

Klimapolitik neu denken?



Fachkräfte gesucht!

S. 8 Strom- und Gasnetze:
Regulierung 2.0
Prof. Dr. Christian Theobald
Rechtanwalt und Partner
BBH-Gruppe

S. 16 Die NIS-2-Richtlinie:
Neue Anforderungen
an die Cybersicherheit
Frank Brech
Geschäftsführer
EnBW Cyber Security

S. 26 Expertise und Sach-
kenntnis statt Ideologie
Prof. Dr. Gerald Linke
Vorstandsvorsitzender
DVGW

[DAS THEMA]

Technische Expertise in schwindelerregender Höhe gefragt: Ein Techniker von Omexom führt Wartungsarbeiten in einem Offshore-Windpark durch.

Foto: Omexom

Kreative Strategien zur Fachkräftesicherung gefordert



Für das Gelingen der Energiewende werden neben erfahrenen Fachkräften auch Spezialisten, Nachwuchskräfte und viele weitere Arbeitskräfte benötigt. Maßgebend bleibt dabei die hohe fachliche Qualität, mit der die Tätigkeiten rund um die Energiewende jetzt und künftig ausgeführt werden.

In einem gemeinsamen Interview beleuchten Frank Westphal, CEO Omexom Deutschland und Sylvia Borchering, Chief Corporate Officer (CCO) und Arbeitsdirektorin bei 50 Hertz Transmission GmbH wesentliche Herausforderungen aus Sicht Ihrer Unternehmen.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel macht auch vor der Energiewirtschaft nicht halt.

Was unternehmen Sie als Unternehmen, um ausreichend qualifiziertes Personal zu gewinnen?

Westphal: Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, setzen wir auf ein breit gefächertes Aus- und Weiterbildungsprogramm. So bieten wir beispielsweise eine Vielzahl an technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen an. Aktuell haben wir bei Omexom 190 Auszubildende im Einsatz. Darüber hinaus unterstützen wir in enger Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer Erfurt den Zertifikatslehrgang zur „IHK-Fachkraft Freileitungsmonteur/in“, um Praxiserfahrung zu trainieren sowie die Sicherheit und Qualität für die Arbeiten im Hochspannungs-Freileitungsnetz zu erhöhen. Außerdem investieren wir in eigene Schulungszentren, wie zum Beispiel unser Omexom Institut in Korbußen. Es steht sowohl Mitarbeitenden als auch unseren Kunden, Partnern und Lieferanten für Schulungen, Weiterbildungen und Sicherheitstrainings zur Verfügung und erfährt großen Zuspruch. Über 200 Schulungstage mit mehr als 1200 Teilnehmenden wurden hier im vergangenen Jahr durchgeführt. Unsere konzerninterne VINCI Energies Academy bietet verschiedene Schulungsangebote zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Wir investieren viel, um unsere Mitarbeitenden zu halten und zu fördern, denn deren Entwicklung ist für uns von großer Bedeutung.

Borcherding: Wir sind ein Stromübertragungsnetzbetreiber, bei uns können die Menschen keinen Strom beziehen, wir sind daher nicht wie andere Unternehmen als Marke in der Breite bekannt. Daher hat bei uns zunächst das Employer Branding Priorität, um uns in den speziellen Zielgruppen bekannt zu machen, unsere guten Arbeitsbedingungen hervorzuheben, unsere Projekte für die Energiewende ins Schaufenster zu stellen und damit unseren Beitrag zum Klimaschutz. Das haben wir in den letzten Monaten unter anderem über eine Plakatkampagne im gesamten Netzgebiet getan und das hat eine enorme Sogwirkung im Markt entfaltet. Wir haben im letzten Jahr auf rund 350 Stellenausschreibungen über 13.000 Bewerbungen erhalten, mehr als doppelt so viele wie im Jahr zuvor. Wir müssen heute aber auch sehen, dass wir von den Ausbildungseinrichtungen, von den Fachhochschulen und Universitäten, keine vollumfänglich ausgebildeten Absolventen erhalten. Gerade in Bereichen wie Genehmigungen brauchen wir auch den Quereinstieg. Da haben wir Biologinnen an Bord, Geologinnen oder Leute

mit juristischem Schwerpunkt. Und die trainieren wir dann in speziellen Programmen in unserer Academy für das spezielle Einsatzgebiet. Da kann dann zum Beispiel eine Kommunikationsschulung erforderlich sein für den Umgang mit Aufsichts- und Genehmigungsbehörden oder lokalen Stakeholdern wie Bürgermeistern, Gemeinderäten oder NGOs.

Welche Rolle spielt Diversität bei Ihnen im Unternehmen?

Borcherding: Diversität ist aus mehreren Gründen wichtig. Erstens, weil unterschiedliche Lebensläufe und unterschiedliche Erfahrungshorizonte in der Regel zu besseren Lösungen führen. Der Blick auf Probleme und Problemlösungen wird geweitet – und das ist sehr hilfreich im Alltag. Diversität wirkt sich also positiv auf die Qualität von Arbeit aus. Und zweites spielt Diversität auch im Recruiting eine wichtige Rolle. Wir spiegeln als Unternehmen die Gesellschaft wider. 50Hertz hat seinen zentralen Firmensitz mitten in Berlin und daher muss sich die „Berliner Mischung“ mit ihrem Lifestyle auch in unserer Belegschaft wiederfinden, wenn wir am Arbeitsmarkt Erfolg haben wollen.

Wir signalisieren deutlich nach außen, dass bei uns Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, unterschiedlichen Geschlechtes und unterschiedlicher sexueller Orientierung willkommen sind. Wir leben Toleranz. Wenn diese Botschaft draußen ankommt, dann fühlen sich auch Kandidatinnen und Kandidaten durch eine Stellenausschreibung angesprochen, die möglicherweise bei einem Stromübertragungsnetzbetreiber zunächst an eine sehr männlich und mitteleuropäisch dominierte Unternehmenskultur denken. Das wollen wir aufbrechen. Wir zeigen ganz klar nach außen: Bei uns muss sich niemand wegen seiner Identität verstellen.

Westphal: Diversität spielt eine große Rolle bei uns und es ist unsere Verantwortung, sicherzustellen, dass jede Stimme gehört und geschätzt wird. Wir setzen konkrete Maßnahmen um und haben eigene Initiativen ins Leben gerufen, um ein inklusives und diverses Arbeitsumfeld zu fördern. Ein Beispiel ist unser „Omexom Diversity Club“. Dieser besteht aus einer Gruppe von engagierten Mitarbeitenden, die sich unter anderem dafür einsetzt, dass das Bewusstsein für Inklusion im Unternehmen gestärkt wird und Aktivitäten organisiert, die die Vielfalt der Gemeinschaft fördern.

Als Mitglied von „Employers for Equality“ bieten wir das ganze Jahr über kostenfreie Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeitenden an. Durch unsere Unterstützung der „Proud at Work“ Initiative setzen wir uns aktiv für eine bunte und offen gelebte Arbeitswelt

Sylvia Borcherding,
CCO
50 Hertz Transmission GmbH



Frank Westphal,
CEO
Omexom Deutschland



Foto: Jan Pauls Fotografie/Omexom

ein. Zudem sind wir Unterzeichner der Charta der Vielfalt, was unser Engagement für Diversität und Inklusion unterstreicht. Wir sind davon überzeugt, dass ein diverses Team Innovation und Kreativität fördert, was für unseren Erfolg essenziell ist.

leichtern und Missverständnisse zu vermeiden. Außerdem stellen wir Mentoren zur Verfügung, die neuen Mitarbeitenden bei der Eingewöhnung helfen und als Ansprechpartner dienen. Eine offene und unterstützende Unternehmenskultur ist dabei essenziell, um die Integration erfolgreich zu gestalten.



Projekte hautnah erleben. Eine Auszubildende von Omexom ist beim Ausbau und der Erweiterung einer luftisolierten 420 kV Schaltanlage vor Ort.

Foto: Omexom

Können Arbeitskräfte aus dem Ausland helfen, den Fachkräftemangel zu mildern? Welche Integrations- und Unterstützungsmaßnahmen sind erforderlich, damit es zu einer guten Zusammenarbeit auf beiden Seiten kommt?

Westphal: Ja, Arbeitskräfte aus dem Ausland können definitiv helfen, den Fachkräftemangel zu mildern. Wir haben bereits erfolgreich internationale Fachkräfte, unter anderem aus Polen und Spanien, integriert und bieten umfassende Unterstützungsmaßnahmen an, um die Zusammenarbeit zu erleichtern. Um sprachliche Barrieren abzubauen, haben wir unter anderem die E-Learning Plattform Babbel im Unternehmen eingeführt, die alle Mitarbeitenden nutzen können. Im letzten Jahr haben wir zum Beispiel ein Trainingscenter im Ausland, in Porto, eröffnet. Hier werden zukünftige Mitarbeitende im Bereich der Freileitungs- und Kabelmontage im 0,4 kV-Bereich ausgebildet, um anschließend bei uns in Deutschland ihre neuen Fähigkeiten anzuwenden. Es ist uns wichtig, dass sich unsere internationalen Mitarbeitenden bei uns willkommen und gut aufgehoben fühlen, damit sie sich schnell in unser Team integrieren können.

Dazu sind gezielte Integrations- und Unterstützungsmaßnahmen notwendig. Wir bieten Sprachkurse und interkulturelle Trainings an, um den Einstieg zu er-

Borcherding: Heute schon gibt es eine große interkulturelle Vielfalt bei uns im Bereich der Offshore-Netzanbindungen. Das hat Tradition, diese Branche ist einfach international und die Fachleute kommen aus der ganzen Welt, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Das gleiche gilt für die IT und alles, was mit Digitalisierung zu tun hat. Da sind wir sogar global aufgestellt und holen teilweise Menschen auf dem Weltmarkt zu uns an Bord.

Die Herausforderung zukünftig liegt in unserem Kerngeschäft. Und das ist der Netzbetrieb. Der wird gewährleistet durch unsere Teams in den fünf Regionalzentren in ganz Ostdeutschland und Hamburg. Wir haben große Netzausbauprojekte in der Pipeline. Und wenn diese Projekte fertiggestellt sind, müssen die Anlagen gewartet und überprüft werden. In Deutschland finden wir perspektivisch dafür nicht genug Fachkräfte. Also müssen wir auch im Ausland schauen, wie wir Menschen gewinnen können. Das ist kein Selbstläufer, da ist Unterstützung erforderlich, damit diese Integration klappt. Kommt jemand aus dem europäischen Ausland, dann gibt es vielleicht ein Sprachenthema oder das Thema Umzug und Wohnraum. Kommt jemand aus dem außereuropäischen Bereich, dann kommen die Themen Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung hinzu und zusätzlich noch kulturelle Barrieren. In beiden Fällen reicht es nicht, das Onboarding zu absolvieren und dann die Dinge laufen zu lassen. Selbst vermeintlich nebensächliche Fragen wie das Essen im Mitarbeitendenrestaurant können den Ausschlag geben, ob sich Menschen bei uns wohl oder ausgegrenzt fühlen. Oder auch, ob man den neuen Kolleginnen und Kollegen Gelegenheit gibt, sich entlang ihrer nationalen oder kulturellen Herkunft zu vernetzen. Da gibt es eine ganz breite Palette von notwendigen Maßnahmen.

Wie verhindern Sie, dass es branchenintern zu einem kostenintensiven Kampf um die besten Köpfe und Talente kommt?

Es fischen alle im gleichen Teich.

Borcherding: Das kann man gar nicht immer verhindern, weil sich die Spezialistinnen und Spezialisten in bestimmten Bereichen das Arbeitsumfeld suchen, in dem sie die meisten Perspektiven haben und wo sie

sich willkommen fühlen. Was wir aber tun können ist, den Teich zu vergrößern, in dem die gesamte Energiebranche fischt. Wir können zum Beispiel Lehrerinnen und Lehrer frühzeitig adressieren, damit sich Kinder in der Schule auch mehr für diese Berufsbilder interessieren und sich das auch zutrauen. Wir haben zum Beispiel in der Elektrotechnik einfach zu wenig Studierende generell - nicht nur zu wenig Absolventen. Von Absolventinnen ganz zu schweigen. Und daher sollten wir auch nicht nur auf die fokussieren, die ihr Studium erfolgreich zu Ende gebracht haben. Es gibt, aus ganz unterschiedlichen Gründen auch junge Leute, die ihr Studium abbrechen. Die haben ja auch Qualifikationen und Skills, die wir gebrauchen können. Wir können diesen Menschen Angebote machen.

Und ich muss als Unternehmen Verantwortung in der Ausbildung der Mitarbeitenden übernehmen. Damit meine ich nicht nur die klassische Berufsausbildung, sondern auch das Anwerben und Integrieren von Seiteneinsteigern. Das fängt mit einem intensiven Onboarding an und wird dann über sogenannte Learning Journeys weitergeführt.

Westphal: Um einen kostenintensiven Kampf um Talente zu verhindern, setzen wir auf eine starke Arbeitgebermarke und investieren in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Durch attraktive Weiterbildungsangebote und Karriereperspektiven schaffen wir ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden langfristig wohlfühlen und entwickeln können. Dabei ist es für uns essenziell, auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden einzugehen und diese zu gewährleisten. Durch Unterstützung mit externen Kooperationspartnern bieten wir beispielsweise Expertise hinsichtlich Familie und psychischer Gesundheit an. Mit Benefits wie Bikeleasing, vergünstigten Mitgliedschaften in Fitnessstudios oder ein Mobilitätspaket zielen wir auf die Vorsorge und Gesundheit unserer Mitarbeitenden ab. Eine nachhaltige Personalentwicklung ist für uns der Schlüssel, um im Wettbewerb um die besten Köpfe erfolgreich zu sein.

Wie kann man bei der Fachkräftesicherung zu gemeinsamen Zielen und Lösungen kommen?

Westphal: Bei der Fachkräftesicherung ist Zusammenarbeit der Schlüssel zum Erfolg. Wir kooperieren mit anderen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Verbänden, um gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Durch Netzwerke und Plattformen für den Austausch von Best Practices können wir voneinander lernen und Synergien nutzen. Ein gemeinsames Ziel ist es, den Nachwuchs frühzeitig zu fördern und Aus- und Weiter-

bildungsprogramme auf die Bedürfnisse der Branche abzustimmen. Durch gemeinsame Anstrengungen können wir die Herausforderungen des Fachkräftemangels effektiver bewältigen. Wir sitzen alle im selben Boot: Die gemeinsame Vision der Energiewende vereint die Akteure in unserer Branche.



Borcherding: Man muss das Rad eigentlich nicht jedes mal neu erfinden. Gerade im technischen Bereich sollte man in der Branche über gemeinsame technische Trainings oder andere Formate nachdenken. Ich bin fest davon überzeugt, dass ein Schlüssel für Erfolg zukünftig darin liegen wird, mehr Partnerschaft zu verwirklichen. Um auf die vorherige Frage zurückzukommen: Es stimmt, wir fischen alle im gleichen Teich. Wettbewerb um die besten Köpfe und Talente ist immer gut. Aber wenn wir gemeinsam den Teich vergrößern, in dem dieser Wettbewerb stattfindet, dann ist am Ende uns allen damit geholfen. Und der Teich wird nur größer, indem wir in bestimmten Bereichen unsere Kräfte bündeln. Wir haben gerade eine Kooperation mit der TU Dresden und anderen Partnern gestartet. In der Network Energy Talents Initiative versuchen wir, genau in diese Richtung voranzugehen. 50Hertz, TenneT, SachsenEnergie und DNV als technisches Beratungsunternehmen wollen gemeinsam u. a. ein informelles Netzwerk mit Schulen aufbauen, um das Interesse an MINT-Berufen bei Jugendlichen zu wecken. Forschung, Lehre und Unternehmen arbeiten hier Hand in Hand zusammen. Ich bin gespannt, was sich daraus entwickelt.

Frau Borcherding, Herr Westphal, wir bedanken uns für das anregende Gespräch.

www.omexom.de, www.50hertz.com

Aufstieg. Ein geschulter und gesicherter Mitarbeiter arbeitet an einem Freileitungsmast. Im 50Hertz-Netzgebiet gibt es davon mehr als 13.000;

Foto: 50Hertz