



Vereinbarter Aktionsrahmen der europäischen Sozialpartner in der chemischen Industrie

über

nachhaltige Beschäftigung und berufliche Entwicklung im europäischen Chemiesektor

Dieser Aktionsrahmen wird zwischen der European Chemical Employers Group (ECEG) und industriAll European Trade Union (industriAll Europe), nachfolgend die „Unterzeichner“, vereinbart.

Zweck dieses Aktionsrahmens ist es, einen von den nationalen Sozialpartnern in der Chemie-, Pharma-, Gummi- und Kunststoffindustrie¹ geteilten europäischen sektoralen Ansatz in Form von Leitlinien zu schaffen, um nationalen Mitgliedsorganisationen auf beiden Seiten des Spektrums die erfolgreiche Bewältigung von unter anderem nachfolgenden Herausforderungen zu ermöglichen:

- Behauptung der Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Chemiesektors und Beschäftigungswachstum durch gute Antizipation und Bewältigung des Wandels,
- Halten älterer Arbeitnehmer in Beschäftigung unter nachhaltigen Bedingungen, Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Reaktion auf die Änderungen in der Bevölkerungspyramide im Sektor,
- Verbesserung der Attraktivität des Sektors durch Benchmarks für bewährte Verfahren, sichere Arbeitsplätze, attraktive Arbeitsbedingungen, Anerkennung von Kompetenzen und Fähigkeiten, Innovation und Digitalisierung.

Ausgangslage – Beschäftigung und demografischer Wandel im Chemiesektor

Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sind gleichbedeutend mit Wohlstand. Trotz der 2008 ausgebrochenen Wirtschaftskrise, die in einigen Mitgliedstaaten immer noch nicht überwunden ist, blieben die Beschäftigungsraten in der chemischen Industrie, sowohl für direkte als auch indirekte Arbeitsplätze, im Vergleich zu anderen Sektoren relativ stabil. Die in der globalisierten Wirtschaft des 21. Jahrhunderts erforderliche wettbewerbsfähige Produktion verlangt von den Unternehmen mehr Flexibilität, die auch in Bezug auf die beruflichen Laufbahnen der Beschäftigten in diesem Sektor zu berücksichtigen ist. Personalpolitik, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sowie Kompetenzentwicklung müssen die Arbeitnehmer und Unternehmen bei dieser Aufgabe unterstützen. Unter anderem infolge des demografischen Wandels haben Themenfelder wie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Jugendbeschäftigung, Wissenstransfer, Planung der

¹ Nachfolgend abgekürzt als „chemische Industrie“.



beruflichen Laufbahn während ihrer gesamten Dauer, Erhöhung des Frauenanteils im Sektor, berufliche Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer für den Sozialdialog an Bedeutung gewonnen. In diesem Zusammenhang wurden bereits konkrete Maßnahmen erarbeitet, zusätzliche werden gegenwärtig geprüft.

Die chemische Industrie ist mit rund 3,3 Mio. direkten Arbeitsplätzen in über 94 000 Unternehmen einer der größten und dynamischsten Wirtschaftszweige in der EU. Der Sektor ist dadurch nicht nur ein wichtiger Faktor für die Verbesserung der Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger, sondern schafft auch viele direkte und indirekte Arbeitsplätze in Europa. Das Image der Branche in der Öffentlichkeit muss ständig verbessert werden, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

Obgleich die konkreten demografischen Herausforderungen von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sind, gibt es eine Reihe von Bereichen für gemeinsame Aktivitäten der sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene. Zahlreiche Mitgliedstaaten reagieren auf den demografischen Wandel mit einer Erhöhung des Renteneintrittsalters. An diese neue Realität müssen sich der Sektor und seine Arbeitnehmer wohl oder übel anpassen. Es ist in dieser Hinsicht von entscheidender Bedeutung, für ein nachhaltiges Arbeitsleben in Europa zu sorgen. Nachhaltige Beschäftigung ist daher nicht nur der Schlüssel, um ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten, sondern auch um junge Menschen und Frauen für einen Sektor zu gewinnen, in dem das Durchschnittsalter der Belegschaft heute bei über 45 Jahren liegt.

1. Geltungsbereich dieses Aktionsrahmens:

- Sektoraler Anwendungsbereich:
NACE-Codes 20, 21 und 22: Chemie-, Pharma-, Gummi- und Kunststoffindustrie, nachfolgend als europäischer Chemiesektor bezeichnet.
- Geografischer Anwendungsbereich:
Alle Mitgliedsorganisationen von ECEG und IndustriAll European Trade Union

2. Ziele

Dieser freiwillige Aktionsrahmen über nachhaltige Beschäftigung und berufliche Entwicklung im europäischen Chemiesektor baut auf den Erfahrungen aus zwölf Jahren sektoralen sozialen Dialogs auf, in dem Wettbewerbsfähigkeit und Industriepolitik, Beschäftigungswachstum und Arbeitsplatzqualität, allgemeine, berufliche Bildung und lebenslanges Lernen sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zentrale Themen der Agenda waren. Auch der von der Europäischen Kommission im Rahmen des Projekts VS/2015/0033 unterstützte Fahrplan der Sozialpartner der europäischen chemischen Industrie 2015-2020 ist in die Vereinbarung eingeflossen.

Unsere gemeinsame Strategie, die wirtschaftlichen Erfolg, soziale Gerechtigkeit sowie soziale und ökologische Verantwortung der Unternehmen vereint, ist auch von bestehenden internationalen



Verpflichtungen (IAO, OECD, VN)² und sektorspezifischen Maßnahmen unserer Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene inspiriert und soll als Orientierung für alle unsere Mitgliedsorganisationen und als nachahmenswertes Beispiel für andere Interessengruppen dienen.

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene sind entschlossen, die Attraktivität der europäischen chemischen Industrie für künftige und aktuelle Arbeitnehmer zu verbessern. Gut ausgebildete und engagierte Arbeitnehmer schätzen eine nachhaltige Arbeitsumgebung, die sich durch hohe Umwelt- und Sicherheitsstandards, hochwertige Arbeitsplätze und angemessene Vergütung sowie individuelle Möglichkeiten für freiwillige Mobilität und Karrierechancen innerhalb des Sektors auszeichnet.

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene setzen sich dafür ein:

Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze der chemischen Industrie in Europa zu verteidigen und nachhaltige Entwicklung zu fördern

Die europäische chemische Industrie fördert als einer der größten, innovativsten und am stärksten diversifizierten Sektoren, unter Berücksichtigung der drei Säulen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt, die nachhaltige Entwicklung und Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa.

Sie ist ein wichtiger Faktor für die Wertschöpfung in der Fertigungsindustrie, während nachhaltige Entwicklung eine solide Grundlage schafft, um Arbeitnehmer zu gewinnen und zu halten und es der europäischen chemischen Industrie dadurch ermöglicht wird, ein Geschäftspartner von international bedeutendem Rang zu bleiben.

Nur ein international wettbewerbsfähiger und wachsender europäischer Chemiesektor kann Wirtschaftswachstum, hochwertige Arbeitsplätze und nachhaltige Sozialversicherungssysteme gewährleisten, was sich folglich in gesellschaftlichem Wohlergehen, Wohlstand und einer nachhaltigeren Zukunft niederschlägt.

Für einen erfolgreichen Übergang zu nachhaltiger Entwicklung muss die europäische Politik ein starkes verarbeitendes Gewerbe fördern, das nachhaltige Arbeitsplätze und angemessene Arbeitsbedingungen in Europa sicherstellt sowie Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Investitionen in die Entwicklung innovativer Technologien fördert.

Hochqualifizierte Arbeitskräfte und gezielte Investitionen in FuE sind von zentraler Bedeutung für die Zukunft des Sektors. Es bedarf diesbezüglich weiterer Anstrengungen aller Akteure, um dem Sektor zu ermöglichen, innovative Lösungen, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und bereitzustellen, um die großen globalen Herausforderungen der Gesellschaft von heute und morgen zu bewältigen.

Attraktivität des Sektors und personelle Vielfalt fördern

² „Global Compact“ der Vereinten Nationen (UNGC), OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Kernarbeitsnormen der IAO



Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene treten für personelle Vielfalt ein. Dazu arbeitet der Sektor daran:

- ein attraktiver, innovativer und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber zu bleiben, der in einem globalen Wettbewerb nachhaltige Arbeitsplätze bietet;
- die personelle Vielfalt insgesamt und die Gleichbehandlung beim Zugang zu Beschäftigung zu stärken und eine alle einschließende Rekrutierung zu fördern; wir betonen unser Engagement für Chancengleichheit am Arbeitsplatz; dazu gehört auch die Nichtdiskriminierung in allen Aspekten der Beschäftigung auf der Grundlage von Rasse, Hautfarbe, Religion, nationaler Herkunft, Abstammung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und/oder Ausdruck der Geschlechtlichkeit, Alter oder Behinderung;
- die Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer im chemischen Sektor zu erhalten und zu entwickeln.

Die Wettbewerbsfähigkeit und das weltweite Image der chemischen Industrie sind untrennbar mit der hohen Qualifikation der Arbeitskräfte in Europa verbunden. Der Wissenstransfer ist diesbezüglich von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus sind wir überzeugt, dass die personelle Vielfalt im Allgemeinen und die Geschlechtergleichstellung im Besonderen in direktem Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie nachhaltiger beruflicher Entwicklung stehen.

Junge Arbeitnehmer

In Anbetracht der bis heute spürbaren Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Jugendbeschäftigung in Europa arbeitet der Sektor daran:

- junge Menschen für eine berufliche Laufbahn in unserer großen und vielfältigen Branche zu gewinnen, die zahlreiche Karrieremöglichkeiten in ganz Europa bietet;
- junge Menschen für eine technische und/oder wissenschaftliche Ausbildung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu begeistern;
- Interesse an MINT-Fächern bereits in sehr frühem Alter im Bildungssystem in ganz Europa zu wecken; wir möchten im Rahmen von Kampagnen zur Sensibilisierung von Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften aufzeigen, dass die Wahl von MINT-Fächern eine Investition in die Zukunft darstellt.

Der chemische Sektor unterstützt junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEET) durch „maßgeschneiderte“ Ausbildungsprogramme. Wir sind mit Blick auf die Frage der Generationengerechtigkeit entschlossen, die junge Generation in unserem Sektor zu unterstützen, beispielsweise durch präventive Gesundheitsmaßnahmen wie Infomaterial zu Ergonomie, lebenslanges Lernen, berufliche Weiterbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung und attraktive Berufspfade.

Arbeitnehmerinnen



Wir begrüßen die Initiative der Europäischen Kommission, die Gleichstellung von Männern und Frauen bezüglich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Behandlung am Arbeitsplatz zu fördern.

Wir treten für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Gleichstellung ein und arbeiten daran, den Frauenanteil an der Belegschaft der chemischen Industrie zu erhöhen. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft insgesamt wie auch in Entscheidungspositionen (z. B. in den Bereichen Personal, Finanzen, Werksleitung und Forschung) steigt kontinuierlich.

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene sind jedoch überzeugt, dass weitere Verbesserungen möglich sind, beispielsweise bei der Besetzung von Spitzenpositionen mit Frauen, und arbeiten daran:

- Frauen für Berufswege zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind;
- sie für das Studium von MINT-Fächern zu motivieren und ihnen eine berufliche Ausbildung ans Herz zu legen.

Ältere Arbeitnehmer und demografischer Wandel

Die Strategie Europa 2020 der Europäischen Kommission und der strategische Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 erachten den demographischen Wandel als eine der großen Herausforderungen: „Bis 2030 werden Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren in vielen Ländern zumindest 30 % der gesamten Arbeitskräfte ausmachen.“

Dem Altersmanagement, einschließlich altersgerechter Arbeitsbedingungen, kommt daher hoher Stellenwert zu. Die Sozialpartner spielen bezüglich des Umgangs mit einer alternden Belegschaft bei gleichzeitiger Sicherstellung von Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltiger Beschäftigung eine entscheidende Rolle.

Unter Berücksichtigung ähnlicher Dokumente auf europäischer Ebene wie der am 8. März 2017 von BusinessEurope, UEAPME, CEEP und EGB³ unterzeichneten autonomen Rahmenvereinbarung über „aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz“ arbeiten wir daran:

- die Auswirkungen auf Wirtschaft, Wachstum und Arbeitsmarkt in der EU wie auch auf die Sozialversicherungssysteme und die Gefahr von Kompetenzverlusten zu antizipieren und zu analysieren;
- ein „Management“ des Arbeitslebens während dessen gesamter Dauer zu etablieren und ältere Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu halten, auch als Mentoren für die jüngere Generation, und umgekehrt.

³ BusinessEurope, „REFORM BAROMETER, REFORM TO PERFORM. Annex 2, Demographic change: is the EU sufficiently prepared?“, 2016, Seite 6.



Wandel und Beschäftigungsfähigkeit in unserem gesamten Sektor antizipieren, sich darauf vorbereiten und bewältigen

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene unterzeichneten im Mai 2008 das Papier „Gemeinsame Erkenntnisse aus dem Projekt *Restructuring, Managing Change, Competitiveness & Employment*.“⁴ Wir waren uns darin einig, dass „Umstrukturierungen die Wettbewerbsfähigkeit erhalten“ und „ein umfassender Dialog zwischen allen Akteuren, die ein Interesse an der Umstrukturierung haben, erforderlich ist, um [...] nachhaltige Lösungen zu finden“. Der ASSD plant, das Dokument in naher Zukunft einer Überprüfung zu unterziehen, um jüngsten Entwicklungen wie z. B. dem im Jahr 2013 veröffentlichten Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen (QFR) Rechnung zu tragen. Dieser soll „Investitionen in das Humankapital erleichtern und – wie mit der Strategie Europa 2020 angestrebt – die Umverteilung von Humanressourcen auf Tätigkeiten mit großem Wachstumspotenzial und auf hochwertige Arbeitsplätze bewirken; parallel dazu soll eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden.“⁵

Darüber hinaus ist sich die Europäische Kommission bewusst, dass „technologische Veränderungen und Innovationen die Unternehmen und Arbeitnehmer zu Anpassungsstrategien zwingen [können], doch gibt es auch Anzeichen dafür, dass Innovationen – wenn sie mit Forschungs- und Bildungsmaßnahmen kombiniert werden – für Europa eine effektive Möglichkeit zur Überwindung der Krise darstellen können“.⁶

Die digitale Transformation ist im Gange und geht mit Veränderungen der Produktions- und Dienstleistungsmuster entlang der Lieferkette einher. Unser Sektor investierte in der Vergangenheit große Summen in Automatisierung und Informationstechnologien, an die sich die Berufsprofile erfolgreich anpassen. Dennoch sind die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene der Meinung, dass die digitale Transformation und laufende Innovationen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor ständige Herausforderungen stellen. Dementsprechend müssen wir den Wandel antizipieren und die konkreten Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in unserem Sektor analysieren.

Vor diesem Hintergrund arbeiten die europäischen sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene an folgenden Maßnahmen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Arbeitsplätze in Europa zu sichern:

- die Beschäftigungsfähigkeit fördern, die stark vom individuellen Bildungsniveau abhängig ist;
- die Unternehmen ermuntern, ihren Beschäftigten während der gesamten beruflichen Laufbahn Schulungen und Ausbildungen anzubieten

⁴ Volltext: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=8734&langId=de>

⁵ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen /* COM/2013/0882 final */

⁶ Grünbuch Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den jüngsten Erfahrungen

Strategie Europa 2020 und die Mitteilung zur Industriepolitik vom 28. Oktober 2010

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//de>



- die Arbeitskräfte in die Lage versetzen, sich an einen modernisierten Arbeitsmarkt und Veränderungen des Arbeitsumfelds anzupassen; und Arbeitnehmer zu motivieren, ihre Kompetenzentwicklung die Hand zu nehmen und betriebliche (vom Arbeitgeber bereitgestellte) und außerbetriebliche Weiterbildungs- und LLL-Angebote wahrzunehmen;
- die Arbeitskräfte ständig neu- und weiterqualifizieren sowie ggf. anderweitig zu beschäftigen und dabei ihre Erwartungen zu berücksichtigen.

Maßnahmen für berufliche Entwicklung und freiwillige berufliche Mobilität innerhalb des Sektors unterstützen

Wir sind fest überzeugt, dass unsere Mitgliedsorganisationen, d. h. die nationalen Sozialpartner und ihre Mitglieder (Unternehmen und GewerkschaftsvertreterInnen), im Rahmen der Unterstützung von Initiativen für die berufliche Entwicklung und die freiwillige berufliche Mobilität auf allen Ebenen eine zentrale Rolle spielen.

Wir werden daran arbeiten:

- bewährte Verfahren und Erfahrungen unter unseren Mitgliedern auf europäischer Ebene auszutauschen, um für eine bessere Koordinierung zu sorgen und Doppelarbeit zu vermeiden;
- die Vorteile der Einbindung der nationalen Sozialpartner in die Gestaltung und Organisation von Fonds und Programmen für berufliche Entwicklung und freiwillige berufliche Mobilität hervorzuheben, die sich positiv auf die Umsetzbarkeit, Wirksamkeit und Gesamtqualität auswirken könnten.

Sichere und gesunde Arbeitsplätze und das Wohlbefinden aller Arbeitnehmer fördern

Wir verpflichten uns, die Beschäftigungsbedingungen in ganz Europa weiter zu verbessern und sind der Überzeugung, dass das Wohlbefinden aller Arbeitnehmer an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen zur Verbesserung der Attraktivität des Sektors beiträgt. Daher arbeiten die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene daran:

- sichere und gesunde Arbeitsverfahren am Arbeitsplatz zu fördern;
- die Förderung einer gesunden Lebensweise zu unterstützen und gute Arbeitsbedingungen und Verfahren im Bereich der Sicherheit zu entwickeln.

3. Instrumente

ECEG und industriAll Europe (die „sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene“) vereinbaren mit Blick auf die oben erwähnten Ziele und verschiedenen Aspekte von nachhaltiger Beschäftigung und beruflicher Entwicklung, ihre Maßnahmen auf folgende Methoden zu orientieren:

- Sensibilisierung und Austausch bewährter Verfahren;



- Erleichterung von Informationsaustausch unter den Mitgliedern.

Gleichzeitig vereinbaren die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene, dass auch im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip und den nationalen Gepflogenheiten, Erfahrungen in Bezug auf wirksame lokale Praktiken und die unterschiedlichen Gegebenheiten in der EU-28 entsprechend Rechnung getragen wird.

Wir möchten im Rahmen des regulären Austausches unter unseren Mitgliedern auf EU-Ebene:

- einen Aktionsrahmen und eine Toolbox bewährter Verfahren online und falls erforderlich auch in anderer Form veröffentlichen
- im Rahmen des europäischen sektoralen Sozialdialogs für die chemische Industrie und einmal jährlich:
 - o das Thema nachhaltige Beschäftigung auf die Tagesordnung setzen;
 - o über den Sachstand berichten, den Anhang aktualisieren und falls erforderlich alle zwei Jahre:
 - o mitgliedstaatsspezifische Aktionen der Sozialpartner besprechen
 - o die Umsetzung des Aktionsrahmens überwachen
- durch gemeinsame Rundschreiben und falls erforderlich in anderer Form über Updates informieren
- mit Mitgliedsorganisationen und Interessenvertretern zusammentreffen
- untersuchen, ob sektorspezifisch oder gemeinsam mit anderen sektoralen Sozialpartnern sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene spezielle Veranstaltungen, Seminare oder Rundtischgespräche organisiert werden können
- im Rahmen der oben erwähnten Maßnahmen für die Allgemeinheit erstellte Unterlagen auf unseren Internetseiten oder anderweitig veröffentlichen
- untersuchen, ob ein Fragebogen für Unternehmen und ihre Arbeitnehmervertreter erstellt werden soll, um den entsprechenden Sachstand zum Thema Nachhaltigkeit zu erheben;
- ein Nachhaltigkeitsnetzwerk unter den sektoralen Sozialpartnern und einschlägigen Akteuren aufbauen
- in der Zukunft weitere Instrumente entwickeln.

Wir möchten durch die Zusammenstellung einer sektorspezifischen Toolbox mit bewährten Verfahren den entsprechenden Austausch fördern und aus erfolgreichen Erfahrungen lernen. Konkret bieten diese Maßnahmen unseren Mitgliedern und interessierten Dritten die Möglichkeit, die für ihre spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen auf sektoraler, nationaler oder betrieblicher Ebene am besten geeigneten Instrumente auszuwählen.

Die Verbreitung von Erfolgsgeschichten und praktischen Instrumenten unter unseren Mitgliedern, wie z. B. Kompetenzbewertungen und Berufsberatung, würde außerdem zur Steigerung der Attraktivität des Sektors beitragen. Dieser Austausch könnte darüber hinaus neue Initiativen und Projekte unserer Mitglieder auf sektoraler, nationaler und/oder betrieblicher Ebene anstoßen. Es könnte auch der erste



Schritt hin zu einem stärker formalisierten Nachhaltigkeitsnetzwerk unter den Sozialpartnern im Sektor sein.

Nachfolgend werden die Maßnahmen näher dargelegt, die für spezifische Aspekte der nachhaltigen Beschäftigung und beruflichen Entwicklung ins Auge gefasst werden könnten. Der Anhang enthält eine erste Liste der bestehenden Projekte und Initiativen unserer Mitgliedsorganisationen und ihrer Mitgliedsunternehmen.

[Nachhaltigkeit als Teil unserer gemeinsamen Verantwortung für die Zukunft der chemischen Industrie in Europa](#)

Das gemeinsame Ziel der europäischen Sozialpartner in der chemischen Industrie ist, weiterhin Teil einer starken industriellen Säule in der Europäischen Union zu sein, die für Wettbewerbsfähigkeit, Investitionen, Arbeitsplätze, Wachstum und angemessene Arbeitsbedingungen steht. Wir setzen auf nachhaltige Beschäftigung, um auf Grundlage gemeinsamer Verantwortung für die Zukunft unseres Sektors eine langfristige Perspektive für unsere Unternehmen und Arbeitnehmer zu schaffen.

[Altersmanagement-Strategien und personelle Vielfalt fördern](#)

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene unterstreichen die Bedeutung von nachhaltiger Arbeit und gesundem Altern während des gesamten Arbeitslebens. Wir sind der Meinung, dass Altersmanagement-Strategien auf aktuelle und zukünftige demografische Herausforderungen der Unternehmen reagieren müssen. Wir fordern dazu auf, im Rahmen des nationalen sozialen Dialogs und auf betrieblicher Ebene Altersmanagement-Strategien zu entwickeln. Wir empfehlen, in Unternehmen einen lebenszyklusorientierten Ansatz einzuführen. Eine Erhebung der Altersstruktur der Belegschaft würde beispielsweise die Antizipation künftiger Qualifikationsdefizite erleichtern. Anschließend könnten Schritte für gemeinsame Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen diskutiert und ausgearbeitet werden.

Personelle Vielfalt ist für unseren Sektor von entscheidender Bedeutung. Durch das Herausstellen positiver Beispiele möchten wir auf die Kompetenzen und Fähigkeiten jedes und jeder Einzelnen hinweisen und die generationenübergreifende Solidarität fördern.

[Berufliche Bildung und lebenslanges Lernen fördern](#)

Die Förderung von qualitativer allgemeiner und beruflicher Bildung sowie sozialer Entwicklung während des gesamten Berufslebens wie auch weitere diesbezügliche Investitionen sind ein laufender Prozess in unserem Sektor. Wir möchten dies fortsetzen und sind der Auffassung, dass eine Sensibilisierung für den Nutzen von beruflicher Weiterbildung, insbesondere unter gering qualifizierten Arbeitskräften, ihre Karrierechancen verbessern würde. Darüber hinaus könnte eine bessere Koordinierung zwischen den Akteuren, z. B. in Form von öffentlich-private Partnerschaften, den Zugang zu lebenslangem Lernen erleichtern.



Unser Ziel ist es, eine Toolbox mit bewährten Verfahren für den Austausch unter unseren Mitgliedern zusammenzustellen, um hochwertige berufliche Bildung, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung für unsere Arbeitskräfte in ganz Europa sicherzustellen.

Bezüglich junger Arbeitnehmer beabsichtigen die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene:

- Maßnahmen zu erarbeiten, um junge Arbeitnehmer einzustellen und zu halten;
- Ansätze zu erörtern, wie junge Menschen für Arbeitsplätze in der Chemie-, Pharma-, Gummi- und Kunststoffindustrie zu gewinnen sind;
- für die Vorteile von Erstausbildungen (duale Ausbildung), Praktika (nur betriebliches Lernen) und lebenslangem Lernen im Allgemeinen zu werben;
- bewährte Verfahren aus der Praxis, z. B. in Bezug auf Kompetenzentwicklung und die Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten, auszutauschen.

Berufliche Aus- und Weiterbildung fördern

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene haben sich 2015 im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz gemeinsam verpflichtet und konzentrieren ihre Arbeit auf den Austausch bewährter Verfahren und auf aktuelle Herausforderungen wie Innovation, einschließlich der digitalen Transformation am Arbeitsmarkt.

Wir möchten Arbeitnehmern aller Altersgruppen die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Bildung ermöglichen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie den Verlust von Fähigkeiten und Kompetenzen durch lebenslanges Lernen zu verhindern.

Nähere Informationen über die [Berufsbildung in Europa](#) sind auf der Website von Cedefop, dem europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, zu finden.

Entwicklung von Strategien zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene betonen die Bedeutung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle.

Wir unterstützen das Ziel der Europäischen Kommission, mögliche Ansätze für nichtlegislative Maßnahmen auf EU-Ebene wie länderspezifische Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters oder die Förderung von gegenseitigem Lernen und den Austausch bewährter Verfahren weiter auszuarbeiten.

Berufliche Entwicklung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene betonen die Notwendigkeit, eine zunehmende Zahl von älteren Arbeitnehmern im Erwerbsleben zu halten. Eine flexible Arbeitsumgebung und Arbeitsformen,



die einen gleitenden Übergang und flexible Formen des Ruhestands ermöglichen, sind weiter wichtig. Wir müssen sicherstellen, dass die wertvollen Erfahrungen und Fachkenntnisse, das sogenannte „stille Wissen“, der älteren Arbeitnehmer an die jüngere Generation übertragen werden, bevor die Senioren aus dem Unternehmen ausscheiden. Dies ist insbesondere wichtig in einer im ständigen Wandel befindlichen Arbeitsumwelt mit hoher Fluktuation sowie immer wieder neuen Methoden, Verfahren und Arbeitsformen. Dieses Thema ist auch mit der Notwendigkeit von lebenslangem Lernen und der Bereitschaft verbunden, Fortbildungsmaßnahmen für jedes Alter anzubieten.

Unser Ziel ist es, Coaching- und Mentoring-Programme generationsübergreifend zu entwickeln, um Branchenexperten mit Branchenneulingen zusammenzubringen.

Darüber hinaus erachten die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene eine altersgerechte Arbeitsumgebung für notwendig, um ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten. Wir sind uns der Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben durchaus bewusst. Maßnahmen auf dem Gebiet von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind daher für alle Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus betonen wir die Notwendigkeit von kontinuierlichen Präventivmaßnahmen und Aufklärungsarbeit.

Anerkennung und Validierung erworbener Kompetenzen

Die Qualität und der innovative Charakter unserer Produkte, Stärken unseres Sektors, sind untrennbar mit dem hohen Qualifikationsniveau und den Fachkompetenzen unserer Arbeitskräfte verbunden. Die Anerkennung und Validierung erworbener und offiziell zertifizierter Kompetenzen ist daher eine Grundvoraussetzung, um berufliche Entwicklung, berufliches Engagement und entsprechende Berufslaufbahnen in unserer Branche sicherzustellen.

Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit sind eine Grundvoraussetzung für alle

Die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene sind der Auffassung, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Unternehmen und Arbeitnehmer in allen Sektoren ein zentrales Thema sind. Der Arbeitsschutz stützt sich in unserem Sektor auf sehr hohe Standards, was zu einem Rückgang der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geführt hat.

Dieser Aktionsrahmen rechtfertigt keinen Rückschritt gegenüber nationalen/regionalen/betrieblichen Bestimmungen/Gepflogenheiten, die für die Arbeitnehmer günstiger sind.

Yves Verschueren
European Chemical Employers Group
ECEG

Michael Vassiliadis
industriAll European Trade Union



Anhang: Toolbox mit bewährten Verfahren