

ERFOLGSFAKTOR DER TRANSFORMATION**FACHKRÄFTESICHERUNG BRAUCHT VIELE ANTWORTEN****KONTEXT**

Der Strukturwandel in der chemisch-pharmazeutischen Industrie ist in vollem Gange. Klimaneutrale Produktion, EU-Chemikalienpolitik, Kreislaufwirtschaft, demografischer Wandel und Digitalisierung erzeugen einen maximalen Anpassungs- und Flexibilisierungsdruck auf Unternehmen und Beschäftigte – gleichzeitig und mit hoher Geschwindigkeit. Exogene Schocks wie die Corona-Pandemie oder der Ukraine-Krieg stellen zusätzliche Stresstests dar. In diesem Umfeld wird die Versorgung mit Fachkräften zum zentralen Erfolgsfaktor der Transformation.

FAKTEN

- Die Chemie hat rund 26.000 Auszubildende in über 50 verschiedenen Berufen; rund 70 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse entfallen auf den MINT-Bereich. Kernberufe der Branche, z. B. Chemikant, Laborberufe, M+E-Berufe, wurden durch digitale Wahl- und Zusatzqualifikationen gestärkt.
- Die Chemie bietet mit ihrem Ausbildungstarifvertrag exzellente Rahmenbedingungen (ø 1.100 Euro im Monat, 1.000 Euro Weihnachts-, 700 Euro Urlaubsgeld, 30 Tage Urlaub usw.). Mit der mehrfach ausgezeichneten Kampagne „Elementare Vielfalt (EIVi)“ wirbt die Branche für die Ausbildung [\[mehr\]](#)
- Fachkräfteengpässe zeichnen sich zukünftig vor allem in den Berufen der Produktion, Instandhaltung und IT ab. Hier steht die Chemie im Wettbewerb mit anderen Branchen. In welchem Ausmaß die Engpässe zunehmen werden, hängt auch davon ab, inwieweit Digitalisierung und Automatisierung die Folgen der demografischen Entwicklung abfedern können [\[mehr\]](#)
- Im Jahr 2021 haben die Chemie-Sozialpartner erstmals eine KI-gestützte Trendanalyse zu branchenrelevanten Kompetenzen veröffentlicht: den „Future Skills Report Chemie“. Demnach gewinnen Kompetenzen in „Data Science & Analytics“ für die Branche massiv an Bedeutung, ebenso Soft Skills wie Kommunikations- und Teamfähigkeit oder Kreativität. [\[mehr\]](#)
- Das Weiterbildungsengagement in der Chemie ist weiterhin hoch, hat aber im Zeitverlauf nachgelassen (Weiterbildungsaktivität 2019: 87,8 Prozent; im Vergleich 2016: 94,3 Prozent). [\[mehr\]](#)
- Mit dem „Zielbild Weiterbildung“ haben sich die Chemie-Sozialpartner eine Weiterbildungsstrategie bis 2025 gegeben. [\[mehr\]](#)

UNSER STANDPUNKT**Chancen der dualen Ausbildung nutzen**

- Dank technologieoffener Ausbildungsordnungen erfolgt die Ausbildung auf dem Stand der Technik – aktionistische Anpassungen von Berufsbildern ohne betrieblichen Bedarf sind nicht sinnvoll. Die Berufsschulen benötigen massive Investitionen in Infrastruktur, Fachpersonal und Qualifizierung.

Weiterbildung am betrieblichen Bedarf orientieren

- Weiterbildung muss sich am betrieblichen Bedarf orientieren – nicht an politischen Slogans wie der „Weiterbildungsrepublik“. Es braucht keine neuen Förderinstrumente oder Rechtsansprüche, sondern mehr Werbung für und Entbürokratisierung von bestehenden Angeboten. Der Markt für Weiterbildungsangebote funktioniert, es sollte aber mehr Transparenz geschaffen werden.

Inländische Potenziale heben, Zuwanderung intelligenter steuern

- Die Politik muss viel mehr tun, um das inländische Erwerbspersonenpotenzial auszuschöpfen: Stärkung des MINT-Nachwuchses, Förderung von Diversity sowie Talenten auf allen Ebenen, Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Da das nicht ausreicht, muss die Zuwanderungspolitik intensiviert und konsequent am Arbeitsmarkt ausgerichtet werden.