

Fachkräftesicherung jetzt!

Für eine Bildungswende in Deutschland

ZDH-Beirat Unternehmensführung im Handwerk

Deutschland steht vor gewaltigen Aufgaben: Die Folgen des Klimawandels erfordern ein schnelles und präzises Gegensteuern zu mehr Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung und Energieeffizienz. Die angestrebte Klimaneutralität verlangt einen massiven Ausbau der Erneuerbaren-Energien-Nutzung und den Übergang zur Kreislaufwirtschaft. Das notwendige Tempo bei diesem Übergang wird durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine zusätzlich verschärft.

Insbesondere die Energieversorgung muss noch schneller umgestellt werden, um unabhängiger von fossilen Energieträgern und ihren Lieferanten zu werden. In diesem Zuge werden alleine 6 Mio. Wärmepumpen benötigt, die bis 2030 alte Gas- und Ölheizungen ersetzen sollen. Hinzukommen muss der massive Ausbau von Photovoltaik- und solarthermischen Anlagen sowie der Windkraft on- und offshore. Parallel bedarf es des Ausbaus der Infrastruktur für den von der Politik angelegten Übergang zur Elektromobilität. Darüber hinaus wird die Energiewende nur gelingen, wenn die energetische Sanierung des Gebäudebestands an Tempo gewinnt und auf hohem Niveau durchgeführt wird.

Diese Herausforderungen stellen aber nur die dringlichsten neben vielen weiteren da: Denn der Erhalt und Ausbau der allgemeinen Infrastruktur (u.a. Straßen und Schienen) und das drängende Hochfahren des Wohnungsneubaus sind weitere Themen am Bau, die umgesetzt werden müssen. Daneben ist Deutschland dringend gefordert, das Tempo in der Digitalisierung zu erhöhen (u.a. Breitbandversorgung, Verwaltung), aber auch den Übergang zu mehr Nachhaltigkeit voranzutreiben. Dies erfordert nicht zuletzt deutliche Fortschritte bei der Energie- und Ressourceneffizienz sowie dem Recycling. Für all diese Aufgaben werden Fachkräfte benötigt.

Eine besondere Rolle werden in Zukunft **Effizienzgewinne durch Digitalisierung** in allen Handwerksbereichen einnehmen. Sie werden die Arbeitsabläufe und Prozesse straffen und somit ihren Teil zur Fachkräftesicherung beitragen. Mit der Energiewende nimmt im Handwerk auch die Bedeutung des **gewerkeübergreifenden Arbeitens** zu. Gewerke, die früher getrennt voneinander agierten, wachsen nicht zuletzt im Zuge der Sektorkopplung und der gebäudeübergreifenden Vernetzung immer weiter zusammen. Gleichzeitig steigen aufgrund der Komplexität die Anforderungen an die Qualifikation der Fachkräfte.

Es sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die auf Deutschland zukommen. Und es ist im gesellschaftspolitischen Interesse, dass diese Aufgaben so schnell und so qualifiziert wie möglich angegangen und umgesetzt werden.

Eins steht fest: Das Handwerk ist ein Schlüssel für die Umsetzung der Vorhaben. Deshalb muss das Handwerk zum einen noch enger als Stakeholder in die Prozesse der Planungs- und Erarbeitungsphasen bei den Bundesministerien und der Europäischen Kommission einbezogen werden. Zum anderen kann die Umsetzung nur gelingen, wenn dem Handwerk ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und ein reger Nachschub an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistet ist.

Zurzeit ist leider das Gegenteil der Fall: Seit Jahren spitzt sich die Lage an den Arbeitsmärkten zu, aus der Fachkräfteknappheit in einigen Gewerken zur Mitte der 2010er Jahre ist ein Fachkräftemangel in vielen Handwerksberufen geworden.

Fachkräftebedarf sichern– Fachkräftelücke schließen

Der Fachkräftebedarf ist u.a. eine Folge der Überalterung der Bevölkerung. Zudem müssen die Prioritäten in der Bildung dringend neu justiert werden.

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass ab dem Jahr 2020 die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre zunehmend aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die in das Erwerbsleben einsteigenden, geburtenschwachen Jahrgänge können das bei weitem nicht ausgleichen. So wird sich die bereits bestehende Fachkräftelücke aufgrund demografischer Faktoren im laufenden Jahrzehnt weiter stark vergrößern, sollten keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Hinzu kommt, dass sich in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten ein Trend zur Akademisierung verfestigt hat, der der beruflichen Bildung in zunehmendem Maße Potenzial entzieht. Während im Wintersemester 1998/99 insgesamt 1,8 Mio. Studierende an deutschen Hochschulen gezählt wurden, waren es im Wintersemester 2021/22 über 2,94 Mio. Personen.¹ Damit haben rund 1,1 Mio. junge Schulabgänger mehr als im Wintersemester 1998/99 einen akademischen Bildungsweg gesucht – obwohl die Zahl der Schulabgänger in diesem Zeitraum gesunken ist.² Sie waren in rund 21.000 Studiengängen eingeschrieben.³ Fünf Jahre zuvor waren es „erst“ 18.500 Studiengänge. Im Trend sind Studiengänge zu Psychologie, Germanistik und Kunst. Es lässt sich nicht sagen, inwieweit diese akademisch erworbenen Qualifikationen bedarfsgerecht sind und auf den Arbeitsmärkten nachgefragt werden.

Verpflichtete Berufserkundungsregelungen vor Aufnahme eines Studiums (verpflichtend: Kombination aus Studienberatung und Praktikum), die geeignet sind, frühzeitig festzustellen oder auszuprobieren, ob dieser Studiengang geeignet ist, um sowohl den eigenen Interessen als auch dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu genügen, fehlen. Die Studienabbruchquoten zeigen, dass für viele Studierende eine berufliche Qualifizierung vielleicht der geeignetere Weg gewesen wäre: An Hochschulen haben 23 Prozent ihr Bachelorstudium aufgegeben, im anschließenden Masterstudium waren es 13 Prozent. An den Universitäten lag der Studienabbruch dagegen noch höher bei 32 Prozent in Bachelorstudiengängen bzw. 19 Prozent in Masterstudiengängen.⁴

Im Ergebnis haben diese Entwicklungen dazu geführt, dass dem Handwerk aktuell rund 250.000 Fachkräfte fehlen. Und zudem konnten 2021 rund 18.800 offene Ausbildungsplätze im Handwerk nicht besetzt werden. Die Folge sind längere Wartezeiten für Kundinnen und Kunden. Mittel- bis langfristig droht jedoch Unterversorgung in den Regionen sowie bei speziellen Produkten und Dienstleistungen.

¹ Quelle: Destatis (eingesehen am 15.6.2022).

² Quelle: <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/K233.html> (eingesehen am 15.6.2022).

³ Quelle <https://www.spiegel.de/panorama/bildung/hochschulen-21-000-studienmoeglichkeiten-in-deutschland-so-viele-wie-noch-nie-a-b2cae3c0-5d1a-4a58-95b9-6e9d895606f0> (eingesehen am 15.6.2022).

⁴ Quelle: https://www.dzhw.eu/services/material/pressemitteilungen/pm_dzhw_brief_03_200722.pdf (eingesehen am 15.6.2022).

Diese Entwicklungen kann sich Deutschland nicht länger leisten. **Deutschland braucht einen konstanten Nachschub von beruflich qualifizierten Menschen, die das Land umbauen, weiterentwickeln und auf höchstem technischem Niveau am Laufen halten.** Ganz gleich, ob es um E-Mobilität geht, um Photovoltaik, Wärmepumpen, smarte Anwendungen, die Breitband-Anbindung oder ein vernetztes Energiemanagement: Handwerkerinnen und Handwerker sind Fortschrittmacher und üben sinnstiftende Tätigkeiten aus. Gerade mit Blick auf Klimaschutz und Energiewende sind technologische Innovationen sowie qualifizierte Fachkräfte gefragt. Deshalb muss die Fachkräftelücke schnellstmöglich geschlossen werden. Dazu sind kurzfristige Maßnahmen erforderlich, aber auch mittel- und langfristige Weichenstellungen müssen sofort in die Wege geleitet werden.

Kurzfristig: Zuwanderer, Neu- und Quereinsteiger gewinnen

1. Zuwanderung ausweiten und erleichtern, neue Modelle erproben

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat auch für beruflich Qualifizierte aus dem Ausland die Möglichkeit geschaffen, nach Deutschland einzuwandern. Allerdings setzt dies die Anerkennung formaler Qualifikationen voraus, die aber vielfach in anderen Ländern nicht oder nicht in der notwendigen Form vorliegen. **Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz muss deshalb reformiert werden: Deutschland muss möglichst einfache Zuwanderungen ermöglichen. Und dazu gehört auch eine Anerkennung non-formaler Qualifikationen.** Denn es geht nicht nur um die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte, sondern auch um die Arbeitskräfte von morgen. **Sowohl bei formalen als auch non-formalen Qualifikationen gilt: Eine Anerkennung von beruflichen Kompetenzen muss so einfach wie möglich sein.**

Aktuell dauern die Verfahren zu lange (u.a. Visa), zudem bremst Bürokratie mögliche Zuwanderungen. Und schließlich ist die Zuwanderungspolitik nicht bedarfsgerecht. So wird z.B. der Gerüstbau trotz eines hohen Arbeitskräftebedarfs nicht als Mangelberuf bei der Bundesagentur geführt. Hintergrund ist, dass in der Arbeitsmarktstatistik viele arbeitslose Gerüstbauer gezählt werden und damit offiziell kein Mangel vorliegt – obwohl die meisten der dort gelisteten Personen nicht mehr arbeitsfähig sind. Um den realen Bedarf zu identifizieren, ist eine offene Neubewertung der Liste aller Mangelberufe erforderlich.

Darüber hinaus muss die deutsche Politik auch neue Wege gehen: Die europäischen Länder kommen für eine Zuwanderung kaum noch in Frage, da sie zumeist den gleichen demografischen Entwicklungen unterliegen wie Deutschland. Demgegenüber sind viele Staaten Afrikas, Asiens und der arabischen Welt durch eine sehr junge Bevölkerungsstruktur geprägt. Ein großer Teil der jungen Menschen dort ist arbeits- und perspektivlos, weil die Arbeitsmärkte eine Vielzahl von ihnen nicht aufnehmen können. Hier helfen **Ausbildungspartnerschaften in der Entwicklungszusammenarbeit:** Das deutsche Handwerk bietet an, seine Aktivitäten in der Berufsbildungszusammenarbeit auszuweiten und eine einjährige Grundausbildung in den Entwicklungs- und Schwellenländern zu etablieren – zunächst für bestimmte Berufe einschließlich der Entwicklung von Curricula, der Schulung von Trainern und Auszubildenden. Das hilft diesen Ländern, weil das Niveau der beruflichen Bildung dort spürbar angehoben wird. Parallel lernen die interessierten Auszubildenden die deutsche Sprache in Kursen vor Ort und können – wenn gewollt – in Deutschland ihre Ausbildung in einem zweiten und dritten Jahr fortsetzen und den Gesellenabschluss erwerben. Danach können sie entscheiden, ob sie in Deutschland bleiben oder in ihr Heimatland zurückkehren und dort arbeiten oder einen Betrieb gründen.

Ausbildungspartnerschaften können einen Beitrag leisten, um die angespannte Arbeitsmarktlage in den Entwicklungs- und Schwellenländern zu entspannen und zugleich die Arbeitskräftezuwanderung

in Deutschland zu beschleunigen. Dazu bedarf es aber eines entschiedenen und einheitlichen Vorgehens der Bundesressorts. Das Handwerk steht bereit, hier neue Wege einzuschlagen und in Pilotprojekten schnell voranzukommen.

Praxisbeispiel: *Der ZDH bereitet aktuell gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) eine Ausbildungspartnerschaft für drei bis vier Gewerke in Jordanien vor.*

In allen Fällen bedarf es aber der Entwicklung von Blaupausen, die sich leicht übertragen lassen. Aktuell ist die deutsche Zuwanderungspolitik durch Einzelinitiativen gekennzeichnet: Einzelne Betriebe versuchen, selbst Fachkräfte im Ausland zu gewinnen und betreiben dafür einen immensen Aufwand. Kommunen, Landkreise und Organisationen versuchen Gleiches und treiben Einzelinitiativen voran – sei es in Indien, den Philippinen oder in afrikanischen Ländern. Notwendig ist eine Vervielfältigung und die Schaffung von Systemen der Zuwanderung.

Bei allen Modellen der Zuwanderung bedarf es neben den rechtlichen, beratenden und „Fachkräfte-generierenden“ Aktivitäten in Richtung der Betriebe für die erfolgreiche Integration von ausländischen Fachkräften einer Kümmerer-Struktur, die sich mit den lebensnahen und teilweise kleinteiligen Bedürfnissen und Notwendigkeiten der Menschen beschäftigen kann. Die Anmeldung bei Ämtern, die Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Auswahl des Lebensumfeldes sind Dinge, die auch hochqualifizierte Menschen dringend benötigen. Sinnvoll und notwendig ist es, die Handwerksorganisation mit solchen „Willkommens-Büros“ auszustatten, die jedem Zuwandernden direkte Hilfe zur Selbsthilfe geben können und dürfen. Zugleich muss sich in Deutschland eine neue Dienstleistungsmentalität für mehr Zuwanderung etablieren: Wenn ein Unternehmen einen Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter schließt, müssen die bürokratischen Hürden für Beschäftigung maximal abgesenkt werden.

2. Nachwuchs begeistern: Berufsorientierung und Freiwilliges Jahr im Handwerk

In den vergangenen beiden Pandemie Jahren 2020/2021 ist es Schulabgängern und jungen Menschen noch schwerer als schon bislang gefallen, sich für ihre berufliche Zukunft ausreichend zu informieren und zu orientieren. Weder in den allgemeinbildenden Schulen noch in den beruflichen Bildungsstätten waren Berufsorientierungswochen in der notwendigen Fülle in Präsenz möglich. Infolgedessen wählen viele Jugendliche den vermeintlich „einfacheren“ und „unverbindlichen“ Weg in ein Studium.

Um diese „Notlösungen“ zu vermeiden, muss vor allem die Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen flächendeckend und schulformübergreifend ausgebaut werden – insbesondere auch an den Gymnasien. Den Schülerinnen und Schülern der achten und neunten Klassen müssen sowohl die Vielfalt der Berufe, als auch die dort möglichen Karrierewege aufgezeigt werden, die sich bis zur Möglichkeit der Leitung eines eigenen Betriebes durch Gründung / Übernahme oder der Möglichkeit, mit guten Gesellennoten oder dem Meisterbrief in der Tasche ein Studium zu beginnen, erstrecken. **Eine verpflichtende Berufsorientierung an allen Schulen hilft allen – Schülerinnen und Schülern, Eltern und nicht zuletzt der Gesellschaft und der Volkswirtschaft.** Bisher ist in vielen Bundesländern berufliche Orientierung zwar verpflichtend vorgesehen, jedoch ist die Branchenabdeckung nicht festgelegt. Es ist daher wichtig, dass die handwerkliche Berufsorientierung für alle Schularten einen verpflichtenden Platz einnimmt. Ebenso muss verpflichtend festgelegt werden, dass schulseits nicht nur Schülerinnen und Schüler, sondern auch Eltern in die berufliche Orientierung eingebunden werden.

Praxisbeispiel Bayern: *Beschluss der bayerischen Staatsregierung, einen Tag des Handwerks verpflichtend an allen Schulen, in allen Schularten, erstmals im Schuljahr 2022/2023 einzuführen. Die Handwerksorganisationen sind aufgerufen, im Zusammenspiel mit dem Kultusministerium geeignete Konzepte zu entwickeln. Entsprechende Arbeitsgruppen sind bereits eingerichtet.*

Darüber hinaus muss auch die Berufsberatung der Arbeitsagenturen vor Ort regelmäßig die handwerklichen Berufe umfassen. Die vielfach zu beobachtende, ausschließliche Berufsberatung der Agenturen für Abiturientinnen und Abiturienten in Richtung Studium ist irreführend und gesamtwirtschaftlich schädlich.

Auch ein Freiwilliges Jahr im oder mit dem Handwerk kann helfen, neue Auszubildende zu gewinnen. Viele Jugendliche suchen nach sinnvollen Beschäftigungen. Das Handwerk bietet davon eine ganze Fülle an: Vom Solateur bis zum Gebäudesystemintegrator treiben viele Gewerke des Handwerks als „Klimawerker“ direkt die Energiewende voran und tragen zum Klimaschutz bei. **Die Bundesregierung muss dabei helfen, junge Menschen und ihre Eltern auf diese Möglichkeiten aufmerksam zu machen.**

→ *Handlungsempfehlung : Gleichzeitig soll - wie an Modellregionen in Baden-Württemberg bereits eingeführt - flächendeckend ein Regionales Übergangsmanagement in den Landkreisen eingerichtet werden, um unter Beteiligung aller Partner der Beruflichen Bildung den Übergangsprozess von der Schule in den Beruf zu fördern, Jugendliche mit Förderbedarf durch individuelle Begleitung und Praxisphasen in Betrieben zur Ausbildungsreife zu führen und einen Klebeeffekt vom Praktikums- zum Ausbildungsbetrieb zu erhalten (Stichwort AV Dual).*

3. Inlandspotenziale ausschöpfen

In der Bundesrepublik arbeiten viele Menschen aus unterschiedlichen Gründen im Niedriglohnsektor. Viele von ihnen könnten dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort Deutschland zukunftssicher zu gestalten. Es muss dem Handwerk gelingen, diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den handwerklichen Bereich zu integrieren und sie für eine Erwerbstätigkeit im Handwerk zu qualifizieren und zu begeistern. Dies schließt die gezielte und verstärkte Ansprache und Gewinnung von Migrantenkinder/Jugendlichen für das Handwerk, die bereits hier geboren oder aufgewachsen sind, ein. Sie haben alle Chancen auf eine Karriere im Handwerk.

Dafür müssen die Handwerksorganisationen mit Hilfe ihrer Medien, durch öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und lokale Kampagnen verstärkt die Berufsmöglichkeiten und die Karrierewege im Handwerk aufzeigen. Die bundesweite Imagekampagne des Handwerks muss zunehmend auch auf diese Personengruppen ausgerichtet werden.

Wichtig ist es zudem, Anreize für das Arbeiten an sich zu setzen – gerade in Zeiten, in denen das neue Bürgergeld mit der tariflichen Entlohnung in einigen Gewerken eng zusammenrückt.

Praxisbeispiel_E-Zubi-Kampagne: *Auszubildende machen unter den gesuchten Mitarbeitern in den E-Handwerken knapp ein Viertel aus. Seit sechs Jahren in Folge steigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kontinuierlich. Die Nachwuchskampagne wird stetig an die Vorlieben der Zielgruppe und an die aktuellen Trends angepasst. Die ZVEH-Recruiting-Kampagne arbeitet auf allen Ebenen – angefangen bei der jugendgerechten Information zu den Elektroniker-Berufen auf der Karriere-*

Website, über VR-Messekonzepte, Anzeigenmotive, Print- und Werbemittel bis hin zu reichweitenstarkem Online- und Social Media- und Influencer-Marketing.

Der Wissensstand der Agentur für Arbeit zu aktuellen Berufsbildern ist ausbaufähig: Die Agentur für Arbeit muss einen besseren und regelmäßigen Überblick über die neuen Berufe in den Handwerksberufen verschaffen und diese zielgruppenorientiert durch die Berufsinformationszentren (BiZ) vermarkten. Hier sind auch die Handwerksorganisationen in der Pflicht, Transparenz und Informationsmaterialien zu schaffen. Regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen zu den Ausbildungsberufen im Handwerk sollten für Berater an den Arbeitsagenturen verpflichtend sein – in Kooperation und durchgeführt vom Handwerk selbst.

Mittelfristig: Effizienzgewinne realisieren – durch neue Technologien und gewerkeübergreifende Zusammenarbeit

Arbeit im Handwerk verändert sich: Sie wird technisch anspruchsvoller, sie wird komplexer und sie wird kollaborativer.

Der verstärkte Einsatz und die Nutzung neuer Technologien müssen helfen, den Fachkräftebedarf zu sichern und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie Auszubildenden insbesondere einfache Tätigkeiten zu erleichtern. Das Handwerk sammelt auf diesem Gebiet gute Erfahrungen.

So macht der Einsatz von Drohnen die aufwändige und kostenintensive Begehung von Dächern zur Kostenkalkulation entbehrlich, Gerüstbauroboter entlasten Mitarbeiter und steigern die Produktivität, Exo-Skelette unterstützen bei schweren und ermüdenden Tätigkeiten, Cobots werden in unterschiedlichen Gewerken eingesetzt und übernehmen vielfach grobe Arbeiten, die am Ende von Fachkräften mit feinsten Präzision fertiggestellt werden. Der Einsatz von RFID-Systemen macht in Großwäschereien die Arbeit der Einzelsortierung und Informationseinlesung obsolet. Automatisierung und Rationalisierung können und müssen auch im Handwerk helfen.

1. Innovations- und Technologiepolitik

Die Erforschung und Entwicklung neuer, leichter und besser zu verarbeitender Materialien sowie neuer Werkzeuge und Instrumente müssen durch folgende Maßnahmen ausgeweitet werden:

- Die anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung neuer Technologien, die Arbeit erleichtern bzw. zum Teil ersetzen können, muss einen Schwerpunkt künftiger Innovationspolitik einnehmen. Erforderlich und vorzusehen ist dabei von Beginn an eine enge Kooperation zwischen Forschungsinstituten und Handwerksbetrieben sowie KMU. Dazu muss auch ein Umdenken in den Hochschulen kommen: Semesterprojekte müssen verstärkt mit den KMU des Handwerks durchgeführt werden.
- Es bedarf mehr konkreter Projekte zu Produktivitätssteigerungen von Arbeitsweisen, z.B. Lean Connect. Sinnvoll sind Kooperationen zwischen Industrie, Forschungsinstituten und Handwerk.
- In Innovationsräumen müssen neue Technologien und neue Arbeitsmethoden zu den Handwerksbetrieben verbreitet werden. Ziel muss es sein, maximale Transparenz für alle zu schaffen. Die aktuell im Aufbau befindlichen Innovationsräume an handwerklichen Bildungsstätten sind schnell auf- und in der Anzahl auszubauen.

- Künstliche Intelligenz und vor allem Robotik müssen dringend auch eingesetzt werden, um einfache Arbeiten zu ersetzen, damit Arbeitszeit von Facharbeitern und Meistern für qualifizierte Tätigkeiten frei wird.
- Datenökonomie: Auch für die erforderlichen Innovationsprozesse muss es einen freien Zugang zu Produkt- und Prozessdaten geben. Dieser Datenzugang des Handwerks darf nicht durch eine Selektion bzw. Filterung beschränkt sein.

Praxisbeispiel KUKA: Im Handwerkskammerbezirk Schwaben besteht aktuell ein intensiver Austausch mit KUKA, einem der weltweit führenden Hersteller für Automatisierung und Robotik zur Entwicklung und Herstellung von Robotern, die für Handwerkszwecke geeignet sind.

Praxisbeispiel: LeanConnect revolutioniert das softwareübergreifende Arbeiten und unterstützt damit Handwerker und Planer bei der Digitalisierung eigener, individueller Prozesse. Heute werden Projektdaten parallel in separate Softwaretools eingegeben, gepflegt und bearbeitet. Diese Arbeitsweise ist sehr zeitaufwändig. Mit der Nutzung von LeanConnect-fähigen Softwaretools werden die Projekte direkt und ohne Prozessbrüche an das nächste Softwaretool übergeben. Dieser Vorgang spart Zeit und reduziert Fehler. Für Anwender ist die Nutzung der Plattform kostenlos.

2. Gewerkeübergreifende Zusammenarbeit

Effizienzgewinne müssen aber auch durch Kollaboration realisiert werden. Nicht zuletzt im Hinblick auf die Energiewende müssen die **gewerkeübergreifende Zusammenarbeit** gestärkt und bereits bestehende Schnittstellen zu anderen Gewerken effektiv genutzt werden. So machen die Elektro- sowie die Sanitär-, Heizung- und Klima-Handwerke mit der Überarbeitung der bestehenden Verbändevereinbarung und einer gemeinsamen Stellungnahme zur Eintragung in ein Installateur Verzeichnis die zunehmende Bedeutung gewerkeübergreifenden Arbeitens im Zuge der Energiewende deutlich und sorgen gleichzeitig dafür, dass die hohen Qualifikationsanforderungen auch künftig erfüllt werden. Das Beispiel der Wärmepumpe verdeutlicht die arbeitsteilige Zusammenarbeit für das Funktionieren: Das Elektro-Handwerk konzentriert sich auf Elektroanschlüsse und Steuerung, die Heizungsbauer auf Wasseranschlüsse und Druckabgleich.

Praxisbeispiel Verbändevereinbarung Photovoltaik: Nur mit einer gemeinsamen Kraftanstrengung aller beteiligten Gewerke lassen sich die hoch gesteckten Ziele erreichen und die ab nächstem Jahr geltende PV-Pflicht bei grundlegenden Dachsanierungen in der Fläche umsetzen. Aus diesem Grund haben der Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks BW und der Fachverband für Elektro- und Informationstechnik BW gemeinsam einen Informationsleitfaden erarbeitet, der Innungsfachbetrieben aufzeigen soll, wie gewerkeübergreifende PV-Kooperationen in der Praxis idealtypisch umgesetzt werden können.

Langfristig: Deutschland braucht die Bildungswende. Jetzt!

Deutschlands Hochschulen expandieren. Immer mehr junge Menschen drängen in immer mehr Studiengänge, die immer differenzierter werden. Die Arbeitsmarktorientierung ist dabei nicht immer gegeben, vor allem aber fehlen diese jungen Menschen in den praktischen Berufsfeldern, die für die Weiterentwicklung und Sicherung der deutschen Volkswirtschaft erforderlich sind.

Ohne Umsetzer sind die besten Pläne wertlos. Deshalb muss in Deutschland ein politisches Umsteuern starten – und dies unverzüglich.

Deutschland kann es sich nicht leisten, auf der einen Seite immer mehr Menschen für die akademische Ausbildung zuzulassen und diese zu finanzieren und auf der anderen Seite eine enorme Lücke an beruflich qualifizierten Fachkräften entstehen zu lassen.

Für die Bildungswende sind vier wichtige Ansatzpunkte anzugehen:

1. Neustrukturierung der Anreiz- und Finanzierungssysteme an Hochschulen

Ein Teil der Finanzierung von Hochschulen und Universitäten sollte in der Zukunft vom erfolgreichen Studienabschluss der Studierenden abhängig gemacht werden. Dies würde dazu beitragen, die Abbrecherquoten zu reduzieren. Die Ausweitung von Zulassungsbeschränkungen sowie Eignungsprüfungen ermöglichen es darüber hinaus, die Zugänge in die Hochschulen stärker zu filtern. Eine zusätzliche Bindung der Finanzierung sollte an den Übergang in die berufliche Bildung erfolgen: Es sollten Anreize geschaffen werden für Hochschulen und Universitäten, um Studienabbrecher erfolgreich in die berufliche Bildung zu vermitteln. Durch Abgleich der Daten zwischen Hochschulen und Lehrlingsrollen der Handwerkskammern lässt sich ein transparentes System schaffen.

2. Kommunikation von Vielfalt und Karrierewegen in der beruflichen Bildung in die breite Gesellschaft

Erforderlich ist eine deutschlandweite, breit und auf Dauer angelegte Überzeugungskampagne der Bundesregierung und der Bundesländer für die Möglichkeiten und die Inanspruchnahme beruflicher Bildungswege. Eltern, Lehrer und Jugendliche müssen immer wieder darauf hingewiesen werden, dass es mehr gibt als ein Studium - und dass die Arbeit in diesen Berufen nicht nur spannend und ertragreich, sondern sinnhaft ist und der ganzen Gesellschaft hilft. Insgesamt benötigt die berufliche Bildung in Deutschland mehr gesellschaftliche Wertschätzung, die wiederum zu einer Attraktivitätssteigerung führt. Hier kann und muss eine Imagekampagne helfen, ein Umdenken herbeizuführen.

3. Überzeugung der Lehrerschaft von alternativen Wegen

Die Berufsorientierung muss gesetzlich verankert werden, auch an Gymnasien. Das Lehrpersonal ist in diese Orientierung einzubeziehen, um historisch gewachsenen Bildungsvorurteilen nachhaltig zu begegnen. Dazu ist es erforderlich, bereits in der Lehrerausbildung eine entsprechende Gewichtung und Bandbreite für Berufsorientierung anzulegen. Sinnvoll ist auch eine Praktikumpflicht / Fortbildungspflicht für Lehrkräfte in Mittelstand und Handwerk, um ein aktuelles Bild der Anforderungen zu zeichnen. Schülerinnen und Schüler müssen darüber hinaus frühzeitig praktische Erprobungsmöglichkeiten in beruflichen Bildungsstätten erhalten. Darüber hinaus sollten Unternehmer verstärkt Schule machen – Unternehmerinnen und Unternehmer werden verstärkt in den Unterricht einbezogen und berichten aus der Praxis. Damit sollte bereits niedrigschwellig in den Grundschulen begonnen werden.

4. Rückkehr zu und Stärkung der Sekundarschulen

Ein vorrangiges Ziel für Deutschland muss es sein, den Stellenwert und die Ausstattung von Mittel- und Realschulen wieder deutlich zu verbessern, um einen wertigen Einstieg in die gewerblich / technische Ausbildung zu unterstützen. Dabei muss es gelingen, durch qualitativen und quantitativen Ausbau der Sekundarschulen sowie die Verstetigung von Schulsozialarbeit die hohe Quote von Schulabgängern ohne Schulabschluss zu reduzieren.

Dauerhaft: Was das Handwerk selber leisten muss

Die beruflichen Bildungsstrukturen sind die Basis und das Fundament der Leistungsfähigkeit und der wirtschaftlichen Erfolge des Handwerks. Nicht zuletzt wegen der dualen Ausbildung genießt das deutsche Handwerk mit seiner Qualitätsarbeit Weltruf. Diese Strukturen müssen auch in der Zukunft Basis der Qualifizierung im Handwerk sein.

Aber die Arbeitswelt verändert sich rasant: In den Berufen steigen die Anforderungen durch den technischen Fortschritt immer schneller. Dabei werden die Zielgruppen für Fachkräftequalifizierung immer heterogener – seien es Schulabgänger/innen mit sehr unterschiedlichen Wissensständen, die zunehmende Zahl von Quereinsteigern mit einer großen Spannweite von unterschiedlichen Qualifikationen oder die steigende Zahl von Zuwanderungen. Und immer mehr Produkte erfordern aufgrund ihrer Komplexität die Zusammenarbeit mehrerer Gewerke.

Um den Fachkräftebedarf zu sichern, muss deshalb auch das Handwerk seinen Beitrag leisten und alle Hebel für die Fachkräftesicherung in Bewegung setzen, um zukunftsfähig zu bleiben:

- Die Bildungspolitik des Handwerks muss schneller werden. In Zeiten des immer schnelleren technologischen Wandels kann es sich das Handwerk nicht mehr leisten, dass Berufsbilder sehr spät angepasst und viele Jahre für die Überarbeitung von Ausbildungsgängen benötigt werden. In dem sehr komplexen Prozess muss es Ziel der Sozialpartner und der Ministerien sein, jede Überarbeitung in maximal 2 Jahren abzuschließen.
- Schon heute bestehen zahlreiche Wege zu einem erfolgreichen Berufsabschluss im Handwerk. Diese Wege müssen zum einen noch transparenter gemacht werden als bislang. Zum anderen sollten sie systematisch erweitert und flexibilisiert werden, um möglichst vielen Personen einen Zugang zu ermöglichen. Ziel muss es bleiben, eine hohe und vollständig Qualifikation zu erreichen. Der Markenkern des Handwerks ist und bleibt die Qualifizierung. Dennoch erfordern die immer heterogeneren Zielgruppen ein stärkeres Denken in schrittweiser Aufqualifizierung – mit Hilfe von Qualifizierungsbausteinen und modularer Beschulung aufbauend auf den schon vorhandenen Kenntnissen und Fertigkeit des Einzelnen.
- Die Bildungsstätten des Handwerks müssen in diese Aufqualifizierung schnell einsteigen und mehr Qualifizierungsbausteine und modulare Beschulung anbieten.
- Die Handwerksorganisationen müssen ihre beruflichen Bildungszentren konsequent weiterentwickeln – zu Aushängeschildern der beruflichen Bildung, die sowohl technisch als auch baulich auf dem neuesten Stand sind und den jungen Menschen Stolz vermitteln auf das, was sie lernen und auf den Ort, an dem sie lernen.
- Betriebe müssen sich verändern und alles dafür tun, ihre vorhandenen Fachkräfte zu binden und neue Fachkräfte zu finden. Gute Unternehmensbeispiele zeigen, wie dies funktionieren kann. Der ZDH-Beirat Unternehmensführung im Handwerk hat eine Fülle von guten Beispielen in seiner Broschüre [„Handwerk attraktiv“](#) zusammengetragen. Dazu gehört auch, die Abbrecherquoten in den Ausbildungsgängen zu reduzieren – eine persönliche Begleitung der Auszubildenden und das Kümmern um die Personen eingeschlossen.
- Und schließlich wachsen Gewerke immer stärker zusammen. Wo früher eine klare Trennung der einzelnen Tätigkeiten unterschiedlicher Gewerke möglich war, müssen diese heute mehr denn je zusammen agieren, nicht zuletzt im Bereich der Sektorkopplung und der

gebäudeübergreifenden Vernetzung. In diesem Prozess müssen Gewerkegrenzen überwunden und Partnerschaften eingegangen werden.

Bei all diesen notwendigen Schritten geht es darum, die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit des Handwerks für die Zukunft zu sichern.