

KLAR TEXT

eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen

Ausgabe 44

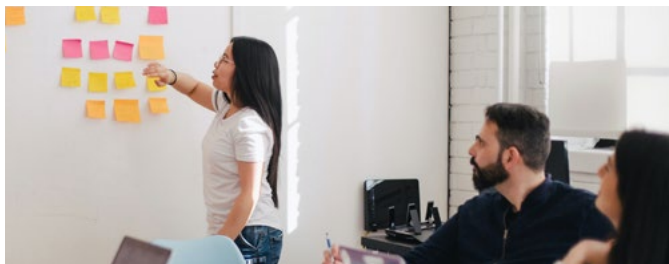
April 2021

Es geht um Kompetenz

... das ist was Gutes!

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



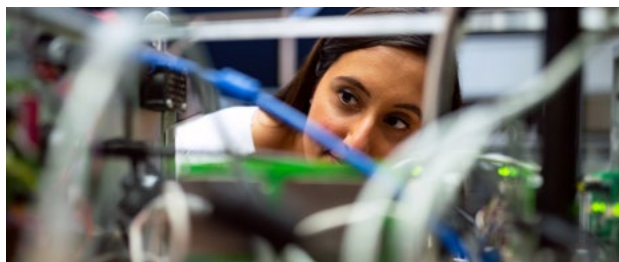


Kompetenz ist ein Schlüsselfaktor für ein erfolgreiches Arbeitsleben – mehr als je zuvor.

Seite 3

Die Pandemie darf keine negativen Folgen für die Zahl der Ausbildungsplätze haben, sagen Arbeitgeber und IG BCE.

Seite 6



Corona zeigt: Die Globalisierung in der Gesundheitsindustrie kann auch nach hinten losgehen.

Seite 7

Bildungsurlaub ist kein Urlaub. Aber ein Recht. Und es lohnt sich, es wahrzunehmen.

Seite 8



Herausgeber: IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen, Mainzer Straße 81, 65189 Wiesbaden, Tel. 0611 9884990, hessen-thueringen@igbce.de, www.hessen-thueringen.igbce.de, Realisation: stratopol, Bildquellen: Unsplash (2), Sabine Süpke (1), Pexels (3), rawpixel.com (1).



Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfordert neue Kompetenzen – und lebenslanges Lernen. Doch welche Kompetenzen sind wichtig? Was heißt das für Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaft? Und wie nehmen wir die Arbeitgeber in die Pflicht?

Diese Fragen beleuchten wir in der aktuellen Ausgabe des KLARTEXT – neben anderen interessanten Themen rund um die Arbeit unserer IG BCE in Hessen und Thüringen.

Auch und gerade in Zeiten der Pandemie zeigt sich: Unsere Themen bleiben angesagt, unsere Arbeit bleibt wichtig. Deshalb gilt mein besonderer Dank unseren Mitgliedern, die als Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive auch unter schwierigen Bedingungen den Einsatz für die Beschäftigten organisieren. Was wir erreichen, erreichen wir nur durch euch!

Sabine Süpke

Landesbezirksleiterin

facebook



Es geht um Kompetenz

Die Arbeitswelt verändert sich. Das tut sie seit Beginn der Industrialisierung. Schon immer war es kaum denkbar, mit dem einmal in der Ausbildung Gelernten erfolgreich durch ein ganzes Arbeitsleben zu kommen.

Allerdings nimmt das Tempo dieser Veränderungen beständig zu. Mit der Digitalisierung hat sich dieser Wandel noch einmal dramatisch beschleunigt. Heute geht es mehr als jemals zuvor im Arbeitsleben weniger um körperliche Kraft oder geschickte Hände sondern vor allem um Wissen.

Immer schneller immer mehr

Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass sich das Wissen der Menschheit derzeit im Tagesrhythmus oder gar noch schneller verdoppelt. Um 1900 betrug die Verdopplungszeit noch ungefähr ein Jahrhundert und 1945 rund 25 Jahre.

Natürlich brauchen wir nur einen Bruchteil davon an unserem Arbeitsplatz, doch auch hier steigen die Anforderungen rasant. Und vor allem ist das Wissen von heute schon in wenigen Jahren nichts mehr Wert.

Doch die Veränderungen betreffen nicht nur unser Wissen, sondern stellen ganze Berufsbilder auf den Kopf.

Im Zuge der Digitalisierung sowie der Automatisierung, insbesondere durch den Einsatz von KI, verändern sich Personalbedarfe, Berufsbilder und Qualifikationsanforderungen.

Prognosen gehen davon aus, dass die durch die Digitalisierung beschleunigte Transformation der Branchen alleine in Deutschland in den kommenden Jahren mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze erfassen wird.

Immer mehr standardisierbare Aufgaben werden automatisiert – nicht nur in der Fertigung. In einigen Bereichen erlaubt es der Einsatz von KI, selbst anspruchsvollere Tätigkeiten durch Algorithmen und Bots zu ersetzen.

Lebenslanges Lernen

Wer da als Beschäftigter mithalten will, muss sein Wissen, seine Kompetenzen regelmäßig auf den neusten Stand bringen. Verschärfend kommt der ohnehin bereits existierende Fachkräftemangel hinzu. In bestimmten Regionen

und Branchen können schon heute offene Stellen nicht mehr besetzt werden. Dies betrifft vor allem den MINT- und Gesundheitsbereich. Für viele Unternehmen ist der Fachkräftemangel bereits ein Entwicklungshemmnis.

Unternehmen müssen aufwachen

Um so problematischer ist es, dass viele Unternehmen immer noch davon ausgehen, die Bereitstellung gut ausgebildeter Fachkräfte sei Aufgabe der Gesellschaft. Die Arbeitgeber dürsten nach Fachkräften, wollen aber nicht genug in sie investieren. Sie wissen, dass ihre Beschäftigten permanent neue Kompetenzen benötigen, bieten aber oft kaum Fort- und Weiterbildung an.

Doch diese Zeiten sind vorbei. Wenn die Zukunftsfragen der Wirtschaft mehr denn je Kompetenzfragen sind, dann werden die Unternehmen lernen müssen, systematisch, umfangreich, planvoll und nachhaltig in die Kompetenzen ihrer Beschäftigten zu investieren. So wie man einen Dienstwagen nicht nur einmal kauft und dann 50 Jahre fährt –

ohne Ölwechsel, Inspektion und Reifencheck, so wie man seine Software alle paar Wochen mit einem Update ausstattet, so wird man regelmäßig in die Kompetenzen der Belegschaft investieren müssen.

Kompetenz ist nicht delegierbar

Klar ist hier zum Beispiel der hessische Rat für Digitalethik, in dem die IG BCE von Anfang an mitarbeitet. Er hat kürzlich in einem Impulspapier unmissverständlich formuliert:

„Der Rat ist überzeugt, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt als unumkehrbare, disruptive Entwicklung verstanden werden muss, die sowohl die Lebens- als auch die Denkwelt mit hoher Dynamik verändert...“

Und er hat eine Botschaft für die Wirtschaft:

„Das kontinuierliche digitale Lernen und die Weiterentwicklung der Beschäftigten ist auch eine Aufgabe von Unternehmen... Der Rat empfiehlt den Unternehmen, entsprechende Konzepte (weiter) zu entwickeln und

den Beschäftigten den kontinuierlichen und experimentierenden Zugang zu neuen digitalen Technologien zu ermöglichen.“

Die Wirtschaft muss investieren

In den kommenden Jahren wird sich entscheiden, wie es um die Zukunft des Standorts Deutschlands bestellt ist. Für die Wirtschaft heißt dies auch: Die Verantwortung für lebenslanges Lernen ihrer Belegschaften weder an die Beschäftigten noch an die Politik zu delegieren sondern selbst anzunehmen – und entsprechend zu investieren.

Die IG BCE wird diesen Wandel nicht nur einfordern sondern auch aktiv mitgestalten.

So haben wir zum Beispiel mit den Chemie-Arbeitgebern eine „Qualifizierungsoffensive Chemie“ vereinbart. Dazu gehören u. a. der Future Skills Report Chemie, der ermittelt, welche Fähigkeiten künftig an Bedeutung gewinnen, weitere Tools zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf und eine umfangreiche Weiterbildungsberatung.



Sabine Süpke: „Weiterbildung ist ein Resilienzfaktor“

Die Digitalisierung fordert alle, lebenslanges Lernen ist auch ein „Resilienzfaktor“, sagt Sabine Süpke im Interview.

Resilienz ist nicht gerade ein Alltagsbegriff. Was ist genau damit gemeint?

Der Begriff kommt eigentlich aus dem Englischen. Der englische Begriff „resilience“ steht in der Materialkunde für die Fähigkeit von Materialien, aus einer starken Verformung heraus wieder in ihre Ausgangsform zurückzugelangen. Übertragen auf die Psychologie bezeichnet Resilienz unsere psychische Widerstandsfähigkeit, durch die wir Herausforderungen und Krisen meistern.

Und was hat das mit Weiterbildung zu tun?

Die Arbeitswelt ist anstrengend und stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen. Gerade im Zuge der Digitalisierung steigen oft die Anforderungen an die Kompetenz, die Arbeit wird verdichtet, die Zahl der

Informationen, die verarbeitet werden müssen, steigt. Das kann schnell zu Stress führen und im schlimmsten Fall zum Burnout. Wer sich jedoch regelmäßig weiterbildet, auch neue Techniken und Arbeitsmittel beherrscht, der kann besser mit diesen Anforderungen umgehen, bleibt souveräner und entspannter.

Ist es nicht Aufgabe der Unternehmen, hier Angebote zu machen?

Absolut. Unsere Betriebsräte drängen auch darauf. Wichtig ist es jedoch, diese Angebote dann auch wahrzunehmen. Sinnvoll sind auch ergänzende Angebote, zum Beispiel Bildungsurlaub mit der IG BCE. Denn genau so wichtig wie technische Kenntnisse sind „soft skills“ wie Kommunikations- und Teamfähigkeit. Die Arbeitswelt ist wie ein Langstreckenlauf. Läufer, die fit bleiben wollen, müssen auch trainieren. Und das nicht nur einmal im Jahr sondern regelmäßig.



KOSTENLOS

KLARTEXT ist das eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen.

Kostenlos alle 2 Monate in Ihrem E-Mail-Postfach. Das Abo ist nur einen Klick entfernt - und jederzeit kündbar:

www.igbce-klartext.de



Trotz Pandemie: Engagement für Ausbildung

„Gerade in Zeiten der Krise ist es außerordentlich wichtig, jungen Menschen eine Zukunftsperspektive und die Chance auf einen erfolgreichen Berufseinstieg zu geben“, heißt es in einem gemeinsamen Apell an die Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Hessen-Chemie von IG BCE-Landesbezirksleiterin Sabine Süpke und dem Vorstandvorsitzenden von HessenChemie Oliver Coenenberg.

Wichtig sei es, Fachkräftemangel zu vermeiden. „Gut ausgebildete Fachkräfte bilden schließlich das Fundament für unseren wirtschaftlichen Erfolg in der Post-Corona-Zeit.“ Weiterhin heißt es: „Wir freuen uns zudem über jedes Unternehmen, das zusätzliche Ausbildungsplätze schafft, erstmals oder nach längerer Zeit wieder ausbildet.“

Hintergrund ist, dass im vergangenen Jahr in Folge der Corona-Pandemie die angebotenen Ausbildungsplätze in der Branche um rund 6 Prozent zurückgegangen sind. Zudem gibt es erste Hinweise, dass sich dieser Trend 2021 noch verstärken könnte.

„Wir haben deshalb ein wachsames Auge auf die Entwicklung“, sagt Sabine Süpke und drängt auf eine hohe Übernahmequote der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen: „Wer den Fachkräftemangel der Zukunft abwenden will, muss heute ausbilden und übernehmen.“

IGH: Arzneimittelversorgung krisenfest machen

Die Corona-Pandemie deckt auf, wie sensibel globale Lieferketten auf Krisen reagieren.

Die Initiative Gesundheitsindustrie Hessen (IGH) hat dazu ein Positionspapier zur „Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit Arzneimitteln“ vorgelegt. Es enthält Vorschläge, die darauf abzielen, die Störanfälligkeit globaler Wertschöpfungsketten zu verringern, indem der Produktionsstandort und Absatzmarkt Europa/Deutschland

gestärkt wird. Das Papier plädiert für eine Vorfahrt der Versorgungssicherheit vor der Erschließung letzter Wirtschaftlichkeitsreserven.

Aus der Pandemie zu lernen, heißt sich besser für die Zukunft aufzustellen, sagt die IGH, die gemeinsam durch die Hessische Landesregierung, hessische Hochschulen, IG BCE und Unternehmen der Gesundheitsindustrie in Hessen getragen wird.



TARIF
TICKER

Kunststoffindustrie: 2,5 % mehr Entgelt und 200 Euro Corona- Sonderzahlung

Zum 1. April 2021 steigen die Vergütungen und Ausbildungsvergütungen in der hessischen Kunststoffindustrie um 1,1 Prozent und nochmal zum 1. Mai 2022 um weitere 1,4 Prozent. Ebenfalls vereinbart wurde eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 200 Euro sowie die tarifliche Aufstockung zum Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent des Nettoentgeltes. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2022.



Bildungsurlaub

Die IG BCE kümmert sich auch um Bildung. Sie hat gemeinsam mit anderen Gewerkschaften durchgesetzt, dass es in vielen Bundesländern Anspruch auf Bildungsurlaub gibt. In Hessen und Thüringen sind das aktuell 5 Tage im Jahr!

» Zu unseren Bildungsangeboten

... das ist was Gutes !

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

