

Christjan Knudsen

stellvertretender Vorsitzender

des Arbeitgeberverbandes Chemie Baden-Württemberg e. V.

Dienstag, 14. Februar 2023, 10:00 Uhr | Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

danke, dass Sie sich heute die Zeit für unsere Medienkonferenz genommen haben. Wir haben – als Arbeitgeberverband Chemie – auch einige wichtige Themen zu teilen, da unsere Branche mitten in tiefen Transformationen steckt. Herr Haag ist dazu ja schon eingestiegen, lassen Sie mich direkt weitermachen:

Die Arbeitswelt ändert sich rasant. Wir stellen dazu seit einigen Jahren die Weichen – aber die überbordende Bürokratie legt uns hier immer mehr und immer größere Steine in den Weg. Der Druck für die Unternehmen, damit umzugehen und immer mehr Voraussetzungen und Bedingungen zu erfüllen, ist inzwischen extrem hoch und insbesondere für den Mittelstand schlichtweg nicht mehr leistbar.

Das hat Auswirkung insbesondere auch bei der Beschäftigung. Schön ist zwar, dass wir trotzdem seit einigen Jahren eine leichte, aber stetige Aufwärtsentwicklung – auch im vergangenen Jahr – haben. Zudem erwarten für 2023 fast dreißig Prozent unserer Unternehmen ebenfalls steigende, mehr als die Hälfte gleichbleibende Arbeitnehmerzahlen. Allerdings zeigt uns unsere Umfrage auch, dass etwa ein Fünftel der Unternehmen mit einem Beschäftigungsrückgang in diesem Jahr rechnen. Sechs Prozent befürchten, sich von mindestens fünf oder mehr als zehn Prozent ihrer Belegschaft trennen zu müssen. Und etwa ein Viertel der Unternehmen geht sicher oder möglicherweise von Kurzarbeit aus.

Unterm Strich: Es ist durchwachsen – und darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass manche Unternehmen nicht gut mit den Folgen der Pandemie und den extremen Energiepreissteigerungen und eben der komplexen Bürokratie klargekommen sind.

Bürokratie – Beispiel Energiepreisminderungen

Stichwort Energiepreise - sprechen wir über die Energiepreisminderungen. Dort ist nur ein Aspekt die „Arbeitsplatzhaltungspflicht“. Sie soll Unternehmen, die Energiepreisminderungen in Anspruch nehmen wollen, dazu verpflichten, nicht nur Arbeitsplätze zu erhalten. Das ist eine legitime Forderung.

Was aber zu weit geht: Der bürokratische Aufwand, der hier getrieben werden soll. Die Prüf- und Nachweispflichten.

Auch hier zeigt sich: Gut gedacht ist oft schlecht gemacht; und gleichzeitig werden Mittelständler, die nicht die entsprechenden Kapazitäten haben, ganze Stäbe mit solchen Themen zu beschäftigen, stark benachteiligt bis hin dazu, dass sie dringend gebrauchte Förderung nicht oder nicht rechtzeitig erlangen.

Wer den Standort Baden-Württemberg schätzt, muss den Mittelstand stärken.

Daher rufe ich die Landesregierung auf, in Berlin klar Stellung für die Wirtschaft beziehen. Baden-Württemberg ist DAS Mittelstandland – und das gilt auch und besonders für die Chemie- und Pharmabranche. 80 Prozent unserer Unternehmen haben weniger als 300 Mitarbeitende.

Das Übermaß an Bürokratie ist besonders für diese Unternehmen nicht lästig, sondern kann zum entscheidenden Hemmnis werden.

Und diese überbordende Bürokratie kommt nicht alleine aus Berlin, sondern zu einem guten Teil aus Brüssel.

Daher an dieser Stelle noch mal sehr deutlich unsere Forderung als Arbeitgeberverband Chemie „Sie müssen für unsere Unternehmen kämpfen! Sie haben Verantwortung für den Standort Baden-Württemberg, für die Menschen, die hier leben, wohnen und arbeiten! Und eben auch für die Unternehmen – die Arbeitgeber für diese Menschen“

Wir haben leider zahlreiche Baustellen, wo es einiger weniger sinnvoller Regeln statt noch mehr Bürokratie bedarf. Ich gehe näher auf einige Beispiele im Zusammenhang mit dem Thema Arbeitszeit ein:

- **Arbeitszeiterfassung:** Ein deutliches Beispiel, wo es nicht nur für kleinere Unternehmen ein riesiges bürokratisches Problem wird, alles rechtssicher zu erfassen. Bislang muss nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeit erst ab der neunten Stunde notiert werden. Eine Erfassung unterhalb dieser Grenze ist nicht zwingend vorgesehen. Diese Regeln gelten seit vielen Jahren und funktionieren in der betrieblichen Praxis. Durch die sogenannte „Arbeitszeitentscheidung“ des Bundesarbeitsgerichtes steht nun zur Debatte, dass in allen Unternehmen für sämtliche Tätigkeiten jede Minute dokumentiert werden muss. Es bleibt jedoch offen, wie dies in der Praxis bei der großen Vielfalt an Tätigkeiten umgesetzt werden soll. Das Arbeitsministerium in Berlin hat angekündigt, dass es zu einer Anpassung des Arbeitszeitgesetzes kommen soll: Wir hoffen und arbeiten, wo wir können, daran mit, dass hier wieder eine praktikable und pragmatische Lösung gefunden wird. Die Vertrauensarbeitszeit hat sich gerade im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten bewährt. Sie muss gesetzlich abgesichert

werden. Was wir brauchen – und was auch die Arbeitnehmer wollen – ist mehr Flexibilität, keine starren Schranken.

- **Nochmals zum Arbeitszeitgesetz:** Das Gesetz wurde lange vor der Möglichkeit des mobilen Arbeitens, wie wir es heute umsetzen können, verabschiedet. Daher besteht dringender Handlungsbedarf, es auf einen aktuellen und zukunftssicheren Stand zu bringen. Die inzwischen fast schon sprichwörtliche dienstliche E-Mail um zehn Uhr abends, die eine Ruhezeit von elf Stunden auslöst, kennt inzwischen fast jeder Politiker.
- Und zuletzt: Die **Höchst Arbeitszeit** von zehn Stunden am Tag. Hier sind wir ebenfalls der Auffassung, dass eine flexible Regelung, beispielsweise die Möglichkeit, an einem Tag auch einmal elf Stunden, am nächsten sieben und an einem anderen Tag zehn Stunden arbeiten zu können, sinnvoll wäre. Man könnte einen Verteilzeitraum von einer Woche vorsehen. Über vieles lässt sich reden.

Aber leider gilt bei all diesen Punkten: Die richtige Schlussfolgerung, dass nämlich diese starren Regelungen echte Wettbewerbshindernisse für deutsche Unternehmen darstellen, zieht kaum einer.

Mobil Arbeiten – das können wir selbst regeln!

Das mobile Arbeiten wurde während der Pandemie angeordnet, unter dem – rechtlich falschen – Titel „Homeoffice“. Für viele Mitarbeiter mit Bürojobs in unseren Unternehmen ist das inzwischen kaum mehr wegzudenken – das verstehe ich sehr gut, es hat Vorteile. Aber: Jetzt kommen erste Ideen auf, man müsse das wie die klassische Heimarbeit behandeln. Also mit einer Einrichtung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber und beispielsweise auch mit der Verantwortung für den Arbeitgeber beim Thema Arbeitssicherheit. Hinzu kommen Vorschläge, einen Anspruch auf mobiles Arbeiten gesetzlich zu verankern. Wie sollen das die bereits erwähnten mittelständischen Unternehmen bewältigen?

Wir haben dazu eine sehr klare Meinung - die Stichworte heißen Subsidiarität und Tarifautonomie: Was die Betroffenen auf ihrer Ebene selbst regeln können, da sollte sich der Gesetzgeber zurückhalten.

Das wird die Chemiebranche beim Thema „Mobiles Arbeiten“ beispielhaft tun: Derzeit läuft eine Studie mit dem Fraunhofer Institut für Arbeit und Organisationsentwicklung (IAO), wo wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner, der Gewerkschaft IG BCE, untersuchen lassen, wie sich mobiles Arbeiten in unserer Branche in der Praxis bewährt hat, was für Mitarbeitende und Unternehmen angepasst werden muss – und auch, wo der gesetzliche Rahmen angepasst werden muss. Denn heute sind hier allenfalls Hilfskonstruktionen zu finden: Mobiles Arbeiten in der Form, wie die Unternehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es auch in Zukunft nutzen wollen, ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Ideen entwickeln, Experimentierräume nutzen – das sollten die Sozialpartner, die den verfassungsmäßigen Auftrag haben, die Arbeitsbedingungen ihrer Branche zu gestalten, übernehmen. Es ist ja auch offensichtlich: Hier können die eigentlich Handelnden, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, viel besser ausloten, was funktioniert und was gewünscht ist als der Gesetzgeber.

Der Gesetzgeber muss vielmehr da helfen, wo wir als Tarifvertragsparteien nicht weiterkommen. Zum Beispiel bei der Gestaltung der Möglichkeit von mobilem Arbeiten aus dem europäischen Ausland heraus, rechtssicher aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht. So wie es im Koalitionsvertrag auch vereinbart wurde!

Kommen wir zu einem weiteren ganz wichtigen Thema:

Die Ausbildung in unserer Branche ist weiter stark.

Und zwar in mehrfacher Hinsicht.

Die Ausbildung ist **die** zentrale Maßnahme, mit der wir dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel begegnen. Und genau dort sieht es recht gut aus: Einmal haben wir die coronabedingte „Delle“ im Angebot der Ausbildungsplätze im vergangenen Jahr ausgebügelt: 2022 sind wieder mehr als 1000 neue Ausbildungsplätze in den Unternehmen unserer Branchen angeboten worden – ein Plus von knapp 14 Prozent.

Und die jungen Menschen, die diese Ausbildungen absolvieren, haben nicht nur eine gute Zukunft. Auch die deutlich mehr als 1000 Euro pro Monat in jedem Ausbildungsjahr sind ein guter Start. Wie es weitergeht? Mehr als 95 Prozent der Ausgelernten oder DHBW-Studienabsolventen werden von ihren Unternehmen übernommen, davon knapp vierzig Prozent unbefristet.

Wir wissen, dass wir diese jungen Menschen brauchen – Demografie ist für die chemische Industrie kein Fremdwort: Seit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ 2008 beschäftigen wir uns damit. Wir haben geprüft, wie wir unsere Belegschaften fit und arbeitsfähig erhalten und wir sehen zu, dass wir eigenen Nachwuchs in den Betrieben bestmöglich und bedarfsgerecht ausbilden. Wir stehen zu unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung als Arbeitgeber.

Das zeigen wir verstärkt seit einem Jahr: Mit der Ausbildungskampagne „Ausbildung starten. Zukunft gestalten.“ haben wir seit Februar 2022 zahlreiche Menschen in Baden-Württemberg erreicht. Radiospots, Plakate und Social-Media-Posts haben rechnerisch viele hunderttausend auf die Ausbildung und die Studienplätze an der Dualen Hochschule aufmerksam gemacht. Und die Kampagne – das haben wir jüngst beschlossen – wird weiterlaufen: Demnächst starten die nächsten Radio-Spots. Neu

hinzukommen werden Werbekarten – und über die sozialen Medien vernetzen wir gezielt Unternehmen, die noch Ausbildungsplätze offen haben, mit Schulabgängern.

Wir sind überzeugt davon, dass es immer eine gute Idee ist, eine klassische Ausbildung zu machen: Auszubildende profitieren von modernen Berufen mit digitalen Wahl- und Zusatzqualifikationen sowie einem Ausbildungstarifvertrag mit attraktiven Vergütungen und Sozialleistungen.

In diesem Zusammenhang möchte ich in sehr deutlich sagen, dass es keine gute Entwicklung ist, wenn die „Über-Akademisierung“, so, wie sie im Moment läuft, weitergeht. Wir benötigen dringend im Industrieland Deutschland, am Produktionsstandort Baden-Württemberg, gut ausgebildete, fitte gewerbliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und wir wissen, was die uns wert sind. Da braucht es keine neue „Ausbildungsgarantie“, eventuell auch mit Verpflichtungen für Unternehmen, eine Quote zu erfüllen. Unser Interesse ist klar: Wir wollen ausbilden, wir müssen ausbilden, und wir bilden aus!

Wie gesagt: Ausbildung ist die eine zentrale Maßnahme. Die andere kann für uns hier nur gezielte und passende Zuwanderung sein. Gezielt: Das heißt, dass Baden-Württemberg für Fachkräfte im Ausland attraktiv gemacht werden muss. Passend: Wir müssen die Fähigkeiten und Qualifikationen von Zuwanderern viel stärker noch analysieren und mit gesuchten Berufen abgleichen. So können Kontakte, Bewerbungen, Weiterbildungen und Jobs vermittelt werden. Wir engagieren uns hier, in den Netzwerken der Wirtschaft.

Aber wie immer: Die Rahmenbedingungen werden von der Politik gemacht, oder, leider, derzeit noch nicht gemacht. Das muss sich auch hier ändern!

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.