

Acht Thesen zur Bestandsaufnahme Qualifikationen in der mitteldeutschen Wasserstoffwirtschaft

- (1) Die Ergebnisse deuten auf einen **wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften** in der Wasserstoffwirtschaft hin, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des technologischen Fortschritts. Dabei ist noch nicht vollumfänglich klar, wo und in welcher Anzahl diese Arbeits- und Fachkräfte benötigt werden, da Anforderungsprofile in Unternehmen noch unscharf sind.
- (2) Auf dem **Weiterbildungsmarkt fehlt es an Transparenz**, was es für die Akteure schwierig macht, die passenden Weiterbildungsangebote zu finden. Eine Lösung kann sein, eine zentrale Weiterbildungsplattform verlässlich, überregional und überparteilich zu schaffen.
- (3) Es fehlt an **Wissensvermittler*innen** auf allen Bildungsstufen. Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Schulungsleiter*innen müssen sowohl selbst weitergebildet als auch neue dazu gewonnen werden, um die Wissensvermittlung von Wasserstoffkompetenzen an Schüler:innen, Auszubildenden und Fachkräften sicher zu stellen.
- (4) **Ganzheitlicher Bildungsansatz** auf allen Bildungsstufen. Die Heranführung bzw. Sensibilisierung an Wasserstoff muss früh beginnen, um Vorurteile abzubauen und insbesondere junge Menschen für die Technologie und die Berufe zu begeistern. Projektstage oder -wochen und Integration in die Lehrpläne von Schulen können dabei helfen.
- (5) **Neue Berufe** in der Wasserstoffwirtschaft sind nicht notwendig. Wichtiger ist es, Ausbildungs- und Studieninhalte praxisnah und wohl dosiert anzupassen. Kooperationen zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Verbänden und Gewerkschaften können bei der Ermittlung von regionalen Weiterbildungsbedarfen einen Mehrwert bringen.
- (6) **Mehr Wasserstoffkompetenzen in den Behörden** Fehlendes Fachwissen und Personal bei Behörden führt zu langsamen Genehmigungsprozessen. Weiterbildungs- und Austauschformate speziell für Behörden werden benötigt.
- (7) **Betriebsräte und Gewerkschaften** agieren als **Qualifizierungsinitiator und -begleiter**. Wichtig dabei ist, dass die Unternehmen ihre Betriebsräte frühzeitig informieren und mit einbinden. Dazu braucht es starke Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Qualifizierung, denn insbesondere Betriebsräte spielen bei der Kommunikation mit der Belegschaft eine wichtige Rolle. Gewerkschaften sind bei regionalen Wasserstoffnetzwerken und -projekten mit einzubeziehen, um wichtige Impulse von Beschäftigten bei der Entwicklung von Qualifizierungsstrategien in der Wasserstoffwirtschaft einzubringen und Akzeptanz zu schaffen.
- (8) **Regionale Netzwerke stärken** Es sollten regionale Schwerpunkte identifiziert und daraus abgeleitet Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden. Mit Wasserstoff bereits erfahrene Branchen wie die chemische Industrie können mit ihrer Kompetenz helfen, Wasserstoffkompetenzen weiterzugeben bzw. bereit zu stellen.