

STANDORT DEUTSCHLAND FÜR EINE AKTIVE INDUSTRIEPOLITIK

Eine Reihe schlechter Nachrichten aus der Industrie lässt wenig Gutes für den weiteren Verlauf des Jahres erwarten: Mehrere Chemie-Unternehmen melden zuletzt sinkende Umsätze; die Erwartungen für das Gesamtjahr wurden teils deutlich zurückgenommen. Die Branche insgesamt steckt in einer tiefen Krise. So hat der Verband der Chemischen Industrie (VCI) seine Prognose ebenfalls nach unten korrigiert: Für die Produktion wird 2023 ein Minus von 8 Prozent im Vergleich zu 2022 erwartet. Der Umsatz sinkt voraussichtlich um 14 Prozent.

Deutschland fällt im Wettbewerb immer weiter zurück

Zu befürchten ist, dass dieser Negativ-Trend anhält. Denn die Bedingungen für die Industrie am Standort Deutschland haben sich über einen längeren Zeitraum zusehends verschlechtert. Hohe Energiekosten, überbordende Regulierung, lange Genehmigungsverfahren und fehlende Fachkräfte führen dazu, dass die deutsche Wirtschaft im Wettbewerb um Investitionen immer weiter zurückfällt. Laut IW Köln haben Unternehmen noch nie so viel Geld aus Deutschland abgezogen wie 2022. Vor den Folgen hat BAVC-Präsident Kai Beckmann in einem Gastbeitrag für die WELT gewarnt: „Die Jobs von morgen entstehen nicht bei uns, sondern in anderen Regionen der Welt.“

Erfolgreiche Transformation braucht erfolgreiche Industrie

Um diesen Trend zu drehen, fordern die Chemie-Arbeitgeber eine Industriepolitik für Standort und Beschäftigung, die vor allem drei Punkte umsetzen muss: einen Industriestrompreis als Brücke in die Zukunft, ein Belastungsmoratorium für die Wirtschaft und mehr Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel.

Eine Stärkung der Industrie ist kein Selbstzweck, sondern elementar für den Erfolg Deutschlands als Wirtschaftsnation. Allein die energieintensiven Industrien stehen für 2,4 Millionen direkte und indirekte Arbeitsplätze sowie für 90 Milliarden Euro Steuern und Sozialabgaben - Jahr für Jahr. Und auch Klimaneutralität bis 2045 geht nur mit einer starken Industrie. Beckmann: „Ohne die Innovationen der Chemie werden wir die Klimaziele nicht erreichen.“

"OHNE DIE INNOVATIONEN DER CHEMIE WERDEN WIR DIE KLIMAZIELE NICHT ERREICHEN."

Kai Beckmann
BAVC-Präsident

 **AMPEL: AUF DEM WEG IN DIE SACKGASSE**

Seite 2



 **CHEMIE-ARBEITSKOSTEN DEUTLICH GESTIEGEN**

Seite 4





Quelle: shutterstock 1535317907

AMPEL-KOALITION

AUF DEM WEG IN DIE SACKGASSE

Meistens kommt es anders als man denkt - diese Lebensweisheit gilt auch für die aktuelle Bundesregierung. Nach zwei Jahren Amtszeit ist ihre Politik weiterhin geprägt von den Folgen der Pandemie und des russischen Angriffskrieges. Dabei hat die ausgerufene Zeitenwende sowohl der Gesellschaft als auch den Unternehmen viel Flexibilität abverlangt. Zugleich hat die Bundesregierung reagiert und ihre Agenda schnell angepasst. Doch jetzt, zur Hälfte der Legislaturperiode, steckt sie in einer Sackgasse.

Erneuter Streit lähmt die Ampel

Aus Angst vor weiterem Streit innerhalb der Koalition und den damit verbundenen Stimmenverlusten bei den anstehenden Wahlen hält sie am Koalitionsvertrag aus alten Zeiten fest und setzt diesen unbeirrt um. Zwar arbeitet die Politik angesichts der krisenhaften wirtschaftlichen Lage parallel an Investitions- und Sofortprogrammen. Diese können jedoch nur Wirkung zeigen, wenn nicht zugleich an anderer Stelle neue Regulierung und weitere Bürokratielasten aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt werden.

Reformen im Arbeitsrecht bleiben der Knackpunkt

Die drohende Pflicht zur individuellen, lückenlosen Arbeitszeiterfassung hängt über den Personalabteilungen wie ein Damoklesschwert. Nachdem ein erster Referentenentwurf vorerst gestoppt werden konnte, befindet sich dieser nun doch in der Frühkoordinierung zwischen den Bundesministerien. Der BAVC setzt sich daher in seinen Lobbygesprächen in Berlin weiter mit Nachdruck für weitreichende Ausnahmen über Tariföffnungsklauseln im Gesetz ein. Auch darf die im Koalitionsvertrag ebenfalls vereinbarte Arbeitszeitflexibilisierung nicht unter den Tisch fallen.

Mehr Regulierung beim Beschäftigtendatenschutz absehbar

Schon unmittelbar nach der Sommerpause wollen Bundesarbeitsministerium und Bundesinnenministerium ihren Referentenentwurf für ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz vorlegen. Auf Basis der bereits präsentierten Eckpunkte arbeiten die beiden Häuser derzeit an einem Gesetz mit datenschutzrechtlichen Einschränkungen im Beschäftigungsverhältnis, einer erweiterten Mitbestimmung und neuer Regulierung beim Einsatz von KI in Unternehmen.

Das berechtigte Interesse aller an gut geschützten Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darf jedoch nicht zu weiterer Technikfeindlichkeit und Bürokratie am Standort Deutschland führen.

 KONTAKT



SILKE STELTMANN

Leiterin Hauptstadtbüro Berlin
silke.steltmann@bavc.de

Vor diesem Hintergrund ist das für den Herbst von Bundesjustizminister Marco Buschmann angekündigte Bürokratieabbaugesetz ein kleiner Lichtblick. Sollte sich die Bundesregierung tatsächlich dazu durchringen, ihre eigene Reform aus dem Nachweisgesetz zu kassieren und nicht länger auf dem Schriftformerfordernis bestehen, wäre dies ein willkommener Kurswechsel und die überfällige Korrektur ihrer damaligen Regelungswut.

Rentenpolitik verkennt die wahren Probleme

Mit dem Beschluss zum Bundeshaushalt ist nun der Weg frei für das Rentenpaket II. Die Bundesregierung täte aber gut daran, das ganze Vorhaben zu begraben. Ein fixiertes Rentenniveau bei zugleich festgeschriebenem Beitragsatz führt angesichts der demografischen Entwicklung zwangsläufig zu einem immer weiter steigenden Bundeszuschuss. Auch der geplante Kapitalstock (Aktienrente) wird trotz besserer Rendite den finanziellen Druck in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht ansatzweise lösen können. Die wahren Probleme sind strukturelle und je länger diese ignoriert werden, desto größer werden zukünftige Einschnitte ausfallen müssen. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wäre daher jetzt der richtige Zeitpunkt, das gesetzliche Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung anzupassen.

Familienpolitik schafft zusätzliche Belastungen

Über einen ersten Referentenentwurf zur Einführung eines „Vaterschaftsurlaubs“ in Form einer zehntägigen bezahlten Freistellung des Partners nach der Geburt eines Kindes aus dem Frühjahr 2023 wird innerhalb der Regierung weiter gestritten. Auch wenn sich der Start des parlamentarischen Verfahrens damit verzögert, kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieses kostspielige Geschenk an Bündnis90/Die Grünen in der Sache falsch bleibt. Zum einen bestehen bereits umfangreiche Ansprüche in Form der Elternzeit. Zum anderen würde das Arbeitsvolumen in den Unternehmen auf Kosten der Produktivität weiter geschmälert. Gerade in der aktuell wirtschaftlich schwierigen Lage ginge damit auch diese Reform in die völlig falsche Richtung.

Lieferkette: EU-Vorstellungen gehen an Realität vorbei

Mit der in Kürze bevorstehenden Verabschiedung der neuen EU-Lieferkettenrichtlinie zeigt Brüssel erneut, wie weit es von der Unternehmenspraxis entfernt ist. Schon die Erfüllung der nationalen Vorgaben seit Jahresbeginn ist für viele Unternehmen kaum machbar. Mit den geplanten zusätzlichen Berichtserstattungspflichten werden die allermeisten von ihnen komplett überfordert. Der BAVC wird sich in den kommenden Monaten daher weiter gemeinsam mit dem VCI in der Politik dafür einsetzen, dass es auf nationaler Ebene zu einer halbwegs praxistauglichen Umsetzung kommt.

Auch mit der verabschiedeten EU-Lohntransparenzrichtlinie droht eine zusätzliche Bürokratieflut für die Personalabteilungen. Umso mehr gilt es, bei der anstehenden Umsetzung in nationales Recht bis Juni 2026, den Status quo des deutschen Entgelttransparenzgesetzes zu halten. Weitere Angriffe auf die Tarifautonomie in Deutschland darf es auch aus Brüssel nicht geben.

Wettbewerbsfähigkeit hat höchste Priorität

Die Chemie-Industrie, insbesondere die Grundstoffchemie, steht unter enormem wirtschaftlichem Druck. Sie ist im besonderen Maße von den Folgen der Transformation bei gleichzeitiger Konjunkturabschwächung getroffen. Um die Deindustrialisierung zu stoppen und Unternehmen in die Lage zu versetzen, die Transformation erfolgreich zu bewerkstelligen, sollte die Bundesregierung sich nun geschlossen vom Koalitionsvertrag verabschieden und endlich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den Blick nehmen.

Autorin: Silke Steltmann



„Während etwa die Vereinigten Staaten zeigen, wie Transformation mit Geschwindigkeit und Geld aktiv angepackt wird, bleibt Deutschland hinter seinen Möglichkeiten zurück. Deutschland kann mehr - aber dafür müssen wir uns im Wettbewerb besser aufstellen. Wir brauchen eine Industriepolitik für Standort und Beschäftigung.“



Quelle: shutterstock 1133610326

CHEMIE-ARBEITSKOSTEN DEUTLICH GESTIEGEN ÜBER 98.000 EURO IM JAHR

Die Arbeitskosten in der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie sind 2022 deutlich gestiegen. Dies geht aus aktuellen Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) hervor. Auf Stundenbasis gerechnet übertraf die Steigerung sogar den Wert der Inflationsrate, die in 2022 bei 7,9 Prozent lag.

Erstmals über 60 Euro für eine Chemie-Arbeitsstunde

Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Arbeitskosten der Branche im Jahr 2022 im Durchschnitt nun 61,86 Euro. Das waren 9,2 Prozent mehr als im Jahr zuvor.

Die gesamten Arbeitskosten lagen mit durchschnittlich 98.651 Euro für Vollzeitbeschäftigte erstmals sehr nah an der Marke von 100.000 Euro. Auf Jahresbasis ergab sich eine Steigerung um 7,1 Prozent.

Die Summe setzt sich dabei aus folgenden Komponenten zusammen:

Arbeitskosten Chemie und Pharma 2022 je Beschäftigten (Deutschland)		
	Euro/Jahr	in Prozent des Bruttoentgelts
Entgelt für geleistete Arbeitszeit	49.521	65,9
Vergütung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Feiertage)	13.217	17,6
Fest vereinbarte Sonderzahlungen (leistungsunabhängig)	7.890	10,4
Leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen	4.497	6,0
Bruttojahresverdienst (Bruttoentgelt)	75.125	100,0
Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers	12.019	16,0
Betriebliche Altersversorgung	6.546	8,7
Sonstige Personalzusatzkosten	4.961	6,6
Arbeitskosten insgesamt	98.651	131,3

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

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Der Bruttojahresverdienst der Beschäftigten in Vollzeit betrug in 2022 durchschnittlich 75.125 Euro. Hierin enthalten sind das Entgelt für die Tage mit tatsächlich geleisteter Arbeit (49.521 Euro) und die Vergütung für arbeitsfreie Tage wie Urlaub, Feiertage oder bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (13.217 Euro). Ebenfalls hier erfasst sind die fest vereinbarten Sonderzahlungen wie Jahresleistung oder Urlaubsgeld und im vergangenen Jahr auch die im April 2022 vereinbarte tarifliche Brückenzahlung (7.890 Euro) sowie die leistungs- und erfolgsabhängigen Zusatzzahlungen (4.497 Euro).

Für die gesamten Kosten - und damit die Wettbewerbsfähigkeit eines Arbeitsplatzes - ist jedoch nicht allein dieser an die Mitarbeitenden zu zahlende Bruttojahresverdienst entscheidend, sondern die gesamten durch die Beschäftigung verursachten Kosten. Hinzu kommen hier vor allem die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber (durchschnittlich 12.019 Euro je Vollzeitbeschäftigten). Weiterhin gilt es, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (6.546 Euro) sowie sonstige Personalzusatzkosten (4.961 Euro) zu berücksichtigen. Diese enthalten zum Beispiel Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen oder auch Kantinenzuschüsse.

Personalzusatzkosten auf Höchststand

Ein wesentlicher Treiber für die hohen Arbeitskosten in Deutschland sind somit gerade auch die Kosten, die Arbeitgeber zusätzlich zur Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeit mit dem vereinbarten Stundensatz und den leistungsabhängig vereinbarten Zusatzzahlungen zu tragen haben. Diese setzen sich aus der Vergütung für arbeitsfreie Tage und leistungsunabhängigen Sonderzahlungen, Sozialversicherungsbeiträgen, Aufwendungen für die Altersversorgung und den sonstigen Personalzusatzkosten zusammen.

In 2022 summierten sie sich auf durchschnittlich 44.633 Euro. Bezogen auf die Summe aus Direktentgelt für geleistete Arbeit sowie leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen (zusammen 54.017 Euro) lagen sie damit bei 82,6 Prozent. Auch dies stellt einen neuen Höchstwert dar. Auf jeden für die tatsächliche Arbeit und Leistung gezahlten Euro kamen 2022 somit weitere 83 Cent für gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Zusatzkosten. Auch diese müssen Arbeitgeber aus den Erlösen für die produzierten Waren finanzieren.

Deutliche Steigerung bei Sonder- und Entgeltfortzahlungen

Auch wenn die Vergleichbarkeit mit den Daten der Vorjahre nur eingeschränkt möglich ist (siehe Methodenhinweise), so zeigten sich 2022 bei einzelnen Bestandteilen der Arbeitskosten doch besonders deutliche Steigerungen: Die fest vereinbarten Sonderzahlungen erhöhten sich um 1.600 Euro oder fast 26 Prozent. Eine Ursache hierfür ist die im April 2022 tariflich vereinbarte Brückenzahlung von 1.400 Euro je Beschäftigten. Zudem haben einige Betriebe von der Option Gebrauch gemacht, die für Januar 2023 tariflich festgelegte Inflationsausgleichszahlung von 1.500 Euro auf den Dezember und damit in das Jahr 2022 vorzuziehen.

Von knapp 2.600 auf jetzt über 3.500 Euro, und damit um 37 Prozent, sind in 2022 die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gestiegen. Dies korrespondiert mit der Entwicklung des Krankenstandes. Dieser erreichte 2022 in Deutschland einen Rekordwert und lag durchschnittlich fast vier Tage höher als 2021. Die Kosten hierfür mussten im Wesentlichen die Arbeitgeber aufbringen. Schließlich ergaben sich deutliche Steigerungen in 2022 auch bei den leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen. Sie lagen um 21 Prozent oder durchschnittlich fast 800 Euro höher als im Vorjahr. Da das Jahr 2021 in der chemischen Industrie wirtschaftlich besser verlief als das erste Pandemiejahr 2020, stiegen in 2022 die für das Vorjahr an viele Beschäftigten geleisteten erfolgsabhängigen Bonuszahlungen.

Autor: Lutz Mühl

Grundlage der Arbeitskostenberechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die vorliegenden Daten zu den Arbeitskosten 2022 beruhen auf der Fortschreibung der Ergebnisse für das Jahr 2020.

Zur Fortschreibung werden Hilfsstatistiken herangezogen wie laufende Verdiensterhebungen, Beitragssätze und -bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung. Mit den alle vier Jahre stattfindenden Erhebungen ergeben sich jeweils auch Umstellungen und Korrekturen in den Daten; mit früheren Berechnungen sind die aktuellen Ergebnisse dadurch immer nur eingeschränkt vergleichbar.

In diesem Jahr ist zusätzlich zu beachten, dass die für die Fortschreibung herangezogene Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes in 2022 umgestellt wurde. Dies schränkt die Vergleichbarkeit zusätzlich ein. Die Berechnung erfolgt durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den BAVC.



Quelle: shutterstock 34170784

SOZIALVERSICHERUNG IM KRISENMODUS

In Krisenzeiten zeigt sich gleichermaßen der Wert und das Dilemma des Sozialstaats. Einigkeit besteht darin, Menschen am unteren Ende der Einkommensskala vor existenziellen Notlagen zu schützen. Während in der Corona-Pandemie das Vertrauen in den Sozialstaat so hoch war wie noch nie, hat das Bedrohungspotenzial mit dem Beginn des Ukraine-Kriegs und die daraus resultierende drastische Inflation nun auch den Mittelstand erreicht. Die Forderungen an die Politik nach Statussicherung durch den Staat reichen nun weit in die Mittelschicht hinein.

Schwindendes Vertrauen in den Sozialstaat

Aktuelle Ergebnisse einer IW-Befragung aus dem Frühjahr 2023 deuten darauf hin, dass Menschen die Krisenpolitik als nicht ausreichend empfinden – auch wenn sie explizit auf die Umsetzung vieler Maßnahmen sowie deren enorme Kosten in Höhe von rund 200 Milliarden Euro hingewiesen werden. Der Sozialstaat hat sowohl in der Energiepreiskrise als auch in der Pandemie bislang kaum vorstellbare Summen abgerufen, um die wirtschaftlichen Folgen weit über besonders betroffene Bevölkerungsgruppen hinaus abzufedern. In Zukunft müssen sich solche Maßnahmen zielgerichteter auf Menschen mit geringem Einkommen konzentrieren. Der Wunsch, der Staat möge gesellschaftliche Ungleichheiten für alle abfedern, wird nicht zu erfüllen sein.

Keine klare Kommunikation gegenüber der Bevölkerung

Es fehlt eine Aussage der Politik, dass eine auf Statuserhalt der Mitte ausgerichtete Sozialpolitik nicht länger finanziert werden kann. Spätestens wenn der demografische Wandel durchschlägt und finanzielle Spielräume auch durch Kosten für die Transformation enger werden, muss dies offen kommuniziert werden. Es bedarf neuer Prioritäten, was an sozialpolitischen Leistungen zum Beispiel im Gesundheitsbereich (noch) leistbar ist. Gerade in der Sozialstaatspolitik hat die Politik zuletzt versäumt, Bürger und Bürgerinnen auf diese Zielkonflikte hinzuweisen.

Umfassende Reformen in der Sozialversicherung werden damit immer dringender. Nur so kann die Zielsetzung der Sozialpolitik, für alle „bei Krankheit, Not, Arbeitslosigkeit und im Alter für ein gutes Auskommen zu sorgen“ gewährleistet werden. Dafür dürfen Beitragszahler nicht weiter belastet werden. Der Standort Deutschland muss für die Zukunft wettbewerbsfähig bleiben. Deshalb muss die Politik ausgabensenkende und effizienzsteigernde Strukturereformen für die Sozialversicherung auf den Weg bringen - damit Arbeit bezahlbar und soziale Sicherungssysteme leistungsfähig bleiben.

Autorin: Christiane Debler

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de



BAVC-TRANSFORMATIONSSTUDIE BESTE AUSSICHTEN FÜR PHARMA?

Die Transformation trifft auch die Pharma-Branche – aber anders als die klassische Chemie: Die Energiekrise schlägt hier mit weniger Wucht zu. Zudem profitiert der Pharma-Standort Deutschland von den Erfolgen hier ansässiger Unternehmen bei der Entwicklung von Covid-19-Impfstoffen und dem Potenzial der mRNA-Forschung. Gleichzeitig wirken gesundheitspolitische Maßnahmen und das Ende der pandemiebedingten Sonderkonjunktur wachstumsdämpfend. Zusätzlicher Preis- und Kostendruck entsteht der deutschen Pharma-Industrie auf vielen ihrer globalen Märkte, etwa in den USA. Viele gute Gründe, diese Branche in der BAVC-Studie „Chemie-Arbeitswelten 2030“ gesondert zu betrachten.

Steigender Beschäftigungsbedarf, moderater Skillshift

Da die Studie bis 2030 von einem konstanten Pharma-Wachstum ausgeht, steigt der Beschäftigungsbedarf – um bis zu 11.000 FTE. Die Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur der Branche ändert sich moderat: Besonders Labor- und F&E-Berufe können mit deutlichen Bedarfszuwächsen rechnen (5.000 bzw. 4.000 FTE). Auch die Bereiche Technik/Instandhaltung, IT und kaufmännische Berufe werden stärker nachgefragt. In absoluten wie relativen Zahlen müssen hingegen die Produktionsberufe Federn lassen: Die deutsche Pharma-Branche braucht hier ca. 3.000 FTE weniger. Der Anteil der Produktionsmitarbeitenden sinkt bis zum Ende des Jahrzehnts von 34 auf 30 Prozent.

Was Pharma-HR jetzt tun muss

Personaler sind in vierfacher Weise gefordert:

1. Das konstante Wachstum macht eine strategische Personalplanung gerade für KMU unausweichlich: Was ist meine Unternehmensstrategie? Welche Jobprofile brauche ich? Welche Kompetenzen? Und wie decke ich diesen Bedarf?
2. Besonders das Berufsfeld „Forschung und Entwicklung“ muss HR-seitig gehegt und gepflegt werden – hochspezialisierte Mitarbeiter sind so rar wie innovations- und erfolgskritisch.
3. Ein erhöhter Weiterbildungsbedarf entsteht bei den Beschäftigten in den Bereichen „Produktion“ und „kaufmännische Berufe“. Hier sind in erster Linie die bestehenden Belegschaften gefragt – und fürs Lernen zu begeistern!
4. Der Verwaltungsbereich wächst noch stärker in eine vernetzende, mit unterschiedlichen Unternehmensteilen interagierende Rolle. Die Personalabteilungen etwa müssen sich deutlich stärker als interne Dienstleister verstehen.

Autor: Andreas Ogrinz

KONTAKT

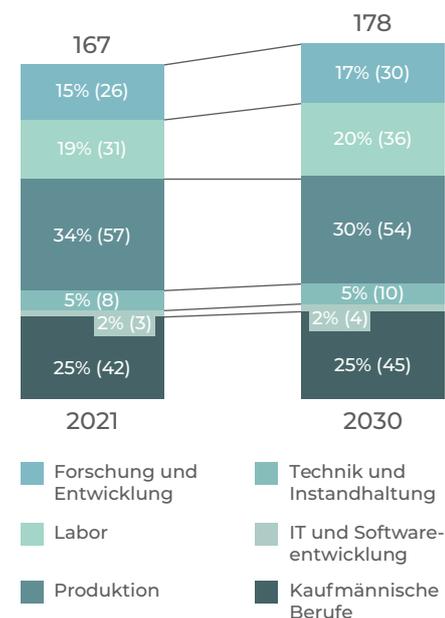


ANDREAS OGRINZ

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

Pharma

Bedarf Beschäftigte (in Tsd.)



Quelle: BCG-Beschäftigungsmodell Chemieindustrie



Quelle: BAVC

AUSBILDUNG IN DER KUNSTSTOFF- UND KAUSCHUKPRODUKTION ZUKUNFTSKOMPETENZEN AUSGEBAUT

Zum 1. August 2023 ist die Ausbildungsordnung mit der neuen Berufsbezeichnung „Kunststoff- und Kautschuktechnologie/-in“ in Kraft getreten. Sie löst den Ausbildungsberuf „Verfahrenstechniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik“ ab. Mit der Neuordnung wird ein wichtiger Produktionsberuf der Branche gezielt in den Bereichen „Digitalisierung“ und „Nachhaltigkeit“ modernisiert.

Faszination Kunststoff und Kautschuk

Als künstliche Hornhaut helfen sie, das Augenlicht wiederherzustellen. In E-Autos und Windkraftanlagen tragen sie dazu bei, Emissionen zu reduzieren. In der Landwirtschaft leisten sie einen Beitrag, um mit weniger Pflanzenschutzmitteln und Wasser auszukommen: Die Rede ist von Kunststoff- und Kautschukprodukten aus Deutschland. Sie sind weltweit gefragt, unterliegen in Zeiten der Transformation aber auch einem hohen Anpassungs- und Innovationsdruck. In immer mehr Unternehmen spielen deshalb Digitalisierung, Vernetzung und Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund haben die Chemie-Sozialpartner die Ausbildung in der Kunststoff- und Kautschukproduktion in diesen Zukunftsfeldern gestärkt.

Inhalte der neuen Ausbildungsordnung

Die Modernisierung der Ausbildung umfasst die Einführung neuer Standardberufsbildpositionen, unter anderem zu den Themen „Digitalisierte Arbeitswelt“ sowie „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“. Hinzu kommen spezifische Ergänzungen im Bereich der Kreislaufwirtschaft und des Recyclings. Zusatzqualifikationen wie „Additive Fertigung“ und „Prozessintegration“ ermöglichen es, spezielle Fähigkeiten bedarfsbezogen zu vertiefen, ohne Mindestanforderungen für kleinere und mittlere Betriebe zu erhöhen. Die neue Berufsbezeichnung macht die Veränderungen nach außen sichtbar und fördert die Attraktivität für Schülerinnen und Schüler.

Serviceangebot und BAVC-Praxishilfe

Weitere Informationen zum Ordnungsverfahren, zu den neuen Inhalten des Berufes sowie eine BAVC-Praxishilfe sind im Unternehmensbereich der Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EVi)“ abrufbar. Zusätzlich zu FAQs finden Sie dort auch Downloads, Link-Tipps, Bilder und ein Berufe-Video. Schauen Sie vorbei und empfehlen unser Serviceangebot gerne weiter!

Autor: Christopher Knieling

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

INFO

Mehr Informationen zum Ausbildungsberuf „Kunststoff- und Kautschuktechnologie/-in“ sowie eine BAVC-Praxishilfe finden Sie unter:

elementare-vielfalt.de/digitalisierung