

BAVC – HRForecast

# Nachhaltigkeitsanalyse für die Chemie- und Pharmaindustrie

Nachfrageveränderungen bei nachhaltigen Jobs und Skills



# Einleitung

Die chemische Industrie ist der drittgrößte Industriezweig in Deutschland. Sie gehört dort somit zu den größten Arbeitgebern. Die Unternehmen in der Chemie stellen – gemessen an den wichtigsten Kennzahlen – etwa ein Zehntel der deutschen Industrie dar: Sie erwirtschaften rund zehn Prozent des gesamten Industrieumsatzes, stellen fast ein Zehntel aller Industriearbeitsplätze und zahlen rund zehn Prozent der industriellen Entgeltsumme.

Als innovative Schlüsselindustrie mit Schnittpunkten zu allen anderen Wirtschaftszweigen prägt die Chemieindustrie maßgeblich das wirtschaftliche Leben in Deutschland. Dabei sind die Produkte der Chemieunternehmen für den Endverbraucher nur selten auf den ersten Blick sichtbar. Dennoch kommen chemische Produkte im Alltag eines jeden Konsumenten und jeder Konsumentin vor. Auch wenn die öffentliche Wahrnehmung häufig eine andere ist, so trägt die chemische Industrie maßgeblich zu den Lösungen im Kampf gegen den Klimawandel bei.

Da die Chemiebranche zum produzierenden Gewerbe zählt, liegt der Schwerpunkt der Berufsfelder auch auf den Produktions- sowie Instandhaltungsberufen. Das Berufsbild Chemikant\*in belegt seit Jahren Platz 1 der Top 20 Ausbildungsberufe, gefolgt von den Chemielaborant\*innen und den Elektroniker\*innen. In der Chemie werden insgesamt über 50 Ausbildungsberufe im naturwissenschaftlichen, technischen oder kaufmännischen Bereich angeboten. Darauf aufbauend bilden Chemiebetriebe ihre Mitarbeitenden kontinuierlich weiter und zeigen ihnen somit unterschiedliche Karrierewege auf. Darüber hinaus werden auch Akademiker\*innen zum Beispiel mit der Fachrichtung Chemie, Pharmazie, BWL, Technik gesucht.

Damit die Transformation nach außen wie nach innen gelingt, benötigt die Chemiebranche qualifizierte und motivierte Fachkräfte, die sich flexibel an sich immer wieder verändernde Skill-Anforderungen anpassen können. Um diese zu finden oder auszubilden, braucht es zunächst ein klares Bild darüber, welche Skills in den Unternehmen konkret nachgefragt sind. Strategische Personalplanung wird in einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt zu einer Schlüsselaufgabe. Um die Unternehmen bei der Bedarfsplanung zu unterstützen, gibt es auch auf Branchenebene immer wieder entsprechende Analysen und Projekte, z. B. den „Future Skills Report Chemie“ ([www.future-skills-chemie.de](http://www.future-skills-chemie.de)), der ebenfalls in Kooperation mit HRForecast entstanden ist.

Ein weiteres Beispiel für solche Bedarfsanalysen ist die nachfolgende Nachhaltigkeitsanalyse, in der HRForecast im Auftrag des BAVC untersucht hat, inwieweit sich die Nachfrage nach Jobs und Skills mit direktem Nachhaltigkeitsbezug in der Chemiebranche in den vergangenen Jahren verändert hat. Dies dient einerseits den Chemieunternehmen als Orientierung, andererseits können daraus auf Verbandsebene Maßnahmen abgeleitet werden, um die Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände gezielt bei der Suche sowie Qualifizierung von dringend benötigten Talenten zu unterstützen.



# Begriffsdefinitionen

## **Most-demanded-Jobs**

Diese Jobs zeigen die größte Nachfrage (hinsichtlich der Zahl der Stellenausschreibungen), werden aber nicht zwingend stärker nachgefragt.

## **Rising-Star-Jobs**

Diese Jobs verzeichnen ein starkes Nachfragewachstum, müssen aber vom absoluten Volumen (hinsichtlich der Zahl der Stellenausschreibungen) her noch nicht groß sein. An ihnen lassen sich zukünftige Trends erkennen.

## **Most-demanded-Skills**

Diese Skills zeigen die größte Nachfrage (hinsichtlich der Zahl der Stellenausschreibungen), werden aber nicht zwingend stärker nachgefragt.

## **Rising-Star-Skills**

Diese Skills verzeichnen ein starkes Nachfragewachstum, müssen aber vom absoluten Volumen (hinsichtlich der Zahl der Stellenausschreibungen) her noch nicht groß sein. An ihnen lassen sich zukünftige Trends erkennen.



# 3

## Inhalt

1

**Einleitung**

2

**Begriffsdefinitionen**

4

**Nachhaltigkeitsanalyse**

5 Most-demanded-Jobs (Top-Jobs nach Häufigkeit)

7 Rising-Star-Jobs (Top-Jobs nach Wachstum)

9 Most-demanded-Skills (Top-Skills nach Häufigkeit)

11 Rising-Star-Skills (Top-Skills nach Wachstum)

13 Zusammenfassung der Ergebnisse zu Jobs und Skills

14

**Der Blick auf die Unternehmen**

15 Stellenausschreibungen mit Nachhaltigkeitsbezug in der Chemieindustrie

16 Skills mit Nachhaltigkeitsbezug in Stellenausschreibungen in der Chemieindustrie

18

**Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für HR**

20

**Über HRForecast**

21

**Über BAVC**

# Nachhaltigkeitsanalyse

Um herauszufinden, wie sich die Nachfrage nach Jobs und Skills mit Nachhaltigkeitsbezug in der Chemiebranche entwickelt, wurden zunächst gewisse Parameter für die Analyse festgelegt. Der Kriterienkatalog umfasste Stellenausschreibungen von 31 ausgewählten Mitgliedsunternehmen des BAVC, darunter Großkonzerne wie auch KMU. Dabei wurde die DACH-Region (Deutschland - Österreich - Schweiz) betrachtet und Deutschland fokussiert. Die Analyse konzentrierte sich auf einen Zeitraum von zwei Jahren (08/2020 - 08/2022). Dazu wurde ein Split-Datum (08/2021) festgelegt. Dies ermöglichte den Vergleich beider Betrachtungszeiträume während der Analysedurchführung.

Über den analysierten Zeitraum konnten 60.000 Jobs ermittelt werden. Um die Datenqualität zu erhöhen, wurden weitere Filter verwendet. Dies führte zu einer Reduzierung der Datenmenge sowie zu einer konzentrierten Betrachtung auf 9.100 Jobs in Verbindung mit Nachhaltigkeit.

Für die Analyse wurden 104 Keywords angewandt sowie 3.400 unterschiedliche Skills identifiziert. Werkstudierende, Auszubildende sowie Personen im Praktikum wurden nicht in die Analyse aufgenommen.

Eine besonders große Herausforderung bei der Analyse war, die Stellenanzeigen so zu filtern, dass sich die Keywords tatsächlich nur auf das Jobprofil bzw. die geforderten Skills bezogen und nicht auf allgemeine Unternehmensbeschreibungen, in denen Nachhaltigkeitsbegriffe sehr häufig zu finden sind.

## Kriterien für die Analyse



**~60K**

Gesamtzahl der Jobs in der Analyse<sup>2</sup>



**3 Länder (DACH)**

mit Fokus auf Deutschland



**~3,4K**

unterschiedliche Skills identifiziert



**31**

Unternehmen in der Chemieindustrie



**~9,1K**

gefilterte Jobs in der Analyse<sup>2</sup>



**Ausschluss**

Werkstudierende/  
Auszubildende/  
Personen im  
Praktikum



**Analysezeitraum**

08/2020 bis  
08/2022



**104**

Keywords

# Most-demanded-Jobs (Top-Jobs nach Häufigkeit)

Nachfolgend sind die Most-demanded-Jobs der zweiten Hälfte des Betrachtungszeitraums dargestellt. Das Ranking der Top 20 ergibt sich aus den Top-Jobs nach Häufigkeit.



**58%**

der Jobs steigen in der Nachfrage



**12%**

der Jobs sind in der Nachfrage stabil



**31%**

der Jobs sinken in der Nachfrage

## Most-demanded-Jobs (Top-Jobs nach Häufigkeit)<sup>1,2</sup>

Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>	Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>
Project Manager	▲ 30,2 %	Regulatory Affairs Specialist	▼ -65,7 %
Process Engineer	▶ -24,2 %	Manufacturing Operator	▼ -51,3 %
Engineer	▶ -16,6 %	Product Manager	▲ 151,1 %
Chemical Technician	▼ -28,6 %	Quality Assurance Manager	▲ 239,7 %
Technician	▼ -56,1 %	Logistics Specialist	▲ 904,4 %
Chemical Laboratory Technician	▼ -37,2 %	Sustainability Manager	▶ 5,2 %
Chemical Process Engineer	▲ 46,7 %	Process Management Specialist	▲ 62,5 %
Supply Chain Manager	▲ 36,1 %	Operations Engineer Specialist	▶ -17,9 %
Quality Management Specialist	▲ 66,5 %	Biology Laboratory Technician	▲ 269,2 %
Laboratory Manager	▼ -48,6 %	Compliance Specialist	▲ 261,9 %

▲ Increasing job demand    ▶ Stable job demand    ▼ Decreasing job demand

1- Bezieht sich auf Stellenausschreibungen in der DACH-Region ausgewählter Unternehmen. 2- Die Crawling-Periode ist 08/2020 - 08/2022. 3- Split-Datum des Analysezeitraums ist 08/2021.

# Most-demanded-Jobs (Top-Jobs nach Häufigkeit)

Das positive beziehungsweise negative Wachstum ergab sich aus der Nachfrageveränderung zwischen dem ersten Betrachtungszeitraum (08/2020–07/2021) und zweitem Betrachtungszeitraum (08/2021–08/2022). Am Beispiel des „Logistics Specialist“ veranschaulicht: Wäre dieser im ersten Betrachtungszeitraum zehnmal auf dem Arbeitsmarkt gesucht worden, so wäre die Anzahl der Stellenanzeigen im zweiten Betrachtungszeitraum auf 90 gewachsen – aufgrund des positiven Wachstums von 904,4 Prozent.

Insgesamt ließ sich erkennen: 58 Prozent aller analysierten Jobs wurden stärker nachgefragt, während 31 Prozent weniger nachgefragt wurden. 12 Prozent wurden auf gleichbleibendem Niveau nachgefragt.

Unter den Top 20 der Most-demanded-Jobs fanden sich klassische und besonders wichtige Berufe der chemischen Industrie wieder – wie zum Beispiel der Chemikant oder auch einige Laborberufe. Die Analyse nach konkretem Nachhaltigkeitsbezug dieser Top 20 der Most-demanded-Jobs zeigte jedoch, dass lediglich **drei der 20 Jobs einen konkreten Bezug zur Nachhaltigkeit in ihrer Stellenausschreibung verankert haben:**

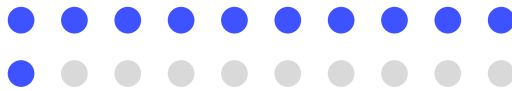
- ✓ Supply Chain Manager
- ✓ Regulatory Affairs Specialist
- ✓ Sustainability Manager



# Rising-Star-Jobs (Top-Jobs nach Wachstum)

Die folgende Grafik zeigt die Rising-Star-Jobs, die in der zweiten Hälfte des Betrachtungszeitraums die größte Wachstumsrate im Vergleich zur ersten Hälfte zu verzeichnen haben. Das Ranking ergibt sich aus den Top-20-Jobs mit den größten Wachstumsraten.

## 11 von 20 Rising-Star-Jobs sind nachhaltig



Auch hier fällt auf: Von diesen Jobs kann die **Mehrheit dem Bereich Logistik und Beschaffung** zugeordnet werden.

Sieben Jobs wurden im Rahmen des Kriterienkatalogs während des zweiten Jahres des Analysezeitraums neu identifiziert:

- ✓ Environmental Manager
- ✓ Environmental Engineering Manager
- ✓ Environmental Health & Safety Engineer
- ✓ Supply Chain Design Specialist
- ✓ Environmental Protection Specialist
- ✓ Cost Estimating Engineer
- ✓ Cost Controlling Specialist



Fünf der sieben neu entwickelten Jobs konnten Nachhaltigkeitsaufgaben unmittelbar zugeordnet werden.

## Rising-Star-Jobs (Top-Jobs nach Wachstum)<sup>1,2</sup>

Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>	Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>
Logistics Specialist	▲ 904,4 %	Laboratory Technician	▲ 188,0 %
Purchasing Specialist	▲ 579,4 %	Business Strategy Manager	▲ 151,1 %
Production Planner	▲ 490,8 %	Logistics Project Manager	▲ 151,1 %
Logistics Manager	▲ 313,6 %	Product Manager	▲ 151,1 %
Transportation Manager	▲ 284,0 %	Process Engineering Manager	▲ 150,0 %
Biology Laboratory Technician	▲ 269,2 %	Export Specialist	▲ 136,3 %
Compliance Specialist	▲ 261,9 %	Strategic Buyer	▲ 136,0 %
Facilities Manager	▲ 254,5 %	Supply Chain Specialist	▲ 92,0 %
Quality Assurance Manager	▲ 239,7 %	Supply Chain Manager	▲ 36,1 %
Project Procurement Manager	▲ 195,4 %	Sustainability Manager	▲ 5,2 %

▲ Increasing skill demand

1 - Bezieht sich auf Stellenausschreibungen in der DACH-Region ausgewählter Unternehmen. 2 - Die Crawling-Periode ist 08/2020 - 08/2022. 3 - Split-Datum des Analysezeitraums ist 08/2021.



# Rising-Star-Jobs (Top-Jobs nach Wachstum)

Während bei den Most-demanded-Jobs vor allem Kernberufe der Branche zu finden sind, verzeichnen die Rising-Star-Jobs ein anderes Bild. **Besonders Jobs im Bereich Logistik und Beschaffung erfahren ein großes Nachfragewachstum.** Gleichzeitig ist hier noch etwas anderes zu beobachten:

Im Vergleich zu den Most-demanded-Jobs, wo lediglich drei der 20 Jobs konkrete Tätigkeiten im Bereich der Nachhaltigkeit beinhalten, können **bei den Rising-Star-Jobs elf der 20 Jobs** als **nachhaltig** bezeichnet werden:

Logistics Specialist	1	Logistics Project Manager	7
Purchasing Specialist	2	Strategic Buyer	8
Logistics Manager	3	Supply Chain Specialist	9
Transportation Manager	4	Supply Chain Manager	10
Compliance Specialist	5	Sustainability Manager	11
Project Procurement Manager	6		

Bei den Rising-Star-Jobs können elf der 20 Jobs als nachhaltig bezeichnet werden

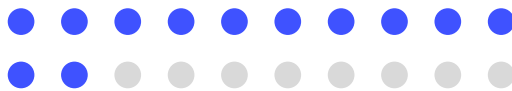
# Most-demanded-Skills (Top-Skills nach Häufigkeit)

In der folgenden Grafik sind die Most-demanded-Skills der zweiten Hälfte des Betrachtungszeitraums abgebildet. Das Ranking der Top 20 ergibt sich aus den Top-Skills nach Häufigkeit.

Das positive beziehungsweise negative Wachstum ergibt sich aus der Nachfrageveränderung zwischen dem ersten und zweiten Jahr des Betrachtungszeitraums. Wurde zum Beispiel der Skill „Supply Chain Management“ betrachtet, so zeigte dieser ein positives Wachstum von 73,5 Prozent. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass dieser Skills zum Beispiel im ersten Jahr weniger gesucht wurde als im zweiten.

Insgesamt ließ sich erkennen: 52 Prozent aller analysierten Skills wurden stärker nachgefragt, während 29 Prozent in der Nachfrage sanken. 20 Prozent waren in der Nachfrage auf gleichbleibendem Niveau.

Die Betrachtung der Most-demanded-Skills zeigt, dass **zwölf der 20 Skills Tätigkeiten mit Nachhaltigkeitsbezug** unmittelbar zugeordnet werden können:



Sustainability	1	Transport	7
Supply Chain Management	2	Material Management	8
Environmental Protection	3	Raw Material	9
Supplier Management	4	Procurement	10
Logistics	5	Good Manufacturing Practices (GMP)	11
Compliance	6	Sourcing	12

12 von 20 Most-demanded-Skills sind nachhaltig

## Most-demanded-Skills (Top-Skills nach Häufigkeit)



52%

der Skills steigen in der Nachfrage



20%

der Skills sind in der Nachfrage stabil



29%

der Skills sinken in der Nachfrage

### Most-demanded-Skills (Top-Skills nach Häufigkeit)<sup>1,2</sup>

Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>	Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>
Sustainability	▶ -19,3 %	Transport	▲ 251,2 %
Engineering	▶ 1,4 %	Law	▲ 179,6 %
Evaluation	▶ -2,2 %	Material Management	▲ 85,6 %
Supply Chain Management	▲ 73,5 %	Raw Material	▶ -24,9 %
Environmental Protection	▼ -37,1 %	Process Optimization	▼ -46,9 %
Process Engineering	▶ -20,3 %	Quality Management	▶ 4,5 %
Quality Assurance	▼ -26,2 %	Procurement	▲ 140,0 %
Supplier Management	▶ 19,6 %	Value Chain Analysis	▲ 28,6 %
Logistics	▶ 6,0 %	Good Manufacturing Practices (GMP)	▶ 23,1 %
Compliance	▲ 30,2 %	Sourcing	▶ 17,7 %

▲ Increasing skill demand   
 ▶ Stable skill demand   
 ▼ Decreasing job demand

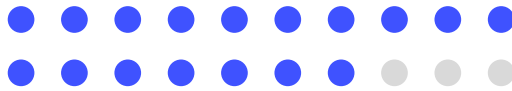
1 - Bezieht sich auf Stellenausschreibungen in der DACH-Region ausgewählter Unternehmen. 2 - Die Crawling-Periode ist 08/2020 - 08/2022. 3 - Split-Datum des Analysezeitraums ist 08/2021.

Obwohl lediglich drei der 20 Most-demanded-Jobs eine Verbindung zu Nachhaltigkeit aufzeigten, konnten im Bereich der Most-demanded-Skills bereits zwölf von 20 der meistgefragten Skills der Nachhaltigkeit zugeordnet werden. Auch hier lag der **Fokus** auf dem Bereich **Logistik und Beschaffung**. Dieses Ungleichgewicht zwischen Jobs und Skills könnte darauf zurückzuführen sein, dass **die Unternehmen bereits nach diesen Skills suchten, diese aber noch nicht in Stellenausschreibungen mit konkretem Nachhaltigkeitsbezug integriert haben**. Zum Beispiel verlangten Unternehmen für ihren Logistikbereich den Skill „Sourcing“ in Verbindung mit dem Job „Logistic Specialist“; haben diesen jedoch nicht explizit in der Jobbezeichnung genannt. Interessant ist, dass wir eine größere Stabilität in der Nachfrage nach nachhaltigen Skills im Vergleich zu Jobs feststellen können (20 Prozent vs. 12 Prozent). Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass Unternehmen schon länger nach nachhaltigen Skills suchen und sich diese im direkten Vergleich zu den Jobs stärker etabliert haben.



## Rising-Star-Skills (Top-Skills nach Wachstum)

Die folgende Grafik zeigt die Rising-Star-Skills, also jene, die in der zweiten Hälfte des Betrachtungszeitraums die größte Wachstumsrate im Vergleich zur ersten Hälfte zu verzeichnen haben. Das Ranking ergibt sich aus den Top-20-Skills mit den größten Wachstumsraten (jeweils in Prozent angegeben).



17 von 20 Rising-Star-Skills sind nachhaltig

### Rising-Star-Skills (Top-Skills nach Wachstum)<sup>1,2</sup>

Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>	Ranking	Wachstum (PoP) <sup>3</sup>
Fleet Management	▲ 1923,5 %	Sustainable Energy	▲ 205,2 %
Sustainable Transport	▲ 1288,4 %	Freight Transport	▲ 195,4 %
Rail Transport	▲ 426,8 %	Garbage	▲ 195,4 %
Material Flow	▲ 394,8 %	Procurement	▲ 140,0 %
Recycling	▲ 377,6 %	Material Management	▲ 85,6 %
Standard Operating Procedures (SOP)	▲ 347,3 %	Supply Chain Management	▲ 73,5 %
Cost Planning	▲ 269,2 %	Supplier Audit	▲ 55,1 %
Energy Efficiency	▲ 269,2 %	Carbon Dioxide	▲ 44,7 %
Transport	▲ 251,2 %	Third Party Logistics	▲ 40,3 %
Resource Consumption Accounting (RCA)	▲ 210,2 %	Compliance	▲ 30,2 %

▲ Increasing skill demand

1- Bezieht sich auf Stellenausschreibungen in der DACH-Region ausgewählter Unternehmen. 2 - Die Crawling-Periode ist 08/2020 - 08/2022. 3 - Split-Datum des Analysezeitraums ist 08/2021.

# Rising-Star-Skills (Top-Skills nach Wachstum)

Bei der Betrachtung beider Analyseperioden fiel auf, dass 17 der 20 Skills mit signifikanter Wachstumsrate mit Nachhaltigkeit verbunden waren:

Sustainable Transport	1	Garbage	10
Rail Transport	2	Procurement	11
Material Flow	3	Material Management	12
Recycling	4	Supply Chain Management	13
Energy Efficiency	5	Supplier Audit	14
Transport	6	Carbon Dioxide	15
Resource Consumption Accounting (RCA)	7	Third Party Logistics	16
Sustainable Energy	8	Compliance	17
Freight Transport	9		

Von diesen Skills konnte die **Mehrheit den Bereichen Logistik und Beschaffung sowie Ressourcen und Emissionen** zugeordnet werden.

Des Weiteren entwickelten sich **sieben neue Skills mit einem konkreten Nachhaltigkeitsbezug**.

## Es haben sich 7 neue Skills diesem Bereich entwickelt:

- ✓ CO2 Neutral
- ✓ Sustainable Agriculture
- ✓ Sustainable Engineering
- ✓ Environmentalism
- ✓ Carbon Footprint
- ✓ Biomass
- ✓ Carbon Accounting



Diese Skills wurden im Rahmen des Kriterienkatalogs während des ersten Analysezeitraums nicht identifiziert. Allen neu entwickelten Skills konnten Nachhaltigkeitsaufgaben unmittelbar zugeordnet werden.

# Zusammenfassung der Ergebnisse zu Jobs und Skills

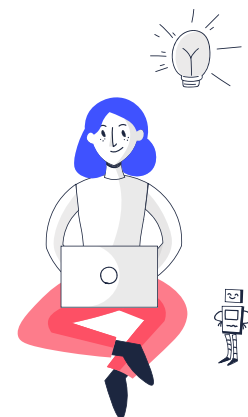
Zwar war die Nachfrage nach Jobs mit konkretem Nachhaltigkeitsbezug unter den Top 20 meistgefragten Jobs in der Chemie im Betrachtungszeitraum moderat. Gleichzeitig zeigte die Analyse aber ein signifikantes Wachstum von Jobs im Bereich Logistik und Beschaffung. Obwohl der Blick auf die Skills bereits eine vorhandene starke Nachfrage nach Skills mit Nachhaltigkeitsbezug aufzeigte, konnte anhand der analysierten Daten ebenfalls ein weiterer signifikanter Anstieg der Nachfrage in diesem Bereich gemessen werden.

Der Vergleich der Analyseperioden **08/2020-08/2022** – mit einem **Split-Datum 08/2021** – sowie der starke Anstieg im Bereich Logistik und Beschaffung legt die Vermutung nahe, dass ein Zusammenhang zur Verabschiedung des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (Mitte 2021)** besteht.

Die Analyse verdeutlicht, dass **Nachhaltigkeit kein Selbstläufer** ist. Um die Transformation erfolgreich zu meistern, benötigt es nicht nur ausgebildete Nachhaltigkeitsexpert\*innen, es ist vielmehr eine Kraftanstrengung der gesamten Belegschaft. **Nachhaltigkeits-Skills** müssen nicht nur bei Spezialist\*innen vorhanden sein, sondern werden **in der breiteren Belegschaft zunehmend nachgefragt** – ohne dass gleich der Jobtitel angepasst wird.

Der starke Anstieg an Profilen im Bereich Logistik und Beschaffung mit Bezug zu nachhaltigen Skills in diesem Bereich zeigt aber auch, dass die Unternehmen zunehmend vor großen rechtlichen Herausforderungen stehen: Entsprechende Gesetze wirken sich offensichtlich nicht nur auf die Art zu wirtschaften aus, sondern gleichermaßen auch auf den Arbeitsmarkt.

Die Unternehmen sehen sich nun komplexen Vorgaben ausgesetzt, deren korrekte Umsetzung eine **große Herausforderung gerade für KMU** ist, da es entsprechend ausgebildete Fachkräfte noch gar nicht am Arbeitsmarkt gibt. Somit bleibt den Unternehmen nichts anderes übrig, als entsprechende Skills bei Neueinstellung einzufordern und gleichzeitig notwendige Schulungsmaßnahmen für die vorhandene Belegschaft einzuleiten. Ob das jedoch zeitlich ausreicht, um den bereits bestehenden rechtlichen Anforderungen Herr zu werden, ist ungewiss.



# Der Blick auf die Unternehmen

Um zu überprüfen, ob sich die Suche nach geeigneten Fachkräften je nach Unternehmensgröße unterschiedlich gestaltet, wurden die erhobenen Daten in die folgenden drei Unternehmensgrößen unterteilt:



- ✓ Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten
- ✓ Unternehmen mit bis zu 5.000 Beschäftigten
- ✓ Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten

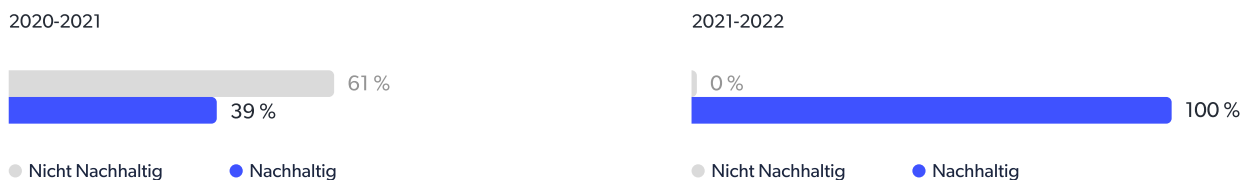
Wenn also, wie in Kapitel 1.5 vermutet, das LkSG einen unmittelbaren Einfluss hat, dann wird dieser bei Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten sichtbar werden.

# Stellenausschreibungen mit Nachhaltigkeitsbezug in der Chemieindustrie

In der nachfolgenden Grafik wird deutlich, wie sich die Nachfrage nach Jobs verändert hat, denen Tätigkeiten mit Nachhaltigkeitsbezug unmittelbar zugeordnet werden konnten. Die Prozentzahlen geben an, wie viele Unternehmen (geordnet nach der Anzahl der Beschäftigten) Jobs mit konkretem Nachhaltigkeitsbezug ausgeschrieben haben.

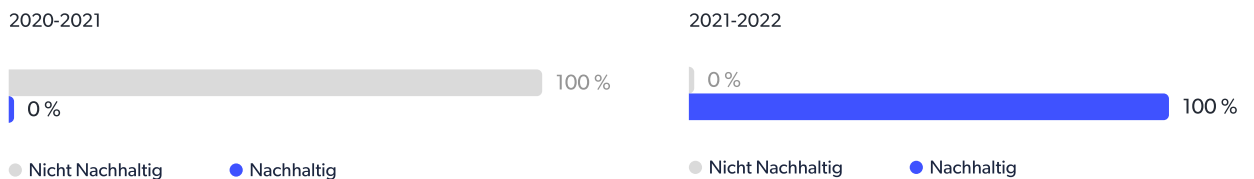
## Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten

Bei Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten zeigte die Analyse für den Zeitraum 2020-2021, dass nur 39 Prozent der Unternehmen nach Jobs gesucht haben, denen Nachhaltigkeitsaufgaben unmittelbar zugeordnet werden konnten. Für den Zeitraum 2021-2022 haben die Daten eine Deckung von 100 Prozent verzeichnet.



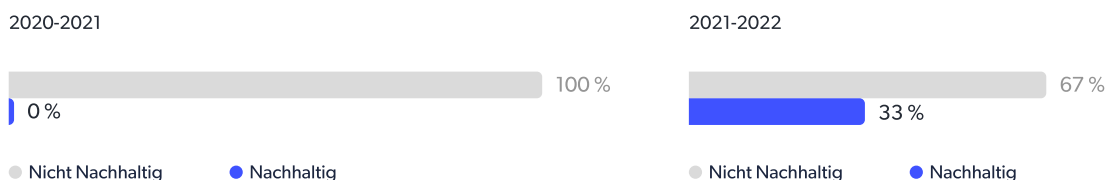
## Unternehmen mit bis zu 5.000 Beschäftigten

Unternehmen mit 1.000 und 5.000 Beschäftigten suchten im Zeitraum 2020-2021 noch gar nicht im Bereich Nachhaltigkeit. Ab dem Analysezeitraum 2021-2022 schreiben 100 Prozent der analysierten Unternehmen derartige Jobs aus.



## Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten

Obwohl Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten nicht unter das LkSG fallen, war auch hier ein Anstieg von 33 Prozent zu verzeichnen.



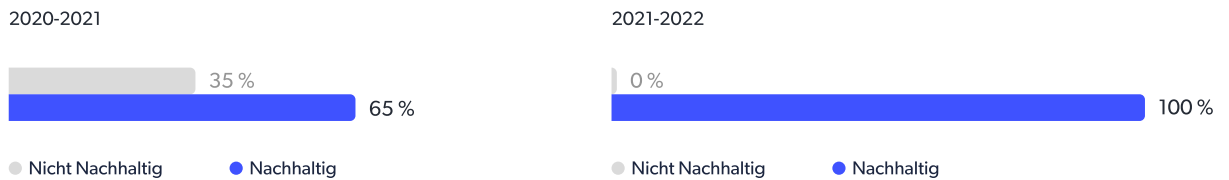


# Skills mit Nachhaltigkeitsbezug in Stellenausschreibungen in der Chemieindustrie

In der nachfolgenden Grafik wird deutlich, wie sich die Nachfrage nach Skills mit konkretem Nachhaltigkeitsbezug verändert hat. Die Prozentzahlen geben an, wie viele Unternehmen (geordnet nach Anzahl der Beschäftigten) solche nachhaltigen Skills ausgeschrieben haben.

## Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten

Bei Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten zeigt die Analyse für den Zeitraum 2020–2021, dass nur 65 Prozent der Unternehmen nach Skills gesucht haben, denen Nachhaltigkeitsaufgaben unmittelbar zugeordnet werden konnten. Für den Zeitraum 2021–2022 haben die Daten eine Deckung von 100 Prozent verzeichnet.



## Unternehmen mit bis zu 5.000 Beschäftigten

17 Prozent der Unternehmen mit bis zu 5.000 Beschäftigten suchten im Zeitraum 2020–2021 im Bereich Nachhaltigkeit. Ab dem Analysezeitraum 2021–2022 schreiben 100 Prozent der analysierten Unternehmen derartige Jobs aus.

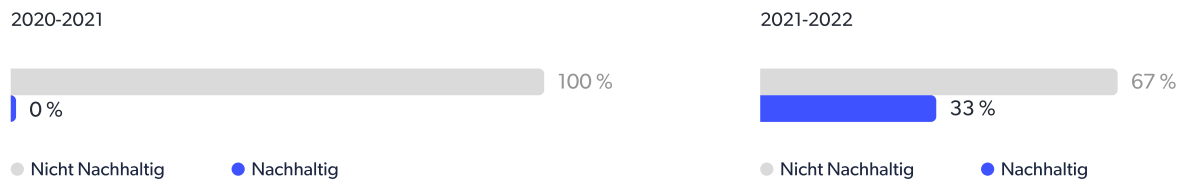




# Skills mit Nachhaltigkeitsbezug in Stellenausschreibungen in der Chemieindustrie

## Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten

Obwohl Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten nicht von Gesetzen wie dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffen sind, war auch hier ein Anstieg von 33 Prozent zu verzeichnen.



Die gesonderte Betrachtung nach Unternehmensgröße zeigt, dass Gesetzesinitiativen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wie bereits beschrieben nicht nur Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens haben, sondern sich auch massiv auf deren Personalstrategie auswirken. Zudem wird deutlich, dass Gesetzgebung indirekt auch die Unternehmen (im Falle des LkSG unter 1.000 Beschäftigte) betrifft, die es primär (noch) gar nicht adressiert.

# Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für HR

Insbesondere junge Talente suchen immer stärker nach dem Sinn ihres Handels. Wir wissen, dass die Positionierung eines Unternehmens mit Blick auf das Thema „Nachhaltigkeit“ für einen Großteil der Bewerbenden auf dem Arbeitsmarkt ausschlaggebend bei ihrer Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen ist. Auffällig ist, dass der **Begriff „Nachhaltigkeit“ zunehmend als Buzzword eingesetzt** wird, was die Erkennbarkeit für junge Talente und damit potenziellen Bewerbenden sichtlich erschwert. „Nachhaltigkeit“ sollte daher nicht mehr nur als Buzzword in der Unternehmensbeschreibung verwendet werden. Vielmehr muss es uns zukünftig im „war for talents“ gelingen aufzuzeigen, **welchen Beitrag die Chemiebranche und ihre Unternehmen wirklich zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) leisten** – und wo hier das Engagement der einzelnen Mitarbeitenden gefragt ist. Unternehmen haben neue Jobs geschaffen, in denen sie vorherige Skills vereint haben, denen unmittelbar Nachhaltigkeitsaufgaben zugeordnet werden konnten.



Die **Kernberufe der Chemiebranche sind weiterhin stark nachgefragt**. Trotz zahlenmäßig geringer Nachfrage nach Nachhaltigkeitsexpert\*innen zeigt der Blick auf die Rising-Star-Jobs (und sich neu entwickelnden Profile), dass **Spezialistenprofile im Bereich Nachhaltigkeit an Bedeutung gewinnen**. Dass unter den Most-demanded-Skills bereits zwölf Skills mit einem direkten Nachhaltigkeitsbezug vorhanden sind, beweist, dass die **Transformation nicht nur von ein paar wenigen Expert\*innen abhängt**, sondern davon, ob in einem **Großteil der Belegschaft ein nachhaltiges Denken und Arbeiten** verankert werden kann. Es ist wichtig, auf diese veränderten Anforderungen auch bei der strategischen Personalplanung zu reagieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen frühzeitig zu planen und einzuleiten. Auch in der Ordnungsarbeit mit Blick auf die Ausbildung wurde auf diese Entwicklung reagiert und eine bestehende Standardberufsbildposition (SBP) um den Aspekt „Nachhaltigkeit“ erweitert. Darüber hinaus achten wir gemeinsam mit unserem Chemie-Sozialpartner darauf, diese neuen Anforderungen auch in Neuordnungsverfahren von Aus- und Fortbildungsberufen zu berücksichtigen.

# Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für HR

Das am 25. Juni 2021 verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist die naheliegendste Erklärung für die Nachfrageveränderungen bei Jobs und Skills (vor allem im Bereich Logistik/Beschaffung). Hier wird auch der Blick auf Europa spannend: Mit der „Corporate Sustainability Due Diligence Directive“ (CSDDD) droht den Unternehmen bereits die nächste (im Zweifel sogar noch strengere) Gesetzgebung.

Das Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes beweist: Solche gesetzlichen Vorgaben haben nicht nur Auswirkungen auf die Geschäftsmodelle und -prozesse der Unternehmen, sondern auch auf deren Personalstrategie. Es ist daher umso wichtiger für die Unternehmen, die Entwicklung dieser Gesetze im Blick zu behalten und sie durch gezielte Aktionen zu beeinflussen. Gerade die oft langwierigen Verfahren auf europäischer Ebene geraten mit der Zeit in Vergessenheit und treffen die Unternehmen schließlich mit voller Wucht. Dabei lohnt der Blick in die Zukunft auch, um eine mögliche Qualifizierung der Mitarbeitenden mit ausreichend Vorlaufzeit planen zu können.

## Was sind die wichtigsten Schlussfolgerungen für HR?

- ✓ Stellenbeschreibungen anpassen, um Zielgruppe anzusprechen
- ✓ Strategische Personalplanung nutzen, um Veränderungen möglichst frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten
- ✓ Qualifizierung planen

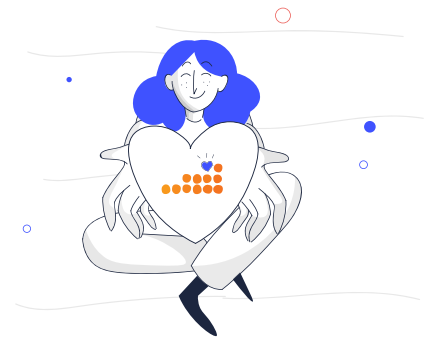


↖  
Schlussfolgerungen

## Über HRForecast

HRForecast ist eines der am schnellsten wachsenden HR-Tech-Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Mithilfe von intelligenten Tools und Data Analytics bietet das Unternehmen nicht nur Lösungen für die strategische Personalplanung, sondern schafft auch eine Plattform für die Analyse von globalen Marktdaten. HRForecast operiert weltweit und arbeitet mit Unternehmen wie Siemens, Deutsche Bahn, Lufthansa, Continental, Merck KGaA und anderen namhaften Unternehmen zusammen.

Wenn Sie sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und mehr über Jobs und Skills in der Chemieindustrie erfahren möchten, kontaktieren Sie uns jederzeit.



+49 89 215384810  
+1 929 2495168  
info@hrforecast.de

 **HRForecast**



## Über BAVC

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.



Ansprechpartnerin im Bereich Bildung & Innovation: Lisa Esche  
[www.bavc.de](http://www.bavc.de)