

<b>Titel:</b>	Protokoll 4. Sitzung der AG Fachkräfte und Qualifikation im Rahmen des Stakeholderdialogs Roadmap Energieeffizienz 2045
<b>Datum:</b>	02.12.2021
<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 und Einführung</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> </ul>	
<b>2. Wo stehen wir? Eckpunkte und Beiträge zu einem Nationalen Aktionsplan Energieeffizienz (NAPE) 3.0</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herr Kottmann ordnet anhand der Präsentation in <u>Anlage 2</u> die bisherigen Sitzungen ein, weist auf die umfangreichen Planungen der neuen Bundesregierung im Bereich der Fachkräftesicherung hin und stellt die wesentlichen erarbeiteten Eckpunkte in den identifizierten Handlungsfeldern „Energie- und Zukunftskompetenzen feststellen und fördern“, „Mehr Menschen für die duale Ausbildung gewinnen“ und „Berufliche Flexibilität erleichtern“ vor. Darüber hinaus weist er darauf hin, dass wie in der 3. AG-Sitzung angekündigt eine Studie zur Ausarbeitung der „Schlüsselberufe und Schlüsselkompetenzen der Energieeffizienz“ zur weiteren Operationalisierung und Konkretisierung der Maßnahmen auf den Weg gebracht wurde. Zudem gibt er einen Ausblick auf den weiteren Prozess, in dem in der nächsten und letzten AG-Sitzung (Mitte März 2022) der vorliegende Maßnahmenplan geschärft, Maßnahmen priorisiert und mit anderen Programmen vernetzt werden sollen. Ziel ist es, ein Maßnahmenpaket mit möglichst großer Hebelwirkung zu entwickeln, das in einen Nationalen Aktionsplan Energieeffizienz (NAPE) 3.0 (Mai 2022) eingeht. Er bittet die AG-Mitglieder, die vorab versandte Arbeitsübersicht mit den in der AG angesprochenen Maßnahmen in diesem Kontext für die Nachbereitung entsprechend zu kommentieren bzw. zu ergänzen.</li> <li>- In der gemeinsamen Diskussion werden aus dem Teilnehmendenkreis verschiedene Anmerkungen als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat geäußert.</li> </ul> <p><i>Präzisierungsbedarf</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es wird angemerkt, dass die in der AG identifizierten Handlungsfelder zielführend und richtig sind. Dort enthaltene Maßnahmen sollten jedoch überprüft und abgeglichen werden mit bereits vorhandenen Aktivitäten, um nicht parallel etwas neu zu entwickeln, was mitunter bereits etabliert ist (z. B. unternehmensinterne Qualifizierungsmaßnahmen oder MOOCs (massive open online course) und andere Online-Kurse im Bereich Energieeffizienz.</li> <li>- Weiter wird betont, dass bei der Erarbeitung von Maßnahmen im Rahmen der AG die im KoaV skizzierten Planungen der Bundesregierung berücksichtigt werden müssen, um Parallelprozesse zu vermeiden. Der Koalitionsvertrag sieht die Weiterentwicklung der bestehenden Fachkräftestrategie vor. Hier bleibt aktuell noch abzuwarten, wie sich der Zuschnitt der (neuen) Bundesressorts auf die Zuständigkeiten bei den jeweiligen Beiträgen aus den verschiedenen Fachbereichen zur Fachkräftestrategie auswirken</li> </ul>	

wird. Wichtig ist hier ein abgestimmtes Vorgehen für eine übergeordnete Strategie, welche integrativ und technologiespezifisch wirkt.

*Alltagskompatible Weiterbildung insb. für KMU*

- Es wird auf das Vorhandensein verschiedener bestehender (Online-)Weiterbildungsangebote verwiesen. Fraglich ist, inwiefern diese ausreichend und adäquat für das jeweilige Bildungsniveau und die gewünschte berufliche Entwicklung sind. Gerade KMU wünschen sich Unterstützung bei der Ermittlung ihrer Qualifikationsbedarfe und anschließend bei der Bewertung geeigneter Weiterbildungsangebote, da die Vielzahl der Angebote unübersichtlich ist und z. B. ein Handwerker die Qualität der Lernangebote nicht beurteilen kann.
- Es wird angemerkt, dass MOOCs wichtig sind, jedoch den Praxisbezug und den Wunsch nach direktem Austausch nicht ersetzen können. Auch lösen diese nicht den Zielkonflikt für viele KMU und Kleinunternehmen, bei knappen Personalkapazitäten und hoher Auftragsdichte, Mitarbeitende für Weiterbildungen freizustellen. Hier müssen neue Anreize gesetzt, Kompensationslösungen gefunden werden.
- Es wird angeregt, in den Weiterbildungen für die Betriebsinhaber von Handwerksbetrieben Module bzw. Lerninhalte zu der Fragestellung „Wie kann ich meine Mitarbeiter weiterbilden?“ zu integrieren bzw. die Fragestellung in die Meisterausbildung zu integrieren.

*Gewinnung von Frauen für energiewenderelevante Berufe*

- Es wird angemerkt, dass es eine Herausforderung bleibt, Frauen für das Handwerk zu gewinnen, wenn insb. herkömmliche Rollen- und Berufsbilder (z. B. Montagetätigkeiten im Handwerk) vermittelt werden. Vor diesem Hintergrund gilt es medienwirksam sichtbar zu machen, dass es im Handwerk unterschiedliche Berufswege und Karrieremöglichkeiten gibt und ein geschlechterunspezifisches und modernes Bild des Handwerks zu vermitteln, wie es die ZDH-Kampagne <https://www.handwerk.de/> vormacht. Hierzu gehört auch Berufsbilder erlebbar zu machen und Praxiserfahrungen sammeln zu können, wie auch bereits frühzeitig im Kinder- und Jugendlichenalter (z. B. in Kinderbüchern, schulische Vorbildung) begonnen werden muss, herkömmliche Rollen- und Berufsbilder aufzubrechen, um in Elternhäusern, die Möglichkeit zu einer unvoreingenommenen Betrachtung zu eröffnen.
- Weiter wird angemerkt, dass das Handwerk vor dem Hintergrund von Veränderungen in der schulischen Vorbildung ausbildungsinteressierter Jugendlicher, von denen viele inzwischen studienberechtigt sind, sowohl für weibliche als auch männliche Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen attraktiver werden muss. In diesem Zusammenhang wird auf die Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen des BIBB verwiesen: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349>
- Es wird darauf verwiesen, dass im Allgemeinen bei der Berufswahl Aspekte wie körperliche Belastung, gesundheitliche Gefahren, Verdienstmöglichkeiten und Rente weiter schwer wiegen und oft zu Ungunsten des Handwerks ausfallen, z. B. Eltern in Handwerksberufen ihren Kindern keine Empfehlung für den eigenen Beruf geben.

**3. Strukturwandel als Chance nutzen: Beschäftigte präventiv für energiewenderelevante Berufe gewinnen und qualifizieren**

- Herr Grube, Personalleiter des Geschäftsbereichs Powertrain Solutions der Robert Bosch GmbH stellt auf Basis der Präsentation in Anlage 4 vor, mit welchen Ansätzen und Initiativen sich Bosch der Weiter- und Transferqualifizierung von Mitarbeitenden annimmt, um den Anforderungen des Strukturwandels gewachsen zu sein. So baut die Firma die Kompetenzen ihrer Arbeitskräfte in Software und IT kontinuierlich aus über

die Initiative „Bosch Learning Company“. Ein Beispiel dafür ist die 2018 gestartete Initiative „Mission to Move“, einem Format zur Transferqualifizierung für die Übernahme von konkreten Aufgaben in Elektromobilität oder Software. Ziel dieser berufsbegleitenden Umschulung ist die Übernahme von Stellen in der Software- und Systementwicklung. In dem Dreiklang aus selbstverantwortlichem Lernen, dem Ermöglichen und Einfordern von Weiterbildungen sowie dem Setzen der richtigen Rahmenbedingungen innerhalb des Unternehmens fasst Bosch seine Qualifizierungsaktivitäten zusammen, um den Systemwandel mitzugestalten und Mitarbeitende stetig – orientiert an der eigenen internen Nachfrage – weiterzubilden. Motivation ist dabei neben der Kultur des Unternehmens die Wirtschaftlichkeit, da die Qualifizierung und Weiterentwicklung vorhandener Fachkräfte perspektivisch zielführender und weniger aufwändig ist, als Abfindungszahlungen bzw. als das Rekrutieren und Einarbeiten neuer Mitarbeitender.

- Herr Verweinen, Personalleiter Continental Deutschland, stellt in seinem Impulsvortrag Ansätze und gute Beispiele der „[Allianz der Chancen](#)“ vor. Die „Allianz der Chancen“ ist ein branchenübergreifender Verbund von Unternehmen. Mit Hilfe dieser werden Rahmenbedingungen für Qualifizierungs- und Transformationsprozesse besprochen und Blaupausen geschaffen um Beschäftigte branchenübergreifend zwischen Unternehmen von Arbeit in Arbeit bringen zu können. Erforderlich dafür ist aber auch ein übergeordnetes Zusammenspiel von Unternehmen, Bundesagentur für Arbeit, Verbänden, Politik und Sozialpartnern in den Regionen.

Am Beispiel der Continental AG erläutert er die Vermittlung von Beschäftigten im konzerninternen und externen Arbeitsmarkt. Bei der internen Vermittlung auf Basis einer Konzernbetriebsvereinbarung gehen Case-Manager an Standorte mit Personalüberhängen in die individuelle Lösungsfindung und gleichen offene Stellen durch systematisiertes datenbasiertes Matching (aktuell Schlagwortabgleich nach Kompetenzen durch Data Manager, KI nächster Schritt) der Betroffenen ab. Gelingt die vorrangige Berücksichtigung der Kandidaten für offene Stellen im Konzern nicht, erfolgt die externe Vermittlung durch die Aufnahme von externen Partnerunternehmen auf der Website für die Beschäftigten und einem Single-Point-of-Contact bei abgebendem und aufnehmendem Unternehmen, die mit Hilfe der Bundesagentur für Arbeit vernetzt werden.

Am Beispiel der Roche AG gibt er Einblicke in die explizite Ansprache von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, bei der die Chancen des Quereinstiegs und von Cross-Moves in den Mittelpunkt gestellt und genutzt werden. Zudem wird das Mind-Set des lebenslangen Lernens, Flexibilität und Wechselbereitschaft der Beschäftigten durch speziell konzipierte personalisierte Lernmodule gefördert, so dass z. B. eine Umschulung von der Schlosserin/ dem Schlosser zur Chemikantin/ zum Chemikanten innerhalb von zwölf Monaten gelingt.

- In der gemeinsamen Diskussion werden aus dem Teilnehmendenkreis verschiedene Anmerkungen und Fragen als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat geäußert, welche von den Referierenden kommentiert werden.

#### *Konkretisierung Rahmenbedingungen Beschäftigtertransfer*

- Herr Schmid, Continental Deutschland, legt dar, dass für funktionierende Drehscheibenmodelle die regionalen Stellen der Bundesagentur für Arbeit eine zentrale Funktion übernehmen können, wenn dort frühzeitig Informationen der Unternehmen zu den Bedarfen und zu den Profilen/ Kompetenzen von Beschäftigten vorliegen, die gesucht werden bzw. die von einer Kündigung betroffen sind. Insgesamt liegen damit lokal und regional mit Partnern gute Erfahrungen vor, wenn eine gute Datenbasis für ein gutes Matching der Stellen vorliegt, was auch Grundvoraussetzung für die Vermittlung in der Fläche überregional bzw. bundesweit ist.
- Herr Verweinen ergänzt, dass geeignete, politisch gesetzte Rahmenbedingungen insbesondere für manche Fälle auch Transferleistungen geschaffen werden müssen. Ansonsten ist u.a. das Gehaltsgefälle zwischen Berufen in der Industrie und ggfs. einer Tätigkeit im Handwerk zu groß und ein Wechsel wenig attraktiv und unwahrscheinlich.

Regionale Vermittlungen allerdings können helfen bzw. sind sogar recht erfolgsversprechend. Für eine Vermittlung von Beschäftigten zwischen abgebenden und aufnehmenden Unternehmen ist insb. auch die Einstellung der Menschen ausschlaggebend, welche oftmals jedoch eine Vermeidungshaltung bzgl. Veränderungen ihrer Stelle oder ihres Unternehmens einnehmen. Er stellt fest, dass aufgrund des Fachkräftemangels für eine Vermittlung höhere Chancen bestehen, je höher das Bildungsniveau und das Gehalt der zu Vermittelnden sind. Der Transfer von An- und Ungelernten stellt sicher die größte Herausforderung dar. Hier muss zielgerichtet qualifiziert werden.

#### *Netzwerke/ Kooperationen*

- Herr Grube bemerkt, dass die Vermittlung von Beschäftigten von Bedarf und Kompetenzen sowie den regionalen Gegebenheiten abhängig ist. In der Regel erfolgen Vermittlungsversuche über (1) die „Allianz der Chancen“ intern, (2) die Bundesagentur für Arbeit, (3) (regionale) Arbeitgeberverbände/ Kammern, (4) Wirtschaftsfördergesellschaften der Kommunen und Gemeinden sowie (5) der Bundesländer.

#### *Anerkennung von Qualifikationen*

- Herr Verweinen legt dar, dass für die Beschäftigtenvermittlung die Anerkennung von (Teil-)qualifikationen unerlässlich ist. Hier hat der Gesetzgeber modulare Teilqualifikationen (verbunden mit IHK-Zertifikaten) zugelassen, die helfen, Beschäftigte bedarfsorientiert zu qualifizieren, wie dies auch im „Conti-Institut“ praktiziert wird. Teilqualifikationen und entsprechende IHK-Zertifikate sollten ausgebaut werden.

#### *Beschäftigtentransfer/ präventive Qualifikation/ Gehaltsgefälle*

- Herr Grube erläutert, dass die Notwendigkeit zur Weiterqualifikation in der Regel ausgeprägt ist und das Interesse an neuen Themen überwiegt, so dass Bosch-intern wenig Widerstände auftreten.
- Herr Verweinen merkt an, dass interne Umbesetzungen bei großen Unternehmen in der Regel durch tarifvertragliche Regelungen abgedeckt sind. Die Gehälterdifferenz zwischen großen Industrieunternehmen und Handwerk/KMU (fehlende Tarifverträge) hingegen erweist sich als schwierig für Beschäftigtentransfers in diese Richtung.
- Herr Schmid ergänzt, dass bei Beschäftigten in niedrigeren Gehaltsgruppen höhere Schwierigkeiten bestehen diese zu qualifizieren und ggf. zu vermitteln. Hier sind die richtigen Anreize erforderlich, um un- bzw. angelernte Mitarbeitende u. a. auch für einen Transfer zu qualifizieren. Dafür sind geeignete Rahmenbedingungen erforderlich, wie etwas das Qualifizierungschancengesetz sie bietet, welche jedoch gut nutz- und umsetzbar gemacht werden müssen, indem Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung insb. für KMU und kleine Handwerksbetriebe geschaffen werden.

#### *Mitqualifizierung abnehmendes Unternehmen bei abgebendem Unternehmen*

- Herr Verweinen erklärt, dass es bei der Qualifikation von Beschäftigten es aus kartell-, und arbeitsrechtlichen Gründen nicht möglich ist, dass sich suchende Unternehmen bereits an der Qualifizierung des Beschäftigten im abgebenden Unternehmen einbringen können (Wo ist der Beschäftigte originär angestellt? Schafft er die Prüfung? Was, wenn nicht?)

#### 4. Zuwanderung von Fachkräften – Hebel für die Fachkräftesicherung

- Frau Münch, Prognos AG, leitet in den TOP mit einer kurzen Darstellung des Bedarfs der Fachkräfteentwicklung in den energiewenderelevanten Berufen ein. Demnach ist ein jährlicher Zuwachs von 400.000 Fachkräften notwendig, um das aktuelle Niveau zu halten. Prognosen zeigen, dass jedoch lediglich 100.000 - 200.000 Fachkräfte gewonnen werden können. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz liegen zwar die Voraussetzungen vor, die Einwanderung in bestimmte Berufe anzureizen, jedoch sucht das Gesetz nicht gezielt nach notwendigen Kompetenzen, sondern Berufen/ Berufsgruppen. Laut Koalitionsvertrag soll neben Änderungen beim Einwanderungsrecht mit der Einführung einer Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems nach kanadischem Vorbild eine zweite Säule etabliert werden, um Arbeitskräften zur Jobsuche den gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies birgt auch Chancen für die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland für die Energiewende.
- Anja Wiesen, Teamleiterin der Sachbearbeitung, Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH, stellt auf Basis der Präsentation in Anlage 6 hinsichtlich des Beitrags der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten Erfahrungen aus der Pflege vor. Dabei geht sie auf die kritischen Punkte der Qualitätssicherung bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten über die Vermittlung von Sprachkursen, dem Handling von Dokumenten und Verwaltungsangelegenheiten bis hin zur sozialen Integration der Fachkräfte ein. Strukturell könnte eine ähnliche Agentur auch das Thema Fachkräftegewinnung für Energiewende- und Klimaschutzberufe thematisieren. Kenntnisse aus der Begleitung des Onboardings von ausländischen Pflegekräften und erwartbar ähnlicher Verwaltungsverfahren könnten genutzt und ggf. übertragbar gemacht werden, wie auch Bündelungseffekte (Auslastung von Sprachkursen) genutzt werden könnten.
- In der gemeinsamen Diskussion werden aus dem Teilnehmendenkreis verschiedene Anmerkungen und Fragen als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat geäußert, welche von Frau Wiesen kommentiert werden.

##### *Auswahl der Zielländer*

- Frau Wiesen legt dar, dass Anfragen zur Vermittlung von Fachkräften aus Drittstaaten weitgehend von außen an die Agentur herangetragen werden. Die Agentur recherchiert und prüft dann die Voraussetzungen hinsichtlich der Ausbildung und von Abschlüssen des jeweiligen Herkunftslandes und gleicht diese mit bundes- bzw. landesrechtlichen Bestimmungen in der Pflege ab.

##### *Auswahl/ Integration der Kandidatinnen und Kandidaten*

- Frau Wiesen erklärt, dass es Aufgabe von Agenturen vor Ort in den Drittländern ist, geeignete Bewerberinnen und Bewerber auf die Gegebenheiten in Deutschland vorzubereiten. Das ist Teil der sozialen und kulturellen Integration. Schnupperkurse oder Praktika vorab, werden nicht angeboten/ übernommen.

##### *Akquise/ Matching der Kandidatinnen und Kandidaten/ Familiennachzug*

- Frau Wiesen berichtet, dass die DeFa selbst keine Fachkräfte akquiriert. Dies ist Aufgabe der suchenden Arbeitgeber bzw. privater Agenturen in den Drittländern. Aktuell befinden sich ca. 5.000 Anträge jährlich bei der DeFa in Bearbeitung. Dies ist ein Beitrag zur Lückenschließung des Pflegenotstandes in Deutschland, die Auslandsakquise/ Zuwanderung kann den Fachkräftemangel aber nicht alleine beheben. Dennoch liefert Fachkräftemigration einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung, u.a. auch dadurch, dass darüber etwas Druck von dem vorhandenen Personal genommen wird. Jede zusätzlich durch FK-Migration rekrutierte Kraft in der Pflege hilft, das vorhandene Personal zu entlasten und dadurch auch wieder zur Steigerung der Attraktivität des Berufes beizutragen.
- Frau Wiesen führt aus, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz den Familiennachzug vorsieht, insofern ist es wünschenswert, wenn auch durch Ehepartner/-in der Kan-

didat/-innen (ca. ein Drittel männliche Bewerber) offene Stellen besetzt werden könnten. Eine gezielte „Paarakquise“ findet jedoch nicht statt, da sie insbesondere in den nicht-akademischen Berufen hohe organisatorische Herausforderungen des Familiennachzugs in der Praxis mit sich bringt (neben den eigentlichen Fachkräftenanforderungen auch für Angehörige Nachweise über Sprachkenntnisse, ausreichend Wohnraum, Einkommen etc.), die die Arbeitgeberseite vor Schwierigkeiten stellen.

- Aus dem Teilnehmendenkreis wird angemerkt, dass die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland nur einen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels darstellen kann und nur ein Baustein in einem Gesamtprozess konzertierter Maßnahmen ist. Hinsichtlich der Akquise von ausländischen Fachkräften in nicht-reglementierten Berufen bestehen bereits verschiedene Informations- und Beratungsangebote sowie Projekte, welche bei der Vermittlung (Abgleich Bedarf und Kompetenzen, Anerkennung von Abschlüssen, Weiterqualifizierungsbedarf) zwischen Suchenden und Anbietenden helfen und auf vielversprechende Länderkooperationen hinweisen, wenngleich diese nicht umfassend individuelle Unterstützung und Onboarding vor Ort abbilden:
  - [Zentrale Servicestelle Berufsankennung \(ZSBA\)](#)
  - [UBA Connect](#)
  - [BA/ Zentrale Auslands- und Fachvermittlung](#)
  - [Make it in Germany](#)
  - [BQ-Portal](#)
  - [HabiZu – da Handwerk bietet Zukunft](#)

## 5. Wrap-up und Ausblick

- Herr Kottmann dankt den Teilnehmenden für die rege Beteiligung, engagierte Diskussion und die Impulse.
- Das bisherige Maßnahmen-Set wurde nochmals um weitere Anregungen ergänzt. Angesichts der erfreulicherweise umfangreichen Behandlung des Themas Fachkräftesicherung im Koalitionsvertrag und der Abdeckung vieler auch in der AG als wesentlich eingeordneten Themen, wird die weitere Ausgestaltung der Maßnahmen unter Berücksichtigung der hier angelegten Prozesse erfolgen. Weiterhin erforderlich bleibt in jedem Fall eine übergeordnete Fachkräftestrategie „Klimaneutralität und Energieeffizienz“ seitens der Bundesregierung. Auch der Koalitionsvertrag benennt neben bereits bekannten Bereichen wie Gesundheit und Bildung explizit auch den Transformationsbereich im Kontext der Fachkräftesicherung.
- Zu den beiden neu behandelten Themen wurden wichtige Anregungen gesammelt. Mit Blick auf den Strukturwandel sind einige Unternehmen bereits sehr aktiv und bieten ihren Mitarbeitern vielfältige Weiterbildungen an. Besondere Bedeutung bei der Weiterbildung und Integration von Beschäftigten aus vom Strukturwandel betroffenen Berufen in Transformationsberufe hat die regionale Vernetzung sowie die Weiterentwicklung und Anerkennung von Teilqualifikationen, die Verbesserung der Rahmenbedingungen, u.a. auch aufgrund des großen Gehaltsgefälles sowie die Bereitstellung von Transferleistungen.
- Die Fachkräftemigration ist ein viertes Handlungsfeld und kann als wichtiger zusätzlicher Baustein Druck vom Arbeitsmarkt nehmen. Auch hier sollen Maßnahmen für den Energieeffizienzbereich erarbeitet werden.
- Die nächste AG-Sitzung ist für Mitte März 2022 geplant. Bis zu dieser 5. und letzten AG-Sitzung im Roadmap-Prozess werden Maßnahmen für die neuen Themen der 4. AG-Sitzung ergänzt sowie eine Schärfung und Priorisierung der bisherigen Maßnahmen vorgenommen. Die AG-Teilnehmer sind eingeladen, bis Ende Januar die Arbeitsübersicht mit Maßnahmen entsprechend zu kommentieren bzw. zu ergänzen.

**Anlagen/ Verweise:**

1. Tagesordnung 4. Sitzung AG Fachkräfte und Qualifikation
2. Präsentation „Aus der AG Fachkräfte hervorgegangene Eckpunkte und Ausblick auf den NAPE 3.0“, Jan Kottmann, BfEE
3. Präsentation „Den Strukturwandel im Unternehmen gestalten: Mission to Move“, Bernd Grube, Robert Bosch GmbH
4. Vorstellung [Allianz der Chancen](#), Marcel Verweinen, Continental AG
5. Präsentation „Erfahrungen aus der Pflege: Beitrag der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten, um den Pflegenotstand zu beenden“, Anja Wiesen, DeFa GmbH