



Hightech aus Adlershof liefert die Astro- und Feinwerktechnik GmbH unter anderem auch für die Raumfahrt. Patentschaften erfahrener Mitarbeiter für Nachwuchskräfte gehören zum Erfolgsgeheimnis. Hier arbeiten Bernd Seidel (52), Leiter Qualitätssicherung, und Katrin Courtois (24) an einer pneumatischen Automatisierungsvorrichtung

Arbeit ohne Ende

Auch die Unternehmen aus der Hauptstadt müssen Strategien für die Bewältigung des demografischen Wandels entwickeln. Hilfestellungen dabei gibt es reichlich. Viele Firmen sind bereits auf einem guten Weg.

ALMUT KASPAR

Sybille Norkus war bereits Ende 50, als sie den Sprung in die Selbstständigkeit wagte. Nach einer vom Arbeitsamt geförderten zweijährigen Weiterbildungsmaßnahme legte die gelernte Schneiderin einen überzeugenden Businessplan vor und gründete 2007 die Firma Synos Elektronik, die sich auf die weltweite Beschaffung und Vermarktung von elektronischen Bauelementen spezialisiert hat. Dass ihr Geschäft brummt, führt sie vor allem auch auf ihre drei Angestellten zurück, die ebenfalls die 60 schon überschritten haben. „Ich habe bewusst ältere Mitarbeiter in die Firma geholt“, sagt sie, „weil die ihren Job verstehen.“

Auch Michael Scheiding baut auf gestandene Kräfte. Der Geschäftsführer der Astro- und Feinwerktechnik Adlershof GmbH – kurz Astrofein – ist stolz dar-

auf, dass in den vergangenen 15 Jahren nur drei Mitarbeiter sein Unternehmen verlassen haben. Der international agierende High-Tech-Produzent beschäftigt über 70 Leute, davon allein sechs, die bereits das Rentenalter erreicht haben.

Der 63-jährige Scheiding weiß offenbar, wie man eine Belegschaft bei Laune hält: nicht nur mit Massagen frei Haus und firmeneigenem Englisch-

lehrer, sondern vor allem mit dem Engagement der Alten, die Neueinsteigern als Paten zur Verfügung stehen (siehe Interview auf Seiten 16/17). Nicht nur intern erntet Michael Scheiding für dieses Engagement Lob: Im Jahr 2008 erhielt sein Unternehmen dafür den Bundespreis für „Unternehmen ▶



mit Weitblick". Eine Auszeichnung, über die er sich sehr gefreut hat.

„Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen Firmen sich umfassend auf den demografischen Wandel einstellen“, sagt Friedrich Brieger, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Industrie- und Handelskammer zu Berlin. Bereits in den nächsten Jahren, davon ist

Brieger überzeugt, werde es zu einem deutlichen Alterungsprozess der Belegschaften kommen. Es würden immer weniger Jugendliche für Ausbildungen zur Verfügung stehen, der Anteil älterer Arbeitnehmer werde deshalb stetig steigen. „Unternehmen, die vorausschauend und verantwortungsvoll ihre Personalpolitik auf diese neuen Her-

ausforderungen ausrichten, kümmern sich um die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer, machen sich attraktiv für die weniger werdenden Talente und erkennen außerdem die Chance der Integration von Migranten“, formuliert der IHK-Experte die Notwendigkeiten der Zukunft.

Der Begriff Demografischer Wandel steht für die Veränderungsprozesse der Bevölkerung in ihrer Zusammensetzung und Altersstruktur. Schon seit knapp vier Jahrzehnten ist in Deutschland die Sterberate höher als die Geburtenrate. Das bedeutet: Die Bevölkerung schrumpft und altert. Von heute rund 82 Millionen Menschen wird die Zahl auf geschätzte 75 Millionen im Jahr 2050 sinken – trotz einer angenommenen jährlichen Zuwanderung von 200 000. Und steigende Lebenserwartung sorgt zusätzlich dafür, dass immer weniger Junge immer mehr Alte versorgen müssen. In 40 Jahren wird die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern bei 83,5 Jahren liegen, und bei Frauen sogar auf 88 Jahre steigen. Im Klartext: In Deutschland wird im Jahr 2050 die Zahl der Über-65-Jährigen doppelt so hoch sein, wie die der Unter-20-Jährigen.

Auch Berlins Bevölkerung altert

Auch für Berlin sind die Prognosen alarmierend: Zur Zeit liegt der Altersdurchschnitt bei 42,4 Jahren, doch geht man davon aus, dass 2030 das Durchschnittsalter in Berlin bei 46,2 Jahren liegen wird – denn trotz Zuwanderung und steigender Internationalisierung zieht es gleichzeitig immer mehr Menschen aus der Stadt weg.

Nach einer Studie, die im Auftrag der Landesbank Berlin (LBB) erstellt wurde, mangelt es schon jetzt in vielen Firmen an geeignetem Personal: 28,5 Prozent suchen händeringend nach Fachkräften. Und je größer ein Unternehmen ist, umso problematischer wird der Studie zufolge die fachgerechte Besetzung von Arbeitsplätzen. Mehr als 40 Prozent der größeren Firmen benannten den Fachkräftemangel bereits als Problem.

„Um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken, muss die Beschäftigungsquote Älterer in den nächsten Jahren deutlich erhöht werden“, weiß Margit Haupt-Koopmann, Leiterin der Regio- ▶

FOTO: IHK



Berlins Wirtschaft braucht dich!
gospodarki w Berlinie potrzebuje Ciebie!

Экономика Берлина нуждается в тебе!

Berlin của nĕn kinh tĕnh nhu cĕu của bạn!

Berlinska ekonomija te treba!

Berlin ekonomisi size ihtiyacı var!

إن اقتصاد برلين بحاجة إليك!

Freie Ausbildungsplätze: www.berlins-wirtschaft-braucht-dich.de



IHK Berlin



Handwerkskammer Berlin



Nicht nur deutschstämmige Fachkräfte werden gesucht. Mit diesem Plakat wirbt Berlin ganz bewusst auch um gut ausgebildete Migranten. Deutschland rechnet jährlich mit 200 000 Zuwanderern – auch in den Arbeitsmarkt

INTERVIEW

„Die jungen Mitarbeiter wissen, dass sie vom Kenntnisreichtum

Die Astro- und Feinwerktechnik Adlershof GmbH setzt bewusst auf ältere Arbeitnehmer – auch als Paten für junge Praktikanten. Geschäftsführer Michael Scheiding weiß dafür gute Gründe.

Berliner Wirtschaft: Herr Scheiding, es ist überraschend, dass eine Firma, die feinwerktechnische Bauelemente und Geräte höchster Präzision herstellt und testet, auf Mitarbeiter im Rentenalter angewiesen ist. Warum ist das so?
Michael Scheiding: Direkt angewiesen auf sie sind wir ja nicht. Das sind Mitarbeiter, die über ihre Verrentung hinaus bei uns tätig sind – Fachkräfte, die eigentlich aus dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt kommen. Und weil das eine Organisationseinheit ist, die dem öffentlichen Dienst angehört, ist da eben wirklich mit 65 Schluss. Andererseits sind diese Mitarbeiter sehr leistungsfähig, die haben sich während ihres langen Arbeitslebens sehr viel Fachkenntnis angeeignet und Erfahrungen gesammelt. Und deshalb ist es sinnvoll, diese Kenntnisse auch weiterhin zu nutzen. Zu unserem Nutzen, aber auch zu deren Nutzen, denn die meisten wollen ja nicht zum alten Eisen gezählt werden und Kreuzfahrten machen, sondern wirklich noch arbeiten.

Sie setzen Ihre älteren Fachkräfte als Paten ein, um jungen Praktikanten den Einstieg zu erleichtern. Welche Erfahrungen machen Sie damit?
 Das fängt schon sehr früh an. Uns erreichen viele Initiativbewerbungen für Praktika, ohne dass wir eine Stelle ausgeschrieben hätten. Bei der Begutachtung binden wir schon die ersten Mitarbeiter ein und fragen sie, ob sie gern einen studentischen Praktikanten hätten, den sie betreuen und

bis zum Bachelor- oder Master-Abschluss begleiten würden. Danach gibt es, wenn diese jungen Leute zu uns passen, erst einmal eine befristete Einstellung mit Patenschaft. Manchmal sind dann auch die älteren Mitarbeiter die Projektleiter. Bislang haben wir sehr positive Erfahrungen gemacht und feststellen dürfen, dass gerade die jüngeren Mitarbeiter den älteren sehr aufgeschlossen gegenüber stehen und sich durchaus bewusst sind, dass sie vom Kenntnisreichtum ihrer Paten nur profitieren können.

Ältere Angestellte haben andere Bedürfnisse als junge. Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen?
 Wir haben selbstverständlich ein offenes Ohr für die Wünsche aller unserer Mitarbeiter, nicht nur der älteren. Wir überprüfen die Wünsche und schauen, ob und wie wir den Mitarbeitern entgegen kommen können. Das fängt beim Bürostuhl an und hört beim größeren Computerbildschirm noch nicht auf.

Welche weitergehenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken?
 Eine komplexe Frage, die einen komplexen Werkzeugkatalog erfordert. Es geht damit los, dass wir zu den entsprechenden Fachhoch-

schulen und Universitäten seit langem eine intensive Verbindung haben und Kontakte pflegen. Es gibt zum Beispiel die Raumfahrt-Initiative Berlin-Brandenburg, von der wir schon handverlesene Mitarbeiter bekommen haben. Wir bieten, wie schon erläutert, Praktika an, die im besten Fall in einer Anstellung enden. Wir haben eine Patenschaft mit der Käthe-Kollwitz-Schule in Pankow, wo wir schon talentierte junge Leute ansprechen. Wir gehen auf Messen, und da kommen eine Menge Leute auf uns zu, die bei uns arbeiten wollen. Ansonsten versuchen wir bei

uns ein Arbeitsklima zu schaffen, das auch nach außen ausstrahlt. Wir unterstützen und för-

dern auch gern junge Mitarbeiter, wenn die noch ein Studium dranhängen wollen. Wir haben gerade jetzt zwei Azubis, die eine Universitätskarriere anstreben. Ein technischer Zeichner, der Maschinenbau studiert und ein Zerspanungsmechaniker, der gerne Wirtschaftsingenieur werden möchte. Wir helfen ihnen dabei, zu einem erfolgreichen Universitätsabschluss zu kommen. Die kommen dann auch gern zu uns zurück.

Wie sieht demografiebewusstes Personalmanagement aus?
 Das versuchen wir mit unserem gesunden Menschenverstand zu regeln. Wir haben bei uns einen sehr niedrigen Altersdurchschnitt gehabt, als wir mit unserem Unternehmen angefangen haben, und das hat sich natürlich jetzt geändert. Und wenn wir Stellen ausschreiben, dann melden sich vorwiegend junge Bewerber. Wir gehören aber nicht zu den Unternehmen, die sagen, wenn einer über 40 ist, dann ist er nicht mehr leistungsfähig.

Ist den heutigen jungen Bewerbern jetzt schon klar, was der demografische Wandel auch für sie bedeuten wird?
 Ja, es ist allen klar. Jeder wird früher oder später zwangsläufig damit konfrontiert. Hier in Deutschland ist das immer noch ein großes gesellschaftliches Problem. Wir haben noch nicht gelernt, damit richtig umzugehen. In Japan zum Beispiel, wo es eine ähnliche Altersstruktur gibt wie bei uns, ist das ganz anders. Dort geht man viel offensiver mit dem bevorstehenden Demografiewandel um. Das fängt schon bei den

Astrofein-Chef Michael Scheiding ist selbst schon 63 Jahre alt. Andere setzen sich in dem Alter zur Ruhe. Er findet es sinnvoll, die Erfahrungen der Älteren zu nutzen



ihren Paten profitieren“

Verkehrsmitteln an – die sind schon richtig auf senioren-gerechte Beförderung eingestellt. So weit sind wir hier in Deutschland noch lange nicht. Die Arbeit in unserem Unternehmen hat den Vorteil, dass sie abwechslungsreich ist und körperlich nicht so sehr beanspruchend. Wir haben auch „Fließband-Arbeit“, die einseitig beansprucht – dafür bieten wir auch Gesundheitsprävention an. Und wenn es gar nicht mehr geht wie bei einem Kollegen mit immensen Rückenproblemen, dann müssen wir zusehen, den rechtzeitig umzuschulen und ihm eine andere Arbeitsaufgabe zuteilen. Mit den Erfahrungen aus der Fertigung ist dieser Mitarbeiter nun eine wertvolle Fachkraft in der Qualitätssicherung.

Womit muss man rechnen, wenn Personal- und Unternehmensstrategien zu wenig auf die Potenziale älterer Fachkräfte setzen?

Es gibt schon erhebliche Risiken. Erstens ist das Erfahrungswissen irgendwann nicht mehr da, auf das Unternehmen angewiesen sind. Zweitens ist ein Minderangebot an Arbeitskräften auf dem Markt. Und wenn sie auf Wachstum abstellen oder eine vernünftige Weiterentwicklung des Unternehmens wollen, wird man das auf Dauer nicht halten können. Dann können Sie Unternehmensziele setzen, aber nicht mehr umsetzen, weil die Fachkräfte dafür nicht vorhanden sind. Das ist die größte Gefahr, wenn man sich nicht rechtzeitig darauf einstellt. Drittens wird es sehr viel Geld kosten, wenn man darauf angewiesen ist, qualifiziertes Personal aus dem Ausland zu rekrutieren. Die Folge ist, dass das Produktangebot teurer und der Gewinn geschmälert wird – was zur Folge hat, dass man weniger konkurrenzfähig wird.

Wie sieht es in Berlin aus?

Berlin ist speziell, weil die Stadt in ihrer Armut doch recht luxuriös ist, was den Arbeitsmarkt angeht. Nach Berlin zieht es vor allem junge Leute. Hier gibt es eine sehr umfangreiche und potente Wissenschaftslandschaft, was beispielsweise die Ausbildung von Ingenieuren angeht. Und Berlin hat eine hervorragende Universitätslandschaft für Kaufleute oder auch Geisteswissenschaftler. Wir müssen aber die jungen Leute, die hier ausgebildet werden, dann auch in Berlin halten. Was problematisch ist, weil es hier nicht genügend Arbeitsplätze für Akademiker gibt.

Und für Schulabgänger?

Berlin hat erhebliche Probleme mit dem Bildungsabschluss der Schulabgänger. Da gibt es Leute, die nicht einmal mehr ausbildungsfähig für qualifizierte Berufe aus dem gewerblichen Bereich sind. Was wir machen: Wir schalten Ausbildungsbetriebe ein, die uns gezielt Kandidaten anbieten für eine Ausbildung hier. Ansonsten ist aber auch die Gesellschaft gefordert, diese Leute ausbildungsfähig zu machen. Wir führen zum Beispiel Schulklassen durch unser Unternehmen, um junge Leute für den technischen Beruf zu begeistern. Wir formulieren unsere Wünsche auch gegenüber der Handwerkskammer und den Industrie- und Handelskammern sehr konkret. Und die setzen sich, wo immer es geht, auch sehr hilfreich ein. Sie haben beispielsweise diese Schulpatenschaften organisiert und gefördert. Wichtig ist, dass wir alle rechtzeitig beginnen, uns auf den demografischen Wandel einzustellen. Das Wissen ist da – jetzt geht es um die konkrete Umsetzung.

Interview: Almut Kaspar

Weitsichtig

Marke Brandenburg

Anmeldung unter
[www.tagen-in-brandenburg.de/
meetingboerse](http://www.tagen-in-brandenburg.de/meetingboerse)

Meetingbörse der besten Brandenburger MICE- Anbieter

Zu Gast beim Alten Fritz – Tagungsexperten laden Meeting- und Incentiveplaner ein

Treffen Sie Brandenburger MICE-Spezialisten und informieren Sie sich über die vielfältigen Möglichkeiten zur Durchführung von Tagungen, Seminaren, Events und Incentives in Brandenburg.

Wo Große Orangerie im Schloss Charlottenburg

Wann Donnerstag, 10. Februar 2011
16–21 Uhr

Eintritt und Catering frei, Infos und Anmeldung unter
www.tagen-in-brandenburg.de/meetingboerse

Brandenburg Convention Office | Premium Partner:
Netzwerk MICE

Tel. +49(0)331/298 73-270, Fax +49(0)331/298 73-73
thaufelder@reiseland-brandenburg.de
www.tagen-in-brandenburg.de

Brandenburg
Das Weite liegt so nah.



naldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. Sie bezieht sich dabei auf eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, das die Bedeutung älterer Menschen für den Arbeitsmarkt untersucht hat. Bundesweit macht sich die demografische Entwicklung danach schon jetzt bei den älteren erwerbsfähigen Menschen bemerkbar. Nach neuesten Zahlen ist die Zahl der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmer überraschend gestiegen. Waren es 1999 noch knapp 2,8 Millionen Beschäftigte, lag – laut Statistik – bereits zehn Jahre später die Zahl bei 3,6 Millionen Menschen in diesem Alter, die einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz vorweisen konnten. Logisch, dass damit die Quote älterer Arbeitsloser gesunken ist. Im Jahr 1999 waren noch 950 000 Ältere ohne Beschäf-

tigung, zehn Jahre später bereits nur noch 496 000 – ein Rückgang um fast 50 Prozent.

Erfreulich ist auch, dass Deutschland bereits 2007 das für 2010 gesetzte Lissabon-Ziel der Europäischen Union einer Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von 50 Prozent erreicht hat. Nach Abbau der Frühverrentungsanreize ist die Zahl mittlerweile sogar auf 56,2 Prozent gestiegen.

Mehr Chancen für Ältere

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hat diese Tendenzen erkannt und unterstützt zum Beispiel die Initiative „50plus in Berlin“. Dieses Projekt, im Rahmen des Berliner Demografiekonzepts 2007 gegründet, hilft im Auftrag der Senatsverwaltung

und des Europäischen Sozialfonds kleinen und mittleren Unternehmen in allen Fragen generationengerechten Personalmanagements. Langfristig sollen so mehr ältere Arbeitnehmer beschäftigt werden – um die Wettbewerbssituation für Berliner Betriebe im Hinblick auf den bevorstehenden Fachkräftemangel nachhaltig zu verbessern.

Unternehmer wie Sybille Norkus und Michael Scheiding haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht, ebenso wie Gabriele Köstner. Sie leitet in Neukölln die „Müller-Zeiner Industrieverpackungen GmbH“, einen alteingesessenen Familienbetrieb in vierter Generation. Mit rund 120 Mitarbeitern hat sich die Firma als Spezialist für hochwertige Industrieverpackungen auch über Berlin hinaus einen Namen gemacht. „Ob Beschäftigte jenseits der

FOTO: KEILMANN



Gabriele Köstner leitet das Familienunternehmen Müller-Zeiner Industrieverpackungen GmbH. Auch hier profitieren die Jungen von den Erfahrungen der Älteren

50 das Tagesgeschäft noch effektiv und leistungsfähig bewältigen“, betont die 45-jährige Chefin, „ist für uns nie eine Frage gewesen.“ Auch hier profitieren die Jüngeren in allen Lebens- und Arbeitsbereichen von den Erfahrungen der Alten.

Das Know-how ist schon deshalb so wichtig, weil guter Nachwuchs immer schwieriger zu bekommen ist. Familienunternehmerin Gaby Köstner weiß, dass es eigentlich allein mit der Treue zu den Älteren nicht getan ist. Sie setzt daher auch auf den Berufsnachwuchs. Derzeit bildet die Müller-Zeiner Industrieverpackungen GmbH an verschiedenen Standorten zehn junge Menschen zu Industrie- oder Speditionskaufleuten und Holzmechanikern aus. Unternehmerin Köstner ärgert das schwache Niveau vieler Bewerbungen. „Die Ausbildungssituation in Berlin ist problematisch geworden“, sagt sie. „Was sollen wir machen, wenn uns Bewerbungen junger Schulabgänger erreichen, die nicht einmal richtig schreiben und rechnen können? Das Bildungsdefizit ist enorm und die Bereitschaft, sich einem geregelten Arbeitsalltag anzupassen, bei vielen nicht mehr gegeben – die kommen und gehen, wann sie wollen.“

Erschreckendes Bildungsniveau

Viele Personalchefs beklagen den Missstand, dass die Qualifikation der Schulabgänger auch für normale Lehrberufe viel zu oft nicht mehr ausreicht. Gabriele Köstner: „Die Situation ist verfahren. Einerseits suchen wir händeringend jungen Nachwuchs, andererseits werden wir aber mit einer Bildungsrealität konfrontiert, die erschreckend ist. Als Unternehmen ist es uns aber nur peripher möglich, die Versäumnisse in Elternhaus und Schule aufzufangen.“

Um diesen fatalen Ausgangsbedingungen entgegen zu wirken, hat die Adlershofer Astrofein einen Kooperationsvertrag mit der Käthe-Kollwitz-Oberschule in Berlin-Pankow geschlossen. Im Rahmen des IHK-Projektes „Partnerschaft Schule-Betrieb“ wird angestrebt, durch pädagogische Unterstützung den Schülern einen realistischen Bezug zur Arbeitswelt zu schaffen. Ziel ist es, technisch und mathematisch-naturwissenschaftlich be-

gabten Jugendlichen durch Praktika und Betreuung kleinerer Projekte wie „Jugend forscht“ einen späteren Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

Unternehmern wird also nichts anderes übrig bleiben als – neben der Pflege des Know-hows der Älteren – auch immer aktiver um geeigneten Nachwuchs zu buhlen sowie frühzeitig und intensiv den Kontakt zu Schulen und Universitäten herzustellen. So kann man Ausschau nach talentierten Schülern und Studenten halten. Sind erst einmal Kandidaten gefunden, heißt es, Praktika und die Betreuung durch ältere Paten aus der Firma anzubieten oder auch Bachelor- und Master-Abschlüsse zu unterstützen.

Dabei ist die Ausgangssituation beim akademischen Nachwuchs noch relativ gut: Der Ausbildungsstandort Berlin ist derzeit bei Studenten gefragt wie nie. Jedes Jahr verlassen Tausende von Absolventen die acht Universitäten und Fachhochschulen – doch in der Stadt bleiben will ein großer Teil nicht. Denn bei aller kulturellen Attraktivität – als Arbeitsstandort hat Berlin noch deutliche Reserven. Noch treiben die finanzielle Schieflage der Stadt und mangelnde berufliche Perspektiven in vielen Branchen junge Talente weg aus der Region.

Was dann bleibt, sind die in die Jahre gekommenen, aber gut ausgebildeten Fachkräfte, und eine Bevölkerungsgruppe, die immer noch gegen immense Vorurteile zu kämpfen hat und von vielen Unternehmen aus ihren personalpolitischen Überlegungen ausgeschlossen wird: Die Migranten. Vor einem halben Jahr haben der Berliner Senat, die IHK und die Handwerkskammer deshalb eine Plakat- und Internetkampagne gestartet: „Berlins Wirtschaft braucht dich“. Damit wollen die Unternehmer sensibilisieren und das Selbstbewusstsein Jugendlicher mit Migrationshintergrund fördern. IHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer sagt es unmissverständlich: „Um den Bedarf an Fachkräften für die Berliner Wirtschaft zu sichern, müssen wir das ungenutzte Potenzial erschließen, das in Jugendlichen mit Migrationshintergrund schlummert.“

Probleme, die Erwerbstätigenquote zu halten, sieht auch der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschafts-

IHK-INITIATIVE

Wie sich Unternehmen Fachkräfte sichern

Fachkräftesicherung für die Berliner Wirtschaft ist eine Herausforderung mit vielen Facetten, vom Demografie-Aspekt über die Qualifikation bis hin zur Anwerbung von Mitarbeitern aus dem Ausland. Unternehmen, IHK Berlin und Politik müssen sich dieser Zukunftsaufgabe gemeinsam widmen.

Eine nachhaltige Fachkräftesicherung sollte an unterschiedlichen Stellen ansetzen:

- Vertiefung und Dynamisierung der Datengrundlage zur Fachkräftesituation
- Bildungsoffensive entlang der gesamten Bildungskette: von der frühkindlichen und schulischen Bildung über die Duale Ausbildung und Hochschule bis hin zur Weiterbildung und Qualifizierung
- Aktive Ansprache und Akquisition von Fachkräften
- Gezielte Standortpolitik für Fachkräfte
- Gezielte Vernetzung und Bereitstellung von Informationen.

Diese Handlungsfelder gilt es zu einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung zusammenzuführen. Die IHK Berlin wird in Kürze eine Publikation zu diesem Thema im Internet veröffentlichen: www.ihk-berlin.de

IHR SCHLÜSSEL ZU MEHR LIQUIDITÄT

Factoring für den Mittelstand

Was Sie heute fakturieren, wird schon morgen **Ihrem Bankkonto** gutgeschrieben, da wir

- Ihre Forderungen **sofort** bezahlen,
- die Debitorenbuchhaltung führen, incl. Übernahme des Mahn- und Inkassowesens,
- das Ausfallrisiko zu 100% übernehmen.
- Factoring ist ein Refinanzierungsinstrument, welches nahezu allen Branchen (Ausnahmen: Bausektor sowie Objektgeschäfte) zugänglich ist.

Gerne stehen wir auch kleineren Unternehmen und Existenzgründern als Partner zur Seite.

crefo/factoring

Crefo-Factoring Berlin-Brandenburg GmbH
Einenstraße 1 • 10787 Berlin
Tel. 030 2300 5343 • Fax 030 2300 5344
E-Mail info@berlin.crefo-factoring.de
Internet www.crefo-factoring.de

3. WIRTSCHAFTSKONFERENZ POLEN



Am Rednerpult: Tobias Weber, geschäftsführender Gesellschafter von City Clean und Mitglied des IHK-Präsidiums (Foto links). Auf dem Podium: Dr. Jacek Robak, Gesandter-Botschaftsrat, Dr. Andrzej Malinowski, Verband polnischer Arbeitgeber, Dr. Tomasz Kalinowski, Gesandter-Botschaftsrat, Marzenna Guz-Vetter, Europäische Kommission, Raoul von der Heydt, Vorstand der Phönix SonnenWärme AG, Staatssekretärin Kerstin Liebich und Christian Wiesenhütter, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Berlin (v. l.)

Internationale Expertenrunde im Ludwig Erhard Haus diskutiert über Chancen für die Fachkräftesicherung durch Arbeitnehmerfreizügigkeit

Inwieweit trägt der 1. Mai 2011 – das ist der Tag, ab dem die Arbeitnehmerfreizügigkeit u.a. für polnische Arbeitnehmer gilt – zur dringend benötigten Fachkräftesicherung in Berlin und Deutschland bei? Diese Frage diskutierten Experten aus Wirtschaft und Politik auf der 3. Wirtschaftskonferenz Polen am 6. Dezember 2010 im Ludwig Erhard Haus.

Rafal Baniak, Vize-Wirtschaftsminister der Republik Polen, bezweifelte, dass es mit dem 1. Mai 2011 zu einer regelrechten Migrationswelle kommen werde. Zugleich bekräftigte der Politiker, die Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit werde in Europa als der größte Vorteil der EU empfunden. Polen mit seinen 38 Millionen Einwohnern ist seit Mai 2004 Mitglied der Europäischen Union.

Staatssekretär Dr. Jens-Peter Heuer und Staatssekretärin Kerstin Liebich betonten, die Herstellung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit sei längst überfällig, schließlich

habe Berlin schon immer von seiner Offenheit profitiert, allerdings müssten aber auch die damit in Deutschland verbundenen Ängste berücksichtigt werden.

Andrzej Malinowski, Präsident des Verbandes polnischer Arbeitgeber, hob demgegenüber hervor, anstatt in erster Linie von den Chancen und Risiken in den einzelnen Ländern zu sprechen, müsse vielmehr an dem Verständnis eines gemeinsamen Arbeitsmarktes in Europa gearbeitet werden.

Nur so könne Europa im weltweiten Wettbewerb dauerhaft bestehen.

Am Ende der Veranstaltung ließ sich folgendes Resümee ziehen: Die Fachkräftesicherung stellt eine gesamteuropäische Aufgabe dar, die weder von Berlin, noch von Deutschland oder Polen allein bewältigt wer-

den kann. Der 1. Mai 2011 dürfte hier keine grundlegenden Veränderungen bewirken. Allerdings kann sich Deutschland jetzt am Wettbewerb um die Fachkräfte auch aus Osteuropa beteiligen.

Letztlich kommt es also darauf an, die Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg und Polen im weltweiten Wettbewerb um qualifizierte Auszubildende und Fachkräfte so zu positionieren, dass auswanderungswillige Arbeitnehmer zuerst hier versuchen, ihren neuen Lebensmittelpunkt zu finden. Die Grundvoraussetzungen für Deutschland und Polen sind im internationalen Vergleich günstig: Beide Länder sind derzeit die Wachstumsmotoren innerhalb der EU und können so als Anziehungspunkt für Fachkräfte aus Europa wirken.

Doch gleichzeitig gilt, dass zukünftiges Wachstum nur möglich sein wird, wenn geeignetes Fachpersonal zur Verfügung steht. Daher sind jetzt Politik, Wirtschaft und Wissenschaft gefragt, gemeinsam die Voraussetzungen dafür zu schaffen. Um die Migration von Fachkräften tatsächlich weiter zu fördern, muss in einem ersten Schritt in ganz Europa an der Vergleichbarkeit und Anerkennung von Berufsabschlüssen gearbeitet werden.

Dr. Nikolaus Schmalz



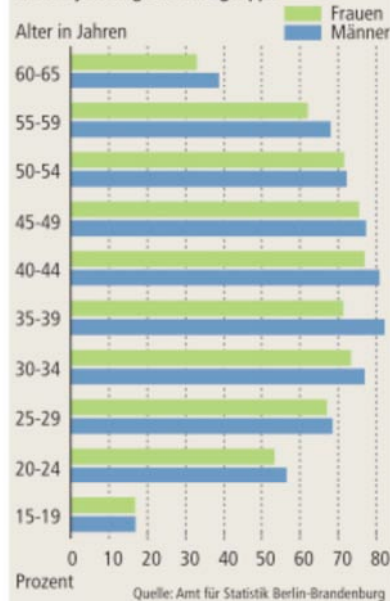
forschung (DIW), Klaus Zimmermann. Spätestens 2014 werden seiner Meinung nach jährlich rund 500 000 ausländische Arbeitskräfte ins Land geholt werden müssen, um den deutschen Wohlstand zu sichern.

„Ausländer rein!“

Die Frage bleibt, was das Land, was Berlin dafür tun kann, damit sich ausländische Fachkräfte in den nächsten Jahren in der Hauptstadt bewerben. IHK-Wirtschaftsexperte Friedrich Brieger: „Die IHK Berlin spricht sich für eine gezielte Akquisition qualifizierter Fachkräfte aus anderen Regionen aus. Zielgruppengerechtes Standortmarketing ist dabei entscheidend. Berlin ist eine attraktive Stadt, die im Wettbewerb der Standorte um die besten Fachkräfte bereits gut aufgestellt ist. Ihre positiven Standortfaktoren sollten zur Gewinnung, aber auch zur Bindung hochqualifizierter Arbeitskräfte über die bishe-

ANTEIL DER ERWERBSTÄTIGEN

an der jeweiligen Altersgruppe



rigen Grenzen hinaus bekannt gemacht werden. Unsere Stadt verfügt über eine hervorragende Infrastruktur, die Lebenshaltungskosten sind niedriger als in vergleichbaren Ballungsräumen, wir haben ein einzigartiges Kultur- und Freizeitangebot. Aber auch vermeintlich weiche Faktoren tragen zur Attraktivität des Standortes bei. Unternehmen selbst können sich beispielsweise für eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Insgesamt ist es wichtig, dass wir eine Willkommenskultur und gezielte Angebote für ausländische Arbeitnehmer haben. Deshalb wurde beispielsweise der Business-Immigration-Service installiert. Interessierte Unternehmen und hochqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland werden hier von Profis beraten und unterstützt.“

Ungenutztes Potenzial schlummert offenbar aber auch anderswo – bei den Langzeitarbeitslosen. Mit der Bundesinitiative „Perspektive 50plus“ ▶

„Aufschwung für mein Unternehmen.“

Mit unseren flexiblen Lösungen für Ihre Finanzierung

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

Platz 1

Handelsblatt

Als Partner des Mittelstandes stehen wir Ihnen mit Investitionskrediten, Leasing, Krediten für Energiesparmaßnahmen und unserem Know-how zur Seite. Damit Ihr Unternehmen mehr Spielraum hat. Wir beraten Sie gern. Mehr Informationen unter Telefon (030) 30 63 - 33 77 oder unter www.berliner-volksbank.de



Berliner Volksbank

(www.perspektive50plus.de) wurde in Berlin bereits 2005 das Projekt „Berliner Bär“ (www.projekt-berliner-baer.de) gestartet – und zwar mit beträchtlichem Erfolg. In Zusammenarbeit mit Berliner Betrieben sollen ältere Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Kerstin Birkner von der Arbeitsagentur Pankow ist Paktkoordinatorin für das Projekt: „Die Zahlen sprechen für sich: 2009 hatten

wir rund 15 000 registrierte Teilnehmer, und unsere vorgeschriebene Zielgröße lag bei 1295 zu vermittelnden Personen – tatsächlich konnten wir 1483 Menschen integrieren. Davon haben allein 113 Personen den Sprung in die Selbstständigkeit gewagt.“ Die Zahlen für 2010 sehen ebenso vielversprechend aus. „Schade nur, dass es immer noch viel zu wenige Unternehmen gibt, die sich dieser Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen

gegenüber öffnen“, sagt Kerstin Birkner. „Berliner Bär“ ist eine Gemeinschaftsinitiative der Handwerkskammer, des ComFort Schulungszentrums und der Berliner Arbeitsagenturen. Ab 2011, der zweiten Programmphase, wird sich auch die IHK Berlin aktiv an diesem Projekt beteiligen.

Da in der Berliner Wirtschaft vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen eine besondere Bedeutung

FACHKRÄFTESICHERUNG

Hochschulen sollen Absolventen klassischer Berufsausbildung den Zugang erleichtern

Die Auswirkungen des demografischen Wandels und ein steigender Bedarf an Fachkräften erfordern eine Schwerpunktsetzung in der Qualifizierung des Nachwuchses. Um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben, benötigt die Wirtschaft Menschen, die gut gebildet die Schule verlassen, eine Ausbildung aufnehmen, studieren und als hochqualifizierte Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Auch Berlin ist angewiesen auf gut ausgebildetes Personal. „Gerade den motivierten und beruflich qualifizierten Menschen muss der Einstieg zu akademischer Höherqualifizierung erleichtert werden“, forderte Christoph von Knobelsdorff, Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung der IHK Berlin auf der Veranstaltung zum Thema „Fachkräfte für die Zukunft sichern! Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung gestalten“. IHK Berlin und Handwerkskammer Berlin hatten am 22. November 2010 Vertreter aus Politik, beruflicher Bildung und Wirtschaft eingeladen, um Fragen der Zugangswege und -formen aber auch Möglichkeiten der Anrechnung be-

ruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium zu diskutieren.

Obwohl Berlin Spitzenreiter bei den Studienanfängern ist, die ohne Abitur studieren und mit knapp drei Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt (ein Prozent) liegt, sind die Hürden für viele Studierrwillige zu hoch. Deshalb „muss“, so von Knobelsdorff weiter, „die aktuell anstehende Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes den gestiegenen Anforderungen und Erwartungen der Wirtschaft und ihrer Beschäftigten durch flexible Regelungen Rechnung tragen“.

Die Berliner Wirtschaft will den bislang schmalen Weg an die Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne Abitur weiter öffnen und fordert die Verankerung in einem grundlegend modernisierten Berliner Hochschulgesetz.

Das fordert die Berliner Wirtschaft:

- Hochschulzugang: Beruflich Qualifizierte, die eine dreijährige Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, sollen ohne wei-

tere Nachweise fachungebunden studieren dürfen. Es sollte allein in der Entscheidung der Hochschulen liegen, Eignungsfeststellungsprüfungen, dann allerdings für alle Studierrwillige durchzuführen.

- Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen: Außerhochschulische Leistungen müssen leichter anerkannt werden, um den Absolventen klassischer Berufsausbildungen den Weg in die Hochschulen zu erleichtern. Die Höhe der Anrechnung adäquater und gleichwertiger Vorleistungen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung und berufliche Erfahrung sollte den Hochschulen überlassen werden.
- Studienmodelle: Die Einrichtung von Teilzeit- und berufsbegleitenden Studiengängen sollte stark forciert werden, um insbesondere den Interessierten, die neben dem Beruf studieren möchten, ein passendes Angebot zu unterbreiten.

Weitere Vorschläge der Berliner Wirtschaft für ein modernes Hochschulgesetz:
www.ihk-berlin.de (Dok.-Nr. 12539)



Podiumsdiskussion mit: Dr. Wolfgang Albers (Linke), Mirco Dragowski (FDP), Dr. Michael Arndt (SPD), Ex-Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung, Moderatorin Christine Deggau, dem Leiter des Instituts für Innovation und Technik Dr. Ernst A. Hartmann, Anja Schillhaneck (Grüne) und Nicolas Zimmer (CDU; v. l.)

haben, ist gerade in der Hauptstadt das aktive Engagement für den Zugewinn von Fachkräften wichtig. Unterstützung dabei gibt es in vielfältiger Form. Dabei nehmen auch Weiterbildungsprogramme der IHK Berlin auf dem regionalen Markt eine ganz wesentliche Rolle ein. Die Kammer bietet maßgeschneiderte Beratungen für Ausbildungs- und Weiterbildungsfragen an.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat gemeinsam mit Verbänden, Sozialpartnern und 130 Firmen so genannte Werkzeuge für eine demografieorientierte Personalpolitik erarbeitet (www.demowerkzeuge.de). Der Fokus bei Neueinstellungen wird vermehrt auf bislang eher vernachlässigte Zielgruppen wie Ältere, Frauen und auch Bürger mit Migrationshintergrund gerichtet sein. Innerhalb der Unternehmen soll zusätzlich ausgebildet, gefördert und qualifiziert werden – wobei diese Maßnahmen vor allem auch für die älteren Mitarbeiter gedacht sind. Auch deshalb, weil viele 50plus-Mitarbeiter irgendwann nicht mehr am Fließband stehen können und dann vielleicht in der Verwaltung gebraucht werden – und damit altgediente Fachkräfte noch ungeahnte Karrierechancen bekommen.

Junges Wissen – alte Erfahrung

Denn aktuelle Studien belegen, dass heute ältere Arbeitnehmer nicht weniger leistungsfähig als Jüngere sind. Ihre Einbindung erfordert nur betriebliche Maßnahmen, die gezielt auf sie zugeschnitten sind: zum Beispiel flexiblere Arbeitsbedingungen und -zeiten, gesundheitserhaltende oder -fördernde Programme wie Sport- und Gymnastikpausen und eine spezielle betriebsärztliche Betreuung.

Wenn künftig immer mehr Alte mit Jungen gemeinsam arbeiten müssen, kann auch der intensive Austausch für die Wirtschaft durchaus fruchtbar sein. Das Mannheimer Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) hat nämlich herausgefunden, dass eine solche Zusammenarbeit die Produktivität beider Gruppen steigert: Die Älteren profitieren von der frischen Art Jüngerer und die wiederum von der Berufs- und Lebenserfahrung der Oldtimer. Das Fraunhofer Institut für System-



Sybille Norkus leitet das Unternehmen Synos Elektronik, das sich auf die weltweite Beschaffung und Vermarktung von elektronischen Bauelementen spezialisiert hat. „Ich habe bewusst ältere Mitarbeiter in die Firma geholt, weil die ihren Job verstehen“, sagt die Chefin

und Innovationsforschung in Karlsruhe hat festgestellt, dass Teams besonders innovative Ideen hervorbringen, wenn junges und aktuelles Wissen mit langjähriger Erfahrung kombiniert wird. Wenn sich damit auch festgefahrene Führungsstile ändern, muss das nicht unbedingt von Nachteil sein –

weder fürs Unternehmen noch für die Belegschaft. So könnte auch der demografische Wandel wie jede Krise mehr Chancen bieten als Risiken. Diese Erfahrung haben Berliner Chefs wie Sybille Norkus, Michael Scheiding und Gabriele Köstner jedenfalls schon jetzt gemacht. ■