

Damit aus dem Umbruch ein Aufbruch wird

Chemie-Arbeitswelten 2030 – BAVC-Studie untersucht Szenarien der Transformation am Arbeitsmarkt

Kein Stein bleibt auf dem anderen: Wer die vielen Zeitungsartikel, Wortbeiträge und Veranstaltungen zum Thema „Transformation“ verfolgt, den beschleicht mitunter das Gefühl, unsere Wirtschaftsordnung befinde sich in Auflösung, und die Angst, dem hilflos ausgeliefert zu sein. Doch Gefühle sind trügerisch, und Angst war schon immer ein schlechter Ratgeber. Der Vorstand des BAVC wollte dem etwas entgegensetzen: eine Analyse, die die Folgen der Transformation für die Arbeitswelt in der Chemie-Branche abschätzen hilft – und den Unternehmen der Branche damit Orientierung für die kommenden Jahre bietet.

Doch was ist überhaupt mit „Transformation“ gemeint? Und um welche „Folgen“ soll es gehen? DIE Transformation gibt es nicht – das war eine der ersten Erkenntnisse im Projekt „Chemie-Arbeitswelten 2030“, aus dem mit Unterstützung durch die Boston Consulting Group (BCG) und HR-Strategen der Branche die gleichnamige Studie hervorgegangen ist. Was die Chemie in den kommenden Jahren grundlegend verändern wird, sind sechs relativ konkret beschreibbare Entwicklungen: als Top-Thema der Trend zur Nachhaltigkeit, besonders Dekarbonisierung, nachhaltige Lieferketten und Umsetzung der ESG-Prinzipien; zweitens Digitalisierung als Effizienz- und Wachstumstreiber; drittens Technologiewandel in der Produktion, z. B. elektrische Steamcracker; viertens Verknappung und Preisanstieg bei Energie und Rohstoffen; fünftens geopolitische Verwerfungen wie regionale Blockbildung oder der russische Angriffskrieg auf die Ukraine; sechstens demografische Entwicklung und damit einhergehend Rückgang des Angebots an Arbeitskräften. Was Margaret Thatcher mit Blick auf einen anderen abstrakten Begriff auf den Punkt brachte – „There is no such thing as society“ –, gilt gleichermaßen für die Transformation.

Beschäftigungsbedarf ungewiss

Und nun zu den Folgen der Transformation: Die Studie gibt Antworten



Andreas Ogrinz,
BAVC

ten auf drei zentrale Fragen: Welche Beschäftigungseffekte sind bis 2030 zu erwarten? Wie verschieben sich Skills-Anforderungen? Und welche Rolle spielt HR?

Mit einem eigens entwickelten Chemiebeschäftigungsmodell wird der Arbeitskräftebedarf entlang dreier Szenarien prognostiziert: Im Best-Case-Szenario („Fortschritt“) braucht die Chemie bis 2030 etwa 25.000 zusätzliche Arbeitsplätze. Läuft die Transformation weniger rund („Stillstand“), werden 29.000 Arbeitsplätze weniger benötigt, im Worst Case („Rückschritt“) sogar 63.000 weniger. Es zeigt sich: Welche Beschäftigungschancen sich eröffnen, hängt ganz davon ab, welchen Transformationspfad die Branche beschreitet. Die Weichen dafür werden jetzt gestellt!

Skillshift Richtung IT und Nachhaltigkeit

Etwa bei der neuralgischen Skills-Frage: Gelingt es der Branche, schnellstmöglich die transformationskritischen Kompetenzen auszubilden? Die Studie geht von einem Skillshift in Richtung IT und Nachhaltigkeit aus – und das in Zeiten zunehmender Fachkräfteengpäss-



ZUR PERSON

Andreas Ogrinz ist seit Mitte 2014 Mitglied der Geschäftsführung des Bundesarbeitsgeberverbands Chemie (BAVC). Er ist dort für die Zukunftsthemen Bildung, Innovation und Nachhaltigkeit verantwortlich. Zuvor leitete er das Büro des Verbands in Brüssel und war Generalsekretär der European Chemical Employers Group (ECEG). Der promovierte Politikwissenschaftler studierte Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Romanistik in Mainz, Manchester und Heidelberg.

Unternehmen: Attraktivität steigern

Um für alle drei Szenarien gewappnet zu sein, müssen die Unternehmen vor allem eines: attraktiver werden. Und zwar buchstäblich. Sie müssen ebenso „anziehend“ auf die eigenen Belegschaften wie auf potenzielle Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt wirken; denn der ist auf absehbare Zeit ein Arbeitnehmermarkt, auf dem weniger die Bewerbenden um die Gunst der Unternehmen buhlen als umgekehrt. Wie das gehen soll? Über ein in der Strategie verankertes Employer Branding, das sich in entsprechende Maßnahmen des Personalmarketings, Recruitings und der Mitarbeiterbindung übersetzt; über flexible Arbeitsmodelle, auch und besonders in der Produktion; und über eine zeitgemäße, eben die jungen Menschen der 2020er Jahre „anziehende“ Kommunikation und vor allem Führungskultur. Wer 2030 im Best-Case-Szenario ankommen will, muss heute deutlich mehr Engagement in Sachen Aus- und Weiterbildung zeigen.

Andreas Ogrinz, Geschäftsführer Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit, Bundesarbeitsgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden

■ andreas.ogrinz@bavc.de
■ www.bavc.de

se. Allein im IT-Bereich braucht die Chemie – nicht gerade ein El Dorado für Fachinformatiker und IT-Systemelektronikerinnen – bis zu 9.000 zusätzliche Fachkräfte! Andererseits werden kaufmännische und Labor-Berufe über alle Szenarien hinweg weniger nachgefragt. Dieses Spannungsfeld – hier Bedarfsrückgänge, dort Bedarfszuwächse – wird die Unternehmen in Sachen Kommunikation, Recruiting und Retention vor große Herausforderungen stellen.

HR als Change Agent

Womit die wichtigsten Adressaten der Studie benannt sind: Personaler müssen zum einen das gesamte Arsenal moderner HR-Methoden nutzen, um die Fachkräftebasis des jeweiligen Unternehmens an die Erfordernisse der Transformation anzupassen. Wichtig werden insbesondere die langfristige Planung von Employee Journeys, die Modernisierung der Talentakquise und Ansprache neuer Zielgruppen auf dem

Arbeitsmarkt sowie die Kombination der strategischen Personalplanung mit den Ergebnissen der drei Szenarien. Mehr noch: Da HR in der Transformation eine Schlüsselrolle als Change Agent zukommt, muss sich der Personalbereich selbst transformieren und neue Kompe-

ten aufbauen, etwa im Umgang mit KI-gestützten Rekrutierungstools oder im Personalmarketing. Der Skillshift braucht einen Shift in der Personalarbeit.

Wer 2030 im Best-Case-Szenario ankommen will, muss heute deutlich mehr Engagement in Sachen Aus- und Weiterbildung zeigen.

tenzen aufbauen, etwa im Umgang mit KI-gestützten Rekrutierungstools oder im Personalmarketing. Der Skillshift braucht einen Shift in der Personalarbeit.

Politik: Rahmenbedingungen verbessern

Doch den Rahmen für eine erfolgreiche, d. h. den Unternehmenserfolg unterstützende Personalarbeit, setzt die Politik. Und hier liegt vieles im

Argen. Weder vermitteln die Schulen in ausreichendem Maß digitale Kompetenzen noch werden die Potenziale einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderungspolitik auch nur annähernd ausgeschöpft oder die inländischen Schätze gehoben: Berufsorientierung, Steigerung der Er-

werbsbeteiligung von Frauen und älteren Beschäftigten oder MINT-Förderung sind die Stichworte. Auch die Infrastruktur lässt in Deutschland an vielen Stellen zu wünschen übrig, etwa – zentral für die Fachkräftequelle duale Ausbildung – bei den völlig unterfinanzierten Berufsschulen. Und die Weiterbildungspolitik war in den vergangenen Jahren zwar gut gemeint, aber selten gut gemacht.

Erstmals über 60 EUR für eine Chemie-Arbeitsstunde

Chemiearbeitskosten deutlich gestiegen

Die Arbeitskosten in der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie sind 2022 deutlich gestiegen. Dies geht aus Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC) hervor. Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Arbeitskosten im Durchschnitt 61,86 EUR. Das waren

9,2% mehr als im Jahr zuvor. Damit übertraf die Steigerung sogar den Wert der Inflationsrate von 7,9%.

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

2.600 EUR auf jetzt über 3.500 EUR, und damit um 37%, sind die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gestiegen. Dies korrespondiert mit der Entwicklung des Krankenstandes, der 2022 in Deutschland einen Rekordwert erreichte und durchschnittlich fast vier Tage höher war als 2021. (ag)

Modernisierung in Richtung Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Neue Ausbildung in der Kunststoff- und Kautschukproduktion

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

stoff- und Kautschukprodukten sind weltweit gefragt, unterliegen in Zeiten der Transformation aber auch einem hohen Anpassungs- und Innovationsdruck. Die Modernisierung der Ausbildung umfasst die Einführung neuer Standardberufspositionen, u. a. zu den Themen „Digitalisierte Arbeitswelt“ sowie „Umweltschutz und Nachhaltig-

keit“. 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. (ag)



Fünf Minuten Kaffeepause...

...und dabei den wöchentlichen Newsletter von CHEManager studieren. Effizienter und entspannter können sich Strategen und Entscheider der Chemiebranche nicht informieren!

Auf CHEManager.com finden Sie tagesaktuelle Nachrichten, informative Expertenartikel, exklusive Interviews sowie wichtige Einblicke in Märkte, Unternehmen, Strategien und Themen wie Innovation, Karriere, Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Klimaschutz.



https://bit.ly/3aCwHeF

CHEManager.com

CHEManager

Jetzt ganz einfach kostenlos registrieren:
www.chemanager-online.com/newsletter