

## BILDUNGSPAKET DER BUNDESREGIERUNG

# BETRIEBE UNTERSTÜTZEN – CHANCEN ERÖFFNEN

### KONTEXT

Qualifizierte Fachkräfte sind entscheidend für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Industrie. Umso ernster nehmen die Chemie- und Pharma-Unternehmen die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Dabei können die Betriebe und vor allem die Beschäftigten auch auf staatliche Förderinstrumente wie die im Qualifizierungschancengesetz verankerten Unterstützungsleistungen zurückgreifen. Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ sollen nun neben Anpassungen an bestehenden Regularien auch neue Instrumente und Angebote geschaffen werden, die für noch mehr Komplexität der Förderlandschaft sorgen. Zwar fällt die zunächst vom BMAS angestrebte Einführung einer Bildungs(teil)zeit nach Beschluss des Bundeskabinetts nun erfreulicherweise weg, allerdings sollen auch zuvor geplante Vereinfachungen zurückgenommen werden.

Es gilt, die Förderinstrumente im Gesetzgebungsverfahren weiter auf ihre Praxistauglichkeit sowie auch den Nutzen für die Betriebe zu überprüfen und diese möglichst unkompliziert auszugestalten. Die Chemie-Arbeitgeber werden ihre Position klar und deutlich in das Gesetzgebungsverfahren einbringen - im Sinne der Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie.

### FAKTEN

- Unsere Branche investiert pro Jahr über 1 Milliarde Euro in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.
- 90,3 Prozent der Weiterbildungszeit findet während der Arbeitszeit statt.
- Die Förderlandschaft ist vielfältig, aber unübersichtlich. Weder Beschäftigte noch Betriebe wissen häufig, welche Förderinstrumente für sie in Frage kommen.
- Rund 25.000 Jugendliche befinden sich derzeit in einer Ausbildung zu einem von über 50 Berufen in der Chemie-Branche.
- Die Konkurrenz um talentierte Fachkräfte ist groß: Bereits heute haben viele (Ausbildungs-)Betriebe enorme Herausforderungen bei der Besetzung ihrer (Ausbildungs-)Stellen.

## UNSER STANDPUNKT

### Förderung muss an Arbeitsmarkt und betrieblichem Bedarf ausgerichtet sein

- Um den Strukturwandel zu bewältigen, benötigen die Betriebe die richtigen Qualifikationen in ihrem Unternehmen. Unnötige Hemmschwellen wie ein Lernpensum von 120 Stunden schließen einen großen Teil benötigter Weiterbildungsmaßnahmen von der Förderung aus.
- Ein Arbeitgeberwechsel nach geförderter Weiterbildung sollte nicht tabuisiert werden. Ziel sollte ganz klar die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und nicht der Verbleib im aktuellen Betrieb sein.
- Viele Betriebe bilden ihre Mitarbeitenden in innerbetrieblichen Schulungen weiter. Eine Maßnahmenzertifizierung ist mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden und somit ein Hinderungsgrund, Förderleistungen in Anspruch zu nehmen.

### Außerbetriebliche Ausbildung soll „Ultima Ratio“ bleiben

- Der Trend zur Akademisierung und mangelnde Berufsorientierung an den Schulen führen zu immer größeren Engpässen bei der Besetzung der Ausbildungsplätze. Ziel muss es sein, die Jugendlichen individuell, aber gleichzeitig auch mit Blick auf den Arbeitsmarktbedarf zu beraten und das Matching zu verbessern.
- Die außerbetriebliche Ausbildung darf keinesfalls in Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung treten. Primäres Ziel ist es, die wachsende Anzahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplätze zu reduzieren.