

**Markus Scheib**

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

**Dienstag, 19. Februar 2019, 10:00 Uhr | Es gilt das gesprochene Wort.**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
guten Morgen! Sie haben es von Herrn Mayer gehört: die Arbeitgeber der chemischen Industrie im Land blicken nur verhalten optimistisch in die Zukunft. Das bestätigt sich auch, wenn wir auf einige sozialpolitische Faktoren blicken. Auf folgende Themen werde ich deshalb eingehen:

1. Aus- und Weiterbildung im Standort Baden-Württemberg – welche Noten vergeben unsere Unternehmen?
2. Arbeits- und sozialpolitische Weichenstellungen aus Berlin – warum können wir diese nicht mittragen?

**Aus- und Weiterbildung in unserer Branche**

Die chemische Industrie ist eine ausbildungsintensive Branche. Auch 2018 haben unsere Unternehmen in Baden-Württemberg wieder mehr als eintausend neue Ausbildungsplätze geschaffen. Gegenüber dem Vorjahr konnten wir dieses Angebot deutlich erhöhen – um 4,3 Prozent. Dabei haben wir 94 Prozent der erfolgreich Ausgebildeten übernommen. Und zwar ohne bürokratische Regelungen durch den Gesetzgeber und ohne unflexible Verpflichtungen in Tarifverträgen.

Die in vielen Mitgliedsunternehmen praktizierte „Ausbildung über Bedarf“ soll gleichwohl beibehalten werden. Eher schwächeren Bewerbern, die erst in der Ausbildung durch ihre Ausbilder gefördert und gefordert werden, wird so die Chance auf eine Ausbildung und einen qualifizierten Beruf erhalten.

Nochmals: 94 Prozent Übernahmequote sind hervorragend. Davon werden im Übrigen knapp 40 Prozent ohnehin direkt unbefristet übernommen.

Wie zufrieden sind denn heutzutage unsere Unternehmen mit der Bewerberqualität? Dazu haben wir vor ein paar Tagen eine aktuelle Umfrage durchgeführt.

Von den kleineren Unternehmen hat die Bildungsqualität der Schulabgänger ein „befriedigend“ erhalten. Nach heutigen Maßstäben zeigt das, dass hier noch Handlungsbedarf besteht. Deshalb haben wir die Einführung des Schulfaches „Wirtschaft / Berufs- und Studienorientierung“ begrüßt und werden die Ausgestaltung in der Praxis unterstützen. Es ist wichtig, dass Schülerinnen und Schüler „die Wirtschaft“ und den Berufsalltag kennenlernen. Es ist aber genauso wichtig, dass sie auch konkret lernen, welche Voraussetzungen sie für eine anspruchsvolle Ausbildung in der Chemie-, Pharma- oder Lackindustrie mitbringen müssen.

Am Rande: unsere „großen“ Mitgliedsunternehmen haben – aus Erfahrung – häufig Einrichtungen im Unternehmen, die schwächere Auszubildende intern auf den notwendigen Bildungsstand bringen. Das wird gemacht – ist aber eigentlich nicht Aufgabe des Unternehmens, und schon gar nicht leistbar von einem normalen Mittelständler. Im Grunde zeigt das einen nicht unerheblichen Nachschulungsbedarf, den die Schule nicht geleistet hat.

**Arbeits- und Sozialpolitik:  
Schwierige Ideen und  
Vorstellungen aus Berlin**

Bei den arbeits- und sozialpolitischen Regelungen gehe ich speziell auf zwei Themen ein:

- Notwendige Flexibilisierung und Chancen der Digitalisierung
- Ideen aus Berlin: Einseitig zu Lasten der Wirtschaft

Gerade im Bereich der Ausgestaltung der Arbeitszeit ist die Chemie, was ihr Tarifwerk angeht, Vorreiter. Seit 1994 haben wir einen Arbeitszeitkorridor, der Arbeitgebern – aber auch den Mitarbeitern – viele Möglichkeiten und auch Freiheiten eröffnet hat.

Natürlich steht für uns im Mittelpunkt tariflicher Regelungen, dass die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit der Unternehmen gesichert und wo immer möglich ausgebaut werden kann. Das gilt besonders für schwierige Zeiten.

Leider hat der Gesetzgeber im Gegensatz dazu wenig Flexibilität geschaffen. Die Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden steht, die noch viel problematischere Mindestruhezeit von 11 Stunden ebenfalls.

Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind immer noch so, als ob alle Angestellten nur im Büro ihrer Arbeit nachgingen. Die starre Regelung, wonach auf jede Arbeitsphase eine 11-stündige Ruhephase folgen müsse, ist nur ein Beispiel, das immer weniger in eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt passt. Sie kennen alle das Beispiel mit der E-Mail nach Feierabend: Schreibt der Mitarbeiter sie um 23 Uhr, darf er streng genommen erst um 10 Uhr am nächsten Tag wieder arbeiten.

Das Verständnis in der Politik, gerade anhand solcher Beispiele, ist natürlich grundsätzlich vorhanden. Aber: Leider hat die Einsicht noch nicht zu praktikablen Änderungen geführt. Und leider haben auch viele gutgemeinte Anstöße zur Änderung von Rahmenbedingungen kaum eine Chance auf Umsetzung.

Ein Beispiel dafür ist die Initiative des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums zur Erweiterung der 10-Stunden-Höchstarbeitsgrenze.

Wir benötigen als Unternehmer in einer immer dynamischeren Wirtschaft Rahmenbedingungen, die schnelles und flexibles Handeln ermöglichen. Gleichzeitig erwarten unsere Mitarbeiter von uns als Arbeitgeber mit Recht, dass wir ihnen dort, wo es möglich ist, mit angepassten Regelungen zu Arbeits- und Einsatzzeiten entgegenkommen.

Hier sehen wir viele Chancen auf „win-win Ergebnisse“. Tarifpolitisch werden uns diese Themen künftig intensiver beschäftigen. Eine Unterstützung seitens der Politik wäre ein erfreuliches Signal für den Wirtschaftsstandort Deutschland und insbesondere für die Handlungsfähigkeit unserer klein- und mittelständischen Unternehmen.

Trotz aller Digitalisierung werden aber auch in Zukunft viele, sogar die Mehrzahl der Arbeitnehmer, nicht ortsunabhängig und per Datenleitung arbeiten können.

Eine Anlage rüstet sich nicht selbst nach ein paar Mausklicks um. Und Störungen in einer halbautomatischen Linie können meist nicht aus der Ferne geklärt und behoben werden.

Wir brauchen also Mitarbeiter, die in unseren Produktionen gezielt und zuverlässig planbar eingesetzt werden können. Natürlich sind diese Beschäftigten bereits heute digital versiert. Gerade deshalb aber können wir auf ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht generell verzichten. Schließlich ist auch die Digitalisierung fehleranfällig – das weiß jeder, der sich mit IT befasst.

Die betriebliche Praxis ist vielfach eben eine andere, als es sich Politiker besonders in Berlin vorstellen. Das zeigt sich z.B. auch bei der Veränderung – manche sagen: bei der Abschaffung – der sachgrundlosen Befristung. Die Planung sieht vor, dass Unternehmen bereits ab 76 Beschäftigten nur noch 2,5 Prozent der Belegschaft befristet beschäftigen dürfen, ohne dafür einen zwingenden Grund zu haben. Gerade in unsicheren Zeiten erschwert das die Bewältigung von Auftragsspitzen. Gleichzeitig wird der Arbeitsmarkt darunter leiden: Mehraufwand wird nicht durch mehr Mitarbeiter, sondern durch Überstunden bewältigt werden oder gar durch eine erneute Zunahme der Leiharbeit.

Wir sind weiterhin der Meinung, dass eine solchermaßen einseitige Regulierung gegen die Arbeitgeber kontraproduktiv ist.

Auch Überlegungen zu einem „Recht auf Homeoffice“ dürften aus heutiger Sicht für den Arbeitgeber rechtliche Unsicherheiten und zusätzlichen Aufwand bedeuten. Besonders kritisch sehen wir, dass ein „Homeoffice“ fast denselben Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterliegt, wie ein Büro im Unternehmen. Der Aufwand für eine solche Arbeitsstätte ist heute bereits immens und nur für wenige Arbeitsplätze, in speziellen Situationen gerechtfertigt. Die Überlegungen zu einem „Recht auf Homeoffice“ sind bislang ohne jeden Praxisbezug. Sie berücksichtigen weder die betriebliche Realität der mittelständischen und kleinen Unternehmen noch deren Produktionsabläufe und Notwendigkeiten.

Hier wird eine Schaufenster-Politik betrieben, die auf Wählerstimmen schießt, aber sträflich vernachlässigt, dass der Wohlstand dieses Landes maßgeblich in den Industrieunternehmen aufgebaut und bewahrt wird. Für diese Unternehmen fordern wir praxisgerechte Rahmenbedingungen statt falsch gezielter detailverliebter Gängelei!

Die Politik ist auf allen Ebenen dringend aufgefordert, sich deutlich stärker als in den zurückliegenden Jahren aktiv für wirtschaftsfreundlichere Rahmenbedingungen am Industriestandort Deutschland einzusetzen. Nur auskömmliche Industrien garantieren unseren Wohlstand.

Weniger verteilen, weniger regulieren, weniger bürokratisieren dafür mehr initiieren, mehr fördern, mehr investieren.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!