

Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Kurzfassung

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

29.06.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund

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

Der beschleunigte Umstieg auf erneuerbare Energien und eine drastische Steigerung der Energieeffizienz sind entscheidende Antworten auf die aktuellen Herausforderungen durch steigende Energiepreise und die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen. Im Hinblick auf eine notwendige Wärmewende wird derzeit im politischen Raum vor allem die geplante Wärmepumpen-Offensive diskutiert. Um die notwendigen Treibhausgasminderungen im Gebäudesektor bis 2030 zu erreichen, bedarf es weiterer Hebel: Die Abkehr von mit fossilen Brennstoffen betriebenen Heizungen, eine Verdoppelung der energetischen Sanierungsrate von Gebäuden, der massive Ausbau von Photovoltaikanlagen mit Speichern im Neubau und im Bestand, 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.

In der Debatte ist auch viel von fehlenden Fachkräften die Rede. Hierbei wird meist nur auf die Zahl der Fachkräfte geschaut, weniger auf die nötige Qualifikation. Es braucht jedoch vor allem gut qualifizierte Fachkräfte, die Wärmepumpen, Heizungsanlagen für CO<sup>2</sup>-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>-Einsparungs-Ziele auch erreicht werden. Förderprogramme, die nun aufgesetzt werden, ohne dass nachhaltige Lösungen für den erheblichen Fachkräftebedarf entwickelt werden, drohen Fehlanreize zu setzen und ins Leere zu laufen.



### **Die Fachkräftesituation im Gebäudebereich**

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 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 Situation wird zudem durch den demografischen Wandel noch weiter verschärft: Nach aktuellen Zahlen der SOKA-Bau werden rund 200.000 Beschäftigte 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. 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.

### **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 duale Ausbildung, die eine Arbeitskraft zur Fachkraft macht. Die Handwerksunternehmen müssen eine neue Kultur der Aus- sowie der Fort- und Weiterbildung entwickeln. Bei etwaigen Initiativen seitens der Bundesregierung sollten die Sozialpartner sowie vorhandene gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien mit einbezogen werden.

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

Volle Auftragsbücher führen in vielen Handwerksbetrieben dazu, die Herausforderung der Fachkräftesicherung fehl einzuschätzen. Daher ist es von herausragender Bedeutung, Fehlanreize insbesondere bei der Fördermittelvergabe zu vermeiden. Wir schlagen daher vor, den Förderrahmen für den Gebäudebereich für 15 Jahre festzulegen und die Förderquote im gesetzten Zeitraum degressiv auszugestalten. Wir schlagen auch eine strikte Präqualifizierung für Unternehmen vor, die mit Fördermitteln finanzierte Aufträge ausführen. Unternehmen müssten dafür bei einer zuständigen Stelle, z. B. der KfW 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 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.

Dringend erforderlich für die Handwerke im Sanierungsbereich ist die 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.

### **Weitere Maßnahmen zur Fachkräftesicherung**



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

- umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet
- ein Innovations- und Kompetenzmonitoring
- Förderung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung
- Förderung von qualitativ hochwertigen dualen Studiengängen
- kostenfreie Meisterausbildung
- eine bundeseinheitliche Regelung für den Gebäudeenergie-Berater
- 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:
  - Abschaffung von sog. „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden als Instrument zur Umgehung von Tarifschutz
  - Die Leistungsfähigkeit von Innungen muss auch an der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgabe, Tarifpartner zu sein, gemessen werden.
  - Flankierende Maßnahmen des Gesetzgebers zur Steigerung der Attraktivität von Tarifverträgen mit denen etwa tarifvertraglich vereinbarten 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.