

WAHLEN IM ZEICHEN DER PANDEMIE CORONA IN DER WAHLKABINE

In den kommenden zwölf Monaten wird die politische Landschaft neu definiert. Aktuell liegt der Fokus des weltweiten Interesses auf dem Ausgang der US-Präsidentenwahl Anfang November. Deren Bedeutung für das Verhältnis Europas zu den Vereinigten Staaten, aber auch für Freihandel und Multilateralismus, ist kaum zu überschätzen. Regionale Wahlentscheidungen mit bundesweiter Tragweite stehen 2021 an: Zunächst im März mit Landtagswahlen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz, dann im Jahresverlauf in Sachsen-Anhalt, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern. Komplettiert wird das Bild durch die Bundestagswahl im Herbst 2021.

Wie das Virus Wahlen beeinflusst

All diese politischen Weichenstellungen werden im Zeichen der Corona-Pandemie und ihrer Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft vollzogen. Ein über die Boom-Jahre nicht gekannter wirtschaftlicher Druck durch Insolvenzen, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit gepaart mit Ablehnung und Frust aufgrund der Corona-Regeln lassen – freundlich formuliert – spannende Wahlkämpfe erwarten. Wie sich eine potenziell aufgeheizte Stimmung in den Wahlergebnissen widerspiegelt, wird sich zeigen. Die Ergebnisse der Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen lassen eher den Schluss zu, dass die Wähler sehr wohl abwägen und ihre Entscheidung nicht monothematisch treffen.

Wirtschaftliche Stabilität politisch flankieren

Auf dem Weg zur Bundestagswahl 2021 ist unsere Erwartung an die Politik, dass der wirtschaftlichen Erholung keine bürokratischen Knüppel zwischen die Beine geworfen werden. Diese verläuft bislang schneller als erwartet – gerade deshalb sind neue Belastungen für die Unternehmen in dieser Situation unnötiger Ballast. Ein Lieferkettengesetz mit zusätzlichen Haftungsrisiken passt ebenso wenig in die Zeit wie ein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice.

Wenn die Politik aber den Strukturwandel der Industrie unterstützt, wenn die Sozialabgaben nicht weiter steigen und die Staatsfinanzen wieder konsolidiert werden, dann erfüllt die Politik ihre Aufgabe, dieses Land voranzubringen. Auch die Wirtschaft kann dann ihre Stärken ausspielen – mit wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen, Perspektiven im Wandel und Stabilität.

"DIE POLITIK DARF DER WIRTSCHAFTLICHEN ERHOLUNG KEINE BÜROKRATISCHEN KNÜPPEL ZWISCHEN DIE BEINE WERFEN."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

EU-KOMMISSION: DIE LAGE DER UNION Seite 2



BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR CHEMIE Seite 4



Quelle: Shutterstock 631231358



Quelle: European Union 2020: EP / Laurie DIEFFEMBACQ

EU-KOMMISSION DIE LAGE DER UNION

Wie steht es um Europa? In ihrer Rede zur Lage der Europäischen Union hat EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen Mitte September ihre Vision für ein Europa präsentiert, das gefestigt aus der Pandemie hervorgeht und einen selbstbestimmten Wandel vollzieht. In einer sogenannten Absichtserklärung an Parlamentspräsident David Sassoli und Bundeskanzlerin Angela Merkel hat sie konkrete Vorhaben der EU-Kommission für das Jahr 2021 benannt.

Grüner und digitaler Wandel

In ihrer Rede stellte von der Leyen ihre Vision für ein Europa vor, das mittels eines nachhaltigen und transformativen Aufschwungs gestärkt aus der Pandemie hervorkommt. Hierfür plant die EU-Kommission unter anderem, das Einsparziel für Emissionen bis 2030 von 40 Prozent auf 55 Prozent anzuheben.

Hierbei soll auch der Aufbauplan NextGenerationEU unterstützen: Für die Ziele des Green Deal sollen 37 Prozent der Mittel ausgegeben werden. 20 Prozent sollen in die Digitalisierung fließen. Von der Leyen unterstrich, das kommende Jahrzehnt müsse Europas „Digitale Dekade“ sein. Die EU-Kommission wird 2021 eine gleichnamige Mitteilung vorlegen, die klar definierte Ziele für das digitale Europa bis 2030 in den Bereichen Konnektivität, digitale Kompetenzen und öffentliche Verwaltung enthalten soll.

Damit die Industrie beim grünen und digitalen Wandel die Führung übernehmen könne, müssen laut EU-Kommission die Wettbewerbsregeln angepasst werden. Daher werde die in diesem Jahr vorgelegte Industriestrategie bereits im nächsten Jahr überarbeitet.

Vorschlag zu Mindestlöhnen noch im Oktober

Im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sprach von der Leyen bereits bekannte Initiativen an. Ein wichtiger Baustein bleibt das Vorhaben für einen Rechtsrahmen für Mindestlöhne. Von der Leyen betonte abermals, der Vorschlag würde nicht an nationalen Kompetenzen und Traditionen rütteln. Voraussichtlich noch im Oktober wird die EU-Kommission einen Rechtsakt vorschlagen. Laut Aussage von Beschäftigungskommissar Nicolas Schmit sei eine rechtsverbindliche Richtlinie wahrscheinlich.

Die Kommissionspräsidentin hob außerdem hervor, dass für die Wiederherstellung der vier Grundfreiheiten im Zuge der Covid-19-Pandemie ein voll funktionierender Schengen-Raum mit freiem Personenverkehr Grundvoraussetzung ist. In diesem Zusammenhang kündigte von der Leyen eine neue Strategie für die Zukunft von Schengen im kommenden Jahr an.

KONTAKT



ELISA HENSEL

Europäische und internationale Sozialpolitik

elisa.hensel@bavc.de

Hinsichtlich des europäischen Kurzarbeitsinstruments SURE führte von der Leyen aus, dass bisher 16 EU-Mitgliedstaaten SURE-Kredite in Höhe von knapp 90 Milliarden für die Unterstützung von Kurzarbeit beantragt haben. Bislang war der Vorschlag einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung als Folgeinstrument von SURE geplant worden. Dieser wurde jedoch weder in der Rede noch in der Absichtserklärung erwähnt.

In ihrer Absichtserklärung an EU-Parlament und Rat kündigt von der Leyen an, im Rahmen des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte eine neue Arbeitsschutzstrategie und eine „europäische Kindergarantie“ zu erarbeiten.

Die Konsultationsphase zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte läuft noch bis zum 30. November 2020. Die Arbeitgeber sprechen sich in diesem Zusammenhang dafür aus, den Austausch der EU-Kommission mit nationalen Entscheidungsträgern zu intensivieren. Nationale Akteure sollten bei der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte direkt beteiligt werden.

Wir unterstützen daher den Vorschlag von BusinessEurope zur Einrichtung eines dreigliedrigen beratenden Ausschusses zur Verbesserung der Leistung von Arbeitsmärkten und Sozialsystemen durch die EU-Kommission. Dieser sollte aus je einer Vertretung der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften pro EU-Mitgliedstaat bestehen. Dadurch würde die direkte Teilhabe der nationalen Sozialpartner an politischen Entscheidungsprozessen der EU in Politikfeldern wie der Beschäftigungspolitik und dem Sozialschutz gewährleistet und der Kompetenzverteilung zwischen EU, Mitgliedstaaten und Sozialpartnern Rechnung getragen.

Europäisches Sorgfaltspflichtengesetz in Vorbereitung

Darüber hinaus plant die EU-Kommission einen Legislativvorschlag über nachhaltige Unternehmensführung für das Frühjahr 2021. Die Initiative soll zum einen sicherstellen, dass Nachhaltigkeit weiter in den Rahmen der Corporate Governance eingebettet wird, um die langfristigen Interessen des Managements, der Anteilseigner, der Stakeholder und der Gesellschaft besser aufeinander abzustimmen.

Zum anderen soll mit dem Rechtsakt eine Sorgfaltspflicht der Unternehmen für ihre Wertschöpfungskette implementiert werden. Das Gesetz soll branchenübergreifend umgesetzt werden und sowohl zivilrechtliche Haftung als auch Sanktionsmechanismen beinhalten. Eine erste Folgenabschätzung der EU-Kommission kann bis 8. Oktober kommentiert werden. Die öffentliche Konsultation läuft anschließend für zwölf Wochen. Währenddessen stimmen auch Rat und EU-Parlament bereits ihre Positionierung ab: Unter deutscher Ratspräsidentschaft sollen Ratsschlussfolgerungen über einen EU-Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte erarbeitet werden. Das EU-Parlament plant, bis Dezember einen Bericht über einen Richtlinienvorschlag vorzulegen.

Arbeitgeber fordern Belastungsmoratorium

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber sollten alle Maßnahmen der EU-Kommission in diesem und im nächsten Jahr ganz im Zeichen der wirtschaftlichen Erholung stehen. Die Politik sollte sich in erster Linie darauf konzentrieren, dass das Finanzpaket, das im Juli zur Überwindung der Covid-19-Krise vereinbart wurde, Unternehmen und Arbeitnehmer rasch erreicht und in die richtigen Projekte investiert wird. Zudem muss dies von notwendigen Reformen flankiert werden, um das Wachstum zu generieren, das notwendig ist, damit sich die Mitgliedstaaten von der heutigen Krise erholen, die Schulden der EU zurückzahlen und das Leben künftiger Generationen verbessern können.

Autorin: Elisa Hensel

Die Absichtserklärung an Parlamentspräsident Sassoli und Kanzlerin Merkel können Sie hier herunterladen

ec.europa.eu



BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR INTERNATIONAL UND VIELFÄLTIG

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in der chemisch-pharmazeutischen Industrie lag 2019 bei 43,1 Jahren. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Branche. In den vergangenen fünf Jahren ist das durchschnittliche Alter der Beschäftigten damit nur noch leicht um 0,2 Jahre gestiegen.

Zur Jahrtausendwende lag der Wert mit 40,1 Jahren noch erheblich niedriger. Während des konjunkturellen Aufschwungs im letzten Jahrzehnt wurden im Rahmen des Beschäftigungsaufbaus in der Industrie jedoch auch viele jüngere Menschen neu eingestellt. Hierdurch hat das Tempo der Alterung zuletzt deutlich abgenommen.

Anteil älterer Beschäftigter wächst weiter

Auch in den letzten fünf Jahren ist dabei der Anteil der 60-Jährigen und Älteren in den Belegschaften weiter deutlich gestiegen. Er lag im vergangenen Jahr bei 8 Prozent (nach 6 Prozent in 2014). Damit fällt nun fast jeder zwölfte Beschäftigte in diese Altersklasse. Im Jahr 2000 hatte der entsprechende Wert noch bei 2,5 Prozent gelegen – das entsprach nur jedem 40. Beschäftigten.

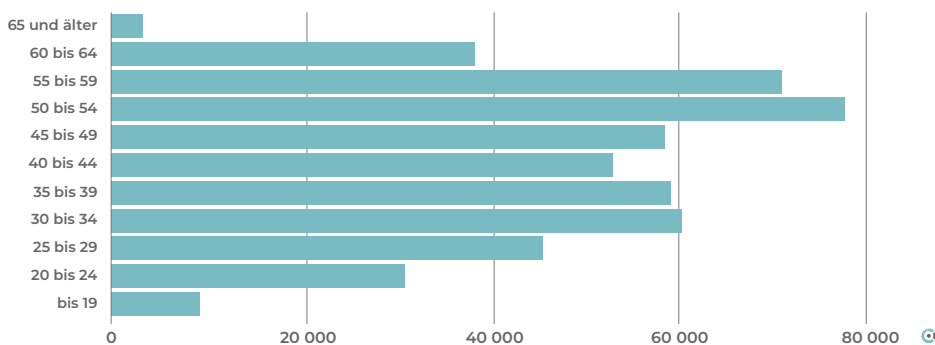
Deutlich zugenommen hat zugleich der Anteil der Beschäftigten unter 40 Jahren. Er lag 2019 bei gut 40 Prozent. Vor zwei Jahrzehnten fielen zwar noch genau die Hälfte aller Beschäftigten in diese Gruppe, bis zum Jahr 2015 war der Anteil aber auf nur noch 37 Prozent gesunken. Seitdem steigt er wieder an.

Aufgeteilt in Gruppen mit jeweils fünf Jahrgängen, war der größte Anteil der gut 500.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die die Bundesagentur für Arbeit der chemisch-pharmazeutischen Industrie zuordnet, im vergangenen Jahr in der Gruppe der 50- bis 54-Jährigen zu finden. Dies sind die letzten Jahrgänge der sogenannten Babyboomer-Generation in Deutschland, die zwischen 1965 und 1969 geboren wurden. Über 77.000 Beschäftigte der Branche in dieser Statistik fallen in diese Gruppe.

Auch Generation Y mit hohem Anteil

Auf dem zweiten Platz befinden sich die 55- bis 59-jährigen Mitarbeiter; rund 70.000 stammen aus den Jahrgängen 1960 bis 1964. Mit jeweils zwischen 50.000 und 60.000 Mitarbeitern folgen die Gruppen zwischen 30 und 49 Jahren. Dabei stellt die jüngste Gruppe, also die 30- bis 34-Jährigen, in diesem Altersbereich inzwischen den größten Anteil. Rund 40.000 Mitarbeiter der Branche sind inzwischen 60 Jahre und älter. Das sind damit etwa genauso viele wie die unter 25-Jährigen.

Altersstruktur 2019



Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 31.12.)

LINKTIPP

Weitere Zahlen, Daten und Fakten zur Chemie-Branche finden Sie auch hier

bavc.de/service/daten-fakten

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Frauenanteil steigt leicht

Beim Blick auf die Geschlechterverteilung der Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie zeigt sich, dass mit knapp 34 Prozent mittlerweile knapp über ein Drittel der Beschäftigten weiblich ist. Der Wert liegt damit deutlich über dem Durchschnitt der deutschen Industrie insgesamt. Für das sogenannte Verarbeitende Gewerbe weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit einen Frauenanteil von 25 Prozent aus. Andererseits sind aber mit Blick auf alle Wirtschaftszweige, also vor allem einschließlich der Dienstleistungsbranchen, 46 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiblich. Sehr unterschiedlich stellt sich zudem das Bild zwischen den Teilbranchen dar: Während der Anteil der weiblichen Mitarbeiter in der chemischen Industrie im engeren Sinne mit 26 Prozent nur knapp über dem Durchschnitt der deutschen Industrie insgesamt liegt, beträgt der entsprechende Wert für die pharmazeutischen Unternehmen 49 Prozent. Hier gab es 2019 eine gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten zwischen Männern und Frauen – der Frauenanteil lag damit dort sogar höher als in der Gesamtwirtschaft.

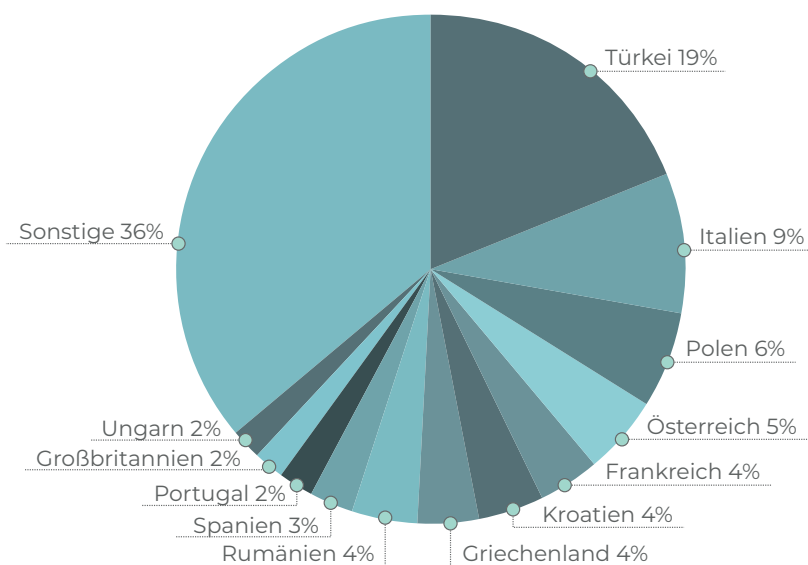
Beim Blick auf die Zeitachse zeigt sich allerdings, dass die Branche insgesamt bei der verstärkten Beschäftigung von Frauen, auch wenn die Tendenz stimmt, nach wie vor nur mit kleineren Schritten vorankommt.

Internationale Belegschaften

Im Jahr 2019 besaßen über 42.000 der in der chemisch-pharmazeutischen Industrie sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit, also etwa jeder zwölfte Beschäftigte (8,5 Prozent). Die deutsche Industrie insgesamt kommt auf 10,9 Prozent und die Gesamtwirtschaft einschließlich der Dienstleistungsbranchen auf 12,5 Prozent.

Von den Beschäftigten der chemisch-pharmazeutischen Industrie ohne deutsche Staatsangehörigkeit besitzen 52 Prozent den Pass eines anderen EU-Mitgliedslandes. 29 Prozent stammen aus einem europäischen Land außerhalb der EU und knapp 20 Prozent besitzen eine nicht-europäische Staatsangehörigkeit. Insgesamt betrachtet weist der größte Anteil der Beschäftigten mit 19 Prozent einen türkischen Pass vor. Danach folgen italienische (9 Prozent) und polnische (6 Prozent) Beschäftigte.

Herkunft ausländischer Beschäftigter 2019



Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 31.12.)



Autor: Lutz Mühl

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die neuen Daten zur Beschäftigtenstruktur zeigen, wie vielfältig unsere Branche ist: Nicht nur unser Geschäft ist ausgesprochen international, sondern auch unsere Belegschaften. Zugleich gelingt es zunehmend, ältere Beschäftigte länger an Bord zu halten. Handlungsbedarf gibt es nach wie vor dabei, weibliche Fachkräfte für die Chemie zu begeistern. Es ist weiter Kreativität gefragt, um die Potenziale einer von Diversität geprägten Unternehmenskultur noch besser zu nutzen.“

BDA-KOMMISSION ZUR ZUKUNFT DER SOZIALVERSICHERUNG

BEITRAGSBELASTUNG DAUERHAFT BEGRENZEN

Wie lässt sich die Summe der Beitragssätze zur Sozialversicherung auch auf Dauer unter 40 Prozent halten? Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat 2019 eine Kommission zur Zukunft der Sozialversicherung einberufen, die nun Vorschläge präsentiert hat.

Deutlicher Beitragsanstieg zu erwarten

Der Kommissionsbericht zeigt auf, dass die ohnehin schon hohe Belastung von Löhnen und Gehältern in den kommenden Jahrzehnten ohne weitere Maßnahmen deutlich steigen wird. Auf der Basis des derzeit geltenden Rechts ist ein Beitragssatzanstieg auf rund 50 Prozent bis 2040 zu erwarten. Dies würde nicht nur massive Risiken für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die wirtschaftliche Entwicklung nach sich ziehen, sondern auch ungünstige Auswirkungen auf die Beschäftigung haben und den sozialen Zusammenhalt sowie einen gerechten Ausgleich zwischen den Generationen gefährden. Das bestehende politische Ziel einer Obergrenze von 40 Prozent bei den Sozialabgaben ist nicht beliebig gesetzt, so die Kommission, es resultiert vielmehr aus Erfahrungen und der bisherigen ökonomischen Entwicklung in Deutschland.

Der Bericht der Kommission belegt zugleich, dass es zwar nicht leicht, aber doch gut möglich ist, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag trotz der demografischen Entwicklung wirksam auf unter 40 Prozent zu begrenzen. Dafür muss aber ein konsequenter Reformkurs eingeleitet werden, der auch unbedeutsame Maßnahmen umfasst. Hierzu gehört auch eine weitere Verlängerung der erwerbsaktiven Lebensphase. Diese hätte nicht nur günstige Auswirkungen auf Beitragssatz und Sicherungsniveau der Rentenversicherung, sondern könnte auch eine große Breitenwirkung für die Finanzen der anderen Sozialversicherungszweige und für die Gesamtwirtschaft entfalten.

Empfehlungen der Kommission

Die Kommission empfiehlt unter anderem folgende Maßnahmen zur dauerhaften Begrenzung der Sozialbeiträge:

- Ⓢ Aktive Lebensphase verlängern: automatische Bindung der Regelaltersgrenze an die Lebenserwartung
- Ⓢ Abschläge und Zuschläge bei Renteneintritt vor bzw. nach der Regelaltersgrenze erhöhen
- Ⓢ Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenberechnung verstärken
- Ⓢ Nicht beitragsgedeckte Leistungen voll aus dem Bundeshaushalt, d.h. über Steuern finanzieren
- Ⓢ Strikteres Versorgungsmanagement auf Basis von Selektivverträgen der Krankenkassen mit Ärzten und Krankenhäusern ermöglichen
- Ⓢ GKV-Tarife mit Versorgungsmanagement als Wahltarife anbieten und für andere GKV-Tarife einkommensunabhängige Zusatzbeiträge der Versicherten erheben
- Ⓢ Nachhaltigkeitsfaktor bei Anpassungen der Pflegeleistungen einführen
- Ⓢ Charakter der Arbeitslosenversicherung als beitragsfinanzierte Risikoversicherung stärken

Autor: Lutz Mühl

LINKTIPP

Die BDA-Broschüre „Zukunft der Sozialversicherung: Beitragsbelastung dauerhaft begrenzen“ können Sie hier herunterladen

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

Die Position der Chemie-Arbeitgeber in der Debatte um die Zukunft der sozialen Sicherung ist auf der BAVC-Website verfügbar:

[bavc.de/themen/top-themen](https://www.bavc.de/themen/top-themen)



Quelle: Sabine Winterwerber

CHEMIE-SOZIALPARTNER

CHANCE FÜR MEHR INKLUSION IN DEN BETRIEBEN

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) haben im Rahmen der Sozialpartner-Fachtagung „Inklusion als Chance - Herausforderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ die Sozialpartner-Vereinbarung „Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie“ unterzeichnet. Neben Staatssekretär Rolf Schmachtenberg aus dem Bundesarbeitsministerium haben an der Veranstaltung vor Ort und virtuell rund 80 Personen teilgenommen.

Erste Sozialpartner-Vereinbarung zur Inklusion

BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller erklärte: „Die Sozialpartner wollen mit ihrer Vereinbarung in allen Unternehmen unserer Branche die passenden Aktivitäten für eine inklusive Beschäftigung anstoßen und festigen.“ Teilhabe an Beschäftigung ist auf dem Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Für das Gelingen von Inklusion sind dabei nicht allein Politik oder Verwaltung gefragt. Auch die Sozialpartner und die Akteure in den Betrieben vor Ort spielen eine wichtige Rolle.

Die Vereinbarung zielt auf eine inklusive Unternehmenskultur ab und soll zur Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe in den Unternehmen der chemischen Industrie beitragen. Vor allem das Bewusstsein für die Bedeutung der Inklusion soll verbessert und auf konkrete Hilfsangebote hingewiesen werden. Aber auch Anregungen für die barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung, der erforderliche Fokus auf mehr Ausbildungschancen für junge Menschen mit Behinderungen, Denkansätze für mehr Barrierefreiheit bei der Mobilität und Kommunikation sind wichtige Schritte auf dem Weg zur Inklusion. Damit ist die Grundlage geschaffen für vielfältige und betriebsspezifische Ziele und Maßnahmen für Inklusion auf betrieblicher Ebene. Hierzu ist unter anderem ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgebern, Inklusionsbeauftragten, Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen vorgesehen, um die Sozialpartner-Vereinbarung mit Leben zu füllen.

Begleitung der Umsetzung durch die Sozialpartner

Eine nachhaltige Kulturveränderung in den Unternehmen bedarf besonderer Anstrengungen der Betriebsparteien und Sozialpartner. BAVC und IG BCE werden diesen Prozess eng begleiten und sich dazu auf Bundesebene regelmäßig austauschen. Ziel ist, die Betriebsparteien bei der Umsetzung einer an Vielfalt orientierten Personalpolitik mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten und Praxisbeispielen zu unterstützen.

Autorin: Christiane Debler

LINKTIPP

Weitere Informationen zum Thema „Inklusion“ in der Chemie-Branche finden Sie auch auf unserer Website

bavc.de/themen/diversity

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de



Quelle: Shutterstock: 482129056

WERKVERTRÄGE FESTER BESTANDTEIL DER ARBEITSWELT

Werkverträge sind für die deutsche Wirtschaft fester Bestandteil einer arbeitsteiligen Industrieproduktion und ein Grund für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. In jüngster Zeit kommen Werkverträge aber immer wieder in den Ruf, ein Instrument des Lohndumpings mit schlechten Arbeitsbedingungen zu sein. Zuletzt bot der Corona-Ausbruch in der westfälischen Fleischindustrie der Politik einen Anlass für die weitere Regulierung von Werkverträgen.

Werkverträge sind besser als ihr Ruf

Dabei gibt es weder gute noch schlechte Werkverträge, sondern nur legale und nicht legale. Rechtsmissbräuchliche Werkverträge sind bereits heute verboten und werden sanktioniert. Mitarbeiter von Werkvertragsunternehmen werden sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihnen stehen dieselben Rechte zu wie anderen Arbeitnehmern, etwa beim Kündigungsschutz, beim Arbeitsschutz und bei Befristungen. Sie können Betriebsräte wählen und Gewerkschaften beitreten, die sodann Tarifverträge vereinbaren können, sofern diese nicht bereits gelten. Selbständige Werkvertragsnehmer sind oftmals überdurchschnittlich gut ausgebildete Spezialisten auf technischem Gebiet mit gutem Verdienst.

Make or buy: das Unternehmen entscheidet

Aus unserer Sicht kommt es in der Diskussion um Werkverträge darauf an, dass der Unternehmer entscheidet, ob und welche Aufgaben er durch eigene Arbeitnehmer oder durch Werkvertragsnehmer erledigen lässt (make or buy). Das ist Kern der grundgesetzlich garantierten unternehmerischen Freiheit. Spezialisten mit Werkverträgen können effizient und mit hoher Qualität arbeiten und so zur Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Werkverträge müssen daher Teil des deutschen Erfolgsmodells bleiben, da sie den Unternehmen und Werkvertragsnehmern Individualität und Flexibilität eröffnen.

Gesetzeskonforme Werkverträge dürfen durch vereinzelt Missbrauch nicht unter Generalverdacht gestellt werden. Gegen den Missbrauch von Werkverträgen gibt es bereits Gesetze. Diese müssen in der Praxis konsequent angewendet werden. Die immer wieder aufkommenden Rufe nach neuen gesetzlichen Regelungen wirken populistisch und werden dem Instrument Werkvertrag nicht gerecht.

Autorin: Petra Lindemann

SERVICE

Diesen Standpunkt und weitere aktuelle Top-Themen finden Sie auf unserer Website unter

bavc.de/themen/top-themen