

WEBINAR-REIHE NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSPRAXIS

Chemie-Arbeitswelten 2030 – welche
Beschäftigten braucht unsere Branche?

Frankfurt, 4. Juli 2023



REFERIERENDE UND MODERATOR



Lisa Esche

Bildung, Innovation und
Nachwuchsmarketing,
BAVC

lisa.esche@bavc.de



Sabine Kaiser

Vice President HR Operations,
BASF SE

sabine.kaiser@basf.com



Holger Kison

Head of Human Resources,
Infraserv GmbH & Co. Höchst KG

holger.kison@infraserv.com



Dr. Andreas Ogrinz

Geschäftsführer Bildung, Innovation,
Nachhaltigkeit,
BAVC

andreas.ogrinz@bavc.de



Inhalt

1. Zentrale Ergebnisse der Studie

„Chemie-Arbeitswelten 2030“

Lisa Esche (BAVC)

2. Einblick in die Unternehmenspraxis:

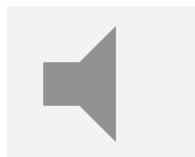
Welche Schlüsse ziehen Unternehmen für HR aus der Studie? Was kann HR leisten?

- Infraseriv (Holger Kison)
- BASF (Sabine Kaiser)

4. Fragen und Antworten

5. Ausblick

HINWEISE ZUM ABLAUF DES WEBINARS



Alle Teilnehmer*innen befinden sich im Zuhörermodus

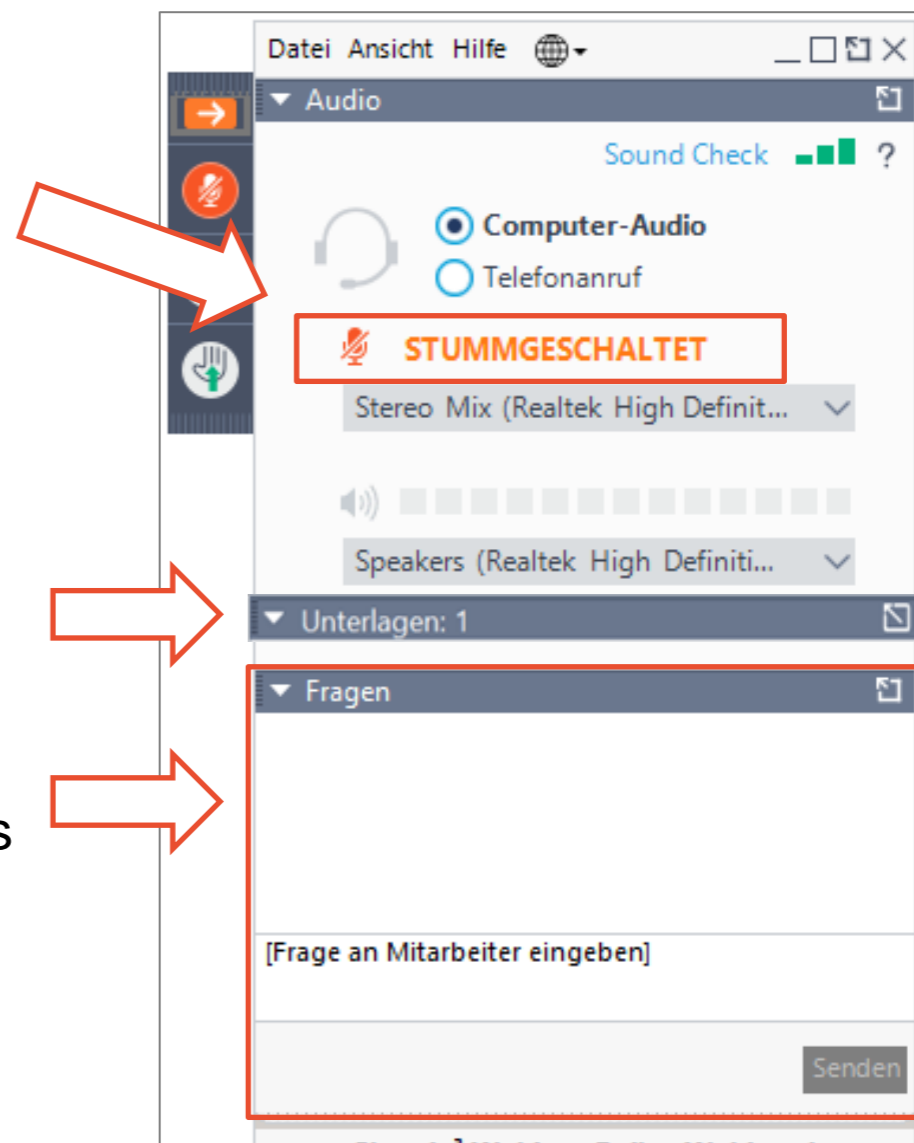


Mitschnitt sowie Präsentation des Webinars stehen im Anschluss auf der Chemie³-Webseite zum Download bereit

Präsentation steht auch unter „Unterlagen“ bereit



Abschließende Frage & Antwort-Runde:
Fragen können Sie während des gesamten Webinars in das Fragenfeld eingeben



SDGs DER UN GELTEN FÜR STAATEN – UNTERNEHMEN LEISTEN BEITRAG

Die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT **GOALS**

© United Nations

12 LEITLINIEN ZUR NACHHALTIGKEIT FÜR DIE CHEMISCHE INDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

1. Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie integrieren

2. Wertentwicklung und Investitionen nachhaltig gestalten

3. Wirtschaftliche Stabilität stärken und globale Zusammenarbeit ausbauen

4. Mit Innovationen Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung leisten

5. Nachhaltigkeit in betrieblichen Prozessen umsetzen

6. Gute Arbeit sichern und Sozialpartnerschaft leben

7. Demografischen Wandel gestalten und Fachkräftebedarf sichern

8. Mensch, Umwelt und biologische Vielfalt schützen

9. Ressourceneffizienz und Klimaschutz fördern

10. Als guter Nachbar Engagement und Verantwortung zeigen

11. Transparenz herstellen und Integrität leben

12. Dialog pflegen und Beteiligungsmöglichkeiten fördern

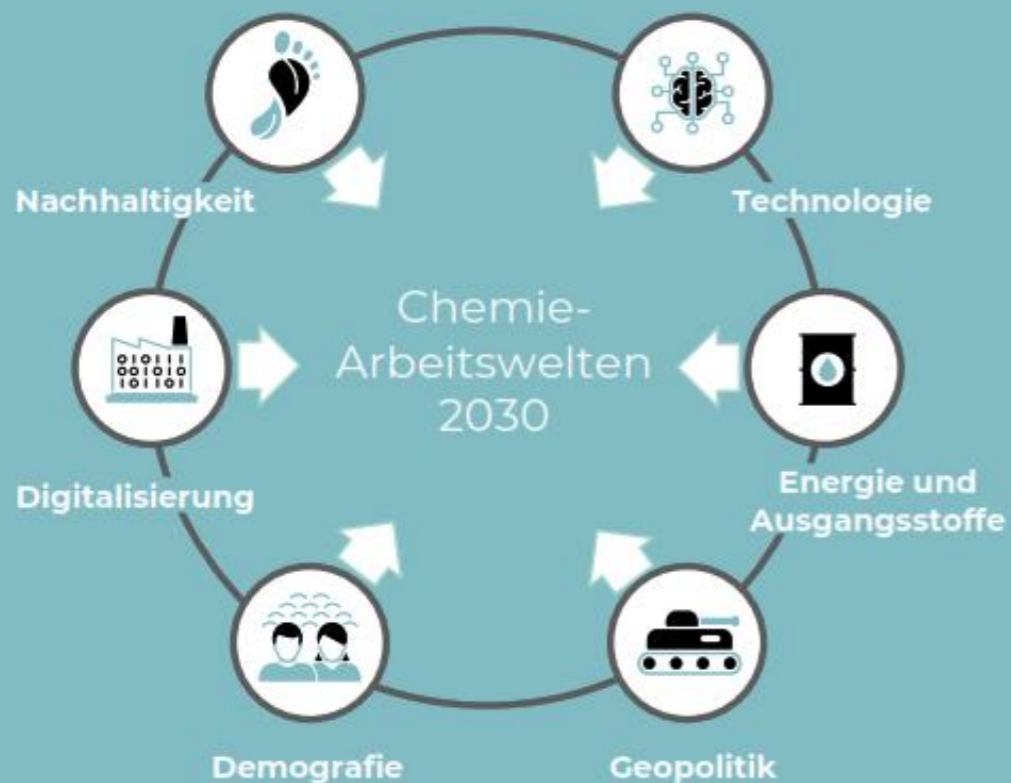


BAVC-TRANSFORMATIONSSTUDIE

CHEMIE-ARBEITSWELTEN 2030



DIE TRANSFORMATION VERÄNDERT DIE ARBEITSWELT



ZIELE DER STUDIE

🕒 **Orientierung:** Antwort auf die Frage „Welche Folgen für die Arbeitswelt“? (inkl. Handlungsempfehlungen)

- Beschäftigungseffekte
- Kompetenzbedarfe
- HR

🕒 **Profilierung** („wir nehmen das Thema ernst“)

🕒 **Aktion** („wir tun etwas“)

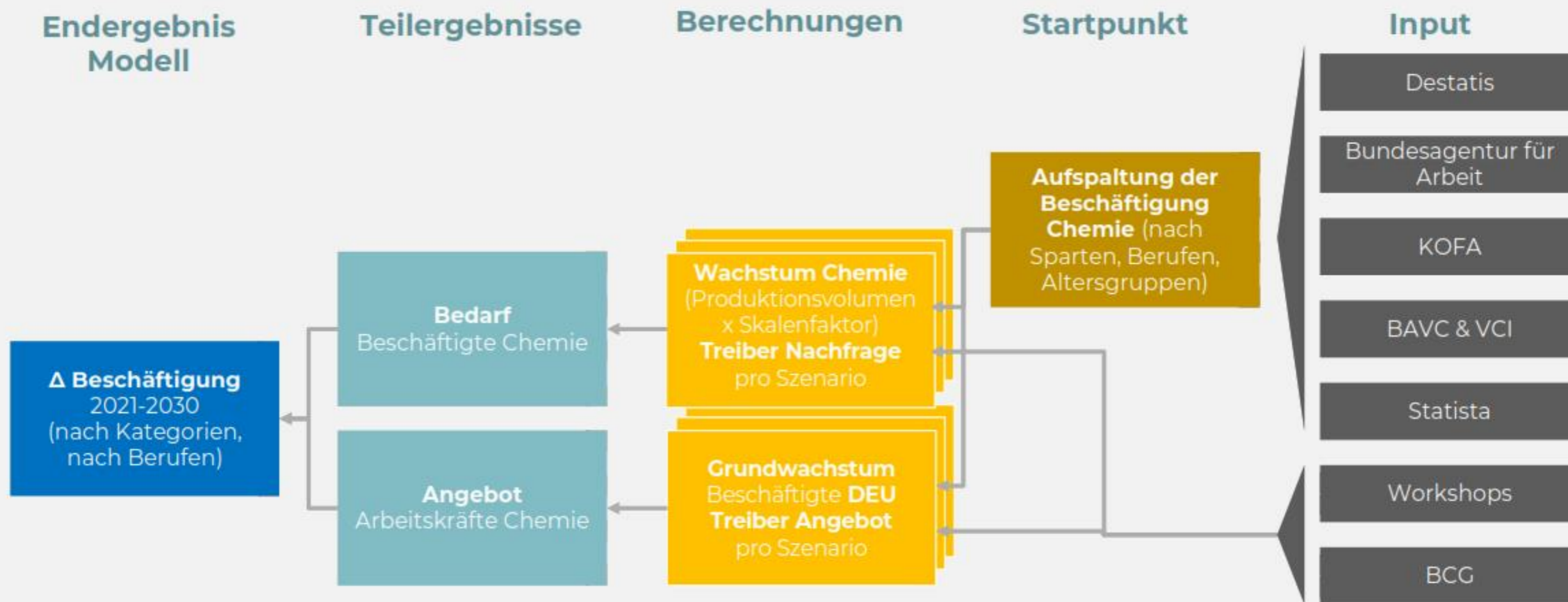
ZIELGRUPPEN

🕒 Hauptadressatin: **Branche** (Unternehmen, Verbände)

🕒 Weitere Adressaten: **Politik, Öffentlichkeit, Gewerkschaft**



METHODIK: ENTSTEHUNG BESCHÄFTIGUNGSMODELL



DREI SZENARIEN – DREI DENKBARE ZUKÜNFTEN

1 RÜCKSCHRITT

Die deutsche Chemieindustrie arbeitet weiterhin im Krisenmodus – sie leidet unter hohen Energie- und Rohstoffpreisen, unterbrochenen Lieferketten und verschärften regulatorischen Vorgaben. Deutschland verfehlt zudem gesamthaft das klimapolitisch gesetzte „2-Grad-Ziel“...

„DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DER BRANCHE INSBESONDERE FÜR CHEMISCHE VORPRODUKTE SINKT IM SZENARIO ‚RÜCKSCHRITT‘ STARK.“

2 STILLSTAND

Nur in einzelnen Segmenten der deutschen Chemie-Industrie werden Transformationschancen durch Kosten- und Innovationsfortschritte genutzt. Der Standort Deutschland für die differenzierte Spezialitätenchemie wird gestärkt. In Summe verliert die deutsche Industrie an Wettbewerbsfähigkeit ...

„IM SZENARIO ‚STILLSTAND‘ WERDEN NUR IN EINZELNEN SEGMENTEN DER DEUTSCHEN CHEMIEINDUSTRIE TRANSFORMATIONSCHANCEN DURCH KOSTEN- UND INNOVATIONSFortschritte GENUTZT.“

3 FORTSCHRITT

Technologiesprünge, das Angebot an nachhaltigen Lösungen und kontinuierliches Kostenmanagement machen die deutsche Chemie-Industrie wieder wettbewerbsfähig, sodass globale Marktanteile gehalten werden können. Investitionen in neue, grüne Technologien schaffen neues Wachstum...

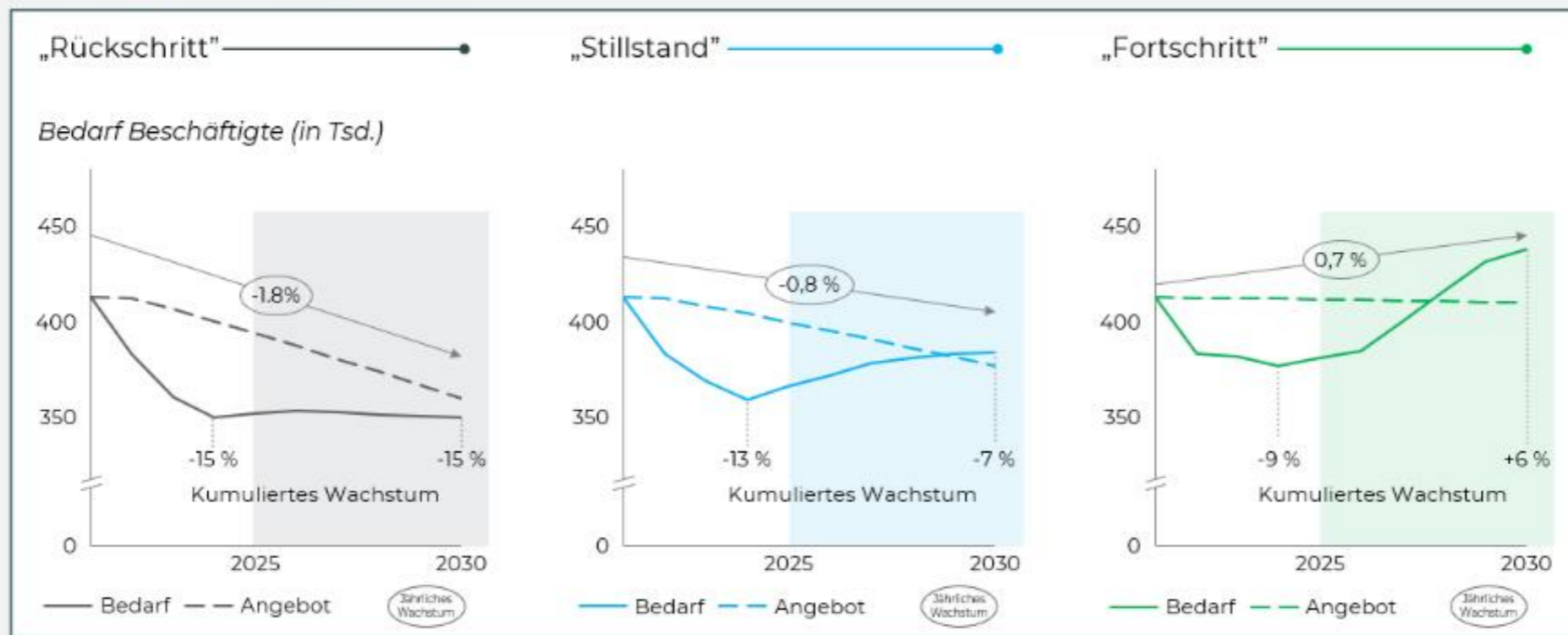
„NACHHALTIGKEIT WIRD IM ‚FORTSCHRITT‘-SZENARIO ZUM KERNTHEMA FÜR DIE BRANCHE.“



BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG CHEMIE

Transformation der Chemie-Branche = tiefgreifende Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur

- Management-Entscheidungen und politische Weichenstellungen heute zentral für Erholung morgen
- Wenn die Transformation gelingt, wird die Chemie bis 2030 etwa 25.000 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen können (6 %)
- Gelingt der Umbruch nicht, droht im schlimmsten Fall ein Rückgang des Arbeitskräftebedarfs um 63.000 FTEs (15 %)
- Entscheidend: das „Wie“ der Transformation zu nachhaltigen Technologien, effizienterem Personaleinsatz und höherem Digitalisierungsgrad

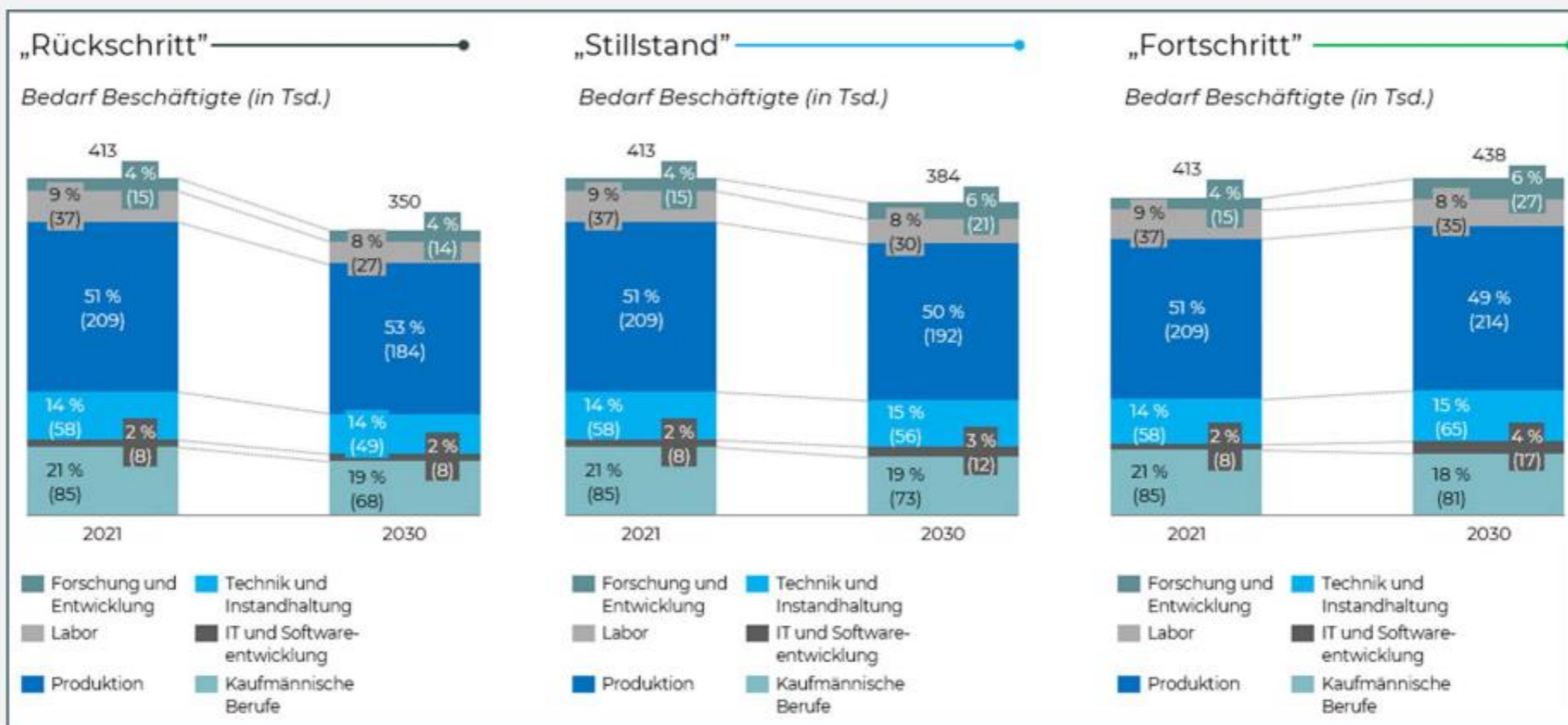




SKILLSHIFT CHEMIE

Berufsfelder: Verschiebung Richtung IT und Nachhaltigkeit

- Rückgang der Nachfrage nach kaufmännischen und Labor-Berufen über alle Szenarien, eklatante Engpässe bei IT- und Nachhaltigkeitsprofilen
- Fachkräftemangel erschwert Erholung nach der Krise – Attraktivität der Branche wird zentral
- Chemie bleibt Produktionsbranche

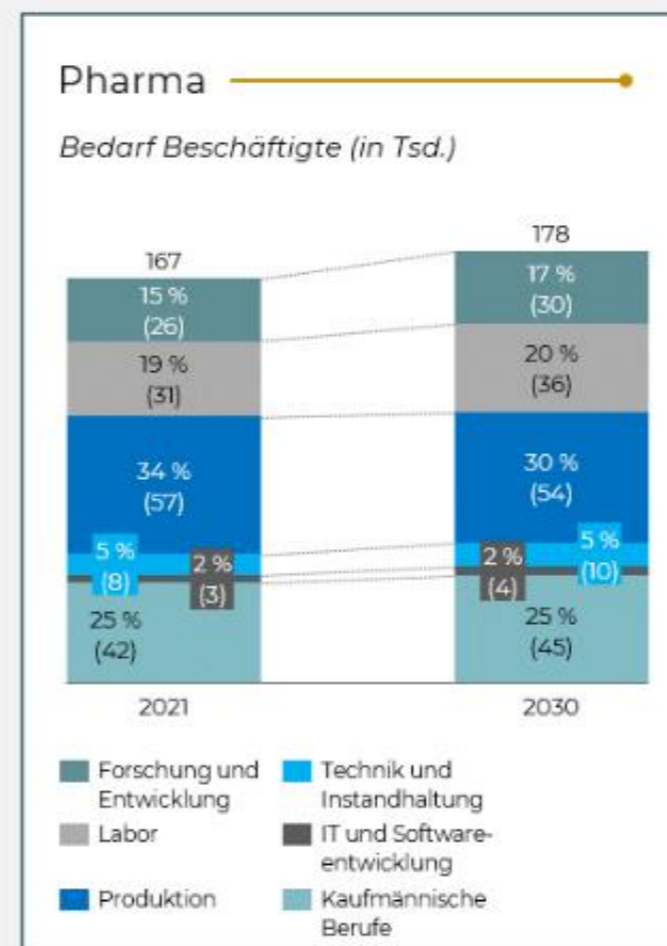
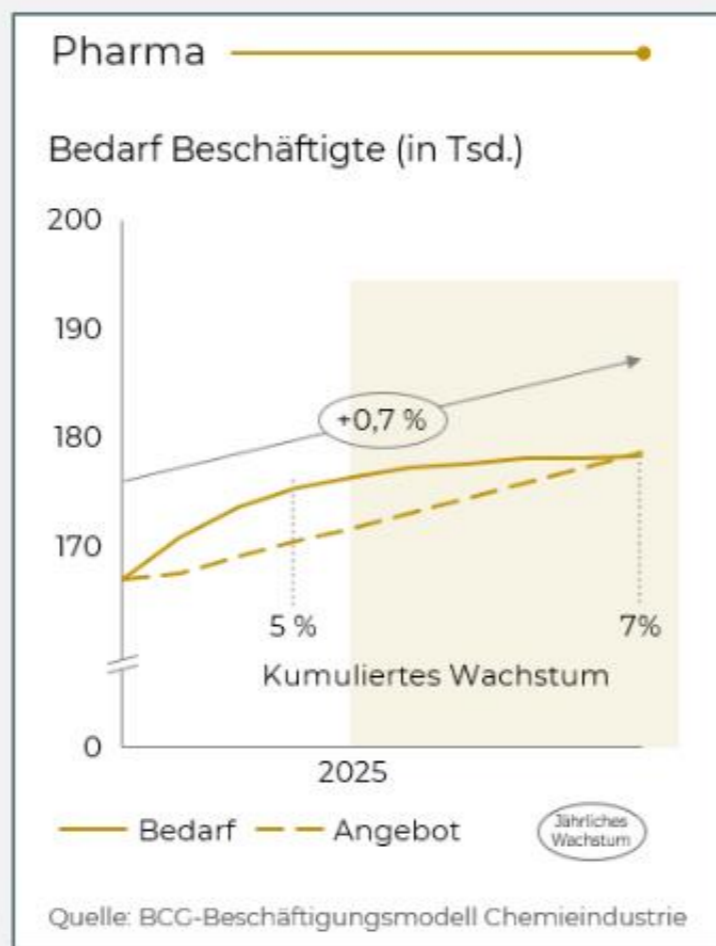




BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG & SKILLSHIFT PHARMA

Andere Herausforderungen in Pharma-Branche = andere Beschäftigungsentwicklung als in Chemie


- Verlangsamung des Produktionswachstums nach Pandemie-Sondereffekten, gleichzeitig hoher Preis- und Kostendruck
- Dennoch erwarteter Anstieg des Beschäftigungsbedarfs um 11.000 Beschäftigte bis 2030
- Beschäftigungszuwachs vor allem im Bereich „Innovation“
- Steigender Bedarf in allen Berufsfeldern außer der Produktion (-3.000)





ZUSAMMENFASSUNG

- ⊗ Die Transformation der Chemie-Arbeitswelt wird bis 2030 insbesondere durch die Disruptionen **Nachhaltigkeit und Digitalisierung** getrieben.
 - ⊗ Wenn die Transformation gelingt, wird **die Chemie bis 2030 etwa 25.000 zusätzliche Arbeitsplätze** schaffen können – ein Plus von sechs Prozent.
 - ⊗ Gelingt dieser Umbruch nicht, droht im schlimmsten Fall ein Rückgang des Arbeitskräftebedarfs um 63.000 FTEs (15 Prozent). **Demografiebedingte Engpässe** werden aber gerade im Szenario „Rückschritt“ durch die sinkende Attraktivität der Branche verstärkt.
 - ⊗ Kurzfristig sorgt die Energie- und Rohstoffkrise für Wettbewerbsnachteile, die sich in einem **Rückgang des Beschäftigtenbedarfs bis 2024/25** um 9-15 % niederschlagen.
 - ⊗ Um den **ab 2025 steigenden Bedarf** decken zu können, wird es entscheidend sein, qualifizierte Mitarbeitende durch die Krise hinweg zu **binden**.
 - ⊗ Neben ihren Kernprofilen – wie in Produktion und Instandhaltung – braucht die Chemie künftig mehr **branchenuntypische Profile** in den Bereichen IT und Nachhaltigkeit.
 - ⊗ Durch **gezielte Weiterbildung** in besonders nachgefragten Berufen oder Kompetenzen können gewisse Bedarfe abgedeckt werden – sofern vorausschauend geplant wird.
 - ⊗ Gleichzeitig muss sich die Branche über alle Szenarien hinweg auf einen intensiven Wettbewerb um dringend benötigte Fachkräfte einstellen und sich **mit klarer Arbeitgeber-Marke positionieren**.
-
- ⊗ **Von den Management-Entscheidungen heute hängt ab, ob die Transformation gelingt** (vorausschauende Personalbedarfsplanung, Mitarbeiterbindung, Employer Branding,... → Schlüsselrolle HR)
 - ⊗ **Es bedarf entsprechender politischer Rahmenbedingungen, um den Industriestandort Deutschland wettbewerbsfähig zu machen** (Energie- & Rohstoffkosten, Infrastruktur, Arbeitszeitrecht, Kompetenzvermittlung in den (Berufs-)Schulen, qualifizierte Zuwanderung, Aktivierung inländisches Erwerbspotenzial,...)



Weichen für Erfolg oder Misserfolg werden bis 2025 gestellt

Es ist eine aktive Entscheidung der **Unternehmen**, das Szenario „Fortschritt“ anzustreben.

Politik muss die Rahmenbedingungen schaffen, unter denen die Transformation gelingen kann.

Verbände unterstützen mit Angeboten und der Koordinierung wichtiger Botschaften nach außen.



Ihr Talent am richtigen Ort.

CHEMIE-ARBEITSWELTEN 2023

UNTERNEHMENSBEISPIEL INFRASERV HÖCHST-GRUPPE

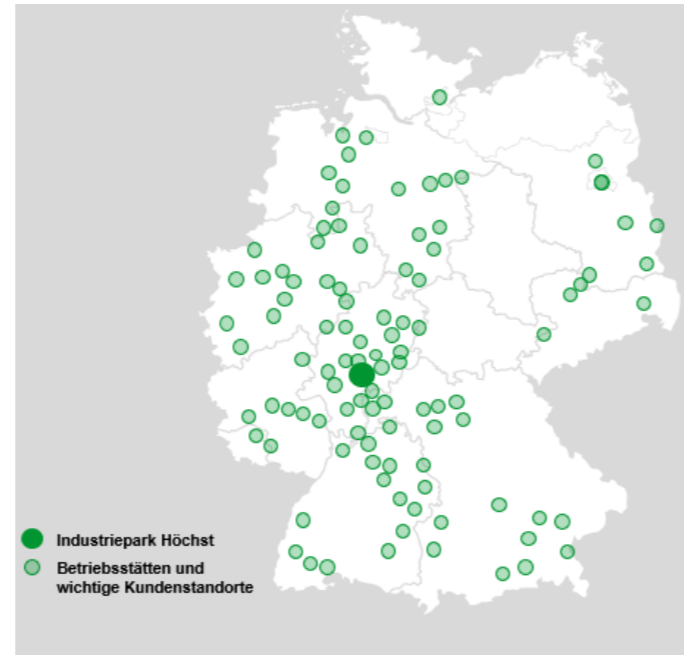
HOLGER KISON – HEAD OF HUMAN RESOURCES

WIR SIND INFRASERV HÖCHST.

Zuhause in Chemie und Pharma, deutschlandweit vertreten an vielen namenhaften Industriestandorten: Wir sind der **führende Standortentwickler und Experte für chemienahe Dienstleistungen – Wir machen Chemie- und Industriestandorte exzellent.**

Unser **Umsatz** beläuft sich auf rund **1,6 Milliarden €**.

Mit rund **2.800 Mitarbeitern** und **205 Auszubildenden** sind wir Element Ihres Erfolgs.



Standortbetrieb



Energien



Entsorgung



Standortservices



Logistik



Arbeits- und
Gesundheitsschutz



Umweltschutz



Facility
Management



Prozesstechnik



Bildung

Key-Facts für Personalarbeit:

- **870** unterschiedliche Jobprofile
- 12 Betriebe oder Legal Entities
- „Infraserv“ in Region Rhein/Main weitestgehend unbekannt
- HR-Organisation nach Dave Ulrich-Modell
- Recruiting Teil der HR-Business Partner-Rolle

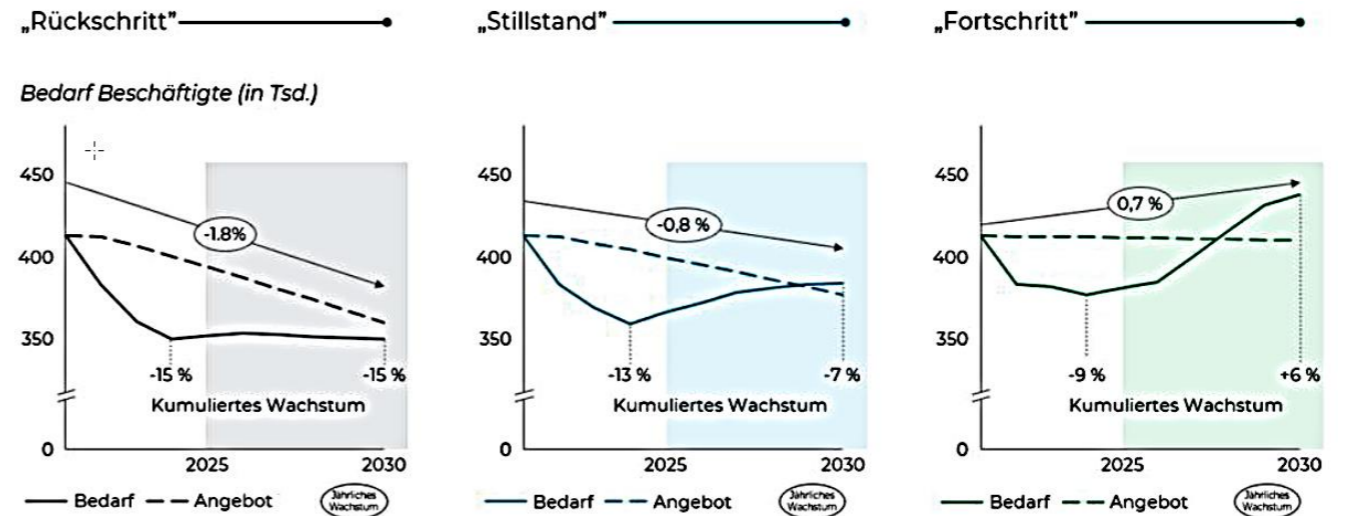
- Entwicklung ausgewählter Kennzahlen:

	2019	2022
Eigenfluktuation	1,2 %	3,3 %
Bewerbungen pro Ausschreibung	64	12

➤ **Aktueller Rekrutierungsbedarf: ca. 250 Mitarbeiter / Jahr**

- Demografie
 - Durchschnittsalter: 46 Jahre
 - Altersbedingte Austritte 2023 – 2030: ca. 100 Mitarbeiter pro Jahr

- Herausforderungen der Branche in Transformation und unter schwierigen Rahmenbedingungen

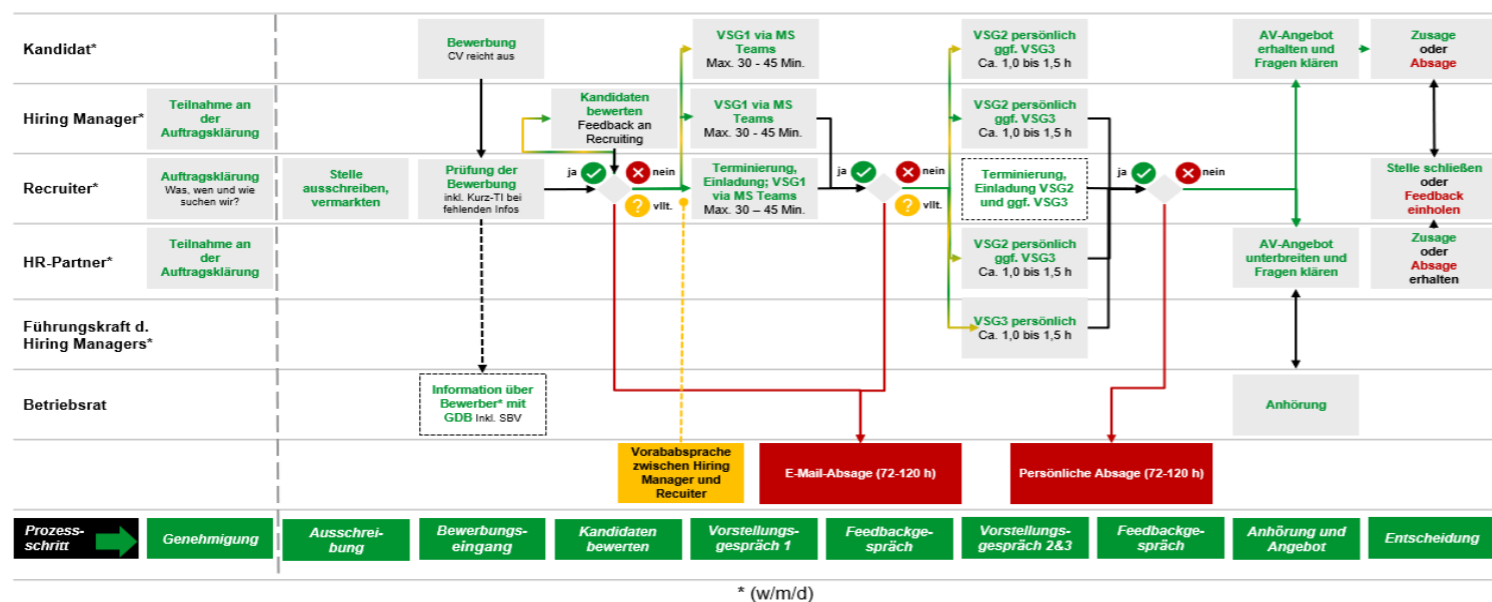


Quelle: BCC-Beschäftigungsmodell Chemieindustrie

Strategische Initiative 1: Recruiting-Instrumentarium anpassen und ausbauen

- Neuausrichtung Recruiting-Organisation /-prozesse, /-methoden auf veränderte Herausforderungen

- Eigenes Recruiting-Team (z. Zt 3 FTE)
- Veränderter Focus auf „Candidate Experience“, Wertschätzung, Prozessgeschwindigkeit, KPIs
- von „Post and Pray“ zu Active Sourcing



- Weiterer Ausbau der Präsenz in **Social Media** und **Online Recruiting-Plattformen**
- Nutzung **innovativer zielgruppenorientierter Bewerbungsformen** (z. B. Talk'n'Jobs, Chat-Bots)
- Motivation eigener Mitarbeiter zum Engagement als Unternehmensbotschafter (z. B. **Mitarbeiter werben Mitarbeiter**; **Corporate Influencer-Programm**)

Strategische Initiative 1: **Neudefinition der Arbeitgebermarke / EVP**

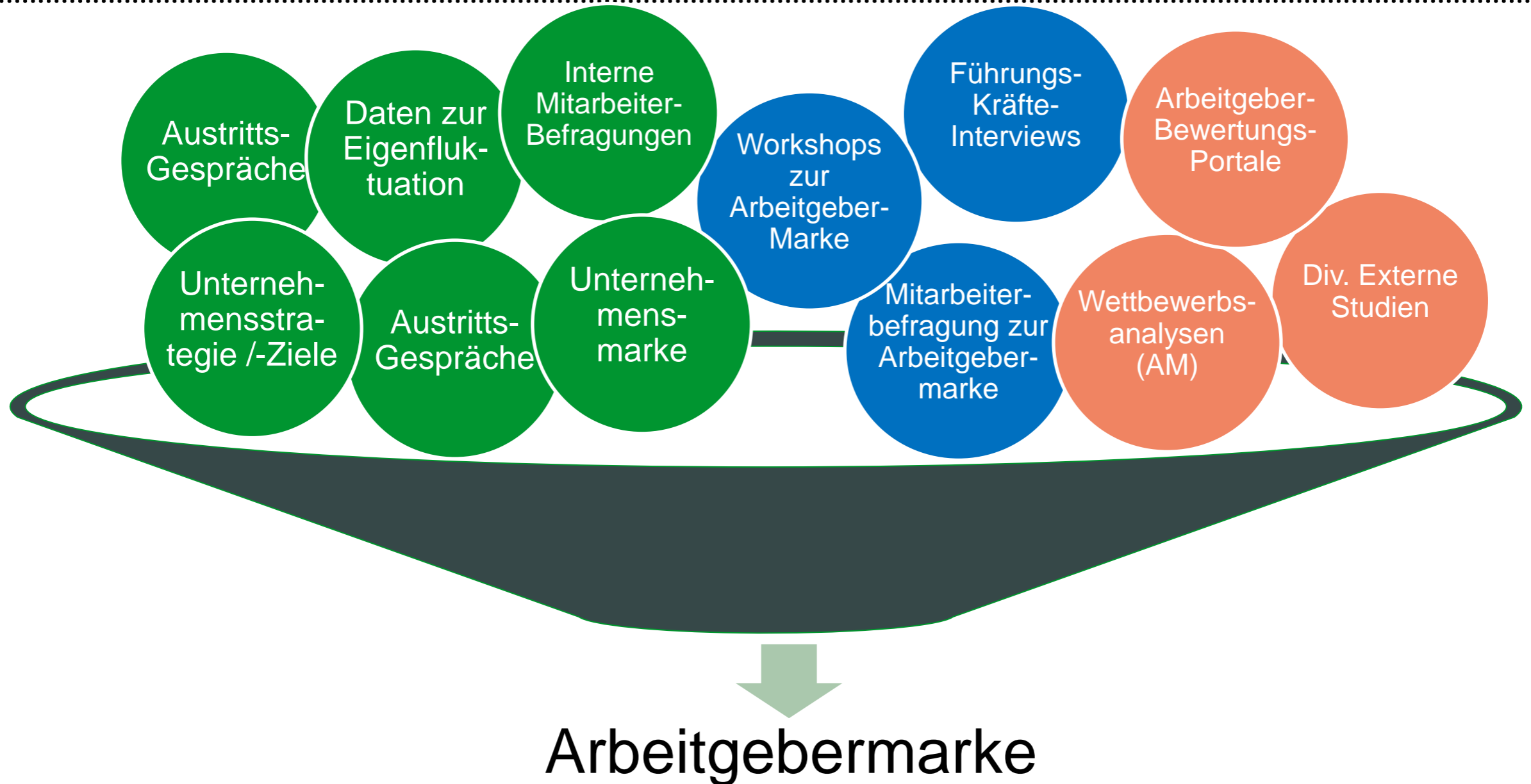
ZIEL

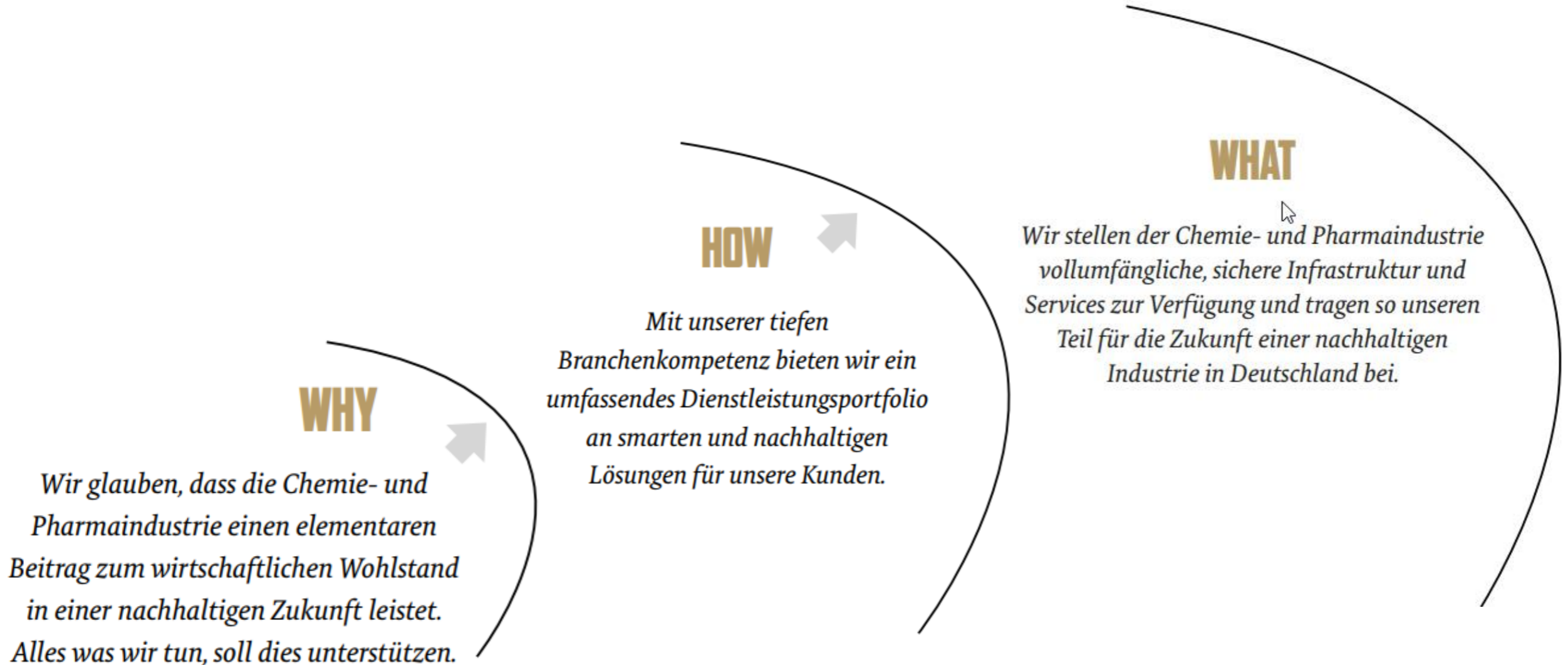
Schaffung einer begehrten Arbeitgebermarke, die sowohl auf potenzielle Mitarbeiter attraktiv wirkt als auch die bestehenden Mitarbeiter motiviert und an den Arbeitgeber Infraserv Höchst bindet.

Kommunikations- ziele

- Klares Arbeitgeberprofil mit einer deutlichen Differenzierung zum Wettbewerb
- Markenwirksame Positionierung
- Verankerung des ISH-Markenversprechen in der Arbeitgebermarke
- Erzielung von Aufmerksamkeit, Bekanntheit und Wissen über ISH
- Generierung von Sympathie, Image, Loyalität und Glaubwürdigkeit
- Aktivierende Ziele: Steigerung der Bewerberquote und Loyalität Mitarbeiter
- Weiterführung und Nachhalten der ISH-Unternehmenskultur









Wie sichert sich BASF in Zukunft Fachkräfte am Standort LU?

Sabine Kaiser, ESH/O, HR Operations

04.07.2023, Chemie³

 **BASF**
We create chemistry



Quelle: Ballonmosaik, Thepaul, [Datei:Ballon mosaik.jpg](#) – Wikipedia

Marketingaktivitäten verstärken – Bewerbermarkt!

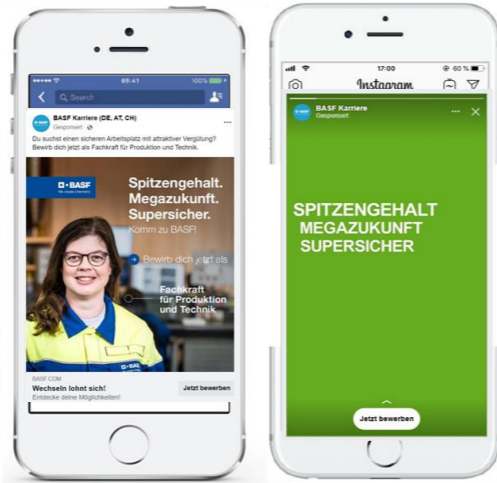
Fachkräftekampagne



Kooperation Venice Beach Studios



Online Karrieremesse Soldata



Neue Landingpage



Kooperation Amateurfußballvereine

Bewerbungsexpress



Zuwanderung 2.0?!

Tausche **Sonne** gegen Perspektive

Für Unternehmen wird es schwieriger, Nachwuchs zu finden – Einige rekrutieren im Ausland – So wie die **BASF**, die vor zehn Jahren eine Kooperation in Spanien startete / Von Barbara Klauß

EINWANDERUNGSREFORM

Gesetzesentwurf vorgelegt: Bundesregierung hofft auf 50.000 zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland pro Jahr

Das Arbeits- und das Innenministerium haben ihren Entwurf für die geplante Einwanderungsreform fertig. Erstmals wird darin ausgeführt, wie das neue Punktesystem aussehen soll.

Zurück zur Willkommenskultur

Die Dax-Konzerne begrüßen die Reformpläne der Ampel in Sachen Einwanderung. Manche fordern aber mehr.

Zahl der Erwerbstätigen auf Rekordniveau

Ohne Zuwanderer wäre die Arbeit nicht zu schaffen

FACHKRÄFTEMANGEL

Mit „Chancenkarte“ und Punktesystem will Heil einfachere Zuwanderung

ZUWANDERUNG

Bundesregierung will Fachkräfte durch Punktesystem gewinnen

Stabiler Arbeitsmarkt braucht Zuwanderung

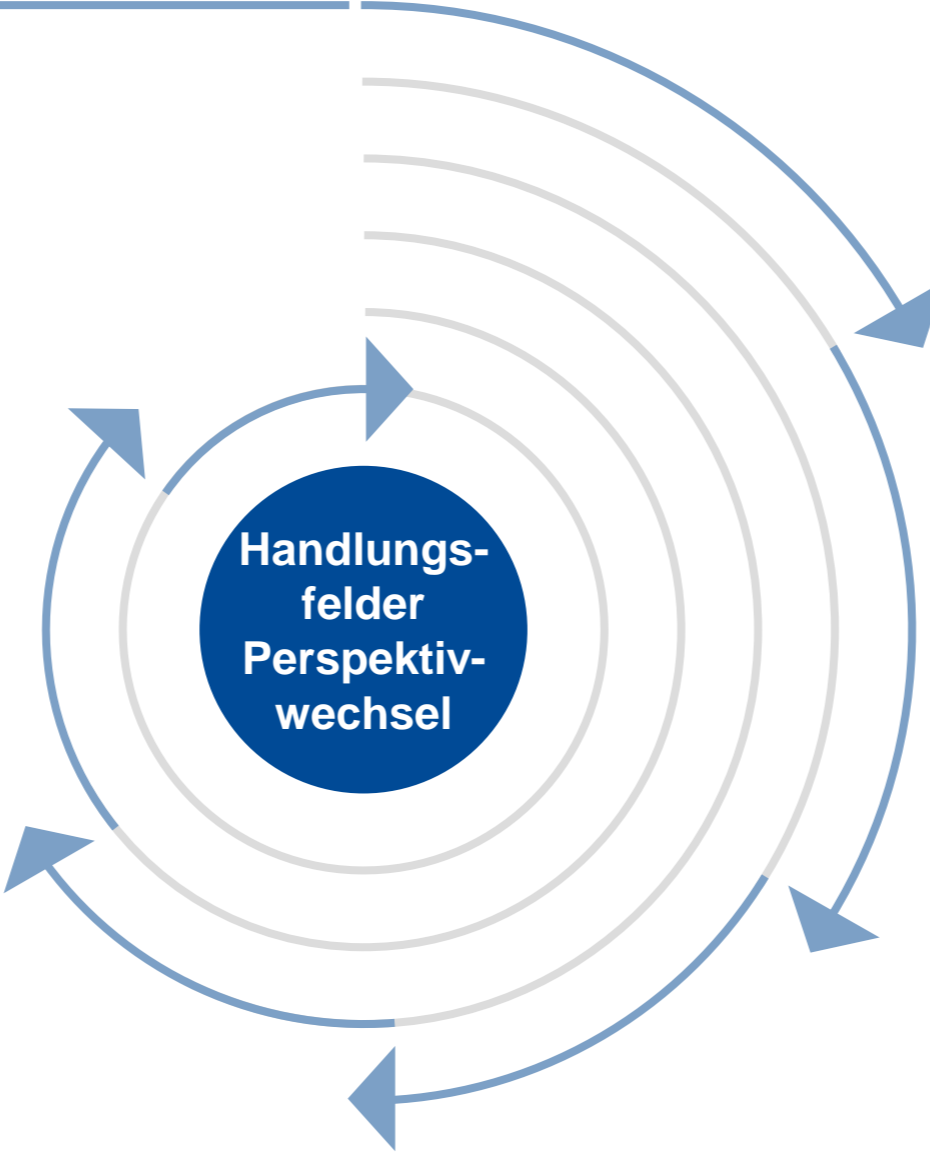
Jedes Jahr sind in Deutschland mehr als 400.000 neue ausländische Fachkräfte notwendig. Dafür müssen die Vorschriften erheblich vereinfacht und Prozesse beschleunigt werden, mahnt **Vanessa Ahuja**.



FACHKRÄFTEMANGEL

Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus

Förderung von Frauen insb. in Produktion und Technik – Perspektivwechsel!





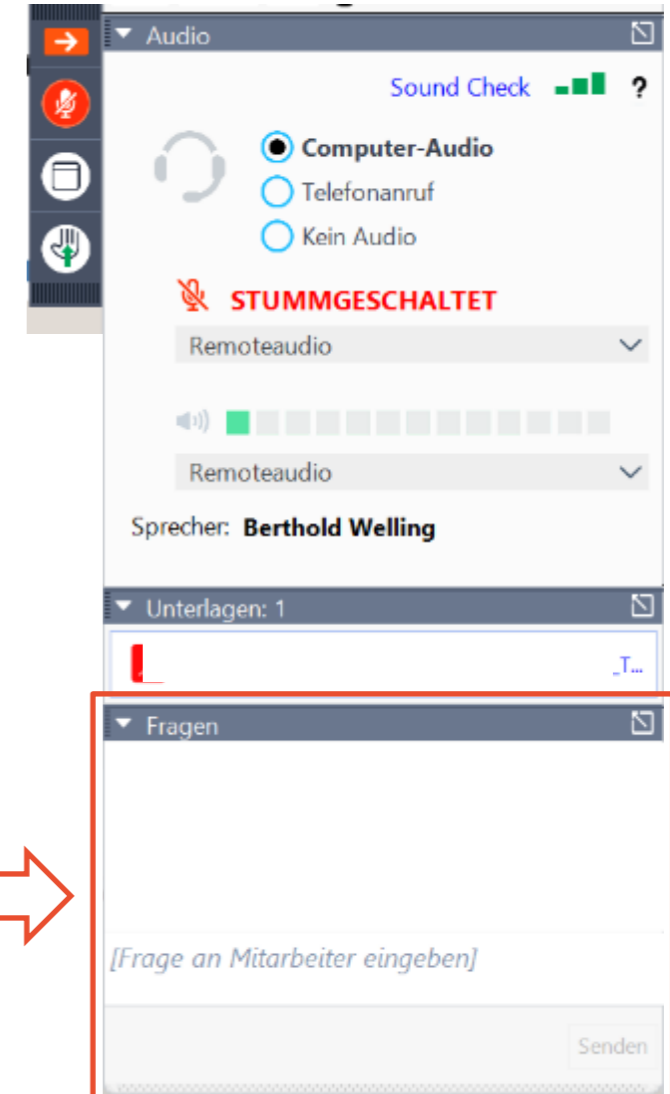
We create chemistry

- ▶ Welche Fragen oder Anmerkungen haben Sie?
- ▶ Bitte nutzen Sie das Fragenfeld in der Menüleiste von GoTo-Webinar

- ▶ **Lisa Esche**, BAVC
- ▶ **Sabine Kaiser**, BASF SE
- ▶ **Holger Kison**, Infraseriv Höchst
- ▶ **Dr. Andreas Ogrinz**, BAVC



© pixabay.com



Nachbereitung:

- ▶ Ein **Mitschnitt** des Webinars und die **Präsentation** werden auf der Chemie³-Internetseite bereitgestellt.
- ▶ Sie erhalten eine **Teilnahmebestätigung**.
- ▶ Gerne stehen wir für weitere **Fragen und Hinweise** zum heutigen Thema zur Verfügung. Kontakt:
Anne Armbruster, Tel. 069 2556-1503, anne.armbruster@vci.de
Lisa Esche, Tel. 0611 7788174, lisa.esche@bavc.de
Dr. Andreas Ogrinz, Tel. 0611 7788162, andreas.ogrinz@bavc.de
- ▶ Bitte beteiligen Sie sich an unserer **Umfrage** für die Weiterentwicklung unseres Unterstützungsangebots.
Dankeschön!

Die Webinar-Reihe wird fortgesetzt:

- ▶ Weitere Informationen folgen in Kürze.



© Lars_Nissen_Photoart / pixabay.com

CHEMIE 3

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Eine Initiative von:

