

Fachkräftemangel in der Wärmewirtschaft – Eine drängende Herausforderung für Wohlstand und Klimaziele endlich anpacken!

1. Einleitung

Die österreichische Wärmewirtschaft steht vor einer kritischen Phase auf dem Weg zur Klimaneutralität bis 2040, da der akute Fachkräftemangel die Installation nachhaltiger Heizungsanlagen und die Steigerung der Energieeffizienz gefährdet. Installateur:innen spielen eine Schlüsselrolle, doch ihre Zahl sinkt alarmierend. Besorgniserregend sind vor allem die Kennzahlen betreffend der Lehrlinge im Fachverband der Sanitär-, Heizungs und Lüftungstechniker:innen. Im Jahre 2010 gab es in dieser Branche österreichweit 5.181 Lehrlinge, 2022 sind es nur noch 4.454 – ein Rückgang von 14 %. Diese Entwicklung lässt sich in sieben von neun Bundesländern beobachten. Hinsichtlich des großen Sanierungsstaus stellt diese Statistik ein klares Warnzeichen dar: Wir brauchen mehr Lehrlinge und die Inklusion von ausländischen Fachkräften, insofern Österreich die Klimaneutralität bis 2040 erreichen will.

Wir sehen folgende Ursachen für den Fachkräftemangel: Das Image der Installateur:innen muss noch attraktiver werden, wobei das Problem nicht in der Art der Ausbildung, sondern in der Attraktivität von Ausbildung und Beruf liegt. Die Entwicklung zu immer kleiner werdenden Betrieben, steigender Kostendruck (fehlende Ressourcen für Ausbildung) und die rechtliche Situation von Lehrlingen (Behaltefristen, besonderer Schutz) erschweren den Betrieben die Ausbildung von Lehrlingen. Laut VIZ-Umfrage haben 84 % der Installationsbetriebe Personal-Engpässe, aber nur ein Drittel ist bereit, Personal aufzustocken.¹ Diesbezüglich müssen für die Betriebe mehr Anreize geschaffen werden, um Lehrlinge auszubilden. Dabei sollte auch die Erhöhung des Frauenanteils mitgedacht werden: 2022 waren nur 15,6 % der unselbstständig Beschäftigten in der SHL-Branche Frauen.² Eine weitere Ursache sehen wir darin, dass die zielgerichtete Arbeitsmigration den Fachkräftemangel in diesem Bereich nicht ausgleichen kann.

Mit diesem Papier legen wir die Grundzüge eines ganzheitlichen Konzepts gegen den Fachkräftemangel vor. Dieses basiert auf den folgenden drei Säulen:

1. **Die Jugend für die Wärmewirtschaft anheizen:** Die Berufe für die Wärmewende gehören öffentlichkeitswirksam beworben. Besonders junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen sollen hier angesprochen werden. Dabei soll auf die Karrieremöglichkeiten in der Branche und die zentrale Stellung der SHL-Berufe in der Bewältigung der Energiewende – folglich auf den Gemeinwohlaspekt und die Sinnhaftigkeit dieser Berufe – eingegangen werden.
2. **Bedarfsgerecht Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen:** Österreich muss seine Bemühungen, ausländische Fachkräfte nach Österreich zu holen, forcieren, um akut Abhilfe für heimische Betriebe in Personalnot zu schaffen.
3. **Aktuelle Installateur:innen halten, pensionierte zurückgewinnen:** Es braucht finanzielle Anreize für die aktuell berufsausübenden oder bereits in den Ruhestand versetzten Installateur:innen, um exzellente Fachkräfte in einer derart kritischen Phase der Wärmewende zu halten oder – zumindest kurzfristig – zurückzugewinnen.

¹ Vgl.: VIZ Trendstudie Österreich – Die SHK Prognose für 2023.

² Vgl.: VIZ Trendstudie Österreich – Die SHK Prognose für 2023.

2. Maßnahmen

Säule 1- Die Jugend für die Wärmewirtschaft anheizen

2.1. Attraktivierung und Qualitätsverbesserung der Lehre

- Lehrwerkstätten und Lehrverbünde von mehreren Handwerksbetrieben ermöglichen.
- Forcierung des EU-weiten Austauschprogramms von Lehrlingen.
- Jährliche Abfrage bei Lehrlingen über ihre konkrete Tätigkeit im Lehrbetrieb, um handwerkliche Fähigkeiten zu evaluieren.
- Angebot von Teilprüfungen und differenzierten Abschlussformen; Schaffen eigener Berufsbezeichnungen (bspw. Monteur:in, Facharbeiter:in, qualifizierte:r Hilfsarbeiter:in).
- Jährliche Evaluation der Lehrkräfte; besonders engagierte und erfolgreiche Lehrkräfte hervorheben. Möglichkeit anbieten, Lehrzeit monatsweise auch in anderen Betrieben zu verbringen.

2.2. Gezielte Ansprache (Zielgruppen, Vorfeld der Lehre)

- Eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Schulen, örtlichen Berufsinformationszentren (BIZ) und Jugendberufsagenturen ist erforderlich, um eine differenzierte Beratung zu gewährleisten und zusätzliche Angebote zur Verfügung zu stellen.
- Ausweitung des Angebots von Pflichtpraktika (z.B. berufspraktische Tage) in der Unterstufe auf mehrere Betriebe mit verschiedenen Schwerpunkten und Ausweitung der Kooperation zwischen Lehranstalten und Ausbildungsbetrieben.
- Flächendeckende Bereitstellung und Ausweitung von Aktionstagen, Lehrplan-Schwerpunkte und Fokuswochen zu den klimarelevanten Berufen, zum Beispiel durch Tage der offenen Tür oder Schnuppertage in Lehrbetrieben.
- Förderung von Diversität in der Wärmewirtschaft, da eine vielfältige Belegschaft innovative Lösungen fördert. Daher sollte in der Bewerbung der Ausbildung auf Testimonials durch technisch interessierte junge Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund (Lehre als Integrations- und Aufstiegshilfe) in den hierfür passenden Kommunikationskanälen gesetzt werden.
- Informationskampagnen zur Hervorhebung der Vorzüge einer Karriere in der Wärmewirtschaft sollten sich in Quantität und Qualität signifikant steigern. Es empfiehlt sich wichtige Vorteile wie das Mitwirken am Kampf gegen den Klimawandel, Arbeitsplatzsicherheit, Überlastungsschutz sowie ein gutes Betriebsklima und eine hohe Arbeitszufriedenheit zu betonen.³ Auch Eltern und Großeltern sollten aufgrund Ihres großen Einflusses auf die Berufswahl ihrer (Enkel-)Kinder in den Kampagnen miteinbezogen werden.
- Umschulung via AMS z.B. von ehemaligen Schlosser:innen, Fachkräfte der KFZ-Zulieferindustrie oder Veranstaltungstechniker:innen, inklusive Schnupper-Möglichkeiten und Schulungen in Berufsschulen anbieten.

³ Vgl.: Agenda Austria (2023): Wie viel Steuerlast lässt sich tragen? <https://www.agenda-austria.at/publikationen/wieviel-steuerlast-laesst-sich-tragen/nach-der-steuer-ist-vor-der-steuer>

- Nachqualifizierungen für Schulabbrecher:innen ermöglichen, um Einstieg in die Lehre zu schaffen.

Säule 2 - Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

2.3. Legale Migration und Arbeitsmarktpolitik klug verbinden

- **Österreich** soll junge Menschen schon in den Herkunftsländern für SHL-Berufe ausbilden, indem **Auslandsschulen auf- und ausgebaut werden**. Die Menschen werden **vor Ort geprüft**, erhalten **Deutschunterricht** und können **legal und geregelt** nach erfolgreichem Abschluss in Österreich **arbeiten**.
- Dabei geht Österreich mit ausgewählten Partnerstaaten "**Bildungsdeals**" ein, bei dem in beiden Staaten anerkannte Abschlüsse erreicht werden können sowie die Aufteilung von Personalkosten bilateral vereinbart wird
- Besonders die **Westbalkanstaaten** sind dafür aufgrund der fortgeschrittenen Deutschkenntnisse der jungen Bevölkerung geeignet. Diese Praxis hat sich bereits mit der Ausbildung von IT-Expert:innen in Albanien bewährt. Es gibt bisher acht dieser österreichischen Auslandsschulen.
- **Westbalkankarte**: In diesem Zusammenhang soll Österreich diese Zielgruppe verstärkt ansprechen. Dabei wäre ein fixes Kontingent denkbar, welches (jungen) Personen aus den Westbalkanstaaten in Österreich die Arbeit in Mangelberufen ermöglicht.
- Künftig sollen auch **Lehrlinge aus Drittländern**, die über 18 Jahre alt sind, in Österreich eine **duale Ausbildung** aufnehmen können. Bisher können diese nur in die Schule gehen und anschließend studieren, was nicht die Realität des Arbeitsmarktes widerspiegelt. Wichtig dabei ist, den Zugang insofern zu reglementieren, dass die Lehrlinge nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung auch in Österreich beruflich tätig sind.

2.4. Modernes Einwanderungsrecht für eine zukunftsfähige Wärmewirtschaft

- Die "Rot-Weiß-Rot-Karte" wird Fachkräften in Mangelberufen und anderen Personengruppen erteilt und berechtigt zu einer befristeten Niederlassung mit beschränktem Arbeitsmarktzugang.
- Hoher Bürokratieaufwand und lange Wartezeiten machen trotz vieler Verbesserungen weitere Reformen nötig. Bürokratieabbau und die Digitalisierung der Amtswege könnten hier Abhilfe schaffen und die Einwanderung von mehr Fachkräften fördern.
- Angesichts der hohen Anforderungen der Energiewende an die Wärmewirtschaft fordert das Zukunftsforum SHL die weitere Forcierung der "Rot-Weiß-Rot-Karte" als "Green-Jobs – Karte"; eine Fachkräfteeinwanderungsinitiative für klimarelevante Berufe.
- Gefragt sind außerdem weiterhin Arbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten, die nicht über die Rot-Weiß-Rot-Karte angeworben werden. Dazu soll Österreich verstärkt auf Vermittlungen durch das europäische Jobnetzwerk EURES setzen.

Säule 3 - Aktuelle Installateur:innen halten, pensionierte zurückgewinnen

2.5. Steuern runter, Motivation hoch – Gute Arbeit muss sich lohnen

- Eine Umfrage zeigt, dass 94 % der Befragten, ihre Geschäftslage als „sehr gut“ oder „gut“ bezeichnen. Jedoch geben 100 % der Befragten an, (deutlich) überlastet zu sein. Nur 27 % reagieren auf diesen Nachfrageboom mit Überstunden. Die meisten (37 %) lehnen dahingegen eher Aufträge ab oder geraten in Verzug (27 %). Den Grund dafür sehen wir in einer zu hohen Steuer- und Abgabelast.⁴
 - **Ein Beispiel:** Wenn Installateur:innen für fünf Stunden Arbeit eine Rechnung von 600 Euro ausstellen, müssen die Auftraggeber:innen 1175 Euro an Wirtschaftsleistung erarbeitet haben, um diese begleichen zu können. Den Installateur:innen bleiben netto allerdings bloß 26 % der Transaktion, während ganze 74 % in die Staatskasse fließen (vgl. *Quelle für Detailrechnung*).⁵
- Zudem ist eine deutliche Anhebung der Steuerfreigrenzen für Überstundenzuschläge nötig. Derzeit sind pro Monat zehn Überstunden in der Höhe eines Maximalbetrages von 86 Euro steuerfrei. Künftig sollten bis zu 20 Überstunden in einer Höhe von 200 Euro steuerbefreit sein. So stellen wir sicher, dass die SHL-Berufe trotz den hohen Anforderungen der Wärmewende attraktiv bleiben und sich die notwendige Mehrarbeit für die Wärmewende für die Installateur:innen lohnt.⁶
- Das Zukunftsforum fordert finanzielle Anreize für Installateur:innen, die über das Regelpensionsalter hinaus arbeiten möchten. Reformen sind hier unabdingbar, um das wertvolle Know-how unserer heimischen Installateur:innen möglichst lange für die Endverbraucher:innen zu bewahren.

3. Schlusswort

Die Wärmewirtschaft ist hochmotiviert und entschlossen, die Wärmewende aktiv mitzugestalten und tatkräftig voranzutreiben. Allerdings werden wir ohne die Unterstützung der Bundesregierung die hohen Anforderungen der Klimaziele bis 2040 schwer stemmen können. Wir sehen die dringende Notwendigkeit, bereits heute Maßnahmen gegen den akuten Fachkräftemangel zu ergreifen, da sich die Situation ansonsten weiter verschärfen wird. In diesem Zusammenhang bekräftigen wir unser Angebot, den politischen Entscheidungsträger:innen jederzeit mit unserem Fachwissen und Engagement zur Seite zu stehen.



⁴ Vgl.: VIZ Trendstudie Österreich – Die SHK Prognose für 2023.

⁵ Vgl.: Agenda Austria (2023): Wie viel Steuerlast lässt sich tragen? Abbildung 7 „Rohrbruch“ <https://www.agenda-austria.at/publikationen/wieviel-steuerlast-laesst-sich-tragen/nach-der-steuer-ist-vor-der-steuer>

⁶ Vgl. hierzu WKO (2023): Arbeiten über das Regelpensionsalter hinaus attraktiver machen. <https://news.wko.at/news/oesterreich/WKOe-Kopf-Arbeiten-ueber-das-Regelpensionsalter.html>