

**Markus Scheib**

**Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes Chemie Baden-Württemberg e.V.**

**Mittwoch, 15. Februar 2017, 10:00 Uhr | Es gilt das gesprochene Wort.**

Sehr geehrte Damen und Herren,

**Bildung und Qualifizierung** Baden-Württemberg wird oft als das Land ohne industriell nutzbare Rohstoffe beschrieben. Wir verweisen dann immer auf die wichtige, ja unverzichtbare Ressource Innovationskraft. Aber sie kann – in dem Maße, wie wir das als Industrieland benötigen – nur mit Bildung wachsen. Aus Bildung entsteht eine Wirtschaftskraft, die bislang noch ihresgleichen sucht.

Bildung dürfen wir aber nicht für gegeben nehmen. Bildung ist ein Gut, das ständiger Förderung bedarf – dessen ist sich unsere Industrie bewusst. Die chemische Industrie in Baden-Württemberg hat erst im vergangenen Jahr auf ein Vierteljahrhundert intensive Kontakte zu Schulen zurückblicken können. Unser „Dialog Schule – Chemie“ vereint all das, was uns in Sachen Bildung wichtig ist:

- Schulen und Lehrer erhalten Unterstützung, um im naturwissenschaftlichen Unterricht frühzeitig auf aktuelle Entwicklungen eingehen zu können.
- Schülerinnen und Schüler werden motiviert, sich mit den Phänomenen, Naturgesetzen und der Naturwissenschaft zu beschäftigen. Das ist wichtig – denn diese prägen auch die Wirtschaft in hohem Maße.
- Dieses Wissen hilft, mit aktuellen und zukünftigen Fragestellungen sachkundiger und faktenbasiert umzugehen. Wer sich auf Faktenbasis, nicht aufgrund von gefühlten Wahrheiten, mit Dingen auseinandersetzt, kann richtige und zukunftsorientierte Entscheidungen treffen.

Die müssen uns als Industrie nicht immer gefallen – aber wir können sie akzeptieren.

- Natürlich – und da machen wir auch keinen Hehl daraus – zielen wir auch darauf ab, den einen Schüler oder die andere Schülerin als Nachwuchsmitarbeiter zu gewinnen. Das klappt aber nur, wenn wir insgesamt ein wissenschafts- und wirtschaftsfreundliches Klima an den Schulen schaffen oder bewahren.

Daher ist für uns eine umfassende und gute Allgemeinbildung an den Schulen im Land extrem wichtig. Wir setzen uns dafür ein, wir unterstützen das, wo wir können.

Nur so können wir auch in Zukunft ausreichend qualifizierte Mitarbeiter für unsere Branche gewinnen. Wir haben mit die anspruchsvollsten Ausbildungsberufe und die verantwortungsvollsten Berufe in unseren Produktionen oder Labors. Die jungen Menschen, die diese Berufe erlernen, bewältigen eine steile Lernkurve. Sie schaffen es, weil die Grundlagen stimmen und die Umgebung passt. Aber auch das ist nicht selbstverständlich. Wir arbeiten daran, dass das so bleibt. Dazu gehört auch, dass wir im vergangenen Jahr die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden und in den Unternehmen angestellten Studenten der Dualen Hochschule Baden-Württemberg wieder steigern konnten. Unsere Unternehmen denken an die Zukunft – und zukünftige Generationen von Mitarbeitern am Standort Baden-Württemberg sind hier ein entscheidender Baustein.

### **Entgelttransparenzgesetz**

Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter – und das drückt sich auch in ihrer Entlohnung aus. Das führt uns zum Thema Entgeltgleichheitsgesetz – oder, wie es nach dem Entwurf heißt: Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. Dieses Gesetz soll jetzt mit Berichts- und individuellen Auskunftspflichten Unternehmen dazu bringen, ihre Mitarbeiter ohne Ansehen des Geschlechts gleich zu bezahlen.

Dieses Gesetz ist überflüssig und schädlich – und das aus mehreren Gründen:

1. Unsere Arbeitgeber tun das in der weit überwiegenden Mehrheit bereits heute! Alles andere ist falsch, stellt uns unter Generalverdacht und ist außerdem durch geltendes Recht untersagt!
2. Die immer wieder zur Begründung des Handlungsbedarfes herangezogenen 21 Prozent Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen sind fragwürdig. Bereinigt um unterschiedliche objektiv nicht zu beanstandende Faktoren beträgt der Unterschied auch nach Einschätzung des federführenden Ministeriums knapp 7 Prozent. Dieser deutlich geringere Unterschied ist im Wesentlichen durch eine unterschiedliche Wahl der Berufe und durch längere, meist familiäre Abwesenheiten im Job bedingt. Ein Gesetz ändert hier nichts!
3. Die Kosten, die das Ministerium in den Unternehmen mit knapp 3 Millionen Euro pro Jahr beziffert, sind grob untertrieben. Der bürokratische Aufwand wird deutlich höher liegen. Das zeigt sich schon darin, dass die Berichtspflichten der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern sicherlich nicht mit knapp 1700 Euro im Jahr zu leisten sind (es gibt in Deutschland etwa 1800 dieser Unternehmen).
4. Zuletzt – und das betrifft besonders eine Hochlohnbranche mit gültigen Tarifverträgen wie die Chemie: Unsere Tabellen unterscheiden nach tätigkeitsbezogenen Entgeltgruppen, nicht nach Geschlecht.

Es bleibt dabei: Die Idee des Gesetzes ist vom Grund her falsch. Der eingebrachte Gesetzentwurf bringt nur Verbesserungskosmetik.

Wir sind vielmehr der Überzeugung: Frauen sollte es mit besseren Rahmenbedingungen möglich gemacht werden, insbesondere familiäre Auszeiten zu verkürzen. Das hätte Erfolg – anders als Auskunfts-, Berichts- und Prüfpflichten einzuführen. Dieser Gesetzentwurf ist ein Musterbeispiel für eine ausufernde unternehmensfeindliche Regelungswut, die gerade den Mittelstand in unverantwortlicher Weise belasten wird. Hier werden wir uns auf allen Ebenen für eine Nachbesserung einsetzen!

Denn die Arbeitgeber hatten, haben und werden auch in Zukunft kein Interesse an einer anderen als leistungsgerechten Entlohnung ihrer Mitarbeiter haben!

#### **Weißbuch Industrie 4.0**

Jüngst hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Weißbuch „Arbeiten 4.0“ vorgelegt. Es reagiert damit auf die Digitalisierung der Industrie und der Arbeitswelt.

Die chemische Industrie hat sich der Digitalisierung längst gestellt. Industrie 4.0 ist für uns bereits seit vielen Jahren als „Chemie 4.0“ präsent. Das zeigt sich unter anderem in neuen Fertigungstechniken: Zum 3D-Druck beispielsweise liefern wir Rohstoffe. Zusatzstoffe für Produkte, Reinigungs- oder Düngemittel können mithilfe von Sensoren exakter und kontrollierter angewandt werden – wir liefern natürlich die Produkte, aber auch das Know-How für die Sensoren. Viele Prozesse im Unternehmen bilden wir digital ab: Von der Projektierung von Anlagen, über deren virtuelle und praktische Inbetriebnahme bis hin zur Steuerung nach Kunden-Bedarf. Hinzu kommt, dass vielfältige Daten von Anlagen erfasst werden und ein Gesamtbild der Anlage ergeben. Neben festen Wartungs- und Prüfungsintervallen können Schwachstellen oder Probleme so bereits vor dem Eintreten berechnet und erkannt werden.

Sie sehen, technisch sind wir längst digital. Das Arbeiten 4.0 folgte bisher diesen Entwicklungen. Jetzt gilt es, den damit einhergehenden Wandel in der Arbeitswelt ernst zu nehmen und zu gestalten.

Im nun vorgelegten „Weißbuch“ zum Thema wird allerdings mehr die Angst vor der Zukunft geschürt als Chancen aufgezeigt.

Wir als Arbeitgeber möchten daher klarstellen, was aus unserer Sicht für das „Arbeiten 4.0“ sinnvoll und notwendig ist:

- Die Aus- und Weiterbildung müssen sich auch weiter an den betrieblichen und persönlichen Erfordernissen orientieren. Starre Vorgaben oder Bildungsbehörden helfen nicht.
- Die Zeit- und auch die Ortsflexibilität von Arbeit müssen dort möglich werden, wo sie sinnvoll sind. Dazu gehört auch die Anpassung von längst überkommenen Regelungen dort, wo sie nicht mehr notwendig sind – beispielsweise bei den Pausen in der Arbeitszeit.
- Wir sind überzeugt, dass nur gesunde Arbeit auch gute Arbeit ist. Aber wir sind auch davon überzeugt, dass genau dies von hoher Eigenverantwortung der Beschäftigten getragen werden muss.
- Der Datenschutz unserer Mitarbeiter ist ein hohes Gut. Gerade im Unternehmen beruht er aber auf gegenseitigem Vertrauen – und dem Wissen, dass effiziente Abläufe in der Datenverarbeitung mit zum Geschäftserfolg beitragen. Das muss berücksichtigt werden.

Unterm Strich: Arbeiten 4.0 darf keine Bremse für die digital transformierte oder sich transformierende Wirtschaft werden. Regeln müssen dort kommen, wo sie nötig sind. Nicht dort, wo ein bevormundender „Nanny-Staat“ sie gerne hätte. Auch hier werden wir in den zukünftigen Diskussionen vehement deutlich machen, was sinnvoll ist und was nicht.

## **Integration von Flüchtlingen**

Meine sehr geehrten Damen und Herren, lassen Sie mich zum Schluss zurückkommen auf das Thema Bildung und Qualifizierung – aber diesmal aus dem Blickwinkel der Integration von Flüchtlingen. Sie stellt unseren Arbeitsmarkt vor einer der größten Herausforderungen der vergangenen Jahre. Das Ziel ist klar: Die Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, sollen idealerweise ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können. Wenn sie das in der chemische Industrie machen wollen, sind hier zwei Dinge besonders wichtig:

Das Qualifikationsniveau unserer Mitarbeiter und ihr Wissen um Arbeits- und Umweltschutz sind sehr hoch. Arbeitsplätze ohne abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung gibt es kaum noch. Daher muss besonderen Wert auf eine gute Qualifikation der Flüchtlinge gelegt werden. Das Erlernen der deutschen Sprache hat dabei allerhöchste Priorität!

Zweitens müssen alle noch bestehenden Hürden für den Arbeitsmarktzugang – zum Beispiel die Vorrangprüfung – aus dem Weg geräumt werden. Das Integrationsgesetz ist dabei ein wichtiger, erster Beitrag.

Bundesweit hat die Chemie für benachteiligte Jugendliche mit ihren bewährten Programmen „Start in den Beruf“ und „StartPlus“ gute Werkzeuge, um noch nicht ausreichend qualifizierte Menschen für eine Ausbildung in der Chemie fit zu machen. Diese Unterstützungsleistungen und Angebote können auch für Flüchtlinge genutzt werden.

Wir haben Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Chemie zur Beschäftigung von Flüchtlingen in ihren Betrieben befragt. Bisher haben 16 Unternehmen Flüchtlinge als Praktikanten direkt und weitere 6 mit einem Einstiegsqualifizierungs-Praktikum eingestellt. 10 Unternehmen haben bereits Ausbildungsverträge mit Flüchtlingen abgeschlossen.

Jeweils 4 Unternehmen haben direkt Facharbeiter oder ungelernte Arbeitskräfte aus dem Kreis der Flüchtlinge an ihrem Standort eingestellt. Interessant ist, dass Bewerbungen zumeist direkt von den Flüchtlingen kamen, teilweise auch über die Agentur für Arbeit oder die Kommunen.

Diese Ergebnisse sind ein Anfang. Für die Zukunft zeigt sich, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen auch 2017 weiterhin Praktika, einige auch Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen oder duale Ausbildungsplätze anbieten wollen. Der direkte Einstieg als Chemie-Facharbeiter wird trotz Fachkräftemangels als deutlich schwieriger eingeschätzt. Hier stehen fehlende Qualifizierung, Sprachbarrieren und der hohe Betreuungsaufwand dem entgegen. Hinzu kommt, dass Unternehmen keine zusätzlichen Stellen schaffen können, sondern Vakanzen nach Eignung objektiv besetzen möchten.

Soweit ein kurzes Streiflicht aus unserer Branche auf dieses aktuelle Thema. Wir sind uns als Arbeitgeber unserer Verantwortung im Gemeinwesen bei der Mithilfe zur Integration von Flüchtlingen bewusst. Als Branche engagieren wir uns intensiv, ideell und über den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) auch finanziell. Ich bin überzeugt, dass wir 2017 zahlreiche zusätzliche Initiativen sehen werden – rund siebzig „Einstellungswünsche“ haben uns unsere Unternehmen bereits genannt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.