehen. Schon heute zählt der Fachkräftemangel nach den Energie- und Rohstoffpreisen und der Inlandsnachfrage für die Industrie zu den Top-Risiken, so die jüngste DIHK-Konjunkturumfrage. „Bis 2035 werden in Berlin rund 414.000 Fachkräfte

*Gemeinsam für Fachkräfte:
IHK-Präsident Sebastian Stietzel, Geschäftsführer der Marktflagge GmbH, Management & Investments, mit Vizepräsidentin Nicole Korset-Ristic, Vorstandin bei der Bio Company SE*

fehlen. Hinzu kommt ein nicht zuletzt durch den demografischen Wandel bedingter allgemeiner Arbeitskräftemangel über alle Branchen hinweg. Ohne Zuwanderung und Arbeitsmigration werden wir dem nicht begegnen können“, sagt Sebastian Stietzel, Präsident der IHK Berlin. Wie können Politik und Wirtschaft gegensteuern? Wie unterstützt die IHK ihre Mitglieder?

Dreijahreskampagne für Ausbildung

Mit einer auf drei Jahre ausgelegten Ausbildungs-

offensive will eine neue Kampagne der IHK Berlin mehr Jugendliche für eine berufliche Ausbildung gewinnen, die Ausbildungsangebote erweitern und das Matching zwischen Jugendlichen und Unternehmen verbessern. Im ersten Jahr liegt der Fokus darauf, Jugendlichen noch vor dem Schulabschluss mehr Praxiserfahrungen in Unternehmen zu ermöglichen. Da pandemiebedingt in den vergangenen zwei Jahren die meisten Schulpraktika ausgefallen sind, hatten Jugendliche kaum Gelegenheit, Berufswelten praktisch zu erleben. Die Kampagne hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, diesen Missstand gemeinsam mit den Partnern aus der Wirtschaft sowie der Senatsverwaltung für Bildung durch direkte Unterstützungsangebote für Schulen, Jugendliche und Eltern zu beheben.

Zu den Leuchtturmprojekten der Ausbildungsinitiative gehört eine Praktikumswoche, in der Schüler an fünf Tagen fünf verschiedene Praktika machen können, sei es in fünf verschiedenen Unternehmen oder fünf Berufsbilder in einem Betrieb. Das Projekt startet vor den Sommerferien und endet kurz nach den Ferien. Ein digitales Matching-Portal informiert über die Angebote. Ein zweites Leuchtturmprojekt sind Ausbildungsbotschafter, die von Ostern 2023 an in Berliner Schulen über alle Facetten ihrer Ausbildung berichten sollen. Mit diesem Peer-to-Peer-Ansatz will die IHK die Authentizität stärken und den Nerv der Gen Z treffen. Die Azubis werden vorab durch die IHK geschult, um zusätzliche Lerninhalte und eine indivi-



duelle Präsentation sicherzustellen. Möglichst niedrigschwellig sollen so die Unternehmen die Möglichkeiten bekommen, frühzeitig Kontakt zu Schülern und damit potenziellen Fachkräften zu knüpfen. Denn zahlreiche Erfahrungen aus der Praxis belegen, dass Betriebe, die zum Beispiel Schulpatenschaften übernehmen, leichter Azubis finden.

Doch die Berufsorientierung und passgenaue Ausbildung können nur ein Baustein sein. Ohne eine verstärkte Fachkräfteeinwanderung werden die Unternehmen den Mangel nicht beheben können. Einerseits profitiert die Hauptstadt von ihrem Ruf als lebenswerter Arbeitsort, andererseits gilt es zahlreiche Hürden zu meistern. Für IHK-Präsident Stietzel steht fest: „Berlin ist eine internationale Metropole und Anziehungsort für Menschen aus aller Welt. Bei der Suche nach den Talenten von morgen stehen wir jedoch im Wettbewerb mit anderen Metropolen und Staaten.“ Das einzigartige duale Berufsausbildungssystem Deutschlands sei hierbei eine besondere Herausforderung, da viele interessierte Fachkräfte diesbezüglich mit Herausforderungen bei der Anerkennung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation zu kämpfen hätten. Eine weitere Hürde sei gerade in den überwiegend kleineren Betrieben Berlins die Sprache. „Wir brauchen daher einen klug austarierten Maßnahmenmix, um die internationale Anziehungskraft Berlins auch für die Ansiedlung von Arbeits- und Fachkräften vollständig zu nutzen“, so Stietzel. Dazu zählen für ihn: ein konsequenter Ausbau der Sprachkurseangebote und der Verzicht der Voraussetzung vollständiger Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation. Wichtige Bausteine seien zudem weitere Vermittlungsabsprachen und -kapazitäten mit Nicht-EU-Staaten.

Ausländische Fach- und Arbeitskräfte

Auch die IHK-Konjunkturumfrage vom Herbst 2022 zeigt, welche Bedeutung die Berliner Unternehmen ausländischen Fach- und Arbeitskräften beimessen. Befragt nach den benötigten Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung, rangierte bei fast jedem zweiten Antwortgeber zwar ein Bürokratieabbau für Unternehmen vorn, damit Beschäftigte mehr Zeit für eigentliche Tätigkeiten haben. An zweiter Stelle folgte das Stärken der beruflichen Bildung, aber bereits an dritter die erleichterte Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften.

Mit der erfolgreichen Suche allein ist es jedoch nicht getan. „Unser Ziel sollte nicht nur



Wegweiser für Ausbildungsbetriebe
ihk.de/berlin/ausbildungsbetrieb-werden

Ausbildungsoffensive
ihk.de/berlin/ausbildungsoffensive

Metasuchmaschine für Ausbildungsplätze:
ausbildung.berlin

Passgenaue Besetzung:
ihk.de/berlin/passgenaue-besetzung

Begabtenförderung für berufliche Bildung:
ihk.de/berlin/begabtenfoerderung

Sprechstunden Recht für Unternehmen:
ihk.de/berlin/rechts-sprechstunde

Service-Veranstaltungen zu Fachkräften:
ihk.de/berlin/veranstaltungen-und-termine

Qualifizierungsberatung:
ihk.de/berlin/qualifizierungsberatung

Newsletter zu Berufsausbildung und Erfolgsfaktor Fachkräfte:
ihk.de/berlin/newsletter



Ausbildungsbotschafter
Kontakt für Unternehmen, die Ausbildungsbotschafter an Schulen schicken möchten:
ausbildungsoffensive@berlin.ihk.de

Arbeits- und Aufenthaltsrecht
Rechtliche Erstauskunft gibt es hier:
Tel.: 030 / 315-10-203
auwrecht@berlin.ihk.de

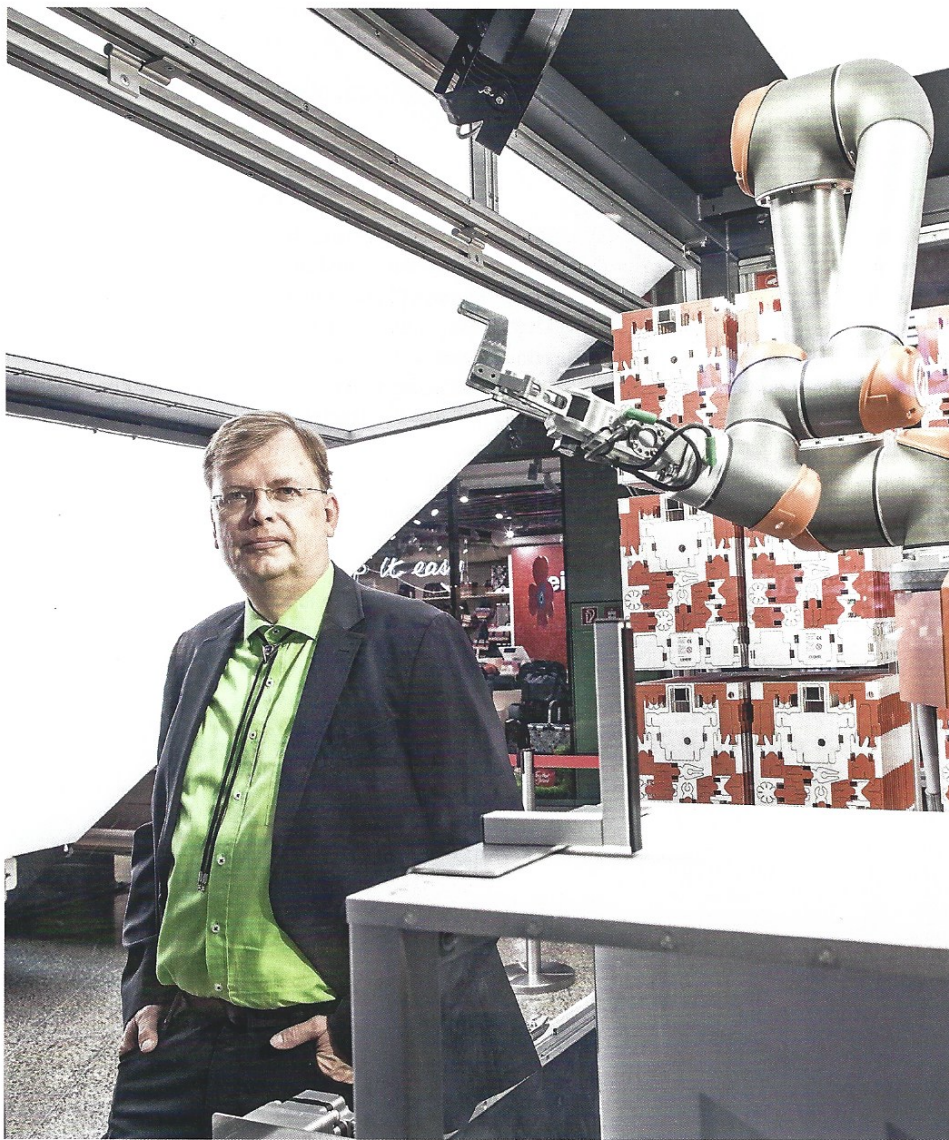
die Gewinnung neuer Fachkräfte, sondern auch die Sicherung der bestehenden sein“, ist IHK-Vizepräsidentin Nicole Korset-Ristic überzeugt. „Angesichts der aktuellen Prognosen können wir es uns eigentlich nicht leisten, auch nur eine einzige Fachkraft zu verlieren. Hierfür braucht es moderne, mutige und nachhaltige Konzepte für eine zukunftsfähige Arbeitswelt.“ Arbeitgebern müsse verdeutlicht werden: Diversität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktive Weiterbildungsangebote und viele weitere Faktoren seien letztlich auch im ökonomischen Interesse eines jeden Unternehmens, da diese nachhaltig zur Fachkräftesicherung beitragen. So gäbe es beispielsweise auf einen Schlag 840.000 Arbeitskräfte mehr, wenn Frauen mit Kindern unter sechs Jahren so viel arbeiten könnten, wie sie wollten.

IHK unterstützt mit vielen Services

Wie Unternehmen Fachkräfte sichern können, wird auch Schwerpunkt einer Veranstaltung der IHK Berlin im Sommer 2023 im Ludwig Erhard Haus sein. Mit zahlreichen weiteren Services wie etwa einer Erstauskunft zu Arbeits- und Aufenthaltsrechtsthemen unterstützt die Kammer ihre Mitglieder beim Finden und Binden von Beschäftigten (siehe nebenstehende Spalte).

Auch die Unternehmen selbst gehen in die Offensive, um den bereits bestehenden oder absehbaren Fachkräftemangel zu beheben oder zumindest zu lindern. Und beschreiten dabei auch ungewöhnliche Wege. Softwareriese SAP etwa, mit einem großen Digital-Campus in Berlin vertreten, kündigte jüngst an, künftig auch Bewerberinnen und Bewerber ohne einen universitären Abschluss zum Bewerbungsgespräch zu bitten. Beim Berliner Fintech Raisin dürfen die Beschäftigten künftig bis zu drei Monate pro Jahr im Ausland arbeiten, in Deutschland gibt es gar keine Anwesenheitspflicht mehr im Büro.

Auf Hochschulkooperationen und verstärktes Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland setzt Matthias Krinke, Chef der pi4 robotics GmbH (siehe Seite 24). Die Spie GmbH, Anbieter technischer Dienstleistungen, will erstmals mit einer Werbekampagne im Kino ihr Unternehmen und die vielfältigen Berufsbilder bekannter machen (siehe Seite 26). Und Matthias Teßmer, Geschäftsführer der Berliner Mobil-Line GmbH, überzeugte ein Mitarbeiter aus dem Libanon von einem wagemutigen Schritt: In Beirut wird der Mobilfunkanlagen-Spezialist ein Planungsbüro für seine Berliner Projekte eröffnen (siehe Seite 27). ■



Matthias Krinkes
Roboter sollen
bald auch in Pflege-
einrichtungen
arbeiten

”

Wir können
nur jemanden
einstellen,
der zumindest
Basiskenn-
nisse in
Deutsch hat.

Matthias Krinke
Geschäftsführer

Roboter sucht Kollegen

Lange war für pi4 robotics das Thema Fachkräftemangel fremd, nun ist es angekommen. Die Experten für Automatisierung reagieren mit mehr Präsenz an Unis und in Social Media

Für Matthias Krinke wird 2023 spannend. Der Chef der pi4 robotics GmbH will Deutschlands ersten Pflegeroboter auf den Markt bringen. In Pflegeheimen sollen die cleveren Maschinen das Personal entlasten, indem sie Mahlzeiten austeilen und weitere Bringdienste übernehmen. „Design, Software und Herstellung sind made in Berlin“, sagt der Automatisierungstechniker nicht ohne Stolz. Zu einem erfolgreichen Geschäftsjahr dürften auch seine anderen Kunden beitragen. Etwa die Photovoltaikindustrie, in der pi4-Roboter die Qualität der Solarmodule überwachen und sicherstellen. Seit der Kostenexplosion bei Strom und Gas sind Solaranlagen gefragt wie lange nicht.

Um das Wachstum zu stemmen und keine Aufträge zu verlieren, braucht der Unternehmer dringend Fachkräfte. „Bis vor zwei Jahren hätte ich gesagt, ich verstehe das Problem nicht. Inzwischen ist das Thema auch bei uns angekommen.“ Beim 1994 gegründeten Mittelständler arbeiten „50 natürliche und zwölf elektronische Personen“. Zehn offene Stellen will Krinke möglichst schnell

besetzen. Dass er vor allem Spezialisten für Software und IT-Administration sucht, erschwert den Prozess erheblich. Laut Digitalverband Bitkom fehlten Anfang 2023 in Deutschland 137.000 IT-Expertinnen und -Experten.

Nicht nur die geringe Zahl an Bewerbungen bereitet Krinke Sorgen. „Die Qualität entspricht oft nicht den Anforderungen. Wir sind ein High-tech-Betrieb und stehen bei der Bildverarbeitung und Robotik an der Spitze des Marktes.“ Es sei erschreckend, wenn jemand von der Universität kommt und nicht einmal Basisfragen beantworten kann. Eine Einarbeitung würde viel zu lange dauern. Auch mangelnde Mobilität erstaunt ihn. „Vor allem jüngere Bewerber sind nicht bereit, alle zwei Monate eine Inbetriebnahme in einer ausländischen Fabrik zu begleiten. Sie ziehen einen Bürojob mit flexiblerer Zeiteinteilung vor“, wundert sich Krinke. „Auslandseinsätze sind doch auch immer ein kleines Abenteuer.“

Um ausreichend Beschäftigte an Bord zu haben, geht der Roboter-Spezialist in die Offensive, macht unter anderem kontinuierlich Pres-

FOTO: STEPHAN PRAMME

sarbeit, damit das Unternehmen in der Branche wahrgenommen wird. Regelmäßige Auftritte und Stellenanzeigen auf LinkedIn und Xing sind selbstverständlich. Enge Kontakte pflegt pi4 robotics zu Hochschulen, bietet Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten an. Via Social Media und Universitäten werden auch Bewerber aufmerksam, auf die Krinke dringend angewiesen ist.

Bewerbungen aus Indien legen zu

Ohne Fachkräfte aus dem Ausland würden die Berliner ihre Aufträge gar nicht mehr abarbeiten können. Von den 50 Beschäftigten hat rund jeder Dritte keinen deutschen Pass. 80 Prozent der Jobsuchenden kommen aus der EU oder einem Drittland, Bewerbungen aus dem softwareaffinen Indien legen stark zu. Eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung bringen die meisten bereits mit, sodass aufwendige Prozesse verkürzt werden. „Wir können aber nur jemanden einstellen,

der zumindest Basiskenntnisse in Deutsch hat. Er muss die Sprache nicht perfekt beherrschen, aber in der Lage sein, zu kommunizieren“, stellt Krinke klar. Englisch als Firmensprache einführen will er nicht. Teile seiner Belegschaft kämen aus den neuen Bundesländern – mit geringen Englischkenntnissen. Krinke selbst steuert gegen, heuerte eine private Englischlehrerin an und unterstützt auch beim Erlernen der deutschen Sprache.

Mit seiner internationalen Belegschaft kommt Unternehmer Krinke bestens klar. Das trifft auch auf die Wirtschaft insgesamt zu, wie eine Umfrage der IHK Berlin und des Vereins Berliner Kaufleute und Industrieller ergab (siehe Seite 38). Dass die Ampelkoalition das im März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiter reformiert, um Fachkräfte aus Drittstaaten noch einfacher und schneller für den deutschen Markt zu rekrutieren, begrüßt Matthias Krinke deshalb ausdrücklich. ■



Gut vernetzt
Sie finden Matthias Krinke auf LinkedIn über den QR-Code:



80 %

der Bewerbungen auf Jobs bei pi4 robotics kommen aus dem EU-Ausland oder einem Drittland.

Allianz 

GESUND^x – DIE EXTRAPORTION GESUNDHEIT

bKV – die intelligente Gehaltserhöhung

So einfach geht's: Ihre Mitarbeitenden erhalten ein jährliches Gesundheitsbudget von 900 EUR. Ihre Investition: lediglich 29,90 EUR im Monat!

Noch mehr Möglichkeiten mit der **betrieblichen Krankenversicherung (bKV)** der Allianz finden Sie unter:
→ www.allianz.de/angebot/gesundheits/bkv



Oder sprechen Sie Ihren Vermittler an!

Bianca Stöhr ist verantwortlich für Personal bei Personal bei Spie Deutschland & Zentraleuropa

70

offene Stellen hat der Multitechnik-Dienstleister Spie zurzeit in Berlin zu besetzen.

”

Bei der Qualifikation sind wir auch offen für Quereinsteiger.

Bianca Stöhr
Leiterin People,
Culture & CSR



Wir suchen Technikbegeisterte, darunter Elektroingenieure, Schaltanlagenbauer, Schlosser, Objektmanager, Systemtechniker, mit mehr oder weniger Berufserfahrung. Bei der Qualifikation sind wir auch offen für Quereinsteiger“, sagt Bianca Stöhr, Leiterin People, Culture & CSR. Der Wettbewerb nehme enorm zu. „Wir müssen deshalb unsere Arbeitgeberattraktivität deutlicher in den Vordergrund stellen. Nicht jeder kennt die Marke Spie“, so die Personalerin.

Beschäftigte werben Mitarbeitende

Die erstmalige Werbung im Kino ist nur ein Baustein im großen Baukasten der Tools, um Fachkräfte zu finden und vor allem auch zu binden. Dazu gehören strategische Hochschul- und Schulpartnerschaften an allen Standorten des Unternehmens, regelmäßige

Umfragen bei den Beschäftigten, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu eruieren und Impulse zu bekommen, wie die Wirkung in den Medien noch moderner und frischer herüberkommen kann. Darüber hinaus soll die Zahl der Auszubildenden deutlich steigen, allein 2023 um 20 Prozent.

„Besonders gute Erfahrungen haben wir damit gemacht, dass unsere Beschäftigten neue Mitarbeitende werben“, sagt Stöhr. Im vergangenen Jahr seien 20 Prozent der neuen Stellen in Deutschland auf diesem Weg besetzt worden. Diesen Anteil will Spie noch deutlich steigern. Enge Kontakte hält der Multitechnik-Dienstleister, der weltweit 48.000 Beschäftigte zählt, darunter 800 in Berlin, inklusive 80 Azubis, auch zu den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen, die Spie regelmäßig mit Informationen versorgt. Das zahlt sich aus. Manch einer, der gewechselt hatte, komme später zurück, so Stöhr. Als Multitechnik-Dienstleister mit einem vielfältigen Leistungsspektrum rund um Klimaschutz, Energieeffizienz, kohlenstofffreie Energieversorgung und Digitalisierung gestaltet Spie die Energiewende mit und könne so sehr sinnstiftende Tätigkeiten anbieten.

Für unerlässlich hält Stöhr zudem ein intensives Onboarding, das bei Spie schon vor dem ersten Arbeitstag beginnt. Schließlich sollen schon von Anfang an die Arbeitskleidung passen sowie alle Materialien und Unterlagen komplett vorliegen. Es folgt eine intensive Einarbeitung mit einer Mentorin oder einem Mentor. ■

Werbung im Kino

Multitechnik-Dienstleister Spie geht mit vielen Tools auf Nachwuchssuche. Neben Partnerschaften mit Schulen und Universitäten werben Beschäftigte in einem Film

Zur Premierenfeier im Cinemaxx am Potsdamer Platz sind Führungskräfte und Kunden geladen. Doch die Stars des Abends sind 40 Berliner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Spie Deutschland & Zentraleuropa. Für ihren Arbeitgeber, einen multitechnischen Dienstleister, treten sie gemeinsam in einem 40 Sekunden langen Film auf, um für die vielfältigen Berufsbilder in ihrem Unternehmen zu werben. „Wir haben aktuell 70 offene Stellen in Berlin und 912 insgesamt in Deutschland.



Gut vernetzt
Der QR-Code führt zu Spie Deutschland & Zentraleuropa bei LinkedIn:



Neues Büro in Beirut

Wenn Fachkräfte nicht zu uns kommen, gehen wir zu ihnen: Mobilfunkanlagenbauer Mobil-Line expandierte dafür in den Libanon. Mit Hürden, aber auch mit Erfolg

Wenn die Fachkräfte nicht zu ihm kommen, dann geht er eben zu den Fachkräften, dachte sich Matthias Teßmer. Mit großem unternehmerischem Mut, Durchhaltevermögen und Optimismus setzte der Geschäftsführer der Berliner Mobil-Line GmbH einen kühnen Plan um. Künftig werden in Beirut, der Hauptstadt des Libanons, acht einheimische Ingenieure Mobilfunkanlagen für deutsche Kunden planen. Auf die Idee hatte ihn ein libanesischer Kollege gebracht, der seit vier Jahren für Mobil-Line als Planungs-Ingenieur arbeitet und beratend zur Seite stand. Unterstützung kam von zwei Anwälten. Über Interesse an den Jobs in Beirut konnte Teßmer nicht klagen. „Schon am ersten Tag haben wir 80 Bewerbungen bekommen“, sagt der Chef, der am Standort Berlin-Hohenschönhausen 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Konkurrenz der Großen

Von dieser Resonanz kann der Mittelständler in Deutschland nur träumen. „Der Mobilfunkmarkt boomt. Es ist viel schwieriger geworden, Hochschulabsolventen zu rekrutieren, weil wir auch mit großen Unternehmen und ihren höheren Gehältern konkurrieren“, sagt Teßmer, der unter anderem die Berliner

U-Bahn und die Tesla Gigafactory zu seinen Projekten zählt. Die Qualität der libanesischen Bewerber sei sehr gut, die Universitäten würden im internationalen Vergleich teils besser abschneiden als die deutschen. Sein neues Projekt lässt der Firmenchef auch wissenschaftlich begleiten. Mobil-Line arbeitet eng mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin (HTW) zusammen, ein Werkstudent schreibt seine Diplomarbeit über die Gründung des Planungsbüros. Außerdem begleitet das Unternehmen einen Kurs an der HTW, der sich mit diversen Aspekten des Projekts befasst, sei es ökonomischen, finanziellen oder interkulturellen. „So wollen wir die Lösung weiter ausfeilen.“

Geduld brauchte Teßmer allemal. „Die bürokratischen Hürden rund um Dokumente, Firmenkonto, Eigentümerstruktur sind auch im Libanon hoch. Bis zur finalen Realisierung ist ein Jahr vergangen.“ Zwei Werkstudenten, die das Projekt als Assistenten begleiten, waren bereits vor Ort. In Kürze will auch der Chef nach Beirut fliegen, um sich einen Eindruck zu verschaffen.

Das neue Ingenieurbüro im Nahen Osten ist nur ein Baustein in Teßmers Fachkräftestrategie. Regelmäßige Präsenz in den sozialen Medien wie Instagram soll das Unternehmen noch bekannter machen. Eine Agentur sucht Montagekräfte. Und auch das Sponsoring der Jugendmannschaft der Reinickendorfer Füchse soll Interesse an der Firma generieren. Last but not least sind vier Auszubildende ein unverzichtbarer Teil von Teßmers Team. ■

”

Schon am ersten Tag haben wir 80 Bewerbungen bekommen.

Matthias Teßmer
Geschäftsführer



Gut vernetzt

Den Kontakt zu Mobil-Line bei LinkedIn finden Sie mit dem QR-Code:



Mobil-Line-Chef Matthias Teßmer beschreitet neue Wege, um den Fachkräftemangel zu kompensieren

