

DIGITALISIERUNG

Der Megatrend

Jeder spürt es im Alltag, jeder treibt die Entwicklung selbst voran – die digitale Transformation verändert unser Leben. Wir nutzen neue Wege, um Informationen aufzunehmen, zu kommunizieren und Entscheidungen zu treffen. Wir haben uns an Reaktionen in Echtzeit gewöhnt und müssen diesem Anspruch selbst gerecht werden. Wir sind vernetzt und überall verfügbar – privat oft mehr als im Job.

Herausforderungen als Chance begreifen

Die Digitalisierung macht so vieles so viel einfacher; sie beschleunigt unser Leben und fordert uns. Altbekannte Fragen stellen sich anders und neue Fragen kommen hinzu: Wie werden meine Daten genutzt und wie werden sie geschützt? Was bedeutet die Digitalisierung für meinen Job, was für die Ausbildung meiner Kinder? Und wie müssen sich Geschäftsmodelle von Unternehmen und Arbeitsformen verändern, damit sie wettbewerbsfähig und erfolgreich sind?

Diese Fragen ernst zu nehmen, ist der erste Schritt, um Lösungen zu finden. Blindes Vertrauen in den Fortschritt hilft ebenso wenig wie eine Abwehrhaltung gegen Neues. Wenn sich unsere Lebensgewohnheiten derart grundlegend ändern, wenn die Technik so viele neue Möglichkeiten schafft, wird sich auch Arbeit verändern.

Experten für Veränderung: die Chemie-Sozialpartner

In der chemischen Industrie wird die Bewusstseins- und Meinungsbildung auf mehreren Ebenen vorangetrieben. Erst kürzlich haben BAVC und IG BCE den Dialogprozess WORK@industry4.0 gestartet. Ideen für die Arbeitswelt der Zukunft sollen in Praxislaboren erprobt werden (Seite 2). Auf Spitzenebene diskutiert BAVC-Präsidentin Margret Suckale Chancen und Herausforderungen der digitalen Transformation mit Meinungsführern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im Rahmen eines Buchprojekts (Seite 3). Und auch auf europäischer Ebene nehmen sich die Chemie-Sozialpartner des Themas an.

Das zeigt: Die Experten für Veränderungen in der Arbeitswelt sind die Sozialpartner. Wer die Globalisierung mit flexiblen Tarifverträgen gestaltet und innovative Antworten auf die demografische Herausforderung entwickelt, kann auch die Chancen der Digitalisierung für die gemeinsamen Ziele nutzen.

»Die Chancen der Digitalisierung für die gemeinsamen Ziele nutzen.«

DIGITALISIERUNG

Arbeitszeitrecht 4.0: Raum zum Experimentieren	2
Debatte zur Arbeit der Zukunft: Chemie digital	3
Bundesdatenschutzgesetz: Praxisnahe Lösungen gefragt	8

NACHHALTIGKEIT

Chemie ³ : Messbar nachhaltig	4
--	---

ARBEITSMARKT

Zeitarbeit und Werkverträge: Neue Spielregeln	6
Entgeltgleichheit: Entgelttransparenzgesetz auf dem Weg	7

ARBEITSZEITRECHT 4.0

Raum zum Experimentieren

Die Digitalisierung industrieller Arbeit und Produktion wird ein zentraler Innovations- und Wachstumstreiber der Zukunft sein. Neben den Vorteilen gibt es jedoch auch diverse Herausforderungen nicht nur in produktionstechnischen oder arbeitswissenschaftlichen Bereichen. Auch der beschäftigungspolitische Bereich und hier die Frage des orts- und zeitflexiblen Arbeitens ist fundamental.

Es gilt zwei betriebliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen: Auf der einen Seite benötigen Unternehmen Flexibilität in den Arbeitseinsätzen, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Eine profitable Auslastung der Anlagen steht ebenso im Fokus wie eine verstärkte Kundenorientierung. Auf der anderen Seite erwarten Mitarbeiter Flexibilität für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Entscheidungshoheit in Sachen Arbeitszeit und Arbeitsort.

Rechtliche Hindernisse

In vielen Betrieben wurden bereits gute und individuelle Lösungen zum Ausgleich der beiderseitigen Interessen entwickelt; das heutige Arbeitszeitgesetz setzt dem jedoch Grenzen:

Der Fall: Ein Mitarbeiter hat für den nächsten Tag eine Präsentation vorzubereiten, die er um 9 Uhr halten muss. Er entscheidet sich mittags, seine Arbeit wegen eines privaten Termins zu unterbrechen. Am Abend setzt er von zu Hause ab 21 Uhr für zwei Stunden die Arbeit an der Präsentation fort. Arbeitszeitende ist damit 23 Uhr.

Rechtliche Lage: Nach Ende der Arbeitszeit um 23 Uhr muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die mittags begonnene Ruhezeit wird durch erneute Arbeitsaufnahme um 21 Uhr unterbrochen und auf »0« gesetzt. Die Ruhezeit startet dann um 23 Uhr von vorne mit der Folge, dass der Mitarbeiter vor 10 Uhr am nächsten Morgen die Arbeit nicht aufnehmen darf. Für jeden Verstoß haftet allein der Arbeitgeber.

Lösungsfindung in der betrieblichen Praxis

Der potenzielle Handlungsbedarf für ein modernes Arbeitszeitrecht 4.0 ist auf betrieblicher Ebene längst identifiziert. Neben dem Interesse der Mitarbeiter etwa an der Ausweitung mobilen Arbeitens und dem Arbeitgeberinteresse an optimaler Flexibilität sind auch gesundheitliche Aspekte zu beachten. Um das bestehende Wissensdefizit zu verringern, hat Bundesarbeitsministerin Nahles die Einrichtung von Experimentierwerkstätten angeregt. Ziel ist es, im Praxistest festzustellen, welche Öffnungen bestehender Gesetze im beiderseitigen Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen.

Umsetzung durch die Chemie-Sozialpartner

BAVC und IG BCE haben die große Chance jener Experimentierräume für die Branche erkannt. Flankiert von einer wissenschaftlichen Begleitung wollen die Chemie-Sozialpartner im Jahresverlauf 2017 in ausgewählten tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen Experimentierräume einrichten und gemeinsam neue Wege erproben. Grundvoraussetzung hierfür wird die Schaffung einer rechtlichen Grundlage sein – hier ist das Arbeitsministerium in der Pflicht.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN

ANSPRECHPARTNERIN



Petra Lindemann | Geschäftsführerin

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

petra.lindemann@bavc.de



DEBATTE ZUR ARBEIT DER ZUKUNFT

Chemie digital

Die Digitalisierung bestimmt wie kaum eine andere Entwicklung die Zukunft der deutschen Wirtschaft. Das Tempo der digitalen Transformation ist atemberaubend und faszinierend zugleich. Im Rahmen eines »analogen« Buchprojektes hat BAVC-Präsidentin Margret Suckale zahlreiche Persönlichkeiten eingeladen, die Chancen der Digitalisierung und ihre Risiken zu diskutieren. Das Ergebnis: Von A wie Arbeitsministerin Andrea Nahles bis Z wie Zukunftsforscher Matthias Horx haben sich über 20 Vordenker aus Politik und Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft an diesem Projekt beteiligt. »Chemie digital – Arbeitswelt 4.0« – dieser Titel richtet sich an die Führungsebene der chemischen Industrie ebenso wie an Politik, Medien und Sozialpartner.

Arbeitswelt 4.0

Thesenstark, substantiell und anschlussfähig bietet das Buch den vielfältigen Interpretationen, Einstellungen und Erwartungen zur Digitalisierung ein Forum und bildet zugleich die Meinungen wichtiger Stakeholder ab. Dabei beantworten die Beiträge und Interviews von und mit namhaften Autoren, wie etwa dem IG BCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis oder dem EU-Kommissar Günther Oettinger, Fragen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Welche Veränderungen finden bereits statt, welche kommen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch zu? Welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es und welche Aufgaben haben die Sozialpartner?

Konstruktiver Optimismus

Herausgeberin Margret Suckale: »Wenn das Buch »Chemie digital – Arbeitswelt 4.0« dazu beitragen kann, aus der Debatte über die Digitalisierung eine Diskussion über ihre Chancen zu machen, ohne dabei die Risiken auszublenden, dann ist das Ziel erreicht. Zugleich ist dieses Buch ein Appell, mehr Freiheit und Mut zuzulassen, um neue Dinge auszuprobieren. So wird aus »disruptiv« ein »konstruktiv«, und ein konstruktiver Optimismus beim Thema Digitalisierung ist genau das, was wir jetzt dringend brauchen.«

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY | ABBILDUNG: FOTOLIA

SERVICE



Einzelexemplare des Buches »Chemie digital – Arbeitswelt 4.0« erhalten Sie über

leserdienst@bavc.de



Bundeskanzleramtschef Peter Altmaier in der Diskussion mit den Chemie³-Protagonisten

CHEMIE³

Messbar nachhaltig

Chemie³, die Nachhaltigkeitsinitiative von BAVC, IG BCE und VCI, sorgt für Transparenz: 2013 haben sich die Allianzpartner daran gemacht, für mehr Nachhaltigkeit in der Branche zu sorgen und nach außen für diesen Politikansatz der Selbstbestimmung zu werben: Wir schaffen das alleine! Nun hat die Initiative auf einer Veranstaltung in Berlin ein Gerüst von Nachhaltigkeitsindikatoren vorgestellt, mit dem sich die Branche künftig messen lassen will: an sich selbst im Zeitablauf – Werde ich besser? – und an anderen: Werde oder bin ich besser im Vergleich zum Rest der Wirtschaft?

Keine Transparenz ohne Indikatoren

Damit setzt Chemie³ den vor drei Jahren eingeschlagenen Weg konsequent fort. Viel hat die Initiative bisher auf den Weg gebracht, um Nachhaltigkeit – das Prinzip der Zukunftsfähigkeit – als Leitidee und mit konkreten Instrumenten in der Branche zu verankern: Ein »Nachhaltigkeits-Check« für kleine und mittlere Unternehmen wurde ebenso entwickelt wie ein Leitfaden für die Nachhaltigkeits-Berichterstattung. Auch haben die Sozialpartner die gemeinsame Bildungseinrichtung für Nachhaltigkeitsfragen So.WIN (Sozialpartner-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit) ins Leben gerufen. Nun aber geht es ans Eingemachte: von der Ankündigung zur Berichterstattung, vom Versprechen zu dessen Einlösung.

Ein Nachhaltigkeitsbild der Branche: 40 Indikatoren, ...

Nicht weniger als 40 Indikatoren haben die Chemie³-Allianzpartner entwickelt, um »den Erfolg der Initiative belegbar« zu machen, so eines der offiziellen Ziele für den Zeitraum 2013 bis 2017. »Nachhaltigkeit« wird dabei als Ausrichtung der Branche in drei Bereichen – oder »Dimensionen« – verstanden: ökonomisch, ökologisch, sozial. Künftig kann die deutsche Chemie anhand von Indikatoren wie Bruttowertschöpfung, Weltmarktanteil oder Ausgaben für Forschung und Entwicklung zeigen, wie sich ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit – die ökonomische Dimension – entwickelt. Die Umwelt-

CHEMIE³
DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Nähere Informationen zur Nachhaltigkeitsinitiative finden Sie unter

www.chemiehoch3.de

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de

Performance der Branche spiegelt sich in einem Set von ökologischen Indikatoren wider: Hier sind etwa die Treibhausgasemissionen oder der Rohstoffeinsatz zu nennen. Neuland wird mit der Erfassung der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit betreten: Nie zuvor hat eine Branche – Wirtschaft *und* Gewerkschaft – ein gemeinsames Verständnis dessen entwickelt, was als sozialer Fortschritt zu gelten hat – und wie sich dieser Fortschritt erfassen lässt. Heraus kam eine ganze Reihe von (17) Indikatoren: Tarifbindung, Ausbildungsplätze, Investitionen in Weiterbildung, Sozialpartnerschaft – um nur wenige zu nennen.

... die erst mal gefunden werden mussten

Um die geeigneten Indikatoren für jede der drei Dimensionen zu finden, gingen die Allianzpartner arbeitsteilig vor: Der VCI nahm sich Ökonomie und Ökologie vor und identifizierte in einem mehrstufigen Verfahren die für die chemische Industrie geeigneten Kennziffern. Ähnlich und doch vollkommen anders BAVC und IG BCE als Experten fürs Soziale: ähnlich, weil auch BAVC und IG BCE ein Projekt aufsetzten, in dem systematisch vorhandenes Material gesichtet und die Anschlussfähigkeit an die internationale Nachhaltigkeitsdebatte angestrebt wurde; vollkommen anders, weil die Sozialpartner von Beginn an einer Aushandlungslogik folgten. Denn was unter »sozial nachhaltig« zu verstehen ist, welche Themenfelder zwingend in den Definitionsbereich gehören und wie sich Fort- oder Rückschritte dort jeweils per Indikator abbilden lassen, ist Verhandlungssache.

Und so kamen die Sozialpartner in ihren Beratungen zu dem Schluss, dass sie die soziale Entwicklung der Branche dort, wo möglich, in Zahlen gießen wollen: das Durchschnittseinkommen, wo es um »Löhne/Gehälter« geht, die Anzahl der Ausbildungsplätze, wo das Thema »Ausbildung« in den Blick genommen wird, usw. Im gleichen Atemzug hoben und heben sie jedoch hervor, dass sich ein Gutteil des sozialen Branchenfortschritts der Quantifizierbarkeit entzieht: Wie kann etwa die komplexe und historisch gewachsene Beziehung »Sozialpartnerschaft« auf eine simple Kennziffer reduziert werden? Wie »Vielfalt und Chancengleichheit«? Zahlen, die den Anspruch erheben, Auskunft über die Nachhaltigkeitsleistung einer Branche zu geben, dürfen keine nackten Zahlen sein. Sie müssen in einen Kontext, in eine schlüssige Gesamterzählung eingebettet werden.

Vorstellung der Indikatoren in Berlin

Auf der Veranstaltung »Innovation für eine nachhaltige Entwicklung« am 18. November in Berlin hatte Chemie³ Gelegenheit, sein Nachhaltigkeitsverständnis – Gleichrangigkeit von wirtschaftlich, ökologisch und sozial – und seinen Transparenzansatz vorzustellen. Mehr als 200 Teilnehmer wohnten hochkarätig besetzten Diskussionsforen bei und konnten sich über ein Dialogtool live in die Debatten einbringen. Peter Altmaier, Chef des Bundeskanzleramts, gehörte ebenso zu den illustren Diskutanten wie Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE, Kai Beckmann, stellvertretender Vorsitzender des BAVC, oder VCI-Präsident Kurt Bock. Den Chemie³-Protagonisten sah eine Schar von Nachhaltigkeitsexperten aus Wissenschaft, Praxis und Ministerialbürokratie sowohl im Plenum als auch in themenspezifischen Dialogforen kritisch über die Schulter – Feedback war erwünscht!

Als das Berliner Bühnenlicht erloschen war, herrschte Einigkeit unter den Chemie-Vertretern: Jetzt wird's ernst, ab 2018 wird gemessen und veröffentlicht. Aber auch: Ernsthaftigkeit verleiht Glaubwürdigkeit.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ | **FOTO:** NÜRNBERGER, VCI

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Wer Fortschritte erzielen will, muss wissen, wo er steht. Deshalb messen wir in der Chemie-Industrie unser Handeln in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Ein echter Fortschritt sind besonders unsere 17 Indikatoren für soziale Nachhaltigkeit. Keine andere Branche stellt sich hier so transparent auf wie die Chemie. «

ZEITARBEIT UND WERKVERTRÄGE

Neue Spielregeln

Der Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2013 fand klare Worte: »Mindestlohn einführen, Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern«. Nach der relativ schnellen Einführung des Mindestlohns findet auch die Diskussion zum Thema Zeitarbeit und Werkverträge ein vorläufiges Ende. Der Bundestag hat das Gesetz zur Neuregelung von Zeitarbeit und Werkverträgen nun nach mehreren Nachbesserungen verabschiedet. Nach der Abschlussabstimmung des Bundesrats Ende November soll das Gesetz zum 1. April 2017 in Kraft treten.

Stärkung der Tarifautonomie – Flexibilität erhalten

Die Chemie-Arbeitgeber lehnen jeglichen Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassung entschieden ab. Doch dürfen die Gesetzesänderungen das erfolgreiche und langbewährte Flexibilisierungsinstrument Zeitarbeit nicht gefährden. Besonders schwer wiegen dabei die Regelung einer gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer und die Verpflichtung zur Gleichstellung der Zeitarbeitnehmer mit den Stammarbeitnehmern hinsichtlich des Arbeitsentgelts spätestens nach neun Monaten. Umso erfreulicher ist es, dass der Gesetzgeber für die Tarifvertragsparteien sowohl bei der Höchstüberlassungsdauer als auch beim Equal pay-Grundsatz Öffnungsoptionen geschaffen hat. Dies hätte ansonsten einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie bedeutet.

Höchstüberlassungsdauer

Der Entwurf sieht als zentrale Neuregelung eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor. Zulässig ist es, den Arbeitsplatz nach Ablauf dieser Zeitspanne mit einem anderen Zeitarbeitnehmer zu besetzen. Auf Basis eines Tarifvertrages der Einsatzbranche oder einer aufgrund eines solchen Tarifvertrages geschlossenen Betriebsvereinbarung enthält der Gesetzentwurf eine Öffnungsklausel zur Abweichung von diesen 18 Monaten. Der BAVC hat mit der IG BCE Verhandlungen aufgenommen, um von der gesetzlichen Öffnungsklausel Gebrauch zu machen. Eine tarifvertragliche Regelung wird zum Ende dieses Jahres erwartet.

Equal pay

Nach dem Gesetzentwurf kann ebenfalls durch einen Tarifvertrag in den ersten neun Monaten einer Überlassung vom sogenannten Equal pay-Grundsatz abgewichen werden. Der Zeitraum wird auf 15 Monate erhöht, wenn ein für das Arbeitsverhältnis geltender Tarifvertrag nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen hinsichtlich des Arbeitsentgelts eine stufenweise Heranführung an den Gleichstellungsgrundsatz herbeiführt. Für eine große Zahl an Einsatzbranchen wurden von den Zeitarbeitsverbänden Branchenzuschläge mit den Gewerkschaften vereinbart, die die Entgeltunterschiede zwischen Stamm- und Zeitarbeitnehmern abbauen. Damit können die bestehenden Branchenzuschlagstarifverträge erhalten bleiben und weiterentwickelt werden. Die Politik hat damit ihr Versprechen, die Tarifvertragsparteien zu stärken, eingehalten.

AUTORIN: KATHARINA MÜLLER

ANSPRECHPARTNERIN



Katharina Müller

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

katharina.mueller@bavc.de

ENTGELTGLEICHHEIT

Entgelttransparenzgesetz auf dem Weg

Ende Oktober hat Familienministerin Schwesig den Referentenentwurf für ein Entgelttransparenzgesetz vorgelegt. Nach dem ersten Arbeitsentwurf vom Dezember 2015 steht nach nun fast einjähriger Auseinandersetzung das neue Gesetz vor der Tür. Leider lässt der Referentenentwurf die Ursachen des statistisch feststellbaren unterschiedlichen Durchschnittsentgelts von Frauen und Männern unberücksichtigt. Diese liegen nicht, wie in diversen Untersuchungen unterstellt, in einer systematisch schlechteren Bezahlung von Frauen. Grund ist vielmehr ein unterschiedliches Berufswahlverhalten, fehlende Betreuungseinrichtungen für Kinder, die eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von jungen Müttern zur Folge haben, oder schlicht eine klassische Rollenverteilung in Familien.

BAVC-POSITIONEN

Weitere aktuelle Positionen der Chemie-Arbeitgeber finden Sie unter www.bavc.de

Lichtblick für tarifgebundene Unternehmen

In einer Vielzahl von Gesprächen, Stellungnahmen und Diskussionsforen haben die Chemie-Arbeitgeber immer wieder klargestellt, dass die Tarifverträge der chemischen Industrie ein Garant für eine diskriminierungsfreie Entlohnung sind. Auch gemeinsam mit dem Sozialpartner ist der BAVC im Familienministerium vorstellig geworden, um tarifvertragliche Regelungen gegen pauschale Vorwürfe der Politik zu verteidigen. Die grundgesetzlich festgeschriebene Tarifautonomie galt und gilt es zu verteidigen.

Diese Beharrlichkeit hat nun Erfolg gehabt: Der Referentenentwurf beinhaltet deutliche Erleichterungen für tarifgebundene Unternehmen. Erfreulicherweise hat das Ministerium eingesehen, dass Tarifvertragsparteien nicht im Verdacht stehen, diskriminierende Entgeltregelungen zu vereinbaren.

So ist nun im Referentenentwurf eine ausdrückliche Angemessenheitsvermutung für tarifliche Entgeltregelungen vorgesehen. Tätigkeiten, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, gelten nicht als gleichwertig.

Ebenfalls positiv für tarifgebundene Arbeitgeber sind Vereinfachungen beim Auskunftsanspruch. So haben Arbeitnehmer tarifgebundener Arbeitgeber ihr Auskunftsverlangen an den Betriebsrat zu richten, es sei denn, der Arbeitgeber legt sich selbst als Adressaten fest. Allgemein besteht der Auskunftsanspruch nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten; noch im Arbeitsentwurf drohte der Auskunftsanspruch allen Arbeitgebern unabhängig von der Beschäftigtenzahl.

Weitere Verbesserungen und Zeitplan

Die ursprünglich vorgesehene Verpflichtung zur Durchführung von Entgeltprüfverfahren ist gestrichen, eine zentrale Forderung des BAVC damit erfüllt. Es ist nun lediglich eine Aufforderung an Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern enthalten, alle fünf Jahre ein freiwilliges Prüfverfahren durchzuführen.

Erreicht wurde außerdem, dass die Berichtspflichten nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bestehen, die einen Lagebericht nach dem HGB abgeben müssen.

Die erste Lesung im Bundestag ist im Januar 2017 vorgesehen. Das Gesetz soll am 1. Juli 2017 in Kraft treten.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN

BUNDESDATENSCHUTZGESETZ

Praxisnahe Lösungen gefragt

Die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die ab Mai 2018 in den EU-Mitgliedstaaten unmittelbar gelten wird, stellt den Datenschutz in der EU auf ein neues Fundament. Künftig gelten in allen Mitgliedstaaten die gleichen Datenschutzstandards. Das europäische Datenschutzrecht wurde modernisiert und gibt Antworten auf die Globalisierung und die Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung.

Die Harmonisierung der Datenschutzstandards in 28 Mitgliedstaaten ist und bleibt schwierig. Der europäische Gesetzgeber hat den Nationalstaaten deshalb Spielräume zugestanden, in deren Rahmen sie eigene Regelungen erlassen können. Diese Öffnungsklausel nutzt nun das Bundesinnenministerium in seinem Gesetzesvorschlag für ein neues Bundesdatenschutzgesetz. Mit diesem Gesetz soll das deutsche Recht an die Vorgaben der europäischen Datenschutzgrundverordnung angepasst und das bisherige Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) im Mai 2018 abgelöst werden. Nach scharfer Kritik an der Erstversion hat das Ministerium nachgebessert und Ende November einen zweiten Entwurf in die Abstimmung gegeben.

Regelung des Beschäftigtendatenschutzes

Das neue Gesetz soll auch den Beschäftigtendatenschutz regeln. Der aktuelle Entwurf des Bundesinnenministeriums orientiert sich dabei an der derzeitigen Regelung im Bundesdatenschutzgesetz; weitergehende Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz sieht der Vorschlag nicht vor.

Die Bundesregierung hat jedoch im Zuge der Verhandlungen in Brüssel bereits angekündigt, den Beschäftigtendatenschutz auf nationaler Ebene reformieren zu wollen. Bereits im Jahre 2010 stellte die Bundesregierung einen entsprechenden Gesetzesentwurf vor. Nach Kritik der deutschen Wirtschaft konnte dieser Entwurf Anfang 2013 gestoppt werden. Im Jahre 2014 wurde das Thema aber erneut im Koalitionsvertrag der Großen Koalition aufgegriffen, die vereinbarte, den Beschäftigtendatenschutz gesetzlich zu regeln.

Ausblick 2017

Die Diskussion um das Ausführungsgesetz zur Datenschutzgrundverordnung steht noch am Anfang. Mit der Bundestagswahl 2017 könnte eine Reform des Beschäftigtendatenschutzes erneut auf nationaler Ebene angestoßen werden. Andere Bundesministerien, Verbände und Gewerkschaften werden mitreden wollen. Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber bedarf es passgenauer Lösungen, die dem jeweiligen Risiko der Datenverarbeitung Rechnung tragen und den Unternehmen eine praxismgerechte Flexibilität einräumen. Unverhältnismäßige Informations-, Dokumentations- und Genehmigungspflichten würden das Ziel verfehlen. Der strengste Datenschutz ist vergeblich, wenn er kaum umsetzbar ist. Datenschutz ist ein Wettbewerbsfaktor und er könnte zu einem Standortvorteil werden. Seine Potenziale sollten genutzt und nicht in bürokratischen Anforderungen erstickt werden.

AUTORIN: REBECCA WILHELM

WORUM GEHT'S?

Unter dem Stichwort »**Beschäftigten- oder Arbeitnehmerdatenschutz**« werden Regelungen zusammengefasst, die sich speziell mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten, bzw. Daten in oder in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis befassen. In der bundesdeutschen Gesetzgebung finden sich diese Vorschriften in sehr unterschiedlichen, bereichsspezifischen Gesetzen – nicht nur im BDSG.

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.