

ARBEITSVOLUMEN UND ARBEITSZEITSOUVERÄNITÄT

Zwei Seiten einer Medaille

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung – das wünschen sich nicht nur Arbeitnehmer. Auch Arbeitgeber haben ein großes Interesse daran. Die Vorteile für beide Seiten liegen auf der Hand: Arbeitgeber erhöhen ihre Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitnehmer gewinnen Zeitsouveränität. Beide Faktoren sind wichtig, um das Unternehmen für zukünftiges Wachstum zu rüsten.

Flexibel arbeiten heißt nicht weniger arbeiten

Die neue Freiheit muss beidseitig gelten. Zugleich darf sie nicht als Mittel der Arbeitszeitverringerung missverstanden werden. Die Arbeitgeber stehen vor der Herausforderung, das notwendige Arbeitsvolumen auch künftig zuverlässig abdecken zu können. Die demografische Entwicklung sowie neue gesetzliche Ansprüche erschweren dies. Für individuell wegfallende Arbeitszeit müssen qualifizierte Ersatzkräfte gefunden und eingearbeitet werden. Dies wird durch den Fachkräftemangel immer schwieriger. Die frei werdende Arbeitszeit muss nicht selten durch eine personelle Umorganisation oder durch direkte Kollegen aufgefangen werden.

Herausforderung für die Sozialpartner

Flexibles Arbeiten ist damit Lösung und Herausforderung zugleich. Die Unternehmen stehen in der Verantwortung, das benötigte Arbeitsvolumen immer wieder mit den Anforderungen der Kunden und dem verfügbaren Arbeitskräfteangebot ins Gleichgewicht zu bringen. »Wir brauchen dafür Instrumente, die uns helfen, das Arbeitsvolumen schnell, flexibel und unbürokratisch im Rahmen des Flächentarifs unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer abzudecken«, erklärt Petra Lindemann, Geschäftsführerin Tarifpolitik des BAVC.

Auf die Sozialpartner kommt in der laufenden Chemie-Tarifrunde die Aufgabe zu, für diese steigenden Flexibilitätsanforderungen der Betriebe und der Beschäftigten passende Antworten zu finden. Die Maxime der Chemie-Arbeitgeber ist dabei klar: Flexibles Arbeiten ermöglichen – ja; auf individuelle Bedürfnisse eingehen – ja. Unter dem Strich muss aber das notwendige Arbeitsvolumen durch entsprechende Arbeitskapazitäten sichergestellt werden.

» Wir brauchen Instrumente, die uns helfen, das Arbeitsvolumen schnell und unbürokratisch im Rahmen des Flächentarifs abzudecken. «

Petra Lindemann,
BAVC-Geschäftsführerin Tarifpolitik

BRANCHE

Neuer Gefahrntarif in der BG RCI	2
EU-Arbeitnehmerbegriff: Drohende Rechtsunsicherheit	8

BILDUNG

Ausbildung in M+E-Berufen: Digitale Kompetenzen gestärkt	3
---	---

DIGITALISIERUNG

Toolbox Arbeiten 4.0: Zeit- und ortsflexibles Arbeiten	4
Social Media in der Verbandskommunikation	6

Neuer Gefahrarif

Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) ist 2010 durch eine Fusion von damals sechs Berufsgenossenschaften entstanden. Nach vielen Schritten zur Zusammenführung der Organisation blieb ein letzter großer Schritt der Fusion: die Verschmelzung der Gefahrarife, Umlagen und Finanzen der sechs Branchen zu einer Solidargemeinschaft. Der Gesetzgeber hat hierfür eine Frist bis 2021 gesetzt. Die je zur Hälfte aus Vertretern der Arbeitgeber und der Beschäftigten zusammengesetzte Selbstverwaltung der BG RCI hat im Juli entschieden, diesen Schritt ab 2019 zu gehen. Alle übrigen Berufsgenossenschaften hatten bereits in den letzten Jahren entsprechende Beschlüsse umgesetzt.

Sonderfaktor Bergbau

Die BG RCI muss dabei mit der Besonderheit umgehen, dass sie die stark geschrumpfte Branche Bergbau organisiert. Dabei werden die Altlasten aus Unfällen und Berufskrankheiten zwar über einen Ausgleich von allen gewerblichen Berufsgenossenschaften mitfinanziert, dennoch verblieben bis zuletzt Strukturen, deren Finanzierung durch Braunkohle und Salzbergbau kaum möglich gewesen wäre, wenn Ende 2018 der Steinkohlebergbau eingestellt wird.

Auch deswegen wurde nun die anstehende Überarbeitung der Gefahrarife – gesetzlich ist dies alle sechs Jahre nötig – genutzt, um die Zusammenlegung der Umlagen zu verwirklichen. Dabei einigten sich die Vertreter der Branchen auf ein Kombinationsmodell. Hierdurch werden Unfälle und Berufskrankheiten aus der Zeit vor der Fusion weiter getrennt getragen. Nur seit 2010 neu hinzugekommene Fälle werden in die gemeinsame Umlage einbezogen. Somit konnte die Mehrbelastung der Branchen Chemie, Papier und Leder einerseits sowie die Entlastung für die Branchen Bergbau, Baustoffe-Steine-Erden und Zucker andererseits begrenzt werden.

Steigerung von Qualität und Effizienz vereinbart

Die Chemie hat dem Modell zustimmen können, weil der Vorstand der BG RCI gleichzeitig ein Programm zur Steigerung der Qualität und Effizienz verabschiedet hat. Alle Bereiche der BG wurden durchforstet und für die kommenden Jahre ein Einsparvolumen von 100 Millionen Euro vereinbart. Dadurch werden die Mehrkosten für die chemische Industrie durch die gemeinsame Umlage ab 2019 mehr als ausgeglichen. Unter anderem wird die BG RCI eine neue Führungsstruktur erhalten. Durch eine neue, gemeinsam mit anderen Berufsgenossenschaften betriebene IT werden Prozesse umgestaltet und weitgehende Automatisierung und Outsourcing ermöglicht, deren Potenziale umfassend genutzt werden sollen.

Die ab 2019 fälligen Beiträge an die Berufsgenossenschaft sind somit sowohl beeinflusst durch die Kosten von Unfällen und Berufskrankheiten in der Teilbranche und dem jeweiligen Betrieb als auch durch die Schaffung einer einzigen Solidargemeinschaft. Zusätzlich bedingt die Zusammenführung der sechs Branchen zum Teil Veränderungen bei den Zahlungs- und Buchungsterminen für die jeweiligen Vorschüsse.

AUTOR: LUTZ MÜHL



HINTERGRUND

Der Gefahrarif ist eine Satzung einer deutschen gewerblichen Berufsgenossenschaft. Sie dient zur Berechnung des Unfallversicherungsbeitrags für einzelne Unternehmen, für die die Berufsgenossenschaft zuständig ist (Wikipedia). Weitere Informationen zur BG RCI finden Sie hier

www.bgrci.de

ANSPRECHPARTNER



Lutz Mühl | Geschäftsführer

Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de



AUSBILDUNG IN METALL- UND ELEKTROBERUFEN

Digitale Kompetenzen gestärkt

Zum 1. August 2018 sind Neuerungen in den Ausbildungsordnungen von elf Metall- und Elektroberufen in Kraft getreten. Sie dienen dazu, die Vermittlung digitaler Kompetenzen in der Ausbildung zu stärken. Die Chemie-Sozialpartner haben sich in das Ordnungsverfahren eingebracht, damit spezifische Anforderungen der chemischen Industrie berücksichtigt werden. So konnte eine neue, branchenspezifische Zusatzqualifikation »IT-gestützte Anlagenänderung« realisiert werden. Die aktuellen Anpassungen sind ein klares Signal für die Zukunftsfähigkeit der Metall- und Elektroberufe, die in der Chemie rund 30 Prozent des gesamten Ausbildungsvolumens ausmachen.



HINTERGRUND

Die novellierten Ausbildungsordnungen der Metall- und Elektroberufe wurden am 5. Juli 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und sind hier abrufbar www.bgbl.de

Neue Berufsbildposition »Digitalisierung«

Zentrale Neuerung ist die Berufsbildposition »Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit«, die für alle Berufe integrativ über die gesamte Ausbildungszeit zu vermitteln ist. Hier geht es um Themen wie Datensicherheit und -analyse, informationstechnologische Auftragsabwicklung und Terminverfolgung, Recherche in Clouds, Netzen und digitalen Lernmedien, die Realisierung informationstechnischer Schutzziele, den Umgang mit mobilen Datenträgern sowie Maßnahmen gegen Schadsoftware, den Einsatz von Assistenz-, Diagnose- oder Visualisierungssystemen, aber auch um Arbeit in interdisziplinären Teams.

Bundeseinheitliche Zusatzqualifikationen

Ergänzt werden diese übergreifenden digitalen Kompetenzen um bundeseinheitliche Zusatzqualifikationen. Diese können Betriebe besonders leistungsstarken Auszubildenden anbieten und so eine weitere Spezialisierung ermöglichen. Für die Metallberufe sind die Schwerpunkte »Additive Fertigungsverfahren«, »Prozessintegration«, »Systemintegration« sowie »IT-gestützte Anlagenänderung« im Angebot. Für die Elektroberufe stehen die Themen »Digitale Vernetzung«, »Programmierung« und »IT-Sicherheit« zur Auswahl.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | FOTO: JOHANNES VOGT

ANSPRECHPARTNER



Christopher Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing
christopher.knieling@bavc.de



TOOLBOX ARBEITEN 4.0

Flexibilität für die moderne Arbeitswelt

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0 sind heute in aller Munde und bringen auch für die Unternehmen der chemischen Industrie viele Fragen mit sich: Welche Chancen eröffnen sich? Wie kann man die Veränderungen im eigenen Unternehmen bestmöglich gestalten? Wo sind die Fallstricke?

Um diese und weitere Fragen zu beantworten, hat der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) im vergangenen Jahr Expertenteams aus Verbands- und Unternehmensvertretern gebildet. Herausgekommen sind nach einjähriger, intensiver Arbeit wertvolle Praxishilfen für die Unternehmen – die »Toolbox Arbeiten 4.0«. Diese bedient die Themenschwerpunkte zeit- und ortsflexibles Arbeiten, Gesundheit, Bildung sowie Datenschutz und soll die Unternehmen bei der Umsetzung des digitalen Wandels unterstützen.

Von überall und zu jeder Zeit arbeiten?

Ob in der Bahn, im Büro oder von zu Hause aus: Die Digitalisierung entkoppelt Arbeit von Zeit und Raum. Was der eine als Verheißung sieht, weil es Beruf und Privatleben besser in Einklang bringt, nimmt der andere als Bedrohung wahr, weil er fürchtet, die Arbeit könne das Privatleben stärker durchdringen als gewünscht. Auch viele Vorgesetzte sehen eine Abkehr von der Präsenzkultur kritisch, weil damit vermeintlich ein Kontrollverlust verbunden wäre. Deshalb ist es umso wichtiger, den Unternehmen und Beschäftigten die Chancen der Digitalisierung aufzuzeigen und die Angst vor Veränderungen zu nehmen.

Die Arbeitsgruppe Zeit- und ortsflexibles Arbeiten 4.0 hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Unternehmen sowohl für komplexere Change-Management-Projekte als auch für den täglichen Umgang mit den Neuerungen Unterstützung an die Hand zu geben. Hierzu wurden Betriebsvereinbarungen, Good Practice-Beispiele und Tarifverträge analysiert, um aus diesen die besten Instrumente herauszuarbeiten und den Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Nach dem Motto: Aus der Praxis für die Praxis.

NEUE SERIE



Welche Instrumente die Toolbox Arbeiten 4.0 für die Unternehmen der chemischen Industrie bereithält, zeigen wir Ihnen mit einer neuen Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema »Gesundheit«. Die vollständige Toolbox steht allen Mitgliedsunternehmen im Intranet ihres Arbeitgeberverbandes zur Verfügung.

ANSPRECHPARTNERIN



Katharina Koba

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

katharina.koba@bavc.de

Baukasten für unterschiedliche Lebensphasen

Mit dem digitalen Wandel wird die individuelle Anpassung der Arbeit an bestimmte Lebensphasen noch wichtiger. Gleichzeitig werden Qualifizierung und Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens an Bedeutung gewinnen, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und zugleich die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Deshalb haben wir für unsere Toolbox einen Baukasten entwickelt, mit dem Unternehmen lebensphasenorientiertes Arbeiten ermöglichen können. Nach dem »pick and choose«-Prinzip lassen sich maßgeschneiderte Modelle auf Grundlage der gesetzlichen und tariflichen Regelungen entwickeln. Hervorzuheben ist das tarifvertragliche Instrument »Langzeitkonto«, das jede Lebensphase abdecken kann – sei es die Weiterbildung, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, ein Sabbatical oder den Übergang in den Ruhestand.

Navigator für mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten bringt sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen Vorteile mit sich: Mitarbeiter sind aufgrund der Zeit- und Ortschaftsouveränität zufriedener und motivierter. Unternehmen profitieren davon mit einem positiven Arbeitgeberimage und einer potenziellen Produktivitätssteigerung.

Allerdings ist nicht jeder Arbeitsplatz für mobiles Arbeiten geeignet. Auch ist weder von Arbeitgeber- noch von Arbeitnehmerseite ein reines Homeoffice erwünscht. Arbeitet ein Arbeitnehmer nur von zu Hause, wirkt sich dies nachteilig auf die Kommunikation im Team aus, und der Arbeitnehmer verliert den sozialen Anschluss im Betrieb. Der Erfolg mobiler Arbeit steht und fällt mit einer entsprechenden Vertrauenskultur im Unternehmen und der Bereitschaft der Beschäftigten, offen für Veränderungen zu sein. Mobiles Arbeiten ist hauptsächlich eine Kultur- und Führungsfrage. Der Navigator kann helfen, den nötigen Kulturwandel im Unternehmen zu begleiten.

Auch wenn mobiles Arbeiten gesetzlich nicht explizit geregelt ist, handelt es sich nicht um einen rechtsfreien Raum. So müssen beispielsweise weiterhin arbeitszeitrechtliche, mitbestimmungs- und datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen beachtet werden. Der Navigator benennt die wesentlichen rechtlichen Aspekte, mit denen sich ein Unternehmen auseinandersetzen muss, wenn es mehr Mobilität in der Arbeitswelt ermöglichen will.

Damit mobiles Arbeiten noch attraktiver und rechtssicherer wird, ist der Gesetzgeber gefragt, das Arbeitszeitgesetz an die Anforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen. So muss es zum Beispiel möglich sein, abends eine dienstliche E-Mail zu lesen, ohne dass die elfstündige Ruhezeit von Neuem beginnt. Zumindest aber müssen die Tarifvertragsparteien im Rahmen von Öffnungsklauseln abweichende Regelungen treffen können.

Baukasten für mehr Flexibilität in der Schichtarbeit

Flexible Arbeitszeiten in der Produktion – für viele nicht vorstellbar. Natürlich ist der Spielraum für einen Schichtarbeiter in der Produktion geringer als bei einem klassischen Büromitarbeiter. Dennoch gibt es mehr Flexibilität für Beschäftigte in Schichtarbeit als man denkt: Schicht-Doodle, Teilzeit und Gleitzeit, Job-Sharing und die Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen – all das sind Wege, mit denen sich auch im gewerblichen Bereich eine flexible Arbeitswelt gestalten lässt. Anhand einer Reihe von Good Practice-Beispielen im Baukasten »Flexibilität in der Produktion« können Unternehmen von den Erfahrungen anderer profitieren und die für sich passenden Instrumente auswählen.

AUTORIN: KATHARINA KOBA | BILD: Q

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Die Digitalisierung fordert uns, Arbeitszeit und Arbeitsort neu zu definieren. Dieser Herausforderung muss sich jedes Unternehmen jetzt und in Zukunft stellen. Statt der heute noch vielerorts vorhandenen Präsenzkultur wird in Zukunft noch viel mehr als heute entscheidend sein, dass Mitarbeiter die vereinbarten inhaltlichen Ziele erreichen. Die Toolbox Arbeiten 4.0 der Chemie-Arbeitgeber bietet anwendungsorientierte Instrumente, die den Einstieg in die neue Arbeitswelt erleichtern. «

TWITTER, LINKEDIN UND CO

Social Media in der Verbandskommunikation

Der Einfluss der sozialen Medien ist in vielen Bereichen des täglichen Lebens nicht mehr wegzudenken: In der Politik sorgen 280 Zeichen des US-Präsidenten regelmäßig für Chaos in der Staatengemeinschaft. Und auch in der Wirtschaft können schlecht überlegte Tweets zu ernsthaften Schäden führen, wie jüngst für Tesla durch ihren CEO Elon Musk.

Positive Effekte dank der sozialen Medien sind dabei natürlich ebenfalls präsent. Eine Bewegung wie #metoo hätte in Zeiten vor Twitter kaum eine solche Schlagkraft entwickeln können. Und auch für Unternehmen kann es sich lohnen. So gelang es beispielsweise den Berliner Verkehrsbetrieben mit ihrer #weilwirdichlieben Kampagne, das eigene Image in der Hauptstadt und darüber hinaus signifikant zu verbessern.

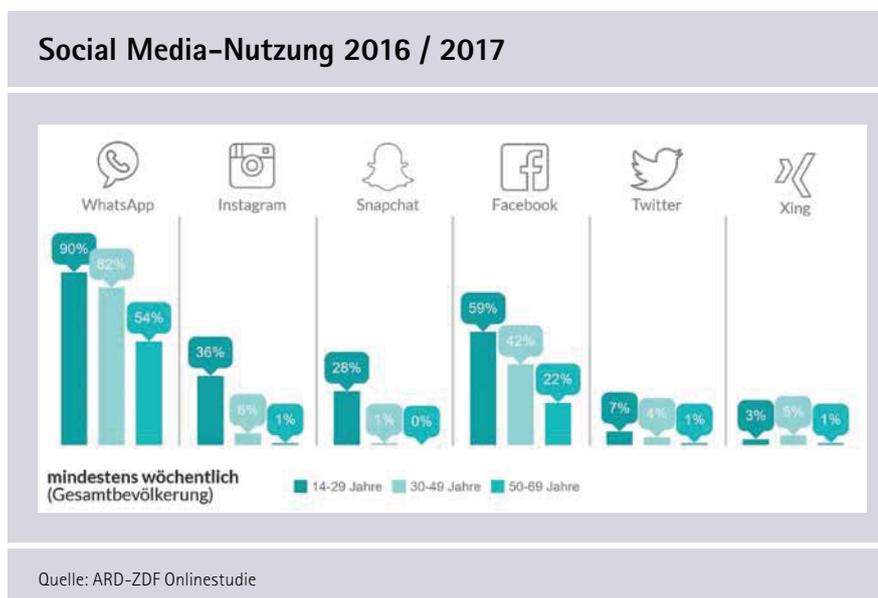
Social Media ist Massenkommunikation und wird auch in der Verbandswelt intensiv eingesetzt. Weit vorne liegt der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB mit gut 44.000 Followern auf Twitter. Der Dachorganisation der Arbeitgeber BDA folgen knapp 6.000 Nutzer. In der Chemie fällt die Relation für die Arbeitgeber etwas positiver aus. 5.700 Followern der IG BCE stehen 1.200 des BAVC gegenüber.

Der richtige Kanal

Bevor man die Frage nach der Wahl des richtigen Netzwerks stellt, sollte zuerst geklärt werden, ob man mit der eigenen Zielgruppe überhaupt in den Dialog treten möchte. Anders als in der klassischen Kommunikation lebt Social Media vom Dialog. Nutzer stellen hier öffentlich Fragen und können auch Kritik entsprechend publikumswirksam äußern.

Welches soziale Netzwerk letztendlich in Frage kommt, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

- Um wen handelt es sich in meiner Zielgruppe?
- Wo hält sich diese Zielgruppe auf?
- Welche Botschaften möchte ich gerne platzieren?


TWITTER

Auf dem Kurznachrichtendienst informieren wir unsere Follower kurz und bündig.

twitter.com/BAVChemie


LINKEDIN

Näher dran an Arbeitgebern und Mitarbeitern. Verbinden Sie sich mit uns auf dem Karrierenetzwerk.

linkedin.com/company/bavc

ANSPRECHPARTNER



Markus Hesse

Kommunikation, Social Media

markus.hesse@bavc.de

Durch die Definition der Zielgruppe kristallisieren sich einige soziale Netzwerke als relevant heraus, andere wiederum scheiden aus. Alter und auch Bildungsstand sind hier wichtige Abgrenzungsmerkmale. So sind bei Jugendlichen Instagram, Snapchat und YouTube besonders beliebt. Im gesellschaftlichen Mainstream ist hingegen Facebook angekommen. Hier sind Nutzer aller Generationen aktiv.

Politische Kommunikation ist besonders auf Twitter zu Hause. Ein hoher Anteil der Bundestagsabgeordneten betreibt bereits mal mehr, mal minder aktiv einen Account auf dem Kurznachrichtendienst. Ebenso nutzen die dahinterstehenden Parteien den Kanal intensiv zum Austausch mit den Wählern. Reaktionen können hier also direkt von Entscheidungsträgern erzielt werden, wie auf kaum einem anderen sozialen Netzwerk.

Xing und LinkedIn: Nutzerzahlen im Vergleich



Quelle: Xing / LinkedIn; Juli 2018

Die Karrierenetzwerke

Einen genaueren Blick sind die wachsenden Netzwerke Xing und LinkedIn wert. Während die Plattformen früher bevorzugt zur Stellensuche genutzt wurden, ist mittlerweile das Netzwerken und die Kommunikation in den Vordergrund gerückt. Themenexperten melden sich zu Wort, es kommt zum Austausch, ähnlich zu Facebook. Aufgrund des stärkeren Karrierebezugs bieten LinkedIn und Xing eine höhere Qualität der Beiträge und einen anderen Umgangston.

Unterschiede zwischen den Karrierenetzwerken liegen besonders im geografischen Bereich. Das in Deutschland entwickelte Xing verfügt in der DACH-Region über den größten Anteil seiner Mitglieder. LinkedIn hingegen kann als in den USA beheimatetes Netzwerk eine gewaltige internationale Nutzerschaft vorweisen. In der DACH-Region rangiert es dabei nur knapp hinter Xing.

Entsprechend sind auch die Nutzer der beiden Karrierenetzwerke unterschiedlich. Firmen mit regionalem Schwerpunkt wird man vermehrt auf Xing finden, international ausgerichtete Unternehmen und deren Mitarbeiter eher auf LinkedIn. Es ist also für Verbände durchaus sinnvoll, hier einen intensiveren Blick zu wagen und dann zu entscheiden, ob und welches soziale Netzwerk interessant sein könnte.

Ausblick

Für uns als Arbeitgeberverband erfüllen mehrere soziale Netzwerke derzeit die Anforderungen, um als Kommunikationskanal in Betracht gezogen zu werden. Neben Twitter rückt dabei für uns das Karrierenetzwerk LinkedIn in den Fokus. Bis zum Ende des Jahres prüfen wir zudem den Aufbau unserer Social Media-Präsenz auf Xing und Facebook.

AUTOR: MARKUS HESSE

EU-ARBEITNEHMERBEGRIFF

Drohende Rechtsunsicherheit

Ende 2017 hat die Europäische Kommission einen Richtlinienvorschlag über »transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU« vorgelegt, der die bestehende »Nachweisrichtlinie« (umgesetzt im deutschen Nachweisgesetz) ersetzen soll. Die Chemie-Arbeitgeber sehen dieses Vorhaben kritisch. Nach dem Kommissionsvorschlag sollen die Rechte aller Arbeitnehmer in der EU erweitert werden, die bisherige Unterrichtungspflicht der Arbeitgeber ausgeweitet, Fristen verkürzt und Sanktionen verschärft werden. Eingeführt werden sollen eine Höchstdauer der Probezeit, ein Anspruch auf schriftliche Antwort auf das Ersuchen des Arbeitnehmers um eine Beschäftigungsform mit »sichereren« Arbeitsbedingungen sowie ein Anspruch auf kostenlose Fortbildung im Falle der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung einer solchen Fortbildung. Der Vorschlag sieht auch die Einführung einer EU-weiten Definition des Arbeitnehmerbegriffs vor, die weit über § 611a BGB hinausgehen soll.



HINTERGRUND

Der Vorschlag der EU-Kommission ist eine direkte Folgemaßnahme zur Proklamation der europäischen Säule sozialer Rechte. Ziel der Richtlinie ist neben neuen Informationspflichten für die Unternehmen auch die Schaffung von Mindeststandards; insbesondere der Schutz von Beschäftigten in so genannten atypischen Arbeitsverhältnissen soll verbessert werden. Dabei zielt die Europäische Kommission vor allem auf die im Zuge der Digitalisierung neu entstehenden flexiblen Beschäftigungsformen ab.

Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip

Der Arbeitnehmerbegriff ist Kern jeder Arbeitsrechtsordnung und zudem maßgeblich für viele soziale Sicherungssysteme, weshalb diese Änderung massive Auswirkungen auf das Arbeits- und Sozialrecht in den EU-Mitgliedstaaten hätte. Die von der EU-Kommission gewählte sehr weite Definition verweist auf spezielle Einzelfallentscheidungen des EuGH und würde in den unterschiedlichen nationalen Arbeitsrechtsordnungen zu großer Rechtsunsicherheit führen. Die europaweit sehr unterschiedlichen Definitionen geben die entstandenen rechtlichen Strukturen wieder. Die EU hat dafür keine Kompetenz.

Neue Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Durchsetzungsvorschriften ändern den Charakter der Richtlinie – über das erforderliche Maß hinaus. Mit dem übergeordneten Ziel der Richtlinie, sichere und verlässliche Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten, ist dies nicht zu vereinbaren. Die zusätzlichen Unterrichtungspflichten verursachen unnötige Bürokratie und die vorgeschlagenen Sanktionen einschließlich Strafzahlungen sind unverhältnismäßig.

Aktuelle Entwicklung in Rat und Parlament

Erfreulicherweise haben die Sozialminister im Europäischen Rat Ende Juni die EU-weite Definition der Begriffe »Arbeitnehmer«, »Arbeitgeber« und »Beschäftigungsverhältnis« gestrichen. Offen ist, wie sich der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments positioniert. Im Entwurf des Berichtstatters sind die Definitionen weiterhin enthalten, allerdings wurden über 850 Änderungsanträge eingereicht. Der Ausschuss stimmt voraussichtlich Mitte Oktober über den Bericht ab.

AUTORIN: KATHARINA GÖBEL

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