

# FOKUS

*Um auch in Zukunft offene Stellen besetzen zu können, brauchen Berliner Unternehmen Fachkräfte aus aller Welt*

## INHALT

22

### **Zwischen Patty und Kimchi**

Shiso Burger holt sich internationale Talente

24

### **Know-how unter der Erde**

Frisch & Faust Tiefbau setzt auf die TalentsBridge

25

### **130 Jahre Brot für Berlin**

Bäcker Wiedemann: eine internationale Familie

26

### **„Die Verständigung zwischen den Kulturen ist wichtig“**

Edeka-Kaufmann und Verbandspräsident Björn Fromm im Interview



# Brücken bauen nach Berlin

Mit Angeboten wie TalentsBridge oder Hand in Hand for International Talents geht die IHK Berlin neue Wege, um die notwendige qualifizierte Zuwanderung voranzutreiben

VON *Almut Kaspar*

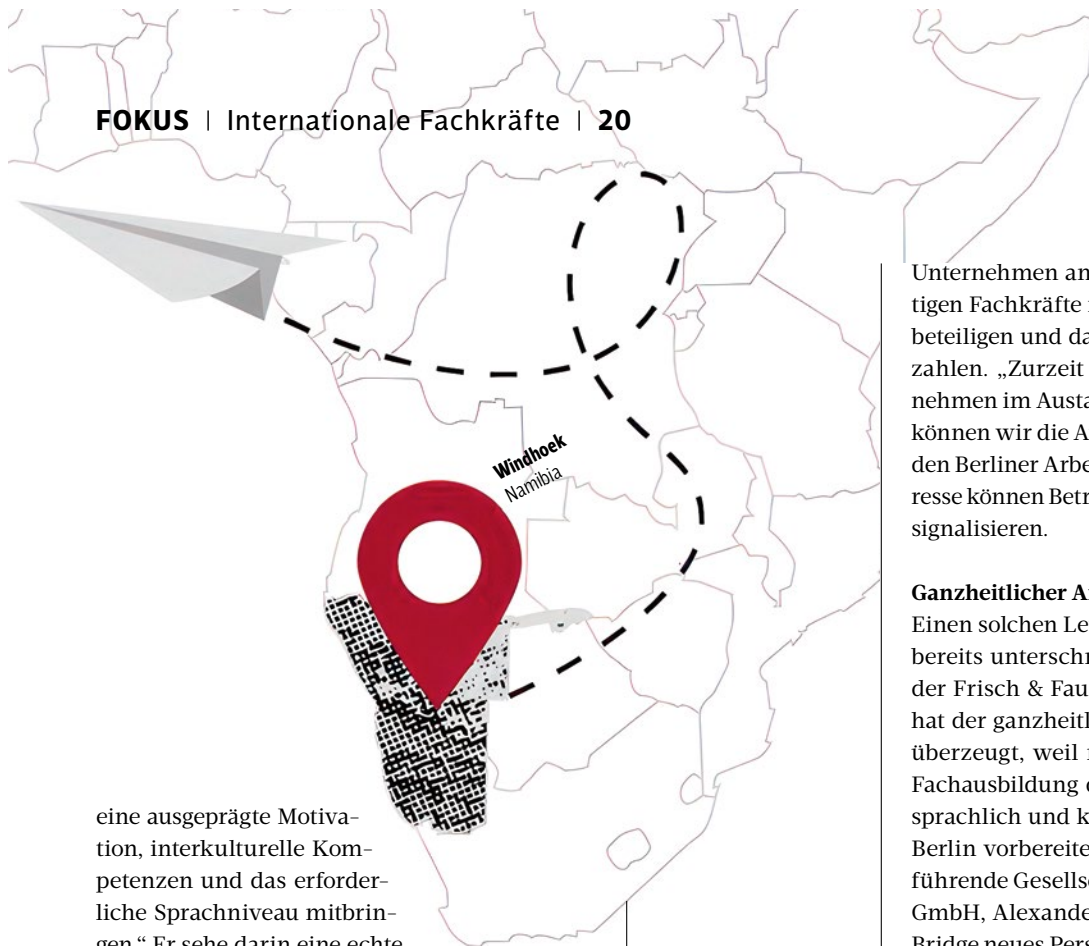
**D**ie Zahlen sprechen für sich, der Berliner Arbeitsmarkt steht unter Druck. Von den mehr als 1,8 Millionen Beschäftigten, die noch Mitte des vergangenen Jahres registriert waren, werden bis 2035 etwa 412.000 in Rente gehen. Für die frei gewordenen Stellen muss Ersatz gefunden werden. Aber schon heute klagt die lokale Wirtschaft, rund 45.000 dringend benötigte Arbeitsplätze nicht besetzen zu können. Und die Krise dürfte sich künftig noch verschärfen. Die IHK Berlin rechnet in ihrem Fach- und Arbeitskräftemonitor bis 2035 mit einem Anstieg der Zahl der offenen Stellen auf mehr als 163.000. Der kumulierte Wertschöpfungsverlust durch den massiven Fachkräftemangel könnte nach der IHK-Prognose bis dahin rund 50 Mrd. Euro betragen.

„Wir müssen also rechtzeitig gegensteuern, wenn wir die Wirtschaftskraft nicht gefährden wollen“, mahnt Sebastian Stietzel, Präsident der IHK Berlin. „Die klassischen Arbeitsmarktinstrumente behalten zwar ihre Notwendigkeit, werden aber nicht ausreichen.“ Zu diesen Instrumenten gehören vor allem die Stärkung schulischer Bildung und beruflicher Ausbil-

dung, Anreize, Teilzeitbeschäftigten eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit zu ermöglichen, oder Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung von Menschen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen oder arbeitslos sind. Aber selbst bei optimaler Hebung der inländischen Potenziale ist die qualifizierte Zuwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte unverzichtbar.

„Die IHK Berlin geht deshalb bewusst neue Wege, um unsere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen“, sagt Präsident Stietzel. „Unsere ersten Angebote wie TalentsBridge oder Hand in Hand for International Talents zeigen, dass wir nicht nur Chancen bieten, sondern auch Brücken bauen – und so Berlin als internationalen Ausbildungs- und Arbeitsstandort sichtbarer und attraktiver machen.“ Wer heute Offenheit lebe und konkrete Angebote habe, lege den Grundstein für die Innovationskraft und wirtschaftliche Stärke der Stadt von morgen.

„Das Projekt TalentsBridge“, erklärt Stietzel, „eröffnet Unternehmen die Möglichkeit, gezielt junge internationale Talente zu gewinnen, die nicht nur hervorragend ausgebildet sind, sondern auch »



eine ausgeprägte Motivation, interkulturelle Kompetenzen und das erforderliche Sprachniveau mitbringen.“ Er sehe darin eine echte Win-win-Situation: „Durch unsere Investition in die Fachkräfte von morgen gewinnen wir engagierte und international erfahrene Talente – die Verbindung von deutscher Ausbildung im Heimatland mit gezieltem Sprach- und Kulturtraining ist für mich ein entscheidender Faktor, um die Integration nachhaltig zu stärken und einen wertvollen Beitrag für die wirtschaftliche Zukunft Berlins zu leisten.“

In Berlins Partnerstadt Windhoek, der Hauptstadt Namibias im Südwesten Afrikas, entsteht gerade das TalentsBridge-Ausbildungszentrum für junge Namibierinnen und Namibier, die ab 2026 eine hochwertige und praxisorientierte Ausbildung nach deutschen Standards durchlaufen können – gestartet wird mit 100 Azubis, später können es bis zu 3.000 werden. Der Campus mit Schule, Werkstätten, ausbildenden Unternehmen und Unterkünften wäre dann das größte deutsche Berufsbildungsprojekt in Afrika. TalentsBridge wird unterstützt von der namibischen Regierung, weil dort weit über 40 Prozent der Jugendlichen arbeitslos sind. Die IHK Berlin übernimmt die inhaltliche Steuerung, die Qualitätskontrolle und die Anerkennung der Abschlüsse.

Berliner Unternehmen wirken aktiv an TalentsBridge mit und werden in die Ausbildung und ihre Module eingebunden – möglich sind dabei Praktika, Stipendien oder die Entsendung von Ausbildungspersonal oder sogar die Ansiedlung einer Niederlassung auf dem Campus. Ein geplantes Finanzierungsmodell sieht vor, dass sich

**163 000**

**offene Stellen** erwartet die IHK Berlin laut ihrem Fach- und Arbeitskräfte-monitor bis 2035.

**100**

**Unternehmen** stehen zur TalentsBridge im Austausch mit der IHK. Mit einem Letter of Intent bekunden sie Interesse.

**3 000**

**Azubis** sollen perspektivisch im TalentsBridge-Campus in Namibia ausgebildet werden, zum Start sind es 100.

Unternehmen an der Ausbildung ihrer zukünftigen Fachkräfte mit einem monatlichen Beitrag beteiligen und dann eine Übernahmepauschale zahlen. „Zurzeit sind wir mit über 100 Unternehmen im Austausch“, heißt es aus der IHK, „so können wir die Ausbildungsgänge passgenau auf den Berliner Arbeitsmarkt abstimmen.“ Ihr Interesse können Betriebe durch einen Letter of Intent signalisieren.

#### Ganzheitlicher Ansatz der TalentsBridge

Einen solchen Letter of Intent hat Dieter Mießen bereits unterschrieben, kaufmännischer Leiter der Frisch & Faust Tiefbau GmbH (s. S. 24). Ihn hat der ganzheitliche Ansatz von TalentsBridge überzeugt, weil neben der bedarfsorientierten Fachausbildung die afrikanischen Azubis auch sprachlich und kulturell auf ihre Integration in Berlin vorbereitet werden. Auch der geschäftsführende Gesellschafter der Bäcker Wiedemann GmbH, Alexander Gerstung, will über TalentsBridge neues Personal rekrutieren (s. S. 25). „Hier werden Brücken über kulturelle Unterschiede geschlagen, und der deutsche Spracherwerb erfolgt schon vor Ort und nicht erst hier“, sagt er, Sprache sei schließlich der Grundstein für Teilhabe. Um qualifizierte Zuwanderung erfolgreich zu gestalten, müssten zudem Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse schneller anerkannt werden oder wie im Fall der TalentsBridge schon im Heimatland erworben werden.

„Dass die bürokratischen Hürden noch sehr hoch sind und die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oft noch zu lang dauert, muss sich ändern“, sagt Cansel Kiziltepe, Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. „Im Senat haben wir gerade eine neue Fassung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes beschlossen – wir werden die Verfahren einfacher und transparenter gestalten und deren Dauer verkürzen.“ Ihre Verwaltung unterstütze die Zuwanderung internationaler Fach- und Arbeitskräfte so gut wie möglich: „Wir haben ein modernes Willkommenszentrum an der Potsdamer Straße mit einer hervorragenden Rechts- und Sozialberatung, mein Haus fördert unter anderem das Berliner Jobcoaching für Geflüchtete, die mobile Jobberatung oder das BEMA, das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit.“ Auch mit der IHK Berlin, so Senatorin Kiziltepe, arbeite man gut zusammen.

Um Berliner Unternehmen bei der Akquise und der Integration ausländischer Arbeitnehmer zur Hand gehen zu können, hat die IHK das neue



**Die Verbindung von deutscher Ausbildung im Heimatland mit gezieltem Sprach- und Kulturtraining ist für mich ein entscheidender Faktor.**

**Sebastian Stietzel**  
Präsident IHK Berlin



**Liana Georgiewa,**  
**IHK-Projektleitung**  
**Internationale**  
**Fachkräfte**  
Tel.: 030 / 315 10-305  
liana.georgiewa@berlin.ihk.de

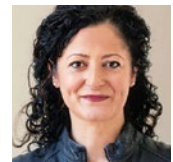
Projektteam „Internationale Fachkräfte“ aufgestellt. Es organisiert Veranstaltungen wie „Work in Berlin – Talente gewinnen. Vielfalt gestalten. Zukunft sichern“, die im Juni im Ludwig Erhard Haus stattfand, oder Matching-Events und Network-Treffen, führt eine LinkedIn-Seite zum Thema und hilft generell mit praxisnahen Services über den gesamten Zyklus – von der Planung über Recruiting und Einstellung, Onboarding und Integration bis zur Weiterbildung der internationalen Talente. Gemeinsam mit der Handwerkskammer und den Berliner Jobcentern hat die IHK gerade wieder die Jobmesse FuTog (Future Together) ausgerichtet, die Geflüchtete mit engagierten Unternehmen zusammenbringt.

#### **Fachkräfte suchen und betreuen**

Hand in Hand for International Talents (HiH) ist ein weiteres Projekt, das die IHK Berlin als direkter Ansprechpartner begleitet. HiH, umgesetzt von der DIHK Service GmbH in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, vermittelt beruflich und sprachlich qualifizierte Fachkräfte in Brasilien, Indien, auf den Philippinen und in Vietnam nach Deutschland. Interessierte Unternehmen können potenzielle Mitarbei-

tende, die umfassend auf die Einreise vorbereitet und auch danach in Zusammenarbeit mit den aufnehmenden Unternehmen betreut werden, während regelmäßig ausgerichteter Recruiting Days unverbindlich kennenlernen. Nach erfolgreicher Vermittlung wird eine Dienstleistungspauschale fällig – von 2.900 Euro für Klein- bis 5.400 Euro für Großunternehmen. Die Berliner Restaurantkette Shiso Burger beispielsweise ist bei HiH bereits fündig geworden (s. S. 22).

Die verstärkte Nachfrage nach ausländischen Fachkräften hat auch dazu geführt, dass immer mehr junge Menschen aus anderen Ländern in Deutschland eine Ausbildung beginnen. Während im vergangenen Jahr die Zahl der inländischen Azubis um vier Prozent zurückging, nahm laut Statistischem Bundesamt die Zahl ausländischer Azubis um 17 Prozent zu, sie stellen nun 15 Prozent aller Ausbildungseinsteiger. Auch ein Großteil der hier Studierenden – immerhin zwei Drittel – will nach dem Abschluss zunächst in Deutschland bleiben, mehr als die Hälfte strebt nach einer Umfrage des Deutschen Akademischen Austauschdienstes hier eine langfristige Berufstätigkeit an. Und von den 1,8 Millionen Beschäftigten in Berlin haben schon über 20 Prozent keinen deutschen Pass. Tendenz steigend. ■



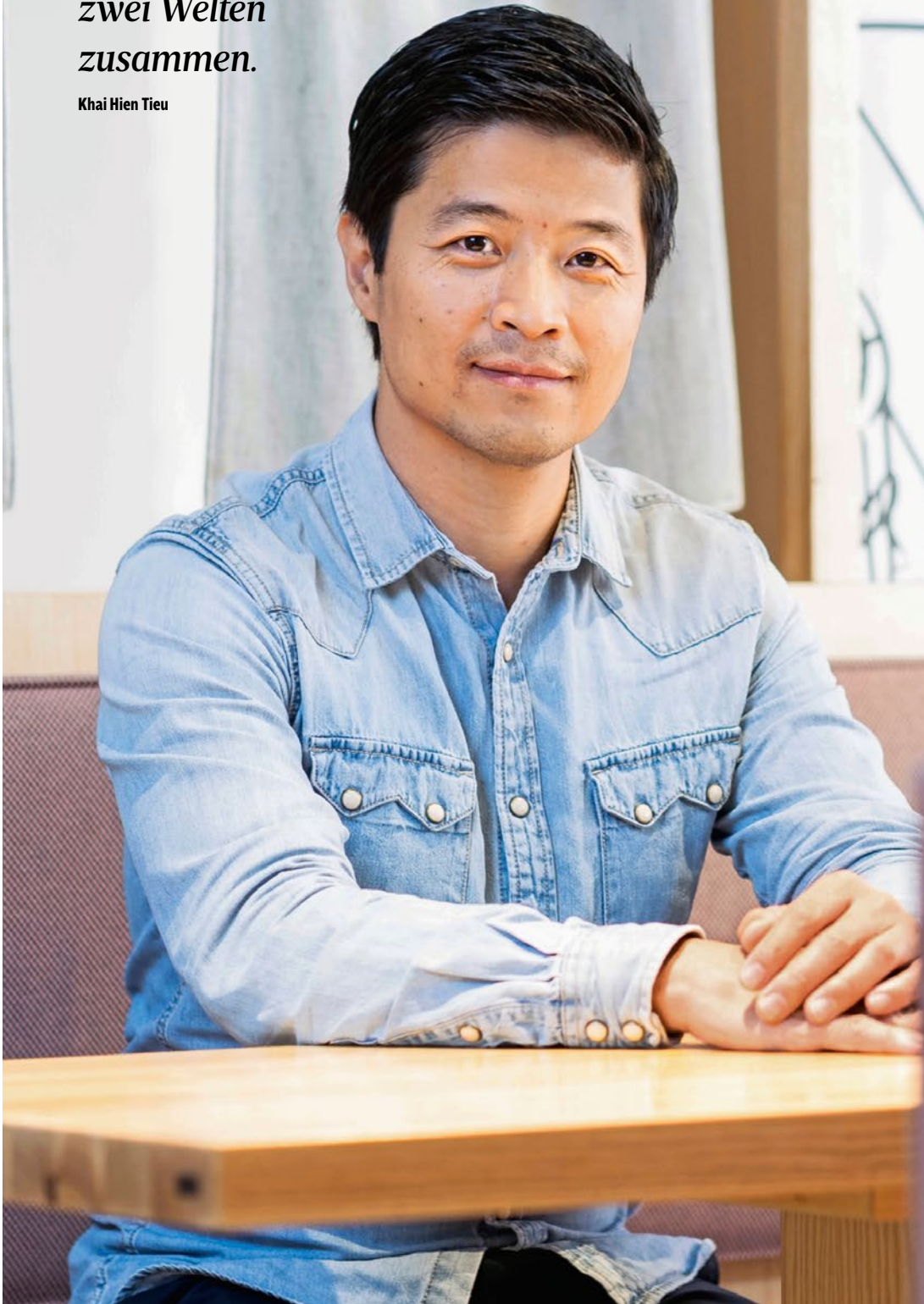
**Dass die bürokratischen Hürden sehr hoch sind und die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oft zu lang dauert, muss sich ändern.**

**Cansel Kiziltepe**  
Senatorin für Arbeit,  
Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und  
Antidiskriminierung

”

*Bei uns  
bringen wir  
das Beste aus  
zwei Welten  
zusammen.*

**Khai Hien Tieu**



*Khai Hien Tieu ist  
Mitgründer und CEO  
der Restaurantkette  
Shiso Burger*

# Patty trifft Kimchi

Shiso Burger setzt auf asiatische Kulinarik zwischen Buns – und auf internationale Teams in den Restaurants. Dabei hilft die IHK Berlin

**A**uf der Weltkarte, die im Konferenzraum des Headquarters von Shiso Burger in Berlin-Mitte hängt, markieren 15 Fähnchen die aktuellen Standorte der Restaurantkette: vier in Berlin, zwei in Hamburg, zwei in Paris, zwei in Wien, jeweils einer in Lissabon, in Genf und in Zürich sowie zwei auf der französischen Insel Réunion im Indischen Ozean. Bei diesen 15 Shiso-Burger-Läden soll es nicht bleiben, weitere Franchise-Partner werden gesucht, die Zeichen stehen auf Expansion. Denn das kulinarische Konzept des Unternehmens kommt an. „Bei uns bringen wir das Beste aus zwei Welten zusammen“, sagt CEO Khai Hien Tieu, „indem wir die Vorteile klassischer Burger mit der Raffinesse der asiatischen Küche verbinden.“

## Konzept offene Küche

Die Speisen bei Shiso-Burger werden frisch in offenen Küchen zubereitet: traditionelle Hamburger und Cheeseburger mit Angus-Rindfleisch und asiatischer Note zum Beispiel, Shiso Burger mit mariniertem Thunfisch, Bulgogi Burger mit marinierten Rinderscheiben, Chili-Paste und Teriyaki-Soße sowie Ebi Burger mit Garnelen-Patty oder Veggie Burger mit Tofu und gegrillter Aubergine. Buns und Soßen kommen aus eigener Herstellung, die Gewürze – darunter das Würz- und Heilkraut Shiso – werden meist importiert. Beilagen wie hausgemachte Süßkartoffel-Pommes, Kimchi oder Salate runden das Sortiment ab.

Khai Hien Tieu, ein in Vietnam geborener und größtenteils in Schweden aufgewachsener Chinese, gründete Shiso Burger mit einem Partner, der dem Unternehmen heute nicht mehr ange-

## 100

**Mitarbeitende** hat Shiso Burger derzeit in 15 Filialen. 15 bis 20 Prozent von ihnen haben keinen deutschen Pass.



**Gut vernetzt**  
Der QR-Code führt zum Unternehmen auf LinkedIn:



hört. 2013 wurde das erste Shiso-Burger-Restaurant an der Auguststraße in Berlin-Mitte eröffnet. „Aktuell arbeiten bei uns rund 100 Mitarbeitende“, sagt Geschäftsführer Tieu, der nun selbst schwedischer Staatsbürger ist, „15 bis 20 Prozent davon haben keinen deutschen Pass, verfügen aber natürlich über Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltstitel.“ Sie kommen vor allem aus Korea, Vietnam, Indien oder der Ukraine. „Entscheidend für eine Einstellung ist nicht nur die Begeisterung für unsere Produkte, sondern auch die Identifikation mit unserer Marke.“

## Fachkräfte übers IHK-Pilotprojekt

Für die Personalentwicklung bei Shiso Burger ist Kevin Bao Vy Tran als Head of Operations zuständig. Neben regulären Stellenausschreibungen oder internen Empfehlungen sucht Recruiter Tran auch über andere Wege nach Fach- und Arbeitskräften. Dabei ist er vor Kurzem auf das IHK-Pilotprojekt Hand in Hand for International Talents (HiH) aufmerksam geworden, das beruflich und sprachlich qualifizierte Fachkräfte aus Brasilien, Indien, Philippinen und Vietnam an deutsche Unternehmen vermittelt. Mit mehreren Kandidatinnen und Kandidaten hat Kevin Bao Vy Tran bereits Gespräche vor Ort geführt, die er gemeinsam mit dem Projektteam der IHK nach Berlin holen und im Prozess des Ankommens unterstützen will.

„Für uns spiegelt Hand in Hand for International Talents eine moderne Einwanderungspolitik wider“, schwärmt Tran, „und deshalb freut es uns, bei diesem Projekt dabei zu sein.“ Er weiß, dass Deutschland gerade in Vietnam hohes Ansehen genießt und viele junge Menschen dort interessiert sind, hier zu arbeiten und sich weiterzubilden. Weil Shiso Burger mit seinen Mitarbeitenden wachsen will, ermöglicht das Unternehmen nicht nur den Quereinstieg in verschiedenen Abteilungen, sondern auch ein duales Studium. „Dieses Potenzial sehe ich bei einigen Personen, die ich über Hand in Hand kennengelernt habe – für eine langfristige Zusammenarbeit über die Arbeit am Gast hinaus.“

HiH ist für Shiso-Burger-CEO Khai Hien Tieu inzwischen ein wichtiges Instrument, „um qualifizierten internationalen Fachkräften mit hoher Motivation eine Perspektive in Deutschland zu geben“. Im Berliner Headquarter stehe man den Ankömmlingen bei Fragen und Hilfestellungen jederzeit zur Seite.

*Mitarbeit: Hannes Leber*



”

**Dass die IHK mit TalentsBridge ein Modellprojekt für internationale Fachkräftesicherung initiiert hat, fand ich gut.**

**Dieter Mießen**

*Dieter Mießen ist kaufmännischer Leiter und Prokurist der Frisch & Faust Tiefbau GmbH*



**Gut vernetzt**

Der Unternehmer auf LinkedIn unter dem QR-Code:



# Know-how unter der Erde

Die Frisch & Faust Tiefbau GmbH kann trotz eigener Ausbildung ihren Fachkräftebedarf nur im Ausland decken. Und beteiligt sich deswegen an der TalentsBridge der IHK

**D**as Know-how von Frisch & Faust ist in ganz Deutschland gefragt: Mit modernsten Techniken und Maschinen treiben die Spezialisten aus Berlin-Pankow etwa im Microtunneling-Verfahren grabenlos Kanäle und Rohrleitungen unter die Erde – eine umweltschonende Methode, mit der weder Anwohner noch Verkehr beeinträchtigt werden. „Schwerpunkte unserer Arbeit“, sagt Dieter Mießen, „sind der geschlossene und offene Kanalbau, der gesteuerte Rohrvortrieb, der Rohrleitungsbau und die Sanierung von Kanälen und Röhren.“ Mießen ist kaufmännischer Leiter der Frisch & Faust Tiefbau GmbH, sitzt in der Vollversammlung der IHK Berlin, leitet den Themenausschuss Bildungsstarke Stadt und gehört dem Berufsbildungsausschuss an.

Der Fachkräftemangel trifft auch Frisch & Faust. „Schon vor der Pandemie haben wir Fachkräfte gesucht, obwohl wir eine sehr hohe Ausbildungsquote hatten“, erklärt Mießen. „Es hat aber nicht gereicht, unseren Bedarf zu decken – akute Vakanzen gibt es immer noch im Rohrleitungs- und Kanalbau.“ Nach Personal fahndet die Firma im Social Web, über Schulkooperationen und Praktika, bei Ausbildungs- und Berufsorientierungsmessen, über die Agentur für Arbeit und nicht zuletzt bei Handwerkskammer und IHK.

„Dass die IHK Berlin mit TalentsBridge ein Modellprojekt für internationale Fachkräftesicherung initiiert hat, fand ich gut, weil damit auch die Berliner Wirtschaft aktiv bei der Lösung des Fachkräftebedarfs mitwirken kann.“ Der Diplom-Ingenieur ist nun Repräsentant des IHK-Projekts, informiert andere lokale Unternehmen über TalentsBridge und steuert im Austausch mit denen und der IHK Impulse zur praxisnahen Ausrichtung der Ausbildungsmodule in Namibia bei. „Ich lasse dabei meine Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag einfließen, um sicherzustellen, dass die Module dem deutschen Standard entsprechen.“

31 der rund 160 Frisch-&-Faust-Beschäftigten haben keinen deutschen Pass, sie kommen überwiegend aus Polen, Einzelne auch aus dem Iran, Syrien, Ghana oder Mali. „Wir unterstützen die Zugewanderten mit Sprachkursen und stellen ihnen möblierte Apartments auf unserem Firmengelände zur Verfügung.“ Nun hofft Mießen, auf TalentsBridge: „Nach der zweijährigen Ausbildung der jungen Namibierinnen und Namibier zu Tiefbaufacharbeiterinnen und -arbeitern haben wir die Möglichkeit, sie bei uns ein weiteres Jahr auszubilden, damit sie dann bei entsprechender Qualifizierung einen zusätzlichen Abschluss als Geselle oder sogar als Meister absolvieren.“ ■

# 130 Jahre Brot für Berlin

Bäcker Wiedemann baut auf familiäres Arbeitsklima und vielfältige Teams aus 16 Nationen. Neue Tools sollen beim Recruiting helfen

**B**eworben wird ein sicherer Arbeitsplatz in einem Traditionsunternehmen, das es seit 1895 gibt und das stolz ist auf sein familiäres Betriebsklima. „Wir sind ein Unternehmen, das Vielfalt schätzt und fördert“, heißt es in den Stellenausschreibungen, „wir sind offen für alle Menschen, die Lust haben, etwas zu bewegen.“ Geboten wird eine attraktive Vergütung, darunter Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder großzügige Personalrabatte. Die Bäcker Wiedemann GmbH mit ihren 30 Filialen und dem Produktionsstandort in Berlin-Mariendorf hat aktuell fast 200 Mitarbeitende, etwa ein Drittel davon kommt aus dem Ausland. „Das sind Kolleginnen und Kollegen aus 16 verschiedenen Ländern“, sagt der geschäftsführende Gesellschafter Alexander Gerstung, „aus Ost- und Südeuropa, Nahost, Afrika und Asien.“

Sie arbeiten gemeinsam mit den deutschen Beschäftigten im Verkauf, in der Betriebstechnik oder in der Logistikflotte – vor allem aber auch in der Produktion. Denn Handwerk wird bei Bäcker Wiedemann großgeschrieben. Aus frischem Natursauerteig formen Bäckerinnen und Bäcker die Brote von Hand,

bevor sie im Steinofen ihre knusprige Kruste erhalten, und die Brötchen werden nach ausgiebiger Teigruhe in den Filialen ofenfrisch gebacken. Für Schnitten, Kuchen und Desserts ist die haus-eigene Konditorei zuständig.

Die Rekrutierung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte sei herausfordernd, berichtet Geschäftsführer Gerstung: „Neben den bürokratischen Hürden und den Sprachbarrieren gibt es einen angespannten Wohnungsmarkt, der den Zuzug erheblich erschwert.“ Trotzdem: Die Internationalität seiner Belegschaft sei kulturell bereichernd, die Motivation der ausländischen Kolleginnen und Kollegen hoch, „weil sie dankbar sind für die Möglichkeiten, die sie bei uns haben“.

Bislang hat Bäcker Wiedemann nach weiterem Personal über Stellenportale wie Indeed oder Kleinanzeigen gesucht, dazu über Videos und Flyer in den Filialen. „Jetzt aber wird der Leidensdruck größer, sodass wir uns auch mit den verschiedenen Angeboten der Kammern beschäftigen.“ Gerstung wünscht sich, dass die IHK Berlin und die Handwerkskammer Berlin sowie die Innungen bei der Mitarbeitergewinnung stärker kooperieren und verdichtete gemeinsame Initiativen und Portale schaffen. Das IHK-Projekt TalentsBridge findet er „deutlich innovativer und integrativer als tradierte Vermittlungsmodelle – deshalb bin ich sehr gespannt und extrem neugierig, wie wir TalentsBridge für uns nutzen können“.



**Gut vernetzt**  
Der QR-Code führt zum Unternehmer auf LinkedIn:



Alexander Gerstung ist geschäftsführender Gesellschafter der Bäcker Wiedemann GmbH



”

*Der Leidensdruck wird größer, sodass wir uns mit den verschiedenen Angeboten der Kammern beschäftigen.*

Alexander Gerstung