

# WSM Nachrichten



## Herausforderung Fachkräftemangel

## Liebe Unternehmer, Verbandsmitarbeiter und Freunde der Stahl und Metall verarbeitenden Industrie,



wir stehen vor einem Herbst mutmaßlich massiver Veränderungen. Die Unternehmen erwarten eine miserable Auftragslage. Und nach wie vor leiden sie unter hohen Kosten, bürokratischen Lasten und überbordenden EU-Regularien, die in der nationalen Gesetzgebung berücksichtigt werden müssen. Damit wird weder der Standort D schlechtgeredet noch die berüchtigte „deutsche Angst“ neu aufgelegt. Das ist schlichtweg Fakt.

Die Politik wird reagieren und Dinge verändern, Impulse geben und Perspektiven eröffnen müssen. Pragmatismus wird gefragt sein, zum Beispiel, um kurzfristig Energiekosten zu senken und Unternehmen zu entlasten. Perspektivisch müssen Maßnahmenpakete geschnürt werden zur Entbürokratisierung des Landes. So könnten wieder Zuversicht und Vertrauen in den Standort entstehen. Dafür braucht es vor allem Mut und Entschlossenheit der Entscheider. Mit Kleinklein kommen wir nicht weiter. Das Gebot der Stunde lautet, Großes zu wagen, anstatt sich vor Fehlern zu fürchten. Umwelt- und Klimaschutz müssen zwar stets mitgedacht, dürfen aber nicht zur Bremse werden. Um unseren Wohlstand im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen zu erhalten, müssen wir uns anstrengen.

Anders als in der Vergangenheit ist die Erwerbslosenquote kein Konjunkturindikator mehr. Denn wer entlässt, muss damit rechnen, bei sich verbessernder Auftragslage keine Arbeitskräfte zurück zu bekommen. Die Kurzarbeit war da ein hilfreiches Mittel. Jetzt setzt man alles daran, Personal zu halten. Jedes Jahr treten zu wenige Fach- und Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt ein, sodass wir in eine anwachsende Mangelsituation hineinlaufen. In vielen Branchen ist der Arbeitskräftemangel bereits deutlich sichtbar.

Das bremst die wirtschaftliche Entwicklung. Wir sind gefordert, Lösungen zu entwickeln, um zukünftig in allen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektoren unseren Bedarf an Arbeitskräften decken zu können.

Diese Aufgabe ist alles andere als trivial. Deshalb haben wir den Schwerpunkt dieser Ausgabe auf die Herausforderung Arbeitskräftemangel gelegt. Die Förderung der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt ist richtig. Es dürfen aber nur diejenigen angezogen werden, die über ausreichende Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um direkt in unsere intelligent gestalteten Arbeitsprozesse integriert zu werden. Im weltweiten Wettbewerb um Talente hat sich Deutschland bislang schwergetan. Hier müssen wir neue Wege suchen und gehen, um für Menschen mit Potenzial deutlich attraktiver als bisher zu sein.

Ich lade Sie herzlich ein, zu diesen und anderen Themen mehr in den aktuellen WSM Nachrichten zu lesen!

Christian Vietmeyer



# INHALT

## ■ Aktuelles aus Wirtschaft & Politik

- 5 **WSM im Gespräch**  
Oliver Zander: „Die Reformpläne der Ampel gehen noch nicht weit genug“
- 7 **Arbeitsmarkt**  
Fachkräftesicherung in turbulenten Zeiten
- 10 **3 Fragen an ...???**  
Sven Schroer – Geschäftsführender Gesellschafter der Brand KG in Anröchte
- 12 **Fachkräftemangel**  
Der Arbeitsmarkt stößt an strukturelle Grenzen

## ■ Aus der Branche

- 16 **WSM-KONJUNKTUR**  
Auf einen Blick
- 17 **WSM-KONJUNKTUR**  
Produktion nach dem ersten Halbjahr 1,9 % unter Vorjahresniveau

## ■ WSM Intern

- 19 **Termine**  
3. Workshop zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

## ■ Neues aus unserem Verbändenetzwerk

- 20 Bündnis faire Energiewende fordert Erhalt des Spitzenausgleichs

## ■ Für die Betriebspraxis

- 21 **RECHT**  
Lobbyregister soll um exekutiven Fußabdruck erweitert werden
- 23 **Entgelttransparenz-Richtlinie**  
Jetzt aber wirklich
- 27 **Nachhaltige Ressourcennutzung (VI)**  
Die Haftung in der Lieferkette wird zum unbeherrschbaren Risiko für den Mittelstand
- 31 **Industrielle Versicherungen (XLIII)**  
Arbeitskräfte durch die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung gewinnen und binden

**WSM**

**Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.**

## IMPRESSUM

### Herausgeber

**WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.**  
Uerdinger Str. 58-62  
40474 Düsseldorf  
Telefon: 0211 / 95 78 68 22  
info@wsm-net.de  
www.wsm-net.de  
Hauptgeschäftsführer:  
Christian Vietmeyer

### Verlag

**Union Betriebs-GmbH (UBG)**  
Egermannstraße 2  
53359 Rheinbach  
Telefon: 02226 / 802-0  
verlag@ubg365.de  
HRB 10605 AG Bonn  
Geschäftsführer:  
Jonathan Schreyer  
Heinrich Rentmeister

### Redaktion

Christian Vietmeyer (WSM/V.i.S.d.P.)  
Christine Demmer (UBG)

### Projektleitung (UBG)

Sonja Bach-Meiers (UBG)  
Telefon: 030 / 22 070-271  
sonja.bach-meiers@ubg365.de

### Anzeigenverwaltung

Claudia Kuchem (UBG)  
Telefon: 02226 / 802-213  
claudia.kuchem@ubg365.de

### Titelfoto

Jürgen Fächle – stock.adobe.com

Die WSM Nachrichten werden vier Mal jährlich herausgegeben. Mitgliedsunternehmen erhalten sie kostenlos im Rahmen ihrer Mitgliedschaft.

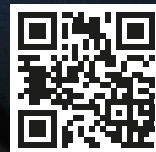
### Urheberrechte:

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Herausgebers nicht erlaubt.

© WSM 2023

# MANCHMAL HILFT NUR EINE NEUE PERSPEKTIVE ...

hahn,consultants - die Unternehmensberatung,  
die für Sie stets den Überblick behält.



## Wir finden die Lösung. Gemeinsam.

hahn,consultants ist anerkannter Consultingpartner des Mittelstands. Seit über 20 Jahren sind wir erfolgreich tätig, vornehmlich für mittelständische Industrieunternehmen. Unsere hohen Beratungsstandards werden gewährleistet durch die Expertise unserer Arbeiterteams und das überregionale Partner-Netzwerk. Unser Versprechen an Sie: Kompetenz zu Ihrem Vorteil, ganzheitliche Lösungsansätze und praxisnahe Umsetzung.

## hahn,consultants gmbh

Memeler Straße 30 | 42781 Haan | Tel. +49 (0)21 29 - 557 310  
Lister Straße 9 | 30163 Hannover | Tel. +49 (0)5 11 - 89 939 910  
Arnulfstraße 37 | 80636 München | Tel. +49 (0)89 - 212 311 410  
Alsfelder Straße 7 | 64289 Darmstadt | Tel. +49 (0)61 51 - 66 96 051  
info@hahn-consultants.de | www.hahn-consultants.de



Restrukturierung/Sanierung



M&A/Unternehmensnachfolge



Wachstum



Unternehmenssteuerung

**hahn,consultants**  
STRATEGIE | ORGANISATION | MANAGEMENT



## WSM im Gespräch

# „Die Reformpläne der Ampel gehen noch nicht weit genug“

## Oliver Zander ist Hauptgeschäftsführer beim Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. (Gesamtmetall)

**Welche konkreten Folgen für die Unternehmen der Metallindustrie erwarten Sie von der demografischen Entwicklung in Deutschland? Auf welchen Zeithorizont müssen sich die Arbeitgeber einstellen, sprich: Wann ist der Scheitelpunkt des schrumpfenden Arbeitskräftepotenzials erreicht?**

**Oliver Zander:** Der demographische Wandel wird den bereits jetzt spürbaren Arbeits- und Fachkräftemängel weiter verschärfen. Mit steigender Tendenz scheiden in den kommenden Jahren jährlich 80.000 bis 100.000 M+E-Beschäftigte altersbedingt aus. Das heißt, pro Jahr müssen mindestens 50.000 bis 60.000 Facharbeiter und 25.000 bis 30.000 Techniker, Meister und Ingenieure ersetzt werden. Anhaltend niedrige Schulabgänger-Zahlen bei gleichzeitigem Auseinanderfallen des Leistungsspektrums sowie mittelfristig sinkende Hochschulabsolventen-Zahlen werden die demographischen Herausforderungen langfristig hochhalten.

**Mit welchen Maßnahmen können die Betriebe dem demografisch bedingten Fachkräftemangel selbst entgegentreten?**

**Oliver Zander:** Die gezielte Zuwanderung von Fachkräften ist wichtig, kann aber nur ein Baustein von vielen sein. Leider ist die Attraktivität Deutschlands für ausländische Fachkräfte gerade aus Staaten außerhalb der EU, also aus Drittstaaten, durch überbordende Bürokratie, langwierige Visaverfahren, komplexe Behördenstrukturen in Bund und Ländern, zu hohe Gehaltsschwellen so-



Oliver Zander

wie die deutsche Sprache stark eingeschränkt. Die Reformpläne der Ampel gehen hier noch nicht weit genug. Es braucht klarere Strukturen, mehr Personal und vor allem eine flächendeckende Digitalisierung für eine deutliche Beschleunigung der Prozesse und Entlastung der Behörden. Zudem brauchen wir dringend die Aufhebung des Zeitarbeitsverbots für Drittstaatenangehörige. Letzteres kann gerade kleineren und mittleren Unternehmen helfen, denn die Zeitarbeitsunternehmen sind besonders erfahren in der Rekrutierung.

Es braucht aber wie gesagt mehr: Wir müssen das Bildungssystem neu aufstellen, die duale Ausbildung stärken und die Berufsorientierung an Schulen ausbauen. Nur eine realistische Vorstellung von der Berufswelt kann zu einer fundierten Berufswahlentscheidung führen, die den Wünschen und Talenten der Jugendlichen Rechnung trägt. Hierzu ist insbesondere der MINT- und Wirtschaftsunterricht besonders geeignet. Darüber hinaus ist es wichtig, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten und das Arbeitsvolumen wo nötig zu erhöhen.

Forderungen nach einer Absenkung der Arbeitszeit sind absolutes Gift. Letztlich müssen wir auch Digitalisierung und Automatisierung nutzen, um unsere Produktivität zu steigern. Nur wenn all diese Punkte gemeinsam angegangen und konsequent umgesetzt werden, kann der Fachkräftemangel behoben werden.

**Auch die Bildungssituation ist unbefriedigend. Hier denken wir vor allem an die unzureichende Zahl der in MINT-Fächern ausgebildeten Arbeitnehmer. Appelle scheinen nicht zu helfen. Wie anders lässt sich das ändern?**

**Oliver Zander:** Fachkräftesicherung beginnt bereits im Kindergarten und in der Schule. Doch das Bildungssystem in Deutschland steht im internationalen Vergleich denkbar schlecht da, und die Situation verschlimmert sich weiter, auch angesichts der wachsenden Lehrkräftelücke. Dies widerspricht eklatant dem durch das Bundesverfassungsgericht allgemein zuerkannten Grundrecht auf schulische Bildung. Es ist höchste Zeit, das Bildungssystem schnell und nachhaltig dazu zu befähigen, ausbildungs- und studienreife Schüler hervorzubringen. Dies kann nur gelingen, wenn den Schulen verbindliche Mindestbildungsstandards vorgegeben und die Ergebnisse geprüft und transparent gemacht werden.

Besonders kritisch ist aus Sicht von Gesamtmetall, dass es keinen flächendeckenden Informatikunterricht gibt: So ist es in Deutschland als einem von wenigen europäischen Länder möglich, die Schule ohne informatische Grundkenntnisse zu verlassen. Dies ist angesichts des Tempos der Digitalisierung in Gesellschaft und Arbeitsmarkt völlig inakzeptabel. Auch muss die Digitalisierung an den Schulen selbst erheblich beschleunigt werden. Dazu müssen nicht nur die Prozesse zur Abrufung der Mittel aus dem DigitalPakt des Bildungsministeriums vereinfacht werden, sondern auch die im Koalitionsvertrag versprochene Verlängerung der Förderung – DigitalPakt 2.0 – zügig auf den Weg gebracht werden.

**Unter welchen Umständen lässt sich eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters verhindern?**

**Oliver Zander:** Eine Anpassung des Renteneintrittsalters an die gestiegene Lebenserwartung wird sich auf lange Sicht nicht vermeiden lassen. Die Rente mit 63 ist ein Irrweg. Das Rentensystem steht durch den demografischen Wandel vor enormen Herausforderungen. Immer höhere Sozialabgaben sind der arbeitenden Bevölkerung ebenso wenig zu vermitteln, wie sich die Lücken in der Rentenkasse durch Steuermittel zuschütten lassen.

**Erst kam Corona, und jetzt befinden wir uns in Deutschland in einer Rezession. Die Arbeitslosigkeit verharrt trotzdem auf vergleichsweise geringem Niveau. Woran liegt das? Könnte die Zahl der Erwerbslosen zeitverzögert doch noch steigen?**

**Oliver Zander:** Hier ist vor allem der demographische Wandel als Ursache zu nennen. Wir sehen zwar, dass die Zahl der offenen Stellen etwas rückläufig ist. Aber aufgrund des hohen Bedarfs, altersbedingt ausscheidende Beschäftigte zu ersetzen, ist keine Situation am Arbeitsmarkt zu erwarten, wie wir sie noch Anfang der 2000er-Jahre hatten. Allerdings ist das nur ein schwacher Trost, weil wir letztlich mit viel weniger Erwerbspersonen genauso viel produzieren und erwirtschaften müssen, um unseren Wohlstand zu erhalten.

**Eine Verknappung des Angebots führt zu höheren Preisen. Werden die Unternehmen mit weiter steigenden Löhnen und Gehältern rechnen müssen?**

**Oliver Zander:** Die M+E-Industrie zahlt bereits sehr hohe Arbeitslöhne. Grundsätzlich gilt: Höhere Löhne sind nur möglich, wenn auch die Produktivität steigt. Das aber setzt voraus, dass Investitionen stattfinden. Im Moment sind die Rahmenbedingungen dafür allerdings denkbar ungünstig.

**Wir bedanken uns für das Gespräch.** ■

## Arbeitsmarkt

# Fachkräftesicherung in turbulenten Zeiten

Die Digitalisierung markiert den Weg zu einer Wohlstand sichernden, CO<sub>2</sub>-freien Wirtschaft. Sie vollzieht sich vielerorts langsamer als erwünscht, weil die IT-kompetenten Arbeitnehmer fehlen. Das bedeutet: Auf mittlere bis lange Sicht werden sich die Fachkräftengpässe noch verschärfen.



Dr. Oliver Stettes

Foto: Roth – iwmmedien

**D**ie Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) signalisieren: Der Arbeitsmarkt befindet sich derzeit noch in einem robusten Zustand, allerdings haben sich die Aussichten etwas eingetrübt. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bewegt sich im Grunde noch immer auf Rekordniveau, ist aber zuletzt kaum noch angestiegen. Die Spuren der Covid-19-Krise auf dem Arbeitsmarkt sind weitgehend verschwunden, und der Angriffskrieg Russlands in der Ukraine hat bislang nur eine kleinere Delle auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. So fiel die übliche Frühjahrsbelebung verhalten aus, und die Arbeitslosigkeit ist leicht angestiegen.

### Wo stehen wir gerade?

Der Bestand an offenen Stellen ist zwar weiterhin hoch, allerdings gehen die monatlichen Zugänge seit geraumer Zeit zurück. Das Einstellungsverhalten der Unternehmen wird zurückhaltender. Die Beschäftigungserwartungen der Unternehmen haben sich zuletzt leicht in den negativen Bereich gedreht. Laut **IW-Konjunkturumfrage** vom Juni 2023 gehen zum Beispiel 35 % der Industrieunternehmen von einem Beschäftigungsabbau in diesem Jahr aus, nur 23 % von einem Aufbau. Im Frühjahr war dieser Saldo noch positiv: 31 % der Industrieunter-

nehmen erwarteten einen Beschäftigungszuwachs, nur 26 % einen Rückgang.

Zugleich haben die Unternehmen weiterhin große Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Die Fachkräftelücke blieb auch im ersten Quartal 2023 groß; die sogenannte Stellenüberhangquote, die den Anteil an offenen Stellen beschreibt, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, zeigt keine Entspannung an. Dies gilt zum Beispiel im besonders starken Maß für Berufe im Bereich der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung. Die Vakanzdauer wird immer länger. Mit durchschnittlich 149 Tagen mussten die Unternehmen laut Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Juli 2023 zwar nicht mehr ganz so lange auf eine erfolgreiche Besetzung warten wie noch zum Jahreswechsel. Der langfristige Trend zeigt gleichwohl nach oben.



Hier können Sie den  
**Fachkräftebericht 2023** lesen

### Was ist absehbar?

Kurzfristig sind die Aussichten konjunkturell eingetrübt. Vor dem Hintergrund einer immer deutlicheren Standortchwäche im Verbund mit sichtbaren

### Deutscher Markt für Zeitarbeit wächst um mehr als 9 %, getrieben von hohem Personalbedarf und Lohneffekten

Nach Angaben des Marktforschungsunternehmens Lünendonk wuchs der Markt für Zeitarbeit in Deutschland 2022 um 9,3 % auf 33,9 Milliarden Euro. Das ist die stärkste reguläre Zunahme seit 2014. Wachstumstreiber sind der hohe Personalbedarf der deutschen Wirtschaft sowie steigende Preise und Löhne. Treiber für das Marktwachstum ist der hohe Personalbedarf, insbesondere von Logistikunternehmen und der Automobilbranche. Zudem sind qualifizierte Fachkräfte besonders gefragt. Zeitarbeits-Anbieter, die hauptsächlich Personen mit Ausbildung oder Studium überlassen, wachsen mit 16,5 % deutlich stärker als Unternehmen mit überwiegend niedrig qualifizierten Zeitarbeitskräften (+4,6 %).

Spannungen in den internationalen Beziehungen darf verstärkt die Frage gestellt werden, ob und welche Konsequenzen sich für die Beschäftigungsperspektiven in Deutschland durch eine potenzielle Neuordnung von globalen Wertschöpfungsnetzwerken ergeben könnten. Gleichwohl dürfte aus Sicht der Betriebe mittel- und langfristige der hiesige Arbeitsmarkt aber vor allem durch das Zusammenfallen von digitaler Transformation, den Herausforderungen der Dekarbonisierung und dem demografischen Wandel angespannt bleiben.

Der Weg zu einer Wohlstand sichernden CO<sub>2</sub>-freien Wirtschaft wird nur über eine zunehmende Digitalisierung gelingen. Diese schreitet zwar voran, aber vielerorts langsamer als erwünscht. Ein zentraler Grund hierfür ist das Fehlen von Fachkräften mit den Kompetenzen, die für die Entwicklung und Implementierung digitaler Technologien sowie für deren effektive und effiziente Nutzung erforderlich sind. Auf mittlere bis lange Sicht werden sich die Fachkräftengpässe noch verschärfen.

Für eine solche Prognose reicht schon ein Blick auf die Größe der hierzulande lebenden Alterskohorte

der 15- bis 24-Jährigen. Sie ist nämlich mit 8,4 Millionen Personen (Stand 2020) um fast 500.000 Menschen kleiner als die Gruppe der heute 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen, die voraussichtlich in der kommenden Dekade nach und nach den Arbeitsmarkt altersbedingt verlassen wird. Das jährliche Neuangebot an MINT-Facharbeitern wird daher zum Beispiel in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich nur etwa die Hälfte des Ersatzbedarfs abdecken.

Die Unternehmen werden die digitale Transformation und die Herausforderung Dekarbonisierung mit ihren alternden Belegschaften und damit mit den Beschäftigten bewältigen müssen, die bereits einen größeren Teil ihre Erwerbsbiografie absolviert haben und deren bewährten Arbeitsroutinen auf den Prüfstand geraten. Die Hoffnung, adäquat qualifizierte Beschäftigte am externen Arbeitsmarkt rekrutieren zu können, wird für viele, insbesondere für mittelständische Betriebe, vergeblich sein.

Damit gehen zwei Herausforderungen einher. Lernfähigkeit und Lernbereitschaft sind zwar bei älteren Beschäftigten nicht per se geringer ausgeprägt als bei jüngeren, allerdings ist die Heterogenität in den älteren Jahrgängen bei beiden Merkmalen aufgrund unterschiedlicher Entwicklungen während langjähriger Erwerbsbiografien größer. Personalentwicklungsmaßnahmen müssen diese Heterogenität im Auge behalten. Zweitens können durch Veränderungsprozesse Status, Stellung und Ansprüche von Beschäftigten mit einer längeren Betriebszugehörigkeit in Frage gestellt werden. Dies birgt Konfliktpotenzial und kann die Veränderungsbereitschaft reduzieren, insbesondere in Unternehmen mit (alters)heterogenen Belegschaften.

Unternehmen müssen sich schließlich darauf einstellen, dass sich durch den verschärften Wettbewerb um Fachkräfte die Lohn- und damit die Arbeitskosten erhöhen dürften. Ohne rentenpolitische Reformen wird die sich verschlechternde Beitragszahler-/Leistungsempfänger-Relation direkt oder indirekt zu zusätzlichen Kostenbelastungen führen. Wo aber die Löhne knappheits-



bedingt steigen werden, wird sich so mancher die Frage stellen, ob das gewünschte individuelle Wohlstandsniveau nicht mit einer kürzeren Arbeitszeit realisiert werden kann. Arbeitszeit-/Freizeitkalküle auf individueller Ebene können zu einer Verschärfung der Arbeitskräfteengpässe auf gesamtwirtschaftlicher Ebene beitragen.

### Was muss auf überbetrieblicher Ebene, was auf betrieblicher Ebene getan werden?

Um den demografiebedingt drohenden Rückgang des Arbeitsvolumens abzumildern, ist es erforderlich, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen und die noch vorhandenen inländischen Erwerbspotenziale zu mobilisieren. Die neuen Regelungen im Zuwanderungsrecht sind mit Blick auf Ersteres ein Schritt in die richtige Richtung. Ob sie am Ende zum Ziel führen, ist nicht nur, aber auch eine Frage, wie sie in der täglichen Praxis umgesetzt werden und ob sie funktionieren. An Letzterem bestehen derzeit durchaus Zweifel.

Inländische Erwerbspotenziale bestehen vor allem noch bei Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Frauen. Die Ausweitung ihrer Wochenarbeitszeiten setzt voraus, dass sich das Mehr an Arbeit auch auszahlt und die Kinderbetreuungsinfrastruktur im ausreichenden Maße ausgebaut ist. Beides sind politische Dauerbaustellen. Eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik kann eine ausgewogene Balance von betrieblichen Anforderungen und den Möglichkeiten schaffen, familiären Verpflichtungen nachzukommen. Jede dadurch gewonnene Arbeitsstunde ist ein Beitrag zur betrieblichen Fachkräftesicherung. Betriebliches Engagement in der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist allerdings nicht in der Lage, eine unzureichend ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur zu kompensieren.

Die Erwerbsbeteiligung rentennaher Jahrgänge ist in den letzten Jahren gestiegen und verdient aus zwei Gründen erneute Aufmerksamkeit. Zum einen besteht gerade in Zeiten des Umbruchs das Risiko, dass arbeitsmarkt- und sozialpolitisch motiviert Brü-

cken in den (Vor-)Ruhestand gebaut werden. Was aus der Perspektive eines einzelnen Unternehmens und der betroffenen Beschäftigten sinnvoll und attraktiv scheinen mag, führt aus gesamtwirtschaftlicher Sicht in die Sackgasse. Zum anderen hat die Politik mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Rentenbezug gerade erst einen Anreiz gesetzt, das Arbeitsangebot in rentennahen Jahrgängen zu reduzieren. Betriebe haben es gleichwohl in der Hand, durch eine frühzeitige Ansprache ihrer älteren Beschäftigten für eine Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit bis und jenseits ihres gesetzlichen Renteneintrittsalters zu werben.

Dazu zählt auch die Klärung der betrieblichen Voraussetzungen, unter den die Beschäftigten hierzu bereit sind. Neben Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsvolumens rücken damit auch Maßnahmen in den Blickpunkt, die den Einsatz eines vorhandenen Arbeitsvolumens effizienter machen. Die Betriebe stehen mit ihren Beschäftigten in der Pflicht, sich rechtzeitig über Veränderungen bei beruflichen Anforderungen und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen ins Benehmen zu setzen. Der Staat steht wiederum vor allem bei der Verbesserung der schulischen Bildung und der Reduzierung der Schulabbrecherquoten in der Verantwortung. Gleiches gilt auch für die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, die die Möglichkeiten zur zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung auf betrieblicher Ebene ausweiten – Stichwort: Reform des Arbeitszeitgesetzes. Unternehmen müssen diese dann, wo es die betrieblichen Umstände erlauben, aber auch umsetzen. ■

### Dr. Oliver Stettes

Leiter Themencluster Arbeitswelt und Tarifpolitik

#### Institut der deutschen Wirtschaft

Konrad-Adenauer-Ufer 21

50668 Köln

Telefon 0221 / 4981-697

stettes@iwkoeln.de

<https://www.iwkoeln.de/>



Foto: Roth – iwmedien

**Ansprechpartner**



Drei Fragen an...

## Sven Schroer

Geschäftsführender Gesellschafter der Brand KG in Anröchte



Sven Schroer

**Welche Entwicklungen bei der Personalbeschaffung beobachten Sie aktuell? Wie treten sie ihnen entgegen, und mit welcher Wirksamkeit?**

**Sven Schroer:** Die Verfügbarkeit und Rekrutierung von Fach- und Führungskräften und teilweise auch von ungelernten- und Anlern-Kräften ist in den letzten Jahren deutlich herausfordernder geworden. Wir glauben, hier dennoch erfolgreich zu sein, weil wir unseren Mitarbeitenden nicht nur eine attraktive Entlohnung gemäß Entgeltrahmenabkommen (ERA), sondern darüber hinaus weitere Benefits anbieten. Das sind nicht nur Dienstfahrräder / Dienstwagen, Unterstützung von Betrieblicher Altersvorsorge oder Rentenbeitragsaufstockung, sondern auch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, zu-

sätzliche Freitage für ältere Mitarbeitende und „Freizeit-Anspar-Möglichkeiten“ für Kindererziehung, Pflege Angehöriger oder private Projekte / Sabbaticals (sogenanntes Airbus-Modell). Seit einigen Jahren kümmern wir uns auch aktiver um unser Employer Branding, also die positive Wahrnehmung als Arbeitgeber, sowohl für die aktuellen Beschäftigten, als auch für potenzielle Fachkräfte. Dies bedeutet insbesondere eine intensivere Kommunikation und Darstellung nicht nur der vorgenannten Benefits, sondern auch von Unternehmenswerten und -zielen, Strategie und Innovationen, sei es über soziale Medien oder vor Ort auf Personal-/Rekrutierungsveranstaltungen an Schulen, Hochschulen und so weiter. Auch die Unterstützung von sozialen Einrichtungen, Kultur- und Sportveranstaltungen oder Vereinen trägt zu dieser positiven Wahrnehmung bei. Die Wirksamkeit sehen wir in bisher noch guten Bewerberzahlen und einer hohen Loyalität beziehungsweise sehr geringen Fluktuation von Mitarbeitenden. Festzustellen ist auch, dass der Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess digitaler und mobiler geworden ist, so rekrutieren wir häufig über Social Media oder Online-Plattformen deutlich formloser, agiler und schneller.



Foto: WavebreakMediaMicro - stock.adobe.com

**2. Glauben Sie, sicherstellen zu können, dass Ihr Unternehmen in Zukunft ausreichend qualifiziertes Personal haben wird? Falls ja: Was bestärkt Sie in Ihrer Überzeugung? Falls nein: Was müsste geschehen, damit Sie das gewährleisten können?**

**Sven Schroer:** Ja, denn wir arbeiten immer weiter daran, ein interessanter und attraktiver Arbeitgeber zu sein. Auch den Arbeits- und Lebensbedürfnissen der jungen Generation und dem daraus folgenden Wandel von Arbeit / New Work stehen wir aufgeschlossen gegenüber, solange das Verhältnis von Arbeit zu Freizeit angemessen bleibt. Darüber hinaus versuchen wir, die Potenziale unserer Mitarbeitenden zu nutzen und zu entwickeln, etwa im gewerblichen Bereich durch bis zu sieben interne Weiterqualifizierungsstufen für weibliche und männliche Maschinenbediener und -einrichter oder durch Weiterbildungsmöglichkeiten auch an unseren Auslandsstandorten oder durch Mentoring- und Coaching-Programme.

Gute Erfahrungen haben wir beispielsweise auch bei der Rekrutierung von einzelnen Mit-

arbeitenden aus Spanien gemacht, wo die Jugendarbeitslosigkeit extrem hoch ist. Auf gewerkschaftliche Vermittlung hin haben diese als Auszubildende oder junge Akademiker Arbeit bei uns gefunden und sind hier sesshaft geworden. Ebenso wie junge Geflüchtete, die über kirchliche oder gewerkschaftliche Bildungswerke sprachlich und gewerblich vorgebildet waren.

**3. Haben Sie einen Plan B für den Fall, dass sich der Arbeits- und Fachkräftemangel weiter verschärft? Bitte geben Sie uns einen Hinweis darauf, wie der aussehen könnte.**

**Sven Schroer:** Alleine schon aus demographischer Sicht werden wir um eine vermehrte Rekrutierung von Fachkräften aus dem europäischen und nichteuropäischen Ausland, etwa von Geflüchteten, nicht herumkommen. Klare Forderung an die Politik wäre hier, bürokratische Hürden abzubauen, um eine deutlich schnellere Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

**Wir bedanken uns für das Gespräch.** ■



## Fachkräftemangel

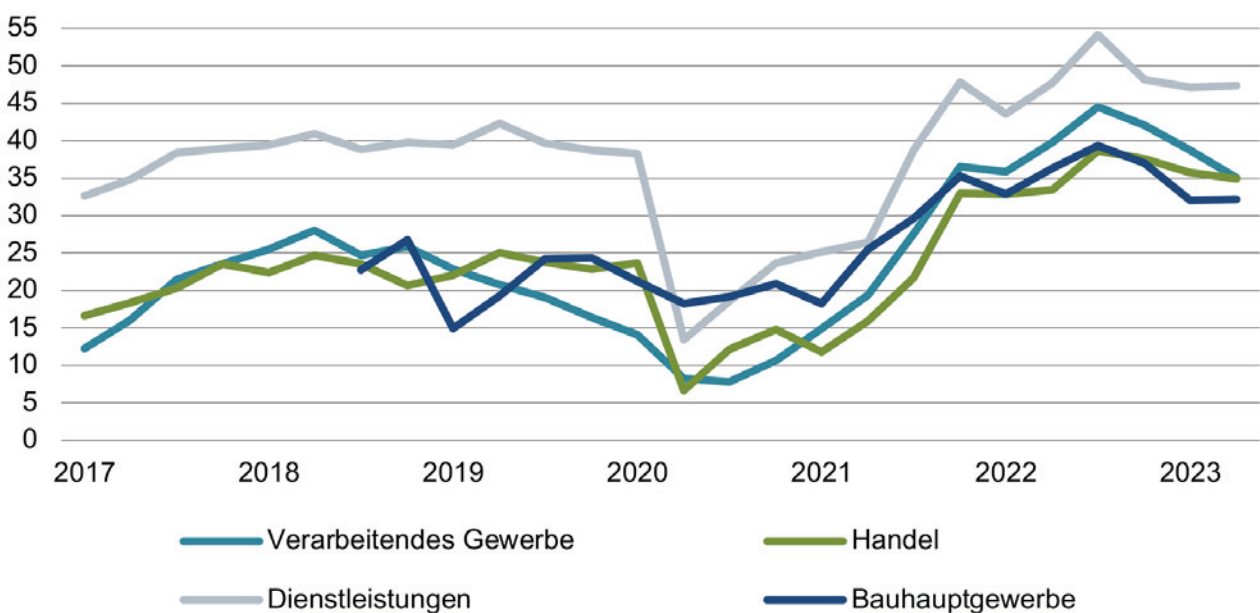
# Der Arbeitsmarkt stößt an strukturelle Grenzen

In vielen Wirtschaftsbereichen werden trotz der derzeitigen konjunkturellen Schwächephase nach wie vor Arbeits- und vor allem gut qualifizierte Fachkräfte händeringend gesucht. Im zweiten Quartal des laufenden Jahres gaben noch gut 42 % (2022 Q3: 49,7 %) der für das KfW-ifo-Fachkräftebarometer befragten Unternehmen an, dass der Fachkräftemangel ihre Geschäftstätigkeit behindert. Die Personalprobleme scheinen im Dienstleistungsbereich (47,4 %)

besonders drückend, während sich im Verarbeitenden Gewerbe (35,1 %) und im Handel (35 %) wie auch am Bau (32,2 %) eine Entspannung abzeichnet. Hier dürfte nicht zuletzt die konjunkturelle Schwäche der deutschen Wirtschaft ihre Spuren hinterlassen haben. Nach einer technischen Rezession im Winter 2022/23 lässt die Erholung auf sich warten. Im Gesamtjahr 2023 könnte das Bruttoinlandsprodukt sogar um 0,3 % schrumpfen.

## Fachkräftemangel hat in einigen Bereichen zuletzt etwas nachgelassen

Anteil der Unternehmen, %



Quellen: ifo, KfW

Zudem scheinen den potenziell vorhandenen Arbeitskräften die geforderten Qualifikationen zu fehlen und/oder die Personen sind regional nicht entsprechend verfügbar. Angesichts dieser schon länger beobachtbaren sogenannten Matching-Probleme ist der Mangel geeigneter Fachkräfte mit Blick auf die weitere Arbeitsmarktentwicklung ein großes Hindernis geworden. Das zeigt sich zum einen an der Entwicklung der Arbeitslosenzahl und zum anderen am Beschäftigungsaufbau. Trotz rund 751.000 (Juli, saisonbereinigt) bei den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Stellen scheint der Aufbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Mai: 34,7 Millionen) ein Plateau erreicht zu haben. Gleichzeitig ist die saisonbereinigte Arbeitslosenzahl in den Monaten Februar bis Juli auch ohne den Einfluss ukrainischer Flüchtlinge um insgesamt gut 70.000 Personen gestiegen. Die saisonbereinigte Arbeitslosenquote lag im Juli bei 5,6 % (Durchschnitt 2019: 5 %; 2022: 5,3 %). Auch für die zweite Jahreshälfte lassen die Arbeitsmarktfrühindikatoren von IAB und ifo zurzeit wenig Belegung erwarten. Lediglich für den Dienstleistungssektor sind die Signale noch positiv.

Im Zeitraum vor der Pandemie muss schon bis in die Krisenjahre 2013 oder gar 2009 zurückgeschaut werden (abgesehen von einem statistischen Sondereffekt Mitte 2019), um einen ähnlich kräftigen Anstieg der saisonbereinigten Arbeitslosenzahl zu finden. Auch wenn die ökonomischen Rahmenbedingungen heute anders sind, sollte die aktuelle Entwicklung zu denken geben.

### **Demografischer Wandel verschärft die Fachkräfteengpässe. Was sind die Perspektiven?**

Im Zuge des demografischen Wandels dürften sich die schon beobachtbaren strukturellen Probleme noch deutlich verschärfen. Das Statistische Bundesamt schätzt, dass mit dem Renteneintritt der Baby-Boomer (geburtenstarke Jahrgänge der 1950er bis 1960er) in den Jahren bis 2036 rund 12,9 Millionen Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt den Rücken kehren. Bezogen auf das Jahr 2021 entspricht dies knapp 30 % der verfügbaren Erwerbspersonen! Selbst wenn dann die Altersgruppe der im Jahr 2021 15- bis 24-Jährigen unter günstigen Annahmen vollständig im Arbeitsmarkt aktiv wäre, würden sie lediglich 8,4 Millionen Erwerbspersonen zählen.

Vor diesem Hintergrund dürfte ein ganzes Bündel von Maßnahmen nötig sein, um dem demografischen und damit letztlich auch ökonomischen Druck entgegenzuwirken. Die Zuwanderung qualifizierter Erwerbspersonen kann einen entlastenden Beitrag leisten, wenn die Integration in den heimischen Arbeitsmarkt gut gelingt. Das jüngst beschlossene Fachkräftezuwanderungsgesetz soll dies insgesamt erleichtern, zumal Deutschland im internationalen Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte steht. Allerdings zeichnen sich in verschiedenen bisherigen Herkunftsländern ähnliche demografische Herausforderungen ab.



Foto: SimplLine - stock.adobe.com

Ebenso wichtig wird die Aktivierung der im Inland bereits potenziell vorhandenen Arbeitskräfte sein. Die grüne und digitale Transformation vieler Kernbereiche der deutschen Wirtschaft verlangt eine beschäftigungsorientierte Aus- und Weiterbildung – nicht nur von Berufseinsteigern.

Auch wenn in Deutschland die Erwerbsbeteiligung der 15- bis unter 65-Jährigen mit durchschnittlich 76,9 % (2022, vorläufiges Ergebnis) bereits deutlich über dem EU-Durchschnitt von knapp 70 % liegt, könnte eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (unter anderem Ganztagsbetreuung für jüngere Kinder) insbesondere die Erwerbsquote von Frauen (2022: 73,1 %) noch erhöhen. Wo möglich, könnte ein flexibler Einsatz des mobilen Arbeitens zusätzlich unterstützend wirken. Dies dürfte unter anderem auch potenzielle Beschäftigungshemmnisse für ältere Personen abbauen. Sie könnten so nicht nur länger am Erwerbsleben teilhaben, sondern ihren Erfahrungsschatz leichter an jüngere Mitarbeiter weitergeben.

Auch ohne gleich über eine generelle Ausdehnung der Lebensarbeitszeit zu diskutieren, würde die Angleichung des tatsächlichen Renteneintrittsalters (2022: 64,4 Jahre) an die Regelaltersgrenze von 67 Jahren ebenfalls für Entlastung sorgen. Das bedingt jedoch die beidseitige Bereitschaft von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie das Zurückfahren gegensätzlicher Anreize.

Während die zuvor genannten Ansätze und Vorschläge vorwiegend auf die Aktivierung und Integration menschlicher Arbeitskräfte abstellten, könnten im Zuge der digitalen Revolution Arbeitskräfte mittel- und langfristig ersetzt werden und/oder die Produktivität zumindest deutlich gesteigert werden. Laut einer aktuellen Umfrage des ifo-Instituts setzen derzeit bereits 13,3 % der befragten Unternehmen künstliche Intelligenz-Technologie ein, 9,2 % planen dies und knapp 37 % diskutieren es zumindest. Letztendlich stellt sich damit die Frage, ob wir die Produktivitätsgewinne von KI und Digitalisierung so schnell realisieren können, wie die Erwerbsbevölkerung zu schrumpfen droht. ■

### Marc Schattenberg

Senior Economist – Konjunktur, Arbeitsmarkt, Konsum, Demografie

#### Deutsche Bank AG

Deutsche Bank Research  
Mainzer Landstraße 11–17  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/910-31875  
Marc.Schattenberg@db.com  
www.dbresearch.de  
www.deutsche-bank.de/ub



Foto: Deutsche Bank AG

**Ansprechpartner**



WSM-PARTNER

# Gemeinsam stark!

## UNTERNEHMENSBERATUNG



VIA Consult

**VIA Consult GmbH & Co. KG**  
Martinstraße 25  
57462 Olpe/Biggesee

**Guido Solbach**

Telefon: 02761 83668-14  
Fax: 02761 83668-24  
g.solbach@via-consult.de

## FINANZIERUNG



**Deutsche Bank AG**  
**Verbände und Institutionen**  
Taunusanlage 12  
60325 Frankfurt

**Dr. Alexander Winkler**

Telefon: 069 910-39018  
alexander.winkler@db.com

## UNTERNEHMENSBERATUNG

**hahn consultants**  
STRATEGIE | ORGANISATION | MANAGEMENT

**hahn,consultants gmbh**  
Memeler Straße 30  
42781 Haan

**Holger Hahn**

Telefon: 02129 557333  
Fax: 02129 557311  
h.hahn@hahn-consultants.de

## ENERGIEBERATUNG

**ECG Energie Consulting GmbH**

Wilhelm-Leonhard-Straße 10  
77694 Kehl-Goldscheuer

**Prof. Dr. Jürgen Joseph**

Telefon: 07854 98750  
Fax: 07854 9875200  
juergen.joseph@ecg-kehl.de



## INDUSTRIELLE VERSICHERUNGEN

**VSM Versicherungsstelle**  
**Stahl- und Metall-**  
**verarbeitung GmbH**

Hohenzollernstraße 2  
44135 Dortmund

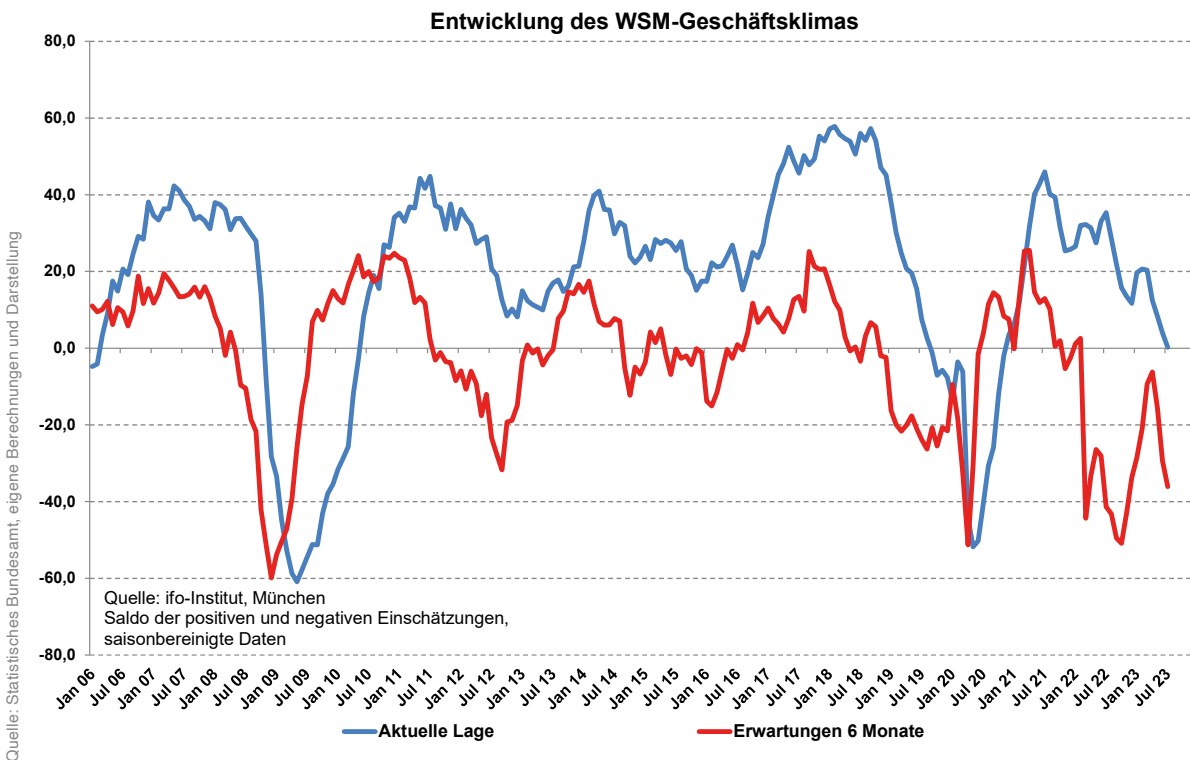
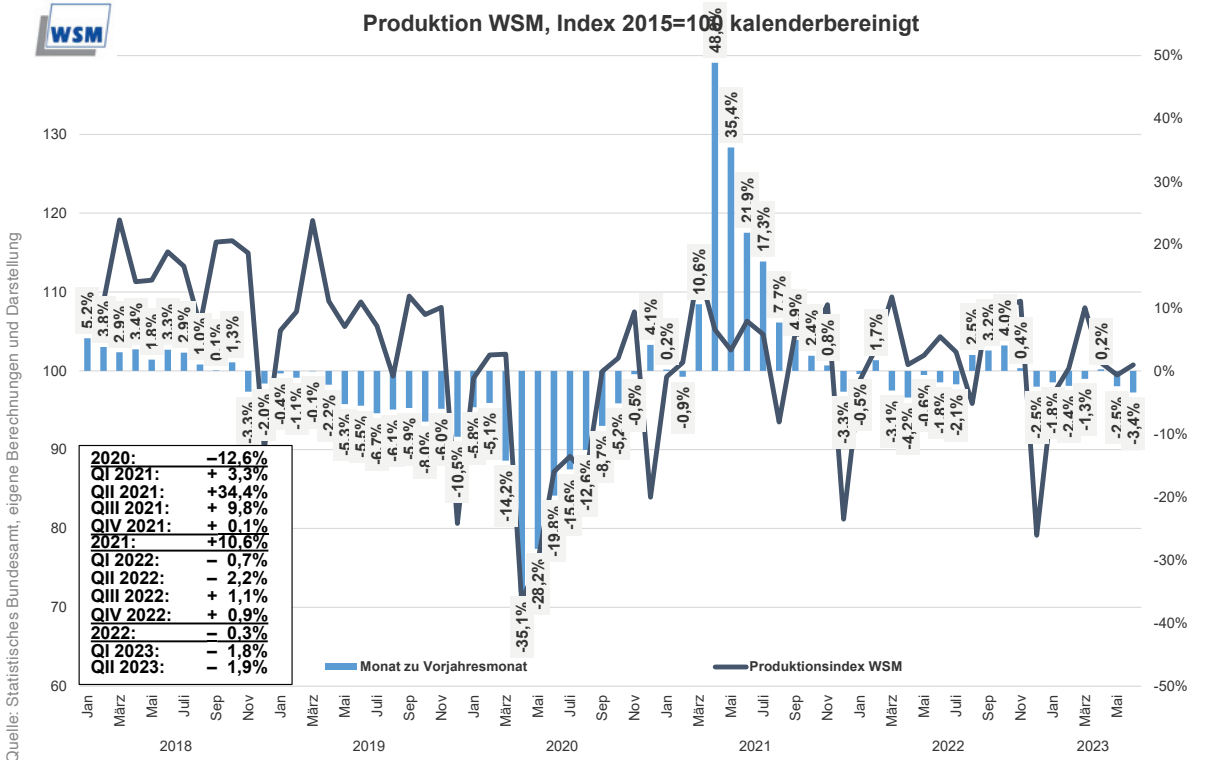
**Günter Hennig**

Telefon: 0231 5404430  
Fax: 0231 54047430  
guenter.hennig@leue.de



WSM-Konjunktur

# AUF EINEN BLICK



## WSM-Konjunktur

# Produktion nach dem ersten Halbjahr 1,9 % unter Vorjahresniveau

Im zweiten Quartal 2023 konnte die Produktion lediglich im April gegenüber dem Vorjahresmonat leicht erhöht werden. Im Mai und Juni war sie mit 2,5 und 3,4 % deutlich zurückgeblieben. Nachdem für das erste Quartal Abwärtskorrekturen der statistischen Ämter zu einem Rückgang um 1,8 % geführt haben, summiert sich das Minus im ersten Halbjahr auf 1,9 %. Mit Ausnahme der Hersteller von Waffen und Munition liegen alle Teilsektoren der Branche im Minus, fünf der 14 Wirtschaftszweige verzeichnen zweistellige Rückgänge ihrer Produktion. Obwohl die Automobilindustrie wachsende Produktionszahlen meldet, erreichen deren Zulieferer das Vorjahresniveau nicht. Ursächlich für diese Diskrepanz dürften die auslaufenden Liefer Schwierigkeiten der Halbleiterindustrie sein. Viele Fahrzeuge wurden bereits im letzten Jahr bis auf die Elektronikbauteile vorproduziert und können jetzt mit deren Einbau schnell fertiggestellt werden.

Die Nachfrage hat sich in allen großen Kundenbranchen der Stahl und Metall verarbeitenden Unternehmen abgeschwächt, auch in der Automobilindustrie. Acht WSM-Sektoren verfehlen beim Auftragseingang das Vorjahresniveau im ersten Halbjahr zweistellig.



### Grafik

Produktion WSM,  
Index 2015 = 100 kalenderbereinigt

Folgerichtig hat sich die Stimmung in den Stahl und Metall verarbeitenden Unternehmen in Deutschland im Juli nochmals deutlich verschlechtert. Beide Komponenten des Geschäftsklimas tragen zu dieser Entwicklung bei. Zwar

beurteilen immer noch knapp 27 % der Umfrageteilnehmer ihre Geschäftslage als gut – dieser Wert ist seit Mai nahezu konstant. Jedoch haben erneut mehr als 4 % der Unternehmer ihre Lageeinschätzung von „befriedigend“ zu „schlecht“ herabgestuft, sodass per Saldo die Einschätzung der aktuellen Geschäftslage um 3,5 Punkte sinkt. Damit schätzt ein Viertel der Unternehmen die eigene Geschäftslage als „schlecht“ ein. Auch die Beurteilung der zukünftigen Geschäftserwartungen fällt erneut um 6,6 Saldenpunkte. Dabei liegt der Anteil der Optimisten nur noch bei 7,8 %. Knapp 46 % der Unternehmen erwarten im nächsten halben Jahr eine schlechtere Entwicklung.



### Grafik

Entwicklung des WSM-Geschäftsklimas

Die Unternehmen sind angesichts schwächerer Nachfrage zunehmend durch den toxischen Cocktail an Herausforderungen – die erzwungene und beschleunigte Transformation, ausufernde Berichts- und Nachweispflichten und weiterhin zu hohe Energiekosten – überlastet. ■

### Dipl.-Kaufmann Holger Ade

Leiter Industrie- und Energiepolitik

WSM Wirtschaftsverband Stahl-  
und Metallverarbeitung e.V.

Goldene Pforte 1  
58093 Hagen  
Telefon: 0160-8407944  
hade@wsm-net.de  
www.wsm-net.de



**Ansprechpartner**



# WSM Mitgliedsverbände

- **Deutscher Schraubenverband e.V. – DSV**  
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Telefon: 02333 799-0, [www.schraubenverband.de](http://www.schraubenverband.de)
- **Eisendraht- und Stahldraht-Vereinigung e.V. – ESV**  
Kaiserswerther Str. 137, 40474 Düsseldorf, Telefon: 0211 4564237, [www.drahtverband.org](http://www.drahtverband.org)
- **Fachverband Industrie verschiedener Eisen- und Stahlwaren e.V. – IVEST**  
An der Pönt 48, 40885 Ratingen, Telefon: 02102 186200, [www.ivist.de](http://www.ivist.de)
- **Fachvereinigung Kaltwalzwerke e.V. – FVK**  
Kaiserswerther Str. 137, 40474 Düsseldorf, Telefon: 0211 4564120, [www.fv-kaltwalzwerke.de](http://www.fv-kaltwalzwerke.de)
- **Fachverband Metallwaren- und verwandte Industrien e.V. – FMI**  
Leostr. 22, 40545 Düsseldorf, Telefon: 0211 5773910, [www.fmi.de](http://www.fmi.de)
- **Fachverband Pulvermetallurgie e.V. – FPM**  
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Telefon: 02331 958817, [www.pulvermetallurgie.com](http://www.pulvermetallurgie.com)
- **Herstellerverband Haus & Garten e.V. – HHG**  
Deutz-Mülheimer Str. 30, 50679 Köln, Telefon: 0221 2798010, [www.herstellerverband.de](http://www.herstellerverband.de)
- **Industrieverband Bau- und Bedachungsbedarf – IV B+B**  
Lechfeldstraße 67, 86899 Landsberg am Lech, Telefon: 08191 4286719, [info@ivbb-net.de](mailto:info@ivbb-net.de)
- **Industrieverband Blechumformung e.V. – IBU**  
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Telefon: 02331 958831, [www.industrieverband-blechumformung.de](http://www.industrieverband-blechumformung.de)
- **Industrieverband Garten e.V. – IVG**  
Wiesenstraße 21a, 40549 Düsseldorf, Telefon: 0211 90999800, [www.ivg.org](http://www.ivg.org)
- **Industrieverband Härtetechnik e.V. – IHT**  
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Telefon: 02331 958825, [www.haertetechnik.org](http://www.haertetechnik.org)
- **Industrieverband Massivumformung e.V. – IMU**  
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Telefon: 02331 958813, [www.massivumformung.de](http://www.massivumformung.de)
- **Verband der Deutschen Federnindustrie e.V. – VDFI**  
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Telefon: 02231 958851, [www.federnverband.de](http://www.federnverband.de)



## Termine

18. September 2023

### 3. Workshop zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ändern sich tiefgreifend. Die entsprechende EU-Richtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) soll bestehende Lücken bei den Berichtsvorschriften schließen und die Nachhaltigkeitsberichterstattung insgesamt ausweiten. Ziel ist es, die Rechenschaftspflicht europäischer Unternehmen über Nachhaltigkeitsaspekte zu erhöhen und erstmals verbindliche Berichtsstandards auf Ebene der EU einzuführen.

Von der CSRD betroffen sind große wie kleine Kapitalgesellschaften und Personenhandels-gesellschaften mit ausschließlich haftungsbeschränkten Gesellschaftern. Die Berichts-anforderungen der CSRD werden für Geschäftsjahre beginnend ab dem 1. Januar 2024 zunächst für einen eingeschränkten Kreis von Unternehmen gelten, der dann sukzessive erweitert wird:

- für Geschäftsjahre beginnend ab dem 1. Januar 2024: Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- für Geschäftsjahre beginnend ab dem 1. Januar 2025: alle anderen bilanzrechtlich großen Unternehmen.

Im dritten Workshop in einer Reihe, die wir gemeinsam mit ECG Energie Consulting GmbH konzipiert haben, geht es am 18. September 2023 um die Anforderungen der CSRD-Richtlinie an die Berichtspflicht der Unternehmen.

<b>Termin:</b>	18. September 2023, 14 Uhr bis etwa 16.30 Uhr
<b>Ort:</b>	online
<b>Kosten:</b>	Für Mitgliedsunternehmen des WSM kostenlos.

Die Fachverbände halten für ihre Mitglieder gern den Link zur Anmeldung bereit. ■

#### Claudia Schmidt

Assistentin des Hauptgeschäftsführers

#### WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.

Uerdinger Str. 58-62  
40474 Düsseldorf  
Telefon 0211 / 95 7868 22  
cschmidt@wsm-net.de  
www.wsm-net.de



#### Ansprechpartnerin

# Bündnis faire Energiewende fordert Erhalt des Spitzenausgleichs



**D**as Bündnis faire Energiewende, dem neben dem WSM acht weitere Verbände mittelständischer Industrien angehören, hat die Bundesregierung aufgefordert, den energiesteuerlichen Spitzenausgleich nicht auslaufen zu lassen, sondern über das Jahresende hinaus zu erhalten. Dieser Spitzenausgleich entlastet energieintensive Unternehmen, deren energiesteuerliche Belastung die Entlastung bei den Rentenversicherungsbeiträgen übersteigt.

Mit Schreiben an den Bundeskanzler, den Bundesfinanzminister und den Bundesminister für Wirtschaft und Klima appelliert das Bündnis an die Bundesregierung, diese notwendige Ent-

lastung nicht in Zeiten sehr hoher Energiekosten zu streichen. Vielmehr müssten die Stromkosten von Abgaben befreit werden, indem diese jetzt auf das europäische Niveau herabgesetzt werden. ■

## **Christian Vietmeyer**

Syndikusrechtsanwalt, Hauptgeschäftsführer

### **WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.**

Uerdinger Straße 58-62

40474 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 95 78 68 22

[cvietmeyer@wsm-net.de](mailto:cvietmeyer@wsm-net.de)

[www.wsm-net.de](http://www.wsm-net.de)



Foto: Mourad ben Rhouma

Hier können Sie den Appell des Bündnis Faire Energiewende lesen



**Ansprechpartner**





# Lobbyregister soll um exekutiven Fußabdruck erweitert werden

Die Einführung des Lobbyregisters im Jahr 2022 war ein Meilenstein für die Transparenz in der politischen Interessenvertretung und ein wichtiger Schritt, um das Vertrauen in den politischen Prozess zu stärken. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde vereinbart, Verbesserungen beim exekutiven Fußabdruck zu erreichen. Zukünftig soll transparent werden, wer sich mit welchen Inhalten im Rahmen der Vorbereitung der Referenten- und Gesetzentwürfe eingebracht hat. Jetzt liegt ein Gesetzentwurf vor, der für Verbände und Interessenvertreter einen sehr großen Aufwand verursachen würde.

Nach dem Gesetzentwurf sollen Gesetzes- und Verordnungsvorhaben konkret angegeben sowie „grundsätzliche“ **Stellungnahmen und Gutachten im Lobbyregister hochgeladen** werden. Den Interessenvertretern soll also eine Dokumentationspflicht auferlegt werden. In Verbindung mit der geplanten „unverzöglichen“ Aktualisierung würde dies einen erheblichen bürokratischen Aufwand mit sich bringen. Das Lobbyregister ist aber der falsche Ort für die Dokumentation. Stattdessen sollte aus der Gesetzesbegründung in Verbindung mit einem Online-Konsultationsverfahren deutlich werden, wer sich mit welchem Inhalt an einem Gesetzgebungsverfahren beteiligt hat, damit die Einflussnahme durch Konzerne, Interessenverbände und Organisationen auf die Gesetzgebung sicht-

bar wird. Man spricht hier vom „exekutiven Fußabdruck“. Da dieser ohnehin geplant ist, wäre die Dokumentationspflicht nicht erforderlich und würde zu unnötigen Doppelaufwand führen.

Bei der Offenlegung von finanziellen Angaben soll es zukünftig keine Möglichkeit der Verweigerung und auch keine Anonymität geben, wie sie im Fall der **Spenden** letztes Jahr im Gespräch war. Der Text sieht vor, dass Großspenden ab 100.000 Euro oder 10 % des Jahresbudgets in Stufen von 10.000 Euro veröffentlicht werden müssen.

Gleichzeitig sieht der Vorschlag eine Veröffentlichung der **Höhe der Mitgliedsbeiträge** in Stufen von 10.000 Euro ab 10 % der Gesamtsumme der Mitgliedsbeiträge vor. Hieraus ergeben sich insbesondere für kleinere Verbände kartellrechtliche Probleme, zumal es sich hierbei auch um einen unverhältnismäßigen Eingriff in Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt. Schließlich basieren Mitgliedsbeiträge aus Gründen der Beitragsgerechtigkeit in der Regel auf den Branchen- beziehungsweise Unternehmensumsätzen.

Auch Auftragnehmer wie Agenturen oder Kanzleien müssten gemäß der Formulierungshilfe zukünftig neben dem Auftraggeber die Höhe der erhaltenen finanziellen Mittel je Auftrag angeben. Hier stellt sich ebenfalls die Frage nach der Erfordernis. Schließlich ist für die Transparenz





Foto: Shutterstock2U - stock.adobe.com

entscheidend, wer wessen Interessen vertritt, sodass der Name des Auftraggebers hinreichend bleibt. Gleichzeitig würde dies einen erheblichen und unverhältnismäßigen Eingriff in die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse darstellen.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, den Kreis der von zum Zwecke der Interessensvertretung Beschäftigten auf allgemein „Personen“ zu erweitern. Damit würden zukünftig auch (ehrenamtliche) Mitglieder als unmittelbare Interessenvertreter aufgelistet werden müssen. Auch hier sehen wir den Vorschlag als nicht praktikabel an, da dies zu einer sehr langen Liste führen würde und die Abgrenzung und Dokumentation in der Praxis schwierig werden dürfte. Wie angekündigt und erwartet, wird der **Geltungsbereich auf die Referatebene ausgeweitet**. Entsprechend dürfte sich der Kreis an Personen, die unmittelbare Interessenvertretung betreiben, in einigen Fällen erhöhen.

Wie zu erwarten war, werden die **Ausnahmen** für Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und

Kirchen beibehalten. Diese Ungleichbehandlung wirkt umso schwerwiegender vor dem Hintergrund der weiteren Erweiterung und Vertiefung der Dokumentationspflichten für alle anderen Registrierungspflichtigen.

Der BDI und andere Verbände haben einen Verbändebrief an die Bundesregierung gerichtet. Die Hauptkritik richtet sich gegen den in dieser Form geplanten exekutiven Fußabdruck und die Offenlegung von Mitgliedsbeiträgen. ■

### Christian Vietmeyer

Syndikusrechtsanwalt, Hauptgeschäftsführer

#### WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.

Uerdinger Straße 58-62  
40474 Düsseldorf  
Telefon: 0211 / 95 78 68 22  
cvietmeyer@wsm-net.de  
www.wsm-net.de



Foto: Mourad ben Rhouma

**Ansprechpartner**

## Entgelttransparenz-Richtlinie

# Jetzt aber wirklich

Seit 1957 heißt es in Europa: Gleiches Geld für gleiche Arbeit. In Deutschland wurde in mehreren legislativen Anläufen versucht, den Gender Pay Gap zwischen Männern und Frauen zu beseitigen. Nun hat die EU eine neue Richtlinie vorgelegt. Sie hat es in sich.

2018 haben Frauen in der EU durchschnittlich 13 % weniger pro Stunde verdient als ihre männlichen Kollegen. „Selbst schuld“, sagen die einen und deuten auf die Empirie, wonach Frauen Teilzeitarbeit, schlecht bezahlte Berufe und weisungsabhängige Tätigkeiten bevorzugen. „Die Gesellschaft ist schuld“, sagen die anderen und werfen karriereorientierten Vätern mangelnden Familiensinn und den Arbeitgebern (eben darum) die klammheimliche Bevorzugung von Männern vor. Hin und wieder lassen gute Absichten die wechselseitige Verzeigefingerung in den Hintergrund treten. Aber Girls-Days sind eine Pleite, MINT-Berufe machen Frauen nicht an, die 24/7-Kinderbetreuung scheitert an pädagogischen wie finanziellen Einwänden, und den Missstand einfach auszusitzen ist ungerecht.

Mithin: ein klarer Fall für die Politik.

Mit ihrer jüngsten Entgelttransparenz-Richtlinie (EntgTranspRL, englisch Gender Pay Directive), in Kraft getreten am 6. Juni 2023, verschärft die EU die Gangart zur Gehaltsgleichstellung. In spätestens drei Jahren, wenn aus der Richtlinie ein deutsches Gesetz geworden ist, kommen auf private und öffentliche Arbeitgeber über die derzeitigen Regelungen zur Entgelttransparenz hinaus neue und weitgehende Informations- und Berichtspflichten zu – plus hoher Sanktionen, falls sie sich nicht daran halten:

- Arbeitssuchende müssen über das Anfangsgehalt oder die Gehaltsspanne schon **vor**

**dem Vorstellungsgespräch**, also in der Stellenausschreibung oder in der Gesprächseinladung, informiert werden.

- **Fragen nach dem früheren Gehalt** im Vorstellungsgespräch sind nicht zulässig.
- Auf Verlangen der Arbeitnehmer müssen die Arbeitgeber das **durchschnittliche Lohnniveau** für Beschäftigtengruppen benennen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.
- Offengelegt werden müssen künftig auch die objektiven und geschlechtsneutralen **Kriterien, die zur Festlegung des Entgelts und des beruflichen Aufstiegs** verwendet werden.
- Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten sind verpflichtet, regelmäßig einen **Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle** in ihrem Unternehmen zu veröffentlichen. Ab 2027 müssen das Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten jedes Jahr tun, ab 150 Beschäftigte alle drei Jahre. Bei Unternehmen zwischen 100 und 149 Beschäftigten setzt die Berichtspflicht erst 2031 ein.
- Beträgt das ermittelte Lohngefälle („unbereinigter Gender Pay Gap“) mehr als 5 % und kann nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien erklärt werden, müssen die Unternehmen Maßnahmen in Form einer

### **gemeinsamen Lohnbewertung mit den Arbeitnehmervetretern** ergreifen.

- Arbeitnehmer, die Opfer einer geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung geworden sind, haben ein **Recht auf Entschädigung** einschließlich einer vollständigen Erstattung des rückständigen Arbeitsentgelts sowie entsprechender Prämien oder Sachleistungen.
- Zulässig in Gerichts- und Verwaltungsverfahren sind **Sammelklagen** von Arbeitnehmervertretern und Gleichbehandlungsstellen.
- Die **Beweislast wird umgekehrt**: Künftig muss der Arbeitgeber beweisen, dass er nicht gegen die EU-Vorschriften zur Entgeltgleichheit und Lohntransparenz verstoßen hat. Bei Zuwiderhandlung drohen Geldstrafen.

Wie nicht anders zu erwarten, gehen die Ansichten über die Entgelttransparenz-Richtlinie auseinander. Während Bundesfamilienministerin Lisa Paus von einem „starken Signal“ spricht und die Grünen in Brüssel schon das „Ende des Gender Pay Gaps“ bejubeln, befürchtet BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter „unnötige Berichtspflichten“. Gitta Connemann, Chefin der CDU-Mittelstandsunion, sieht gar einen „Bürokratie-Tsunami“ heranrollen.

### **Besser gleich anfangen: Wer in drei Jahren erst noch eine Gehaltssystematik bauen muss, kommt ins Schlingern**

Eine Ahnung vom tatsächlichen Aufwand hat man nach einem Gespräch mit Katharina Hain, Head of Talent Marketing beim Mannheimer Personaldienstleister Hays. Für seine bundesweit rund 500 Beschäftigten orientiert sich Hays schon seit einigen Jahren an dem, was unlängst in Brüssel verabschiedet wurde. „Wir arbeiten mit Stellenbeschreibungen und Gehaltsbändern“, sagt Hain. „Die Aufgaben jeder einzelnen Stelle ist bei uns klar beschrieben und das damit verbundene Einkommen in ein Gehaltsband einge-

ordnet.“ Für neu geschaffene Positionen erarbeiten Fachabteilung und HR gemeinsam die Stellenbeschreibung und verständigen sich – Hain: „nach der Einholung fairer Benchmarks“ – auf das Gehalt. Das wird dann noch von einem unabhängigen Institut überprüft. In Stellenausschreibungen wird das Jahresdurchschnittsgehalt genannt, zusammen mit dem Hinweis, dass die genaue Höhe von der Berufserfahrung abhängt. In einem Handbuch können die Führungskräfte nachlesen, wie die Vergütungssystematik und die Gehälter zustande kommen.

Wer erst auf Anweisung des Gesetzgebers damit beginne, seine Gehälter systematisch und für alle nachvollziehbar darzustellen, möge mit einem hohen administrativen Aufwand rechnen, warnt Hain. Für die Formulierung jeder Stellenbeschreibung brauche man im Schnitt einen Tag, für deren Systematisierung und den Abgleich mit Benchmarks wenigstens eine Woche. Der Betriebsrat müsse eingebunden werden. „Und das ist nur die Basisarbeit“, sagt Hain. „Danach muss man eventuell umgruppieren, den Mitarbeitern das Konzept erklären und die Führungskräfte in der Systematik schulen.“ Bei dem mehrmonatigen Großprojekt müsse ein Vertreter der Rechtsabteilung, zumindest aber HR Legal dabei sein. „Es wäre gut, wenn die Juristen jetzt schon die Personalabteilung darauf aufmerksam machen, was mit der Umsetzung der EU-Richtlinie auf sie zukommt“, empfiehlt Katharina Hain. Zumal nur ein Bruchteil der Arbeitgeber heute schon den Gender Pay Gap berechne. „Aber dafür wird es dann sicher ein breites Angebot an Softwarelösungen geben“, tröstet die Personaldienstleisterin. Noch darf man dafür keine Rückstellungen bilden. Aber Gedanken sollte man sich schon jetzt machen, wie in Zukunft vorzugehen ist.

### **Die magische Grenze von 5 % beim Gender Pay Gap sollte tunlichst nicht überschritten werden**

Charlotte Wolff von der Frankfurter Kanzlei Blue-dex hat den jüngsten Brüsseler Vorstoß zur Ge-



Foto: calypso77 - stock.adobe.com

haltsangleichung kommen sehen. „Das Entgelttransparenzgesetz von 2017 hat wenig gebracht“, weiß die Rechtsanwältin. „Der Anspruch der Beschäftigten auf Auskunft, was die Kollegen verdienen, wird kaum genutzt. Er besteht erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße, und Mitarbeiter fürchten, als Querulanten aufzufallen.“ Man könne von einem zahnlosen Tiger sprechen. Jetzt, so Wolff, „legt Brüssel eine Schippe drauf.“ Man müsse abwarten, was der deutsche Gesetzgeber daraus mache. Der bürokratische Aufwand in Unternehmen werde gewiss steigen, explodieren sieht sie ihn nicht. „Die Daten aus der Gehaltsbuchhaltung liegen ja vor“, sagt die Juristin, daraus Durchschnittswerte zu berechnen sei kein Hexenwerk. Schwieriger werde es aber künftig, den Kreis vergleichbarer Mitarbeiter festzulegen, da dieser durch die Vorgaben der EU-Richtlinie erheblich erweitert wird.

Zur Berechnung des sogenannten „unbereinigten“ Gender Pay Gap werden die absoluten Bruttostundenverdienste von weiblichen und männlichen Beschäftigten einer bestimmten Gruppe – die EU-Richtlinie stellt auf „gleichwertige Tätigkeiten“ ab – zueinander ins Verhältnis gesetzt. Die ursächlichen Faktoren für die Lohnlücke,

etwa die Unterschiede bei Berufen, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand oder Pausen bei der Erwerbstätigkeit bleiben hierbei außer Betracht. Die Formel lautet demnach:

$$\frac{\text{Ø Bruttostundenverdienst der Männer} - \text{Ø Bruttostundenverdienst der Frauen}}{\text{Ø Bruttostundenverdienst der Männer}} \times 100$$

Wenn bei dieser Rechnung 5 % oder weniger herauskommen, ist der Richtlinie, der Gleichstellung und dem künftigen Gesetz Genüge getan.

So manchen Arbeitgeber dürfte das gleichwohl vor eine knifflige Aufgabe stellen. Denn laut Statistischem Bundesamt betrug der unbereinigte Gender Pay Gap 2022 im Durchschnitt 18 %. EU-weit liegt Deutschland damit auf dem viertletzten Platz. Selbst wenn 11 Prozentpunkte durch lohnbestimmende Merkmale erklärt werden können, bleibt immer noch ein „bereinigter“ Gender Pay Gap von 7 %. Um diesen Wert zu verringern, müssten die Gehälter der weiblichen Beschäftigten auf breiter Front steigen – oder weitere lohnbestimmende Merkmale für die Ursachenanalyse herangezogen werden.



Genau da will die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einhaken. „Das EntgTranspG setzt nicht an den Ursachen der Entgeltunterschiede an“, führt Tabea Benz, Senior Advisor im Arbeitsrecht, die Debatte auf den Kern zurück. „Wirksamer wäre ein gesamtgesellschaftlicher Ansatz, der die Karriere- und Erwerbschancen von Frauen verbessert.“ Statt bestehende legislative Maßnahmen zu verschärfen, gelte es, die tatsächlichen Ursachen unterschiedlicher Bezahlung zu adressieren. „Dazu zählen insbesondere die Unterschiede, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen.“ Und dann sei da ja noch die bundesrepublikanische Spezialität der Sozialpartnerschaft. „Im Tarifsystem ist kein Raum für Diskriminierung“, erklärt BDA-Juristin Benz. „Die Vergütung nach Tarifverträgen erfolgt transparent, geschlechtsneutral und tätigkeitsbezogen.“ Leider sei die EU dieser Argumentation nicht gefolgt.

### Die Vergleichsperson, die einer besser bezahlten gleichwertigen Tätigkeit nachgeht, kann auch hypothetisch sein

Nun wollen die Arbeitgeber mögliche Spielräume prüfen, um Privilegien für tarifgebundene Unternehmen durchzusetzen. Chancen sehen sie bei der Beweisführung für die „gleichwertige Tätigkeit“. Die zur Untermauerung eines Anspruchs zu benennende, besser entlohnte Vergleichsperson des anderen Geschlechts ist in der EU-Richtlinie nicht auf Kollegen desselben Betriebs beschränkt. Anspruchsteller können unternehmens- und konzernweit danach Ausschau halten. Werden die Entgeltbedingungen durch einen Verbandstarifvertrag festgelegt, kann auch auf Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber, die dieser sogenannten „einheitlichen Quelle“ unterfallen, als Vergleichspersonen zurückgegriffen werden. Die Vergleichsperson muss auch nicht zur selben Zeit wie der Anspruchsteller tätig sein. Und in Situationen, in denen es keine reale Vergleichsperson gibt, soll die Verwendung einer hypotheti-

schen Vergleichsperson erlaubt sein, im Wortlaut der Richtlinie, „... damit die Arbeitnehmer nachweisen können, dass sie nicht so behandelt wurden, wie eine hypothetische Vergleichsperson eines anderen Geschlechts behandelt worden wäre.“ Hier sieht Bluedex-Anwältin Wolff in der Praxis aber Probleme: „Karrierewege sind doch von vielen unterschiedlichen und individuellen Faktoren abhängig.“

Ob sich das alles in der Umsetzung wiederfindet, ist noch nicht ausgemacht. Zweierlei dürfte freilich schon jetzt feststehen. Auf HR-Unternehmensjuristen kommen neue Aufgaben zu. Und der Gender Pay Gap wird sich in den Berichten der Arbeitgeber auf 5 oder weniger % verengen. Aber bringt das auch mehr Frauen in Führungspositionen? Katharina Hain von Hays ist da ganz zuversichtlich: „Mit Equal Pay wird sich diese Frage nicht mehr stellen. Erst wenn Frauen fair bezahlt werden, fühlen sie sich in ihrer Karriere ernst genommen.“ Das wäre schön. Wobei gewiss nicht alle Unterschiede und Klagen vom Tisch wären. Denn an eines haben die Brüsseler Gesetzesschmiede nicht gedacht: Wo in der geschlechtsbezogenen Gehaltsstatistik finden sich künftig Personen, die sich nicht in das binäre Geschlechtssystem „männlich“ und „weiblich“ einordnen lassen (wollen)? ■

**Christine Demmer**  
Freie Wirtschaftsjournalistin

Am Tegel 8  
23843 Bad Oldesloe  
Tel. 04531/7069865  
Demmer@cd-wiesbaden.de



Foto: Privat

**Ansprechpartner**

## Nachhaltige Ressourcennutzung (VI)

# Die Haftung in der Lieferkette wird zum unbeherrschbaren Risiko für den Mittelstand

Zur Nachhaltigkeit im Sinne der ESG-Kriterien gehört die Beachtung der Einhaltung von Menschenrechten bei Lieferanten und Kunden. Deshalb bereitet die EU eine Richtlinie für ein Lieferkettengesetz vor, die eine zivilrechtliche Haftung für Menschenrechtsverletzungen in der gesamten Lieferkette enthalten soll. Der sechste und letzte Beitrag unserer Serie macht deutlich, was auf Unternehmen zukommt.

Es war nur eine Frage der Zeit, bis die erste Beschwerde nach dem seit 1. Januar 2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) eingeht. Die in Eschborn angesiedelte Behörde ist für die Überwachung der im LkSG definierten Standards verantwortlich. Am 24. April 2023 beklagten sich mehrere Menschenrechtsorganisationen beim Bundesamt über die katastrophalen Arbeitsverhältnisse in Textilfabriken in Bangladesch. Das Datum der Einreichung der Beschwerde war kein Zufall: Auf den Tag genau vor zehn Jahren war in dem südasiatischen Land die Textilfabrik Rana Plaza eingestürzt. Bei dem Unglück kamen 1.138 Menschen ums Leben, Tausende wurden verletzt. Die Opfer waren weder sozial- noch unfallversichert. Erst nach die-

sem Vorfall kam es 2013 zur Unterzeichnung des „Abkommens für Gebäudesicherheit und Feuerschutz in Bangladesch“, das mittlerweile 195 Unternehmen unterzeichnet haben. Die Beschwerde bei der BAFA richtet sich gegen Modemarken, die dieses Abkommen bis heute nicht unterzeichnet haben.

Das Unglück in Bangladesch rief die europäischen Gesetzgeber auf den Plan. In Frankreich trat 2017 das erste Lieferkettengesetz in Kraft, dessen Anwendungsbereich jedoch recht vage gefasst ist. Zudem gilt es nur für Aktiengesellschaften mit mehr als 5.000 Beschäftigten in Frankreich und 10.000 Beschäftigten weltweit. Bei Inkrafttreten des LkSG waren hingegen bereits Unternehmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten in Deutschland verpflichtet, den

Schutz von Menschenrechten und ausgewählten Umweltstandards in globalen Lieferketten sicherzustellen. Ab Januar 2024 gilt dies bereits für Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden im Inland. Sollte sich das EU-Parlament mit seiner am 1. Juni 2023 beschlossenen Verschärfung des Vorschlags der EU-Kommission durchsetzen (*siehe Kasten*), dann müssten künftig sehr viel mehr als Kapitalgesellschaften organisierte Unternehmen entsprechende Sorgfaltspflichten in der Lieferkette erfüllen.

Laut Entwurf des EU-Parlaments soll das europäische Lieferkettengesetz bereits für Unternehmen gelten, die mehr als 250 Personen beschäftigen und gleichzeitig mehr als 40 Millionen Euro Umsatz erzielen. Sollte das tatsächlich in der Richtlinie so verankert und anschließend in nationales Recht überführt werden, würde das den Kreis der Verpflichteten beträchtlich ausweiten. Denn viele Unternehmen in Deutschland sind mit wenigen hundert Mitarbeitern erfolgreich tätig, bisweilen sogar auf dem Weltmarkt. „Weil die meisten von ihnen als Kapitalgesellschaften organisiert sind, wird das an die EU-Richtlinie angepasste deutsche Lieferkettengesetz dann auch für sie gelten“, erläutert Stephan Müller, Rechtsanwalt und Partner in der Kölner Wirtschaftskanzlei Oppenhoff & Partner.

Praktisch reicht die Wirkung des LkSG deutlich über seinen eigentlichen Adressatenkreis hinaus. „Schon jetzt verpflichten viele Großunternehmen ihre Lieferanten zur Mitwirkung, um die Anforderungen aus dem Lieferkettengesetz zu erfüllen“, erklärt Volker Herrmann, Rechtsanwalt und Salary Partner bei der Wirtschaftskanzlei Orth Kluth in Berlin. Ganz ähnlich werde es mit der EU-Richtlinie sein. Deshalb komme im Grunde heute kaum ein Unternehmen umhin, sich damit zu befassen.

### Der aktuelle Stand der EU-Richtlinie

*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* – so heißt die geplante EU-Richtlinie, die Unternehmen dazu verpflichten soll, Nachhaltigkeitsrisiken und Menschenrechtsverletzungen entlang ihrer Lieferketten zu verhindern. Dazu sollen Unternehmen verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken umsetzen und menschenrechtliche, soziale und ökologische Standards einhalten. Zum Nachweis geeigneter Maßnahmen werden Unternehmen regelmäßig über ihre Beschaffungspraktiken, Arbeitsbedingungen, Umweltauswirkungen und Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in ihrer Lieferkette berichten müssen. Bereits im vergangenen Jahr haben die EU-Kommission und der EU-Rat ihre Vorschläge vorgelegt, am 1. Juni 2023 hat das EU-Parlament seine Position dazu verabschiedet. Der nun zur Diskussion stehende Entwurf geht in Umfang und Tiefe weit über die Anforderungen des deutschen LkSG hinaus. Wie streng die EU-Richtlinie zum Lieferkettengesetz am Ende sein wird, entscheidet sich in den Trilog-Verhandlungen zwischen Parlament, Mitgliedstaaten und Kommission. Anschließend haben die EU-Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Unternehmensrecht umzusetzen. Mit einer Verschärfung des deutschen LkSG ist also ab Mitte 2024 bis spätestens 2026 zu rechnen.

### Umstritten: Die zivilrechtliche Haftung in der Lieferkette

Eine der radikalsten Neuerungen in der geplanten EU-Richtlinie ist zugleich die umstrittenste: die Verankerung der zivilrechtlichen Haftung für Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette. Während die Haftung bislang entsprechend den gesetzlichen Vorschriften auf die eigenen Mitarbeiter in Deutschland beschränkt ist, könnte sie künftig auf die unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer in aller Welt ausgedehnt werden. Die EU-Kommission und das EU-Parlament befürworten diese Ausweitung, doch (noch) sperrt sich der EU-Rat dagegen. „Ob eine Regelung sinnvoll ist, die die Haftung für Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette explizit statuiert, wird heftig diskutiert“, weiß Dr. Daniel Walden, Rechtsanwalt und Partner bei der Wirtschaftskanzlei Advant Beiten in München.

Bislang sei die Rechtslage in Deutschland und auch in vielen anderen Ländern offen. „Bei den wenigen in Deutschland anhängigen Fällen – man denke an die Klage von vier Pakistanis gegen den Textilhändler KiK nach einem Brand ihrer Fabrik in Karachi im September 2012 – wurde bisher nach ausländischem Recht verhandelt“, erklärt Walden. Daher sei der Fall wegen der nach pakistanischem Recht eingetretenen Verjährung im Januar 2019 vom Landgericht Dortmund abgewiesen worden.

Dass auf eine Regelung über die zivilrechtliche Haftung für Verstöße gegen das Lieferkettengesetz in der EU-Richtlinie ganz verzichtet wird, gilt als unwahrscheinlich. Schließlich fordern auch die auf UN-Ebene verabschiedeten Nachhaltigkeitsziele den Schutz der Menschenrechte. In Deutschland begründet eine Verletzung der Pflichten aus dem LkSG bislang keine zivil-



Foto: Parilov - stock.adobe.com

rechtliche Haftung. Allerdings bleibt eine unabhängig vom LkSG begründete Haftung unberührt. Zudem erleichtert das LkSG Mitarbeitern von Unternehmen in Zulieferbetrieben mit dem Einrichten einer Prozessstandschaft in Deutschland den Weg zur Klage. Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen dürfen stellvertretend für den Betroffenen in Deutschland prozessieren. „Die Regelung im LkSG legt nur fest, wer prozessieren darf, nicht jedoch, ob tatsächlich ein Haftungsanspruch besteht“, betont Walden.

Droht deutschen Unternehmen künftig also eine Klagewelle von Mitarbeitern ausländischer Lieferanten, wenn deren Arbeitgeber es mit den Menschenrechten nicht so genau nehmen? „Der Abgasskandal in der Automobilindustrie hat dazu geführt, dass sich auch in Deutschland vermehrt Kanzleien auf Massenklagen spezialisieren“, sagt Volker Herrmann. Es sei daher nicht auszuschließen, dass künftig auch Sammelklagen aufgrund von Menschenrechtsverstößen in der Lieferkette gegen deutsche



Unternehmen geführt werden. Allerdings gelte immer noch das Angemessenheitsprinzip. Wenn Unternehmen nachweisen können, dass sie angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen ergriffen haben, entgehen sie später einer Haftung. Wer im Falle einer Klage mit leeren Händen dastehe, habe jedoch schlechtere Karten.

### Was Unternehmen jetzt tun sollten

Je sicherer mittelständische Unternehmen aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl oder ihres Wachstums bei Mitarbeiterzahl und Umsatz in Zukunft unter das LkSG oder die EU-Richtlinie zu fallen drohen, desto größer ist bei ihnen der Handlungsbedarf. Die Rechts- und die Compliance-Abteilungen sind so aufzubauen und zu befähigen, dass ihre Strukturen und Prozesse die Einhaltung der Anforderungen gewährleisten können. „Für größere Unternehmen stellen die Anpassungen an schärfere Lieferkettengesetze in der Regel lediglich eine Erweiterung der bestehenden Aufgaben dar, für die eventuell mehr Personal benötigt wird“, sagt Volker Herrmann. „Aber die Prozesse und Zuständigkeiten im Unternehmen sind hier bereits klar geregelt.“ Für mittelständische Unternehmen sei der Aufbau von entsprechenden Compliance-Strukturen und -Prozessen einschließlich definierter Zuständigkeiten jetzt dringend geboten, um bis 2026 gut aufgestellt zu sein.

Wie bei allen betriebswirtschaftlichen Prozessen sind Kennzahlen auch bei der Umsetzung der unternehmerischen Sorgfalt zur Achtung der Menschenrechte entlang der Lieferkette ein wichtiges Instrument. Ohne sie können weder Istzustand noch Fortschritte gemessen, gesteuert und intern wie extern berichtet werden. Dabei helfen international anerkannte Berichtsstandards wie der Global Reporting Initiative (GRI)-Standard. Beispielhafte Kennzahlen sind die Anzahl der Schulungen zum Thema Menschen-

rechte in der Lieferkette, die Menge der eingegangenen Beschwerden oder der Status von Menschenrechtsmaßnahmen, aber auch die Erfassung der Lieferantenstandorte, die Verteilung des Einkaufsvolumens sowie die Auswertung von Lieferanten-Selbstauskünften und Nachweisen von Arbeitsschutzmanagementsystemen. Eine Auswertung dieser Daten deckt Risiken und Schwachstellen entlang der Lieferkette auf.

Inzwischen gibt es zahlreiche Anbieter von Tools und Datenbanken, die eine Prüfung und Überwachung von neuen und bestehenden Geschäftspartnern in aller Welt bieten. Sie automatisieren die Erfüllung von Compliance-Vorgaben für Kunden und Lieferanten und informieren, welche Unternehmen aktuell wegen Menschenrechtsverletzungen vor Gericht stehen oder vor kurzem rechtswirksam verurteilt wurden. Die Nutzung einer solchen Datenbank ermöglicht es, schwarze Schafe unter den Lieferanten zu erkennen und auszusortieren. Solch eine Schufa für Unternehmen mit aktuellen und sorgfältig kuratierten Daten, aus denen Gesetzesverstöße der Lieferkettenpartner klar hervorgehen, ist ein erster, allerdings je nach Anbieter auch teurer Schritt auf dem Weg zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. ■

### Christoph Neuschäffer

Wirtschaftsjournalist

Lachnerstraße 6  
80639 München  
Tel.: 0173/3822487  
E-Mail: christoph.neuschaeffer@t-online.de



Foto: privat

**Ansprechpartner**



## Industrielle Versicherungen (XLIII)

# Arbeitskräfte durch die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung gewinnen und binden

Im Kampf um geeignete Arbeitskräfte spielen Social Benefits eine zunehmend wichtige Rolle. Die betriebliche Krankenversicherung ist ein Werkzeug, um sich vom Wettbewerb abzusetzen.

**D**ie Metall verarbeitende Industrie in Deutschland steht vor der Herausforderung, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Es ist nicht länger nur der „War for Talents“, sondern oftmals bereits der „War for Employees“, denn viele Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, Stellen jeglicher Art zu besetzen. Hier kann die betriebliche Krankenversicherung gute Dienste leisten.

Eine betriebliche Krankenversicherung ist eine freiwillige Zusatzleistung, die Unternehmen ihren Mitarbeitern anbieten können. Sie erweitert die gesetzliche Krankenversicherung um zusätzli-

che medizinische Leistungen, wie beispielsweise Chefarztbehandlungen oder Einzelzimmerunterbringung im Krankenhaus. Beschäftigte erhalten dadurch eine höhere Versorgungsqualität und eine schnellere medizinische Betreuung, was zu einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit führen kann.

### Attraktiv für potenzielle, bindungsfördernd für angestellte Mitarbeiter

In einem hart umkämpften Arbeitsmarkt kann die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung ein entscheidendes Kriterium sein, um neue Talente anzuziehen. Bewerber, die zwischen mehreren Angeboten wählen, könnten das Vorhandensein einer betrieblichen Krankenversicherung als zusätzlichen Vorteil wahrnehmen, der die Entscheidung für ein Unternehmen begünstigt.

Eine betriebliche Krankenversicherung kann auch dazu beitragen, bestehende Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Wertschätzung seitens des Arbeitgebers für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter kann die Mitarbeiterbindung stärken und das Engagement erhöhen. Zufriedene und gesunde Mitarbeiter neigen dazu, produktiver zu sein und ein höheres Maß an Loyalität gegenüber dem Unternehmen zu zeigen.

Neben der klassischen betrieblichen Krankenversicherung gibt es auch Budgetversicherungen. Dabei stellen Unternehmen ihren Mitarbeitern ein festes Budget für Gesundheitsleistungen pro Jahr zur Verfügung. Die Mitarbeiter können dieses Budget nach ihren individuellen Bedürfnissen nutzen und die gewünschten medizinischen Leistungen selbst auswählen. Budgetversicherungen bieten Flexibilität und ermöglichen den Mitarbeitern eine maßgeschneiderte Gesundheitsversorgung.

### Steuerliche Behandlung der betrieblichen Krankenversicherung

Die steuerliche Behandlung einer betrieblichen Krankenversicherung ist ein wichtiger Aspekt für Unternehmen und Mitarbeiter. Grundsätzlich sind die Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung steuerfrei für den Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter von der Krankenversicherung profitiert, ohne dass er dafür Lohnsteuer oder Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss. Auch der Arbeitgeber kann die Beiträge als Betriebsausgaben steuermindernd geltend machen.

Die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung, sei es in Form einer klassischen Versicherung oder einer Budgetversicherung, kann ein bedeutendes Instrument sein, um Fachkräfte in der metallverarbeitenden Branche zu gewinnen und langfristig zu binden. Die zusätzliche Versorgung und Wertschätzung der Mitarbeitergesundheit können sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit, das Betriebsklima und die Produktivität auswirken. Unternehmen sollten die verschiedenen Optionen sorgfältig prüfen und die für ihr Unternehmen passende Lösung wählen. Gleichzeitig ist es wichtig, die steuerlichen Aspekte angemessen zu berücksichtigen, um mögliche steuerliche Vorteile optimal zu nutzen. ■

#### Dennis Gottschalk, M. Sc.

VSM Versicherungsstelle  
Stahl- und Metallverarbeitung GmbH  
Hohenzollernstraße 2  
44135 Dortmund  
Telefon: 0231 / 5404-521  
Dennis.Gottschalk@leue.de



Foto: Lutz Kampert

**Ansprechpartner**