

Titel:	Protokoll 1. Sitzung der AG Fachkräfte und Qualifikation im Rahmen des Stakeholderdialogs Roadmap Energieeffizienz 2050
Datum:	17.06.2020
Uhrzeit:	10:00 - 13:00 Uhr
Ort:	Webex-Videokonferenz
Teilnahmen: Anwesenheitsliste AG Fachkräfte und Qualifikation 17.06.20 (<u>Anlage 1</u>)	
Protokoll: Geschäftsstelle Roadmap Energieeffizienz 2050– Carla Groß und Henri Lukas (beide dena)	
1. Begrüßung, Projektvorstellung und Ziele der AG	
<ul style="list-style-type: none"> - Begrüßung durch Jan Kottmann, Bundesstelle für Energieeffizienz (BfEE) im Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - Vorstellung der Sitzungsteilnehmer/-innen und des wissenschaftlichen Beirats - Vorstellung des Projekts und der Ziele der AG (Präsentation siehe <u>Anlage 2</u>, Folie 1-14) durch Herr Kottmann: <ul style="list-style-type: none"> - Ziel des Prozesses und der Arbeit in den Arbeitsgruppen ist die Erstellung einer Roadmap Energieeffizienz 2050, eines politischen Dokuments, welches im Rahmen der Ressorts abgestimmt und seitens der Bundesregierung veröffentlicht wird, sowie die Erarbeitung von Maßnahmen zur Zielerreichung. Es handelt sich somit um ein Dokument im Namen der Bundesregierung. Die Erstellung des Dokuments und ggfs. auch der Inhalte in der Arbeitsgruppe muss daher nicht immer konsensual mit allen Beteiligten des Stakeholder-Dialogs erfolgen. Dissense werden im Rahmen der AG-Protokolle kenntlich gemacht. - Einige Teilnehmer weisen darauf hin, dass sie in den offiziellen Dokumenten aufgrund ihrer Teilnahme an der AG nicht „haftbar“ gemacht werden möchten für Inhalte, denen sie inhaltlich nicht zustimmen. Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass es sich bei der „Roadmap“ um ein Dokument der Bundesregierung handelt. In der „Roadmap“ wird der Prozess und die Arbeitsweise in den Arbeitsgruppen dargestellt, so dass das Prinzip ersichtlich ist, dass die Inhalte nicht notwendigerweise von allen im Konsens getroffen wurden. Es ist aber davon auszugehen, dass die Mitglieder der AGs zumindest genannt werden. - Mehrere Teilnehmer konnten an der Sitzung leider nicht teilnehmen. Seitens der Ressorts wurde das BMAS eingeladen, bzw. aus dem nachgeordneten Bereich des BMBF das Bundesinstitut für Berufsbildung und das IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit). - Aus dem Teilnehmerkreis werden Anregungen zum Thema Fachkräftesicherung als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat geäußert: <ul style="list-style-type: none"> - Die Dimension der Fachkräftezuwanderung fehlt in der Analyse. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung umfasst die Fachkräftegewinnung aus dem Inland, der EU sowie dem nicht-europäischen Ausland. Gerade ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. - Neben der Zahl der Fachkräfte ist auch die Qualität zu betrachten! Es werden in vielen Segmenten nicht nur mehr, sondern auch besser qualifizierte Fachkräfte benötigt. - Arbeitsbedingungen und Attraktivität der Berufe sind zu berücksichtigen. - Im Gesamtprozess mit Blick auf 2050 sollten bereits Maßnahmen zur Zielerreichung 2030 den Green Deal der EU mit beachten. - ZDH bietet für die 2. Sitzung an, einen Impulsvortrag zu halten. 	

2. Effizienzziel 2050 – Veränderungen in den Sektoren Gebäude, Industrie, Verkehr und Folgen für die Fachkräftegewinnung

Impulsvortrag: Die Zukunft der Arbeit Prof. Dr. Martina Schraudner, Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) / Leiterin Forschungsbereich Responsible Research and Innovation (Präsentation siehe [Anlage 3](#))

- Zu dem Vortrag gab es aus dem Teilnehmerkreis (Webex-Chat) einen Hinweis darauf, dass sich die Situation zwischen den Branchen zum Teil unterscheidet (insbesondere mit Blick auf das Handwerk): „Eine „Enträumlichung“ auf der Baustelle ist nicht möglich. Das Haus wird vor Ort errichtet. Vorbereitungen können an einem anderen Ort erfolgen. Lernbereitschaft ist unbedingt erforderlich. Im Handwerksbetrieb sind alle vom Azubi, über den Gesellen bis zum Meister intensiv in die Wertschöpfung eingebunden.“

Impulsvortrag: „Veränderung der Tätigkeitsprofile von Fachkräften Claudia Münch (Prognos), Uta Weiß (ifeu)

(Präsentation siehe [Anlage 4](#))

- Aus dem Teilnehmerkreis werden verschiedene Anregungen und Anmerkungen als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat geäußert:
 - Die Bezahlbarkeit einer Sanierung auf Passivhausstandard ist in der Fläche nicht gegeben.
 - Das Thema Abwärme aus verschiedenen industriellen Prozessen ist auch ein wichtiges Thema für den Gebäudesektor. Das gilt auch für das Energiemanagement insbesondere der öff. Hand.
 - Bezüglich des Verkehrssektors ist der Schienengüterverkehr als energieeffizientes und CO₂-armes Logistikangebot zu berücksichtigen.
 - Die Komplexität bzw. das Spannungsfeld zwischen Energieeffizienz und Wasserstoff sind zu beachten.

3. Diskussion: Strukturierte Diskussion nach den Sektoren Gebäude, Industrie und Verkehr

Moderation: Claudia Münch (Prognos), Uta Weiß (ifeu)

Die Diskussion wird anhand der folgenden Leitfragen geführt:

- Welche Entwicklungen wirken sich aus Ihrer Sicht besonders stark auf die nachgefragten Tätigkeitsprofile in den Sektoren aus?
- Welche Berufsbilder in den Sektoren werden durch einen besonders starken Wandel der Tätigkeitsprofile gekennzeichnet sein?
- Bringen Fachkräfte in den Sektoren heute schon die notwendigen Kompetenzen mit, um die neuen Tätigkeitsanforderungen zu erfüllen? Welche Kompetenzen fehlen? Gibt es dabei Unterschiede nach Qualifikationsstufen?

Aus dem Teilnehmerkreis werden verschiedene Anregungen und Anmerkungen als Redebeitrag bzw. im Webex-Chat diskutiert. Die Teilnehmendenbeiträge sind zudem mit dem externen Whiteboard-Tool, aufgeteilt in die Bereiche Gebäude, Verkehr, Industrie, sowie Städte und Kommunen dokumentiert. (siehe [Anlage 5](#)).

Gebäude:

- In der Ausbildung im Handwerk werden Fragen zu Energieeffizienz und Erneuerbaren noch zu wenig Platz eingeräumt.
- Andererseits sollten diese Themen nicht nur in der regulären Berufsbildung adressiert werden, sondern können Berufe und Branchen übergreifend als Zusatzqualifikation breit vermittelt werden. Dies kann effizienter sein, als viele einzelne Ausbildungsordnungen zu überarbeiten. Inhalte, die für alle Auszubildende relevant sind, müssen aber dennoch in der regulären Ausbildung vermittelt werden, da freiwillige Zusatzqualifizierungen i.d.R. nicht von allen Auszubildenden wahrgenommen werden und selten kostenlos für die Auszubildenden sind.
- Es sollten Spielräume in den bestehenden, gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen genutzt werden. Die Frage, ob zusätzlich auch neue Berufsbilder geschaffen werden sollten, sollte in Unternehmen und mit den Sozialpartnern genau eruiert werden. Das Handwerk ist mit am meisten herausgefordert, weil bisher am wenigsten digitalisiert.

Angesichts steigender technischer Komplexität ist innerhalb der Gewerke Spezialisierung nötig.

- Im Rahmen des Roadmap-Prozesses werden aber auch die langen Zeiträume betrachtet, so dass Verbesserungsbedarf in den Ausbildungsordnungen auch Gegenstand der Diskussion sein sollte. Begleitend dazu sollte überlegt werden, welche Art von Unterstützung Unternehmen zur Verfügung gestellt werden sollte, damit Modernisierungen auch im Unternehmensalltag ankommen (schriftliche Umsetzungshilfen, Veranstaltungen, Workshops, Beraterinnen und Berater etc.)
- Hinsichtlich bestehender Maßnahmen wurde auf das DBU-Projekt zum Geschosswohnungsbau hingewiesen.

Verkehrssektor:

- ÖPNV, Rad, Fußgänger: In diesen Bereichen wird es mehr Fachkräfte geben müssen, weil das Servicelevel ähnliche Standards wie im Autoverkehr erzielen muss, um Akzeptanz zu erreichen.
- Handlungsbedarf gibt es bei der integrierten Stadtentwicklungsplanung: hier sind ausreichend ausgebildete Planer*innen erforderlich (besonders relevant für die Öffentliche Hand, siehe unten).
- In der Autoherstellung wird ein Strukturwandel hin zu elektrischen Systemen große Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf haben.
- Hinsichtlich bestehender Maßnahmen wurde darauf hingewiesen, dass seitens BMU einige Radverkehrsprofessuren finanziert wurden

Industrie:

- In allen industriellen Metall- und Elektroberufen sowie beim Mechatroniker und Produktionstechnologen sind bei den gemeinsamen Kernqualifikationen im Themenfeld "Umweltschutz" die wirtschaftliche und umweltschonende Energie- und Materialanwendung sowie je nach Berufsprofil eine vertiefende Befassung mit dem Thema Energieeffizienz in den Fachqualifikationen verankert. Auch in den schulischen Rahmenlehrplänen wird dieses Thema umfassend und ganzheitlich behandelt. In den Fortbildungsordnungen finden sich die Themen der Energie- und Ressourceneffizienz als eine in der Prüfung nachzuweisende Thematik. Auch in der akademischen Bildung gibt es bereits eine Vielzahl von sehr guten Ansätzen, die zentralen Themen und Inhalte fachrichtungsbezogen in den Studienmodulen zu verankern.
- Beim Thema Attraktivität brauchen viele Unternehmen Unterstützung: Schließlich sind sie es, die für die Attraktivität der Berufe werben müssen und das Image der Berufe/Branchen prägen. Gerade Jugendliche (Fridays for future) assoziieren bspw. mit dem Stichwort "Industrie" nicht unbedingt "grüne Ziele".
- Automatisierung im Verkehr ist für die Energieeffizienz aber auch Chance und Risiko zugleich.
- "Datenschutz, Big Data, User Interface" betrifft nicht nur den Industriesektor, sondern alle Sektoren.
- Hinsichtlich bestehender Maßnahmen gibt es mit der Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz, Energiescouts DIHK und anderen Projekten bereits gute Beispiele mit Vorbildcharakter.

Öffentliche Hand, Entscheider/-innen:

- Auch bei den Entscheidern auf Kundenseite fehlen oft die erforderlichen Kenntnisse über vorhandene Möglichkeiten/Optionen.
- Viele Beamte/Angestellte im öffentlichen Dienst als Entscheider der öffentlichen Hand gehen in den kommenden Jahren in Rente. Zu berücksichtigen ist, dass Nachfolger ausreichend geschult werden müssen (intern und extern). Dabei ist darauf zu achten, dass Qualifikationsprofile weiterentwickelt und nicht fortgeschrieben werden (Behörden)
- Die Öffentliche Hand darf nicht der Flaschenhals sein: Personal muss ausgebildet werden. Weiterbildung in Kommunen kann forciert werden. Aber Fachkräftegewinnung in den Kommunen ist schwer bei starker Konkurrenz aus der Privatwirtschaft. Es sollte berücksichtigt werden, dass das Gehaltsgefüge nur ein Aspekt bei der Attraktivität von Arbeitgebern ist (s.u.).
- Eingruppierungen im Öffentlichen Dienst sind starr auf Zertifikate ausgerichtet, statt auf Kompetenzen.

- Anregung die kommunalen Arbeitgeberverbände in diese Diskussion hier einzubinden.

Allgemein:

- Neben der Qualität der Berufsausbildung und Weiterbildung kommt es auch zwingend auf die Anzahl der Fachkräfte für die Umsetzung der notwendigen Investitionen an.
- „Unbeliebte“ Berufe müssten attraktiver werden. Durchlässigkeit zwischen den Bildungsebenen muss besser werden, auch von der Hochschule zurück in die Berufsausbildung.
- Eine wichtige Komponente der beruflichen Tätigkeit wird auch die Fähigkeit sein, interdisziplinär, sprich mit Verständnis für andere, angrenzende Bereiche des eigenen Tätigkeitsfelds zu arbeiten. Dies gewinnt gerade im Zuge der Digitalisierung immer mehr an Bedeutung.
- Verantwortung, für Schlüsselberufe Planungssicherheit und attraktive Rahmenbedingungen zu setzen, liegt auch bei der Politik.

4. Zusammenfassung – Ausblick

Wrap-up Herr Kottmann:

- Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge (direkt und per Chat), die ebenso mit dem Whiteboard-Tool dokumentiert worden sind (siehe [Anlage 5](#))
- Ausblick auf 2. AG-Sitzung:
Thema wird Quantifizierung des Fachkräftebedarfs sein sowie die Untersuchung der Stärken und Schwächen der Sektoren bei der Fachkräftesicherung.

Allgemein:

- Die Digitalisierung ist ein zentraler Treiber mit zu berücksichtigenden Folgen wie Substituierung von Arbeitsbereichen und Schaffung neuer Arbeitsbereiche/ Fachkräftebedarfs und der Notwendigkeit des interdisziplinären Arbeitens
- Sektorübergreifend muss die Attraktivität der Ausbildungsberufe und Durchlässigkeit zwischen Studium und Ausbildung steigen, daher wird auch die Frage danach, wie die Attraktivität in relevanten Berufen gesteigert werden kann, wichtiger.
- Der öffentliche Sektor hat mehrere Probleme: Entsprechend der aktuellen Alterspyramide im öffentlichen Dienst muss in den kommenden Jahren vergleichsweise viel Nachwuchs als Entscheider/-innen ausgebildet und rekrutiert werden. Aufgrund der anstehenden Umstrukturierung und entsprechenden Planungsvorhaben wird eher zusätzliches Personal benötigt. Gleichzeitig müssen die Qualifizierungsprofile der Entscheider/-innen an die Gegebenheiten angepasst werden. Die Nachwuchsgewinnung ist vor allem in Anbetracht der finanziellen Möglichkeiten der öffentlichen Hand ggü. der Wirtschaft herausfordernd. Gleichzeitig spielen jedoch auch andere Aspekte bei der Attraktivität als Arbeitgeber eine Rolle und gerade die junge Generation schätzt beispielsweise Sicherheit. Wichtig sind eine gute interne und externe Kommunikation (Employer Branding).
- Die Fachkräfteeinwanderung wird als wichtiger Baustein identifiziert und soll in den kommenden Sitzungen mit aufgenommen werden.
- Politische Rahmenbedingungen müssen Akteuren Planungssicherheit geben.

Gebäude:

- Angesichts steigender Komplexität müssen sich ausführende Unternehmen technologisch spezialisieren. Planungs- aber auch Handwerksunternehmen müssen die Gewerke im Zusammenwirken koordinieren. Bei der Umsetzung ist die Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten erforderlich.
- Im Bausektor ist Digitalisierung bislang am wenigsten vorangeschritten und bietet Potentiale zur Produktivitätssteigerung.
- Zusatzqualifikationen lassen sich auch im Baugewerbe leichter umsetzen als die Anpassung ganzer Berufsordnungen. In der längerfristigen Perspektive sollten auch Ausbildungsordnungen nicht außer Acht gelassen werden. Dabei ist genau zu prüfen, inwieweit eine Anpassung notwendig ist, da t, die gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen viel Spielraum für die Vermittlung neuer Technologien, digitaler Kompetenzen oder auch Themenkomplexen wie Energieeffizienz und Erneuerbare Energien erlauben.

Verkehr:

- Die Verkehrswende mit Verlagerung zu ÖPNV, Fußgänger, Fahrrad wird sich auf Arbeitsnachfrage und benötigte Qualifikationsanforderungen nachhaltig auswirken.
- Für Akzeptanz der Verkehrswende müssen Services ausgebaut werden, um ähnlichen Komfort wie beim Autoverkehr zu erreichen. Es werden neue Mobilitätsdienstleister Arbeitsnachfrage mit teils neuen Tätigkeitsprofilen entwickeln.
- Im öffentlichen Sektor entstehen neue Anforderungen an die Entwicklungsplanung in Städten und Kommunen und entsprechende Qualifikationsanforderungen.

Industrie:

- Forschung und Entwicklung ist in der Industrie besonders wichtiger Treiber und Tätigkeitsfeld für Ingenieur/-innen.
- Es gibt gute Beispiele für die Implementierung der Energiewende in die Ausbildung (Metall- und Elektroberufe). Hier besteht wenig Handlungsbedarf.

Öffentliche Hand, Städte und Kommunen:

- Im öffentlichen Dienst müssen viele Stellen neu besetzt werden. Hier entsteht Fachkräftebedarf mit einer Schlüsselrolle – Gefahr, dass Stau bei Investitionsentscheidung oder Fehlentwicklungen entstehen.

Dem Problem der eingeschränkten Finanzlage in vielen Kommunen muss begegnet werden.

Anlagen:

1. Anwesenheitsliste AG Fachkräfte und Qualifikation
2. Präsentation „Projektvorstellung und Ziele der AG Fachkräfte und Qualifikation“ (BfEE)
3. Präsentation Impulsvortrag „Die Zukunft der Arbeit“ (IAO)
4. Präsentation Impulsvortrag „Veränderung der Tätigkeitsprofile von Fachkräften“ (prognos, Ifeu)
5. Abbild Whiteboard
6. Tagesordnung