



WIRTSCHAFTSKRISE

RETTUNGSANKER KURZARBEIT

Die Corona-Pandemie und die Stilllegung weiter Teile des öffentlichen Lebens bescheren der deutschen Wirtschaft herbe Verluste: Laut Daten des Statistischen Bundesamts ist die Wirtschaftsleistung im ersten Quartal 2020 gegenüber dem Vorquartal um 2,2 Prozent geschrumpft. „Das war der stärkste Rückgang seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 und der zweitstärkste seit der deutschen Vereinigung“, so die Statistiker. Dabei sind mit Januar und Februar 2020 zwei Monate in dieser Rechnung enthalten, in denen der „Lockdown“ noch weit entfernt war. Weitere Minusrekorde sind also vorprogrammiert. In den Vereinigten Staaten erwartet die US-Notenbank für das zweite Quartal einen BIP-Einbruch um bis zu 30 Prozent. Die Arbeitslosenquote könnte dort von 3,5 Prozent im Februar auf 20 bis 25 Prozent ansteigen.

Entlastung der Betriebe sichert Jobs

In Deutschland konnten Entlassungen durch den Einsatz von Kurzarbeit bislang weitgehend vermieden werden. Offen ist allerdings, wie lange dieser Erfolg aufrechterhalten werden kann, falls das Wirtschaftsleben nicht rasch wieder in Gang kommt. „Wir müssen uns darauf einstellen, dass die eigentliche Wirtschaftskrise noch vor uns liegt“, mahnt BAVC-Präsident Kai Beckmann. Umso wichtiger ist es, dass die Unternehmen beim Einsatz von Kurzarbeit auch weiterhin entlastet werden, etwa durch die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit. Denn die Alternative zu Kurzarbeit bei anhaltender Krise lautet nicht „Weiterbeschäftigung wie zuvor“, sondern betriebsbedingte Kündigung.

Kurzarbeitergeld ist keine Staatshilfe

Dieser Zusammenhang wird in der öffentlichen Diskussion um die Lastenverteilung beim Einsatz von Kurzarbeit zu oft ausgeblendet. „Mit der Unterstellung, die Unternehmen würden Profit aus der Kurzarbeit schlagen, wird der Einsatz der Arbeitgeber für Millionen von Beschäftigten diskreditiert“, erklärte BAVC-Präsident Beckmann gegenüber der Presse. Kurzarbeit sei kein Mittel, um ohne Einkommensverlust durch die Krise zu kommen. Zudem sei Kurzarbeitergeld „keine Staatshilfe, sondern die Leistung aus einer Versicherung“, betonte Beckmann. Je länger die Krise andauert, desto mehr sind die Unternehmen auf Entlastung angewiesen, um Arbeitsplätze dauerhaft zu sichern.

„WIR MÜSSEN UNS DARAUFGESTELLEN, DASS DIE EIGENTLICHE WIRTSCHAFTSKRISE NOCH VOR UNS LIEGT.“

BAVC-Präsident
Kai Beckmann

 **CORONA: WIRTSCHAFT IN DER KRISE**

Seite 2



 **NEUE STANDARDS FÜR DEN ARBEITSSCHUTZ**

Seite 4



CORONA-PANDEMIE

WIRTSCHAFT IN DER KRISE

Die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland befindet sich, wie viele andere Branchen auch, aktuell in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation. Der Start in das Jahr 2020 war dabei zunächst vielversprechend. Nach einer konjunkturell schwierigen Phase während des gesamten Jahres 2019 schien zu Beginn dieses Jahres eine Stabilisierung und leichte Aufwärtstendenz der Industriekonjunktur einzusetzen.

Einige wichtige Kennzahlen zeigten in den ersten Monaten des Jahres 2020 zunächst aufwärts. So stieg die Chemie- und Pharmaproduktion im ersten Quartal gegenüber dem Vorjahr um 0,9 Prozent, nachdem sie zuvor vier Quartale infolge negative Werte ausgewiesen hatte. Insbesondere im Februar 2020 konnte ein deutliches Vorjahresplus verzeichnet werden.

Chemie: Einbruch nach gutem Start

Mit der Ausbreitung der Corona-Pandemie auch in Europa kam die Aufwärtsbewegung in der deutschen Chemie-Branche aber zu einem jähen Ende: Schon im März wurde weniger produziert als noch ein Jahr zuvor. Diese Entwicklung dürfte sich im April, für den noch keine amtlichen Daten vorliegen, weiter beschleunigt haben. Anders als in vielen Dienstleistungsbranchen, die insbesondere während des „Lockdown“ im März und April Einbußen hinnehmen mussten, wird der konjunkturelle Tiefpunkt für weite Teile der Industrie erst noch erwartet. Nachdem das europäische Exportgeschäft vielfach bereits lahm, wird sich die dramatische Verlangsamung der Weltkonjunktur in den kommenden Wochen und Monaten noch intensiver bemerkbar machen. Zögerliche Auftragseingänge deuten dies bereits an.

Dabei ist die konkrete Betroffenheit der einzelnen Sparten der Chemie sehr unterschiedlich. Während diejenigen Bereiche, die als Lieferanten für die Automobilproduktion tätig sind, bereits massive Einbrüche hinnehmen mussten – dies sind zum Beispiel Hersteller von Lacken und Fasern sowie Kunststoffverarbeiter und Reifenproduzenten –, gibt es im Bereich der pharmazeutischen Industrie auch Betriebe, die unter Volllast laufen, um den massiv gestiegenen Bedarf zum Beispiel an Desinfektionsmitteln und einigen Medikamenten zu befriedigen.

Kurzarbeit rettet Beschäftigung

Während im März nur rund 3 Prozent aller Beschäftigten der Branche in Kurzarbeit waren, erwarteten die Betriebe in der ersten BAVC-Schnellumfrage Anfang April fast fünfmal so viele Kurzarbeiter: knapp 14 Prozent. Die Ergebnisse der zweiten Umfrage von Ende April zeigen, dass in diesem Monat tatsächlich rund 13 Prozent aller Beschäftigten in Kurzarbeit waren und sich die Erwartungen damit weitgehend bestätigt haben. Für den Mai 2020 wird von den Betrieben prognostiziert, dass sich gut 15 Prozent der Mitarbeiter in Kurzarbeit befanden. Damit erweist sich auch in der von der Corona-Pandemie ausgelösten Wirtschaftskrise das Instrument der Kurzarbeit bisher als wertvoller Rettungsanker für den Erhalt vieler Arbeitsplätze.

Denn in weiterhin fast der Hälfte aller Betriebe (41 Prozent nach 43 Prozent im April) gab es in der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Mai Beschäftigte in Kurzarbeit. Meist wird das Instrument aber nur für einzelne Bereiche oder Produktionslinien und nicht für ganze Betriebe genutzt. Der durchschnittliche Arbeitsausfall bei den in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten wird im Mai mit 62 Prozent angegeben - nach 66 Prozent im April und 43 Prozent im März.

KONTAKT



LUTZ MÜHL

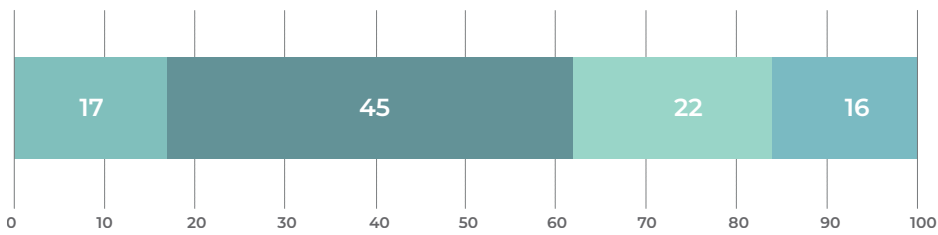
Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de



Arbeitsausfall Beschäftigte mit Kurzarbeit in Prozent Mai 2020

■ 100 ■ 50 bis unter 100 ■ 25 bis unter 50 ■ bis 25

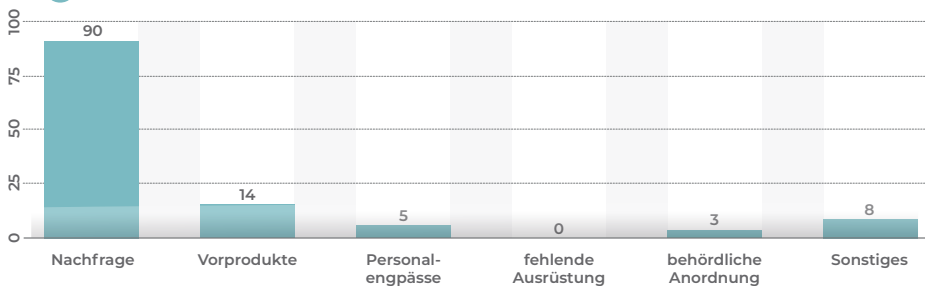


Quelle: BAVC

Ursache für Kurzarbeit ist in den allermeisten der betroffenen Betriebe mangelnde Nachfrage von Seiten der Kunden. Andere Gründe wie Verzögerungen in den Lieferketten oder Personalengpässe, die zu Beginn der europäischen „Lockdown“-Maßnahmen noch eine größere Rolle gespielt hatten, sind zunehmend in den Hintergrund gerückt.



Ursachen für erwartete Kurzarbeit in Prozent für Mai 2020



Quelle: BAVC

Konjunkturprognose kaum möglich

Die weiteren Aussichten für die Weltkonjunktur und für die Entwicklung der deutschen Wirtschaft sind aktuell ausgesprochen schwierig abzuschätzen. Die Corona-Pandemie hat weitreichende Folgen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in der kurzen Frist – und für mögliche Reaktionsmuster und Erholungsprozesse gibt es kaum historische Erfahrungen. Eine der aktuellsten Konjunkturprognosen vom Institut für Weltwirtschaft in Kiel erwartet für das Jahr 2020 ein Einbrechen der deutschen Wirtschaftsleistung um 7,1 Prozent.

Den Tiefpunkt der wirtschaftlichen Entwicklung hierzulande sehen die Forscher im zweiten Quartal 2020. Neben den Exporten und Ausrüstungsinvestitionen wird demnach in Deutschland auch der private Verbrauch im laufenden Jahr massiv zurückgehen. Die Produktionseinbrüche in diesem Jahr werden nach dieser Prognose auch auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit durchschlagen.

Große Unsicherheit

Sofern der Pandemie-Verlauf eine nachhaltige, weitgehende Lockerung der Eindämmungspolitik in den kommenden Wochen erlaubt, prognostizieren die Forscher für die zweite Jahreshälfte das Einsetzen einer schrittweisen wirtschaftlichen Erholung. Auch wenn unter diesen Voraussetzungen für das kommende Jahr dann ein deutliches Wachstum von gut 7 Prozent prognostiziert wird, dürfte die deutsche Volkswirtschaft im gesamten Jahr 2021 unter dem ursprünglich erwarteten Wachstumspfad verbleiben. Diese Vorhersage steht zudem unter der großen Unsicherheit, dass der weitere Verlauf der Pandemie insbesondere in wichtigen Exportmärkten der deutschen Industrie kaum vorherzusehen ist.

Autor: Lutz Mühl

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Wir müssen uns darauf einstellen, dass die eigentliche Wirtschaftskrise noch vor uns liegt. Die weltweiten Nachfrageausfälle infolge der Pandemie werden uns in den kommenden Monaten hart treffen. Die gute Nachricht ist, dass über 80 Prozent der Beschäftigten ihrer Arbeit im gewohnten Umfang nachgehen – wenn auch unter erschwerten Bedingungen. So kann unsere Industrie die Produktion bisher weitgehend aufrechterhalten und einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Krise leisten.“

Quelle: Shutterstock 1672044127

SARS-COV-2-ARBEITSSCHUTZSTANDARD GEMEINSAM GEGEN CORONA

Der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erarbeitete Arbeitsschutzstandard soll ein Fortsetzen beziehungsweise schrittweises Hochfahren der wirtschaftlichen Aktivitäten unter den Bedingungen der Corona-Pandemie ermöglichen. Die finale Fassung vom 16. April 2020 wurde im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht und stellt die Grundlage für die weiteren Umsetzungsaktivitäten dar. Die darin empfohlenen Maßnahmen sollen einen Beitrag leisten, eine geringe Zahl von (Neu-)Infektionen sicherzustellen.

Zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen im Arbeitsschutz

Im ersten Teil des Arbeitsschutzstandards werden zwei klare Grundsätze beschrieben. So sollen zum einen unabhängig vom betrieblichen Maßnahmenkonzept in Zweifelsfällen, bei denen ein Mindestabstand nicht sicher eingehalten werden kann, Mund-Nasen-Bedeckungen getragen werden. Zum anderen sollen sich Personen mit Atemwegssymptomen (sofern es sich nicht um eine vom Arzt abgeklärte Erkältung o.ä. handelt) oder Fieber generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten; mit der Ausnahme von dringend benötigten Beschäftigten in kritischen Infrastrukturen. Der Arbeitgeber hat ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen festzulegen.

Die besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 im zweiten Teil des Arbeitsschutzstandards orientieren sich an der Rangfolge des TOP-Prinzips, nach dem technische Maßnahmen vorrangig umgesetzt werden müssen, bevor organisatorische und letztlich personenbezogene Maßnahmen Anwendung finden. Daher werden zunächst sieben technische Maßnahmen beschrieben (u.a. Arbeitsplatzgestaltung, Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume, Lüftung, Homeoffice), gefolgt von sieben organisatorischen Maßnahmen (u.a. Schutzabstände, Arbeitsmittel/Werkzeuge, Arbeits- und Pausengestaltung, psychische Belastungen durch Corona minimieren) und drei personenbezogene Maßnahmen (u.a. Mund-Nase-Bedeckung und persönliche Schutzausrüstung, arbeitsmedizinische Vorsorge und Schutz besonders gefährdeter Personen).

Wie die Umsetzung und gegebenenfalls weitere Anpassung des Arbeitsschutzstandards während der Pandemie erfolgen soll, wird im dritten Teil des Arbeitsschutzstandards dargestellt. Hier werden verschiedene Akteure benannt, die die Umsetzung unterstützen sollen.

BMAS-Beraterkreis

Um zeitnah und koordiniert auf aktuelle Entwicklungen der Pandemie reagieren und Anpassungen am vorliegenden Arbeitsschutzstandard vornehmen

KONTAKT



JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

zu können, wurde ein zeitlich befristeter Beraterkreis „Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Prävention von SARS-CoV-2“ beim BMAS eingerichtet, der sich zunächst wöchentlich trifft. Mitglieder im Beraterkreis sind das BMAS, die Sozialpartner (je zwei Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite), die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die Unfallversicherungsträger, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie Sachverständige (Robert Koch-Institut, Vorsitzender des BMAS-Ausschusses für Arbeitsmedizin sowie Vorsitzender des BMAS-Ausschusses für Biologische Arbeitsstoffe).

Konkretisierung branchenübergreifender Themen

Branchenübergreifende Themen aus dem Arbeitsschutzstandard sollen durch technische Regeln der staatlichen Ausschüsse konkretisiert werden. Hierzu wird eine übergreifende Arbeitsschutz-Regel unter Koordinierung der BAuA erarbeitet. Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe, der Ausschuss für Arbeitsmedizin, der Ausschuss für Arbeitsstätten und der Ausschuss für Betriebssicherheit geben aus ihrer jeweiligen Sicht fachliche Impulse zu Regelinhalten.

Branchenspezifische Konkretisierungen

Branchenspezifische Leitlinien und Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzstandards sollen durch die jeweiligen Berufsgenossenschaften herausgegeben werden. Eine zentrale Übersicht hierzu, sortiert nach verschiedenen Tätigkeitsbereichen, wird wöchentlich auf der DGUV-Webseite aktualisiert.

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wollen die Unfallversicherungsträger und Länder zudem eine Leitlinie für ein abgestimmtes Handeln der Aufsichtsbehörden in Bezug auf den Arbeitsschutzstandard erarbeiten.

Einordnung und weiteres Vorgehen

Viele Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie hatten die Empfehlungen des Arbeitsschutzstandards bereits im Vorfeld umgesetzt. Der Arbeitsschutzstandard selbst gibt zwar Empfehlungen des BMAS wieder, gewinnt aber sowohl durch die branchenübergreifenden technischen Regeln als auch durch die branchenspezifischen Konkretisierungen an Verbindlichkeit.

Die Chemie-Arbeitgeber werden deshalb den Prozess weiterhin kritisch-konstruktiv begleiten. Über die BDA-Task-Force Corona, in der der BAVC vertreten ist, finden Bewertungen und Beratungen zu spezifischen, branchenübergreifenden Fragestellungen aus dem Beraterkreis des BMAS statt. Des Weiteren wurde der Arbeitsschutzstandard in zwei Sondersitzungen des BAVC-Arbeitskreises Arbeitsschutz und Gesundheit zum Thema Corona bewertet sowie Good-Practice-Beispiele für die Chemie-Branche gesammelt.

Diese umfassen unter anderem die Organisation von virtuellen Schichtübergaben über Skype oder Teams sowie eine Übergabe nur durch die Schichtführer – unter Einhaltung des Sicherheitsabstands –, um Kontakte zu reduzieren. Auch wurden mit Blick auf Bereitschaftsräume verschiedene Herangehensweisen von Unternehmensvertretern berichtet. Da nicht überall eine Einzelbelegung möglich ist, schliefen zwei Feuerwehrleute Fuß an Fuß in einem Raum, so dass die Atemwege möglichst weit voneinander entfernt sind.

Darüber hinaus stehen wir im engen Austausch mit der BG RCI und der IG BCE, um bei Bedarf gemeinsame Empfehlungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzstandards herausgeben zu können.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

Über branchenspezifische Maßnahmen und sicheres Arbeiten unter Pandemiebedingungen informieren die Berufsgenossenschaften auf diesen Webseiten:

www.dguv.de

www.bgrci.de



Quelle: Fotolia 115243147

DER DIGITAL LEADER DIE EIERLEGENDE WOLLMILCHSAU?

Es ist eines dieser digitalen Ammenmärchen: Hast du ein Problem, habe ich die technische Lösung. Mail statt Brief, Handy statt Telefonknochen mit Schnur, Videokonferenz statt Präsenzmeeting – die Beispiele sind Legion, die Sache scheinbar kristallklar: Es ist die Technik, die das Leben – und damit auch das Arbeitsleben – leichter macht. Wie richtig, aber zugleich auch: wie falsch ist dieser Satz!

Denn das technizistische Denken macht die Rechnung ohne den Wirt: den Menschen. Ohne den geht gar nichts! Das heißt aber, dass Führung, also dem zielgerichteten, die Persönlichkeiten mit all ihren Stärken und Schwächen in den Blick nehmenden Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, eine zentrale Rolle bei der Bewältigung der digitalen Transformation zukommt.

Technologische Herausforderungen, zumal in einer zunehmend von Unsicherheit geprägten Welt, erfordern nun einmal auch einen mentalen Wandel. Neue Qualifikationen wie Projektarbeit, Führen auf Distanz oder Fehlerkultur: „Gute Führung“ hat eine Schlüsselrolle bekommen, die bestimmte Elemente enthalten muss.

1. Kontrollierter Kontrollverlust

Führungskräfte müssen loslassen können. Gemeint ist die Bereitschaft des Vorgesetzten, bei Themen wie Arbeitszeit, Arbeitsinhalt und Arbeitsort die Kontrolle abzugeben. Was zählt, ist das Ergebnis. Insofern stellt „Kontrolle“ nur mehr einen Rahmen für das eigene Team dar, der aber – und das ist in Veränderungsprozessen besonders wichtig – mit Orientierung, mit Wir-Gefühl, mit Sinn gefüllt sein muss. Wer weiß, warum er wohin marschiert, tut dies bereitwilliger und meist auch besser. Kontrollierter Kontrollverlust muss aber an die jeweiligen Umstände angepasst werden: Eine konsequente Ergebniskultur etwa kann in der Forschung ganz anders gelebt werden als in der Produktion. Und das zum Sinnbild für die schnelle Reaktion der Arbeitswelt auf die Corona-Krise gewordene Homeoffice ist auch kein Allheilmittel.

2. Vorbildfunktion

Wer als Führungskraft keinen Raubbau an sich selbst und seiner Gesundheit betreibt, der regt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem ebenso nachhaltigen Umgang mit sich selbst an. Vorleben ist viel wichtiger als wortreich predigen – diese Glaubwürdigkeitserfahrung machen Eltern tagtäglich mit ihren Kindern. Und sie gilt natürlich ebenso in der Arbeitswelt. Also, Führungskräfte: Bei allem Engagement nicht bis spät in die Nacht arbeiten, die Familie, Freunde, Hobbys nicht vergessen, auf Bewegung und gesunde

KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de

Ernährung achten – und den lieben Gott wenigstens am Sonntag einen guten Mann sein lassen!

3. Klima der Wertschätzung

Das „Gesetz des guten Vorbildes“ gilt natürlich für alle Bereiche des Umgangs mit sich selbst und Anderen am Arbeitsplatz: Wenn der Chef spätabends und am Wochenende Mails verschickt, setzt er eine Art Negativstandard für die Belegschaft; wenn er einen unfreundlichen Umgangston pflegt, nicht zuhört oder seinen Mitarbeitern ins Wort fällt, trägt er nicht zu einem positiven Betriebsklima bei.

Kluge Führungskräfte gehen dagegen wertschätzend mit ihren Beschäftigten um – und zwar aus gutem Grund: Wer Respekt erfährt, der ist motivierter, produktiver und eher bereit für Veränderungen. Wertschätzung ist also alles andere als Gutmenschentum – ich bin nett zu Dir und zeige es –, sondern die fruchtbare Verbindung aus motivierender Menschenfreundlichkeit und Produktivität.

4. Netzwerkstrukturen statt klassischer Hierarchie

Gerade junge Leute fordern eine Unternehmenskultur, die von flachen Hierarchien, Projektorientierung und Teamgeist geprägt ist. Das ist eine Herausforderung, denn im Arbeitsalltag gibt es immer wieder Fälle, in denen Projekte nicht funktionieren, weil man auf gleicher Hierarchieebene zu keiner Lösung kommt. In so einem Fall müssten die Kollegen eigentlich aus ihrem alten Denken heraus und sachlich ihre Argumente austauschen.

Es sollte nicht darum gehen, wer am Ende „sieg“, sondern wer die besseren Argumente hat und was – etwa für den Kunden – die beste Lösung ist. Die Kolleginnen und Kollegen kommen aber nicht immer zu diesem Ergebnis und rufen nach dem Chef. Wenn alle bereit wären, ein Stück zurückzutreten, zu geben und zu nehmen und vor allem einander auf Augenhöhe zu begegnen, dann könnte man sicher auf die ein oder andere Hierarchieebene verzichten.

5. Führen und Fordern

Je mehr Freiheit den Beschäftigten künftig geboten wird, umso mehr Eigenverantwortung wird ihnen abverlangt. Das ist nicht einfach und für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Umstellung. Für manche mag der Freiheitsgewinn ein Segen sein, aber – so ehrlich sollten alle Beteiligten sein – nicht für alle. Denn natürlich gibt es auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lieber nach Vorgabe arbeiten. Es ist die hohe Kunst guter Führung, dieses Verhältnis von Autonomie und Vorgaben für jeden Einzelnen und jede Einzelne auszuarten.

Fazit: Führungskraft 4.0

Führung geht Technik voraus – wo Führung funktioniert, sind die Herausforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation besser zu bewältigen. Führung kann aber auch Angst machen, und zwar den Führungskräften selbst. Haben wir nicht eben gehört, dass sie Kontrolle abgeben, Vorbild sein, wertschätzen, jenseits von Hierarchie kommunizieren und jeden Beschäftigten individuell ansprechen müssen?

Das klingt nach der eierlegenden Wollmilchsau! Vielleicht sollten Führungskräfte aber auch nicht zu streng mit sich sein: Es geht nicht darum, Idealbilder von jetzt auf gleich und eins zu eins umzusetzen. Für die Entwicklung von Führungskräften wie für jegliche Veränderung gilt weiterhin der zwar immer noch anspruchsvolle, aber pragmatische Grundsatz: Der Weg ist das Ziel. Fangen Sie also an: gleich heute und bei sich selbst!

Autor: Andreas Ogrinz

BAVC und IG BCE entwickeln zurzeit ein Branchen-Leitbild zum Thema „Führung 4.0“, über das wir in einer der nächsten Ausgaben ausführlich berichten.



Quelle: Shutterstock 1590824851

BILDUNG

NEUE IT-BERUFE – JETZT AUSBILDEN!

Digitalisierung vorantreiben, technologischen Fortschritt nutzen: Mit den neugeordneten IT-Berufen bieten sich den Chemie-Unternehmen ab dem 1. August 2020 neue Chancen. So steht der / die Fachinformatiker/in statt bisher in zwei nun in den vier Fachrichtungen „Anwendungsentwicklung“, „Systemintegration“, „Daten- und Prozessanalyse“ sowie „digitale Vernetzung“ zur Verfügung. Ebenso kann in den überarbeiteten bzw. neuen Berufen „IT-Systemelektroniker/in“, „Kaufleute für Digitalisierungsmanagement“ und „Kaufleute für IT-Systemmanagement“ ausgebildet werden. Alle Berufsprofile sind technologieoffen gestaltet. Sie bieten einen flexiblen Gestaltungsrahmen, um den sich schnell wandelnden Anforderungen in der IT gerecht zu werden. Ganz gleich, um was es in Ihrem Betrieb derzeit geht: Die Programmierung von Apps, Daten- und Prozessanalysen, Cloud-Services, künstliche Intelligenz, Internet of Things (IoT), digitale Vernetzung, IT-Infrastruktur, Cybersecurity, die Gestaltung digitaler Geschäftsprozesse oder das Angebot neuer IT-Services – die neuen IT-Berufe bieten auf Facharbeiter-Niveau viele Einsatzmöglichkeiten und sind eine gute Ergänzung zu akademischen Berufsprofilen.

Vorteile im Überblick

- Die IT-Berufe sind technologieoffen gestaltet und branchenübergreifend einsetzbar.
- Zwei neue Fachrichtungen „Daten- und Prozessanalyse“ sowie „digitale Vernetzung“ ergänzen den Ausbildungsberuf „Fachinformatiker/in“.
- neue kaufmännische Berufsprofile „Digitalisierungsmanagement“ und „IT-System-Management“ ersetzen die bisherigen Informatikkaufleute und IT-Systemkaufleute.
- Steigerung der Attraktivität der IT-Berufe für Ausbildungsbetriebe und Schüler/innen.

Der BAVC war gemeinsam mit Experten aus der Branche am IT-Neuordnungsverfahren beteiligt, insbesondere bei den Berufen „Fachinformatiker/in“ und „Kaufleute für Digitalisierungsmanagement“. Insbesondere die neue Fachrichtung „Daten- und Prozessanalyse“ bei den Fachinformatikern geht ganz wesentlich auf das Engagement des BAVC und seiner Sachverständigen zurück. Nutzen Sie die Chancen, die sich durch die Neuordnung ergeben, um Ihren IT-Nachwuchs zu sichern.

Interessante Hintergrundinfos, Verordnungstexte, Profil-Beschreibungen, aktuelle Präsentationen, Link-Tipps und vieles mehr finden Sie hier:

www.elementare-vielfalt.de/digitalisierung/it-berufe

Autor: Christopher Knieling

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de