

CHEMIE-TARIFABSCHLUSS 2018

Roadmap Arbeit 4.0

In der Tarifrunde 2018 haben IG BCE und BAVC vereinbart, die Herausforderungen der digitalen Transformation der Arbeitswelt gemeinsam anzugehen und hierzu die Tarifverträge weiterzuentwickeln. Themen der »Roadmap Arbeit 4.0« sind u.a. Arbeitsvolumen, Arbeitszeitsouveränität, mobiles Arbeiten und Qualifizierung – jeweils unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen.

Arbeitsvolumen sicherstellen

Die Sozialpartner haben sich aufgrund der Komplexität der Themen dafür entschieden, die künftige Chemie-Arbeitswelt ganzheitlich auszugestalten. Statt vorschneller und womöglich nicht praxistauglicher Vorstöße bei einzelnen Themen wollen sie ein passendes Gesamtsystem attraktiver Arbeitsbedingungen für die chemische Industrie schaffen, das sich in die bewährte Struktur der Tarifverträge einfügt. Bestehende Regelungen werden eingehend geprüft und gemeinsam die Handlungsbedarfe für tarifvertragliche Neuregelungen identifiziert. Bis zum Ende der Laufzeit des Tarifabschlusses 2018 sollen die Gespräche Ergebnisse liefern.

Schon heute ermöglichen die Tarifverträge der chemischen Industrie flexible Arbeitszeitmodelle, Regelungen über Langzeitkonten und lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und schaffen so beiderseitige Flexibilität. Darüber hinaus wollen IG BCE und BAVC neue Instrumente schaffen, die bei sichergestelltem betrieblichem Arbeitsvolumen den Arbeitnehmern eine noch größere Arbeitszeitsouveränität einräumen können (wie zum Beispiel eine Wahloption »Zeit statt Geld«).

Qualifizierung fördern

Erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen sollen zum einen durch die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, den Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI), sowie durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Die Tarifvertragsparteien werden sich gemeinsam für die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen einsetzen. Der BAVC begrüßt in diesem Zusammenhang auch die Initiative der Bundesregierung für ein Qualifizierungschancengesetz. Durch das Gesetz und die dort vorgegebene Förderung wird es den Unternehmen erleichtert, vom Strukturwandel betroffene Mitarbeiter durch Weiterbildungsmaßnahmen zu qualifizieren und damit deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

» IG BCE und BAVC wollen Instrumente schaffen, die bei sichergestelltem betrieblichem Arbeitsvolumen den Arbeitnehmern eine noch größere Arbeitszeitsouveränität einräumen können. «

BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

DIGITALISIERUNG

Qualifizierungsoffensive	2
Konferenz von ECEG und industriAll Europe zur Digitalisierung	4
WORK@industry 4.0: Sozialpartner-Bericht veröffentlicht	5
Toolbox Arbeiten 4.0: Datenschutz	8

BILDUNG

Ausbildung in der Chemie noch attraktiver	3
---	---

BRANCHE

Chemie-Arbeitskosten international	6
------------------------------------	---

QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

Qualifizierung fördern

Mit dem Entwurf zum »Qualifizierungschancengesetz« hat die Bundesregierung ihre Pläne für eine Qualifizierungsoffensive am Arbeitsmarkt konkretisiert. Ziel ist die Förderung von Arbeitnehmern, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden oder die in anderer Weise vom Strukturwandel betroffen sind.

Chemie-Arbeitgeber begrüßen Initiative

Durch das Qualifizierungschancengesetz und die dort vorgegebene Förderung wird es den Unternehmen erleichtert, vom Strukturwandel betroffene Mitarbeiter durch Weiterbildungsmaßnahmen zu qualifizieren und damit deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Eines gilt es hierbei aber zu bedenken: Qualifizierung ist ein vorrangiges Interesse der Unternehmen und ihr ureigenes Gestaltungsfeld. Sie können am besten beurteilen, welche Form der individuellen Weiterbildung für ihre Mitarbeiter zielführend ist. Die Bundesagentur für Arbeit sollte daher nur über die Förderungswürdigkeit entscheiden, nicht aber über die Qualifizierungsinhalte.

Herausforderungen als Chance begreifen

Der Weiterbildung der Beschäftigten kommt im Zuge der digitalen Transformation eine besondere Bedeutung zu. Lebenslanges Lernen stärkt die Innovationskraft der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Die bisherigen Transformationen in Branchen, Berufsbildern und Tätigkeiten – Arbeiten 1.0 bis 3.0 – konnten immer gemeistert werden. Davon ist auch für Arbeiten 4.0 auszugehen.

Die Chemie-Branche engagiert sich schon heute stark beim Thema Weiterbildung: Mit einer jährlichen Weiterbildung von 22,3 Stunden pro Mitarbeiter liegt die chemische Industrie rund 46 Prozent über dem Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes. Je Mitarbeiter sind dies bereits jetzt 1.538 Euro pro Person und Jahr.

Engagement der Chemie-Sozialpartner

Die Chemie-Arbeitgeber begreifen die Digitalisierung als Chance und Herausforderung zugleich. Gemeinsam mit dem Sozialpartner IG BCE wollen sie hier zukunftsweisende Lösungen entwickeln. Die zusätzlichen PS für die Weiterbildung etwa könnte man gemeinsam auf die Straße bringen: mit dem Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI). Bereits seit 1975 betreiben die Chemie-Sozialpartner den UCI als gemeinsame Einrichtung. Zweck des Vereins ist es, Betriebsangehörige eines tarifgebundenen Arbeitgebers der chemischen Industrie beispielsweise bei drohender Arbeitslosigkeit zu unterstützen; dies umfasst auch Qualifizierungen.

Darüber hinaus haben die Sozialpartner in der Tarifrunde 2018 vereinbart, mit der »Roadmap Arbeit 4.0« die Arbeitsbedingungen der Branche tarifpolitisch weiterzuentwickeln. Zur Ausgestaltung der künftigen Chemie-Arbeitswelt wollen sie ein Gesamtsystem attraktiver Arbeitsbedingungen für die chemische Industrie schaffen, das sich in die bewährte Struktur der Tarifverträge einfügt. Neben den Themen Arbeitsvolumen, Arbeitszeitsouveränität und mobiles Arbeiten wird auch hier das Feld »Qualifizierung« eine entscheidende Rolle spielen.

AUTORINNEN: BRITTA BARTKOWSKI, REBECCA WILHELM

DREI FRAGEN AN



BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

» Welche Unternehmen sollten besonders gefördert werden?

Die digitale Transformation und daraus resultierende Qualifizierungsanforderungen gehen große wie kleine Unternehmen gleichermaßen an. Der Gesetzgeber sollte bei der Förderung daher nicht nach Unternehmensgrößen klassifizieren.

» Wie sollte die Förderung aussehen?

Das ist die entscheidende Frage! Wie kann es gelingen, Weiterbildung so zu fördern, dass sie flächendeckend stattfindet? Denn: Wir stellen fest, dass kleine und mittlere Betriebe nicht unbedingt über die Infrastruktur verfügen, die eine betriebsnahe praxistaugliche Weiterbildung ermöglicht.

» Wie könnte man den unterschiedlichen Ausgangssituationen großer Konzerne und kleiner Mittelständler gerecht werden?

Vorstellbar wäre eine »Verbundqualifikation« oder »Qualifizierungspartnerschaft«, wie wir dies aus dem Ausbildungsbereich kennen. Bei der Verbundausbildung arbeiten einzelne Betriebe in der Ausbildung zusammen. Die Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann. Dies könnte auch im Bereich »Weiterbildung« ein Modell sein, das man diskutieren kann.

TARIFRUNDE #CHEMIE2018

Ausbildung in der Chemie noch attraktiver

Der jüngste Tarifabschluss der Chemie-Sozialpartner bringt deutliche Verbesserungen für die Auszubildenden unserer Branche mit sich: So erhalten Azubis in den ersten beiden Lehrjahren 9 Prozent mehr Geld, in den Lehrjahren drei und vier sind es 6 Prozent mehr. Das Urlaubsgeld wird von 450 Euro auf 700 Euro angehoben. Zudem erhalten Azubis vor der Abschlussprüfung zwei Tage bezahlte Freistellung zur Prüfungsvorbereitung. Mit diesem Paket wollen Arbeitgeber und IG BCE die Attraktivität der Branche für Berufseinsteiger erhöhen und Fachkräftengpässen entgegenwirken.

Wandel des Ausbildungsmarktes

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Ausbildungsmarkt stark gewandelt. Wurde in den 1990er- und zu Beginn der 2000er-Jahre noch ein Mangel an Ausbildungsplätzen beklagt, stehen heute immer mehr Unternehmen vor der Herausforderung, freie Ausbildungsplätze mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Die Gründe liegen im Wesentlichen in der demografischen Entwicklung, rückläufigen Schülerzahlen, einem anhaltenden Akademisierungstrend sowie einer wachsenden Zahl junger Menschen mit fehlender Ausbildungsreife.

Folglich wächst der Wettbewerb der Branchen und Unternehmen um geeignete Bewerber, was sich auch in steigenden Ausbildungsvergütungen niederschlägt: So bieten die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg oder die Bauwirtschaft in den westlichen Bundesländern eine durchschnittliche Ausbildungsvergütung von deutlich über 1.000 Euro/brutto im Monat an. Hinzu kommen häufig weitere Sozialleistungen oder Unterstützungsangebote für Auszubildende. Mit dem jüngsten Tarifabschluss reagiert die Chemie-Branche nochmals deutlich auf die veränderte Marktlage und sichert sich damit eine Spitzenposition unter den Ausbildungsbranchen. In der chemisch-pharmazeutischen Industrie verdienen Auszubildende nun durchschnittlich 1.084 Euro/brutto im Monat.

Gute Argumente für unsere Branche

Gleichberechtigt neben der Vergütung und den Sozialleistungen stehen als starke Argumente für eine Ausbildung in der chemischen Industrie die Vielfalt der Ausbildungsberufe, eine Übernahmequote von rund 90 Prozent, die hohe Ausbildungsqualität, moderne Ausbildungsinhalte und gute Entwicklungsperspektiven. Dieses Gesamtpaket ist einerseits ein starkes Signal für Schülerinnen und Schüler, dass die Ausbildung in der Chemie eine gute Entscheidung und eine attraktive Alternative zum Studium ist.

Andererseits ist damit auch die Erwartungshaltung verbunden, dass sich junge Menschen mit hoher Lern- und Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Offenheit für technologische Veränderungen in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess unserer Branche einbringen und dabei gute Ergebnisse erzielen. Denn angesichts des digitalen Wandels und des wachsenden globalen Wettbewerbs ist die chemisch-pharmazeutische Industrie mehr denn je auf innovative und kreative Lösungen angewiesen.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Das Chemie-Tarifpaket 2018 ist ein gutes Signal für die Ausbildung in unserer Branche: Indem wir deutlich mehr in Ausbildung und Auszubildende investieren, steigern wir die Attraktivität der Branche für Berufseinsteiger und wirken so Fachkräftengpässen entgegen. Unserer Branche ist es damit gelungen, unsere Spitzenposition unter den Ausbildungsbranchen weiter auszubauen. «



Yves Verschueren, Präsident der europäischen Chemie-Arbeitgeber, bei der Konferenz in Tallinn

KONFERENZ VON ECEG UND INDUSTRIALL EUROPE ZUR DIGITALISIERUNG

Zukunftsfragen der europäischen Chemie

Tallinn ist nicht nur Hauptstadt der digitalen Vorreiterrepublik Estland, sondern auch Debattenort der europäischen Chemie-Sozialpartner über die digitale Zukunft unserer Branche in Europa: Ende Oktober diskutierten dort Vertreter von Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, wie »Our Future Workplace« ausgestaltet werden kann.

Digitaler Wandel braucht starke Sozialpartner ...

Niemand kann seriös vorhersagen, wie die Arbeitswelt der Zukunft genau aussehen wird. Trends erkennen, Szenarien entwickeln, Vorkehrungen treffen – das geht – und zwar am besten sozialpartnerschaftlich. Während es am ersten Veranstaltungstag mehr um das Verstehen – Wie verändert die Digitalisierung unsere Branche? – ging, stand am zweiten Tag das Gestalten im Mittelpunkt: Was machen Akteure der chemisch-pharmazeutischen Industrie schon heute, um den digitalen Wandel zu bewältigen? Welche Transformationsstrategien brauchen wir, um beherzt mit dem Unbekannten umzugehen und nicht bloß auf Sicht zu fahren?

... und kollektive Lösungen

Je mehr man hier weiß, desto besser: Tallinn war auch der Ort, an dem erste Ergebnisse einer europaweiten Befragung von Branchenexperten präsentiert wurden, die Prognos im Auftrag der europäischen Chemie-Sozialpartner ECEG und industriAll Europe durchführt. Bemerkenswert: Nicht gesetzliche Regelungen, sondern Tarifverträge werden als zentrales Gestaltungsinstrument für die digitale Transformation gesehen. Ob für die Weiterbildung der Beschäftigten, flexible Arbeitszeitmodelle oder die Entwicklung zeitgemäßer Datenschutzregeln: Aus Sicht der Teilnehmer sind Kollektivvereinbarungen auch künftig das Gestaltungsmittel der Wahl. Denn: Mit ihren Tarifverträgen finden die Chemie-Sozialpartner branchenspezifische Lösungen zum Wohl von Beschäftigten und Unternehmen.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ | FOTO: ECEG

ECEG

Mehr Infos zur European Chemical Employers Group (ECEG) unter www.eceg.org

INDUSTRIALL EUROPE

Mehr Infos zu IndustriAll Europe unter news.industrial-all-europe.eu

DIALOGPROZESS WORK@INDUSTRY 4.0

Sozialpartner-Bericht veröffentlicht

Die Ideensammlung zur Chemie-Arbeitswelt der Zukunft ist da: Über den Dialogprozess WORK@industry 4.0 haben mehr als 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in acht Workshops darüber diskutiert, wie unsere Branche künftig arbeiten wird und wie wir Arbeiten 4.0 gemeinsam – als Sozialpartner – gestalten können. Die Ergebnisse werden jetzt in einem gemeinsamen Bericht der Chemie-Sozialpartner veröffentlicht.

Ideenschmiede der Chemie-Sozialpartner

Die Ideen zur Gestaltung der Chemie-Arbeitswelt 4.0 wurden auf vier Themenfeldern entwickelt – hier eine Auswahl:

Aus- und Weiterbildung: Katalog digitaler Grundkompetenzen, Sozialpartner-Vereinbarung »Lernen in der digitalen Arbeitswelt«, Weiterbildungseinrichtung auf Branchenebene

Gutes und gesundes Arbeiten: Belastungsbarometer zur Arbeitszeit, Gesundheitskümmerer 4.0

Zeit- und ortsflexibles Arbeiten: betriebliche Arbeitszeitberatung, Sozialpartnerdialog zum Arbeitszeitgesetz

Führung/Organisation: Praxishilfe »Fit für Führung 4.0«, Sozialpartner-Empfehlungen »Mitarbeiterbeteiligung 4.0«

Neue Arbeitsweisen und Methoden erprobt

Die Workshops wurden nach der »WAI-Methode« durchgeführt: Experten aus Unternehmen (Führungskräfte und Betriebsräte) und Verbänden waren aufgefordert, aus ihren eingeübten Rollen zu treten und so frei und lösungsorientiert wie möglich zu denken. Heraus kam ein »offener Dialog im geschlossenen Raum«: ein fruchtbarer Streit um das bessere Argument, der nicht nach außen getragen wurde und bei dem Positionen manchmal über Kreuz lagen: Es kam vor, dass ein Arbeitgeber »Arbeitnehmer-Positionen« vertrat – und umgekehrt. Darüber hinaus wurden die Ideen mithilfe agiler Methoden entwickelt; gefürchtet wie geschätzt war bei den Teilnehmern etwa das »Timeboxing«, mit dem die Redebeiträge ebenso beschnitten wie auf Ergebnisorientierung ausgerichtet wurden.

Von den Ideen zur Umsetzung

Der Sozialpartner-Bericht ist Abschluss und Startpunkt zugleich: BAVC und IG BCE haben ihn intensiv studiert und bereits Folgeprojekte verabredet, mit denen aus den Ideen konkrete Umsetzungshilfen für die Digitalisierung der Chemie-Arbeitswelt (z.B. zum Umgang mit personenbezogenen Daten) werden sollen. Fest steht: Die »WAI-Methode« hat sich bewährt und soll wieder zum Einsatz kommen. Denn WORK@industry 4.0 verbindet Dialog, Expertise und Konsensorientierung und stellt damit genau die Ressourcen bereit, die für das Gelingen von Veränderungsprozessen notwendig sind.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ



Dialog der Chemie-Sozialpartner
zur Arbeit der Zukunft

Alle im Rahmen von WORK@industry 4.0 (WAI) entwickelten Ideen finden sich im Sozialpartner-Bericht unter

work-industry40.de

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de

CHEMIE-ARBEITSKOSTEN INTERNATIONAL

Deutschland weiterhin einer der teuersten Standorte

Die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland ist im internationalen Vergleich der Branche weiterhin mit sehr hohen Arbeitskosten konfrontiert. Das zeigen die Ergebnisse der BAVC-Auswertung zur internationalen Arbeitskosten-Rangliste der Chemie-Branche für das Jahr 2017.

Die Arbeitskosten der deutschen chemischen Industrie beliefen sich im Jahr 2017 auf 53,73 Euro je Arbeitnehmerstunde. Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge.

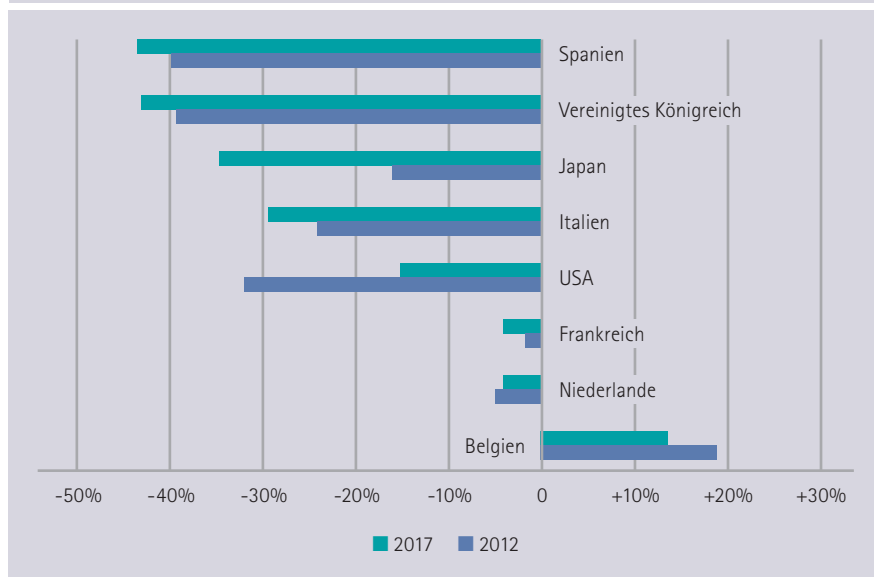
Im Unterschied zu früheren Berechnungen wurden nun erstmals die Arbeitskosten für die gesamte chemisch-pharmazeutische Industrie berechnet. Unterschiedliche Strukturen der Branche in einzelnen Ländern können so besser berücksichtigt werden und der Vergleich umfasst einen deutlich größeren Teil des Wirtschaftsbereiches, der in Deutschland von den Chemie-Tarifverträgen erfasst wird.

Mit den Arbeitskosten von 53,73 Euro je Stunde lag Deutschland in 2017 weiterhin in der Spitzengruppe der mit Blick auf die Arbeitskosten teuersten Standorte der Branche. Gegenüber 2016 kletterten die Arbeitskosten der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie in dieser Abgrenzung um 2,7 Prozent. Im Jahr 2012 lagen die Kosten je Stunde noch bei 49,15 Euro. Innerhalb von fünf Jahren ist der Wert damit um 9,3 Prozent gestiegen.

METHODENHINWEISE

Grundlage der Berechnungen für den internationalen Vergleich ist die fortgeschriebene Arbeitskostenerhebung der Europäischen Union (Basisjahr 2012; für Deutschland: Basisjahr 2016). Daneben wurden auch Daten aus Japan und den USA einbezogen. Die Daten wurden erstmals für alle Länder für die gesamte chemisch-pharmazeutische Industrie errechnet. Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge. Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben sich aus dem für Deutschland neuen Basisjahr (Erhebung 2016) sowie durch die erstmalige Einbeziehung der pharmazeutischen Industrie in allen Ländern.

Arbeitskosten international Vergleich großer Chemie-Standorte mit Deutschland



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

ANSPRECHPARTNER



Lutz Mühl | Geschäftsführer

Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Nur Belgien und Dänemark teurer als Deutschland

An der Spitze des internationalen Arbeitskostenvergleichs der Branche lag 2017 erneut Belgien mit einem Wert von 61,04 Euro je Stunde. Die chemisch-pharmazeutische Industrie dort nimmt schon seit einigen Jahren eine Spitzenposition bei den Arbeitskosten ein. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings die Struktur des Sektors in unserem westlichen Nachbarland – sie ist vor allem von der wenig personalintensiven Petrochemie gekennzeichnet. Diese Teilbranche erzielt im Gegenzug auch sehr hohe Umsätze je Beschäftigten. Im Vergleich zu 2016 stiegen die Kosten je Stunde in Belgien aber nur um 1,3 Prozent; seit 2012 nahmen sie lediglich um 4,4 Prozent zu. Der Abstand zu Deutschland hat sich dadurch deutlich verringert.

Mit einem Wert von 55,57 Euro lag 2017 auch Dänemark bei den Arbeitskosten je Stunde in der Chemie höher als Deutschland. In Euro gerechnet sind die Kosten dort seit 2012 um 10,1 Prozent gestiegen und somit in etwa mit derselben Dynamik wie in Deutschland. Auch ein weiteres skandinavisches Land, Schweden, lag mit Kosten von 53,19 Euro in einem ähnlichen Bereich wie Deutschland. Sowohl Dänemark wie auch Schweden sind nicht Mitglieder der Eurozone; bei der Betrachtung der Arbeitskosten je Stunde in Euro spielt hier somit auch die Entwicklung der Wechselkurse eine wichtige Rolle. Beide skandinavischen Länder finden sich allerdings nicht unter den nach Umsatz, Produktion und Beschäftigung größten Standorten der europäischen Chemie-Industrie.

Wichtige Wettbewerber schneiden besser ab

Die neben Belgien in diesem Vergleich wichtigsten europäischen Standortwettbewerber, Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien und die Niederlande, verfügten 2017 erneut alle über deutliche Vorteile mit Blick auf die Arbeitskosten. Dabei ist der Abstand zu den Niederlanden (-3,9 Prozent) und Frankreich (-4,0 Prozent) noch vergleichsweise überschaubar. Die weiteren großen Chemie-Standorte in der Eurozone, Italien (-29,4 Prozent) und Spanien (-43,5 Prozent), spielen mit Blick auf die Arbeitskosten hingegen in einer anderen Liga. In Großbritannien haben die Wechselkursveränderungen im Umfeld der Brexit-Diskussionen zu vergleichsweise attraktiven Arbeitskosten geführt (-43,2 Prozent im Vergleich mit Deutschland).

Aber auch die chemisch-pharmazeutische Industrie in den USA und Japan, wichtige außereuropäische Konkurrenten auf den globalen Märkten, verfügen mit Arbeitskosten von 45,55 Euro bzw. 35,15 Euro je Stunde über deutliche Kostenvorteile. Am unteren Ende der Arbeitskosten-Rangliste finden sich ausschließlich mittel- und osteuropäische Standorte.

Trotz einer zum Teil deutlichen Dynamik bei der Entwicklung der Kosten sind die Abstände zu den westeuropäischen Chemie-Standorten weiterhin beachtlich. Während Slowenien (25,91 Euro) und Ungarn (15,57 Euro) »nur« noch rund 50 bzw. 70 Prozent unter den deutschen Arbeitskosten liegen, beträgt der Abstand in Bulgarien und Rumänien weiterhin 85 Prozent oder mehr.

Für die exportorientierte Industrie in Deutschland ist die Höhe der Arbeitskosten dabei weiterhin ein wesentlicher Standortfaktor. Eine zu große Kostenlast mindert die preisliche Wettbewerbsfähigkeit und damit den Erfolg auf den globalen Märkten. Bei Standortentscheidungen spielt dieser Kostenblock, neben Faktoren wie der Nähe zu dynamischen Absatzmärkten, dem Investitions- und Patentschutz oder der Infrastruktur vor Ort, weiterhin eine wichtige Rolle. Im Zuge der Globalisierung haben die Arbeitskosten als Faktor der Wettbewerbsfähigkeit in den letzten Jahrzehnten eher an Aussagekraft gewonnen, da sich Produktionsverfahren und technische Ausstattung weltweit immer schneller angleichen.

AUTOR: LUTZ MÜHL

Arbeitskosten chemisch-pharmazeutische Industrie 2017 je Beschäftigtenstunde in Euro

Belgien	61,04
Dänemark	55,57
Deutschland	53,73
Schweden	53,19
Niederlande	51,62
Frankreich	51,59
USA	45,55
Irland	45,46
Österreich	45,23
Italien	37,91
Japan	35,15
Vereinigtes Königreich	30,53
Spanien	30,35
Slowenien	25,91
Portugal	20,41
Ungarn	15,57
Zypern	15,02
Estland	13,75
Tschechische Republik	13,50
Litauen	13,44
Slowakei	12,99
Polen	11,36
Lettland	10,60
Rumänien	8,11
Bulgarien	5,87

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



TOOLBOX ARBEITEN 4.0

Neue Technologien und Datenschutz

Big Data und KI im HR, mobile Geräte in der Produktion oder neue Collaboration Tools zur Kommunikation – die Einführung neuer Technologien in Unternehmen wirft viele Fragen auf. Allen voran die Frage, wie sich die neuen Anwendungen mit den aktuellen Datenschutzvorschriften vereinbaren lassen?

Navigator »(Beschäftigten-)Datenschutz 4.0«

Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet Vorteile und Chancen einer effektiveren und sicheren Arbeitsweise mit Zeit- und Kostenersparnissen. Mit Hilfe von Datenanalysen etwa können Unternehmen ihre Personalentscheidungen und -prozesse optimieren. Sie helfen, die richtigen Bewerber in sozialen Netzwerken zu finden, gute Mitarbeiter zu fördern oder Maßnahmen der Mitarbeiterbindung gezielter einzusetzen. Zugleich stellen diese neuen Technologien Arbeitgeber hinsichtlich des Beschäftigtendatenschutzes vor Herausforderungen. Es gelten die Vorgaben der seit dem 25. Mai 2018 geltenden EU-Datenschutzgrundverordnung und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes: Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung, Datenminimierung, Zweckbindung, Transparenz, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit. Eine Datenschutz-Folgenabschätzung kann dabei helfen, sowohl die datenschutzrechtlichen als auch die wirtschaftlichen Risiken zu minimieren und Sanktionen zu vermeiden.

Um diese und weitere Fragen zu beantworten, hat eine BAVC-Arbeitsgruppe – bestehend aus Juristen und IT-Experten – ein neues Werkzeug für die Toolbox Arbeiten 4.0 entwickelt: den Navigator »(Beschäftigten-)Datenschutz 4.0«. Der Navigator dient den Unternehmen der Chemie als Orientierungshilfe. Er zeigt die datenschutzrechtlichen Herausforderungen auf, gibt Empfehlungen für die Umsetzung und Erfahrungen sowie Praxisbeispiele aus anderen Unternehmen weiter.

AUTORIN: KATHARINA KOBÄ | BILD: Q

SERIE



Unsere vierteilige Serie zur Toolbox Arbeiten 4.0 können Sie auf unserer Webseite nachlesen. Die vollständige Toolbox steht allen Mitgliedsunternehmen im Intranet ihres Arbeitgeberverbands zur Verfügung.

www.bavc.de

ANSPRECHPARTNERIN



Katharina Koba

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

katharina.koba@bavc.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) | Abraham-Lincoln-Straße 24 | 65189 Wiesbaden
 Internet: www.bavc.de | Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller.
 Redaktion: Sebastian Kautzky, Markus Hesse, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH,
 Leinfelden-Echterdingen. Piktogramme in dieser Ausgabe: sdecoret / Stock.Adobe.com, phillipes / Stock.Adobe.com