

CAREFLEX CHEMIE STARTSCHUSS FÜR DIE PFLEGE

Heute in einem Jahr wird jeder Tarifbeschäftigte der chemischen Industrie besser für den Fall abgesichert sein, dass er oder sie zum Pflegefall wird. Am 1. Juli 2021 startet CareFlex Chemie, die bundesweit erste branchenweite Zusatzversicherung dieser Art. Jeder Tarifbeschäftigte unserer Branche, der nach diesem Stichtag pflegebedürftig wird, erhält ein fest vereinbartes Pflegemontatsgeld von 300 Euro bei ambulanter Pflege oder 1.000 Euro bei stationärer Pflege. Grundlage ist der Tarifabschluss 2019 von IG BCE und BAVC.

Mehr Schutz für die Beschäftigten...

Der Clou: Durch die Absicherung aller etwa 450.000 Tarifbeschäftigten der gesamten Branche entfällt die individuelle Gesundheitsprüfung. So profitieren auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine solche Versicherung auf dem Markt kaum oder nur zu sehr hohen Kosten erhalten könnten, zum Beispiel aufgrund ihres Alters. Den monatlichen Beitrag von 33,65 Euro je Beschäftigten trägt der Arbeitgeber. Im Gegenzug fällt die ebenfalls für 1. Juli 2021 anstehende Tarifierhöhung kleiner aus. Die Chemie-Arbeitgeber investieren so in die soziale Sicherheit ihrer Beschäftigten und können zugleich die Attraktivität der Branche ausbauen. CareFlex Chemie hat das Zeug, ein weiteres schlagkräftiges Argument im Wettbewerb um die besten Köpfe zu werden.

...und höhere Attraktivität für die Branche

Ab sofort starten die Chemie-Sozialpartner eine bundesweite Info-Kampagne, um Unternehmen und Mitarbeiter über die Leistungen der neuen Pflegezusatzversicherung zu informieren und die notwendigen Schritte zur Anmeldung einzuleiten.

Aber auch das Thema Pflege selbst steht im Mittelpunkt: Nach wie vor bekommt dieser Aspekt der sozialen Sicherung nicht die Aufmerksamkeit, die angebracht wäre. Dabei werden jede zweite Frau und jeder dritte Mann im Laufe des Lebens zum Pflegefall. Schon heute gibt es in Deutschland fast vier Millionen Pflegebedürftige. Die gesetzliche Pflegeversicherung deckt aber immer nur einen Teil der Kosten ab; oft muss das private Vermögen eingesetzt werden, um die Lücke zu schließen. Hier setzt CareFlex Chemie an: Tritt der Pflegefall ein, hilft die Versicherung, die Kosten zu decken.

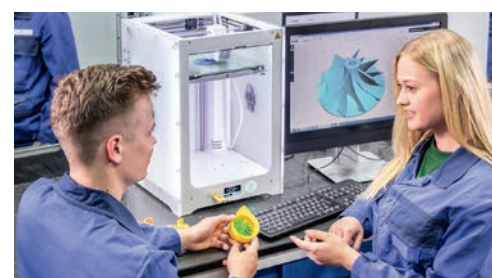
**"MIT CAREFLEX CHEMIE
INVESTIEREN WIR IN DIE
SOZIALE SICHERHEIT
UND IN DIE ATTRAKTIVITÄT
UNSERER BRANCHE."**

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

**CAREFLEX CHEMIE:
BESSER ABGESICHERT** Seite 2



**MINT-BERUFE IN DER CHEMIE
STARK WIE NIE** Seite 4





Quelle: BAVC

CAREFLEX CHEMIE BESSER ABGESICHERT

Der Tarifabschluss in der chemischen Industrie Ende des Jahres 2019 war besonders: Mit der ersten branchenweiten Pflegezusatzversicherung „CareFlex Chemie“ bieten BAVC und IG BCE eine weitere innovative Antwort auf den demografischen Wandel; wir sind damit erneut tarifpolitische Vorreiter.

Mit der Absicherung der Beschäftigten über CareFlex Chemie werden Einkommen und Vermögen geschützt und gleichzeitig eine gute Betreuung im Pflegefall ermöglicht. Indem Arbeitgeber Verantwortung für den in der Regel erst im Rentenalter eintretenden Pflegefall übernehmen, steigern sie ihre Arbeitgeberattraktivität in Zeiten des Fachkräftemangels. Hinzu kommt, dass die Eigeninitiative der Beschäftigten mit der Option der vom Arbeitnehmer zu finanzierenden Aufstockung der tariflichen Basisversicherung gestärkt wird. Entscheidend für den Erfolg von CareFlex Chemie ist nun die Umsetzung in der unternehmerischen Praxis.

Basisabsicherung nach dem Tarifvertrag

Ab dem 1. Juli 2021 werden alle Tarifarbeitnehmer der chemischen Industrie bei CareFlex Chemie versichert. Auch außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte können zu identischen Konditionen wie Tarifarbeitnehmer versichert werden, wenn der Arbeitgeber sich hierfür entscheidet. Die Versicherung erfolgt für alle, egal welchen Alters und ohne jede Gesundheitsprüfung zum einheitlichen kollektiven Beitrag von monatlich 33,65 Euro. Unterschieden wird zwischen ambulanter, also häuslicher, und stationärer Pflege in einer Pflegeeinrichtung. Im Pflegefall wird ein frei verfügbares Pflegemonatsgeld direkt an den Versicherten gezahlt:

	Tarifliche Leistung	Pflegegrad	Verteilung
Ambulante Pflege	300 €	PG 1	6,5 %
	300 €	PG 2	50,3 %
	300 €	PG 3	27,6 %
	300 €	PG 4	11,3 %
	300 €	PG 5	4,3 %
Stationäre Pflege	1000 €	PG 1	0,5 %
	1000 €	PG 2	24,0 %
	1000 €	PG 3	30,9 %
	1000 €	PG 4	28,7 %
	1000 €	PG 5	15,9 %

KONTAKT



PETRA LINDEMANN

Geschäftsführerin
Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt
petra.lindemann@bavc.de

INFO

Weitere Informationen zu CareFlex Chemie sowie unseren Erklärfilm finden Sie auf

www.chemie-sozialpartner.de



Optionen für Aufstockung sowie Familienversicherung

Neben der obligatorischen Versicherung, die vom Arbeitgeber finanziert wird, können Arbeitnehmer aus Eigenmitteln ihre eigene Absicherung individuell aufstocken und auch Familienmitglieder absichern.

Beispiel 1 - individuelle Aufstockung:

Die obligatorisch versicherte 45-jährige Mitarbeiterin möchte ihr eigenes Pflegegemonatsgeld für die stationäre Pflege aufstocken. Möchte sie statt der über den Gruppenversicherungsvertrag abgesicherten 1.000 Euro im Monat 1.500 Euro im Pflegefall erhalten, kostet sie das etwa 10 Euro monatlich. In den ersten 6 Monaten nach Beginn der obligatorischen Versicherung wird in diesem Fall keine vollständige Gesundheitsprüfung fällig, sondern nur eine sog. Mini-Gesundheitsprüfung mit wenigen Fragen.

Beispiel 2 - Familienversicherung:

Der tariflich versicherte Mitarbeiter möchte seine 50-jährige Ehefrau in der ambulanten Pflege absichern. Das tariflich obligatorische Modell ist ausschließlich Arbeitnehmern der chemischen Industrie vorbehalten. Die obligatorische Versicherung eröffnet jedoch die Option, aus Eigenmitteln Familienangehörige zu versichern. Im gebildeten Fall kann der Mitarbeiter mit knapp 39 Euro im Monat die ambulante Pflege der Ehefrau wie folgt versichern: 130 Euro (PG 1), 320 Euro (PG 2), 550 Euro (PG 3) und 730 Euro (PG 4). In den ersten 6 Monaten nach der Ersteinführung der obligatorischen Versicherung ist es möglich, die Ehefrau mit einer verkürzten Gesundheitsprüfung zu versichern.

Der Tarifmitarbeiter hat eine weitere Option zur Finanzierung der Aufstockung bzw. der Familienversicherung: Den tariflichen Zukunftsbetrag. In der Tarifrunde 2019 haben die Tarifvertragsparteien ebenfalls vereinbart, dass jeder Tarifarbeitnehmer einen individuell nutzbaren Zukunftsbetrag erhält. Die Verwendungszwecke für den Zukunftsbetrag werden von den Betriebsparteien festgelegt. Sollten sie eine Verwendung für CareFlex Chemie ermöglicht haben, kann der Mitarbeiter seinen Zukunftsbetrag für die Aufstockung der eigenen Versicherung einsetzen oder seine Angehörigen absichern.

Entwicklung der Beiträge und Leistungen

Die Konsorten R+V, Deutsche Familienversicherung und Barmenia garantieren den kollektiven Beitrag von 33,65 Euro/Monat sowie die dargestellten Leistungen bis zum 31.12.2023. Anpassungen des Beitrags oder der Leistungen sind ab 2024 möglich, wenn ein externer Treuhänder dies nach Prüfung objektiver Rahmenbedingungen bestätigt. Für die Tarifvertragsparteien BAVC und IG BCE ist es entscheidend, dass sich diese Anpassungen nicht automatisch vollziehen. Eine Beitragserhöhung oder alternativ eine Reduzierung der Leistungen bedarf in jedem Fall der Zustimmung beider Tarifvertragsparteien.

Digitales Portal schafft Transparenz

Die Registrierung der Unternehmen für die Pflegezusatzversicherung Chemie erfolgt rein digital. Nach der Registrierung im Unternehmensportal kann das Unternehmen die anspruchsberechtigten Mitarbeiter anmelden und hat jederzeit einen Überblick über den aktuellen Meldestatus. Änderungen können entweder einzeln oder auch mit einer Verknüpfung automatisch im Portal vorgenommen werden. Ab September 2020 ist die Registrierung der Unternehmen möglich. Ab Januar 2021 können die Daten der Arbeitnehmer in das Portal hochgeladen werden. Hierfür werden visualisierte Anleitungen bereitgestellt. Auch der angemeldete Mitarbeiter kann seinen vertraglichen Status über das Mitarbeiterportal jederzeit passwortgeschützt einsehen. Im Portal findet er zum Beispiel auch seine Versicherungsbestätigung. Mit dieser digitalen Umsetzung von CareFlex Chemie haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer alle wichtigen Informationen jederzeit auf einen Blick verfügbar.

Autorin: Petra Lindemann

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Als erste Branche sichert die Chemie ihre Beschäftigten für den Pflegefall ab. Damit greifen wir ein Thema auf, das zu oft unter dem Radar fliegt. Die eigene Pflege oder die der Angehörigen wird uns in den nächsten Jahren immer stärker fordern. Gut, dass unsere Beschäftigten ab Mitte 2021 besser abgesichert sind. Zugleich hat CareFlex Chemie das Zeug, ein weiteres schlagkräftiges Argument für unsere Branche im Wettbewerb um die besten Köpfe zu werden.“

BAVC-BERUFESTRUKTUR-ERHEBUNG 2020

MINT-BERUFE STARK WIE NIE

*Chemie ist Vielfalt: Mit über 50 verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen bietet die chemisch-pharmazeutische Industrie für jedes Talent passende Einstiegsmöglichkeiten. MINT-Berufe machen dabei zahlenmäßig den größten Anteil aus; an ihrer Spitze stehen mit großem Abstand die Chemikant*innen.*

Aber nicht nur bei Vielfalt punktet die Ausbildung in der Chemie-Branche, sondern auch bei der Zukunftsorientierung: Rund 65 Prozent der Auszubildenden profitieren schon heute vom Erwerb digitaler Kompetenzen; im Jahr 2022 werden es voraussichtlich rund 80 Prozent sein. Diese und weitere Erkenntnisse liefert die BAVC-Berufestruktur-Erhebung 2020. Nachfolgend die Kernaussagen im Überblick.

Über 50 verschiedene Ausbildungsberufe werden angeboten.

Klassische Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz machen rund 89 Prozent aus, gefolgt vom dualen Studium mit gut 9 Prozent und Maßnahmen zur Berufsvorbereitung mit rund 2 Prozent.

Über 70 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse liegen im MINT-Bereich.

Nach den naturwissenschaftlichen Berufen wie Chemikant*in, Pharmakant*in, Biologie-, Chemie- und Lacklaborant*in mit 41 Prozent stellen die gewerblich-technischen Berufe wie Anlagen- und Industriemechaniker*in, Elektroniker*in, Mechatroniker*in sowie Verfahrensmechaniker*in mit 31 Prozent das größte Ausbildungssegment dar. Der Anteil der kaufmännischen Berufe liegt bei rund 14 Prozent – mit den dual Studierenden bei ca. 18 Prozent.

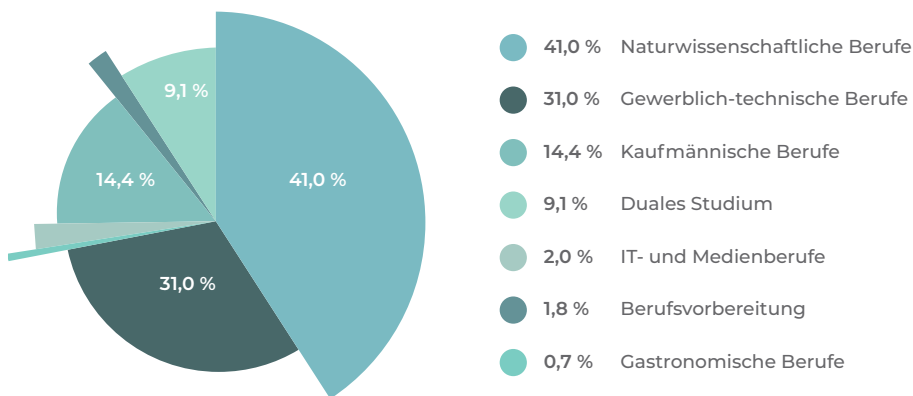
Zahlenmäßig stärkster Ausbildungsberuf: Chemikant*in

Mit 5.560 Auszubildenden markiert der / die Chemikant*in mit großem Abstand die Spitzenposition. Dahinter folgen Chemielaborant*in (2.191), Industriemechaniker*in (1.816), Industriekaufmann*frau (1.677) und Elektroniker*in Automatisierungstechnik (1.102).

Die Berufestruktur ist von Kontinuität und Stabilität geprägt.

Im Trend gewinnen Berufe im Bereich Naturwissenschaften, Technik und IT weiter an Bedeutung. Die Kaufleute bleiben trotz rückläufiger Entwicklung im Ranking der TOP 20-Berufe weiter prominent vertreten.

Der Anteil der MINT-Berufe an allen Ausbildungsverhältnissen liegt in der Chemie-Branche bei über 70 Prozent.



Quelle: BAVC
Anzahl der Betriebe: 861, Gesamtzahl Azubis: 22.604

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

TOP 10 BERUFE

- Chemikant*in (5.560)
- Chemielaborant*in (2.191)
- Industriemechaniker*in (1.816)
- Industriekaufmann*frau (1.677)
- Elektroniker*in für
Automatisierungstechnik (1.102)
- Mechatroniker*in (906)
- Elektroniker*in für
Betriebstechnik (799)
- Pharmakant*in (591)
- Verfahrensmechaniker*in
für Kunststoff- und
Kautschuktechnik (518)
- Fachkraft für Lagerlogistik (496)



Produktionsberufe sind am schwierigsten zu besetzen.

Nach dem / der Chemikant*in werden als Engpassberufe von den Betrieben am häufigsten genannt: Elektroniker*in für Betriebstechnik, Fachkraft für Lagerlogistik, Industriemechaniker*in und Verfahrensmechaniker*in.

Die Ausbildung in der Chemie-Branche ist modern und zukunftsorientiert.

Rund 65 Prozent der Auszubildenden profitieren schon heute vom Erwerb digitaler Kompetenzen in der Ausbildung. Unter den Betrieben, auf die rund 80 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse entfallen, vermitteln gut 60 Prozent digitale Kompetenzen bereits aktiv. Weitere 25 Prozent befassen sich derzeit mit dem Thema und planen eine Umsetzung in den nächsten zwei Jahren. Dies lässt die Prognose zu, dass im Jahr 2022 rund 80 Prozent aller Auszubildenden digitale Kompetenzen vermittelt bekommen.

Die Wahlqualifikation „Digitalisierung und vernetzte Produktion“ kommt erfolgreich in der Ausbildung zum / zur Chemikant*in an.

In den Betrieben, die zum / zur Chemikant*in ausbilden, nutzen mit jedem neuen Jahrgang rund 40 Prozent, d. h. gut 600 Auszubildende, die digitale Wahlqualifikation. Seit ihrer Einführung im August 2018 haben so schon mehr als 1.000 Auszubildende ihre digitalen Kompetenzen über den Standard hinaus weiter vertiefen können.

Die Inhalte der digitalen Zusatzqualifikationen für M+E-Berufe sind attraktiv und nachgefragt. Ihre Vermittlung erfolgt aber meist integrativ.

In den Betrieben, die in Metall- und Elektroberufen (M+E) ausbilden, trifft diese Aussage für rund 34 Prozent der Auszubildenden zu. Bei rund 13 Prozent wird der formale Weg der Zusatzqualifikation genutzt. Inhaltlich interessant sind für die Betriebe die Zusatzqualifikationen „Digitale Vernetzung“, „Programmierung“, „Prozessintegration“ und „IT-gestützte Anlagenänderung“.

Interpretation der Ergebnisse

Die duale Ausbildung ist und bleibt eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung in der Chemie-Branche, insbesondere in der Produktion, Instandhaltung und im Labor. Bei den Metall- und Elektroberufen sowie im IT-Bereich steht die chemisch-pharmazeutische Industrie in einem starken Wettbewerb mit anderen Branchen. Zusammen mit der Knappheit geeigneter Bewerber*innen am Ausbildungsmarkt ist dies ein wesentlicher Grund, warum „Engpassberufe“ schwieriger zu besetzen sind als andere.

Um junge Menschen auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten, haben sich in den klassischen Chemie-Berufen digitale Wahlqualifikationen als gutes und flexibles Qualifizierungsinstrument erwiesen. Mit ihnen gelingt es, der Heterogenität der Betriebe in punkto „Transformationsgeschwindigkeit“ angemessen Rechnung zu tragen. Ähnliches gilt für die digitalen Zusatzqualifikationen der M+E-Berufe: Ihre Inhalte sind attraktiv und gefragt. Allerdings scheint der zusätzliche Prüfungsaufwand für viele Unternehmen eine Hürde darzustellen. Dies könnte eine Erklärung sein, warum ihre Vermittlung schwerpunktmäßig integrativ erfolgt. Bei den kaufmännischen Berufen ist die Lage differenziert zu betrachten: Während Shared-Service-Center im Ausland und die Digitalisierung kaufmännischer Prozesse zu rückläufigen Ausbildungszahlen in der Großindustrie führen, behaupten sich diese Berufe als gefragte „Allrounder“ im Mittelstand. Gleichzeitig zeigen neue Profile wie „Kaufleute im E-Commerce“ oder „Kaufleute für Digitalisierungsmanagement“: Es gibt zukunftsorientierte Beschäftigungsfelder, für die passend qualifizierte Kaufleute gebraucht werden.

Für 2022 ist es wahrscheinlich, dass rund 80 Prozent aller Auszubildenden in der Chemie-Branche digitale Kompetenzen vermittelt bekommen. Bei dieser Vorhersage wird ein möglicher „Corona-Effekt“, d. h. eine Beschleunigung des Ausbaus digitaler Kompetenzen durch die Folgen der Pandemie sowie die Verfügbarkeit neuer Standardberufsbildpositionen noch nicht berücksichtigt.

Autor: Christopher Knieling

Alle Ergebnisse zur Berufestruktur-Erhebung 2020 finden Sie als Download unter:

bavc.de/themen/bildung



Sie möchten digitale Kompetenzen in der Ausbildung stärken?

Für den / die Chemikant*in, die Laborberufe, aber auch für die Metall- und Elektro- sowie die IT-Berufe finden Sie weitere Informationen, ausführliche FAQs, Verordnungstexte, Umsetzungsbeispiele und vieles mehr unter:

elementare-vielfalt.de/digitalisierung



Quelle: Shutterstock 493966213

MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

FORTSCHRITTLICHE INITIATIVEN IN DER CHEMIE

Ein sperriger Titel, der es in sich hat: Der „Forschungsbericht 543: Die Achtung von Menschenrechten entlang globaler Wertschöpfungsketten. Risiken und Chancen für Branchen der Wirtschaft“ liegt vor. Die Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt wurde, ermittelt, welche menschenrechtlichen Risiken entlang der Wertschöpfungsketten der deutschen Wirtschaft vorliegen.

Die Chemie fängt nicht bei null an

Die Forscher haben dabei elf „Fokusbranchen“ im Blick - darunter die Chemie. Akribisch listet der Bericht auf, wodurch sich die „zentralen Brancheninitiativen“ Chemie³, Responsible Care (RC) und Together for Sustainability (TfS) auszeichnen: Chemie³ als breit angelegte Nachhaltigkeitsinitiative von BAVC, VCI und IG BCE mit den zwölf Branchenleitlinien und den 40 Nachhaltigkeitsindikatoren; die internationale Initiative RC mit ihrem Fokus auf Umwelt- und Gesundheitsschutz, Produktverantwortung sowie Arbeits- und Anwohnersicherheit; TfS als Zusammenschluss von mittlerweile 26 Chemie-Unternehmen, deren Ziel die weltweite Vereinheitlichung von Bewertungen und Audits von Lieferanten ist.

Gut gerüstet für die anstehenden politischen Debatten

Laut BMAS-Studie „liegen die Risiken der Chemie-Branche sowohl in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und lokalen Gemeinschaften als auch in rohstoffspezifischen Risiken“. Doch für deren immer bessere Bewältigung ist die Chemie gut gerüstet: Sie weist bereits „zahlreiche relevante Initiativen“ auf, die den Kernelementen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung zugeordnet werden könnten. Das Element „Grundsatzerklärung“ etwa sei durch die zwölf Chemie³-Leitlinien bereits abgedeckt, das Element „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“ könne auf den Chemie³-Indikatoren ebenso aufbauen wie auf dem Assessment- und Audit-System von TfS. Beim Element „Berichterstattung“ gebe es Vorarbeit in Form der genannten Indikatoren, aber auch des Chemie³-Leitfadens zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Das BMAS sieht die Chemie „in Bezug auf branchenweite Aktivitäten zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht“ als „vergleichsweise fortgeschritten“. Nun muss es, wenn es an die Formulierung eines Lieferkettengesetzes geht, seine eigene Studie ernst nehmen und die Vorarbeit und das Entwicklungspotenzial von Chemie³ in Rechnung stellen.

Autor: Andreas Ogrinz

SERVICE

Nähere Infos zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung und den kürzlich vorgestellten Ergebnissen finden Sie auf Seite 8 in dieser Ausgabe.

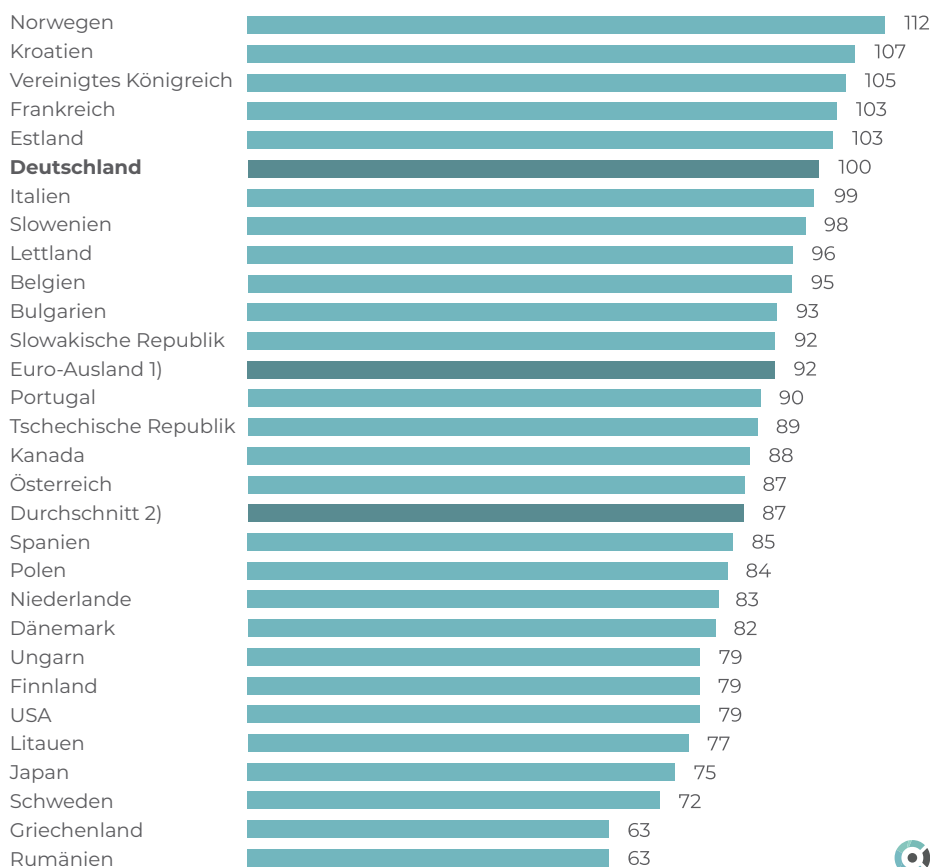
INTERNATIONALE LOHNSTÜCKKOSTEN

DEUTSCHE INDUSTRIE WEITER MIT NACHTEILEN

Die deutsche Industrie hat im internationalen Vergleich weiterhin ein hohes Lohnstückkosten-Niveau. Im Durchschnitt lagen diese im Jahr 2018 – dem letzten Jahr, für das vollständige internationale Daten vorliegen – um etwa 15 Prozent höher als in 27 anderen Industriestaaten. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Der Lohnkostennachteil des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland gegenüber dem Euroraum belief sich demnach in 2018 auf rund 9 Prozent. Die hierzulande überdurchschnittlich hohe Produktivität der Industrie reicht somit weiterhin nicht aus, um den Nachteil der im Verhältnis noch höheren Arbeitskosten zu kompensieren. Im gesamten Untersuchungszeitraum der Studie zwischen 1999 und 2018 blieben die industriellen Lohnstückkosten hierzulande zwar weitgehend konstant – ebenso war dies unter dem Strich aber auch im Durchschnitt der betrachteten ausländischen Industriestandorte. Im Vergleich zum restlichen Euroraum hat sich die deutsche Position seit 1999 immerhin um 6,5 Prozent verbessert. Dies liegt jedoch allein an der günstigen Entwicklung bis zum Jahr 2007. Seit 2013 hat sich auch gegenüber dem Euroraum keine weitere Verbesserung mehr ergeben.

Lohnstückkostenniveau im internationalen Vergleich
Verarbeitendes Gewerbe im Jahr 2018, Deutschland = 100



Arbeitskosten je geleistete Stunde der Arbeitnehmer in Relation zur Bruttowertschöpfung je geleistete Stunde der Erwerbstätigen; auf Basis der Wechselkurse und Preise von 2018.

1) Länder des Euroraums ohne Deutschland, Irland, Luxemburg, Malta und Zypern; gewichtet mit deren Anteil am Weltexport im Zeitraum 2016 bis 2018.

2) Mittelwert der Länder ohne Deutschland, Kroatien, Bulgarien und Rumänien; gewichtet mit deren Anteil am Weltexport im Zeitraum 2016 bis 2018.

Quellen: Deutsche Bundesbank; Eurostat; nationale Quellen; OECD; Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft

LINKTIPP

Die vollständige Studie zum internationalen Vergleich der Lohnstückkosten bietet das IW Köln auf seiner Website:

www.iwkoeln.de



Quelle: imago images / photothek

Soziales Bundesministerium
www.bmas.de
Arbeit und Soziales
Soziales Bundesministerium



MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

POLITIK STELLT SCHLECHTES ZEUGNIS AUS

Seit 2018 überprüft die Bundesregierung, inwieweit in Deutschland ansässige Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern einen Prozess zur Gewährleistung menschenrechtlicher Sorgfalt gemäß dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) eingeführt haben. Sollte weniger als die Hälfte der Unternehmen die Anforderungen erfüllen, würde die Bundesregierung laut Koalitionsvertrag gesetzliche Maßnahmen ergreifen und sich im Rahmen ihrer EU-Ratspräsidentschaft für eine EU-weite Regelung einsetzen. Das könnte nun der Fall sein: Denn die Erwartungen der Regierung an die Unternehmen sind laut der abschließenden Erhebung nicht erfüllt worden.

Ergebnisse der zweiten Erhebungsphase

An der zweiten und letzten Erhebung beteiligten sich trotz Corona-Krise 597 von 2200 angefragten Unternehmen. Von 455 gültigen Antworten wurden 91 als „Erfüller“ eingestuft. Damit liegt die Erfüllerquote bei 22 Prozent im Vergleich zu 18 Prozent bei der ersten Erhebung im Herbst 2019. Um die Anforderungen des Fragebogens zufriedenstellend zu erfüllen, mussten alle Fragen richtig beantwortet sein. Außerdem galt bei Abweichung von materiellen Anforderungen kein echtes „comply-or-explain“, sondern es mussten äquivalente Maßnahmen beschrieben werden. An diesem Studiendesign haben Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zuletzt deutliche Kritik geübt.

Eckpunkte für Gesetz noch im Sommer

Die vorliegenden Ergebnisse haben Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Entwicklungsminister Gerd Müller nun dazu veranlasst, die Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag umzusetzen. Die beiden Minister planen, Eckpunkte für ihr „Sorgfaltspflichtengesetz“ schon im August im Kabinett abzustimmen. Das finale Gesetz soll Anfang nächsten Jahres verabschiedet werden. Die Chemie-Arbeitgeber setzen darauf, dass die Ergebnisse des Monitorings transparent ausgewertet werden und die Politik gemeinsam mit der Wirtschaft darüber berät, wie Fortschritte bei der Beachtung der Menschenrechte in der Lieferkette erreicht werden können. Nationale Alleingänge widersprechen dem gemeinsamen Ziel einer globalen Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette. Vielmehr führen sie zu einem Flickenteppich und mindern die notwendige Rechtssicherheit. Stattdessen sollten jetzt einheitliche globale oder zumindest europaweite Regelungen geschaffen werden. Bestehende Brancheninitiativen sollten von der Politik unterstützt und als eigene Regelungsrahmen für unternehmerische Sorgfalt in Erwägung gezogen werden.

Autorin: Elisa Hensel

INFO

Nähere Infos zum NAP-Monitoring finden Sie unter

www.csr-in-deutschland.de