



# METROPOLREGION OST BERLIN-BRANDENBURG

## Journal

Mai 2024



### EDITORIAL

von Kathrin Rüdiger  
Leiterin der Leitstelle  
für Wirtschaftsförderung  
-ZAK- des Bezirkes  
Marzahn-Hellersdorf

Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird die Bevölkerung in Deutschland von 84,41 Mio. (2022) auf 84,82 Mio. Personen im Jahr 2027 ansteigen. Während die Erwerbslosenzahl sinkt, steigt der Arbeitskräftebedarf deutlich. Dies merken wir im Bezirk sowie in der gesamten Metropolregion Ost.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) scheinen besonders stark vom Arbeitskräftebedarf betroffen zu sein. Trotz eines Anstieges der Einwohnerzahlen seit 2019 um fast 10 Prozent, ist das Durchschnittsalter in Marzahn-Hellersdorf um 1,7 Prozent höher als noch vor 10 Jahren. Diese demografische Entwicklung, gepaart mit dem wirtschaftlichen sowie beruflichen Strukturwandel, erfordert ein Umdenken.

Als Wirtschaftsförderung für Marzahn-Hellersdorf haben wir schon früh mit Partnern Projekte zur Fachkräftesicherung umgesetzt, beispielsweise „Smartzahn-Cleversdorf“. Neben interessanten Ausbildungsangeboten gewinnt auch das Erkennen und Nutzen von Erwerbspotenzial für die Region an Bedeutung. Dabei scheint die Attraktivität des Arbeitsplatzes ausschlaggebend: Welche Benefits und welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet ein Unternehmen? Wie hebt es sich von der Konkurrenz ab?

In diesem Journal werden wir dem Thema Fachkräftesicherung widmen und verschiedene Perspektiven, Institutionen und Angebote vorstellen, die Unternehmen und Organisationen unterstützen sich zukunfts fest zu positionieren und eine nachhaltige Unternehmenskultur zu installieren.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen



von Alexander Kubis

## Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung

Im vierten Quartal 2023 gab es auf Basis der IAB-Stellenerhebung bundesweit 1,73 Millionen offene Stellen. Saisonbereinigt ist die Zahl der offenen Stellen gegenüber dem Vorquartal um rund drei Prozent gesunken. Im langfristigen Vergleich ist dies nach wie vor ein hoher Wert, so gab es vor zehn Jahren lediglich 909 Tsd. offene Stellen. Auch die Zahl der Erwerbstätigen liegt mit 45,9 Millionen gegenüber dem Wert vor zehn Jahren rund 8,5 Prozent höher. Vor dem Hintergrund der schwachen Wirtschaftslage sowie wieder steigender Arbeitslosenzahlen, zeigt sich der Arbeitsmarkt insgesamt noch vergleichsweise stabil.

In Deutschland sind von den rund 34,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zehn Prozent 60 Jahre oder älter. Es ist zu erwarten, dass ein Großteil dieser 3,6 Mio. Personen demnächst in Rente geht und viele Arbeitsstellen neu zu besetzen sind. Dieses Bild zeigt sich auch in der Region Berlin-Brandenburg, hier sind ebenfalls zehn Prozent (oder 251 Tsd. Personen) 60 Jahre oder älter. Noch vor 10 Jahren war die Ausgangssituation eine völlig andere, damals waren sechs Prozent mindestens 60 Jahre alt, vor 20 Jahren sogar nur drei Prozent.  
> Seite 2

**Fortsetzung Seite 1**  
**Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung**



**INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG**  
 Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**  
 Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit  
**Ansprechpartnerin**

**Alexander Kubis**  
 Forschungsbereich Arbeitsmarktprozesse und Institutionen  
 Telefon 0911 1798978  
 Alexander.kubis@iab.de  
**Weitere Infos finden Sie unter**  
 www.iab.de

Wenn es nicht gelingt, diese transformationsbedingten Passungsprobleme am deutschen Arbeitsmarkt deutlich zu reduzieren, verstärken sich hierzulande bereits bestehende Engpässe um ein Vielfaches.

Auf beruflicher Ebene sehen wir: Je komplexer das gesuchte Anforderungsprofil ist, desto herausfordernder wird wohl auch in den kommenden Jahren die betriebliche Personalsuche sein. Vermutlich werden die Betriebe auch im Helferbereich (wie schon heute) stellenweise von einer schwierigen Personalsuche berichten. Durch die nach wie vor hohe Zahl an Arbeitssuchenden, die ausschließlich im Helferbereich einen Job anstrebt, ist die Chance, eine offene Helferstelle zügig zu besetzen, aber auf mittlere Sicht weiterhin deutlich besser als bei Fachkraftstellen. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote für Helfertätigkeiten lag im Jahr 2023 bei 16,4 Prozent.

Nicht nur für das sinkende Erwerbspersonenpotenzial, sondern auch für den aus Digitalisierung und Dekarbonisierung folgenden Strukturwandel sowie den Bestand an (Langzeit-) Arbeitslosen gilt es, nachhaltige Lösungen zu finden, um im Wettbewerb mit anderen Unternehmen national und international zu bestehen. Der größte Unterschied zum bisherigen demografischen und strukturellen Wandel ist die enorme Geschwindigkeit, mit welcher die Herausforderungen auf uns zukommen. •

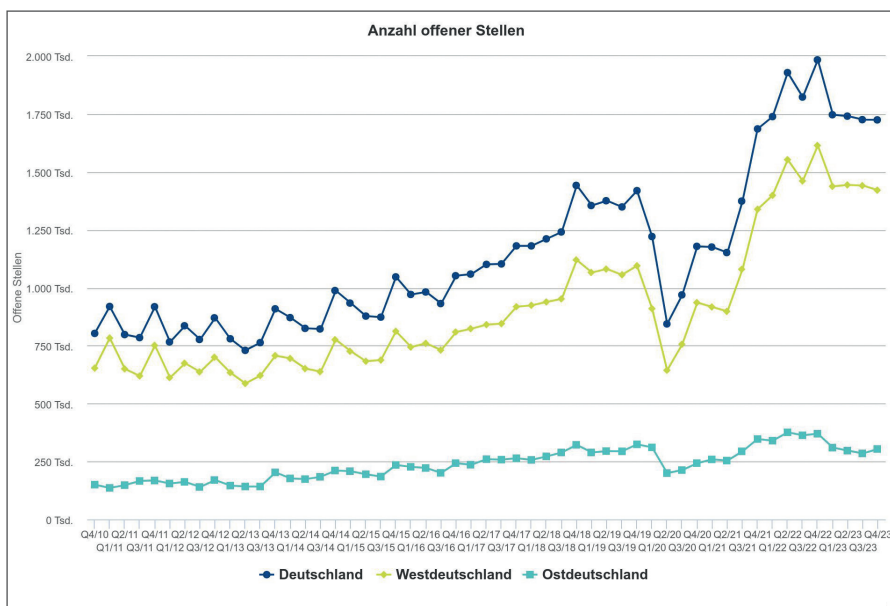
< Den alternden Belegschaften folgt ein stark schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial. Eine qualifizierte Nettozuwanderung ist und bleibt dabei neben dem Ausschöpfen inländischer Potenziale nur ein Baustein zum Gegensteuern. Die Summe aller Bausteine wird die prognostizierte Schrumpfung jedoch nur abmildern. Der durch zunehmende Rentenabgänge generierte Ersatzbedarf trifft somit auf ein sinkendes Erwerbspersonenpotenzial.

Gerade sehr personalintensive Branchen (wie beispielsweise der Gesundheitsbereich) verfügen dabei oft nicht über die Möglichkeit, auf das sinkende Erwerbspersonenpotenzial adäquat zu reagieren. Aber auch hier wird versucht, durch verbesserte Jobangebote oder den verstärkten Einsatz von Technik die Leistung aufrecht zu erhalten. Der Kampf um Fachkräfte erhöht für alle Betriebe den Druck, im Wettbewerb zu bestehen. Größere Betriebe haben dabei oft einen Wettbewerbsvorteil.

Hinzu kommt: Viele der in Rente gehenden Personen arbeiten in Bereichen, für die üblicherweise eine Berufsausbildung erforderlich ist.

Aufgrund der demografischen Entwicklung, aber auch des zunehmenden Trends zur Akademisierung, kann die Zahl der zukünftig dual Ausgebildeten diesen Rückgang wohl nicht vollständig auffangen. Dies deutet an, dass es neben dem quantitativen Problem eine zweite große qualitative Herausforderung gibt. Viele Berufe und Tätigkeiten befinden sich in einem verstärkten Wandel. Die Digitalisierung und künstliche Intelligenz halten weiter Einzug in die Arbeitswelt und erfordern neue Kenntnisse und Fertigkeiten. Manche Aufgaben könnten schon heute technisch gelöst werden. Gleichzeitig sehen wir – nicht zuletzt durch die Dekarbonisierung der deutschen Wirtschaft – einen tiefgreifenden Strukturwandel in den Regionen. Die meisten Berufe verschwinden nicht, ihre Arbeitsinhalte sind jedoch einem erheblichen Wandel unterworfen. Erarbeitetes Wissen kann in einer Transformationsgesellschaft umso schneller obsolet werden. Schon heute diskutieren wir deshalb am Arbeitsmarkt das Thema Passung von Angebot und Nachfrage. Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen werden in fast allen Bereichen immer wichtiger.

Entwicklung offener Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt



© IAB – QUELLE: IAB-STELLENERHEBUNG | (ZAHLEN AB 2022 VORLÄUFIG)



#### IHK-Projektgesellschaft mbH

##### Ostbrandenburg

Puschkinstraße 12b

15236 Frankfurt (Oder)

##### Ansprechpartnerin

Angela Hesse-Krüger

Mobil 0170 7649003

hesse-krueger@ihk-projekt.de

##### Weitere Infos finden Sie unter

<https://www.ihk-projekt.de/servicestellen-fachkraefteeinwanderung-brandenburg/>

## Fachkräfteeinwanderung in Deutschland: Lösungen für Unternehmen in Ostbrandenburg

Die Suche nach qualifizierten Fachkräften ist für Unternehmen in Ostbrandenburg zu einer immer größeren Herausforderung geworden. Der deutsche Arbeitsmarkt leidet unter einem Mangel an Arbeitskräften, der sich von Jahr zu Jahr verschärft. Um dieser Situation zu begegnen, öffnen sich Unternehmen vermehrt für internationale Fachkräfte. Eine wichtige Unterstützung in diesem Prozess bietet die IQ Servicestelle Fachkräfteeinwanderung SüdOst, die Unternehmen bei der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte unterstützt.

### Die Rolle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Seit der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2020 haben internationale Fachkräfte erstmals seit Jahrzehnten die Möglichkeit, auf den deutschen Arbeitsmarkt zuzugreifen. In drei Phasen wird dieses Gesetz nun novelliert, wodurch Unternehmen in Ostbrandenburg zusätzliche Chancen erhalten, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen und zu sichern.

### Unterstützung durch die IQ Servicestelle Fachkräfteeinwanderung SüdOst

Die Servicestelle ist Teil des Regionalen Integrationsnetzwerks Brandenburg und bietet eine Vielzahl von Dienstleistungen für Unternehmen an:

- Beratung zu den rechtlichen Voraussetzungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und praktische Unterstützung bei deren Anwendung
- Unterstützung bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland durch Vermittlung
- von Arbeitsmarktakteuren, Projekten und Instrumenten
- Beratung internationaler Fachkräfte zum Thema Arbeiten in Brandenburg und Integration im Betrieb, einschließlich Hilfe bei interkultureller Kommunikation und Konflikten
- Informationen und Beratung zu den Themen Aufenthalt und Arbeitserlaubnis für internationale Fachkräfte, die sich bereits in Deutschland befinden
- Hilfe bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Zusammenarbeit mit IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen.

### Langfristige Integration der Fachkräfte

Die Servicestelle bietet Beratungen und Schulungen für Unternehmen zum Einarbeitungsmanagement, zur Willkommenskultur im Betrieb und zur langfristigen Integration internationaler Fachkräfte und unterstützt dabei, neue Mitarbeiter\*innen nachhaltig zu binden.

### Förderung und Partnerschaften

Die IQ Servicestelle Fachkräfteeinwanderung SüdOst wird im Rahmen des Förderprogramms IQ - Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit. •





**Schlaufuchs Berlin e.V.**

Lückstraße 56

10317 Berlin

Telefon 030 4847 0020

info@schlaufuchs-berlin.de

Weitere Informationen unter

<https://schlaufuchs-berlin.de>

EIN BEITRAG DES SCHLAUFUCHS BERLIN E.V.

## Inspiration schafft Vision - schafft Mission - schafft Motivation

Die Mehrheit aller Jugendlichen (53 Prozent) findet sich in den vielfältigen Informationen zum Thema Berufswahl nur schwer zurecht. Nur 37 Prozent der Befragten schätzen die Unterstützung bei ihrer beruflichen Orientierung als ausreichend ein\*. Genau hier setzen wir als Schlaufuchs Berlin e.V. an: informieren, begeistern und persönliche Kontaktpunkte schaffen.

Schlaufuchs Berlin e.V. unterstützt seit Jahren Schulen und diverse Bildungseinrichtungen mit vielseitigen Angeboten für Schüler\*innen, um sie bei Herausforderungen zu unterstützen und sie hinsichtlich ihrer Talente zu begeistern. Ebenso ist es uns wichtig, Schüler\*innen bei Übergängen zu begleiten. Deswegen setzen wir auf Angebote, die darauf abzielen, den ersten Kontakt zwischen potenziellen Arbeitgebern herzustellen.

Das passiert zum Beispiel auf der „Zukunftsmesse Hellersdorf“, die wir jährlich organisieren. In 2023 nahmen 50 Unternehmen und mehr als 800 Schüler\*innen an der Zukunftsmesse teil. Dieses Event zielt darauf ab, einen Raum zu bieten, in dem ein persönlicher Austausch zwischen Schüler\*innen und lokalen Arbeitgeber\*innen angeregt wird.

Die Zukunftsmesse findet in den Räumlichkeiten einer Schule als lokale Jobmesse statt. Regionalität steht dabei im Fokus, denn nicht erst seit Corona spielt die Entfernung zum Arbeitsort eine wesentliche Rolle für die Wahl des Arbeitgebers.

Der zweite wesentliche Faktor ist die persönliche Bindung. Neben dem „Was“ und „Warum“ der Arbeit, ist auch das „Wer“ ein wichtiger Parameter bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl. Bei der Zukunftsmesse kommen potentielle Bewerber\*innen direkt mit den Menschen in Kontakt, die Ihnen beim zukünftigen Arbeitsplatz wiederbegegnen.

Ein Angebot, das Schüler\*innen direkt zu zukünftigen Arbeitsorten bringt, sind die „Zukunftstage“, an denen Schüler\*innen lokale Arbeitgeber\*innen besuchen und mehr über die Berufsbilder/Berufsmöglichkeiten erfahren können. Die Zukunftstage

finden in Kooperation mit einzelnen Schulen und Unternehmen statt und bestehen aus Workshops zur eigenen Zukunftsvision der Schüler\*innen und ausgewählten Unternehmensbesichtigungen im Anschluss. Die Auswahl der Unternehmensbesichtigungen treffen die Schüler\*innen selbständig. So treffen Unternehmen auf ausgewählte interessierte junge Menschen.

Für uns steht fest: Der persönliche Austausch ist unglaublich wichtig – besonders in heutigen Zeiten. Darum ist es unser Ziel, ein verlässlicher Partner in Sachen Vernetzung zu sein und somit persönliche Kontaktpunkte verschiedener Parteien zu ermöglichen. •



\* Quelle: <https://tinyurl.com/4fuwjhh8>



Jährliches Highlight  
**Career Compass**

Bereits zum 6. Mal wird am 24. und 25. Mai 2024 in der Giebelseehalle in Petershagen/Eggersdorf die Ausbildungs- und Studienmesse Career Compass stattfinden. Von 9 bis 15 Uhr am Freitag sowie 10 bis 16 Uhr am Samstag haben Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern die Möglichkeit, mit Vertreterinnen und Vertretern von bis zu 100 (Ausbildungs-)Betrieben ins Gespräch zu kommen. •

**Ausbildungs- und Studienmesse  
 Career Compass**

**Wann:** Freitag 24.05.2023, 9 – 15 Uhr  
 und Samstag 25.05.2023, 10 – 16 Uhr  
**Wo:** Giebelseehalle, Elbestraße 1  
 15370 Petershagen/Eggersdorf

Weitere Informationen finden Sie unter  
<https://career-compass.de/>



Für das diesjährige  
 Programm einfach den  
 QR-Code scannen.

Die Messe wurde 2018 durch das  
 Regionalmanagement initiiert  
 und 2022 zur Verstetigung an die  
 STIC Wirtschaftsfördergesellschaft  
 Märkisch-Oderland mbH übergeben.

**Ihre INQA-Beratungsstellen  
 Für Brandenburg**



**STIC Wirtschaftsfördergesellschaft  
 Märkisch-Oderland mbH**  
 Telefon 03341 3353723  
 fachkraefte@stic.de

**Für Berlin**

**Arbeit und  
 Leben**

BERLIN-BRANDENBURG



Forschungsinstitut  
 Betriebliche Bildung

**Forschungsinstitut**

**Betriebliche Bildung (f-bb)**

Telefon 030 474986-43  
 inqa-beratungsstelle@f-bb.de

**Arbeit und Leben Berlin-**

**Brandenburg DGB/VHS e.V.**

Telefon 030 5130192-24

schulz-naue@berlin.arbeitundleben.de

Gefördert durch:



Bundesministerium  
 für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
 Europäischen Union

Die INQA-Beratungsstellen werden im  
 Rahmen des Programms INQA-Coaching  
 durch das Bundesministerium für Arbeit  
 und Soziales und die Europäische Union  
 über den Europäischen Sozialfonds Plus  
 (ESF-Plus) gefördert.

## Schon vom INQA-Coaching gehört?

Wie lassen sich Fachkräfte gewinnen?  
 Welche Auswirkungen hat die Digitali-  
 sierung auf die Arbeitsorganisation  
 in Ihrem Unternehmen? Was bedeutet  
 der digitale Wandel für Ihre Unter-  
 nehmenskultur?

Schneller, weiter, digitaler: Die  
 Arbeitswelt wandelt sich rasant  
 und das spüren nicht zuletzt kleine  
 und mittlere Unternehmen (KMU).  
 Neue Formen der Kommunikation,  
 Führen auf Distanz, neue Wege der  
 Personalsuche und vieles mehr  
 sind Beispiele, die neben dem  
 Tagesgeschäft schnell zur Heraus-  
 forderung werden.

Genau hier setzt INQA-Coaching an.

Das Förderprogramm der Initiative  
 Neue Qualität der Arbeit (INQA)  
 unterstützt Betriebe dabei, Lösungen  
 für ihre personalpolitischen und  
 arbeitsorganisatorischen Verände-  
 rungsbedarfe zu finden, die im  
 Zusammenhang mit der digitalen  
 Transformation stehen.

Mit einem autorisierten Coach und  
 anhand agiler Methoden, werden  
 unter Einbeziehung der Mitarbeiten-  
 den Lösungen für die individuellen  
 Herausforderungen erarbeitet.

Auf diese Weise hilft INQA-Coaching  
 den Unternehmen, sich gemeinsam  
 mit ihren Beschäftigten krisensicher  
 und zukunftsfähig aufzustellen und  
 eigenständig auf Veränderungspro-  
 zesse reagieren zu können. Das stärkt  
 die Resilienz, hält sie wettbewerbs-  
 fähig und sichert Fachkräfte.

INQA-Coaching ist flächendeckend  
 niedrigschwellig zugänglich für  
 alle Unternehmen mit weniger als  
 250 Beschäftigten. Bis zu 80 Prozent  
 der Beratungsleistungen können  
 übernommen werden. Finanziert  
 wird das Programm aus Mitteln  
 des Europäischen Sozialfonds Plus  
 (ESF Plus) und des Bundesministe-  
 riums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Ob das Programm auch für Sie geeignet  
 ist, können Sie in unserer kostenfreien  
 INQA-Erstberatung klären. Hierbei wird  
 Ihnen in unseren INQA-Beratungs-  
 stellen (IBS) das Programm erläutert  
 und die Förderfähigkeit geprüft.





© ERKNER GRUPPE



ERKNER GRUPPE

**Erkner Gruppe**

Ernst-Thälmann-Straße 2a  
15562 Rüdersdorf  
Telefon 033638 - 39 0  
info@erkner-gruppe.de  
**Weitere Infos finden Sie unter**  
<https://www.erkner-gruppe.de/>

**Impressum**

**Herausgeber** Regionalmanagement  
Metropolregion Ost Berlin-Brandenburg  
c/o STIC Wirtschaftsfördergesellschaft  
Märkisch-Oderland mbH  
Garzauer Chaussee 1a  
15344 Strausberg  
**Redaktion**  
Sara Hohmann, Kim Grave  
Verantwortlich i.S.d.TMG:  
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf  
von Berlin, Leitstelle für Wirtschafts-  
förderung -ZAK-  
**Gestaltung** lawidesign  
**Druck** primeline print berlin GmbH  
**Redaktionsschluss** 2. Mai 2024



**Ansprechpartnerinnen**

**Regionalmanagement für die Metropolregion Ost Berlin-Brandenburg**  
**Sara Hohmann**, Leitung (Bild links)  
Telefon 03341 3030754  
**Kim Grave** (Bild rechts)  
Telefon 03341 3034914  
info@regionalmanagement.eu  
www.metropolregionost.eu

**Projektmanagement**

**GRÜNBERLIN**  
SERVICE GMBH

**Projektträger**

Bezirksamt  
Marzahn-Hellersdorf

**BERLIN**



## Stimme aus der Region

Die Erkner Gruppe erhielt für ihr jahrelanges Engagement den Brandenburgischen Ausbildungspreis. Im Interview\* erzählt die Geschäftsführerin Belinda Erkner, was wichtig ist, um Mitarbeitende zu werben und zu halten.



**Was ist bei Ihnen die wichtigste Maßnahme, um die Mitarbeitendenbindung zu steigern?**

Ein wichtiges Thema für die Loyalisierung in der Erkner-Gruppe ist die Führungskräfteentwicklung. Nur gut ausgebildete Führungskräfte können gut führen und im Sinne des Unternehmens handeln. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitenden Schulungen zur Persönlichkeitsentwicklung sowie im Bereich Kommunikation an.

**Wie sieht die Fachkräfteentwicklung bei der Erkner Gruppe konkret aus?**

An unseren Standorten und Gewerken bilden wir dauerhaft bis zu 30 Auszubildende aus. Unsere Übernahmequote liegt bei 90%. Wenn junge Menschen unser Unternehmen verlassen, tun sie dies meist, um Erfahrungen in einer anderen Branche zu machen – nicht, weil es ihnen bei uns nicht gefällt.

**Haben Sie Ratschläge zur Fachkräfte-Gewinnung für andere Unternehmen aus der Region?**

Meiner Meinung nach können wir nur voneinander lernen. Ich rede gerne und offen sowohl über unsere Highlights als auch die Schwierigkeiten

bei der Fachkräftesicherung. Genauso freue ich mich über hilfreiche Tipps von anderen Unternehmen. Ich würde mir generell mehr Austausch und Zusammenarbeit wünschen, bspw. im Rahmen eines regionalen Welcome-Tages für Auszubildende.

**Was sind besondere Ansätze in Ihrem Unternehmen?**

Mein Motto lautet: „Tue Gutes und rede darüber“. Die meisten Mitarbeitenden wollen ein Teil der Entwicklung sein und bringen sich gerne in die Entwicklungsprozesse des Unternehmens ein. Man muss aber natürlich bedenken, dass Beteiligung auch zur Verzögerung von Prozessen führen kann.

**Was ist Ihre Vision für das Unternehmen bzgl. des Fachkräftethemas?**

Meine Vision ist es, Perspektiven für junge Menschen zu schaffen. Neben all den fachlichen Weiterbildungsangeboten sollen sie bei uns die Möglichkeit haben, sich persönlich weiterentwickeln zu können und ihrer Passion zu folgen. •

\* Dies ist eine gekürzte Version. Das ausführliche Interview finden Sie unter: <https://tinyurl.com/59a3j4he>