

### **Klimaneutralität 2045 erreichen – aktuelle Herausforderungen meistern – die benötigten Fachkräfte für das Handwerk gewinnen und halten**

11.07.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund

#### **Effizienzmaßnahmen im Gebäudesektor sind überfällig – die damit verbunden Ziele lassen sich nur mit FACHkräften erreichen**

Der beschleunigte Umstieg auf erneuerbare Energien und eine drastische Steigerung der Energieeffizienz sind die entscheidenden Antworten, um die Energiepreiskrise und die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu beantworten. Im Hinblick auf eine notwendige Wärmewende wird derzeit im politischen Raum vor allem die geplante Wärmepumpen-Offensive diskutiert. Um einen klimaneutralen Gebäudesektor zu erreichen, ist diese einseitige Betrachtung nicht ausreichend. Nach Auffassung der Gewerkschaften führt der Weg zum klimaneutralen Gebäude sowohl über sinnvolle Effizienzmaßnahmen an der Gebäudehülle als auch über eine Aus- und Nachrüstung mit effizienter Anlagentechnik, eine Dekarbonisierung der Energieversorgung, Sektorkopplung sowie über die Maßstabebene des Einzelgebäudes hinausreichende Quartierskonzepte und kommunale Wärmeplanung.

Um die notwendigen Treibhausgasreduzierungen im Gebäudesektor bis 2030 zu erreichen, bedarf es unter anderem der folgenden Hebel: Die Abkehr von Heizungen, die mit fossilen Brennstoffen betrieben werden, eine Verdoppelung der energetischen Sanierungsrate von Gebäuden, der massive Ausbau von Photovoltaikanlagen mit Speichern im Neubau und Bestand und die damit verbundene Nutzung von mit Ökostrom betriebenen Wärmepumpen, der Aufbau zahlreicher dezentraler mit regenerativen Energieträgern versorgte Wärmenetze sowie die Installation von Ladepunkten für Elektrofahrzeuge, die über regenerative Energien aus dem Stromspeicher der Gebäude gespeist werden. Der Einbau intelligenter Energiemanagementsysteme wie Smart Metering zur Überwachung und Steuerung der Energienutzung oder Smart Grid für die Ladeeinrichtungen der Elektromobilität sorgen als integraler Bestandteil von Smart Home- Anwendungen für hohe Energieeffizienz.

In der Debatte ist auch viel von Fachkräften die Rede, die fehlen. Hierbei wird meist nur auf die Zahl der Fachkräfte geschaut, weniger jedoch auf die nötige Qualifikation. Das ist aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften hochproblematisch.



Denn es braucht vor allem gut qualifizierte Fachkräfte, die Wärmepumpen, Heizungsanlagen für CO<sub>2</sub>-neutrale Brennstoffe, smarte Gebäudesteuerungen, Solarpanels und hochwertige Dämmung, Fenster und Türen so verbauen, einstellen und warten, dass die damit verbundenen Effizienz- und CO<sub>2</sub>-Einsparungsziele auch erreicht werden. Das wird nur möglich sein, wenn es dem Handwerk gelingt, diese Fachkräfte zu gewinnen und auch dauerhaft im Handwerk zu halten. 60 Prozent der im Handwerk ausgebildeten Gesell\*innen verlassen ihre Ausbildungsbranche, weil sie hier nicht die Arbeitsbedingungen vorfinden, die ihnen eine dauerhafte Perspektive im Handwerk eröffnet. Neben der häufig fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind es vor allem die zu niedrigen Löhne, lange Arbeitszeiten, fehlende Wertschätzung, Weiterbildungen und Aufstiegsperspektiven. Gerade der Aspekt der Weiterbildung kommt viel zu oft zu kurz. Förderprogramme, die nun aufgesetzt werden, ohne dass nachhaltige Lösungen für den erheblichen Fachkräftebedarf entwickelt werden, drohen Fehlanreize zu setzen und ins Leere zu laufen.

In der aktuellen Debatte steht eine Verschärfung der Ambitionen bei den Zielen im Gebäudebereich im Vordergrund. Zum einen sollen im Neubaubereich wie auch in der Sanierung die Standards angehoben werden, es soll eine Solardachpflicht für Neubauten kommen und eine Prüfpflicht bei größeren Dachsanierungen. Eine besondere Wirkung verspricht man sich durch den großflächigen Einbau von Wärmepumpen, der mit unterschiedlichen Anreizsystemen und Förderungen vorangebracht werden soll. Nach der Einschätzung unter anderem der prognos Klimapfade-für-Deutschland-Studie, die von einem Zielpfad der Klimaneutralität bis 2050 ausging, braucht es bis zum Jahr 2030 ca. 6 Millionen und bis 2050 15 - 17 Millionen Wärmepumpen zur Erreichung des Klimaziels. Laut Bundesverband Wärmepumpe (BWP) e. V. wurden im Jahr 2021 (dem stärksten Jahr in der Branche) rund 154.000 Anlagen installiert. Die Zahl der Wärmepumpen in Deutschland liegt damit bei ca. einer Million. Wärmepumpen allein sind daher keineswegs ein Instrument, kurzfristig steigenden Gaspreisen und der Abhängigkeit von russischem Gas etwas entgegenzusetzen.

### **Die Fachkräftesituation im Gebäudebereich**

Damit Wärmepumpen zur Erreichung der Energieeffizienz-Ziele beitragen, braucht es gut qualifizierte Fachkräfte, die dauerhaft in der Branche bleiben. Das gilt für die weiteren genannten Maßnahmen ebenfalls. Das betrifft einerseits die Zahl der benötigten Fachkräfte: Bereits heute fehlen dem Handwerk in Deutschland Fachkräfte - der ZDH gibt die Zahl der fehlenden Fachkräfte mit rund 250.000 Fachkräften an. Das betrifft weite Bereiche des Handwerks, vor allem aber auch den Bereich der Bau- und Ausbaugewerke. Sie sind zentral für die Erreichung der gesteckten Klimaziele.

Rund 40 Prozent des Arbeitskräftebedarfs für Klimaneutralität entfällt im Jahr 2035 auf Berufsgruppen, für die die Bundesagentur für Arbeit bereits im Jahr 2019 einen Mangel an Fachkräften, Spezialisten oder Experten festgestellt hat. In diesem Bereich erleben wir eine Fachkräftelücke, die sich seitdem nicht verkleinert, sondern stetig vergrößert hat. Nach Berechnungen des Ökoinstituts Freiburg werden im Bereich der Bauwirtschaft 200.000 zusätzliche Arbeitskräfte gebraucht werden, 100.000 bereits bis 2026.

Die Kurzstudie „Arbeitskräftebedarf nach Sektoren, Qualifikationen und Berufen zur Umsetzung der Investitionen für ein klimaneutrales Deutschland“ von Prof. Dr. Jürgen Blazejczak und Dr. Dietmar Edler aus dem Mai 2021 berechnet einen sektorenübergreifenden Fachkräftebedarf von bis zu



767.200 Personen zusätzlich, bei einem Fachkräfteanteil von 58 Prozent. Die Situation wird zudem durch den demografischen Wandel noch weiter verschärft: Nach aktuellen Zahlen der SOKA-Bau sind bereits jetzt knapp 50 Prozent aller Beschäftigten im Bauhauptgewerbe über 45 Jahre. Rund 200.000 Beschäftigte werden in den nächsten fünf bis 10 Jahren altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden. Gleichzeitig ist das Handwerk aktuell als Arbeitgeber nicht attraktiv: 60 Prozent der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte verlassen das Handwerk wieder. Dies hat nicht nur mit der hohen körperlichen Belastung besonders in den Bau- und Ausbau-Gewerken zu tun, sondern auch mit den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Viele gut ausgebildete Fachkräfte wandern in die Industrie ab, wo sie bessere Entlohnungs- und Mitbestimmungsbedingungen vorfinden. Nur noch 30 Prozent der Beschäftigten in Handwerksbetrieben arbeiten unter den Bedingungen eines Tarifvertrages. Die fehlende Tarifbindung im Handwerk wirkt sich massiv auf die Entlohnung aus. So liegt der monatliche Lohn im Schnitt 1.000 € unter dem der restlichen Wirtschaft. Auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt bei 40,6 Stunden, 20 Prozent der Handwerksbeschäftigten arbeiten sogar mehr als 48 Stunden wöchentlich. Das wirkt sich auf die Zukunftserwartungen aus: 79 Prozent rechnen mit einer Rente, die nicht oder nur knapp zum Leben reicht und immerhin 39 Prozent rechnen damit, das Rentenalter nicht in ihrem Beruf zu erreichen<sup>1</sup>.

### **Köpfe allein reichen nicht – die Ziele können nur mit Qualität erreicht werden**

Neben der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften ist eine weitere Herausforderung deren Qualifizierung. In der aktuellen Debatte wird der Begriff „Fachkräfte“ oft synonym mit „Arbeitskräfte“ verwandt. Jemand, der eine 10 Wochen-Schnell-Schulung macht, ist jedoch keine Fachkraft. Es ist die qualifizierte Berufsausbildung, die eine Arbeitskraft zur Fachkraft macht. Denn mit einer anerkannten Berufsausbildung haben Beschäftigte die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit nötigen beruflichen Handlungskompetenzen erworben. Angesichts der Umbrüche in der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft kommt es darüber hinaus auch darauf an, dass Beschäftigte ihre beruflichen Kompetenzen auffrischen, updaten und erweitern können. Die Arbeitswelt hat sich nicht erst seit der Digitalisierung, Arbeit 4.0 und Transformation verändert, sondern die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel.

Die Transformation befeuert die hohe Dynamik des Wandels und die politischen Vorgaben, welche zur Einhaltung der gesteckten Klimaziele beitragen sollen, werden diese Entwicklungen noch beschleunigen. Jedoch wirken sich Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 ungleich auf die Betriebe und Beschäftigten aus, so dass es hier große Verwerfungen zwischen Industrie und Handwerksbetrieb,<sup>2</sup> aber auch innerhalb einer Branche zwischen KMU zu KMU kommt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat 2021 aufgezeigt, dass die Substituierbarkeit von Berufssegmenten bereits heute schon in weiten Teilen der Arbeitswelt bei fast 80 Prozent bei den Fertigungsberufen und beispielsweise bei 38 Prozent bei den Bau- und Ausbauberufen liegt<sup>2</sup>.

Damit die Transformation im Sinne der Beschäftigten gestaltet wird, müssen Unternehmen und vor allem die KMU im Handwerk eine neue Kultur der Aus- sowie der Fort- und Weiterbildung entwickeln. Fehler in der Montage oder bei der Wartung kommen den Verbraucher und das Klima auf Dauer teuer zu stehen. Der DGB begrüßt vor diesem Hintergrund die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Bauhandwerk. Die Qualifizierungsbedarfe und bestehenden -defizite

<sup>1</sup> DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung Handwerk 2021

<sup>2</sup> IAB Regional, Niedersachsen-Bremen (mit Deutschland Bezug), 11 2021, S. 16



betreffen sowohl den Bereich der Gebäude- und Heizungstechnik als auch bautechnische und bauphysikalische Kenntnisse im Bereich der Gebäudehülle, die beispielsweise für die fachgerechten Installationen von Wärmedämmverbundsystemen erforderlich sind. Hier wären entsprechende Initiativen zu begrüßen, zumal in den mehrheitlich von Klein und Kleinstbetrieben geprägten Branchen die flächendeckende Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen besondere Herausforderungen mit sich bringt. Bei etwaigen Initiativen seitens der Bundesregierung sollten die Sozialpartner sowie vorhandene gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien mit einbezogen werden.

Volle Auftragsbücher führen in vielen Handwerksbetrieben dazu, die Herausforderung der Fachkräftesicherung fehleinzuschätzen. Sozialpartner, Kammern und die Politik müssen hier aktiv werden, um auf die besonderen Strukturen des Handwerks angepasste Lösungen für diese Zukunftsfragen zu entwickeln. Daher ist es von herausragender Bedeutung, Fehlanreize insbesondere bei der Fördermittelvergabe zu vermeiden.

Von gut 19 Millionen Wohngebäuden sind nach wie vor knapp 2/3 nicht umfassend energetisch saniert. Im Jahr 2021 wurde das Ziel einer Sanierungsquote von einem Prozent erneut verfehlt. Wir schlagen daher vor, den Förderrahmen für den Gebäudebereich für 15 Jahre festzulegen und die Förderquote im gesetzten Zeitraum degressiv auszugestalten. Dies schafft einerseits Planungssicherheit für Beschäftigte und Betriebe, wodurch ein nachhaltiger Beschäftigungsaufbau mit guten Arbeitsplätzen befördert wird. Andererseits entsteht durch die degressive Ausgestaltung ein starker Anreiz, zeitnah in energetische Sanierung und energieeffiziente und klimaneutrale Heizsysteme zu investieren.

### **Die richtigen Anreize schaffen – Förderung für energetische Sanierung verbraucherfreundlicher ausgestalten und entbürokratisieren**

Etwa 1/3 der Wohngebäude in Deutschland sind Ein- und Zweifamilienhäuser. Gerade für Eigentümer von Einfamilienhäusern und von einzelnen Mehrfamilienhäusern ist die Suche nach gut qualifizierten Handwerker\*innen eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Zum einen ist es schwierig, überhaupt ein Unternehmen zu finden, das angesichts der Marktlage neue Aufträge annimmt. Zum anderen ist für die Auftraggeber\*innen meist wenig transparent, mit welchen Arbeitskräften ein Auftrag umgesetzt wird und wie diejenigen qualifiziert sind, die die Arbeiten konkret ausführen. Gerade bei geringeren Projektvolumen ist es weit verbreitet, dass diese Aufträge an Subunternehmer weitergegeben werden. Für den Auftraggeber ist es oft nicht zu durchschauen, zu welchen Konditionen und Bedingungen und in welcher Qualität diese Baustellen innerhalb des Subunternehmerverhältnisses abgewickelt werden. Wir schlagen daher eine strikte Präqualifizierung für Unternehmen vor, die mit Fördermitteln finanzierte Aufträge ausführen. Unternehmen müssten dafür bei einer zuständigen Stelle, z. B. der KfW, oder das BAFA ihre fachliche Eignung und Kapazität sowie die Erfüllung zentraler sozialer Kriterien wie vor allem die Zahlung von Tariflöhnen nachweisen, den Bauherren könnte dann eine Positiv-Liste mit „ordentlichen“ Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Als Grundlage zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs soll als Förderkriterium für energetische Sanierungsmaßnahmen, die Tarifbindung der ausführenden Betriebe festgelegt werden. Dies muss für öffentliche und private Auftraggeber gelten. Besonders für die eben beschriebene Investorengruppe würde eine Präqualifizierung der Betriebe eine wesentliche Minderung des bürokratischen Aufwands für die Beantragung von Fördermitteln bedeuten.



Zusammen mit einer Beschränkung von Subunternehmerketten würde dies gerade für kleinere Bauherren mehr Verlässlichkeit bei der Qualität der durchgeführten Arbeit mit sich bringen.

Dringend erforderlich für die Handwerke im Sanierungsbereich ist die Optimierung der Datenversorgung einschließlich notwendiger Schnittstellen und Verknüpfungen. Es bedarf der Entwicklung und Förderung von digitalen Ökosystemen zur Vernetzung von Handwerkern und weiteren Akteuren, wie z. B. Energieberatern, Genehmigungsbehörden und Fördermittelgebern, um effizient und fachübergreifend projektbezogen zusammenarbeiten zu können. Dies verhindert Doppelarbeiten und entlastet Verbraucher, Handwerker und Genehmigungsbehörden von Bürokratie.

### **Branchendialog als kontinuierlichen Prozess anlegen**

Die Komplexität der beschriebenen Aufgaben und Herausforderungen erfordert eine systematische Abstimmung zwischen allen wesentlichen Akteuren. Der DGB wird sich im Sinne der in diesem Papier vorgenannten Positionen und auch mit dem Ziel, mit der Politik Lösungen zu entwickeln, gemeinsam und federführend in den Branchendialog Handwerk und weitere Dialogformate zur Umsetzung der Energiewende einbringen.

### **Weitere Maßnahmen zur Fachkräftesicherung**

Um, wie von der Koalition vereinbart, Deutschland bis 2045 klimaneutral und damit auch unabhängiger von Öl- und Gasimporten zu machen, werden aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften weitere Maßnahmen benötigt, die zur Gewinnung und Qualifizierung der notwendigen Fachkräfte beitragen:

- umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet
- ein Innovations- und Kompetenzmonitoring
- Ausbildungsoffensive zur dauerhaften Sicherung Fachkräftebedarfs unter Nutzung der flexiblen Möglichkeiten der Ausbildungsordnungen wie z.B. Verkürzungs- und Anrechnungsmöglichkeiten,
- Erweiterung von Aus- und Weiterbildungsangeboten durch Update-Qualifizierungskonzepte wie z.B.
  - o das aktuelle SHK-Einsatzgebiet „erneuerbare Energien und Umwelttechnik“ oder
  - o Schaffung einer neuen Zusatzqualifikation „Wärmepumpen“
- Ausbau der höherqualifizierenden beruflichen Fortbildung durch berufliche Laufbahnmodelle, z.B. durch die Entwicklung eines Berufsspezialisten / einer Berufsspezialistin „Servicetechniker/in zur Errichtung und Instandhaltung von Anlagen der erneuerbaren Energien“
- Förderung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung durch eine Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens
- Flankierend müssen berufsgruppenspezifische und standortübergreifende Unterstützungsangebote, wie z. B. Vorbereitungskurse, für beruflich qualifizierte entwickelt und angeboten werden.



- Förderung von qualitativ hochwertigen dualen Studiengängen
- kostenfreie Meisterausbildung; Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen insbesondere die Notwendigkeit, die Förderung des Unterhalts bei Teilzeitmaßnahmen unter der Voraussetzung zu ermöglichen, dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine befristete Teilzeit vereinbart wird, mit dem Zweck eine Fortbildung zu ermöglichen. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass bei einer erneuten Erhöhung der Förderung im AFBG nicht unbillige Mitnahmeeffekte zugunsten der Bildungsanbieter und Prüfungsorganisationen generiert werden.
- eine bundeseinheitliche Regelung für den Gebäudeenergie-Berater, Aktuell hat jede Kammer für diese Fortbildung eine eigene Fortbildungsordnung verabschiedet. Werden, wie es zurzeit diskutiert wird, Sanierungsfahrpläne künftig stärker gefördert, kommt den Gebäudeenergie-Beratern eine zentrale Rolle zu.
- Zudem braucht es ganz grundsätzlich ein Recht auf Weiterbildung und eine Architektur lebensbegleitenden Lernens in Deutschland. Weiterbildung darf nicht daran scheitern, dass der Lebensunterhalt während der Weiterbildungsphase nicht gesichert ist. So sollen in einem gesetzlichen Rahmen das Recht auf Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung, eine sichere Finanzierung, eine bessere Qualität der Weiterbildungsangebote und Mindeststandards für Beschäftigte in der Weiterbildung verankert werden. Dafür muss prioritär eine Finanzarchitektur für lebensbegleitendes Lernen geschaffen werden, die das Modell einer staatlichen Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit beinhaltet, die die Möglichkeiten von sozial abgesicherten Arbeitszeitreduzierungen für Bildungszeiten verbessert und fördert. Für Menschen, deren Lebensunterhalt während einer Weiterbildung anderweitig nicht gesichert ist oder deren finanzielle Situation sich durch die Weiterbildung unzumutbar verschlechtern würde, brauchen wir daher Instrumente, die eine ausreichende Sicherung des Lebensunterhaltes erreichen. Geförderte Weiterbildung darf in Zukunft nicht vom guten Willen der Arbeitgeber abhängen, sondern muss individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten für die berufliche und persönliche Entwicklung absichern. Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, dass sie alle Beschäftigten unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses wahrnehmen können.
- Es ist auch für die Fachkräftesicherung wichtig, die Anerkennung von Berufserfahrung zu verbessern und Validierungsverfahren von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gesetzlich in das bestehende Bildungs- und Qualifizierungssystem einzufügen. Dabei sind auch die Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen bundesweit einheitlicher und transparenter zu gestalten.
- Ein Fachkräfte-Zuwanderungsgesetz, das zuwandernden Fachkräften den Zugang zu tariflich entlohnter Arbeit und ggf. zu der nötigen Qualifizierung ermöglicht sowie Ausbeutung und Arbeit zu Dumping-Lohnbedingungen unterbindet.
- Förderung der Tarifbindung:
  - o Die Abschaffung von sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden als Instrument zur Umgehung von Tarifschutz
  - o Innungen und ihre Verbände müssen stärker in die Pflicht genommen werden, ihre gesetzliche Aufgabe als Tarifverband wahrzunehmen. Die Leistungsfähigkeit



von Innungen muss auch an der Wahrnehmung dieser Aufgabe gemessen werden.

- Flankierende Maßnahmen des Gesetzgebers zur Steigerung der Attraktivität von Tarifverträgen mit denen etwa tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen und Aufstockungen durch Steuerbefreiung privilegiert und Anreize für Unternehmen und Beschäftigte für einen Verbands- bzw. Gewerkschaftsbeitritt gesetzt werden.
- Bundesvergabegesetz: Wer öffentliche Aufträge vom Staat erhält, muss tarifgebunden sein, ausbilden und ein Weiterbildungskonzept für die Beschäftigten besitzen.