

ENTGELTGLEICHHEITSGESETZ

Totalschaden verhindert?

»Das Gegenteil von gut ist nicht böse, sondern gut gemeint« – treffender als mit diesem Zitat von Kurt Tucholsky lässt sich die Politik von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) in Sachen Entgeltgleichheit kaum zusammenfassen. Zunächst hat die Ministerin über Monate alles daran gesetzt, den vermeintlichen Unterschied in der Bezahlung von Männern und Frauen größer aussehen zu lassen als er tatsächlich ist. Dann wurde mit Vehemenz der Eindruck erweckt, per Gesetz ließe sich in kürzester Zeit ändern, was Ausdruck eines über Jahrzehnte geprägten Berufswahlverhaltens und unzureichender Betreuungsmöglichkeiten ist. Begleitet wurde das Vorhaben von einem Generalverdacht gegenüber den Tarifparteien, Frauen absichtlich schlechter zu bezahlen als Männer.

Vorteil Tarifbindung

Jetzt hat der Koalitionsausschuss die Reißleine gezogen. Die Vorsitzenden von CDU, CSU und SPD haben sich darauf verständigt, die Pläne von Ministerin Schwesig zumindest teilweise zu stoppen. So ist zwar weiterhin ein Auskunftsanspruch für die Beschäftigten vorgesehen. Der Inhalt dieses Anspruchs wird jedoch an die Tarifbindung des Unternehmens gekoppelt. Ist ein Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband, genügt es, auf den Tarifvertrag zu verweisen. Zudem gibt es keinen individuellen Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers. Sein Ansprechpartner ist der Betriebsrat. Das schützt die Betriebe vor Bürokratie und ist sachlich geboten.

Tarifverträge garantieren Entgeltgleichheit

Denn Tarifverträge wie in der Chemie unterscheiden nicht nach Geschlecht. Diese Privilegierung tarifgebundener Unternehmen ist die zentrale Forderung der Chemie-Arbeitgeber, um einen Totalschaden per Gesetz zu verhindern.

Trotz dieser Lichtblicke ist nicht zu erwarten, dass das Entgeltgleichheitsgesetz die eigentlichen Ursachen für Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen beseitigt. Wenn wir wirklich etwas bewegen wollen, müssen wir beim Berufswahlverhalten junger Frauen ansetzen und ausreichend Möglichkeiten zum Beispiel zur Kinderbetreuung schaffen. Die Unternehmen leisten da oft mehr als die Politik. Aber gerade die ist jetzt am Zug: Mit jedem zusätzlichen Kitaplatz wäre mehr erreicht als mit jedem neuen Auskunftsanspruch.

»Tarifverträge unterscheiden nicht nach Geschlecht.«

TARIFPOLITIK

Demografie-Tarifvertrag: Neuer Verwendungszweck Gesundheit **2**

NACHHALTIGKEIT

Umsetzung der CSR-Richtlinie **4**

KONJUNKTUR

Herbstgutachten: Moderater Aufschwung **5**

DIGITALISIERUNG

WORK@industry 4.0 **6**

EUROPA

Arbeitsbeziehungen in Spanien **8**

DEMOGRAFIE-TARIFVERTRAG

Neuer Verwendungszweck Gesundheit

Bereits 2008 haben Chemie-Arbeitgeber und Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) den ersten umfassenden Demografie-Tarifvertrag in Deutschland abgeschlossen (TV Demo). Er enthält das gemeinsame Bekenntnis, die Auswirkungen des demografischen Wandels zu gestalten und Anreize für eine längere Beschäftigung zu setzen. Mit dem diesjährigen Tarifabschluss haben BAVC und IG BCE die Gesundheitsvorsorge als zusätzlichen Verwendungszweck des Demografiebetrags ermöglicht.

Alternde Belegschaften

Die demografische Entwicklung wird einen wachsenden Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer haben. Deshalb ist es die gemeinsame Intention und Aufgabe der Chemie-Sozialpartner, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen.

Da sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Dies zeigt sich im gestiegenen Altersdurchschnitt der Chemie-Beschäftigten. Während das Durchschnittsalter im Jahr 2000 noch 40,1 Jahre betrug, lag es im Jahr 2015 bereits bei 42,8 Jahren. Die Tendenz ist weiter steigend, denn gleichzeitig wird sich – als eine Folge der gesunkenen Geburtenziffer – die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich verringern. Zugleich erfordert der demografische Wandel eine längere Lebensarbeitszeit.

So funktioniert der TV Demo

Mit dem TV Demo werden sowohl das Interesse des Arbeitgebers an demografie-festen Personalstrukturen als auch die Bedürfnisse der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergängen in den Ruhestand berücksichtigt.

Da die Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte unterschiedlich sein können, bildet die Demografieanalyse die Grundlage für die Erfassung des

ANSPRECHPARTNERIN



Johanna Schönrok-Kuczynski

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

personalpolitischen Handlungsbedarfs und der Maßnahmenableitung. Sie umfasst die Ist-Analyse der Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur.

Zur praktischen Umsetzung stellt der Arbeitgeber pro Tarifarbeitnehmer einen jährlichen Demografiebetrag zur Verfügung. Dieser wird ab 2017 von 550 Euro auf 750 Euro pro Tarifmitarbeiter und Jahr erhöht. Diese Mittel konnten bislang für sechs Verwendungszwecke eingesetzt werden: Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), Tarifliche Altersvorsorge und Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Nun ist es auch möglich, das Geld in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren.

Antworten auf den demografischen Wandel

Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften, verlängerter Lebensarbeitszeit und der Herausforderungen der modernen Lebens- und Arbeitswelt spielt die Gesundheit der Beschäftigten eine zentrale Rolle. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien betriebliche Gesundheitsförderung von Anfang an als ein Handlungsfeld im TV Demo verankert.

Um die Umsetzung von Gesundheitsaktivitäten im Betrieb weiter zu stärken, wurde die Gesundheitsvorsorge rückwirkend zum 1. Januar 2016 als neuer siebter Verwendungszweck des Demografiebetrages aufgenommen. Gesundheitsvorsorge umfasst Maßnahmen allgemeiner Gesundheitsvorsorge einschließlich anerkannter Präventionsprogramme. Für Maßnahmen des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes, für die der Arbeitgeber allein die Verantwortung trägt, kann der Demografiefonds hingegen nicht verwendet werden.

Den Betriebsparteien bietet sich dadurch ein zusätzlicher Gestaltungsspielraum, Krankheitsrisiken möglichst frühzeitig vorzubeugen und gesundheitliche Potenziale und Ressourcen zu stärken. Sie entscheiden passgenau über die Auswahl und Zielgruppe der Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten und Gegebenheiten.

Eigenverantwortung und Unterstützung

Die Gesundheitsvorsorge hat den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit für ein ganzes Berufsleben und das Erreichen der Regelaltersgrenze als gesunder und leistungsfähiger Arbeitnehmer zum Ziel. Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg der Unternehmen.

Zum Erreichen dieses Ziels tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam bei. Denn Gesundheit wird durch betriebliche und außerbetriebliche Verhältnisse sowie das Verhalten in Beruf und Privatleben bestimmt.

Der Tarifvertrag ermöglicht nun die Finanzierung von Maßnahmen allgemeiner Gesundheitsvorsorge, die die Entwicklung persönlicher Kompetenzen für ein gesundes Leben des Arbeitnehmers fördern. Hierunter fallen beispielsweise Fähigkeiten im Umgang mit Stress, gesunde Ernährung und Bewegung. Darüber hinaus richten sich Präventionsprogramme, die langfristig und nachhaltig angelegt sind, gezielt an Personen, die aufgrund ihrer beruflichen, sozialen oder gesundheitlichen Situation Unterstützung im Bereich der Gesundheit bedürfen.

Mit dem neuen Verwendungszweck wird ein wichtiger Baustein für die Gesundheit und damit auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bereit gestellt, von dem Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen profitieren.

AUTORIN: JOHANNA SCHÖNRÖK-KUCZYNSKI | **FOTO:** FOTOLIA

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Umsetzung der CSR-Richtlinie

Das Bundeskabinett hat Ende September den Gesetzentwurf zur Ausweitung der nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten verabschiedet. Das bedeutet, dass die so genannte CSR-Richtlinie der EU-Kommission zur Angabe nichtfinanzieller Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen in deutsches Recht umgesetzt werden soll. Die Umsetzungsfrist der CSR-Richtlinie läuft bis zum 6. Dezember 2016. Bis dahin müsste der Bundestag ein entsprechendes Gesetz verabschieden.

CSR

»Corporate Social Responsibility« oder kurz »CSR« umschreibt die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen als Teil nachhaltigen Wirtschaftens.

Wesentliche Aspekte des Gesetzentwurfs

Berichten müssten künftig große kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaften (DAX 30), haftungsbeschränkte Personengesellschaften sowie große Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern.

Die neue Berichterstattung umfasst eine kurze Beschreibung des Geschäftsmodells sowie Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und sozialen Belangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Desweiteren umfasst die nichtfinanzielle Erklärung Angaben zu den angewandten Due-Diligence-Prozessen und deren Ergebnisse sowie wesentlichen Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen verbunden sind. Zusätzlich sind Angaben zu berichten, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind.

Die Unternehmen können bei der Berichterstattung nationale, europäische oder internationale Rahmenwerke nutzen, unter der Voraussetzung, diese in der nichtfinanziellen Erklärung ausdrücklich zu erwähnen. Außerdem haben Unternehmen die Möglichkeit, die nichtfinanzielle Erklärung nicht im Lagebericht, sondern als gesonderte nichtfinanzielle Vorlage (Bericht) außerhalb der Lageberichtserstattung einzureichen.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Tochterunternehmen durch eine nichtfinanzielle Erklärung des Mutterunternehmens von der eigenen Berichtspflicht befreit werden. Außerdem wird Unternehmen gestattet, in eng begrenzten Ausnahmefällen bestimmte Informationen aufgrund sonst drohender Nachteile von der Berichterstattung auszunehmen.

Die bestehenden Straf- und Bußgeldvorschriften werden auf Verstöße gegen die nichtfinanzielle Berichtspflicht erweitert. Hierbei erfolgt eine Erhöhung des maximalen Bußgeldes für Verstöße von 50.000 Euro auf bis zu 10 Millionen Euro. Zudem besteht die Möglichkeit einer umsatz- und gewinnbezogenen Geldbuße.

Bewertung

Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen den Ansatz des Gesetzentwurfs zur grundsätzlichen 1:1-Umsetzung der CSR-Richtlinie in das deutsche Recht. Der Gesetzentwurf sieht die Nutzung erleichternder Öffnungsklauseln vor, um den Unternehmen die notwendige Flexibilität bei der Berichterstattung über ihre soziale Verantwortung zu ermöglichen. Gleichzeitig ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung zusätzliche Berichterstattungspflichten über Verbraucherbelange gestrichen hat.

AUTOR: KARIM ABDALLA

HERBSTGUTACHTEN

Moderater Aufschwung

Die führenden Wirtschaftsinstitute haben kürzlich ihr Herbstgutachten für das Jahr 2016 vorgestellt. Die Gemeinschaftsanalyse geht von einer Wachstumsrate von 1,9 Prozent für das laufende Jahr aus. Diese Prognose wurde um 0,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Frühjahrsgutachten erhöht. Für 2017 nahmen die Forscher ihre Prognose um 0,1 Prozentpunkte auf 1,4 Prozent zurück; und für 2018 rechnen sie wieder mit 1,6 Prozent BIP-Wachstum.

Der Zuwachs wird vor allem vom Konsum getragen. Dabei expandieren sowohl der private Konsum aufgrund der günstigen Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung als auch der staatliche Konsum angesichts der Mehrausgaben im Zusammenhang mit der Versorgung von Flüchtlingen kräftig.

Die Inflationsrate wird wegen der nicht mehr rückläufigen Ölpreise auf 1,4 Prozent im nächsten Jahr steigen, so die Institute. Außerdem wird die Arbeitslosigkeit trotz anhaltendem Beschäftigungsaufbau leicht zunehmen, zumal die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt eine langfristige Herausforderung ist. In der Arbeitslosenquote schlägt sich dies voraussichtlich nicht nieder, diese wird unverändert bei 6,1 Prozent bleiben. Der Budgetüberschuss der öffentlichen Haushalte dürfte 2017 von 20 Milliarden Euro auf 13,7 Milliarden Euro sinken.

Kritischer Blick auf die Wirtschaftspolitik

Die Institute kritisieren, dass die Wirtschaftspolitik der vergangenen Jahre hauptsächlich auf Umverteilung ausgerichtet war und zukunftsorientierte Maßnahmen vernachlässigt wurden. Auch bestehen erhebliche Defizite in den Bereichen Infrastruktur, Bildung und Forschung. Außerdem ist die Abgabenbelastung der deutschen Arbeitnehmer im internationalen Vergleich zu hoch. Dazu weisen die Institute darauf hin, dass die Belastung der Beitragszahler mit Sozialbeiträgen merklich steigen wird und die Sozialabgabenbelastung bereits im Jahr 2017 die 40-Prozent-Marke überschreiten dürfte.

AUTOR: KARIM ABDALLA

Eckdaten des Herbstgutachtens			
	2016	2017	2018
Reales Bruttoinlandsprodukt (Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent)	1,9	1,4	1,6
Erwerbstätige im Inland in 1.000 Personen	43.581	44.012	44.453
Arbeitslose in 1.000 Personen	2.692	2.696	2.724
Arbeitslosenquote BA in Prozent	6,1	6,1	6,1
Verbraucherpreise (Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent)	0,4	1,4	1,5
Lohnstückkosten (Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent)	1,5	2	1,9
Finanzierungssaldo des Staates in Milliarden Euro	20,1	13,7	16,0
in Prozent des nominalen Bruttoinlandsprodukts	0,6	0,4	0,5
Leistungsbilanzsaldo in Milliarden Euro	275	277	281
in Prozent des nominalen Bruttoinlandsprodukts	8,8	8,6	8,4

Quelle: Prognose der Institute



Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles mit den Spitzen der Chemie-Sozialpartner

ARBEIT DER ZUKUNFT

Dialog WORK@industry 4.0 gestartet

Große Entwicklungen werfen ihre Schatten voraus: Und wer würde bezweifeln, dass die Digitalisierung einer der Veränderungstreiber unserer Zeit ist? Es hat sich weithin herumgesprochen, dass in zentralen Bereichen des uns vertrauten Lebens – auch des Arbeitslebens – kein Stein auf dem anderen bleibt. Alles wird »4.0«: Industrie 4.0, Medizin 4.0, Landwirtschaft 4.0, Arbeiten 4.0.

Oder übertreibt hier jemand? BAVC und IG BCE wollten es genauer wissen. Im Oktober richteten sie eine gemeinsame Fachtagung zum Thema Arbeiten 4.0 aus, die zugleich Startschuss für den Dialogprozess »WORK@industry 4.0« der Chemie-Sozialpartner war. Um es gleich vorwegzunehmen: Auch wenn die Verwendung des Etiketts »4.0« ein Hype ist, sind es die dahinter liegenden Phänomene noch lange nicht. Die Digitalisierung verändert nicht nur unser aller Kommunikationsverhalten, soziale Beziehungen und Öffentlichkeit, sondern auch unsere hergebrachten Vorstellungen von der Arbeitswelt.

Gestaltungsauftrag für die Sozialpartner

Das machten die Spitzen von BAVC und IG BCE gleich zu Beginn der Veranstaltung deutlich. BAVC-Präsidentin Margret Suckale illustrierte anhand von »Olympia Monica«, dem Schreibmaschinenmodell ihrer Studienzeit, wie rasant und tiefgreifend sich Technik und Gesellschaft innerhalb kurzer Zeit entwickelt haben. Auch die Chemie sei diesem Wandel unterworfen. Häufig zu Unrecht in die Schublade »old economy« geschoben, sei die Branche ein Innovationssektor mit hohem F&E-Engagement. Es gelte, die Digitalisierung als Chance zu begreifen und die Arbeitswelt geordnet, aber nicht überreguliert an aktuelle Entwicklungen anzupassen. Innovationen und neue Arbeitsmodelle bräuchten ausreichend Freiraum, um sich gewinnbringend für alle zu entfalten. Der Vorsitzende der IG BCE, Michael Vassiliadis, konzentrierte sich auf das Thema Qualifizierung der Beschäftigten. In der digitalen Arbeitswelt seien »Investitionen in die Menschen« nötiger denn je. Auch er sah in der Arbeit der Zukunft primär eine Gestaltungsaufgabe von Politik und Sozialpartnern.

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Auch das Megathema Digitalisierung werden wir als Chemie-Sozialpartner in bewährter Weise gemeinsam gestalten – indem wir die Herausforderungen ernst nehmen, aber auch die enormen Chancen erkennen und nutzen. Das ist der weitaus bessere Weg als eine zunehmende politische Regulierung von Arbeit, die häufig an den betrieblichen Bedürfnissen vorbei geht und die Unternehmen im internationalen Wettbewerb zusätzlich belastet. «

Nahles: Neuer »Flexibilitätskompromiss« notwendig

Die Sozialpartner befanden sich damit in guter Gesellschaft. Denn auch die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, erwartet eine neue, veränderte Arbeitswelt. Sie freute sich darüber, dass die Chemie-Sozialpartner, anders als andere Branchen, sich gemeinsam des Themas annähmen. Die Chemie habe hier »mal wieder die Nase vorn«. Für BAVC und IG BCE hatte sie drei Botschaften im Gepäck: 1. Datenschutz müsse in der digitalen Arbeitswelt auch und vor allem als »Beschäftigten-Datenschutz« behandelt werden. Hier sei nicht nur der Gesetzgeber gefragt, sondern besonders die Sozialpartner. 2. Beim Thema Arbeitszeit ließ sie die Bereitschaft für einen »neuen Flexibilitätskompromiss« zwischen den Interessen der Beschäftigten und denen der Unternehmen erkennen. Es gelte, hergebrachte Regeln und Gewohnheiten auf den Prüfstand zu stellen, ohne die legitimen Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer außen vor zu lassen. 3. Weiterbildung werde noch wichtiger – hier müssten sich Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen engagieren.

Nahles nahm bei der Arbeit der Zukunft besonders die Führungskräfte in die Pflicht: Eine moderne und stärker digitalisierte Arbeitsorganisation könne nur gelingen, wenn eine entsprechende Führungskultur herrsche.

Arbeiten 4.0 – Mehr Chancen als Risiken

Im Anschluss zeichnete Wilhelm Bauer, Professor an der Universität Stuttgart und Leiter des Fraunhofer IAO, ein herausforderndes, aber optimistisches Bild von der digitalisierten Arbeitswelt. Mit Blick auf die chemische Industrie verwies er auf erste Ergebnisse einer Studie im Auftrag der baden-württembergischen Chemie-Sozialpartner. Hiernach werde in den nächsten fünf Jahren die Digitalisierung und Vernetzung in der Branche deutlich zunehmen. Dies böte für einen Großteil der Beschäftigten aber mehr Chancen als Risiken. Insgesamt, so Bauer, werde für Beschäftigte die Fähigkeit der »Komplexitätsbeherrschung« zu einem »zentralen Faktor der Jobsicherung«. Notwendig sei vor diesem Hintergrund »eine Aus- und Weiterbildungsinitiative«.

Dieser und weitere Aspekte wurden in einer Podiumsdiskussion mit Sozialpartnern und Unternehmensvertretern aufgegriffen. Auch hier kristallisierte sich das Thema Führungskultur als Schlüsselfaktor für unterschiedliche Herausforderungen wie Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildung und Gesundheit heraus. Die Themen »Aus- und Weiterbildung«, »Zeit- und ortsflexibles Arbeiten« sowie »Gutes und gesundes Arbeiten« wurden in parallel stattfindenden Foren weiter vertieft. Sie stellen drei zentrale Bereiche der Arbeitswelt dar, in denen von tiefgreifenden Veränderungen infolge der Digitalisierung ausgegangen werden muss.

Dialog der Sozialpartner

Die drei Foren der Fachtagung bilden zugleich die Schwerpunkte des Dialogprozesses, der Anfang kommenden Jahres auf Fachebene aufgenommen wird. BAVC und IG BCE haben sich darauf verständigt, paritätische Arbeitsgruppen zu diesen Themenfeldern einzusetzen, die ihrerseits Workshops zu spezifischen Fragestellungen durchführen werden. Eine Steuerungsgruppe der Sozialpartner wird die Arbeit der Expertengremien koordinieren, den Gesamtprozess steuern und eigene thematische Impulse setzen. Ziel des strukturierten Dialogs: die Entwicklung gemeinsamer Antworten auf Fragen der sich digitalisierenden Arbeitswelt in der Chemie-Branche.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ | FOTO: MARCO STIRN, WIESBADEN

MEHR INFORMATIONEN

zum Dialog WORK@industry 4.0 der Chemie-Sozialpartner sind im Internet abrufbar unter

www.work-industry40.de

Hier werden im Zeitverlauf weitere Details und Inhalte zum Dialogprozess veröffentlicht.



WORK@INDUSTRY 4.0

Dialog der Chemie-Sozialpartner zur Arbeit der Zukunft

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de



Christopher A. Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

CSSA-SEMINAR

Arbeitsbeziehungen in Spanien

Worin unterscheidet sich das spanische vom deutschen Arbeitsrecht? Wie sieht die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Spanien aus und wie lässt sich ihre Zusammenarbeit erfolgreich gestalten? Diese Fragen diskutierten Betriebsräte, Personalverantwortliche und Arbeitsrechtler Ende September in Wiesbaden anlässlich des CSSA-Seminars »Arbeitsbeziehungen in Spanien«.

Keine Mitbestimmung – hohe Abfindungen

Ein wesentlicher Unterschied der beiden Arbeitsrechtssysteme liegt darin, dass in Spanien eine Mitbestimmung durch den Betriebsrat nicht existiert. Seine Aufgaben beschränken sich auf eine beratende Funktion; darüber hinaus besteht ein Informations- und Anhörungsrecht. Diskutiert wurden auch die Unterschiede bei der Kündigung. In Spanien ist die Anzahl ungerechtfertigter Kündigungen (»Improcedencia«) recht hoch. Trotz fehlender Rechtfertigung sind solche Kündigungen wegen der Zahlung einer entsprechend hohen Abfindung durch den Arbeitgeber in der Regel wirksam.

Die entscheidende Phase für die Herausbildung der modernen demokratischen Arbeitsbeziehungen und der freien Gewerkschaften in Spanien begann mit dem demokratischen Übergang nach dem Ende des Franco-Regimes 1975. Heute beträgt der gewerkschaftliche Organisationsgrad 19 Prozent und ist damit ähnlich gering wie in Deutschland. Die Tariflandschaft in Spanien ist gekennzeichnet durch stark miteinander konkurrierende Verhandlungsebenen und einen hohen Grad an staatlicher Intervention in die Arbeitsbeziehungen. Mit einer Anzahl von rund 1.400 bilden deutsche Firmen die größte Gruppe der in Spanien ansässigen ausländischen Unternehmen. Die schlimmsten Zeiten der Wirtschaftskrise scheint Spanien zwar überwunden zu haben, die Arbeitslosigkeit ist aber nach wie vor hoch – besonders bei jungen Menschen.

Kulturelle Unterschiede annehmen

Juan Carlos Guzmán, Presidente Regional bei Evonik España y Portugal, berichtete von seinen Erfahrungen aus der Zusammenarbeit zwischen Deutschen und Spaniern. Die Hierarchie in spanischen Unternehmen sei generell nicht so starr wie in Deutschland. Hingegen spiele der menschliche Kontakt eine tragende Rolle und sei selbst über mehrere hierarchische Ebenen hinweg sehr offen und direkt. Er rät deutschen Managern in Spanien, sich gerade anfangs die nötige Zeit für ihre Mitarbeiter zu nehmen, offen nach dem zu fragen, was eventuell nicht verstanden wird, um eine effektive Führung nicht zu beeinträchtigen. Denn die Mentalitätsunterschiede zwischen Deutschen und Spaniern sind größer als man auf den ersten Blick vermutet. Daniel Jost, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Chemischen Fabrik Budenheim KG, ergänzte diesen Vortrag aus Arbeitnehmersicht und stellte ein Pilotprojekt von Budenheim vor, das jungen, arbeitssuchenden Spaniern eine berufliche Perspektive in Deutschland bieten soll.

AUTORIN: RUTH STEINHOFF

HINTERGRUND

Die Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE haben 2010 die Sozialpartnervereinbarung »Europäische Betriebsräte in der chemischen Industrie« abgeschlossen. Mit der Länderreihe unterstützt die CSSA (Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie) die betrieblichen Sozialpartner in der Umsetzung ihrer Vereinbarung.

Mehr Informationen über

www.cssa-wiesbaden.de

IMPRESSUM

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