

Stellungnahme des IRH

**„Handwerk, Energiewende & Nachhaltigkeit :
Was wir bewegen, bewegt die Großregion !“**

Fachkräftesicherung, Aus- und Weiterbildung: Welche Potenziale gibt es in der Großregion?

Das Handwerk in der Großregion (GR) unterstützt nachdrücklich die Politik, die auf eine Verringerung des Energieverbrauchs, eine Dekarbonisierung und die Nutzung erneuerbarer Energien bei der Energieerzeugung und in Heizungs- und Klimasystemen ausgerichtet ist. Das Handwerk ist ein unumgänglicher Akteur und Mitwirkender bei der Energiewende in der GR, da es die Handwerksbetriebe sind, die in Aktion treten und die Elemente der Transition zu erneuerbaren Energien installieren¹.

Handwerkliche KMU und Kleinstunternehmen sind die Akteure schlechthin für nachhaltige Entwicklung und Kreislaufwirtschaft und in diesem Sinne sind diese Unternehmen vollständig in die Umsetzung der Maßnahmen eingebunden, die in den nationalen Energie- und Klimaplänen vorgeschlagen werden.

Staatliche (regionale oder nationale) Programme sind notwendig, um Innovationen² bei den Akteuren (Unternehmen oder Einzelpersonen/Haushalte) anzuregen, und die damit verbundenen finanziellen / steuerlichen Anreize werden von diesen Akteuren nur dann in Betracht gezogen, wenn die Förderprogramme wirklich attraktiv und zuverlässig sind.

Während das Handwerk seine Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz anerkennt, befürwortet der IRH auch einfache und schnelle Antragsverfahren für (Bau)Genehmigungen, weniger Bürokratie und mittel- bis langfristig orientierte finanzielle Unterstützung (nach dem Motto „Planungssicherheit“) für Unternehmen wie für Bürger. Ohne natürlich die Umweltauswirkungen jeder Investition in Ausrüstungen zu vergessen, ist es auch wichtig, dass die regionalen und nationalen Behörden klare Standards festlegen, die auf die verschiedenen Gebiete der Regionen übertragbar sind. Die Bürokratie darf nicht zu einer „Bremse“ für den Energiewandel werden.

Während der Vorsitz der GR den Schwerpunkt auf Wasserstoff und „erneuerbare Energien“ gelegt hat, weist der IRH die Behörden darauf hin, dass in der GR auch der „Energieeffizienz von Gebäuden“ höchste Priorität eingeräumt werden muss, wobei zu

¹ Konferenz des CICM am 18.10.2023 in der Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle - Metz „Handwerk, Energiewende & Nachhaltigkeit: Was wir bewegen, bewegt auch die Großregion!“ Handwerk, Energiewende & Nachhaltigkeit: Was wir bewegen, bewegt die Großregion! <https://cicm-irh.eu/de/konferenz-ueber-die-vielfaeltigen-herausforderungen-der-nachhaltigkeit-im-handwerk-der-grossregion/>

² z.B. Elektroautos / Ladestationen oder Wärmepumpen

beachten ist, dass die energetische Sanierung von Altbauten in der ganzen GR eine wichtiges Ziel darstellt. Gebäude machen in der GR wie in ganz Europa fast 40% des Energieverbrauchs aus und das damit verbundene Energieeinsparungspotenzial ist entsprechend groß.

Das Potenzial freisetzen, um gemeinsam mit dem Handwerk eine nachhaltige Großregion aufzubauen

Die KMU und Kleinstunternehmen des Handwerks befinden sich somit im Herzen der Wirtschaft, der Beschäftigung und des sozialen Zusammenhalts, und die Transformationen, auch die auf energetischer/klimatischer und sozialer Ebene, werden ohne sie nicht zu bewältigen sein.

Es wird jedoch darum gehen, ihnen die entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen. Angesichts der Tatsache, dass in allen Sektoren (und vor allem im Handwerk) und in allen Regionen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften festgestellt wird, sieht der IRH und seine Mitgliedsammern die Notwendigkeit, die Zukunft auf die **interregionale Zusammenarbeit** zu stützen und **Synergiepotenziale** aufzuzeigen.

Daher sind für den IRH folgende Aspekte von Wichtigkeit :

- **Schaffung einer starken (und gemeinsamen) Allianz in der GR zur Förderung des Markenimages des Handwerks** (das in hochrangigen politischen Diskussionen oft „vergessen“ wird);
- **Junge und zukünftige Generationen mobilisieren, im Handwerk zu arbeiten (z. B. durch eine Lehre)**, da die Zukunftsaussichten des Sektors sehr gut sind und das Motto lautet: „Bilde dich aus - im Handwerk - um das Klima zu ‚retten‘!“;
- **Aufbau eines Angebots an Erstausbildungen, welche die neuesten Technologien integrieren (bzgl. „erneuerbare Energien“)**, wobei als Leitlinie die Einbeziehung des „technischen Fortschritts“³ in die Inhalte der bestehenden Erstausbildungen gelten sollte, mit dem Ziel, die bestehenden Berufe zukunftsfähig zu machen (und nicht neue zu schaffen) : **es geht darum die bestehenden Ausbildungen für die Zukunft zu stärken!**⁴
- **Aufbau eines „lebenslangen“ (lifelong learning) Weiterbildungsangebots in Kohäsion und Harmonie in der GR**, das ein kontinuierliches „Re- und Upskilling“ des Personals ermöglicht⁵;
- **Unterstützung der handwerklichen KMU und Kleinstunternehmen bei ihren Investitionen und ihrem technologischen Wandel.**

³ z.B. Integration des Fachwissens über Hybrid- und Elektrofahrzeuge in die Ausbildung.

⁴ Der IRH vertritt nicht die Auffassung, dass es im Bereich der „Erneuerbaren Energien“ zu neuen Ausbildungen / Berufen kommen soll und sieht den Aufbau einer spezifischen Ausbildung z.B. im Photovoltaikbereich als kontraproduktiv (in der Schweiz wurde 2023 eine Ausbildung zum „Solarinstallateur“ und zum „Solarmondeur“ eingeführt)

⁵ Weiterbildungskurse zur Auffrischung, z. B.: Photovoltaik - Planung, Durchführung und Fehlersuche; Lizenz - Installation von Wärmepumpen; Gebäudeenergieberater.

Die Branche vertritt darüber hinaus eine technologieneutrale Position. Daher ist es wichtig, dass Entscheidungsträger und Behörden offen für alternative technologische Lösungen⁶ (z. B. im Bereich der „erneuerbaren Energien“) sind, sofern diese ausgereift sind.

Fokus : Hochbau / Fertigstellung - Zentraler Akteur für die Umsetzung klimafreundlicher Aktivitäten.

Wichtige grüne Tätigkeitsbereiche :

- Renovierung und Optimierung der Gebäudehülle.
- Umstellung von bestehenden Heizsystemen auf erneuerbare Energiequellen (z. B. Wärmepumpen).

Beispiel : Lehrberuf „Dachdecker“ - neue grüne Tätigkeitsfelder.

- Nutzung von Dachflächen zur Stromerzeugung und Begrünung.
- Zusätzliche Lerninhalte: *Montage von Solar- und Photovoltaikanlagen; Isolierung und Sanierung; Vorbereitung von Dächern für die Begrünung; Arbeit mit Drohnen und Wärmebildkameras.*

Montage und Inbetriebnahme von Photovoltaikanlagen: **Zusammenarbeit der verschiedenen Gewerke :**

- Dachdecker: Bau der Unterkonstruktion & Montage der Photovoltaikmodule.
- Installations- und Gebäudetechniker: Vorbereitung der Leitungen.
- Elektrotechniker: elektrische Inbetriebnahme (und Kontrolle / Wartung).

Weiterbildungsmaßnahmen für bereits ausgebildete Handwerker (z. B. Dachdecker)

Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im Handwerk - ein Hindernis, das die Dynamik der Energiewende strukturell bremsen könnte

Die Analyse des IRH hat eine Reihe von allgemeinen und sektoralen Studien hervorgebracht, die deutlich machen, dass der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften eine Realität ist, die sich nachhaltig auf die regionalen/nationalen Strategien im Bereich der Energiewende auswirken wird. Die Schlussfolgerungen dieser Studien ergänzen und aktualisieren die Ergebnisse, die in der gemeinsamen Diagnose 2020⁷ von EURES Großregion zu den Engpassberufen in der Großregion herausgearbeitet wurden (wobei etwa die Hälfte der 22 erhobenen Engpassberufe zum Handwerk gehören).

⁶ Ein Beispiel ist die Technologie der „blattlosen Windkraftanlage“, die mit der Solarenergie auf Dächern konkurrieren soll und aus einer kompakten, „bewegungslosen“ Windkraftanlage mit Magnetgenerator besteht, die für große Dächer konzipiert ist (z. B. am Rand eines großen Daches, wie dem eines Wohnhauses, eines Kaufhauses, einer Fabrik oder eines Lagerhauses, mit Blick auf die vorherrschende Windrichtung). Eine solche Einheit benötigt etwa 10 % des Platzes, den Solarpaneele benötigen, und produziert rund um die Uhr Energie, solange der Wind weht, und erzeugt damit bei gleichen Kosten mehr Energie als die Solarenergie auf dem Dach. Im Gegensatz zu großen, zentralisierten Windparks an Land oder auf See bringt sie die Energie näher an die Orte, an denen sie benötigt wird, und verringert die Notwendigkeit einer teuren Übertragungsinfrastruktur über große Entfernungen.

⁷ Seite 4 - EURES Großregion / EURES Grande Région (2022): Diagnostic Partagé 2020 - Les métiers en tension en Grande Région / Gemeinsame Diagnose 2020 - Engpassberufe in der Großregion.

<https://www.eures-granderegion.eu/fr/a-propos-d-eures/mediatheque/media?media=237>

Zur Veranschaulichung sei auf die folgenden Feststellungen hingewiesen, die sich aus den verschiedenen Studien ergeben haben :

- Die Chambre des Métiers Luxembourg schätzte den Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern (Studie von 2021) in Unternehmen, die in der Dekarbonisierung aktiv sind (insbesondere das Cluster „Gebäudetechnische Anlagen“, das u.a. den „Installateur Heizung-Sanitär-Ventilation“ und den „Elektriker“ umfasst), auf etwa 1.700 Personen ;
- Die Handwerkskammer Trier und die IHK Trier (Studie von 2023) kamen zu dem Schluss, dass im Handwerk jede zehnte Stelle nicht adäquat besetzt werden kann, was zu einem Bedarf von 9.000 bis 10.000 Fachkräften oder Arbeitern sowie Auszubildenden führt (davon 1.500 Auszubildende allein im Handwerk); außerdem kann insbesondere in Kleinstbetrieben jede fünfte Stelle nicht besetzt werden; 70 % der Betriebe erwarten für 2028 große Probleme;
- Das deutsche Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) hat in seinen Analysen (Ländersteckbriefe 2022/2023) herausgefunden, dass in der Hitliste der fünf meistgesuchten Berufe in Rheinland-Pfalz und im Saarland der „Bauelektriker“ und der „Krafftfahrzeugtechniker“, sowie im Saarland der „Techniker für Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsanlagen“ auftauchen.

Abschließend hält der IRH eine **zukünftige Politik in der GR zur Verbesserung der Anerkennung und Aufwertung der Handwerksberufe, vor allem bei der jüngeren Generation**, für wesentlich.

Die „ **Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion** “⁸, die die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) im Mai 2024 im Rahmen ihres 14. Berichts für den 19. Gipfel der Exekutiven der Großregion durchgeführt hat, stellt einen **entscheidenden Schritt zur Umsetzung eines abgestimmten Vorgehens in der Großregion auf der Grundlage der Gemeinsamkeiten zwischen den Strategien der Teilregionen und der aufgezeigten Entwicklungslinien** zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels dar. Der IRH betont, dass es wichtig ist, in den künftigen Aktionsplänen aller Komponenten systematisch einen grenzüberschreitenden Aspekt vorzusehen. Der IRH stellt auch fest, dass „ *die Idee einer gemeinsamen Strategie von den befragten Experten diskutiert und dann verworfen wurde*“⁹ und dass der zentrale Gedanke für die Zukunft die gemeinsame Umsetzung von Maßnahmen (Anpassung bestehender Initiativen oder Einleitung neuer Projekte) nach dem Motto ‘Kooperation statt Konkurrenz’ ist.

Der IRH ist der Ansicht, dass es wichtig ist, zukünftige Initiativen in den Regionen zusammenzutragen. Initiativen, die die Orientierung von Jugendlichen als besonderes Ziel haben, verdienen besondere Aufmerksamkeit, ebenso wie alle anderen potenziellen Arbeitskräftereservoirs, die mobilisiert werden müssen: Arbeitsuchende, ältere Arbeitnehmer, Frauen, Migranten, usw. Die Umsetzung einer regelmäßig aktualisierten, gemeinsamen Diagnose der „Engpassberufe“ in der Großregion ist ein interessanter Ansatz für den IRH.

Der IRH möchte hier jedoch auch seine **kritischen Anmerkungen** wiederholen, die er bereits während des Austauschs über die oben erwähnte Analyse geäußert hat, nämlich:

⁸<https://www.iba-oie.eu/themen/sonderthemen/vergleichende-analyse-der-fachkraeftestrategien-in-der-grossregion>

⁹ Seite 14 - „Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion“, IBA/IBA, Mai 2024

- Auch wenn es gut ist, dass die öffentlichen Akteure in Bezug auf Beratung und Erstausbildung in der veröffentlichten Studie hervorgehoben werden, **bedauert der IRH, dass die wichtige Rolle der Akteure aus der Wirtschaft, insbesondere der Handwerkskammern, nicht (ausreichend) berücksichtigt wurde.** Das Netzwerk der Handwerkskammern und anderer Berufsverbände spielt eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung von Beratungsmaßnahmen vor Ort und bei der Ergreifung sektoraler Initiativen, die die Berufsberatung fördern, insbesondere vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels.

- Es ist zwar interessant, dass „Beispiele an Best Practice“ beschrieben werden, die als Grundlage für die Umsetzung künftiger Initiativen zwischen den Komponenten, also auf einer a priori „multilateralen“ Ebene, dienen sollen, doch **bezweifelt der IRH, dass bestehende Initiativen, vor allem bzgl. „Jugendliche“, wie z. B. das „Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW)¹⁰ als Beispiel dienen könnten, um die Mobilität junger Menschen zu unterstützen, um durch transnationale Mobilität (siehe unten, Aspekt 'grenzüberschreitende Ausbildung') tiefgehende technische Kompetenzen zu erwerben,** wobei der Erwerb von Kompetenzen über das Erlernen der Sprache des Nachbarn hinausgehen sollte.

- Auch wenn es stimmt, dass die „Erstausbildung“ in der betreffenden Analyse thematisiert wird, ist **der IRH der Ansicht, dass dieser Bereich der Berufsbildung das „Stiefkind“ der Schlussfolgerungen bleibt, die unter dem Blickwinkel der „Großregion“ formuliert wurden.** Während der Aspekt des „Re- & Up-skilling“ von Arbeitnehmern wie auch von Arbeitssuchenden natürlich nicht vernachlässigt werden darf, sollte der „Erstausbildung“ eine größere Bedeutung beigemessen werden. Diese Feststellung wurde auch im Zusammenhang mit der im Februar 2023 veröffentlichten OECD-Qualifikationsstrategie für Luxemburg gemacht.

Spezifisches Ziel für die Zusammenarbeit „Erneuerbare Energien“ im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Berufliche Erstausbildung

In den Augen des IRH hat die Entwicklung der richtigen Kompetenzen für eine erfolgreiche Energiewende oberste Priorität. Es ist eine Tatsache, dass alle Regionen ähnliche oder sogar fast identische Initiativen ergreifen, die mit den nationalen Strategien und politischen Entscheidungen im Bereich der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung zusammenhängen.

Es geht also darum, sich auszutauschen, zusammenzuarbeiten, sich abzustimmen, anzupassen, zu harmonisieren und die interregionalen Initiativen zu vervielfachen. Ein Beispiel hierfür wäre eine transnationale Abstimmung zur Anpassung der Lehrpläne für das Berufsdiplom „Bauelektriker“ unter Einbeziehung von Überlegungen zur Photovoltaik (PV).

Im strategischen Bereich der „Erstausbildung“ sollte ein gemeinsames Ziel in der GR die **Anpassung der Ausbildungsprogramme in Ausbildungszentren sein, die auf neue Technologien und „erneuerbare Energien“ ausgerichtet sind.** Auch wenn es sich hierbei « a priori » um einen langwierigen Prozess handelt, könnte eine Abstimmung über technologische Inhalte für alle Akteure der Erstausbildung in der GR von Vorteil sein.

¹⁰ <https://www.dfjw.org/institution>

Darüber hinaus gibt es ein **Potenzial für den Know-how-Transfer zwischen Lehrkräften der Kompetenzzentren der GR** in den Bereichen Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, Energiespeicherinfrastruktur usw., das es zu mobilisieren gilt.

In diesem Sinne schlägt der IRH dem Gipfel der GR vor, eine Initiative zur Unterstützung der Umsetzung eines konzertierten Ansatzes zu ergreifen, der einen systematischen Austausch über die technologischen Inhalte im Fachbereich „erneuerbare Energien“ (z. B. deutsche Ausbildungsberufe: Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik), die in der GR gelehrt werden, um somit den Austausch von Best Practice zu ermöglichen.

Auch Personen, die keinen beziehungsweise keinen verwertbaren beruflichen Abschluss haben (sogenannte « Geringqualifizierte »), können über **flexible Qualifizierungswege im Handwerk** in den Arbeitsmarkt integriert werden. Neben dem Königsweg der dualen Erstausbildung sind hier « berufsabschlussorientierte Teilqualifizierungen », Umschulungen und Anpassungsqualifizierungen flexible Instrumente der beruflichen Weiterbildung (siehe unten). **Dennoch ist die Summe von mehreren Teilqualifizierungen nicht mit einer holistischen beruflichen Ausbildung mit einem Abschlussdiplom gleichzusetzen.**

Interessant wäre auch die Einrichtung eines **Forums für den Austausch über „neue Berufe“ und die Entwicklung von Initiativen zur Beobachtung der Entwicklung dieser Berufe.**

Kontinuierliche berufliche Weiterbildung

Was den strategischen Bereich der „**beruflichen Weiterbildung**“ betrifft, so sollte ein zentrales Ziel für jedes handwerkliche KMU die **lebenslange (lifelong learning) Aktualisierung der Kompetenzen der Beschäftigten auf der Grundlage der neuesten technologischen Innovationen** sein.

Ein zentraler Punkt wäre die Schaffung und Förderung eines Weiterbildungsangebots, das die neuesten technologischen Innovationen integriert und sich über einen relativ kurzen Zeitraum erstreckt, um so eine schnelle Anwendung dieser Innovationen vor Ort durch die Unternehmen zu ermöglichen.

Das große Ökosystem von Akteuren und Weiterbildungszentren in der GR bietet ein hohes Potenzial für Kooperation und Synergien.

Der IRH hat die Kontakte und Websites der Ausbildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks in der GR zusammengetragen und konnte so eine „Kartografie“ der Weiterbildungszentren für das Handwerk in der GR erstellen.

Diese Kartografie ergänzt die Liste der Internetplattformen oder -portale im Bereich der beruflichen Weiterbildung, die auf der Website der Großregion zusammengestellt wurde¹¹:

- DG Belgien: <https://www.weiterbildungsdatenbank.be/>
- Luxembourg: <https://www.lifelong-learning.lu/accueil/fr>
- Grand Est: <https://www.formation.grandest.fr/> und <https://orientest.fr>
- Rheinland-Pfalz: <https://weiterbildungsportal.rlp.de/>
- Saarland: <https://weiterbildungsportal.saarland/start>

¹¹ <https://www.grossregion.net/Buerger/Berufsbildung/Weiterbildungsportale>

- Wallonie : <https://www.ifapme.be/formations> tout comme <https://www.formation-continue.be/> et <https://www.leforem.be/FORMAPass/catalogue-des-formationen-inser-tions.html>

Daher schlägt der IRH vor, eine umfassende Abstimmung zwischen den wichtigsten institutionellen Akteuren der Weiterbildung der GR in Bezug auf die Schlüsselbereiche der „erneuerbaren Energien“ zu fördern, um Synergien und gemeinsame Weiterbildungsprogramme zu schaffen.

Durch Kofinanzierungen über die europäischen Fonds, den „Europäischen Sozialfonds +“ (ESF+) und INTERREG, könnte ein langfristiger Multiplikatoreffekt entstehen¹².

Förderung der grenzüberschreitenden Ausbildung

Der IRH schlägt vor, die **Förderung und Betreuung der „grenzüberschreitenden Ausbildung“** als Möglichkeit für junge Menschen, Mobilität in einem interregionalen Kontext zu erleben, **zu verstärken**. Er verweist in diesem Zusammenhang auf seine **Voranalyse**¹³, die auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen die in der Vergangenheit getroffenen Feststellungen und Empfehlungen (u.a. Positionspapier des IRH von 2022¹⁴) ergänzen wird.

Bei der Durchführung „grenzüberschreitender“ Ausbildungen sollten administrative Hemmnisse beseitigt werden, wobei darauf zu achten ist, dass die Qualität und Transparenz der Ausbildung nicht beeinträchtigt wird. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die Anerkennung der Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen zu fördern und auszubauen, soweit dies rechtlich möglich ist. Um die Transparenz der Ausbildungssysteme zu gewährleisten, ist es notwendig, bestehende Abschlüsse zu analysieren und Ausbildungswege/-inhalte festzulegen, wobei auf folgende grundlegende Elemente zu achten ist: Übersetzung offizieller Dokumente, Besuche von Ausbildungszentren durch grenzüberschreitende Ausbildungsbetriebe und Ausbilder, Beratung von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbildungszentren usw.

Die Rahmenvereinbarung¹⁵, die 2014 in Trier unter der Präsidentschaft von Rheinland-Pfalz unterzeichnet wurde, war ein großer Sprung nach vorne. Der IRH begrüßt die Tatsache, dass im Kontext dieses Rahmenabkommens die Fortschritte im Bereich der grenzüberschreitenden Berufsbildung Gegenstand eines zweijährigen dokumentarischen Monitorings¹⁶ durch die Großregion bis 2021 geworden sind. **Da sich die**

¹² Ein Beispiel hierfür ist die von der Handwerkskammer Luxemburg angebotene 24-stündige Weiterbildung zum „Installateur von Wärmepumpen“, die durch den ESF+ unterstützt wird.

¹³ Diese Studie, die eine SWOT-Analyse der bestehenden grenzüberschreitenden Lehrlingsausbildungsregelungen und bilateralen Abkommen sowie eine Sammlung bewährter Verfahren enthält, wird im ersten Quartal 2025 veröffentlicht.

¹⁴ Entwicklung von Zukunftskompetenzen durch eine gemeinsame Strategie „berufliche Aus- und Weiterbildung“ in der Großregion - Positionspapier des CICM - 22. November 2022 <https://cicm-irh.eu/wp-content/uploads/2023/10/IRH-Stellungnahme-22-11-2022-FINAL.pdf>

¹⁵ Rahmenvereinbarung vom 5. November 2014 über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion / <https://men.public.lu/content/dam/men/fr/actualites/articles/communiqués-conferencepresse/2014/11/13-accord-cadre/rahmenvereinbarung-accord-cadre.pdf>

¹⁶ Letzter verfasster Bericht: Fünfter Bericht zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion (2021)

Berufsbildungs- und Arbeitswelt seither stark verändert hat, schlägt der IRH dem Gipfel der Großregion vor, über eine politische Weiterführung dieses Rahmenabkommens unter der künftigen wallonischen Präsidentschaft (2025-2026) zu entscheiden.

Die oben erwähnte Voranalyse, die sich derzeit in der Durchführungsphase befindet, hat eine ganze Reihe von Feststellungen und Punkten hervorgehoben, von denen einige im Folgenden wiedergegeben werden und die einer eingehenden Diskussion mit den für die berufliche Erstausbildung zuständigen Instanzen der Großregion bedürfen.

Während beispielsweise in **Luxemburg** seit 2010 in rund 50 Berufen grenzüberschreitende Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden¹⁷- ein Land/eine Region, in der der Aspekt „grenzüberschreitend“ also eine gewisse Bedeutung erlangt - berichten die Experten, dass die Funktionsweise und die Gesetzgebung in Bezug auf die Berufsausbildung von einer Institution zur anderen bzw. von einem Land zum anderen variieren. Häufig befinden sich die ermittelten Situationen de facto in einer „Grauzone“, in der nicht immer klar ist, welche Rechtsvorschriften gelten. Dies betrifft insbesondere die Zeiträume für den Abschluss neuer Ausbildungsverträge, die Freistellung im Betrieb zur Vorbereitung auf Prüfungen, die Beurteilung der Auszubildenden im Betrieb, die Fristen für die Kündigung des Vertrags bei Bestehen bzw. die Verlängerung bei Nichtbestehen etc. Man sollte auch wissen, dass in Luxemburg die „grenzüberschreitende Ausbildung“ gemäß den nationalen gesetzlichen Bestimmungen auf eine Ausbildung abzielt, bei der der berufsbezogene Teil im Rahmen eines Lehrvertrags in einem Unternehmen in Luxemburg stattfindet und der schulische Teil von einer Einrichtung in einem angrenzenden Land durchgeführt wird.

Während der Dauer der grenzüberschreitenden Ausbildung gibt es häufig kein „automatisches“ Austauschverfahren bezüglich des Fortschritts/der Entwicklung des Auszubildenden in der Schule und im Betrieb. Die Kommunikation hängt daher oft vom Willen des Auszubildenden ab, was suboptimal ist und häufig zu einem Zeitverlust für die beteiligten Akteure führt, um bestimmte individuelle Informationen zu erhalten. Die Interaktion zwischen den zuständigen Institutionen unterscheidet sich von Land zu Land, was es u.a. erschwert, die richtige Kontaktperson zu finden, die bei Bedarf die notwendigen Informationen über die laufende(n) Ausbildung(en) liefern kann.

Die Vergleichbarkeit von Qualifikationen ist nicht immer klar, insbesondere wenn die Lernzeiten unterschiedlich sind. Dies kann zu Unsicherheiten für den Auszubildenden führen, wenn sein Abschluss nach erfolgreichem Abschluss der betreffenden Ausbildung nicht in beiden (an der grenzüberschreitenden Ausbildung beteiligten) Ländern als gleichwertig anerkannt wird. Darüber hinaus ist die Festlegung der Ausbildungsvergütungen komplex, da sie vom Qualifikationsniveau und der Dauer der Ausbildung abhängt.

Im **Saarland** und in **Rheinland-Pfalz**, können Ausbildungssuchende ihre Kompetenzen im Rahmen einer grenzüberschreitenden Ausbildung zwischen Deutschland und

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwix9Oxbuz7AhWDOvEDHanPACsQFnoECAgOAO&url=https%3A%2F%2Fwww.grossregion.net%2Fcontent%2Fdownload%2F4926%2Fpublication%2F5.%2520Umsetzungsbericht.pdf&usg=AOvVaw3aG5Akz-5VNUB8cnpXBrv>

¹⁷ Im Jahr 2023 hat die Handwerkskammer Luxemburg 106 aktive grenzüberschreitende Ausbildungsverträge erfasst, die in gemeinsamer Zusammenarbeit mit Schulen, Ausbildungszentren und anderen Partnern aus den drei Nachbarländern Luxemburgs abgeschlossen wurden. Jedes Jahr werden zwischen 30 und 40 neue grenzüberschreitende Lehrverträge abgeschlossen.

Frankreich stärken. Nach einem ersten Rahmenabkommen zwischen dem Saarland und Lothringen im Jahr 2014 wurde dieses durch eine Neufassung in Form eines Vertrags zwischen den beiden Ländern im Jahr 2019 erweitert und durch das deutsch-französische Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung vom 21. Juli 2023 gestärkt. Die grenzüberschreitende Berufsausbildung funktioniert in beide Richtungen: Auszubildende können den praktischen Teil ihrer Ausbildung in einem saarländischen / deutschen Betrieb absolvieren und die entsprechende Berufsschule in **Grand Est / Frankreich** besuchen und umgekehrt¹⁸. Dies erhöht die Flexibilität der Ausbildung und ermöglicht es mehr Menschen, eine Ausbildung in den Grenzregionen zu absolvieren.

In **Rheinland-Pfalz** und der **Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens**, bieten die Handwerkskammer Trier, das IAWM in Eupen und das ZAWM in St. Vith auf der Grundlage eines bilateralen Rahmenabkommens von 2016 eine Doppelqualifikation für „Schreiner“¹⁹ an, durch die Doppelprüfungen vermieden werden können. Dabei kann ein Auszubildender in einem belgischen oder deutschen Betrieb vor seiner Prüfung die Bidiplomierung beantragen und erhält beide Abschlüsse, sofern die inhaltlichen Anforderungen an die Lehre sichergestellt sind. In den aktuellen Fällen befindet sich der Betrieb auf belgischem Staatsgebiet und der Kandidat absolviert zusätzliche überbetriebliche Ausbildungsteile beim Ausbildungszentrum in Trier.

Für die Amtszeit 2025-2026 schlägt der IRH den zuständigen Behörden der Großregion vor, die folgenden **Reflexions- und Entwicklungspfade** weiter zu vertiefen:

- **Analyse der möglichen Einführung eines Status des „grenzüberschreitenden Auszubildenden“ in der Großregion**, der auf der Grundlage der damit verbundenen Rechte und Pflichten sowie spezifischer Maßnahmen zur Förderung der transnationalen Mobilität der Kandidaten **eingeführt** werden könnte: Ein solcher Status könnte zur Schaffung pädagogischer und rechtlicher Bedingungen führen, die es ermöglichen, einen dauerhaften globalen Rahmen zu schaffen, der auf die Umsetzung grenzüberschreitender (insbesondere „mehrbetrieblicher“) „Bildungswege“ abzielt, mit einer Hauptausbildung in dem Unternehmen einer Region (im Prinzip in dem der Auszubildende zur Ausbildung eingeschrieben ist) und dem Erwerb zusätzlicher Kompetenzen in einer Bildungseinrichtung oder einem anderen Unternehmen einer benachbarten Region. Diese Art von Ausbildungsgang könnte das Label „Großregion“ erhalten und grenzüberschreitend anerkannt werden. Er könnte beispielsweise durch Sprachstipendien für alternierende Auszubildende ergänzt werden. Ein solcher Ansatz könnte mit der Einführung eines Qualitätssicherungssystems und der Festlegung von Qualitätsverfahren für diese grenzüberschreitenden Lernprozesse einhergehen, die eine erleichterte Entscheidungsfindung in Bezug auf die Anwendbarkeit der Rechtsvorschriften der betroffenen Länder / Regionen ermöglichen.

- **Erweiterung des grenzüberschreitenden Lernens durch neue „bilaterale Abkommen“**: Es wäre angebracht, einen Weg zu finden, um die grenzüberschreitende Ausbildung durch neue bilaterale Abkommen zwischen den jeweiligen Regionen zu unterstützen (möglicherweise in Bezug auf Berufe, die in einer der beiden Regionen als „Mangelberufe“ identifiziert wurden), wobei eine Definition der grenzüberschreitenden Ausbildung angestrebt werden sollte, die eine bidirektionale Mobilität der Auszubildenden ermöglicht. Es wäre wichtig, dass diese bilateralen Abkommen gleichberechtigt nebeneinander stehen, um das Prinzip der Übertragung gleichwertiger Kompetenzen (für einen bestimmten Beruf) zu unterstützen. In diesem Sinne befürwortet der IRH auch eine

¹⁸ Zwischen dem Saarland und Frankreich wurden - seit dem bilateralen Abkommen von 2019 - insgesamt 18 grenzüberschreitende Ausbildungen durchgeführt.

¹⁹ Die Handwerkskammer Trier verzeichnet jährlich zwischen 2 und 5 Bewerber in dieser grenzüberschreitenden Ausbildung.

Strategie zur Förderung von Berufen und Lehrberufen in allen Regionen (nach einem „bidirektionalen“ Ansatz).

- **Entwicklung auf Einzelfälle (spezifische Berufe) ausgerichtete multilaterale Initiativen:** Ähnlich wie beim Beruf des „Buchbinders“, der eine grenzüberschreitende Ausbildung (zwischen Luxemburg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland) mit einer Doppelzertifizierung als Grundlage ermöglicht, wäre es angebracht, ein Pilotprojekt zu einem „charakteristischen“²⁰ Beruf für die Großregion zu starten, das durch einen schrittweisen Prozess der Annäherung bestehender bilateraler Abkommen (z.B. für den „Schreiner“ zwischen Rheinland-Pfalz und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens) oder zukünftig zu einem „multilateralen Abkommen“ über grenzüberschreitende Berufsausbildung führen, das eine Mehrfachzertifizierung (für diesen bestimmten, vorher festgelegten Beruf) ermöglicht.

- **Vernetzung von „Erstausbildungszentren“ auf interregionaler Ebene:** Während sich die Diskussion über die Zusammenarbeit in der Großregion vor allem auf das Synergiepotenzial im Bereich der „Weiterbildung“ konzentriert, setzt eine Strategie zur Förderung der „grenzüberschreitenden Erstausbildung“ eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen spezialisierten „Erstausbildungszentren“ durch die Schaffung von Austauschnetzwerken voraus.

- **Förderung der Sprache des Nachbarn und der Mittel zur Unterstützung der Mobilität vor allem der jungen Kandidaten :** Eine immer wiederkehrende Feststellung ist diejenige, dass die Sprache des Nachbarn ausreichend beherrscht werden muss, um den Weg der grenzüberschreitenden Ausbildung einschlagen zu können; in dem Wissen, dass häufig eine sprachliche Vorbereitung erforderlich sein wird, damit ein Kandidat tatsächlich an einem grenzüberschreitenden Ausbildungsprogramm teilnehmen kann, schlägt der IRH den Behörden vor, ein „interregionales spezialisiertes Angebot an Sprachausbildungen“ für die künftigen grenzüberschreitenden / interregionalen Auszubildenden zu schaffen. Darüber hinaus ist es wichtig, auf der Ebene der Großregion (als Ganzes) die Probleme / Hindernisse im Zusammenhang mit der Mobilität und der geografischen Entfernung zwischen Ausbildungsort und Wohnort zu diskutieren, mit denen vor allem junge Kandidaten konfrontiert sind. Der IRH plädiert für eine gemeinsame politische Entscheidung, die eine kostenlose Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel durch Auszubildende und Studierende im gesamten Gebiet der Großregion unterstützt.

- **Langfristige Einrichtung eines „Katasters der Lehrstellen/Praktika“ auf grenzüberschreitender Ebene:** Für Berufe, in denen grenzüberschreitende Lehrstellen (oder Praktika) angeboten werden, ist es nach Ansicht des IRH wichtig, eine gemeinsame Plattform im Format eines „Katasters“ (oder einer Plattform) zu schaffen, um die betreffenden Berufe (und die von den Unternehmen angebotenen Stellen in diesem Zusammenhang) sichtbar zu machen.

²⁰ In diesem Zusammenhang könnte man die Holzberufe nennen, da die Großregion sich durch eine hochentwickelte Holzbranche auszeichnet, die die gesamte Produktions- und Dienstleistungskette umfasst, in der Region angesiedelt ist und den Kriterien der nachhaltigen Entwicklung entspricht.

Vorrangiger Interessenbereich: „Photovoltaik“.

Die „**Photovoltaik**“ ist ein schnell wachsender Bereich der „erneuerbaren Energien“ mit **großen Marktchancen** für die betroffenen Handwerksbetriebe, da die Nachfrage von Haushalten und Gewerbetreibenden steigt.

Daher empfiehlt der IRH die Entwicklung von Rahmenbedingungen, die das Entstehen eines Marktes für „erneuerbare Energien“ und insbesondere für „Photovoltaik“ begünstigen.

Die Politik sollte vorrangig die **gezielte Unterstützung** (z.B. durch spezifische staatliche Beihilfen) **von KMU und Kleinstunternehmen des Handwerks** bei der Installation von Photovoltaikanlagen in ihren Betrieben fördern, damit sie einerseits zur Priorität der autonomen Erzeugung erneuerbarer Energien und der rationellen Nutzung von Ressourcen beitragen und andererseits die notwendigen Kompetenzen erwerben können, um die Kapazitäten für die Umsetzung neuer Arten von Dienstleistungen im Bereich erneuerbare Energien für Endkunden zu entwickeln.

Die Behörden müssen auch eine **angemessene Politik zur Unterstützung der Bürger/Verbraucher** betreiben, die darauf abzielt, eine kontinuierliche und wachsende Nachfrage nach „erneuerbaren Energie“-Leistungen (Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, Energiespeicherinfrastruktur usw.) aufrechtzuerhalten.

Während z.B. in Luxemburg und Frankreich eine aktive Subventionspolitik für private Anlagen zu beobachten ist, scheint dies in Deutschland (insbesondere im Bereich der „Wärmepumpen“ oder der „Umweltprämie für Elektroautos“) nicht der Fall zu sein, wo die Politik von einem „Stop-and-Go“ geprägt ist, das die Bürger davon abhält, entschlossen in „erneuerbare Energien“ zu investieren.

Eng verbunden mit den staatlichen Förderprogrammen ist ein weiterer Befund, dass die Nachfrage nachlässt (z. B. bei „Wärmepumpen“), auch auf den schwachen Immobilienmarkt zurückzuführen.

Der IRH schlägt daher vor, **eine Plattform für den Austausch von interessierten Akteuren zum Thema neue Technologien, insbesondere „Photovoltaik“, zu schaffen**. Ziel dieser Plattform wäre es, die Politiken und Strategien in den verschiedenen Teilregionen der GR zu verfolgen und neue Synergien bei sehr spezifischen innovativen Themen zu suchen, bei denen ein Austausch einen gewissen Mehrwert bringt.

Eine solche Initiative könnte Vertreter des Handwerks (Bauwesen / Technische Anlagen), der regionalen Energieagenturen, der regionalen Agenturen zur Förderung des Klimas und der erneuerbaren Energien sowie der ministeriellen Instanzen an einen Tisch einladen.

Der Austausch könnte sich auf neue, im Entstehen begriffene nationale/regionale Entwicklungsschwerpunkte (technologische Innovationen, Subventionsschema, Sensibilisierungskampagnen, Ausbildungssynergien) beziehen.

Um die Klimaziele für 2030 zu erreichen, weist das Handwerk der GR darauf hin, dass eine Reihe der **analysierten Problembereiche von den politischen Entscheidungsträgern in den verschiedenen Teilgebieten**, aus denen sich die GR zusammensetzt, **vorrangig berücksichtigt werden müssen**:

- **Es ist wichtig, massiv in alternative Infrastrukturen, in die Forschung und Entwicklung neuer Technologien und vor allem in den Ausbau des Stromnetzes zu investieren, bevor Verbote/Verpflichtungen oder zusätzliche Steuern verhängt**

werden, da der Übergang zu einer CO₂-neutralen GR nicht von heute auf morgen erfolgen kann;

- **Wichtigkeit der Vermeidung eines gegenteiligen Effekts (abwartende oder ablehnende Haltung gegenüber neuen Technologien im Zusammenhang mit „erneuerbaren Energien“) bei Unternehmen und Bürgern;**
- **Wichtigkeit einer systematischen und massiven Guidance, Begleitung und Beratung der Wirtschaftsakteure** (vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen und Handwerksbetrieben im Allgemeinen) **und Bürger** (Vermeidung von Unsicherheiten und Fragen in Bezug auf neue Technologien) ;
- **Bedeutung der Übernahme von Verantwortung durch den Staat und die Kommunen für eigene Investitionen in „erneuerbare Energien“ aufgrund ihrer Vorreiterrolle** (z.B. u.a. „Photovoltaik“ und „energetische Gebäudesanierung“).



Podiumsdiskussion : Die Großregion als europäische Modellregion für Erneuerbare Energien? · La Grande Région, une région européenne modèle pour les énergies renouvelables ? · (7-8/10/2024 – Trier)

(v. r. n. l.) **Michael Hauer**, Staatssekretär für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität, Rheinland-Pfalz • **Elena Yorgova-Ramanaukas**, Staatssekretärin für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie und ClO, Saarland • **François Werner**, Vize-Präsident für die ökologische und energetische Wende des Regionalrats Grand Est • **Philippe Fischer**, Präsident des Interregionalen Rates der Handwerkskammern der Großregion ; Romy Straßenburg, unabhängige Journalistin und Moderatorin der Konferenz

“Allein ist man schneller. Gemeinsam kommt man weiter!”

Bei der Podiumsdiskussion „Die Großregion als europäische Modellregion für erneuerbare Energien“²¹ betonte IRH-Präsident Philippe Fischer : *„Angesichts des Arbeitskräftemangels im Handwerk in allen Gebieten unserer Regionen kommt es mehr denn je darauf an, junge Menschen zu mobilisieren, eine handwerkliche Lehre zu absolvieren und sich im Berufsleben und in einem handwerklichen Beruf zu engagieren, der es ermöglicht, die Zukunft zu gestalten und das Klima und die Umwelt zu schützen!“*

²¹ Diskussionsrunde im Rahmen des „Energie- und Wasserstoffkongresses der Großregion 2024“, der am 7.-8.10.2024 in Trier stattfand.

Er hob hervor: „Die handwerklichen Klimaberufe - Dachdecker, Installateure, Elektriker, Mechatroniker usw. - haben den „Klimaschutz“ als Beruf! Angesichts der gemeinsamen Klima- und Umweltziele, die alle Regionen und Organisationen des Handwerks verbinden, schlägt der IRH vor, für unsere Handwerksberufe eine gemeinsame Strategie zu erarbeiten, welche die Akteure in Richtung der Aus- und Weiterbildungsangebote in der Großregion orientieren können, insbesondere im Zusammenhang mit dem Bereich der „erneuerbaren Energien“. Diese Vorgehensweise sollte es ermöglichen, die für die Bildungspolitik in der Großregion zuständigen Instanzen und Behörden, die für die Umsetzung der Bildungsprogramme verantwortlich sind, in die Überlegungen einzubeziehen.“

Im Bereich **Datenauswertung** werden alle zuvor erfassten Informationen ausgewertet und übersichtlich dargestellt.

Bei Unternehmen mit **mehreren Filialen** erfolgt die Darstellung/Auswertung für jede Filiale einzeln und gleichzeitig auch für das Gesamtunternehmen („Gesamt“).

Jahr	CO ₂ -Emissionen			Gesamt	Anteil an CO ₂ -Gesamtemissionen			Anzahl Mitarbeiter	CO ₂ -Emissionen pro Mitarbeiter	Jahresumsatz	CO ₂ -Emiss. pro 1000€ Umsatz
	Strom	Wärme	Kraftstoff		Strom	Wärme	Kraftstoff				
2016	225.345	120.379	56.717	402.442	56,32	29,69	13,99	28	14.400	3.654.873	111
2017	226.143	113.892	65.988	406.023	56,15	27,96	13,89	29	13.946	3.547.807	114
2018	220.391	107.403	47.767	375.561	58,68	26,60	12,72	28	13.413	3.325.696	113
2019	191.286	91.445	39.781	322.513	59,31	28,35	12,33	30	10.750	3.565.874	82
2020	178.367	89.736	37.791	305.893	58,31	29,34	12,35	30	10.196	4.023.659	76

Für jeden verwendeten Energieträger werden die Verbrauchsdaten in einer eigenen Tabelle für jedes Jahr übersichtlich dargestellt; zudem werden automatisch allgemeine sowie spezifische Kennzahlen berechnet.

Die Entwicklung der Energieverbräuche und Kennzahlen wird durch hilfreiche Grafiken visualisiert.

Das Ausdrucken (pdf) einzelner Datenblätter ist jederzeit möglich.

« E-Tool » - System des « Saar-Lor-Lux Umweltzentrums »

Philippe Fischer wies auch auf die wichtige praktische Erfahrung hin, die das Netzwerk der Umwelt- und Energieexperten bei den Handwerkskammern im Laufe der Jahre gesammelt hat. So hat das „Saar-Lor-Lux Umweltzentrum“ bei der Handwerkskammer des Saarlandes in Saarbrücken das deutsche Vorzeigeprojekt „E-Tool“²² für kleine und mittelständische Handwerksbetriebe in Deutschland umgesetzt. Es handelt sich um ein System zur Überwachung des Energieverbrauchs, zur Diagnose und zur Umsetzung von Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs, das branchenspezifische Referenzen mit dem Ziel der Optimierung und der Begleitung bei Entscheidungen und Investitionen in die Bausubstanz und in erneuerbare Energien generiert. Der IRH engagiert sich derzeit für eine Ausweitung des Systems auf den grenzüberschreitenden Raum.

Überzeugt von dem in der Großregion vorhandenen Synergiepotenzial und dem Beitrag, den der IRH und seine Mitglieds-kammern in diesem Zusammenhang leisten können, schloss er mit den Worten: „Allein ist man schneller, jedoch gemeinsam kommt man weiter“.

²² <https://www.energie-tool.de/>



**IRH-Konferenz in der Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle – Metz
(18/10/2023)**

« Handwerk, Energiewende & Nachhaltigkeit : Was wir bewegen, bewegt die Großregion !

**« Artisanat, transition énergétique & développement durable :
ce que nous faisons bouger, fait bouger la Grande Région ! »**

Patrice Harster, Président du GT « Economie et développement durable » du CESGR • **Séverine Stano**, Présidente U2P, Moselle • **Émilien Gangemi**, Président CAPEB, Moselle • **Pierre Schaeffer**, Président FFB, Moselle • **Barbara Jörg**, Conseillère Economie environnementale et efficacité écologique, Département Climat, Energie, Mobilité - Ministère du Climat, de l'Environnement, de l'Energie et de la Mobilité, Rhénanie-Palatinat • **Fenn Faber**, Directeur, Klima-Agence, Luxembourg • **Hans-Ulrich Thalhofer**, Gérant, AGV Bau Saar, Sarrebruck • **Rudi Müller**, Président du CESGR, Président de la Chambre de Métiers de Trèves • **Philippe Fischer**, Président du Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région, Président de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle •
Table ronde - Animation : Guy Keckhut

Interregionaler Rat der Handwerkskammern der Großregion

Kaiserslautern, den 19. November 2024