

Denk, Manfred; Lachmayr, Norbert

Research Report

"Ein grundlegendes Interesse an Technik ist daher unabdingbar: Mst. Ing. Manfred Denk, MBA (Sanitär- und Heizungs- und Lüftungstechniker, Landesinnung, Wirtschaftskammer Niederösterreich), im Gespräch

AMS info, No. 652

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Denk, Manfred; Lachmayr, Norbert (2024) : "Ein grundlegendes Interesse an Technik ist daher unabdingbar: Mst. Ing. Manfred Denk, MBA (Sanitär- und Heizungs- und Lüftungstechniker, Landesinnung, Wirtschaftskammer Niederösterreich), im Gespräch, AMS info, No. 652, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/296550>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

»Ein grundlegendes Interesse an Technik ist daher unabdingbar«

Mst. Ing. Manfred Denk, MBA (Sanitär- und Heizungs- und Lüftungstechniker, Landesinnung, Wirtschaftskammer Niederösterreich), im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (77)
www.ams.at/newskills



Beim aktuellen New-Skills-Gespräch liegt der Schwerpunkt auf dem Themenkomplex »Green Jobs, Green Transition, Greening Economy«. Was verbinden Sie mit derartigen Schlagworten aus Sicht Ihrer Expertise beziehungsweise Ihres Unternehmens?

Manfred Denk: Wir haben in der Branche fast ausschließlich Green Jobs zu bieten. Das ist auch klar, da etwa im Bereich der Heizungstechnik derzeit die Dekarbonisierung eine wesentliche und große Aufgabe und Herausforderung darstellt, und zwar auch für die kommenden Jahrzehnte. Das bedeutet, dass Gas- und Öl-anlagen mit fossilen Brennstoffen auf andere, also erneuerbare oder zumindest CO₂-neutrale Energieformen umgebaut werden – Stichworte: »Wärmepumpen« oder »Biogene Brennstoffe« wie etwa Pelletheizungen oder andere holzbasierte Brennstoffe. Diese neuen technischen Entwicklungen haben auch Auswirkungen auf den Kern des Berufsbildes, weswegen hier auch entsprechende Änderungen vorgenommen wurden und werden. Es ist ganz logisch, dass wir im Unterricht den Fokus jetzt nicht mehr auf klassische Themen wie Öl- und Gasheizungen legen, obwohl diese Inhalte natürlich bis zu einem gewissen Grad immer noch vermittelt werden müssen.

Zum anderen gibt es in der Branche aktuell einen riesigen Trend hin zu Photovoltaik. Dies ist ein Bereich, den zum einen die Elektrik-Branche bedient, aber eben auch unsere Sparte, die aufgrund ihrer Erfahrungen aus dem Bereich der thermischen Solarenergie, beispielsweise die Montage von Solarkollektoren, hier über entsprechende Expertise verfügt. Auch im Beschäftigungsbereich der Installateure finden Themen der Nachhaltigkeit und der Ressourcenschonung immer stärkeren Einzug, so etwa bei der Sanierung von Bädern. Insgesamt kann man sagen, dass unsere Branche einen wichtigen Beitrag zur Green Transition leistet, indem sie diese Umstellung von einer fossilen Welt hin zu einer erneuerbaren Welt entscheidend mitgestaltet.

Mit dem Thema der Nachhaltigkeit müsste man sich allerdings noch intensiver befassen; das betrifft in unserer Branche beispielsweise die Lebensdauer von Produkten sowie die Möglichkeit, Produkte zu reparieren, und die Verfügbarkeit von Ersatzteilen. Auch

wenn unsere Branche im Vergleich mit anderen Branchen diesbezüglich durchaus gut aufgestellt ist, denke ich, dass hier durchaus noch Verbesserungspotenzial besteht.

Art und Ausmaß der Aktivitäten in Bezug auf diesen ganzen Themenkomplex hängen aber neben den Technologien auch von den jeweiligen Vorgaben beziehungsweise Rahmenbedingungen ab, sprich: Wie gut ausgeprägt ist die Förderlandschaft? Wie hoch sind die aktuellen Strompreise? Gibt es Probleme bei den Lieferketten? Et cetera.

Welche großen Trends beziehungsweise Veränderungen am Arbeitsmarkt sehen Sie durch diesen »Grünen Übergang«, wo wird für Österreich künftig besonders viel »Bewegung« erwartet? Welche Tätigkeitsfelder, Branchen beziehungsweise Kompetenzen werden in der nahen Zukunft stärker gefragt sein? Könnte dies an einem Beispiel veranschaulicht werden?

Manfred Denk: Die technischen Welten und die Verbindungen in diesen Welten werden immer komplexer und anspruchsvoller. Ein grundlegendes Interesse an Technik ist daher unabdingbar. Das geht heute in die Richtung, dass sogar das »schnödeste« Gerät einen Internet-Anschluss hat, eine Visualisierung, Datentabellen, aus denen man auslesen muss et cetera. Deshalb benötigen wir Personal, das diese Verbindungen herstellen und bedienen kann.

Um da ein Beispiel zu nennen: Wenn wir eine Photovoltaikanlage errichten, dann gibt es Wechselrichter, die mit dem Netzwerk des Herstellers verbunden werden müssen. Dazu gibt es dann auch für den Konsumenten eine entsprechende App, mittels der kontrolliert werden kann, wie viel Energie die jeweilige PV-Anlage erzeugt, ob Störungen vorliegen et cetera. Das Schlagwort vom »Smart Home« hört man zwar oft; die konkrete Herausforderung für die Handwerker ist jedoch, verschiedene Produkte zu verbinden und für die Kunden eine tatsächlich »smarte« Lösung zu finden, die auch sinnvoll bedient und benutzt werden kann.

Wo werden oder wie können die dazu nötigen Kompetenzen erworben werden, so zum Beispiel im Hinblick auf Erstausbildungen, Lehre, Hochschule, Umschulung, Weiterbildungen im Betrieb, Validierungsverfahren oder die Fragestellung »Fachliche versus transversale Kompetenzen« und so weiter?

Wie kann das hohe Tempo der Veränderungen berücksichtigt werden, so zum Beispiel beim aktuellen Solaranlagenboom?

Manfred Denk: In die Ausbildungen werden die notwendigen technischen Kenntnisse integriert – soweit dies jeweils möglich ist. Wieso sage ich das so kryptisch: Im Rahmen der Lehrlingsausbildung werden in erster Linie die Kenntnisse vermittelt, die dem Jugendlichen einen Überblick verschaffen, was es in der Branche und bei diesen beruflichen Tätigkeiten alles gibt. Weiterführendes Detailwissen zu vermitteln, so etwa in Bezug auf komplexere Haustechniken, ist aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen eine Herausforderung. Wir bieten jedoch schon im Rahmen der Lehrlingsausbildung ein Zusatzmodul für den Bereich der Steuerungs- und Regeltechnik an. Es wird aber insgesamt unabdingbar sein, da ein Leben lang zu lernen und auch im Rahmen von Erwachsenenbildung immer wieder Weiterbildungen zu absolvieren.

Die Veränderungen und auch das hohe Tempo und die Dynamik dieser Veränderungen sind innerhalb der Branche nicht nur, wie in dem Beispiel weiter oben beschrieben wird, in Bezug auf Photovoltaikanlagen zu beobachten, sondern auch in anderen Bereichen wie etwa der Heizungstechnik, der Lüftungs- und Klimatechnik et cetera. Es ist einfach erforderlich, sich hier ständig weiterzubilden und immer am Ball zu bleiben. Das ist schon die große Herausforderung. Ich kann jetzt beispielsweise nicht sagen: »Okay, ich bin ein Monteur und habe ein gewisses Level erreicht, und das passt mir schon so.« Insbesondere auf ältere Arbeitnehmer kommen deshalb hier neue Weiterbildungs Herausforderungen zu. Die technologische Entwicklung verlangt von den Arbeitnehmern insgesamt eine größere Flexibilität, bringt aber andererseits auch immer wieder neue und spannende Tätigkeiten.

Die Verantwortung für die Vermittlung der für den Beruf notwendigen Kenntnisse ist dabei breitgestreut: Das fängt bei den Erstausbildungen und im Betrieb an und geht in den Bereich der Arbeitnehmer und auch der Erwachsenenbildung. Auch Schulungsangebote von Zulieferanten werden in unserer Branche gerne in Anspruch genommen, weil dies die Produkte betrifft, mit denen wir auch arbeiten. Ein weiteres Thema, das für uns sehr wertvoll ist, sind Umschulungen von Arbeitnehmern beziehungsweise Quereinsteigern, die dann nach dieser Umschulungsmaßnahme durchaus auch oft im Betrieb bleiben.

Welche Rolle kann hier das AMS einnehmen, auf welche Skills soll sich das AMS besonders konzentrieren und warum, von welchen NQR¹-Niveaus sprechen wir?

Manfred Denk: Für uns und unsere Branche sind bei den Arbeitnehmern – wie bereits erwähnt – eine gewisse Flexibilität sowie ein Interesse an Handwerk und Technik wichtig. Der klassische Mitarbeiter ist eben zum Beispiel Monteur oder Montagehelfer, die draußen bei den Kunden vor Ort arbeiten. Dafür ist natürlich

auch eine gewisse körperliche Eignung Voraussetzung. In Bezug auf die Flexibilität ist noch zu sagen, dass wir uns bis zu einem gewissen Grad auch an den Gegebenheiten und dem Umfeld richten müssen, das von unseren Kunden auf uns zukommt.

Gibt es am österreichischen Arbeitsmarkt bezüglich Green Skills Besonderheiten, die im internationalen Vergleich stärker nachgefragt sind oder werden? Welchen Green Skills sind zu wenig verfügbar, Schlagwort: »Arbeitskräftemangel«, wie kann dem entgegengewirkt werden?

Manfred Denk: In Bezug auf den Fachkräftemangel sind die weiter oben erwähnte Umschulungen ein wichtiges Mittel und Instrument für die Branche, auch Quereinsteiger in die Unternehmen zu holen. Wir sind dazu auf verschiedenen Ebenen der Anwerbung tätig, wobei heutzutage natürlich Social Media eine besonders bedeutsame Rolle spielen. Wir gehen aber auch in Schulen oder sind bei Berufsinformationsveranstaltungen präsent. Diese zusätzlichen Fachkräfte in Form von Quereinsteigern brauchen wir auch in Zukunft auf jeden Fall, denn eines wird uns erhalten bleiben: Wir haben sehr viele alte fossile Heizungen in Österreich, und der Zug in Richtung der Dekarbonisierung wird so weitergehen.

Neben Green Jobs ist »der« andere Trend der letzten Jahre die Digitalisierung. Wo gibt es hier Verknüpfungspunkte zwischen Green Jobs beziehungsweise Green Skills und der Digitalisierung? Welche digitalen Kompetenzen erweisen sich als besonders förderlich für Green Skills? Könnte dies an einem Beispiel veranschaulicht werden?

Manfred Denk: Man kann durchaus sagen, dass die Berufsbilder der Branche – eben auch durch Prozesse wie die Digitalisierung – insgesamt anspruchsvoller geworden sind, was auch zur Folge hat, dass wir mehr Bedarf an technisch umfangreicher ausgebildetem Personal haben. Natürlich brauchen wir immer noch den »klassischen« Handwerker, der auf das Dach steigt und die PV-Module und die Solarelemente montiert. Das brauchen wir genauso, und das ist ganz, ganz wichtig! Aber wir benötigen eben auch den Servicetechniker, der die Anlagen in Betrieb nimmt, und der muss natürlich über ein höheres Ausbildungsniveau und ein größeres technisches Interesse verfügen.

Die Fähigkeit, mit den Anforderungen der Digitalisierung und Vernetzung umgehen zu können, betrifft zwar nur einen Teil der Beschäftigten in der Branche, ist aber für diesen Personenkreis überaus wichtig. Darüber hinaus kann es natürlich auch für einen Monteur durchaus nützlich sein, sich mit solchen Themenstellungen zu beschäftigen. Das bringt mehrere Vorteile: Er kann einerseits für die Servicetechniker die Dinge vor Ort besser vorbereiten. Es bietet sich zudem noch die Möglichkeit, vielleicht später beruflich aufzusteigen.

Sehen Sie auch kritische Aspekte bezüglich Green Jobs beziehungsweise Green Skills? Sind zum Beispiel bestimmte Gruppen am Arbeitsmarkt im Hinblick auf Gender, Alter, Migration, Qualifikationsniveau, Arbeitslosigkeit und so weiter davon besonders herausgefordert?

Manfred Denk: Die vielen und raschen Veränderungen stellen gerade ältere Arbeitnehmer immer wieder vor Herausforderungen, wobei es hier auch Unterschiede gibt: Manche stehen Weiterbildungen eher ablehnend gegenüber, während andere durchaus

¹ NQR = Nationaler Qualifikationsrahmen (www.qualifikationsregister.at).



Mst. Ing. Manfred Denk, MBA (Sanitär- und Heizungs- und Lüftungstechniker, Landesinnung, Wirtschaftskammer Niederösterreich)

die Notwendigkeit erkennen, solche Weiterbildungen zu absolvieren. Hier müssen die Unternehmen versuchen, dies zu kompensieren. Generell ist aber immer das Thema, dass wir die älteren Mitarbeiter in den Bereichen nachschulen wollen, auch weil ältere Beschäftigte über eine Menge Erfahrungen und Wissen verfügen und sie daher für die Unternehmen sehr wertvoll sind. Diese Erfahrungen wollen wir mitnehmen und behalten.

Welche abschließende Botschaft bezüglich Green Transition wollen Sie den Leserinnen und Lesern dieses Interviews noch gerne mitgeben?

Manfred Denk: In unserer Branche hat man die Möglichkeit, ein Leben lang in einem durch und durch »grünen« Berufsfeld bei guten Verdienstmöglichkeiten zu arbeiten und so letzten Endes auch persönlich zum Klimaschutz beizutragen. Wir versuchen, diese Botschaft auch verstärkt zu transportieren und die Bedeutung dieser Green Jobs noch besser darzustellen, so etwa in unseren Kampagnen, um Lehrlinge anzuwerben. Wir sehen, dass wir mit diesen Argumenten gerade bei jungen Menschen, aber auch bei Quereinsteigern punkten können. In diesem Sinne konnten wir in der letzten Zeit steigende Lehrlingszahlen in der Branche verzeichnen, was für uns natürlich sehr erfreulich ist. Wir würden uns natürlich immer mehr wünschen, aber wenn ich mir die diesbezügliche Situation in anderen Branchen und Sparten ansehe, dann darf man schon sehr zufrieden sein mit unserem Weg.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Manfred Denk führte Norbert Lachmayr vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oelibf.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.

Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt. Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-

Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.
www.ams.at/newskills

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Interviewten

Wirtschaftskammer Österreich – Landesinnungen der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker, Landesinnung Niederösterreich
Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten
E-Mail: sanitaer@wknoe.at
Internet: www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/sanitaer-heizung-lueftung/landesinnungen-sanitaer-heizungs-lueftungstechniker

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Jänner 2024 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

