



CHEMIE-JAHR 2023 TIEF IN DEN ROTEN ZAHLEN

Das Jahr 2023 biegt auf die Zielgerade ein und für die chemische Industrie ist bereits klar: Es wird als eines der schlechtesten in die Annalen der Branche eingehen. Auf Jahressicht produziert die Chemie- und Pharmaindustrie acht Prozent weniger als 2022 (ohne Pharma minus 11 Prozent). Der Umsatz geht gar um 14 Prozent zurück. Und selbst wenn der freie Fall mittlerweile gestoppt scheint – eine nachhaltige Erholung mit nennenswerten Zuwächsen ist nicht in Sicht.

Konjunkturmotor stottert – Standortnachteile belasten

Die aktuelle Misere geht im Wesentlichen auf zwei Ursachen zurück: So sind die roten Zahlen bei Produktion und Umsatz zum einen konjunkturell bedingt. Viele Kunden haben zuletzt Lagerbestände abgebaut. Zudem sind die Impulse aus dem internationalen Geschäft zu schwach, um die Nachfrage nach Produkten „made in Germany“ anzukurbeln. Geopolitische Unsicherheiten und hohe Zinsen tun ihr Übriges, um die Hoffnung auf eine zügige Belebung zu dämpfen.

Zum anderen sorgen die strukturellen Nachteile am Standort Deutschland für schlechte Stimmung und schlechte Zahlen in den Unternehmen. Zwar gibt es mittlerweile politische Absichtserklärungen, etwa Genehmigungsverfahren zu beschleunigen und Bürokratie zu reduzieren. Das Hauptproblem bleiben auf lange Sicht aber die im internationalen Vergleich zu hohen Energiekosten. Das Strompreispaket der Ampel-Koalition löst die Probleme der energieintensiven Betriebe nicht.

Unternehmen müssen restrukturieren und Kosten senken

Die Folgen sind absehbar: „Unsere Unternehmen sind gezwungen, auf die Kostenbremse zu treten – sei es durch die Schließung von Produktionsanlagen, die Aufgabe einzelner Geschäftsfelder oder die Verlagerung von Investitionen ins Ausland“, resümiert VCI-Präsident Markus Steilemann. Noch ist die Beschäftigung in der Branche per Saldo stabil – allerdings nur, weil der Pharma-Sektor Jobverluste in der Chemie-Industrie kompensiert. Wie lange diese Balance hält, muss das neue Jahr zeigen. Kaum etwas spricht derzeit dafür, dass es in den nächsten Monaten schnell wieder aufwärts geht.

**"UNSERE UNTERNEHMEN
SIND GEZWUNGEN, AUF DIE
KOSTENBREMSE ZU
TRETEN."**

Markus Steilemann
VCI-Präsident

CHEMIE-ARBEITSKOSTEN INTERNATIONAL

Seite 4



SOZIALVERSICHERUNG QUO VADIS RENTE?

Seite 7





Quelle: Shutterstock 386169538

STROMPREISPAKET TROTZ SPARZWANG WICHTIG

Was lange währt, wird endlich gut – so könnte man meinen. Doch das gilt nicht für die Ampel-Koalition, die nach monatelangem Streit über die Energiepolitik erneut einen enttäuschenden Kompromiss vorgelegt hat. Statt der dringend notwendigen Entlastung der energieintensiven Unternehmen durch die Einführung eines subventionierten Industriestrompreises, unterstützt sie mit der Senkung von Stromsteuer und Netzentgelten das produzierende Gewerbe in seiner ganzen Breite. Das hilft insbesondere dem Mittelstand, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Es löst aber nicht das Problem der besonders betroffenen energieintensiven Unternehmen, die im globalen Wettbewerb weiter unter Druck stehen.

Komplexer Maßnahmen-Mix

Die Senkung der Stromsteuer ist eine wichtige Maßnahme, von der auch die Unternehmen der chemischen Industrie in der Breite profitieren. Zugleich lässt die Ampel aber zwei wesentliche Instrumente außen vor, für die sich Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck, die SPD-Bundestagsfraktion, sowie VCI, IGBCE und BAVC stark gemacht haben. Zum einen fehlt der zeitlich befristete Industriestrompreis als Brückenlösung für energieintensive Unternehmen der Branche. Zum anderen geht der bisherige Spitzenausgleich nun vollständig in der Senkung der Stromsteuer auf. Somit entfällt zwar die aufwändige Beantragung, für die Energiesteuer wird er jedoch ersatzlos entfallen, was unter dem Strich in Einzelfällen sogar eine Mehrbelastung bedeuten kann. Für die energieintensive Industrie wird also bestenfalls der Status quo erhalten. Da helfen auch der Wegfall des Selbstbehalts bei der Strompreiskompensation und die Verlängerung des „Super-Caps“ nicht wirklich. Die akuten Probleme unserer Industrie werden so nicht gelöst.

Chemiepakt wird fortgesetzt

Das Strompreispaket darf dennoch nicht der verschärften Haushaltslage zum Opfer fallen. Die Unternehmen der chemischen Industrie haben sich seit langem auf den Weg in die Transformation gemacht. Nun gilt es dringender denn je, die Wettbewerbsfähigkeit hierzulande wieder zu stärken.

Die beschlossene Beschleunigung der Planungs- und Genehmigungsverfahren ist ein richtiges Instrument. Neben Hürden im Arbeitsrecht, die abgebaut und nicht neu geschaffen werden sollten, zählt auch die Sicherung der Fachkräftebasis dazu. Die Arbeit am gemeinsamen Chemiepakt von Bundesregierung, Bundesländern, Unternehmen, VCI sowie den Sozialpartnern IGBCE und BAVC geht damit weiter.

Autorin: Silke Steltmann

 **KONTAKT**



SILKE STELTMANN

Leiterin Hauptstadtbüro Berlin

silke.steltmann@bavc.de

Quelle: Shutterstock 1938588952

BETRIEBSRATSVERGÜTUNG

NEUREGELUNG OHNE NEUE REGELUNG

Seit dem überraschenden Strafurteil im Fall Volkswagen Anfang des Jahres herrscht große Unsicherheit in Sachen Betriebsratsvergütung. Unternehmen haben die strengen Vorgaben zum Anlass genommen, ihre bisherige Praxis kritisch auf den Prüfstand zu stellen. Als Reaktion auf das Strafurteil setzte beispielsweise Volkswagen eine interne Taskforce zur Überprüfung der Betriebsratsvergütungen ein und sprach zahlreiche Gehaltskürzungen aus. Weil sich auch das ein oder andere weitere Unternehmen dazu gezwungen sah, die Vergütungen seiner Betriebsräte zu kürzen, führte dies zu einer nicht unerheblichen Klagewelle vor den Arbeitsgerichten.

Betriebsratsvergütung wird plötzlich Strafsache

In dem Strafverfahren bei Volkswagen wurden Personalverantwortlichen Vorwürfe wegen der Bewilligung (viel) zu hoher Betriebsratsvergütungen gemacht. Maßgeblich für die Beurteilung der angemessenen Höhe einer solchen Vergütung war die Frage, ob die während einer Betriebsrats Tätigkeit gewonnenen Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistungen bei der Vergütungshöhe zu berücksichtigen sind. In seiner Grundsatzentscheidung verneinte der Bundesgerichtshof diese Frage und stellte klar, dass die während der Betriebsrats Tätigkeit gewonnenen Erfahrungen außer Acht gelassen werden und nur die übliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter heranzuziehen ist.

Kommission entwickelt sinnvollen Gesetzesvorschlag

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragte daraufhin eine dreiköpfige Expertenkommission aus renommierten Fachleuten mit der Entwicklung eines Vorschlags zur gesetzlichen Klarstellung im Umgang mit der Vergütung von Betriebsräten. Das Ergebnis wurde im September veröffentlicht. Neues enthält die Regelung nicht, aber die vorgeschlagene Klarstellung ist sinnvoll: Die Vergütung von Betriebsräten hat wie die Vergütung von vergleichbaren Mitarbeitenden zu erfolgen. Entscheidender Zeitpunkt für die Vergleichbarkeit ist die Aufnahme der Betriebsrats Tätigkeit. Zusätzlich kann die Vergleichsgruppe im Laufe der Betriebsrats Tätigkeit angepasst werden.

Im Oktober hat das Bundeskabinett die Gesetzesänderung zur Betriebsratsvergütung auf den Weg gebracht und dabei die Vorschläge der Expertenkommission nahezu wortidentisch übernommen. Nun muss der als besonders eilbedürftig gekennzeichnete Gesetzentwurf noch Bundestag und Bundesrat passieren, damit die Gesetzesänderung in Kraft treten kann. Damit dürfte klar sein: Die Festlegung der Betriebsratsvergütung bleibt Aufgabe der Betriebsparteien.

Autorin: Jasmin Remy

KONTAKT



JASMIN REMY

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

jasmin.remy@bavc.de



Quelle: Shutterstock 2182734651

CHEMIE-ARBEITSKOSTEN INTERNATIONAL TEURER STANDORT DEUTSCHLAND

Die Arbeitskosten der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland haben sich auch im internationalen Vergleich im Jahr 2022 deutlich erhöht. Damit belegt der heimische Standort erneut einen Platz in der Spitzengruppe der teuersten Wettbewerber. Der Abstand zu wichtigen Konkurrenten im direkten europäischen Umfeld ist dabei zuletzt eher gestiegen. Dies zeigt eine Analyse des Bundesarbeitgeberverbands Chemie auf Basis von Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln).

Wieder auf Platz 3 der teuersten Standorte

Im Ergebnis liegt die hiesige Industrie international auf dem dritten Platz der teuersten Standorte hinter Dänemark und Belgien. Bei diesen beiden Ländern muss beachtet werden, dass Dänemark kein Mitglied der Eurozone ist und der Wert somit durch den Wechselkurs beeinflusst wird. Belgien verfügt über eine besondere Struktur der Branche, die von der weniger personalintensiven Petrochemie geprägt ist. Wichtige Wettbewerber der deutschen Chemie mit vergleichbaren Strukturen profitieren weiterhin von deutlichen und zuletzt vielfach weiter gestiegenen Vorteilen bei den Arbeitskosten. Dies gilt für die USA mit einem Kostenvorteil von 15 Prozent je Arbeitsstunde ebenso wie für Japan, dessen Wert sogar um 44 Prozent niedriger lag, wie auch für Großbritannien mit gut 40 Prozent niedrigeren Arbeitskosten. Insbesondere Japan und Großbritannien konnten ihren Vorteil dabei zuletzt ausbauen.

Aber auch Betriebe aus großen Chemie-Ländern in der Eurozone, die auf demselben Heimatmarkt aktiv sind und bei denen es keinen Einfluss durch Wechselkursbewegungen gibt, wie vor allem Italien (minus 38 Prozent) und Spanien (minus 48 Prozent), müssen für eine Beschäftigtenstunde weiterhin deutlich weniger bezahlen. Der Abstand zu den unmittelbaren Nachbarn der deutschen Chemie in Tschechien (minus 70 Prozent) oder Polen (minus 77 Prozent) ist noch deutlich größer; trotz des wirtschaftlichen Aufholprozesses in diesen Ländern in den letzten drei Jahrzehnten.




















Mehr Kostendisziplin notwendig

Die Bewertung der aktuellen Daten zeigt, dass sich die Arbeitskosten der deutschen Chemie weiterhin auf einem sehr hohen Niveau bewegen - im internationalen Wettbewerb sind sie ein Standort-Nachteil. Um die Konkurrenzfähigkeit der heimischen Arbeitsplätze zu stützen, ist die Rückkehr zu einer deutlich moderateren Entwicklung der Arbeitskosten unerlässlich. Dies gilt umso mehr angesichts der gewaltigen Standortnachteile durch hohe Energiekosten und überbordende Regulierung.

Autor: Lutz Mühl

RANKING 2022

Arbeitskosten in der Chemie- und Pharmaindustrie

Land	Arbeitskosten je Stunde in Euro in 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021
	65,00	+2,7
	62,77	+6,9
	61,86	+9,2
	61,01	+6,6
	59,78	+3,6
	56,89	+5,3
	55,05	+5,8
	54,41	-1,8
	52,32	+14,2
	38,52	+2,8
	37,14	+6,0
	34,93	-4,4
	31,98	+2,3
	21,38	+5,1
	18,71	+5,8
	18,46	+9,6
	16,32	+3,1
	16,31	+8,9
	14,45	+8,3

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln auf Basis Eurostat, Statistisches Bundesamt

Quelle: GettyImages 912015114

EIN JAHR LKSG

BÜROKRATIE UND MENSCHENRECHTE

Seit Anfang des Jahres gilt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) für Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten. Doch auch in kleineren Unternehmen sorgt das LkSG für Herausforderungen und stößt nicht immer auf Gegenliebe. Ein Überblick:

Das LkSG fordert von großen Unternehmen, Menschenrechtsstandards in ihren globalen Lieferketten zu überwachen und einzuhalten. Für die Chemie-Industrie, die oft komplexe und weit verzweigte Lieferketten bzw. Liefernetzwerke hat, stellt dies eine Herausforderung dar, die auf eine aktuell ohnehin schon schwierige wirtschaftliche Gesamtsituation trifft. Hinzu kommt, dass die Konstruktion des LkSG zwangsläufig dazu führt, dass so gut wie alle deutschen Chemie-Unternehmen von ihm betroffen sind - schließlich sind sie in aller Regel Teil der Lieferkette eines größeren Unternehmens.

Herausforderungen auch für KMU

Das hat mittlerweile auch die zuständige Behörde erkannt und bietet zusätzlich zu ihren Handreichungen zur Risikobewertung und -minderung, zur Dokumentation und Berichterstattung und zur Angemessenheit eine Handreichung zur Zusammenarbeit von verpflichteten mit nicht verpflichteten Unternehmen an.

Zahlreiche kleinere und mittlere Unternehmen wurden in diesem Jahr plötzlich und hart von den bürokratischen Anforderungen getroffen. So wurden sie beispielsweise aufgefordert, teils Hunderte unterschiedliche Kodizes für Lieferanten zu unterzeichnen oder aber von zahlreichen Kunden bis zu 35 Seiten lange Fragebögen zu beantworten. Falls sie gewissen Anforderungen nicht nachkämen, wurde ihnen teilweise sogar mit der Kündigung der Geschäftsbeziehung gedroht. Das LkSG gilt also in Wirklichkeit nicht nur für große, sondern für alle Chemie-Unternehmen.

Chancen im Blick

Trotz dieser Herausforderungen und des zusätzlichen Aufwands sind Unternehmen gut beraten, sich des Themas Menschenrechte in der Lieferkette anzunehmen. Neben der Tatsache, dass mittelfristig ohnehin kein Weg daran vorbei führt, können Unternehmen von einer frühen Arbeit an dem Thema profitieren – nicht zuletzt, indem sie glaubhaft ihr Image verbessern. Einen einfachen Einstieg für Unternehmen aller Größenklassen bietet unser Chemie³-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung und die dazugehörige Webinarreihe.

Autorin: Mechthild Bachmann

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de

INFO

CHEMIE³

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Interessierte Mitglieder können sich noch zum vierten und vorerst letzten Teil der Webinarreihe anmelden und Wissenswertes erfahren sowie Einblicke in die Praxis des menschenrechtlichen Beschwerdemanagements anderer Unternehmen erhalten.

Das Webinar zum Thema Beschwerdeverfahren findet am 11. Dezember von 13:00 bis 14:30 Uhr statt.

Zur Anmeldung:
[chemiehoch3.de/
nachhaltigkeit-webinar](https://chemiehoch3.de/nachhaltigkeit-webinar)

Über den Branchenstandard:
[chemiehoch3.de/branchenstandard/
ueber-den-standard](https://chemiehoch3.de/branchenstandard/ueber-den-standard)



Quelle: Shutterstock 571483141

BG RCI-JAHRESBERICHT POSITIVE ENTWICKLUNG

Jedes Jahr veröffentlicht die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) in ihrem Jahresbericht wichtige Kennzahlen zu Betrieben und Versicherten sowie zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Diese werden für die gesamte BG RCI sowie einzeln für die sechs Branchen (Baustoffe - Steine - Erden, Bergbau, chemische Industrie, Lederindustrie, Papierherstellung und Ausrüstung, Zucker) aufgeschlüsselt. Die Ausgaben für Prävention, Entschädigung und Verwaltung werden jeweils als Gesamtkosten aufgeführt.

Weniger Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Im Jahr 2022 sind die meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeitende gegenüber dem Vorjahr gesunken: von 18,92 auf 17,33 für die BG RCI und von 15,38 auf 13,97 für die chemische Industrie. Wie auch in den Jahren zuvor liegen die Werte unter den Unfallzahlen der gesamten gewerblichen Wirtschaft (19,78 Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeitende in 2021 und 18,27 in 2022). Der hervorragende Wert der chemischen Industrie zeigt, dass die Unternehmen und die BG RCI eine erfolgreiche Präventionsarbeit leisten und sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf sehr hohem Niveau befindet.

Auch bei den Berufskrankheiten liegt ein positiver Trend von 2021 zu 2022 vor – sowohl bei der Anerkennung einer Berufskrankheit (von 1.654 auf 1.410) als auch bei den neuen Renten (von 619 auf 501). Auf die chemische Industrie entfallen 645 Anerkennungen und 198 neue Renten (2021: 726 bzw. 239).

Zielgerichtete Prävention zahlt sich aus

Die BG RCI hat die Aufgabe, Unternehmen bei der Verhinderung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen zu unterstützen. Dies geschieht durch branchenspezifische und betriebsnahe Informations- und Medienangebote, Qualifizierung mit zielgruppenorientierten und fachspezifischen Seminaren sowie Aufsicht und Beratung. Im Jahr 2022 gab es knapp 21.000 Teilnehmende an Qualifizierungsmaßnahmen.

Während die Ausgaben für Entschädigung (Rehabilitation und Leistung) und Verwaltung sanken (von 960 Millionen auf 934 Millionen Euro bzw. von 124 Millionen auf 123 Millionen Euro) stiegen die Kosten für die Prävention (von 108 Millionen auf 113 Millionen Euro). Ein wichtiges Ziel der Selbstverwaltung ist daher, die Ausgaben kritisch zu bewerten mit Blick auf Notwendigkeit und Nutzen. Hierfür findet derzeit eine systematische Bewertung aller mehr als 2.000 Präventionsprodukte auf Fortführung, Optimierung oder Produktausstieg statt.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

KONTAKT



JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

LINKTIPP

Den Jahresbericht der BG RCI finden Sie unter:

[bgrci.de](https://www.bgrci.de)



Quelle: Fotolia 78122959

SOZIALVERSICHERUNG QUO VADIS RENTE?

Bereits für das vergangene Jahr war das Rentenpaket II angekündigt: Auch für künftige Rentnergenerationen soll das Rentenniveau für die Zeit nach 2025 bei 48 Prozent des Durchschnittslohns festgeschrieben werden. Zudem ist der Aufbau eines schuldenfinanzierten Generationenkapitals („Aktienrente“) geplant. So soll neben dem Umlageverfahren der Einstieg in die Teilkapitaldeckung als zweites Standbein zur Finanzierung der Rente gelingen.

Inhalte des Rentenpakets II

Die erforderliche Finanzierung des dauerhaften Rentenniveaus von 48 Prozent würde einen immensen Anstieg der Rentenversicherungsbeiträge und des Bundeszuschusses bedeuten. Schon 2020 entfielen auf die gesetzliche Rentenversicherung etwa ein Drittel aller Sozialausgaben. Bei einer Festbeschreibung auf 48 Prozent würde ab 2040 fast die Hälfte des Bundeshaushalts in die Rente fließen müssen.

Ein Generationenkapital zur Stabilisierung der Rentenbeiträge setzt eine Anschubfinanzierung für 20 Jahre mit jährlich 10 Milliarden Euro aus Steuergeldern voraus (teilweise kreditfinanziert). Die Verwaltung des Kapitals soll in Form eines dauerhaften „Fonds“ durch eine neue unabhängige öffentlich-rechtliche Stelle erfolgen. Dies mag ein sinnvoller Ansatz zur Ergänzung des bestehenden Finanzierungssystems sein. Erforderlich wäre aber ein Volumen von 300 Milliarden Euro und eine Nettorendite von sechs Prozent per annum für eine nennenswerte Entlastung der Rentenversicherung. Sinnvoller wäre daher die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Aufgrund der schwierigen Haushaltslage nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil zur Schuldenbremse ist die Umsetzung des Rentenpakets II derzeit fraglich.

Generationengerechte Rentenversicherung?

Das Rentenpaket würde ohnehin nicht die richtigen Antworten für eine generationengerechte Rentenversicherung liefern. Nötig sind vielmehr langfristig orientierte Reformen: Rechtzeitig vor Vollendung der aktuellen Altersgrenzenanhebung auf 67 Jahre im Jahr 2031 muss das gesetzliche Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung bei Renteneintritt gekoppelt werden, um die Kosten aus der zunehmenden Alterung der Gesellschaft generationengerecht zu verteilen. Dazu gehört auch die Abschaffung der „Rente mit 63“. Mit 260.000 Personen pro Jahr erfolgt fast jeder dritte Eintritt in die Altersrente aufgrund dieser Regelung. Unter den Eintritten in die Altersrente finden sich besonders viele hochqualifizierte Mitarbeitende, wodurch der Fachkräftemangel weiter verschärft wird.

Autorin: Christiane Debler

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Wir brauchen in Deutschland eine ehrliche Debatte darüber, was die gesetzliche Rentenversicherung leisten kann und leisten soll. Dabei lässt sich die Mathematik nicht austricksen: Weniger Erwerbstätige müssen immer mehr Rentner finanzieren. Da können nicht Rentenniveau und Altersgrenze fixiert oder gar Leistungen ausgebaut werden, ohne dass die Kosten explodieren. In erster Linie brauchen wir ein stabiles System der sozialen Sicherung, das solide und generationengerecht finanziert ist – mit Sozialabgaben, die insgesamt unter 40 Prozent liegen.“



Quelle: BMBF / Hans Joachim Rickel

ERSTE NATIONALE WEITERBILDUNGSKONFERENZ KEINE BILDUNG OHNE LEID?

Das Stimmungsbild auf der ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz im Berliner „Futurium“ hätte eindeutiger nicht sein können: Gefragt nach den „Gelingensfaktoren“ für eine stärkere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, kürten die über das Umfrage-Tool Slido Befragten neben „Zeit“ einen negativen Motivator: „Leidensdruck“. Kommen Unternehmen und Beschäftigte also nur in die Puschen, wenn es ihnen an den Kragen geht?

Auf dem Weg in die „Weiterbildungsrepublik“

Leider ist die Bedeutung dieses Faktors – das belegen auch zahlreiche Berichte aus Unternehmen, Untersuchungen und Praxis-Projekten – nicht zu unterschätzen. Wo es schlecht läuft, steigt Veränderungsbereitschaft. Indes: Ob Weiterbildung im Betrieb gelingt, hängt neben vielen anderen Dingen auch davon ab, welche personellen Ressourcen im Personalbereich vorhanden sind, ob Fördermöglichkeiten (etwa über die Bundesagentur für Arbeit) bestehen und welche Unternehmenskultur gilt. Von dieser Gemengelage der „Gelingensfaktoren“ gaben die zahlreichen Workshops, Diskussionsrunden und Debatten im Plenum ein beredtes Zeugnis. Und genau das scheinen Arbeitsminister Hubertus Heil und Bildungsministerin Bettina Stark-Watzinger, die für den 14. und 15. November zur „Ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz“ geladen hatten, im Sinn gehabt zu haben: ein buntes Bild des unendlich bunten Weiterbildungsgeschehens in Deutschland zu zeichnen – um dann den Marsch in die „Weiterbildungsrepublik“ auszurufen.

Großes Weiterbildungskino – kleine, feine Sozialpartner-Initiative

Aus einem umfassenden Veranstaltungsmenü konnten sich die Konferenzteilnehmenden ihre Infohäppchen zusammenstellen. Das war lehrreich, unterhaltsam, manchmal inspirierend. Ein roter Faden, gar **die** Lösung für die immer wieder gestellte Frage, wie man Unternehmen und Beschäftigte zu mehr Weiterbildung motivieren könne, war aber nicht zu erkennen. Es ging mehr um das Event, mehr um Awareness als um konkrete Fragen der Weiterbildungspraxis wie didaktisch ideale Gruppengrößen oder Aufstiegsfortbildungen für M+E-Berufe. Großes Weiterbildungskino. Die Chemie-Sozialpartner hatten dagegen ein deutlich kleineres, aber feines Angebot mitgebracht: das Branchen-Praxisbeispiel Qualifizierungsoffensive Chemie. Unser Bericht von den Licht- wie auch Schattenseiten der Umsetzung in die Betriebspraxis bot den Teilnehmenden reichlich Anschauungsmaterial – Weiterbildung zum Nulltarif.

Autor: Andreas Ogrinz

KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de