

Fachkräfte in Klimaberufen

Eine Handreichung von Azubis 4 Future

Zur Lage:

In 2022 konnten mehr als **16.000** Stellen für Bauelektriker und mehr als **14.000** Stellen für SHK Fachkräfte nicht besetzt werden. In vielen klimarelevanten Berufen sind Frauen zudem stark unterrepräsentiert, zum Teil mit weniger als 10 % der Beschäftigten. Um unsere **Klimaziele zu erreichen**, gilt es sehr viel mehr **Menschen in Klimaberufe zu holen**.

Kontakt:

Azubis 4 Future:

Website:

[azubis4future.de](https://www.azubis4future.de)

Mail:

hallo@azubis4future.de

Linkedin:

<https://www.linkedin.com/company/azubis4future/>

Allgemeine Maßnahmen:

• Faire Löhne:

Wer Fachkräfte möchte, muss diese auch angemessen bezahlen. Deshalb braucht es z.B. eine **Mindestausbildungsvergütung** von **80% des durchschnittlichen Gehalts** des jeweiligen Ausbildungsjahres

• Mitbestimmung:

Gewählte Gremien von Auszubildenden und/ oder jungen Menschen **in Betrieben** eröffnen neue Perspektiven und helfen, **individuelle Lösungen** für das jeweilige Umfeld zu finden, genauso wie eine **Beteiligung an Thinktanks und Diskussionsforen**.

• Flexible Arbeitszeiten:

Ermöglichen eine bessere **Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf**. Außerdem braucht es **Freistellungen für politisches Engagement und Ehrenämter**.

• Berufsorientierung stärken:

Vielen jungen Menschen werden Klimaberufe nicht ausreichend als Option präsentiert. Es braucht eine stärkere **Förderung von Handwerks- und Technikinteressen** von klein auf, insbesondere im **WAT Unterricht**, sowie mehr Möglichkeiten für **Praktika**.

• Systematische Auswertung:

Aktuell gibt es im Diskurs um die Fachkräftesituation viele blinde Flecken. Die **Jugendberufsagenturen** laufen seit 15 Jahren ohne **Evaluation** und es gibt wenig **Untersuchungen** zu Themen, wie der **sozialen Situation in Betrieben, Diskriminierung und Ausbildungsabbrüchen**.



**Wir sind Eure Chance die
Zukunft
in die Hand zu nehmen!**



Frischer Wind:

Maßnahmen zur direkten Ansprache einzelner Zielgruppen

FLINTA Personen:

Um **Frauen für Handwerks und MINT Berufe** zu gewinnen und zu halten muss es eine **Aufarbeitung gesellschaftlicher Strukturen** geben. An vielen Arbeitsstellen gibt es z.B. keine **Awareness- und Gleichstellungsarbeit**.

Hier braucht es **systematische und professionell begleitete (Schutz)Konzepte**, angepasst an den jeweiligen Betrieb, die allen Beschäftigten bekannt sein müssen und **in enger Abstimmung mit den Mitarbeitenden** entwickelt werden. Solche Konzepte sind zum Beispiel in der Jugendarbeit sehr verbreitet. Aber auch **gleiche Bezahlung** spielt eine große Rolle.

Migrant*innen:

Die nachhaltige Transformation der Wirtschaft kann vielen Migrant*innen aus den unterschiedlichsten Teilen der Welt **Chancen bieten**. Doch es braucht Angebote zur **Unterstützung**, wie **Sprachkurse**, auch mit **berufsspezifischer Sprache** und individuelle **Förderung vor Prüfungen**. Außerdem ist **Hilfe bei Behördengängen** und ein **Abbau von bürokratischen Hürden** bei der Einwanderung und beim Berufseinstieg notwendig. Genauso wie **erleichterte Visa- und Staatsbürgerschaftsverfahren**. Gegen **Diskriminierungen am Arbeitsplatz** muss es **professionell erarbeitete Konzepte** geben

Schüler*innen und Studierende:

Berufsorientierung hat die Möglichkeit neue Wege aufzuzeigen. Dafür braucht es mehr **Möglichkeiten für Praktika** auch **in der Oberstufe in allen Schulformen**, kombiniert mit einer Ausbildungsoffensive für **WAT Lehrkräfte** und einem Ausbau von **Werkstätten**, sowie **Kooperationen mit lokalen Betrieben**. Außerdem muss in der Berufsorientierung auch an **Gymnasien und Hochschulen** verstärkt über die Chancen einer **Ausbildung informiert werden**. Dafür braucht es auch mehr **Informationsmaterial für Eltern**.

Menschen mit erhöhten Förderbedarfen:

Aktuell besteht eine große Gefahr für **Mismatches auf dem Arbeitsmarkt**. Trotz **Fachkräftemangel** gibt es das Risiko, dass Menschen den immer **komplexeren Anforderungen** für Berufe in Teilen **nicht entsprechen können**. Um möglichst viele Personen in **hochwertige Arbeitsverhältnisse** integrieren zu können braucht es Parallel zur Ausbildung an Berufsschulen und in Betrieben **vertiefende Kurse zu einzelnen Fächern**, sowie **individuelle Förderung**.

Optionen für das BMWK:

Obwohl ein Großteil der Verantwortung beim BMAS und bei den Ländern liegt, so hoffen wir doch, dass das **BMWK gezielt Anstöße geben** kann. Zum Beispiel durch die **fachliche Betreuung und Finanzierung von Modellprojekten** oder über **Forschungsaufträge** zu einzelnen Punkten, sowie in der **Beratung von Unternehmen**. Möglicherweise aus bestehenden Strukturen, wie dem **KoFa** heraus. Bei **Entscheidungsprozessen** hoffen wir, dass das Ministerium **Betroffene einbezieht**. Des weiteren kann das Ministerium **Empfehlungen an Betriebe und Länder** geben.