

## Antrag

**der Abgeordneten Gerhard Zickenheiner, Beate Walter-Rosenheimer, Dieter Janecek, Christian Kühn (Tübingen), Lisa Badum, Dr. Anna Christmann, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Julia Verlinden, Harald Ebner, Matthias Gastel, Stefan Gelbhaar, Britta Haßelmann, Dr. Bettina Hoffmann, Sylvia Kotting-Uhl, Oliver Krischer, Renate Künast, Steffi Lemke, Dr. Ingrid Nestle, Friedrich Ostendorff, Markus Tressel, Daniela Wagner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Personelle Umsetzungsstrategie des Klimaschutzprogramms 2030 der Bundesregierung**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschland muss spätestens 2050 klimaneutral sein, wenn es seine internationalen Verpflichtungen aus dem Pariser Klimaschutzabkommen erfüllen will. Bis zum Jahr 2030 ist eine Reduktion der klimaschädlichen Treibhausgase um mindestens minus 65 Prozent (gegenüber dem Referenzjahr 1990) notwendig und möglich (Quelle: [www.oeko.de/publikationen/p-details/klimaneutrales-deutschland](http://www.oeko.de/publikationen/p-details/klimaneutrales-deutschland)). Entscheidend dafür ist aber, dass der Ausbau der erneuerbaren Energien deutlich ambitionierter vorangetrieben wird und Deutschland bei Energieeffizienz und Energiesparen schneller vorankommt, dass der Umbau der Industrie auf Klimaneutralität gelingt, wir es schaffen eine umwelt- und klimaverträgliche Landwirtschaft auf die Beine zu stellen und sowohl bei der Gebäudewärme als auch bei der Mobilität auf emissionsfreie Technologien setzen. Vorschläge für einen zielgerichteten Klimaschutz sind im Antrag „Handeln jetzt – auf dem Weg zum klimaneutralen Deutschland“ der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Bt-Drs. 19/13538) sowie im Antrag „Zukunftspakt für einen sozial-ökologischen Aufbruch aus der Krise“ (Bt-Drs. 19/19549) dargelegt. Für all diese Herausforderungen ist eines grundlegend entscheidend: Wir brauchen mehr Fachleute, die diesen Wandel stemmen können, und eine dazugehörige Aus-, Weiterbildungs- und Personalgewinnungsstrategie. Dieser Fachkräftebedarf aber ist bislang nicht auf dem Radar der Bundesregierung. Das Klimaschutzprogramm enthält wie auch der Klimaschutzplan 2050 keinerlei Strategie oder Planung im Hinblick auf Fachkräfte. Unternehmen brauchen jedoch zukünftig mehr Planungssicherheit und Verlässlichkeit, um auszubilden und Fachkräfte einzustellen.

Denn parallel zu den unzulänglichen Projektmaßnahmen wurde bei der Erstellung des Klimaschutzprogramms 2030 nicht darauf geachtet, die dazu notwendigen Fachleute – sowohl auf Seiten der Forschung und Entwicklung von Strategien und Maßnahmen als auch bei der Planung und Ausführung in den einzelnen Handlungsfeldern – mit

einzuplanen. Das ist deshalb problematisch, weil den Unternehmen sowie der Verwaltung in den betroffenen Berufsfeldern schon heute die entsprechenden Fachkräfte fehlen. Ein Beispiel ist der Bereich Planen und Bauen bzw. Modernisieren, sowohl in der Wirtschaft als auch in der Verwaltung. Hier hemmt der Fachkräftemangel die reale Bautätigkeit (Quelle: DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – 2020, [www.diw.de/de/diw\\_01.c.702166.de/publikationen/wochenberichte/2020\\_01\\_2/die\\_nachfrage\\_nach\\_wohnungsbauten\\_bleibt\\_die\\_stuetze\\_der\\_baukonjunktur\\_interview.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.702166.de/publikationen/wochenberichte/2020_01_2/die_nachfrage_nach_wohnungsbauten_bleibt_die_stuetze_der_baukonjunktur_interview.html)). Die Bundesregierung verpasst hier auch eine große Chance: Die Transformation zur klimafreundlichen Wirtschaft eröffnet Perspektiven und Zugang zu attraktiven Berufswegen, die sinnstiftende Arbeit für viele bietet und nachhaltige Wertschöpfung sichert.

Denn das Interesse vieler, nicht nur junger Menschen ist groß, sich für ihre Umwelt und Klimaschutz einzusetzen. Gerade im MINT-Bereich könnten auch vermehrt Frauen mit Klimaschutz und Nachhaltigkeitsaspekten für die Berufswahl gewonnen werden.

Dreierlei ist beim Fachkräftebedarf für die Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 zu berücksichtigen: Im Zuge des klimainduzierten wirtschaftlichen Wandels kann Personal aus rückläufigen Wirtschaftszweigen eingesetzt werden und damit einen kleinen Teil des zukünftigen Bedarfes decken. Zusätzliches Fachpersonal muss aber aus- und weitergebildet werden. Und das Thema Fachkräfte für die Transformation muss bei der Fachkräftezuwanderung berücksichtigt werden. Denn für die anstehende Transformation wird in den kommenden Jahren eine Vielzahl von Beschäftigten mit Handwerksqualifikationen, z. B. Zimmerleute, StuckateurInnen, im Heizungsbau und bei der Solartechnik, mit IngenieurInnenqualifikation für Verkehr – insbesondere Radverkehr und ÖPNV –, Bauen und Anlagenbau, Qualifikationen im Garten- und Landschaftsbau sowie Forsten und nicht zuletzt Verwaltungspersonal unterschiedlichster Qualifikation benötigt, die der aktuelle Arbeitsmarkt nicht vorhält. In vielen industriellen Branchen werden sich durch die ökologische und digitale Transformation zudem die Anforderungsprofile verändern, bspw. wird es Fachkräfte im Bereich Batteriezellfertigung brauchen. Entsprechend muss die Bundesregierung – auch wenn sie ihrem eigenen, auf dem Digitalgipfel 2020 mit dem Schwerpunkt „Digital nachhaltiger leben“ formulierten Anspruch gerecht werden will, den Fachkräftebedarf für den Bereich IT und für die Umsetzung des Klimapakets viel stärker zusammendenken. Außerdem ist es angesichts des Fachkräftemangels ergänzend erforderlich, durch technologische Innovationen die Produktivität der Beschäftigten zu erhöhen. Das kann etwa in der Verwaltung durch eine Digitalisierungsoffensive geschehen oder im Bausektor durch die Anwendung von digitalen Technologien wie Building Information Models (BIM), also digitalen Baumodellen, Bauunterlagen und Plänen die auch Schnittstellen zwischen den Gewerken und Materialien beinhalten oder durch digital unterstützte Fertigung etwa beim Holzbau.

Für eine Fachkräfteaufbaustrategie der beteiligten Branchen sind verlässliche und mittelfristige Rahmenbedingungen erforderlich. So empfiehlt das DIW etwa als Anreiz zum Beschäftigtenaufbau in der Baubranche verlässliche Investitionsanreize die wenigstens eine mittelfristige Perspektive haben. Denn gegenläufige Erfahrungen nach dem Ende des Baubooms Anfang der 1990er Jahre hemmen auch noch die Bereitschaft der Firmen, ihre Personalbestände auszubauen.

Die Bundesregierung bleibt hingegen bei der Beantwortung der Kleinen Anfrage „Stark für den Wandel – Fachkräfte für eine nachhaltige Zukunft“ (Bt-Drs. 19/23868), die sich auf das Klimaschutzprogramm 2050 bezieht, Antworten auf die Frage, wer konkret die Umsetzung der Klimaschutzmaßnahmen leisten soll, im Wesentlichen schuldig. Der Bedarf an Fachkräften wird kaum beziffert. Die erfragten Bedarfe der einzelnen Klimasektoren werden nur ansatzweise beantwortet. Und trotz der Aussage, dass Fachkräfte fehlen werden, fehlt eine zielgerichtete, auf die Sektorlogik des Klimaschutzplans angepasste Strategie zur Fachkräftegewinnung. Im Einzelnen sieht die

Bundesregierung Handlungsbedarf in den einzelnen Umsetzungsbereichen Energiewirtschaft, energetische Gebäudesanierung, Verkehr, Landwirtschaft und Forst (Ausnahme nur in der Automobilindustrie) und stellt fest, dass der Fachkräftemangel schon in der Forschung und Planung ansetzt und sich bei den Umsetzungskapazitäten fortsetzt.

Der demographische Wandel mit negativen Auswirkungen auf die Anzahl der potenziell Erwerbstätigen in Deutschland ergänzt die vorgenannten Konditionen zu einem alarmierenden Dreiklang: Es muss davon ausgegangen werden, dass durch

1. den bereits existierenden Mangel an Umsetzungskapazitäten,
2. den demographisch bedingten mittelfristigen Rückgang der Erwerbstätigenzahlen,
3. den zusätzlichen Bedarfen zur Bewältigung der Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen

ein erhebliches Defizit an Umsetzungskapazitäten ansteht.

Ein Um- und Nachsteuern ist daher dringend geboten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. zeitnah eine wissenschaftliche Analyse zum Fachkräftebedarf für die Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 durch ein unabhängiges und sektorenübergreifend aufgestelltes Institut zu erstellen. Diese soll Aussagen treffen zu
  - a) dem Bedarf an Fachkräften in den im Klimaschutzprogramm benannten Sektoren Energie, Infrastruktur, Gebäude, Verkehr, Landwirtschaft, Umsetzung in Verwaltung und Forschung sowie
  - b) den personellen Kapazitäten, die durch den wirtschaftlichen Wandel aus rück- und auslaufenden Wirtschaftssektoren, frei werden und eingesetzt werden können,
  - c) dem Bedarf an Aus- und Weiterbildung (akademisch und beruflich), der zur Umsetzung der deutschen Klimaziele erforderlich ist,
  - d) Kapazitäten, die durch Zuwanderung aufwachsen können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein „brain drain“ im jeweiligen Herkunftsland vermieden werden soll;
2. einen interdisziplinären ExpertInnenrat zu „Umsetzungskapazitäten Klimaneutralität“ einzusetzen. Dieser soll Vorschläge machen, wie kurz-, mittel- und langfristig die personellen Arbeitskraftkapazitäten für die Transformation gewonnen werden können. Dem ExpertInnenrat müssen RepräsentantInnen der Arbeitsmarktforschung, aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung, sowie Gewerkschaften bzw. Betriebsräten angehören. Er muss bei der Erarbeitung seines Umsetzungspfades für ausreichenden Personalbedarf die Kategorien Ab- und Umbau von Wirtschaftssektoren, Aus- und Weiterbildung und Zuwanderung sowie die demographische Entwicklung berücksichtigen. Der ExpertInnenrat ist sinnvollerweise auch aus bereits existierenden Gremien zusammenzusetzen, bzw. an ein Gremium anzugliedern. Beispielsweise zu nennen sind hier unter anderem der WBGU, der ExpertInnenbeirat für Klimafragen, der Wissenschaftliche Beirat des BMWi und der Wissenschaftliche Beirat des BMEL. Mit der breiten Fächerung sollte auch sichergestellt werden, dass Fachkräftemangel in anderen Bereichen wie IT, pädagogischen Berufen oder Pflegefachkräften nicht aus dem Blick geraten oder sogar gegeneinander ausgespielt werden. Ziel des Rates sollen kurzfristig umsetzbare Erhebungs- und Umsetzungsvorschläge für den Fachkräftebedarf sein;

3. gemeinsam mit den Ländern und den Kammern zu prüfen, ob die vorhandenen schulischen, universitären und betrieblichen Ausbildungskapazitäten ausreichen, um die erforderlichen Fachkräfte auszubilden und bedarfsgerecht zu erweitern, wenn Unterdeckung erkennbar wird;
4. gemeinsam mit den Ländern und den Kammern zu prüfen, ob die vorhandenen schulischen, universitären und betrieblichen Ausbildungsmodelle und -inhalte dem zukünftigen Bedarf gerecht werden und zu analysieren, wo aufgrund des technologischen Fortschrittes und der veränderten Anforderungsprofile Weiterentwicklungen oder neue Ausbildungsmodelle zu entwickeln sind, welche Weiterbildungsbedarfe bestehen und in welchem Umfang dies der Fall ist;
5. eine gezielte Fachkräftestrategie mit dem Fokus einer Transformation der Wirtschaft und Erreichung der Klimaziele zu entwickeln, auch mit dem Ziel, den Frauenanteil in den „MINT-Berufen“ zu erhöhen. Dabei sollten auch Digitalisierung und künstliche Intelligenz gezielt für die Reduktion von Treibhausgasemissionen eingesetzt werden;
6. die Attraktivität des Handwerks durch mehr Tarifbindung steigern, eine Qualifizierungsoffensive und die Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand an die Voraussetzung nach Tarif zu bezahlen zu koppeln;
7. die finanziellen Mittel für die Klimastrategie und ihre fachliche und personelle Umsetzung im kommenden und in nachfolgenden Haushalten verlässlich einzuplanen und zur Verfügung zu stellen und damit Sorge dafür zu tragen, dass es nicht durch die aktuelle Corona-Krise bei den verfügbaren Mitteln zu Engpässen kommt;
8. einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung einzuführen, der sowohl mit einer sozialen Absicherung als auch mit dem Rückkehrrecht nach Freistellung für Qualifizierung – in Voll- oder Teilzeit – verknüpft werden muss. ArbeitnehmerInnen sollten beim Übergang und der damit einhergehenden Qualifikation in nachhaltigkeitsrelevante Berufe unterstützt werden. Zugleich muss sichergestellt werden, dass kleine Betriebe dadurch nicht überfordert werden;
9. eine Qualifizierungs-Kurzarbeit einzuführen, die die Unternehmen sowie die Beschäftigten bei der Bewältigung der Modernisierung der Wirtschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaneutralität unterstützt. Das Qualifizierung-Kurzarbeitergeld soll als Brücke für Unternehmen konzipiert werden, die einen vorübergehenden ökologischen Transformationsprozess bewältigen müssen;
10. gemeinsam mit den Ländern eine auskömmliche Finanzausstattung der Kommunen sicherzustellen, um die öffentliche Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu fördern, der durch Aus- und Weiterbildung und faire und qualifizierte Entlohnung Fachkräfte anzieht sowie hinreichend Mittel zur Verfügung zu stellen, um die zügige Modernisierung der Verwaltung und Digitalisierung der Verwaltungsabläufe voranzutreiben.

Berlin, den 26. Januar 2021

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

## Begründung

Wir sind mittendrin in der menschengemachten Klimakrise, welche sich welt-weit und auch in Deutschland un-übersehbar zeigt – ob brennende Wälder in Kalifornien, Australien oder im Urwald des Amazonas, oder die anhaltende Dürren und Hitzesommer in der Bundesrepublik Deutschland. Wir müssen auf die bekannten Probleme reagieren und jetzt handeln. Auf dem Weg zur Begrenzung der Erderwärmung können wir uns weder wei-teres Zaudern noch Fehler bei geplanten Programmen leisten. Oberstes Ziel ist, die Erderhitzung wirksam ein-zudämmen. Alle Maßnahmen müssen daran ausgerichtet werden, möglichst schnell auf den 1,5 Grad-Pfad zu kommen. Jedes Jahr zählt, jede Verzögerung bei der Lösung dieses wohl dringendsten Menschheitszieles führt zu einer Radikalisierung des transformatorischen Handlungsbedarfes in der Folgezeit. Das 2019 beschlossene Klimapaket der Bundesregierung reicht bei weitem nicht aus, um die Paris-Ziele zu erreichen. Mit den beschlos-senen Maßnahmen wird der hinreichende Abbau der deutschen CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht erreicht werden. Dadurch vertagt die Bundesregierung dieses drängende Problem, der enorme Handlungsbedarf wird sich dadurch in Zu-kunft weiter verdichten. Deshalb ist die vorausschauende Bedarfsplanung der Umsetzungskapazitäten unabding-bar auf dem Weg zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030.

Schon während der Erstellung des Klimaschutzprogramms 2030 hätte neben der Erstellung eines Maßnahmen-kataloges und der Klärung des Finanzrahmens eine detaillierte Abklärung erfolgen müssen, ob die vorhandenen Umsetzungskapazitäten in der Lage sind, den im Gesetz benannten Handlungsrahmen zu erfüllen. Dies ist un-verzüglich nachzuholen, um die Basis für steuernde Maßnahmen zu schaffen, um schnellstmöglich Handlungs-fähigkeit in den Bereichen zu erlangen, wo sie offensichtlich nicht gegeben ist.





