

KOLLEGE GESUCHT (m/w)

Fachkräftemangel im SHK-Handwerk

Bremse für Wachstum und
Energiewende?

Fachkräftemangel:
Herausforderung
und Chance

Seite 04

Berufsbildungs-
bericht 2017 des
ZVSHK

Seite 12

Positionen
und
Erwartungen

Seite 18



ZENTRALVERBAND
SANITÄR
HEIZUNG KLIMA





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

Die deutsche Wirtschaft brummt; die Beschäftigtenzahlen sind auf Rekordniveau. Wenn da nicht der Ruf nach Fachkräften wäre, der immer lauter wird. Auch unserem Handwerk fehlen mehr und mehr Beschäftigte. Viele Betriebe klagen über personelle Engpässe. Unsere Kunden warten immer öfter länger als üblich auf die Abarbeitung bereits vergebener Aufträge.

Die demografische Entwicklung und deren Folgen haben Politik, Wirtschaft und Gesellschaft lange ignoriert oder unterschätzt. Ein Studium wird heute von Jugendlichen und ihren Eltern als die beruflich allein selig machende Wahl propagiert. Eine duale Berufsausbildung kommt als Alternative meist gar nicht in Betracht. Unser Handwerk braucht aber heute und in Zukunft zahlreiche qualifizierte junge Menschen, die dabei helfen, die uns gestellten Aufgaben zu meistern – etwa die Energiewende im Wärmemarkt. Daher arbeiten wir mit Hochdruck daran, der breiten Öffentlichkeit noch deutlicher aufzuzeigen, wie attraktiv und zukunftssicher die Berufe in den vier SHK-Gewerken sind.

Die Integration von Flüchtlingen über Ausbildung im Handwerk ist sehr begrüßenswert. Aber sie mildert den Fachkräftemangel nur ein wenig ab. Rund 1.700 Auszubildende mit Flüchtlingshintergrund schlossen im Vorjahr Neuverträge im SHK-Handwerk ab. Das sind erste positive Anzeichen. Was wir zudem brauchen ist ein Fachkräfte-Zuwanderungsgesetz, damit gezielt qualifizierte Fachkräfte ins Land kommen. Einen ersten Schritt in diese Richtung hat die Große Koalition Anfang Oktober gemacht.

statement präzisiert den Fachkräftemangel mitsamt Ursachen und möglichen Folgen; diese Ausgabe zieht aktuelle Studien von Prognos und Öko-Institut u. a. zum weiteren Fachkräftebedarf durch die Energiewende heran. statement zeigt, dass das Handwerk schon vieles unternimmt, um aus dem Mangel eine Chance zu machen. Nun ist die Politik gefragt. Sie kann mit einem Richtungswechsel wirksam unterstützen: ob beim Berufsbildungspakt, zur Meisterpflicht oder beim noch zu präzisierenden Zuwanderungsgesetz.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und aufschlussreiche Lektüre!

Ihr
Helmut Bramann
Hauptgeschäftsführer

Inhalt.

Markt und Handwerk

| | |
|--|-----------|
| Fachkräftemangel: Herausforderung und Chance | 04 |
| Studienmonitor: Fachkräfte- und Investitionsbedarf zur Energiewende | 08 |

Interview

| | |
|--|----|
| »An allen Schulen sollte die Berufsbildung eine größere Rolle spielen« | 10 |
| Interview mit Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin, Philosoph und Staatsminister a. D. | |

Daten und Fakten

| | |
|---|----|
| Berufsbildungsbericht 2017 des ZVSHK | 12 |
|---|----|

Was macht das SHK-Handwerk ...

| | |
|---|----|
| Nachwuchssicherung ist Zukunftssicherung | 14 |
|---|----|

Was sagt die Politik ...

| | |
|---|----|
| Das sagen die Parteien zur beruflichen Bildung ... | 17 |
|---|----|

... was sollte von der Politik kommen

| | |
|----------------------------|----|
| Positionen und Erwartungen | 18 |
|----------------------------|----|

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

Fotoquellen:

Titel: Eins 64 GbR
Seite 04: Image licensed by Ingram Image
Seite 05: (Hans Peter Wollseifer) © ZDH/Boris Trenkel
(Dieter Kempf) © Christian Kruppa
(Ingo Kramer) © BDA | Christian Kruppa
(Eric Schweitzer) © DIHK/Chaperon
Seite 06: (Holger Schwannecke) © Boris Trenkel
Seite 09: (Friedrich Seefeldt) © Koroll
(Tanja Kenkmann) © Öko-Institut e.V.
Seite 10: (Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin) © Andreas Müller
Seite 15: (Dorothea Siems) © Die Welt
Seite 18: Image licensed by Ingram Image

Verantwortlich:

Helmut Bramann
Hauptgeschäftsführer

Konzeption und Redaktion:

Frank Ebisch
Bereichsleiter Kommunikation



MARKT UND HANDWERK

Fachkräftemangel: Herausforderung und Chance

Wo bleibt mein Installateur? Sowohl private Kunden als auch öffentliche Auftraggeber müssen Wochen oder gar Monate auf einen Handwerkertermin warten. Denn es mangelt generell an Fachkräften im Handwerk aber auch in der Industrie. Im europäischen Vergleich zum Fachkräftemangel führt Deutschland deutlich.

Der akute Fachkräftemangel hat Ursachen, auf die die Wirtschaft keinen unmittelbaren Einfluss hat. Die demografische Entwicklung in Deutschland führt aufgrund der permanent gesunkenen Geburtenrate seit den 70er-Jahren

zu einer – auch über eine verstärkte Zuwanderung aus Drittstaaten – nicht mehr ausgleichenden Überalterung der Gesamtbevölkerung. Den gesellschaftlichen Auf- und Umbrüchen der letzten fünf Jahrzehnte folgte zudem ein

gesellschaftlicher Wertewandel, in dessen Fahrwasser die akademischen Bildungswege und Berufe als erstrebenswertester Bildungs- und Karriereweg vor allen anderen Berufssparten propagiert werden – zu Lasten der gesellschaft-

lichen Anerkennung von Industrie- und Handwerksberufen. Immer mehr junge Menschen streben heute das Abitur an, um anschließend zu studieren statt sich etwa in Handwerksberufen die „Hände schmutzig zu machen“. Offenen Auges sieht vor allem die (Bildungs)-Politik dieser für Industrie und Handwerk nachteiligen Entwicklung weitgehend tatenlos zu.

Der im Handwerk gegebene direkte Kundenkontakt macht die Engpässe im Personaleinsatz unmittelbar sicht- und erlebbar. „Handwerker verzweifelt gesucht“ titelte die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung. Der Report aus Mainz rief zur besten Sendezeit den „Handwerker-Notstand“ aus. Und DIE ZEIT fragte: „Deutschland, wo sind deine Handwerker?“. Es handelt sich dabei nur um eine kurze und beliebige Auswahl von Schreckensnachrichten deutscher Medien über fehlende Arbeitskräfte im Handwerk – ganz vorne immer mit dabei und thematisiert: der Installateur und Heizungsbauer.

Aktuell sind laut einer aktuellen KfW-Studie zu Fachkräfteengpässen im Bauhandwerk 653.000 Wohnungsneubauten in Deutschland genehmigt. Die Projekte könnten aber längst nicht alle umgesetzt werden. Es fehlt an qualifiziertem Personal. Als vorrangig davon betroffenes Handwerk nennt die Untersuchung das Klempner-, Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk (siehe „Fachkräfteengpässe im Bauhandwerk beeinträchtigen zunehmend den Wohnungsbau“, Martin Müller/KfW Research, Fokus Volkswirtschaft Nr. 221, 2018). Der Fachkräfteengpass im SHK-Handwerk ist also bereits heute gravierend.

Zwar ist es dem SHK-Handwerk gelungen, die Zahl der Beschäftigten in den letzten acht Jahren trotz eines sehr engen Arbeitsmarktes um knapp 11 Prozent zu erhöhen. Trotzdem werden Heizungsbauer, Installateure und Klempner (Metalldach- und Fassadenbau) immer öfter mit dem Vorwurf konfrontiert, ihre Gewerke bildeten einen Flaschenhals – auch für die Erreichung politischer Zielsetzungen wie die der Energiewende.

Dieser einseitige Vorwurf wird der Situation allerdings nicht ganz gerecht. Er lenkt ab von hausgemachten Problemen der Politik, die mitverantwortlich sind für den nach wie vor gegebenen Sanierungsstau in den deutschen

HANS PETER WOLLSEIFER



»Der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel hemmt unser Wachstum im Handwerk. Wir haben volle Auftragsbücher. Manche Betriebe können inzwischen aber keine weiteren Aufträge mehr annehmen, weil ihnen schlicht das Personal fehlt, um diese Aufträge abzuarbeiten.«

Hans Peter Wollseifer, ZDH-Präsident

DIETER KEMPF



»Fachkräftemangel wird in den nächsten Jahren eine der größten Wachstumsbremsen sein.«

Dieter Kempf, Präsident (BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.)

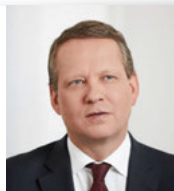
INGO KRAMER



»Wir müssen dafür Sorge tragen, dass trotz schrumpfender Bevölkerung auch 2030 und 2040 noch 45 Millionen Menschen einer Arbeit nachgehen.«

Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

ERIC SCHWEITZER



»Schon heute fehlen 1,6 Millionen Arbeitskräfte, daher brauchen wir neben großem Engagement mit Blick auf inländische Potenziale dringend auch parallel bessere Zuwanderungsregeln.«

Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)

Heizungskellern. So warten modernisierungswillige Anlagenbetreiber weniger auf einen baldigen Termin ihres Heizungsbauers als vielmehr auf klare Signale und Anreize für die entsprechende Investition vonseiten der Politik.

Denn ungeachtet der hohen Auslastung der Betriebe sind diese aufgrund ihrer handwerklich mittelständischen Prägung schon noch ausgesprochen flexibel bei der Auftragsbearbeitung. Die bestehenden Kapazitäten können je

nach Dringlichkeit, Materialverfügbarkeit und Baufortschritt verschoben werden.

Auf der anderen Seite lässt sich nicht wegdiskutieren, dass in der öffentlichen Wahrnehmung die Auslastung des Handwerks ein viel beachtetes Thema ist. So ergab eine aktuelle Umfrage des Öko-Instituts unter Eigentümern von Ein- und Zweifamilienhäusern, dass mehr als 40 Prozent der Befragten Probleme meldeten, geeignete Handwerksbetriebe für geplante Sanierungsmaßnahmen zu finden. Jeder Zwölfte konnte kein geeignetes Angebot erhalten, etwa jeder Dritte hat weniger Angebote bekommen als angefragt.

OFFENE LEHRSTELLEN UND BEWERBER

Offene Lehrstellen und Bewerber (Bundesagentur für Arbeit)

Alle Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010: Produktionsberufe, personenbezogene Dienstleistungsberufe, kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2018.

| Gemeldet (nur BA) | 2017 | 2018 |
|-------------------|---------|---------|
| Offene Stellen | 491.000 | 508.000 |
| Bewerber | 481.000 | 478.000 |
| Fehlende Bewerber | -10.000 | -30.000 |

HOLGER SCHWANNECKE



»Der jährliche Bildungsbericht der OECD „Education at a Glance/Bildung auf einen Blick“ bescheinigt der beruflichen Bildung in Deutschland erneut einen hohen Stellenwert für das gesamte Bildungssystem. Das ist nach Jahrzehnten, in denen gerade die OECD vor allem das Studium als Königsweg beruflicher Qualifizierung beworben hat, ein wichtiger Schritt hin zu mehr Wertschätzung für die berufliche Bildung in unserer Gesellschaft. Berufliche und akademische Ausbildung sind gleichermaßen Wege in ein später erfolgreiches und erfülltes Berufsleben. Solange aber viele Eltern enttäuscht sind, wenn ihre Kinder kein Abitur machen und nicht studieren, so lange müssen wir weiter daran arbeiten, dass sich gerade derzeit der Weg ins Handwerk lohnt und sich dort viel erreichen und viel gestalten lässt. [...]

Es kann nicht angehen, dass immer nur die Akademisierung in der Gesellschaft gefordert und gefördert wird. Wir müssen den Blick genauso auf die berufliche Ausbildung lenken, auch um die Wirtschaft als Ganzes am Laufen zu halten. Das wird ohne ausreichende Fachkräfte nicht möglich sein. Der auf unser Drängen hin im Koalitionsvertrag vereinbarte Berufsbildungspakt muss jetzt endlich inhaltlich gefüllt werden. Und da muss man auch über Geld sprechen und mehr Geld für die berufliche Bildung in die Hand nehmen.«

Holger Schwannecke, ZDH-Generalsekretär

MARKT, WIRTSCHAFT, BILDUNG: EINORDNUNG UND POSITIONEN

Der Mangel an Personal trifft das Handwerk nicht allein. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) spricht von insgesamt 1,6 Millionen Fachkräften, die heute in Deutschland fehlen: „Die Fachkräftengpässe in den Unternehmen in Deutschland weiten sich aus und werden zur Herausforderung für die gesamte Wirtschaft“, urteilte Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) bei der Vorstellung des Arbeitsmarktreports 2018 im vergangenen August. Der sich mehr und mehr verstärkende Fachkräftemangel wird zu einem grundsätzlichen Problem für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Damit steht er auf der Agenda von Politik und Wirtschaft ganz weit oben.

Das duale Berufsbildungswesen, vor allem die Techniker- und Handwerker Ausbildung, hat die Bildungspolitik zu lange als zwar gut und richtig, aber nicht als substanziell oder prioritär für den Wirtschaftsstandort Deutschland betrachtet. Heute rächt sich das.

SAG MIR, WO DER NACHWUCHS IST ...

Die deutsche Wirtschaft (und mit ihr das Handwerk) beklagt einen eklatanten Nachwuchsmangel. Dieser hat sich bis auf punktuelle

Ausnahmen seit den 90er-Jahren verschärft. Eine spürbare Umkehrung des Dauertrends ist kurz- bis mittelfristig nicht in Sicht. Immer weniger Schulabgänger absolvieren eine berufliche Ausbildung – bei einem gleichzeitig immer höheren Anteil an Studierwilligen. Die Gesamtzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge steigt laut der BA zwar leicht an (2018: +1,1 Prozent = +5.700), aber Jahr für Jahr können Handwerk und Industrie eine erhebliche Zahl an Ausbildungsplätzen nicht besetzen. So waren im Sommer dieses Jahres allein im Handwerk noch rund 30.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Und das ungeachtet der guten bis sehr guten Zukunfts- und Berufsperspektiven. Überträgt man die Eingangszahlen der vergangenen Jahre, mit Blick auf den Beginn des Ausbildungsjahres Anfang August 2018 und eine Anzahl kurzentschlossener Berufseinsteiger, bleiben zum Ende des dritten Quartals immer noch um die 20.000 Ausbildungsplätze im aktuellen Jahr unbesetzt – von den seit Jahren konstant mehr als 140.000 vorzeitigen Ausbildungsabbrüchen pro Jahr ganz zu schweigen.

... WAS IST GESCHEHEN?

Wie konnte es zu dieser Schieflage zum Nachteil der dualen Ausbildung kommen? Was hat die Politik in den vergangenen zwei Jahrzehnten übersehen? Welche gesellschaftlichen Entwicklungen haben dazu geführt, dass die akademische Ausbildung der dualen Berufsbildung quasi automatisch-zwanghaft vorgezogen wird? Eine Ursache dafür macht der ZDH stellvertretend für das Handwerk an der einseitigen und pauschalen Förderung der Hochschulausbildung durch die internationale und nationale Bildungspolitik fest: „Zuerst ist da die OECD, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Sie hat unseren Politikern Jahre lang eingeredet, dass die deutsche Akademikerquote zu niedrig ist. Die OECD hat aber nicht verstanden, dass Deutschland anders tickt als andere Staaten. Bei uns sind viele Berufe, die anderswo an der Hochschule gelehrt werden, klassische Ausbildungsberufe: Augenoptiker, Zahntechniker, orthopädische Fachkräfte zum Beispiel“, urteilt ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer. Dem Handwerk wurden über den Bologna-Prozess über viele Jahre Scharen von potenziellen Bewerbern

entzogen. Bildungsexperten sprechen von einem regelrechten Akademisierungswahn, der Deutschland erfasst habe [s. auch das statement-Interview mit Prof. Nida-Rümelin, S. 12]. In diesem Kontext blendet die oft kontrovers geführte Debatte einfach aus, dass gut ausgebildete und ambitionierte Handwerker spätestens als Meister mehr verdienen (können) als viele Gleichaltrige mit akademischen Abschlüssen.

Die Folge: Seit den 90er-Jahren ist ein genereller Imageverlust von Handwerksberufen feststellbar. Das deutlich geringere Ansehen im Vergleich zu akademischen Berufen macht sich

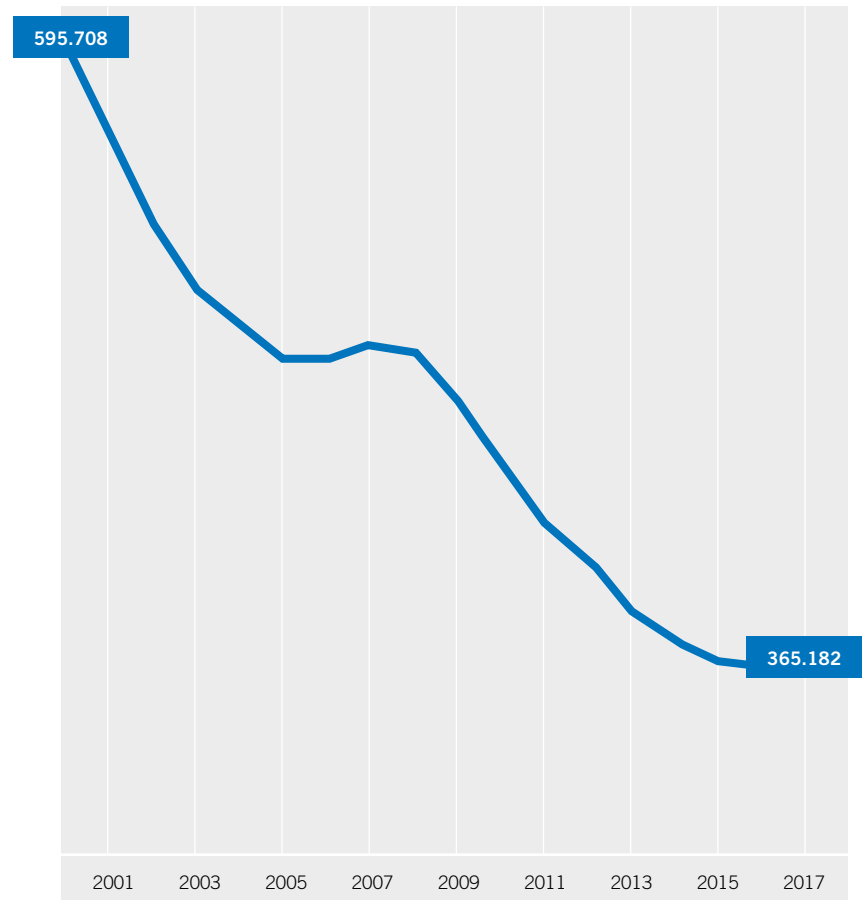
vor allem an Pauschalurteilen wie körperlich einseitig belastende Arbeit, viel Schmutz und Lärm und zu geringe Bezahlung fest. Immer weniger Jugendliche wollen in Zukunft von ihrer Hände Arbeit leben. Dass die Bevölkerung das Handwerk im Gegensatz dazu alles in allem mehrheitlich positiv sieht, steht auf einem anderen Blatt: Die handwerkliche und technische Lösungskompetenz nebst Service ist im Alltag oder wie im Falle des SHK-Handwerks beim technischen Gebäudebetrieb sowie Sanierungen und Bauvorhaben weiterhin sehr gefragt.

WENIGER NACHWUCHS

Handwerk: weniger Nachwuchs

Zahl der Auszubildenden im deutschen Handwerk

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks. @ 2018/iW Medien/iwd



Studienmonitor: Fachkräfte- und Investitionsbedarf zur Energiewende

Aktuelle Studien zeigen, dass dem Handwerk in Deutschland bereits in naher Zukunft viel größere Probleme durch Fachkräftemangel drohen als sie schon heute feststellbar sind. Darunter befindet sich die Prognos-Studie „Fachkräftebedarf für die Energiewende in Gebäuden“, die Ende April 2018 vorgestellt wurde. Oder die Untersuchung „Das Handwerk als Umsetzer der Energiewende im Gebäudesektor“ des Öko-Instituts e. V. (Politikpapier), die im gleichen Monat veröffentlicht wurde.

PROGNOS: FACHKRÄFTEBEDARF FÜR DIE ENERGIEWENDE IN GEBÄUDEN

Die Prognos-Studie beleuchtet in welchem Umfang – schon ohne zusätzliche Investitionen in Maßnahmen zur Umsetzung der Ener-

giewende – Fachkräfteengpässe auftreten und welchen Mehrbedarf an Fachkräften der zusätzliche Investitionsbedarf im Rahmen der Energiewende mit sich bringt.

Die Studie rechnet bereits ohne Berücksichtigung der Energiewende in Gebäuden im SHK-Bereich mit einer Fachkräftelücke von etwa 27.000 Beschäftigten im Jahr 2040. Dies entspricht ungefähr 6 Prozent der gesamten SHK-Beschäftigungsnachfrage, die im Jahr 2040 nicht gedeckt werden kann.

Folgt man den weiteren Berechnungen der Prognos-Studie, werden durch die Energiewende in Gebäuden insgesamt bis zu 130.000 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt. Auf die SHK-Branche selbst entfallen 20.000 (bis 2025) und langfristig 15.000 zusätzliche Beschäftigte. Das entspricht einer Verschärfung der Lücke im vorgenannten Basis-Szenario „ohne“ Energiewende um gut 50 Prozent (s. Abb.).

Auch ohne Energiewende werden laut Prognos-Studie bis 2035 rund 30.000 ausgebildete SHK-Arbeitskräfte fehlen. Die Energiewende in Gebäuden bedingt Mehrinvestitionen von knapp 13 Milliarden Euro jährlich und erfordert insge-

samt bis zu 130.000 zusätzliche Arbeitskräfte. Im SHK-Bereich selbst werden zusätzlich bis zu 20.000 Beschäftigte pro Jahr benötigt.

ÖKO-INSTITUT: ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2030

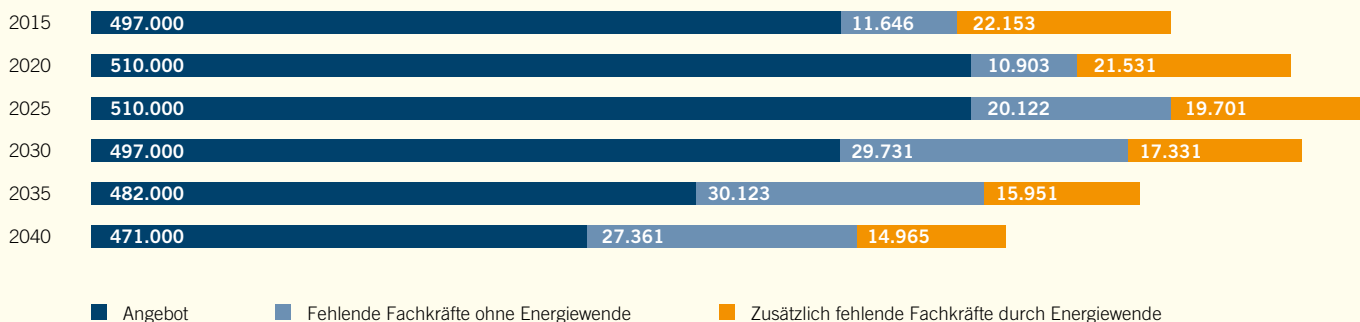
Die Untersuchung des Öko-Instituts stellte fest, dass die derzeit in Deutschland vorhandenen Politikinstrumente zur Förderung der energetischen Gebäudesanierung in der Regel auf die Motivation, Information und Beratung der Gebäudeeigentümer sowie auf die finanzielle Förderung der Sanierungsmaßnahmen zielen. Das regionale Handwerk übernehme dabei die Rolle des Umsetzers der Maßnahmen bzw. könne sie übernehmen. Diese Umsetzungsrolle sei jedoch bei einer angestrebten Zunahme der Sanierungsaktivitäten insbesondere wegen des sich verstärkenden Fachkräftemangels in Gefahr.

Das Öko-Institut berechnete den Fachkräftebedarf auf Basis einer erhöhten energetischen

ABBILDUNG

SHK-Fachkräftebedarf und -angebot mit und ohne zusätzliche Investitionen für die Energiewende

Quelle: VdZ Spitzenverband der Gebäudetechnik



Sanierungstätigkeit, des Investitionsbedarfs und der spezifischen Beschäftigungseffekte der Investitionen. Dazu wertete die Untersuchung auch bereits bestehende Studien (z. B. „Energetische Gebäudesanierung in Deutschland“, Fraunhofer IBP, 2013) aus. Ihr zufolge würden etwa 40 bis 50 Milliarden Euro benötigt, um Altbauten so zu sanieren, dass sie nur noch 80 Prozent der Treibhausgase verursachen wie im Jahr 1990.

Die Öko-Institut-Studie kalkuliert bis 2030 einen durchschnittlichen Fachkräftebedarf für die energetische Gebäudesanierung zwischen 290.000 und 300.000 Beschäftigten pro Jahr. Ohne die Lösung des Problems der Handwerkerverfügbarkeit könnten die Klimaziele im Gebäudebereich, für die mindestens eine Verdopplung der aktuellen Sanierungsrate erforderlich ist, laut Öko-Institut nicht erreicht werden. Um die Sanierungsaktivitäten angemessen zu steigern (energetische Sanierung von 2 Prozent aller Gebäude p. a.), würden geschätzt mindestens 100.000 zusätzliche Fachkräfte in den relevanten Gewerken benötigt (Heizungsinstallateure, Fensterbauer, Maler/Stuckateure u. a.).

Fazit und Einordnung: Die beiden Studien präzisieren den zukünftigen Fachkräftebedarf. Sie belegen die gesamtwirtschaftliche Bedeutung und Zukunftsfähigkeit der SHK-Gewerke. Sie zeigen allerdings auch, dass das Handwerk den Fachkräftemangel keinesfalls allein lösen kann und mahnen daher einen großen Handlungsbedarf vonseiten der Politik an. Der ZVSHK sieht sich bestätigt, dass die Fachkräftesicherung für die Umsetzung der Energiewende in der politischen Agenda von Bundesregierung, Fachressorts und Parteien im Bundestag eine deutlich höhere Priorität als bislang einnehmen muss.

Der Zentralverband teilt nicht die Auffassung, dass es bereits aktuell zu wenige SHK-Betriebe gibt, die die zurzeit anfallenden Sanierungsaufträge ausführen können. Die Gründe für den viel besprochenen Sanierungsstau sind nicht allein beim Handwerk zu suchen, sondern auch bei der eingeschränkten oder nicht gegebenen steuerlichen Absetzbarkeit für Mo-

dernisierungswillige, die die Gebäudesanierung hemmen. Ein weiterer Grund liegt bei den unübersichtlichen Fördermöglichkeiten über KfW und BAFA, die von der Politik in den vergangenen Jahren eingeführt und immer wieder verändert wurden.

Der ZVSHK ist bereit, im Dialog mit der Politik und weiteren Fachverbänden wirksame Lösungsansätze zu erarbeiten. Dafür bedarf es einer Energiepolitik, die die langfristige Planungssicherheit für Unternehmen des Ausbaugewerbes sichert. Dazu empfiehlt das Öko-Institut eine Strategie mit langfristig wirkenden Instrumenten wie z. B. einer CO₂-Abgabe als Preissignal oder die steuerliche Absetzbarkeit

von Sanierungsmaßnahmen zur langfristigen Förderung, wie sie der Zentralverband seit langer Zeit von der Politik fordert.

FRIEDRICH SEEFELDT



»Unsere Analyse zeigt, dass sich die Fachkräftelücke bis 2035 verschärft: Der SHK-Branche fehlen dann rund 30.000 Arbeitskräfte. Hinzu kommt die Energiewende als ein weiterer potenzieller Treiber für den Fachkräftemangel.«

Friedrich Seefeldt, Prognos AG

TANJA KENKMANN



»Mehr Fachkräfte für die Energiewende im Gebäudebereich zu gewinnen, muss Hauptaufgabe der Politik in den nächsten Jahren sein. Andernfalls werden die Klimaziele für den Gebäudebestand nicht erreicht und Förderprogramme laufen ins Leere. Das Thema wird, obwohl es bekannt ist, stark vernachlässigt.«

Tanja Kenkmann, Senior Researcher Energie- und Klimaschutz, Öko-Institut e.V.

»AN ALLEN SCHULEN SOLLTE DIE BERUFSBILDUNG EINE GRÖßERE ROLLE SPIELEN«

**Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin,
Philosoph und Staatsminister a. D.**

Prof. Nida-Rümelin hat mit seinen mahnenden wie akzentuierten Positionen zum „Akademisierungswahn“ und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel auch im Handwerk in den vergangenen Jahren die wichtige Debatte zur akademischen und beruflichen Bildung in Deutschland maßgeblich angestoßen und mitbestimmt.



statement: Herr Prof. Nida-Rümelin, Sie haben über vielbeachtete Stellungnahmen und drei Buchveröffentlichungen* die Doppel-Krise akademischer und beruflicher Bildung in Deutschland diagnostiziert und das System der dualen Berufsbildung gegen den „Akademisierungswahn“ verteidigt. Die Zahl der Auszubildenden ist laut aktuellem Bildungsbericht in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen bzw. stagniert, während die Studentenzahlen auch bei den Anfängern Jahr für Jahr (2017: 515.000 zu 490.000) zulegen. Die Zahl der Studenten stieg inzwischen auf 2,84 Millionen Studenten (2005: ca. 2 Millionen).

Worauf führen Sie diesen Trend zurück bzw. wie konnte es zu dieser Entwicklung kommen? Und werden tatsächlich so viele Akademiker benötigt und verlieren Handwerk und Industrie allein darüber die so dringend gesuchten Fachkräfte?

Prof. Nida-Rümelin: Wenn man sich die Zahlen genauer anschaut, zeigt sich, dass immerhin seit 2014 der massive Trend zur Akademisierung weitgehend gestoppt ist. Die dramatischen Veränderungen beschränken sich auf sechs Jahre, zwischen 2006 und 2013 mit einem Plus von insgesamt mehr als 60 Prozent Studienanfängern. Ausgelöst wurde diese Entwicklung unter anderem durch

den Hochschulpakt, der die zusätzlichen Mittel, die in Studium und Forschung investiert wurden, an den Universitäten mit dem Aufwuchs der Studierenden und Absolventenzahlen verkoppelte. Es war das erklärte Ziel der Bildungspolitik, die Studierendenquote zu erhöhen, die Kanzlerin selbst hatte das auf einem Bildungsgipfel kundgetan. Ich habe damals dafür plädiert, die berufliche Bildung mit demselben staatlichen und wirtschaftlichen Engagement zu fördern wie die akademische, keinen Aufwuchs an den Universitäten, allenfalls an den Fachhochschulen anzustreben und vor allem die Realität auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen: Es zeichnete sich schon damals ab, dass der größte Bedarf der Zukunft nicht im Bereich der akademischen, sondern der nicht-akademischen Fachkräfte, insbesondere im Bereich Technik und Handwerk liegen würde.

In den letzten Jahren gibt es regional unterschiedliche Entwicklungen, mancherorts gibt es sogar einen Zuwachs an Ausbildungsverträgen. Der Anteil derjenigen, die trotz Hochschulzugangsberechtigung nicht studieren, ist gestiegen. Dies sind Zeichen der Hoffnung, zumal die Einsicht gewachsen ist, welche zentrale Bedeutung die berufliche Bildung im dualen System und welche die Facharbeiterschaft für den Erfolg der deutschen Wirtschaft spielt. Die steigenden Abbrecherquoten nun auch an den Fachhochschulen belegen die Fehlsteuerung im deutschen Bildungssystem.

statement: Einzelne Autoren des Bildungsberichts 2018 haben auf empirische Daten verwiesen und stellen den Akademisierungswahn eher in Frage. Stattdessen lenken sie den kritischen Blick weg vom uni-

versitären Sektor auf die duale Ausbildung selbst – Stichworte mangelnde Passung, Übergangssektor und betriebliche Bildungsstätten.

Was ist da dran und lenken solche Positionen nicht von viel tiefer liegenden Ursachen für den sich verschärfenden Fachkräftemangel ab?

Prof. Nida-Rümelin: Natürlich will man ungern zugeben, dass man einer Fehleinschätzung aufgesessen ist. Die meisten Bildungsexperten in Deutschland orientierten sich allzu lange an internationalen Standards, wie sie von der OECD, der Bertelsmann Stiftung und dem Zentrum für Hochschulentwicklung zu Grunde gelegt wurden und hielten die Abweichungen, die das deutsche, österreichische und schweizerische Bildungssystem aufweisen mit der Folge einer niedrigen Akademikerquote im internationalen Vergleich für einen problematischen Sonderweg. Unterdessen ist kaum noch zu leugnen, dass die massive Verschiebung von der beruflichen Bildung zum Studium mit massiven ökonomischen Nachteilen verbunden ist und wie die Studien zeigen, einen wachsenden Anteil von Studierenden überfordert. Zugleich schreibt sich in den Köpfen das Bild der beruflichen Bildung als Auffangbecken für diejenigen fest, die den „normalen“ Weg über Abitur und Studium nicht geschafft haben. Wer eine Balance zwischen beruflicher und akademischer Bildung anstrebt, muss in der Tat dafür sorgen, dass in den kommenden Jahren Wirtschaft, Staat und Gesellschaft in die berufliche Bildung investieren. Ich habe schon in meinem Buch von 2014 (Der Akademisierungswahn: Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung) darauf hingewiesen, dass die Allgemeinbildung, die theoretischen Kompetenzen und die Qualifikation der Berufsschullehrer und -lehrerinnen ausgeweitet werden sollte. Das duale System braucht mehr Flexibilität und passgenauere Angebote für unterschiedliche Bildungswege, darunter auch Angebote für das Drittel der Studierenden, die ein Studium abgebrochen haben. Diejenigen, die über Jahre nicht müde wurden zu fordern, dass die Studierendenzahlen in Deutschland deutlich erhöht werden müssten (ich spreche nicht von den Engpassbereichen Ingenieur-

wissenschaften oder Informatik), sollten ihre Fehleinschätzung anerkennen, das gehört zum wissenschaftlichen Ethos dazu.

statement: Die Studienabbrecherquote steigt kontinuierlich, während viele Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen können. Die einst auch international als vorbildhaft angesehene enge Verzahnung von Theorie und Praxis in der dualen Ausbildung droht zum Muster ohne Wert zu verkommen.

Wie ließe sich das Dilemma der beruflichen Bildung aus Ihrer Sicht auflösen? Müsste hier nicht bereits deutlich früher und tiefgreifender als bisher, also bereits in Elternhaus und Grundschule angesetzt werden?

Prof. Nida-Rümelin: Wer die berufliche Bildung bewahren und stärken will, muss sich in der Tat für einen umfassenden Wandel einsetzen. Zunächst geht es um gleiche Anerkennung, die in den vergangenen Jahren erfolgte Abwertung der beruflichen Bildung auch von Seiten vieler Bildungsexperten muss aufhören, insbesondere der öffentliche Dienst muss in seinen Besoldungssystemen die einseitige Bevorzugung akademischer Bildung beenden und auch das Bildungsverständnis muss sich wandeln. Zur umfassenden Bildung gehören nicht nur kognitive, sondern auch handwerkliche, technische soziale und ethische, künstlerische und gestalterische Kompetenzen. Dieses erweiterte Bildungsverständnis muss an unseren Schulen frühzeitig verankert werden. Auch für Gymnasiasten sind Praktika beispielsweise beim Schreinermeister sinnvoll.

statement: Welche Veränderungen und Reformen bedürfte es auf bildungspolitischer Ebene, um einen nachhaltigen Wandel auch zugunsten einer Ausbildung in Handwerk und Industrie zu bewirken?

Prof. Nida-Rümelin: Erstens: Es sind Milliarden in den Ausbau des tertiären Sektors geflossen, gleiche Summen sollten nun in den Ausbau der beruflichen Bildung investiert werden. Zweitens: Wir sollten dem Schweizer Vorbild folgen und geeignete Fachhochschulstudiengänge an die vorherige Absolvierung einer Ausbildung koppeln. Drittens: Da die Hochschulreife als Bildungsziel aufgegeben wurde und an die Stelle lediglich die Hoch-

schulzugangsberechtigung getreten ist, sollte den Hochschulen die Möglichkeit gegeben werden, ihre Studierenden fächerspezifisch nach den Anforderungen des Faches auszuwählen. Dies wäre auch ein Beitrag zur Senkung der Abbrecherquote ohne weitere Qualitätseinbußen. Und viertens: An allen Schulen sollte die Berufsbildung eine größere Rolle spielen.

statement: Ein Umdenken tut sicher Not, also auch in Fachschulen, Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben.

Was sollten sie tun und ändern, um wieder mehr junge Menschen für eine Berufsausbildung zu gewinnen, zu begeistern und, nicht zu vergessen, auch bis zum Abschluss in der Ausbildung zu halten? Und was könnte speziell das Handwerk von sich aus machen, um die eigene Attraktivität gegenüber der akademischen Ausbildung in das Bewusstsein der Jugendlichen zu rücken und in ihren Köpfen zu verankern?

Prof. Nida-Rümelin: Langsam spricht sich herum, dass ein Studium keineswegs Garantie für ein gutes Einkommen und befriedigende Berufserfahrung ist. Das Handwerk bietet wie kaum ein anderer Bereich die Möglichkeit früher Selbstständigkeit und angesichts der Verknappung der Fachkräfte sind die Berufsaussichten für Ausgebildete in handwerklich-technischen Berufen exzellent. Die Erfahrung, etwas zu leisten, was bleibt und eigenverantwortlich tätig zu sein bei gutem Verdienst, ist eine durchaus attraktive Botschaft.

Herr Professor Nida-Rümelin, wir danken Ihnen für das Gespräch.

*Eine Philosophie humaner Bildung, edition Körper, 2013 // Der Akademisierungswahn: Zur Krise akademischer und beruflicher Bildung, edition Körper, 2014. // Bildung in Deutschland vor neuen Herausforderungen (Gesprächsbuch mit dem Bildungswissenschaftler Klaus Zierer), Schneiderverlag, 2017.

DATEN UND FAKTEN

Berufsbildungsbericht 2017 des ZVSHK

**KONJUNKTUR, BESCHÄFTIGUNG UND
AUSBILDUNGSSITUATION**

Die gute Auftragslage bei den SHK-Unternehmen sorgt für eine gute Stimmung in der Branche. Das bestätigte zuletzt der im Mai 2018 veröffentlichte Konjunkturbericht des Zentralverbands. Die Installateur- und Heizungsbauerbetriebe haben einen durchschnittlichen Auftragsbestand von 12,9 Wochen. Bis zur Bearbeitung von Aufträgen dauert es zunehmend länger – inzwischen zehn Wochen im Schnitt – und die SHK-Handwerker müssen immer häufiger Anfragen ausschlagen und ihre Kunden vertrösten.

Bei einer leicht verringerten Anzahl von 50.812 SHK-Betrieben ist die Zahl der Beschäftigten 2017 gegenüber dem Vorjahr auf 369.219 gestiegen (ZVSHK). Der Bedarf des SHK-Handwerks ist aber ungleich höher: Im Vorjahr meldete fast jeder zweite Innungsbetrieb offene Stellen (46 Prozent). Hinzu kommt, dass binnen fünf Jahren rund 1.400 (!) SHK-Betriebe weniger am Markt sind, wie es das ifo Institut Ende Juli vermeldete: von rund 50.363 (2013) auf 49.400 (Prognose 2018). Die Umsatz-Medaille hat damit eine Kehrseite: Der sehr guten Nachfrage steht der zunehmende Mangel an gut ausgebildeten Kräften und die steigende Zahl an Betriebsaufgaben gegenüber. Der Fachkräftemangel im SHK-Handwerk hat direkte Auswirkungen auf die Kunden der SHK-Fachbetriebe. Inzwischen müssen sich auch mehr und mehr Bestandskunden immer länger bis zur Ausführung von Installationen, Sanierungen und sogar reinen Wartungen gedulden. Bei aller positiv zu wertenden Nachfrage ist diese Situation natürlich nicht im Interesse der Betriebe, die ihre Aufträge zeitnah und gut erledigen wollen.

Der SHK-Berufsbildungsbericht 2017 des ZVSHK gibt einen genauen Überblick über die Ausbildungssituation in den vier SHK-Handwerken. Die einen Gesamtüberblick vermittelnde Abbil-

dung zeigt für 2017 eine insgesamt negative Entwicklung, auch wenn es Bereiche gibt, deren Zahlen seit wenigen Jahren auf konstantem Niveau bleiben oder sich stabilisiert haben (Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker SHK). Vorneweg die gute Nachricht: Das Ausbildungsjahr 2017 schließt für die SHK-Berufe mit den stärksten Auszubildendenzuwächsen der vergangenen fünf Jahre ab. Vor 2013 wurden nahezu zwei Jahrzehnte lang keine Zugewinne verzeichnet. Der Nach-Wende-Geburtenknick im Osten mildert sich allmählich ab, die Zugewinne sind daher dort ausgeprägter als im Westen der Republik.

NEUVERTRÄGE

Die Anzahl an neuen Ausbildungsverträgen beläuft sich 2017 auf 12.216, dies entspricht einem Zuwachs von +476 bzw. +3,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die seit 2013 verzeichneten Zugewinne sind maßgeblich auf den Zustrom ausländischer Personen in den Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zurückzuführen. Im Klempnerhandwerk sind die Neuvertragsrückgänge 2017 besonders hoch. Der Rückgang ist mit -63 bzw. -14, also um -9 Prozent so deutlich wie nie. Die gegenläufige

Entwicklung zwischen beispielsweise den Ausbildungsberufen Anlagenmechaniker-SHK und Klempner belegt die unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Berufen deutlich. Die Anzahl an Neuverträgen im Behälter- und Apparatebauerhandwerk ist 2017 ebenfalls rückläufig: -6 bzw. -10,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Zugewinne an Neuverträgen verzeichnen das Installateur- und Heizungsbauerhandwerk (+538 bzw. +4,8 Prozent) sowie das Ofen- und Luftheizungsbauerhandwerk (+7 bzw. +8,0 Prozent).

GESAMTBESTAND

Die Entwicklung der Auszubildendengesamtbestände im SHK-Handwerk hat mit 34.841 Auszubildenden die Marke von 2010 (34.761) leicht übertroffen. Der seit 2013 anhaltende positive Trend im Gesamtbestand ist erfreulich. Allerdings sind die Zuwächse des Gesamtbestands, ebenso wie die Neuverträge, alleine auf den Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker SHK zurückzuführen. Ausgeprägte Rückgänge verzeichnen hingegen die Ausbildungsberufe Klempner sowie Ofen- und Luftheizungsbauer. Sie belaufen sich in den letzten zehn Jahren auf mehr als ein Drittel.

SCHULISCHE VORBILDUNG

Die Auszubildendenbestände, differenziert nach schulischer Vorbildung, weisen in den Entwicklungen über die Jahre einen anhaltend gleichbleibenden Trend aus: Der Anteil an Personen mit Hauptschulabschluss nimmt ab, wohingegen die Anzahl an Personen mit Realschulabschluss sowie Hochschulreife zunimmt. Die Differenz der Anzahl von Personen mit Haupt- und Realschulabschluss beträgt 2013 mehr als 2.000 und 2017 weniger als 700. Die Anzahl junger Menschen mit Hochschulreife hat sich in den vergangenen zehn Jahren verdreifacht. Zur Fachkräftesicherung sollten daher insbesondere Anreize für Personen mit mittlerer Reife zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung geschaffen werden, die in den vergangenen Jahren eher vernachlässigt wurden. Junge Menschen mit mittlerer Reife müssen als Zielgruppe für die Aufnahme einer dualen Ausbildung im SHK-Handwerk verstärkt in den Fokus der um Nachwuchs bemühten SHK-Betriebe rücken.

GESELLEN- UND MEISTERPRÜFUNGEN

Im Berichtsjahr 2017 wurden 9.535 Gesellenprüfungen abgelegt. Erstmals seit 2013 sind leichte Zuwächse bei den erfolgreich abgelegten Gesellenprüfungen zu registrieren. Im Bereich der Meisterprüfungen haben sich die Rückgänge im Vergleich zum Vorjahr nahezu stabilisiert. Die Handwerkskammern registrierten im Berichtsjahr 1.715 Meisterprüfungen. Die Rückgänge beliefen sich auf -6 bzw. -0, also 3 Prozent weniger als im Vorjahr (2016). Das Jahr 2015 war im mehrjährigen Vergleich mit 1.866 abgelegten Meisterprüfungen ein Ausnahmejahr.

VERTRAGSLÖSUNGEN

Negativ fällt die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen auf. Sie legte in den vergangenen zehn Jahren um insgesamt 62,2 Prozent weiter zu und war im Jahr 2017 mit 4.869 Auflösungen so hoch wie noch nie zuvor. Gemessen an allen Auszubildenden wurden 14,6 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die

Hoffnung, dass sich die Einführung der gestreckten Gesellenprüfung positiv auf die Entwicklungen der vorzeitigen Vertragslösungen auswirkt, hat sich im Vorjahr (noch) nicht bestätigt. Die Verminderung der Lösungsquoten, sowohl innerhalb der Probezeit als auch in den ersten beiden Lehrjahren, stellt weiterhin die zentrale Herausforderung betrieblicher Ausbildung dar.

WAS IST ZU TUN, WAS MUSS SICH ÄNDERN?

Auf jeden Fall sind ein Perspektivenwechsel und eine Neubewertung beruflicher Bildung auch im SHK-Handwerk dringend geboten. Es hat sich mittlerweile herumgesprochen: Um

Jugendliche zu begeistern, bedarf es insgesamt mehr Anerkennung für das Handwerk und eine deutlich höhere Wertschätzung für die berufspraktische Ausbildung und Arbeit. Darüber hinaus werden Politik und Handwerk nicht umhinkommen, deutlich attraktivere Ausbildungsvergütungen und die finanzielle Freistellung der Meisterausbildung und -prüfung – analog zum gebührenfreien Studieren – durchzusetzen. Und: ohne ausländische Fachkräfte geht beim SHK-Handwerk auf Dauer nichts. So sollte ein Einwanderungsgesetz die Anwerbung beruflich Qualifizierter in besonderem Maße berücksichtigen. Dazu bedarf es deutlich vereinfachter Verfahren zu Migration und Einwanderung und insbesondere verbindliche Abkommen mit all jenen Ländern, die ein mit Deutschland vergleichbares Ausbildungssystem und -niveau haben.

BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE

Betriebe und Beschäftigte im SHK-Handwerk (2014–2018)

Quelle: Branchendatenreport 2018 (ifo Institut im Auftrag von Messe Frankfurt/VDS/BDH/VdZ).

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Betriebe | 50.824 | 50.047 | 49.800* | 49.600* | 49.400** |
| Beschäftigte | 350.000 | 351.000 | 354.000 | 385.000 | 365.000 |

* Schätzung / ** Prognose

KENNZAHLEN 2008–2017

Ausbildung im SHK-Handwerk

Quelle: Berufsbildungsbericht 2017 der SHK-Handwerke.

| Zahlen/Veränderungen | 2008 | 2017 | Differenz |
|--|--------|--------|------------------|
| Auszubildende insgesamt* | 35.697 | 34.841 | 856 (-2,4 %) |
| Auszubildende mit deutscher Staatsbürgerschaft | 33.879 | 30.457 | 3.422 (-10,1 %) |
| Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft | 1.818 | 4.384 | 2.566 (+141,1 %) |
| davon Auszubildende im Klempnerhandwerk | 1.555 | 1.087 | 468 (-30,1 %) |
| Abbrecher/Vertragslösungen ** | 3.002 | 4.869 | 1.867 (+62,2 %) |
| Unbesetzt gebliebene Ausbildungsplatzangebote | 244 | 1.103 | 859 (+352 %) |

Nachwuchssicherung ist Zukunftssicherung

Die konjunkturelle Entwicklung und mit ihr die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten im SHK-Handwerk sind aktuell mehr als rosig. Der sprichwörtliche goldene Boden gerade dieses Handwerks erscheint auf viele Jahre hin sicher. Aber das Fehlen von Fachkräften trübt diese positiven Aussichten erheblich ein. Bei Ausbleiben einer Beschäftigungswende drohen ernstzunehmende Umkehreffekte. Das SHK-Handwerk hat reagiert und bündelt schon heute seine Kräfte und Ressourcen, um den Fachkräftemangel in seinen vier Gewerken abzumildern. Mit Qualitätssicherung in Ausbildung und Tagesgeschäft, mit starken Nachwuchskampagnen oder über den kontinuierlichen Dialog mit der Politik.

Um die eigene Zukunft zu sichern, muss das SHK-Handwerk alles daran setzen, seinen potenziellen Nachwuchskräften eine attraktive Aus- und Weiterbildungsperspektive zu bieten. Das kann besonders erfolgreich sein beim Werben um Studienabbrecher. Ihnen kann durch die handwerkliche Ausbildung das Ge-

fühl des Scheiterns genommen und entsprechende gesellschaftliche Anerkennung vermittelt werden. Das Handwerk und mit ihm die SHK-Berufe sind lukrativer als viele denken: Handwerksmeister sind tatsächlich finanziell oft besser gestellt als Akademiker. Nach Berechnungen des ifo Instituts (2017) verdient

ein Handwerksmeister in seinem Berufsleben beispielsweise etwa 100.000 Euro mehr im Durchschnitt als z. B. ein Uni-Absolvent später in Bereich Soziale Arbeit – und immer noch 30.000 Euro mehr als mancher Architekt oder Bauingenieur. Nicht zu vergessen die teilweise sehr guten Karriere- und Aufstiegschancen aufgrund des Generationswechsels und der altersbedingten Übergabe. Ein sozialer Aufstieg ist mit einer Karriere im Handwerk also durchaus realistisch.

NACHHALTIGE NACHWUCHSWERBUNG: BERUFE KONKRETER ZEIGEN UND ERKLÄREN

Mit durchdachter und gut gemachter Werbung will das SHK-Handwerk hier erfolgreich sein. Es geht dabei um nicht weniger, als ein modernes und attraktives Image von Berufen zu vermitteln, das junge Leute aufmerksam und vor allem neugierig macht. Dazu reichen aber keine Kurzeffekte, die schnell wieder in der jugendlichen Wahrnehmung verpuffen. Statt hoher Klickquoten geht es um die Verweildauer auf den entsprechenden Onlineangeboten und ein sich daran anschließendes gesteigertes Nachfrageinteresse. Der ZVSHK startete dementsprechend 2016 die Ausbildungskampagne ZEIT ZU STARTEN für das SHK-Hand-



DOROTHEA SIEMS



»Ein Studium ist ein Weg zu einer hohen Qualifizierung – aber keineswegs der einzige. Wenn das Kind eines Geisteswissenschaftlers nach der Schule einen Handwerksberuf erlernt, seinen Meister macht und später einen Betrieb gründet oder übernimmt, hat es beste Chancen, seine Eltern einkommensmäßig weit hinter sich zu lassen.«

Dorothea Siems, „Die Welt“ vom 7.7.2018

werk. Kern der Kampagne ist Authentizität: Sie zeigt keine Models, sondern es kommen darin ausschließlich echte Azubis zu Wort, die aus ihrem Arbeitsalltag in ihren Betrieben berichten. Das Gesicht der Kampagne ist SHK-Weltmeister Nathanael Liebergeld, der die Vorzüge seines Berufs vorstellt. Zur Vermeidung späterer Ausbildungsabbrüche räumt ZEIT ZU STARTEN mit falschen Erwartungen von SHK-Berufsbildern auf. Die Kampagne zeigt die vier Berufsbilder Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Klempner, Behälter- und Apparatebauer und Ofen- und Luftheizungsbauer, in vier kurzen Filmen. Hier können die interessierten Jugendlichen sehen, mit welchen Materialien und Werkzeugen Auszubildende arbeiten und wie ein Arbeitsalltag aussehen kann. Auf der Kampagnen-Webseite www.zeitzustrarten.de finden sie neben den Berufsinformationen und Anforderungsvoraussetzungen Bewerbungstipps und hilfreiche Hinweise zu Praktika. Außerdem besteht die Möglichkeit, bei Innungsfachbetrieben im Bundesgebiet ein Praktikum zu absolvieren. Ein Schülerpraktikum ist der beste Weg, um erste Einblicke in den potenziellen Beruf zu erhalten und sich für ihn zu begeistern.

Im Schulterschluss mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) unterstützt der ZVSHK zudem dessen übergeordnete Imagekampagne. Die auflagen- und reichweitenstarke Kampagne vermittelt unter www.handwerk.de und in den sozialen Medien seither ein zeitgemäßes und modernes Bild des Handwerks – vor allem gegenüber jungen Menschen. So präsentiert sie die unterschiedlichen Berufsfelder des Handwerks, zeigt die vielen Entfaltungsmöglichkeiten im Handwerk auf und hilft, Jugendliche zu einer Ausbildung in einem von über 130 Ausbildungsberufen zu ermuntern.

MEISTERAUSBILDUNG UND ÜBERBETRIEBLICHE BILDUNGSSTÄTTEN (ÜBS)

Die Meisterprüfung und die Förderung der Meisterausbildung bleiben eine bedeutende Säule der Verbandsarbeit zur Berufsbildung. Der Zentralverband sorgt für eine qualitative und zukunftsorientierte Gestaltung der Aus- und Weiterbildung in allen vier SHK-Handwerken.

Innerhalb der staatlich anerkannten Ausbildung und Aufstiegsfortbildung erarbeitet er die inhaltlichen Vorgaben der jeweiligen Ausbildungsordnungen und Meisterprüfungsverordnungen für alle vier SHK-Handwerke. Der Zentralverband betreut die entsprechende Konzeption, den Inhalt und die Darbietung zielgruppenadäquater bundeseinheitlicher Fort- und Weiterbildungsangebote für die gesamte Verbandsorganisation.

Über die eigene Entwicklung und Qualitätssicherung der Ausbildung hinaus begrüßt und sieht der ZVSHK die Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) und ihre besondere Bedeutung für die Berufsbildung. Sie leisten einen wichtigen Beitrag für die Etablierung innovativer Ausbildungsangebote. Der Bund fördert die qualitative Weiterentwicklung der ÜBS zu Kompetenzzentren seit Anfang der 2000er-Jahre. Sie übernehmen auch im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeits- und Lernwelt eine wichtige Rolle. Damit wird auch den sich durch die Digitalisierung verändernden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten im Handwerk Rechnung getragen.

MIT DIGITALISIERUNG NACHWUCHS BINDEN UND ENTWICKELN

Die Arbeitswelt verändert sich gegenwärtig fundamental; sie wird digital. Das SHK-Handwerk muss und wird sich im Zuge dieser Entwicklung selbst verändern. Das Handwerk weiß um

die Bedeutung einer individuell erarbeiteten Digitalisierungsstrategie, über die die Betriebe ihre Geschäftsprozesse erst erfolgreich digitalisieren können. Der ZVSHK ist seit September Transferpartner des Kompetenzzentrums Digitales Handwerk (KDH). Das Kompetenzzentrum unterstützt die Handwerksbetriebe umfassend und informiert bundesweit Unternehmer und Führungskräfte über betriebliche Einsatzmöglichkeiten digitaler Technologien. Zudem hilft das KDH bei der praktischen Umsetzung in den Betrieben. Das Kompetenzzentrum ist Teil der Förderinitiative „Mittelstand 4.0 – Digitale Produktions- und Arbeitsprozesse“, die im Rahmen des Förderschwerpunkts „Mittelstand-Digital – Strategien zur digitalen Transformation der Unternehmensprozesse“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert wird.

Regelmäßige Umfragen von Kammern und Forschungseinrichtungen bestätigen, dass die Mehrzahl der Betriebe die eigene Digitalkompetenz allenfalls als mittel bis niedrig einschätzt. Hier ist noch viel zu tun. So werden IT-Kenntnisse auch für SHK-Handwerker immer wichtiger. Sie sollten wenigstens in einem gewissen Mindestumfang programmieren können, auch um mitentwickeln zu können, wie ihre Angebote zukünftig in die „smarte“ Realität passen. Da überhaupt nicht absehbar ist, wie diese smarte Welt 2040 funktionieren wird, reicht eine einmalige Vorbereitung in der Ausbildung bei dem beständigen und raschen Wandel der digitalen Welt nicht mehr aus. Es gibt dazu schon etliche passende Fortbildungsangebote. Die Voraussetzungen sind eigentlich sehr gut,

den Wandel im SHK-Handwerk über das bewährte duale Ausbildungssystem erfolgreich zu gestalten. Dessen gute Verbindung von Theorie und Praxis sorgt für gut ausgebildete und qualifizierte SHK-Handwerker, die bei robuster bis guter Konjunktur garantiert immer sehr gefragt sein werden.

MIGRANTEN IM HANDWERK: NUR ABMILDERUNG DES FACHKRÄFTEMANGELS ...

Politik und Teile der Wirtschaft setzten seit 2015 große Hoffnungen auf die integrative Rolle beruflicher Orientierung und Ausbildung vor allem für die Hunderttausenden jungen Erwachsenen unter den nach Deutschland gekommenen Migranten. Gleichzeitig hoffen sie auf eine spürbare Kompensation der rückläufigen Fachkräftezahl in Industrie und Handwerk. Allerdings zeigt sich aktuell, dass die Migranten den Fachkräftemangel etwas abmildern können, aber ihn keinesfalls substanziell lösen werden. Die zusätzlichen Auszubildendenzahlen von Flüchtlingen und Zugewanderten im Handwerk bringen lediglich Verzögerungseffekte auf dem Arbeitsmarkt. Die sich vergrößern Fachkräftelücke verhindern sie – mit Blick auf die aktuellen Zahlen und Prognosen – auf Dauer nicht.

... ABER ÜBER (BERUFLICHE) INTEGRATION GANZ VORNE

Die Integration braucht vor allem Ausdauer, die das Handwerk im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen nachweislich aufbringt. Das dokumentiert sich im Wissen um die besonders integrative Funktion und Wirkung seiner Berufe und das damit verbundene raschere wie nachhaltigere Ankommen in unserer Gesellschaft. Das Deutsche Handwerksinstitut bestätigte das gesellschaftlich bedeutsame Integrationsmerkmal in seiner Studie zur „Bedeutung von Migranten als Auszubildende, Fachkräfte, Meister und Selbstständige im

Handwerk“ (2017). Demnach arbeiten Migranten überproportional häufig in Handwerksberufen. Auch der Anteil von ausländischen Lehrlingen im Handwerk ist laut Studie größer als der Ausländeranteil in nicht-handwerklichen Ausbildungsberufen. Die Knappheit an Fachkräften könne allerdings nur in begrenztem Maße durch Migration ausgeglichen werden. So seien die jungen ausländischen Auszubildenden zwar häufig in handwerklichen Eng-

HANS PETER WOLLSEIFER



»Viele Handwerksbetriebe engagieren sich seit Jahren stark im Bereich der Integration von Flüchtlingen in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse – denn das Handwerk versteht sich nicht allein als Wirtschafts-, sondern auch als Gesellschaftsgruppe. Dieser Integrationsprozess ist wichtig und gesellschaftlich geboten, seine Umsetzung bleibt aber komplex und erfordert von allen Beteiligten einen langen Atem. Denn es braucht Zeit, um etwa die mangelnden Sprach- und Fachkenntnisse auszugleichen.«

Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks

SPOTLIGHT

INTEGRATION MITTELS BESCHÄFTIGUNG: ENGAGIERTES HANDWERK GANZ VORNE

Fast ein Viertel aller Unternehmen beschäftigt derzeit Geflüchtete oder hat es in den letzten drei Jahren getan in Form von Praktikum, Ausbildung oder regulärer Beschäftigung. Im Handwerk sind es sogar ein Drittel aller Unternehmen, die sich in den letzten drei Jahren engagiert haben. Am häufigsten beschäftigen Unternehmen Geflüchtete im Rahmen eines Praktikums (17 Prozent). Jedes zehnte Unternehmen beschäftigt Flüchtlinge im Rahmen einer regulären Beschäftigung (10,2 Prozent). Am seltensten befinden sich Geflüchtete in einer betrieblichen Ausbildung (7,2 Prozent), was aber auch wenig verwundert, da diese Gruppe der Auszubildenden deutlich kleiner ist als diejenige aller Beschäftigten.

Quelle: KOFA-Studie „Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen“, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln 2017.

passberufen anzutreffen. Aber langfristig reiche die Zahl der eingewanderten Personen laut Untersuchung nicht aus, um die niedrige deutsche Geburtenrate zu kompensieren.

Das sagen die Parteien zur beruflichen Bildung ...



Albert Rupprecht: »Die Stärkung der Berufsausbildung ist [...] das zentrale bildungspolitische Anliegen im Koalitionsvertrag. [...] Die Welt schaut auf unsere geringe Jugendarbeitslosigkeit und beneidet uns um unser Ausbildungssystem. Auf diese Stärke sollten wir uns besinnen.«



Oliver Kaczmarek: »Wir müssen deswegen nicht darüber reden, wie wir junge Menschen von unseren Universitäten fernhalten, sondern darüber, wie es gelingen kann, allen jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Die große Koalition hat sich deshalb das ehrgeizige Ziel einer Ausbildungsgarantie gesetzt. Notwendig ist ein Bündel von Maßnahmen, das die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den besonders belasteten Regionen, aber auch qualitative Aspekte in den Blick nimmt:

Junge Menschen müssen mehr darüber wissen, welche Möglichkeiten das duale System bietet und welcher Beruf zu ihren Talenten passt. Die Berufsorientierung muss intensiviert werden und in allen Schulformen Platz finden.«



Nicola Beer: »Wir müssen deshalb erstens dringend in Bildung investieren, um die Fachkräfte ausreichend zu qualifizieren. Zweitens braucht es endlich ein Einwanderungsrecht mit Punktesystem. Dann können wir diejenigen Fachkräfte anwerben, deren Qualifikationen tatsächlich gebraucht werden.«



Margit Stumpp: »Immer lauter beklagt die Wirtschaft den Fachkräftemangel. Zugleich steigt die Zahl der jungen Menschen ohne Berufsausbildung. Dem Stückwerk der Groko setzen wir Ideen für ein gerechtes und zukunftsfähiges Berufsbildungssystem entgegen. [...] Mit einem Berufsbildungspakt für Fachkräfte wollen wir berufliche Schulen, Betriebe und überbetriebliche Ausbildungsstätten fit für die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft und das Lernen im digitalen Zeitalter machen.«



Birke Bull-Bischoff: »Der Berufsbildungsbericht offenbart viele Probleme, darunter die viel zu hohe Abbrecherquote. Einer der wichtigsten Gründe dafür ist die viel zu niedrige Ausbildungsvergütung in einigen Branchen. 325 Euro monatlich für eine junge Frisörin ist keine Ausbildungsvergütung, sondern eine Zumutung und geht gar nicht. Daher bedarf es einer armutsfesten Mindestausbildungsvergütung. Der Anteil der ausbildenden Unternehmen ist auf unter 20 Prozent gefallen. Das hat

auch mit den finanziellen Belastungen gerade für kleine Unternehmen zu tun. Deshalb muss darüber nachgedacht werden, wie es gelingen kann, die berufliche Ausbildung gemeinschaftlich zu finanzieren. Wir fordern eine solidarische Umlagefinanzierung von beruflicher Ausbildung.«

Weitere Informationen zu den Positionen der Bundestagsparteien zum Thema berufliche Bildung (Enquete-Kommission des Bundestages „Berufsausbildung 2.0“) unter:

https://www.mitmischen.de/diskutieren/nachrichten/Jul_i_2018/enquete1/index.jsp





... WAS SOLLTE VON DER POLITIK KOMMEN

Positionen und Erwartungen

Der ZVSHK kommt seiner Verantwortung und Aufgaben zur Fachkräftesicherung für das SHK-Handwerk kontinuierlich nach. Er weist zugleich auf den weiterhin dringenden Handlungsbedarf aufseiten der Politik hin. Er sieht sich durch aktuelle Studien wie von Prognos und Öko-Institut in seinen Positionen grundsätzlich bestärkt.

I. BERUFSBILDUNGS-PAKT

Es muss ein besonderes Anliegen der Politik sein, berufliche Bildung und akademische Bildung finanziell gleichwertig zu behandeln. Auf

Drängen des Handwerks sieht der Koalitionsvertrag dementsprechend die Gründung eines Berufsbildungspaktes vor. Dieser sollte aber auch zeitnah mit Inhalt gefüllt werden. So sollte die Meisterausbildung und -prüfung komplett kostenfrei sein; wie es das Studium bis zum Examen bereits ist. Wer aktuell seinen

Meister macht, bei dem können derzeit nur knapp zwei Drittel der Kurs- und Prüfungskosten gefördert werden. Den Rest – es handelt sich um bis zu 15.000 Euro – müssen die angehenden Meister auch im SHK-Handwerk selbst übernehmen. Es geht dabei nicht um Milliardenbeträge. Es würde sich um schät-

zungsweise etwa 60 Millionen Euro handeln, die dafür nötig wären. Auch für die Ausstattung von Berufsschulen und Berufsbildungsstätten des Handwerks werden mehr Mittel benötigt. Im Handwerk wären über 600 Berufsbildungsstätten im Zuge der Digitalisierung auf den neuesten Stand zu bringen, um den digitalen Anschluss des Handwerks nicht zu verpassen.

Der ZDH stellt zudem treffend fest: die Begabtenförderung im Handwerk liegt bundesweit bei 50 Millionen Euro. Demgegenüber liegt die Begabtenförderung akademischer Berufe bei fast 270 Millionen Euro. Dazu kommen im akademischen Bereich die Exzellenzförderung mit 350 Millionen und ein Hochschulpakt mit einem Fördervolumen von mehr als zwei Milliarden im Jahr. Die gewaltige Diskrepanz zur Förderung des Handwerks ist offenkundig. Es geht dem Handwerk um eine deutlich bessere Mittelausstattung im Vergleich zum Status quo. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, um den weiteren Aderlass an Fachkräften zu stoppen und die Entwicklung auf Dauer wieder in eine positive Richtung umzukehren.

II. EINWANDERUNGSGESETZ

Das geplante Einwanderungsgesetz sollte unbedingt die gezielte Gewinnung von Fachkräften auch für das Handwerk beinhalten. Die gesetzlichen Regelungen für Fachkräfte von außerhalb der EU sind unübersichtlich und kompliziert. Aufgrund der positiven Erfahrungen in Ländern wie Kanada, Australien oder Neuseeland wird immer wieder ein Punktesystem als elementarer Bestandteil des Einwanderungsgesetzes ins Gespräch gebracht. Grundsätzlich begrüßt der ZVSHK, dass die Bundesregierung nun die rechtlichen Grundlagen für eine erleichterte, aber auch gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten ausländischen Fachkräften nach Deutschland schaffen will. Die Zuwanderung und Beschäftigung beruflich qualifizierter ausländischer Fachkräfte sollte unbedingt erleichtert werden. Für das Handwerk ist es sehr existenziell wichtig, berufspraktisch qualifizierte Fachkräfte gewinnen zu können. Ebenso konsequent und richtig wäre es, die Vorrangprüfung für die Besetzung freier Arbeitsstellen mit deutschen oder gleich-

gestellten Arbeitsuchenden grundsätzlich freizugeben. Das neue Gesetz sollte darüber hinaus rechtliche Rahmenbedingungen für Migrationsabkommen mit Drittstaaten beinhalten, auf deren Grundlage beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Ländern mit vergleichbaren Berufsbildungsstandards unter erleichterten Bedingungen nach Deutschland einwandern können. Auch bräuchte es darin eine Übergangsregelung für nach Deutschland geflüchtete Menschen, die mit dem Erwerb guter Sprachkenntnisse, einem stabilen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis sowie einer aktiven Integration in die deutsche Gesellschaft unter Beweis gestellt haben, dass sie ein Gewinn für Deutschland sind. In solchen eng begrenzten Fällen ist es aus Sicht des Handwerks nicht nur ein Gebot der Humanität, sondern auch der integrationspolitischen und wirtschaftlichen Vernunft, auf eine Rückführung der betroffenen Menschen in die Heimatländer zu verzichten.

III. MEISTERPFLICHT

Die Novelle der Handwerksordnung wollte mit der Abschaffung der Meisterpflicht in manchen Gewerken zusätzliche Fachkräfte gewinnen. Dieser Effekt stellte sich nicht ein. Stattdessen gibt es immer weniger Meister. Der ZVSHK begrüßt Initiativen, die wieder die Meisterqualifikation und den Meistertitel als Qualitäts- und Qualifizierungsausweis stärken wollen. Denn die Ausbildungszahlen sind hier zum Teil drastisch zurückgegangen. Auch hat es einen deutlichen Rückgang an Meisterprüfungen gegeben. Der Mangel an Meistern im Handwerk gefährdet die Weitergabe von Wissen und qualifizierter Ausbildung. Teilweise findet sie bereits heute nicht mehr statt. Diese defizitäre Entwicklung muss wieder umgekehrt und die Handwerksordnung wieder entsprechend geändert werden. Es fällt auf, dass viele Solo-Selbstständige schnell wieder vom Markt verschwinden – im Bau- und Ausbauhandwerk oft schon innerhalb der fünfjährigen Gewährleistungsfrist. Das ist im Sinne des Verbraucherschutzes bedenklich. Bei einer Wiedereinführung der Meisterpflicht sollte es nach Dafürhalten des Handwerks einen Bestandschutz für diejenigen geben, die sich in der Zwischenzeit ohne Meisterbrief selbstständig gemacht haben.

IV. GEBÄUDE-SANIERUNG

Die fehlenden Anreize vonseiten der Politik sind mit Blick auf Beschäftigung und Planungssicherheit problematisch für das SHK-Handwerk. Die SHK-Betriebe haben die Zahl der Beschäftigten seit 2010 trotz eines sehr engen Arbeitsmarktes um knapp elf Prozent steigern können. Das SHK-Handwerk macht seine Hausaufgaben, denn viele Fachbetriebe haben ihre Prozesse optimiert und ihre Arbeitsorganisation bereits angepasst oder sind dabei sie zu verändern: Zur Entlastung der SHK-Betriebe werden einfache Routine- und Standardarbeiten, z. B. das Verlegen von Fußbodenheizungsrohren, von Montage-Kolonnen bzw. Nachunternehmern übernommen. So werden SHK-Fachkräfte für andere Aufgaben und Arbeiten in den verschiedenen Gewerken frei. Die Digitalisierung bietet ein weiteres Entlastungspotenzial und wird daher von immer mehr Betrieben zur weiteren Effizienzsteigerung mehr und mehr erschlossen.

Schließlich bleibt der Steuerbonus aus Sicht des Zentralverbands ein nach wie vor dringend erforderlicher Impuls zur signifikanten Erhöhung der Sanierungsquote in Heizungskellern oder mittels anderer Maßnahmen. Millionen Haushalte in Deutschland befinden sich im Dauerwartestand: Sie wollen Steuern sparen und zugleich in Energieeffizienz investieren. Die Bundesregierung ist gefragt, die vom Handwerk schon lange geforderte steuerliche Förderung der energetischen Gebäudesanierung endlich auf den Weg zu bringen. Denn die Kapazität für ihre Umsetzung ist im SHK-Handwerk (noch) vorhanden.

ISH Weltleitmesse

Frankfurt am Main, 11.–15. 3. 2019

Neue Tagesfolge!
Montag – Freitag

WATER.
ENERGY.
LIFE.