

# statement.

Das Meinungsmedium des ZVSHK



**Klimaschutz braucht  
Klimahandwerk**

**Fachkräfte gewinnen =  
Klimaschutzziele  
erreichen!**

Fachkräftebedarf  
zur Energie- und  
Klimawende

Seite 04

Wie viele  
Klimahandwerker  
brauchen wir?

Seite 12

Die Energie- und  
Klimawende ist  
umsetzbar ...

Seite 20



ZENTRALVERBAND  
SANITÄR  
HEIZUNG KLIMA



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

Das Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk ist der Marktmittler für die meisten innovativen Technologien zur CO<sub>2</sub>-Minimierung in Gebäuden. Es führt kein Weg an den Fachkräften der von uns vertretenen SHK Handwerke vorbei, wenn es darum geht, die Gebäude der Republik klimaneutral auszustatten.

Der ZVSHK will deshalb im engen Schulterschluss mit Branchenpartnern, aber vor allem auch mit der Politik auf vier Handlungsfeldern die Voraussetzungen für eine konsequente Fachkräftesicherung schaffen: beim Fachkräfte-Kapazitätsausbau, bei den Rahmenbedingungen für Förderung und Planung, bei der Optimierung von Prozessen und beim Gesundheitsmanagement.

Eine europaweit durchgeführte Umfrage bestätigte jüngst das noch immer viel zu schlechte Image des Handwerks hierzulande. Bei den Erwartungen zu den finanziellen Perspektiven im Handwerk ist Deutschland Schlusslicht: Nur 28 Prozent der Deutschen haben jemals eine Laufbahn im Handwerk in Betracht gezogen. Wir müssen das Ruder herumreißen und brauchen dazu eine radikale Bildungswende. Das starke Klimaprotestpotenzial junger Menschen, das sich lautstark auf den Straßen bemerkbar macht, sollten wir nutzen, um möglichst viele dieser jungen Menschen dafür zu gewinnen, eine Handwerksausbildung zu beginnen und in unseren Betrieben beim konkreten Klimaschutz in Deutschlands Gebäuden aktiv mitzuwirken.

Das neue statement. umreißt die Klimaschutzziele und Maßnahmen der Bundesregierung für den Gebäudesektor. Die Ausgabe zeigt auf, wie viele Fachkräfte es nach unseren Berechnungen braucht, um einen klimaneutralen Sektor bis zum Jahr 2045 zu erreichen. Gleichzeitig informieren wir über unsere bereits laufenden Anstrengungen und Aktivitäten, den gestiegenen Fachkräftebedarf zu decken. Wir formulieren unsere Unterstützungserwartungen an die Politik und befragen Ressortverantwortliche wie Staatssekretärin Leonie Gebers (BMAS), was die Bundesregierung konkret zur Fachkräftesicherung im Handwerk beiträgt.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche und hilfreiche Lektüre!

Ihr  
**Helmut Bramann**  
Hauptgeschäftsführer

## Inhalt.

### Politikziele Klimaschutz & Energiewende

Fachkräftebedarf zur Energie- und Klimawende	04
--	----

### Interview

Im Interview mit ZVSHK-Präsident Michael Hilpert	10
--	----

### SHK-Fachkräftebedarf bis 2045

Wie viele Klimahandwerker brauchen wir?	12
Im Interview mit Matthias Thiel	17
Im Interview mit Dr. Lydia Malin	18

### Handwerk & Politik

Fachkräftesicherung – was ist zu tun? Die Energie- und Klimawende ist umsetzbar ...	20
Handlungsfelder mit Hebelwirkung für Handwerk, Marktpartner und Politik	24
Im Interview mit Leonie Gebers	29
Das BMAS informiert: Förderprogramme, -instrumente und Maßnahmen	31

### Impressum:

**Herausgeber:**  
Zentralverband Sanitär Heizung Klima  
Rathausallee 6 · 53757 St. Augustin  
Tel.: (0 22 41) 92 99-0 · Fax: (0 22 41) 92 99-300  
statement@zvshk.de · www.zvshk.de

**Fotoquellen:**  
Titel: Eva Herz  
Seite 04: Image licensed by Ingram Image  
Seite 05: (Robert Habeck) © BMWK/Dominik Butzmann  
Seite 09: (Hubertus Heil) © photothek.net  
(Achim Dercks) © DIHK  
(Hans Peter Wollseifer) © ZDH/Boris Trenkel  
(Friedrich Hubert Esser) © BIBB  
Seite 20: Stokkete/Shutterstock.com  
Seite 21: Image licensed by Ingram Image  
Seite 26: ThomasAFink/Shutterstock.com  
Seite 29: (Leonie Gebers) © Dirk Heckmann

**Verantwortlich:**  
Helmut Bramann  
Hauptgeschäftsführer

**Konzeption und Redaktion:**  
Frank Ebisch  
Bereichsleiter Kommunikation





Kernaufgabe Klimaschutz im Gebäudesektor

# Fachkräftebedarf für die Energie- und Klimawende

Der Klimawandel macht sich weltweit immer deutlicher bemerkbar. Er lässt sich nicht mehr aufhalten, aber in seinen Auswirkungen noch spürbar abmildern. Dazu ist allerdings rasches und umsichtiges Handeln aller Akteure aus Politik, Industrie und Handwerk gefragt. Die Politik hat zum Erreichen der Klimaziele eine Roadmap mit zahlreichen Vor- und Aufgaben zur Energiewende und zum Klimaschutz in Deutschland festgelegt. Die damit einhergehende klimaneutrale Umstellung des aktuell noch sehr CO<sub>2</sub>-lastigen Gebäudesektors ist in den von der Politik vorgegebenen Fristen mit einem deutlich höheren Fachkräftebedarf in den klimarelevanten Handwerken verbunden: in den installierenden, elektro- und informationstechnischen Handwerken, im Metallhandwerk und im Tischler- und Schreinerhandwerk.

Das höchste CO<sub>2</sub>-Reduzierungspotenzial liegt in deutschen Heizungskellern. Ein effektiver Klimaschutz im Wärmemarkt ist daher nur mit den Fachbetrieben des Heizungsbauerhandwerks realisierbar. Damit der treibhausgasneutrale Gebäudesektor bis 2045 kein realitätsferner Politikwunsch bleibt, unterstützt die SHK-Verbandsorganisation grundsätzlich die Klimapolitik der Bundesregierung. Sie fordert dabei

allerdings Augenmaß und Unterstützung im Hinblick auf die vorhandenen wie zusätzlich erforderlichen personellen Kapazitäten der SHK-Gewerke. Ohne eine deutliche Steigerung der Beschäftigtenzahl im SHK-Handwerk werden die ehrgeizigen klimapolitischen Ziele nicht zu verwirklichen sein. Neu hingekommene Verpflichtungen und Auflagen wie die Heizungsprüfung und der hydraulische Abgleich ab

1. Oktober 2022 binden zudem weitere Kapazitäten im SHK-Handwerk und verschärfen den bestehenden Fachkräftemangel zusätzlich. Unbestritten ist: Millionen von Hauseigentümern in Deutschland brauchen nachhaltige Lösungen – vorneweg für den Einbau neuer, CO<sub>2</sub>-armer bzw. -neutraler Heizungssysteme.

## POLITIKDIALOG: ZUHÖREN, EMPFEHLEN, HANDELN.

Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) steht aktuell wie selten zuvor in einem kontinuierlichem Dialog und Austausch mit den politisch verantwortlichen Akteuren in der Bundesregierung, in deren Fachressorts und im Bundestag. Inzwischen hat eine wachsende Zahl der politischen Entscheider in Berlin die entscheidende Bedeutung des SHK-Handwerks für das Gelingen der Energie- und Klimawende in Deutschland erkannt. Die Betriebe des Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerks mit ihren Beschäftigten sind ein, wenn nicht der zentrale Lösungsbaustein dieser notwendigen Transformation.

statement. umreißt nachfolgend die Zielvorgaben der Bundesregierung zur Energiewende und zum Klimaschutz sowie die daraus abzuleitenden Aufgaben und Umsetzungsfristen für den Gebäudesektor. Anschließend präsentiert statement. die Berechnung der dazu erforderlichen Fachkräftezahlen (Kap. 2). In einem letzten Schritt (Kap. 3) folgen konkrete Lösungen zum Fachkräftebedarf: Was macht das SHK-Handwerk bereits und welche weiteren Maßnahmen sind in Vorbereitung? Hierbei benennen wir Erwartungen und Handlungsempfehlungen des SHK-Handwerks an die Adresse der Politik: Wie kann die Bundesregierung zur Fachkräftegewinnung und -sicherung beitragen, wie sollte sie das Handwerk dabei unterstützen und fördern? Aus Sicht des SHK-Handwerks geht es vor allem darum, einen Paradigmenwechsel einzuleiten, der zugleich von einer echten und nachhaltigen Bildungswende zugunsten der beruflichen Bildung getragen wird.

## HANDLUNGSDRUCK IM EMISSIONSLASTIGEN GEBÄUDESEKTOR

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) und das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) stellten Mitte Juli

### EEG-NOVELLE

#### Mehr erneuerbare Energien für mehr Klimaschutz

Die EEG-Novelle der Bundesregierung soll Haushalte und Unternehmen mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket entlasten. (Quelle: Bundesregierung, 2022)

#### Ziele der Bundesregierung ...

- bis 2030 mindestens 80 Prozent des Bruttostroms aus erneuerbaren Energien
- Klimaerwärmung auf 1,5 °C begrenzen
- Abhängigkeit von fossilen Energieträgern verringern

#### ... und ihre Maßnahmen

- finanzielle Entlastung von Haushalten und Unternehmen
- EEG-Förderung über den Strompreis beenden
- Ausbaupfade für Wind- und Solarenergie erhöhen
- Beschleunigung der Planungs- und Genehmigungsverfahren
- finanzielle Beteiligung der Kommunen weiterentwickeln

### ROBERT HABECK



»Die Eröffnungsbilanz Klimaschutz zeigt: Wir starten mit einem drastischen Rückstand. Die bisherigen Klimaschutzmaßnahmen sind in allen Sektoren unzureichend. Es ist absehbar, dass die Klimaziele der Jahre 2022 und 2023 verfehlt werden. Aber wir unternehmen alle

Anstrengungen, um den Rückstand wettzumachen. Hierzu müssen wir die Geschwindigkeit unserer Emissionsminderung verdreifachen und deutlich mehr in weniger Zeit tun. [...] Wir wollen bis 2045 klimaneutral werden und bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energien auf 80 Prozent steigern. Die Arbeit dafür hat begonnen. Die prioritären Gesetze, Verordnungen und Maßnahmen setzen wir jetzt aufs Gleis – ein erstes Klimaschutz-Paket kommt bis Ende April, ein zweites im Sommer. [...] Das alles ist eine Mammut-Aufgabe. Und es wird einige Jahre dauern, bis wir die Erfolge sehen werden. Aber das, was wir jetzt machen, legt die Grundlage dafür, Klimaschutz und Wohlstand zusammenzubringen.«

Dr. Robert Habeck, Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz (11. Januar 2022)

Sofortprogramme zur Erreichung der Klimaziele vor. Die Programme sollen den Gebäude- und Verkehrssektor klimapolitisch auf Kurs bringen, so dass die nach dem Klimaschutzgesetz zulässigen Treibhausgas-Jahresemissionsmengen nach der festgestellten Überschreitung im Vorjahr künftig eingehalten werden: Bis 2030 soll der Treibhausgasausstoß um 65 Prozent gegenüber 1990 sinken und der Strombedarf zu 80 Prozent aus erneuerbaren Energien stammen.

Der Gebäudesektor emittierte im Jahr 2020 insgesamt 119 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Im Bezugszeitraum 2010 bis 2019 konnten die Emissionen (nicht klimabereinigt) um etwa 18 Prozent gemindert werden. Dennoch hat der Gebäudesektor sowohl 2020 als auch 2021 sein Klimaschutzziel aus dem Bundes-Klimaschutzgesetz verfehlt. 2021 lag der Wert bei 115 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (Ziel 113 Millionen Tonnen-CO<sub>2</sub>-Äquivalente), was rund 15 Prozent der Gesamtemissionen des Jahres ausmacht. Es besteht daher dringender Handlungsbedarf.

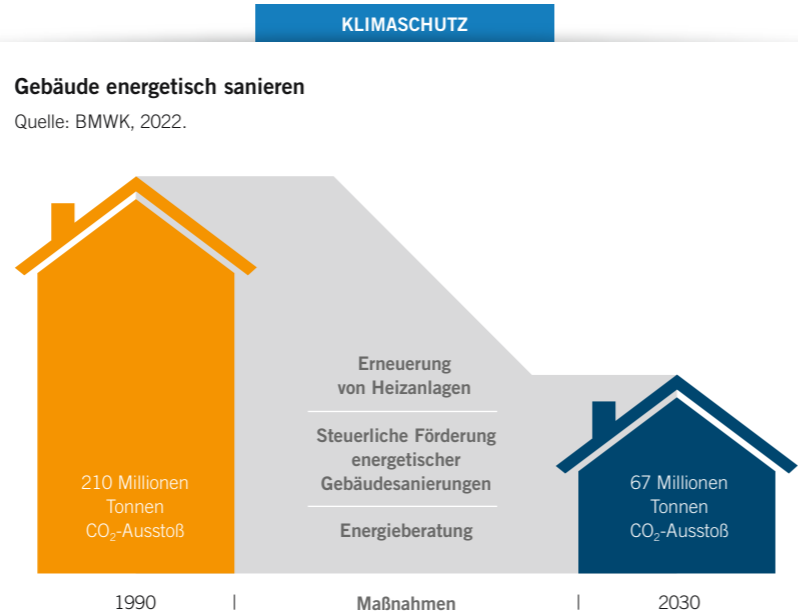
Um das Ziel für 2030 (maximal 67 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente) einhalten zu können, ist laut Bundesregierung eine deutliche Steigerung der Minderungsrate angezeigt. Aufgrund der Wohnflächenzunahme sind bis 2019 die klimabereinigten Endenergieverbräuche von Wohngebäuden gegenüber 2010 um rund zwei Prozent gestiegen. Die aktuelle Lücke zum Klimaziel im Jahr 2030 beträgt laut Projektionsbericht 24 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente, kumuliert von 2022 bis 2030 beträgt die Lücke 152 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Be-

rücksichtigt wurden dabei die bis zum Sommer 2020 verabschiedeten Maßnahmen zur Treibhausgasminderung.

### KLIMASCHUTZ-SOFORTPROGRAMM: VORGABEN UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Die Bundesregierung reagierte im Juli auf die in Gefahr stehenden CO<sub>2</sub>-Minderungsziele bis

2030 mit den beteiligten Ressorts. Die für den Gebäudesektor zuständigen Ressorts, das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) legten dazu Sofortprogramme vor. Zielsetzung: Den Gebäudesektor klimapolitisch auf Kurs zu bringen, so dass die nach dem Klimaschutzgesetz zulässigen Jahresemissionsmengen künftig eingehalten werden und Deutschland sein nächstes Klimaziel – bis 2030 den Treibhausgasausstoß um 65 Prozent gegenüber 1990 zu mindern – erreicht. Die Sofortmaßnahmen (BEG, GEG usw.) im Überblick unter



Treibhausgas-Ausstoß  
**2030\***  
**-65%**

Treibhausgas-Ausstoß  
**2045\***  
**-100%**

\*zu 1990

Strombedarf 2030  
**80%**  
aus erneuerbaren  
Energien

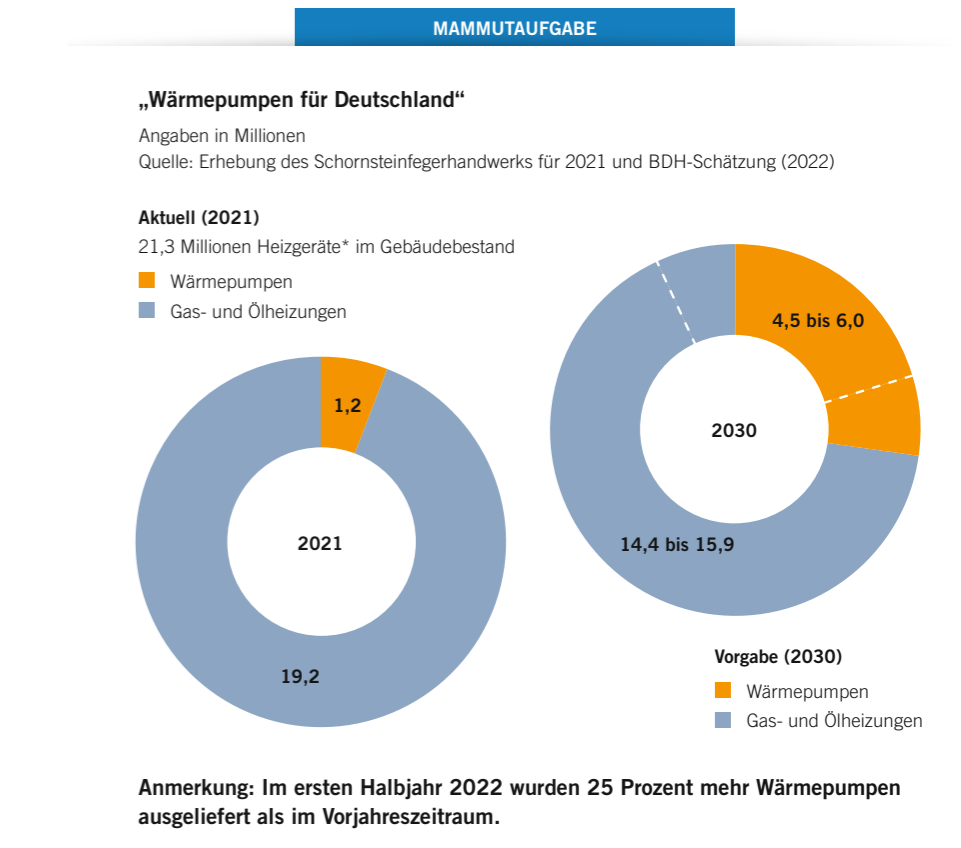
www.bmwsb.bund.de, Stichworte „Sofortprogramm Klimaschutz Gebäude“ (inkl. Dokument-Downloadoption).

### AB 2024: HEIZUNGEN MIT 65 PROZENT EE-ANTEIL UND +500.000 WÄRMEPUMPEN

Die Ministerien schlugen im Sofortprogramm für den Gebäudesektor unter anderem vor, dass möglichst jede neu eingebaute Heizung ab 2024 zu 65 Prozent mit erneuerbaren Energien zu betreiben ist (GEG-Novellierung). Sie wollen die Ausgestaltung der EEG-Nutzungsregelung konkretisieren und eine Qualifikationsoffensive für mehr Wärmepumpen starten. Ihr Maßnahmenpaket für Gebäude umfasst insbesondere die Bereiche Sanieren, Heizen und Neubau. Im Frühjahr hatte die Bundesregierung schon das Ziel der „Wärmepumpen-Offensive“ fixiert: bis 2030 sollen demnach insgesamt 6 Millionen strombetriebene Wärmepumpen in Privathaushalten, bei Industrie und öffentlicher Hand zum Heizen in Betrieb sein. Der ressortübergreifende „Wärmepumpengipfel“ Ende Juni 2022 bestätigte die Zahl der neu zu installierenden Wärmepumpen zwischen 2024 und 2030 auf zusätzliche 3 Millionen Einheiten (500.000 p.a.). Im Jahresvergleich wären das mehr als dreimal so viele Einheiten, wie deutschlandweit im Jahr 2021 verbaut wurden.

### KRITISCHE FAKTOREN: ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF, PRODUKTIONS- UND LIEFERKETTEN-ENGPÄSSE

Die von der Bundesregierung geplanten Klimaschutzmaßnahmen im Gebäudesektor sind mehr als ehrgeizig. Das zeigt die allein zum geplanten Wärmepumpenhochlauf erforderliche zusätzliche Zahl an installierenden Fachkräften aus dem SHK- und Elektrohandwerk, wie es unter anderem die Statistiken von Sta-



\*Gesamtzahl = inklusive 0,9 Mio. Biomasse-Kessel

tistischem Bundesamt und ZDH sowie den Berechnungen des ZVSHK zum erforderlichen Personalaufwand zuverlässig belegen.

Die aktuellen Produktions- und Lieferengpässe auf Seiten der Hersteller und des Fachgroßhandels verschärfen die Situation: Über die allein verbleibende Förderung des Bundes für Wärmepumpen und Photovoltaikanlagen überdreht die Nachfrage. Sie ist insbesondere für Wärmepumpen nur noch ansatzweise zu bedienen. In einer Umfrage des Zentralverbands Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) im vergangenen Juli bestätigten 94,2 Prozent (!) der Betriebe die massiven Lieferprobleme. Zum Vergleich: Zu Beginn der Pandemie, im März 2020, bestätigten „nur“ 31,4 Prozent der befragten Sanitärbetriebe Lieferprobleme. Und das war bereits ein überdurchschnittlich hoher Wert. Die SHK-Unternehmen könnten derzeit also jede Wärmepumpe installieren, wenn sie denn vorrätig wäre. Zwischen Auftrag und Einbau

liegt derzeit mindestens ein Dreivierteljahr, Tendenz steigend. Von Hauseigentümern im Sommer 2022 bestellte Wärmepumpen können also frühestens im Frühjahr 2023 eingebaut werden. Der bereits erfolgende Ausbau der Produktionsstrecken auf Herstellerseite kann diesen hohen zeitlichen Abstand in nächster Zeit vorerst nur abmildern. Darüber hinaus sollte die Politik nicht übersehen, dass es zurzeit neben der extrem stark gefragten Wärmepumpe ebenfalls eine hohe Nachfrage nach Heizkesseln und Heizkörpern sowie nach Steuerungs- und Regeltechnik gibt.

### UND NOCH EINE WEITERE AUFGABE FÜR DAS SHK-HANDWERK

Die Aufgaben für das SHK-Handwerk werden nicht weniger. Die seit dem 1. Oktober 2022



verpflichtende Heizungsprüfung soll laut Bundesregierung möglichst im Rahmen ohnehin stattfindender Tätigkeiten oder Maßnahmen des SHK- oder OL-Handwerks stattfinden, z. B. während der regulären Heizungswartung oder zeitgleich mit den jährlichen Kehr- und Überprüfungstätigkeiten des Schornsteinfegerhandwerks. Es handelt sich um eine fachkundige Prüfung durch Inaugenscheinnahme/Sichtprüfung. Die verordnete Nachfrage wird natürlich Kapazitäten im Handwerk binden, die gegebenenfalls dann an anderer Stelle nicht mehr zur Verfügung stehen. Inwieweit dies tatsächlich negative Auswirkungen auf die Modernisierung von Heizungssystemen und Bädern hat, bleibt abzuwarten, denn viele solcher Aufträge können derzeit aufgrund langer Bearbeitungszeiten des BAFA (BEG-Förderung) und bestehender Lieferengpässe nur verzögert bearbeitet werden.

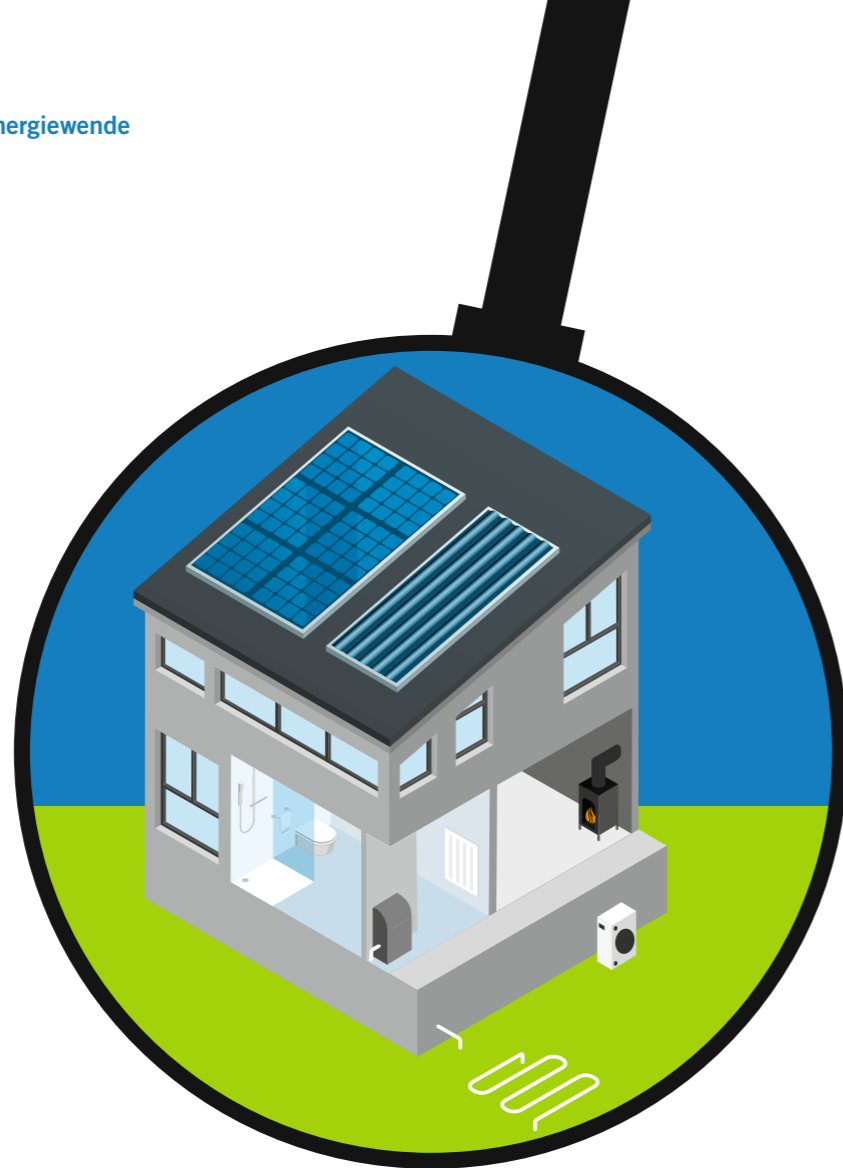
Allein für den hydraulischen Abgleich müssen die SHK-Betriebe laut EnSiMiMaV-Verordnung pro Innungs- und Kammerbezirk Abertausende Thermostatventile innerhalb der Fristen tauschen. Der ZVSHK sieht daher die zeitliche Umsetzung der Verordnungen, insbesondere mit Blick auf die verpflichtenden Folgearbeiten nach der Heizungsprüfung – mit großer Skepsis. Denn die darin vorgegebenen zusätzlichen, kurzfristigen Aufgaben binden in den kommenden knapp zwei Jahren viele Tausend SHK-Fachkräfte.

## EINSCHÄTZUNG DER BUNDESREGIERUNG UND ZVSHK-EINORDNUNG

Die Bundesregierung hat inzwischen die bestehenden Fachkräfteengpässe und den kontinuierlich steigenden Personalbedarf im SHK-Handwerk erkannt. So ließ das BMWK im Juli verlauten: „Das Handwerk und das Heizungsgewerbe insgesamt unterliegen bereits heute Fachkräfteengpässen. Zusätzlich zeichnet sich ein stetig steigender Personalbedarf ab und zugleich gehen in den nächsten Jahren viele gelernte SHK-Handwerker in den Ruhestand. Hier gilt es, neue Fachkräfte durch Maßnahmen der Berufsorientierung sowie Aktivierung

weiterer Erwerbstätigenpotenziale, z. B. Fachkräftemigration, Umschulung von Beschäftigten aus Berufen im Strukturwandel oder Integration von unterrepräsentierten Gruppen, zu gewinnen. Überdies verändern sich die Anforderungen durch neue Techniken erheblich. Ein Großteil des SHK-Handwerks hat sich in den letzten Jahrzehnten auf den Einbau von Gas- und Ölheizungen spezialisiert. Im Bereich von Wärmepumpen sind viele Handwerksbetriebe noch unerfahren. Hier bedarf es einer klaren Umorientierung der gesamten SHK-Branche. Die Fokussierung auf Gas- und Ölkessel muss auf eine stärkere Fokussierung auf Wärmepumpen umgestellt werden. Wichtig hierfür ist ein hohes Fortbildungsangebot, gegebenenfalls zusätzliche Ausbildungsangebote sowie die Schaffung neuer, auf die Anforderungen der Dekarbonisierung im Gebäudebereich stärker abzielender Berufsbilder. Die Bundesregierung prüft derzeit unterschiedliche Maßnahmen, um den Fachkräftewandel im Handwerk zu unterstützen und dem sich abzeichnenden Handwerkerangel entgegenzuwirken.“

Für den ZVSHK steht außer Frage: Das SHK-Handwerk macht seine Hausaufgaben. Zuverlässig, Tag für Tag, Jahr für Jahr. Denn allein auf die Politik zu warten statt nachhaltig zu handeln, ist keine Option; und es ist nicht verantwortungsvoll gegenüber Hunderttausenden direkten Auftraggebern aus dem privaten, industriellen und öffentlichen Sektor. So sieht es die SHK-Verbandsorganisation aktuell als eine wesentliche und dringliche Aufgabe, deutlich mehr Anlagenmechaniker SHK auszubilden. Nur so sind die Herausforderungen zur Erreichung eines klimaneutralen Wärmemarktes überhaupt zu stemmen. Schon die mittelfristigen Klimaziele im Gebäudesektor bis 2030 erfordern einen nennenswerten Fachkräftezuwachs. Im Folgekapitel skizziert statement. die offiziellen Erhebungen, Daten und die eigenen Berechnungen des Zentralverbands, die zeigen, welche realistischen Ziele beim Ausbau der Fachkapazitäten wirklich gegeben sind.



## Stimmen aus Politik, Forschung, Handwerk ...



**Hubertus Heil,**  
Bundesminister für  
Arbeit und Soziales (BMAS):

»Wir haben Fachkräftemangel und gleichzeitig 50.000 junge Menschen in Deutschland, die Jahr für Jahr ohne schulischen Abschluss die Schule verlassen. Wir haben 1,6 Millionen Menschen zwischen 20 und 30 Jahren ohne berufliche Erstausbildung.«



**Achim Dercks,**  
stellvertretender Hauptgeschäftsführer des  
Deutschen Industrie- und  
Handelskammertags (DIHK):

»Es scheiden in Deutschland pro Jahr bis zu 400.000 mehr Menschen altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus, als neue aus der Schule dazukommen. Damit verringert sich unser Beschäftigtenpotenzial in den kommenden 15 Jahren um vier bis sechs Millionen Menschen.«



**Hans Peter Wollseifer,**  
Präsident des Zentralverbandes  
Deutsches Handwerk (ZDH):

»Mehr Klimaschutz und eine gelungene Energie- und Verkehrswende werden wir nur mit tausenden zusätzlichen beruflich qualifizierten Fachkräften im Handwerk schaffen können. Handwerkerinnen und Handwerker sind die Zukunftsmacher und unverzichtbar für den Klimaschutz und bei der Energie- und Mobilitätswende, denn sie sind es, die für die Energieeffizienz bei Gebäuden sorgen, Ladesäulen für E-Autos aufstellen, die Windparks bauen und Solardächer installieren.«

Wir gehen von einer Viertelmillion Fachkräften aus, die im Handwerk fehlen. Uns fehlen in der Ausbildung sehr viele junge Leute. Ziele etwa beim Einbau von Wärmepumpen sind dann schwierig zu schaffen. Wenn ich Wärmepumpen in Neubauten einbaue, dann ist das heute schon eine Routineaufgabe. Wenn ich aber Bestandsgebäude umrüsten möchte, dann ist das schon eine schwierige Angelegenheit, die komplexe Kenntnisse erfordert. Die Wärmepumpe als solche zu installieren ist nicht das Problem, sondern sie ins Bestandsgebäude zu integrieren, das ist die Herausforderung und dafür braucht man Kompetenz. Die kann man sich nicht in sechs Wochen im Schnelldurchgang aneignen, sondern dafür muss man eine komplexe und fundierte Ausbildung haben.«



**Friedrich Hubert Esser,**  
Präsident des Bundesinstituts für  
Berufsbildung (BIBB):

»Über den Fachkräftemangel sprechen wir ja seit Jahren – aber mit diesem Begriff kann man niemanden mehr erschrecken. Bisher hielten es viele mit dem Motto: ‚Es wird schon gut gehen‘. Jetzt aber zeigt sich: Die großen Trans-

formationsziele, wie sie im Koalitionsvertrag stehen – sei es der Bau von mehr Wohnungen oder die Umstellung auf erneuerbare Energien –, drohen zu scheitern. Die nackten Zahlen sind durchaus eine Katastrophe. Es fehlen bereits jetzt 250.000 Handwerker. Um die politischen Vorgaben zu realisieren, braucht es deutlich mehr Menschen, die sie umsetzen. Es sind aber genau diese Berufe, die an Wertschätzung in der Gesellschaft verloren haben.«

»WIR BRAUCHEN EINE GESELLSCHAFTLICH ANERKANNTE GLEICHWERTIGKEIT DER AUSBILDUNG IM HANDWERK MIT DEM STUDIUM.«

statement. befragt ZVSHK-Präsident Michael Hilpert zu den klimapolitischen Zielen für den Gebäudesektor und deren Realisierbarkeit über das SHK-Handwerk.



Herr Hilpert, die Überarbeitung des Gebäudeenergiegesetzes (GEG) durch das Bundeswirtschaftsministerium zielt auf die Klimaneutralität 2045 für Neubauten und Gebäudesanierungen ab, u.a. soll ab 1. Januar 2024 möglichst jede neu eingebaute Heizung auf der Basis von mindestens 65 Prozent erneuerbarer Energien betrieben werden. Ist das wirklich so in der Zeit umsetzbar?

Michael Hilpert: Entscheidend bleibt, ob und wieviel TWh erneuerbare Energien dem Wärmemarkt in der Summe aller spezifischen, teilweise im Hinblick auf Versorgungs- und Umbaumöglichkeiten restriktiven Gebäudesituationen ab dem Jahr 2024 zu welchem Preis zur Verfügung gestellt werden können. Die Heiztechniken zur Umwandlung dieser erneuerbaren Energien in Heizwärme oder Warmwasser sind bereits heute verfügbar, die fachlichen Kenntnisse und die handwerklichen Fertigkeiten sowieso.

Neben der Anbindungsmöglichkeit geht es hier um die Gebäudehülle! Manche Heiztechniken sind sinnvoll nur in energetisch ertüchtigten Gebäuden einsetzbar. Die Frage der Realisierbarkeit ist also eng mit der Frage der Rentabilität für den Einzelinvestor, der sozialen Verträglichkeit etwaig künftig bei

Mietern umzulegender Mehrkosten und einem massiven Infrastrukturausbau verknüpft. Machen wir uns nichts vor: Die energieeffiziente Transformation des Gebäudesektors hin zur Klimaneutralität wird sehr teuer.

**Im Wärmemarkt strebt die Bundesregierung einen sehr hohen Anteil der erneuerbaren Energien an. Sie verlangt, dass bis 2030 50 Prozent der Wärme klimaneutral erzeugt werden. Ist das denn wirklich realistisch, wenn man den CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Gebäudesektors und den heutigen Anteil fossil erzeugter Wärme im Blick hat? Welche Rolle spielen dabei private Haushalte, welche die öffentlichen Gebäude?**

Michael Hilpert: Im Neubau dürfte die angezeigte Anforderung zum 1. Januar 2024 zu erfüllen sein, zumal hier bereits überwiegend

erneuerbare Energien wie grüner Strom in Wärmepumpen, Biomasse (Holz, Pellets, Hackschnitzel) in Biomasseheizungen, Beimischungen von synthetischen Brennstoffen (z. B. Biomethan) in Brennwertgeräten (H2-ready), Sonnenenergie in solarthermischen Anlagen oder in stromerzeugenden PV-Anlagen zum Einsatz kommen. Hier gelten die Anforderungen des GEG. Die Frage zielt im Besonderen sicherlich auf die 21 Millionen Heizungsanlagen im Gebäudebestand ab. Die CO<sub>2</sub>-verursachenden Energieträger (Heizöl und Erdgas) haben noch einen Anteil von über 80 Prozent. Im Gebäudebestand ist es rein technisch schon heute möglich, mit einem hocheffizienten Heizungssystem den geforderten Anteil an erneuerbaren Energien zu nutzen. Zur Verfügung stehen dazu Biomasseheizungen oder Wärmepumpen, gegebenenfalls in Kombination mit der Nutzung

von erneuerbarem Strom oder anderer erneuerbarer oder dekarbonisierter Energieformen wie Holz, Sonnenenergie, Geothermie, Wasserstoff, Biomethan und E-Fuels. Aber das bleibt natürlich Theorie, wenn der immense Bedarf entsprechender Energieträger nicht zur Verfügung steht.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Einsatz bestimmter Wärmeerzeugungstechniken (z. B. Wärmepumpen) noch zusätzlich eine Verbesserung der Effizienz der Gebäudehülle voraussetzt. Was die Unterscheidung privater und öffentlicher Gebäude angeht, sind Bund und Länder unserer Ansicht nach in der Pflicht, die Rahmenbedingungen, die sie Gesellschaft und Wirtschaft vorgeben wollen, vorneweg selbst „vorzuleben“: Die öffentliche Hand hat hier eine klare Vorbildfunktion auszuüben. Diese Chance bestand bereits früher und ist bisher eklatant missachtet worden, wenn man auf die Sanierungsquoten öffentlicher Gebäude schaut.

**Umgesetzt werden alle Maßnahmen durch das Handwerk. Folgt man einigen Unkenrufen aus der Politik, droht hier ein kritischer Flaschenhals. Wie kann man eine solche Situation entspannen?**

Michael Hilpert: 400.000 Neubauwohnungen, eine alternde Gesellschaft mit massiv zunehmendem barrierefreiem, pflegerechten Sanierungsbedarf im häuslichen Bad, um dort ambulante Pflege zu ermöglichen, die Bestandsmodernisierung im Gebäudebereich mit hoch komplexen Anspruchssituationen und einem enormen Beratungsbedarf, um nur einen Teil der Herausforderungen zu nennen. Die Bundesregierung muss darauf achten, dass sie das Handwerk nicht komplett überfordert. Klar ist: Die gestellten Aufgaben sind mit dem jetzigen Stamm an Beschäftigten nicht hinzubekommen. Die Politik ist gefordert, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu erhöhen und jungen Menschen gerade eine Ausbildung in den Klimaschutzhandwerken schmackhaft zu machen. Wir

brauchen eine gesellschaftlich anerkannte Gleichwertigkeit einer Ausbildung im Handwerk mit dem Studium. Aber selbst, wenn dies alles gelingt – eine solche Veränderung braucht Zeit. Das wird zur Kardinalfrage des Gelingens der Klimawende in Deutschland.

**Stichwort „Fachkräftebooster“. Bringen solche Vorschläge zur Behebung der SHK-Fachkräftelücke überhaupt etwas bzw. was muss man zur beruflichen Bildung Ihrer Meinung nach tun?**

Michael Hilpert: Da die gebäudetechnischen Systeme zunehmend komplex sind, ist die Zulassung einfach zertifizierter einseitiger Schrauber- oder gar Klimahandwerker-Schnellkurse in Bootcamps als Problemlösung in diesem Segment definitiv keine Lösung. Hier den richtigen Weg zu finden, das muss der zuständigen Berufsorganisation nach gegebenem Handwerksrecht vorbehalten bleiben, denn das ist ihre Aufgabe und sie hat als für den Wirtschafts- und Berufsbereich zuständige Organisation die Expertise dafür.

Wer allerdings meint, man kann einfach nur politische Ziele vorgeben und das Handwerk springt, der hat sich wohl vertan. Wir erwarten hier klare politische Unterstützung, mindestens wie sie dem akademischen Bereich seit Jahren gewährt wird. Für uns ist zudem sehr wichtig, dass nicht nur die berufliche Ausbildung zu fördern ist, sondern ebenfalls die Weiterbildung. Hier braucht es Anreize für Unternehmer, die bei bereits guter Auslastung Personal dafür vorhalten bzw. Mitarbeiter freistellen sollen oder müssen.

**Sehen Sie die Qualität der Ausbildung, insbesondere mit Blick auf die technisch immer anspruchsvolleren Aufgaben im SHK-Handwerk, gewährleistet oder besteht hier Optimierungsbedarf?**

Michael Hilpert: Ein schon beängstigendes und sich personell kontinuierlich verstärkendes Defizit besteht zudem bei den Berufs-

schullehrern und Pädagogen, die die duale Ausbildung mit begleiten und sicherstellen. Hinzu kommt der immer schlechtere Zustand der Bildungsstätten. Öffentliche Gelder fließen vor allem an die Universitäten. Aber unsere berufliche Bildung steht ohne oder mit nur geringer Unterstützung da.

Wir selbst erfüllen den gesetzlichen Auftrag beispielsweise bei der Ausbildungsordnung. Teilqualifizierungen oder ähnliche Maßnahmen lassen wir uns von außen nicht einfach auferlegen und kümmern uns eigenverantwortlich um die Festlegung und Einhaltung der erforderlichen Standards, Vorgaben und Inhalte.

**Was ist aus Ihrer Sicht zu tun, um die bestmöglichen politischen Rahmenbedingungen für ein effizientes SHK-„Klimahandwerk“ zu schaffen?**

Michael Hilpert: Die Politik kann noch einiges an wertvollen Impulsen liefern, damit wir ihre Vorgaben für den klimaneutralen Gebäudebestand zuverlässig umsetzen können. Zum Beispiel die Vereinfachung der Beratungs- und Planungsgrundlagen, eine Clusterung anhand von Referenzvorhaben und zugehöriger Lösungsvarianten mit Blick auf den Gebäudebestand oder die zwingend erforderliche Vereinfachung und Beschleunigung der Förderantragsverfahren. Insgesamt ist die Abrundung und Verlässlichkeit von Fördern und Fördern dringend geboten, sprich eine parteiübergreifende Langfristplanung jenseits der Beschränkung auf vierjährige Legislaturperioden und zudem die Schaffung von Renditesicherheit für Investoren etwa durch einen CO<sub>2</sub>-Garantiefonds. Letztlich müssen die regulatorischen Genehmigungshürden weiter abgebaut werden.





ES IST MEHR ALS VIEL ZU TUN:

# Wie viele Klimahandwerker brauchen wir?

Das SHK-Handwerk bekommt immer mehr Vorgaben und Aufgaben von der Politik aufgebürdet, insbesondere seit Jahresbeginn von der neuen Bundesregierung in einem bisher nicht gekanntem Ausmaß. Aufgaben, denen bereits heute keine entsprechende Zahl an Fachkräften und erst recht nicht in den kommenden Jahren gegenüber steht. Das SHK-Handwerk stellt die Wichtigkeit der klimapolitischen Zielsetzungen nicht in Frage. Um so mehr braucht es allerdings Augenmaß und Mitte, mit wie vielen Beschäftigten die Ziele bis hin zur 65-prozentigen und vollständigen Klimaneutralität im Gebäudesektor bis 2030 respektive 2045 seriös und zuverlässig umzusetzen sind.

An dieser zentralen Frage und ihrer sachgemäßen Beantwortung kommt kein ressortpolitisch verantwortlicher Akteur der Bundesregierung vorbei. Kreative, aber wenig hilfreiche Schnellschuss-Konzepte wie „Fachkräftebooster“ und dergleichen sind nicht dazu angetan, den dringenden wie sehr hohen Fachkräftebedarf zufriedenstellend und qualitativ zu lösen. Das SHK-Handwerk mit seinen insgesamt

48.900 Betrieben und rund 395.600 Beschäftigten kennt die technischen und zeitlichen Anforderungen zur Umstellung auf energieeffiziente und CO<sub>2</sub>-neutrale Lösungen z.B. zum Thema Heizung und Warmwasser schließlich am besten. Denn es ist der maßgebliche Umsetzer der Energie- und Klimawende im Gebäudesektor.

statement. stellt die SHK-eigenen Experten-Berechnungen und Forecasts zum zeitlichen Arbeitsaufwand – analog zu den seit Januar verschärften Klimaschutzvorgaben der Bundesregierung – vor. Die Politik sollte den tatsächlichen Fachkräftebedarf erkennen und die ermittelten Zahlen als realistische Planungsgröße zu ihrer weiteren Festlegung von gesetzlichen Vorgaben für private, gewerbliche und kom-

munale Immobilien ernsthaft und verbindlich berücksichtigen. Vor allem aber auch, um neben den bereits laufenden, vielfältigen Maßnahmen des SHK-Handwerks zeitnahe Unterstützung anzubieten.

## SHK-FACHKRÄFTE-ZAHLEN IM SINKFLUG, AZUBI-ZAHLEN LEICHT STEIGEND ...

Das Statistische Bundesamt stellte jüngst die Zahlen zur Dekaden-Entwicklung von 2012 bis 2022 vor: Für die angestrebte Energiewende in den Haushalten etwa beim Umstieg von Gasheizungen auf Wärmepumpen stehen demnach immer weniger Fachkräfte zur Verfügung. Im vergangenen Jahr arbeiteten laut Statistischem Bundesamt rund 275.000 Erwerbstätige

in Sanitär- und Heizungsberufen, das waren ca. 9,4 Prozent weniger als noch vor zehn Jahren (2012: 303.000). Etwa jeder fünfte Erwerbstätige scheidet in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Beruf aus. Als Lichtblick wurde die Entwicklung bei der Ausbildung mitgeteilt: Im Zehn-Jahres-Vergleich ist die Zahl der Auszubildenden bis 2020 um 13,5 Prozent auf knapp 37.600 (2010: 33.100) gestiegen.

## FACHKRÄFTE-NACHWUCHS: LÜCKEN-GEFAHR TROTZ LEICHTER ZUWÄCHSE

Die Ausbildungszugänge im SHK-Handwerk – allen voran bei den Anlagenmechanikern SHK – haben sich in den vergangenen beiden Jahren entgegen dem Trend zwar leicht positiv

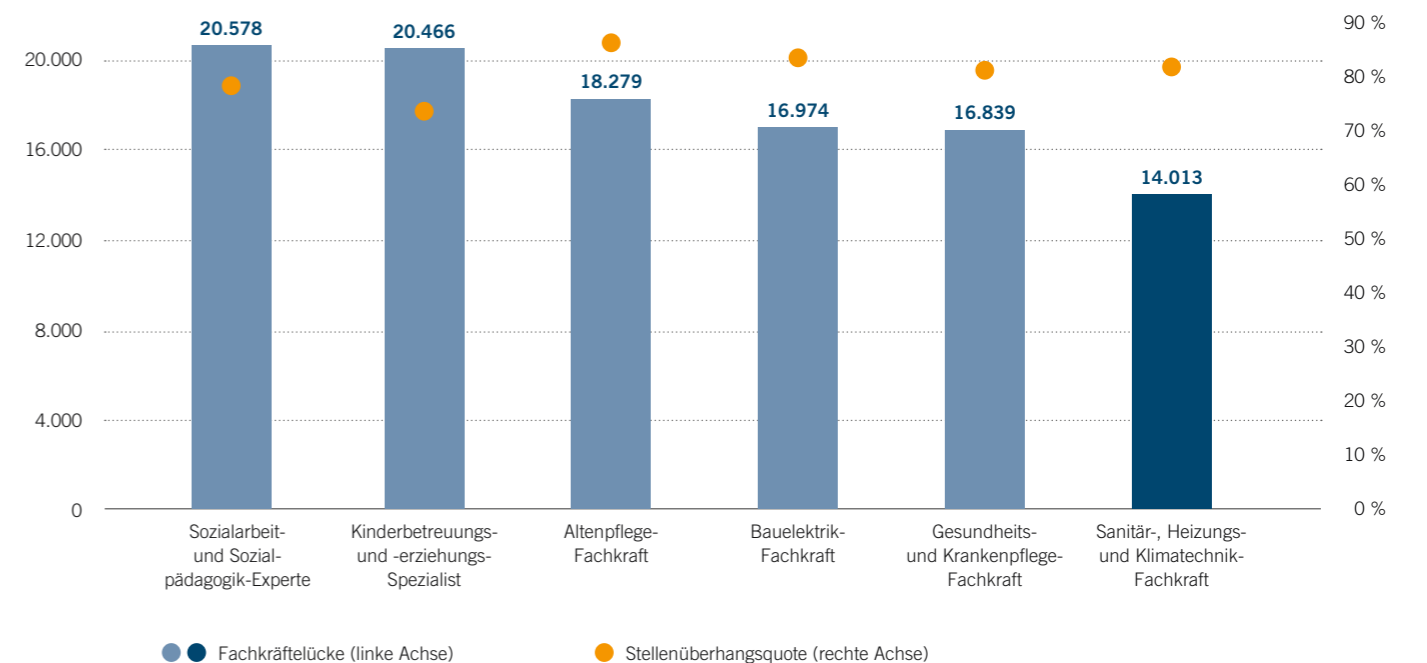
»Die Auftragsbücher sind voll, trotzdem macht es keinen Spaß momentan: Der Fachkräftemangel, Lohndruck wegen der Inflation, krisenbedingte Lieferkettenengpässe, wir haben einige Baustellen. [...] Jeder von uns ist Klimaschützer, wir setzen die Klimawende um: CO<sub>2</sub> optimieren, Gasanlagen gegen Wärmepumpen tauschen, eigene Energie erzeugen, ohne uns geht da nichts. Schade, dass das in der Öffentlichkeit so wenig thematisiert wird.«

Philip Krone,  
Handwerksunternehmer aus Berlin  
(Quelle: tagesspiegel.de, 17.08.2022)

GRAFIK

### ALARMSTUFE ROT: SHK-Fachkräfte auf Platz 6 der Fachkräftelücken!

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und IAB-Stellenerhebung, 2022



entwickelt. Allerdings reicht der Fachkräfte-nachwuchs in den vier SHK-Gewerken – die aktuelle, leichte Zuwachsrate bereits eingerechnet – in naher Zukunft nicht annähernd aus, um die großen Herausforderungen und Aufgaben der kommenden Jahre im Gebäudesektor zu bewältigen. Dem klimarelevanten Handwerk werden wie immer mehr Vorgaben und Aufgaben von der Politik aufgebürdet, denen ohne zusätzliche Anstrengungen seitens des Handwerks sowie der zielgerichteten Un-

terstützung durch die Politik keine entsprechend höhere Zahl an Fachkräften in den kommenden Jahren gegenübersteht.

## UMFRAGE INNUNGS-BETRIEBE: VÖLLIG AUSGELASTET UND ZU WENIG MITARBEITER

Der ZVSHK befragte Ende 2021 die Innungsbetriebe zu ihrem Umgang mit zusätzlichen Sanierungsanfragen. Außerdem führte er eine Studie zu den erforderlichen Kapazitäten – angefangen von der Produktion über den Handel bis hin zur Verarbeitung im Handwerk – mit weiteren Branchenverbänden durch. 2.019 Betriebe, rund 90 Prozent aller Befragten, antworteten auf die Umfrage. Der Zentralverband fragte sie nach ihren Gründen, zusätzliche Aufträge kurzfristig zu realisieren und den damit

einhergehenden Maßnahmen, warum sie zusätzliche Sanierungsanfragen nicht kurzfristig realisieren und welche Maßnahmen sie ergreifen, um steigende Sanierungsmaßnahmen langfristig zu realisieren.

Die Antworten auf drei wesentliche Fragestellungen sprechen im Ergebnis eine eindeutige Sprache: Termin- und Zeitmanagement (88 %) sowie Prozessoptimierung und Digitalisierung (60 %) sind die mit Abstand meistgenutzten Instrumente, um zusätzliche Anfragen kurzfristig umsetzen zu können. Die Nicht-Berücksichtigung weiterer Anfragen beruht vor allem auf zwei Voraussetzungen (s. Grafik, S. 14): „Wir sind völlig ausgelastet“ (79 %) und „Zu wenig Mitarbeiter im Betrieb“ (65,8 %). Die langfristige Realisierung von steigenden Sanierungsanfragen führen ebenfalls zwei Maßnahmen mit Abstand an: „Zusätzliche Mitarbeiter einstellen“ (79,2 %) vor der „Optimierung von Arbeitsabläufen im Betrieb“ (50,4 %).

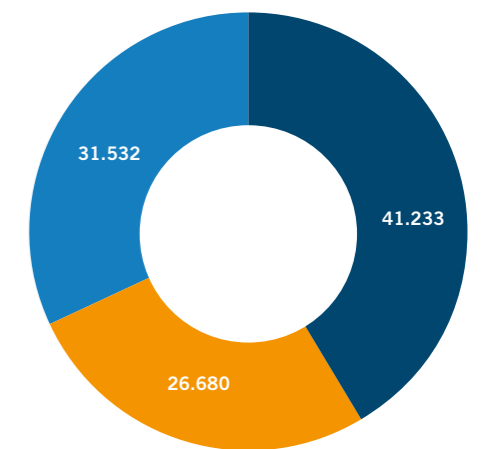
### OFFENE STELLEN

#### 100.000 offene Stellen im Innungshandwerk

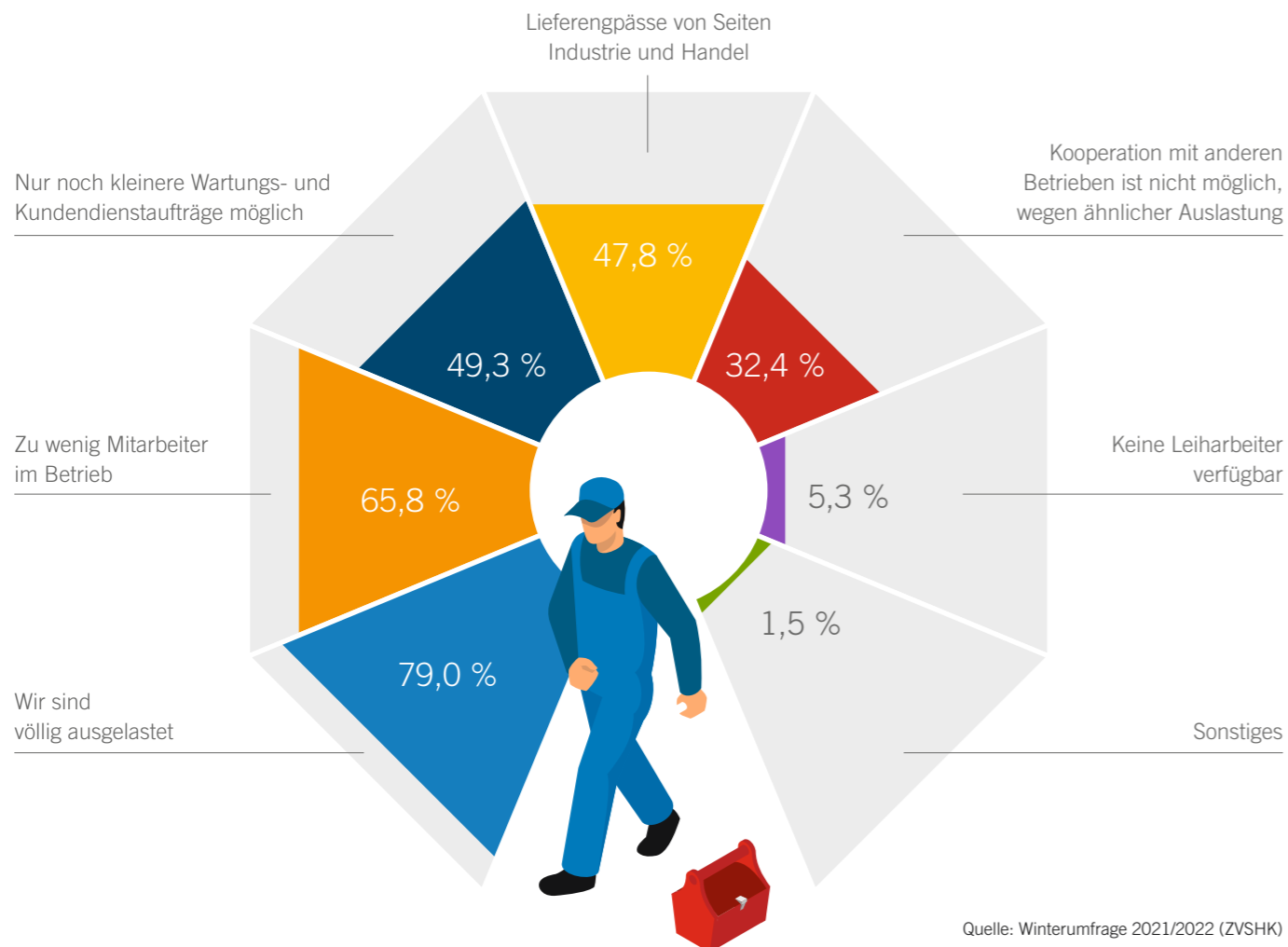
Gesucht und (noch) nicht besetzt ...

- 41.233 technische Mitarbeiter
- 26.680 kaufmännische Mitarbeiter
- 31.532 Auszubildende

Auf gesamtes SHK-Handwerk bezogene Hochrechnung (aktuelle ZVSHK-Konjunkturumfrage)



### GRÜNDE, KEINE ZUSÄTZLICHEN AUFTRÄGE ZU REALISIEREN



Quelle: Winterumfrage 2021/2022 (ZVSHK)

## DATENANALYSE UND AUSWERTUNG: REALITÄTSHECK FÜR POLITIKZIELE

Der ZVSHK ist als Vertretung des Heizungsbauerhandwerks immer häufiger gefragt, ob das SHK-Handwerk grundsätzlich über ausreichende Kapazitäten verfügt, um die politischen Vorstellungen und Forderungen nach einem klimaneutralen Wärmemarkt umzusetzen. Der Zentralverband berechnete daher im Rahmen seiner Datenanalysen mithilfe der Daten des Statistischen Bundesamts (Destatis) und des Mikrozensus den realistischen Fachkräftebedarf im SHK-Handwerk für die kommenden Jahre. Zur repräsentativen Verdichtung der erhobenen Daten flossen die Betriebsvergleiche aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Bayern in die Auswertung mit ein. Die Untersuchung und Berechnungen orientierten sich an den Vorgaben und Anforderungen der Politik, z.B. binnen neun Jahren 6 Millionen Wärmepumpen bis zum Jahr 2030 im privaten Gebäudesektor einzubauen (9-Jahre-Szenario des BMWK). Durch die Berücksichtigung der in diesem Zeitraum ebenfalls gebotenen Badsanierungen und wei-

teren SHK-Tätigkeiten ergibt sich ein zusätzlicher Monteurbedarf von insgesamt rund 60.000 Fachkräften im SHK-Handwerk. Dazu kommt ein zusätzlicher Bedarf von 26.000 kaufmännischen Angestellten bis zum Jahr 2030.

Zur genaueren Ermittlung des tatsächlichen Fachkräftebedarfs zog die Untersuchung Annahmen für die Umsetzung der Marktvorgaben zur Installation und Sanierung bei Heizung und Bad heran, aufgeteilt in das Monteur- und Neubau-/Sanierungspotenzial. Für die Ermittlung des zusätzlichen gefragten Monteurpotenzials konzentrierte sich die Untersuchung auf

das Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk nach Destatis: Ausgehend von der gegenwärtigen Beschäftigtenzahl von 353.285 Fachkräften pro Jahr verliert das SHK-Handwerk 30 Prozent und gewinnt 15 Prozent hinzu. So sind über die nächsten zehn bis 15 Jahre 300.000 Beschäftigte pro Jahr verfügbar. Ungefähr 210.000 Monteure (70 Prozent der Beschäftigten) sind auf Baustellen im Einsatz. 45 Prozent der Monteure arbeiten im Sanitär- und 55 Prozent im Heizungsgeschäft.

Für das Neubau- und Sanierungspotenzial ging die Studie von 33,7 Millionen Wohnungen für anstehende Badsanierungen und Neubauten

»Entscheidend ist für uns der Faktor Zeit. Wir unterstützen die Klimaziele der Bundesregierung. Wir schaffen deren Umsetzung am Wärmemarkt. Aber die zeitlichen Fristen hierfür müssen sich an dem Machbaren orientieren, das heißt an den verfügbaren Fachkräften.«

Michael Hilpert, Präsident ZVSHK



Berechnung  
Fachkräftebedarf im  
SHK-Handwerk

### „KLIMANEUTRALE“ SZENARIEN IM REALITÄTSHECK – FAKTOR ZEIT

## 9 Jahre



Mit dem vorhandenen Potenzial nicht zu schaffen – es fehlen dafür 60.000 Monteure (bezogen auf Bad und Heizung).

## 15 Jahre



Mit dem vorhandenen Potenzial nicht zu schaffen – es fehlen dafür 34.000 Monteure (nur bezogen auf Heizung).

## 20 Jahre



Mit dem vorhandenen Potenzial wahrscheinlich machbar!

Quelle: Winterumfrage  
2021/2022 (ZVSHK)

bis 2030 aus. Im Segment der Heizungssanierungen und Neubauten wurden 20 Millionen Wohngebäude zugrunde gelegt. Wichtig: Die Studie konzentrierte sich in ihren Berechnungen nur auf den privaten Sektor. Der gewerblich/öffentliche Bereich, der einen weiteren erheblichen Zusatzbedarf mit sich bringt, ist also in den Berechnungen noch nicht berücksichtigt! Weiterhin floss der durchschnittliche Montageaufwand für Heizungen (verschiedene Wärmeerzeuger/Geräte) und Bäder in die Ermittlung des zusätzlichen Bedarfs an Beschäftigten ein. Durch die Marktnachfrage nach der Leistung aus einer Hand besteht ein Bedarf von Monteuren aus anderen Gewerken, wie Elektro, Tischler, Fliesenleger u.a. Diese wurden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Die Erkenntnisse der ZVSHK-Berechnungen zeigen, dass dem von der Politik anvisierten 9-Jahre-Szenario ein enorm hoher Fachkräftebedarf gegenübersteht: Zu den Vorgaben der Politik bis 2035 im Wärmemarkt klimaneutral zu sein, fehlen 34.500 Monteure. Muss noch schneller agiert werden – also gemäß des 9-Jahre-Szenarios – fehlen bis 2030 pro Jahr bereits 60.000 Monteure.

### ABSCHLIESSENDES FAZIT DES ZVSHK AUF DIE POLITISCHEN VORGABEN ZUM KLIMA- NEUTRALEN GEBÄUDE- SEKTOR BIS 2045

Schon heute könnten im SHK-Handwerk zusätzlich fast 100.000 offene Stellen (ca. 41.000 Monteure, 27.000 technische Mitarbeiter und 31.500 Azubis) besetzt werden. Bei allen zukunftsbezogenen Betrachtungen zum Fachkräftebedarf ist der Faktor Zeit das entscheidende Kriterium: Die 9-Jahre-Zielsetzung der Politik ist mit dem vorhandenen Beschäftigtenpotenzial nicht zu schaffen: Dazu fehlen mindestens 60.000 Monteure (Bad und Heizung)! Selbst innerhalb von zusätzlichen sechs Jahren, also binnen 15 Jahren insgesamt, sind die Vorgaben und Ziele mit dem vorhandenen Potenzial nicht zu erreichen – immerhin fehlen

dazu noch beträchtliche 34.500 Monteure (nur auf Heizung bezogen). Die Untersuchung des ZVSHK kommt zu dem Ergebnis, dass die Vorgaben und Ziele mit dem vorhandenen Potenzial in 20 Jahren wahrscheinlich umsetz- und machbar sind. Die Verbandsorganisation unterstützt die Anstrengungen der Politik zu Klimaschutz und Energieunabhängigkeit. Die Politik ist allerdings gefragt, für die Umsetzung realistische Mengen- und Zeitvorgaben für Installationen, Neubauten und Sanierungen zu treffen, die sich am tatsächlichen Machbaren ausrichten.

Der Fachkräftebedarf ist nicht mit einzelnen Aktionen bzw. über punktuelle Maßnahmen zu kompensieren. Es bedarf eines durchdachten und systematisch konzipierten Maßnahmenbündels. Der ZVSHK empfiehlt zur erfolgreichen Lösung des enormen Bedarfs ein viergliedriges Paket von Maßnahmen mit Hebelwirkung (siehe S. 24 f.), um dem sich verschärfenden Fachkräftedefizit nachhaltig entgegenzuwirken.



## IM INTERVIEW MIT MATTHIAS THIEL

Referatsleiter Betriebswirtschaft, Datenmanagement und demografischer Wandel (ZVSHK)

**statement: Herr Thiel, um eine sichere Planung im SHK-Handwerk, aber zudem eine seriöse Argumentationsbasis gegenüber der Politik anzubieten, muss der ZVSHK viele Daten abfragen und erheben, um den tatsächlichen Fachkräftebestand und -bedarf in den kommenden Jahren verlässlich zu berechnen. Welchen Umfang hat Ihre Analyse? Wie sind Sie dabei vorgegangen, welche handwerkseigenen und sekundären Quellen und Datenbestände haben Sie dazu herangezogen?**

Matthias Thiel: Wir sind sehr gründlich vorgegangen. So bezog unsere Analyse vom Umfang her mehrere Sekundärquellen mit ihren Erhebungen ein wie zum Beispiel das Statistische Bundesamt (Destatis), den Mikrozensus, die Strukturanalyse des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, die SHK-Betriebsvergleiche sowie direkt in der Sanitär- und Heizungswirtschaft erhobene Daten.

Ferner haben wir unsere eigene Primärforschung zu den Analysen herangezogen. Im Zuge dessen haben wir sowohl qualitative Interviews mit Unternehmern als auch quantitative bundesweite Befragungen im SHK-Innungshandwerk durchgeführt und ca. 2.000 Innungsbetriebe antworteten – repräsentativ gestreut – auf unsere Fragen. Unsere Primärdaten und die Sekundäranalyse lieferten dann die Basis für die Berechnung des Fachkräftebedarfs.

**statement: Welche Erkenntnisse und Folgerungen haben Sie aus Ihren Analysen und Berechnungen gewinnen können?**

Matthias Thiel: Unter der Annahme der demografischen Entwicklung in Deutschland, die den Fachkräftebedarf erheblich forciert, und das daraus ableitend errechnete unproduktive und produktive Stundenpotenzial im SHK-

Handwerk bis zum Jahr 2030 besteht eine erhebliche Kapazitätslücke im SHK-Handwerk, insgesamt 6 Millionen Wärmepumpen einzubauen beziehungsweise es ist unrealistisch, dass diese von der Politik vorgegebene Gesamtzahl an Wärmepumpen bis dahin installiert ist. Zudem dauert der Fossil-zu-Strom-Umrüstprozess ungefähr doppelt so lang, als wenn der Monteur nur einen Öl- gegen einen Gaskessel tauscht. Auf die Vorgaben der Politik bezogen nimmt die längere Umrüstzeit unserem Handwerk wertvolles produktives Stundenpotenzial weg und verschärft den Fachkräftebedarf zusätzlich! Ganz zu schweigen von Engpassfaktoren wie Materialmangel und Lieferkettenprobleme, auf die unser Handwerk keinen Einfluss hat, aber die realistische Umsetzung der Politikvorgaben ebenfalls negativ in Frage stellen.

**statement: Herr Thiel, wir sprechen hier doch „nur“ von an die Klimaziele im Gebäudesektor gebundenen Aufgaben des SHK-Handwerks, das darüber hinaus noch eine Reihe weiterer dicker Bretter zu bohren hat ...**

Matthias Thiel: Das ist der Punkt, denn diesen wichtigen Aspekt dürfen wir bei der Fachkräftebedarfsberechnung nicht außer Acht lassen: Das SHK-Handwerk baut in den kommenden Jahren nicht nur Wärmepumpen ein, sondern modernisiert neben anderen dringenden Aufgaben weiterhin Millionen von Bädern. Laut Mikrozensus gibt es in Deutschland aktuell 33,7 Millionen Wohnungen und somit mehrere Millionen Badezimmer, die älter als 20 Jahre und somit sanierungsbedürftig sind. Durch die Alterung der Gesellschaft in Deutschland sind – parallel zur Energiewende – altersgerechte Bäderlösungen millionenfach zeitgleich bis 2030 umzusetzen. Die Politik darf dieses Szenario vor dem Hintergrund des demografischen Wandels NICHT vergessen! Andernfalls entsteht hier ein enor-

mes Problem mit dem von der Politik postulierten Motto „ambulant vor stationär“ – ein Prinzip, das bislang noch eine hohe Belastung der Sozialkassen in Deutschland vermeiden half.

**statement: Es macht bestimmt Sinn, die Wirkung verschiedener Programme und Maßnahmen zur Abmilderung des Fachkräftebedarfs kontinuierlich zu überprüfen und die quantitative Fachkräfteentwicklung im Auge zu behalten. Verstetigt der Zentralverband die Fachkräfte-Datenerhebung angesichts des immer wieder neu zu bewertenden Handlungsbedarfs und bietet in Zukunft regelmäßige Updates an? Was darf die Politik hierzu in welcher Form von Ihnen erwarten?**

Matthias Thiel: Im Rahmen unserer quartalsweisen repräsentativen Konjunkturerhebungen, die „offenen Stellen in Prozent“ – gegliedert nach den Bereichen „Kaufmännisch“, „Technisch“ und „Azubi“, – erheben wir nun kontinuierlich primäre Daten und können entsprechend dazu Trends im Quartalsvergleich ableiten. Die Höhe der „offenen Stellen in Prozent“ sind dabei ein wichtiger Indikator für den Fachkräftebedarf im SHK-Handwerk. Überdies fragen wir das vergangene Beschäftigungswachstum quartalsweise ab, um somit zusätzlich fundierte Auswertungen und Interpretationen anzubieten. Schließlich folgen wir der vierteljährlichen Handwerksberichterstattung von Destatis und sind mit der SHK-Wirtschaft und bedeutenden Marktforschungsinstituten zwecks Plausibilitätsprüfung unserer Primärdaten gut vernetzt. Unser Screening runden wir mit dem wichtigen Praxis-Check ab. So stehen wir im engen Kontakt mit den ehrenamtlichen SHK-Unternehmern aus unseren Ausschüssen und Arbeitskreisen, um stets ein direktes Feedback aus der Handwerkspraxis zu erhalten.

DR. LYDIA MALIN

INTERVIEW



**Dr. Lydia Malin,**  
Researcher Fachkräftesicherung im  
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)  
am Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

#### Kurz erklärt:

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gestaltung ihrer Personalarbeit. Das Projekt wird im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) durchgeführt und ist am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) angesiedelt. Das KOFA gibt es bereits seit Mai 2011.

**statement: Frau Dr. Malin, Sie untersuchen für das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung in regelmäßigen Abständen neben vielen anderen Beschäftigungszahlen die der verschiedenen Gewerke des Handwerks. Wie stellt sich der Fachkräftebedarf aus Ihrer Sicht im Handwerk dar? Wie ordnen Sie die Situation mit dem vergleichenden Blick auf die vergangenen Jahre ein beziehungsweise können Sie hier einen klaren Trend feststellen?**

Lydia Malin: Die Arbeitskräftenachfrage ist – gemessen an der Zahl der offenen Stellen – in Handwerksberufen zwischen 2012 und 2018 kontinuierlich gestiegen, sodass es seit 2015 bundesweit mehr offene Stellen in Handwerksberufen gibt als arbeitslose Handwerkerinnen und Handwerker. Selbst der zeitweise Stellenrückgang durch die schwächere Konjunktur im Jahr 2019 und die Folgen der Corona-Pandemie seit 2020 haben daran nichts geändert. Bereits seit 2021 steigt die Zahl der offenen Stellen wieder an, sodass im Jahr 2021 – unabhängig von der genauen beruflichen Passung – nur 139.256 arbeitslose Handwerker auf 201.411 offene Stellen kamen. Wird die berufliche Passung berücksichtigt, fehlten bundesweit im Jahr 2021 rechnerisch insgesamt 87.485 Handwerkerinnen und Handwerker. Dabei fehlten in absoluten Zahlen insbesondere Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung – also Gesellinnen und Gesellen. Wird die Fachkräftelücke – also die Zahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt – in Relation zu der Zahl aller offenen Stellen gesetzt, zeigt sich, dass Stellen für Meisterinnen und Meister noch schwerer zu besetzen sind (s. [KOFA Kompakt 5/2020](#)).

**statement: Ergeben Ihre Auswertungen ein genaueres Bild zu den Fachkräfte-Bestandszahlen im Baugewerbe, insbesondere hinsichtlich der Berufe des Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerks, z.B. das Verhältnis zwischen offenen Stellen und vorhandenen qualifizierten Kräften? Gibt es zwischen Auszubildenden, Gesellen und Meistern unterschiedliche also auffällige Bedarfsgrößenabweichungen oder liegt der Bedarf an Kräften in allen drei Qualifizierungs- bzw. Qualifikationsebenen auf einem vergleichbaren Niveau?**

Lydia Malin: In einigen Berufen insbesondere des Bauhandwerks besteht der Mangel an passend qualifizierten Fachkräften schon seit Jahren und hat über die Zeit immer weiter zugenommen. Die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) beispielsweise ist schon seit mehreren Jahren unter den Top-10-Engpassberufen. Dabei ist die Tendenz stetig steigend, da mit Ausnahme des Corona-Jahres 2020 die Nachfrage nach Fachkräften in diesem Bereich – gemessen an der Zahl der offenen Stellen – in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen hat.

Im Jahr 2021 waren insgesamt durchschnittlich gut 16.000 Stellen für SHK-Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung ausgeschrieben. Es waren aber bundesweit lediglich 3.481 Arbeitslose mit entsprechender Qualifikation gemeldet. Somit konnten fast 13.000 Stellen für SHK-Fachkräfte rechnerisch nicht besetzt werden. Das entspricht etwa acht von zehn ausgeschrieben Stellen. Für SHK-Meister waren im Jahresdurchschnitt etwa 1.600 Stellen vakant, also deutlich weniger. Jedoch gab es auch hier für etwa acht von zehn offenen Stellen bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen. Über alle Kernhandwerksberufe hinweg betraf dies nur etwas mehr als vier von zehn Stellen (43 Prozent).

**statement: Werden Sie die deutlich erhöhte Fachkräftenachfrage für das SHK-Handwerk und seiner herausragenden Bedeutung für die Umsetzung der Klima- und Energiewende mit Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik zukünftig noch eingehender untersuchen? Können Sie die Entwicklung für die SHK-Berufe bereits prognostisch beziffern?**

Lydia Malin: Der Fachkräftemangel wird uns, gerade in den relevanten Handwerksberufen, sicherlich noch länger begleiten. Wir stehen beim demografischen Wandel noch relativ am Anfang, sprich der Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren noch weiter zuspitzen. Berufe, in denen heute schon Engpässe bestehen, haben es dann natürlich schwerer, die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen zu ersetzen. In manchen Handwerksberufen, wie beispielsweise dem Maurerhandwerk, sind bereits heute über die Hälfte der Beschäftigten 50 Jahre oder älter und dem-

nach die Ersatzbedarfe enorm. Im SHK-Handwerk trifft dies lediglich auf die Meisterinnen und Meister zu. Bei den SHK-Fachkräften mit dualer Ausbildung handelt sich um etwa 35 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dennoch wird es aufgrund der massiven Engpässe auch hier schwierig sein, neue Fachkräfte zu finden.

Ein Lichtblick ist, dass sich immer mehr Jugendliche für eine Ausbildung im SHK-Handwerk interessieren und dadurch seit 2011 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gestiegen ist. Dies ist sehr erfreulich, denn die Ausbildung von Nachwuchskräften ist der zentrale Pfeiler der Fachkräftesicherung im Handwerk. Hier gilt es dranzubleiben und auch künftig das Angebot an Ausbildungsplätzen auszubauen und aufrecht zu erhalten. Denn wer heute nicht ausgebildet wird, kann auch nicht in drei Jahren als Fachkraft zur Verfügung stehen. Und der Bedarf an Nachwuchsfachkräften ist enorm.

**statement: Was bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützend zur Fachkräftesicherung für KMU speziell im Handwerk an?**

Lydia Malin: Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung unterstützt seit 2011 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gestal-

tung ihrer Personalarbeit. Das Projekt führen wir im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) durch und wir sind am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) angesiedelt. Wir erstellen regelmäßig regional- und branchenspezifische Auswertungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, um darauf aufbauend Handlungsempfehlungen für eine gelingende Fachkräftesicherung ableiten zu können. Gerade die zumeist kleineren Handwerksbetriebe brauchen gute Strategien, um in der Konkurrenz um gut qualifizierte Fachkräfte bestehen zu können. Das KOFA hat hierzu praktische Tipps zum Finden und Binden von Fachkräften und Azubis auf der Seite [KOFA fürs Handwerk](#) zusammengestellt. Hier finden Sie praxisnahe Handlungsempfehlungen und Checklisten beispielsweise dazu wie Sie „[Schulkooperationen gestalten](#)“ können, um Handwerksberufe in der Phase der Berufswahlorientierung erlebbar zu machen oder dazu, wie Sie „[Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher rekrutieren](#)“.

Darüber hinaus finden Sie auf [kofa.de](#) hilfreiche Tipps, wie Sie alle inländischen Fachkräftepotenziale für Ihr Unternehmen erschließen können, beispielsweise auch [Frauen, Ältere, internationale Fachkräfte](#) und [Menschen mit Behinderung](#). Denn auch wenn es zunehmend mehr Frauen im Handwerk gibt, sie sind noch immer in der Minderheit und stellen ein noch

unausgeschöpftes Fachkräftepotenzial dar. Die Podcast-Folge 27: „[Handwerk statt Hörsaal – Frauen starten durch](#)“ zeigt auf, warum es mehr Frauen im Handwerk braucht.

Die Integration von Geflüchteten gelingt im Handwerk bereits vergleichsweise gut. Das KOFA bietet hierzu vielfältige unterstützende Informationen wie zum Beispiel das KOFA-Dossier – [Flüchtlinge integrieren](#), die Übersicht über die wichtigsten [Fördermaßnahmen](#) und deren genaue Inhalte und Informationen zu [Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen](#) und wie Unternehmen den Anerkennungsprozess unterstützen können.

Zudem zeigen wir Beispiele guter Praxis beispielsweise zur [Digitalisierung im Handwerk](#) bei der Tischlerei Kasper oder zum [Diversity-Management](#) bei der Bäckerei Newzella. Darüber hinaus bieten wir Webinare und Tutorials über unseren [YouTube-Kanal](#) an und einmal im Monat einen Newsletter mit Neuigkeiten aus der Welt der Fachkräftesicherung, zu dem Sie sich unter [www.kofa.de/service/newsletter](#) anmelden können.

#### INFO

**+++ Studienticker +++ Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk +++ Studienticker +++ Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk +++ Studienticker +++**

Der Fachkräftemangel in Berufen der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist nach der jüngsten Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der Deutschen Wirtschaft besonders groß – sowohl Gesellen als Meister fehlen zuhauf. In diesen drei Berufen gab es laut Studie für 100 offene Stellen bundesweit nur etwa über 20 passend qualifizierte Arbeitslose. Rechnerisch könnten demnach 80 Prozent aller offenen Stellen nicht besetzt werden. In vielen Betrieben bremst das die Abarbeitung der vollen Auftragsbücher bereits heute deutlich.

Link: <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftemangel-und-nachwuchsqualifizierung-im-handwerk/>



FACHKRÄFTESICHERUNG – WAS IST ZU TUN?

# Die Energie- und Klimawende ist umsetzbar...

... mit ausreichenden Fachkräften im klimarelevanten SHK-Handwerk

Die im vorausgehenden Kapitel vorgestellten Zahlen zum errechneten SHK-Fachkräftebedarf bei Monteuren, Innendienstmitarbeitern und Auszubildenden in Anbetracht der mannigfaltigen politischen Klimaschutzvorgaben binnen 9, 15 beziehungsweise 20 Jahren kommuniziert der ZVSHK seit dem Frühjahr mit besonderem Nachdruck an die Adresse der Politik.

Entscheidend ist der Faktor Zeit für das Klimahandwerk. Die Verbandsorganisation unterstützt die Klimaziele der Bundesregierung. Die zeitlichen Fristen hierfür müssen sich allerdings am Machbaren orientieren, das heißt an den verfügbaren Fachkräften. Das SHK-Handwerk braucht die gezielte Unterstützung der Politik, um die zusätzlich erforderlichen Personalkapazitäten aufzubauen und zu sichern. Berufsschulen und Bildungseinrichtungen des Handwerks brauchen eine bessere Ausstattung. Die berufliche Bildung muss gegenüber dem Studium wesentlich aufgewertet werden. Staatliche Förderung für energetische Sanierung darf es nur geben, wenn die Handwerker nach Tarif beschäftigt werden. Das Heizungsbauerhandwerk ist hochqualifiziert und in der Lage, die zunehmend komplexer werden den heiztechnischen Systeme kompetent einzubauen und zu warten. Aber bei den gesteigerten Anforderungen seitens der Politik braucht das SHK-Handwerk als Klimahandwerk die konkrete Unterstützung und Hilfe der Politik, um den gesteigerten Fachkräftebedarf zu decken.

Die auflagen- und reichweitenstärksten Medien und Formate in Print, Hörfunk, TV und online haben die vielbeachteten Analysen und Zahlen des Zentralverbands Sanitär Heizung Klima vielfach zitiert und den verbandlichen Dringlichkeitsappell zum Handeln in ihren Ausführungen und Berichten thematisiert. Inzwischen hat die Politik den enormen Fachkräftebedarf im SHK-Handwerk wie in anderen klimarelevanten Berufsfeldern und Branchen erkannt: Sie kommt nicht mehr um die Erkenntnis und Folgen der immer größeren Fachkräftelücke herum, insbesondere mit Blick auf ihre ehrgeizigen Klimaziele im Gebäudesektor.

Mit Blick auf die angestrebte Klimawende stellt die Verbandsorganisation – vom Zentralverband



über die Landesfachverbände bis hin zu den Innungen – die eigenen Handwerksbetriebe so auf, dass diese im Markt ihre originäre Schlüsselrolle für die Zukunftsgestaltung Deutschlands behaupten können. Die Verbandsorganisation kann und wird mit ihren Betrieben Taktgeber für realistisches Handeln im Klimaschutz sein – als einer der maßgeblichen Gestalter der Klimawende.

Die Aufbruchstimmung und die Veränderungen, die große Teile der Jugend in Sachen Klimaschutz fordern, nimmt die Organisation gerne an. Denn das SHK-Handwerk ist das Handwerk, das die Klimawende im Markt konkret anpackt und den Klima-Kraftakt stemmen muss. Die Verbandsorganisation sensibilisiert die Betriebe für diese Aufgabe und gibt ihnen den dazu notwendigen Rückhalt. Den 23.000 Mitgliedsbetrieben, die für die Politik die „Klima“-Kasstanien aus dem Feuer holen sollen, zeigt der Zentralverband auf, dass die Organisation verstanden hat, worum und wohin es geht. Als Interessenvertreter und Sprachrohr des SHK-Handwerks führt er den Dialog mit der Politik entsprechend selbstbewusst, beratend und lösungsorientiert.

## FACHKRÄFTE-SICHERUNG JETZT UND SOFORT = KLIMANEUTRALITÄT BIS 2045!

Zur Fachkräftesicherung ist eine gemeinsame Kraftanstrengung von Politik und Handwerk gefragt. Zukunft wird nicht nur digital gemacht, sondern ganz real draußen im Leben. Um junge Menschen davon zu überzeugen, bedarf es neuer Allianzen, neuer Kampagnen, gemeinsamer Anstrengungen, Vorbilder und nicht zuletzt entsprechender Förderungen. Fördermillionen für die Bildung dürfen nicht mehr vorrangig in den Ausbau der Hochschullandschaft fließen. Die seit geraumer Zeit darbedenden Berufsschulen sind dafür zu rüsten und fit zu machen, eine wachsende Anzahl von Auszubildenden fach- und sachgerecht wie dual auf ihren Beruf vorzubereiten. Gefragt ist dabei nicht nur mehr Geld. Dringend gefragt ist ad-

äquater und mittelfristiger Ersatz für das auscheidende Lehrpersonal, das jetzt in großer Zahl knapp vor der Rente steht.

Es geht überdies darum, die Zweiklassen-Bildungsgesellschaft zu beenden, wie es ZDH-Präsident Wollseifer noch im August in seinem deutlichen Appell an die Politik forderte. Auf der einen Seite steht noch immer der regelrechte „Akademisierungswahn“, sichtbar im ungebrochenen Ansturm auf die Universitäten, und auf der anderen Seite ist die „Verelendung“ an den restlichen Regelschulen immer offenkundiger. Das nimmt dem SHK-Handwerk bereits heute jede Chance, qualifizierungswillige Schulabgänger in ausreichender Zahl zu rekrutieren. So agieren Lehrer längst nicht mehr nur als Pädagogen, sondern in immer stärkerem Maße als Sozialarbeiter. Das ist eine sträfliche Unterlassung gegenüber dem Nachwuchs, der Gesellschaft und der Zukunft aller. Wenn sich an dieser entscheidenden Nahtstelle zur Zukunftssicherung nichts ändert, bleibt die Klimaneutralität Deutschlands ein Fantasiegebilde in verstaubten Wahlprogrammen.

## BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG VS. QUALIFIZIERENDE ZERTIFIZIERUNG

Der enorme Bedarf an Personalkapazitäten zur ambitionierten Umsetzung der Treibhausgasneutralität im Gebäudebereich darf mit Blick auf den vordringlichen Fachkräftebedarf in keinem Fall dazu führen, dass das etablierte und erfolgreiche System der beruflichen Bildung durch ein Zertifizierungssystem (Stichwort: Qualifizierungskluster) unterminiert wird. Ein qualifizierter Berufsabschluss muss vor dem Hintergrund der Komplexität der Energiewende stets die Grundlage der Fachkräftequalifizierung sein und bleiben. Die wichtige Aufgabe der Ausrichtung und Qualifizierung (Weiterbildung) des Fachkräftebestands auf veränderte Technologiepfade und Marktanforderungen zur Umsetzung des politischen Ziels der Treibhausgasneutralität des Gebäudebestands bis zum Jahr 2045 ist handwerksrechtlich verankerte Aufgabe der berufsständischen Ver-

bandsorganisationen. Der ZVSHK setzt sich dafür ein, die Berufsbildung im Transformationsprozess zu stärken und zu unterstützen, z. B. über die staatliche Förderung vorhandener Strukturen als Kompetenzzentren.

## POLITISCHE UNTERSTÜTZUNG IST GEFRAGT, MEHR DENN JE!

Der ZVSHK stimmt den Klimazielen der Bundesregierung grundsätzlich zu. Um sie zu erreichen, möchte er der Politik Wege zur Abmilderung der prekären Fachkräftesituation und -entwicklung des installierenden Handwerks in Deutschland aufzeigen. Er zeigt auf, was das SHK-Handwerk selbst bereits unternimmt und in naher Zukunft umsetzt. Es geht darum, der Politik nahezubringen, wo das Handwerk ihre Unterstützung braucht, um positive Effekte zur Beschäftigtenzahl und -entwicklung zu zeitigen und die Nachwuchssicherung für das Klimahandwerk mit mehr Nachdruck zu befördern. Der ZVSHK erwartet in diesem Zusammenhang – analog zu der seit vielen Jahren bestehenden Hochschulförderung – eine deutliche und konkrete Unterstützung der Politik bei der Ausbildungsförderung und Weiterqualifizierung von Fachkräften – beispielsweise durch ein neu zu schaffendes Kompetenzzentrum für Klimahandwerke.

## DAS KLIMAHANDWERK KANN VIEL MEHR ALS „NUR“ WÄRMEPUMPEN ...

Es kann für das SHK-Handwerk nicht darum gehen, in den kommenden Jahren nur (noch) Wärmepumpen für private Auftraggeber, die Industrie und die öffentliche Hand einzubauen. Dies würde den vielen innovativen technischen Lösungsmöglichkeiten für energieeffiziente und klimaneutrale Lösungen im Wärme- bzw. Gebäudesektor nicht gerecht. Zum Erreichen der Klimaziele kann das Fachhand-





# Handlungsfelder mit Hebelwirkung für Handwerk, Marktpartner und Politik

Die Verbands- und Berufsorganisation des SHK-Handwerks ist bereits auf vielen Projekt- und Arbeitspfaden unterwegs, um Fachkräfte zu sichern und weitere Nachwuchskräfte für die zukunftssicheren und spannenden Berufsbilder in allen vier Gewerken zu gewinnen – allen voran für den zur Klimawende im Gebäudesektor unverzichtbaren und daher hochre-

levanten Beruf des Anlagenmechanikers SHK. Die SHK-Verbandsorganisation setzt zur Fachkräftesicherung und -gewinnung in vier Handlungsfeldern mit Hebelwirkung an: beim Fachkräfte-Kapazitätsausbau, bei den Rahmenbedingungen für Förderung und Planung, bei der Optimierung von Prozessen und beim Gesundheitsmanagement. Sie sieht dabei einige

Anknüpfungspunkte zum Schulterschluss mit Marktpartnern aus Großhandel und Industrie sowie mit der Politik, um bei den Hebeln maximale Wirkungsgrade zu erzielen – getreu dem Energieeffizienzgedanken.

## Vier Hebel zum Machen, Mitwirken und Unterstützen

### 1. Hebel: Staatliche Rahmenbedingungen

#### Vereinfachung Beratungs- und Planungsgrundlagen:

Clusterung Bestand anhand Referenzvorhaben und zugehöriger Lösungsvarianten (Optionen je typisierte Bestandsimmobilie)

#### Maximaler Fokus auf Modernisierungsooutput:

Förderung der Gewerke-Zusammenarbeit, Leistungen aus einer Hand

#### Optimierung Förderprogramme, Vereinfachung/Beschleunigung Förderantragsverfahren:

BAFA Bearbeitungszeit steigt (Tool „SHK-Förderprofi“)

#### Verlässlichkeit von Fordern und Fördern:

Parteiübergreifende Langfristplanung zwecks einmaliger Anpassung je Legislaturperiode (maximal)

#### Abbau regulatorischer Genehmigungshürden (u. a. Netzanschluss):

Schaffung einer Plattform für bundesweit einheitliche Inbetriebnahme und Genehmigungsverfahren, Erweiterung Antragsrechte auf SHK-Betriebe

### 2. Hebel: Optimierung Prozesse

#### Verbesserung der Produktivität (bessere Ausnutzung des vorhandenen produktiven Stundenpotenzials):

- Optimierung Produkte „Fit and Forget“
- Effizientere Arbeitsvorbereitung der Baustelle
- Optimierung des Installationsprozesses
- Optimierung der kaufmännischen Prozesse/ Datenmanagement
- Abgestimmte Services Hersteller („Feldservice“) > Antrag Forschungsprojekt WESPE (s. S. 28)

#### Bereitstellung Daten/Digitale Tools/Wissensmanagement:

- Ausstattung mit digitaler Assistenz von Sanierungsprozessen fördern
- Konnektivität von Heizungsanlagen nutzen: verpflichtenden Datentransfer zum Vertragspartner (Handwerksbetrieb) herstellen, nicht zum Hersteller (wie noch im BEG geplant)

### 3. Hebel: Qualifizierung/Fachkräfte

#### Imageverbesserung

- Stärkung der Gleichwertigkeit klimahandwerklicher Ausbildung
- Aufwertung Meisterbrief (derzeit DQR nur auf Stufe 6, auf einer Stufe mit dem „Bachelor“!)
- Unterstützung Imagekampagne pro Klimahandwerke

#### Stärkung der Ausbildungsstrukturen

- Aufwertung Beruf und Qualifizierungsprogramm „Berufsschullehrer“
- Bessere Ausstattung überbetrieblicher Ausbildungsstätten (ÜBS/ÜBA)
- Justierung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (Anpassung des Unterweisungsthemas IH 7 mit systemorientierter Auftragsbearbeitung für Wassertechnik, Lufttechnik, Wärmetechnik, Umweltechnik und erneuerbare Energie)

#### Arbeitserleichterung/Verringerung der Abgangszahlen

- Leuchtturmprojekte „Handwerksgeselle 4.0“: Verlängerung bzw. Ausweitung
- Förderung des Gesundheitsmanagements und der Einführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen



## ZEIT ZU STARTEN: STARKE IMAGEKAMPAGNE FÜR DAS SHK-HANDWERK

Der ZVSHK zeigt mit seiner Nachwuchsinitiative „Zeit zu starten“ (ZZS) und in der neuen Imagekampagne mit dem zentralen Claim #WIRSINDRELEVANT: Es gibt als SHK-Fachhandwerker viele Gründe, stolz auf sein Handwerk zu sein! Der neue Claim dokumentiert die Zukunftssicherheit der vier Gewerke. Die SHK-Handwerker werden wie keine andere Berufsgruppe im Handwerk gebraucht, um die klimapolitischen Vorgaben im Wärmemarkt umzusetzen als auch die Herausforderung durch die demografische Entwicklung mit dem enormen Bedarf an altersgerechten Bädern anzunehmen. Zur Erreichung der ambitionierten Ziele der Klimaneutralität seitens Politik und Gesellschaft ist das SHK-Handwerk unverzichtbarer Partner. Themen wie Nachhaltigkeit, erneuerbare

Energien, aber auch Raumlufthygiene und Barrierefreiheit bewegen heute die Gesellschaft. In diesen Handlungsfeldern können junge Menschen viel erreichen. Die 2022 neu gestartete Imagekampagne setzt mit überzeugendem Selbstbewusstsein an der Stelle an und möchte sie von einer spannenden und gleichzeitig sicheren Karriere im SHK-Handwerk begeistern. Mit einem packenden Imagevideo und einer jungen Testimonial-Kampagne in den sozialen Medien räumt die Kampagne mit Vorurteilen auf und setzt ihnen starke Argumente für eine Karriere im SHK-Handwerk entgegen. Die neuen Inhalte sind direkt auf zeitzustarten.de aufrufbar und die junge Zielgruppe kann ZZS auf YouTube, Instagram und Facebook folgen.

## VORSCHLÄGE AN DIE POLITIK

# Beispiele Kompetenzzentrum, CO<sub>2</sub>-Garantiefonds und Projektförderung

Der ZVSHK empfiehlt zur dringend gebotenen Fachkräftestärkung klimaschutzrelevanter Handwerke die Einrichtung eines Kompetenzzentrums. Dieses Kompetenzzentrum sollte Maßnahmen rund um die Nachwuchs- und Fachkräfterekrutierung sowie Qualifizierung unter-

stützen, Bildungsstrukturen dort, wo notwendig, stärken und Projekte und Fördermittelvergaben koordinieren. Hierzu wäre die Einbindung der Bildungszentren und der Bundesfachschule ratsam. Für die duale Berufsausbildung bedarf es einer vollkommen veränderten Bildungsför-

derstruktur, von der bislang hauptsächlich Universitäten und Fachhochschulen profitierten und nicht die handwerklichen Bildungszentren.

Zur nachhaltigen Finanzierbarkeit der Klimawende und der damit einhergehenden Entlas-

zung des Bundeshaushalts sollte die Förderkulisse des Bundes um einen CO<sub>2</sub>-Garantiefonds ergänzt werden, wie es der Zentralverband bereits vor der Bundestagswahl 2021 in den politischen Dialog mit verschiedenen Parlamentariern und Parteivertretern konstruktiv eingebracht hatte.

Schließlich wirkt der ZVSHK mit diversen Initiativen und Förderanträgen an die Adresse der

Fachressorts Wirtschaft und Klima sowie Arbeit und Soziales auf eine qualitative, forschungsbasierte Unterstützung des Fachkräfteausbaus hin, beispielsweise für den Start eines praxisorientierten Forschungsprojekts zur Optimierung der (Um-)Rüstzeiten beim Wechsel von Heizungssystemen (u.a. Gasheizung zu Wärmepumpe). Diese Untersuchung kann einen hohen Impact haben, da es zum einen um die Einsparung von vielen Tausend Arbeitstagen

Zeitaufwand bei der Wärme- und Klimawende im Gebäudesektor geht und zum anderen um das Erzielen einer höheren Kompatibilität von Systemkomponenten bei den Herstellern.

## SHK-Maßnahmen-Dreiklang „powered by“ Forschung ...

Neben der gezielten Förderung des Einbaus von Wärmepumpen und weiterer Technologien zur Energiewende favorisiert der Zentralverband einen Dreiklang von Maßnahmen zur Minderung des Fachkräftebedarfs und setzt sie entsprechend um:

1. Die Kapazitätserweiterung von Fachkräften durch neue innovative Konzeptansätze zur Fachkräftegewinnung, Migration, Transformation und Integration/Inklusion.
2. Die effizientere Nutzung der bestehenden Fachkräftekapazitäten durch eine Prozessoptimierung der Wertschöpfungskette im Handwerk mittels des Einsatzes unter anderem von KI- sowie VR-/AR-Systemen (künstliche Intelligenz, Virtual Reality/Augmented Reality) auf der Baustelle sowie standardisierten innovativen Daten-Räumen und -Schnittstellen sowie von E-Learning.
3. Der langfristige Erhalt der bestehenden Fachkräfteresourcen durch betriebliches Gesundheitsmanagement beispielsweise mithilfe von Exoskeletten.

Der ZVSHK hat zu diesem Maßnahmen-Dreiklang ein SHK-Innovationscluster definiert und ein Forschungsnetzwerk mit Fraunhofer-Instituten gebildet, das die skizzierten Maßnahmen professionell umsetzen könnte. Bedauerlicherweise fehlen teilweise noch die zu den Vorhaben passenden Förderrichtlinien des Bundes, um die Förderanträge für sie einreichen zu können.

## ... und wegweisende Projektvorhaben mit Modellcharakter

Der ZVSHK reichte Ende Juli einen ersten Antrag zur Prozessoptimierung des Umrüstens von Fossil auf Strom im 7. Energieforschungsprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) ein. Der Förderantrag „Wärmepumpen-Einbau schneller, produktiver und effizienter – handwerkliche Umrüstprozesse optimieren (WESPE)“ (s. Spotlight „ZVSHK-Förderanträge“, Seite 28) ist ein erster wichtiger Anstoß des ZVSHK mit den beteiligten Verbundpartnern, u.a. zwei Fraunhofer-Instituten, wirksam zur Abmilderung des Fachkräftebedarfs beizutragen.

Zwei Förderanträge an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zum Einsatz von Soft-Exoskeletten auf Baustellen (Grundlage: Pilotprojekt HWG 4.0 zur Badsanierung) zwecks Reduzierung körperlicher Überbeanspruchungen und zum Einsatz künstlicher Intelligenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungen zwecks schnellerer beruflicher Integration von Fachkräften sind in Vorbereitung.

Positiv ist festzustellen, dass das Bundesarbeitsministerium bereits eine für die politische

Unterstützung der Fachkräfte-Aufgabe wichtige Abteilung „Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung“ hat, mit der die Experten des Zentralverbands inzwischen kontinuierlich in fachlichem Austausch stehen (s. auch Interview mit Staatssekretärin Leonie Gebers/BMAS, S. 29).





SPOTLIGHT

## ZVSHK-FÖRDERANTRÄGE AN BUNDESMINISTERIEN

WÄRMEPUMPE – GESUNDHEIT – WEITERBILDUNG

## 1. Wärmepumpen-Einbau (Optimierung Umrüstprozess)

**Gegenstand:** Förderantrag „Wärmepumpen-Einbau schneller, produktiver und effizienter – handwerkliche Umrüstprozesse optimieren (WESPE)“ mit Projektskizze und Argumentarium für das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK).

**Thema und Zielsetzung:** WESPE schafft eine Plattform zur Vereinfachung, Entwicklung, Erprobung und praxisnahen Schulung neuer Einbau- und Umrüstprozesse mit dem Handwerk und schafft neue Lösungsansätze. Durch die Halbierung der Installationszeit ist eine Realisierung des Ausbauziels auf über 500.000 Wärmepumpen pro Jahr trotz Fachkräftemangels möglich.

**Koordination:** Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK).

**Verbundpartner:** Hans Schramm GmbH, Fraunhofer-Institut für Bauphysik (Fraunhofer IBP), Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme (Fraunhofer ISE), SHK Innung Berlin.

**Status:** Einreichung im Juli 2022 (Prüfung/Freigabe BMWK offen).

## 2. Exoskelette zur gesundheitlichen Prävention

**Gegenstand:** Förderantrag „Randomisiert-kontrollierte Längsschnittstudie zur Prävention muskuloskelettaler Beschwerden durch die Anwendung von Exoskeletten im Sanitär-, Heizungs- und Klima-Handwerk für den Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Fachkräfte und Mehrwert durch ein sensorgestütztes Smart-Exoskelett (Smart-Soft-Exo – Langzeitstudie im SHK)“ mit Projektskizze und Argumentarium für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

**Thema und Zielsetzung:** Evaluation der positiven Wirkweisen der Soft-Exoskelette und des Nutzerverhaltens mit Untersuchung der Effekte für das Handwerk. Untersuchung einer möglichen präventiven Wirkung der Anwendung von Exoskeletten auf Muskel-Skelett-Beschwerden und Erkrankungen im Rahmen einer Längsschnittstudie und Entwicklung eines Smart-Exoskeletts, welches – in das weiche Exoskelett integriert – Nutzerverhalten und ergonomische Effekte erfassen kann, um möglichst objektive Ergebnisse zu erhalten. Ferner soll mithilfe der Studie die Bezuschussung über die Berufsgenossenschaften für die Anschaffung von Exoskeletten im Handwerk möglich sein, um deren Akzeptanz über für die Betriebe akzeptablere Investitionssummen zu erhöhen.

**Koordination:** Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK).

**Studienpartner:** Unternehmen aus der Handwerkspraxis, Forschungseinrichtungen (u. a. Uni Tübingen, Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung IPA, Abt. Bio-mechatronische Systeme) und Exoskelette-Hersteller.

**Status:** Einreichung November 2022 (Prüfung/Freigabe BMAS offen).

## 3. Resilienz durch gut gestaltete Arbeitsbedingungen in Zeiten des beschleunigten Wandels

**Gegenstand:** Förderantrag „Steigerung der Resilienz im SHK-Handwerk bei der praxisnahen Einführung von digitalen Assistenzsystemen (DigiResHand)“ mit Projektskizze und Argumentarium für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

**Thema und Zielsetzung:** Ein sinnvoller Einsatz von Digitalisierungslösungen erfordert entsprechende Resilienz in den Handwerksbetrieben. Die Projektidee beinhaltet die arbeitswissenschaftliche Begleitung und Mensch-zentrierte Analyse von Software Roll-outs in kleinen und mittleren Handwerksbetrieben aus der SHK-Branche zur Steigerung der Resilienz und digitalen Affinität. Bei der Entwicklung, Implementierung sowie Anpassung eines digitalen Projektmanagement-Systems (PMS), eines Customer-Relationship-Management-Systems (CRM), eines Wissensmanagement-Systems (WIKI) sowie eines KI-gestützten digitalen Assistenten sollen die gesammelten Erfahrungen der Mitarbeiter mit Hilfe einer arbeitswissenschaftlichen Begleitung systematisch gesammelt und evaluiert werden. Die Erkenntnisse werden in all-gemeingültiger Form aufbereitet und aus der arbeitswissenschaftlichen Primärdatenerhebung und -analyse werden konkrete Leitfäden, Checklisten, Schulungsinhalte und Handlungsempfehlungen für die Handwerksbetriebe entwickelt sowie für die Betriebe nutzbar gemacht.

**Koordination:** Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK).

**Projektpartner:** Hans Schramm GmbH & Co. KG, München und Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, Fachgebiet Arbeitswissenschaft/Arbeitspsychologie.

**Status:** Einreichung am 24. Oktober 2022 (Prüfung/Freigabe BMAS offen).

LEONIE GEBERS

INTERVIEW

Die Bundesregierung hat vorgegeben, dass in den kommenden acht Jahren 6 Millionen Wärmepumpen deutschlandweit einzubauen sind. Durch die parallele Berücksichtigung von notwendigen Badsanierungen (altersgerechter, barrierefreier Badumbau) und weiteren SHK-Tätigkeiten entsteht bis 2030 ein zusätzlicher Monteurbedarf von rund 60.000 Fachkräften (nur) im SHK-Handwerk. Hinzu kommen weitere 26.000 kaufmännische Angestellte und 31.000 Auszubildende<sup>1</sup>, die zum Ende des Jahrzehnts in unserem Handwerk benötigt werden, um den aktuellen Anforderungen der Politik entsprechen zu können.



Leonie Gebers,  
Staatssekretärin im Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales (BMAS)

**statement: Frau Gebers, gibt es in Ihrem Ressort bereits Ideen und Lösungsansätze, die diesen enormen Fachkräftezusatzbedarf im Fokus haben und ihm angemessen begegnen?**

Leonie Gebers: Deutschland braucht ausreichend viele und gut qualifizierte Fachkräfte. Dabei ist Fachkräftesicherung natürlich zuerst Aufgabe der Unternehmen selbst. Aber auch die Politik ist gefordert, möglichst gute Rahmenbedingungen für Unternehmen und Beschäftigte zu schaffen. Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelingen. Deshalb entwickelt die Bundesregierung ihre Fachkräftestrategie im Dialog mit den Stakeholdern weiter. Klar ist, dass wir branchenübergreifende Lösungen brauchen, denn der ökologische Wandel, die Digitalisierung und die demografische Entwicklung führen auch in anderen Branchen zu Engpässen.

**statement: Was muss sich Ihrer Meinung nach zur Steigerung der Attraktivität des Handwerksberufs tun? Wie würden Sie die Attraktivität und den Stellenwert einer Ausbildung im SHK-Handwerk (Klimahandwerker) auf der politischen Handlungsebene stärken wollen, auch um die übernommene, einseitige Bevorzugung der akademischen Bildung mittelfristig aufzulösen?**

Leonie Gebers: Es muss nicht immer ein Master sein, auch ein Meister verspricht eine gute Zukunft. In der öffentlichen Wahrnehmung gilt eine handwerkliche Ausbildung häufig als weniger attraktiv. Genau hier müssen wir ansetzen und die Vorteile einer dualen Ausbildung verdeutlichen – ebenso wie die Entwicklungs-

möglichkeiten danach. Neben den Jugendlichen selbst, müssen wir auch die Eltern ansprechen, die oft eine wichtige Rolle bei der Berufswahl spielen.

Auch Kampagnen können dabei helfen, den gesellschaftlichen Stellenwert des Handwerks weiter zu erhöhen. Im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung fand in diesem Jahr zum zweiten Mal der „Sommer der Berufsausbildung“ statt. Hier werben Arbeitgeber – übrigens auch der ZDH, Gewerkschaften und Bundesregierung gemeinsam mit verschiedenen Aktionen für die duale Ausbildung.

Handwerksbetriebe müssen auch selbst daran arbeiten, die Attraktivität ihrer Branche und ihrer Ausbildungsberufe zu verbessern. Die Betriebe müssen aktiv den Kontakt mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern auf Ausbildungsmessen und in Schulen suchen und Betriebspraktika anbieten. Ich weiß, dass viele Unternehmen hier bereits sehr engagiert sind. Wichtig ist aber, auch Jugendlichen eine Chance zu geben, die anfangs noch nicht alle Anforderungen erfüllen und etwas mehr Unterstützung brauchen. Und auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann helfen, mehr junge Eltern und besonders Frauen für das Handwerk zu gewinnen.

Letztlich kann auch im Handwerk Fachkräftesicherung nur durch gute tarifgebundene Arbeitsbedingungen gelingen. Hier sind die Sozialpartner gefordert, den tarifpolitischen Rahmen für gute Arbeitsbedingungen im Handwerk zu setzen.

<sup>1</sup> Insgesamt ca. 392.500 Beschäftigte mit rund 37.300 Auszubildenden in ungefähr 49.000 Innungsbetrieben.

**statement: Qualifizierung und Ausbildung: Was sollte oder gar muss sich in der beruflichen Bildung verändern? Mit welchen sonstigen Anreizen sollten vor allem junge Menschen für das Klimahandwerk gewonnen werden (Ausbildungsförderung u. a.)?**

Leonie Gebers: Noch immer finden zu viele junge Menschen – trotz eines bundesweiten Überhangs an Ausbildungsstellen – keinen geeigneten Ausbildungsplatz. Diese jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf werden wir noch gezielter in den Blick nehmen: Der Koalitionsvertrag sieht hierzu die Einführung einer Ausbildungsgarantie vor. Die Ausbildungsgarantie ist eine Zusage an alle jungen Menschen, die eine Ausbildung suchen, dass sie auch einen Ausbildungsplatz bekommen können. Für die Umsetzung werden wir noch in diesem Jahr konkrete Vorschläge machen. Geplant ist, auf den bereits vorhandenen Instrumenten aufzubauen. Sowohl auf denen, die auf eine Ausbildung vorbereiten, als auch auf solche Instrumente, die während der Ausbildung unterstützen. Wir nehmen die Angebote der Beratung, Orientierung und Vermittlung in den Blick und wollen die Ausbildungsmobilität unterstützen. Als

Ultima Ratio soll es darüber hinaus zusätzliche außerbetriebliche Angebote geben.

Es geht auch um zusätzliche Angebote zur beruflichen Orientierung. Meine Vorstellung ist eine Initiative zur praktischen Berufsorientierung, bei der junge Menschen Berufe im Rahmen von kurzen betrieblichen Praktika erproben können und sich möglichst noch im jeweiligen Ausbildungsjahr für eine betriebliche Ausbildung entscheiden können. Hier kommen die Betriebe selbst ins Spiel: Junge Menschen haben in meiner Wahrnehmung großes Interesse an Fragen des Klimaschutzes und erkennen die Notwendigkeit, dass es diesbezüglich Veränderungen geben muss. Viele Berufe im SHK-Handwerk sind „Energiewendiger“ möglich. Das lässt sich am besten über Praktika vermitteln.

**statement: Demografie und Arbeitsmarktdaten sprechen eine klare Sprache: Allein auf nationaler Basis werden wir kein ausreichendes Arbeitskräftepotenzial mehr für unser Handwerk realisieren können. Wir brauchen neuere, lernwillige und technisch affine Menschen aus aller Welt. Frau Gebers, Ihr Ministerium erarbeitet gemeinsam mit dem Innenressort eine Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Welche Änderungen beinhaltet die Überarbeitung? Welche konkreten Verbesserungen wie Vereinfachungen der Personalgewinnung für unser Handwerk bringt sie mit sich?**

Leonie Gebers: Die Verbesserung und Modernisierung des Einwanderungsrechts stehen im Moment ganz oben auf unserer Ta-

gesordnung. Zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen in der Bundesregierung arbeite ich unter Hochdruck daran. Ich stelle mir ein Modell mit drei Säulen vor. Dabei wäre die „Fachkraft-Säule“ das, was wir im Wesentlichen schon kennen: Eine anerkannte Qualifikation soll grundsätzlich zu jeder qualifizierten Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen berechtigen. Die „Blaue Karte EU“ soll einwanderungsfreundlicher genutzt werden, z. B. durch Senkung der Gehaltsschwellen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger. Die zweite Säule ist die „Erfahrungs-Säule“. Erfahrung deshalb, weil die Anerkennung nicht mehr Voraussetzung für die Einwanderung sein soll. Bei einer „Anerkennungspartnerschaft“ holen sich Betriebe Arbeitskräfte aus dem Ausland und unterstützen sie dabei, in Deutschland einen anerkannten Berufsabschluss zu bekommen, während sie schon im Betrieb arbeiten. Wir überlegen auch, unter welchen Voraussetzungen künftig nicht mehr nur für die IT-Branche eine Arbeitserlaubnis ohne anerkannten Abschluss erteilt werden könnte. Weil es mitunter schwierig ist, aus dem Ausland einen passenden Arbeitsplatz zu finden, nenne ich als Drittes die „Potenzial-Säule“. Sie könnte ein Punktesystem zur Jobsuche umfassen, um Menschen mit einem hohen Integrationspotenzial einen attraktiven Aufenthalt in Deutschland zu bieten. Ich bin überzeugt davon, dass wir hier wirklich einen Schalter umlegen können, um auch dem Handwerk die Personalgewinnung zu erleichtern.



Tweet von Staatssekretärin Leonie Gebers zu HWG 4.0

## DAS BMAS INFORMIERT

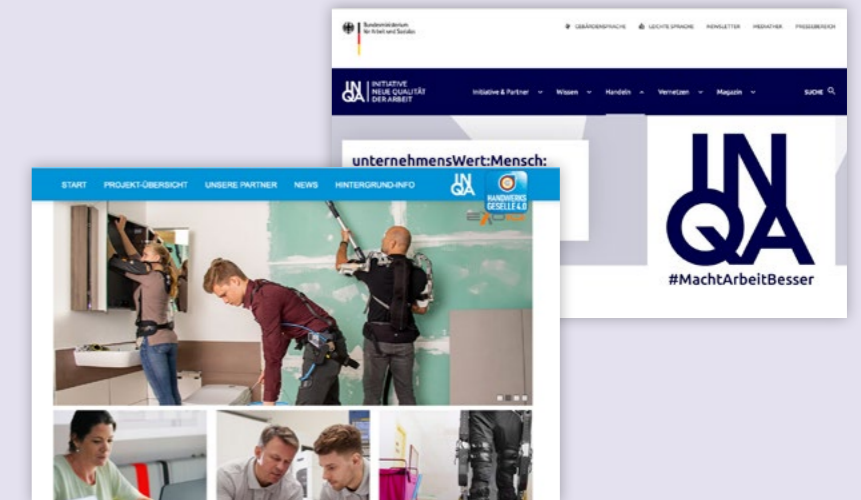
# Förderprogramme, -instrumente und Maßnahmen

## Was gibt es bereits ...

Im Bereich der Beschäftigtenqualifizierung durch berufliche Weiterbildung gibt es weitreichende Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit. Beschäftigte erhalten grundsätzlich Zugang zur Förderung beruflicher Weiterbildung unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße. Die Bedingung ist, dass sie berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Unternehmen sollten sich daher an die örtliche Agentur für Arbeit wenden. Die Fördermöglichkeiten umfassen nach Betriebsgröße gestaffelte Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und den Weiterbildungskosten. Werden Geringqualifizierte mittels einer abschlussbezogenen Weiterbildung zu Fachkräften weitergebildet, werden sogar 100 Prozent der Lohn- und Weiterbildungskosten übernommen.

Die Agenturen für Arbeit sind auch die ersten Ansprechpartner, wenn es um das Thema Ausbildung geht. Berufsorientierung und die Berufsberatung müssen dort immer ergebnisoffen stattfinden. Aber sie können die Vorteile einer handwerklichen Ausbildung, etwa die Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen und junge Menschen durch gezielte Vermittlung von Praktika darin bestärken, ihren Interessen zu folgen und sich in verschiedenen Berufen auszuprobieren. Und wer noch zweifelt, ob er fit für eine Ausbildung ist, findet Unterstützung zum Beispiel in der Assistierte Ausbildung, die Arbeitsagenturen und Jobcenter anbieten.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde ein Programm aufgelegt, das den Aufbau von Weiterbildungsverbänden fördert. Das sind Netzwerke, in denen Unternehmen mit regionalen Weiterbildungs- und Arbeitsmarktakteuren zusammenarbeiten, um Weiterbildungsmaßnahmen ressourceneffizienter über Betriebsgrenzen hinaus zu organisieren. Im Bereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik fördert das BMAS den Verbund „WORKFORCE“, der vom Institut für Technologie und Arbeit in Kaiserslautern in Koopera-



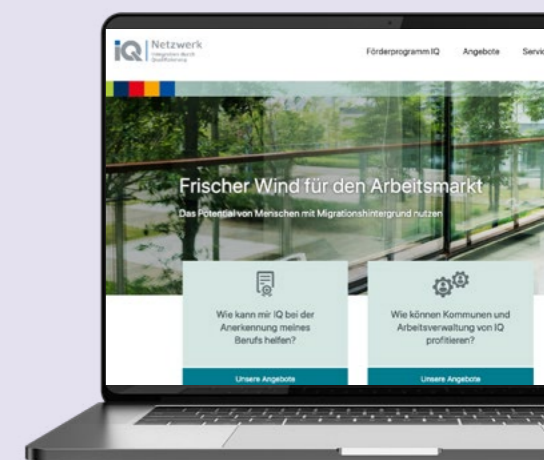
tion mit zahlreichen Unternehmen der Branche getragen wird.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ verbessert durch sein bundesweites Angebot seit 2005 die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund. Das Förderprogramm IQ bietet Informationen, Beratungen und Unterstützungsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten an, insbesondere zu der Frage, wie eine ausländische Qualifikation bestmöglich auf dem deutschen Arbeitsmarkt eingesetzt werden kann. Von zentralem Interesse ist dabei das Ziel, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden.

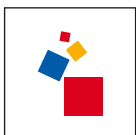
Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) unterstützt Unternehmen dabei, gute und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen sowie eine moderne Führung und Arbeitskultur zu etablieren. Diese Angebote sind sozialpartnerschaftlich getragen. Von besonderer Bedeutung sind hier die Beratungsprogramme für KMU wie „unternehmensWert:Mensch“ oder ab 2023 das Nachfolgeprogramm „INQA-Coaching“ sowie die Förderung von INQA-Experimentierräumen. Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima hat mit dem Projekt „Handwerksgeselle 4.0“ bereits von dieser Förderung profitiert.

## ... und was kommt noch?

Zusätzliche branchenspezifische Programme zur Sicherung des Fachkräftebedarfs werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) aufgelegt. Derzeit wird ein Aufbauprogramm Wärmepumpe erarbeitet, um durch Förderungen von Aufbauqualifizierungen den Fachkräftengap kurzfristig zu reduzieren.







# ISH

13.–17. 3. 2023  
Frankfurt am Main

Ich bin dabei.

Nur mit uns kann  
Zukunft installiert  
werden!

Weltleitmesse für  
Wasser, Wärme, Luft

Tobias Schmieder  
Installateur  
Fleig Versorgungstechnik GmbH

messe frankfurt