

# 3. OSTDEUTSCHER UNTERNEHMERTAG



1. DEZEMBER 2021

EINE VERLAGSBEILAGE DER MÄRKISCHEN ALLGEMEINEN



## FACHKRÄFTE GESUCHT



# Fachkräftemangel – was tun?

3. Ostdeutscher Unternehmertag am 1. Dezember im Kongresshotel Potsdam

Von Gerald Dietz und  
Brigitta Sonntag

Für die einen sind sie wertvoll wie Goldstaub, andere packen den kompletten Marketing-Koffer aus, um sie zu bekommen: Überall fehlen Fachkräfte, dabei sind wir nach wie vor mitten in der Pandemie. Schon gibt es quer durch die Wirtschaftsbranchen vom Bau über Dienstleistungen bis hin zum Gesundheitsbereich Hilferufe, dass Angebote reduziert oder Aufträge abgelehnt werden müssen, weil keiner da ist, der sie ausführt. Was tun? „Fachkräftemangel – Auswege aus einem absehbaren Dilemma. Wie ostdeutsche Unternehmen ihren Arbeitskräftebedarf decken und Mitarbeiter binden können.“ – Das ist das Thema des 3. Ostdeutschen Unternehmertages am 1. Dezember in Potsdam.

„Neben den pandemiebedingten Einschränkungen, unterbrochenen Lieferketten, Chipmangel oder exorbitant gestiegenen Material- und Energiekosten erweist sich der Mangel an geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als zentrale Bremse. Während andere Probleme sich allmählich lösen dürften, ist das beim Fachkräftemangel leider nicht in Sicht“, erklärt Burkhardt Greiff, Sprecher der Interessengemeinschaft der Unternehmensverbände Ostdeutschlands und Berlins und Präsident des Unternehmerverbandes Brandenburg-Berlin (UVBB). Er ist damit zugleich Gastgeber des Ostdeutschen Unternehmertages in Potsdam.

Neu ist das Thema Fachkräftemangel nicht, denn bereits bei der ersten Planung des Ostdeutschen Unternehmertages im März 2020 stand

die Formulierung. Doch dann machte Corona einen dicken Strich durch alle Pläne. Über all die Monate blieb das Thema nicht einfach nur aktuell, sondern nahm Fahrt auf und brennt heute den Unternehmern noch stärker auf den Nägeln. „Fachkräftemangel und Nachwuchsgewinnung bewegt uns alle. Das Thema hat unsere Branche besonders hart getroffen“, weiß Jutta Braun, Geschäftsführerin des Kongresshotels Potsdam am



Ostdeutschland hat beste Zukunftschancen – und die Jugend hat gute Chancen für gute Arbeit in der Heimat.

Dietmar Woidke (SPD)  
Brandenburgs Ministerpräsident

Templiner See. Brandenburgs größtes Tagungs- und Kongresshotel bietet beste Bedingungen für den Unternehmertag. „Wir haben in den letzten Monaten viel Erfahrungen zum Tag unter Pandemiebedingungen gesammelt“, erklärt Jutta Braun. Teilnehmer aus allen ostdeutschen Bun-

desländern haben ihr Kommen zum 3. Ostdeutschen Unternehmertag zugesagt.

Warum eigentlich ein Ostdeutscher Unternehmertag, gut 30 Jahre nach der deutschen Einheit? „Die Wirtschaftsräume Ost und West unterscheiden sich noch immer. Davon zeugen geringere Produktivität, geringeres Steueraufkommen, geringere Eigenkapitalquoten – das alles beeinflusst das wirtschaftliche Wachstum“, erklärt Burkhardt Greiff. Hier setze der Ostdeutsche Unternehmertag an, bündele Interessen und Kräfte, arbeite die Forderungen heraus, die das Wirtschaftsgebiet Ost im bundesdeutschen Aufholprozess voranbringen. „Das erfolgt stets mit einem starken Praxisbezug, denn die Unternehmerinnen und Unternehmer wollen für ihre tägliche Arbeit Wissen, Impulse und verwendbare Tools mitnehmen“, so Greiff. Er weist darauf, dass der Ostdeutsche Unternehmertag ein Gemeinschaftswerk ist. Er wird vom UVBB gemeinsam mit dem Innovationsforum Ost, medianet, dem Netzwerk der Mittelstandsberater IBWF, dem Verband der Digitalwirtschaft SIBB und dem Handwerkskammertag Land Brandenburg organisiert. Wichtige Partner sind die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB), die IKK classic und die Signal Iduna Gruppe.

Angesichts des Fachkräftemangels, der sich zum Hauptthemnis für den Neustart aus der Coronakrise zu entwickeln droht, erhoffen sich ostdeutsche Unternehmen schnelle und wirksame Entscheidungen der Politik zur Unterstützung des Mittelstands. Über das Was und Wie kann mit Politikern in Potsdam diskutiert werden. Auf der

51  
Prozent

der Betriebe können Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden.

Report des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK)

---

40  
Prozent

der Ausbildungsplätze konnten im Coronajahr nicht besetzt werden.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gästeliste stehen unter anderem Brandenburgs Ministerpräsident Dietmar Woidke und Wirtschaftsminister Jörg Steinbach sowie der geschäftsführende Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (alle SPD). Die Schirmherrschaft der Veranstaltung übernahm das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

„Ostdeutschland hat beste Zukunftschancen – und die Jugend hat gute Chancen für gute Arbeit in der Heimat“, gibt sich Woidke optimistisch. Damit der Fachkräftemangel nicht zur Wachstumsbremse werde, „müssen Wirtschaft und Politik an einem Strang ziehen“, so Hubertus Heil. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, qualifizierte Zuwanderung, Qualifizierung und Weiterbildung konstatiert er als Antworten auf den Fachkräftemangel. Mehr als eine Million junger Menschen hätten keinen Berufsabschluss. „Das kann sich unser Land nicht länger leisten“, erklärt Heil. „Ein Patentrezept, wie sich

der Fach- und Arbeitskräftebedarf in Brandenburg decken lässt, gibt es nicht“, räumt Wirtschaftsminister Steinbach ein. Aber es gebe ein klares Motto der Landesregierung: „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen.“ Das bedeute, in Aus- und Weiterbildung zu investieren und „attraktive Arbeitsbedingungen im Sinne guter Arbeit zu bieten“.

Für den Praxisbezug des Ostdeutschen Unternehmertages stehen auch die 13 Aussteller, die ihr Leistungsspektrum präsentieren und die Diskussion zum Thema Fachkräftegewinnung und -bindung suchen. Unter ihnen die Investitionsbank des Landes Brandenburg, die Stadtentsorgung Potsdam und Rolls-Royce. Gute Beispiele für die Gewinnung, Bindung und Förderung von Auszubildenden sind an diesem Tag besonders gefragt.

FOTOS: ADOBE STOCK/PIXEL-SHOT, VOLKER TANNER  
STAATSKANZLEI



## Glasfaser-Internet für Brandenburg

- ✓ Über 20 Jahre Erfahrung in Highspeed-Netzen
- ✓ Alle Leistungen aus einer Hand: Planung, Bau und Netzbetrieb
- ✓ Persönliche Ansprechpartner
- ✓ Internet mit bis zu 2,5 GBit/s

Internet Telefon Fernsehen

www.dns-net.de  
info@dns-net.de

**DNSNET**  
Anschluss Zukunft.



Jetzt Chancen entdecken:  
maz-job.de

Hier gibt's die besten Jobs.

Du musst sie nur finden.

**MAZ-JOB.de**  
Chancen von Brandenburg bis Berlin

## Arbeitgeber-Service nutzen

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt Sie rund um das Thema Personal:

- Individuelle Beratung
- Vermittlung nach Maß
- Finanzielle Unterstützung bei Einstellung oder Qualifizierung

Sie möchten die Hilfen des Arbeitgeber-Service in Anspruch nehmen? Melden Sie uns gerne Ihr Jobangebot über die JOBBÖRSE oder kontaktieren Sie Ihre persönliche Ansprechpartnerin oder Ihren Ansprechpartner.

Sie haben noch keinen?  
Rufen Sie uns an: 0800 4 555520 (gebührenfrei) oder [www.arbeitsagentur.de/kontakt](http://www.arbeitsagentur.de/kontakt)

**Bundesagentur für Arbeit**  
bringt weiter.

AUSBILDUNGSJAHR 2022 / 2023

YOUR WAY  
YOUR FUTURE



11 JAHRE AUSBILDUNGSFÜHRER PM

Hol dir deinen Ausbildungsführer!

- mit mehr als 2491 Stellen
- 193 Betrieben, Hochschulen und Institutionen
- 233 verschiedenen Ausbildungsberufen
- und jede Menge Praktika und Ferienjobs

PM

AUSBILDUNGSFÜHRER  
für den Landkreis Potsdam-Mittelmark

Mit freundlicher Unterstützung des Landkreises Potsdam-Mittelmark

**TGZ PM**  
TECHNOLOGIE & GRÜNDERZENTRUM  
POTSDAM-MITTELMARK



tgz.pm



Das Netzwerk:  
[schulewirtschaft.pm](http://schulewirtschaft.pm)

Wir gehen Fachkräftemangel gemeinsam an!

**s&w** **PM**  
schule&wirtschaftsforum

# Suchfeld Fachkräftemarkt



FOTO: KAROLINE WOLF

Ein Gespräch mit Burkhardt Greiff, Sprecher der Interessengemeinschaft der Unternehmerverbände Ostdeutschlands und Berlin, Präsident des Unternehmerverbands Brandenburg-Berlin e.V.

**Mit welchen Erwartungen treten Sie heute zur Begrüßung der Teilnehmer ans Rednerpult?**  
Die Erwartungen gehen in drei Richtungen: Dass wir gemeinsam neue Ideen finden, den Arbeitskräftemarkt zu entspannen, und technische Lösungen diskutieren, die ermöglichen, Arbeiten künftig von Computern und automatisierten Maschinen verrichten zu lassen. Zudem sind unter unseren Gästen Politiker, darunter auch potenzielle Mitglieder der neuen Ampelregierung. Da erwarten wir erste Ideen, wie sie den Arbeitsmarkt bis 2030 so entwickeln wollen, dass sich die Arbeitskräftesituation entkrampft.

**Ist es für Sie der 3. Ostdeutsche Unternehmertag?**  
Ja, ich leite den Ostdeutschen Unternehmertag zum dritten Mal als Präsident.

**Bereits vor der Pandemie stand der Schwerpunkt des Unternehmertages fest. Inwieweit hat die Coronakrise den Fachkräftemangel befeuert?**  
Das hat mehrere Ursachen. Die Schließung von Unternehmen – ganz massiv in der Hotellerie, Gastronomie und im Veranstaltungsbereich – hat viele Mitarbeiter bewegt, die Branche zu verlassen. Das „Berufsverbot“ zeigte ihnen die Krisenanfälligkeit ihres Berufs. Heute fehlen sie, so dass beispielsweise Restaurants nur mit zusätzlichen Schließtagen über die Runden kommen. Die Coronakrise hat das Arbeiten selbst verändert. Homeoffice und mobiles Arbeiten sind nicht jedermanns Sache. Hinzu kommen die demografischen Probleme der alternden Gesellschaft.

**Betrifft der Fachkräftemangel**

**Unternehmen aller Größen, also sowohl die kleinen Betriebe als auch die global agierenden Firmen?**

Ja, sowohl die Großen als auch die Kleinen, wobei es die kleinen Unternehmen härter trifft. In Brandenburg arbeiten in 80 Prozent der Betriebe weniger als zehn Mitarbeiter. Firmen dieser Größe zahlen zumeist geringere Gehälter als deutschland- oder gar europaweit agierende Unternehmen. Kleine Betriebe haben es überdies schwerer, Auszubildende zu finden oder eine gute Nachfolgeregelung zu erzielen. Zusätzlich hemmen dann oftmals noch eine ländliche Lage mit spärlichen Kultur- und Freizeitangeboten sowie eine schlecht ausgebaute Infrastruktur. Nicht das Leben auf dem Land ist das Problem, die Standortfaktoren müssen stimmen.

**Welche Branchen sind neben Gastronomie und Hotellerie besonders hart vom Fachkräftemangel betroffen?**

Die neue Stufe ist, dass es alle trifft, nur manche eben härter. Und es sind nicht ausschließlich die hoch qualifizierten Fachkräfte. Neben den genannten Branchen betrifft das den Gesundheitsbereich, insbesondere die Pflege, aber auch den Dienstleistungssektor, das Handwerk, den Handel und den Bau. In den nächsten zehn Jahren gehen 150.000 bis 200.000 Bauleute in den Ruhestand. Demgegenüber steht das ehrgeizige Wohnungsbauprogramm der neuen Bundesregierung. Wer soll die Häuser bauen? Die Personalnot spüren ja inzwischen selbst die privaten Haushalte, die oft monatelang auf eine Handwerkerleistung warten müssen.

**Gibt es Branchen, die das Thema Fachkräftemangel gar nicht beunruhigt?**

Das sind wohl nur noch Nischen. Attraktiv sind der IT-Bereich, die Automobilwirtschaft und der Maschinenbau. Hier können sich Absolventen mit guten Abschlüssen die Jobs aussuchen und haben beste Chancen, ihre Gehaltsvorstellungen umzusetzen. Wobei immer mehr die Lebensqualität am Ort ein Entscheidungskriterium ist. Die Region Erfurt-Jena mit vielen Freizeitangeboten ist nun mal attraktiver als 50 Kilometer weiter östlich die Gegend um das Hermsdorfer Kreuz. Berufen in technischen Bereichen, die gute Schulabschlüsse in den MINT-Fächern voraussetzen, werden vom Arbeitsmarkt stark nachgefragt. Auch der Klimawandel wird Einfluss auf die Berufsspektren haben. Technische Lösungen müssen nun einmal umgesetzt werden.

**Zum 3. Ostdeutschen Unternehmertag haben sich namhafte Politiker angekündigt. Welche Rahmenbedingungen kann die Politik schaffen, um eine Verbesserung der aktuellen Situation zu erreichen?**  
Das sind mehrere Arbeitsfelder. Ganz bewusst an den Anfang stelle ich die schnellere Anerkennung der Berufsabschlüsse von Menschen, die in unser Land gekommen sind.

Wenn ein syrischer Arzt mit jahrelanger Erfahrung drei Jahre warten muss, ehe er arbeiten kann, dann ist das nicht haltbar. Eines unserer Mitgliedsunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern hat drei Jahre für die Bewältigung der bürokratischen Hür-

die von der Krise gebeutelten Unternehmen sowie die verstärkte Berufsorientierung in den Schulen, dabei insbesondere in den Klassen 8 bis 10. Die Wechselwirkung Schule – Wirtschaft muss intensiviert werden. Das kostet Geld wie auch die Förderung der Weiterbildung – Lernen als lebenslanger Prozess.

## 150 000 Bauleute

gehen in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand.

**Auf welche persönlichen Begegnungen freuen Sie sich heute besonders?**

Auf die Unternehmerinnen und Unternehmer aus so verschiedenen Branchen, um mit ihnen zu diskutieren, wie wir das Problem der fehlenden Fachkräfte bewältigen können. Und natürlich ist mir wichtig zu erfahren, wie sie durch die Coronakrise kommen, die uns noch immer so fest im Griff hat.

Interview: Brigitta Sonntag

### Zur Person: Burkhardt Greiff

**Der 1960 in Berlin geborene Burkhardt Greiff** ist promovierter Politikwissenschaftler und begann seine berufliche Laufbahn in einer Unternehmensberatung.

ist er – mit kurzen Unterbrechungen – Aufsichtsratsmitglied der Stadtentsorgung Potsdam GmbH. Seit 2015 fungiert er als Geschäftsführer der Stadtentsorgung Potsdam GmbH (STEP).

**Burkhardt Greiff** ist Landessprecher Brandenburg des Bundesverbandes der deutschen Entsorgungswirtschaft und Präsident des Unternehmerverbandes Brandenburg-Berlin e.V. (UVBB).

## Erreichbarkeit zählt

Um als Region für Arbeitskräfte attraktiv zu sein, muss die Infrastruktur stimmen – Ludwigsfelde zeigt, was wichtig ist



**Zentrales Element der weiteren Mobilisierung ist auch die Entwicklung des Bahnhofs Ludwigsfelde-Birkengrund.**

FOTO: JONAS WALZBERG

**Welch enormer Bedarf an Fachkräften relativ abrupt entstehen kann und wie richtige Rahmenbedingungen bei solchen Herausforderungen unterstützen können, dokumentieren auf dem Ostdeutschen Unternehmertag (OUT) präsentierte Projekte aus Ludwigsfelde (Teltow-Fläming). In Kooperation mit dem treuhänderisch eingebundenen OUT-Partner IPG Infrastruktur- und Projektentwicklungsgesellschaft mbH aus Potsdam zeigt die**

Stadtverwaltung neue Entwicklungen des Standorts „Industriepark 4.0 Eichspitze Ludwigsfelde“, dessen Gewerbeflächen teils einen 24-Stunden-Betrieb möglich machen. Namhafte Unternehmen haben sich bereits für Eichspitze entschieden und großen Bedarf an Fachkräften.

So hat dort der US-Batteriehersteller Microvast seine Europazentrale angesiedelt und entwickelt Zellen, Module und Systemlösungen für Lithium-Ionen-Batterien, die vorwiegend in Bussen und Nutzfahrzeugen zum Einsatz kommen. Eine Ansiedlung, die „voll in die Landesstrategie zur Entwicklung des Zu-

kunftsthemas Elektromobilität passt“, wie Ludwigsfeldes Bürgermeister Andreas Igel (SPD) sagt. Zudem eröffnet dort ein neues DHL-Paketzentrum. Auch Hermes ist bereits aktiv.

Die Lage im historisch gewachsenen Industriestandort Ludwigsfelde und die Anbindung an den Berliner Autobahnring sowie die nach Berlin verlaufende B 101 unterstreichen die Qualität dieses Standortes. Hinzu kommt die günstige geografische Position, die optimalen Zugang zu den Märkten in Nord-, Mittel- und Osteuropa eröffnet.

Zentrales Element der Mobilisierung ist die Entwicklung

des Bahnhofs Ludwigsfelde-Birkengrund, der so ausgebaut werden soll, dass die Erreichbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes für Interessierte kein großes Problem mehr ist. Die von der Bahn bisher nur als Haltepunkt geführte Station soll Mobilitäts-Drehscheibe werden.

Zusätzlich zum Regional-Express RE 4 wird ab 2023 der RE3 hier halten. Auch ein Flughafen-Zubringer nach Schönefeld ist geplant. Mit solchen Entwicklungen um den Industriepark „schaffen wir optimale Voraussetzungen für die Ansiedlung von Betrieben mit hoher Innovationskraft“, so Igel.



ANZEIGE

STEP  
Stadtwerke  
Potsdam

**FÜR ALLE (AB)FÄLLE**  
[step-potsdam.de](http://step-potsdam.de)

7417301\_003021

Das zweite Projekt stellt den „Industriepark 4.0 Eichspitze“ in einen größeren Zusammenhang. Mit den Landkreisen Teltow-Fläming und Dahme-Spreewald hat Ludwigsfelde ein GRW-Regionalmanagement (Gemeinschafts-

aufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“) initiiert. Auch die IPG ist an dem Projekt beteiligt, in dem es darum geht, Fachkräfte von außerhalb einfacher für die Flughafenregion rekrutieren zu können. *gd*

**IMPRESSUM 3. Ostdeutscher Unternehmertag** – eine Verlagsbeilage der Märkischen Allgemeinen, Friedrich-Engels-Straße 24, 14473 Potsdam, Telefon 0331/28 40 0 | **Redaktion** Dr. Ute Sommer (verantw.), Gerald Dietz | **Titelfotos** Adobe Stock/Photographie.eu, Adobe Stock/dusanpetkovic1, Adobe Stock/Seventyfour, Adobe Stock/Halfpoint, Adobe Stock/hedgehog94 | **Titelgestaltung** Irina Morosow | **Layout/Grafik** Märkische Verlags- und Druck-Gesellschaft mbH Potsdam, Irina Morosow | **Druck** Pressedruck Potsdam GmbH, Friedrich-Engels-Straße 24, 14473 Potsdam | **Anzeigen** Carsten Kottwitz (verantw.)

Wer sagt, dass ein Home-Office vier Wände haben muss?

**BRANDENBURG.**  
**ES KANN SO EINFACH SEIN.**



## Sorgen auf dem Ausbildungsmarkt

Angebot und Nachfrage finden nur schwer zusammen



Von Gerald Dietz

Angebot und Nachfrage finden beim Thema Ausbildung als wohl wichtigste Quelle des Marktes für Fachkräfte immer schwerer zusammen. Die Coronapandemie verstärkt diesen Trend sogar noch weiter. Dies belegt eine aktuelle Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (Kofa) am Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Demnach sank die Zahl angebotener Ausbildungsplätze nach Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung 2020 gegenüber dem herangezogenen Vergleichsjahr 2007 um mehr als 18 Prozent auf 521 421. Auf der anderen Seite ging auch das Volumen interessierter Bewerber im gleichen Zeitraum um nahezu ein Viertel auf 496 638 zurück. Als Folge beider Entwicklungen konnten im vergangenen Jahr 60 000 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

2007 wurde als Vergleichsjahr herangezogen, weil seit einer kontinuierlichen Abwärtsbewegung sowohl bei den angebotenen Ausbildungsplätzen als auch bei der Nachfrage danach zu beobachten sei, so die Mitautorin der Studie, Anika Jansen.

Als von der Pandemie stark betroffene Branchen gab es demnach in den vergangenen beiden Jahren Rückgänge bei

der Nachfrage vor allem in Hotellerie und Gastronomie, bei Veranstaltungen und dem Bedarf daran, aber auch in der Metallverarbeitung. „Wir dürfen nicht zulassen, dass die Pandemie eine Abwärtsspirale für die Ausbildung in Gang setzt, die die Fachkräftesicherung in Deutschland insgesamt bedroht“, sagt der Präsident des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (Dehoga) Guido Zöllnick angesichts der Studie. Nur wenn langfristig genug Nachwuchs ausgebildet werde, könnten Fachkräftengaps verringert werden. Der sich beschleunigende Rückgang der Bewerbungen werde in den kommenden Jahren deutliche Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung haben, so Kofa-Ökonomin Jansen. Viele Jugendliche würden in einem Studium oder ähnlichen Qualifizierungen eine Alternative zur Ausbildung sehen. Aber die duale und schulische Ausbildung ist nach wie vor das Rückgrat der Fachkräftesicherung in Deutschland. 70 Prozent aller offenen Stellen für Qualifizierte waren im Jahr 2020 für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ausgeschrieben.

Doch Unternehmen und Bewerber finden in ihren Ansprüchen bei der Ausbildung laut Kofa immer schwerer zueinander. Denn obwohl im

vergangenen Jahr 60 000 Ausbildungsstellen unbesetzt blieben, erhielten 29 000 Bewerbende keinen Ausbildungsplatz. Weitere 49 000 suchten sich aufgrund einer Bewerbungsabsage eine Alternative zur Lehrstelle. Das Kofa sieht den Hauptgrund für die Passprobleme bei den Bewerbern: Ihre Berufswünsche würden häufig nicht dem Bedarf der Firmen entsprechen. Auch regionale Besonderheiten spielten eine Rolle. So fänden angebotene Stellen, die räumlich nur schwer für Schulabgänger erreichbar sind, keine Interessenten.

Aber die Unternehmen reagieren laut Kofa auf den Fachkräftemangel und erhöhen ihr Ausbildungsplatzangebot dort, wo die größten Lücken entstanden sind. So stiegen Lehrstellenangeboten in den vergangenen neun Jahren in Berufen mit Fachkräftengaps um sechs Prozent. Dort allerdings, wo die Versorgung mit qualifiziertem Personal noch ausreichend ist, sanken sie um 23,5 Prozent. Er sei überzeugt, dass dort, wo aktuell händelnd um Fachkräfte geworben werde, „spannende Aufgaben für junge Menschen warten“, sagt der bisherige Tourismusbeauftragte der Bundesregierung, Thomas Bareiß (CDU). Deshalb müsse gezielt für solche Berufe begeistert werden.

## Mehr Wertschätzung für die duale Berufsausbildung

Ein Gespräch mit Robert Wüst, Präsident des Brandenburgischen Handwerkskammertages

Robert Wüst ist Präsident der Handwerkskammer Potsdam und auch des Brandenburgischen Handwerkskammertages. Er mahnt, dass die berufliche Orientierung in allen Schulformen verpflichtend auch die duale Ausbildung aufnehmen müsse.

### Wie ist im Handwerk die Lage auf dem Ausbildungsmarkt?

Unsere Betriebe setzten auch unter Coronabedingungen alles daran, Ausbildung zu sichern. Angesichts der Pandemiesituation ist es eine großartige Leistung, dass die Zahl der in diesem Jahr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit etwa 3000 sogar höher liegt als im Jahr 2019. Das ist dem hohen Engagement unserer Meisterinnen und Meister zu danken. Das gute Ergebnis macht deutlich, dass viele junge Frauen und Männer von den beruflichen Perspektiven des Handwerks überzeugt sind. Fakt ist aber leider auch, dass etwa 1200 Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten.

Robert Wüst, Präsident des Handwerkskammertages des Landes Brandenburg. FOTO: HENRY MUNDT



Wo ist der Bedarf an Auszubildenden besonders groß? Das Handwerk bietet in allen Gewerken Ausbildungsmöglichkeiten. Besonders gefragt sind dabei Berufe, die eine wesentliche Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Energiewende spielen, wie der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, aber auch Elektroniker, Metallbauer und Kfz-Mechatroniker. Auch in den Gesundheitsberufen oder bei den personenbezogenen Dienstleistungen – wie dem Friseurhandwerk – gibt es viele Lehrstellenangebote. Unsere Ausbildungsbörse ist schon jetzt für das neue Ausbildungsjahr 2022 gut gefüllt. Künftige Schulabsolventinnen und Schulabsolventen haben also alle Möglichkeiten, ihre berufliche Zukunft im Handwerk zu finden.

### Wie hat sich die Coronapandemie in den vergangenen Monaten auf die Berufsorientierung und die Werbung um Azubis ausgewirkt?

Angesichts weggefallener Präsenzmessen, fehlendem Praxislernen oder Home-schooling waren viele wertvolle Kontakte zu den Schulen und den Schülerinnen und Schülern nur eingeschränkt möglich. Auch an unserem Bildungscampus in Götz konnten wir viele Monate keine Schulklassen in unseren Werkstätten zum Praxislernen empfangen. Das ist wertvolle Zeit, die unmittelbare Auswirkungen auf das Handwerk und die mögliche Berufsausbildung hat. Denn diese Schulklassen konnten erst einmal nicht betreut und über die Berufsbilder informiert werden. Das Handwerk hat den Kopf aber nicht in den Sand gesteckt und sich schnell mit neuen Informationsformaten auf die Situation eingestellt. Dennoch spiegeln uns die Betriebe immer wieder, dass gerade auch bei der Berufsorientierung die praktischen und persönlichen Kontakte besonders wichtig sind.

### Wie kann die Politik unterstützen?

Der dualen Berufsausbildung muss seitens der Politik mehr Wertschätzung entgegengebracht werden. Eine Ausbildung im Handwerk bietet erstklassige Karrierechancen. Eine erfolgreiche Entwicklung ist nicht nur mit Abitur und Studium möglich. Für viele ist der Weg über einen Gesellenabschluss und vielleicht an-

schließender Meisterausbildung lohnender. Das muss auch von der Politik unterstützt werden. Gerade an Gymnasien muss besser verdeutlicht werden, dass eine duale Ausbildung nicht nur eine Alternative, sondern vielfach der bessere Weg ist. Dazu muss die berufliche Orientierung in allen Schulformen – auch an Gymnasien – verpflichtend auch die duale Ausbildung aufnehmen und die Lehrkräfte müssen entsprechend vorbereitet werden. Und: Um das Thema Ausbildung zu stärken, braucht es auch die finanzielle Entlastung der Klein- und Kleinstbetriebe bei den Ausbildungskosten. Wollen wir weiter Betriebe zur Ausbildung motivieren, braucht es Maßnahmen, die unseren Betrieben auch zeigen, dass ihre Ausbildungsleistung geschätzt und honoriert wird.

### Welche Impulse kann der Ostdeutsche Unternehmertag geben?

Eine ehrliche Diskussion, die das große Ganze im Blick hält und verdeutlicht, dass das Handwerk mit seinen 40 000 Betrieben und 160 000 Beschäftigten in Brandenburg die Basis für eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung bildet. Ohne Handwerk wird kein Haus energieeffizient modernisiert, kein Tesla-Werk gebaut oder gewartet, kein Auto repariert, keine Brille gefertigt, keine Hochzeitstorte gebacken, keine Energiewende geschultert... Das mag auf den ersten Blick banal klingen, beschreibt aber, welche Bedeutung das Handwerk in Brandenburg hat.

Interview: Ute Sommer

**30 Jahre**

**Brandenburgisches Bildungswerk für Medizin und Soziales e.V.**

STUDIUM // AUSBILDUNG // WEITERBILDUNG // FORTBILDUNG // ANPASSUNG // TRAINING/WORKSHOP // SIMULATIONSTRAINING // BERATUNG

**BBW**  
1991-2021

Zeppelinstr. 152 • 14471 Potsdam • Tel.: 0331 96722-0 • Fax: 0331 96722-30  
E-Mail: mailbox@bbwev.de • Internet: www.bbwev.de

## Es sind die Unternehmen, die sich verändern müssen

Plötzlich ist Agilität in aller Munde. Auf Wirtschaftskongressen sprechen Konzernchefs darüber, wie sie in ihren Unternehmen agile Arbeitsweisen einführen. Man streut Fachwörter wie „Journey“ oder „Scrum Master“ in seine Präsentationen. Und natürlich gibt es für all das bereits viele Berater und Coaches, die scheinbar über nichts anderes mehr reden. Dennoch wäre es falsch, Agilität als Modethema abzutun. Denn die neuen Arten des crossfunktionalen, agilen Arbeitens bringen nicht nur den Unternehmen etwas, um kundenorientierter und damit erfolgreicher zu werden. Sie sind auch ein wichtiger Baustein, damit Firmen attraktiver für Talente und Fachkräfte werden.

Was also ist Agilität? Grundsätzlich geht es darum, als Unternehmen flexibler, antizipativer und schneller auf die Veränderungen im Markt und bei Kundenwünschen zu reagieren. Die Herausforderung dabei ist, dass man sich als Organisation von den klassischen Strukturen löst, die meist prozess- oder projektorientiert sind. Anders beim agilen Arbeiten: Einzig der Zeitrahmen und das Budget sind nicht verhandelbar, das Ergebnis kann angepasst werden – natürlich stets im Dialog mit den Kunden. Statt starrer Hierarchien und Ressorts werden für jede neue Aufgabe crossfunktionale Teams gebildet, in denen Mitarbeitende

aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen ihre Fähigkeiten und Expertise gemeinsam einsetzen. Flexibles und eigenverantwortliches Arbeiten ist dabei Voraussetzung. Und: Im Mittelpunkt stehen stets die Kundinnen und Kunden. Flexibel auf Kundenwünsche eingehen – ist das nicht eigentlich eine Selbstverständlichkeit? Leider nein, die Erfahrung zeigt: Je größer Unternehmen werden, desto starrer werden die hierarchischen Strukturen. Die Unternehmen agieren schwerfälliger, entfernen sich in gewisser Weise vom Kunden und von den Mitarbeitenden. Gerade für junge Menschen, die von ihrer Arbeit ebenso wie im gesamten Leben ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit erwarten, sind streng hierarchisch geführte Unternehmen deshalb wenig attraktiv.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Attraktivität für Talente waren auch für uns als SIGNAL IDUNA wichtige Argumente, warum wir im vergangenen Jahr damit begonnen haben, agile Arbeitsweisen flächendeckend einzuführen. Für ein geschichtsträchtiges Unternehmen wie unsere Gruppe, seit mehr als hundert Jahren ein führender Versicherer für Handwerk, Handel und Öffentlichen Dienst, war dies ein großer Schritt. Deutlich wird dies am Beispiel der Produktentwick-

lung. Als wir – jetzt mit agilen Strukturen – vor Kurzem ein neues Produkt für Bäcker und das Lebensmittelhandwerk entwickeln wollten, haben wir zuerst mit denen gesprochen, um die es eigentlich geht: die Bäckerinnen und Bäcker.

Heute arbeiten bereits mehr als 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in agilen Strukturen. Die Ergebnisse und Zufriedenheit der Mitarbeitenden sind so groß, dass wir uns als einer der ersten Versicherer dazu entschlossen haben, agile Arbeitsformen im gesamten Unternehmen anzuwenden. Dieser Mut zur Veränderung hilft uns auch bei der Suche nach Fachkräften und Talenten. Auf Stellenausschreibungen erhalten wir heute mehr und besser qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber als noch vor zwei oder drei Jahren. Unternehmen, die bereit sind, sich gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verändern, sind ganz offenbar auch als Arbeitgeber attraktiver.

Gastbeitrag von:  
**Ulrich Leitermann**

Vorsitzender der Vorstände der SIGNAL IDUNA Gruppe



FOTO: SIGNAL IDUNA

# Experten sprechen von verpassten Chancen

Unternehmen werben zu wenig für sich als attraktive Arbeitgeber und versäumen Nachfolgeplanung

Trotz handfester Personalprobleme betreiben nur drei von zehn Unternehmen eine ausgeprägt strategische Personalarbeit. Besonders kleine und mittlere Unternehmen, wie sie gerade in Ostdeutschland häufig vertreten sind, präsentieren sich zu wenig. Auch die Nachfolgeplanung für absehbar vakant werdende Stellen steht lediglich bei 44 Prozent der Unternehmen im Fokus. Das zeigen Untersuchungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (Kofa) am Institut der deutschen Wirtschaft.

„Vor allem kleine Unternehmen verpassen die Chance, sich über Stellenausschreibungen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren“, sagt Studienautorin Sibylle Stippler. Nur knapp 15 Prozent der befragten Unternehmen würden über sich als Arbeitgeber auf einer eigenen Karrierewebsite informieren. Das Kofa hatte zwischen Juli und September 2020 im Rahmen eines Personalarbeitsindex insgesamt mehr als 1400 Unternehmen zum Thema „Strategische Personalarbeit“ befragt.

Fachkräftemangel ist neben der aktuellen Materialknappheit eines der zentralen Themen der deutschen Wirtschaft. Bereits vor Corona konnten Unternehmen knapp 80 Prozent ihrer offenen Stellen nur schwer besetzen. Durch den demografischen Wandel dürfte sich die Personalknappheit mittelfristig sogar noch verstärken.

Doch bisher betreiben noch zu wenige Unternehmen eine ausgeprägt strategische Personalarbeit. Dazu zählen etwa die gezielte Analyse der eigenen Stärken und Schwächen sowie neue Wege zur Rekrutierung oder Qualifizierung von Mitarbeitenden. Lediglich vier von zehn kleinen Betrieben haben zudem die Alters-

struktur ihrer Beschäftigten im Blick, um vorsorgen zu können.

Hemmnisse bei der Personalarbeit bestehen für die befragten Unternehmen vor allem in knappen personellen und finanziellen Ressourcen. So ist in neun von zehn kleineren Firmen die Geschäftsfüh-

rung neben vielem anderen auch für das Personalwesen zuständig. Gleichwohl decken rund 60 Prozent bereits in Teilen Bereiche der Analyse, Rekrutierung, Mitarbeiterbindung ab. Hierauf gelte es aufzubauen und einen Weg zu finden, der zum Unternehmen passt, so Stippler. *gd*



FOTO: TRUFFELPIX.COM

Knapp **80** Prozent der offenen Stellen konnten Unternehmen bereits vor Corona nur schwer besetzen.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Kofa)



Oliver Günther, Präsident der Universität Potsdam, zu unterschiedlichen Erwartungshaltungen im Beruf

FOTOS: MONIKA SKOLIMOWSKA / DPA, FRIEDRICH BUNGETT

Mehr als die Hälfte der in einem Wirtschaftsreport befragten Unternehmen klagt über Personalengpässe besonders bei Fachkräften. Das hat auch damit zu tun, dass die Ansprüche potenzieller Bewerber und die Anforderungen der Firmen an sie auseinandergehen. Wir sprachen darüber mit dem Präsidenten der Universität Potsdam, Oliver Günther, der auch Teilnehmer eines entsprechenden Forums auf dem Unternehmertag ist.

haltlich erfüllt. Und umgekehrt werden die meisten Stellen – wengleich natürlich nicht alle – besetzt. Die unterschiedlichen Erwartungshaltungen sind auch systembedingt.

**Existieren denn wesentliche Differenzen zwischen realen gesellschaftlichen Bedarfen und Erwartungen junger Menschen?** Einerseits entscheiden sich heutzutage mehr als 50 Prozent eines Geburtsjahrgangs für ein Hochschulstudium. Andererseits gibt es immer größere Nachwuchsprobleme in der betrieblichen Berufsausbildung. Da steht die Freiheit junger Menschen bezüglich ihrer Berufswahl den Bedarfen einer Gesellschaft in Richtung

handwerklicher Berufe gegenüber. Mit dem sogenannten Bologna-Prozess und der Einführung des Bachelorgrades wurde versucht, die gegenseitige Durchlässigkeit zu erhöhen. Aber dies ist nur bedingt gelungen. Noch immer ist der Wechsel von einem Studium in eine betriebliche Ausbildung mit dem Makel des Studienabbruchs behaftet, was Unsinn ist. Menschen müssen auch das Recht haben, sich umzuorientieren, ohne dass dies als Scheitern interpretiert wird.

**Was könnte Unternehmen attraktiver für Talente und Fachkräfte machen?** Für junge Menschen spielt die sogenannte Work-Life-Balance, also die Ausgeglichenheit von Berufs- und Privatleben, eine immer größere Rolle. Finanzielle Anreize werden demgegenüber zumindest in akademischen Berufen etwas weniger wichtig. Insofern werden eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung sowie Möglichkeiten zur Elternzeit und Teilzeit aktuell auch immer relevanter.

**Also geht es mehr in Richtung struktureller Änderungen des Berufsalltags?** Viele jüngere Menschen arbeiten tendenziell eher etwas weniger im Beruf und nehmen dafür gewisse finanzielle Defizite in Kauf. Das hängt unter anderem auch damit zusammen, dass es immer weniger Alleinverdiener gibt und im Rahmen einer Partner-

schaft die Arbeit zu Hause immer mehr aufgeteilt wird.

**Welche Rolle spielen noch Aufstiegschancen und Qualifizierungsmöglichkeiten?** Menschen legen zwar zum Teil mehr Gewicht auf das persönliche Leben, wollen sich andererseits aber auch entwickeln. Da sollte ein durchschnittlich 40 Jahre andauerndes Berufsleben ausreichend Möglichkeiten bieten.

**Welche Bedeutung hat die individuelle Arbeitsplatzgestaltung?** Wichtig ist eine Atmosphäre am Arbeitsplatz, die man morgens gerne aufsucht und die einem auch bei einem längeren Bleiben abends – wenn es denn mal mehr zu tun gibt – entgegenkommt. Ebenso wichtig ist freilich, dass es nicht zur Selbstausbeutung kommt. Hier gilt es, eine gute Balance zu finden, aufseiten der Arbeitgeber ebenso wie aufseiten der Arbeitnehmer.

**Stellen solche Erwartungen und Anforderungen nicht gerade kleinere Unternehmen, wie sie in Ostdeutschland häufiger vorkommen, vor große Probleme?** Natürlich ergeben sich da Herausforderungen. Andererseits haben wir hier in der Region auch viele jüngere Unternehmen, Start-ups und auch Neuanstellungen, die gewohnt sind, damit umzugehen. Wenn Unternehmen gute Leute haben wollen, müssen sie auch etwas bieten.

Interview: Gerald Dietz

**Wo liegen Ihrer Ansicht nach wesentliche Unterschiede der Perspektiven von Bewerbern und Unternehmen?**

Das ist eine Debatte, die schon immer geführt wurde. Es gibt sicherlich unterschiedliche Erwartungshaltungen, aber letztlich finden die meisten Menschen, die arbeiten wollen, auch eine Beschäftigung. Nicht immer, aber doch sehr oft auch eine, die sie in-

„Wenn Unternehmen gute Leute haben wollen, müssen sie auch etwas bieten.“

Oliver Günther  
Präsident der Universität Potsdam



## Jobportal der Hauptstadtregion

Ein Angebot der Märkischen Allgemeinen: maz-job.de



FOTO: ADOBESTOCK/FRIENDS STOCK

Mehr als 100000 Stellen von über 5000 Arbeitgebern sind über das Stellenmarktportal maz-job.de abrufbar. Das sind mehr als 100000 Chancen, seinen Traumjob in der Region Brandenburg und Berlin zu finden. Das Internetportal maz-job.de ist ein Angebot der Märkischen Allgemeinen. Über die Suchmaske können Stellenangebote in bestimmten Regionen und natürlich auch für einzelne Berufsbilder und Berufsgruppen aufgerufen werden. Zu den Elementen von maz-job.de gehört ein Log-In-Bereich – sowohl für Bewerber als auch für Arbeitgeber. Bewerber können im Log-In-Bereich bei-

spielsweise ihren Lebenslauf hochladen und direkt mit Unternehmen in Kontakt treten. Firmen wiederum haben die Möglichkeit, sich über eigene gestaltete Firmenprofile ihren künftigen Mitarbeitern mit ihren Vorzügen und Angeboten zu präsentieren. Bewerber können sich so mit nur wenigen Klicks über das jeweilige Unternehmen schnell und umfangreich informieren. Das Portal maz-job.de funktioniert am Desktop ebenso gut wie auf dem Smartphone.

Von maz-job.de können übrigens auch Ausbildungsbetriebe und Berufsstarter profitieren. Letztere finden unter maz-job.de/ausbildung freie

Lehrstellen in der Region. Die künftigen Azubis können sich online ein Profil anlegen, ihren Lebenslauf hochladen und eine Visitenkarte hinterlassen. Wenn sie sich dafür entscheiden, kann ein Ausbildungsunternehmen direkt über das Portal Kontakt mit ihnen aufnehmen. *so*



www.maz-job.de



Sicherheit ist, sich rundum geborgen zu fühlen. Am besten ein Leben lang.

Seit über 100 Jahren begleiten wir unsere Kunden als verlässlicher Partner für alle Versicherungs- und Finanzfragen durch ihr Leben. Mit maßgeschneiderten Dienstleistungen, erstklassigem Service und persönlicher Beratung. Und das alles selbstverständlich direkt in Ihrer Nähe. Denn darauf können Sie sich bei SIGNAL IDUNA verlassen: dass wir immer für Sie da sind.

www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA gut zu wissen



20  
Jahre

Wirtschaftsförderung  
Brandenburg | **WFBB**

Standort. Unternehmen. Menschen.

## IHR UNTERNEHMEN BRAUCHT QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE?

JETZT DURCHSTARTEN MIT DER WFBB:

- Fachkräfte gewinnen
- Fachkräfte entwickeln
- Fachkräfte qualifizieren

Kontaktieren Sie uns.  
[fachkraefte@wfbb.de](mailto:fachkraefte@wfbb.de)

**Für Ihren Erfolg in Brandenburg.**

