

# **Weiterbildungsbedarfe und Qualifizierungsstrukturen im Bereich Energie und Wärme im Land Bremen**

Policy Brief Arbeitnehmerkammer | September 2023

Auf Basis des Berichtes des Instituts Innovation und Technik (iit) von Faten Saleh, Julia Czerniak-Wilmes, Marlène de Saussure, Marc Ingo Wolter, Marc Bovenschulte

## Problemzusammenhang

Der Gebäudesektor spielt für das Erreichen der Klimaschutzziele eine zentrale Rolle - er ist verantwortlich für einen hohen Anteil am Endenergieverbrauch und verursacht damit einen erheblichen Anteil an Treibhausgasemissionen. In der Klimaschutzstrategie des Landes Bremen kommen daher der energetischen Sanierung, dem klimaneutralen Neubau, der Umstellung der Heizwärmeversorgung und der lokalen, regenerativen Stromerzeugung eine zentrale Bedeutung zu (Bremische Bürgerschaft 2021). Bremen und Bremerhaven haben zudem beschlossen, bis 2030 für alle Neubauten die Nutzung von Photovoltaik verpflichtend vorzuschreiben. Aber: Nur wenn im Baugewerbe Fachkräfte in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, die über passende Kompetenzen verfügen, können all die geplanten Maßnahmen umgesetzt werden.

Es mangelt allerdings bereits jetzt an qualifizierten Fachkräften. Auch in der Bauwirtschaft kommt es zu einer altersbedingten Berufsaustrittswelle. Die vergleichsweise hohe Ausbildungsquote in der Branche kann aber nicht ausgleichen, dass viele Beschäftigte aus dem Baugewerbe abwandern. Ein wichtiger Schlüssel zur Bewältigung der Herausforderungen im Baugewerbe sind Weiterbildung und Qualifizierung. Ziel der Studie war es daher, die Weiterbildungsbedarfe im Zuge der ökologischen Transformation im Land Bremen zu untersuchen: Welche Kompetenzen und Fertigkeiten gewinnen an Bedeutung und können diese Qualifikationsbedarfe gedeckt werden? Schließlich sollten Handlungsempfehlungen für den Bereich der Weiterbildung im Baugewerbe im Land Bremen erarbeitet werden. Der Fokus der Analyse liegt dabei auf den Berufen in den Bereichen Energie und Wärme für Gebäude und private Haushalte.

## Methodik

Zunächst wurden die für die Umsetzung der Energieeffizienzmaßnahmen einschlägigen Berufe identifiziert. Die aktuelle Fachkräftesituation in diesen Berufen wurde anhand der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit untersucht und eine mittelfristige Perspektive mithilfe des Fachkräftemonitorings für das BMAS gewonnen. Längerfristige Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs und -angebotes in den Bauberufen wurde anschließend basierend auf der 7. Welle der QuBe-Projektion von IAB und BIBB für Bremen analysiert. Ergänzend wurde das Ausbildungsgeschehen in den Bauberufen bzw. im Baugewerbe im Land Bremen nachgezeichnet und auf Basis der QuBe-Projektion auch Zu- und Abwanderungen in andere Berufe einbezogen.

Anschließend wurde ermittelt, was die Veränderungen im Zuge der sozial-ökologischen Transformation konkret für die Beschäftigten der relevanten Berufsgruppen bedeuten: Welche Tätigkeiten ändern sich, welche neuen Arbeitsinhalte und -anforderungen kommen hinzu? Welche Kompetenzen werden dementsprechend benötigt und welche Weiterbildungsbedarfe ergeben sich daraus? Wie sind die Weiterbildungslandschaft und das Weiterbildungsangebot für das Baugewerbe im Land Bremen aufgestellt? Um diese Fragen zu klären, wurde der Literaturstand datenbankgestützt analysiert und qualitative Erhebungen durchgeführt. Dazu zählen leitfragengestützten Einzelinterviews und zwei Expert:innenworkshops im Online-Format.

## Ergebnisse der Studie

Der bestehende Fachkräftemangel in der Branche wird sich trotz überdurchschnittlicher Ausbildungsquoten in Zukunft noch weiter verschärfen, sowohl durch den demografischen Wandel als auch durch den Wechsel vieler Fachkräfte in andere attraktivere Berufsgruppen und Branchen. Als weitere Herausforderung kommen der Wandel der Tätigkeiten und daraus folgend der Wandel der Qualifikationsforderungen hinzu. Praxisnahe und passgenaue Anpassungsqualifizierungen für Beschäftigte des Baugewerbes, aber auch Qualifizierungsmaßnahmen zur Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale sind folglich zentral.

Die aktuellen Weiterbildungsbedarfe umfassen hierbei in erster Linie die Bereiche Wärmeschutz und Dämmung und damit einhergehenden Wärme- und Lüftungstechniken sowie die Installation und Wartung von Photovoltaik-Anlagen. Außerdem gehören IT-Skills durch den Umgang mit neuen Maschinen und Technologien sowie umfassende Kenntnisse in den Bereichen Elektrik und Elektronik bereits heute zu den gefragten Kompetenzen. Parallel dazu nimmt die Bedeutung von Softskills zu, insbesondere das ganzheitliche und gewerkeübergreifende Verständnis für das Arbeitsfeld sowie die Kommunikations- und Beratungskompetenz gegenüber Kund:innen. Das Themenfeld Wasserstoff und die Anwendung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft im Baugewerbe werden perspektivisch eine entscheidende Rolle spielen.

Im Land Bremen gibt es prinzipiell eine gut entwickelte Weiterbildungslandschaft im Bereich Energie und Wärme. Bei der Nutzung der Weiterbildungsangebote treten allerdings zahlreiche Hemmnisse auf, die vor allem die Finanzierung und die dafür vorhandenen zeitlichen Ressourcen betreffen. Gerade für Kleinbetriebe ergeben sich schnell Kapazitätsprobleme bei der Freistellung von Beschäftigten für Schulungen. Zudem wird nicht die gesamte Breite des Angebotes wahrgenommen. In der Regel nutzen Unternehmen im Baugewerbe vor allem Angebote, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben notwendig sind. Im Fokus stehen insbesondere Herstellerschulungen, die eine unmittelbare Praxisrelevanz haben. An diesen nehmen jedoch oftmals nur die Betriebsinhaber:innen bzw. Meister:innen teil, die dann wiederum erst das Wissen weitergeben müssen. Eine strategische Planung der Qualifizierungsprozesse ist keineswegs die Regel und ein großer Teil der Beschäftigten im bremischen Baugewerbe profitiert bisher nicht von Weiterbildung.

## Maßnahmen und Empfehlungen

Zukünftig ist das Weiterbildungsangebot für die Beschäftigten des Baugewerbes im Land Bremen auszubauen. Um frühzeitig auf den Wandel zu reagieren, sind schon jetzt zusätzliche Weiterbildungsangebote zu dem Themen Kreislaufwirtschaft, Umstellung auf Nahwärmenetze und stationären Brennstoffzellen bzw. Wasserstoff zu schaffen.

Um die Inanspruchnahme der Qualifizierungsmöglichkeiten im Baugewerbe im Land Bremen zu erhöhen, muss Transparenz über die Vielfalt der Weiterbildungsanbieter und -themen hergestellt werden und dazu die Vernetzung der relevanten Akteure weiter verbessert werden. Der im Land Bremen geplante „Campus für Aus- und Weiterbildung für Transformation und Innovation im Bereich Klimaschutz“ kann perspektivisch eine entscheidende Rolle bei der Koordination, Vernetzung und Durchführung von (branchenübergreifenden) Weiterbildungen spielen.

Im bremischen Baugewerbe muss eine neue Weiterbildungskultur entwickelt werden. Betriebe müssen ihre Beschäftigten aktiv bei der Weiterbildung unterstützen und insbesondere Ungelernten die Teilnahme an abschlussorientierten Weiterbildungen ermöglichen. Um insbesondere Kleinbetriebe zu unterstützen, braucht es hier eine Beratung der Betriebe und der Beschäftigten zu Qualifizierungsbedarfen und Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung. Bestehende Fördermöglichkeiten, die durch Arbeitgeber beantragt werden können, müssen noch bekannter werden. Darüber hinaus ist auch die selbstinitiierte und selbstbestimmte Weiterbildung für Beschäftigte zu fördern. Wichtig hierfür ist die Umsetzung der im Koalitionsvertrag angekündigten Bildungs(teil)zeit auf Bundesebene oder aber die Entwicklung entsprechender Förderprogramme auf Landesebene.

In den zentralen Handlungsfeldern, die identifiziert wurden, wurden konkrete Vorschläge entwickelt, von denen hier einige ausgewählte vorgestellt werden.

### **I. Ausbau der Fachkräftebasis durch Nachqualifizierung und Validierung von Kompetenzen**

Angesichts der Fachkräfteengpässe im Bereich Energie und Wärme sowie der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit können Nachqualifizierungen (z.B. Umschulungen oder Vorbereitung auf eine Externenprüfung) hier ein arbeitsmarktpolitischer Fokus für das Land Bremen werden. Die bestehende Weiterbildungsberatung ist durch niedrigschwellige und aufsuchende Beratungsangebote in den Betrieben zu erweitern. Während mit dem neuen Bürgergeld die Fördermöglichkeiten für die Nachqualifizierung für arbeitslose Menschen verbessert wurden, müssen die finanziellen Förderungen für Beschäftigte durch den Arbeitgeber beantragt werden. Damit sich Beschäftigte eigeninitiativ nachqualifizieren können, braucht es darüber hinaus arbeitgeberunabhängige Förderungen der Nachqualifizierung. Das im Koalitionsvertrag angekündigte Landesprogramm „Aufstieg zur Fachkraft“ für Geringqualifizierte muss deshalb möglichst schnell umgesetzt werden.

Die Anerkennung von informell erworbenen Berufsqualifikationen ist ein weiterer Baustein für die Erschließung von Fachkräftepotenzialen. Insbesondere Fachkräfte aus dem Ausland und Personen ohne anerkannten Berufsabschluss, die aber über relevante Praxiserfahrung verfügen, können durch diese Maßnahmen adressiert werden. In der Praxis bewährte Ansätze wie das unter Federführung des Westdeutschen Handwerkskammertags umgesetzte Projekt „Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“ (Valikom), das beispielsweise von der IHK Oldenburg standardmäßig angeboten wird, sind hinsichtlich einer Übertragung auf das Land Bremen zu prüfen.

Ein weiteres Element zur Fachkräftesicherung könnten langfristig modulare Weiterbildungssysteme bilden. Hier kann die Qualifizierung über Module bzw. in Teilqualifizierungen schrittweise absolviert werden und so ein niedrigschwelligerer Einstieg in die abschlussbezogene Weiterbildung ermöglicht werden. Am Ende mehrerer Teilqualifizierungen kann durch eine Externenprüfung bei der IHK der Berufsabschluss nachgeholt werden, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Die aktuell existierenden Teilqualifikationen werden bisher aber nur in seltenen Fällen bis zu einem Berufsabschluss fortgeführt. Somit sind die Teilnehmenden weiterhin dem Risiko einer instabilen Erwerbssituation, geringeren Verdienstmöglichkeiten und geringer Arbeitsmarktmobilität ausgesetzt. Hier bräuchte es unbedingt verbrieft individuelle Rechte, jederzeit und nicht in Abhängigkeit von den Bedarfen des Arbeitgebers oder dem

Ermessen der Arbeitsverwaltung den eingeschlagenen Weg zum Berufsabschluss fortsetzen zu können. Zudem könnten auch zusätzliche Anreize flankieren (z.B. durch den Bremer Qualifizierungsbonus). Allgemein anerkannte und aufeinander aufbauende Teilqualifizierungen sind dabei im Sinne einer qualitativ hochwertigen und nachhaltigen Beschäftigung grundsätzlich Schnellschulungen vorzuziehen.

## **II. Erweiterung des gewerkeübergreifenden Weiterbildungsangebotes und Ausbau der Unterstützungs- und Beratungsangebote**

Die Betriebe im Baugewerbe müssen sich stärker mit den langfristigen Qualifizierungsbedarfen ihres Personals im Zuge der Energiewende auseinandersetzen. Um dies zu fördern, sind ihnen von den Kammern sowie der Wirtschaftsförderung Beratungen zu dem Thema sowie Qualifikationsbedarfsanalysen anzubieten.

Im Baugewerbe fehlen bisher im Themenfeld Klimaschutz gewerkeübergreifende Qualifizierungsangebote. Als ein Erfolgsbeispiel für eine modularisierte (Weiter-)Qualifizierung für bestehende Beschäftigte im Baugewerbe wird das HAKS-Ausbildungsprogramm („Handwerks-Ausbildung für Klimaschutz“) wahrgenommen. Nach Einschätzung von Expert:innen sollten das HAKS-Ausbildungsprogramm oder ähnliche gewerkeübergreifende Ansätze fortgeführt werden bzw. Praxiseinzug finden.

Auszubildende und Fachkräfte benötigen mehr niedrigschwellige, unabhängige und individualisierte Unterstützungsangebote. Denn zentrale Probleme sind die hohe Abbruchquote während der Ausbildungszeit und die hohen Wechseldynamiken in der späteren Berufslaufbahn. Die individuelle Begleitung während der Ausbildung ist im Handwerk noch weiter auszubauen. Die bestehenden Unterstützungsangebote sind qualitativ hochwertig, jedoch personell zu gering ausgestattet, um flächendeckend niedrigschwellig zugänglich zu sein. Es braucht ein umfassendes Unterstützungssystem für Auszubildende. Dieses sollte direkt an den Berufsschulen bzw. Berufsschulcampus angesiedelt sein, wo die Angebote am ehesten angenommen werden (Anslinger et al. 2023). Es bedarf eines flexiblen Nachhilfe- und Sprachförderungsangebotes, Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen und jeweils einer neutralen Sozialberatungsstelle mit Lotsenfunktion.

Ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für Beschäftigte gibt es bisher nicht. Hier können betriebliche Weiterbildungsmentor:innen ein erfolgreicher Ansatz sein. Dabei werden Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte durch eine oder mehrere Schulungen selbst zu Multiplikator:innen für Weiterbildung gemacht. Es ist zu prüfen, wie ein solcher Ansatz auf das Handwerk übertragen werden kann, indem einzelne Beschäftigte beispielsweise zu „Energiewende-Scouts“ qualifiziert werden. Diese sind dann in der Lage, in ihrem Betrieb für die anstehenden Veränderungen zu sensibilisieren sowie auf konkrete Qualifizierungsbedarfe und Beratungsangebote hinzuweisen.

## Literaturhinweise

Anslinger, Eva; Kroeger, Timm; Meng, Frank; Müntinga, Ruth; Stephan, Jakob (2023): Unterstützungsangebote im bremischen Berufsausbildungssystem. Analyse des Angebots und des Bedarfs. Hg. v. Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen. Online verfügbar unter [https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6736/1/Kurzprojekt\\_-\\_Bedarfsanalyse\\_f%c3%bcr\\_Unterst%c3%bctzungsnagebote.pdf](https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6736/1/Kurzprojekt_-_Bedarfsanalyse_f%c3%bcr_Unterst%c3%bctzungsnagebote.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2023.

Bremische Bürgerschaft (Hg.) (2021): Abschlussbericht der Enquetekommission „Klimaschutzstrategie für das Land Bremen“. Bremische Bürgerschaft. Bremen. Online verfügbar unter [https://www.bremische-buergerschaft.de/presse/EK/Abschlussbericht\\_Enquetekommission\\_Bremen.pdf](https://www.bremische-buergerschaft.de/presse/EK/Abschlussbericht_Enquetekommission_Bremen.pdf), zuletzt geprüft am 17.08.2022.

## Kontakt

Marie-Luise Assmann  
Arbeitnehmerkammer Bremen  
Körperschaft des öffentlichen Rechts  
Bürgerstr. 1  
28195 Bremen  
0421 36301 997  
m.assmann@arbeitnehmerkammer.de

Faten Saleh  
Institut für Innovation und Technik (iit)  
in der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH  
Steinplatz 1  
10623 Berlin  
030 310078-241  
saleh@iit-berlin.de