

Weiterbildung für Gleichstellung in der Chemie- und Pharmabranche

I. Zusammenfassung

Frauen sind eine wichtige Beschäftigtengruppe für die nachhaltigen, innovativen Schlüsselindustrien Chemie- und Pharma in Deutschland. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat 2023 richtig auf den Punkt gebracht: „Wer Fachkräfte will, kann auf Frauen nicht verzichten“. In den letzten Jahrzehnten haben Frauen immer mehr Bildungserfolg. Im Berufsleben sind viele von ihnen jedoch nicht gleichermaßen erfolgreich wie Männer. Gezielte berufliche Weiterbildung könnte ein Schlüssel sein, Frauen effektiv zu unterstützen und auch zu motivieren, berufliche Ziele zu erreichen und Anerkennung dafür einzufordern.

II. Herausforderung

Innovationsbremse fehlende weibliche Fachkräfte

Für die Chemieindustrie wurde in einer vom Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) 2023 veröffentlichten Studie Szenarien durchgerechnet, wonach bis 2030 eine Fachkräftelücke von bis zu 28.000 Beschäftigten zu erwarten ist. 26 Prozent der Beschäftigten in der Chemiebranche sind Frauen, in der Pharmabranche sind es 48,5 Prozent. Der größte Anteil weiblicher Beschäftigter arbeitet in beiden Teilbranchen im Bereich der naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe und der Fertigung als Fachkraft. Viele Frauen sind auch im Bereich der Geschäftsführung auf dem Anforderungsniveau Fachkraft beschäftigt. Weibliche Beschäftigte sind bedeutend für Innovation: Im Bereich Forschung und Entwicklung ist der Anteil weiblicher Fachkräfte (sonstige Mitarbeiterinnen, Abbildung 1) vor allem in der Pharmabranche hoch. Das Institut für Wirtschaftsforschung (IW) hat von 205 Berufen 20 als essenziell für Forschung und Produktion in Deutschland identifiziert.

Der Anteil von Frauen in diesen „pharmazeutischen Kernberufen“ lag 2021 bei 45 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, 31 Prozent in Voll- und 14 Prozent in Teilzeitbeschäftigung.



Bundesarbeitgeberverband
Chemie (BAVC) – „Transformationsstudie Arbeitswelten 2030“



Forderungspapier von IG BCE
und vfa – Fachkräftemangel

Gerade hier herrscht Fachkräftemangel. Der Verband forschender Arzneimittelhersteller (vfa) spricht vom Fachkräftemangel als dem „Hemmschuh für den Pharmastandort Deutschland“ und hat mit der IGBCE gemeinsame Forderungen zu dem Thema aufgestellt. Beim Beruf Pharmazeutisch technische Assistenten beispielsweise zeigt die Vakanz-Zeit, d.h. die Dauer bis zur Neubesetzung einer Stelle, mit 117 Tagen laut Bundesagentur für Arbeit einen Engpass an.



Bundesagentur für Arbeit –
Engpassanalyse

Abbildung 1: Frauenanteil in den Bereichen Forschung und Entwicklung ausgewählter Industriebranchen

| Wirtschaftsbranche | Frauenanteil insgesamt | Wissenschaftlerinnen | Technikerinnen | sonst. Mitarbeiterinnen der F&E |
|---|------------------------|----------------------|----------------|---------------------------------|
| Pharma | 52 % | 46 % | 56 % | 59 % |
| Chemie sonst | 36 % | 28 % | 41 % | 44 % |
| Maschinenbau | 13 % | 9 % | 15 % | 29 % |
| PKW/LKW-Bau | 11 % | 10 % | 13 % | 15 % |
| Luft- und Raumfahrzeugbau | 13 % | 12 % | 11 % | 18 % |
| Baugewerbe / Bau | 24 % | 20 % | 26 % | 38 % |
| Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe | 53 % | 52 % | 53 % | 56,9 % |
| Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei | 54 % | 43 % | 62 % | 50,6 % |

Alle Anteile wurden in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) berechnet.

Quelle: Stifterverband (Hrsg.), Zahlenwerk 2023 - Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft: 2021.
https://www.stifterverband.org/sites/default/files/2023-07/zahlenwerk_2023.pdf

Berufliche Qualifizierungschancen und -hindernisse für Frauen

In der Chemie- und Pharmaindustrie haben Frauen vergleichbar gute berufliche Chancen. Das zeigt sich auch in einem geringeren Gender Pay Gap von 15 Prozent im Jahr 2023, im Unterschied zum allgemeinen Gender Pay Gap von 18 Prozent. Dieser Gap ist vor allem in der Chemie- und Pharmabranche bei tarifgebundenen Unternehmen mit 6 Prozent noch einmal deutlich niedriger (laut Zahlen von destatis und der IGBCE).

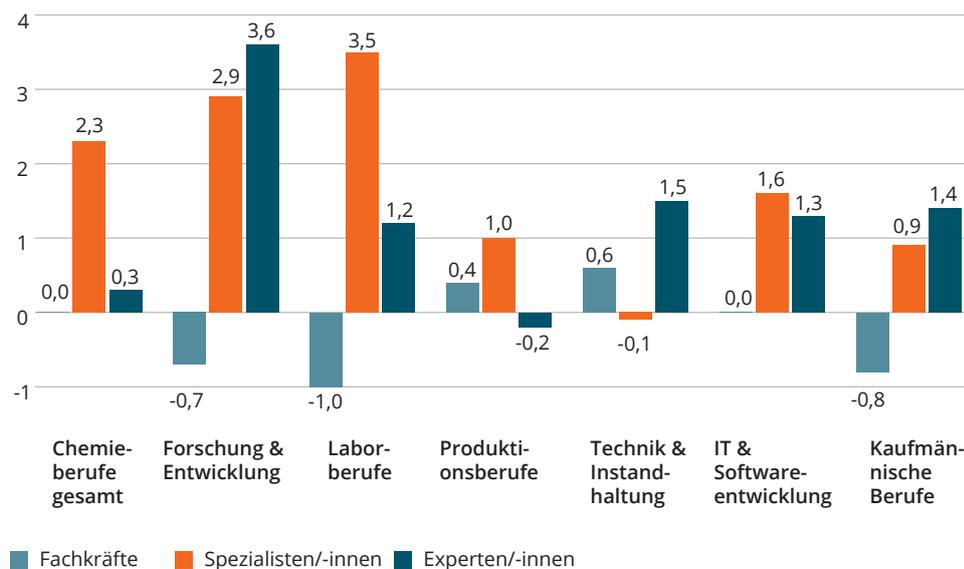


Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE – Studie „Berufliche Weiterbildung in der Chemie- und Pharmaindustrie aus Gleichstellungsperspektive“

Jedoch: Fast ein Drittel der weiblichen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit in beiden Branchen. Laut dem Sozialbericht 2024 gehen Frauen zu 33 Prozent in Teilzeit wegen familiärer und Betreuungspflichten gegenüber 8,2 Prozent Männern. Diese reduzieren vor allem aufgrund von beruflicher Weiterbildung die Arbeitszeit (26,3 Prozent), während Frauen diesen Grund nur zu 8,3 Prozent nannten. Entsprechend gehen Frauen auch seltener einer Aufstiegsfortbildung nach als Männer. Beispielsweise zur Industriemeisterin Chemie: Hier ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die ihre Qualifizierung mit der Aufstiegsfortbildung fortsetzen, mit 13,4 Prozent bei Chemikantinnen ein wenig (14 Prozent Azubis) und bei Chemielaborantinnen deutlich (54 Prozent Azubis) geringer.

Wie eingangs erwähnt, sind weibliche Beschäftigte in den beiden Branchen immer qualifizierter (für den Pharmabereich siehe Abbildung 2). Das führt auch zu einer Konkurrenzsituation zwischen den geringer qualifizierten älteren und höher qualifizierten jüngeren Beschäftigtengruppen. Gerade die älteren Frauen arbeiten öfter in Teilzeit und stellen damit eine sogenannte stille Reserve im Arbeitsmarkt dar, die in Vollzeit zurückgewonnen werden sollte, wozu Weiterbildung beitragen könnte.

Abbildung 2: Veränderung der Frauenquote nach Anforderungsniveau zwischen 2015 und 2020, in Prozentpunkten



Quelle: Stiftverband (Hrsg.), Zahlenwerk 2023 - Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft: 2021.

III. Lösungsansätze

Für eine starke Demokratie und Wirtschaft mit nachhaltiger, innovativer Industrie ist es bedeutend, dass sehr komplexe Prozesse und ihre Auswirkungen verstanden werden. Am Arbeitsplatz nehmen die Anforderungen aufgrund der Digitalisierung und des Innovationsgeschehens zu. Frauen müssen nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit und Partizipation, sondern auch aufgrund der Fachkräftesicherung unterstützt werden, sich wie Männer beruflich entwickeln zu können. Was ist zu tun?



BIBB Datenreport 2021 – Frauenanteile in Ausbildungsberufen im Vergleich zum Anteil der Teilnehmerinnen an vorbereitenden Veranstaltungen zu Fortbildungsprüfungen (in %)



BIBB Datenreport 2021, Kapitel C 4.1 – Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse betrieblicher Präferenzen

Daten und gezielte Planung

Regelmäßig werden neue Wissensbestände und Kompetenzen über das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Dialog mit den Sozialpartnern in die Ausbildungsordnungen eingearbeitet. Obwohl seit Jahren über die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens gesprochen wird, gibt es für die berufliche Weiterbildung keine entsprechend geregelten Innovationsprozesse. Es gibt außerdem ein Definitionsproblem aufgrund der Vielfalt und Unverbindlichkeit beruflicher Weiterbildung und die Zahlen, die zu Weiterbildungsaktivitäten zur Verfügung stehen sind unzureichend für die systematischere Entwicklung eines zukunftsorientierten Angebots.

Die Sozialpartner, BAVC und IGBCE, haben das Thema im Blick und in einer Qualifizierungsoffensive Chemie wurden Tools ausgearbeitet, wie der Future Skills Report und Pythia Chemie. Im Tarifvertrag Demografie wurden Instrumente ausgehandelt, über die sich die Mitbestimmung auch für Qualifizierung einsetzen kann. Sie werden jedoch nicht zufriedenstellend genutzt.

Der Tarifvertrag „Demografie und Lebensarbeitszeit“ zwischen BAVC und IGBCE enthält einen Demografiefonds, der inzwischen 750 €/Beschäftigtem beträgt. Der Betrag kann in ein Langzeitkonto eingezahlt und für Freistellung u.a. für Qualifizierung eingesetzt werden oder für die lebensphasenorientierte Arbeitszeit („RV80“), mit der zeitweilig die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich auf 80 Prozent reduziert werden kann. Des Weiteren gibt es den Tarif „Moderne Arbeitswelt“ mit einem Zukunftsbetrag von 23 Prozent des Gehalts, der ebenfalls für Qualifizierung eingesetzt werden kann.

Hier könnten bedarfsorientierte berufliche Weiterbildungsprogramme helfen, die sowohl motivieren und unterstützen als auch die inhaltlichfachliche Qualität liefern und damit Orientierung geben.

Frauen sind eine zentrale Zielgruppe dafür, weil sie in Deutschland nicht ausreichend mit beruflicher Weiterbildung erreicht werden, was in den oben genannten Zahlen der Aufstiegsfortbildung beispielhaft illustriert ist. Dafür müsste das Angebot am Weiterbildungsmarkt in Bezug auf die Qualität und die Bedarfe in der Zielgruppe Frauen ausgewertet werden.

Unterstützung

Daneben müssen bei der Entwicklung der Formate die Bedingungen berücksichtigt werden, unter denen Frauen an beruflichen Weiterbildungsprogrammen teilnehmen können. Bei der Planung der beruflichen Weiterbildungsangebote sollten Bildungsträger insgesamt mehr die spezifische Situation durch die Doppelbelastung mit Care-Arbeit berücksichtigen (können). Gerade durch neue Methoden des Blended-Learning (d.h. der Verknüpfung von Präsenz- und verschiedenen Online-Formaten mit Anwesenheit oder Phasen des Selbststudiums) könnte mehr zeitliche und räumliche Flexibilität ermöglicht werden.

Dafür müssen wiederum Unterstützungsangebote vorgesehen werden, mit den neuen didaktischen Methoden umzugehen, um die erfolgreiche Teilnahme zu gewährleisten. Eine Stärkung der Mitbestimmung bei der Personalplanung und mehr Frauen in der Mitbestimmung könnten für einen größeren Erfolg dieser gezielten Weiterbildungsprogramme sorgen.



Future Skills Report –
Auswertung und Ermittlung
Anforderungen in Stellenaus-
schreibungen



Pythia Chemie – Tool zur
Ermittlung von Personal- und
Qualifizierungsbedarfen

Institutionalisierung

Es gibt gerade in der Chemie- und Pharmaindustrie engagierte Unternehmen sowie die verantwortlichen Ausbilder:innen, deren Dialog über berufliche Aus- und Weiterbildung von der IGBCE unterstützt wird. Am Markt existieren verschiedenste Angebote der Bildungsträger nebeneinander, was ein Risiko für die Investition in berufliche Weiterbildung darstellt. Der DGB und Einzelgewerkschaften fordern deshalb insgesamt eine solidere Architektur des beruflichen Weiterbildungssystems, vor allem auch aus der Perspektive der Qualitätssicherung (weitere konkrete Forderungen siehe Kasten).

Zentrale Forderungen von DGB und IGBCE

- Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung
- Anspruch auf gezielte Freistellung für die Dauer der Weiterbildung im Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Generelles Initiativrecht im Betriebsverfassungsgesetz bei Ein- und Durchführung von betrieblicher Berufsbildung
- Orientierungsrahmenpläne in Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung für Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung bei Anrechnungs- und Anerkennungsfragen gegenüber der akademischen Bildung
- Bessere Arbeitsbedingungen für das Aus- und Weiterbildungspersonal
- Ein Bildungsjournal für alle Erwerbstätigen

Was macht die Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE?

Als gemeinnützige Stiftung machen wir Forschung an der Schnittstelle von Nachhaltigkeit, Transformation und Guter Arbeit immer aus der Perspektive und im Sinne der Beschäftigten. Im Schwerpunkt *Transformation der Arbeit* beschäftigt sich die Stiftung derzeit mit Fachkräftesicherung und beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte.



**JETZT ZUM
NEWSLETTER
ANMELDEN!**



Bitte zitieren als:

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE (2025): Weiterbildung für Gleichstellung in der Chemie- und Pharmabranche. Berlin.