

# Nachwuchssicherung und Fachkräftemangel: Lassen Sie uns die Chancen der Krise nutzen!

In den kommenden zehn bis 15 Jahren werden sich deutlich mehr ältere Menschen aus dem Arbeitsleben verabschieden als junge hinzukommen. Diese Entwicklung ist in erster Linie dem Ausscheiden der sogenannten „Babyboomer“-Generation geschuldet, also der geburtenstarken Jahrgänge der Jahre 1955 bis 1969. Als Folge wird das Arbeitskräftepotenzial unweigerlich schrumpfen. Doch bereits schon heute sind Bewerberinnen und Bewerber mit hoher Qualifikation und sozialer Kompetenz rar. Als Konsequenz entsteht ein Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen. Unsere Branche steht vor der Herausforderung, Antworten auf die Fragen zu finden, die sich junge Menschen als erstes bei der Berufswahl stellen: Welche Zukunftsperspektiven und welche Sicherheit bietet mir mein Arbeitgeber? Und: Wie sinnvoll ist meine Aufgabe? Hier kann die Energie- und Wasserversorgungswirtschaft grundsätzlich punkten und sich deutlich von anderen Branchen abheben, indem sie sich als systemrelevanter und damit relativ krisensicherer Arbeitgeber präsentiert und positioniert.

## Fachkräftemangel: keine Entspannung in Sicht

Die Corona-Pandemie gibt uns jetzt die Chance, diese Vorzüge noch deutlicher nach außen zu kommunizieren. Insbesondere jetzt ist der Wert einer zuverlässigen und sicheren Energie- und Wasserversorgung für die Menschen besonders spürbar. Doch können wir uns mit dieser Erkenntnis in Bezug auf den Fachkräftemangel und den bevorstehenden Generationswechsel entspannen? Dazu gibt es zwei Theorien: Die erste basiert auf der Prognose, dass es durch Auswirkungen der Krise Verwerfungen am Arbeitsmarkt geben wird, von denen die Energie- und Wasserbranche profitiert. Freiwerdende Arbeitskräfte können z. B. für die Energie- und Wasserversorgung akquiriert werden. Daher wird sich die Lage in Bezug auf den Fachkräftemangel vermutlich leicht entspannen. Die zweite Theorie geht davon aus, dass die potenziell positiven Auswirkungen der Corona-Krise auf die Attraktivität einer Berufskarriere in der Energie- und Wasserversorgung gering sind und sich auch nur kurzfristig auswirken. Da die demografische Situation sich außerdem nicht ändert, verschärft sich der Wettbewerb um junge Leute weiter.

Die Wahrheit wird wie so oft in der Mitte liegen: Unabhängig davon, welche Auswirkungen die aktuelle Krise haben wird, verschärft sich der Wettbewerb um Nachwuchskräfte für unsere Branche spätestens mittelfristig erneut. Mehr denn je haben wir jetzt die Chance, uns als krisensichere Arbeitgeber zu platzieren und genau die jungen Menschen für uns zu gewinnen, die wir sonst vielleicht gar nicht erreicht hätten.

## Nichts zu tun ist die schlechteste aller Optionen

Ende 2019 hat sich ein repräsentativer Teil der DVGW-Mitgliedsunternehmen an einer Mitgliederbefragung zur Fachkräftesituation

### INFORMATIONEN

#### Welche Attribute tragen zur Attraktivität eines Unternehmens bei?

- Sich gut aufgehoben fühlen
- Ernst genommen werden
- Etwas Sinnvolles tun
- Mit Gleichaltrigen zusammenarbeiten
- Motivierte, kompetente Kollegen haben
- Ausbilder mit hoher sozialer Kompetenz haben
- Bei einem Unternehmen mit positivem Image arbeiten
- Attraktive Ausbildungsvergütung bekommen
- Gute Übernahmechancen haben
- Weitere Karrieremöglichkeiten haben
- Im Homeoffice arbeiten können
- Eine abwechslungsreiche Arbeit machen
- Hohe Verantwortung tragen

beteiligt. Die Ergebnisse bestätigen den Handlungsbedarf – wenn auch basierend auf der Situation „vor Corona“:

- In der Altersstruktur der Unternehmen gibt es nach wie vor ein starkes Ungleichgewicht zwischen älteren und jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- die Fachkräftesituation ist bereits heute bei 40 Prozent der Unternehmen angespannt;
- bis 2025 erwarten zwei Drittel der Unternehmen einen akuten Fachkräftemangel, der die technische Leistungsfähigkeit gefährdet;
- besonderer Mangel besteht im Bereich der technisch-gewerblichen Berufe und bei Ingenieuren und Naturwissenschaftlern;
- mehr als 80 Prozent der Unternehmen sehen im Fachkräftemangel eine existenzielle Bedrohung!

### Was lernen wir daraus?

Nichts zu tun ist die schlechteste aller Optionen. Es wird kaum reichen, nur den Personalbedarf zu analysieren und „alte“ Wege zu beschreiten. Um potenzielle Nachwuchskräfte für unsere Branche begeistern zu können, sollten wir viel „lauter“, viel sichtbarer werden als bisher. Wir müssen uns auf unterschiedlichste Weise stärker ins Bewusstsein der jungen Menschen und uns als attraktiver Arbeitgeber ins Gespräch bringen.

## INFORMATIONEN

### Selbstcheck: Wie wirkt mein Unternehmen als potenzieller Arbeitgeber auf junge Menschen?

- Optischer Eindruck des Unternehmensgebäudes
- Eindruck der Fahrzeuge und Mitarbeiter in der Öffentlichkeit
- Präsenz in den Medien
- Attraktivität des Internetauftritts
- Zustand der Netze und Anlagen
- Führungs- und Zusammenbaukultur im Unternehmen
- Gut kommunizierte Werte und Ziele

### Was leistet der DVGW als Ihr Branchenverband?

Der DVGW setzt sich auf vielfältige Weise für die Nachwuchssicherung und -gewinnung ein. Die Nachwuchsförderung ist im DVGW eine Serviceleistung für seine Mitglieder. Nehmen Sie die Angebote wahr, um erfolgreicher im Wettbewerb um junge Leute zu werden. Sie können dazu z. B.

- das Berufsweltenportal ([www.berufswelten-energie-wasser.de](http://www.berufswelten-energie-wasser.de)) nutzen, um das eigene Unternehmen sowie Job- und Ausbildungsplatzangebote zu präsentieren;
- Themen und Projekte für Abschlussarbeiten melden, die für die DVGW-Hochschulgruppen interessant sind;
- am DVGW-Patenschaftsprogramm teilnehmen, um junge Studierende kennenzulernen;

- am Wettbewerb „Azubis – volle Power“ der Landesgruppe Baden-Württemberg teilnehmen;
- DVGW-Präsentationsmaterial für Schulkontakte nutzen;
- regionalen DVGW-Hochschulgruppen Exkursionsziele anbieten, um Kontakt zu potenziellen Kandidaten für Ihr Unternehmen aufzunehmen, und
- sich innerhalb des DVGW mit Personalverantwortlichen anderer Unternehmen vernetzen, um von deren Erfahrungen zu profitieren. ■

Kontakt:  
Stephan Tolkmitt  
DVGW e. V.  
Tel.: 0228 9188-714  
E-Mail: [tolkmitt@dvgw.de](mailto:tolkmitt@dvgw.de)  
Internet: [www.dvgw.de](http://www.dvgw.de)



Die SHT, Sanitär- und Heizungstechnik Ausgabe 7, enthält Beiträge zu den Themen Sanitär-, Heizungs- sowie Klima- und Lüftungstechnik und stellt Referenzobjekte sowie neue Produkte und Normen aus diesen Bereichen vor. Lesen Sie darüber hinaus mehr zu den Themen:

- **Trinkwasser-Hygiene**  
„COVID-19“-Folgen: Trinkwassersysteme bestimmungsgemäß weiter betreiben
- **Holzpelletsheizung**  
Heizungstausch im Bestand: Ein Beitrag zur Energiewende
- **Lüftung**  
Wohlfühlen auf Rügen: Dezentrale Lüftung sorgt für geräuscharmen Luftaustausch

Weitere Nachrichten, Termine und Informationen unter [www.sht-online.de](http://www.sht-online.de).  
Kostenloses Probeheft unter [vertrieb@krammerag.de](mailto:vertrieb@krammerag.de).