

KURS SETZEN

# FACHKRÄFTE- ROADMAP FÜR DIE OFFSHORE- WINDENERGIE



# Fachkräfte sichern – Offshore-Windbranche stärken: Fünf politische Prioritäten

Die Sicherung von Fachkräften ist ein zentraler Engpass für den gesetzlich festgelegten Ausbau der Offshore-Windenergie – und damit für industrielle Wertschöpfung, Versorgungssicherheit und Beschäftigung in Deutschland.

Ohne ausreichende Fachkräfte geraten Investitionen, Realisierungsgeschwindigkeit und der Aufbau einer leistungsfähigen europäischen Wertschöpfungskette unter Druck.

Der Fachkräftemangel ist damit nicht nur eine arbeitsmarktpolitische Herausforderung, sondern ein industriepolitischer Engpass. Er entscheidet mit darüber, ob der gesetzlich festgelegte Ausbaupfad umgesetzt, Wertschöpfung in Deutschland gesichert und ausreichend klimafreundlicher sowie wettbewerbsfähiger Strom bereitgestellt werden kann.

Die Bundesregierung sollte deshalb gemeinsam mit den Ländern und relevanten Umsetzungsakteuren ein finanziell unterlegtes Umsetzungsprogramm zur Fachkräftesicherung in der Offshore-Wind-Branche auflegen.

Im Mittelpunkt sollten fünf politische Prioritäten für die Fachkräftesicherung stehen:

- 1. Verlässlicher Ausbaupfad als Planungsgrundlage sichern**  
Klares und dauerhaftes politisches Bekenntnis zum gesetzlich festgelegten Ausbau der Offshore-Windenergie
- 2. Qualifikationen standardisieren und europaweit anschlussfähig machen**  
Einheitliche Berufsprofile und Zertifikate für Offshore-Wind auf EU-Ebene
- 3. Zuwanderung von Fachkräften deutlich beschleunigen**  
Verbindliche Fristen und vollständig digitalisierte Verfahren für Visa und Anerkennung
- 4. Ausbildungskapazitäten systematisch ausbauen**  
Überbetriebliche Ausbildungszentren und regionale Kompetenzcluster stärken
- 5. Standorte für Fachkräfte attraktiv machen**  
Wohnraum, Integration und „Work + Stay“-Modelle gezielt fördern

## Übersicht

Executive Summary.....	3
1. Einleitung.....	5
1.1 Ausgangslage .....	5
1.2 Ziel der Roadmap .....	5
2 Politische Forderungen und Commitment .....	6
3 Strategische Handlungsfelder.....	8
4 Umsetzungsstruktur .....	11
4.1 Arbeitspakete .....	11
4.2 Stakeholdergruppen.....	13
5 Monitoring und Ausblick.....	14
5.1 KPIs.....	14
5.2 Laufende Überprüfung und Anpassung der Umsetzung .....	15
Anhang.....	16
Arbeitspakete.....	16
Zeitliche Umsetzung und Verantwortlichkeiten .....	18
Basis der Roadmap: Ergebnisse der Fachkräfte-Gipfel.....	21

# Executive Summary

## Ausgangslage und Handlungsdruck

Die Offshore-Windenergie ist mit über 31.500 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente – VZÄ) und einem Umsatz von rund 14,6 Mrd. € eine wichtige Säule des deutschen Industriestandorts. Gleichzeitig steht sie vor einer enormen Wachstumsaufgabe: Um die Ausbauziele von 70 GW bis 2045 zu erreichen, muss die Zahl der Beschäftigten auf bis zu 120.000 VZÄ ansteigen. Diese Chance gilt es zu nutzen.

Das bestehende System zur Anwerbung und Qualifizierung von Fachkräften muss sich auf diese Dimensionen einstellen: Es mangelt an Einheitlichkeit in den Qualifizierungswegen, an Transparenz über Bedarfe und Angebote sowie an verlässlichen politischen Rahmenbedingungen.

Die nächsten Jahre sind entscheidend: Investitionen in Produktionskapazitäten, Ausbildung<sup>1</sup> und Personalgewinnung werden jetzt vorbereitet. Bleiben Fachkräftengpässe bestehen, drohen Verzögerungen beim Ausbau, steigende Kosten und der Verlust von Wertschöpfung an andere Standorte.

Der BWO hat im Rahmen der Fachkräfte-Gipfel-Reihe (NRW, November 2025; Ostsee/Rostock, Januar 2026; Nordsee/Bremen, Februar 2026) gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Industrie, Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, Handelskammern, Behörden und Politik Handlungsempfehlungen erarbeitet. Die vorliegende Roadmap bündelt diese Erkenntnisse und leitet daraus konkrete Maßnahmen für Branche und Politik ab.

## Politische Forderungen im Überblick

Die Sicherung von Fachkräften für die Offshore-Windenergie ist keine Aufgabe, die Branche und Bildungseinrichtungen allein lösen können. Zentrale Hebel – von der Reform des Ausbildungssystems über die Beschleunigung von Visaverfahren bis zur langfristigen Ausbauplanung – liegen in der Hand der Politik. Die Roadmap richtet daher konkrete Forderungen an EU-, Bundes- und Landespolitik:

- Verlässliche regulatorische Rahmenbedingungen und ein aktives politisches Bekenntnis zum gesetzlich festgelegten Ausbaupfad der Offshore-Windenergie als Grundlage langfristiger Fachkräfteplanung
- Einheitliche europäische Standards für Offshore-Wind-Zertifikate und Berufsprofile – analog zum IMO-Modell in der Schifffahrt
- Vereinfachung und Beschleunigung der gegenseitigen Abschlussanerkennung innerhalb der EU; klares politisches Signal zum Offshore-Ausbau, verankert in EU-Energiepolitik und Green Deal
- Digitalisierung und Vereinfachung der Visaverfahren für Nicht-EU-Fachkräfte mit verbindlichen Fristen; Standardisierung und Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse inkl. Übergangsregelungen

<sup>1</sup>Der Begriff „Ausbildung“ wird in diesem Dokument als Oberbegriff verwendet und umfasst sämtliche Qualifizierungsformate, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine Tätigkeit in der Branche vorbereiten - darunter berufliche Ausbildungen, Studium, Fort- und Weiterbildungen sowie sonstige Qualifizierungsmaßnahmen.

- Ausbau und Förderung überbetrieblicher Ausbildungszentren – insbesondere für KMU in Küstenregionen – sowie Förderung regionaler Kompetenzzentren für Quereinstiege und Zusatzqualifikationen
- Förderung von Welcome Centern und Anlaufstellen für zugezogene Fachkräfte; Lösungen für Wohnraum, Familiennachzug und Kinderbetreuung als Teil regionaler Ansiedlungsstrategien; Einrichtung einer bundesweiten „Work + Stay“-Agentur in Kooperation mit den Bundesländern
- Auflage eines finanziell unterlegten Bundesprogramms zur Umsetzung zentraler Maßnahmen der Fachkräfte-Roadmap gemeinsam mit Ländern, Arbeitsverwaltung, Bildungsträgern und Branche

## Handlungsfelder und Funktionsweise der Roadmap

Die Maßnahmen der Roadmap werden in sechs Handlungsfelder gegliedert:

- HF 1 – Wissen & Transparenz
- HF 2 – Politischer Rahmen & Planung
- HF 3 – Ausbildung & Qualifizierung
- HF 4 – Sichtbarkeit & Kommunikation
- HF 5 – Matching & Mobilität
- HF 6 – Standort & Bindung

Jedem Handlungsfeld sind konkrete Arbeitspakete zugeordnet, die zeitlich priorisiert (kurz-, mittel- und langfristig) und mit klaren Verantwortlichkeiten versehen sind. Eine Verantwortungsmatrix hält fest, welche Akteure – Branche, Bildungsträger, Behörden oder Politik – für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen zuständig sind. Die Erkenntnisse aus allen drei Gipfeln sind im Anhang dokumentiert und bilden die inhaltliche Grundlage der Arbeitspakete. Die Roadmap ist als lebendes Instrument konzipiert: Ein institutionalisiertes Monitoring mit klar definiertem KPI-Set und regelmäßigem Reporting stellt sicher, dass Fortschritte gemessen und die Strategie bei Bedarf angepasst werden kann.

# 1. Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Die Offshore-Windenergie ist mit über 31.500 Vollzeitäquivalenten und einem Umsatz von rund 14,6 Mrd. € eine bedeutende Branche für den Wirtschaftsstandort Deutschland, welche momentan allerdings unter erheblichem Druck steht: Ein ungleicher globaler Wettbewerb, der daraus resultierende Preisdruck sowie politische Planungsunsicherheit erschweren den Aufbau weiterer Industriekapazitäten und mindern die Attraktivität Deutschlands als Industriestandort.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des kommenden Ausbaupfades der Offshore-Windenergie braucht die Branche frühzeitig ein tragfähiges Konzept zur Fachkräftegewinnung und -entwicklung. Die Herausforderung ist absehbar: Um das gesetzlich festgelegte Ausbauziel für Offshore-Windenergie von 70 GW bis 2045 zu erreichen, müssen aus aktuell rund 31.500 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) in der Branche bis zu 120.000 VZÄ in 2045 werden. Der Fachkräftemangel ist damit nicht nur Folge des Wachstums, sondern ein strategischer Engpass für Investitionen, Wertschöpfung und Versorgung mit klimafreundlichem und wettbewerbsfähigem Strom.

Um auf diesen Anstieg vorbereitet zu sein, braucht das bestehende System zur Anwerbung und Ausbildung von Fachkräften eine grundlegende Überholung: mehr Einheitlichkeit in den Qualifizierungswegen, mehr Transparenz über Bedarfe und Angebote sowie weniger bürokratische Hürden, für Unternehmen wie für potenzielle Fachkräfte gleichermaßen.

Der Bundesverband Windenergie Offshore (BWO) hat im Rahmen einer Veranstaltungsreihe unter dem Titel „Fachkräfte-Gipfel“ gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Industrie, Handelskammern, Bildungseinrichtungen, Forschung, Gewerkschaften, Behörden und Politik an drei Standorten in Deutschland Inputs gesammelt und Handlungsempfehlungen erarbeitet. Die vorliegende Roadmap bündelt die zentralen Erkenntnisse und leitet daraus konkrete Maßnahmen für Branche und Politik ab.

## 1.2 Ziele der Roadmap

Die vorliegende Roadmap verfolgt mehrere miteinander verbundene Ziele:

### **Orientierung geben**

Sie strukturiert das Thema Fachkräftegewinnung entlang klar definierter Handlungsfelder – und macht es damit für verschiedene Akteure greifbar: Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Behörden und politische Entscheidungsträger finden gleichermaßen Ansatzpunkte für ihr Handeln.

### **Konkrete Ziele und Maßnahmen entwickeln**

Die Roadmap geht über strategische Zielbilder hinaus. Durch die Aufteilung in Arbeitspakete und die Zuordnung von Akteuren entsteht ein umsetzbarer Plan – mit Handlungsbedarf für alle Beteiligten.

### **Politische Empfehlungen formulieren**

Viele notwendige Weichenstellungen liegen nicht allein in der Hand der Branche. Die Roadmap richtet daher gezielte Empfehlungen an die Politik – auf EU-, Bundes- und Landesebene – etwa zu Ausbildungsreformen, Anerkennungsverfahren und langfristiger Ausbauplanung.

Die Roadmap soll damit zugleich politische Prioritäten sichtbar machen, konkrete Maßnahmen bündeln und eine Grundlage für koordinierte Umsetzung zwischen Branche, Politik und Bildung schaffen.

## **2. Politische Forderungen und Commitment**

Die Sicherung von Fachkräften für die Offshore-Windenergie ist keine Aufgabe, die Branche und Bildungseinrichtungen allein lösen können. Zentrale Hebel – von der Reform des Ausbildungssystems über die Beschleunigung von Visaverfahren bis hin zur langfristigen Ausbauplanung – liegen in der Hand der Politik. Diese Roadmap richtet daher konkrete Forderungen an EU-, Bundes- und Landesebene und erwartet ein klares politisches Commitment zum weiteren Offshore-Wind-Ausbau als Voraussetzung für verlässliche Fachkräfteplanung.

Zugleich gilt: Fachkräftesicherung braucht nicht nur politische Unterstützung, sondern auch eine finanzierte Umsetzungsstruktur. Der BWO fordert die Bundesregierung daher auf, ein befristetes, finanziell unterlegtes Umsetzungsprogramm zur Fachkräftesicherung in der Offshore-Wind-Branche aufzulegen.

### **Forderungen an die EU**

- Harmonisierung von Qualifikationen: Einheitliche europäische Standards für Offshore-Wind-Zertifikate und Berufsprofile – analog zum IMO-Modell in der Schifffahrt
- Net Zero Industry Academy Wind: Zügige Umsetzung als digitale Plattform für EU-weit anerkannte Ausbildungsmodule
- Gegenseitige Abschlussanerkennung: Vereinfachung und Beschleunigung der Anerkennung von Berufsabschlüssen innerhalb der EU für Offshore-relevante Berufe
- Europäisches Bekenntnis: Klares politisches Signal zum Offshore-Wind-Ausbau als Grundlage für branchenweite Fachkräfteplanung – verankert in EU-Energiepolitik und Green Deal

## Forderungen an die Bundespolitik

### *Umsetzung & Koordinierung der Fachkräfte-Strategie*

- Auflage eines Bundesförderprogramms für überbetriebliche Ausbildungszentren, regionale Qualifizierungscluster und modulare Weiterbildungsangebote in der Offshore-Wind-Branche
- Einrichtung einer bundesweiten Koordinierungsstelle für Fachkräfte in der Offshore-Wind-Branche zur Implementierung der Arbeitspakete

### *Ausbildung & Qualifizierung*

- Einführung eines bundesweit einheitlichen, anerkannten Systems für Teilqualifikationen mit klaren Übergangspfaden
- Reform des Berufsbildungssystems: gesetzliche Ermöglichung modularer, berufsbegleitender und online-gestützter Formate
- Staatliche Anerkennung und Förderung zertifizierter Weiterbildungen als vollwertige Qualifikationsbausteine

### *Internationale Fachkräfte & Mobilität*

- Digitalisierung und Vereinfachung der Visaverfahren für Nicht-EU-Fachkräfte – mit verbindlichen Fristen für Planbarkeit
- Standardisierung und Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, inkl. Übergangsregelungen
- Zweisprachige (DE/EN) Behördeninformationen und -verfahren als Standard
- Einrichtung einer bundesweiten „Work + Stay“-Agentur in Kooperation mit den Bundesländern

### *Arbeitsmarkt & Rahmenbedingungen*

- Finanzielle Förderanreize für Unternehmen, die Quereinsteigsprogramme und Zusatzqualifikationen anbieten
- Bundesförderung für Matching-Infrastruktur (KI-gestützte Plattformen, Berufscenter)
- Verlässliche regulatorische Rahmenbedingungen für den gesetzlich festgelegten Ausbaupfad der Offshore-Windenergie als Grundlage langfristiger Fachkräftebedarfsplanung
- Aktive und ressortübergreifende Kommunikation des gesetzlich festgelegten Ausbaupfads als industriepolitische Priorität
- Finanzierung regionaler Pilotprojekte für Welcome-Strukturen, Matching und „Work + Stay“-Ansätze

## Forderungen an die Bundesländer

### *Infrastruktur & Ausbildung*

- Aufbau und Förderung überbetrieblicher Ausbildungszentren – insbesondere für KMU in Küstenregionen (MV, SH, HB)
- Stärkung von Ansprechpartnern für Berufsorientierung an Schulen und Hochschulen; Ausbau niedrigschwelliger Praktika
- Förderung regionaler Kompetenzzentren für Quereinstiege und Zusatzqualifikationen

### *Standort & Integration*

- Förderung von Welcome Centern und Anlaufstellen für zugezogene Fachkräfte (Vorbild z.B. in Rostock)
- Lösungen für Wohnraum, Familiennachzug und Kinderbetreuung als Teil regionaler Ansiedlungsstrategien
- Kooperationsforen aus Landesministerien, IHKs, Wirtschaftsförderung und Bildungsträgern zur gemeinsamen FK-Steuerung

### *Sichtbarkeit & Akzeptanz*

- Landespolitisches Bekenntnis zum Offshore-Wind-Ausbau als klares Standortsignal
- Förderung regionaler Sichtbarkeitskampagnen mit greifbaren Berufsbildern und Geschichten aus der Praxis – insbesondere in Binnenlandregionen (NRW)
- Gezielte Programme zur Diversifizierung der Belegschaft: Anwerbung von Frauen, MINT-Förderung ab Schulebene

## 3. Strategische Handlungsfelder

Die Maßnahmen dieser Roadmap sind in sechs Handlungsfelder gegliedert. Jedes Handlungsfeld bündelt thematisch verwandte Arbeitspakete und hilft somit bei einer inhaltlichen Strukturierung von Forderungen und Verantwortlichkeiten. Die Unterteilung ist dabei nicht als strikt voneinander getrennte Silos zu verstehen: Viele Maßnahmen greifen ineinander, setzen aufeinander auf oder entfalten ihre Wirkung erst im Zusammenspiel. Die Gliederung macht sichtbar, wo welche Hebel liegen, und schafft die Grundlage für eine strukturierte Umsetzung und spätere Erfolgsmessung.

### **HF 1 – Wissen & Transparenz**

Eine wirksame Fachkräftestrategie beginnt mit verlässlichen Daten. Derzeit fehlt der Branche eine systematische, branchenweite Übersicht darüber, wie viele Fachkräfte

wo gebraucht werden, welche Qualifikationen gefragt sind und aus welchen Bereichen potenzielle Quereinsteiger kommen könnten. Dieses Handlungsfeld schafft die informatorische Grundlage für alle weiteren Maßnahmen.

Konkret geht es um drei Bausteine: erstens eine regelmäßige Bestandsaufnahme von offenen Stellen, Qualifikationsbedarfen und Abwanderungsbranchen mit übertragbaren Skills; zweitens eine brancheninterne Ausbildungskarte, die Ausbildungsstätten, Anbieter, Kapazitäten und regionale Ansprechpartner zentral sichtbar macht; und drittens institutionalisierte Kommunikationsformate zwischen Branche, Berufszentren und Bildungseinrichtungen, regional organisiert.

## **HF 2 – Politischer Rahmen & Planung**

Alle Maßnahmen dieser Roadmap setzen eines voraus: politische Planungssicherheit. Ohne ein klares Bekenntnis zum Offshore-Ausbau – auf Bundes- und EU-Ebene – fehlen Unternehmen die Investitionsgrundlage und Fachkräften die Perspektive. Dieses Handlungsfeld sichert den politischen Rahmen und stellt langfristige Steuerungsfähigkeit sicher.

Dieses Handlungsfeld ist die Voraussetzung für alle weiteren Maßnahmen: Ohne Planungssicherheit entstehen weder zusätzliche Ausbildungskapazitäten noch langfristige Investitionen in Fachkräfte.

Konkret geht es um vier Bausteine: Politisches Commitment einfordern und institutionell absichern – als Grundlage für FK- und Ausbildungsplanung. Frühzeitige Vorbereitung auf den Shift zu Instandhaltung und Rückbau, damit keine neuen Engpässe entstehen, wenn der Ausbau seinen Höhepunkt überschreitet. Aktive Mitgestaltung europäischer Harmonisierung von Qualifikationsstandards, insbesondere im Rahmen der Net Zero Industry Academy Wind. Sowie ein institutionalisiertes Roadmap-Monitoring mit klar definiertem KPI-Set, regelmäßigem Reporting und einem Mechanismus zur Nachsteuerung.

Darüber hinaus ist die Einrichtung einer bundeszentralen und mehrerer verteilter Koordinationsstellen für Fachkräfte der Offshore-Windbranche eine zentrale Voraussetzung für eine effektive Umsetzung der Maßnahmen in dieser Roadmap.

## **HF 3 – Ausbildung & Qualifizierung**

Die Offshore-Windbranche wächst schneller als das Ausbildungssystem. Gleichzeitig sind Qualifikationsbezeichnungen uneinheitlich, Ausbildungskapazitäten ungleich verteilt und berufsbegleitende oder modulare Formate kaum etabliert. Dieses Handlungsfeld macht das Ausbildungssystem flexibler, einheitlicher und kapazitätsstärker.

Das bestehende Ausbildungssystem ist bislang nicht ausreichend auf die Dynamik der Offshore-Wind-Branche ausgerichtet und muss strukturell modernisiert werden.

Ausgangspunkt ist ein Katalog einheitlicher Qualifizierungswege mit verbindlichen Minimalanforderungen und einheitlicher Dokumentation – vergleichbar mit GWO-Standards für Arbeitssicherheit oder IMO-Zertifikaten in der Schifffahrt. Darauf aufbauend wird eine Modularisierung der Ausbildungswege vorangetrieben: flexible, online-fähige und berufsbegleitende Formate, die Quereinstiege erleichtern. Ergänzt wird dies durch geteilte Ausbildungskapazitäten – gemeinsame Räume und Agreements zwischen Unternehmen, besonders für KMU – sowie durch internationale Ausbildungskooperationen mit gegenseitig anerkannten Zertifikaten und Auslandsabschnitten.

#### **HF 4 – Sichtbarkeit & Kommunikation**

Offshore-Windenergie wird von vielen Arbeitssuchenden nicht als eigenständiges, vielfältiges Berufsfeld wahrgenommen, besonders in Binnenregionen wie NRW. Gleichzeitig fehlt eine kohärente Außendarstellung der Branche als attraktiver Arbeitgeber. Dieses Handlungsfeld adressiert beides: Bekanntheit und Identifikation.

Kern ist eine branchenweite Imagekampagne nach dem Vorbild „Das Handwerk“: mit persönlichen Geschichten aus der Praxis, einem Botschafter-Netzwerk und gezieltem Fokus auf Diversität – Frauen, junge Menschen und internationale Fachkräfte. Flankierend wird die Präsenz an Schulen und auf Social Media ausgebaut: niedrigschwellige Praktika, MINT-Kooperationen, Einblicke in den Berufsalltag. Ein zentrales Informationsportal bündelt Ausbildungs- und Karrierewege niedrigschwellig. Zusätzlich werden Quereinstiegsmöglichkeiten gezielt kommuniziert – mit Leuchtturmprojekten aus Branchen wie Automotive oder Schiffbau.

Ein weiterer zentraler Baustein der Außendarstellung ist die aktive Kommunikation des technologischen Wandels innerhalb der Branche: Automatisierung übernimmt zunehmend einfache, repetitive Tätigkeiten – und schafft damit Raum für anspruchsvollere Rollen in Bedienung, Überwachung, Qualitätssicherung und Fehleranalyse. Kampagne und Informationsportal machen diesen Shift sichtbar.

#### **HF 5 – Matching & Mobilität**

Fachkräfte sind vorhanden – national wie international. Das Problem ist häufig nicht ihr Fehlen, sondern dass sie nicht gefunden, nicht anerkannt oder nicht erfolgreich in die Branche integriert werden. Dieses Handlungsfeld setzt an allen drei Punkten an.

Der Fachkräftemangel ist damit häufig kein absolutes Angebotsproblem, sondern ein strukturelles Vermittlungs-, Anerkennungs- und Mobilitätsproblem.

Eine skills-basierte Matching-Plattform, gekoppelt an Berufscenter und die Bundesagentur für Arbeit, ermöglicht eine potenzialorientierte Vermittlung statt starrer Profilsuche – mit optionalem KI-Einsatz. Parallel werden Quereinstiege organisatorisch erleichtert durch verbesserte Anerkennung und Übertragbarkeit von Qualifikationen aus anderen Branchen. Für internationale Fachkräfte steht Bürokratieabbau im Mittelpunkt: vereinfachte und digitalisierte Visa- und

Anerkennungsprozesse, Unterlagen auf Englisch, schnellere Sicherheitsprüfungen. Schließlich werden Willkommens- und Integrationsangebote ausgebaut – Buddy-Programme, Sprachkurse, englischsprachige Behördenunterstützung und regionale Welcome-Strukturen.

## HF 6 – Standort & Bindung

Fachkräfte zu gewinnen ist die eine Seite – sie zu halten die andere. Gerade in strukturschwächeren Küstenregionen ist Fluktuation ein zentrales Problem: fehlender Wohnraum, begrenzte Freizeitangebote, erschwerter Familiennachzug und mangelnde Diversität im Arbeitsumfeld tragen dazu bei. Dieses Handlungsfeld stärkt die Bindungskraft der Branche strukturell.

Drei Schwerpunkte: Erstens wird die Standortattraktivität gemeinsam mit Kommunen und Landesregierungen verbessert – bezahlbarer Wohnraum, Kinderbetreuung, Bildungs- und Freizeitangebote. Zweitens gestalten Unternehmen Fachkräfte-Bindung aktiv: durch aufgezeigte Entwicklungspfade, kompetitive Vergütung, moderne Arbeitszeitmodelle und Jobsicherheit – auch mit Blick auf künftige Phasen wie Instandhaltung und Rückbau. Drittens wird Diversität strukturell gestärkt: Mentoring-Netzwerke für Frauen und weitere Zielgruppen, interne Austauschformate und die Anpassung von Arbeitsbedingungen und Equipment.

## 4. Umsetzungsstruktur

### 4.1 Arbeitspakete

Die hier angezeigten Arbeitspakete sind im Detail im Anhang A einsehbar – an dieser Stelle soll ein allgemeiner Überblick über die einzelnen Pakete und entsprechenden Handlungsfelder gegeben werden.

HF	Handlungsfeld	AP-Nr.	Titel
<b>HF 1 · Wissen &amp; Transparenz</b>			
HF 1	Wissen & Transparenz	AP 1.1	Regelmäßige Bestandsaufnahme
HF 1	Wissen & Transparenz	AP 1.2	Brancheninterne Ausbildungskarte
HF 1	Wissen & Transparenz	AP 1.3	Regionale Kommunikationsformate Branche–Behörden
<b>HF 2 · Politischer Rahmen &amp; Planung</b>			
HF 2	Politischer Rahmen & Planung	AP 2.1	Politisches Commitment einfordern & sichern

HF 2	Politischer Rahmen & Planung	AP 2.2	Shift zu Instandhaltung & Rückbau vorbereiten
HF 2	Politischer Rahmen & Planung	AP 2.3	Europaweite Harmonisierung & Net Zero Industry Academy
HF 2	Politischer Rahmen & Planung	AP 2.4	Einrichtung von bundes- und landeszentralen Koordinierungsstellen für Fachkräfte der Branche
<b>HF 3 · Ausbildung &amp; Qualifizierung</b>			
HF 3	Ausbildung & Qualifizierung	AP 3.1	Katalog einheitlicher Qualifizierungswege
HF 3	Ausbildung & Qualifizierung	AP 3.2	Modularisierung der Ausbildungswege
HF 3	Ausbildung & Qualifizierung	AP 3.3	Geteilte Ausbildungskapazitäten & Agreements
HF 3	Ausbildung & Qualifizierung	AP 3.4	Internationale Ausbildungskooperation
<b>HF 4 · Sichtbarkeit &amp; Kommunikation</b>			
HF 4	Sichtbarkeit & Kommunikation	AP 4.1	Branchenweite Imagekampagne
HF 4	Sichtbarkeit & Kommunikation	AP 4.2	Präsenz an Schulen & auf Social Media
HF 4	Sichtbarkeit & Kommunikation	AP 4.3	Externes Informationsportal
HF 4	Sichtbarkeit & Kommunikation	AP 4.4	Quereinstieg kommunikativ bewerben
<b>HF 5 · Matching &amp; Mobilität</b>			
HF 5	Matching & Mobilität	AP 5.1	Skills-basierte Matching-Plattform
HF 5	Matching & Mobilität	AP 5.2	Quereinstieg organisatorisch erleichtern
HF 5	Matching & Mobilität	AP 5.3	Bürokratieabbau für internationale Fachkräfte
HF 5	Matching & Mobilität	AP 5.4	Willkommens- & Integrationsangebote
<b>HF 6 · Standort &amp; Bindung</b>			
HF 6	Standort & Bindung	AP 6.1	Standortattraktivität strukturell verbessern
HF 6	Standort & Bindung	AP 6.2	Fachkräfte-Bindung aktiv gestalten
HF 6	Standort & Bindung	AP 6.3	Diversität strukturell stärken

## 4.2 Stakeholdergruppen

Um eine stringente und effiziente Umsetzung der Roadmap zu ermöglichen, zeigt diese Grafik die relevanten Stakeholdergruppen für die jeweiligen Arbeitspakete an. Dies bezieht sich in erster Linie auf Mitwirkung an der Umsetzung – für die Koordinierung der Maßnahmen spricht sich der BWO für die Einrichtung einer bundesweiten Koordinierungsstelle für Fachkräfte in der Offshore-Wind-Branche aus.

AP-Nr.	Titel	BWO/ Verbände	Branche & Unternehmen	IHK & Bildungsträger (inkl. Schulen, Hochschulen, Berufszentren)	Landes- & regionale Politik	Bundespolitik und - behörden	Forschung
<b>HF 1 · Wissen &amp; Transparenz</b>							
AP 1.1	Regelmäßige Bestandsaufnahme						
AP 1.2	Brancheninterne Ausbildungskarte						
AP 1.3	Regionale Kommunikationsformate Branche-Behörden						
<b>HF 2 · Politischer Rahmen &amp; Planung</b>							
AP 2.1	Politisches Commitment einfordern & sichern						
AP 2.2	Shift zu Instandhaltung & Rückbau vorbereiten						
AP 2.3	Europaweite Harmonisierung & Net Zero Industry Academy						
AP 2.4	Zentrale FK-Koordinationsstelle(n)						
<b>HF 3 · Ausbildung &amp; Qualifizierung</b>							
AP 3.1	Katalog einheitlicher Qualifizierungswege						
AP 3.2	Modularisierung der Ausbildungswege						
AP 3.3	Geteilte Ausbildungskapazitäten & Agreements						
AP 3.4	Internationale Ausbildungskooperation						
<b>HF 4 · Sichtbarkeit &amp; Kommunikation</b>							
AP 4.1	Branchenweite Imagekampagne						
AP 4.2	Präsenz an Schulen & auf Social Media						
AP 4.3	Externes Informationsportal						
AP 4.4	Quereinstieg kommunikativ bewerben						
<b>HF 5 · Matching &amp; Mobilität</b>							

AP 5.1	Skills-basierte Matching-Plattform						
AP 5.2	Quereinstieg organisatorisch erleichtern						
AP 5.3	Bürokratieabbau für internationale Fachkräfte						
AP 5.4	Willkommens- & Integrationsangebote						
<b>HF 6 · Standort &amp; Bindung</b>							
AP 6.1	Standortattraktivität strukturell verbessern						
AP 6.2	Fachkräfte-Bindung aktiv gestalten						
AP 6.3	Diversität strukturell stärken						

## 5. Monitoring und Ausblick

Dieses Kapitel zeigt auf, wie die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen beobachtet und bewertet werden soll. Grundlage dafür sind Key Performance Indicators (KPIs): Kennzahlen, die messbar machen, ob und in welchem Ausmaß sich die Situation in einem bestimmten Bereich verändert. Sie ersetzen keine inhaltliche Einschätzung, aber sie schaffen eine Grundlage für den Austausch zwischen den beteiligten Akteuren – und machen sichtbar, wo Maßnahmen greifen und wo nachgesteuert werden muss. Da diese Roadmap als lebendes Dokument angelegt ist, ist auch das Monitoring kein einmaliger Vorgang: KPIs, Erhebungsmethoden und Zielwerte werden regelmäßig überprüft und an neue Entwicklungen angepasst.

### 5.1 KPIs

Die Umsetzung der Roadmap wird anhand einer Auswahl von Kennzahlen beobachtet, die unterschiedliche Erhebungswege erfordern. Ein Teil der KPIs lässt sich über öffentlich zugängliche Quellen oder Desk Research erfassen:

- die Anzahl offener Stellen in der Branche (Bundesagentur für Arbeit / regionale Berufscenter)
- die Anzahl aktiver Kooperationen und Kooperationspartner
- die Reichweite laufender Social-Media-Kampagnen (gemessen in Impressions, erhoben durch den jeweiligen Durchführer des Arbeitspakets).

Einige Maßnahmen können jedoch nur schwierig erfasst werden; in diesem Fall kann ein Ampelsystem eingesetzt werden.

Weitere KPIs werden im Rahmen einer jährlichen Unternehmensbefragung als Teil der Bestandsaufnahme (AP 1.1) erhoben. Hierzu zählen:

- der Frauenanteil in der Belegschaft
- die Anzahl Neueingestellter mit Quereinstieg (nach Berufsbild)
- die durchschnittliche Besetzungsdauer offener Stellen (nach Berufsbild)
- der Anteil internationaler Fachkräfte in den Unternehmen
- die durchschnittliche Bearbeitungszeit von Visumanträgen
- die Arbeitnehmerzufriedenheit bzw. durchschnittliche Haltedauer in den Betrieben

Eine vollständige und präzise Datenerhebung wird in einigen Bereichen schwierig bleiben: Manche Informationen sind für Unternehmen vertraulich, andere liegen den Unternehmen selbst nicht systematisch vor. Das Monitoring sollte daher iterativ durchgeführt werden – die Art der Datenerhebung, Abdeckung und Zielwerte werden in jedem Zyklus überprüft und bedarfsweise angepasst.

## 5.2 Laufende Überprüfung und Anpassung der Umsetzung

Die Umsetzung der Roadmap erfordert eine klare Steuerungsstruktur – mit definierten Verantwortlichkeiten, abgestimmten Prozessen und einer gesicherten Finanzierungsbasis für die einzelnen Arbeitspakete.

**Koordination durch zentrale Beauftragte:** Die Umsetzung der Roadmap ist ein sehr komplexes und zeitintensives Vorhaben – um eine objektive und ausreichend ausgestattete Realisierung zu gewährleisten, braucht es eine oder mehrere Koordinationsstellen für Fachkräfte der Branche, idealerweise bundesweit verteilt.

**Handlungsfeld- und Arbeitspaket-Verantwortliche:** Für jedes Handlungsfeld wird eine federführende Person aus der bundeszentralen Koordinationsstelle benannt, die die Umsetzung der zugehörigen Arbeitspakete koordiniert und als zentraler Ansprechpartner fungiert. Regelmäßige Handlungsfeld-Treffen ermöglichen den Austausch innerhalb der Handlungsfelder sowie die Identifikation inhaltlicher Synergien mit anderen Handlungsfeldern. Die Frage der Finanzierung einzelner Maßnahmen und Arbeitspakete ist im Rahmen dieser Treffen und in Abstimmung mit den jeweiligen Trägern zu klären.

**Erste Meilensteine:** Priorität im ersten Umsetzungszyklus hat ein erstes (digitales) Kick-off Treffen aller Interessierten und Verantwortlichen, sowie die Schaffung einer soliden Wissensgrundlage als Voraussetzung für alle weiteren Maßnahmen. Zwei konkrete Meilensteine stehen dabei im Vordergrund: die erste systematische Datenerhebung im Rahmen der Bestandsaufnahme (AP 1.1); und zweitens die Erarbeitung eines grundlegenden Berufspfad-Katalogs, der Qualifikationswege, Berufsbilder und Einstiegsmöglichkeiten in der Offshore-Windenergie übersichtlich abbildet und als gemeinsame Referenz für Branche, Bildungseinrichtungen und Jobsuchende dient.

# Anhang

## Arbeitspakete

An dieser Stelle sind die einzelnen Arbeitspakete umrissen und durch Anmerkungen ergänzt – inhaltliche Details zu den einzelnen Paketen sollten im Rahmen des vorher geforderten Kick-offs ausgearbeitet werden. So können die tatsächlichen Umsetzenden die Realisierung praxisnaher ausgestalten.

	Wissen & Transparenz	Anmerkung
1.1	<b>Regelmäßige Bestandsaufnahme</b> einrichten: offene Stellen & Entwicklung, benötigte Qualifikationen & Entwicklung, Abwanderungsbranchen mit übertragbaren Skills	Turnus, Trägerschaft & Finanzierung festlegen
1.2	<b>Brancheninterne Ausbildungskarte</b> aufbauen & pflegen: Ausbildungsstätten, Kapazitäten, regionale Ansprechpartner & Behördenzuständigkeiten	Basis: BWO; Input durch Mitglieder & IHK
1.3	<b>Regelmäßige Kommunikationsformate</b> zwischen Branche, lokalen Vermittlungsbehörden/Berufscentern & Bildungseinrichtungen etablieren	Regional differenziert

	Politischer Rahmen & Planung	Anmerkung
2.1	<b>Politisches Commitment einfordern &amp; sichern:</b> klares Bekenntnis zum Offshore-Ausbau als Planungsgrundlage, auch auf EU-Ebene – ohne Commitment kein FK-Bedarf	Roadmap-Übergabe an Bundespolitik als Auftakt
2.2	<b>Shift zu Instandhaltung &amp; Rückbau vorbereiten:</b> frühzeitige FK- und Qualifikationsplanung für die nächste Branchenphase	Verzahnung mit Bestandsaufnahme (1.1)
2.3	<b>Europaweite Harmonisierung</b> vorantreiben: Mitgestaltung EU-weiter Qualifikationsstandards, Umsetzung der Net Zero Industry Academy Wind	Verknüpfung mit 3.2
2.4	<b>Roadmap-Monitoring</b> etablieren: KPI-Set definieren, regelmäßige Überprüfung & Anpassung, institutionalisierter Dialog zwischen Branche, Bildung, Politik & Forschung	Frühzeitige Erkennung von Engpässen

	Ausbildung & Qualifizierung	Anmerkung
3.1	<b>Katalog einheitlicher Qualifizierungswege</b> erarbeiten: Minimalanforderungen je Berufsprofil, einheitliche Bezeichnung & Dokumentation von Qualifikationen	Vorbild: GWO (Arbeitssicherheit), IMO (Schifffahrt); Kompatibilität mit Qualifikationen großer Player sicherstellen

	Ausbildung & Qualifizierung	Anmerkung
3.2	<b>Modularisierung der Ausbildungswege</b> vorantreiben: flexible, berufsbegleitende & Online-Formate auf Basis des Katalogs	In Kooperation mit IHK, Bildungsinstituten, Zertifizierungsbehörden
3.3	<b>Geteilte Ausbildungskapazitäten</b> schaffen: gemeinsame Ausbildungsräume (Neubau oder Mitnutzung bestehender Kapazitäten), gemeinsame Ausbildungs-Agreements zwischen Unternehmen	Insbes. für KMU in strukturschwachen Regionen
3.4	<b>Internationale Ausbildungskooperation</b> aufbauen: geteilte/gegenseitig anerkannte Zertifikate, Ausbildungsabschnitte im Ausland, internationale Praktika	Verknüpfung mit HF 5 (EU-Rahmen)

	Sichtbarkeit & Kommunikation	Anmerkung
4.1	<b>Branchenweite Kommunikationskampagne</b> entwickeln & umsetzen: persönliche Geschichten aus der Praxis, Fokus auf Diversität (Frauen, junge Menschen, internationale FK), höhere Präsenz in küstenfernen Regionen (NRW), lokale Akzeptanz in Küstenregionen stärken, Automatisierung als modernes Narrativ einsetzen	Einheitliche Kampagne mit einer Stimme; Vorbild „Das Handwerk“
4.2	<b>Präsenz an Schulen &amp; auf Social Media</b> erhöhen: niedrigschwellige Praktika, Schulbesuche, Einblicke in den Berufsalltag auf modernen Plattformen	Unternehmen als Botschafter
4.3	<b>Externes Informationsportal</b> aufbauen: zentrale, niedrigschwellige Infos zu Einstiegswegen, typischen Anforderungen, Karrierepfaden, Besonderheiten & realen Arbeitsbedingungen der Branche	Kopplung an Ausbildungskarte (1.2) & Matching-Plattform (5.1)
4.4	<b>Quereinstieg kommunikativ bewerben</b> : gezielte Ansprache kompatibler Branchen (z.B. Automotive, Schiffbau), Leuchtturmprojekte & Erfolgsgeschichten sichtbar machen	Verknüpfung mit 4.2

	Matching & Mobilität	Anmerkung
5.1	<b>Skills-basierte Matching-Plattform</b> einrichten: Potenzialorientierung statt starrer Profilsuche, Kopplung an Berufscenter & BA für Arbeit, ggf. KI-gestützt	Verbesserte Sichtbarkeit kompatibler Berufswege außerhalb von OWE
5.2	<b>Quereinstiege organisatorisch erleichtern</b> : verbesserte Anerkennung & Übertragung von Qualifikationen (aus anderen Branchen & innerhalb der OWE-Branche), Pilotprojekte mit Ländern	Verknüpfung mit 2.3 & 3.4
5.3	<b>Bürokratie für internationale Fachkräfte abbauen</b> : Vereinfachung & Digitalisierung von Visaprozessen, Bereitstellung von Unterlagen	Federführung: Bundespolitik/BMAS

	Matching & Mobilität	Anmerkung
	auf Englisch, vereinfachte Anerkennung internationaler Qualifikationen	
5.4	<b>Willkommens- &amp; Integrationsangebote</b> ausbauen: Buddy-/Mentoring-Programme, Abbau von Sprachbarrieren (Deutschkurse, englischsprachige Behördenunterstützung), regionale Willkommensangebote verbessern	Für internationale wie nationale Fachkräfte

	Standort & Bindung	Anmerkung
6.1	<b>Standortattraktivität strukturell verbessern:</b> bezahlbaren Wohnraum schaffen, Familiennachzug erleichtern, Freizeit- & Bildungsangebote ausbauen	Gilt für nationale wie internationale FK; Federführung Kommunen/Land
6.2	<b>Fachkräfte-Bindung aktiv gestalten:</b> Entwicklungschancen aufzeigen & realisieren, Jobsicherheit betonen, kompetitives Gehalt & moderne Arbeitszeitmodelle	Federführung Unternehmen
6.3	<b>Diversität strukturell stärken:</b> Mentoring-Programme & Netzwerke für Frauen und weitere Zielgruppen, interne Austauschformate (z.B. Women in Offshore), Teilnahme an Girls' Day & Women-in-STEM-Formaten, Equipment & Arbeitsbedingungen anpassen	Gilt branchenintern wie nach außen

## Zeitliche Umsetzung und Verantwortlichkeiten

HF	AP-Nr.	Titel	Priorität	Mitwirkende Stakeholder	2026	2027–2028	2029–2030	2031–2035
<b>HF 1 · Wissen &amp; Transparenz</b>								
HF 1	AP 1.1	Regelmäßige Bestandsaufnahme	Hoch	Forschung (GWS/IAB), BWO, Politik, IHK				
HF 1	AP 1.2	Brancheninterne Ausbildungskarte	Hoch	BWO, IHKs, Bildungsträger, Branche & Unternehmen				
HF 1	AP 1.3	Regionale Kommunikationsformate Branche–Behörden	Mittel	BWO, BA für Arbeit, Berufszentrum, IHKs, Bundesbehörden, Bildungsträger				
<b>HF 2 · Politischer Rahmen &amp; Planung</b>								

HF	AP-Nr.	Titel	Priorität	Mitwirkende Stakeholder	2026	2027–2028	2029–2030	2031–2035
HF 2	AP 2.1	Politisches Commitment einfordern & sichern	Hoch	BWO, Bundespolitik & -Behörden				
HF 2	AP 2.2	Shift zu Instandhaltung & Rückbau vorbereiten	Mittel	Branche, BWO, Forschung, Politik				
HF 2	AP 2.3	Europaweite Harmonisierung & Net Zero Industry Academy	Mittel	Bundespolitik (BMWE, EU), BWO, Hochschulen & Bildungsträger				
HF 2	AP 2.4	Roadmap-Monitoring & Evaluierung	Hoch	BWO, Politik, Forschung (Evaluation)				
<b>HF 3 · Ausbildung &amp; Qualifizierung</b>								
HF 3	AP 3.1	Katalog einheitlicher Qualifizierungswege	Hoch	Branche (Unternehmen + BWO), IHKs, Bildungsträger, Bundesbehörden				
HF 3	AP 3.2	Modularisierung der Ausbildungswege	Hoch	IHKs, Bildungsträger, Branche (Pilotbetriebe), Landesministerien				
HF 3	AP 3.3	Geteilte Ausbildungskapazitäten & Agreements	Mittel	Landespolitik (MV, SH, HB, NRW), Berufsschulen/IHKs, Branche				
HF 3	AP 3.4	Internationale Ausbildungskooperation	Mittel	Branche, BMWE (EU), Landespolitik, Bildungsträger				
<b>HF 4 · Sichtbarkeit &amp; Kommunikation</b>								
HF 4	AP 4.1	Branchenweite Imagekampagne	Hoch	BWO, Unternehmen, Landespolitik, Bildungsträger, IHKs				
HF 4	AP 4.2	Präsenz an Schulen & auf Social Media	Hoch	Unternehmen, Bildungsträger, BA für Arbeit				
HF 4	AP 4.3	Externes Informationsportal	Mittel	Landespolitik, IHKs, BWO, Bildungsträger, Branche				

HF	AP-Nr.	Titel	Priorität	Mitwirkende Stakeholder	2026	2027–2028	2029–2030	2031–2035
HF 4	AP 4.4	Quereinstieg kommunikativ bewerben	Mittel	BWO, Branche, Länder (Pilotprojekte), Berufszentren				
<b>HF 5 · Matching &amp; Mobilität</b>								
HF 5	AP 5.1	Skills-basierte Matching-Plattform	Hoch	Branche, BA für Arbeit, Berufszentren, BMAS				
HF 5	AP 5.2	Quereinstieg organisatorisch erleichtern	Mittel	Branche, Länder, IHKs & Bildungsträger				
HF 5	AP 5.3	Bürokratieabbau für internationale Fachkräfte	Hoch	Bundespolitik (BMAS), BWO, Landesbehörden				
HF 5	AP 5.4	Willkommens- & Integrationsangebote	Mittel	Kommunen/Länder, Unternehmen, Bildungsträger				
<b>HF 6 · Standort &amp; Bindung</b>								
HF 6	AP 6.1	Standortattraktivität strukturell verbessern	Mittel	Kommunen, Landespolitik, Unternehmen, Bundesministerien				
HF 6	AP 6.2	Fachkräfte-Bindung aktiv gestalten	Hoch	Unternehmen, BWO, Gewerkschaften				
HF 6	AP 6.3	Diversität strukturell stärken	Hoch	Unternehmen, Länder (Förderung), Hochschulen & Schulen				

## Basis der Roadmap: Ergebnisse der Fachkräfte-Gipfel

Die Veranstaltungsreihe der Fachkräfte-Gipfel hat durch die Workshops an verschiedenen Standorten maßgeblich zur Entwicklung einer Fachkräfte-Roadmap beigetragen. An dieser Stelle sind die Ergebnisse übergreifend zusammengefasst und in die Handlungsfelder der Roadmap gegliedert:

### HF 1 – Wissen & Transparenz

- Branchenweite Bestandsaufnahme dringend erforderlich, wurde auf allen drei Gipfeln thematisiert: Welche Fachkräfte fehlen wo? In welchen Qualifikationen und aus welchen Abwanderungsbranchen? Und in welcher Quantität?
- Keine systematische Übersicht über bestehende Ausbildungsangebote, -kapazitäten und regionale Ansprechpartner
- Arbeitgeber wissen oft nicht, welche Kompetenzen aus welchen Ausbildungsgängen/Teilqualifikationen resultieren; Arbeitnehmer kennen ihre eigenen transferierbaren Skills nicht
- Kooperation zwischen Jobagenturen und Arbeitgebern ausbaufähig – teilweise Informationslücken und gegenseitiges Misstrauen
- Institutionalisierte Austausch zwischen Branche, Berufszentren und Bildungseinrichtungen fehlt weitgehend

### HF 2 – Politischer Rahmen & Planung

- Fehlende Planungssicherheit als übergreifendes Kernproblem (alle drei Gipfel): Ausbaupfade und Förderprogramme an Legislaturperioden gebunden → weder Ausbildungsträger noch Unternehmen können verlässlich in Kapazitäten investieren
- Unklare Zuständigkeiten: Viele Maßnahmen scheitern nicht an fehlenden Ideen, sondern am fehlenden Träger – systematische Klärung nötig, was Branche vs. Politik verantwortet und wer finanziert
- Kein einheitliches System für Teilqualifikationen und Mindeststandards auf Bundesebene
- Bürokratielast bei Anerkennungs- und Visaverfahren hemmt Unternehmen und potenzielle Fachkräfte gleichermaßen
- Europaweite Harmonisierung von Qualifikationsstandards und Net Zero Industry Academy Wind noch nicht umgesetzt

### HF 3 – Ausbildung & Qualifizierung

- Bildungssystem zu träge und bürokratisch; Studiengänge und Ausbildungsprogramme haben lange Vorlaufzeiten, während sich die Projektlandschaft schnell verändert
- Kein einheitlicher Qualifikationsrahmen mit klaren Mindeststandards (kein branchenweites Äquivalent zu GWO/IMO)
- Stellenprofile zu starr und spezifisch → strukturelle Hürde für Quereinstiege
- Zertifikate und Schaltberechtigungen werden zwischen Unternehmen kaum gegenseitig anerkannt

- Duale Ausbildung fast ausschließlich betrieblich organisiert (besonders in MV); überbetriebliche Strukturen und geteilte Kapazitäten fehlen
- Sinkende MINT-Studierendenzahlen; MINT-Förderung in Schulen ausbaufähig
- Internationale Ausbildungskooperationen mit gegenseitig anerkannten Zertifikaten kaum vorhanden

*Lösungsansätze:*

- Modulare, zeitlich flexible, berufsbegleitende Formate (inkl. Online) einführen
- Einheitlichen Katalog von Qualifizierungswegen mit verbindlichen Mindestanforderungen entwickeln (Vorbild GWO/IMO; ggf. IHKs als Träger)
- Gegenseitige Anerkennung von Zertifikaten und Schaltberechtigungen zwischen Unternehmen
- „Standard-Kompass“: transparente Übersicht, welche Qualifikationen aus Nachbarbranchen (Automotive, Chemie, Logistik) als Quereinsteigsbasis geeignet sind
- Aufbau gemeinsamer, überbetrieblicher Ausbildungszentren – besonders für KMU in Küstenregionen
- Internationale Ausbildungskooperationen mit anerkannten Abschlüssen ausbauen

**HF 4 – Sichtbarkeit & Kommunikation**

- Offshore-Wind wird nicht als eigenständiges, vielfältiges Berufsfeld wahrgenommen – besonders in Binnenregionen wie NRW
- Berufsbilder unklar und wenig bekannt; die Branche wird kaum als Querschnittsbranche verstanden
- Geringe Medienpräsenz, teils negative Schlagzeilen (Stellenabbau, polarisierte Energiewendedebatte)
- Frauen als Zielgruppe werden kaum angesprochen; ökologische Dimension kommunikativ nicht genutzt
- Orientierung an Schulen und Hochschulen ausbaufähig; kaum niedrigschwellige Einstiegspunkte
- Attraktivität stark abhängig von politischem Commitment zum Ausbau – eigene Strahlkraft der Branche zu gering

*Lösungsansätze:*

- Branchenweite Imagekampagne nach Vorbild „Das Handwerk“: persönliche Geschichten, Gesichter, klares Narrativ „Offshore hat Zukunft“
- Botschafter-Netzwerk aus der Praxis aufbauen; Social-Media-Kampagnen mit direkter Zielgruppenansprache
- Schulkooperationen, MINT-Förderung ab Schulebene, niedrigschwellige Praktika
- Gezielte Ansprache von Frauen – flankiert durch strukturelle Maßnahmen (Equipment-Anpassung, flexible Arbeitszeitmodelle, Frauennetzwerke)
- Zentrales Informationsportal zu Aus- und Weiterbildungsangeboten und Karrierewegen
- Quereinsteigsmöglichkeiten aktiv und niedrigschwellig kommunizieren

## HF 5 – Matching & Mobilität

- Matching als zentraler Flaschenhals auf allen drei Gipfeln: zu starke Orientierung an perfekten Profilen, Entwicklungspotenziale werden nicht genutzt
- Kooperation zwischen Personalagenturen und Arbeitgebern defizitär; Absagen oft unbegründet
- Quereinstieg strukturell erschwert: keine anerkannten Übergangspfade, Skills aus anderen Branchen werden nicht systematisch erfasst
- Für internationale Fachkräfte: lange Visa- und Sicherheitsprüfungsprozesse (1–6 Monate), überlastete Behörden, schwierige Abschlussanerkennung, Sprachbarrieren (Deutsch verpflichtend zusätzlich zu Englisch)
- Risikoaversion auf Unternehmensseite gegenüber internationaler Anwerbung – besonders bei KMU
- Rückführungspflichten und eingeschränkter Familiennachzug erschweren Ansiedlung

### *Lösungsansätze:*

- Skills-basierte Matching-Plattform, gekoppelt an Berufscenter und Bundesagentur für Arbeit; optionaler KI-Einsatz; Potenzialorientierung statt Profilsuche
- Paradigmenwechsel: erst übergeordnete Grundqualifizierung, dann betriebsspezifische Anpassung
- „Standard-Kompass“ für transferierbare Skills aus Nachbarbranchen (s. HF 3)
- Digitalisierung und Vereinfachung von Visa- und Anerkennungsverfahren; zweisprachige Behördenunterlagen; verbindliche Fristen
- Aufbau eines branchenweiten Rotationssystems für internationale Fachkräftemobilität
- Abbau von Rückführungspflichten; Verbesserung des Familiennachzugs
- Europaweite Standardisierung von Zertifizierungsdienstleistungen (langfristig)

## HF 6 – Standort & Bindung

- Hohe Fluktuation besonders in MV: Fachkräfte kommen, aber bleiben nicht
- Saisonale Wohnraumknappheit, Akzeptanzprobleme bei Integration internationaler Fachkräfte, fehlende psychologische/soziale Begleitinfrastruktur
- Arbeitgeberdichte in Küstenregionen gering; Konkurrenz zwischen großen und kleinen Unternehmen
- Fehlende überregionale Vernetzung (z. B. NRW als Binnenland und Küstenregionen)
- Diversität im Arbeitsumfeld mangelhaft; Frauen strukturell kaum eingebunden

### *Lösungsansätze:*

- Aufbau von Pull-Faktoren an ländlichen Küstenstandorten: bezahlbarer Wohnraum, Kinderbetreuung, Bildungs- und Freizeitangebote
- Welcome Center als zentrale Anlaufstellen für zugezogene Fachkräfte (Vorbild: Rostock)
- „Work + Stay“-Agency: strukturierte Begleitung von Anwerbung bis Alltagsintegration

- Buddy-Programme, Newcomer-Communities, interkulturelles Training für Bestandsteams
- Psychologische Begleitung und Sozialberatung als fester Bestandteil des Ankommensprozesses
- Kooperationsforen von Landespolitik, IHKs, Wirtschaftsförderung und Bildungsträgern zur gemeinsamen FK-Steuerung
- Strukturelle Maßnahmen zur Diversifizierung: Mentoring-Netzwerke für Frauen, Anpassung von Equipment und Arbeitszeitmodellen

