

BERLINER

# WIRTSCHAFT

Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Berlin – 5/2018

**INTERVIEW**

Musikverlegerin Kirsten Meisel über internationale und digitale Perspektiven

**BRANCHENREPORT**


Der Blumenhandel vereint die klassische Ausbildung mit innovativen Ansätzen

Aktuelle Erhebungen zum Bedarf an **Fachkräften**

im Monitor der IHK Berlin  
Seite 48

## Wer integriert, der profitiert

**Kerstin Oster** Wie die Personalvorständin der Berliner Wasserbetriebe setzen Unternehmer immer öfter auf Geflüchtete und Jugendliche mit schwieriger Bildungsbiografie als Fachkräfte von morgen

A professional portrait of Kerstin Oster, a woman with long, light brown hair, smiling warmly. She is wearing a dark navy blue blazer over a dark top. Her arms are crossed, and she is holding a silver ring on her left hand. The background is a dark blue wall with vertical lines, possibly a glass door or partition. The lighting is soft and focused on her face.

## Berliner Wasserbetriebe

**Kerstin Oster,  
Vorständin für  
Personal und  
Soziales**

Das Versorgungsunternehmen bietet in seinem Horizonte-Programm Geflüchteten oder Jugendlichen mit schwierigen Bildungsbiografien eine Ausbildungsperspektive.

Die Plätze für die Programmteilnehmer werden zusätzlich zu 80 Ausbildungsplätzen vergeben, die das Unternehmen mit seinen 4.340 Beschäftigten ohnehin jährlich einrichtet.

# Mit Vielfalt neue Potenziale erschließen

**Fachkräfte durch Integration** Auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern für die Zukunft gehen Berliner Unternehmen neue Wege. In den Fokus rücken Flüchtlinge sowie Jugendliche mit schwierigen Bildungsbiografien oder Handicap » Von Almut Friederike Kaspar

**B**evor Weam Shaeb vor zweieinhalb Jahren aus Syrien flüchtete, hatte sie in Aleppo Englische Literatur studiert. In Deutschland absolvierte sie einen Integrationskurs, büffelte Deutsch und belegte einen Programmierlehrgang. „Informationstechnik – da will ich hin, das ist die Zukunft“, sagt sie. Seit Anfang Februar nimmt die 22-jährige nun am Horizonte-Programm der Berliner Wasserbetriebe teil, mit dem seit 2016 jährlich zwölf junge Menschen mit Fluchthintergrund und solche mit schwierigen Bildungsbiografien auf eine Ausbildung vorbereitet werden. Wer dieses Programm erfolgreich durchläuft, bekommt auch einen Ausbildungsplatz – zusätzlich zu den 80 Plätzen, die die Wasserbetriebe mit fast 4.340 Beschäftigten ohnehin jedes Jahr anbieten. „Ausbildung ist ein Herzstück unseres Unternehmens“, sagt Kerstin Oster, Vorstandin für Personal und Soziales, „denn aus unseren Azubis werden unsere künftigen Fach- und Führungskräfte.“

Der Fachkräftemangel nimmt laut DIHK immer bedrohlichere Ausmaße an und bremst zunehmend das Wachstum der Wirtschaft. Aus einer Umfrage unter knapp 24.000 Betrieben errechneten die DIHK-Experten, dass inzwischen rund 1,6 Mio. Stellen längerfristig nicht besetzt werden können. Fast jede zweite Firma gab an, dringend benötigte Fachkräfte nicht mehr zu finden. Das aktuelle Mittelstandsbarometer der Beratungsgesellschaft Ernst & Young (EY), für das 2.000 Unternehmen befragt wurden, kommt zum Schluss, dass dem deutschen Mittelstand aufgrund des Fachkräftemangels hochgerechnet über 53 Mrd. Euro im Jahr entgehen. Zwei Drittel der befragten Mittelständler glauben, dass vor allem Flüchtlinge mittelfristig dazu beitragen werden, den Fachkräftemangel zu mildern. Bereits 27 Prozent der befragten Betriebe beschäftigen geflüchtete Arbeitnehmer, weitere 52 Prozent sind grundsätzlich dazu bereit. »

”

Tabak- oder Pressesortimente sind nicht so attraktiv für Jugendliche. Und es gibt auch mal Wochenend- oder Feiertagsarbeit.

“

Nadine Lubda



### Unternehmensgruppe Dr. Eckert

Nadine Lubda,  
zuständig für Aus-  
und Weiterbildung

72 Auszubildende hat das Unternehmen zurzeit in seinen Verwaltungszentralen in Berlin und Stuttgart, ein Drittel davon mit Migrationshintergrund. In den Läden der Gruppe ist die gute Beherrschung der deutschen Sprache ein wichtiges Kriterium.

Es mangelt aber nicht nur an Fachkräften, sondern auch an geeigneten Bewerbern, die sich dazu ausbilden lassen wollen. Im September 2017 zählte die Bundesagentur für Arbeit deutschlandweit annähernd 550.000 gemeldete Ausbildungsstellen, von denen nur rund 500.000 besetzt werden konnten. In Berlin blieben im vergangenen Jahr von den 14.650 betrieblichen Ausbildungsplätzen knapp 1.200 unbesetzt.

#### Digitale Zusatzangebote und neue Berufsbilder

„Berliner Unternehmen haben es zunehmend schwer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen – und das bei einem wachsenden Bedarf an Fachkräften“, sagt Dr. Constantin Terton, IHK-Bereichsleiter Fachkräfte & Innovation. „Die IHK Berlin nimmt diese Warnsignale ernst, indem sie mit digitalen Zusatzqualifikationen und neuen Berufsbildern wie dem E-Commerce-Kaufmann die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der dualen Ausbildung stärkt.“ Zudem müsse der Übergang von der Schule in den Beruf besser gelingen. Denn Nachwuchs ist dringend gefragt, weil in den kommenden zehn Jahren mehr als 230.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Berliner in Rente gehen werden.

Die Berliner Wirtschaft setzt deshalb zunehmend auf Arbeitnehmer mit Fluchthintergrund. Von ihnen arbeiten bislang rund 10.000 in sozialversi-

cherungspflichtigen Jobs, und 472 junge Geflüchtete begannen im vergangenen Jahr eine Ausbildung. Der Arbeitgeber-Service „Asyl“ bei der Agentur für Arbeit Berlin Süd geht den örtlichen Unternehmen dabei zur Hand. Bei Veranstaltungen, über Netzwerkarbeit und mit Kampagnen werden gezielt Unternehmen angesprochen. Projektleiter André Hanschke: „Wir vermitteln vor allem Praktika und Ausbildungsplätze und stellen fest, dass der Anteil ausbildungsreifer Geflüchteter stetig wächst – und damit auch das Potenzial der Nachwuchskräfte von morgen“ (siehe Interview S. 16).

Viele Unternehmen haben offenbar die mit Vielfalt verbundenen Chancen entdeckt und nutzen diese bewusst. „Diversity Management bietet Ansätze und Instrumente dafür, die Unternehmenskultur und den eigenen Marktauftritt so zu verändern, dass sich vielfältige Talente angesprochen fühlen“, sagt Dr. Marion Haß, Geschäftsführerin Wirtschaft und Politik bei der IHK Berlin. „Dabei sind die Unternehmen jedoch auf gute politische Rahmenbedingungen angewiesen.“ Denn gerade vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt müssten künftig ausreichende Handlungsmöglichkeiten – vor allem für unternehmerische Aktivitäten – zugelassen werden, um Geflüchtete in Arbeit integrieren zu können.

Kerstin Oster von den Berliner Wasserbetrieben verlässt sich da lieber auf den Erfindungsreichtum

im eigenen Unternehmen: „Wir haben uns mit viel Eigeninitiative und Engagement auf die Suche nach geflüchteten jungen Menschen gemacht, die bei uns im Rahmen der Einstiegsqualifizierung mit einem Praktikum starten, um dann eine Ausbildung beginnen zu können.“ Dabei sei man auf Kooperationen in einem funktionierenden Netzwerk, insbesondere mit der Agentur für Arbeit, angewiesen. „Wir sind aber anfangs auch selbst in Übergangsheime gegangen und haben dort unser Horizonte-Programm präsentiert.“

### Erfolgreiche Tandems im Horizonte-Programm

Dieses Programm beginnt jedes Jahr mit einer 14-tägigen Kompetenzfeststellung, die von der gemeinnützigen Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM) durchgeführt wird. „Nach der Auswahl geeigneter Personen erfolgt eine mehrmonatige Praxisphase in unserem Aus- und Weiterbildungszentrum in Lichtenberg und teilweise in verschiedenen Betriebsstätten der Wasserbetriebe.“ Dabei werden Horizonte-Teilnehmer mit Fluchthintergrund und Teilnehmer mit problema-

tischen Schulbiografien zu Tandems zusammengestellt. „Es ist beeindruckend, was die jungen Leute in diesen Zweier-Teams voneinander lernen“, so Kerstin Oster.

Für die Geflüchteten ist jedem Praktikum ein Sprachkurs vorgeschaltet, der durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert wird. „Wir bieten sehr viel an in puncto Integration und Qualifikation“, sagt die Vorständin, „das A und O ist aber die Sprache.“ Während der gesamten Einstiegsqualifizierung kann parallel ein Sprachkurs belegt werden, dazu gibt es einmal wöchentlich Unterricht in Deutsch, Mathematik, Physik oder Gesellschafts- und Sozialkunde. „Da investieren wir sehr viel Zeit und Mittel – die sozialpädagogische Betreuung und den Inhouse-Unterricht durch die GFBM finanzieren wir zum Beispiel mit 45.000 Euro pro Jahr.“ Bislang haben 17 der insgesamt 24 Horizonte-Teilnehmer der Jahrgänge 2016 und 2017 Ausbildungen begonnen, etwa als Mechatroniker, Anlagenmechaniker, Fachkräfte für Wasserversorgung oder IT-Systemelektroniker – die ersten Absolventen bereiten sich schon auf ihre Abschlussprüfungen vor. »

# 900

Unternehmen in der Hauptstadt haben seit 2004 insgesamt 3.000 Auszubildende eingestellt, die vom Berliner Netzwerk für Ausbildung betreut wurden.

Das Duale Studium  
an der FOM

Hier in  
Berlin

»Junge Talente gewinnen,  
qualifizieren und  
langfristig binden«



**JETZT  
INFORMIEREN!**

fom.de/Duales\_Studium  
0800 6 97 97 97

Unternehmer haben es schwer, geeigneten Nachwuchs zu finden. Die Lösung: das **DUALE STUDIUM** an der FOM. Dabei kombinieren Ihre **AUSZUBILDENDEN, PRAKTIKANTEN, TRAINEES** oder **VOLONTÄRE** die Arbeit in Ihrem Unternehmen mit einem Bachelor-Studium. Damit bieten Sie ihnen den besten Einstieg ins Berufsleben – und sichern sich gut ausgebildete Fachkräfte für die Zukunft.

## DIE STUDIENGÄNGE:

### Wirtschaft & Management

- Business Administration (B.A.)
- International Management (B.A.)
- Marketing & Digitale Medien (B.A.)

### Wirtschaft & Psychologie

- Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie (B.Sc.)

### Wirtschaft & Recht

- Steuerrecht (LL.B.)
- Wirtschaftsrecht (LL.B.)

### IT Management

- Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)
- Wirtschaftsinformatik – Business Information Systems (B.Sc.)

### Gesundheit & Soziales

- Angewandte Pflegewissenschaft (B.A.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B.A.)
- Gesundheitspsychologie & Medizinpädagogik (B.A.)
- Pflegemanagement (B.A.)
- Soziale Arbeit (B.A.)

FOM – über 46.000 Studierende –  
größte private Hochschule Deutschlands.  
Präsenzstudium an 29 Hochschulzentren bundesweit.



Die Hochschule.  
Für Berufstätige.

## Frisch & Faust GmbH

Dieter Mießen,  
Kaufmännischer  
Leiter

Das Tiefbau-Unternehmen mit seinen 150 Mitarbeitern bildet 31 junge Menschen aus. Die Hälfte von ihnen hat einen Migrationshintergrund, einer der Azubis ist als Flüchtling nach Berlin gekommen.

Höchsten Wert auf eine gute Ausbildung legt auch die Unternehmensgruppe Dr. Eckert, die bundesweit über 200 Einzelhandelsgeschäfte vor allem in Bahnhöfen und Flughäfen betreibt – mit Buchhandlungen der Marke Ludwig zum Beispiel, Eckert-Pressefachgeschäften oder Barbarino-Tabakläden. Von den aktuell 72 Azubis, die in der Unternehmensgruppe mit ihren Verwaltungszentralen in Berlin und Stuttgart vor allem zu Kaufleuten im Einzelhandel ausgebildet werden, haben gut ein Drittel einen Migrationshintergrund. Kein Einziger hat hingegen einen Fluchthintergrund.

Für Nadine Lubda, bei Dr. Eckert für Aus- und Weiterbildung zuständig, gibt es dafür einen wichtigen Grund: „Unsere Azubis müssen im Umgang mit den Kunden die deutsche Sprache möglichst gut beherrschen – denn der Handel lebt von Sprache.“ Trotzdem sei man offen auch für geflüch-



## IHK Service

# So finden Unternehmen und Geflüchtete in der Hauptstadt zusammen

Wollen Unternehmen Asylsuchende und Flüchtlinge beschäftigen, gibt es häufig große rechtliche Unsicherheiten. Die IHK Berlin hat dazu sowie zu den Themen Praktika und Ausbildung für junge Flüchtlinge eigene Beratungsangebote und vermittelt auch weitere Ansprechpartner für spezifische Fragen.

**Der Business Welcome Service** der IHK Berlin unterstützt Unternehmen bei der Einstellung ausländischer Mitarbeiter. Der Leitfaden „Ausbildung, Beschäftigung und Unterstützung von Flüchtlingen“ auf der Website der IHK (E-Book) beantwortet häufige Fragen.

**Zwei Informationsbroschüren** zum richtigen Vorgehen bei der Beschäftigung von Geflüchteten und zu Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit („Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ sowie „Praktika und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen“) sind ebenfalls dort zu finden.

**Der Arbeitgeber-Service „Asyl“** der Agentur für Arbeit Berlin Süd ist berlinweit agierender Ansprechpartner für spezielle Projekte – z.B. EQ-Maßnahmen für Geflüchtete – oder bei fachlichen bzw. rechtlichen Fragen zur Beschäftigung von Flüchtlingen.

Tel.: 030 / 555 577 77 55, berlin-sued.140-arbeitgeber-service-asyl@arbeitsagentur.de

**Nach dem „Anerkennungsgesetz“** (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz) haben Menschen aus dem In- und Ausland mit einem ausländischen Berufsabschluss Anspruch auf Bewertung ihrer im Ausland erlangten Berufsabschlüsse. Die IHK Berlin bietet Interessierten, die im Ausland einen Beruf abgeschlossen haben, und Unternehmen individuelle Beratung zu Antrags- und Bewertungsverfahren (in IHK-Berufen).

**Zusätzliche Termine für Asylbewerber** und geflüchtete Menschen können individuell oder in Gruppen vereinbart werden.

**Eine „Qualifikationsanalyse“** nach Paragraph 14 BQFG ist möglich, wenn Dokumente im Anerkennungsverfahren fehlen und nicht beschafft werden können. Dabei werden berufliche Fähigkeiten praktisch geprüft.

**In folgenden Sprachen** liegen die Informationen über die einzelnen Schritte im Bewertungs- und Feststellungsverfahren nach dem BQFG bei der IHK FOSA (Foreign Skills Approval) vor: Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch, Russisch, Spanisch, Polnisch. Der Informationsflyer der IHK Berlin zur Anerkennungsberatung liegt auf Deutsch, Englisch und Arabisch vor.

## WEITERE INFOS UND KONTAKT

Julian Evans, Tel.: 030 / 315 10-153,  
julian.evans@berlin.ihk.de  
[www.ihk-berlin.de/companies4refugees](http://www.ihk-berlin.de/companies4refugees)

tete Bewerber: „Wir sind auf den entsprechenden Ausbildungsmessen und sehen uns nach geeigneten Kandidaten um.“ Einen habe man bereits gefunden: „Im Herbst beginnt ein Jugendlicher mit Fluchthintergrund seine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel in Saarbrücken.“

Bei der Rekrutierung von Auszubildenden für ihre Läden in der Hauptstadt kooperiert die Unternehmensgruppe mit dem Berliner Netzwerk für Ausbildung (BNA), das Schulabgänger in der Berufswegplanung unterstützt. Seit 2004 haben mehr als 900 Berliner Unternehmen fast 3.000 Auszubildende eingestellt, die vom BNA betreut wurden. Jedes Jahr führt das Netzwerk branchenspezifische Azubi-Castings durch, in denen Schüler mit Ausbildungsbetrieben zusammengebracht werden und sich in kurzen Interviews als Bewerber präsentieren. Viele Firmen schätzen dieses Format, weil sie hier von einer großen Zahl Interessierter erste persönliche Eindrücke sammeln können.

Nadine Lubda: „Die BNA-Mitarbeiter kennen sowohl ihre Schulabgänger als auch unsere Interessen – und empfehlen dann geeignete Kandidaten.“

Bei Dr. Eckert werden Azubis engmaschig betreut und unterstützt von motivierten und qualifizierten Ausbildern, können sich auf Fachseminaren weiterbilden, erhalten Hilfe bei den Prüfungsvorbereitungen oder dürfen sogar für vier Wochen eigenverantwortlich zwei Ausbildungsfilialen in Berlin und Stuttgart führen. Zudem gibt es nach erfolgreichem Abschluss eine Übernahmegarantie. Warum stehen Bewerber dann nicht Schlange? „Zum einen sind Tabak- oder Pressesortimente nicht so attraktiv für Jugendliche, zum anderen öffnen wir morgens schon sehr früh und praktisch jeden Tag im Jahr“, sagt die Expertin für Aus- und Weiterbildung, „das bedeutet eben auch mal Wochenend- oder Feiertagsarbeit.“

### Enormer Fachkräftebedarf in der Hotellerie

Solche Arbeitszeiten sind auch in der Gastronomie und Hotellerie üblich. Eine der wachstumsstärksten Hotelketten in Europa ist die Leonardo Hotels-Gruppe, die von Berlin aus geführt wird und mehr als 170 Häuser betreibt – davon fast 50 in Deutschland. „Weil wir einen enormen Bedarf »

”

*Vor 20 Jahren sind wir der Arbeit hinterhergelaufen, heute haben wir Arbeit und laufen den Mitarbeitern hinterher.*

“

Dieter Mießen



wachsen MIT DER IBB

## Aus Investition wird Expansion.

IBB für Unternehmen: Die Mittelstandsförderer in Berlin.

Ihr Unternehmen soll weiter wachsen – wir haben das Förderprogramm. Mit einem maßgeschneiderten Finanzierungsangebot unterstützen wir Sie dabei, Ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und Ihre Wachstumsziele zu erreichen. Sprechen Sie mit uns!

Telefon: 030 / 2125-4747  
E-Mail: [wachsen@ibb.de](mailto:wachsen@ibb.de)  
[www.ibb.de/wachsen](http://www.ibb.de/wachsen)

 **Investitionsbank  
Berlin**  
Leistung für Berlin.

# „Wichtigste Voraussetzung ist die deutsche Sprache“

André Hanschke vom Arbeitgeber-Service „Asyl“ über die Chancen, Geflüchtete mit potenziellen Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben in Berlin zusammenzubringen



**André Hanschke**

Der Projektleiter beim Arbeitgeber-Service „Asyl“ der Agentur für Arbeit Berlin Süd kümmert sich seit 2016 um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in ganz Berlin.

28.000 Geflüchtete sind in den Arbeitsagenturen und Jobcentern arbeitssuchend gemeldet.

”

**10.000 Menschen mit Fluchthintergrund haben bis jetzt in Berlin eine Beschäftigung aufgenommen.**

“

**Berliner Wirtschaft:** Herr Hanschke, wie sehen die Angebote des Arbeitgeber-Services „Asyl“ aus?

**André Hanschke:** Wir erreichen Unternehmen zunächst über Veranstaltungen, Netzwerkarbeit und Kampagnen, informieren aber auch in individuellen Gesprächen, welche Chancen ihnen aus der Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten erwachsen. Wenn wir dann in die Arbeit mit einem konkreten Unternehmen einsteigen, starten wir immer mit einer sensibilisierenden Beratung, um festzustellen, wie die Bedingungen vor Ort sind, welche geeigneten Möglichkeiten es dort für die innerbetriebliche Integration von Schutzsuchenden gibt oder wie die Belegschaft darauf eingestellt ist. Wenn das alles geklärt ist und das Unternehmen ein einsteigsqualifizierendes Praktikum als Vorbereitung für eine Ausbildung anstrebt, treffen wir eine Bewerbervorauswahl, um geeignete Kandidaten mit dem Betrieb zusammenzubringen.

**Damit ist Ihre Arbeit aber noch nicht beendet.**

Wir beraten und begleiten die Betriebe natürlich weiter. Da Geflüchtete fast nie über Zertifikate oder nachgewiesene berufliche Qualifikationen verfügen, ist ein betriebliches Praktikum meist unumgänglich, um überprüfen zu können, welche beruflichen Kompetenzen tatsächlich vorhanden sind. Und dann räumen wir schon im Vorfeld alle rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit einer möglichen Arbeits- und Ausbildungsaufnahme ab.

**Mit welchen Fördermöglichkeiten unterstützen Sie die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten?**

Wir können etwa einsteigsqualifizierende Langzeit-Praktika durch die Bezuschussung der Vergütung fördern. Bei diesen Praktika stellt man fest, ob Jugendliche und Ausbildungsbetriebe zusammenpassen. Gleichzeitig erlangen die jungen Menschen erste berufliche Grundkenntnisse. Diesen Prozess können wir mit ausbildungsbegleitenden Hilfen, Nachhilfe- und Stützunterricht sowie begleitenden Sprachkursen flankieren, die

durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert werden. Wir greifen also auf diverse Förderleistungen zurück, um einen erfolgreichen Berufseinstieg von jungen Geflüchteten, aber selbstverständlich auch von anderen benachteiligten Jugendlichen zu unterstützen. Diese und andere Leistungen wie die Assistierte Ausbildung können auch während der Ausbildung in Anspruch genommen werden. Am Ende eines solchen Praktikums setzen wir uns dann wieder mit dem Betrieb zusammen, stellen fest, ob der betreffende Kandidat einsteigen kann oder ob es noch weitere sprachliche oder berufliche Qualifizierungen braucht, zum Beispiel einen Schweißer-Lehrgang, den wir fördern.

**Wie viele Arbeitgeber haben Sie bislang beraten? Und wie viele Geflüchtete konnten Sie für Praktika, Ausbildungen oder Jobs vermitteln?**

Unser Arbeitgeber-Service hat inzwischen mit mehreren Hundert Unternehmen und Ausbildungsbetrieben aus den unterschiedlichsten Branchen kooperiert – von Konzernen über Mittelständler bis zu Kleinstunternehmen. Bis jetzt haben in Berlin rund 10.000 Menschen mit Fluchthintergrund eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen.

**Welche Voraussetzungen sollten Geflüchtete haben, um Arbeit zu bekommen? Und was sollten Arbeitgeber wissen und beachten, die sie einstellen wollen?**

Für Arbeitgeber spielt die rechtliche Komponente eine ganz wichtige Rolle. Man sollte wissen, welchen Aufenthaltsstatus ein Geflüchteter besitzt. Daraus leitet sich ab, ob zum Beispiel noch eine Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde einzuholen ist. Auch sollte man wissen, ob die Belegschaft bereit ist, Kolleginnen oder Kollegen aus anderen Kulturkreisen zu integrieren, und ob man die neuen Arbeitnehmer beim Umgang mit Behörden oder bei der Wohnungssuche unterstützen kann. Die wichtigste Voraussetzung bei Geflüchteten ist ganz klar die deutsche Sprache – auch in Schriftform. < AFK



an Fachkräften haben, suchen wir ständig Auszubildende“, sagt Anke Maas, Human Resources Director der Leonardo Hotels, die für rund 3.000 Mitarbeiter in Europa zuständig ist. Von den mehr als 2.350 Mitarbeitern in Deutschland sind derzeit 388 Auszubildende. In dieser Gruppe finden sich 39 unterschiedliche Staatsangehörigkeiten. In vier der fünf Berliner Hotels werde ausgebildet. Anke Maas: „Wir haben momentan 41 Azubis, neun davon mit Migrationshintergrund.“ Auch Leonardo Hotels kooperiert mit dem Berliner Netzwerk für Ausbildung, „weil wir darüber kurzfristig offene Ausbildungsstellen besetzen können“.

Am meisten mangelt es an Auszubildenden für den Beruf des Kochs. „Das ist unsere größte Sorge, weil das Image dieses Berufs leider sehr gelitten hat.“ Um ihn wieder aufzuwerten, hat Leonardo Hotels in Zusammenarbeit mit einer privaten Universität den dualen Studiengang „Culinary Management“ etabliert. „Wir sprechen gezielt Hochschulzugangsberechtigte an, die den Bachelor in Betriebswirtschaftslehre machen und dabei gleichzeitig den Beruf des Kochs erlernen wollen.“ Damit, so Anke Maas, habe man wunderbare Karrieremöglichkeiten. Zudem lockt die Hotel-Kette mit diversen Benefits wie Shopping-Cards, Mitarbeiter- und Family & Friends-Rabatt für Übernachtungen und Gastronomie in allen Leonardo-Hotels, Verpflegung in den Kantinen, Zuschüsse zur Altersver-

sorgung oder vergünstigte Mitgliedsbeiträge in FitnessFirst-Studios. „Darüber hinaus unterstützen wir unsere Azubis auch während ihrer gesamten Ausbildung“, sagt Anke Maas, „und natürlich gibt es eine Übernahmegarantie – wer seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, kann in jedem unserer Hotels arbeiten.“ Wer Karriere machen will, hat die Möglichkeit, am Youngster Programm in der unternehmenseigenen Leonardo Academy teilzunehmen. „Da wir sehr flache Hierarchien haben, arbeiten und sprechen wir hier alle miteinander auf Augenhöhe – was sehr geschätzt wird.“

### Jugendlichen auf Augenhöhe begegnen

Auf Augenhöhe achtet bei der Azubi-Akquise auch das auf Kanal- und Rohrleitungsbau spezialisierte Tiefbau-Unternehmen Frisch & Faust in Berlin-Niederschönhausen. „Weil wir die Sprache der jugendlichen Bewerber sprechen wollen, gehen wir mit unseren Auszubildenden in Schulen“, sagt Dieter Mießen, Kaufmännischer Leiter bei Frisch & Faust. Die werben ohne sprachliche Barrieren für den Beruf des Tiefbaufacharbeiters und erzählen, wie ihr Azubi-Alltag aussieht. „Das kommt bei den Schülern sehr gut an.“

Das Unternehmen mit aktuell 150 Mitarbeitern – davon 31 Auszubildende, die Hälfte mit Migrations- und einer mit Fluchthintergrund – veranstaltet zudem Baustellentage, an denen Azubis interessier- >

”

**In unseren Berliner Hotels haben wir momentan 41 Azubis, neun davon mit Migrationshintergrund.**

“

Anke Maas



FOTO: CHRISTIAN KIELMANN

### Leonardo Hotels

**Anke Maas, Human Resources Director**

2.350 Mitarbeiter zählt die Hotelkette, die europaweit 170 Häuser betreibt. Fünf der 50 Häuser in Deutschland stehen in Berlin.

Die insgesamt 388 Hotel-Azubis kommen auf 39 unterschiedliche Staatsangehörigkeiten.



## Flexim Flexible Industriemess-technik GmbH

Jens Prügel,  
Ausbildungsleiter

Das Unternehmen mit seinen 250 Mitarbeitern in der Hauptstadt bildet seit Jahren junge Menschen mit Handicap aus. 2016 wurde es für sein Engagement mit dem Annedore-Leber-Preis für beispielhafte Inklusion ausgezeichnet.

ten Schülern, Berufsberatern oder Lehrern die Arbeit vor Ort erläutern.

„Wir bilden erstklassig aus, weil unsere Auszubildenden von heute unsere Fachkräfte von morgen sind“, sagt Dieter Mießen. Um die zu finden, „kommen wir im Jahr auf rund 40 Akquise-Termine – darunter Ausbildungsmessen wie die Jobsnap bei der IHK Berlin oder Tage der offenen Tür in Schulen“. Er hält nichts davon, die Anforderungskriterien für Bewerber abzusenken. Die Kunden verlangten nach wie vor qualitativ hochwertige Arbeit für ihr Geld. Gute Zeugnisnoten seien deshalb genauso wichtig wie handwerkliches Geschick. Um alle Ausbildungsplätze besetzen zu können, komme man aber um Kompromisse nicht herum. Bei Frisch & Faust gibt es deshalb schulische Nachhilfe während der Ausbildung. Mießen bringt es auf den Punkt: „Vor 20 Jahren hatten wir Mitarbeiter und sind der Arbeit hin-

terhergelaufen, heute haben wir Arbeit und laufen den Mitarbeitern hinterher.“

Auf Menschen mit Handicap setzt die Flexim Flexible Industriemess-technik GmbH mit Sitz in Berlin. Das Unternehmen, das in der Hauptstadt rund 250 Mitarbeiter – davon sieben Azubis – beschäftigt und Systeme zur Durchflussmessung von Flüssigkeiten und Gasen mit Ultraschall entwickelt und produziert, wurde dafür 2016 mit dem Annedore-Leber-Preis für beispielhafte Inklusion ausgezeichnet. Ob Praktikum, Ausbildung oder Beschäftigungsverhältnis – bei Flexim sind Menschen mit Behinderung fest in verschiedene Arbeitsprozesse eingebunden.

„Wir haben bislang sieben ehemalige Auszubildende aus dem Annedore-Leber-Berufsbildungswerk übernehmen können“, sagt Ausbildungsleiter Jens Prügel. Seit zwölf Jahren fördert Flexim junge Behinderte im Rahmen von Praktika und der „verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken“. „Um unsere Azubis ohne Handicap zu sensibilisieren, absolvieren sie mit gehandicapten Azubis Kurse und Prüfungsvorbereitungen im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk und lernen sich kennen und schätzen.“ Jetzt hat sich sogar ein gemischtes Team gebildet, das am Azubi-Wettbewerb „Digital Youngsters“ teilnehmen will.

### Externe Tutoren für Azubis mit Nachholbedarf

Für die Ausbildung zum Elektroniker für Geräte und Systeme empfiehlt Flexim einen mittleren Schulabschluss. Um auch Absolventen mit niedrigerem Abschluss eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen, bietet die Firma ab 2018 erstmals auch eine zweijährige Ausbildung zum Industrie-elektriker für Geräte und Systeme an. „Wir arbeiten mit externen Tutoren, die einmal in der Woche bei uns sind und Azubis mit Nachholbedarf unterrichten, damit sie fit für die anspruchsvolle Ausbildung werden.“ Und seit Jahren lädt das Unternehmen Schülerinnen zum Girls’ Day ein, „damit sie erfahren, dass Elektrotechnik nicht nur etwas für Männer ist“, so Jens Prügel. Das hat sich ausgezahlt: Immerhin drei der aktuell sieben Flexim-Azubis sind junge Frauen.

Dass auch die Syrerin Weam Shaeb nach ihrem Praktikum im Horizonte-Programm der Berliner Wasserbetriebe eine Ausbildung beginnen wird, ist für Vorständin Kerstin Oster so gut wie sicher. „Danach warten spannende Aufgaben in unserem Unternehmen auf sie – mit vielen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.“ ■