

statement.

Das Meinungsmedium des ZVSHK



Fachkräfte
dringend gesucht!

Zukunftssicherheit des
SHK-Handwerks in Gefahr

Fachkräfte
sichern, Nachwuchs
gewinnen

Seite 4

Der Nachwuchs
kommt nicht von
alleine

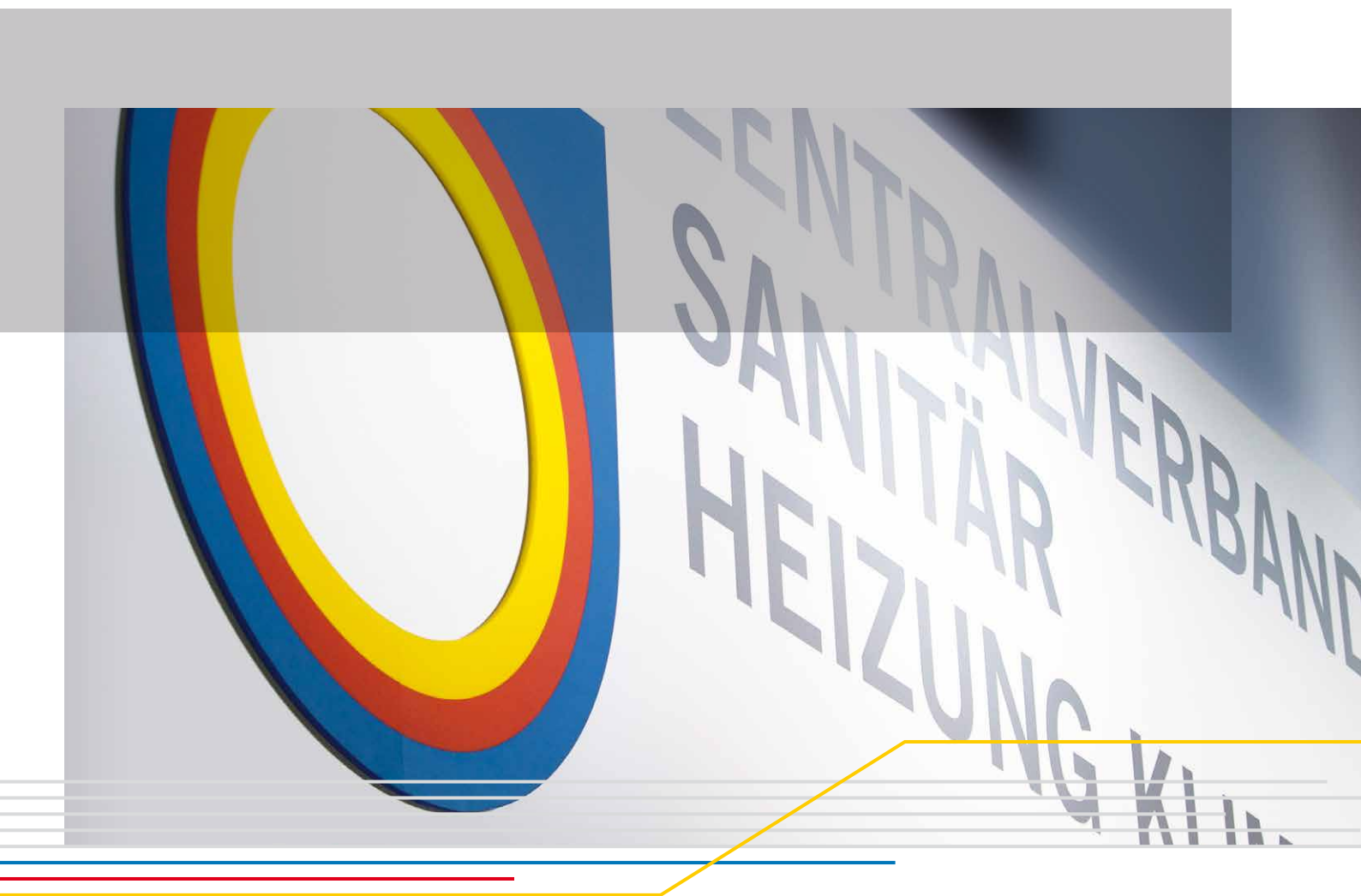
Seite 10

Zuwanderung: Echte Chance
oder vage Hoffnung für das
SHK-Handwerk?

Seite 12



ZENTRALVERBAND
SANITÄR
HEIZUNG KLIMA



LIEBE LESERINNEN UND LESER, LIEBE FREUNDE DES SHK-HANDWERKS!

Man stelle sich vor, die Heizung ist defekt, eine Wasserleitung leckt oder die Lüftung versagt ihren Dienst. Und es kommt niemand, um das Ganze schnell und kompetent zu beheben. Weder am gleichen Tag noch wenige Tage oder einige Wochen später. So dramatisch ist es (noch) nicht. Aber der Fachkräftemangel macht sich auch bei den Betrieben des SHK-Handwerks in Deutschland zunehmend schmerzhaft bemerkbar: Viele Unternehmen haben volle Auftragsbücher, kommen aber mit dem Abarbeiten von Aufträgen mangels Mitarbeitern kaum hinterher.

Die Energiewende und der Demografiewandel, damit einhergehend der energetische Sanierungsbedarf und das altersgerechte Umbauen, sorgen in den kommenden Jahren und Jahrzehnten für eine weiter deutlich steigende Nachfrage nach qualifizierten Leistungen und damit qualifiziertem Personal auch im SHK-Handwerk. Auf der anderen Seite beschert uns der Demografiewandel zunehmend geburtenschwache Jahrgänge. Dem Arbeitsmarkt stehen also immer weniger junge Menschen zur Verfügung, die für eine Ausbildung gewonnen werden können. Der Wettbewerb um den Nachwuchs hat längst begonnen und wird sich weiter verschärfen. An der Stelle sind alle Marktpartner mit gemeinsamen Anstrengungen und Lösungen gefragt. Höchste „Zeit zu starten“, wie auch der Slogan der neuen ZVSHK-Nachwuchskampagne die so wichtige Zielgruppe der 13- bis 18-Jährigen ab April adressiert.

Die aktuelle statement.-Ausgabe lenkt den Blick auf die Entwicklung, Situation und Prognosen zu Fach- und Nachwuchskräften und geht dabei auch der Frage auf den Grund, inwieweit die aktuell hohe Zuwanderung nach Deutschland den Fachkräftemangel im SHK-Handwerk tatsächlich abmildern helfen kann. Interviews mit SHK-Unternehmern zu Nachwuchswerbung und ihren Erfahrungen zu Ausbildung sowie beruflicher Integration von Flüchtlingen ergänzen die Ausgabe.

Ich wünsche Ihnen eine informative und aufschlussreiche Lektüre!



Elmar Esser
Hauptgeschäftsführer

Inhalt.

Fachkräfte- und Nachwuchsmangel

Fachkräfte sichern, Nachwuchs gewinnen	04
Ein Statement von Manfred Stather, Präsident ZVSHK	09

SHK-Berufe. Zukunftssicher.

Der Nachwuchs kommt nicht von alleine	10
--	----

Flüchtlinge ins Handwerk.

Zuwanderung: Echte Chance oder vage Hoffnung für das SHK-Handwerk?	12
Bundeskanzlerin sieht gute Perspektiven für Flüchtlinge im Handwerk	13
Im Gespräch mit Eberhard Bürgel, Bürgel GmbH (Nienburg), stellvertretender Landesinnungsmeister des Fachverbands Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Klempnertechnik Niedersachsen	15

SHK-Handwerk. Zukunft gestalten.

Wettstreit um Auszubildende: Branche und alle Betriebe sind gefragt	18
Im Gespräch mit Frank Wershofen, Wershofen GmbH (Bad Neuenahr- Ahrweiler), Kreishandwerksmeister Ahrweiler – Mittelrhein – Rhein-Lahn	19

Impressum:

Herausgeber:

Zentralverband Sanitär Heizung Klima
Rathausallee 6 · 53757 St. Augustin
Tel.: (0 22 41) 92 99-0 · Fax: (0 22 41) 2 13 51
statement@zvshk.de · www.zvshk.de

Fotos:

Seite 12: Sergey Nivens/shutterstock.com
Seite 13: Bundesregierung/Steffen Kugler
Seite 14 (Hans Peter Wollseifer): ZDH/Stegner
Seite 14 (Raimund Becker): Bundesagentur für Arbeit

Verantwortlich:

Elmar Esser,
Hauptgeschäftsführer



FACHKRÄFTE- UND NACHWUCHSMANGEL

Fachkräfte sichern, Nachwuchs gewinnen

Die Zukunft könnte für das SHK-Handwerk kaum besser aussehen, betrachtet man die Herausforderungen und Aufgaben im politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext, die nur mit ihm erfolgreich zu meistern sind. Wäre da nicht der demografische Flaschenhals, der sich schon heute im verstärkten Fachkräftemangel bemerkbar macht. In den kommenden zehn bis zwanzig Jahren wird er zu einem großen Problem für viele Branchen und Wirtschaftszweige.

SPOTLIGHT 1

Das gilt auch für die SHK-Branche und das SHK-Handwerk stehen die Zeichen auf Sturm. Zwar stehen die Berufe des SHK-Handwerks aktuell – allen voran der SHK-Anlagenmechaniker – im Vergleich mit anderen Handwerksberufen bei den neuen Ausbildungsverträgen insgesamt noch gut da. Aber auch sie entwickeln sich mehr und mehr zu echten Engpassberufen. Einem nahezu gleichbleibenden Angebot an Ausbildungsstellen steht ein immer geringeres Nachfragepotenzial gegenüber. Die Innungsbetriebe stemmen den größten Teil der Ausbildung des SHK-Handwerks in Deutschland. Aber die geringe Ausbildungsbereitschaft insbesondere auf Seiten kleiner, nichtorganisierter Betriebe sowie die sich abschwächende Nachfrage nach einer Ausbildung in einem der vier SHK-Gewerke verschärfen zunehmend die schon heute bestehenden Fachkräftengpässe und den Nachwuchsmangel. Auf dem Arbeitsmarkt sind nach wie vor zu wenige Fachkräfte zu finden, die die immer anspruchsvollere Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik installieren und warten können.

Vor dem Hintergrund einer guten bis sehr guten Auftragslage bei vielen Betrieben kann die Situation im SHK-Handwerk daher nicht dramatisch genug beschrieben werden. Die kommenden Herausforderungen der Energiewende und des demografischen Wandels können nur mit einer qualifizierten und ausreichenden Gesamtbeschäftigtenzahl angemessen bewältigt werden. Die Gewinnung von Nachwuchskräften, Quereinsteigern oder auch eine stärkere Frauenförderung, vor allem aber die zügige Sicherung und Einbindung von ausreichend qualifizierten Fachkräften sind unverzichtbar. Darüber hinaus begreift der ZVSHK die Flüchtlingskrise wie große Teile der deutschen Wirtschaft als Chance, zumindest einen Teil des Bedarfs an Beschäftigten mittel- bis langfristig über die berufliche Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund decken zu können.

ANALYSEN BESTÄTIGEN ENGPÄSSE UND ZUKUNFTSMANGEL

Ob Fachkräfte oder Auszubildende – den Handwerksbetrieben fehlen generell immer mehr Mitarbeiter. Die Bundesagentur für Arbeit stellte in ihrer Fachkräftengpassanalyse 2015 einen hohen Spezialisten- und Fachkräftemangel

ARBEITSMARKT-CHECK: FACHKRÄFTE-ENGPÄSSE SIND LÄNGST EINGETRETEN

Die Bundesagentur für Arbeit vermeldete zum Jahresende 2015 für die überwiegende Zahl der Bundesländer den fortgesetzten Mangel bei den Fachkräften und Spezialisten im Bereich Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bzw. in vier Bundesländern eine zumindest angespannte Situation mit Anzeichen für Fachkräftengpässe. Die von der Bundesagentur angegebene Vakanzzeit lag bei 123 Tagen (43 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe). Gleichzeitig reicht der Bestand an Arbeitslosen rechnerisch nicht aus, um alle gemeldeten Stellen zu besetzen. Auf 100 gemeldete Arbeitsstellen kommen demnach „nur“ 55 Arbeitslose. Die Engpässe haben sich gegenüber dem Vorjahreszeitraum noch verstärkt, da die Vakanzzeit um weitere 6 Tage anstieg. Auffällig ist dabei, dass die Fachkräftenachfrage im Bereich Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik durch eine hohe Zahl an Stellen aus der Zeitarbeit (48 Prozent) geprägt ist.

Quelle: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (Dezember 2015).

ABBILDUNG 1

Zahlen sind geduldig, das SHK-Handwerk darf es nicht sein

Beispiel: Anlagenmechaniker SHK – Daten und Fakten

Die Auszubildenden im Lehrberuf des Anlagenmechanikers Sanitär Heizung Klima stellen ca. 97 Prozent aller Auszubildenden in den vier SHK-Ausbildungsberufen.

Quelle: BIBB, 2015.

Jahr	Neuverträge	Verträge gesamt	Vertragslösungen	Ausländeranteil*
1995	20.979	66.714	27,7%	10,2%
2005	9.951	33.777	24,0%	5,5%
2014	10.878	31.617	35,4%	8,3%

*Als ausländische Auszubildende gelten alle Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Migrationshintergrund nicht erfasst und enthalten).

in den SHK-Berufen fest (s. [Spotlight 1](#)). Hinzu kommen die demografische Entwicklung und die direkten Auswirkungen einer zu einseitig auf den akademischen Nachwuchs setzenden Bildungspolitik. So wirken sich die seit über zwei Jahrzehnten konstant rückläufigen Geburtenraten und die ständig wachsende Zahl von Schülern und Schulabgängern, die ein Studium anstreben bzw. aufnehmen, immer deutlicher auf die Zahl der Nachwuchskräfte im SHK-Handwerk aus. Zwar stabilisierte sich die Zahl der Ausbildungsanfänger in den vier SHK-Gewerken, allen voran bei der Ausbildung zum SHK-Anlagenmechaniker, in den vergangenen zehn Jahren im statistischen Mit-

tel um den Wert von 11.000 im Jahr. Vergleicht man diese Zahlen allerdings mit den Werten seit 1995, hat sich die Zahl der Neuverträge fast und die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze mit ca. 33.000 (2014) seither mehr als halbiert. Auch die stetige Zunahme der gelösten Ausbildungsverträge (2005/2014: von rd. 2.800 auf 4.200 Abbrüche) betrachtet die Standesorganisation in diesem Zusammenhang mit großer Sorge: Statt „nur“ jeder vierte beendet heute bereits jeder dritte Auszubildende die Berufsausbildung vorzeitig (s. [Abbildung 1](#)).

Die Zahl der unbesetzten Lehrstellen hat sich in den vergangenen Jahren verdreifacht. Im Jahr 2015 waren es 40.960 – alleine im Handwerk waren Ende des dritten Quartals noch rund 20.000 Ausbildungsplätze frei. Wegen des demografischen Wandels gibt es immer weniger Schulabgänger, während der Anteil an Abiturienten und Studenten stetig zunimmt. 2012 strebten nur 15 Prozent der Studienberechtigten eine duale Berufsausbildung an. Das Problem ist politisch hausgemacht. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bemängelte jahrelang die niedrige Akademikerquote in Deutschland. Die Politik tat dann alles dafür, um diese Quote

nach oben zu treiben. Bei der OECD setzte wiederum ein Umdenken ein, als deutlich wurde, dass Deutschland die Wirtschaftskrise auch dank des bewährten dualen Systems gut meistern konnte.

Zudem passen oft Vorstellungen und Qualifikationen der Bewerber mit den Anforderungen der angebotenen Ausbildungsstellen nicht zusammen. Fast 21.000 Bewerber blieben 2015 trotz freier Lehrstellen unversorgt. Wo heute die Auszubildenden fehlen, mangelt es künftig an Fachkräften. Die im Juli 2015 veröffentlichte Untersuchung „Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Geschlechterunterschiede in Eng-

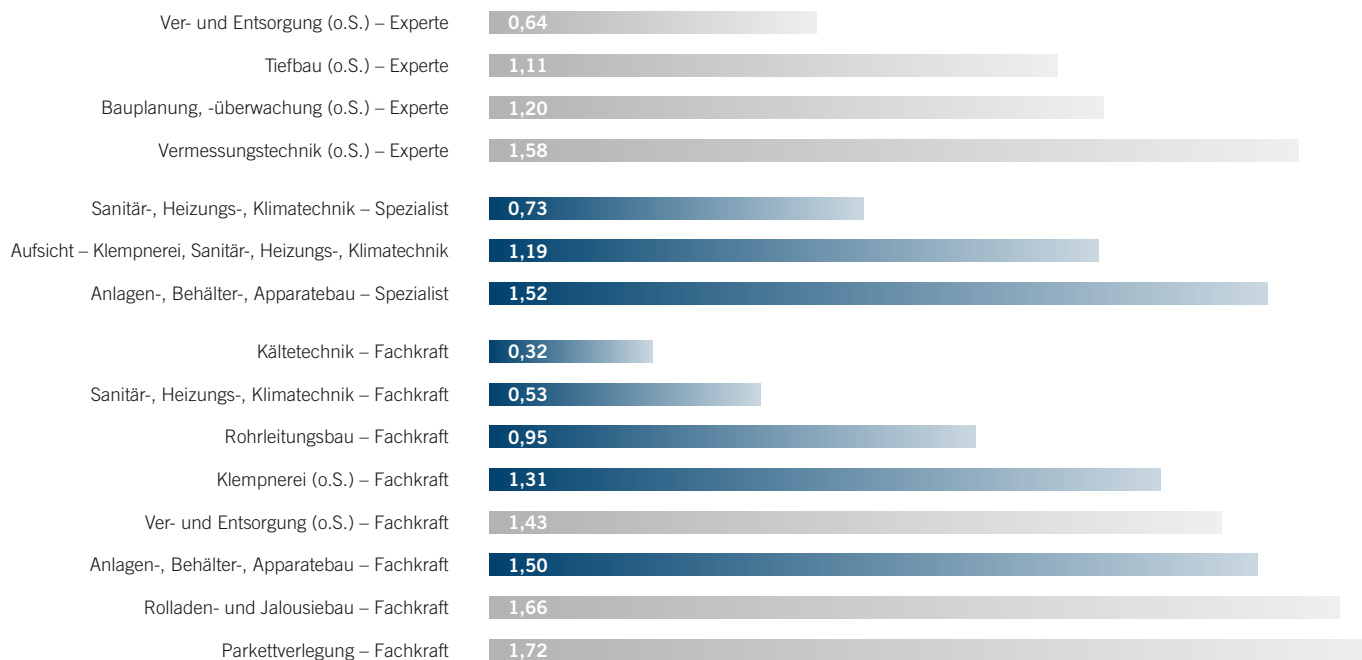
passberufen“ vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) stellt fest, dass das SHK-Handwerk neben den Bauelektrikern am stärksten unter den Engpässen leidet (siehe [Abbildung 2](#)). Hier mangelt es bereits seit Jahren an Lehrlingen und Fachkräften. Alleine im SHK-Handwerk blieben zwischen 2011 und 2014 fast 1.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Die Lage wird sich in den kommenden Jahren noch deutlich verschärfen. Im SHK-Handwerk ist jeder Dritte über 50 Jahre alt, wie schon die Strukturanalyse des Zentralverbands (s. auch [statement-Ausgabe 09, August 2015](#)) im Vorjahr belegte.

ABBILDUNG 2

Anhaltende Engpässe im Berufsfeld „Bau- und Gebäudetechnik“

Durchschnittliche Relation aus Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen zwischen August 2011 und April 2015

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen, eigene Berechnungen



o.S.: ohne Spezialisierung

Laut Sebastian Bußmann, dem Autor der IW-Studie, ist noch Zeit zu reagieren. Auch die Imagekampagnen des Handwerks sind ihm zufolge gut und wirksam. Potenzial ist auch aus Sicht des ZVSHK vorhanden. Er teilt die Erkenntnisse der Studie, dass gewisse Zielgruppen wie förderbedürftige Jugendliche und Studienabbrecher mehr in den Fokus rücken müssen. Von den Fachkräften der Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik ist nicht einmal ein Prozent der Beschäftigten weiblich. Auch an der Stelle könnte mehr Offenheit bei der Berufswahl junger Menschen helfen, denn sie ist immer noch zu stark von geschlechtertypischen Rollenmustern geprägt. Bußmann ist hiervon überzeugt: „Mit dem Durchbrechen dieser Muster könnten Fachkräfteengpässe gelindert werden.“ Für das SHK-Handwerk sollte daher auch die intensivere und zugleich spezifische Ansprache von Mädchen zwecks Ausbildung in einem der vier SHK-Gewerke forciert werden.

IMMER ANSPRUCHSVOLLERE BERUFSBILDER

Die handwerkliche Ausbildung hat eine enorme Bedeutung für das kontinuierliche Funktionieren der Gesamtwirtschaft. Die bedarfsorientierte Ausbildung macht Deutschland mit seinem dualen Ausbildungssystem führend in Europa. Hinzu kommen ein sehr großes Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten sowie vielfältige Perspektiven, Karriere im Handwerk zu machen. Die zukunftsorientierten SHK-Berufe sind inzwischen sehr anspruchsvoll und hochtechnologisch. Service und Wartung werden als Leistungsbausteine für die SHK-Betriebe immer wichtiger, wie diverse Umfragen belegen. Der Anlagenmechaniker von heute repariert nicht mehr nur das eine oder andere kaputte Rohr oder die defekte Heizung im Keller. Die technischen Anforderungen im SHK-Handwerk sind insgesamt höhere als noch vor Jahren und die Arbeitsfelder werden immer stärker von der Digitalisierung geprägt. Die Berufsbilder haben sich stark verändert und werden es weiter permanent tun. So müssen sich die Anlagenmechaniker beispielsweise regelmäßig weiterbilden, um auf dem neuesten Stand der Technik sein.



»Gemessen an den Herausforderungen des Marktes in den kommenden Jahren bilden die 11.358 Ausbildungsanfänger bei den Anlagenmechanikern SHK nicht gerade eine beruhigende Zahl für die Nachwuchssicherung.«

Manfred Stather, Präsident ZVSHK

SPAGAT ZWISCHEN FACHKRÄFTEMANGEL UND ZUKUNFTSAUFGABEN

Die SHK-Innungsbetriebe, die rund zwei Drittel aller Berufsanfänger in den vier Fachrichtungen ausbilden, bestätigen in den ZVSHK-Konjunkturumfragen auch aktuell eine überwiegend stabile bis sehr gute Auftragslage. Die Herausforderungen durch die Energiewende, den demografischen Wandel und die Flüchtlingskrise in Deutschland sind gewaltig. Der Bedarf zu energetischer Sanierung und altersgerechtem (Um)Bauen im Wohnungsbestand oder das zusätzliche Wohnungsneubauvolumen verdeutlichen das Dilemma für das SHK-Handwerk. Der sich mehr und mehr abzeichnende Fach- und Nachwuchskräftemangel gefährdet dessen hohes Lösungspotenzial zur Bewältigung der gesellschaftlich hochrelevanten Herausforderungen.

Der ZVSHK sieht den dringenden Handlungsbedarf zur Ausbildungsbereitschaft beim SHK-Handwerk, bildet doch nur rund ein Drittel der rund 53.300 SHK-Betriebe überhaupt aus. Daher sind alle Marktbeteiligten hier gefragt, denn das Innungshandwerk darf nicht zum Flaschenhals bei der Bewältigung der anstehenden

und dringlichen Aufgaben zur Energiewende und zum demografischen Wandel werden. Die Generation der geburtenstarken Jahrgänge, die in wenigen Jahren ins Rentenalter kommt, hat es in sich. Allein diese mehr als 22 Millionen Menschen große Zielgruppe der über 65-Jährigen benötigt laut Prognos-Studie (2014) bis zum Jahr 2030 rund 13 Millionen altersgerecht aus- und aufgebaute Wohneinheiten. Diese wahre Mammutaufgabe können nur erfahrene Profis in ausreichender Zahl bewältigen. Alle Marktteilnehmer müssen sie am runden Tisch diskutieren, planen und dann zügig umsetzen. Die zuständigen Ministerien und Ressorts in Berlin sind gefordert, endlich und rasch zu handeln. Das SHK-Handwerk seinerseits steht mit seinem geballten Know-how und seiner Erfahrung bereit, um sich der praktischen Umsetzung bei dieser gewaltigen Aufgabe zu stellen.

DÜSTERE PROGNOSEN BIS 2030

Die deutlich gestiegene und weiter auf hohem Niveau anhaltende Zuwanderung wie auch die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt können den Fachkräftemangel abmildern helfen, aber nicht langfristig aufhalten oder gar beseitigen. Vor allem bei Personen mit abge-

schlossener Berufsausbildung wird es nach den Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Engpässen kommen. So ginge die Zahl der am Arbeitsmarkt verfü-

baren Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bis zum Jahr 2030 um rund drei Millionen Beschäftigte zurück. Bis 2030 werden rund 10,5 Millionen den Arbeitsmarkt, der große Teil von ihnen aus Altersgründen, verlassen. Hinzu kommen laut BIBB/IAB nur etwa

7,5 Millionen überwiegend jüngere Personen, die in das Erwerbsleben eintreten. Die Gruppe geeigneter Jugendlicher und Erwachsener mit Migrationshintergrund wird diese Lücke von rund drei Millionen Fachkräften selbst bei stark optimistischer Betrachtung nicht annähernd schließen können.

SPOTLIGHT

„KLEMPNER MIT BESETZUNGSPROBLEMEN“

Die Zahl der unbesetzten Stellen im Klempnerhandwerk ist dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zufolge vergleichsweise hoch. Die Klempner zählen laut BIBB daher auch zu den Ausbildungsberufen mit besonderen Besetzungsproblemen innerhalb der vier Gewerke des SHK-Handwerks. Unter Jugendlichen gelten sie neben den Restaurantfachleuten, den Fleischern, Bäckern, Tierwirten und Köchen seit einigen Jahren zu den unattraktivsten Berufsbildern. Die besonders hohe Zahl unbesetzter Lehrstellen bestätigt das vorherrschende schlechte Berufsbild. Junge Menschen sind nicht bereit, das Klempnerhandwerk etwa nur zu lernen, nur weil es hier noch freie Stellen gibt.

Quelle: BIBB, 2015

ABBILDUNG 3

2015/2030: Auf dem Weg in die Alten-Republik

Quellen: Stat. Bundesamt (2015), Professor Dr. Eckart Bomsdorf, Universität zu Köln (2015).

Zahlen zu	2015	2030 (o. Zuwanderung)
Schülern	11 Mio.	< 7 Mio. (-4)
Über 65-Jährigen	17 Mio.	> 22 Mio. (+5)
Personen im Rentenalter (P.i. Erwerbsalter = 100)	34	50

ABBILDUNG 4

SHK-Meisterausbildung im Abwärtstrend

Erfolgreiche Prüfungen 1998 bis 2012
Quelle: Strukturanalyse SHK-Handwerk (ZVSHK, 2015).



Seit einigen Jahren legen immer weniger Gesellen eine Meisterprüfung im SHK-Handwerk ab. Auch weniger als der Durchschnitt der anderen Handwerkszweige.

Der Blick in die Zukunft verdeutlicht einmal mehr das dringende Gebot, schon heute massiv gegen den Negativtrend zu steuern. Denn bis 2030 drohen auch im SHK-Handwerk dramatische Fachkräfteengpässe. Laut BIBB und IAB ergeben sich in den „Gesundheits- und Sozialberufen“ vor allem aber in den „be-, verarbeitenden und instand setzenden Berufen“ Rekrutierungsschwierigkeiten. Demgemäß scheiden in den Jahren von 2012 bis 2030 rund 726.000 Erwerbspersonen aus dem Berufsfeld „Metall- und Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation und Montage“, zu dem auch die entsprechenden Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, im Ofen- und Luftheizungsbau oder in der Kältetechnik gehören, aus. Gleichzeitig werden laut BIBB-Berechnungen voraussichtlich nur knapp 270.000 Personen mit den hier gefragten spezifischen Qualifikationen nachkommen. Allein in diesem Sektor werden also bis 2030 knapp 460.000 qualifizierte Fachkräfte fehlen.

Das Bundesinstitut stellt auch den Zusammenhang der dramatischen Zahlen mit dem demografischen Wandel und dem „Drang“ der Jugendlichen zu Abitur und anschließendem Hochschulstudium her. Auch wenn es in manchen Regionen einen leichten Aufwärtstrend bei der Zahl an Abiturienten, die eine Ausbildung im Handwerk beginnen, gibt: Leider wählen noch sehr viele technikaffine Abiturienten eher ein Hochschulstudium, zum Beispiel im Ingenieurwesen, anstatt eine duale Berufsausbildung mit perspektivischer Aufstiegsfortbildung anzustreben.

HOHER WETTBEWERBS- UND HANDLUNGS-DRUCK FÜR KLEINERE BETRIEBE

Insbesondere kleinere Betriebe müssen sich ungeachtet von Nachwuchs-Gewinnungskampagnen und anderen Rekrutierungsinstrumen-

ten auf einen Arbeitsmarkt einstellen, in dem die Zahl an jungen, neu hinzukommenden Arbeitskräften kontinuierlich weiter zurückgeht. Anders formuliert: Der Wettbewerb um die weniger werdenden Schüler wird immer härter.

Für Kleinbetriebe wird der Druck auch deshalb am größten sein, da sie im proportionalen Vergleich stärker als mittlere und größere Betriebe an der dualen Ausbildung beteiligt sind. Auch die Umschichtung des Personals von Auszubildenden auf ausgebildete Arbeitskräfte wird mit höheren Personalkosten verbunden sein. Kleinere Betriebe, die bislang auf Auszubildende setzten, werden also mit organisatorischen Umstellungen reagieren müssen, die die Produktivität der Arbeitsleistung auf den bisher von Auszubildenden eingenommenen Arbeitsplätzen entsprechend erhöhen. Sie werden sich auch darauf einstellen müssen, dass ein größerer Teil des Fachkräftebedarfs auch durch eine duale Ausbildung für Erwachsene, insbesondere für Arbeitskräfte ohne berufliche Bildung, gedeckt werden muss.

Schon heute bleibt in Kleinbetrieben mit bis zu fünf Mitarbeitern jeder zweite Ausbildungsplatz frei. Nach den Arbeitsmarkt-Berechnun-

gen von economix für 2030, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS, 2014) erfolgten, steigt der Anteil der knappen Berufe an den Erwerbstätigen der einzelnen Größenklassen mit steigender Betriebsgröße an. Dieser Anteil wird der Analyse zufolge im Jahr 2030 bei Kleinbetrieben 40 Prozent und bei Großbetrieben hingegen 47 Prozent erreichen. Berufsgruppen mit stärkerer Knappheit haben also insgesamt einen größeren Anteil an der Beschäftigung in Großbetrieben.

MEISTER WERDEN IST DOCH SCHWER

Auch bei Meistern und spezialisierten Technikern ist laut BIBB und IAB mit einem weiteren Rückgang bis 2030 zu rechnen. Seit einigen Jahren schon absolvieren immer weniger Gesellen eine Meisterausbildung. Das gilt auch für das SHK-Handwerk: Zwischen 1998 und 2012 nahm die Zahl der bestandenen Gesellenprüfungen im SHK-Handwerk laut ZVSHK-Strukturanalyse um rund beachtliche 10.000 ab. Zusätzlich verringerte sich das Verhältnis

der erfolgreich abgelegten Meisterprüfungen zu den bestandenen Gesellenprüfungen von 23,2 Prozent auf 20,8 Prozent (s. [Abbildung 4](#)). Eine bedenkliche Entwicklung, denn selbst finanzielle Anreize und Förderungsinstrumente wie das Meister-BaFöG haben den Trend zu sinkenden Teilnehmerzahlen bei der Meisterausbildung weder aufhalten noch umkehren können. Dabei benötigt das SHK-Handwerk die topausgebildeten Fachkräfte doch gleichermaßen wie den Nachwuchs.

Wenn der Grundsatz der Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Ausbildung ohne Einschränkung gelten soll, bedeutet es auch, dass der Meister nicht am Geldbeutel scheitern darf. Es gilt, die attraktiven Entwicklungschancen und die Karriere in den technisch immer anspruchsvolleren SHK-Berufen stärker ins Bewusstsein zu rufen. Hier ist aber auch die Politik gefragt, die Hürde zur Meisterausbildung weiter zu reduzieren, beispielsweise über die verbindliche Einführung der gebührenfreien Meisterprüfung. Andernfalls geht wichtiges personelles Potenzial für Coaching und praktische Ausbildung sowie die vielen anstehenden Betriebsnachfolgen im SHK-Handwerk mehr und mehr verloren.



HERAUSFORDERUNGEN FÜR SHK-HANDWERK

»NICHT LÄNGER ABWARTEN, SONDERN STARTEN.
WIR ALLE KÖNNEN GEWINNEN.«

Das Lehrlings- und Fachkräfteangebot kann nur über eine verstärkte Nachwuchsgewinnung und eine gezielte Abmilderung des Fachkräftemangels erreicht werden. Der drohenden Überalterung der Belegschaften in den Betrieben sollte mit breiten Rekrutierungsmaßnahmen für die spannenden SHK-Zukunftsberufe begegnet werden. Die Fachbildung an den Berufsschulen ist zu erhalten und noch stärker zu betonen. Auch die At-

traktivität der Meisterqualifikation muss noch stärker kommuniziert werden, auch da zahlreiche anstehende Betriebsnachfolgen der kommenden Jahre zu sichern sind. Die Verbandsorganisation und ihre Innungsbetriebe tun bereits das ihre und starten durch. Allerdings muss die Politik noch stärker agieren und darf nicht länger abwarten. Schließlich betrachten wir die Zuwanderung auch für das SHK-Handwerk als Chance. Flüchtlinge,

Gesellschaft und SHK-Handwerk – hier können alle auf lange Sicht gewinnen, denn ein wichtiger Weg zur gesellschaftlichen Integration von Flüchtlingen, wenn nicht gar der wichtigste, ist ihre berufliche Integration.

Manfred Stather,
Präsident ZVSHK



SHK-BERUFE. ZUKUNFTSSICHER.

Der Nachwuchs kommt nicht von alleine

Die leicht positive Entwicklung bei den Ausbildungszahlen seit 2013 bietet noch keinen Anlass für Euphorie. Das SHK-Handwerk kann die Herkulesaufgabe Fachkräfteentwicklung, Nachwuchssicherung und Ausbildung nicht alleine bewältigen. Hier sind auch die Marktpartner gefragt und zur Erzielung einer ergebnisorientierten Nachwuchssicherung konzertiert zu beteiligen. Alle Partner sollten spätestens jetzt ihrem Interesse, den qualifizierten Nachwuchs für das installierende Gewerbe zu sichern, tatkräftig Ausdruck verleihen. Das gilt sowohl für die Hersteller und den Handel, aber auch für die Versorgungswirtschaft, denn die Ausbildung für das SHK-Handwerk bedeutet Zukunftssicherung für die gesamte Branche. Nachhaltige Lösungen und Maßnahmen mit Weitblick sind gefragt.

Die Betriebe des SHK-Handwerks selbst müssen noch überzeugender und vehementer den Wettbewerb mit anderen Branchen um die Besten und den geeigneten Nachwuchs unter den Schülern annehmen und offensiver agieren. Die jungen Menschen, die schließlich die immer höheren Anforderungen im SHK-Handwerk erfüllen könnten, müssen aktiv umworben werden. Die „Generation Internet“ trifft man neben bewährten Direktansprachen wie mit Schulkooperationen, Tagen der offenen Tür oder Jobbörsen praktisch allesamt im Netz an.

DAS POSITIVE BERUFS- IMAGE FÖRDERN UND VERSTÄRKEN ...

Die Voraussetzungen, mit einem gesteigerten Image der SHK-Berufe gegen starke Mitbewerber um den qualifizierten Nachwuchs zu bestehen, sind dabei gar nicht schlecht. Aktuelle Themengebiete zu Energie und Demografie wie Erneuerbare Energien, Klimaschutz, Umwelttechnik, Trinkwasserhygiene oder Wellness, Gesundheit und altersgerechtes Umbauen, die das zeitgemäße Berufsbild von SHK-Handwerkern ausmachen, sind spannende sowie greifbare Lösungsfelder für junge Auszubildende und die Verwirklichung ihrer beruflichen Ambitionen. Es darf nicht übersehen werden: Die Messlatte liegt für SHK-Fachkräfte und Auszubildende immer höher. Die immer schneller ablaufenden Veränderungen bei der Technik, in Wirtschaft und Gesellschaft sowie der Trend zu gewerkeübergreifenden Dienstleistungen verlangt von vielen SHK-Betrieben eine sehr hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Um die raschen Veränderungen zukunftssicher bewältigen zu können, braucht das Handwerk geeignete Qualifizierungsstrategien. Die Aus- und Weiterbildung ist an diesem hohen Anspruch und Bedarf zu orientieren. Für kleine und mittlere Betriebe ist das letzten Endes entscheidend, um ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Beachtenswerte und wirksame Projekte wie die in früheren statement.-Ausgaben vorgestellte „Chance SHK-Handwerk“, über die der ZVSHK im Verbund mit der Wilo-Stiftung und Chancenwerk e.V. die Lernkaskaden an Schulen fördert, sollten Ansporn für weitere Schulinitiativen im ganzen Bundesgebiet sein.

Die vom Handwerk lange Zeit ignorierte, aber enorm große Zielgruppe der Frauen ist stärker und gezielter anzusprechen, ist sie auch im SHK-Handwerk noch stark unterrepräsentiert. Viele Eignungstests und Informationsveranstaltungen zeigen: Hier liegt ein vielversprechendes Potenzial, sodass mehr Mädchen für das SHK-Handwerk begeistert werden sollten. Die Arbeit in den SHK-Berufen hat sich stark verändert und ist bei weitem nicht so mehr körperlich anstrengend wie früher. Dagegen ist viel mehr technisches und theoretisches Fachwissen gefragt. Es geht unter anderem um computergestützte Regelungsanlagen, ein fundiertes Wissen in den Bereichen Mathematik und Physik als wichtige Voraussetzung, um den modernen Anforderungen bei Gas- und Wasserinstallationen, aber auch auf dem Fachgebiet der Energietechnik zu entsprechen. Das zu erlernen und zu beherrschen fällt weiblichen Nachwuchskräften sicher nicht schwerer als ihren männlichen Altersgenossen. Initiativen und regionale Netzwerke für Frauen in Handwerksberufen wie z. B. das Kompetenzzentrum für Berliner Handwerkerinnen beim Berufsförderungswerk Berlin bieten gute Ansätze, mehr Frauen von den Berufen des Handwerks zu überzeugen und zu gewinnen. So bietet das Berliner Kompetenzzentrum interessierten Frauen, die sich beruflich erfolgreich in den gewerblich technischen Branchen des Handwerks qualifizieren, orientieren oder engagieren wollen, unter anderem Beratung und Coaching bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven, Beratung bei Modernisierungs- und Entwicklungsprozessen in handwerklichen Betrieben oder Weiterbildungsangebote und kompetenzerweiternde Trainings.

... UND FRÜHZEITIG WIE AUTHENTISCH UM DEN NACHWUCHS WERBEN

Der ZVSHK hat mit „Volles Rohr Zukunft!“ bereits seit 2012 eine integrierte und viel beachtete Nachwuchswerbekampagne am Start. Sie war bislang die Plattform für eine bundesweit ausgerichtete Information und Kommunikation, die interessierten Jugendlichen die beruflichen Zukunftschancen als SHK-Handwerker nahe-

brachte. Die intensiven Bemühungen zur Nachwuchsgewinnung für die SHK-Gewerke, die fast ausschließlich vom Innungshandwerk bestritten werden, führten seit 2012 bereits zu ersten Erfolgen: Im Gegensatz zu anderen Gewerken konnte der Abschluss von Ausbildungsverträgen im Sanitärhandwerk seit 2013 wieder gesteigert werden, zuletzt mit 11.300 neuen Auszubildenden zum 30. September 2015.

Der Erfolg der bisherigen Kampagne hat den Zentralverband darin bestärkt, ab April 2016 mit „Zeit zu starten“ eine neue bundeseinheitliche Ausbildungskampagne für das SHK-Handwerk zur Gewinnung ausbildungsfähiger Jugendlicher zu starten. Im Fokus der Kampagne, die sich an die 13- bis 18-jährigen Schüler richtet, stehen Authentizität, Transparenz und Kommunikation auf Augenhöhe: Es kommen ausschließlich echte Azubis zu Wort, die aus ihrem betrieblichen Arbeitsalltag berichten. In einer Phase der Unsicherheit und Unübersichtlichkeit geht es um Orientierung für die jungen Menschen. Die Kampagne „Zeit zu starten“ will Neugierde bei den Schülern wecken, sie öffnen, sodass sie bereit sind, bei einem Praktikum einen der SHK-Berufe kennenzulernen. Denn wo Schüler ein gut betreutes Praktikum gemacht haben, absolvieren sie später mit hoher Wahrscheinlichkeit auch ihre Ausbildung. Mit der neuen Kampagne sorgt der ZVSHK für eine einheitliche Jugendansprache im SHK-Handwerk. Sie wird dabei helfen, mehr junge Menschen frühzeitig von den Berufen des SHK-Handwerks zu begeistern, um sie als Auszubildende für die Betriebe zu gewinnen. Dabei gilt weiterhin und stärker denn je: Nachwuchsgewinnung ist Branchenaufgabe!



FLÜCHTLINGE INS HANDWERK.

Zuwanderung: Echte Chance oder vage Hoffnung für das SHK-Handwerk?

Der Zentralverband lehnt die Wiedereinführung dauerhafter nationaler Grenzkontrollen innerhalb Europas wie auch der ZDH und große Teile der deutschen Wirtschaft wegen der befürchteten Nachteile für die SHK-Branche mitsamt Betrieben ab. Gefragt ist dagegen eine größere organisatorische und finanzielle Unterstützung der Bundesregierung bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Die große Zahl an Flüchtlingen, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind und noch kommen werden, kann bei Schaffung der richtigen Voraussetzungen durch Politik, Wirtschaft und Handwerk ein ergänzendes Fachkräfte- und Nachwuchspotenzial auch für die SHK-Branche bedeuten. Denn unter den aus Kriegs- und Krisenregionen nach Deutschland Geflüchteten befinden sich viele junge Menschen, die über Informationsveranstaltungen, Sprach- und Eignungstests sowie Kurzzeit-Praktika und weitere Maßnahmen angesprochen und im Falle der Eignung für eine Ausbildung in SHK-Betrieben gewonnen werden könnten.

VOM EIGNUNGS-CHECK BIS ZUM AUSZUBILDENDEN – EIN WEITER WEG

Viele Betriebe sind bereit zu helfen und möchten gleichzeitig von den Flüchtlingen profitieren, indem sie ihnen Praktika und Ausbildungsplätze anbieten. Dabei darf nicht vergessen werden, dass das Handwerk „nur“ aus der zweiten Reihe agieren kann, denn ohne die Beherrschung der Sprache geht definitiv nichts. Der deutsche Sprachunterricht kann allerdings nicht Aufgabe der Kammern, Innungen und Betriebe sein. Vorneweg sind die Bundesländer, Landkreise und Kommunen weiter in der Pflicht, das Angebot an Sprachkursen für Flüchtlinge deutlich und zügig zu verbessern. Erst im nachfolgenden Schritt machen Eignungstests von Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen für Flüchtlinge Sinn, um festzustellen, wer für von ihnen überhaupt für einen handwerklichen Beruf geeignet ist und Interesse für diesen zeigt. Danach kann die passgenaue Orientierung bis hin zur bedarfsorientierten Vermittlung an die Betriebe erfolgen. Viele Handwerkskammern haben in den vergangenen Monaten Integrationshelfer eingestellt, die sich vor allem um die Integration von Flüchtlingen kümmern. Auf Länderebene arbeitet das Handwerk an Förderprogrammen

mit, über die einzelne Landesregierungen beabsichtigen, die Handwerkskammern bei der Integration von Neubürgern in den Arbeitsmarkt finanziell zu unterstützen.

Viele SHK-Innungen in den Regionen bieten neben den allgemeiner gehaltenen Verfahren der Handwerkskammern seit geraumer Zeit und regelmäßig eigene Eignungstests mit Terminen an, zu denen sich interessierte Jugendliche auch bequem online anmelden können. Darüber hinaus gibt es gut gemachte Online-Tests wie beispielsweise „2yourjob“ von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkerschaften und der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) für Ausbildungsbetriebe und Innungen, der auch für junge Flüchtlinge geeignet ist.

PERSPEKTIVE IM HANDWERK: WEGWEISENDE KOOPERATION UND AUFGABEN

Die Kräfte von Akteuren in Politik und Handwerk sind zu bündeln, um die enorme Aufgabe der Integration von Flüchtlingen in die berufliche Ausbildung in vernünftige Bahnen zu lenken. Die aktuelle Kooperation zwischen dem

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) ist daher zu begrüßen. Die damit verbundene Qualifizierungsinitiative „Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk“ zielt auf die Unterstützung von jungen Flüchtlingen auf ihrem Weg in eine berufliche Ausbildung. Ein umfassendes Qualifizierungs- und Betreuungssystem sowie eine intensive fachliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sollen Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge sowie Asylbewerber oder Geduldete mit Arbeitsmarktzugang an eine Ausbildung im Handwerk heranzuführen.

Die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm ist an mehrere Bedingungen geknüpft. Die jungen Flüchtlinge müssen unter 25 Jahre alt sein, sie dürfen nicht mehr schulpflichtig sein, über gute Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen und sich im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt orientieren können. Sie sollten deshalb einen Sprach- bzw. Integrationskurs (960 bzw. 660 Stunden) des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge mit dem Sprachniveau B1 sowie das Programm „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) der Bundesagentur für Arbeit durchlaufen haben, das auf eine Feststellung ihrer Kompetenzen und eine allgemeine Berufsorientierung ausgerichtet ist.



BUNDESKANZLERIN SIEHT GUTE PERSPEKTIVEN FÜR FLÜCHTLINGE IM HANDWERK

Im vergangenen Februar betonte Bundeskanzlerin Angela Merkel in einem Video-Podcast, dass bei Flüchtlingen mit Bleiberecht sofort herausgefunden werden müsse, welche beruflichen Fähigkeiten sie mitbringen. Die Bundesagentur für Arbeit und beispielsweise der Zentralverband des Deutschen Handwerks müssten dann schnell Möglichkeiten zum Arbeitseinstieg finden. Verlängerte Praktika könnten den Handwerksbetrieben eine Möglichkeit bieten, sich einen Überblick zu verschaffen, und die Sprachausbildung müsse auch auf die beruflichen Herausforderungen ausgerichtet werden. Vielleicht könne diese teilweise und parallel zur beruflichen Phase stattfinden, so die Bundeskanzlerin.

Quelle: Bundeskanzlerin Angela Merkel im Gespräch mit Dominique Vollmar, SHK-Unternehmer aus Berlin (Video-Podcast vom 20.02.2016).

Der ZVSHK meint: In der Praxis findet diese Parallelisierung im Handwerk bereits in vielen Fällen statt. Auch das handwerkliche und technische Vokabular prägt sich im „angewandten“ Berufsalltag immer noch am besten ein.

In der anschließenden „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF) bereitet das BMBF die jungen Flüchtlinge auf eine Ausbildung im Handwerk vor und setzt dabei auf eine vertiefte fachliche und praktische Berufsorientierung in den Bildungszentren des Handwerks. Das Handwerk unterstützt den Praxisbezug durch betriebliche Praktika für die Teilnehmer der speziellen Berufsorientierung und stellt die Infrastruktur der Bildungsstätten zur Verfügung. Das Programm ist zunächst auf 24 Monate angelegt. Das Ziel ist die Integration von bis zu 10.000 Flüchtlingen in eine Handwerksausbildung. Für die Initiative stellt das BMBF in diesem Jahr 20 Millionen Euro zur Verfügung.

Seit diesem Jahr geben 150 Willkommenslotsen bei Kammern und sonstigen Organisationen der Wirtschaft vor allem kleinen und mittleren Unternehmen praktische Unterstützung bei der Ausbildung von Flüchtlingen. Sie helfen bei Fragen zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus, Qualifikationsbedarf sowie zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Zugleich sorgen sie durch die permanente Begleitung für eine Reduzierung der hohen Abbrecherquoten von 70 Prozent und mehr, wie sie viele Handwerkskammern melden. Die Willkommenslotsen ergänzen das Programm zur passgenauen Besetzung von freien Ausbildungsstellen um eine Komponente zur Besetzung von Ausbildungsstellen mit Flüchtlingen. Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) stellt dazu bis zu 6 Millionen Euro im laufenden Jahr zur Verfügung.

Am Ende des beschriebenen Qualifizierungsprozesses weisen die Kreishandwerkerschaften den Innungen schließlich junge und fähige Ausbildungswillige gemäß ihrer Wünsche und Eignungen passend und bedarfsgerecht zu. Die Innungen wiederum vermitteln die künftigen Auszubildenden im Anschluss an ihre Mitgliedsbetriebe. Also z. B. die SHK-Innungen geeignete junge Flüchtlinge an die passende Ausbildungsplätze anbietenden SHK-Betriebe. Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima bietet den Innungen dazu passende Unterstützung an, beispielweise mit Vor-Ort-Checks und -Messungen für die Einstiegsqualifizierung oder zur Ermittlung des individuellen Umschulungsbedarfs.

BEST PRACTICE IM HANDWERK

ZAHLEN SIND GEDULDIG, DAS SHK-HANDWERK DARF ES NICHT SEIN

Quelle: BIBB, 2015.

Projekt IHAFÄ (Niedersachsen)

Integrationsprojekt für handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber: Sprachförderung, Ausbildungsvorbereitung, Kompetenzfeststellung und duale Ausbildung; bis zu 500 Teilnehmer.

Perspektive Beruf für Asylbewerber und Flüchtlinge (Bayern)

Berufsschulungsmodell: 1 Jahr Sprachförderung, im 2. Jahr ergänzende Berufsorientierung und Betriebspraktika; 2.000 Teilnehmer.

Arrivo Berlin (Berlin)

Ausbildungs- und Berufsinitiative zur Integration von geflüchteten Menschen in den Berliner Arbeitsmarkt: Vermittlung von drei- bis sechswöchigen Praktika, vornehmlich in Handwerksbetriebe. Regelmäßige Übungswerkstätten mit Modulen Berufssprachkurs, Einführungswerkstatt und Innungsfachkurs, u. a. im SHK-Kompetenzzentrum Berlin.

HANS PETER WOLLSEIFER



»Die Motivation der jungen Flüchtlinge ist hoch – mit einer Berufsorientierung und fachlicher Berufsvorbereitung in unseren Bildungsstätten wird ihnen der Schritt in die betriebliche Ausbildung gelingen. Über die Bildungsstätten des Handwerks haben wir die Chance, die jungen Flüchtlinge gezielt mit Handwerksbetrieben zu vernetzen und wollen sie so in Ausbildung bringen.«

Hans Peter Wollseifer,
Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks

RAIMUND BECKER



»Diese Menschen, die heute zu uns kommen, sind nicht die Fachkräfte von morgen. Sie sind die Fachkräfte von übermorgen.«

Raimund Becker,
Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit



»DIE MENSCHEN BRAUCHEN REALISTISCHE PERSPEKTIVEN. NUR SO WIRD INTEGRATION FUNKTIONIEREN.«

Im Gespräch mit Eberhard Bürgel, Bürgel GmbH (Nienburg), stellvertretender Landesinnungsmeister des Fachverbands Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Klempnertechnik Niedersachsen

statement: Herr Bürgel, wie viele Auszubildende lernen in Ihrem Betrieb? In welchen SHK-Berufen werden sie ausgebildet?

Eberhard Bürgel: Zurzeit beschäftigen wir acht Auszubildende, davon sieben SHK-Anlagenmechaniker und einen Elektriker.

statement: Befinden sich unter Ihren Auszubildenden auch Ausländer? Haben Sie bereits Flüchtlinge beschäftigt? Wie fallen Ihre betrieblichen Erfahrungen mit ihnen konkret aus?

Bürgel: Seit 2 ½ Jahren lernt ein junger Spanier unser Handwerk. Er kam aus Barcelona zu uns und verfügt aufgrund seines familiären Hintergrunds über ausgezeichnete deutsche Sprachkenntnisse. In der Berufsschule fühlt er sich unterfordert, da er in Spanien das Abitur abgelegt hat. Ende des Jahres wird der junge Mann seine Gesellenprüfung bestehen. Im Anschluss möchte er sich zum SHK-Techniker weiterbilden.

Ferner habe ich erst vor wenigen Wochen zwei Syrer aus Damaskus im Betriebspraktikum beschäftigt. Die beiden 26-jährigen Männer sind seit Juli vergangenen Jahres in Deutschland. Sie kamen im Rahmen eines Sprach- und Integrationskurses zu uns. Besonders interessant war, dass einer von beiden eine Qualifizierung im Bereich Heizung hat und bereits für ein Jahr in der Türkei beim Heizungsanlagenbau mitarbeitete. Wie meine Mitarbeiter mir berichteten, besitzt er Grundkenntnisse in diesem Bereich und hat uns Bilder von erstellten Anlagen auf seinem Smartphone gezeigt. Der andere junge Mann ist gelernter Bautechniker und verfügt über CAD-Kenntnisse (AutoCAD). Beide Männer waren pünktlich, hilfsbereit und sehr interessiert. Sie beabsichtigen, im Rahmen eines weiteren Sprachkurses ein zusätzliches vierwöchiges Praktikum in meinem Betrieb zu machen. Meine Mitarbeiter haben sich wie

einige Privatkunden positiv über die beiden Syrer und auch zum Engagement meines Betriebes bei der Integration geäußert. Grundsätzlich kann ich mir vorstellen, die beiden jungen Männer in ein Ausbildungsverhältnis zu übernehmen, wenn sichergestellt ist, dass sie bis dahin über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen. In diesem Punkt ist noch viel zu tun, denn neben den Kenntnissen für die übliche zwischenmenschliche Kommunikation sind viele Fachbegriffe zu lernen, die in keinem Standard-Deutschkurs vermittelt werden. Die Integration wird aber meiner Auffassung nach nur dann gelingen, wenn die beiden mindestens 1 bis 1 ½ Jahre als Hilfskräfte – mit Unterstützung der Agentur für Arbeit – mit unseren Fachmonteuren zu den Kunden mitgehen können. Denn nur so werden sie mit den Fachbegriffen, aber eben auch schon mit Arbeits- und Verhaltensweisen im Betrieb und mit Kunden vertrauter und sicherer. Erst danach kann aus meiner Sicht eine Ausbildung ins Auge gefasst werden.

statement: Wie schätzen Sie das realistische Nachwuchspotenzial unter den Flüchtlingen für Ihren eigenen Betrieb und das SHK-Handwerk allgemein ein? Welche Voraussetzungen und Eingangskriterien sollten unbedingt erfüllt sein, um Ihren und damit den Anforderungen des SHK-Handwerks zu entsprechen?

Bürgel: Das A und O sind die ausreichenden Sprachkenntnisse und die Bereitschaft, sich an Werte und Verhaltensweisen in Deutschland anzupassen. Wenn dies erkennbar ist, spricht nichts dagegen, Ausbildungsplätze anzubieten. Allerdings müssen, wie bei unseren Auszubildenden auch, entsprechende Kenntnisse im Bereich der Bildung vorhanden sein, die mindestens unserem Hauptschulabschluss entsprechen sollten.

statement: Stichworte demografischer Wandel und Nachwuchsmangel. Beinhaltet die Zuwanderung aus Ihrer Sicht insgesamt eine realistische Chance für das SHK-Handwerk, dem langfristigen Fachkräftemangel über die berufliche Integration von Flüchtlingen in den kommenden zehn bis fünfzehn Jahren zu begegnen?

Bürgel: Grundsätzlich ist das eine Chance, die versucht werden sollte. Momentan ist es schwer abzuschätzen, wie viele der Asylanten wirklich geeignet sind und in welchen Weiterbildungsmaßnahmen sie auf einen angemessenen Stand gebracht werden können. Im Rahmen einer Lions-Club-Veranstaltung lernte ich kürzlich einen 12-jährigen Syrer kennen, der nach einem Jahr Sprachschulung sehr gut deutsch versteht und spricht. Er wirkte aufgeschlossen und selbstbewusst. Bei ihm bin ich mir sicher, dass er seinen Weg in eine normale Berufsausbildung gehen kann.

statement: Rahmenbedingungen zur beruflichen Integration. Welche Hindernisse und Hürden sehen Sie noch in Bezug auf die berufliche Förderung und Ausbildung von Flüchtlingen, die dauerhaft in Deutschland bleiben und eine Berufsausbildung machen möchten?

Bürgel: Es muss sehr schnell geklärt werden, in welchem beruflichen Umfeld die Menschen in ihrer Heimat tätig waren, um sie unverzüglich über Praktika in Betriebe zu bringen. Lernen durch Tätigkeit ist der richtige Weg – und zwar so früh wie möglich und auch ohne formelle Hindernisse. Damit kann frühzeitig der Bildung von Parallelgesellschaften entgegengewirkt werden. Nach den traumatischen Erlebnissen von Krieg und Flucht brauchen die Menschen Sicherheit und Anleitung, um sich zurechtzufinden. Und sie brauchen realistische Perspektiven, die es

ihnen ermöglichen, über ihren weiteren Lebensweg nachzudenken und selbst zu entscheiden. Nur so wird Integration funktionieren.

statement: Was sollte Ihrer Meinung nach noch verbessert werden – auch beziehungsweise gerade von Seiten der Politik?

Bürgel: Die Anerkennungsverfahren dauern entschieden zu lange und der Umgang mit den Betroffenen ist für unser Land nicht ge-

rade vorbildlich. Meine beiden Praktikanten warten seit Juli 2015 auf ihre Anerkennung und erhielten trotz Anfragen in angemessener Form eine absolut unbefriedigende Antwort, die nicht gerade zu ihrer Motivation beiträgt. Aber genau dies ist wichtig, um die Bereitschaft, sich auf unser Land und unsere Kultur einzulassen, zu fördern. Wenn die Ehefrau eines 26-Jährigen nach dem Erhalt der „final papers“ ihres Mannes in Deutschland von Syrien nach Beirut zur deutschen Bot-

schaft reisen muss, um die Einreise nach Deutschland zu beantragen und dann mindestens ein Jahr auf die Bearbeitung des Visums warten muss, ist das für mich ein nicht hinnehmbarer Zustand, der schnellstmöglich durch entsprechende politische Entscheidungen verändert werden muss. Je länger sich alles hinauszögert, umso schwieriger wird es werden, Integration nachhaltig zu gestalten und durchzuführen.

FRÜHE ANSPRACHE, SOZIALE EINBINDUNG UND ALTERNATIVEN

Bereits positiv verlaufene Erfahrungen sollten alle Akteure der SHK-Branche zu einem insgesamt stärkeren Engagement bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen ermutigen. Die Hoffnung, dass die hohe Zuwanderung die drohende Demografielücke bei den Ausbildungsplätzen in kurzer Zeit schließt, ist allerdings nach Einschätzung des ZVSHK zu optimistisch. Neben dem wichtigen Spracherwerb sind die nicht mit deutschen Schulstandards zu vergleichenden Berufs- und Schulbiografien von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, falls überhaupt vorhanden, ein Hindernis für ihre zeitnahe berufliche Integration. Im günstigsten Fall aber kann die frühe Ansprache, Sprachvermittlung, Kompetenz- und Eignungsprüfung sowie das gezielte Heranführen an eine Ausbildung oder Qualifizierung im dualen System dazu beitragen, den prognostizierten Fachkräftemangel bis zum Jahr 2030 auch in den Berufen des Handwerks abzumildern.

Der ZVSHK ist wie auch das deutsche Handwerk insgesamt und große Teile der deutschen Wirtschaft davon überzeugt, dass die berufliche Integration von Flüchtlingen ihre gesellschaftliche Integration ungleich wirksamer und nachhaltiger befördert als dies manch andere Wege vermögen. Die Handwerkskammern und

angeschlossene Organisationen haben 2015 verschiedene Projekte gestartet, die sie in diesem Jahr weiter ausbauen und ergänzen. Dabei geht es darum, Flüchtlinge so zu qualifizieren, dass sie eine Ausbildung beginnen oder Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten können. Entscheidend wird hier sein, sie z. B. über die gute Zukunftsperspektive auch der SHK-Berufe besonders zu motivieren, auch um die Abbrecherquote niedrig zu halten.

Sind alle beschriebenen Voraussetzungen erfüllt, kann die Übernahme in Ausbildung durch die Betriebe erfolgen. Der ZDH bietet der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit an, junge Asylbewerber auch in den eigenen und den Bildungsstätten der SHK-Innungen auf die Ausbildung vorzubereiten. Die Ausbilder in den handwerklichen Schulungseinrichtungen wissen am besten, was den jungen Menschen für den Start in die betriebliche Ausbildung zu vermitteln ist. Auch das Sanitärhandwerk kann neben anderen Handwerksparthen dabei helfen, einen guten Teil der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Letztlich beinhaltet dies die große Chance auf eine wirklich gelungene und nachhaltige Integration der Flüchtlinge.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln (IW) plädiert in einer aktuellen Studie „Gesteuerte Zuwanderung in der Flüchtlingskrise“ dafür, dass Deutschland trotz des starken Zuzugs Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen sollte. Die Zuwanderung aus den Flüchtlingsherkunfts-

ländern steigere der Studie zufolge bisher vor allem das Arbeitsangebot im niedrig qualifizierten Bereich. Es sei nicht davon auszugehen, dass Flüchtlinge in größerem Maße kurz- und mittelfristig Stellen in Engpassberufen besetzen könnten. Neben weiteren Wirtschafts- und Arbeitsmarktexperten fordert das IW Köln gar ein neues Zuwanderungsgesetz mit einem Fachkräfte-Punktesystem, beispielsweise nach dem Vorbild Kanadas. Die Bundesregierung ist gut beraten, den Blickwinkel zur demografischen Entwicklung nicht exklusiv über die reine Fokussierung auf die Flüchtlingsintegration zu verengen. Die berufliche Integration zusätzlich erleichternde gesetzliche Regelungen sind nur einer von vielen Bausteinen beim Kampf gegen die sich Jahr um Jahr vergrößernde Fachkräftelücke.

INTEGRATION, PLANUNGSSICHERHEIT UND PERSPEKTIVE VERBESSERN

Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive und anerkannte Verfolgte müssen auf schnellstem Wege in Schulbildung, Ausbildung und Beschäftigung kommen. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur zeitnahen Prüfung und Anerkennung von beruflich geeigneten Asylbewerbern ist Aufgabe der Politik. Es darf nicht sein, dass sich bereits in einer Ausbildung befindende Flüchtlinge und Asylbewer-

ber während dieser fortgesetzt von Abschiebung bedroht sind. Das ist weder in ihrem Interesse noch der sie ausbildenden Betriebe oder gar der Gesellschaft. Die Schaffung und Gewährleistung eines rechtssicheren und mindestens dreijährigen Ausbildungsaufenthalts (AufenthG) wäre auf die Altersgrenze von 25 Jahren auszuweiten. Bereits seit August 2015 wird die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung für bis zu 21-jährige Asylbewerber als Abschiebehindernis anerkannt. Die Duldung wird für jeweils ein Jahr erteilt mit Anspruch auf Verlängerung, wenn die Ausbildung noch fort dauert und mit einem Abschluss zu rechnen ist. Dabei ist auch die ausbildungsfreundlichere Handhabung der neuen Gesetzeslage durch die Ausländerbehörden vor Ort unerlässlich. Die in Frage kommenden jungen Menschen zwischen 15 und 25 Jahren sollten ohne jahrelange Verzögerung auf schnellstem Wege an deutsche Standards herangeführt werden, um wie die jungen Einheimischen ausbildungsfähig zu sein und in Zukunft dauerhaft im deutschen Handwerk beschäftigt werden zu können.

Kleinere Betriebe benötigen umfassende Unterstützungsangebote, wenn der Einsatz von

Flüchtlings im Betrieb erfolgreich und von Dauer sein soll. Es muss schnell klar sein, welche Kompetenzen und Fähigkeiten Flüchtlinge mitbringen, um erforderliche Nachqualifizierungen anbieten zu können. Betriebe, die Flüchtlinge ausbilden, brauchen eine bundesweit gültige Planungssicherheit für die gesamte Dauer der Ausbildung, auch für junge Menschen über 21 Jahre, und eine Anschlussperspektive. Die Förderinstrumente der Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen für alle Flüchtlinge mit Bleibeperspektive ab Abschluss eines Ausbildungsvertrags zugänglich sein. Das beinhaltet auch Förderleistungen wie z. B. die assistierte Ausbildung und die Ausbildung begleitende Hilfen zur gezielten Unterstützung des Berufsausbildungsabschlusses.

ZUWANDERUNG FÜR GUT QUALIFIZIERTE ERLEICHTERN

Die restriktiven Regelungen bei der Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit sollten für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot wenigstens

für die Dauer von drei Jahren abgeschafft werden. Gut qualifizierte Flüchtlinge, die die engen Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung in Deutschland erfüllen, sollten direkten Zugang zu einem Aufenthaltstitel der Fachkräftezuwanderung erhalten.

Auch ein genauerer Blick auf bereits bestehende, reguläre Zuwanderungsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte im Ausland kann sich lohnen. Diese sollten auf jeden Fall bekannter gemacht und weiterentwickelt werden. Eine gezieltere Information und Ansprache ist unbedingt empfehlenswert, denn so könnten auch Fachkräfte aus sicheren Herkunftsstaaten auf eine Perspektive in Deutschland aufmerksam gemacht werden beziehungsweise sie für sich entdecken und sehen.



FLÜCHTLINGE UND ASYLBEWERBER: DIE FACHKRÄFTE VON ÜBERMORGEN

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015.

Die Bundesagentur für Arbeit hat festgestellt ...

- Überwiegend niedriges Bildungsniveau:
 - › 80 Prozent ohne Qualifikationen
 - › 10 Prozent akademische Qualifikationen
 - › 10 Prozent mit beruflichen Qualifikationen
- Perspektivbonus: jung (Durchschnittsalter 25) und motiviert.

Problematisch, auch aus Sicht des Handwerks:

- keine Kenntnisse über das duale Ausbildungssystem vorhanden
- hoher Stellenwert akademischer Ausbildungen
- schneller Gelderwerb – auch zur Unterstützung der Familien im Heimatland – oft im Vordergrund



SHK-HANDWERK. ZUKUNFT GESTALTEN.

Wettstreit um Auszubildende: Branche und alle Betriebe sind gefragt

Die SHK-Innungsbetriebe schultern die Hauptlast bei der Ausbildung des Nachwuchses. Das reicht in Zukunft nicht aus. Hier sind die Bereitschaft und das Engagement aller SHK-Unternehmen gefragt, sich stärker zu beteiligen und über das Angebot von Ausbildungsstellen aktiver pro Zukunftssicherung für das SHK-Handwerk einzubringen. Dabei müssen sich die Betriebe auf einen härteren Wettbewerb um Auszubildende sowie qualifizierte und wechselwillige Mitarbeiter einstellen. Auch die übergreifende Unterstützung von Herstellern, Großhandel und Versorgungswirtschaft zur Nachwuchssicherung der Branche ist gefragt, sei es über Nachwuchswerbung und -wettbewerbe, das Sponsoring und die Ausbildung in ihren Tätigkeitsbereichen.

Viele bereits über die eigene Imagepflege erfolgreich agierende Betriebe weisen den Weg. Die hohe Zahl der SHK-Betriebe, die noch untätig ist, verschenkt hier wertvolles Potenzial. Die Betriebe sollten ihr Image als attraktive Arbeitgeber sicht- und erlebbar kommunizieren und nach außen tragen. Hatten sie früher tatsächlich einmal die Qual der Wahl unter vielen Bewerbern, ist die Situation heute umgekehrt. Die SHK-Unternehmer müssen sich eingehender fragen, was sie für Fachkräfte und Auszubildende interessant macht anstatt „nur“ einen recht krisensicheren Arbeitsplatz anbieten zu können. So speist sich das Image vom konkreten Leistungsangebot und den Rahmenbedingungen, ob Arbeitslohn, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Referenzen, zeitge-

mäße Führung oder das Arbeitsklima. Die Eigenwerbung als positive Arbeitgebermarke können sich auch Kleinbetriebe leisten, denn flache Hierarchien und andere spezifische Vorteile der Kleinbetriebe können ein Pluspunkt aus Bewerbersicht sein. Auch die Identifikation mit einem Kleinbetrieb ist oft höher als bei größeren Unternehmen. Die bessere Überschaubarkeit im kleinen Betrieb und die Einflussnahme des Einzelnen auf den Betriebsalltag können starke Argumente für diesen sein. Der Ruf als Arbeitgeber hängt davon ab, was ein Betrieb einem Bewerber bietet, wie er wahrgenommen wird, um potenzielle Bewerber zu interessieren. Auf Dauer wirkt die „Arbeitgebermarke“ nachhaltig für den Betrieb und sorgt dauerhaft für positive und kostenlose Mundpropaganda.

Die SHK-Berufe sind nicht nur attraktiv und technisch anspruchsvoll. Sie sind vor allem zukunftssicher, weil dem SHK-Handwerk selbst eine zukunftssichernde Bedeutung zukommt. Die Innungsbetriebe und ihre Mitarbeiter erfüllen wichtige Aufgaben im Bereich Energie und Demografie, die Politik und Gesellschaft ihnen aufgetragen haben. Es handelt sich um aktive Zukunftsgestaltung für Deutschland, denn nur mit dem SHK-Handwerk wird die Energiewende im Wärmemarkt gelingen und können die durch den demografischen Wandel erforderlichen Millionen von Wohnungen altersgerecht aus- oder umgebaut werden. Zeit zu starten.



»DIE RICHTIGE MISCHUNG ALLER WERBEMASSNAHMEN MACHT'S UND BRINGT DEN ERFOLG FÜR DEN EIGENEN BETRIEB. GRUNDSÄTZLICH ABER SOLLTE WESENTLICH FRÜHER MIT DER NACHWUCHSWERBUNG BEGONNEN WERDEN.«

Im Gespräch mit Frank Wershofen, Wershofen GmbH (Bad Neuenahr-Ahrweiler),
Innungsmitglied, Kreishandwerksmeister Ahrweiler – Mittelrhein – Rhein-Lahn

statement: Herr Wershofen, haben die SHK-Betriebe in Ihrer Region Nachwuchsprobleme? Wo liegen die Ursachen?

Frank Wershofen: Die Nachwuchsprobleme haben auch in unserer Region längst Einzug gehalten. Für diese Situation gibt es mehrere Gründe. Die Eltern lenken und steuern in hohem Maße die Entscheidungen ihrer Kinder. Im Prinzip war das schon früher so. Wenn man 15 Jahre alt ist und noch nicht weiß, welchen Beruf man für den Rest seines Lebens wählen soll, ist das doch völlig normal. In früheren Zeiten vertrat man allerdings die Auffassung, erst einmal einen „richtigen“ Beruf zu lernen. Darauf aufbauend war immer noch eine Weiter- und Fortbildung möglich. Heute sagen viele Eltern ihren Kindern, dass sie unbedingt das Abitur haben müssen und studieren sollen. Als ob unsere Gesellschaft nur noch Akademiker braucht, ungeachtet der Tatsache, dass nicht jeder für ein Studium geeignet ist oder darin seine Erfüllung findet. Mit der Aussage „Wenn Du das nicht schaffst, kannst Du ja immer noch Handwerker werden“ liegen die Eltern dann völlig daneben. Man sollte der Gesellschaft mal den Zahn ziehen, dass hochtechnisierte Berufe wie unsere SHK-Berufe die Rettung für Studienabbrecher sind. Da herrscht ein regelrechter Akademisierungswahn, der die Gesellschaft noch teuer zu stehen kommen wird. Die wenigen Mitarbei-

ter, die den Betrieben bleiben, müssen entsprechend hoch bezahlt werden, um sie zu binden. Letzten Endes trägt der Kunde die Kosten. Irgendwann wird sich vielleicht wieder die Erkenntnis durchsetzen, dass man im Handwerk mehr Geld verdient als in einem akademischen Beruf.

statement: Was tun Sie, um junge Menschen für eine Ausbildung in Ihrem Betrieb zu interessieren?

Wershofen: Um junge Menschen fürs Handwerk zu interessieren, finden bei uns Informationsveranstaltungen in den Schulen statt. Zum Beispiel wird am Tag der offenen Tür in unserer Berufsschule über alle Handwerke im Kreis ausführlich informiert. Hier kann man auch an dem Stand der Kreishandwerkerschaft erfahren, welche Praktikumsplätze und Ausbildungsplätze angeboten werden. Außerdem halte ich an unseren Schulen Vorträge über alle Handwerksthemen, auch zu Betriebspraktika, um ein frühzeitiges Interesse bei den Schülern zu wecken.

In jüngster Zeit fanden zwei regionale Veranstaltungen für junge Leute statt, bei denen alle Innungen mit Infoständen vertreten waren und um Auszubildende warben. Die Stände waren mit Auszubildenden im 2. und 3. Lehrjahr besetzt, die Interessierte beraten haben und locker über ihren Traumberuf sprachen. Da-

mit nahmen wir den jungen Leuten die Scheu, sich zu informieren. Getränke gab es an einer „Ausbildbar“. Das hat alles sehr viel Spaß gemacht, war aber auch mit sehr viel Arbeit verbunden.

Neben Anzeigen in Printmedien sind wir auch auf Facebook vertreten, beispielsweise mit Stellenanzeigen, Fotos von Firmenfahrzeugen mit der Aufschrift „AZUBI gesucht“. Die richtige Mischung aller Werbemaßnahmen macht's und bringt den Erfolg für den eigenen Betrieb. Grundsätzlich aber sollte wesentlich früher mit der Nachwuchswerbung begonnen werden. Ich denke da an Kindergärten und Kindertagesstätten, wo die Kleinen einen handwerklich-spielerischen Zugang zum Beispiel über Experimente mit Wasser und Elektrik bekommen.

statement: Zur beruflichen Integration von Flüchtlingen. Wie schätzen Sie das Nachwuchspotenzial für Ihren Betrieb und allgemein das SHK-Handwerk ein?

Wershofen: Die Flüchtlinge werden uns nicht retten. Bis man hier von ersten Erfolgen sprechen kann, vergehen noch zwei bis drei Jahre. Flüchtlinge, die hier bleiben, unsere Sprache sprechen und sich sozial integrieren wollen, wird es nicht im Überfluss geben. Es nützt nichts, sich euphorisch auf Flüchtlinge zu stürzen und deutsche Schüler deshalb zu vernachlässigen.



DANK TEAMWORK UND STARKEM RÜCKHALT

DIE NEUE AUSBILDUNGS-INITIATIVE ZEITZUSTARTEN



Mit Ihrem Sponsoring und unermüdlichem Einsatz für die SHK-Berufe können wir zusätzliche Maßnahmen zur Mobilisierung des Ausbildungsnachwuchses realisieren.

Durch intensive Marktforschungen führender Institute wissen wir, was Schüler wünschen und wie man die Heranwachsenden für eine Ausbildung in einem der 4 SHK-Berufe begeistert.

Wir befinden uns auf einem guten Weg – dank Ihnen. Gehen wir ihn gemeinsam weiter!

Weitere Informationen unter: www.zeitstarten.de

Kontakt/Ansprechpartner für Interessenten an einem Sponsoring:

Zentralverband SHK

Birgit Jünger

E-Mail: b.juenger@zvshk.de

Fon: 0 22 41-92 99-0

www.zvshk.de

NATHANAEL LIEBERGELD,
Weltmeister im Beruf
Anlagenmechaniker SHK

