

BAVC-STUDIE „CHEMIE-ARBEITSWELTEN 2030“ WIE DIE TRANSFORMATION GELINGEN KANN

DER KONTEXT

Die chemisch-pharmazeutische Industrie steckt mitten in der Transformation. Der Trend hin zu einer nachhaltigen Produktionsweise, digitaler und technologischer Wandel, Herausforderungen im Bereich Energie und Rohstoffe, geopolitische Verwerfungen und die demografische Entwicklung erzeugen einen maximalen Anpassungsdruck für Unternehmen und Beschäftigte. Die BAVC-Studie „Chemie-Arbeitswelten 2030“ gibt Antworten auf drei zentrale Fragen: Welche Beschäftigungseffekte sind in den kommenden Jahren zu erwarten? Welche Kompetenzen werden stärker nachgefragt, welche weniger? Welche Rolle spielt HR in der Transformation? In dem vom BAVC-Vorstand initiierten Projekt kam ein Methoden-Mix aus Szenario-Analyse, Beschäftigungsmodell und Validierung durch HR-Strateginnen und -Strategen zum Einsatz.

DIE ERGEBNISSE

- Wenn die Transformation gelingt, wird die Chemie bis 2030 etwa 25.000 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen können – ein Plus von sechs Prozent (Szenario „Fortschritt“).
- Gelingt der Umbruch nicht, droht im schlimmsten Fall ein Rückgang des Arbeitskräftebedarfs bis 2030 um 63.000 FETs – ein Minus von 15 Prozent (Szenario „Rückschritt“).
- Erfolgskritisch wird sein, inwieweit die Branche eine Transformation hin zu nachhaltigen Technologien, effizienterem Personaleinsatz und höherem Digitalisierungsgrad meistert.
- Mit Blick auf Berufsfelder – Produktion, Labor, F&E usw. – ist von einem Skillshift in Richtung IT und Nachhaltigkeit auszugehen.
- Kaufmännische und Labor-Berufe werden über alle Szenarien hinweg weniger nachgefragt. Umgekehrt treten massive Engpässe bei IT- und Nachhaltigkeitsprofilen auf.
- Allein im IT-Bereich werden bis 2030 bis zu 9.000 zusätzliche Fachkräfte gebraucht.

UNSER STANDPUNKT

Politik muss Rahmenbedingungen verbessern

- Die Politik muss die Rahmenbedingungen für die Branche verbessern – insbesondere mit Blick auf Energie- und Rohstoffkosten, Infrastruktur, digitale Kompetenzen, Zuwanderung und inländisches Erwerbspotenzial.
- Es braucht ein modernes Arbeitszeitrecht, damit Arbeitsplätze durch flexible Arbeitszeitmodelle attraktiver werden. Dazu zählt beispielsweise ein Bezug der Höchstarbeitszeit auf die Arbeitswoche.
- Berufsschulen benötigen massive Investitionen in Infrastruktur, Fachpersonal und dessen Qualifizierung.
- Die duale Ausbildung ist und bleibt eine wesentliche Fachkräftequelle für die chemisch-pharmazeutische Industrie. Anpassungen von Berufsbildern sollten weiter auf Initiative und unter Regie der Sozialpartner erfolgen.
- Weiterbildungspolitik sollte nicht ständig neue Förderinstrumente ersinnen, sondern bestehende vereinfachen sowie bei Unternehmen und Beschäftigten für die Bedeutung lebenslangen Lernens werben.

Unternehmen müssen Attraktivität steigern

- Von den Unternehmen der Branche braucht es mutige Initiativen, um die Attraktivität der Branche in einem aus Arbeitgebersicht immer schwierigeren Arbeitsmarkt zu steigern.
- Zentrale „Attraktivitätshebel“ sind: Employer Branding, flexible Arbeitsmodelle (besonders in der Produktion), zeitgemäße Kommunikation und Führung.
- Die Unternehmen müssen noch mehr in die eigene Ausbildung investieren und ihr Weiterbildungsengagement erhöhen.
- HR hat eine Schlüsselrolle für das Gelingen der Transformation und muss daher Kompetenzen aufbauen: in den Bereichen Recruiting, Marketing, Kommunikation und IT.