



Deutscher
Gewerkschaftsbund
Handwerk

akut

Sanierungsstau

Die energetische Klimawende gestalten

**Nur mit Guter Arbeit
und Tarifverträgen**

Fakten und Vorschläge

Stark in Arbeit.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und
Dienstleistungspolitik / Handwerkspolitik
Henriette-Herz-Platz 2,
10178 Berlin
www.dgb.de

Verantwortlich: Stefan Körzell
Redaktion: Silvia Grigun, Janosch Tillmann
Gestaltung: karadesign, Andreas Schulz

Fotos:

Titel: Virrage Images/shutterstock.com, S. 4: guruXOX/stock.adobe.com,
S. 6: SkyLine/stock.adobe.com, S. 11: industrieblick/stock.adobe.com,
S. 12: embeki/stock.adobe.com, S. 17: pressmaster/stock.adobe.com,
S. 18: Dietmar Schäfer/stock.adobe.com

Stand: Dezember 2022

Den Preis dieser Broschüre und Kosten für Porto und Versand
können Sie beim DGB-Online Bestellservice einsehen.
Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte
NUR über den DGB-Online-Bestellservice:

www.dgb-bestellservice.de

Wir befinden uns im Klimawandel.

Um ihm etwas entgegenzusetzen, haben sich die Staaten der Welt mit dem Pariser Klimaabkommen das Ziel gesetzt, die globale Erwärmung auf unter 2 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Aus dem Abkommen folgen verbindliche internationale Vereinbarungen. Auf europäischer Ebene ist das etwa das Paket „Fit for 55“. Damit hat die Europäische Kommission im vergangenen Jahr eine Richtlinie für den Emissionshandel unter anderem in den Bereichen Gebäude und Verkehr eingeführt. Die Bundesregierung wiederum hat sich mit dem Klimaschutzgesetz das Ziel gesetzt, die Bundesrepublik bis 2045 treibhausgasneutral zu machen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt das Gesetz rechtlich verbindliche Zwischenschritte und Sofortmaßnahmen für einzelne Bereiche fest. Die Gesetze haben Auswirkungen auf den Gebäudebereich.

Welche Auswirkungen sind das? Was muss konkret saniert werden? Warum gibt es einen Sanierungsstau? Wie kann dieser behoben werden? Das alles sind Fragen, für die die Handwerkssektion des DGB in der vorliegenden Broschüre Antworten gibt und Vorschläge macht.

Der Gebäudebereich produziert etwa 28 Prozent des jährlichen CO₂-Ausstoßes – inklusive der Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom und Wärme sowie bei der Herstellung von Baustoffen anfallen. Mehr als zwei Drittel des Gebäudebestands sind energetisch sanierungsbedürftig. Zwei Prozent der Bestandsgebäude sollen daher pro Jahr energetisch saniert werden. Die Gebäude müssen mit einer Wärmedämmung ausgestattet und die Heizungen auf klimaneutrale Heiztechnik umgestellt werden. Wo es möglich ist, sollen sie mit Strom versorgt werden, der CO₂-neutral erzeugt wird. Das kann zum Beispiel mit einer Solaranlage auf dem Dach erfolgen. Das Sanierungsziel wurde nun schon zwei Jahre in Folge nicht erreicht. Stattdessen wurde jeweils nur knapp ein Prozent des Gebäudebestands saniert. Das hat verschiedene Gründe. Einer der Gründe ist, dass im Handwerk Fachkräfte fehlen.

So funktioniert das Klimaschutzgesetz

Wenn Ziele verfehlt werden, muss künftig schnell nachgesteuert werden

15. März

Umweltbundesamt schätzt Emissionsdaten des Vorjahres ab

► Übersendung an Expertenrat für Klimafragen

Kabinett beschließt Sofortmaßnahmen

„Sofortprogramm Klimaschutz“

► Übermittlung an Bundestag



1-Monats-Frist

Expertenrat für Klimafragen prüft Emissionsdaten

► Weiterleitung an Bundesregierung (innerhalb eines Monats)

3-Monats-Frist

Bei Nachsteuerungsbedarf müssen zuständige Ministerien ein Sofortprogramm vorlegen, mit dem so nachgesteuert wird, dass die Sektorziele im Folgejahr wieder erreicht werden.

► Vorlage an Klimakabinett (innerhalb von 3 Monaten)

Fall 1

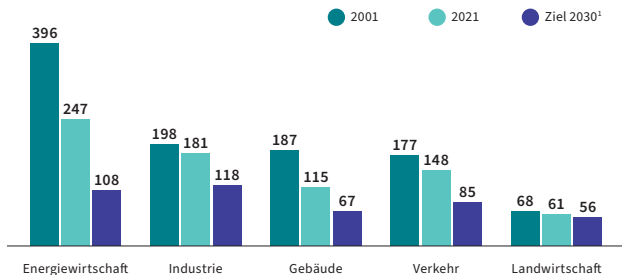
Maximale Jahresemissionsmengen eingehalten

Fall 2

Jahresemissionsmengen in einem oder mehreren Sektoren überschritten (Nachsteuerungsbedarf)

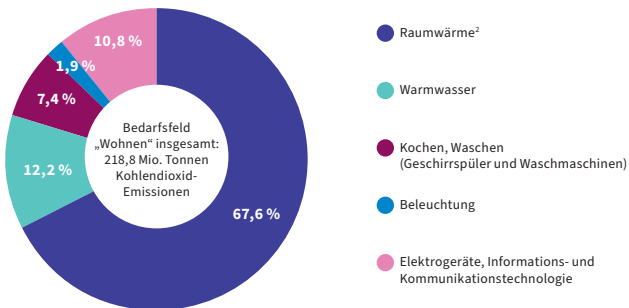
Deutschland muss Emissionen schneller reduzieren

Treibhausgasemissionen in Deutschland nach Sektoren
(in Mio. Tonnen CO₂-Äquivalent)



¹ gemäß Bundesklimaschutzgesetz von 2021
Quelle: Umweltbundesamt

Kohlendioxid-Emissionen¹ nach Anwendungsbereichen im Bedarfsfeld „Wohnen“ 2019



¹ einschließlich Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse (Brennholz) und Biotreibstoffen
² temperaturbereinigt
Quelle: Statistisches Bundesamt, Umweltökologische Gesamtrechnung, Private Haushalte und Umwelt, Tab. 7.1, Wiesbaden 2021



Sanierungsbedarf: Was ist konkret zu tun?

Gebäudehülle

Von gut 19 Millionen Wohngebäuden sind nach wie vor knapp zwei Drittel nicht umfassend energetisch saniert. Um die Klimaziele noch zu erreichen, muss sich die energetische Sanierungsrate verdoppeln.

Solarstrom

Aus einer Studie des Bonner Forschungs- und Beratungsunternehmens EUPD Research im Auftrag des Solarstromanbieters Lichtblick geht hervor, dass 10,8 Millionen private Ein- und Zweifamilienhäuser hierzulande für Photovoltaik geeignet sind. Damit könnte der Studie zufolge pro Jahr so viel Strom erzeugt werden, wie durch zehn mittlere Kohlekraftwerke. In den Bestandsgebäuden müssen also da, wo es möglich ist, Solaranlagen installiert werden, um klimaneutralen Strom zu erzeugen. Diese sollen den Strom für Wärmepumpen liefern.

Wärmepumpen

Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, 500.000 Wärmepumpen pro Jahr zu verbauen. Sie sollen Heizungen, die mit Öl oder Gas betrieben werden, ersetzen. Schon ab dem 1. Januar 2024 soll möglichst jede neu eingebaute Heizung zu 65 Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben werden.

Energiemanagementsysteme

Die Umstellung auf erneuerbare Energien bedeutet im Gebäudebereich, dass Strom eine viel größere Rolle spielt als bisher. Elektrofahrzeuge müssen geladen werden, Wärmepumpen werden mit Strom betrieben. Dafür braucht es Energiemanagementsysteme wie „Smart Metering“ zur Überwachung und Steuerung der Energienutzung oder „Smart Grid“ für die Ladeeinrichtungen der Elektromobilität.



Was sind die Ursachen für den Fachkräftemangel?

Eigentlich müssten die Zeiten für das Handwerk golden sein. Und tatsächlich: Die Auftragsbücher sind voll. Was dem Handwerk fehlt, sind qualifizierte Fachkräfte. Die braucht es jedoch, und zwar nicht nur, um die abertausenden Wärmepumpen, Heizungsanlagen für CO₂-neutrale Brennstoffe, smarte Gebäudesteuerungen, Solarpanels und hochwertige Dämmungen, Fenster und Türen einzubauen. Sondern auch, um sie einzustellen und zu warten, damit die Einsparungsziele auch erreicht werden. Derzeit verlassen 60 Prozent der ausgebildeten Fachkräfte das Handwerk wieder. Dem Zentralverband des Deutschen Handwerks zufolge fehlen in den klimarelevanten Gewerken bereits heute 190.000 Fachkräfte. Dies hat nicht nur mit der hohen körperlichen Belastung insbesondere in den Bau- und Ausbaugewerken zu tun, sondern auch mit den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Hinzu kommt, dass die geburtenstarke Generation der sogenannten Babyboomer zunehmend das Rentenalter erreicht. Die hohe körperliche Belastung in den Bau- und Ausbaugewerken wird damit zu einem immer wichtigeren Thema. Die Betriebe müssen zum einen sicherstellen, dass ihre älter werdenden Kolleg*innen möglichst lange in ihrem Beruf arbeiten können. Zum anderen sind sie mit den Wünschen der jüngeren Kolleg*innen konfrontiert, die nach Aufstiegsmöglichkeiten und Vereinbarkeit ihres Berufs mit Freunden und Familie suchen. Der Vereinbarkeit steht in den Handwerksbetrieben etwa die

durchschnittliche Wochenarbeitszeit entgegen, die derzeit bei 40,6 Stunden liegt. 20 Prozent der Beschäftigten arbeiten sogar mehr als 48 Stunden wöchentlich. Teilzeitmodelle sind wenig verbreitet.

- **Aktuellen Zahlen der Sozialkassen der Bauwirtschaft zufolge sind bereits jetzt knapp die Hälfte aller Beschäftigten im Bauhauptgewerbe über 45 Jahre alt.**
- **Rund 200.000 Beschäftigte werden in den kommenden fünf bis zehn Jahren altersbedingt aus diesem Gewerbe ausscheiden.**
- **Auch im Sanitär- Heizungs-Klima- Handwerk (SHK) ist die Entwicklung im Hinblick auf die anstehenden Aufgaben bedenklich: Hier hat sich zwischen 2012 und 2021 die Zahl der Beschäftigten von 303.000 auf 275.000 und damit um 9,4 Prozent reduziert.**

Auch mit der Weiterqualifizierung ist es schwierig, da im Handwerk Weiterbildungen seltener als in anderen Bereichen der Wirtschaft angeboten werden. So gaben bei einer Befragung des DGB-Index Gute Arbeit vor zwei Jahren 54 Prozent der befragten Handwerksbeschäftigten an, keine oder nur in geringem Maße Weiterbildung erhalten zu haben, wie eine Sonderauswertung zu den handwerksnahen Berufen belegte. Dabei ist das Thema Weiterbildung eines, das sich über Tarifverträge regeln ließe. Doch hier stößt man auf ein weiteres Problem: Nur noch 30 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Handwerksbetrieben mit einem Tarifvertrag. Die fehlende Tarifbindung im Handwerk wirkt sich sehr negativ auf die Entlohnung aus. So liegt der monatliche Lohn im Schnitt 1.000 Euro unter dem der restlichen Wirtschaftszweige.

Im Moment wird außerdem viel davon gesprochen, dass wir Zuwanderung brauchen, um genug Fachkräfte zu gewinnen. Derzeit bereitet das Bundeskabinett eine Reform des Einwanderungsrechts vor, unter anderem schlägt es vor, die sogenannte Westbalkanregelung zu entfristen. Zuwanderung kann ein Teil der Lösung sein. Aber nur, wenn die zuwandernden Fachkräfte in tariflich entlohnte Arbeit kommen und fehlende Qualifikationen erwerben können. Es braucht eine Überarbeitung des Fachkräftezuwanderungsgesetzes dahingehend, dass Ausbeutung und Arbeit zu Dumpinglöhnen unterbunden werden.

WESTBALKAN- REGELUNG

Die derzeit bis Ende 2023 befristete WBR sieht vor, dass jährlich bis zu 25.000 Menschen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien nach Deutschland kommen und hier arbeiten können, auch wenn sie gering qualifiziert sind. Sie können nur einreisen, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Ein Arbeitsplatzwechsel ist möglich, aber sehr schwierig. Das schafft eine extreme Abhängigkeit vom Arbeitgeber.

Quelle: <https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/unfaire-regelung-fuer-westbalkan>

Welche Rolle spielt Qualität in der Fachkräftefrage?

Damit die Transformation im Sinne der Beschäftigten gestaltet wird, müssen vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen im Handwerk viel mehr für die Aus-, Fort- und Weiterbildung tun. Zum Beispiel sollte eine Qualifizierung bei der Gebäude- und Heizungstechnik erfolgen. Denn Kenntnisse, wie der richtige Einbau von Wärmedämmverbundsystemen oder klimaneutralen Heizungen, sind unerlässlich. Neue Berufe, die so etwas leisten, müssen in den Betrieben bekannt gemacht werden. Ein Beispiel hierfür ist der Beruf der „Elektroniker*in für Energie- und Gebäudetechnik“. Die überbetrieblichen Bildungsstätten müssen so ausgestattet werden, dass sie diesen neuen Beruf vermitteln können. Ausbilder*innen in Betrieben und in den Bildungszentren des Handwerks sowie Berufsschullehrer*innen müssen dafür qualifiziert werden, solche neuen Inhalte zu vermitteln. Um diese Forderungen umzusetzen, braucht es eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie sowie eine Ausbildungsinitiative. Hierfür könnten die existierenden Spielräume in den Ausbildungsordnungen bei der Verkürzung und Anrechnung von Leistungen genutzt werden.

Die berufliche Fort- und Weiterbildung muss gestärkt werden. Das fängt bei den Rahmenbedingungen an: Es braucht eine Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung. Der Deutsche Qualifikationsrahmen – ein Instrument zur Einordnung





von Qualifikationen im deutschen Bildungssystem – muss stärker rechtlich verbindlich gemacht werden. Es braucht ein Recht auf Weiterbildung. Das lebenslange Lernen muss für Beschäftigte unabhängig davon, in welchem Betrieb sie arbeiten, möglich sein. Hierfür braucht es Weiterbildungsangebote, die zugänglich sowie qualitativ hochwertig sind und die berufliche und persönliche Entwicklung fördern. Weiterbildung darf nicht vom guten Willen der Arbeitgeber*innen abhängen oder daran scheitern, dass der Lebensunterhalt während der Weiterbildungsphase nicht gesichert ist. Deshalb muss das Recht auf Weiterbildungsfreistellung mit einer Entgeltfortzahlung und Beratung gesetzlich geregelt werden. Außerdem sind Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass alle Beschäftigten sie wahrnehmen können.

Vor allem für Klein- und Kleinstbetriebe ist die flächendeckende Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen eine besondere Herausforderung. Daher muss die Bundesregierung hier entsprechende Regelungen schaffen und Programme fördern, in die wiederum die Sozialpartner einbezogen werden. Auch die bereits vorhandenen gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien wie die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner im Baubereich sollten hier einbezogen werden.

Branchen, in denen es bereits gute Weiterbildungsförderungen gibt, können als gutes Beispiel dienen – etwa das Gerüstbauhandwerk.

Des Weiteren sollten Aus- und Weiterbildungsangebote durch neue Zusatzqualifikationen und sogenannte Update-Qualifizierungskonzepte erweitert werden. Gute Beispiele aus der Praxis gibt es bereits, etwa das aktuelle SHK-Einsatzgebiet „erneuerbare Energien und Umwelttechnik“ oder die Schaffung einer neuen Zusatzqualifikation „Wärmepumpen“. Die berufliche Fortbildung muss mit Laufbahnmodellen ausgebaut werden, beispielsweise durch die Entwicklung einer „Servicetechniker*in zur Errichtung und Instandhaltung von Anlagen der erneuerbaren Energien“. Ein weiterer Baustein ist eine kostenfreie Meisterausbildung. Wichtig dafür ist, den Unterhalt bei Teilzeitmaßnahmen zu fördern, wenn zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine befristete Teilzeit vereinbart wird.

Neben den Rahmenbedingungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sind weitere konkrete Schritte für die Umsetzung der Klimaziele wichtig. So muss es eine bundeseinheitliche Regelung mit verlässlichen Qualitätsstandards für die Fortbildung zum „Gebäudeenergieberater“ geben. Bisher hat jede Handwerkskammer für diese Fortbildung eine eigene Fortbildungsordnung mit eigenen Anforderungen verabschiedet. Da künftig stärker Sanierungsfahrpläne gefördert werden sollen, kommt den Gebäudeenergieberater*innen eine zentrale Rolle zu, da sie diese Fahrpläne erstellen sollen.

Schließlich braucht es bessere Regelungen zur Anerkennung von Berufserfahrung. Das erlernte Wissen und Können muss nach gesetzlichen Regelungen erfasst werden. Diese gesetzlichen Regelungen müssen im Einklang mit bestehenden Bildungs- und Qualifizierungssystemen stehen. Auch die Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen müssen bundesweit vereinheitlicht werden und leicht verständlich sein.

Warum ist die Tariftreue so wichtig?

Ob SHK-Betrieb, Tischlerei oder Dachdeckerei: am Ende wird es nur möglich sein, die gesteckten Klimaziele zu erreichen, wenn es dem Handwerk gelingt, die nötigen Fachkräfte zu gewinnen und sie auch dauerhaft im Handwerk zu halten. Volle Auftragsbücher führen in vielen Handwerksbetrieben dazu, das Problem der Fachkräftesicherung falsch einzuschätzen. Oft fehlt es nicht nur an Anreizen, die eigenen Mitarbeiter*innen weiterzubilden, sondern auch an der Bereitschaft, Arbeitsbedingungen und Löhne über faire Tarifverträge zu regeln. Deshalb schlägt der DGB vor, Tariftreue nicht nur bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen, sondern auch bei der Vergabe von Fördermitteln zur Bedingung von Handwerksbetrieben zu machen.

Für Auftraggeber*innen ist es oft nicht transparent, wie Handwerksbetriebe ihre Beschäftigten bezahlen und mit welcher Qualität sie ihre Leistungen erbringen. Der DGB schlägt deshalb vor, die Unternehmen vorab zu überprüfen und sie in einer Positivliste zu erfassen. Gleichzeitig soll bei den Förderprogrammen für energetische Sanierungsmaßnahmen die Tarifbindung der ausführenden Betriebe eine Bedingung sein. Besonders für die kleinen Hausbesitzer*innen wäre eine Positivliste mit nur geringem bürokratischen Aufwand verbunden.

Wichtig ist auch eine bessere Vernetzung aller an einem Sanierungsprojekt Beteiligten. Es braucht eine Plattform, auf der sowohl Handwerksbetriebe und Energieberater*innen als auch Genehmigungsbehörden und Fördermittelgeber*innen effizient und fachübergreifend projektbezogen zusammenarbeiten können.

Eine solche Austauschmöglichkeit würde Doppelarbeiten verhindern und die Akteur*innen von unnötiger Bürokratie befreien.





Welche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gibt es noch?

- Innungen und ihre Verbände müssen stärker in die Pflicht genommen werden, ihre jeweilige gesetzliche Aufgabe als Tarifverband wahrzunehmen. Die Leistungsfähigkeit von Innungen muss auch an der Wahrnehmung dieser Aufgabe gemessen werden.
- „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften müssen auch in Arbeitgeberverbänden abgeschafft werden.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen muss erleichtert werden.
- Wer öffentliche Aufträge vom Staat erhält, muss tarifgebunden sein, ausbilden und ein Weiterbildungskonzept für die Beschäftigten besitzen.
- Der Gesetzgeber kann über das Steuerrecht die Attraktivität von Tarifverträgen stärken, zum Beispiel indem er Steuerbefreiungen für tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen und Aufstockungen anbietet. Damit können Anreize für Unternehmen und Beschäftigte für einen Verbands- bzw. Gewerkschaftsbeitritt gesetzt werden.

Was kann der „Zukunftsdialog Handwerk“ bewirken?

Auch die Selbstverwaltung des Handwerks selbst muss einige Herausforderungen bewältigen, um die Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten in diesem Wandel zu unterstützen. Das Personal in den handwerklichen Bildungsstätten muss für die neuen Technologien weitergebildet werden, die Bildungsstätten müssen ertüchtigt werden: Wärmepumpen, Solaranlagen, digitale Stromzähler („Smart Meter“), Elektrofahrzeuge und Weitere müssen angeschafft werden. Bildungszentren müssen die Fertigkeiten vermitteln können, die es braucht, intelligente, digitalisierte Stromnetze („Smart Grids“) aufzubauen. Hinzu kommt, dass auch in den Bildungszentren immer mehr Ausbilder*innen das Rentenalter erreichen. Auch hier werden also Fachkräfte gebraucht.

Die Menge der beschriebenen Aufgaben und Herausforderungen erfordert eine klare Abstimmung zwischen allen wesentlichen Akteur*innen. Hierfür ist ein „Zukunftsdialog Handwerk“ geplant. Der DGB wird sich hier einbringen mit dem Ziel, gemeinsam mit der Politik und den Handwerksorganisationen Lösungen zu finden. Gute Beispiele gibt es bereits: So zeigen das gemeinsame Sozialpartnerpapier der IG Metall oder die jahrzehntelange Umlagefinanzierung im Bereich des Bauhauptgewerbes, dass sozialpartnerschaftlich viel zu erreichen ist.

Mitglied werden für starke Tarife



IG Bauen-Agrar-Umwelt

igbau.de/Mitglied-werden.html



IG Bergbau, Chemie, Energie

igbce.de/igbce/mitglied-werden-2026



IG Metall

igmetall.de/beitreten



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

ngg.net/service/mitglied/werden/



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden

Einen Antrag zur Mitgliedschaft bei eurer zuständigen Gewerkschaft gibt es hier:



Gemeinsam mit den fünf Handwerksgewerkschaften im DGB sorgt der DGB für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen im Handwerk.

Weitere Infos zur Handwerkspolitik des DGB gibt es Online:



handwerk.dgb.de