

TARIFJAHR 2016

## Weichenstellung

2016 werden die Einkommen von insgesamt rund 11 Millionen Arbeitnehmern neu verhandelt. Das entspricht etwa einem Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland. In diesen Tagen laufen sich IG Metall und ver.di für ihre anstehenden Tarifrunden warm. Es wird spannend, wie die Gewerkschaften sich aufstellen, nachdem sie im letzten Jahr mit real 2,4 Prozent einen Rekordzuwachs aushandeln konnten. So viel Lohnerhöhung gab es seit der Jahrtausendwende nicht mehr.

»Seit 2008 wurden die Chemie-Tariflöhne um fast 20 Prozent erhöht.«

### Chemie: Nachholbedarf bei der Produktivität

Die Beschäftigten in der Chemie-Industrie haben in den letzten Jahren besonders gut abgeschnitten. Seit der Krise 2008 wurden die Tariflöhne um fast 20 Prozent erhöht. Mehr Geld für die Beschäftigten bedeutet aber auch mehr Kosten für die Unternehmen. Dies ist so lange keine direkte Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit, wie dem Lohnplus ein ähnlich starker Anstieg der Produktivität gegenüber steht, wenn also das Produktionsergebnis je Beschäftigten ebenfalls deutlich steigt. In der Chemie ist das in den letzten Jahren nicht der Fall, ganz im Gegenteil. Die Produktivität hat gegenüber 2008 sogar abgenommen: Ein Minus von 1,6 Prozent weist die Statistik aus.

### Ungesunde Entwicklung

Die Industrie hat diese ungesunde Entwicklung bisher verkraften können, weil Sonderfaktoren die Wirtschaft künstlich gepusht haben: Kaum Zinsen, schwacher Euro, niedriger Ölpreis. Aber diese Impulse sind endlich und der Chemie helfen sie nur begrenzt. So ist etwa ein fallender Ölpreis nicht unbedingt von Vorteil für die chemische Industrie, weil Teile der Branche zu deutlichen Preissenkungen gezwungen sind. Profitieren können hingegen Abnehmerbranchen und auch Arbeitnehmer, etwa in Form geringerer Spritpreise.

In dieser Gemengelage sollte Tarifpolitik zwei Dinge leisten: Erstens die Planungssicherheit für die Unternehmen erhöhen, ohne sie wirtschaftlich zu überfordern. Und zweitens durch zurückhaltende Lohnabschlüsse einen Schutz aufbauen gegen die Turbulenzen und gegen die wachsende Konkurrenz auf den globalisierten Märkten.

#### BRANCHE

Arbeitskosten international:  
Nur Belgien ist teurer **2**

#### TARIFPOLITIK

Lohngerechtigkeitsgesetz:  
Schädliche Symbolpolitik **4**

#### ARBEITSMARKT

Arbeitsqualität:  
Fakten statt Zerrbilder **6**

#### EUROPA

EU-Datenschutzgrundverordnung:  
Auf der Zielgeraden **8**

## ARBEITSKOSTEN INTERNATIONAL

# Nur Belgien ist teurer

Die chemische Industrie steht in einem scharfen internationalen Wettbewerb. Über Erfolg und Misserfolg entscheiden nicht zuletzt die Arbeitskosten. Dabei richtet sich der Blick auf die EU-Nachbarländer, in globalen Märkten aber auch auf die außereuropäischen Konkurrenten.

Die Arbeitskosten der westdeutschen chemischen Industrie beliefen sich im Jahr 2014 auf 52,96 Euro je Beschäftigtenstunde. Nur der vergleichsweise kleine Konkurrent Belgien ist noch teurer. Die übrigen EU-Nachbarländer können hingegen mit zum Teil deutlich niedrigeren Kosten kalkulieren – ebenso wie die USA und Japan. Dies zeigen die Ergebnisse der jüngsten BAVC-Auswertung zur internationalen Arbeitskosten-Rangliste der Chemie-Branche für das Jahr 2014.

## Kosten-Ranking: Deutschland mit »Spitzenplatz«

Setzt man die westdeutschen Chemie-Arbeitskosten des Jahres 2014 in Höhe von 52,96 Euro je Stunde gleich 100, so verdeutlicht diese Indexbetrachtung den Kostenabstand im Ländervergleich. Beim Spitzenreiter Belgien (57,50 Euro) schlagen insbesondere die hohen Personalzusatzkosten zu Buche. Hier müssen die Arbeitgeber mehr als 30 Prozent der Lohnsumme als gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge abführen. Von den großen Industrieländern ist jedoch keines teurer als die westdeutsche Chemie.

Ein ähnliches Kostenniveau findet sich allein noch in den Niederlanden (50,52 Euro). Etablierte Wettbewerber wie Frankreich (46,77 Euro), Schweden (45,74 Euro) oder Österreich (45,02 Euro) können bereits mit 12 bis 15 Prozent niedrigeren Kosten für die Arbeitsstunde kalkulieren. Der Abstand der westdeutschen Chemie-Arbeitskosten zu den angelsächsischen Ländern ist weiterhin beträchtlich. In den USA kostete die Arbeitsstunde umgerechnet 32,67 Euro, in Großbritannien 28,97 Euro und damit 38 bzw. 45 Prozent weniger. Auch Japan und Spanien agieren auf einem vergleichbar niedrigen Kostenniveau. Sie können damit beim Faktor Arbeit auch günstiger produzieren als die Unternehmen in der ostdeutschen Chemie. Dort mussten zuletzt 34,33 Euro je Beschäftigtenstunde aufgewendet werden, vergleichbar viel wie in Italien (34,67 Euro). Das Kostenniveau der benachbarten osteuropäischen Konkurrenz in Ungarn, Tschechien oder Polen liegt mit 9 bis 11 Euro je Stunde aber bei weniger als einem Drittel der ostdeutschen Arbeitskosten.

## Andere Länder mit höherer Kostendisziplin

Im vorliegenden Betrachtungszeitraum von 2012 bis 2014 hat sich die Beschäftigtenstunde in der westdeutschen Chemie um 5,3 Prozent verteuert, in Ostdeutschland noch etwas stärker, und zwar um 5,7 Prozent. Eine größere Kostendynamik mit zum Teil zweistelligen Zuwächsen weisen die osteuropäischen Länder auf, dies allerdings von einem erheblich niedrigeren Kostenniveau aus. Während die Niederlande und Österreich einen schnelleren Kostenanstieg verkraften müssen und somit im internationalen Vergleich an Boden verloren haben, konnten mit Frankreich, Italien und Spanien bedeutsame Chemie-Standorte ihre Position durch verstärkte Kostendisziplin jeweils verbessern.

Natürlich spielen bei internationalen Vergleichen auch die Wechselkurse eine Rolle, wenn es um die Konkurrenz jenseits der Eurozone geht. Die US-Chemie

### METHODENHINWEIS

Grundlage der Berechnungen für den internationalen Chemie-Vergleich ist die fortgeschriebene Arbeitskostenerhebung der Europäischen Union (Basisjahr 2012). Daneben wurden auch Daten aus Japan und den USA einbezogen.

Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge.

### ANSPRECHPARTNER



Dirk Meyer | Geschäftsführer

Bildung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

dirk.meyer@bavc.de

konnte im Betrachtungszeitraum 2012 bis 2014 von der leichten Dollar-Abwertung gegenüber dem Euro profitieren. Während die US-Arbeitskosten auf Dollar-Basis um 9,3 Prozent gewachsen sind, milderte der Währungseffekt dies in Euro gerechnet auf 5,7 Prozent ab. Noch gravierender fällt dieser Effekt im Japan-Vergleich aus. Wechselkursbedingt haben sich die Arbeitskosten auf Euro-Basis dort um ein Viertel reduziert.

Die im Jahr 2015 eingesetzte Abschwächung des Euros hilft den deutschen Unternehmen, die internationalen Kostennachteile abzumildern. Die Kostendifferenz ist allerdings auch bei sinkendem Eurokurs noch erheblich – und im Wettbewerb mit Konkurrenten aus der Eurozone spielt der Wechselkurs ohnehin keine Rolle.

## Steigender Druck auf die deutsche Chemie

Für die exportorientierte Chemie-Industrie in Deutschland ist die Höhe der Arbeitskosten ein wesentlicher Standortfaktor. Eine zu große Kostenlast mindert die preisliche Wettbewerbsfähigkeit und damit den Erfolg auf den globalen Märkten.

Haupttreiber der Arbeitskosten sind die Löhne. Die Kehrseite der Medaille ist dabei, dass sich die Wettbewerbsfähigkeit verringert, wenn die hohen Chemie-Arbeitskosten nicht durch eine entsprechend hohe Produktivität erwirtschaftet werden. In den vergangenen Jahren ist dies nicht mehr in ausreichendem Maße gelungen. Die Lohnstückkosten in der deutschen Chemie-Branche sind kontinuierlich angewachsen – dies schwächt auf Dauer die internationale Wettbewerbsfähigkeit.

AUTOR: DIRK MEYER

### Chemie-Arbeitskosten im internationalen Vergleich

je Beschäftigtenstunde in Euro

| Land                      | 2014           | Index 2014 | 2012           | 2014 zu 2012 in Prozent |
|---------------------------|----------------|------------|----------------|-------------------------|
| Belgien                   | 57,50 €        | 109        | 55,88 €        | 2,9%                    |
| <b>Deutschland (West)</b> | <b>52,96 €</b> | <b>100</b> | <b>50,30 €</b> | <b>5,3%</b>             |
| Niederlande               | 50,52 €        | 95         | 47,39 €        | 6,6%                    |
| Dänemark                  | 46,84 €        | 88         | 45,36 €        | 3,2%                    |
| Frankreich                | 46,77 €        | 88         | 45,81 €        | 2,1%                    |
| Schweden                  | 45,74 €        | 86         | 45,93 €        | -0,4%                   |
| Österreich                | 45,02 €        | 85         | 42,47 €        | 6,0%                    |
| Finnland                  | 42,27 €        | 80         | 41,04 €        | 3,0%                    |
| Italien                   | 34,67 €        | 65         | 33,82 €        | 2,5%                    |
| <b>Deutschland (Ost)</b>  | <b>34,33 €</b> | <b>65</b>  | <b>32,46 €</b> | <b>5,7%</b>             |
| USA                       | 32,67 €        | 62         | 30,91 €        | 5,7%                    |
| Japan                     | 31,13 €        | 59         | 41,24 €        | -24,5%                  |
| Großbritannien            | 28,97 €        | 55         | 27,80 €        | 4,2%                    |
| Spanien                   | 28,29 €        | 53         | 27,82 €        | 1,7%                    |
| Portugal                  | 18,93 €        | 36         | 19,38 €        | -2,3%                   |
| Slowenien                 | 18,29 €        | 35         | 17,52 €        | 4,4%                    |
| Ungarn                    | 11,28 €        | 21         | 11,24 €        | 0,4%                    |
| Tschechische Republik     | 11,02 €        | 21         | 11,40 €        | -3,4%                   |
| Slowakei                  | 10,72 €        | 20         | 9,69 €         | 10,7%                   |
| Polen                     | 9,67 €         | 18         | 8,92 €         | 8,3%                    |

Quellen: Eurostat, Statistisches Bundesamt, U.S. Department of Labor, Statistics Bureau Japan, IW Köln, BAVC

## STANDPUNKT



Margret Suckale  
BAVC-Präsidentin

» Wettbewerbsfähige Arbeitsplätze gibt es nur in wettbewerbsfähigen Unternehmen. Das gilt ganz besonders für international ausgerichtete Branchen wie die Chemie. Eine der zentralen Stellschrauben sind die Arbeitskosten. In der im Frühjahr beginnenden Chemie-Tarifrunde 2016 kommt es darauf an, die Balance zwischen höheren Löhnen und der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen zu finden. Weiterhin gilt: Je teurer wir sind, desto besser, schneller und produktiver müssen wir sein, um unsere Position im internationalen Wettbewerb halten zu können. «



*Die Chemie-Tarifverträge garantieren eine geschlechtsunabhängige Entlohnung*

## LOHNGERECHTIGKEITSGESETZ

# Schädliche Symbolpolitik

Anfang Dezember 2015 hat das Bundesfamilienministerium einen Referentenentwurf für ein so genanntes Lohngerechtigkeitsgesetz vorgelegt, mit dem Entgeltunterschiede abgebaut werden sollen. Inhaltlich geht der Entwurf deutlich über die Vorgaben des Koalitionsvertrags hinaus. Dieser sieht weder ein verpflichtendes Entgeltanalyseverfahren für Betriebe noch die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten vor.

Mit den geplanten gesetzlichen Maßnahmen kommt zudem einmal mehr erheblicher Bürokratieaufwand auf die Unternehmen zu, ohne dass auf der anderen Seite ein entsprechender Mehrwert stünde. Dem von der Bundesregierung propagierten Bürokratieabbau läuft der vorgelegte Referentenentwurf zuwider.

### Betriebsfrieden gefährdet

Der geplante individuelle Auskunftsanspruch für Beschäftigte – und zwar unabhängig von der Betriebsgröße – betrifft die Entgelthöhe der Kollegen und bedeutet damit im Ergebnis deren Offenlegung. Auch die geplante Verpflichtung zur Angabe des vorgesehenen Mindestentgelts in Stellenanzeigen ist nicht akzeptabel. Beide Regelungen greifen in den besonders sensiblen Bereich des Entgelts und dessen absoluter Vertraulichkeit ein und gefährden damit am Ende den Betriebsfrieden.

Indem Tarifpartner überbetriebliche und branchenbezogene Flächentarifverträge abschließen, halten sie mögliche Verteilungskonflikte aus den Unternehmen heraus. Dieses Ziel wird durch den vorgesehenen Auskunftsanspruch vereitelt. Erfahren Mitarbeiter, dass sie weniger verdienen als die Vergleichsgruppe, entsteht Unzufriedenheit und Neid – selbst dann, wenn die unterschiedliche Bezahlung aus objektiven Gründen (z.B. größere Berufserfahrung) gerechtfertigt ist. Neben dem gestörten betrieblichen Frieden ist der Motivationsverlust, der bei den vermeintlich ungerecht entlohnten Mitarbeitern entsteht, ein weiterer Minuspunkt.

Der Referentenentwurf erweckt den Eindruck, dass Entgeltunterschiede das Ergebnis bewusster Diskriminierung und fehlender Entgelttransparenz sind. Werden

diskriminierende Tatbestände aus den Tarifverträgen entfernt und wird die Transparenz der betrieblichen Entgelte erhöht, sind dieser Logik folgend auch die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen behoben. Die Wirklichkeit ist eine andere: Tatsächlich erklären sich Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen mit Erwerbsbiografien und Berufswahlverhalten. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren beträgt die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen statt der vom Ministerium stets genannten 22 Prozent nur noch 2,3 Prozent. Der vorgelegte Referentenentwurf ist vollkommen ungeeignet, die tatsächlichen Ursachen der Entgeltunterschiede zu beseitigen und bestätigt so seinen reinen Symbolcharakter.

Wäre es dem Familienministerium ernst mit moderner Gleichstellungspolitik, müssten nicht nur Kinderbetreuungsangebote signifikant ausgebaut werden. Daneben ist auch das Berufswahlverhalten junger Frauen anzugehen, die noch immer zu selten technische Berufe ergreifen. Zudem sollten Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht abgebaut werden. Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie das Ehegattensplitting können die Entscheidung von Frauen fördern, nicht oder nur geringfügig berufstätig zu sein. Dieses Erwerbsverhalten wirkt sich auf die berufliche Entwicklung aus. Ziel muss es sein, die Erwerbsunterbrechungen von Frauen so gering wie möglich zu halten.

## Chemie-Tarifverträge garantieren Entgeltgleichheit

Die Tarifverträge der chemischen Industrie diskriminieren nicht. Sie garantieren vielmehr eine geschlechtsunabhängige Entlohnung. BAVC und IG BCE haben die Eingruppierung und Vergütung rein tätigkeitsbezogen festgelegt anhand arbeitswissenschaftlicher Kriterien bezogen auf die für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse. Die Tarifverträge sind transparent und können von allen Mitarbeitern jederzeit eingesehen werden. Zudem ist der Betriebsrat bei jeder Ein- und Umgruppierung der Mitarbeiter zwingend zu beteiligen. Ohne seine Zustimmung kann das tarifliche Entgeltsystem nicht angewendet werden. Es erfolgt demnach bereits heute eine Kontrolle auf betrieblicher Ebene. Das bestehende System »Tarifvertrag + Mitbestimmung« ist bewährt und bedarf keiner Änderung. Es ist absurd, das geplante Gesetz undifferenziert auf alle Unternehmen anwenden zu wollen. Unternehmen mit Tarifbindung billigt das Ministerium von Frau Schwesig lediglich ein um 2 Jahre verlängertes Prüfintervall des Entgeltsystems zu. Dies belegt deutlich das fehlende Vertrauen in die Kompetenz der Tarifvertragsparteien. Tarifgebundene Unternehmen müssen von der Anwendung des Gesetzes ausgenommen werden.

## Erneuter Eingriff in die Tarifautonomie

Die geplante Regelung greift ebenso wie das Mindestlohngesetz in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie ein. Es ist nicht die Aufgabe des Staates, die zwischen den Tarifvertragsparteien in freien Verhandlungen getroffenen Regelungen zu überprüfen und darüber hinausgehend festzustellen, welche Tätigkeiten als »gleichwertig« gelten. Mit einem abstrakten, allgemein gültigen Prüfsystem können Besonderheiten und spezifische Strukturen einer Branche nicht erfasst werden. Demzufolge bergen solche untauglichen Prüfverfahren die Gefahr einer zu Unrecht festgestellten Diskriminierung. Jetzt gilt es, den grundgesetzlich garantierten Freiraum zur autonomen Rechtsgestaltung gegen staatliche Zugriffe zu verteidigen.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN | FOTO: FOTOLIA - GREG BRAVE

### ANSPRECHPARTNERIN



Petra Lindemann | Geschäftsführerin

Tarifpolitik und Arbeitsrecht

petra.lindemann@bavc.de

ARBEITSQUALITÄT

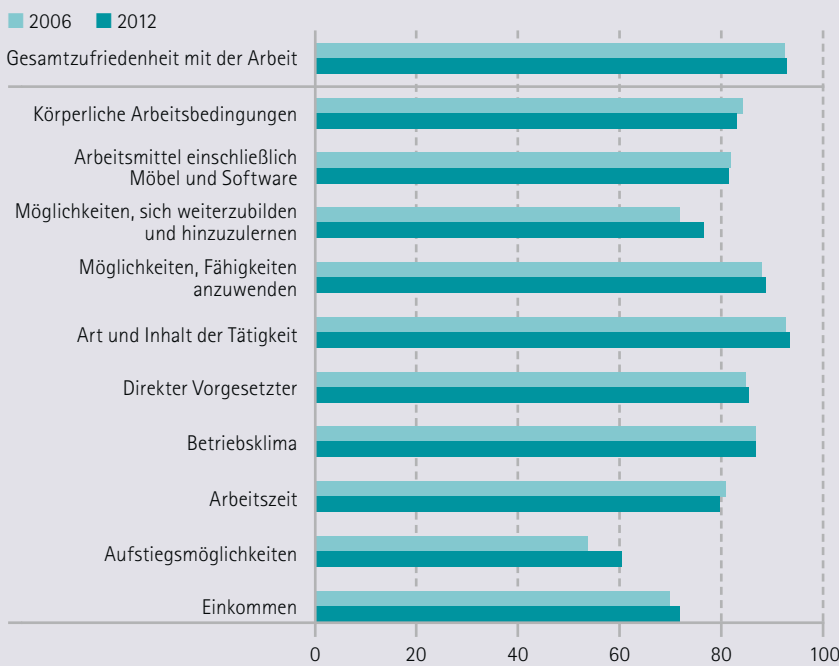
# Fakten statt Zerrbilder

Die Versuchung ist groß: Wer sich mit der Qualität der Arbeit in Deutschland auseinandersetzt, läuft Gefahr, sich von öffentlichkeitswirksamen Negativbeispielen vereinnahmen zu lassen. Einzelfälle werden schnell verallgemeinert, unbeteiligte Unternehmen oder Branchen in Mithaftung genommen, sinnvolle Instrumente der Arbeitsmarkt- und Personalpolitik in Misskredit gebracht. Das Ergebnis sind Zerrbilder, die sich in den Köpfen verfestigen und im schlimmsten Fall zu politischen Fehlentscheidungen führen – mit negativen Auswirkungen auf Beschäftigung und Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Für eine sachgerechte Beurteilung der Lage sind keine emotionalen Zerrbilder, sondern belastbare Zahlen und Daten gefragt. Mit der Analyse »Arbeitsqualität in Deutschland – Fakten statt Zerrbilder« nimmt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Stellung zu gängigen Vorurteilen am deutschen Arbeitsmarkt. Nachfolgend ausgewählte Ergebnisse im Wortlaut.

## Macht Arbeit krank?

»Sowohl die öffentliche Diskussion als auch die Forschung werden von einer eingeschränkten Perspektive auf die Beziehung von Arbeit und Gesundheit dominiert: Zum einen wird Arbeit auf ihr gesundheitsschädigendes Potenzial reduziert. Zum anderen liegt oft ein wenig reflektiertes Verständnis von Gesundheit vor, das einseitig nach Ursachen von Krankheiten sucht und gesundheitsförderliche Aspekte vernachlässigt. Die jährlich erhobenen Daten des Sozio-ökonomischen Panels

**Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Erwerbstätigen 2006 und 2012 in Prozent**



Quelle: BAuA, 2014; BDA

### ARBEITSZUFRIEDENHEIT

»Nimmt man (...) die Arbeitszufriedenheit als Gradmesser für die Qualität der Arbeit, wie sie die Beschäftigten selber wahrnehmen, stehen die Befragungsergebnisse im markanten Kontrast zum stellenweise in der Öffentlichkeit verbreiteten Bild einer strukturellen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.«

Quelle: IW Köln



(SOEP) zeigen, dass Erwerbstätige signifikant zufriedener sind als arbeitslos gemeldete Personen. In der Regel hat Arbeit einen außerordentlich positiven Einfluss auf die Gesundheit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen. Arbeit stabilisiert die Psyche des Menschen. Über die Sicherung des Lebensunterhalts hinaus kann Arbeit eine Quelle von Lebenssinn, Selbstvertrauen oder Zufriedenheit sein. (...) Die mit der Arbeitslosigkeit einhergehenden Belastungen können Stress erzeugen und gesundheitsriskantes Verhalten sowie das Auftreten von Erkrankungen begünstigen. Psychische Störungen treten nach Ergebnissen des Robert-Koch-Instituts (RKI) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (...) bei Arbeitslosen vermehrt auf. Nicht nur Arbeitslose, sondern Nichterwerbstätige insgesamt (...) leiden gemäß DAK-Studie deutlich stärker unter chronischem Stress als Erwerbstätige. Das psychische Wohlbefinden ist gemäß einer Studie des RKI bei Erwerbstätigen in Vollzeit am höchsten.«

## Sind flexible Beschäftigungsformen prekär?

»Immer wieder wird behauptet, dass es sich bei den neu entstandenen Arbeitsplätzen der vergangenen Jahre um prekäre, also unsichere und zum Leben nicht ausreichende Arbeitsplätze handele. Dies ist falsch, denn gerade Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung oder Zeitarbeitsverhältnisse umfassen auch anspruchsvolle Tätigkeiten, die gut honoriert werden und die Beschäftigungsaussichten vieler Menschen verbessern. Dass durch flexible Beschäftigungsformen das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ insgesamt nicht verdrängt wird (...), zeigt auch die Tatsache, dass der Anteil der ‚Normalarbeitnehmer‘ an der Gesamtbevölkerung zwischen 2006 und 2013 gestiegen ist, während der Anteil der flexibel Beschäftigten konstant geblieben ist. (...) Flexible Beschäftigungsverhältnisse leisten einen Beitrag zur Bewältigung steigender Flexibilitätsanforderungen und des wachsenden Wettbewerbsdrucks auf internationalen Märkten im Zuge der Globalisierung. Starrheiten im deutschen Arbeitsmarkt wie der rigide Kündigungsschutz können so abgefedert werden, um die notwendige betriebliche Flexibilität zu sichern. Unternehmen brauchen Flexibilität, um schnell auf punktuelle Auftragsspitzen reagieren zu können. Insbesondere durch Zeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse werden Einstellungshürden gesenkt und Neueinstellungen bei noch unsicheren Zukunftserwartungen erleichtert. Damit sind Beschäftigungszuwächse auch bei vergleichsweise geringem Wirtschaftswachstum möglich.«

## Ist die Arbeitsunzufriedenheit besonders hoch?

»Die Zerrbilder der Qualität der Arbeit in Deutschland in der öffentlichen Darstellung (...) beruhen meist auf Verallgemeinerungen negativer Einzelbeispiele (...). Alljährlich wird die Öffentlichkeit durch die Ergebnisse von Gewerkschaftskampagnen (...) oder auch durch Befragungen von Unternehmensberatungen (...) mit betont schlechten Ergebnissen bei der Arbeitszufriedenheit bzw. dem Engagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland aufgeschreckt (...). Die Fakten politisch und wirtschaftlich unabhängiger Institutionen hingegen zeigen die Wirklichkeit: Danach verzeichnet Deutschland international Spitzenwerte bei der Arbeitszufriedenheit. Die 2014 veröffentlichte gemeinsame Studie des Bundesarbeitsministeriums und des IAB belegt das hohe Engagement gerade auch des Mittelstands, durch ein mitarbeiterorientiertes Personalmanagement Arbeitsqualität und -zufriedenheit weiter zu steigern. Denn: Eine hohe Motivation der Arbeitnehmer liegt im ureigenen Interesse der Unternehmen, nicht nur um im globalen Wettbewerb weiterhin zu bestehen.«

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING

## MEHR INFORMATIONEN



Die vollständige BDA-Analyse »Arbeitsqualität in Deutschland – Fakten statt Zerrbilder« ist online abrufbar unter

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

## EU-DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG

# Auf der Zielgeraden

In Brüssel haben sich Rat, Europäische Kommission und Europäisches Parlament im Dezember 2015 nach einem vierjährigen Verhandlungsmarathon auf eine neue EU-Datenschutzgrundverordnung geeinigt. Diese regelt den Datenschutz für Unternehmen und Behörden und ersetzt die Datenschutzrichtlinie von 1995. Die neue EU-Grundverordnung untersagt den Umgang mit personenbezogenen Daten, sofern nicht die Voraussetzungen eines Erlaubnistatbestandes vorliegen, wie etwa bei der Datenverarbeitung zur Erfüllung des Arbeitsvertrags. Damit sollen Nutzer die Kontrolle über ihre Daten bekommen und ihre Einwilligung auch leichter widerrufen können.

## Betriebsvereinbarungen weiterhin möglich

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber ist es für die Praxis im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes besonders wichtig, dass die bisherigen Betriebsvereinbarungen den Umgang mit Arbeitnehmerdaten auch weiterhin regeln dürfen. Hierfür hat sich der BAVC im Rahmen der Verhandlungen erfolgreich eingesetzt. Eine europaweite Vollharmonisierung in diesem Bereich wird es weiterhin nicht geben; die Mitgliedstaaten können spezifischere Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz treffen. Gerade im Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Transparenz kommen jedoch eine Reihe von Informations- und Auskunftspflichten auf den Arbeitgeber zu.

## Vor- und Nachteile

Nach Auffassung der Europäischen Kommission sollen die neuen Regeln auch Vorteile für Unternehmen bringen: So soll das Regelwerk die Geschäftstätigkeit von Unternehmen in der EU erleichtern und Kosten einsparen. Unternehmen mit Sitz außerhalb Europas, die in der EU tätig werden, sollen denselben Regeln unterliegen wie Unternehmen mit Sitz in der EU.

Aus unternehmerischer Perspektive geht mit dem jetzigen Ergebnis jedoch trotz weitreichender Verbesserungen auch eine verpasste Chance für die Harmonisierung des Digitalen Binnenmarktes in Europa einher, denn gerade bei massenhaften Datenanalysen (»Big Data«) kann Sicherheit durch die neuen Vorschriften kaum gewährleistet werden. Überdies drohen den Unternehmen unverhältnismäßig hohe Strafen von 4 bis 5 Prozent ihres Jahresumsatzes, wenn sie sich nicht an die Datenschutzgrundverordnung halten.

Das Plenum des Europäischen Parlaments und der Rat müssen den Text nun noch förmlich annehmen. Dies wird aller Voraussicht nach im ersten Quartal dieses Jahres erfolgen. Die Datenschutzgrundverordnung tritt 2 Jahre nach Veröffentlichung im EU-Amtsblatt – also wahrscheinlich im Frühjahr 2018 – in Kraft, um die bisherigen Regelungen in den Mitgliedstaaten entsprechend anpassen zu können.

**AUTORIN:** RUTH STEINHOFF

## IMPRESSUM

Herausgeber: **Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.** | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: [www.bavc.de](http://www.bavc.de)  
Kontakt: [info@bavc.de](mailto:info@bavc.de) | [www.twitter.com/BAVChemie](https://www.twitter.com/BAVChemie). Verantwortlich: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter [www.bavc.de](http://www.bavc.de) oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.