

Initiative Berufsintegration Berlin

Der Arbeitsmarkt-Beschleuniger für den Berliner Mittelstand | Agiles Brückenmodell nach Christine Müller

Strategie für den Mittelstand: Vom starren Prozess zur agilen Praxis via QCG-Förderung.
Methode, Ablauf & Erfolgsbeispiele für Unternehmen und internationale Fachkräfte.

1. Ausgangspunkt & Mangel

Die System-Lücke („Brain Waste“): Berlin zieht hochqualifizierte Akademiker an (41,9% mit Hochschulabschluss). Dennoch droht laut IHK bis 2035 durch 520.000 Renteneintritte ein dramatischer Fachkräftemangel (bis zu 163.000 offene Stellen).

Das Problem der Nichtleistungsempfänger (NLE): Inhaber der Chancenkarte oder Fachkräfte ohne Leistungsbezug fallen durch klassische Förderraster (kein Bürgergeld/ALG I), tauchen in keinen Statistiken auf und bilden einen ungenutzten „blinden Fleck“ im HR-Recruiting.

3. Das Berliner Brückenmodell

Statt auf langwierige Reformen zu warten, schlägt die Initiative die Brücke direkt aus dem VHS-Kursraum in die betriebliche Praxis.

Drei Kernsäulen:

VHS als Chance: Unentdeckte Talente (B1–C1) direkt im Kursraum aktivieren und matchen.

Agile HR-Partner: Unbürokratischer Start durch begleitendes Coaching & risikofreie Probewochen.

Recruiting-Dreieck: Behörden, Wirtschaft und Talente auf Augenhöhe vernetzen.

5. Aktueller Stand (2026)

erfolgreiche Pilotphasen und Best Practices (z.B. im Maschinenbau mit MWR Service) sowie Etablierung des Partnernetzwerks in Berlin- Brandenburg.

7. Kontakt und Mitmachen

Sie suchen Fachkräfte oder den Einstieg in den Berliner Arbeitsmarkt? Kontaktieren Sie Christine Müller für ein unverbindliches Erstgespräch (30 Min. Zoom / Telefon).

E-Mail: hallo@mueller-christine.de **Web:** www.berufsintegration-berlin.de **Netzwerk:** Regionale Partnern wie den Berliner Volkshochschulen und lokalen Netzwerken

2. Zielgruppe & Partner

Die Fachkräfte: Voll anerkannte ausländische Ingenieur:innen, IT-Spezialist:innen und Kaufleute mit gültiger Arbeitserlaubnis, die sich in VHS-Kursen (B1–C1) eigeninitiativ weiterqualifizieren.

Das Netzwerk: Volkshochschulen (VHS), KMU & mittelständische Betriebe, agile HR-Partner / Personaldienstleister (PDL) sowie die Agentur für Arbeit.

4. Der 5-stufige Prozessablauf

Phase1 (Talent-Akquise): Identifikation von NLE-Talenten in B1–C1 Kursen und Vorab-Check der Unterlagen.

Phase 2 (Level Up Event): Unkompliziertes Speeddating-Matching („Level Up Your Company“ / Partner-Events) zwischen Talenten, KMU und HR-Partnern.

Phase 3 (Match & Probe): 1 bis 2 begleitete Probewochen im Betrieb zum risikofreien Kennenlernen.

Phase 4 (Start & QCG-Setup): Abschluss des Arbeitsvertrags; die Initiative agiert als Administration- Lotse.

Phase 5 (Festanstellung): Nachhaltige Integration und bedarfsgerechte Anpassungsqualifizierung im Job.

6. Sicherheit & Förderung (QCG)

Das Qualifizierungschancengesetz (QCG): Ermöglicht eine rechtssichere Refinanzierung und Förderung von Weiterbildungen (z.B. Fachsprache C1, branchenspezifische Software, DIN-Normen) direkt im laufenden Arbeitsverhältnis.

Best Practice (Maschinenbau): Paul Engelke (MWR Service) zeigt in der Pilotphase, wie aus einer Probewoche eine feste Anstellung für Abas, einen pakistanischen Ingenieur, wurde. Devise: „Einfach machen!“