



TARIFRUNDE #CHEMIE22

INVESTIEREN STATT VERTEILEN

Die anstehende Chemie-Tarifrunde ist eine besondere: Nach dem Langfrist-Abschluss vom November 2019 ist es die erste in der Pandemie und es ist die erste in einem Jahrzehnt, das von einem massiven Strukturwandel geprägt sein wird. Klimaneutrale Produktion, Digitalisierung und Demografie, aber auch EU-Chemikalienpolitik und Kreislaufwirtschaft werden unsere Branche tiefgreifend verändern.

Der Euro lässt sich nur einmal ausgeben

Umso weniger ist nachvollziehbar, dass die IGBCE den Unternehmen für diesen Marathon zusätzliche Steine in den Rucksack legen will. Ein nicht näher beziffertes Entgeltplus „oberhalb der Teuerungsrate“ soll es sein, außerdem höhere Schichtzuschläge, mehr Ausbildungsplätze und zusätzliche Regeln für mobiles Arbeiten. „Damit der Umbruch der Industrie gelingt, brauchen wir umfangreiche Investitionen, keine umfangreichen Forderungspakete“, stellte BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller klar. „Die IGBCE kann nicht einerseits Milliarden-Investitionen der Unternehmen einfordern und ihnen andererseits tief in die Tasche greifen. Der Euro lässt sich nur einmal ausgeben.“

Auch die aktuelle Preisentwicklung ist als Begründung für Entgeltsteigerungen nicht geeignet. Diese ist zum einen Folge der geänderten Mehrwertsteuer sowie kurzfristiger Lieferengpässe. Ein anderer Teil geht auf bewusste politische Entscheidungen zur Verteuerung fossiler Brennstoffe zurück. „Es ist aber nicht Aufgabe der Lohnpolitik, diese Maßnahmen aufzufangen, zumal sie auch die Unternehmen selbst treffen“, so Stiller. „Die langfristige Entwicklung zeigt: Seit 2010 sind die Preise um 16 Prozent gestiegen, die Tarifentgelte aber um fast 30 Prozent. ‚Nachholbedarf‘ gibt es in unserer Branche definitiv nicht.“

Chemie-Produktion nicht höher als 2018

Trotz der konjunkturellen Erholung der vergangenen Monate liegt die Chemie-Produktion zudem weiterhin nicht höher als 2018. Stiller: „Die Kostenklemme innerhalb der Branche nimmt zu. Steigende Verkaufspreise und Umsätze für die einen sind höhere Kosten für Vorprodukte bei anderen. Ein Teil der Unternehmen erwartet sinkende Umsätze oder Erträge. Auch für diese Unternehmen muss der Flächentarif bezahlbar sein.“

**„FÜR DEN UMBRUCH
BRAUCHEN WIR UMFANGREI-
CHE INVESTITIONEN, KEINE
UMFANGREICHEN
FORDERUNGSPAKETE.“**

BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

**REGIERUNGSBILDUNG:
KOALITIONSVERTRAG** Seite 2



**WAS DIE HOHE INFLATION FÜR
DIE CHEMIE BEDEUTET** Seite 4/5



MEHR FORTSCHRITT WAGEN

BÜNDNIS FÜR FREIHEIT, GERECHTIGKEIT UND NACHHALTIGKEIT



Quelle: CLEMENS BILAN/EPA-EFE/Shutterstock

KOALITIONSVERTRAG

CHANCE FÜR DEN AUFBRUCH

Mit der Bekämpfung der Pandemie steht die neue Bundesregierung gleich zu Beginn ihrer Amtszeit vor einer großen Bewährungsprobe. Im Mittelpunkt des Koalitionsvertrags steht aber die Transformation: Angesichts der dramatischen Veränderungen durch klimaneutrale Produktion, Digitalisierung und demografischen Wandel braucht es in den nächsten Jahren entschlossenes Handeln auf allen Politikfeldern. Der vorgestellte Koalitionsvertrag greift einige notwendige Reformen auf. In Teilen bleibt er aber auch hinter den Erwartungen zurück.

Gemischte Signale an die Arbeitgeber

Damit die Unternehmen im Strukturwandel bestehen können, brauchen sie mehr Geschwindigkeit und Spielraum für erfolgreiches Handeln. Es ist daher richtig, dass die neue Regierung einige der rot-grünen Wunschvorstellungen wie z.B. die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung sowie von Zeitarbeit und Werkverträgen verworfen hat. Die Einschränkung der Befristung aus sachlichem Grund ist jedoch nicht zielführend. Positiv sind dagegen die geplanten Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung per Tarifvertrag sowie die von Arbeitgebern ebenfalls seit Langem geforderte erleichterte Fachkräftezuwanderung mittels Punktesystems.

Zur Rentenreform fehlt wieder der Mut

Das fehlende Bekenntnis zur Begrenzung der Sozialversicherungsbeiträge auf unter 40 Prozent ist enttäuschend. Statt die sozialen Sicherungssysteme nachhaltig zu reformieren und die finanziellen Lasten zu begrenzen, duckt sich auch die neue Bundesregierung weg. Daran werden auch die wünschenswerten Wiedereinführung des Nachholfaktors und eine Aktienrente wenig ändern. Mit Blick auf die betriebliche Altersversorgung konnte jedoch erreicht werden, dass die Anlagevorschriften verbessert werden sollen. Und auch die von der Bundesregierung eingeforderte Umsetzung des Sozialpartnermodells begrüßen wir.

Bildung zukunftsfest gestalten

Aus- und Weiterbildung müssen sich am Bedarf des Unternehmens orientieren. Die geplante Ausbildungsgarantie und die neue Bildungsteilzeit gehen aber sehr wahrscheinlich am Bedarf vorbei und helfen weder Beschäftigten noch Unternehmen. Der noch vorhandene Gestaltungsspielraum sollte nicht gesetzlich eingeschränkt werden. Dagegen kann ein stärkerer Fokus der Bundesagentur für Arbeit auf Qualifizierungsmaßnahmen hilfreich sein. Hier wünschen sich die Chemie-Arbeitgeber weiter einen engen Austausch mit der Bundesagentur und begrüßen die mögliche Weiterentwicklung bestehender Instrumente.

Autorin: Silke Steltmann

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Eine Ampel-Koalition aus SPD, Grünen und FDP eröffnet die Chance für einen Aufbruch in Deutschland, der ökonomische, ökologische und soziale Interessen verbindet. Damit dieser Aufbruch gelingt, muss die neue Bundesregierung betriebliche Flexibilität erhalten und die Sozialsysteme generationengerecht reformieren. Außerdem müssen wir mehr in Bildung investieren und das Arbeitszeitrecht fit machen fürs 21. Jahrhundert. Wenn die Ampel in Betrieb geht, muss eines klar sein: Ampeln regeln den Verkehr, aber sie dürfen ihn nicht behindern.“

Auch nach Ende der „epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ sind weiterhin Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes erforderlich. Am 24. November sind Änderungen am Infektionsschutzgesetz in Kraft getreten. Seitdem dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur noch mit Impf- und Genesenen-Nachweis oder einer aktuellen Bescheinigung über einen negativen Corona-Test betreten werden. Diese Regelung gilt bis zum 19. März 2022. Zu diesen Neuerungen im Infektionsschutzgesetz stellt das BMAS ausführliche Erläuterungen bereit. Lesen Sie hier, was Arbeitgeber und Beschäftigte nun beachten müssen.

Pflichten für Beschäftigte

Beschäftigte haben eigenverantwortlich dafür Sorge zu tragen, dass sie arbeits-täglich gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeits-schutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden. Ein Anspruch der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Testangebotspflicht Testungen anbietet, be-steht nicht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen, und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Mit Blick auf das Kündigungsrecht dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit regel-mäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen. Wenn der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann, und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

Pflichten für Arbeitgeber

Das Infektionsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber zu Nachweiskontrol-len, um zu überwachen und zu dokumentieren, dass die Beschäftigten der Pflicht zur Mitführung oder zum Hinterlegen eines 3G-Nachweises nachkom-men. Soweit es dazu erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten wie den Namen und das Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer abfragen und dokumentieren. Um dem Grundsatz der Datenminimierung (Datenschutz-Grundverordnung) zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste „abzuhaken“, wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftig-ten erbracht worden ist. Bei geimpften Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden.

Gleiches gilt grundsätzlich auch für genesene Personen. Hier ist jedoch zu-sätzlich darauf zu achten, dass bei Ablauf des Genesenen-Status vor dem 19. März 2022 von den jeweiligen Personen entweder einmalig ein Impfnachweis oder arbeitstäglich ein Testnachweis vorzulegen ist. Daher ist es ratsam, zu-sätzlich auch das Ablaufdatum von Genesenen-Nachweisen zu dokumentie-ren. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen. Das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitfüh-rungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen von bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

KONTAKT



JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

LINKTIPP

Fragen zur Umsetzung werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einer FAQ-Liste beantwortet.

[bmas.de](https://www.bmas.de)

WAS DIE HOHE INFLATION FÜR DIE CHEMIE BEDEUTET

Die Steigerung der Verbraucherpreise ist seit Monaten in aller Munde. Von „Inflations-Hammer“ oder „Preisschock“ ist die Rede. Die „Mega-Inflation“, so die Boulevardpresse, „frisst unser Geld auf“. Doch ist das tatsächlich so? Welche Einflüsse steuern aktuell die Verbraucherpreise? Und sollte die Lohnpolitik hier für einen Ausgleich sorgen, so wie es auch die IGBCE in ihrer Forderungsempfehlung für die Chemie-Tarifrunde 2022 postuliert?

Einmaleffekte: Mehrwertsteuer und aufgestauter Konsum

Aktuell werden die Verbraucherpreise in Deutschland von kurzfristigen pandemiebedingten Effekten, mittel- bis langfristigen Trends sowie durch bewusste politische und gesellschaftliche Entscheidungen beeinflusst.

Zu den kurzfristigen Einmaleffekten gehört, dass im Jahr 2020 die Mehrwertsteuer über sechs Monate abgesenkt worden war. Nun gelten wieder die normalen Steuersätze. Dadurch sind die Preise im Vergleich mit dem Vorjahr bereits wieder gestiegen – aber nur um so viel, wie sie zuvor in 2020 auch gesunken waren. Auch der nachgeholte Konsum im zweiten Halbjahr 2021, nach der monatelangen Schließung von vielen Geschäften und Dienstleistungsangeboten, gibt den Anbietern derzeit die Chance, höhere Preise durchzusetzen. Beide Effekte, die im Vorjahresvergleich gestiegene Mehrwertsteuer und die zusätzliche Nachfrage nach dem Lockdown, werden in 2022 schnell auslaufen und die sich hieraus ergebenden Preissteigerungen mit ihnen.

Lieferkettenproblematik bringt mittelfristige Effekte

Andere Folgen der Pandemie werden einen eher mittelfristigen Effekt auf die Preise ausüben. So sind die Lieferketten nach wie vor global gestört und nicht alle Produkte sind überall dort verfügbar, wo sie nachgefragt werden. Oft handelt es sich dabei um Zwischen- oder Vorprodukte für die industrielle Fertigung. Dieser Angebotsmangel treibt die Preise und verteuert die Produktion an vielen Stellen. Das bekannteste Beispiel hierfür sind Mikrochips. In der Folge haben sich Waren verteuert, die in den letzten Jahren einen dämpfenden Einfluss auf die Inflation ausgeübt haben, weil sie immer preiswerter wurden oder bei gleichem Preis höhere Leistungen geboten haben, so zum Beispiel Computer, Smartphones oder Fernseher. Auch wenn diese Steigerungen bei den Preisen noch nicht direkt zum Jahresanfang 2022 verschwinden werden, so ist doch auch hier davon auszugehen, dass es sich nicht um dauerhafte Effekte handelt.

Ähnlich verhält es sich mit den Folgen der globalen Konjunkturpakete. Vor allem in den USA, aber auch in Europa, haben die Regierungen Konjunkturpakete in Milliardenhöhe aufgelegt. Damit pumpen sie riesige Geldbeträge in den Wirtschaftskreislauf. Diese Stützung der Konjunktur hat auch Auswirkungen auf die Inflationserwartungen von Unternehmen und Bürgern. Es ist aber ein politisch gewollter oder zumindest in Kauf genommener Effekt; und dieser wird nach dem Ende der Programme zur Stützung der Konjunktur auslaufen.

Rohstoff- und Energiepreise steigen deutlich

Preissteigerungen bei Öl, Gas und Energie sind zum Teil auch auf ein global knappes Angebot zurückzuführen. Weltweit hat die Produktion von Öl und Gas das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreicht; die Gasspeicher in Europa sind nicht gut gefüllt und der Winter steht bevor. Ein anderer Teil der Preiseffekte an dieser Stelle ist aber auf die bewusste politische Entscheidung der Verteuerung von CO₂-Emissionen zurückzuführen. Ziel ist, dass der Verbrauch

 **KONTAKT**



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

dieser Güter zurückgefahren wird. Hierfür werden die Preise gezielt angehoben. Dieser Effekt dürfte sich in den kommenden Jahren noch verstärken, denn weitere Steigerungen beim CO₂-Preis sind angekündigt.

Im Ergebnis gibt es mit Blick auf die aktuell hohen Inflationsraten Grund zu der Annahme, dass diese schon bald wieder deutlich sinken werden, wenn die pandemiebedingten Einmaleffekte und kurzfristigen Einflüsse auslaufen. Ganz so niedrig, wie die Preissteigerung in den zurückliegenden zehn Jahren oftmals war, wird sie aller Voraussicht nach nicht wieder werden (können). Sie dürfte näher an den zwei Prozent liegen, die die Notenbanken ohnehin mit ihrer Geldpolitik anstreben. Hintergrund dafür sind aber vor allem bewusste politische Entscheidungen.

Folgen für die Tarifpolitik?

Bei der Betrachtung möglicher Folgen für die Lohnpolitik in Deutschland hilft zunächst ein Blick in den Rückspiegel. Dabei wird klar, dass der lohnpolitische Verteilungsspielraum in der vergangenen Dekade mehr als ausgenutzt wurde. Das gilt sowohl gesamtwirtschaftlich wie auch in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. So sind die Tariflöhne in unserer Branche seit 2010 um fast 30 Prozent gestiegen und die Arbeitskosten sogar um über 40 Prozent – und das bei leicht sinkender Produktivität. Die Verbraucherpreise lagen zuletzt trotz der Corona-Sondereffekte aber nur um 16 Prozent über denen von 2010. Die Reallöhne sind also bis zuletzt kräftig gestiegen. „Nachholbedarf“ gibt es in der Chemie sicher nicht.

Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale

Alle Gutachten der vergangenen Wochen warnen dabei ausdrücklich vor der Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale. Denn der Anteil der Preissteigerungen in Deutschland, der auf gestiegene Preise für importierte Vorprodukte und Rohstoffe zurückgeht, führt hierzulande nicht zu höheren Margen oder Gewinnen. Wenn mit dieser Begründung nun aber die Löhne zusätzlich angehoben würden, zwingt dies die Unternehmen zu weiteren Preiserhöhungen, denn die höheren Kosten müssen wieder verdient werden. Dies provoziert die nächsten Lohnforderungen usw. usw. Gewinne, die durch globale Knappheiten entstehen und ins Ausland abfließen, erhöhen den inländischen Verteilungsspielraum nicht; sie reduzieren schlicht den inländischen Wohlstand.

Ähnlich verhält es sich mit den politisch gewollten Verteuerungen beim CO₂-Preis. Hier will der Staat einen Effekt im Sinne der Verbrauchsreduzierung erzielen. Würde dieser Effekt durch die Lohnpolitik ausgeglichen und die persönliche Verhaltensanpassung damit vermieden, zwingt dies die Politik zu noch höheren Preissteigerungsschritten. Auch hier kommt schnell eine negative Spirale in Gang. Diese Steigerungen bei den Kosten für die Beschäftigten können nur durch individuelle Verhaltensänderung kompensiert werden.

Auch Unternehmen zahlen drauf

Zudem treffen die hohen Preise bei Rohstoffen und Vorprodukten durch globale Verknappungen die Unternehmen genauso wie die Beschäftigten; und dasselbe gilt für die steigenden CO₂-Preise. Auch dies begrenzt die Spielräume für zusätzliche Lohnforderungen. Im Herbstgutachten folgern die führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute daher zurecht, dass sich auf absehbare Zeit die Konsummöglichkeiten verringern werden und dass es nur durch gegenwärtigen Konsumverzicht möglich sein wird, die avisierten Emissionsziele zu erreichen. Die Lohnpolitik sollte also auf die Realeinkommenseffekte der CO₂-Bepreisung nicht reagieren, würde sie doch andernfalls auch die Kosten der Unternehmen auf dem Weg zur Klimaneutralität steigern und deren Anpassung, die auch für die Sicherung der Arbeitsplätze am Standort essenziell ist, zusätzlich erschweren.

Autor: Lutz Mühl

Die wichtigsten Infos zur Chemie-Tarifrunde 2022 finden Sie auf der BAVC-Website sowie in unseren Social-Media-Kanälen:

→ bavc.de/tarifrunde





Quelle: BAVC

ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND FACHKRÄFTECHECK CHEMIE 2021

Im Rahmen des Projektes „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)“ hat das IW Köln mit Unterstützung des BAVC den „Fachkräftecheck Chemie 2021“ erstellt und kürzlich veröffentlicht. Das Ergebnis: Fachkräfteengpässe zeichnen sich vor allem in den Berufen der Produktion, Instandhaltung und IT ab. Demografische Ersatzbedarfe nehmen zu, könnten aber in ihrem Ausmaß durch Digitalisierung und Automatisierung abgefedert werden.

Ergebnisse im Überblick

Der Fachkräftecheck Chemie analysiert auf Basis von Arbeitsmarktzahlen der Bundesagentur für Arbeit die Fachkräftesituation in Chemie-relevanten Berufen und leitet daraus Handlungsempfehlungen für die Branche ab. Mit seiner Fokussierung auf den deutschen Arbeitsmarkt ergänzt er die globale Perspektive des Future Skills Report Chemie. Die Analysen des Fachkräftechecks zeigen, dass es in Berufen der Forschung und Entwicklung sowie in den Laborberufen bislang keinen flächendeckenden Fachkräfteengpass gibt. Allerdings bestehen vereinzelt regionale Knappheiten sowie deutliche Engpässe bei Produktionsberufen. Im Segment „Technik und Instandhaltung“ sowie in der IT und Softwareentwicklung konkurriert die Chemie-Industrie mit vielen anderen Branchen um die knappen Personalressourcen. Darüber hinaus zeigt die Altersstrukturanalyse, dass es in einigen Berufen absehbar größere Ersatzbedarfe geben wird. Aufgrund des technologischen Fortschritts in den Bereichen Digitalisierung und Automatisierung ist aber auch zu erwarten, dass neue oder modernisierte Chemie-Anlagen einen anderen Personaleinsatz erfordern. Dies könnte sich positiv auf die Engpasssituation bei Fachkräften auswirken und demografiebedingte Ersatzbedarfe abmildern.

5 zentrale Resultate des Fachkräftechecks

- 🕒 **Gute Fachkräftesituation im F+E-Bereich, in Labor- und kaufmännischen Berufen:** In Berufen der Forschung und Entwicklung sowie den Laborberufen sind im gesamten Beobachtungszeitraum seit dem Jahr 2010 nur geringfügige oder auf einzelne Regionen begrenzte Fachkräfteengpässe zu verzeichnen. Gleiches gilt für die kaufmännischen Berufe.
- 🕒 **Fachkräfteengpässe in den Berufen der Produktion, Instandhaltung und IT:** In den Berufsfeldern Produktion, Technik und Instandhaltung sowie IT- und Softwareentwicklung zeigen sich im Beobachtungszeitraum seit 2010 teils gravierende Engpässe. So gab es beispielsweise zwischen Juli 2018 und Juni 2019 in der Produktion – unabhängig von der beruflichen Passung – fast doppelt so viele Stellen wie Arbeitslose bundesweit. In der Technik und Instandhaltung sowie der IT und Softwareentwicklung gab es jeweils etwa drei Mal so viele offene Stellen wie Arbeitslose.

🕒 KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

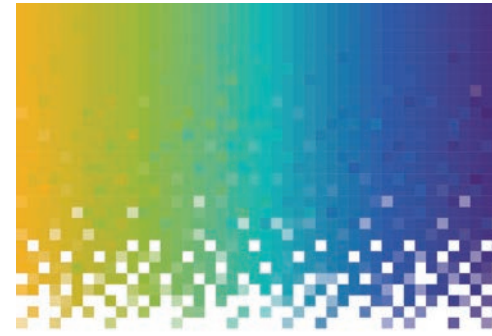
christopher.knieling@bavc.de

- © **Demografiebedingte Ersatzbedarfe wachsen, aber Digitalisierung und Automatisierung könnten das Ausmaß abfedern:** In den Berufen der Technik und Instandhaltung und der Produktion, aber auch bei Führungskräften der Chemie und Experten in der Unternehmensorganisation und Strategie zeichnen sich in Zukunft teils hohe demografiebedingte Ersatzbedarfe ab. Hier ist eine vorausschauende betriebliche Personalpolitik gefragt, damit es in den nächsten Jahren nicht zu Fachkräftengpässen kommt. Beispielsweise gilt es, Nachwuchsführungskräfte frühzeitig zu identifizieren und vorzubereiten. Ebenso könnte über die Qualifizierung von Quereinsteigern in Berufen der Produktion und Instandhaltung ein zusätzliches Fachkräftereservoir erschlossen werden. Ob und in welchem Ausmaß Fachkräftengpässe zunehmen, hängt auch davon ab, inwieweit die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung zur Abfederung von Engpässen beitragen kann.
- © **IT-Segment mit hohem Akademikeranteil, zusätzliche Chancen durch neue IT-Ausbildungsberufe:** Die Qualifikationsbedarfe unterscheiden sich zwischen den einzelnen Berufsfeldern und haben sich in den vergangenen zehn Jahren kaum verändert. So ist in den Laborberufen der Anteil beruflich qualifizierter Fachkräfte mit 91 Prozent an allen qualifizierten Beschäftigten sehr hoch und tendenziell weiter steigend. Das Berufsfeld IT und Softwareentwicklung ist bisher geprägt durch viele akademisch qualifizierte mit Master- oder Diplomabschluss. Der Anteil an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung ist mit 25 Prozent im Vergleich zu anderen Chemie-relevanten Berufsfeldern noch eher gering. Aber die Unternehmen reagieren auf die wachsenden Engpässe im IT-Bereich und nutzen verstärkt Möglichkeiten, den Fachkräftenachwuchs auch selbst auszubilden (z. B. duale Studiengänge, duale Ausbildung). In der Folge hat auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren zugenommen. Zusätzliche Impulse geben die im Jahr 2020 neu geordneten IT-Ausbildungsberufe, unter anderem mit den neuen Fachrichtungen „Daten- und Prozessanalyse“ und „Digitale Vernetzung“ im Beruf des Fachinformatikers.
- © **Unternehmen engagieren sich kontinuierlich in der Ausbildung, trotz wachsender Herausforderungen beim Matching:** Insgesamt betrachtet hat sich das Ausbildungsplatzangebot in den Chemie-relevanten Berufen wenig verändert, lediglich im Corona-Jahr 2020 ist es in allen Berufsfeldern zurückgegangen. Auch der gestiegene Bedarf an IT-Fachkräften sowie die sinkende Zahl offener Stellen im kaufmännischen Bereich spiegelt sich auf dem Ausbildungsmarkt wider: Von 2011 bis 2019 haben die Unternehmen das Ausbildungsplatzangebot in den Berufen der IT und Softwareentwicklung um etwa zwei Drittel erhöht, während es im kaufmännischen Bereich um 18 Prozent zurückgegangen ist. Es wird deutlich, dass die Unternehmen die betriebliche Ausbildung als zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung sehen. Bei der Besetzung der Ausbildungsplätze tun sich jedoch zunehmend Herausforderungen auf: Zwar reagieren Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt alles in allem auf die Fachkräftengpässe in den Berufen. Die Passung zwischen Bewerber- und Unternehmensseite hat sich in den vergangenen Jahren in einigen Chemie-relevanten Berufen jedoch verschlechtert.

Über das KOFA

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt Unternehmen dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Der Fachkräftecheck Chemie wurde im Rahmen des KOFA erstmalig im Jahr 2018 erstellt. Mehr Informationen über die Angebote und Veranstaltungen des KOFA finden Sie unter www.kofa.de

Autor: Christopher Knieling



KOFA-STUDIE 5/2021

Fachkräftecheck Chemie

KOFA Fachkräftesicherung für
Kleine und mittlere Unternehmen

Den Fachkräftecheck Chemie 2021 finden Sie zum Download unter

bavc.de > Bildung



Quelle: Shutterstock 386169538

PYTHIA CHEMIE

TOOL FÜR DIE STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG

Die Zukunft zu planen, ist eine Herausforderung – auch für die Personalabteilung. Heute bereits zu wissen, wen das Unternehmen morgen braucht, ist ein wichtiger Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente. Hier setzt das IT-Tool PYTHIA an, das mithilfe der Expertise von Personalverantwortlichen und Betriebsräten für die Chemie-Branche entwickelt wurde.

Schritt für Schritt zur Qualifikationsanalyse

PYTHIA Chemie bietet einen einfachen Einstieg in die strategische Personalplanung. Mit dem IT-Tool kann der Personalbestand und -bedarf eines Unternehmens auf digitalem Weg schrittweise analysiert, zukünftige Abweichungen erkannt und notwendige Maßnahmen erfasst werden. Das auf Excel basierende Tool analysiert dabei nicht nur die Beschäftigtenzahlen, sondern nimmt auch die erforderlichen Kompetenzen der Beschäftigten in den Blick – insbesondere vor dem Hintergrund des digitalen Wandels.

Wie funktioniert es ganz konkret? Das Tool wird über die PYTHIA-Website heruntergeladen und anschließend offline bearbeitet. Damit bleiben die verwendeten personenbezogenen Daten im Unternehmen. Dank zahlreicher Beispiele und vorgeschlagener Antwortmöglichkeiten werden Sie Schritt für Schritt durch das Tool geleitet und können in den Freifeldern ergänzende individuelle Eingaben vornehmen. Zunächst widmen Sie sich der Frage, welche Unternehmensstrategie verfolgt wird. Dies ist wichtig, um daraus später einen möglichen Personalbedarf abzuleiten. Später im Tool werden dann Jobgruppen und deren benötigte Kompetenzen bestimmt, die schließlich mit dem vorhandenen Know-how im Betrieb abgeglichen werden. PYTHIA Chemie analysiert den zukünftigen Mitarbeiterbedarf anhand der getätigten Eingaben sowie der demografischen Merkmale. Die Ergebnisse der GAP-Analyse werden in einem detaillierten Bericht zusammengefasst und visuell aufbereitet. Außerdem gibt es die Möglichkeit, anschließend die auf Basis der Analyse getroffenen Personalplanungsmaßnahmen im Tool zu erfassen.

Verknüpfung mit dem Future Skills Report Chemie

PYTHIA Chemie wurde im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Chemie von den Sozialpartnern BAVC und IGBCE entwickelt. Dabei wurde das bereits bewährte IT-Tool PYTHIA des Instituts für Beschäftigung und Employability an die Bedürfnisse der Branche angepasst. PYTHIA Chemie ist eng mit der KI-basierten Trendanalyse Future Skills Report Chemie verknüpft. Viele Ergebnisse aus dem Future Skills Report finden sich auch in den Beispielen von PYTHIA Chemie wieder.

Autorin: Lisa Esche

KONTAKT



LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

lisa.esche@bavc.de

LINKTIPP



Auf PYTHIA Chemie finden Sie neben dem IT-Tool ein umfassendes Informationsangebot rund um das Thema der strategischen Personalplanung – darunter einen Selbstcheck sowie Trainingskonzepte zur Schulung von Führungskräften und Personalverantwortlichen. PYTHIA Chemie steht den Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung.

personal-pythia.de/pythia-chemie