



BAVC TRANSFORMATIONSSTUDIE CHEMIE-ARBEITSWELTEN 2030

EXECUTIVE SUMMARY

Die laufende Transformation der Chemie-Branche tritt in eine Phase ein, in der tiefgreifende Veränderungen der Beschäftigungsstruktur bevorstehen. Von den Management-Entscheidungen heute wie auch von den politischen Rahmenbedingungen hängt ab, wie viele und welche Arbeitsplätze die Branche künftig bieten kann.

Wenn die Transformation gelingt, wird die Chemie bis 2030 einen um 25.000 FTE höheren Beschäftigungsbedarf haben – ein Plus von sechs Prozent. Gelingt der Umbruch nicht, droht im schlimmsten Fall ein Rückgang des Arbeitskräftebedarfs bis 2030 um 63.000 FTE (15 Prozent).

Die Entwicklung wird dadurch bestimmt, wie erfolgreich die Branche eine Transformation hin zu nachhaltigen Technologien, effizienterem Personaleinsatz und höherem Digitalisierungsgrad meistert.

ENTWICKLUNG DES BESCHÄFTIGUNGSBEDARFS IN DER CHEMIE-BRANCHE IN DREI SZENARIEN

Diese Studie prognostiziert die Entwicklung des Beschäftigungsbedarfs in der chemisch-pharmazeutischen Industrie bis zum Jahr 2030. Drei Szenarien –

„Rückschritt“, „Stillstand“ und „Fortschritt“ – modellieren die künftige Entwicklung der Arbeitswelt unter dem

Einfluss der Transformation in der Chemie. Die Entwicklung der Pharma-Branche wird separat betrachtet, da sich hier andere Herausforderungen stellen.

Über alle Szenarien hinweg werden kaufmännische und Labor-Berufe weniger nachgefragt; massive Engpässe treten bei Profilen mit IT- und Nachhaltigkeitsschwerpunkt auf. Allein im IT-Bereich werden bis 2030 bis zu 9.000 zusätzliche Fachkräfte benötigt.

"DIE WEICHEN FÜR ERFOLG ODER MISSERFOLG WERDEN BIS 2025 GESTELLT."

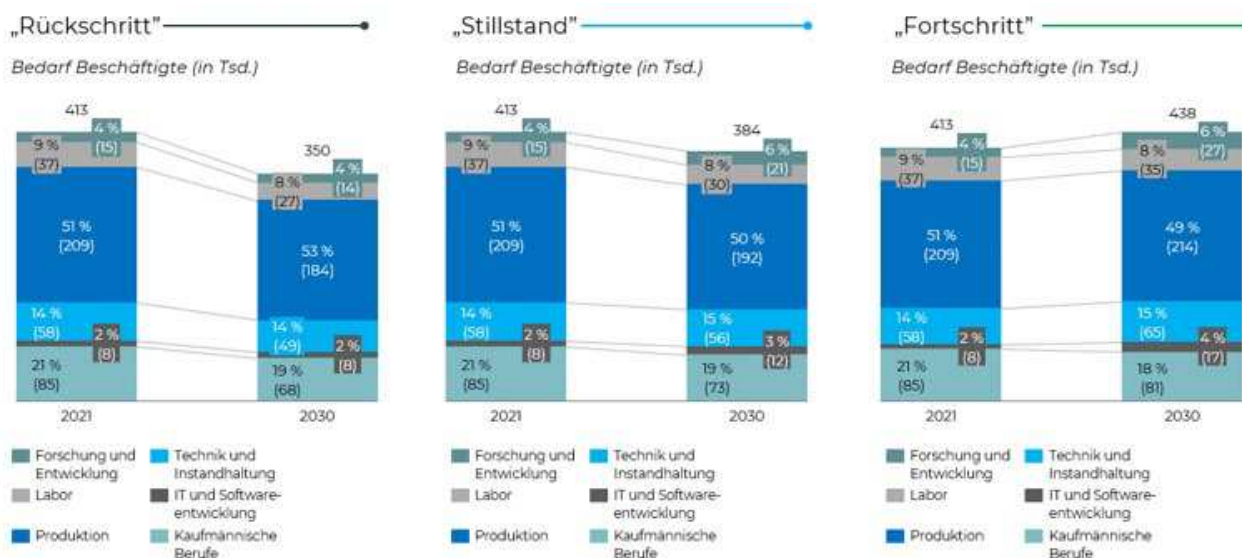


Abbildung 1: Skillshift in der Chemie-Branche in drei Szenarien

Insgesamt bleibt die Chemie aber eine Produktionsbranche. Dieses „Fachkräfteparadox“ aus Bedarfsrückgang auf der einen und schwer zu besetzender Stellen auf der anderen Seite stellt eine große Herausforderung sowohl für die Kommunikation als auch für die Fachkräftegewinnung und -sicherung dar.

Der Mangel an Fachkräften erhöht das Risiko eines langfristigen Bedeutungsverlusts der Chemieindustrie in Deutschland. Die Transformation erfordert hochspezialisierte Profile, die bisher in der Chemie nicht oder nur wenig vertreten sind. Um diese zu gewinnen, muss die Branche attraktiver und viel erfolgreicher im Wettbewerb um Talente werden.

Gleichzeitig müssen bestehende Profile über alle Berufsfelder hinweg insbesondere um Skills im Bereich Nachhaltigkeit und Digitalisierung erweitert werden, um den vorhandenen Fachkräften die für die Transformation notwendigen Kompetenzen mitzugeben.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE ZENTRALEN AKTEURE IN DER TRANSFORMATION

Die Weichen für Erfolg oder Misserfolg werden bis 2025 gestellt – einerseits durch politische Entscheidungen, andererseits durch Maßnahmen der Unternehmen.

Die Politik kann und muss durch verbesserte Rahmenbedingungen Einfluss nehmen. Neben wettbewerbsfähigen Energie- und Rohstoffkosten und guter Infrastruktur braucht es insbesondere ein modernes Arbeitszeit-

recht, mehr Vermittlung digitaler Kompetenzen schon in der Schule und mehr qualifizierte Zuwanderung, die konsequent am Arbeitsmarkt ausgerichtet ist. Zudem sollte die Politik ihren Handlungsspielraum nutzen und das inländische Erwerbspersonenpotenzial besser ausschöpfen: Stärkung des MINT-Nachwuchses, bessere Betreuungsmöglichkeiten und Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Neben den politischen Rahmenbedingungen braucht es von den Unternehmen mutige Initiativen, um die Attraktivität der Branche zu steigern. Die Unternehmen müssen sich mit klarer

"DIE UNTERNEHMEN MÜSSEN SICH MIT KLARER ARBEITGEBERMARKE, FLEXIBLEN ARBEITSMODELLEN UND ZEITGEMÄßER FÜHRUNGSKULTUR ATTRAKTIV POSITIONIEREN."

Arbeitgebermarke, flexiblen Arbeitsmodellen (besonders in der Produktion) sowie zeitgemäßer Kommunikation und Führungskultur attraktiv positionieren, um Talente zu gewinnen und zu halten. Dazu gehört auch ein Kulturwandel der eher konservativen Branche. Employer Branding muss in der strategischen Unternehmensführung verankert und konsistent in operative Maßnahmen des Personalmarketings, Recruitings und der Mitarbeiterbindung (Retention) übersetzt werden. Die Branche muss noch mehr in die eigene Ausbildung investieren und ihr Weiterbildungsengagement in den nächsten Jahren deutlich erhöhen. Human Resources kommt in der Transformation eine Schlüsselrolle zu, die sie nur mit erweiterten Kompetenzen in den Bereichen Recruiting, Marketing, Kommunikation und IT ausfüllen können. Bei der Umsetzung der Lösungsansätze müssen gerade für KMUs die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um auch mit kleiner

Personaldecke die Transformation begleiten zu können.

In welchem Szenario sich die Branche im Jahr 2030 tatsächlich wiederfinden wird, ist ungewiss. Der Weg ist keineswegs vorgezeichnet. Für eine erfolgreiche Transformation werden heute die Weichen gestellt. Es ist eine aktive Entscheidung, das Szenario „Fortschritt“

anzustreben. Die Studie „Chemie-Arbeitswelten 2030“ des BAVC zeigt konkret auf, was Unternehmen und Politik jetzt tun müssen, damit der Umbruch gelingt. Wenn die Weichen jetzt richtig gestellt werden, kommen wir auf einen Pfad, der gut ist für Beschäftigte, für die Industrie und für den Standort Deutschland.