



DIGITALISIERUNG & WEITERBILDUNG LASTEN FAIR VERTEILEN

Allen Horrorszenarien zum Trotz: Das Beschäftigungsniveau in Deutschland wird infolge der Digitalisierung voraussichtlich nicht sinken. Zu diesem Ergebnis kommt die renommierte Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die IAB-Forscher erwarten, dass zwar rund 1,5 Millionen Stellen wegfallen, jedoch in ähnlichem Umfang neue entstehen. Zugleich unterstreichen die Experten, dass Qualifizierung von zentraler Bedeutung ist, „damit die Beschäftigten mit den Herausforderungen der Digitalisierung Schritt halten können.“ Diese Einschätzung entspricht einem breiten Konsens in Politik, Forschung, Wirtschaft und Gewerkschaften: Erfolgreich bleiben wir nur, wenn wir deutlich mehr in Weiterbildung investieren.

Wirtschaft investiert 33 Mrd. Euro jährlich in Weiterbildung

Spannend wird es bei der Frage, wer die Rechnung übernimmt. Sollen die Arbeitgeber noch mehr Geld in die Hand nehmen als die 33 Milliarden Euro jährlich, die sie schon heute in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren? Sind es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst, die zum Beispiel mehr Zeit einbringen, um sich kontinuierlich weiter zu qualifizieren und so die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten? Oder ist der Staat am Zug? Immerhin gibt Deutschland mit 4,5 Prozent des BIP weniger für Bildung aus als der Durchschnitt der OECD-Länder mit 5,2 Prozent. Am Ende ist ein gemeinsamer Kraftakt nötig, damit die Weiterbildung den Stellenwert erhält, der ihr im Zuge der digitalen Transformation zukommt.

Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken

Weiterbildung muss sich dabei immer am betrieblichen Bedarf orientieren. Ziel ist die Sicherung der Fachkräftebasis, der Innovationskraft und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Ein pauschaler Rechtsanspruch auf Weiterbildung, wie er in Berlin diskutiert wird, hilft da nicht weiter. Stattdessen muss es darum gehen, die Eigenverantwortung und den Eigenbeitrag der Beschäftigten zu stärken. Die kontinuierliche Qualifikation der Belegschaften ist eine gewaltige Investition, von der Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren. Da ist es nur konsequent, dass sich beide Seiten an dieser Investition beteiligen.

**"WEITERBILDUNG MUSS SICH
IMMER AM BETRIEBLICHEN
BEDARF ORIENTIEREN."**

BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

WORK@INDUSTRY: NEUE METHODEN, NEUE IDEEN Seite 4



**ARBEITSKOSTEN: 89.000 €
JE VOLLZEITSTELLE** Seite 6





Quelle: BMAS/Christian Plambeck

NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE UMSETZUNGSPHASE BEGINNT

Mitte Juni 2019 haben Bundesbildungs- und Arbeitsministerium gemeinsam die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) vorgestellt. Als Partner der NWS haben sich die Chemie-Arbeitgeber gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium, der Bundesagentur für Arbeit, Vertretern der Länder, Kammern, Gewerkschaften und anderen Arbeitgeberverbänden an dem häufig kontroversen Prozess zur Entwicklung des Strategiepapiers beteiligt und Akzente gesetzt. Nach der Sommerpause gilt es nun, die Strategie rasch umzusetzen.

Weiterbildung nach betrieblichem Bedarf

Nur gemeinsam können wir Akzeptanz für die Inhalte der Nationalen Weiterbildungsstrategie schaffen und eine zügige und gleichzeitig gelungene Umsetzung erreichen. Die Chemie-Arbeitgeber haben angesichts der wachsenden Bedeutung der Weiterbildung ein großes Interesse, sich konstruktiv in die Debatte einzubringen. Dabei ist es in den letzten Monaten gelungen, einige besonders wichtige Argumente in das Strategiepapier einfließen zu lassen.

Wir haben deutlich gemacht, dass Weiterbildung in erster Linie vom betrieblichen Bedarf her gedacht werden muss. Das vom BMAS geforderte individuelle „Recht auf Weiterbildung“ spielt daher in der Strategie keine Rolle. Erfreulich ist auch, dass die NWS den Beschäftigten eine Mitverantwortung für die Weiterbildung zuschreibt („co-invest“). Zwar dient die Weiterbildung der Mitarbeiter aus Unternehmenssicht zunächst zur Deckung des Fachkräftebedarfs sowie zur Sicherung von Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Sie ist aber zugleich ein Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Gerade eine technologisch so hoch spezialisierte Branche wie die Chemie braucht Mitarbeiter, die bereit sind, ihre Kompetenzen kontinuierlich an die sich verändernden (technologischen) Anforderungen anzupassen.

Gute Zusammenarbeit der Chemie-Sozialpartner

Die Chemie-Sozialpartner haben darüber hinaus – als einzige Branche – sechs gemeinsame Commitments (Selbstverpflichtungen der NWS-Partner) in Ergänzung der zehn Handlungsziele im Strategiepapier formuliert, darunter zum Beispiel die Prüfung eines gemeinsamen Instruments zur Qualifikationsanalyse für die Betriebe. Die Umsetzung der in der Strategie festgehaltenen Maßnahmen wird nach der Sommerpause beginnen; im Frühjahr 2021 sollen die Fortschritte in einem Bericht dokumentiert werden. Dann wird sich zeigen, ob alle an der NWS beteiligten Ressorts ihre selbstaufgelegten Hausaufgaben gemacht haben.

Autorin: Lisa Barton

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Nationale Weiterbildungsstrategie ist ein wichtiger Schritt, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben. Die digitale Transformation schreitet in atemberaubendem Tempo voran. Wir müssen dafür sorgen, dass unser Gütesiegel ‚Made in Germany‘ nicht zum Auslaufmodell gegenüber den Digitalgiganten China und USA wird. Innovativ und wettbewerbsfähig bleibt nur, wer über die richtigen Kompetenzen verfügt!“

5 FAKTEN

ZUR WEITERBILDUNG

33 MRD. EURO

investieren die Betriebe in Deutschland jährlich in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

85 PROZENT

aller Unternehmen sind in der Weiterbildung aktiv.

93,4 PROZENT

aller Chemie- und Pharmaunternehmen engagieren sich für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten - fast 10 Prozent mehr als in der Wirtschaft insgesamt.

22,3 STUNDEN

Weiterbildung pro Mitarbeiter in Chemie und Pharma: Das sind 46 Prozent mehr als im Schnitt aller Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes.

1.538 EURO

investieren die Betriebe unserer Branche pro Mitarbeiter und Jahr in die Weiterbildung - 50 Prozent mehr als im Schnitt der Industrie.

Der Dialogprozess WORK@industry4.0 versteht sich als Ideenschmiede für die Chemie-Arbeitswelt der Zukunft. So weit, so gut. Aber dem Schmieden der Ideen sollte irgendwann das Schmieden der Werkzeuge folgen, mit denen sich Arbeitswelt konkret gestalten lässt. Diesem Ziel sind die Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE jetzt ein gutes Stück nähergekommen - mit zwei Workshops, an denen insgesamt etwa 50 Expertinnen und Experten aus Unternehmen (Führungskräfte und Betriebsräte) und Verbänden (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaft) teilgenommen haben.

Der klare Wunsch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Wir brauchen ein „Zielbild Weiterbildung 4.0“, das BAVC und IG BCE in den kommenden Jahren als Richtschnur für das sozialpartnerschaftliche Handeln dienen soll. Und wir brauchen sowohl einen ethischen Rahmen als auch praktische Hilfestellungen zum Umgang mit Daten und Algorithmen im Betrieb.

Workshop „Weiterbildung 4.0“ nimmt Kurs ...

Wiesbaden, Mitte Mai 2019: Führungskräfte und Betriebsräte aus der Chemie-Branche kommen beim BAVC in Wiesbaden zusammen – ohne Ausnahme Experten in Sachen Weiterbildung. Sie bekommen seltsame Arbeitsaufträge mit Anglizismen, etwa: „Positives Framing: Im Jahr 2025 erhalten die Chemie-Sozialpartner eine Auszeichnung für ihre Sozialpartner-Vereinbarung ‚Weiterbildung 4.0‘, mit deren Hilfe für die Beschäftigten und Unternehmen der Branche die Weichen zugunsten einer zukunftsfähigen Weiterbildung gestellt wurden. Für welche Inhalte der Sozialpartner-Vereinbarung erhalten die Chemie-Sozialpartner die Auszeichnung?“.

Sie sollen sich in „Themen-Sprints“ und an Flipcharts Gedanken über eine solche Vereinbarung machen. Und dann zwischendurch auch noch eine „bewegte Pause“ einlegen – also gar keine richtige, sondern eine, in der dann doch irgendwie weitergearbeitet wird.

... auf ein Zielbild für die Branche

Unkonventionell also, doch ziemlich produktiv: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickelten jede Menge Bausteine für ein „Zielbild Weiterbildung 4.0“, das sich BAVC und IG BCE geben sollen. Unter anderem folgende Ziele gehören in den Augen der Experten unbedingt dazu:

- 🕒 Die intensive Beschäftigung mit der Gruppe der Produktionsmitarbeiter. Hier gelte es, zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote zu entwickeln, mit denen auch wenig lernaffinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „Lust auf Lernen“ gemacht werde.

🕒 KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de

- ☉ Ferner müssten dringend Qualifizierungszeiträume geschaffen werden. Studien und Befragungen haben bestätigt, dass es in Sachen Weiterbildung ein besonders rares und zugleich notwendiges Gut gibt: Zeit.
- ☉ Auch gelte es, auf Branchenebene Analyse- und Prognose-Instrumente zu entwickeln, mit denen sich betriebliche Qualifikationsprofile und -bedarfe ermitteln lassen. Schließlich gehe jeder „Therapie“ in Sachen Kompetenzaufbau eine gründliche „Diagnose“ des Status quo und zu erwartender Fachkräftelücken voraus.

Den Bericht zu den bisher erzielten Fortschritten des Dialogprozesses WORK@industry4.0 erhalten Sie auf

www.work-industry40.de

Workshop „Daten und Algorithmen“ ...

Frankfurt am Main, Anfang Juni 2019: Wieder kommen Führungskräfte und Betriebsräte aus der Chemie-Branche zusammen – diesmal Experten rund um das Themenfeld Daten, Algorithmen, KI. Und wieder verlassen sie den üblichen Rahmen der Kooperation zwischen Personengruppen, die in anderen Zusammenhängen mit Etiketten wie „Kapital“ und „Arbeit“ versehen werden.

... arbeitet an Datenethik und praktischen Hilfen

In Frankfurt ging es ebenso agil und ergebnisreich zu wie in Wiesbaden – mit einer Einschränkung: Das Workshop-Motto „Daten und Algorithmen“ hat sich als eine Art „Themenmonster“ erwiesen: groß und schwer zu greifen. Wir haben aus der Not eine Tugend gemacht, das ursprüngliche Programm angepasst und uns fast ausschließlich dem Großthema Datenethik für die Branche gewidmet: Welche Präambel, welches darin abgebildete Menschenbild braucht eine solche Ethik? Wie lassen sich Chancen bei der Leistungs- und Verhaltenskontrolle nutzen und gleichzeitig Risiken vermeiden? Welche Rolle spielt die Beteiligung der Beschäftigten beim Umgang mit Daten im Betrieb? Um das Themenmonster greifen und bearbeiten zu können, bieten sich drei Arbeitspakete an, mit denen sich die Chemie-Sozialpartner nach Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den kommenden Monaten und Jahren beschäftigen sollten:

- ☉ Ethische Leitlinien zum Umgang mit Daten und Algorithmen. Es geht darum, eine zwischen den Sozialpartnern abgestimmte Datenethik für die Chemie-Branche zu entwickeln: Was dürfen, was dürfen wir nicht tun in Sachen personenbezogene Daten?
- ☉ Verhaltensregeln für die Branche. Artikel 40 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sieht die Möglichkeit vor, auf Branchenebene Verhaltensregeln zu verabschieden, die die DSGVO konkretisieren. Auf diese könnten sich Unternehmen gegenüber Aufsichtsbehörden berufen.
- ☉ Eine Verfahrenshilfe für die betriebliche Praxis. Um Konflikten auf betrieblicher Ebene vorzubeugen, bietet sich eine Art „Checkliste“ zum Umgang mit Daten an, die Führungskräfte und Betriebsräte nutzen können.

BAVC und IG BCE werden diese Arbeitspakete in den kommenden Monaten schnüren und – ebenso wie das Zielbild Weiterbildung 4.0 – als gemeinsame Standards für die Branche anbieten.

WORK@industry4.0 – ein neues Sozialpartner-Format

Mit WORK@industry4.0 haben BAVC und IG BCE ein neues Sozialpartner-Format ins Leben gerufen. Seit 2016 ist es das Ziel beider Organisationen, ein gemeinsames Verständnis zur digitalen Transformation sowie Ideen für die Gestaltung der Chemie-Arbeitswelt 4.0 zu entwickeln – auf unkonventionelle Weise: unter Verwendung agiler Arbeitsmethoden und Verzicht auf eingeübte Rollen, auf Augenhöhe, von Neugier getrieben und mehrwertorientiert. Im November 2018 haben IG BCE und BAVC einen Bericht mit ersten Ideen für die Sozialpartner auf betrieblicher und Branchenebene veröffentlicht.

Autor: Andreas Ogrinz



Quelle: Shutterstock 122464614

CHEMIE-ARBEITSKOSTEN

89.000 EURO FÜR EINE VOLLZEITSTELLE

Die Arbeitskosten steigen weiter an: Ein Unternehmen der deutsch-chemisch-pharmazeutischen Industrie musste im Jahr 2018 je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitskosten von insgesamt gut 89.000 Euro schultern. Das sind 2,1 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Dies geht aus aktuellen Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) hervor.

Chemie-Arbeitsstunde kostet mehr als 55 Euro

Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Arbeitskosten der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Jahr 2018 in Deutschland 55,18 Euro. Damit fiel der Kostenanstieg je Stunde mit 2,8 Prozent noch höher aus als bei der Betrachtung auf Jahresbasis. Die stärkere Steigerung auf Stundenbasis ist vor allem auf die auch in 2018 erneut rückläufige Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Beschäftigten zurückzuführen.

Im internationalen Vergleich hat Deutschland gegenüber anderen wichtigen Standorten damit weiterhin einen Wettbewerbsnachteil bei den Arbeitskosten. Nur in Dänemark und Belgien liegen die Arbeitskosten noch höher als hierzulande (siehe BAVC-Impuls 7/2019).

Arbeitskosten im Detail

Die Ergebnisse im Einzelnen: Die deutschen Chemie-Arbeitskosten in Höhe von 89.067 Euro für einen Vollzeitbeschäftigten setzen sich aus mehreren Komponenten zusammen.

Der Bruttojahresverdienst eines Mitarbeiters (69.006 Euro) besteht vor allem aus dem Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit (46.446 Euro), der Vergütung für arbeitsfreie Tage wie Urlaub, Feiertage und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (11.261 Euro) sowie den fest vereinbarten Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld (5.785 Euro). Hinzu kommen leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen (durchschnittlich 5.514 Euro).

Für die Unternehmen ist jedoch nicht allein der zu zahlende Bruttojahresverdienst entscheidend, sondern die gesamten durch die Beschäftigung verursachten Kosten. Hier kommen zunächst die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (10.462 Euro) hinzu. Diese sind 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 1,8 Prozent gestiegen. Weiterhin gilt es, die durchschnittlichen Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (5.079 Euro) zu berücksichtigen sowie die sonstigen Personalzusatzkosten (4.520 Euro). Diese enthalten zum Beispiel Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen oder auch Kantinenzuschüsse.

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Personalzusatzkosten bei über 70 Prozent

Die Personalzusatzkosten (Vergütung arbeitsfreier Tage, Sonderzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge, Altersversorgung und sonstige Kosten) summieren sich somit auf 37.107 Euro. Bezogen auf die Summe aus Direktentgelt für geleistete Arbeit sowie leistungs- und erfolgsabhängigen Zusatzzahlungen lagen sie 2018 in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie bei 71,4 Prozent. Auf jeden für die tatsächliche Arbeit gezahlten Euro kommen somit weitere 71 Cent für gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Zusatzkosten.

Arbeitskosten Chemie und Pharma 2018 je Beschäftigten (Deutschland)		
	Euro/Jahr	in Prozent des Bruttoentgelts
Entgelt für geleistete Arbeitszeit	46.446	67,3
Vergütung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Feiertage)	11.261	16,3
Fest vereinbarte Sonderzahlungen (leistungsunabhängig)	5.785	8,4
Leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen	5.514	8,0
Bruttojahresverdienst (Bruttoentgelt)	69.006	100,0
Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers	10.462	15,2
Betriebliche Altersversorgung	5.079	7,4
Sonstige Personalzusatzkosten	4.520	6,6
Arbeitskosten insgesamt	89.067	129,1











Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Methodenhinweise zur Arbeitskostenberechnung

Grundlage der Arbeitskostenberechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die jetzt vorliegenden Daten zu den Arbeitskosten 2018 beruhen auf der Fortschreibung der amtlichen Ergebnisse aus dem Jahr 2016. Zur Fortschreibung werden entsprechende Hilfsstatistiken herangezogen, zum Beispiel laufende Verdiensterhebungen, Beitragsätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung.

Mit den alle vier Jahre stattfindenden amtlichen Erhebungen ergeben sich jeweils auch Umstellungen und nachträgliche Korrekturen in den entsprechenden amtlichen Daten; mit früheren Berechnungen und Veröffentlichungen sind die aktuellen Ergebnisse dadurch immer nur eingeschränkt vergleichbar. Der BAVC arbeitet bei der Datenauswertung mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) zusammen.

Autor: Lutz Mühl

Land	Kosten je Arbeitnehmerstunde 2018 in Euro
	57,49
	57,24
	55,18
	51,11
	50,87
	50,74
	48,49
	46,78
	42,79
	37,45

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln auf Basis Eurostat, Statistisches Bundesamt

Das vollständige Ranking der internationalen Arbeitskosten für die Chemie- und Pharmaindustrie aus der Impuls-Ausgabe 7/2019 finden Sie im Archiv auf

www.bavc.de



Quelle: Fotolia 56856229

NOVELLE DES BERUFSBILDUNGSGESETZES GUT GEMEINT STATT GUT GEMACHT

Die Bundesregierung will die berufliche Bildung stärken: Der Entwurf des Berufsbildungsmodernisierungsgesetzes (BBiMoG) verspricht eine Mindestausbildungsvergütung, neue Fortbildungsbezeichnungen, die Ausweitung von Freistellungen für Azubis sowie weitere Maßnahmen, die wieder mehr junge Menschen für die duale Ausbildung begeistern sollen.

Viele Vorgaben - wenig Fortschritt

Mit anderen Worten: Zusätzliche Ansprüche für Auszubildende sollen Bewerber anlocken und die Trendwende bringen. Gleichzeitig hofft die Politik, dass akademisch klingende Titel ein wenig Glanz der Hochschulen auf die berufliche Bildung übertragen. Getreu dem Motto: Fortbildung ist eigentlich wie Studieren, nur anders. Die neuen Abschlussbezeichnungen „Bachelor und Master Professional“ bringen jedoch weder bessere Anerkennung noch mehr Durchlässigkeit. Stattdessen stiften sie Verwirrung und offenbaren einen mangelnden Enthusiasmus der Politik für die Marke „Berufliche Bildung“. Dabei haben Techniker, Meister und Fachwirt viel zu bieten, genau wie die duale Ausbildung: Welches Vollzeitstudium ermöglicht Theorie- und Praxisausbildung zugleich und wartet mit einer Vergütung, bezahltem Urlaub, guten Erfolgsquoten und Übernahmeperspektiven auf? Zusätzlich werden je nach Branche noch weitere tarifliche Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Altersvorsorge und vieles mehr geboten.

Nachbesserungen erforderlich

Starke Argumente, die deutlich machen: Die berufliche Bildung beruht ganz wesentlich auf dem Engagement und der Akzeptanz der Ausbildungsbetriebe. Schon heute investieren viele von ihnen verstärkt in die Nachwuchssicherung und gleichen wachsende schulische wie auch soziale Defizite der Bewerber mit aufwendigen Unterstützungsmaßnahmen aus. Hinzu kommen mit der Digitalisierung neue Aufgaben, die bewältigt werden müssen.

Kann das BBiMoG vor diesem Hintergrund mit Entlastungen für Ausbildungsbetriebe punkten? Leider ist hiervon wenig zu sehen. Stattdessen könnten sich immer neue Vorgaben als Bumerang für die Attraktivität der beruflichen Bildung erweisen. Deshalb fordern die Arbeitgeberverbände im weiteren Gesetzgebungsverfahren dringend Nachbesserungen, insbesondere bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen, beim Thema Freistellungspflichten und den Abschlussbezeichnungen für Fortbildungen.

Autor: Christopher Knieling

SERVICE

Informationen zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz sind beim Bundesbildungsministerium verfügbar

www.bmbf.de