



**Qualifizierung und Weiterbildung in der chemischen Industrie –
tarifvertragliche Vorgaben und betriebliche Praxis**

Qualifizierungsoffensive Chemie

**Dr. Andreas Ogrinz, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
Göttingen, 29. Oktober 2020**



Was erwartet sie?

1. Big Picture: Trends in der Weiterbildung und Nationale Weiterbildungsstrategie
2. Tarifpolitisches Neuland: Qualifizierungsoffensive Chemie
3. Zielbild Weiterbildung 4.0:
Weiterbildungsstrategie der Chemie-Sozialpartner

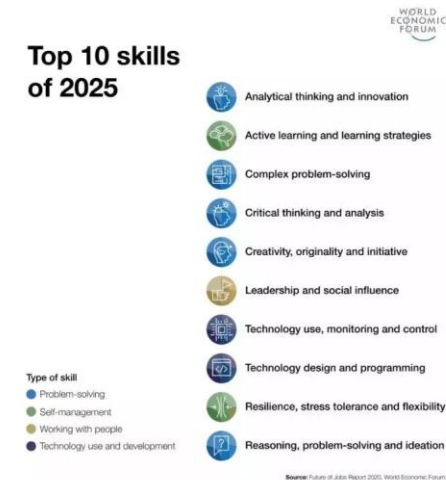


Was erwartet sie?

- 1. Big Picture: Trends in der Weiterbildung und Nationale Weiterbildungsstrategie**
- 2. Tarifpolitisches Neuland: Qualifizierungsoffensive Chemie**
- 3. Zielbild Weiterbildung 4.0: Weiterbildungsstrategie der Chemie-Sozialpartner**



- **Weiterbildung wird noch wichtiger**
 - Digitale und ökologische Transformation (+ Strukturwandel) → beschleunigter Wandel der Arbeitswelt: Qualifizierungsanforderungen, Beschäftigungsfähigkeit, Mindset
- **Hauptziel Wirtschaft: richtige Kompetenzen für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit (am besten: "future skills")**
 - vom betrieblichen Bedarf her denken!
 - Weiterbildung = Thema geteilter Verantwortung (d.h.: Eigen-Verantwortung des AN)
 - Mindset: lebenslanges Lernen, Lernmotivation/ „(wieder) lernen lernen“
- **Trends in der Weiterbildung**
 - Digitalisierung: neue didaktische und methodische Konzepte → Lernformate
 - Individualisierung und Diversifizierung: „on the job“, „on demand“, kleinere Lerneinheiten (Microlearning) etc. („von Lehrveranstaltungen zu Lernwelten“)
 - bei alledem erfolgskritisch: Lernmotivation (v.a. mit Blick auf „Lernentwöhnte“); persönliche Relevanz





- **Top-Thema in Politik und Gesellschaft**
 - Qualifizierungschancengesetz, Enquete-Kommission Bundestag "Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt", CDU-Weiterbildungskonzept „MILLA“ etc.
- **Nationale Weiterbildungsstrategie: sechs Commitments der Chemie-Sozialpartner**



NATIONALE
WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

Commitments Chemie-Sozialpartner

- (1) Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) werden die Durchführung eines bis 2024 befristeten Projektes prüfen, in dem Vertrauensleute der IG BCE und ggf. Beschäftigte aus dem Bereich Personalwesen zu **Weiterbildungsmentoren und -mentoren** ausgebildet werden. Im Projekt würde ein niedrigschwelliges, arbeitsplatzbezogenes Beratungsangebot für die Beschäftigten erprobt. Ziel wäre es, über diesen Weg Beschäftigte – insbesondere mit negativen Bildungserfahrungen – zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren und zu unterstützen. Das Projekt würde wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden. Voraussetzung ist eine angemessene finanzielle Unterstützung der Projekte, die seitens der Ministerien geprüft wird.
- (2) Darüber hinaus prüfen die Sozialpartner der Chemiebranche, ob ein **branchenspezifisches Weiterbildungsberatungsangebot** für Beschäftigte und/oder Unternehmen entwickelt werden sollte.
- (3) Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation streben die Chemiesozialpartner IG BCE und BAVC an, ihre **tariflichen Regelungen zum Thema Qualifizierung** noch in diesem Jahr weiterzuentwickeln.
- (4) Unabhängig davon werden BAVC und IG BCE eine Sozialpartnereinbarung verabschieden, die ein „**Zielbild Weiterbildung 4.0**“ für die Branche festschreiben soll. Ziel der Vereinbarung wird es sein, das hohe Qualifikationsniveau in der chemischen Industrie auszubauen, um sowohl die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken als auch die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern.
- (5) Zudem werden IG BCE und BAVC in einem paritätisch besetzten **Bildungsrat** über geeignete weitere Maßnahmen und Kampagnen beraten, um die betrieblichen Akteure bei der Fortentwicklung ihres Weiterbildungsangebotes zu unterstützen.
- (6) Der BAVC und die IG BCE werden die Entwicklung eines niedrighschwelligeren, besonders für KMU geeigneten **Qualifikationsanalyse-Tools** prüfen, das branchenweit zur Verfügung gestellt werden kann.



1. Big Picture: Trends in der Weiterbildung und Nationale Weiterbildungsstrategie
2. Tarifpolitisches Neuland: Qualifizierungsoffensive Chemie
3. Zielbild Weiterbildung 4.0:
Weiterbildungsstrategie der Chemie-Sozialpartner



Verhandlungsergebnis Chemie-Tarifrunde 2019

H Qualifizierungsoffensive Chemie

Innovativ und wettbewerbsfähig bleiben – richtige Kompetenzen fördern und fordern

I.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie weitere Transformationsprozesse verringern die Halbwertszeit von Wissen und Kompetenzen in bisher ungekanntem Ausmaß. So wie sich berufliche Tätigkeiten verändern, wandeln sich auch die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer*. Nur wo eine bestmögliche Übereinstimmung zwischen Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber und Qualifikationsprofilen der Arbeitnehmer gelingt, sind diese gleichermaßen auf den Wandel in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit vorbereitet.

II.

Die Chemie-Sozialpartner sind sich ihrer besonderen Verantwortung für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bewusst. Deshalb beantworten die Sozialpartner der chemischen Industrie bereits seit vielen Jahren Fragen der Weiterbildung. So enthält der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie bereits Regelungen zur Qualifizierung. Den Chemie-Sozialpartnern ist dabei wichtig, die Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen zu fördern und zu fordern. Beide Seiten müssen in Weiterbildung investieren. Schließlich profitieren beide Seiten von ihr: die Unternehmen, indem damit die für die digitale Transformation notwendigen Kompetenzen aufgebaut werden und die Arbeitnehmer, indem so ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten wird.

Auf politischer Ebene haben die Chemie-Sozialpartner vor Kurzem ein Bekenntnis für das Thema Weiterbildung abgegeben. Sie sind Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung und haben dort – als einzige Branche – sechs gemeinsame Selbstverpflichtungen eingebracht (https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf). Auch entwickeln die Chemie-Sozialpartner im Rahmen ihres Dialogprozesses WORK@industry4.0 das Zielbild Weiterbildung 4.0 für die Branche.

III.

In der Roadmap Arbeit 4.0 der Tarifrunde 2018 haben die Chemie-Sozialpartner eine Qualifizierungsoffensive zur Bewältigung des digitalen Wandels vereinbart.

Um die neuen Qualifizierungsherausforderungen, die sich nicht nur aus der Digitalisierung, sondern auch aus anderen Transformationsprozessen (Klimapolitik, Umbau der Geschäftsmodelle im Mobilitätssektor usw.) ergeben, meistern zu können, wollen die Chemie-Sozialpartner den Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Branche folgende **Instrumente zur strategischen Personalplanung** zur Verfügung stellen:

1. Trendanalyse zu den Kompetenzen der Zukunft („Future Skills Report Chemie“)

Unter anderem mithilfe einer KI-basierten Lösung wird eine umfangreiche Branchenauswertung zur Veränderung des Qualifikationsbedarfs in vordefinierten Job-Familien durchgeführt. Eine KI-basierte Lösung greift auf öffentlich zugängliche Daten der Unternehmen zurück (u.a. Stellenausschreibungen) und wertet diese aus. Daraus entstehen eine Analyse der Kompetenzlandschaft und die Beantwortung der Frage, welche Kompetenzen für die Chemie wichtiger werden und welche an Bedeutung verlieren.

2. Tool zur Qualifikationsanalyse im Unternehmen

Um einen ersten Einstieg in das Thema Qualifikationsanalyse zu erleichtern, soll ein Tool angeboten werden, mit dem sich die aktuellen Qualifikationen der Arbeitnehmer abbilden und der zukünftige Qualifikationsbedarf bestimmen lassen. Dieses Tool setzt entweder auf bestehende Instrumente am Markt auf oder wird als KI-basierte Lösung entwickelt.

3. Weiterbildungsberatung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Sozialpartner bieten den Arbeitgebern zwei Möglichkeiten zur Beratung an: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird ein spezielles Weiterbildungsberatungsangebot für Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Chemiebranche einrichten. Es soll in mehreren Modellregionen erprobt werden, bevor ein bundesweites Programm aufgesetzt wird.

Parallel zum Angebot der BA sollen Beratungsangebote privater Dienstleister in Modellregionen erprobt werden, die sich vor allem an Unternehmen richten. Sie dienen der Qualifikationsbedarfsanalyse, die in einen umfassenden, betriebsindividuellen Beratungsprozess eingebettet ist.



Qualifizierungsoffensive Chemie

Branchen-Einstieg in die strategische Personalplanung



Top-Thema in Politik /
Gesellschaft: NWS, QCG,
Enquete, MILLA etc.

Future Skills Report Chemie



Toolbox Arbeiten 4.0, u. a.
Zertifikatslehrgang
„Chemikant 4.0“

Qualifikationsanalyse-Tool

Weiterbildungsberatung

Zielbild
Weiterbildung 4.0





Beschreibung

- KI-basierte Trendanalyse zu den Kompetenzen der Zukunft
- Analyse der Entwicklung einzelner chemierelevanter Geschäftsbereiche (u.a. Produktion, R&D, Instandhaltung) und Jobprofile
- regionaler Fokus: Deutschland, Europa, USA, China

Status

- Drei Workshops mit Unternehmensvertretern und Betriebsräten (16.4., 24.4. & 25.5.2020)

Mehrwert

- Impulse für die strategische Personalplanung
- Blick auf relevante Arbeitsmärkte und Kompetenzrends > Orientierungsfunktion
- Branchen-Benchmark

Nächste Schritte

- erste Programmierung bis Herbst
- Testdurchlauf mit ausgewählten UN
- erste Veröffentlichung Ende 2020



Beschreibung

- Abbildung von vorhandenen Qualifikationen im Unternehmen
- Excel-basierte Lösung auf Basis des INQA-Tools PYTHIA
- Vergleich Soll-Ist-Zustand
- besonders geeignet für KMU
- eingebettet in umfangreiches Informationsangebot („Starter-Set“)

Mehrwert

- systematische Erfassung der im Unternehmen vorhandenen Qualifikationen
- Aufzeigen von zukünftigem Qualifikationsbedarf
- Abgleich mit Trendanalyse
- Ableitung von Maßnahmen im Rahmen einer strategischen Personalplanung

Status

- Zwei Workshops mit Unternehmensexperten und (23.3. & 23.10.2020)

Nächste Schritte

- weitere Workshops
- Anpassung des bestehenden Tools an chemiespezifische Anforderungen



Beschreibung

- Beratungsangebot für Unternehmen und Beschäftigte
- zunächst Erprobung in Pilotregionen: Hessen, Nordost, Nordrhein
- zwei Varianten:
 - Weiterbildungsberatung durch BA
 - Beratung durch privaten Dienstleister

Status

- Grobkonzept
- Auftaktgespräch mit Verantwortlichen der Pilotregionen

Mehrwert

- Ergänzung zu Qualifikationsanalyse und Future Skills Report („Faktor Mensch“ der QOC > Entwicklungsperspektiven, Fördermöglichkeiten, Qualifikationsmaßnahmen)
- Vergleich zwischen Angebot BA und privater Dienstleister

Nächste Schritte

- Erarbeitung eines Feinkonzepts
- Einsetzung eines Projektmanagements, „Partnerwahl“



Vereinbarung chemie-sozialpartner und bundesagentur für arbeit, 1. Oktober 2020



PRESSEINFORMATION

Wiesbaden, 1. Oktober 2020

BUNDESWEITES PILOTPROJEKT VON BA, BAVC UND IG BCE GEMEINSAM FÜR MEHR UND BESSERE QUALIFIZIERUNG

Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) engagieren sich im Strukturwandel gemeinsam für die Stärkung der Weiterbildung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Auf Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes unterstützt die BA Beschäftigte und Arbeitgeber der Branche gezielt bei der Organisation und Finanzierung der Weiterbildung von Beschäftigten.

Die Chemie-Industrie ist damit die erste Gesamtbranche in Deutschland, die im Rahmen eines übergreifenden sozialpartnerschaftlichen Abkommens gemeinsam mit der BA die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes nutzt. Eine entsprechende Absichtserklärung wurde in Nürnberg unterzeichnet. BAVC und IG BCE setzen damit die im Tarifabschluss 2019 verankerte „Qualifizierungsoffensive Chemie“ um, die die 580.000 Beschäftigten in den 1.900 Unternehmen der Branche für den strukturellen Wandel rüsten soll.

BA-Chef Scheele: „Ein Gewinn für alle“

„Wir begrüßen die Vereinbarung der Sozialpartner in der Chemiebranche über eine umfassende Strategie der Beschäftigtenqualifizierung sehr. Damit ist sie Vorreiter in Deutschland. Sozialpartnerschaftliche Abkommen sind aus unserer Sicht der beste Weg, um Beschäftigte in den kommenden Jahren im Transformationsprozess zu begleiten und bei der Weiterbildung zu unterstützen. Die Sozialpartner kennen die Rahmenbedingungen des Betriebes und die Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten. Wir können dies mit persönlicher Beratung, finanzieller Förderung und unseren digitalen Angeboten flankieren. Damit gewinnen alle: Die Unternehmen sichern ihre Fachkräfte und die Beschäftigten erhalten berufsbegleitend die notwendigen Qualifikationen für neue Tätigkeiten.“

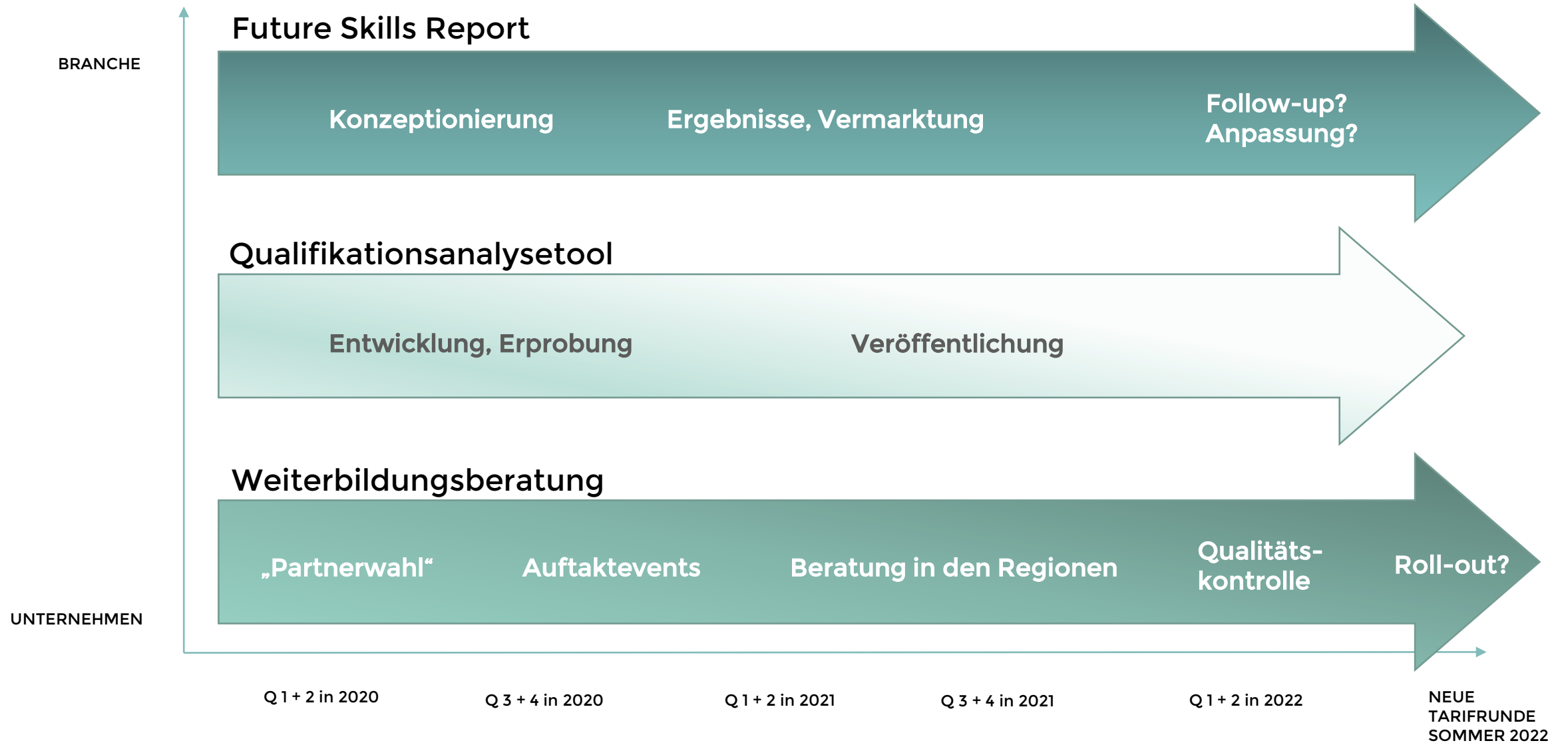
BAVC-Hauptgeschäftsführer Stiller: „Innovativ und wettbewerbsfähig bleiben“

„Digitalisierung, Klimaschutz und nicht zuletzt die Corona-Pandemie beschleunigen den Strukturwandel der Wirtschaft massiv. Um langfristig innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben, brauchen wir mehr und bessere Weiterbildung, auch und gerade in der Hochtechnologie-Branche Chemie und Pharma“, betont BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller. „Unsere Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und IG BCE ist ein wichtiger Baustein für eine gute Zukunft von Standort und Arbeitsplätzen. Vor allem kann sie dabei helfen, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den Fachkräftebedarf der Betriebe zu decken.“





Qualifizierungsoffensive Chemie

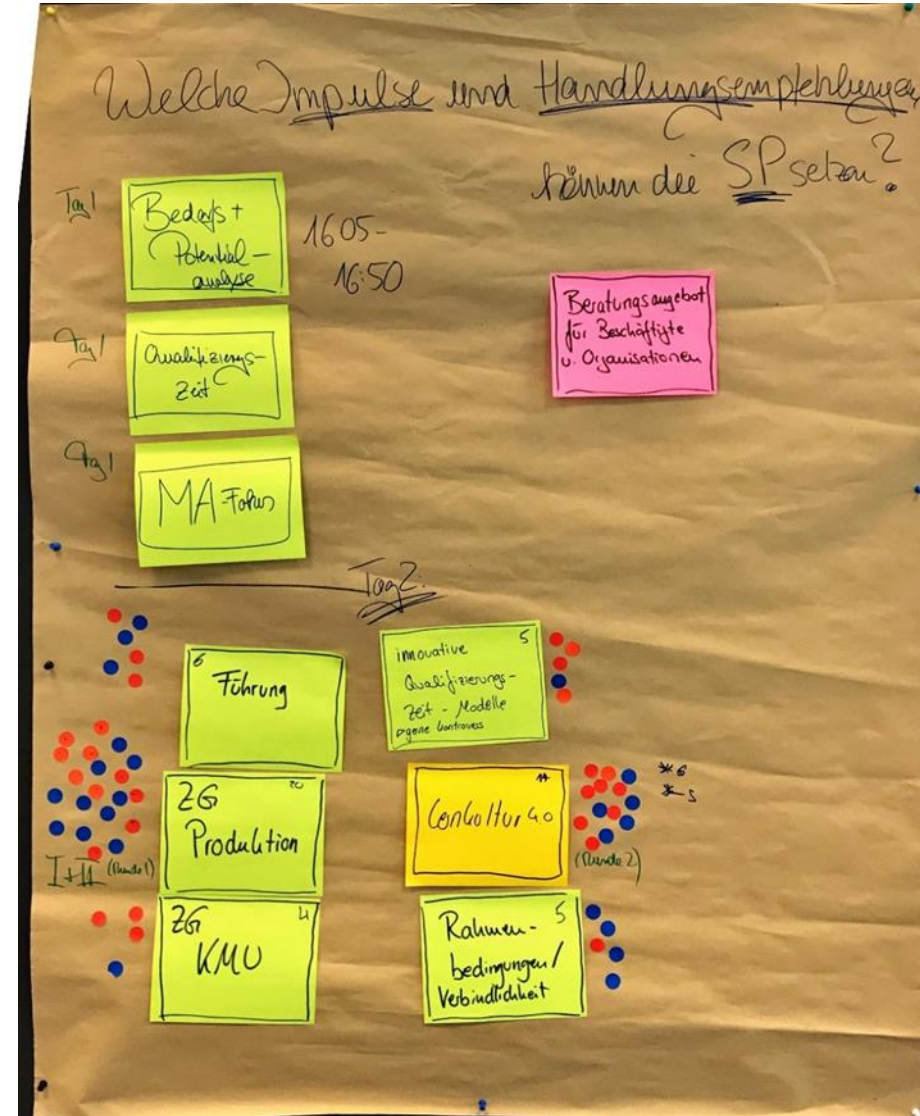




1. Big Picture: Trends in der Weiterbildung und Nationale Weiterbildungsstrategie
2. Tarifpolitisches Neuland: Qualifizierungsoffensive Chemie
3. Zielbild Weiterbildung 4.0: Weiterbildungsstrategie der Chemie-Sozialpartner



Workshops der chemie-sozialpartner im rahmen von "work@industry 4.0"





Zielbild Weiterbildung 4.0 (verabschiedung am 27. November 2020)

- Ziel 1** ... durch eine **zeitgemäße Aus- und Weiterbildung** weiterhin in die breite fachliche und soziale Qualifikation unserer **Beschäftigten investieren**.
- Ziel 2** ... auf allen Ebenen für eine **Lern- und Führungskultur 4.0** einsetzen, die dem **Prinzip der geteilten Verantwortung** folgt. Weiterbildung als selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitslebens ist gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten.
- Ziel 3** ... **bestehende Berufsbilder weiterentwickeln** und **Weiterbildungskonzepte erarbeiten**, die auf den angepassten Ausbildungsordnungen aufbauen („Update“ des jeweiligen Berufsbildes) – immer dort, wo dies nach Einschätzung beider Chemie-Sozialpartner notwendig ist.
- Ziel 4** ... uns dafür einsetzen, dass in der Branche **Weiterbildungsangebote** speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der **Produktion** entwickelt werden.
- Ziel 5** ... **Analyse- und Prognose-Instrumente** zur Ermittlung der branchenspezifischen und betrieblichen Qualifikationsprofile und -bedarfe bereitstellen und die Durchführung von regelmäßigen **Qualifikationsbedarfsanalysen** empfehlen.
- Ziel 6** ... entsprechend dem Prinzip der geteilten Verantwortung anstreben, **Qualifizierungszeiträume** zu schaffen.
- Ziel 7** ... prüfen, ob wir ein **branchenspezifisches Beratungsangebot** für Beschäftigte und Unternehmen entwickeln.
- Ziel 8** ... ein Projekt durchführen, in dem Vertrauensleute der IG BCE und Beschäftigte aus dem HR-Bereich zu **Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren** ausgebildet werden.
- Ziel 9** ... **Qualifizierungsverbünde fördern**, in denen Beschäftigte gemeinsam weitergebildet werden.
- Ziel 10** ... uns für die **Förderung einer neuen Weiterbildungskultur in Deutschland und Europa** stark machen.



Die chemie gestaltet den wandel!

Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.

chin. Sprichwort

Wir bauen Windmühlen!