



BAVC-TRANSFORMATIONSSTUDIE LICHT INS DUNKLE

Den Wandel unserer Gesellschaft hin zu einer klimaneutralen und digitalen Zukunft erleben wir bei vielen persönlichen Entscheidungen: Wird das neue Auto elektrisch fahren oder bleibt es vorerst beim Verbrenner? Welche Heizung ist die richtige für mich? Und welche Ausbildung für mein Kind verspricht eine gute Perspektive – auch bei vermehrtem Einsatz künstlicher Intelligenz? Zugleich verändern demografische Effekte unseren Alltag, sei es bei der reduzierten Taktung im öffentlichen Nahverkehr oder bei der wackligen Kinderbetreuung aufgrund fehlender Fachkräfte. Transformation als Veränderungsprozess wird immer greifbarer. Wie aber stellt sich eine ganze Industriebranche mit knapp 2.000 Unternehmen und fast 600.000 Beschäftigten in diesem Umbruch auf?

Wie entwickeln sich Arbeitskräftebedarf und Kompetenzen?

Der Vorstand des BAVC hat sich im vergangenen Jahr auf den Weg gemacht, diese Frage zu beantworten. Mit Unterstützung zahlreicher Experten aus großen wie kleinen Unternehmen, aus Verbänden und der Boston Consulting Group ist die Studie „Chemie-Arbeitswelten 2030“ entstanden. Anhand dreier Szenarien prognostizieren wir die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs ebenso wie künftige Anforderungen an die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden. Ein „Best of“ der Studie finden Sie in dieser Ausgabe. Die Studie setze „Leitplanken, an denen wir Strategie und Maßnahmen unserer Branche ausrichten können“, bringt es BAVC-Präsident Kai Beckmann auf den Punkt, lässt aber auch die Politik nicht aus der Verantwortung: „Auch von den politischen Rahmenbedingungen hängt ab, wie viele und welche Arbeitsplätze die Branche künftig bieten kann.“

Branchenweite Gemeinschaftsproduktion

Für die Entwicklung der „Chemie-Arbeitswelten“ gab es bislang keine belastbaren Analysen – hier bringt die Studie nun Licht ins Dunkle. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist eine breite Debatte innerhalb der Branche über die Effekte der Transformation auf Beschäftigung und Kompetenzen. Wir danken allen, die an der Entwicklung der Studie beteiligt waren, dass wir diesem Ziel einen großen Schritt näher gekommen sind!

"ZIEL IST EINE BREITE DEBATTE INNERHALB DER BRANCHE ÜBER DIE EFFEKTE DER TRANSFORMATION."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

 **BAVC-STUDIE "CHEMIE-ARBEITSWELTEN 2030"** Seite 2



 **KRITIK AN PFLEGEREFORM** Seite 6





BAVC-STUDIE „CHEMIE-ARBEITSWELTEN 2030“

DAMIT AUS DEM UMBRUCH EIN AUFBRUCH WIRD

Kein Stein bleibt auf dem anderen: Wer die vielen Zeitungsartikel, Wortbeiträge und Veranstaltungen zum Thema „Transformation“ verfolgt, den beschleicht mitunter das Gefühl, unsere Wirtschaftsordnung befinde sich in Auflösung, und die Angst, dem hilflos ausgeliefert zu sein. Doch Gefühle sind trügerisch, und Angst war schon immer ein schlechter Ratgeber. Der Vorstand des BAVC wollte dem etwas entgegensetzen: eine Analyse, die die Folgen der Transformation für die Arbeitswelt in der Chemie-Branche abschätzen hilft – und den Unternehmen der Branche damit Orientierung für die kommenden Jahre bietet. Doch halt! Was ist überhaupt mit „Transformation“ gemeint? Und um welche „Folgen“ soll es gehen?

There is no such thing as transformation

DIE Transformation gibt es nicht – das war eine der ersten Erkenntnisse im Projekt „Chemie-Arbeitswelten 2030“, aus dem mit Unterstützung durch die Boston Consulting Group (BCG) und HR-Strateginnen und -Strategen der Branche die gleichnamige Studie hervorgegangen ist.

Was die Chemie in den kommenden Jahren grundlegend verändern wird, sind sechs relativ konkret beschreibbare Entwicklungen: als Top-Thema der Trend zur **Nachhaltigkeit**, besonders Dekarbonisierung, nachhaltige Lieferketten und Umsetzung der ESG-Prinzipien; zweitens **Digitalisierung** als Effizienz- und Wachstumstreiber; drittens **Technologiewandel** in der Produktion, zum Beispiel elektrische Steamcracker; viertens Verknappung und Preisanstieg bei **Energie und Rohstoffen**; fünftens **geopolitische Verwerfungen** wie regionale Blockbildung oder der russische Angriffskrieg auf die Ukraine; sechstens **demografische Entwicklung** und damit einhergehend Rückgang des Angebots an Arbeitskräften. Was Margaret Thatcher mit Blick auf einen anderen abstrakten Begriff auf den Punkt brachte – „There is no such thing as society“ –, gilt gleichermaßen für die Transformation.

Beschäftigungsbedarf ungewiss

Und nun zu den Folgen der Transformation: Die Studie gibt Antworten auf drei zentrale Fragen: Welche Beschäftigungseffekte sind bis 2030 zu erwarten? Wie verschieben sich Skills-Anforderungen? Und welche Rolle spielt HR?

Mit einem eigens entwickelten Chemie-Beschäftigungsmodell wird der Arbeitskräftebedarf entlang dreier Szenarien prognostiziert: Im Best-Case-Szenario („Fortschritt“) braucht die Chemie bis 2030 etwa 25.000 zusätzliche Arbeitsplätze. Läuft die Transformation weniger rund („Stillstand“), werden 29.000 Arbeitsplätze weniger benötigt, im Worst Case („Rückschritt“) sogar 63.000 weniger.

KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

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

KONTAKT



LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing
lisa.esche@bavc.de

Es zeigt sich: Welche Beschäftigungschancen sich eröffnen, hängt ganz davon ab, welchen Transformationspfad die Branche beschreitet. Die Weichen dafür werden jetzt gestellt!

Skillshift Richtung IT und Nachhaltigkeit

Etwa bei der neuralgischen Skills-Frage: Gelingt es der Branche, schnellstmöglich die transformationskritischen Kompetenzen auszubilden? Die Studie geht von einem Skillshift in Richtung IT und Nachhaltigkeit aus – und das in Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe. Alleine im IT-Bereich braucht die Chemie – nicht gerade ein El Dorado für Fachinformatiker und IT-Systemelektronikerinnen – bis zu 9.000 zusätzliche Fachkräfte! Andererseits werden kaufmännische und Labor-Berufe über alle Szenarien hinweg weniger nachgefragt. Dieses Spannungsfeld – hier Bedarfsrückgänge, dort Bedarfszuwächse – wird die Unternehmen in Sachen Kommunikation, Recruiting und Retention vor große Herausforderungen stellen.

HR als Change Agent

Womit die wichtigsten Adressaten der Studie benannt sind: Die Personalerinnen und Personaler müssen zum einen das gesamte Arsenal moderner HR-Methoden nutzen, um die Fachkräftebasis des jeweiligen Unternehmens an die Erfordernisse der Transformation anzupassen. Wichtig werden insbesondere die langfristige Planung von Employee Journeys, die Modernisierung der Talentakquise und Ansprache neuer Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt sowie die Kombination der strategischen Personalplanung mit den Ergebnissen der drei Szenarien. Mehr noch: Da HR in der Transformation eine Schlüsselrolle als Change Agent zukommt, muss sich der Personalbereich selbst transformieren und neue Kompetenzen aufbauen, etwa im Umgang mit KI-gestützten Rekrutierungstools oder im Personalmarketing. Der Skillshift braucht einen Shift in der Personalarbeit.

Politik: Rahmenbedingungen verbessern

Doch den Rahmen für eine erfolgreiche, das heißt den Unternehmenserfolg unterstützende Personalarbeit, setzt die Politik. Und hier liegt vieles im Argen. Weder vermitteln die Schulen in ausreichendem Maß digitale Kompetenzen noch werden die Potenziale einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderungspolitik auch nur annähernd ausgeschöpft oder die inländischen Schätze gehoben: Berufsorientierung, Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Beschäftigten oder MINT-Förderung sind die Stichworte. Auch die Infrastruktur lässt in Deutschland an vielen Stellen zu wünschen übrig, etwa – zentral für die Fachkräftequelle duale Ausbildung – bei den völlig unterfinanzierten Berufsschulen. Und die Weiterbildungspolitik war in den vergangenen Jahren zwar gut gemeint, aber selten gut gemacht.

Unternehmen: Attraktivität steigern

Um für alle drei Szenarien gewappnet zu sein, müssen die Unternehmen vor allem eines: attraktiver werden. Und zwar buchstäblich. Sie müssen ebenso „anziehend“ auf die eigenen Belegschaften wie auf potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt wirken; denn der ist auf absehbare Zeit ein Arbeitnehmermarkt, auf dem weniger die Bewerbenden um die Gunst der Unternehmen buhlen als umgekehrt. Wie das gehen soll? Über ein in der Strategie verankertes Employer Branding, das sich in entsprechende Maßnahmen des Personalmarketings, Recruitings und der Mitarbeiterbindung übersetzt; über flexible Arbeitsmodelle, auch und besonders in der Produktion; und über eine zeitgemäße, eben die jungen Menschen der 2020er Jahre „anziehende“ Kommunikation und vor allem Führungskultur. Und wer 2030 wirklich im Best-Case-Szenario angekommen sein will, kommt um eines garantiert nicht herum: deutlich mehr Engagement in Sachen Aus- und Weiterbildung.

Autoren: Andreas Ogrinz, Lisa Esche

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Weichen für Erfolg oder Misserfolg werden bis 2025 gestellt. Es ist eine aktive Entscheidung, einen Pfad anzustreben, der gut ist für die Beschäftigten, gut für die Industrie und gut für den Standort Deutschland. Wir können gestalten – aber wir haben keine Zeit zu verlieren.“

LINKTIPP

Studie, Executive Summary und OnePager sind auf unserer Webseite verfügbar:

www.bavc.de

ZUR STUDIE "CHEMIE-ARBEITSWELTEN 2030"

3 SZENARIEN

untersucht unsere Transformationsstudie:
„Rückschritt“, „Stillstand“ und „Fortschritt“.

**+ 25.000
ARBEITS-
PLÄTZE**

könnte die Chemie bis 2030 schaffen – wenn die
Transformation gelingt.

**- 63.000
ARBEITS-
PLÄTZE**

könnten im worst case weniger benötigt werden.

**+ 9.000 IT-
FACHKRÄFTE**

könnten bis 2030 zusätzlich gebraucht werden.

2 PARTNER

BCG und BAVC sowie dutzende Expertinnen
und Experten aus Unternehmen und Verbänden
haben mitgemacht – herzlichen Dank!



Quelle: Landwehr/cwfg

CHEMIE³-VERANSTALTUNG ZU LIEFERKETTEN "WIR BRAUCHEN DEN BRANCHENSTANDARD"

Anlässlich der Veröffentlichung des Branchenstandards zu nachhaltiger Wertschöpfung haben wir Anfang Mai als Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ zu einer Informations- und Netzwerkveranstaltung eingeladen. Rund 130 Teilnehmende sind der Einladung von BAVC, IGBCE und VCI gefolgt und haben mit uns über den Chemie³-Branchenstandard und die Herausforderungen bei menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten diskutiert.

Von anderen lernen...

Nach Beiträgen zu den aktuellen und absehbaren Regulierungen und einer kurzen Vorstellung des Chemie³-Branchenstandards konnten Vertreterinnen und Vertreter unserer Branche ihre Erfahrungen mit einer Referentin aus dem Maschinen- und Anlagenbau diskutieren. Vielen Teilnehmenden wird der sehr praxisrelevante Austausch über den möglichst gut dosierten Einsatz von Fragebögen zur Risikoermittlung im Gedächtnis bleiben.

Auf drei weiteren Panels tauschten sich Unternehmen der Branche darüber aus, wie Grundsatzerklärung und Governance verankert werden können, worauf es bei Identifikation und Management von Risiken ankommt und wie Beschwerdemechanismen effektiv gestaltet werden können. Die Teilnehmenden haben sich engagiert mit Fragen und Anregungen beteiligt. Schnell wurde klar, dass Lösungen, die in einem Unternehmen gut funktionieren, keine Gewähr dafür bieten, dass andere Unternehmen sie ebenso gut umsetzen können. Es kommt vielmehr auf das jeweilige Unternehmen an.

...und eigene Lösungen finden

Hier setzt auch der Branchenstandard an: Statt eine Lösung für alle anzustreben, bieten wir Unternehmen Anhaltspunkte und Fragen, um die für sie passende Lösung zu finden. Die Diskussion hat zudem deutlich gezeigt, dass Unternehmen beim Thema menschenrechtliche Sorgfalt niemals "fertig" sind. Auch Unternehmen, die sich schon lange mit den Kernelementen der menschenrechtlichen Sorgfalt beschäftigen, finden immer wieder neue Anknüpfungspunkte oder überarbeiten ihre gesamten Strukturen.

Nicht nur die zunehmende Regulierung zeigt, dass beim Thema Menschenrechte in der Lieferkette viel "im Fluss" ist. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen den ersten Schritt wagen und anfangen. Wenn es Ihnen wie dem in der Überschrift zitierten Teilnehmer der Fachveranstaltung geht, dann können Sie sich den Branchenstandard einfach downloaden. Die zusätzlichen Praxishilfen erhalten Sie bei Ihrem Arbeitgeberverband.

Autorin: Mechthild Bachmann

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de

INFO

Falls Sie die Veranstaltung verpasst haben: Am 20. Juni 2023 laden wir auch andere Branchen zur Dialogveranstaltung „Gemeinsam für nachhaltige Lieferketten: Sorgfaltspflichten in der Praxis“ in Berlin ein

Anmeldungen über
chemiehoch3.de
>Veranstaltungen



Quelle: Shutterstock 1438754354

PFLEGEREFORM

KOSTEN UND BÜROKRATIE BEGRENZEN

Gute Pflege ist wichtig und natürlich nicht kostenlos. So soll der Entwurf für ein Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) mit Leistungsausweitungen die häusliche Pflege stärken und so pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen entlasten. Die vom Bundesverfassungsgericht verlangte stärkere Beitragsgerechtigkeit abhängig von der Kinderzahl soll durch gestaffelte Beitragssätze erreicht werden.

Das Gesetz schadet jedoch mehr als es nützt, da Beitragserhöhungen und die gestaffelten Beitragssätze für Eltern die Sozialbeiträge auf über 41 Prozent treiben, für Kinderlose sogar auf 41,4 Prozent. So werden in Zeiten immenser Kostensteigerungen etwa für Energie und Rohstoffe die Arbeitskosten weiter erhöht und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft noch weiter gesenkt. Das Mehr an Leistungen wird durch Beitragssatzanhebungen nur kurzfristig gegenfinanziert. Zudem sollen künftige Beitragserhöhungen ohne parlamentarische Befassung am Bundestag vorbei beschlossen werden können.

Datenerfassung nicht auf die Arbeitgeber abwälzen

Differenzierte Beiträge für kinderreiche Familien bedeuten für Arbeitgeber und andere beitragsführende Stellen (z. B. Pensionskassen), dass sie bereits für die Entgeltabrechnungen ab Juli 2023 die Zahl der Kinder ihrer Beschäftigten und Betriebsrentner berücksichtigen sollen. Die privaten Arbeitgeber verfügen jedoch nicht über die erforderlichen Informationen zu Zahl und Alter der Kinder. Um den gewaltigen Bürokratieaufwand durch das Sammeln, Prüfen und Verwalten der Nachweise für die Ermittlung der Kinderzahl für die Betriebe zu begrenzen, konnte durch intensive Gespräche seitens BAVC und BDA erreicht werden, dass die Mitarbeitenden dem Arbeitgeber die Zahl der Kinder über eine formlose Selbstauskunft mitteilen können. Außerdem wird bis zum 31.03.2025 ein digitales Verfahren über eine zentrale Stelle zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entwickelt. Auch wenn ein Abwarten der differenzierten Beitragsabführung bis zum digitalen Verfahren zulässig ist, ist aus technischen Gründen eine Rückrechnung der Entgeltabrechnungen über längere Zeiträume nicht ratsam.

Pflegeversicherung nachhaltig reformieren

Statt neuer Leistungsausweitungen und Beitragserhöhungen zum Schließen akuter Finanzierungslücken sind belastbare und vor allem demografiefeste Ideen – wie Konzepte für mehr Kapitaldeckung, Anreize für Zusatzversicherungen mit mehr Eigenverantwortung und die Fokussierung der Leistungen – dringend von Nöten.

Autorin: Christiane Debler

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de



Quelle: iStock 670930060

PLÄNE DES FAMILIENMINISTERIUMS STARTZEIT INS ABSEITS

Mit dem im März vorgelegten Referentenentwurf für ein Familienstartzeit-Gesetz will die Bundesregierung ein im Ampel-Koalitionsvertrag vereinbartes Projekt umsetzen. Mit der geplanten zweiwöchigen vergüteten Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes, die sich für Alleinerziehende auf nahestehende Personen aus dem sozialen Umfeld erstrecken und durch die Erhöhung der allein arbeitgeberseitig finanzierten Umlage für den Mutterschutz finanziert werden soll, schafft die Regierung eine weitere Zumutung für die Unternehmen.

Europäische Vorgaben durch Elternzeit erfüllt

Dies ist umso ärgerlicher, als die Bundesregierung selbst davon ausgeht, den so genannten Vaterschaftsurlaub aus der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige wegen der großzügigen Elternzeitregelungen in Deutschland nicht umsetzen zu müssen. Da Elternzeit, die mit Bezug von Elterngeld bei der Aufteilung zwischen den Elternteilen bis zu vierzehn Monate beanspruchbar ist, auch in verschiedene Zeitabschnitte aufgeteilt werden kann, können Väter bzw. Co-Mütter schon heute für zunächst zwei Wochen anlässlich der Geburt eines Kindes eine Freistellung beanspruchen. Auf dieses Erfolgsmodell nun eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Familienstartzeit draufzusatteln, ohne dazu europarechtlich verpflichtet zu sein, kann nur als überschießende familienpolitische Ambition zu Lasten der Wirtschaft interpretiert werden.

Familienpolitische Ziele aus Steuermitteln finanzieren

Die geplante Finanzierung durch eine Erhöhung der von privaten Arbeitgebern erwirtschafteten „U2-Umlage“ ist systemwidrig. Diese Umlage dient dazu, Mutterschutzaufwendungen der Arbeitgeber auszugleichen, die in den Unternehmen aufgrund des Arbeitsschutzes für Schwangerschaft oder Stillzeit entstehen. Die Idee dahinter ist, Benachteiligungen von Frauen bei Einstellungen entgegenzuwirken, weil die Arbeitgeber die mit etwaigen Schwangerschaftsausfällen weiblicher Beschäftigter verbundenen Belastungen zumindest teilweise refinanzieren können. Ziel der Familienstartzeit ist hingegen, es dem Partner oder der Partnerin der Mutter zu erleichtern, in der herausfordernden Zeit des Wochenbetts seiner bzw. ihrer Fürsorgeverantwortung gerecht zu werden. Diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe muss dann jedoch aus Steuermitteln finanziert werden. In einem Gespräch mit dem Bundesfamilienministerium haben wir zudem auf den zusätzlichen Verlust von Arbeitszeit hingewiesen, der gerade im Schichtbetrieb zu Planungs- und Kompensationsherausforderungen in unserer Branche führen wird.

Autor: Markus Danuser

 **KONTAKT**



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

markus.danuser@bavc.de



Quelle: Shutterstock 1723717213

SERVICE & PRAXISHILFEN DIE WEBSEMINARE DES BAVC

In einer zunehmend digitalisierten Welt hat sich die Art und Weise, wie Informationen und Schulungen vermittelt werden, grundlegend verändert. Traditionelle Präsenzveranstaltungen werden immer öfter durch Webseminare ersetzt, auch beim BAVC.

Seit dem Sommer 2020 bieten wir solche Onlineseminare zu verschiedenen Themengebieten an, bei anhaltend guter Resonanz. Auch nach den Veranstaltungen stellen wir die Inhalte in unserem Intranet zur Verfügung. Interessierte haben hier die Möglichkeit, alle aufgezeichneten Webseminare abzurufen.

Vielfältiges Angebot

- 🕒 *Grundlagen der Altersteilzeit:* In diesem Webseminar haben wir einen Blick auf die gesetzlichen Bestimmungen sowie die tariflichen Besonderheiten der Altersteilzeit durch den TV Demo geworfen.
- 🕒 *Branchen-Versorgungswerke:* Wir haben die verschiedenen Chemie-Angebote sowie die Besonderheiten des Tarifvertrages präsentiert, um angesichts einer unübersehbaren Angebotsvielfalt Orientierung zu bieten.
- 🕒 *Sozialpartnermodell Chemie:* Wir haben Auskunft darüber gegeben, warum wir als erste Branche das Sozialpartnermodell umsetzen, welche Regelungen es gibt und wie die Umsetzung im ChemiePensionsfonds aussieht, damit es sich systematisch in die bestehenden tariflichen Regelungen zur Altersvorsorge einfügt.
- 🕒 *Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU):* Durch den Wegfall des gelben Scheins mussten Unternehmen ihre bisherigen Abläufe zu Krankmeldungen umstellen und für ihre gesetzlich versicherten Beschäftigten die AU elektronisch abfragen. In zwei Webseminaren haben wir uns dem Thema gewidmet, erst in der Theorie, danach mit der Vorstellung mehrerer Praxisbeispiele.
- 🕒 *CareFlex Chemie:* Zur Einführung der tariflichen Pflegezusatzversicherung der Chemie-Sozialpartner haben wir allgemeine Informationen zur Verwendung der Schnittstellen, der Anmeldung der Mitarbeitenden und zur Durchführung der Pflegezusatzversicherung gegeben.

Zugang zum BAVC-Intranet erhalten Sie über die Benennung durch einen unserer Mitgliedsverbände.

Autor: Markus Hesse-Erckert

INFO

Alle Webseminare finden Sie bei uns im Intranet unter der Rubrik „Service & Praxishilfen“.