

Der Fachkräftemangel in Deutschland spitzt sich zu. Für deutsche Feuerverzinkungsunternehmen wird es zunehmend schwieriger bis unmöglich, Fachkräfte für eine Tätigkeit in einer Feuerverzinkerei zu gewinnen. Ein Grund dafür sind die hohen Hürden einer 3-jährigen Ausbildung und die Perspektive für die Mitarbeitenden. An dieser Stelle muss der Gesetzgeber zeitgemäße und passgenaue Lösungen zulassen. Die Berufsausbildung, „Oberflächenbeschichter“, die vom Verband entwickelt wurde, deckt den aktuellen Bedarf nicht mehr vollständig ab, ist teilweise nicht attraktiv genug und am Ende nicht passgenau. Einige Berufsausbildungen sind auch zu inflexibel, um die Lebenswirklichkeiten der Menschen abzubilden. Der Industrieverband Feuerverzinken hat bspw. eine verbandsinterne, einjährige, digitale Qualifikation entwickelt und umgesetzt, die anerkannt werden sollte und die Abhilfe schaffen kann. Diese kann nicht alle Probleme lösen, aber sie kann ein interessantes Instrument sein, um Fachkräfte kurzfristig bedarfsgerecht, attraktiv und modern zu qualifizieren und sowohl den interessierten Auszubildenden als auch den Feuerverzinkungsunternehmen positive Zukunftsaussichten gibt.

## Hintergrund

Die Mitglieder des Industrieverbandes Feuerverzinken berichten, dass es immer schwieriger wird, geeignete Fachkräfte für die Feuerverzinkereien in Deutschland zu finden. Diese Lage ist unabhängig von der Region ein einheitliches Problem. Das IW Köln gibt in seinem Bericht aus dem August 2022 an, dass in Deutschland eine halbe Million Fachkräfte fehlen.

Die deutsche Feuerverzinkungsindustrie versucht mit interessanten Angeboten und fairen Löhnen die offenen Stellen möglichst attraktiv zu gestalten. Auch mit Hilfe von Weiterbildungsangeboten versuchen die Betriebe, potentielle Mitarbeitende für eine Tätigkeit in einer Feuerverzinkerei zu begeistern.

Eine Qualifizierungsmaßnahme stellt in diesem Kontext eine Berufsausbildung dar. Die anerkannte Berufsausbildung, in der Mitarbeitende in Feuerverzinkereien eingestuft werden, ist die des Oberflächenbeschichters. Dieser Berufsabschluss hat jedoch den Nachteil, dass er nicht passgenau ist und viele wichtige Inhalte nicht vermittelt. So werden dort Fachrichtungen wie Feuerverzinken und Leiterplattentechnik miteinander kombiniert, die fachlich nicht zusammenpassen. Des Weiteren beträgt die Ausbildungsdauer 3 Jahre, welche für eine Einstiegsqualifikation zum Feuerverzinken, gemessen am Bedarf, völlig überzieht.

In Deutschland gibt es nur Berufsschulen in Nürnberg, Pforzheim, Schwäbisch Gmünd, Solingen und Zwickau. Somit müssen Auszubildende durch das ganze Land reisen, um an dem Berufsschulunterricht teilnehmen zu können. Und hier offenbart sich ein weiteres Problem. In Feuerverzinkereien arbeiten meistens Quereinsteiger\*innen, die Familie haben und auf ein regelmäßiges Einkommen in einer bestimmten Höhe angewiesen sind. Eine Berufsausbildung, die hohe Flexibilität abverlangt

und kein vollwertiges Einkommen garantiert, wird den Lebensumständen der Mitarbeitenden nicht gerecht.

## FORDERUNGEN DER FEUERVERZINKUNGSINDUSTRIE:

Die Feuerverzinkungsindustrie begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung, die Zukunft für Fachkräfte in Deutschland attraktiver zu gestalten. Insbesondere die Pläne, Arbeitsmigration zu erleichtern und im Ausland erworbene Qualifikationen vermehrt anzuerkennen, halten wir für sinnvoll.

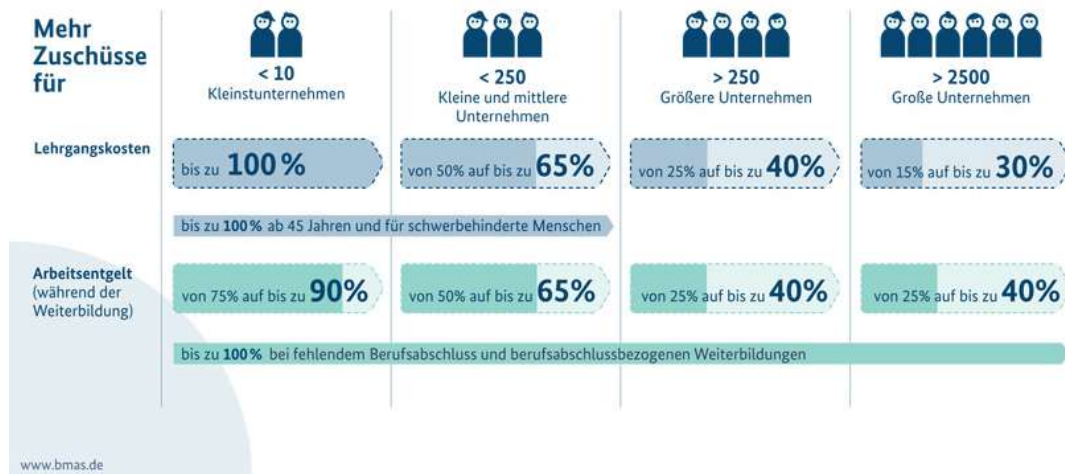
Auch die Weichen dafür zu stellen, dass in Deutschland lebende Nicht-EU-Bürger, die bisher über keine formale Berufsqualifikation verfügen, in den Arbeitsmarkt integriert werden, betrachten wir als essentiell und zukunftsweisend. Zur Nutzung des bereits in der EU und in Deutschland vorhandenen Potentials fehlen derzeit leider Pläne seitens der Bundesregierung. Dieses Potential sollte neben den Bemühungen, ausländische (zukünftige) Fachkräfte anzuwerben, genutzt werden.

Zu diesen Bemühungen im Sinne des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gehört jedoch neben der Möglichkeit, eine klassische duale Berufsausbildung zu absolvieren, auch die Teilnahme an alternativen berufsbildenden Qualifizierungen. Insbesondere, wenn diese – wie in der Feuerverzinkungsindustrie – besser auf den Berufsalltag zugeschnitten sind als vergleichbare Ausbildungen. Bisher führt die Teilnahme an einer solchen Qualifizierung – im Gegensatz zu einer anerkannten Berufsausbildung – nicht zum Schutz des Bleiberechts von Nicht-EU-Bürgern. Diese können also aktuell des Landes verwiesen werden, während sie sich zur Fachkraft für den deutschen Arbeitsmarkt qualifizieren. Auch in den Plänen zur Überarbeitung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vermischen wir berufliche Qualifizierung im Gegensatz zu Ausbildung als Aufnahmegrund für Menschen aus dem Ausland, obwohl eine Qualifizierung in vielen Fällen eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt bedeutet. Dies ist unserer Ansicht nach nicht im Sinne der Leitlinien, die die Bundesregierung in ihrer Fachkräftestrategie formuliert hat. Leider wird die beschriebene Problematik in ebenjener Strategie nicht aufgegriffen. Wir bedauern diese Sachlage und fordern hiermit die Bundesregierung auf, eine zugängliche Möglichkeit zu entwickeln, mit welcher qualifizierte berufliche Bildungsmaßnahmen – zumindest in puncto Aufenthaltssicherheit – den gleichen Status erhalten wie Berufsausbildungen. Eine solche Lösung sehen wir als absolut zuträglich zu dem von der Bundesregierung formulierten Ziel an, dem durch Strukturwandel und demographischen Wandel bedingten Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Allgemein halten wir das traditionelle Ausbildungsmodell allein in vielen Fällen nicht mehr für zeitgemäß und wünschen uns ein einfaches System, um Alternativen anzubieten. Um von der Förderung durch die Agentur für Arbeit profitieren zu können, ist laut Qualifizierungschancengesetz eine AZAV-Zertifizierung notwendig. Der notwendige Prozess, um eine solche Zertifizierung zu erhalten, ist undurchsichtig, mit hohem bürokratischen Aufwand verbunden und dauert. Wir wünschen uns eine Vereinfachung dieses Prozesses und eine Unterstützung für die Übergangszeit, da derzeit unsere kleinsten Betriebe, die laut Qualifizierungschancengesetz Anspruch auf bis zu 100% der Übergangskosten\* hätten, tausende Euro aus eigener Tasche bezahlen müssen, um ihre Mitarbeitenden zu qualifizieren.

Langfristig sehen wir es als unverzichtbar an, dass alternative, moderne und passgenaue Ausbildungsmodelle wie die „Fachkraft Feuerverzinken IVF“ der deutschen Feuerverzinkungsindustrie in ihrem Status mit klassischen Berufsausbildungen gleichgesetzt werden und somit auch die gleichen Vorzüge genießen. Das traditionelle Ausbildungssystem ist unserer Ansicht nach nicht dafür ausreichend, flexibel auf die sich verändernden Bedingungen des Arbeitsmarktes zu reagieren. Unser Ziel ist es, dem Strukturwandel einen Schritt voraus zu sein. Dafür brauchen wir Ihre Unterstützung.

\*Abb.1: Zuschuss im Qualifizierungschancengesetz



### Unsere Forderungen auf den Punkt gebracht:

- **Integration von Fachkräften in unsere Gesellschaft:** Schutz vor Ausweisung für Nicht-EU-Bürger, die an einer beruflichen Qualifizierung teilnehmen.
- **Passgenaue und moderne Qualifikation von Fachkräften:** Einfacheres System, um eine Weiterbildung im Sinne des Qualifizierungschancengesetzes anzubieten und Übergangslösungen für die Zwischenzeit, ggf. Einzelfallregelungen.
- **Gleichstellung von Ausbildungskonzepten:** Die Anpassung der Ausbildungskonzepte, wie z. B. der Qualifizierung „Fachkraft Feuerverzinken IVF“ mit dem klassischen Ausbildungsmodell ist sicherlich ein Punkt, der thematisiert werden sollte.
- **Anpassung Fachkräfteeinwanderungsgesetz:** In der geplanten Neufassung des Gesetzes sollten Weiterbildungen für den deutschen Arbeitsmarkt als Migrationsgrund mit aufgenommen werden.