



Deutscher  
Gewerkschaftsbund

# Fachkräfte für die Energiewende

Sieben DGB-Prinzipien zur Fachkräftesicherung  
und -entwicklung in der Energiewende

Positionspapier



Stark in Arbeit.

## Impressum

### Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand

Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik (SID)

Keithstraße 1, 10787 Berlin

sid-kontakt@dgb.de

www.dgb.de/sid

### V.i.S.d.P.:

Stefan Körzell, Stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

### Redaktion:

**Felix Fleckenstein** Politischer Referent Energiepolitik

felix.fleckenstein@dgb.de

**Silvia Grigun** Leiterin des Bundeshandwerkssekretariats

silvia.grigun@dgb.de

**Mario Patuzzi** Referatsleiter Grundsatzfragen der beruflichen Bildung & Weiterbildung

mario.patuzzi@dgb.de

**Janosch Tillmann** Referatsleiter Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung, Beschäftigungssicherung, ESF

janosch.tillmann@dgb.de

**Mohamed Faily** Referatsleiter Prekäre Beschäftigung, Erwerbsmigration, Fachkräfteeinwanderung

mohamed.faily@dgb.de

**Vera Egenberger** Politische Referentin Migrations- und Antirassismuspolitik

vera.egenberger@dgb.de

**Michael Stamm** Politischer Referent Tarifkoordination

michael.stamm@dgb.de

**Konrad Fischer** Studentischer Mitarbeiter

konrad.fischer@dgb.de

### Gestaltung:

karadesign, Berlin

### Titelfoto:

FOTO Eak/shutterstock.com

Juni 2026

# Vorwort

Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor einer doppelten Herausforderung: Deutschland braucht Gute Arbeit, starke Wertschöpfung und soziale Sicherheit und muss zugleich seine Energieversorgung verlässlicher, bezahlbarer und klimaschonender machen. Die Energiewende ist deshalb weit mehr als ein energiepolitisches Projekt. Sie ist ein umfassendes Modernisierungsprogramm für Wirtschaft, Infrastruktur, Betriebe, private Haushalte und Beschäftigung.

Ob dieses Modernisierungsprogramm gelingt, entscheidet sich nicht allein an Ausbauzielen, Investitionssummen oder Genehmigungsdauern. Entscheidend ist, dass gut qualifizierte Fachkräfte die Energiewende konkret umsetzen: in der Energiewirtschaft, im Handwerk, in der Industrie, in den Verwaltungen und in den vielen Dienstleistungsbereichen, die für Planung, Bau, Betrieb und Wartung unverzichtbar sind. Ohne diese Beschäftigten bleiben politische Ziele abstrakt. Ohne Gute Arbeit wird die Energiewende nicht die gesellschaftliche Unterstützung gewinnen, die sie für ihren Erfolg braucht.

Schon heute zeigen sich in zentralen Berufen der Energiewende deutliche Engpässe. Gleichzeitig gibt es keinen allgemeinen Fachkräftemangel. In vielen Bereichen sind Fachkräftelücken auch Ausdruck unzureichender Arbeitsbedingungen, fehlender Tarifbindung, mangelnder Weiterbildungsmöglichkeiten, unsicherer Perspektiven oder ungenutzter Potentiale auf dem Arbeitsmarkt. Wer Fachkräfte gewinnen und halten will, muss deshalb die Qualität von Arbeit in den Mittelpunkt stellen. Gute Löhne, starke Tarifverträge, Mitbestimmung, sichere Beschäftigung und echte berufliche Entwicklungsperspektiven sind keine Nebenbedingungen der Energiewende, sondern zentrale Voraussetzungen ihres Gelingens.

Dazu braucht es politische Klarheit und Verlässlichkeit. Beschäftigte und Betriebe müssen wissen, wohin sich Energie-, Industrie- und Arbeitsmarktpolitik entwickeln. Ständige Grundsatzdebatten, wechselnde Förderbedingungen und kurzfristige Programme schaffen Unsicherheit. Eine erfolgreiche Fachkräftestrategie für



DEB/Simone M. Neumann

die Energiewende muss langfristig angelegt sein. Die betriebliche Ausbildung muss gestärkt werden. Wir brauchen erleichterten Zugang zu Weiterbildung und Umschulung sowie bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. Kurzfristige Anlernprogramme reichen nicht aus, wo technisch anspruchsvolle und sicherheitsrelevante Arbeit geleistet wird.

Zugleich muss das vorhandene Fachkräftepotential besser genutzt werden. Frauen, ältere Beschäftigte, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationsgeschichte, Geflüchtete sowie Menschen ohne Berufsabschluss brauchen bessere Zugänge zu Qualifizierung, guter Beschäftigung und beruflicher Entwicklung. Faire Fachkräftezuwanderung kann einen wichtigen Beitrag leisten, darf aber nicht zu Lohndumping, Ausbeutung oder einem Wettbewerb zulasten guter Standards führen.

Das vorliegende Positionspapier bündelt die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine nachhaltige Fachkräftesicherung und -entwicklung für die Energiewende. Es zeigt: Die Fachkräftefrage ist keine nachgelagerte Umsetzungsfrage, sondern gehört ins Zentrum einer sozial gerechten Energie-, Industrie- und Arbeitsmarktpolitik. Wir legen sieben Prinzipien vor, mit denen die Energiewende zum Gewinn für Gesellschaft und Beschäftigte werden kann.

Stefan Körzell  
Stellvertretender Vorsitzender  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes











Martijn/stock.adobe.com

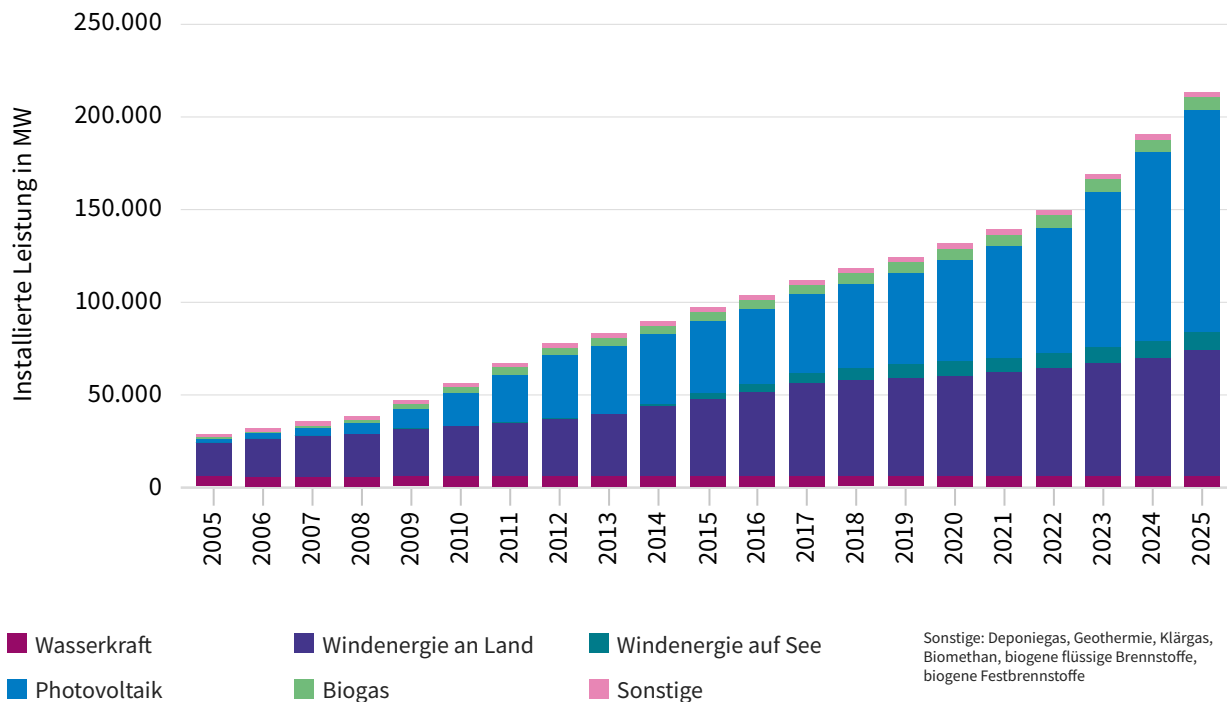
# Fachkräfte für die Energiewende

## Sieben DGB-Prinzipien zur Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Energiewende

### Positionspapier

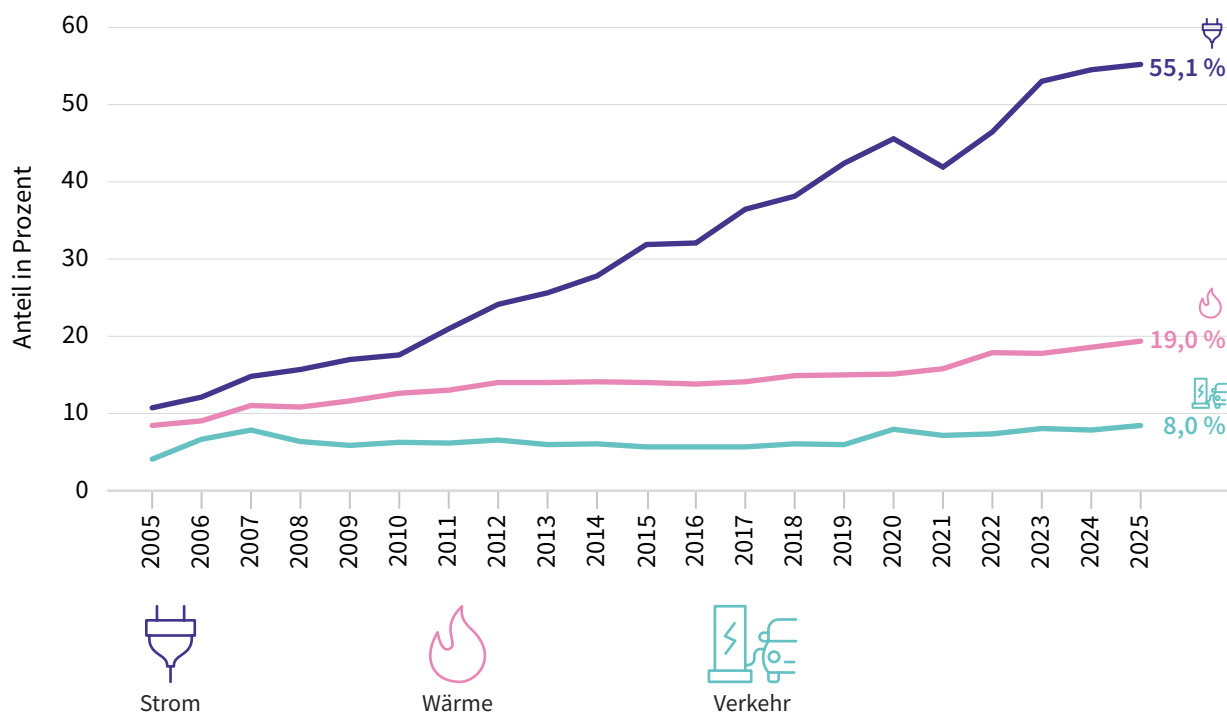
	Die Energiewende zum Gewinn für Gesellschaft und Beschäftigte machen	5
	1 Gute Arbeit in den Mittelpunkt stellen	6
	2 Richtungsklarheit und Verlässlichkeit in der Energiepolitik schaffen	9
	3 Fachkräftemonitoring aufbauen	10
	4 Das A und O: Aus- und Weiterbildung	12
	5 Inländisches Fachkräftepotential heben	13
	6 Faire Arbeitsmarktintegration und Fachkräftezuwanderung ermöglichen	15
	7 Vergabe- und Förderpraxis verbessern	16

## Installierte elektrische Leistung erneuerbarer Energien (2005–2025)



Eigene Darstellung DGB, Datengrundlage: Umweltbundesamt (AGEE-Stat)

## Anteil erneuerbarer Energien in Deutschland Nach Energiesektoren bis 2025



Eigene Darstellung DGB, Datengrundlage: Umweltbundesamt (AGEE-Stat), Stand 02/2026



# Die Energiewende zum Gewinn für Gesellschaft und Beschäftigte machen

Die Energiewende ist das größte Investitions- und Modernisierungsprogramm unserer Zeit. Die Umstellung von Wirtschaft und Gesellschaft auf erneuerbare Energien kann die Energieversorgung langfristig resilienter, kostengünstiger und klimafreundlicher machen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgegewerkschaften sind überzeugt: Die Energiewende kann langfristig zum Gewinn für die Beschäftigten werden. Dafür gilt es, Gute Arbeit in den Mittelpunkt der Energiepolitik zu stellen. Die Energiewende muss ihren Beitrag dazu leisten, dass die Breite der Gesellschaft durch gute Löhne, starke Tarifverträge, mitbestimmte Arbeit und leistbare Lebenshaltungskosten wirtschaftliche Teilhabe erlebt.

Die Energiewende wird tagtäglich von Beschäftigten unter anderem in Energiewirtschaft, Handwerk, Industrie und Verwaltungen umgesetzt und vorangetrieben. Sie hat bereits enorme Fortschritte gemacht: Heute ist über die Hälfte der deutschen Stromerzeugung erneuerbar. Um die ambitionierten Ziele der nationalen und

europäischen Energiepolitik zu erreichen, gibt es aber noch viel zu tun: Nicht in allen Wirtschaftssektoren haben Erneuerbare in ausreichendem Maße Einzug gehalten. Der Großteil des Primärenergiebedarfs wird nach wie vor mit fossilen Energieimporten gedeckt.

Eine entscheidende Voraussetzung für die weitere Umsetzung der Energiewende ist die Verfügbarkeit von ausreichenden, gut qualifizierten Fachkräften. Fachkräftengpässe in energiewenderelevanten Berufen stellen ein zentrales Hindernis für die Modernisierung der deutschen Volkswirtschaft dar.

In dieser Broschüre bündeln wir gewerkschaftliche Antworten für die nachhaltige Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Energiewende. Nur die richtigen fachkräftepolitischen Weichenstellungen werden die Energiewende vorantreiben und sie zum Gewinn für Gesellschaft und Beschäftigte machen.



Geradenkaff/stock.adobe.com



# 1 Gute Arbeit in den Mittelpunkt stellen

Die Energiewende ist ein Modernisierungs- und Umbauprogramm der gesamten Volkswirtschaft. Produktionsverfahren, Lebensweisen und Arbeitswelten wandeln sich mit der Umstellung der Energieversorgung und der Einführung neuer Technologien. Gute Arbeit ist in mehrfacher Hinsicht ein Schlüssel für die Energiewende.

## Nur Gute Arbeit schafft politische Unterstützung für die Energiewende

Faire, tarifgebundene Entlohnung stellt wirtschaftliche Teilhabe sicher und sichert einen guten Lebensstandard. Geregelt Arbeitszeiten schaffen Work-Life-Balance und ermöglichen Familienleben und Selbstverwirklichung in der Freizeit. Sichere Beschäftigung schützt vor Arbeitsplatzverlust, prekärer Beschäftigung und Gesundheitsgefährdungen. Betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung ermöglichen die demokratische Gestaltung des eigenen Alltags. Gute Aus-, Fort- und Weiterbildung eröffnen Chancen zur Qualifizierung und beruflichen Entwicklung. Gleichstellung und Respekt sichern Chancengleichheit und Diversität und schützen vor Diskriminierung.

Kurzum: Gute Arbeit gibt Sicherheit im Wandel – und schafft so breite Unterstützung für gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Veränderungen. Gute Entlohnung, die Beschäftigte gerecht am gesellschaftlichen Wohlstand beteiligt, befähigt auch zur Partizipation an der Energiewende, etwa durch Elektromobilität, Wärmepumpe oder Dachsolaranlage.

Gerade dort, wo Branchen und Berufe sich verändern, ist diese Sicherheit zentral. Akzeptanz für die Energiewende geht insbesondere dort verloren, wo Arbeitsplätze in Gefahr sind, die Perspektive zur persönlichen Weiterentwicklung fehlt, und Beschäftigte wirtschaftlich überfordert werden.

Energiewendepolitik muss Gute Arbeit aktiv entwickeln. Wo durch die Energiewende Beschäftigung ab-

gebaut wird (bspw. in der Kohleverstromung), muss für jede\*n einzelne\*n Beschäftigte\*n eine sichere und gute Perspektive vor Ort geschaffen werden.

## Nur Gute Arbeit macht die Energiewende umsetzbar

Gute Arbeit macht das Arbeiten in der Energiewende attraktiv. Die politisch gesteckten Energiewendeziele sind nur zu erreichen, wenn es gelingt, die Fachkräftebasis in diesem Bereich nachhaltig zu sichern und zu erweitern. Ohne motivierte und qualifizierte Fachkräfte wird die Energiewende scheitern. Gute Arbeit ist der Schlüssel zur Fachkräftegewinnung.

Fachkräfteengpässe sind oft hausgemacht. Einen allgemeinen Fachkräftemangel gibt es nicht; vielmehr führen schlechte Arbeitsbedingungen und Entlohnung in vielen für die Energiewende relevanten Bereichen gewissermaßen zu einer Abstimmung mit den Füßen. Ein Beispiel: Das Handwerk ist für die Energiewende unverzichtbar – allerdings wechseln 60 Prozent der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte in andere Branchen, wo sie sich bessere Bedingungen erhoffen.

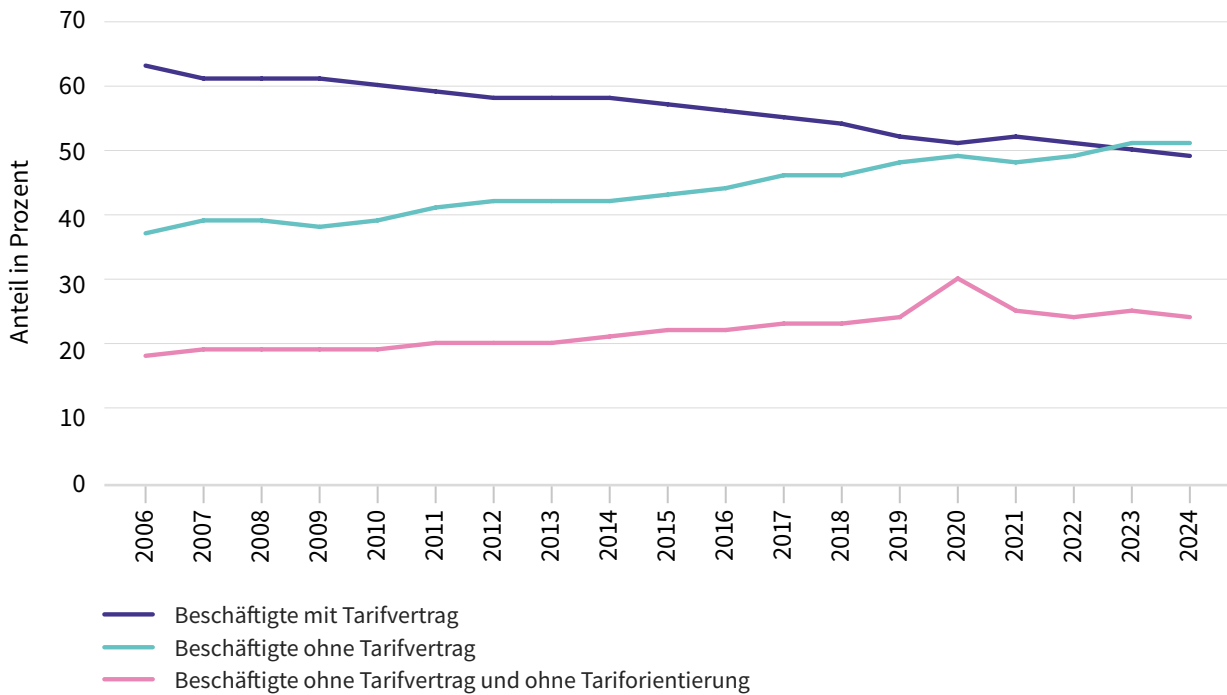
Um Beschäftigung aufzuwerten und bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen, muss die Tarifbindung gestärkt werden. Maßnahmen dazu sind zum Beispiel die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, eine erweiterte Fortgeltung von Tarifverträgen, das jüngst eingeführte Bundestariftreuegesetz, Tariftreuegesetze auf Länderebene sowie die Einschränkung von OT-Mitgliedschaften (also Mitgliedschaften ohne Tarifbindung) für Arbeitgeber.

Im Handwerk sind Innungen die Tarifpartner der Gewerkschaften. In höchstrichterlicher Rechtsprechung wurde beschieden, dass OT-Mitgliedschaften in Innungen nicht möglich sind. Es fehlt aber an Konsequenzen für Innungen, die ihre tarifpolitische Verantwortung nicht wahrnehmen.





Gute Arbeit und Tarifbindung zu fördern, trägt auch zu einem fairen Wettbewerb bei. Es kann nicht sein, dass mittelständische Unternehmen, die faire Arbeitsbedingungen bieten, auf dem Markt Nachteile gegenüber Unternehmen erleiden, die sich durch Dumpinglöhne und

ausbeuterische Arbeitsbedingungen auszeichnen. Der Wettbewerb darf nicht über Arbeits- und Entlohnungsbedingungen ausgetragen werden. Vielmehr müssen Qualität und Innovation den Unterschied machen.

### Tarifentwicklung im Zeitverlauf



### Tarifbindung wirkt auf Qualität von Arbeit und öffentliche Finanzen

 <p><b>+11 %</b></p> <p>mehr Lohn mit Tarifvertrag</p>	 <p><b>Lohnbasis</b></p> <p>höhere Bemessungsgrundlage für Steuern und Sozialabgaben</p>	 <p><b>-54 min.</b></p> <p>Weniger Arbeitszeit pro Woche mit Tarifvertrag; höhere Lebensqualität, attraktivere Jobs</p>	 <p><b>Fair</b></p> <p>Faire Wettbewerbsbedingungen zwischen Unternehmen</p>
---	---	--	---

Eigene Darstellung DGB, Datengrundlage: IAB-Betriebspanel



Kara/stock.adobe.com



## 2 Richtungsklarheit und Verlässlichkeit in der Energiepolitik schaffen

Nachhaltige Fachkräftepolitik braucht Planungssicherheit. Wenn unklar ist, wohin sich die Energiewende entwickelt, verunsichert das Beschäftigte und Betriebe. Statt immer neue Grundsatzdebatten über energie- und klimapolitische Ziele zu führen, braucht es verlässliche und langfristige Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Beschäftigte.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich dafür ein, die Energiewende so zu dimensionieren, dass die Energiebedarfe unserer industrialisierten Volkswirtschaft vollständig erneuerbar gedeckt werden können. Der konsequente Ausbau von erneuerbaren Energien und Stromnetzen ist zugleich ein Investitions- und Modernisierungsprogramm für Deutschland. Er kann die Konjunktur beleben und Beschäftigung schaffen.

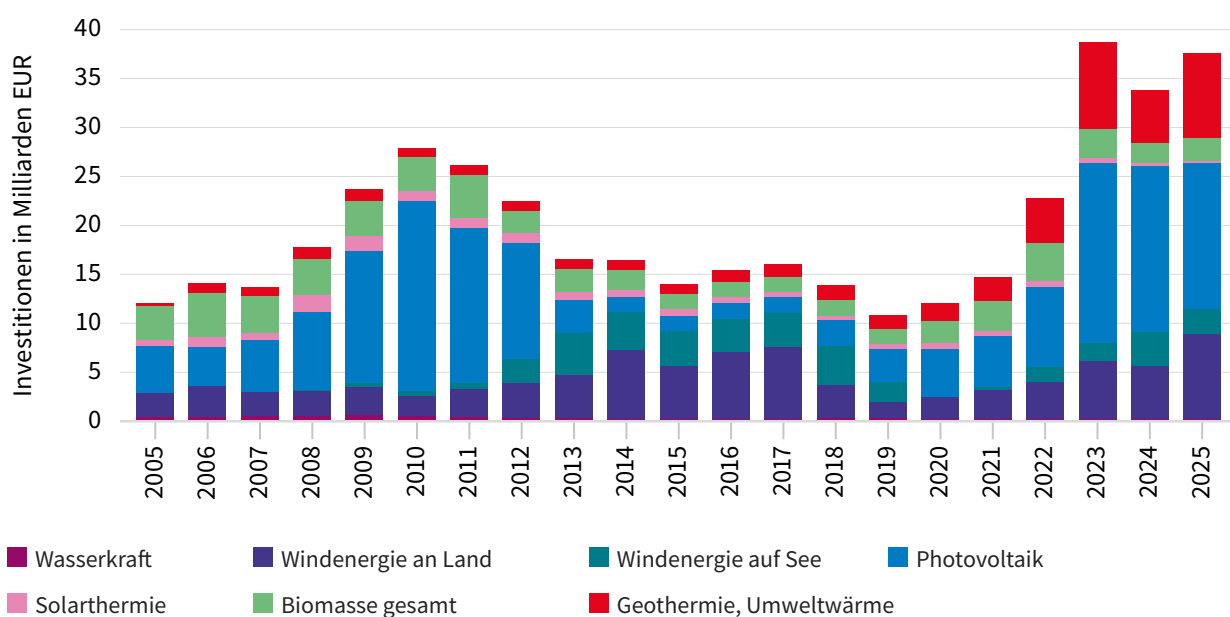
Auch bei Förderprogrammen ist Verlässlichkeit wichtig. Ständig wechselnde Bedingungen schaffen Investitionsattentismus. Nur mit stabilen Förderbedingungen

können Projekte zuverlässig geplant und umgesetzt werden.

Durch geopolitische Veränderungen und versäumte Innovationen steht das deutsche Wirtschaftsmodell derzeit unter Druck. Die Energiewende kann ihre positiven Effekte jedoch nur entfalten, wenn sie auf eine stabile und zukunftsfähige Wirtschaftsstruktur trifft.

Die Energiepolitik muss deshalb Wertschöpfung und industrielle Entwicklung in Deutschland stärken. Konkret bedeutet das: Der Ausbau der erneuerbaren Energien und der Übertragungs- und Verteilnetze muss verstärkt vorangetrieben werden. Es braucht einen abgesicherten Industriestrompreis, der Unternehmen den Umstieg auf elektrische Prozesse ermöglicht, eine investitionsfreundliche und langfristig angelegte Reform der CO<sub>2</sub>-Bepreisung, die zur Erreichung der Klimaziele beiträgt, sowie besseren Schutz vor unfairem internationalem Wettbewerb.

### Jährliche Investitionen in Erneuerbare-Energien-Anlagen (2005–2025)



Eigene Darstellung DGB, Datengrundlage: Umweltbundesamt (AGEE-Stat)



## 3 Fachkräftemonitoring aufbauen

Die Energiewende ist ein sektorenübergreifender Prozess. Nicht nur in Energiewirtschaft und Transformationsindustrien verändern sich Arbeitsplätze und Berufsbilder, sondern auch in vielen anderen Wirtschaftsbereichen, insbesondere dem Handwerk. Die gesamte Wirtschaft wandelt sich. Die großen Investitionen in die Energiewende haben auch erhebliche indirekte Effekte auf die Gesamtwirtschaft.

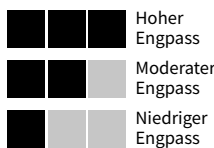





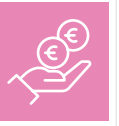
Die mitunter vorgenommene Unterteilung von Berufsbildern in „green“ und „brown jobs“ vernachlässigt die Komplexität von Wertschöpfungsketten und Transformationsprozessen und greift deutlich zu kurz. Es vernachlässigt zudem auch die Technologieoffenheit in der dualen Ausbildung. Im Ergebnis sind Energiewendeberufe schwer abgrenzbar. Diese Schwierigkeiten in der Abgrenzung dürfen aber nicht zum fachkräftepolitischen Blindflug führen.

Wir brauchen stattdessen den Aufbau eines wirksamen und verlässlichen Fachkräftemonitorings, das alle Berufe systematisch klassifiziert und eine kontinuierliche Beobachtung von beruflichen Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht. Hierbei sind die Logiken der bestehenden Monitoringsysteme bei IAB und BIBB in Einklang zu bringen.

Statt vieler Einzelstudien fordern wir Politik und Behörden auf, ein echtes und dauerhaftes Fachkräftemonitoring für die Energiewende zu etablieren. Die Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit sind hilfreich, es braucht jedoch ein vorausschauendes Monitoring, das die in den Betrieben vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen und deren Weiterentwicklung in den Blick nimmt. Denn ein Fachkräftemonitoring liefert fundierte Daten und Prognosen, die als Grundlage für politische Entscheidungen und betriebliche Personalstrategien dienen. Es zeigt auch auf, wo ungenutzte Potenziale – etwa bei Frauen, älteren Arbeitnehmer\*innen oder Migrant\*innen – liegen. Durch gezielte Förderung und Integration können diese Gruppen besser in den Arbeitsmarkt eingebunden werden, was dem Fachkräftemangel entgegenwirkt.

Ein Fachkräftemonitoring ist ein zentrales Instrument, um Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmarkt zukunftsfähig zu gestalten. Es ermöglicht eine proaktive Steuerung, reduziert Risiken durch Fachkräftemangel und stärkt letztlich die Wettbewerbsfähigkeit.

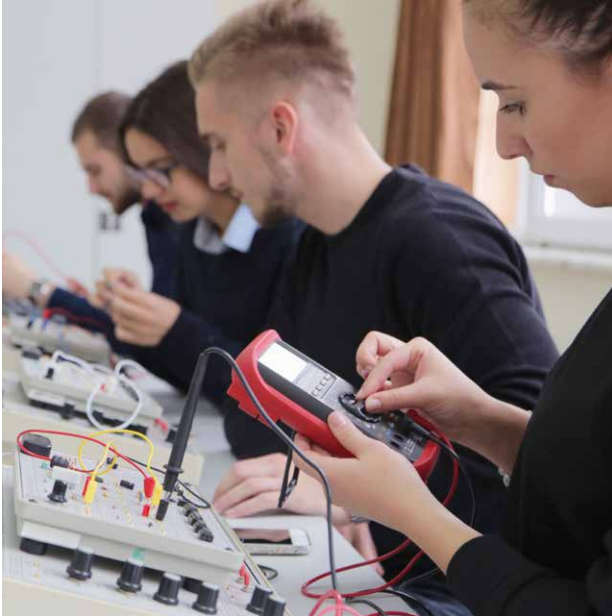
## Gesamtbewertung und Einzelindikatoren der Engpassanalyse in zentralen Energiewende-Berufen

<p>Indikatoren der Bundesagentur für Arbeit für Engpassanalyse</p> 	 <p><b>Vakanzeit</b></p> <p>Zeitraum für Vermittlung offener Stellen.</p> <p><b>i</b> Längere Zeiträume deuten auf Engpässe hin.</p>	 <p><b>Arbeits-suchende/ Stellen</b></p> <p>Anteil Arbeit-suchender pro offener Stelle.</p> <p><b>i</b> Niedriger Anteil signalisiert Engpassberuf.</p>	 <p><b>Arbeitslosen- quote</b></p> <p>Arbeitslose gemessen an Erwerbs- personen.</p> <p><b>i</b> Geringe Quoten weisen auf Engpass- beruf hin.</p>	 <p><b>Abgangsrate</b></p> <p>Wechselrate insbesondere von Arbeits- losen in den 1. Arbeitsmarkt.</p> <p><b>i</b> Hohe Rate spricht für Engpass.</p>	 <p><b>Ausländer- anteil</b></p> <p>Anteil ausländischer Beschäftigter.</p> <p><b>i</b> Hohe Anstiege weisen auf Fachkräfte- knappheit hin.</p>	 <p><b>Entgelte</b></p> <p>Veränderung der Medianlöhne.</p> <p><b>i</b> Stärkere Anstiege sind Hinweis auf Fachkräfte- mangel.</p>	<p><b>Gesamtbewertung</b></p> <p>Die Bundesagentur für Arbeit rechnet die verschiedenen Engpass- indikatoren zusammen und bildet eine Gesam- wertung von 0 bis 3.</p>
<b>Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik</b>							2,7
<b>Bauelektrik</b>							2,7
<b>Kältetechnik</b>							2,5
<b>Rohrleitungsbau</b>							2,3
<b>Leitungsinstallation, -wartung</b>							2,3
<b>Elektrotechnik (o.S.)</b>							2,2
<b>Regenerative Energietechnik</b>							2,2
<b>Isolierung</b>							2,0

Eigene Darstellung DGB, Datengrundlage: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteengpassanalyse 2025



## 4 Das A und O: Aus- und Weiterbildung



as-artmedia/stock.adobe.com

Unternehmen müssen ihren Fachkräftebedarf von morgen durch die Berufsausbildung sichern. Denn eine vollwertige Ausbildung vermittelt mehr als nur fachliche Kompetenzen. Sie fördert die Persönlichkeitsentwicklung und gibt jungen Menschen eine berufliche Perspektive.

Versuche, Schmalspurqualifikationen einzuführen oder mit „Bootcamps“ schnell und oberflächlich für einfache Tätigkeiten anzulernen, lehnen wir ab. Denn das Arbeiten im Bereich erneuerbarer Energien ist häufig technisch anspruchsvoll und gefahrgeneigt. Deshalb ist die Energiewende auf echte Qualifikationen angewiesen. Nur hochwertige Aus-, Fort- und Weiterbildung kann auf Dauer die Qualität der Energiewende stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und ihrer Produkte und Dienstleistungen sichern.

Oberste Priorität muss der Sicherung von Ausbildungsplätzen und nach Möglichkeit der Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots zukommen. Es gilt einerseits, Einstellungshürden abzubauen und bei Bedarf auch Unterstützungsangebote wie z.B. die As-

sistierte Ausbildung in Anspruch zu nehmen. Andererseits lässt sich Ausbildung auch betrieblich attraktiver gestalten – mit tariflichen Ausbildungsvergütungen, qualifiziertem Ausbildungspersonal und einer gesicherten Übernahmeperspektive. Wir wissen: Viele Betriebe fahren ihre Ausbildungskapazitäten aufgrund des hohen Kostendrucks herunter. Um hier gegenzusteuern, braucht es eine echte, umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie und eine bessere Entlastung bei Wohn- und Pendelkosten von Auszubildenden.

Auch die berufliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten muss gestärkt werden. Mit neuen Berufslaufbahnkonzepten entstehen neue höherqualifizierende berufliche Fortbildungen für Spezialisierungen und das operative und strategische Management. Darüber hinaus erfordert der technologische Wandel für die Beschäftigten eine Anpassung und Erweiterung ihrer Qualifikationen oder sogar berufliche Umstiege.

Gerade für un- und angelernte Beschäftigte muss es leichter gemacht werden, an beruflicher Weiterbildung bis hin zur Umschulung teilzunehmen, denn aus dieser Gruppe nehmen aktuell gerade einmal 21 Prozent überhaupt an Weiterbildungen teil, während es bei hochspezialisierten Beschäftigten bis zu 60 Prozent sind. Hier braucht es die Unterstützung der Betriebe durch garantierte Weiterbildungszeiten und gesicherte Unterhalts- und Kursfinanzierung.

Das bedeutet: Betriebe müssen mit einer *strategisch* ausgerichteten Personal- und Qualifizierungsplanung reagieren. Politisch ergänzend brauchen wir einerseits einen Ausbau der arbeitsmarktbezogenen Förderung mit Fokus auf abschlussbezogene Qualifizierungen. Andererseits ist eine Stärkung der individuellen Weiterbildungsförderung durch eine Reform von BAföG und Aufstiegs-BAföG mit dem Ziel eines (Erwachsenen-) Bildungsförderungsgesetzes seit Jahrzehnten überfällig.



## 5 Inländisches Fachkräftepotential heben

Trotz Fachkräfteengpässen, u.a. in Energiewendeberufen, haben zu viele Menschen keinen Zugang zu guter Arbeit. Frauen, Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen, Personen mit Migrationsgeschichte, fehlenden Sprachkenntnissen oder atypischer Bildungsbiographie können ihr Potential auf dem Arbeitsmarkt oft nicht ausschöpfen. Trotz konstanter Nachfrage nach Arbeitskräften kommen viele – und jüngst wieder mehr – Arbeitslose nicht in Arbeit und es steigt die Zahl junger Menschen ohne einen Schul- und Berufsabschluss. Es handelt sich also vielmehr um ein systematisches Matchingproblem, denn um einen flächendeckenden Mangel an Arbeitskraft.

Der DGB fordert daher zur Bekämpfung der Fachkräfte-lücken an erster Stelle die Aktivierung des inländischen Fachkräftepotentials. Das geht nicht mit dem wiedergeführten Vermittlungsvorrang, weil es dem Ziel entgegenläuft, Menschen zu ermutigen, einen Berufsabschluss nachzuholen. Wir müssen stattdessen die Arbeitsförderung am individuellen Unterstützungsbedarf ausrichten und flexible Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene öffnen. Die Instrumente sind da: Umschulungen, zweite Ausbildung, Prüfungsvorbereitungskurse für Berufserfahrene oder mit Teilqualifizierungen Schritt für Schritt zum Berufsabschluss. Auch Validierungs- und Anerkennungsverfahren können eingesetzt werden. Dafür müssen Synergien systematisch genutzt werden, um die flexiblen Wege zum Berufsabschluss gangbar zu gestalten.

Schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen machen bestimmte Berufe unattraktiv, selbst wenn grundsätzlich genügend Personal zur Verfügung stünde und das Qualifikationsinteresse für das Berufsfeld vorhanden ist. Gleichzeitig ist es in zahlreichen Branchen zur Beschäftigungssicherung erforderlich, Fachkräfte weiter- und umzuqualifizieren und den Ersterwerb qualifizierender Abschlüsse sowie den Erwerb weiterführender Qualifikationen zu fördern. Noch immer ist aber eine Weiterbildung sowohl für erwerbstätige als auch für arbeitslose Menschen oft mit finanziellen Nachteilen und beruflichen Risiken verbunden.

Längere Arbeitszeiten oder ein höheres Renteneintrittsalter lehnen wir ab. Diese Strategie wäre wenig nachhaltig und droht mittelfristig Fachkräfteengpässe sogar zu verschärfen. Nötige strukturelle Anpassungen bei Arbeitsentgelten und Arbeitsbedingungen dürfen nicht verzögert werden. Tarifverträge sind hier das Mittel erster Wahl. Es müssen deutliche Fortschritte bei den Aus-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie der höheren Erwerbsbeteiligung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt erzielt werden.

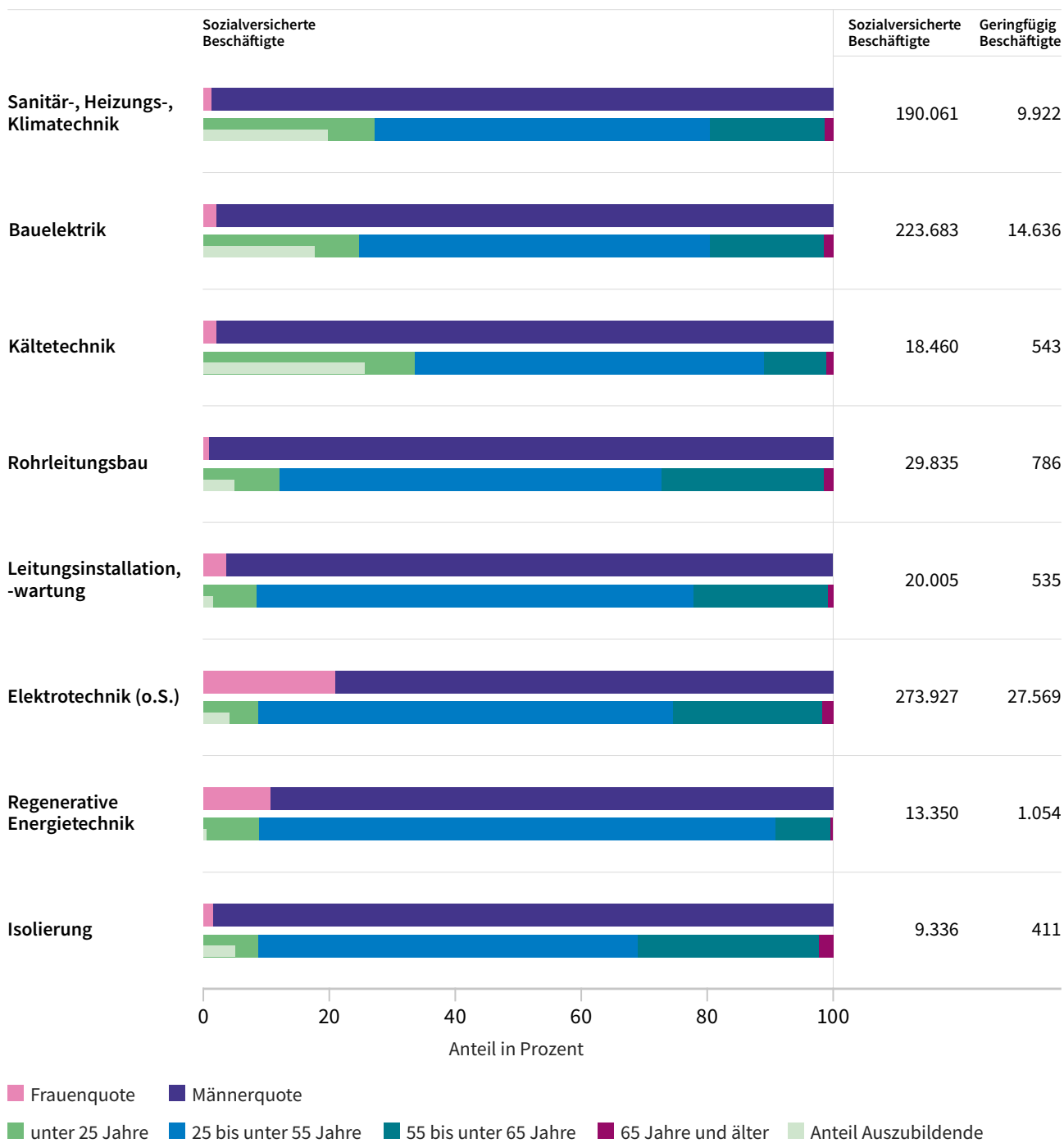
Die Erwerbsbeteiligung von Frauen muss weiter erhöht, ihre oft überdurchschnittliche Qualifikation besser genutzt werden, indem rechtliche und finanzielle Fehl-anreize zur Begrenzung der Erwerbstätigkeit (Steuerklasse V, Ehegattensplitting, Minijobs) abgebaut sowie Kinderbetreuungs- und professionelle Pflegeangebote ausgebaut werden. Flankierend sollten haushaltsnahe Dienstleistungen zu fairen Arbeitsbedingungen durch Gutscheine gefördert werden, um Familien zu entlasten und gute Arbeitsbedingungen in der Haushaltsarbeit zu schaffen.

Die Erwerbspotentialen von Menschen mit Behinderungen sollten besser genutzt werden. Arbeitgeber müssen regulatorisch und finanziell angehalten werden, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Erwerbspotentialen im Erwerbsverlauf sollten gestärkt werden. Arbeitsplätze und -abläufe sollten altersgerecht ausgestaltet werden. Beschäftigte sollten außerdem besser unterstützt werden, länger gesund im Arbeitsleben zu bleiben und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie in der Folge gesundheitlich bedingte Frühverrentungen (Erwerbsminderungsrente) zu vermeiden. In der nationalen Präventionsstrategie sollte die Verhältnisprävention deutlich gestärkt werden. Der Arbeitsschutz muss gestärkt, der 8-Stunden-Tag erhalten bleiben.

## Frauenquote, Altersstruktur und Auszubildendenanteil nach Beruf

Sozialversicherte Beschäftigte (Juni 2025)



Eigene Darstellung DGB, Datengrundlage: Beschäftigte nach Berufen, Bundesagentur für Arbeit, 30. September 2025



## 6 Faire Arbeitsmarktintegration und Fachkräftezuwanderung ermöglichen



amom/stock.adobe.com

Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs kann faire Einwanderung einen wichtigen Beitrag zur Schließung von Fachkräftelücken leisten. Hierfür braucht es eine tatsächliche Willkommenskultur und den einfachen Zugang zum Arbeitsmarkt; auch für Geflüchtete, die schon in Deutschland sind. Gleichmaßen braucht es gute Arbeitsbedingungen für alle. Entscheidend ist, dass eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten, egal ob aus humanitären Gründen oder im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung, nicht nur auf kurzfristige Vermittlungserfolge in Beschäftigung verkürzt wird.

Erforderlich sind Anstrengungen zur gleichberechtigten Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung, Beschleunigung und Harmonisierung der Qualifikationsanerkennung und langfristige Bleibeperspektiven. Qualifikationsadäquate Beschäftigung von Eingewanderten muss die oberste Prämisse einschlägiger Integrationsbemühungen sein. Für bereits eingewanderte Menschen müssen Barrieren zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und in qualifikationsgerechte Arbeit beseitigt werden.

Die Erwerbsbeteiligung von Eingewanderten aus Drittstaaten ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. So hat sich die Zahl der beschäftigten Drittstaatler zwischen 2015 und 2025 mehr als verdoppelt. Gleichzeitig sind 45 Prozent der 15- bis 34- Jährigen aus den acht wichtigsten

Asylherkunftsländer sowie 34 Prozent der ukrainischen Geflüchteten in derselben Altersgruppe als arbeitssuchend gemeldet. Gerade bei jungen Geflüchteten besteht somit ein erhebliches, bislang nicht ausgeschöpftes Potential. Wer Fachkräfteengpässe schließen will, kommt nicht umhin, verstärkt in die (Aus-) Bildung und Qualifizierung gerade junger Geflüchteter zu investieren.

Beim Zugang von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt darf es keine Rückwärtswende geben. Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter dürfen nicht zu einer Vermittlung unterhalb der Qualifikation der Menschen oder in prekäre Beschäftigung führen. Arbeit um jeden Preis löst nicht die oben beschriebenen strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes, sondern erhöht den Lohndruck für alle Beschäftigten.

Außerdem ist eine effektive Regulierung der privaten Auslandsvermittlung unabdingbar. Ausländische Arbeitskräfte sind besonders häufig Opfer von prekären Beschäftigungsverhältnissen und Ausbeutung, etwa durch Arbeitsrechtsverstöße, Mindestlohnunterschreitung, Drängung in Scheinselbstständigkeit und unübersichtliche Subunternehmensstrukturen. Erwerbsmigrant\*innen und inländische Erwerbspersonen dürfen keinesfalls gegeneinander ausgespielt werden, sondern es müssen für alle gute Lebens- und Arbeitsbedingungen gesichert werden.



## 7 Vergabe- und Förderpraxis verbessern

Entscheidende Hebel für eine erfolgreiche, nachhaltige und sozial gerechte Energiewende liegen in der öffentlichen Auftragsvergabe- und Förderpraxis. Es muss der Grundsatz gelten: Öffentliche Mittel fließen nur dorthin, wo Gute Arbeit sichergestellt ist.

Die erheblichen öffentlichen Mittel, die in die Energiewende investiert werden, dürfen nicht nur kurzfristige wirtschaftliche Impulse setzen, sondern müssen langfristig Beschäftigung, Mitbestimmung und Gute Arbeit vor Ort stärken. Öffentliche Vergaben und Fördermittel müssen gezielt eingesetzt werden, um Wertschöpfung in Deutschland und Europa zu halten, faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und ökologische Innovationen zu fördern.

Öffentliche Auftragsvergabe und Förderungen müssen auf der Grundlage tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen und Kriterien Guter Arbeit gebunden werden: Wer öffentliche Aufträge und Fördermittel vom Staat erhält, muss nach Tarif bezahlen, ausbilden und ein Weiterbildungskonzept für die Beschäftigten besitzen.

Dies gilt für Förderprogramme, von denen Transformationsindustrien, wie etwa die Fertigung von Windkraftanlagen, Stromnetzkomponenten oder Wärmepumpen, profitieren – etwa die Förderungen nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz. Immer wieder treten Importeure von Erneuerbarentechnologien mit dumpingverdächtigen Tiefpreisangeboten auf. Dies führt zu inakzeptablen Wettbewerbsverzerrungen und Marktungleichgewichten – zulasten der heimischen Wertschöpfung und Arbeitsplätze. Solche Geschäftsmodelle dürfen nicht öffentlich gefördert werden.

Auch Förderungen für Handwerk und Dienstleistungen müssen entsprechend konditioniert werden, etwa in den staatlichen Förderprogrammen für klimagerechtes Bauen oder für die energetische Gebäudesanierung. Um Handhabbarkeit und Verlässlichkeit für Bauherren bzw. Fördernehmer zu gewährleisten, könnte dies bspw. durch ein Zertifizierungssystem nach dem Vorbild und im Rahmen bereits bestehender Präqualifikationsverfahren umgesetzt werden.



Thorsten Schier/stock.adobe.com

## **Weiterführende Informationen:**

### **DGB-Index Gute Arbeit:**

<https://index-gute-arbeit.dgb.de>

### **Klima, Energie und Mobilität im DGB-Bundesvorstand:**

<https://www.dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/klima-energie-und-mobilitaet>

### **Arbeitsmarktpolitik im DGB-Bundesvorstand:**

<https://www.dgb.de/politik/arbeit-und-soziales/arbeitsmarktpolitik>

### **Das Handwerkssekretariat im DGB-Bundesvorstand:**

<https://www.dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/handwerkspolitik>

### **DGB-Ausbildungsreport:**

<https://jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport>

