

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gerhard Zickenheiner, Beate Walter-Rosenheimer, Lisa Badum, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
– Drucksache 19/23252 –**

Stark für den Wandel – Fachkräfte für eine nachhaltige Zukunft

Vorbemerkung der Fragesteller

Im „Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung zur Umsetzung des Klimaschutzplans 2050“ (KSP 2050) <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1679914/e01d6bd855f09bf05cf7498e06d0a3ff/2019-10-09-klima-massnahmen-data.pdf?download=1>) wird ersichtlich, dass für die praktische Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen Fachleute gebraucht werden – sowohl auf Seiten der Forschung und Entwicklung von Strategien und Maßnahmen als auch bei der Planung und Ausführung in den einzelnen Handlungsfeldern. Schon heute suchen Unternehmen dringend Fachkräfte. Die Bundesagentur für Arbeit prognostiziert, dass die Zahl der Erwerbspersonen bis 2030 um mindestens 3,6 Millionen sinken wird. Weil viel mehr Menschen den Arbeitsmarkt verlassen als neu dazukommen, wird es schwieriger werden, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Dabei kann im Zuge des klimainduzierten wirtschaftlichen Wandels Personal aus rückläufigen Wirtschaftszweigen eingesetzt werden; es wird jedoch auch zusätzliches Fachpersonal benötigt werden. Das KSP 2050 nennt als wichtige Handlungsfelder Energiewirtschaft, Gebäude, Verkehr, Industrie, Landnutzung und Forstwirtschaft sowie Verwaltung.

In den kommenden zehn Jahren wird die Umsetzung des KSP 2050 also eine Vielzahl von Beschäftigten mit Handwerksqualifikationen, z. B. Zimmerleute, Stuckateurinnen und Stuckateure, Heizungsbau und Solartechnik, mit Ingenieurinnenqualifikation bzw. Ingenieursqualifikation für Verkehr – insbesondere Radverkehr und ÖPNV –, Bauen und Anlagenbau, Qualifikationen im Garten- und Landschaftsbau sowie Forsten und nicht zuletzt Verwaltungspersonal unterschiedlichster Qualifikation benötigen, die der aktuelle Arbeitsmarkt nicht vorhält. In vielen industriellen Branchen werden sich durch die ökologische und digitale Transformation zudem die Anforderungsprofile verändern, werden beispielsweise Fachkräfte im Bereich Batteriezellfertigung benötigt werden (Quelle: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/autoindustrie-studie-e-mobilitaet-vernichtet-keine-auto-jobs-doch-viele-chancen-bleiben-ungenutzt/26222606.html?ticket=ST-729212-ffBn2deYyUwvIoMLqXFL-ap2>).

Eine gezielte Fachkräftestrategie mit Fokus auf Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann aus Sicht der fragestellenden Fraktion ein Teil der Antwort sein. Heute muss bereits an die Anforderungen und Bedarfe von morgen gedacht werden.

Die Länder sollen sich an der Fortschreibung des Klimaschutzprogramms beteiligen, Kommunen, Unternehmen und Verbände sowie weitere AkteurInnen hat das KSP 2050 im Blick. Sie alle sind beteiligt bei der Gewinnung von Fachkräften. Gefragt werden sowohl akademische als auch berufliche Qualifikationen sein.

Vorbemerkung der Bundesregierung

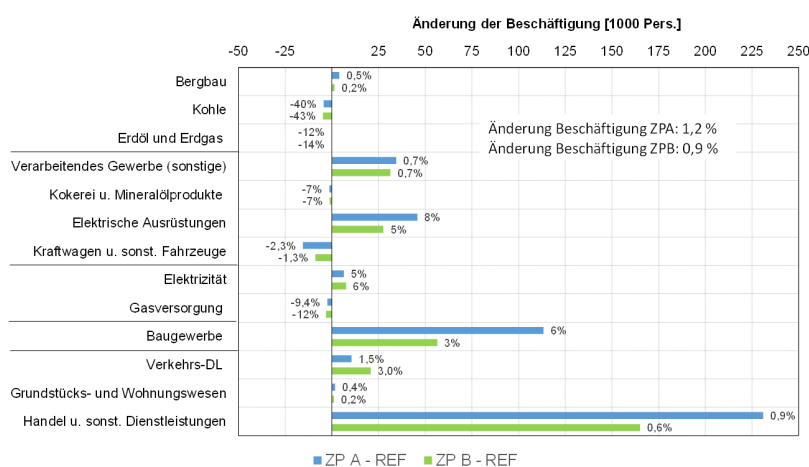
Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und der Übergang hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft führen dazu, dass sich Berufsbilder, Tätigkeits- und Qualifikationsprofile und die Nachfrage nach diesen deutlich verändern. Auch der demografische Wandel wird sich zunehmend spürbarer auf die Beschäftigungsstruktur auswirken. Parallel wächst die ökologische Herausforderung des Klimawandels mit weitreichenden Auswirkungen auf Produktionsprozesse und Produkte. Die Ausgleichsprozesse zwischen Arbeitskräfteangebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt sind dynamisch: Diese sich zum Teil kompensierenden, zum Teil aber auch verstärkenden Trends erfordern eine umfassende Betrachtung. Als ein Referenzinstrument dafür dient die Arbeitsmarktprojektion des BMAS, das Fachkräftemonitoring (<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Fachkraeftesicherung/daten-und-fakten.html>). Die Projektion gründet auf einem empiriebasierten Modell mit modellierten Trends und Annahmen, welches mögliche mittel- bis langfristige Entwicklungen von Qualifikationen, Berufen und Branchen abbildet. Die Ergebnisse hängen stark von den im Modell getroffenen Annahmen ab. Mit der Projektion werden Aussagen nach aktuellem Kenntnisstand getroffen. Je weiter die Trends in die Zukunft fortgeschrieben werden, desto höher sind die mit dem Ergebnis verbundenen Unsicherheiten. Die mit jeder Projektion einhergehenden Unsicherheiten erfordern eine kontinuierliche Neubewertung der Vorgaben und ihrer Wirkungen auf die Projektionsergebnisse. Die vorliegenden Auswertungen weisen Ergebnisse bis zum Jahr 2035 aus. Diese zeigen, dass die zentrale Herausforderung der kommenden Jahre die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Branchen und Regionen und fehlende Beschäftigungsaussichten in anderen Branchen und Regionen sein wird. Ein zentrales Ziel der Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist es daher, dieses zunehmende Fachkräfte-Paradox von Arbeitskräfteknappheit bei gleichzeitigen Arbeitskräfteüberschuss zu vermeiden. Im Fokus steht die Weiterbildung der jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit dem bereits 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz und dem im Wesentlichen bereits am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde insbesondere der Zugang zur Weiterbildungsförderung von Beschäftigten, die von Strukturwandel betroffen sind, erleichtert und die Förderleistungen weiter verbessert. Im Fokus steht die Weiterbildung der jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Vor diesem Hintergrund haben sich am 12. Juni 2019 Bund, Länder und Sozialpartner auf eine Nationale Weiterbildungsstrategie verständigt, um die Anstrengungen in der Weiterbildung auch im Hinblick auf den digitalen Strukturwandel gemeinsam zu verstärken und insgesamt eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.

1. Wie viele planende und ausführende Fachkräfte, unterteilt in akademische Disziplinen und berufliche Qualifikationen, werden nach Kenntnis der Bundesregierung insgesamt benötigt, um die Umsetzung der Maßnahmen im KSP 2050 der Bundesregierung gewährleisten zu können?
 - a) Wie viele davon können im Zuge des wirtschaftlichen Wandels aus früheren Beschäftigungen gewonnen werden?
 - b) Wie viele müssen neu ausgebildet oder auf andere Weise hinzugewonnen werden?
 - c) Wie viele Ausbildungsplätze, unterteilt in Studienplätze, ggf. duale Hochschulplätze und Plätze in Berufsschulen und Betrieben werden zusätzlich benötigt?

In den Modellierungen zur „Folgenabschätzung zu den ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Folgewirkungen der Sektorziele für 2030 des Klimaschutzplans 2050 der Bundesregierung“ wurden unter anderem auch mögliche Arbeitsplatzeffekte abgebildet (<https://www.oeko.de/fileadmin/oekodoc/Folgenabschaetzung-Klimaschutzplan-2050-Endbericht.pdf>). Es wurden zwei unterschiedliche Pfade zum Erreichen der Sektorziele bestimmt (Pfad A: Fokus auf Energieeffizienz; Pfad B: Fokus auf dem Ausbau der erneuerbaren Energien), die mit einer Referenzentwicklung („business as usual“) verglichen wurden. Der veränderte Arbeitskräftebedarf ergibt sich aus den veränderten Produktionsleistungen in den verschiedenen Sektoren. Ergebnisse werden erheblich von den Annahmen beeinflusst; in der Zahl der ermittelten Arbeitsplätze schlägt sich zum Beispiel die Annahme nieder, dass auch bei zunehmender Elektromobilität der inländische Produktionsanteil der Autoindustrie unverändert hoch bleibt.

Die Modellierungen ergaben für den Zielpfad A ein zusätzliches Arbeitskräftepotential von 427.000 und für den Zielpfad B zusätzlich 307.000 Beschäftigte im Jahr 2030. Zuwächse beim Arbeitskräftepotential werden in den Branchen Handel und sonstige Dienstleistungen, Bau- und Ausbaugewerbe, elektrische Ausrüstungen und verarbeitendes Gewerbe ausgewiesen. Ein rückläufiges Arbeitskräftepotential ergibt sich demnach in den Branchen Kraftwagen und sonstige Fahrzeuge, Kohle und in der Gasversorgung (siehe Abbildung 1). Aufgrund der Modellstruktur konnten die Arbeitsplatzeffekte nur in der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige (WZ 2008) und nicht in der Sektorlogik des Klimaschutzplans ausgewiesen werden.

Abbildung 1) Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen – Veränderung gegenüber der Referenz in 2030



Quelle: Fraunhofer ISI, in: Öko-Institut (2018): Folgenabschätzung der Sektorziele 2030 des Klimaschutzplans 2050, Endbericht, S. 96

Die Deckung des Personalbedarfs war nicht Gegenstand der Untersuchung. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Vorbemerkung verwiesen.

2. Welchen Fachkräftebedarf lösen nach Kenntnis der Bundesregierung die Maßnahmen des KSP 2050 im Bereich 3.4.1 Energiewirtschaft (Energiewende, Kohleausstieg, Netzstabilität, Versorgungssicherheit) aus?

Eine Energiewende-bezogene Angabe kann nicht gemacht werden. Nach einer ersten Studie der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) von 2018 gibt es Anzeichen für Fachkräftemangel bei Berufsgruppen mit möglichem Energiewende-Bezug, wie technische Berufe und Bauberufe. Gerade für Bauberufe zeigt sich aber kein einheitliches Bild: Je nach Berufszweig, Anforderungsniveau und Region ist der Fachkräftebedarf unterschiedlich stark ausgeprägt, in einigen Bundesländern liegen keine Engpässe oder lediglich Anzeichen hierfür vor. Auch sind Berufsgruppen mit Energiewende-Bezug und der Anteil der Energiewende für die Tätigkeit insgesamt schwer vollständig zu erfassen. Da die Umsetzung der Energiewende auch über Vorleistungsketten zur Beschäftigung beiträgt, gibt es hier indirekt auch einen Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Laut Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit sind in den letzten Jahren insbesondere Berufe auf Fachkräfteebene von Engpässen betroffen, darunter vor allem auch Bau- und Handwerksberufe. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Vorbemerkung verwiesen.

- a) Welche Qualifikationen werden für die einzelnen Maßnahmen in welcher Größenordnung benötigt (bitte einzeln anhand der Maßnahmen auflisten)?

Eine abschließende Auflistung von Qualifikationen nach einzelnen Maßnahmen ist nicht möglich. Bei der Energiewende werden insgesamt vor allem Fachkräfte der Bau-, Ausbau- und anlagentechnischen Gewerke benötigt. Das heißt Zimmerer, Elektroniker, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechniker, Dachdecker, Maler, Stuckateur, Gerüstbauer, Ofen- und Luftheizungsbauer, Schornsteinfeger, Brunnenbauer, Tischler, Steinmetz, Rolladen- und Sonnenschutzmechaniker, Kfz-Mechatroniker, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker und weitere. Eine Größenordnung kann nicht benannt werden. Neben Fachkräften im Handwerk besteht im Spezialisten- und Expertenbereich vor allem auch Bedarf an Architekten und Ingenieuren, also Planer. Insgesamt sind die sogenannten MINT-Studiengänge von größerer Bedeutung, da dieser Fächer wichtige Innovationen für die Energiewende vorantreiben können.

- b) Wie wird der Bedarf bedient, bzw. welche Maßnahmen werden und wurden eingeleitet, um den Bedarf absehbar bedienen zu können?

Der Bedarf ist für die Energiewende mit den vorhandenen Qualifikationen im Handwerk breitflächig abzudecken. Dies betrifft sowohl den Bereich der gesetzlich geregelten Aus- und Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) als auch den der kammergeregelten Fort- und Weiterbildung (z. B. Fachkraft für Solartechnik). Es zeichnen sich allerdings insbesondere Engpässe für Fachkräfte mit diesen Qualifikationen ab. Das Handwerk bietet attraktive Einstiegsmöglichkeiten und Karriereperspektiven für eine sehr breite Palette an Zielgruppen, um diesem zunehmenden Fachkräftebedarf zu begegnen. Neben der klassischen Berufsausbildung gibt es z. B. hybride Qualifizierungsgänge, mit denen parallel ein Berufsabschluss und die Hochschulzugangsberechtigung (BerufsAbitur) erworben werden können oder sogar gleichzeitig ein Berufsausbildungs-, ein Studien- (Bachelor) und ein Fortbildungsabschluss (Meister) wie beim dualen Studium. Ebenso bestehen im

Übergangsbereich zur beruflichen Bildung zahlreiche Möglichkeiten, unterstützungsbedürftige junge Menschen an eine Berufsausbildung heranzuführen (z. B. Ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung, das Mentorenprogramm). Die Attraktivität der Höheren Berufsbildung wiederum besteht durch die Entwicklungsperspektiven, die sie ausgebildeten Fachkräften bietet (z. B. Fortbildung zum Handwerksmeister oder zum Betriebswirt nach der HwO).

3. Welchen Fachkräftebedarf lösen nach Kenntnis der Bundesregierung die Maßnahmen des KSP 2050 im Bereich 3.4.2 Gebäude (steuerliche Förderung der energetischen Gebäudesanierung, Bundesförderung für effiziente Gebäude einschließlich Investitionszuschüssen sowie einer Austauschprämie für Ölheizungen, Förderung der seriellen Sanierung, Energetische Stadtsanierung, Energieberatung und Öffentlichkeitsarbeit) aus?
 - a) Welche Qualifikationen werden für die einzelnen Maßnahmen in welcher Größenordnung benötigt (bitte einzeln anhand der Maßnahmen auflisten)?
 - b) Wie wird der Bedarf bedient, bzw. welche Maßnahmen werden und wurden eingeleitet, um den Bedarf absehbar bedienen zu können?

Eine Quantifizierung des Fachkräftebedarfs unterteilt auf die einzelnen genannten Maßnahmen liegt der Bundesregierung nicht vor. Fachkräftegewinnung und -sicherung ist eine Voraussetzung für die Umsetzung des Klimaschutzplans 2050 (KSP 2050). Vor diesem Hintergrund ist sie auch ein zentrales Thema des Dialogprozesses „Roadmap Energieeffizienz 2050“. Eine der sechs Arbeitsgruppen der Roadmap ist mit dem Thema betraut. Die Modellrechnungen der Prognos AG, welche die Arbeitsgruppe wissenschaftlich unterstützt, gehen von einem deutlichen Anstieg des Arbeitskräftebedarfs (Fachkräfte und Ungelernte) im Marktsegment Energieeffiziente Gebäude bis 2040 aus. Die Modellrechnungen zeigen für den Bereich einen deutlichen Anstieg der Arbeitskräfte-nachfrage von rund 306.000 Erwerbstätigen im Jahr 2018 auf rund 429.000 Erwerbstätige im Jahr 2040. Der weit überwiegende Anteil dieser Arbeitskräfte sind Fachkräfte. Mit Blick auf Berufsgruppen besteht Arbeitskräftebedarf im Gebäudebereich in nahezu allen relevanten Berufsgruppen, kurzfristig bereits im Bereich Sanitär-, Heizung-, Klimatechnik sowie in der Gebäudetechnik. Die Abweichung des Angebots zur Nachfrage an Arbeitskräften in 2030 wird im Gebäudebereich bei einzelnen Berufsgruppen mit bis zu -13 % (Gebäudetechnik) abgeschätzt. Um den Fachkräftebedarf zu decken, hat die Bundesregierung bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen insb. das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Hierzu wird auf die näheren Ausführungen in der Vorbemerkung verwiesen. Für den Bereich Gebäude sollen neben den bereits bestehenden Maßnahmen wie der Mittelstandsinitiative der Bundesregierung und dem EU-Programm Build up Skills im Rahmen der „Roadmap Energieeffizienz 2050“ Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zusammen mit den beteiligten Stakeholdern diskutiert werden.

Darüber hinaus existieren z. B. für das Handwerk bereits attraktive Einstiegsmöglichkeiten und Karriereperspektiven für eine sehr breite Palette an Zielgruppen, um dem zunehmenden Fachkräftebedarf zu begegnen. Hierzu wird auf die näheren Ausführungen in der Antwort zu Frage 2b verwiesen.

4. Welchen Fachkräftebedarf lösen nach Kenntnis der Bundesregierung die Maßnahmen des KSP 2050 im Bereich 3.4.3 Verkehr (Schiene, ÖPNV und Radverkehr, Tank- und Ladeinfrastruktur sowie Oberleitungsinfrastruktur) aus?
 - a) Welche Qualifikationen werden für die einzelnen Maßnahmen in welcher Größenordnung benötigt (bitte einzeln anhand der Maßnahmen auflisten)?
 - b) Wie wird der Bedarf bedient, bzw. welche Maßnahmen werden und wurden eingeleitet, um den Bedarf absehbar bedienen zu können?

Im Rahmen der im Koalitionsvertrag angelegten „Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität“ (NPM) erarbeitet die Arbeitsgruppe 4 „Sicherung des Mobilitäts- und Produktionsstandortes, Batteriezellproduktion, Rohstoffe und Recycling, Bildung und Qualifizierung“ Handlungsempfehlungen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Ein zentrales Beschäftigungsfeld der Arbeitsgruppe sind die Beschäftigungseffekte in der Produktion von Mobilitätsprodukten und -diensten sowie Ansätze für die Ausbildung und (Neu-) Qualifizierung der benötigten Fachkräfte. Die NPM hat am 13. Januar 2020 den „1. Zwischenbericht zur strategischen Personalplanung und -Entwicklung im Mobilitätssektor“ veröffentlicht, auf den hier verwiesen wird (<https://www.plattform-zukunft-mobilitaet.de/2download/1-zwischenbericht-zur-strategischen-personalplanung-und-entwicklung-im-mobilitaetssektor/>). Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Vorbemerkung verwiesen.

5. Welchen Fachkräftebedarf lösen nach Kenntnis der Bundesregierung die Maßnahmen des KSP 2050 im Bereich 3.4.6 Landwirtschaft (insbesondere Neubau güllebasierter Biogasanlagen und gasdichter Lagerstätten) und 3.4.7 Forst (insbesondere Erhalt und nachhaltige Bewirtschaftung der Wälder und Holzverwendung) aus?
 - a) Welche Qualifikationen werden für die einzelnen Maßnahmen in welcher Größenordnung benötigt (bitte einzeln anhand der Maßnahmen auflisten)?
 - b) Wie wird der Bedarf bedient, bzw. welche Maßnahmen werden und wurden eingeleitet, um den Bedarf absehbar bedienen zu können?

Im Bereich Landwirtschaft ist für Beratung und Programmabwicklung, z. B. im Bereich Düngung, Wirtschaftsdüngermanagement / Biogas und Ausbau des ökologischen Landbaus, ein erhöhter Fachkräftebedarf zu erwarten. Für den Neubau güllebasierter Biogasanlagen und gasdichter Lagerstätten werden insbesondere Facharbeiter aus dem Bauhauptgewerbe benötigt, wie beispielsweise Beton- und Stahlbetonbauer, Baugeräteführer, Rohrleitungs-/Kanalbauer, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Produktionsmechaniker, Mechatroniker, Elektroniker und Monteure. Der zusätzliche Fachkräftebedarf bietet die Möglichkeit, im strukturschwachen ländlichen Raum auch bei weiter voranschreitendem Strukturwandel und damit verbundenem Arbeitsplatzverlust in der Landwirtschaft, Arbeitsplätze zu erhalten.

Für den Bereich „Forst“ ist keine bundesweite Quantifizierung des zusätzlichen zukünftigen Bedarfs bekannt. Ausgehend vom Status quo (Durchschnittsalter der Beschäftigten) ist in den nächsten 10 Jahren bundesweit mit einem hohen Personalbedarf alleine zum Halten der aktuellen Personalkapazitäten zu rechnen. Dem stehen nach wie vor bestehende Stellenabbauabsichten und kurzfristig durch den Einbruch des Holzmarktes bedingte Budgetrestriktionen der (Landes-)Forstbetriebe und -verwaltungen entgegen.

Die Vorbemerkung der Fragesteller benennt bereits einige der wichtigsten Qualifikationen, die vermehrt zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms benötigt

werden. Für den Forst- und Holzsektor sind dies v. a. Waldarbeiter, forstliche Maschinenführer, Handwerker im Holzbau, speziell Zimmerleute sowie Architekten mit Holzbauspezialisierung, Holztransporte (Fahrer etc.) und Berater für Waldbesitzer (Stichwort klimaangepasste Wälder) und für Verbraucher. Die Länder konkurrieren aktuell miteinander bei Neueinstellungen um die qualifiziertesten Bewerber im Bereich „Forst“. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Vorbemerkung verwiesen.

6. Welchen Fachkräftebedarf lösen nach Kenntnis der Bundesregierung die Maßnahmen des KSP 2050 im Bereich 3.5 Umsetzung (insbesondere in Verwaltung und Forschung) aus?
7. a) Welche Qualifikationen werden für die einzelnen Maßnahmen in welcher Größenordnung benötigt (bitte einzeln anhand der Maßnahmen auflisten)?
b) Wie wird der Bedarf bedient, bzw. welche Maßnahmen werden und wurden eingeleitet, um den Bedarf absehbar bedienen zu können?

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Frage 6 und nachfolgend 6a und 6b zusammengehören und sich auf das Klimaschutzprogramm 2030 und darin den Gliederungspunkt 3.5 „Übergreifende Maßnahmen“ beziehen. Diese Fragen werden zusammen beantwortet. Im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU) ist eine Koordinierungsstelle klimaneutraler Bundesverwaltung eingerichtet worden, die sich derzeit im Aufbau befindet. Die Umsetzung der klimaneutralen Bundesverwaltung wird schätzungsweise zunächst über eine neue Zielorientierung bei den bestehenden Aufgaben (z. B. Instandhaltung, Gebäudesanierung, Neubau) erfolgen. Ob und in welchem Umfang zusätzliche Kapazitäten erforderlich sind und ob diese durch Umsetzung vorhandenen Personals oder über zusätzliche Stellen bereitgestellt werden, ist derzeit noch nicht absehbar. Im Forschungsbereich werden die Ziele und Aufgaben der nationalen Klimapolitik bei der Ausrichtung von Forschungsprogrammen und –mitteln entsprechend berücksichtigt. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Vorbemerkung verwiesen.

8. Mit welchen Akteurinnen und Akteuren aus den Ländern, den Kommunen, Unternehmen und Verbänden (und ggf. weitere: welche) ist die Bundesregierung seit wann im Gespräch, um den Fachkräftebedarf sowie die Schaffung der zum Aufwuchs benötigten Infrastruktur (Schulen, Universitäten etc.) zu erörtern?
a) Seit wann, und mit welchen bisherigen Ergebnissen wurden die Gespräche geführt (bitte einzeln auflisten)?
b) Falls noch keine Gespräche geführt wurden, warum nicht, und wann wird in welcher Reihenfolge begonnen werden?

Die Bundesregierung hat ihr Fachkräftekonzept aufbauend auf der Partnerschaft für Fachkräfte neu ausgerichtet und die Fachkräftestrategie am 6. November 2018 vorgestellt und mit den Spitzen der Sozialpartner, Länder, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit diskutiert. Die Fachkräftestrategie umfasst drei Säulen: die inländischen, die europäischen und die internationalen Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale. Für jede Säule werden die wichtigsten Handlungsfelder und Maßnahmen beschrieben. Der Fokus in der Umsetzung der Fachkräftestrategie liegt dabei auf den inländischen Potenzialen. Neben ineinandergreifenden Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet die Qualifizierung und Weiterbildung der jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmern einen Schwerpunkt. Die Transformation zur nachhaltigen und digitalen Wirtschaft wird nur mit gut ausgebildeten Fachkräften gelingen. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in gemeinsamer Federführung zusammen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), der Bundesagentur für Arbeit sowie den Ländern und den Sozialpartnern in einem breiten Prozess zentrale Weichen gestellt, um insbesondere Antworten auf die durch die digitale Transformation veränderten Bedingungen in der Arbeits- und Berufswelt zu geben. Ziel ist die Systematisierung und Stärkung einer Weiterbildungspolitik, die lebensbegleitendes (Weiter-)Lernen unterstützt und somit zu einer neuen Weiterbildungskultur beiträgt. Am 12. November 2018 erfolgte die Auftaktsitzung auf Staatssekretärscherebene. Am 12. Juni 2019 erfolgte die Vorstellung der Strategie auf Spitzenebene. Seitdem erfolgt ein gemeinsamer Arbeitsprozess zur Umsetzung der Strategie. Im Sommer 2021 wird ein Bericht zum Stand der Umsetzung der Strategie vorgelegt werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.