

## „Regionalentwicklung nachhaltig fördern – Fachkräftesicherung durch innovative Aus- und Weiterbildungsstrategien“

Werkstattgespräch mit Expertinnen und Experten am 14. und 15. Oktober 2009 in Rai-Breitenbach

### Ausschnitte aus der Diskussionsrunde:

#### „Regionale Ressourcen nachhaltig erschließen – Fachkräftesicherung durch innovative Aus- und Weiterbildungsstrategien“

Durch die Entwicklung innovativer Technologien, die einen nachhaltigen Umgang mit regionalen Ressourcen ermöglichen, sind neue Tätigkeitsfelder entstanden und neue branchenspezifische Anforderungen an die Fachkräfte verbunden, die durch die berufliche Aus- und Weiterbildung nicht immer abgedeckt werden können. Welche Kompetenzen sind erforderlich um innovative Konzepte zur Nutzung regionaler Ressourcen umzusetzen? Wie gehen Unternehmen mit den neuen Anforderungen um und wie können sie unterstützt werden? Wie können neue branchenspezifische Bedarfe in die Aus- und Weiterbildung integriert werden? Diese und andere Themen waren Schwerpunkt der Diskussionsrunde mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien.

#### Neue Chancen durch Vernetzung erschließen

„Wir setzen in Mittelhessen, speziell im Vogelsbergkreis auf Energiegewinnung vor allem aus Biomasse“, erklärte Peter Momper von der Bioenergieregion Mittelhessen. Es gehe dort darum, die landwirtschaftlichen Flächen auch angesichts rückläufiger Milchwirtschaft zu erhalten und Grünflächen im Rahmen des Landschaftsschutzes zu pflegen. Damit ergäben sich ausgezeichnete Voraussetzungen der Energiegewinnung – z. B. durch Grasschnitt, der anderweitig nicht mehr verwertet werden kann, oder auch durch die Möglichkeit, auf ehemaligen landwirtschaftlichen Flächen schnellwachsende Pappeln und Weiden anzubauen. Mit dem zu Hackschnitzeln verarbeiteten Holz können Heizkraftwerke betrieben werden.

In der Nutzung regionaler Rohstoffe wird laut Peter Momper ein großes Potenzial für neue Erwerbszweige gesehen. Allerdings ist das dafür nötige Know-how noch nicht immer vorhanden. Das betrifft auf der einen Seite die Landwirte, auf der anderen Seite aber auch das Handwerk, das solche Anlagen planen und betreiben muss. Welche Bedarfe genau vorliegen, wird derzeit durch eine Betriebsbefragung ermittelt. Ein Problem sei der mangelhafte Wissenstransfer: Es gebe ausreichend technische Kompetenz in der Region an Universitäten und Fachhochschulen, die aber die Praxis bislang nicht erreiche.

Schwerpunkt der Aktivitäten in Mittelhessen ist die Vernetzung der Akteure. Einerseits müssen Anbieter und mögliche Nachfrager zusammengebracht werden, andererseits sind die Anbieter, die Handwerksbetriebe auch auf Kooperationen untereinander angewiesen, um entsprechende Projekte realisieren zu können.

Die Vernetzung ist im Odenwaldkreis bereits Realität. Florian Voigt betonte: „In ‚CLEO‘ – dem Cluster Erneuerbare Energien Odenwaldkreis – haben wir einen Wirtschaftscluster gegründet. Wir haben die Firmen im Odenwaldkreis zusammengefasst, um gemeinschaftlich Synergieeffekte nutzen zu können und gemeinsam Wachstumshemmnisse aufzuzeigen und zu bearbeiten.“

Die Strukturen sind im Odenwaldkreis ähnlich wie im Vogelsbergkreis: Überwiegend ländliche Prägung – 60 Prozent Waldgebiete – mit hohem Potenzial für Bioenergie. Aber auch die Solarenergie spielt mittlerweile eine große Rolle. Mit der Firma Ralos GmbH befindet sich hier ein europaweit führender Anbieter für Photovoltaikanlagen, der bereits über Nachwuchsmangel klagt.

### **Gefragte Kompetenzen: Ganzheitliches Denken und Managementfähigkeiten**

Hinsichtlich der verlangten Kompetenzen ist laut Florian Voigt vor allem „ganzheitliches Denken“ wichtig. Das bedeute, ein Vorhaben nicht nur aus dem Blickwinkel des einzelnen Handwerks zu sehen: „Um ein Beispiel zu geben: Bevor ein Hausbesitzer eine neue, energiesparende Heizung einbauen lässt, müsste er zunächst die Dämmung seines Hauses optimieren und danach mit dem Heizungsbauer entscheiden, wie viel Energiebedarf noch vorhanden ist und welches Heizungssystem dafür die optimale Lösung ist. Der Heizungsbauer seinerseits hat aber in erster Linie den Verkauf eines Heizkessels im Auge und berät nicht unbedingt zur Dämmung oder auch zu eventuellen Fördermöglichkeiten, die in diesem Bereich eine große Rolle spielen. Es wäre im Prinzip wünschenswert, immer als erstes eine unabhängige Energieberatung zu haben.“

Die Erschließung Erneuerbarer Energien kann letztlich nur im Rahmen regionaler Lösungen realisiert werden. Auch auf dieser Ebene geht es um ganzheitliches, gewerkeübergreifendes Denken, aber auch um Management- und kommunikative Kompetenzen, wie Jörg Dürr-Pucher in Bezug auf Nahwärmenetze und Bioenergiedörfer verdeutlichte. Clean Energy ist mit seinem Beratungs- und Planungsangebot selbst schon ein Beispiel für einen neuen Erwerbszweig im Bereich der Erneuerbaren Energien. Dabei geht es nicht nur darum, verschiedene Interessen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen und bei den unterschiedlichsten Ansprechpartnern Akzeptanz zu finden, sondern auch um die Lösung diffiziler technischer Details, die wiederum die Kommunikation zwischen den einzelnen Fachgebieten verlangt. „Es nützt nichts, nur nett zu sein und die Leute überzeugen zu können, wenn Sie dann nicht erklären können, wie das Einbinden der Heizungsanlage ins Nahwärmenetz funktioniert und mit welchen Konsequenzen das genau verbunden ist.“

### **Fachliche Anforderungsprofile: Allrounder und Spezialisten**

Die Handwerksbetriebe agieren im Feld der Erneuerbaren Energien gegenwärtig noch als Pioniere, die sich vieles neu erarbeiten müssen. Von den Mitarbeitern werden daher breite Fachkenntnisse verlangt. Michael Schäfer verdeutlichte dies für den Bau eines Nahwärmenetzes: „Die Mitarbeiter müssen natürlich Kenntnisse über sämtliche eingesetzte Materialien haben, auch über die eigentlich fachfremden Leistungen hinaus.“ Dies bestätigte auch Werner Germann für den Heizungsbau: „Wir modernisieren im Jahr zwischen 100 und 150 Anlagen. Wir haben Jahre dabei, da sind 80 Prozent Biomasse.“

Ein neuer Geschäftszweig ist auch die Energierückgewinnung, für die Michael Braner von der Firma Quint sdi GmbH die Qualifikationsproblematik darstellte. Das Unternehmen beschäftigt sich unter anderem mit der Energiereduktion in Druckereien und entwickelt Lösungen für die Nutzung von Abwärme von Druckereien in anderen Kreisläufen. *„Wir haben ganz neue Technologien entwickelt. Aus diesem Grund brauchen wir Allrounder.“*

Auf der anderen Seite gewinnen auch spezifische Fachkenntnisse an Bedeutung. *„Vor allem im Bereich des Fallnahtschweißens brauchen wir zusätzliche Spezialisten. Verschiedene Materialien, wie z. B. Stahl und Kunststoff miteinander zu verbinden – das kann nicht jeder“,* so Michael Schäfer. Diese Spezialisten müssten bisher extern gefunden und beauftragt werden, was mit Aufwand und hohen Kosten verbunden sei. Ähnlich sei es bei den Isolierern: *„Generell gibt es nicht viele, die über diese Qualifikation verfügen. Das ist ein großes Problem für die Branche und die Betriebe generell.“* Die Planungen an Baustellen bundesweit hingen davon ab, wann Isolierer zur Verfügung stünden.

### **Neue Anforderungen – „alte“ Berufsausbildung: Ein schwieriger Spagat für die Unternehmen**

Was die Ausbildung betrifft, so beginnen die Probleme oft schon damit, dass Berufsbilder im Bereich der Erneuerbaren Energien neue Anforderungen häufig nicht abbilden. Werner Germann: *„Heute haben wir das Berufsbild Anlagenmechaniker/ Anlagenmechanikerin mit der Fachrichtung Heizung und Sanitär. Das sind zwei Berufe in einem. Die müssen wir heute in der Hälfte der Zeit ausbilden.“* Umso schwerer fällt es den Betrieben, die neuen Inhalte in die Ausbildung zu integrieren. Dabei sind sie noch weitgehend auf sich allein gestellt: *„In der Ausbildung werden die neuen Bereiche Hackeschnitzel, Holz, Wärmepumpen nicht ausreichend abgedeckt. Wenn wir heute jemanden ausbilden, dann müssen wir selbst dafür sorgen, dass diese Bereiche vermittelt werden, weil das die Berufsschulen und die überbetrieblichen Ausbildungsstätten nicht leisten“,* so Germann. *„Das ist mit erheblichen Kosten verbunden.“* Die Betriebe bieten Zusatzkurse während aber auch nach der Ausbildung an und lassen ihre Auszubildenden aus der Praxis lernen. Michael Schäfer legt beispielsweise großen Wert auf ‚learning by doing‘: *„Bei uns gehen die Auszubildenden gleich ab dem ersten Tag mit auf die Baustelle damit sie etwas lernen.“*

Welche eigenen Wege die Unternehmen gehen und welche Lösungen sie dafür entwickelt haben zeigt das Beispiel der Firma Quint sdi GmbH. *„Für die von uns entwickelten neuen Technologien gibt es noch keinen passenden Ausbildungsberuf“,* so Michael Braner. Deshalb wurde ein Pilotprojekt mit der IHK Hessen gestartet: Eine Ausbildung zum Mechatroniker mit Kältetechnikausbildung. *„Eine solche Ausbildung umfasst drei Berufe auf einmal und ist mit viel Organisationsaufwand verbunden. Schwierig war es, die passende Berufsschule zu finden. Unser Azubi war auf drei verschiedenen Schulen, bis wir die richtige gefunden hatten.“* Der Bereich Kältetechnik wird im Verbund mit anderen regionalen Unternehmen abgedeckt.

Weiterbildungskurse, die unter anderem von den einschlägigen Verbänden veranstaltet werden, sind für die Betriebe oft zu teuer und wegen den damit verbundenen Reisen zu den Lehrgangsorten zu aufwändig. Es fehlt bisher ein dezentrales und kostengünstiges Angebot.

Als gutes Beispiel, wie im Rahmen einer Weiterbildung notwendige „Allrounder-Kenntnisse“ erworben werden können, führte Jörg Dürr-Pucher die vom Solarzentrum Stuttgart organisierte Fortbildung zum „Klimamanager“ an. *„Diese Maßnahme richtet sich an Fachleute aus Verwaltung und Betrieben, die sich als kommunale Dienstleister positionieren wollen. Qualifizierungen wie diese gibt es leider bisher noch zu wenig.“*

### **Keine neuen Berufe, sondern ergänzende Qualifizierungsangebote und Entlastung der Betriebe**

Einig waren sich alle Diskussionsteilnehmer darin, dass es nicht notwendig sei, neue Berufe zu schaffen. Wichtig sei ein breites Angebot an Zusatzqualifikationen, das die neuen Anforderungen abbildet – sowohl das übergreifende, ganzheitliche Verständnis als auch spezifische Fachkenntnisse, wie z. B. das Fallnahtschweißen. Auch eine Qualifikation „Energieberater“ sei notwendig und sollte zertifiziert werden. Zu prüfen sei jedoch, ob es dafür einen ausreichenden Markt gebe.

Wie es gelingen kann, die neuen Inhalte rasch und unbürokratisch in die Ausbildung zu integrieren, wurde anhand einiger Beispiele deutlich. Eine interessante Initiative zur Verbesserung des schulischen Angebots stellte Martin Fuhr, Lehrer am Beruflichen Schulzentrum Odenwaldkreis vor. Die hessische Landesregierung hat das Programm SV+ (Selbstverantwortung plus) ins Leben gerufen, bei dem Berufsschulen selbstständig inhaltliche Schwerpunkte setzen und ihre Mittel entsprechend einsetzen können. Das Berufliche Schulzentrum Odenwaldkreis plant für regionale Betriebe Qualifizierungsangebote im Bereich der Erneuerbaren Energien zu entwickeln. Dazu wird von „CLEO“ – Cluster Erneuerbare Energien Odenwaldkreis – derzeit bei Unternehmen der Region eine Umfrage über die konkreten Bedarfe durchgeführt. *„Wir sind gerade dabei, einen ‚Hessencampus Odenwaldkreis‘ zu errichten, der zunächst bestimmte öffentliche Bildungseinrichtungen verknüpft und an einem Standort zusammenführt“*, so Fuhr. Über die Vernetzung der Bildungseinrichtungen sollen die betrieblichen Bedarfe möglichst umfassend abgedeckt werden. *„Ziel ist es, ganz flexibel vorzugehen, um vielfältigen Ansprüchen gerecht werden zu können.“* Ein solches Bildungsangebot kann zur Entlastung der Betriebe beitragen, die bei der Vermittlung der neuen Inhalte bisher überwiegend auf sich selbst gestellt waren.

Auch Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und Betrieben oder von Betrieben untereinander können hilfreich sein, wie Reinhard Selka ausführte. So könnten z. B. die ÜBS (Überbetriebliche Berufsbildungsstätten) neue Inhalte in ihren Unterricht aufnehmen. Damit würden auch Standards geschaffen. Eine andere Möglichkeit, die im IT-Bereich bereits realisiert wurde, sei die, an den Berufsschulen Klassen zusammenzustellen, die die Schnittstellen zwischen den Gewerken abdecken. *„Ich denke, dass auf diese Weise in den Bereichen, die jetzt neu sind, Ausbildungsplätze geschaffen werden können, die in die Region passen.“* Zudem sollten nach dem Vorbild des Werkzeugbaus oder anderer industrieller Bereiche, Hersteller gewonnen werden, die den Berufsschulen aktuelle Maschinen und Prüfsysteme zur Verfügung stellen, so dass diese die neuen Verfahren in die Ausbildung besser integrieren können.

Ein Beispiel, wie Unternehmen durch Vernetzung untereinander ihren Auszubildenden das nötige Wissen vermitteln können, stellte Roland Nagl, Leiter des JOBSTARTER-Projekts DUAL++

vor. Im Rahmen dieses Projekts wurde ein regionales Netzwerk initiiert, dem – neben Betriebe, die sich im Feld der Erneuerbaren Energien engagieren, bzw. dies vorhaben – auch Schulen und politische Akteure angehören. Aus diesem Netzwerk heraus wird eine AZUBI-Akademie organisiert, in der Azubis der Netzwerkbetriebe zusätzlich zur Ausbildung in regelmäßigem Turnus qualifiziert werden. Dual++ wirkt dabei als koordinierende Stelle. Die Qualifizierung führen Praktiker aus den Unternehmen durch. Roland Nagl: *„Da gibt es z. B. einen Blockheizkraftwerkhersteller, der Blockheizkraftwerke über Ethanol beheizen will. Dafür sollen Buschwerk, Kompost, Schlachtabfälle etc. genutzt werden. Hier entstehen Kooperationen mit Landwirten, Brennereien, Katalysatorbauern, Kältetechnikern. Es ist wichtig, dass die Jugendlichen die Prozesse verstehen, auch die Probleme der Brenner oder der Landwirte. Durch die Azubi-Akademie können wir in Zukunft solche Inhalte vermitteln.“* Dual ++ führt Anbieter und Nachfrager von Know-how zusammen.

### Zukunftschancen für Jugendliche sichern durch bessere Berufsorientierung und Unterstützung in der Ausbildung

Die beste Organisation der Ausbildung wird aber letztlich ins Leere laufen, wenn es nicht gelingt geeignete Jugendliche für das Feld der Erneuerbaren Energien zu gewinnen. Deshalb geht es darum, diese Berufe noch stärker zu bewerben und über die Anforderungen zu informieren. Elisabeth Kohlhauf von der Bürgerstiftung „Energiewende Oberland“ erläuterte, wie die Berufsorientierung von Jugendlichen verbessert werden kann. *„Die Berufe im Bereich der Erneuerbaren Energien sind bei vielen Jugendlichen gar nicht bekannt. Wir wollen deshalb eine Praktikumsbörse organisieren und einen Internetauftritt. In dieser Börse werden 60 Handwerksbetriebe aus unserer Region –gerne auch mehr – Praktikumsplätze in diesem Bereich anbieten.“* Wichtig sei es, den Jugendlichen klarzumachen, dass in der Branche eine große Zukunft liegt. Darüber hinaus plane die Bürgerstiftung auch Messeauftritte, Lernfeste und „lebende Werkstätten“, bei denen die Jugendlichen mit Gesellen ins Gespräch kommen und auch einmal selbst „an einer Solaranlage rumbasteln“ können. Praktika von ein bis zwei Wochen sollen den Jugendlichen ermöglichen, ein besseres Bild von den Berufen zu bekommen, so dass spätere Enttäuschungen und Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Auch für schwächere Jugendliche bieten die Erneuerbaren Energien Chancen, wenn entsprechende Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden. Hardy Merz von der INBAS GmbH berichtete von einem kombinierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsvorhaben, das gemeinsam mit den Jugendwerkstätten Odenwald e. V. geplant wird und vom Hessischen Ministerium für Landwirtschaft, Verkehr und Regionalentwicklung gefördert werden soll. Dabei werden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit genutzt, um Jugendliche auf einen Beruf vorzubereiten bzw. sie während einer Ausbildung zu unterstützen. Schwerpunkt ist der regionale Stroh- und Lehmabbau. Flankierend werden Fortbildungen für bereits ausgebildete Fachkräfte angeboten. *„Viele Handwerksbetriebe haben nämlich Sorge, dass ihre Jugendlichen auf manchen Feldern wie z. B. dem Stroh- und Lehmabbau besser Bescheid wissen als sie selbst.“*

Um auch gut qualifizierten Jugendlichen Perspektiven zu bieten und sie so in der Region zu halten, gibt es die Möglichkeit des dualen Studiengangs, der bereits in vielen Wirtschaftszweigen gut angenommen werde, ergänzte Reinhard Selka.

In jedem Fall müssen die Jugendlichen auf die Ausbildung im Bereich der Erneuerbaren Energien gut vorbereitet werden. Werner Germann: „*Wir stellen keinen Lehrling ein, der bei uns kein Praktikum absolviert hat. Und wir bewerten sie, da wir einfach eine gewisse Qualität haben wollen.*“ Ausbildung ist für die Betriebe ein Kostenfaktor und muss daher sorgfältig geplant werden.