



Quelle: iStockphoto.com

Internationale Auszubildende für Netzbetreiber

Unterstützung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Der Fachkräftemangel stellt viele Netzbetreiber in der Energie- und Wasserwirtschaft vor wachsende Herausforderungen – insbesondere bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Eine zunehmend relevante Option ist die Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten. Unterstützung bietet dabei die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), das internationale Kompetenzzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA).

von: Melanie Herzog (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung)

Die ZAV ist die Ansprechpartnerin innerhalb der BA für den internationalen Arbeitsmarkt und fungiert als Schnittstelle zwischen deutschen Unternehmen und

internationalen Bewerberinnen und Bewerbern. Für Netzbetreiber bedeutet das konkret: Sie erhalten Zugang zu vorqualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten aus Regionen wie Asien

oder Lateinamerika. Die ZAV organisiert die Rekrutierung vor Ort, führt Auswahlverfahren durch und begleitet den gesamten Prozess bis zur Einreise der Auszubildenden. ►

„Wir müssen die Attraktivität technischer Bildung konsequent stärken“

Die Elektrotechnik und Informationstechnik sind Schlüsseldisziplinen für zentrale Zukunftsthemen – von der Energiewende bis zur Digitalisierung. Dennoch steht die akademische Ausbildung vor großen Herausforderungen. Dr. Michael Schanz vom VDE Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V. (VDE) gibt Einblicke in aktuelle Entwicklungen, strukturelle Probleme und mögliche Lösungsansätze.

Redaktion: Herr Dr. Schanz, welche Themen treiben den VDE aktuell besonders um?

Dr. Michael Schanz: Ein zentrales Thema ist derzeit die stärkere Ausrichtung auf sicherheitsrelevante Fragestellungen und kritische Infrastrukturen. Gleichzeitig analysieren wir intensiv den Arbeitsmarkt und die Entwicklung der Studiengänge. Auch hochschulpolitische Themen wie die Zivilklausel spielen eine Rolle, da sie Auswirkungen auf die Ausrichtung technischer Forschung und Lehre haben.

Wie bewerten Sie die aktuelle Situation der elektrotechnischen Ausbildung in Deutschland?

Dr. Schanz: Die Situation ist sehr heterogen mit großen Unterschieden zwischen Hochschulstandorten und -typen. Insgesamt sehen wir jedoch einen deutlichen Rückgang der Studienanfängerzahlen in der Elektrotechnik – ein langfristiger Trend, der besorgniserregend ist und Handlungsbedarf signalisiert. In der Elektrotechnik haben wir seit 2013 einen Rückgang von rund einem Drittel zu verzeichnen. Das zeigt deutlich, dass wir ein strukturelles Problem haben – sowohl bei der Gewinnung von Studierenden als auch bei der Wahrnehmung des Fachs. Gleichzeitig zeigt sich: Wo gezielt in Nachwuchswerbung und innovative Ansprache investiert wird,

gibt es durchaus positive Entwicklungen. Das zeigt: Mit den richtigen Strategien lassen sich junge Menschen durchaus für technische Studiengänge begeistern.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen?

Dr. Schanz: Ein wesentliches Problem liegt in der Finanzierung und Ausstattung der Hochschulen. Elektrotechnik ist ein laborintensives Fach mit entsprechend hohen Kosten – beispielsweise für Energie, Technik oder Lizenzen. Diese Realität wird in der Mittelvergabe nicht immer ausreichend berücksichtigt. Gleichzeitig fehlt es vielerorts an Mitteln für zielgerichtete Nachwuchsansprache – insbesondere in digitalen Kanälen. Ein weiteres strukturelles Thema betrifft die Verzahnung von Qualifikationen, Anforderungen und beruflichen Rollen – hier gibt es oft Unklarheiten, etwa bei der Einordnung von Kompetenzen.

Empfehlenswert ist es deshalb, die Bedeutung der Elektro- und Informationstechnik stärker bei der Mittelvergabe zu berücksichtigen und gleichzeitig attraktive Studienangebote auch bei geringeren Studierendenzahlen aufrechtzuerhalten, denn die meisten Ingenieurstudierenden sind nicht besonders mobil. Ein spannender Ansatz ist die stärkere Kooperation zwischen Hochschulen – etwa durch „Professu-



Quelle: VDE

Dr. Michael Schanz ist Arbeitsmarktexperte des VDE und leitet dort den Fachausschuss „Studium, Beruf und Gesellschaft“.

ren-Sharing“ oder gemeinsame Nutzung von Laboren. So können Ressourcen effizient eingesetzt und gleichzeitig die Qualität gesichert werden. Wichtig

INTERVIEW

ist außerdem, die Grundlagenfächer zu erhalten und diese nicht kurzfristigen Trends zu opfern, während gleichzeitig moderne Themen in die Curricula integriert werden.

Außerdem sollte stärker an den Lebensrealitäten der Zielgruppe bei der beruflichen Orientierung angesetzt werden. Das bedeutet: digitale Formate, intuitive Zugänge und personalisierte Informationen. Ein Beispiel ist die Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen mit einer App, die Berufsorientierung im Stil sozialer Medien aufbereitet – mit kurzen Steckbriefen, Swipe-Funktion und algorithmusbasierten Interessenprofilen.

Sie haben sich auch mit den Anforderungen an Elektrofachkräfte beschäftigt. Warum ist das aktuell so wichtig?

Dr. Schanz: Weil die Qualifikation von Fachpersonal unmittelbar mit der Sicherheit von Energieanlagen zusammenhängt. Im Energiewirtschaftsgesetz ist klar festgelegt, dass Anlagen nach den „allgemein anerkannten Regeln der Technik“ zu errichten und zu betreiben sind – und diese werden im Bereich der Elektrotechnik maßgeblich durch das VDE-Regelwerk definiert. Das bedeutet: Qualifikation ist kein „Nice-to-have“, sondern eine zentrale Voraussetzung für einen sicheren Betrieb.

Welche verschiedenen Qualifikationsstufen gibt es hier?

Dr. Schanz: Die zentrale Norm ist die VDE 1000-10. Sie unterscheidet im Wesentlichen zwischen verschiedenen Rollen: der elektrotechnisch unterwiesenen Person (EUP), der Elektrofachkraft (EFK) sowie der verantwortlichen Elektrofachkraft (VEFK). Diese Differenzierung ist wichtig, weil jede dieser Rollen unterschiedliche Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Qualifikationsanforderungen hat.

Eine Elektrofachkraft verfügt beispielsweise über eine entsprechende fachliche Ausbildung – beispielsweise als Meister, Techniker oder Ingenieur – und kann übertragene Arbeiten beurteilen sowie mögliche Gefahren erkennen. Entscheidend ist dabei: Es gibt nicht „die eine“ Elektrofachkraft für alles. Aufgrund der Vielfalt der Elektrotechnik ist die Qualifikation immer auf ein bestimmtes Fachgebiet begrenzt. Das ist ein Punkt, der in der Praxis häufig unterschätzt wird.

Die verantwortliche Elektrofachkraft übernimmt zusätzlich die Fach- und Aufsichtsverantwortung im Unternehmen. Sie wird durch den Arbeitgeber beauftragt und sorgt dafür, dass elektrotechnische Arbeiten fachgerecht organisiert und durchgeführt werden. Hierbei ist wichtig, dass die bloße Benennung nicht ausreicht. Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Weisungsbefugnisse müssen klar definiert und im Unternehmen transparent gemacht werden. Hier braucht es klare Organisationsstrukturen.

Gibt es Überschneidungen mit anderen Rollen, etwa in der Energieversorgung?

Dr. Schanz: Ja, z. B. mit der sogenannten Technischen Führungskraft (TFK) im Netzbetrieb. Diese muss in der Regel ebenfalls die Qualifikation einer verantwortlichen Elektrofachkraft haben und zusätzlich praktische Erfahrung im Netzbetrieb mitbringen. Solche Rollen zeigen, dass Qualifikation, Verantwortung und praktische Erfahrung eng zusammen gedacht werden müssen.

Wie klar sind diese Qualifikationen aus Ihrer Sicht strukturiert?

Dr. Schanz: Nicht eindeutig genug. Es gibt keine klare „Hierarchie“, die sich direkt aus formalen Qualifikationsrahmen ableiten lässt. Das führt in der

Praxis häufig zu Unsicherheiten bei der Einordnung von Kompetenzen und Rollen. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen eigene klare Strukturen und Zuordnungen schaffen.

Können beispielsweise Ingenieurinnen und Ingenieure automatisch als Elektrofachkräfte eingesetzt werden?

Dr. Schanz: Das ist grundsätzlich möglich – aber nicht automatisch. Es braucht immer eine Bewertung der konkreten Qualifikation, praktische Erfahrung und ggf. zusätzliche Schulungen, insbesondere im Hinblick auf Sicherheitsaspekte. Am Ende entscheidet die verantwortliche Elektrofachkraft im Unternehmen über die Einsatzfähigkeit. Und nicht zuletzt gehört auch die Bereitschaft dazu, Verantwortung zu übernehmen.

Ihr Fazit: Was ist jetzt entscheidend?

Dr. Schanz: Wir müssen berufliche Bildung und Weiterbildung stärker an realen Anforderungen ausrichten – sowohl fachlich als auch organisatorisch. Das heißt: klare Qualifikationsprofile, nachvollziehbare Entwicklungspfade und eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis. Oder anders gesagt: Wir brauchen ein ganzheitliches Verständnis von Qualifikation – von der Nachwuchsgewinnung über das Studium bis hin zur klaren Rollenbeschreibung im Unternehmen. Zusätzlich benötigen wir bessere Rahmenbedingungen an den Hochschulen, eine gezielte Ansprache junger Menschen und eine klare strategische Priorisierung dieses Fachs in Politik und Gesellschaft. Nur wenn wir diese Elemente zusammen denken, können wir die Fachkräftesicherung nachhaltig stärken und gleichzeitig die hohen Anforderungen an Sicherheit und Qualität in der Energieversorgung gewährleisten.

Herr Dr. Schanz, vielen Dank für das Gespräch! ■

Ein wesentlicher Mehrwert liegt dabei in der strukturierten Prozessbegleitung: Unternehmen werden bei Visa-Verfahren, arbeitsrechtlichen Fragen und der Anerkennung von Qualifikationen unterstützt. Darüber hinaus werden viele Kandidaten und Kandidatinnen bereits im Herkunftsland sprachlich und kulturell vorbereitet – ein wichtiger Baustein für den erfolgreichen Einstieg in technisch anspruchsvolle und sicherheitskritische Tätigkeiten im Netzbetrieb.

Internationale Rekrutierung

Die Vermittlung durch die ZAV selbst ist für Unternehmen kostenfrei. Dennoch sollten Betriebe den eigenen Beitrag realistisch einschätzen: In der Praxis fallen Aufwendungen für Sprachförderung, Einreise, Unterkunft sowie die organisatorische und soziale Inte-

gration an. Gerade bei jungen Auszubildenden aus dem Ausland ist zudem ein erhöhter Betreuungsbedarf zu erwarten – sowohl im Betrieb als auch im Alltag. Für Netzbetreiber gilt daher: Die internationale Rekrutierung ist kein kurzfristiger Lückenfüller, sondern eine strategische Investition. Wer bereit ist, Zeit und Ressourcen in Integration und Qualifizierung zu investieren, kann sich langfristig einen stabilen Nachwuchspool aufbauen und gleichzeitig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Internationale Auszubildende sind zwar kein Selbstläufer, aber eine nachhaltige Antwort auf den Fachkräftemangel. Mit der ZAV steht Unternehmen ein erfahrener Partner zur Seite, der den Weg in neue Rekrutierungsstrategien strukturiert und verlässlich begleitet. ■



INFORMATIONEN-PLUS

Eine Übersicht zu den Rekrutierungsprogrammen der ZAV im Kontext von Ausbildungsberufen innerhalb der Bereiche Gas, Wasser und Strom lässt sich über den untenstehenden QR-Code finden.



Kontakt:

Melanie Herzog

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
Villemombler Str. 76

53123 Bonn

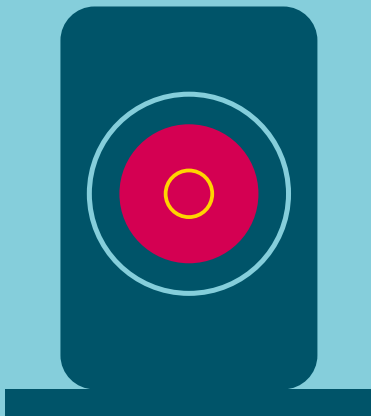
Tel.: 0228 50208-1541

E-Mail: zav.ags-support@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de

STELLENMARKT

Gemeinsam sind wir lauter!



Nutzen Sie unsere Angebote rund um Stellenangebote und Employer Branding!
berufswelten-energie-wasser.de



**Ingenieur / Abteilungsleiter
Wasserversorgung (m/w/d)**

Vollzeit | Remshalden | 39 Std./Woche

Das REMSTALWERK ist ein modernes, wachsendes Versorgungsunternehmen und verantwortet als technischer Betriebsführer die Wasserversorgung in Kernen, Remshalden, Urbach und Winterbach.

Sie verantworten den sicheren und wirtschaftlichen Betrieb der Wasserversorgung, führen Ihr Team und begleiten Ausbau, Modernisierung und Investitionsmaßnahmen der Netzinfrastruktur.

Sie bringen ein Studium im Bereich Wasserwirtschaft, Versorgungstechnik oder eine vergleichbare Qualifikation, Berufserfahrung im Netzbetrieb Wasser sowie idealerweise Führungserfahrung mit.

Wir bieten Gestaltungsspielraum, ein starkes Team, attraktive Vergütung, Dienstwagen, 32 Tage Urlaub und weitere Benefits.

Jetzt via QR-Code bewerben!

REMSTALWERK GmbH & Co. KG
Stuttgarter Str. 85, 73630 Remshalden

