

<b>Titel:</b>	Protokoll 5. Sitzung der AG Fachkräfte und Qualifikation im Rahmen des Stakeholderdialogs Roadmap Energieeffizienz 2045
<b>Datum:</b>	23.06.2022
<b>Uhrzeit:</b>	10:00 - 13:00 Uhr
<b>Ort:</b>	Webex-Videokonferenz
<b>Protokoll:</b> Geschäftsstelle Roadmap Energieeffizienz 2045 Matthias Koselleck/ Ursel Weißleder (dena)	
<b>1. Begrüßung, Einführung und aktueller Stand der Roadmap</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrüßung durch Jan Kottmann, Bundesstelle für Energieeffizienz (BfEE) im Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.</li> <li>- Kurze Vorstellung von Sitzungsteilnehmenden, die in den bisherigen Sitzungen nicht zugegen waren.</li> <li>- Herr Kottmann stellt auf Basis der Agenda (<u>Anlage 1</u>) den geplanten Sitzungsverlauf vor.</li> <li>- Er ordnet anhand der Präsentation in <u>Anlage 2</u> die bisherigen Sitzungen ein und weist auf die aktuell laufenden politischen Prozesse (Klimaschutz-Sofortprogramm KSSPr) hin. Dadurch ergeben sich Verschiebungen im Roadmap-Prozess insb. für die sektorspezifischen AGen (5. AG-Runde im September geplant), um Dopplungen mit dem KSSPr zu vermeiden, in welches viele Roadmap-Maßnahmen eingeflossen sind. Der Endbericht zur Roadmap (mit Maßnahmenkatalog im Anhang) soll im Herbst veröffentlicht werden. Ein gesonderter NAPE 3.0 ist vor dem Hintergrund des KSSPr nicht mehr geplant.</li> <li>- Herr Kottmann führt aus, dass die AG Fachkräfte von diesen Entwicklungen weniger betroffen ist und daher wie geplant mit dem Ziel abgeschlossen werden soll, die bisher erarbeiteten Maßnahmen unter Berücksichtigung der Verfügbarkeitshebel des BMWK zu schärfen, zusammenführen und zu priorisieren.</li> </ul>	
<b>2. Die in der AG herausgearbeiteten Fachkräftesicherungsmaßnahmen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frau Münch, Prognos AG, stellt auf Basis der Präsentation (siehe <u>Anlage 3</u>) die in der AG erarbeiteten insgesamt 17 Maßnahmenvorschläge mit unterschiedlichem Konkretisierungsniveau vor, die sich an verschiedene Ressorts und Zuständigkeiten richten.</li> <li>- In der gemeinsamen Diskussion werden aus dem Teilnehmendenkreis verschiedene Anmerkungen als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat zu den einzelnen Themenfeldern insgesamt bzw. einzelnen Maßnahmen geäußert.</li> </ul> <p><i>Übergeordnete Einschätzungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die in der AG identifizierten Handlungsfelder werden als richtig erachtet. Die Maßnahmen stellen eine gut systematisierte, alle Bereiche abdeckende Sammlung dar, mittels derer viele Kernfragen abgedeckt werden und die grundsätzlich als richtig und zielführend erachtet werden.</li> <li>- Als wichtig wird angesehen, mit konkreten Pilotprojekten in die Umsetzung zu gelangen (Ideenbeispiel Handlungsdruck Schließung Fordwerk Saarlouis 2025).</li> <li>- Einzelne Maßnahmen sollten überprüft und abgeglichen werden mit bereits laufenden bzw. anderen geplanten Aktivitäten, um nicht parallel etwas neu zu entwickeln, was mitunter bereits etabliert ist und wo ggf. nur Lücken zu schließen sind.</li> <li>- Verschiedene Begrifflichkeiten sollten abgeglichen und geschärft werden bzw. die gültigen Fachtermini übernehmen werden.</li> <li>- Es sollte noch einmal die Gelegenheit für die AG-Mitglieder gegeben werden, den Maßnahmenkatalog zu kommentieren.</li> </ul>	

- Herr Kottmann merkt an, dass die Ergebnisse und Erkenntnisse als interner BMWK-Maßnahmenkatalog die Arbeit der AG widerspiegeln sollen, aber keine Kabinettsvorlage geplant ist. Die AG fokussiert dabei auf Maßnahmen, die die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften direkt adressieren. Themen der Automatisierung und Digitalisierung zur Substituierbarkeit bestimmter Tätigkeiten werden im Roadmap-Prozess in den sektorspezifischen AGen (z. B. AG Gebäude – serielle Sanierung) behandelt.
- Hinweise zur Konkretisierung des Maßnahmenkatalogs, dem Abgleich mit bestehenden und geplanten Prozessen oder Beispielprojekten und spezifizierte Hinweise zur „Übersetzung“ der Technologieanforderungen in den (kritischen) Fachkräftebedarf sind willkommen. Eine schriftliche Kommentierung des erarbeiteten Maßnahmenkatalogs wird bis 15.07.2022 erbeten.

#### *Inhaltliche und strukturelle Transformation der Aus- und Weiterbildung (Themenfeld 1)*

- Es gibt bereits national als auch international eine Reihe von Online-Weiterbildungsangeboten zu Energieeffizienzthemen (über 100 Angebote), welche die Interdisziplinarität der Anforderungen nicht vollständig abbilden, jedoch eine gute Basis für die Entwicklung weiterführender Curricula darstellen können. Über diese sollte eine Übersicht erstellt werden, um lohnende Aspekte ggf. zu berücksichtigen und Muster für Curricula an Hochschulen zu entwickeln.

#### *Nachwuchs für die Energie- und Wärmewende gewinnen (Themenfeld 2)*

- Die vorgestellten Maßnahmen, um die Attraktivität von Energieeffizienz- und Klimaschutz-Berufen zu erhöhen, werden weitgehend begrüßt. Allerdings wird darauf verwiesen, dass grundsätzlich die vergleichsweise geringe Entlohnung nach wie vor Hürden für den Eintritt und die weitere Perspektive nach der Ausbildung in Handwerksberufen darstellt, auch wenn zunehmend bessere Karrieremöglichkeiten im Handwerk bestehen. Um Frauen für Energiewende-Berufe im Handwerk zu gewinnen, stellt daneben auch die fehlende soziale Absicherung mit Blick auf Mutterschutz- und Krankheitszeiten durch die häufige Selbstständigkeit eine große Hürde dar.
- Es wird darauf verwiesen, dass verstärkt Maßnahmen in den Fokus genommen werden sollten, um inländische Potenziale für das Ergreifen von Ausbildungsberufen zu aktivieren, z. B. durch die Akquise/ Ansprache von Studienabbrecherinnen und -abbrechern, unentschlossenen Abiturientinnen und Abiturienten (Berufsgruppenorientierung an Gymnasien geben) und die (Weiter-)Qualifizierung von an- sowie ungelerten Schulabbrechern.
- Es wird angemerkt, dass es insbesondere auch aufgrund der Konkurrenz um Fachkräfte in verschiedenen Bereichen (Pflege, Schule) notwendig ist, Jugendliche frühzeitig nach ihren Fähigkeiten und Interessen in die Bedarfsbereiche zu steuern.

#### *Unterstützung für Weiterbildung und Berufswechsel (Themenfeld 3)*

- Es sollten gezielte präventive Bedarfsqualifikationen in perspektivisch weniger nachgefragten Bereichen (z. B. Bergbau), wo Beschäftigte mit handwerklichen Grundkenntnissen vorhanden sind, für den Energiewende-Arbeitsmarkt erfolgen.

#### *Fachkräftestrategie Klimaneutralität und Energieeffizienz (Maßnahme 1)*

- Für die Weiterentwicklung der bestehenden Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist ein abgestimmtes Vorgehen verschiedener Ressorts für eine übergreifende Strategie notwendig, welche integrativ und ergänzend das Thema „Fachkräfte Klimaneutralität und Energieeffizienz“ berücksichtigen sollte.

#### *Plattform systematische Kompetenzerfassung (Maßnahme 2)*

- Der Vorschlag wird grundsätzlich als Impuls und mögliches Unterstützungstool als sinnvoll erachtet, wenn eine Plattform wissenschaftlich fundiert, aber praxisnah Kompetenzen erfasst und nach außen sichtbar macht. Es ergeben sich Fragen hinsichtlich der konkreten – vermutlich komplexen – Ausgestaltung und Umsetzung (Plattformbetreiber, techn. Monitoring, Datenverfügbarkeit, Aktualität), flächendeckend Bedarfe und Kompetenzen zu erfassen und zu koordinieren.

- Es wird darauf verwiesen, dass ähnliche Ideen im Rahmen des BIBB-Monitoring-Prozesses zur Feststellung veränderter Kompetenzbedarfe verfolgt werden (längerfristiger Zeithorizont der Entwicklung) und kooperative Ansätze daher sinnvoll sind.

#### *Anpassung Ausbildungs- und Studieninhalte (Maßnahme 3)*

- Es wird angemerkt, dass die Prüfung und Überarbeitung bestehender Curricula kontinuierlich als klassischer Prozess der Neuordnung der Ausbildungsordnungen (ABO) erfolgt und funktioniert. Darüber hinaus gibt es im Rahmen der überbetrieblichen (für Betriebe verpflichtenden) Lehrlingsunterweisung (ÜLU) die Möglichkeit, flexibler auf Anpassungsbedarfe zu reagieren, so dass ABOs, welche bewusst technologieoffen formuliert sind, den Rahmen vorgeben, welcher nicht stetig kurzfristig angepasst werden muss (Beispiel Wärmepumpen nicht in ABO, aber in ÜLU).
- Es wird angeregt, die Maßnahme ggf. zu streichen bzw. allgemeiner zu formulieren, da gut funktionierende Strukturen vorliegen.

#### *Alltagstaugliche Weiterbildung (Maßnahme 4)*

- Es wird angemerkt, dass die Strukturen in der dualen Aus- und Weiterbildung wenig flexibel sind und daher Bedarfe mit Potenzial für Unterstützung und Anreize für Anpassungen bestehen, wenngleich Prozesse etabliert sind und funktionieren. Der Bedarf für strukturelle Änderungen wird entsprechend des Maßnahmenvorschlags eher im Bereich Weiterbildung, als in der Ausbildung gesehen.
- Des Weiteren wird diskutiert, wie weitere Anreize gesetzt werden können, dass Betriebe insb. energiewenderelevante Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten wahrnehmen. Diesbezüglich wird angemerkt, dass ein Ansatz sein kann, Fördermittel für den Endkunden an eine vorhandene Weiterbildungszertifizierung beim ausführenden Betrieb zu knüpfen.
- Eine Meisterqualifizierung im Bereich Personalplanung/ Personalanpassung könnte Selbstständige dabei unterstützen, einen für ihren Betrieb passende und langfristig sinnvolle Weiterbildungsstrategie zu entwickeln.

#### *Prüfung: Schaffung neuer Berufsbilder (Maßnahme 5)*

- Es wird darauf verwiesen, dass die Schaffung neuer Berufsbilder kein Instrument für eine schnelle Intervention ist und ein neues Berufsbild per Gesetz einem Gewerk (Handwerksordnung HWO)/ Beruf (Berufsbildungsgesetz BBiG) zugeordnet sein muss. ABOs werden regelmäßig in einem etablierten Prozess unter Beteiligung der Sozialpartner ihrem veränderten Bedarf angepasst. Dazu sind die jeweiligen Berufsfachverbände in einem regelmäßigen Austausch, ob Kompetenzen z. B. für gewerkeübergreifende Tätigkeiten (Wärmepumpeneinbau) durch Weiterbildungen oder Zusatzqualifikationen im jeweils bestehenden Berufsbild den Bedarf adäquat abdecken oder tatsächlich ein neues Berufsbild adressieren. In diesem Kontext hat sich zur Bedarfsanpassung das System der Überprüfung und ggf. Anpassung von ABO bzw. ÜLU bewährt. Ein entscheidender Faktor für die Einrichtung eines neuen Berufsbildes ist die Aussicht auf eine langfristige Nachfrage.
- Weiter wird angemerkt, dass die Vermittlung neuer notwendiger Kompetenzen im bestehenden Rahmen und dem vorhandenen Fachkräftereservoir qualitativ gelingt, wenngleich ggf. nicht in der erforderlichen Geschwindigkeit, grundsätzlich aber quantitativ ein Mangel an Fachkräften besteht.

#### *Unterstützung für KMUs und Bildungsstätten (Maßnahme 10)*

- Die Förderung von KMU für überbetriebliche Weiterbildung wird als sehr richtig erachtet, jedoch darauf verwiesen, dass es bereits Förderung gibt, diese aber vor dem Hintergrund einer guten Auftragslage und hoher Auslastung in den Betrieben (auch über energiewenderelevante Tätigkeiten hinaus) wenig nachgefragt wird. Hier ist es ggf. erforderlich den Zuschnitt der Förderung – eingebettet in eine dauerhaft verlässliche Förderlandschaft insgesamt – zu prüfen, aktive Push- und Pull-Strukturen zu etablieren mit kürzeren, schnelleren Erfolg versprechenden Lehrgängen. Dabei ist es ebenso notwendig, dass der Markt langfristige, verlässliche Anforderungen entwickelt, an denen sich die Betriebe orientieren können.

*Beschleunigte Anerkennung von ausländischen Abschlüssen von Effizienzberufen (Maßnahme 15)*

- Bislang nehmen HWK-Betriebe oftmals Abstand von Rekrutierungen von Fachkräften aus Drittstaaten, da die Prozesse und Verfahren zu lang sind. Das bezieht sich nicht nur auf die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, sondern auch etwa auf den Prozess der Visumerteilung.

**3. Vertiefender Blick auf ausgewählte Maßnahmen**

- Frau Münch, Prognos AG, stellt auf Basis der Präsentation (siehe Anlage 3) Maßnahmen zur Transformation von Aus- und Weiterbildung und im Kontext der Zuwanderung von Fachkräften detaillierter vor.
- In der gemeinsamen Diskussion werden aus dem Teilnehmendenkreis verschiedene Anmerkungen als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat zum Themenfeld insgesamt bzw. einzelnen Maßnahmen geäußert.

*Transformation der Aus- und Weiterbildung (Themenfeld 1)*

*Stärker modulare Ausbildung als schnellerer und flexibler Lösungsansatz*

- Die Absenkung der Anforderungen an Abschlüsse bei Berufen mit Fachkräftemangel wird von einigen kritisch gesehen, da eine „Zweiklassengesellschaft“ auf der Baustelle befürchtet wird und die Erhöhung der Kompetenzniveaus mit höheren Qualifizierungsanforderungen einhergeht. Ein schnellerer Fachkräfte-Aufwuchs sei notwendig, sollte aber nicht zu Lasten von Qualität und Sicherheit gehen.
- Andere verweisen darauf, dass angesichts des Faktors Zeit und der Dringlichkeit verkürzte Ausbildungen helfen können. Dadurch können voll ausgebildete Fachkräfte bei bestimmten Tätigkeiten entlastet und Arbeitsprozesse optimiert werden. Zudem können verkürzte Ausbildungen auch bislang nicht gehobene Potenziale von Fachkräften erschließen, denen die Vollausbildung in einem Schwung z.B. zu schwer ist. Die Vollausbildung könnte aufbauend auf dem ersten Ausbildungsbaustein später fortgeführt werden.
- Hingewiesen wird auch auf modulare Aufbau-/ Zusatzweiterbildungen, wie sie z. B. im Rahmen der Energieeffizienz-Expertenliste der dena gefordert sind.

*Zuwanderung von Fachkräften für die Energie- und Wärmewende (Themenfeld 4)*

- Es wird übergeordnet darauf hingewiesen, dass aktuell eine Staatssekretärsrunde unter Beteiligung von BMWK, BMAS, BMBF, BMI angelaufen ist, welche sich mit der Weiterentwicklung des Einwanderungsrechts befasst, um Hürden bei der gezielten Migration und Anerkennung von Fachkräften abzubauen. Hierzu ist ein entsprechendes Eckpunktetpapier geplant. Dieser Prozess, wenngleich langwierig, sollte mitgedacht werden.
- Es wird eingeordnet, dass bestehende Programme und Kampagnen zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland bislang relativ wenig nachgefragt werden, da aus Unternehmenssicht langfristige Investitionen und kleinteilige organisatorische Aufwände getätigt werden müssen, die aber einen ungewissen Verfahrensausgang haben.
- Es wird eingeschätzt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen greifbarer im Sinne der potenziellen Herkunftsländer sowie Kompetenzen und Qualifikationen dargestellt werden sollten. Diesbezüglich wird auf gesammelte Daten zu Ländern mit hoher Anerkennungs-/ Erfolgsquote beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) verwiesen.
- Es wird angeregt, bereits die Einwanderung zur Ausbildung bzw. Praktika zu fördern.

*Vermittlungsprogramm für Energieeffizienzberufe (Maßnahme 14)*

- Die Maßnahme wird als positiv bewertet, dabei sollte auch insb. die soziale Verantwortung mit hervorgehoben werden sowie auch informelle Kompetenzen, die über die Berufserfahrung hinausgehen und die Absenkung der Hürden für die Anerkennung berücksichtigt werden.

#### 4. Priorisierung der Maßnahmen

- Eine Priorisierung der Maßnahmen erfolgte aus Zeitgründen nicht.

#### 5. Wrap-up und Ausblick

- Herr Kottmann dankt den Teilnehmenden für die rege Beteiligung und engagierte Diskussion an der letzten Sitzung der AG im Roadmap-Prozess sowie an den vorangegangenen Sitzungen.
- Er legt dar, dass der vorgestellte Maßnahmenkatalog, neben völlig konsensualen Punkten insb. im Bereich der Berufsorientierung, in Teilen auch noch einmal kontrovers diskutiert wurde. Mit Blick auf die mögliche Absenkung der (Teil-)Qualifikationen, *die Anpassung von Ausbildungs- und Studieninhalte und die Schaffung neuer Berufsbilder* sowie die Zeitschiene, die Ausgestaltung und Koordination von Prozessen und zuständigen Stellen zeigte sich weiter Diskussionsbedarf.
- Er führt weiter aus, dass die Prozesse zur Behebung des Fachkräftemangels in allen Bereichen beschleunigt werden müssen, ohne diese dabei zu doppelten.
- Im Nachgang besteht die Möglichkeit den vorgestellten Maßnahmenkatalog weiter zu schärfen, in den jeweiligen Institutionen intern abzustimmen, Hinweise auf bestehende oder geplante Prozesse zu übermitteln und eine entsprechende schriftliche Kommentierung bis 15.07.2022 an [info@plattform-energieeffizienz.de](mailto:info@plattform-energieeffizienz.de) zu übermitteln.

#### Anlagen:

1. Tagesordnung 5. Sitzung AG Fachkräfte und Qualifikation
2. Präsentation „AG Fachkräfte und Qualifikation der Roadmap Energieeffizienz 2045 – Aktueller Stand, Jan Kottmann, BfEE
3. Präsentation „Überblick über die Maßnahmen“, Claudia Münch, Prognos AG