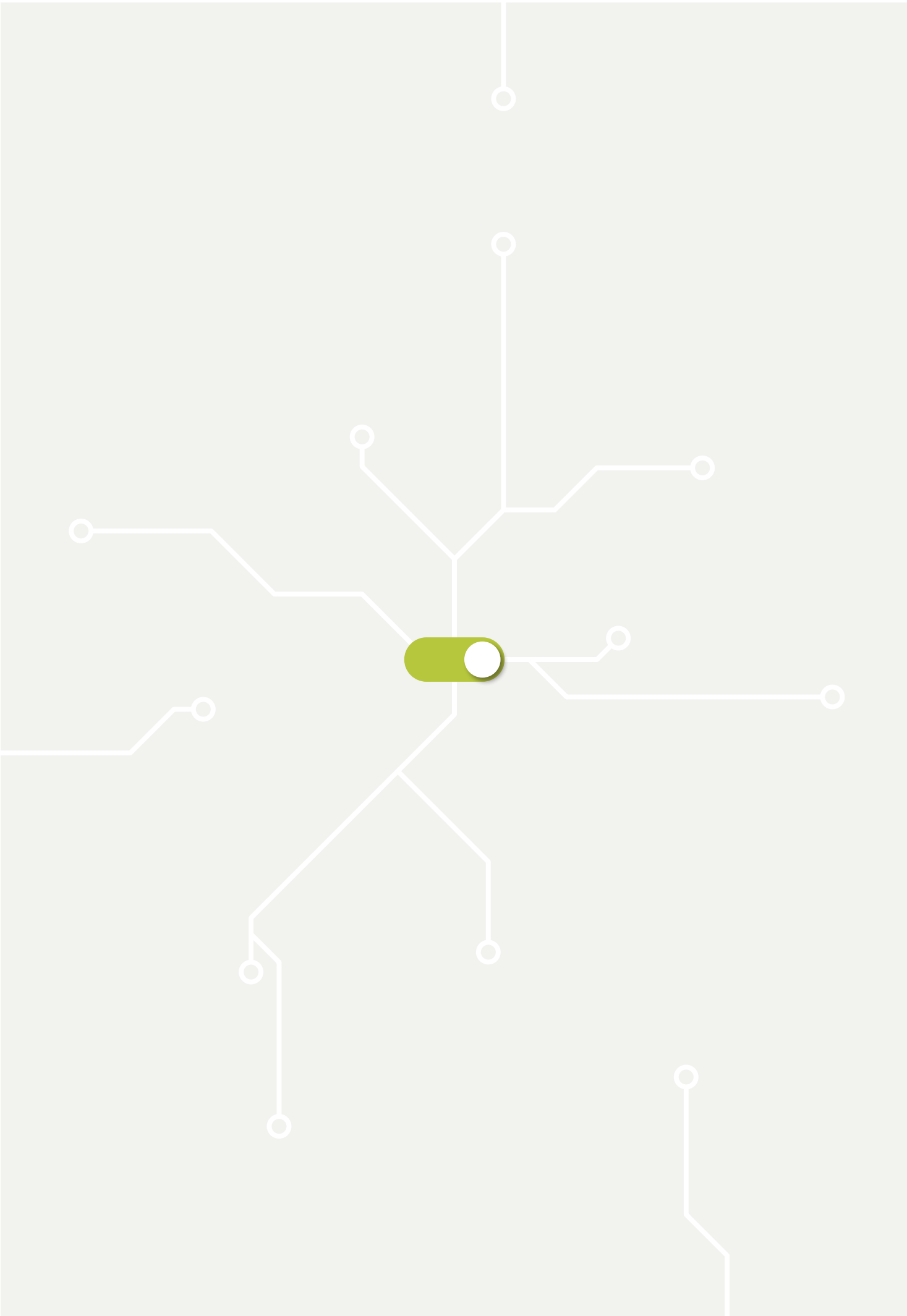


Perspektive 2018

---

Nur Mut!





## Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn 2017– wie vor Jahresfrist an dieser Stelle geschrieben – das Superwahljahr war: Was wird dann 2018? Politisch stellen sich zwei Fragen: Bieten neue Mehrheiten wie in NRW neue Möglichkeiten? Die ersten nach außen wahrnehmbaren Taten der neuen Landesregierung gehen immerhin in die richtige Richtung. Das Gegenteil scheint im Bund zu gelten. Kehren alte Besen wirklich besonders gut? Was haben teure Umverteilung und Gängelung der Wirtschaft mit Innovation zu tun? Wie immer man persönlich beide Fragen beantworten möchte, dem Politikbetrieb in Düsseldorf und Berlin gehört eines auf jeden Fall ins Pflichtenheft geschrieben: 2018 ist ein guter Zeitpunkt, um mutig zu sein. Mutig, um neue Herausforderungen – Industrie 4.0, Arbeit 4.0, Bildung 4.0 – anzugehen. Mutig, um endlich neue Wege zu gehen und die Weichen Richtung Zukunft für unser Land, unsere Wirtschaft und damit auch für die Menschen zu stellen. Dies gilt auch und im Besonderen, aber keineswegs ausschließlich für das Thema digitale (Verkehrs-)Infrastruktur.

Unsere Verbände-Bürogemeinschaft ist – in aller Bescheidenheit gesprochen – ebenfalls in einem Erneuerungsprozess. Im abgelaufenen Jahr 2017 haben wir die Technik in unserem Veranstaltungssaal modernisiert und uns in verschiedenen Funktionen verstärkt. Erneuert im architektonischen Sinne wird im Frühsommer, wenn wir ein neues Maisonnettedach und damit einhergehend auch zwei neue Büroräume bekommen werden. Ein E-Smart als neues Poolfahrzeug rundet den äußerlichen Erneuerungsprozess vorläufig ab.

Aber wir beginnen in diesem Jahr auch einen inneren Erneuerungsprozess, und dies auf zweierlei Wegen: Unsere turnusmäßige Mitgliederzufriedenheitsbefragung steht an. Darüber hinaus machen wir uns auf allen Gremienebenen Gedanken über den „Verband 2025“, also unsere künftigen Aufgaben in der „4.0-Arbeitswelt“. Mit den Themen Erneuerung, Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 beschäftigt sich auch die vorliegende Jahresschrift. Wie wir unsere Mitgliedsunternehmen auf dem Weg in eine voll digitalisierte, immer intelligenter und effizienter arbeitende Produktion unterstützen, lesen Sie auf den folgenden Seiten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre der 15. Ausgabe unserer „Perspektiven“.

Herzliche Grüße

Ihr

Dirk W. Erhöfer



Digitalisierung|



---

### Tarifgeschehen

#### 6 **Flexible Instrumente im Mittelpunkt moderner Tarifpolitik**

- Metall- und Elektroindustrie
- Chemieindustrie
- Papier, Pappe, Kunststoff verarbeitende Industrie

---

### Industrie 4.0 – Arbeit 4.0

#### 10 **Mut zur Digitalisierung**

- Digitale Evolution ist wie Strukturwandel – das können wir
- Geschwindigkeit ist die neue Währung
  - Neue, evolutionäre Wege

---

### Tarif und Recht

#### 14 **Mut zur Flexibilisierung**

- Flexibilität kontra starre Arbeitszeitregelungen
- Kehrtwende beim Weisungsrecht
  - Eigenleben in einer Service-Einheit

---

### Arbeitswirtschaft

#### 18 **Mut zu neuen Prozessen**

- Moderne Zeiten im 21. Jahrhundert
- Prozesse, Wünsche und Ziele
  - „Schicht-Doodle“

---

### Kommunikation

#### 22 **Mut zum offenen Austausch**

- Neu gedacht und neu programmiert
- Neues Design
  - Klare Struktur
  - Übersichtliches Menü
  - Responsives Webdesign

---

### Bildung und Nachwuchssicherung

#### 26 **Mut zur Ausbildung**

- Arbeit 4.0 beginnt mit Ausbildung 4.0
- Toolbox Arbeit 4.0
  - Kein Abschluss ohne Anschluss

---

### Datenschutz

#### 30 **Nur Mut – aber sicher**

- Moderner Datenschutz in Unternehmen – das ändert sich
- Wesentlicher Handlungsbedarf bei Unternehmen

---

### Verbandegemeinschaft

#### 34 **Neue Projekte, neue Namen und ein „Modernisierungspaket“**

- Bochumer Unternehmengespräche
- Namensänderung
- Flüchtlingsprojekte MINTegration
- Neuerungen rund um das Verbandshaus
- Stipendiaten

---

### Daten und Personen

#### 36 **Strukturdaten 2017**

#### 38 **Vorstände der Verbände 2017**

---

#### 39 Impressum

# Flexible Instrumente im Mittelpunkt moderner Tarifpolitik

*Die Arbeitsbedingungen im Dialog mit den Gewerkschaften gestalten und in Tarifverträgen festhalten, die Betriebe bei der Umsetzung unterstützen und individuell beraten: Unserer Kernaufgabe – die Tarifpolitik – üben wir als Mitglied in den entsprechenden Tarifkommissionen aus und wirken an der konkreten Ausgestaltung der Tarifverträge mit.*

Bei der konkreten Umsetzung im Betrieb stehen wir beratend zur Seite. Leitlinien unseres (Ver-)Handelns: die Interessen unserer Mitglieder. Gerade bei Zukunftsthemen wie flexible Arbeitszeitmodelle oder moderne Schichtplangestaltung gehen wir voran und finden Lösungen, die dem Gesetzgeber und seinen oftmals restriktiven Regelungen den Wind aus den Segeln nehmen.

## Metall- und Elektroindustrie

Eine „scharfe Tarifrunde“ liegt hinter der Metall- und Elektroindustrie. Sechs Verhandlungsrunden waren nötig, um mit der IG Metall letztlich doch eine Einigung zu erzielen. Offenbar getrieben von dem Wunsch, ein sichtbares Zeichen in der Öffentlichkeit zu platzieren, Kampfbereitschaft zu signalisieren und neue Mitglieder zu gewinnen, rief die IG Metall nicht nur zu ein- bzw. zweistündigen Arbeitsniederlegungen auf, sondern vor der 6. Verhandlungsrunde auch zu 24-Stunden-Warnstreiks.

„Das hat eine Einigung nicht leichter gemacht und hat auch unseren betroffenen Mitgliedsunternehmen erheblich geschadet“, sagte Dirk W. Erhöfer, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie Ruhr/Vest e. V., zu den Warnstreiks. Der Anfang Februar erzielte Pilotabschluss in Baden-Württemberg ist schlussendlich auch in Nordrhein-Westfalen übernommen worden.

4,3 Prozent mehr Entgelt ab 1. April 2018 nach zwei Nullmonaten, eine Laufzeit von 27 Monaten und eine Einmalzahlung von 100 Euro für März. So lautete der „einfache“ Teil des Tarifabschlusses, auf den sich Arbeitgeber und IG Metall in Baden-Württemberg geeinigt hatten. „Die im Gesamtpaket gefundenen Kompromisse beim Thema Arbeitszeit sind sehr komplex und erklärungsbedürftig“, sagte Dirk W. Erhöfer in einer ersten Reaktion Anfang Februar. Der neue Tarifabschluss erlaubt es den Betrieben, bei Bedarf das betriebliche Arbeitszeitvolumen sichtbar auszuweiten, zum Beispiel indem mit deutlich mehr Beschäftigten als heute 40-Stunden-Verträge abgeschlossen werden. Im Gegenzug haben Beschäftigte künftig einen Anspruch, ihre Wochenarbeitszeit befristet auf bis zu 28 Stunden abzusenken. Die Unternehmen können das aber unter bestimmten Voraussetzungen ablehnen, etwa wenn es betrieblich nicht umsetzbar ist oder eine definierte Belastungsgrenze erreicht ist. „Wichtig ist, dass wir unter dem Strich nicht nur kein Arbeitszeitvolumen verloren, sondern zusätzliche Verlängerungsoptionen gewonnen haben. Und den von der IG Metall geforderten Teillohnausgleich bei verkürzter Vollzeit, den die Arbeitgeber als rechtswidrig vehement bekämpft hatten, hat es auch nicht geben“, erklärte Erhöfer.

*„Wichtig ist, dass wir unter dem Strich nicht nur kein Arbeitszeitvolumen verloren, sondern zusätzliche Verlängerungsoptionen gewonnen haben.“*

DIRK W. ERLHÖFER

Flexible Regelungen  
für die **Arbeitgeber**

Quotenanhebung der 40-Stunden-Verträge von 18 auf 30 % per Betriebsvereinbarung bei nachgewiesenem Fachkräftemangel

Quotenanhebung auf 50 % für Technologiebetriebe per Betriebsvereinbarung, wenn im Betrieb mind. 50 % der Beschäftigten in der Entgeltgruppe 12 (bisher: EG14) oder höher eingestuft sind

„Kollektives betriebliches Arbeitszeitvolumen“: Teilzeitarbeit kann durch mehr 40-Stunden-Verträge ausgeglichen werden

Tarifgebiet Baden-Württemberg: jeweils Widerspruchsrecht des Betriebsrats

## Fixe Regelungen

Laufzeit:  
ab 1. Januar 2018

27  
Monate

Lohnerhöhung:  
ab 1. April 2018

4,3 %

Einmalzahlung:

100 €

Tarifliches Zusatzgeld:  
ab Juli 2019 in Höhe von

27,5 %

eines Monatsgehalts

Flexible Regelungen  
für die **Arbeitnehmer**

Beschäftigte mit erhöhten privaten und beruflichen Belastungen können statt tariflichem Zusatzgeld acht freie Tage wählen

Anspruch auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht in Vollzeit begrenzt auf 6 bis 24 Monate (Ablehnung aus betrieblichen Gründen möglich, Begrenzung auf jeweils 10 % der Beschäftigten)

*Flexibilität auf beiden Seiten: die wichtigsten Eckpunkte des neuen Tarifvertrags in der Metall- und Elektroindustrie.*

## Die Regelungen im Überblick:

### 1. Die Entgeltregelungen

- Laufzeit des Tarifvertrags: 27 Monate (1. Januar 2018 – 31. März 2020)
- Erhöhung der Tabellenentgelte ab dem 1. April 2018 um 4,3 Prozent nach zwei Nullmonaten
- Einmalzahlung für den Monat März in Höhe von 100 Euro

### 2. Tarifliche Sonderzahlungen ab 2019

- Das „tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG)“ in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts. Es wird erstmals im Juli 2019 ausgezahlt. Beschäftigte mit Kindern bis zu acht Jahren oder einem Pflegefall von Angehörigen ersten Grades sowie Arbeitnehmer im Schichtdienst (mit mindestens drei bis fünf Jahren im Drei- oder Zweischichtdienst und

- einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf beziehungsweise sieben Jahren) bekommen ein Wahlrecht: Entweder lassen sie sich das tarifliche Zusatzgeld auszahlen oder sie nehmen stattdessen acht zusätzliche freie Tage. Die Arbeitgeber können die Umwandlung in freie Tage ablehnen, wenn sie keinen adäquaten Ersatz für die ausfallenden Arbeitstage finden.
- Ein Festbetrag von 400 Euro im Jahr 2019 und ab 2020 in Höhe von 12,3 Prozent des Grundentgelts der jeweiligen Eckentgeltgruppe. Für diesen Festbetrag gelten Sonderregeln: Je nach wirtschaftlicher Lage eines Betriebs ist die Verschiebung, Absenkung oder Streichung möglich, wenn die Tarifparteien zustimmen.



### 3. Die Arbeitszeitvereinbarungen

Alle Beschäftigten haben ab dem Jahr 2019 einen Anspruch darauf, ihre Wochenarbeitszeit für einen Zeitraum von 6 bis 24 Monaten auf bis zu 28 Wochenstunden zu verkürzen. Die „kurze Vollzeit“ gibt es allerdings immer nur für maximal 10 Prozent der Belegschaft. Im Gegenzug zu dieser „kurzen Vollzeit“ werden die Möglichkeiten der Betriebe ausgeweitet, Beschäftigte, die dies möchten, länger arbeiten zu lassen. Schon bisher dürfen 18 Prozent der Beschäftigten auf der Basis einzelvertraglicher Regelungen bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten. Künftig kann die Quote mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 30 Prozent angehoben werden, wenn der Betrieb einen Fachkräftemangel nachweisen kann. Bisher war dies nur möglich, wenn dadurch der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt wurde. Betriebe mit einem hohen Anteil Hochqualifizierter (Technologiebetriebe) können die Quote – wie bisher – auf 50 Prozent ausweiten. Allerdings wurde der potenzielle Kreis erweitert.

Über diese Quotenregelungen hinaus wurde ein neuer flexibler Baustein eingeführt, der als Alternative zum Quotenmodell für viele Betriebe attraktiv sein dürfte: das „kollektive betriebliche Arbeitszeitvolumen“. Für den Betrieb wird dann eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit definiert, die im Falle der 18-Prozent-Quote bei 35,9 Stunden liegt. Der Charme dieses Modells liegt darin, dass eine Verringerung des Arbeitszeitvolumens durch Mitarbeiter in „kurzer Vollzeit“ automatisch die Möglichkeit eröffnet, andere Arbeitnehmer länger arbeiten zu lassen, um den Durchschnittswert von 35,9 Stunden wieder zu erreichen.

*2017 war „Tarifpause“ in der Chemieindustrie. Im Juni startet die Tarifrunde 2018.*

### Chemieindustrie

Im Jahr 2017 war für die chemische Industrie dank der im Jahre 2016 erzielten Tarifeinigung „Verhandlungspause“. Der Abschluss vom 24. Juni 2016 sicherte für insgesamt 24 Monate Planungssicherheit. Die Chemie-Arbeitgeber und die IG BCE hatten sich damals auf eine zweistufige Entgeltsteigerung von 3,0 bzw. 2,3 Prozent geeinigt. In Westfalen stiegen die Entgelte demnach zum 1. September 2016 um 3,0 Prozent – bei einer Laufzeit von 13 Monaten. Am 1. Oktober 2017 griff die zweite Stufe, die Entgelte stiegen um weitere 2,3 Prozent für 11 Monate bis Ende August 2018. Ein Signal zur Stärkung des Flächentarifvertrages war erneut das Differenzierungselement: Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (z. B. mit Verlust im abgelaufenen/laufenden Geschäftsjahr oder einer Nettoumsatzrendite von unter 3 Prozent) konnten die Tariferhöhungen jeweils zwei Monate verschieben, was in wenigen Fällen auch genutzt wurde. Diese zusätzliche betriebliche Flexibilität trägt der anhaltend differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

*„Das Ergebnis war gerade für unsere Region sehr anspruchsvoll und reicht in vielen Fällen bis an den Grenzbereich der Belastbarkeit heran.“*

DIRK W. ERLHÖFER



Zweistufiger Abschluss,  
Laufzeit:

24 Monate

**Stufe 1: Entgeltsteigerung**

1. September 2016 bis  
1. Oktober 2017

3,0%

**Stufe 2: Entgeltsteigerung**

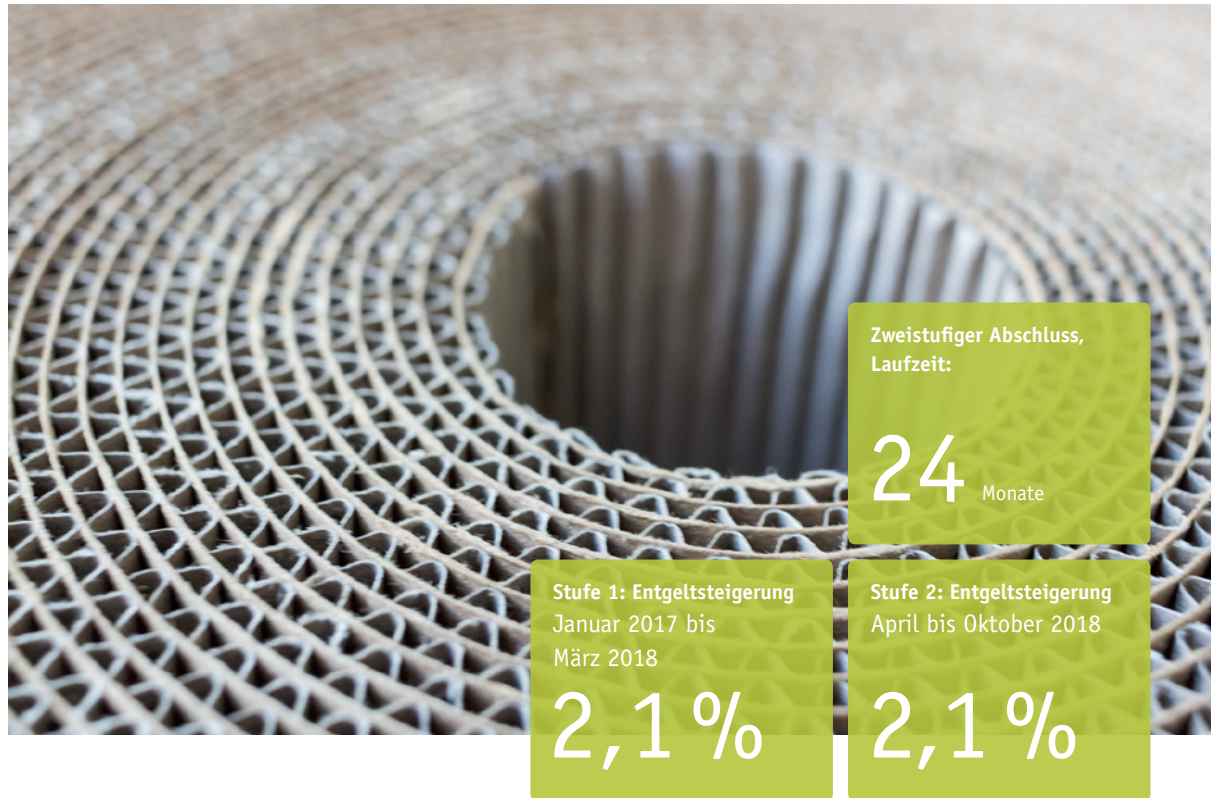
1. Oktober 2017 bis  
1. September 2018

2,3%

Neues Programm zur  
Nachwuchssicherung:  
„Pre-Start“



Eine lange Laufzeit von 24 Monaten sicherte den Unternehmen der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Planungssicherheit.



Dirk W. Erlhöfer, Hauptgeschäftsführer des Westfälischen Arbeitgeberverbandes Chemie e.V., bewertet den Abschluss wie folgt: „Das Ergebnis war gerade für unsere Region sehr anspruchsvoll und reicht in vielen Fällen bis an den Grenzbereich der Belastbarkeit heran. Ich kann deshalb nur begrüßen, dass in Westfalen einige Unternehmen von der vereinbarten Flexibilisierungskomponente Gebrauch machen konnten und die Entgelterhöhung nach hinten verschoben haben. Das Instrument sichert Arbeitsplätze.“ Arbeitgeber und IG BCE vereinbarten außerdem, ihr gemeinsames Engagement in der Nachwuchssicherung auszubauen. Das neu geschaffene Programm „Pre-Start“ verbessert die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher mit besonderem Entwicklungsbedarf unter anderem durch die Vermittlung notwendiger Sprachkenntnisse und sozialer Kompetenzen. Während der bis zu drei Monate dauernden Unterweisung erhalten die Teilnehmer eine Vergütung vom Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI), einer gemeinsamen Einrichtung von BAVC und IG BCE. Der UCI übernimmt zudem die Kosten der notwendigen sozialpädagogischen Betreuung. Die Chemie-Sozialpartner vereinbarten ein Budget von 1 Million Euro für das neue Programm. Darüber hinaus erweiterten BAVC und IG BCE den Anwendungsbereich ihrer bewährten Programme „Start in den Beruf“ und „StartPlus“, indem nun auch Kandidaten über 25 Jahren von diesen Angeboten profitieren können.

### Papier, Pappe, Kunststoff verarbeitende Industrie

Vier Verhandlungsrunden, begleitet von Warnstreiks der Gewerkschaft ver.di auch in unserem Tarifbezirk Westfalen, waren nötig, um im Januar 2017 auch in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie einen neuen Tarifabschluss zu erzielen. Dieser sah ab dem 1. Januar 2017 eine Steigerung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen der Beschäftigten um 2,1 Prozent vor. Ab 1. April 2018 griff die zweite Stufe, die Löhne und Entgelte stiegen erneut um 2,1 Prozent. Die Einigung sah eine Laufzeit von 24 Monaten vor, der Abschluss gilt demnach noch bis zum 31. Oktober 2018.

Dirk W. Erlhöfer, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Papier, Pappe, Kunststoff Westfalen e.V., bewertete den Abschluss in

Anbetracht der schwierigen und sehr heterogenen Branchensituation als gerade noch vertretbar: „Unser Ziel war es, nach zwei Abschlüssen mit hohen Reallohnsteigerungen den Unternehmen bessere Handlungsspielräume für Investitionen und gleichzeitig mehr Planungssicherheit zu verschaffen. Das ist mit der erzielten Einigung erreicht worden, auch wenn die Entgeltsteigerungen einige Unternehmen an die Belastungsgrenze treiben. Heute können wir außerdem konstatieren: Die Entgelterhöhungen haben bei einer anhaltend mäßigen Teuerungsrate erneut für mehr Geld im Portemonnaie der Beschäftigten gesorgt.“ ○

„Die Entgelterhöhungen haben bei einer anhaltend mäßigen Teuerungsrate erneut für mehr Geld im Portemonnaie der Beschäftigten gesorgt.“

DIRK W. ERLHÖFER

INDUSTRIE 4.0 – ARBEIT 4.0

# Mut zur Digitalisierung

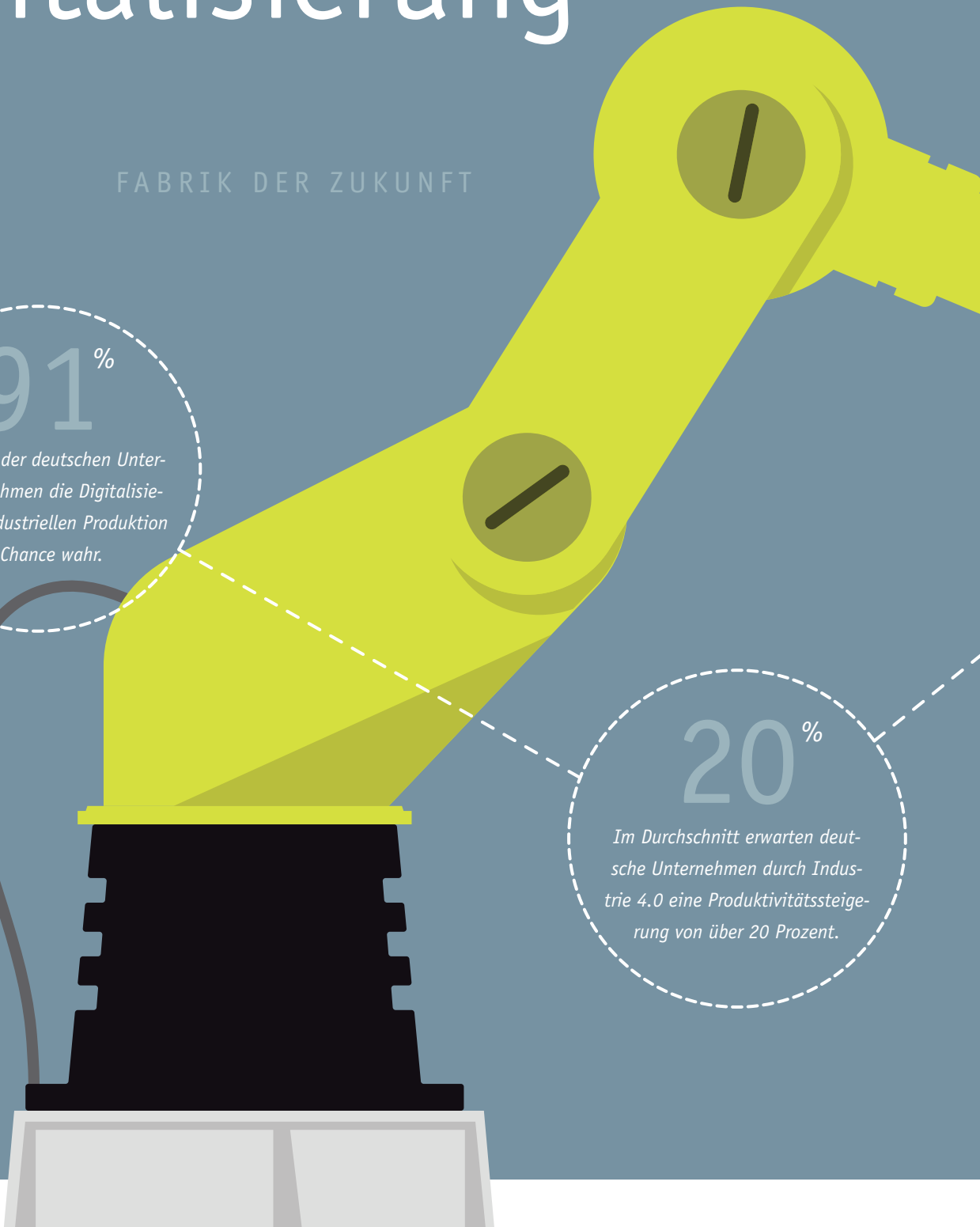
FABRIK DER ZUKUNFT

91%

*91 Prozent der deutschen Unternehmen nehmen die Digitalisierung der industriellen Produktion als Chance wahr.*

20%

*Im Durchschnitt erwarten deutsche Unternehmen durch Industrie 4.0 eine Produktivitätssteigerung von über 20 Prozent.*



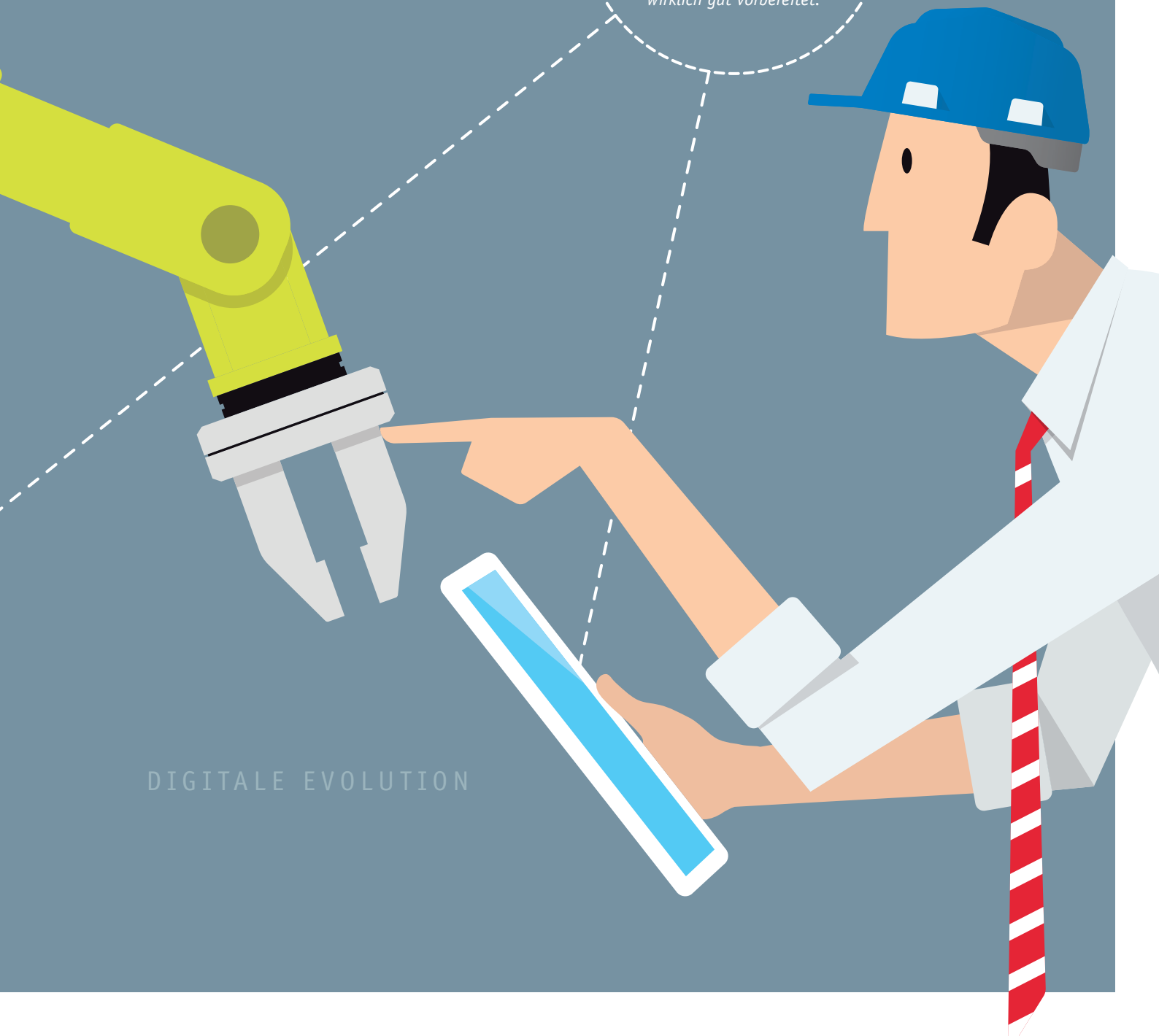
INTERNET DER DINGE

VERNETZTE PRODUKTION

60%

*Sechs von zehn Unternehmen  
fühlen sich auf Industrie 4.0  
wirklich gut vorbereitet.*

DIGITALE EVOLUTION



*Vernetzte Produktion, Fernwartung und Just-in-time-Lieferung werden in Zukunft Standard in der Industrie sein.*

## Digitale Evolution ist wie Strukturwandel – das können wir

44 Millionen Ergebnisse liefert Google bei der Suche nach „Industrie 4.0“, 11 Millionen Ergebnisse beim Begriff „Digitalisierung“. Wie nähert man sich einem Thema, das scheinbar so vielfältig und in seiner Komplexität überhaupt nicht greifbar ist?

▶ Versuchen wir es mit dem Brockhaus der Neuzeit – Wikipedia:

*„... Der Begriff Digitalisierung bezeichnet im weiteren (und heute meist üblichen) Sinn den Wandel hin zu digitalen Prozessen mittels Informations- und Kommunikationstechnik. Aussagen zu ‚Digitalisierung‘ von Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft sind dabei gleichbedeutend mit der digitalen Transformation oder digitalen Revolution von Bildung, Wirtschaft, Kultur und Politik.“*

Zeugen der Digitalisierung des alltäglichen Lebens werden wir täglich. Oder erinnern Sie sich noch, wie Sie vor dem nächsten Termin Straßenkarten studierten und dann doch nach dem Weg fragen mussten? Durch Navigationsgeräte, Smartphones, Tablets, Apps und „smart devices“ haben wir uns die kleinen alltäglichen Aufgaben abnehmen lassen. Die digitale Revolution hat spätestens mit dem Einzug der Smartphones alle Lebensbereiche unserer Gesellschaft erfasst. Dazu gehört auch die Arbeitswelt.

### **Geschwindigkeit ist die neue Währung**

Die Kommunikation mit Geschäftspartnern, Kunden und Zulieferern hat enorm an Tempo gewonnen. Neue Geschäftsbeziehungen sind schnell geknüpft,



der Kundenservice ist rund um die Uhr im Einsatz. Weltweit wohlgeerntet, per Fernwartung. Digitale Technologie in der Industrie macht das heute möglich. Die auf den internationalen Märkten anerkannte Währung ist – richtig – Geschwindigkeit. Nun könnte man meinen, Deutschland sei als Nummer eins der Industrienationen in Europa auch beim Thema Geschwindigkeit ganz oben auf dem Siegertreppchen. Weit gefehlt. Was für Tempolimits auf Autobahnen gilt, verkehrt sich auf den digitalen Verkehrswegen ins Gegenteil. Mit einer durchschnittlichen Internetgeschwindigkeit von 15,3 Mbit/s belegt Deutschland hinter Bulgarien (15,5 Mbit/s), Lettland (16 Mbit/s) und Rumänien (17 Mbit/s) einen der hinteren Plätze. Die Politik verschläft seit Jahren den Ausbau der digitalen Infrastruktur. Dabei ist dieses „Neuland“ längst unabdingbar für den wirtschaftlichen Erfolg des Landes.

Digitalisierung, Industrie 4.0, vernetzte Produktion, Big Data und das „Internet der Dinge“ sind keine hüllenlosen Modewörter. Genauso wenig übrigens wie eine Revolution. Was wir schon seit einiger Zeit erleben, ist vielmehr eine Evolution. Eine Evolution, deren Ende heute weder absehbar noch planbar

und auch nicht vorhersehbar ist. Die Richtung der Entwicklung aber scheint klar: Algorithmen, Software, Roboter und intelligente Maschinen nehmen dem Menschen immer mehr Aufgaben ab. Die Frage wird sein: Wie gehen wir damit um? Wie organisieren wir Arbeit 4.0? Welche Rahmenbedingungen benötigen wir in der Arbeitswelt von morgen? Welche Menschen arbeiten dort und mit welchen Qualifikationen? Und wer gibt diesen Rahmen eigentlich vor?

### Neue, evolutionäre Wege

Als Sozialpartner in den drei von uns vertretenen Industriebranchen sehen wir genau darin unseren Auftrag. Wir gestalten die Arbeitsbedingungen von morgen. Wir unterstützen unsere Mitglieder auf neuen, evolutionären Wegen. Und wir helfen, Lösungen für bislang nicht bekannte Probleme zu finden. Wie technologische Entwicklungen und innovative Produkte aussehen könnten, wissen unsere Mitglieder viel besser als wir. Die digitale Evolution aber schreitet in vielen kleinen Schritten voran. Nicht alles, was in Unternehmen Effizienz, Produktivität und Aufträge steigert, ist gleich Industrie 4.0 in Reinkultur. Allzu oft scheint der Begriff für Neues, noch nicht Dagewesenes genutzt zu werden. Das verwirrt eher, als dass es hilft. Dazu passt auch eine McKinsey-Studie, nach der sich nur sechs von zehn Unternehmen auf Industrie 4.0 wirklich gut vorbereitet fühlen. Liegt das daran, dass der Begriff nicht richtig greifbar ist? Dass gar nicht klar ist, was genau damit gemeint ist? Denn gleichzeitig nehmen 91 Prozent die Digitalisierung der industriellen Produktion als Chance wahr. Im Durchschnitt erwarten deutsche Unternehmen hierdurch eine Produktivitätssteigerung von über 20 Prozent.

*Wie wir diese Evolution nennen, ist letztlich egal. Wichtig ist nur: Unternehmen gerade in unserer Region – die genau weiß, wie Strukturwandel geht – sollten sich auf den Weg machen.*

Sprechen wir bei all den neuen Entwicklungen doch lieber von Erneuerung, von neuen Prozessen, von neuen Möglichkeiten, von einem Change-Prozess. Wie wir diese Evolution nennen, ist letztlich egal. Wichtig ist nur: Unternehmen gerade in unserer Region – die genau weiß, wie Strukturwandel geht – sollten sich auf den Weg machen. Mit uns als Partner an ihrer Seite. Wie genau wir unsere Mitglieder unterstützen können, zeigen wir an vielen Punkten in der vorliegenden „Perspektive“-Ausgabe. ○

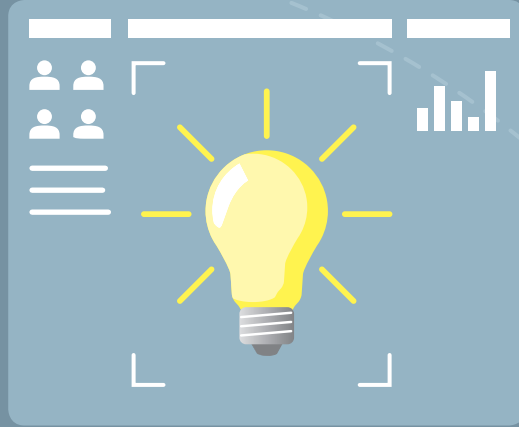
TARIF UND RECHT

# Mut zur Flexibilisierung

CHANGE-PROZESS



STRUKTURWANDEL



JUST IN TIME



ANPASSUNGSFÄHIGKEIT



# Flexibilität kontra starre Arbeitszeitregelungen

*Flexibel arbeiten, dem Kunden rund um die Uhr zur Verfügung stehen und „just in time“ liefern – die Anforderungen an unsere Mitgliedsunternehmen steigen kontinuierlich. Die Digitalisierung und neue Formen des Arbeitens auf der einen, die teils starren Arbeitszeitregelungen auf der anderen Seite führen immer wieder zu Konflikten. Das macht sich auch in der Beratungstätigkeit unserer Verbandsjuristen bemerkbar.*

▷ Grundsätzlich gilt nach dem gesetzlichen Weisungsrecht (§ 106 GewO), dass der Arbeitgeber Inhalt, Art und Ort der Arbeit des Arbeitnehmers bestimmt. Niedergeschrieben wird dies häufig klarstellend auch im Arbeitsvertrag, gesetzlich erforderlich ist dies aber nicht. Mithilfe von Direktionsklauseln oder auch kraft des gesetzlichen Direktionsrechts kann sich der Arbeitgeber beispielsweise eine Versetzung an einen anderen Standort des Unternehmens vorbehalten. „Die Ausübungskontrolle muss dann jedoch billigem Ermessen entsprechen“, erklärt Verbandsjurist Martin Beckschulze. Was genau billigem Ermessen entspricht, kann im Vorfeld rechtssicher nur schwer

*Das Bundesarbeitsgericht hat 2017 die Rechtsprechung zum Weisungsrecht grundlegend geändert. Damit steht fest: Ein Arbeitnehmer muss eine seiner Meinung nach unbillige Weisung von Anfang an nicht befolgen.*

bestimmt werden, da es immer einzelfallabhängig ist und im Nachhinein durch Arbeitsgerichte erst geklärt werden kann. „Einer alleinerziehenden Mutter von schulpflichtigen Kindern ist es beispielsweise grundsätzlich nur schwer zuzumuten, von Bochum nach München zu ziehen. Da werden die Richter mit ziemlicher Sicherheit gegen die Pläne des Arbeitgebers entscheiden, da die Interessen und Belange des Arbeitnehmers in angemessener Weise berücksichtigt werden müssen“, so Beckschulze weiter.

## **Kehrtwende beim Weisungsrecht**

Das Bundesarbeitsgericht hat 2017 die Rechtsprechung zum Weisungsrecht grundlegend geändert. Damit steht fest: Ein Arbeitnehmer muss eine seiner Meinung nach unbillige Weisung von Anfang an nicht befolgen. „Bislang galt, dass Arbeitnehmer einer Weisung zunächst Folge leisten mussten und sich erst nach richterlicher Feststellung eines unbilligen Ermessens der Weisung widersetzen konnten. Andernfalls drohten Abmahnung und Kündigung“, erklärt Beckschulze. Es gilt aber weiter: Widersetzt sich ein Arbeitnehmer einer Weisung, ist es für ihn nicht risikolos. Der Arbeitgeber kann weiterhin abmahnen oder kündigen. Der Ausgang des etwaigen Kündigungsschutzverfahrens hinge schließlich an der Frage, ob die Weisung des Arbeitgebers billig oder unbillig war.

In einem von uns begleiteten Fall weigerte sich ein Entwicklungsingenieur, einen Tag bei der Produktion eines von ihm verantworteten Produktes zu unterstützen, da dies für ihn eine „minderwertige Tätigkeit“ darstellte. Der Arbeitgeber argumentiert, dass es bei der Produktion immer wieder zu Fehlern kam und er als Produktverantwortlicher durch Mitarbeit in der Produktion an einem einzelnen Tag die Fehler analysieren sollte. Nach der Weigerung sprach der Arbeitgeber daraufhin eine Abmahnung aus, die Eingang in die Personalakte fand. Der Arbeitnehmer klagte nun auf Entfernung dieser Abmahnung aus seiner Personalakte, nachdem er, anders als angewiesen, eben nicht in der Produktion unterstützte. „Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bochum steht



# 325 409

Eingegangene Rechtsstreite in der Zeit vom 1.1. bis 31.12.

Insgesamt (einschließl. der noch laufenden Verfahren aus den Vorjahren) wurden in diesem Jahr an Terminen wahrgenommen

in diesem Fall noch aus. Ist aber ein klassisches Beispiel für immer wiederkehrende Konflikte bezüglich des Weisungsrechts“, so Martin Beckschulze. Wie aktuell das Thema Flexibilität im Arbeitsverhältnis generell ist, zeigte die große Resonanz bei einer Veranstaltung mit dem Direktor des Arbeitsgerichts Bochum, Christian Vollrath, im Februar.

### Eigenleben in einer Service-Einheit

Aktueller denn je ist das Thema Arbeitszeit, insbesondere die gestiegenen Teilzeitwünsche der Beschäftigten. „Unsere Mitglieder sprechen uns immer häufiger an und bitten um Beratung. Das wird sicherlich auch zukünftig – sollten die Regelungen der Großen Koalition mit dem geplanten Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit umgesetzt werden – der Fall sein“, sagt Verbandsjurist Lars Bergmann.

Insbesondere bei der Lage der Arbeitszeit stellen die Beschäftigten Ansprüche, die für Unternehmen nur schwer mit den betrieblichen Belangen in Einklang zu bringen sind. „Wenn in einer kleinen Abteilung beispielsweise

zwei Arbeitnehmer mit der gleichen Tätigkeit ihre Arbeitszeit reduzieren möchten und beide möglichst vormittags arbeiten möchten, die Abteilung aber betrieblich bedingt auch nachmittags erreichbar

sein muss, sind Konflikte vorprogrammiert“, weiß Bergmann. In der Regel wird zunächst innerbetrieblich versucht, eine für alle Parteien passende Lösung zu finden.

Ein klarer Fall für das Arbeitsgericht ereignete sich in einem weiteren Mitgliedsunternehmen. In einer Service-Einheit für den Vertrieb und den Kundendienst führte der Niederlassungsleiter eine als angebliche Kaffeekasse getarnte „schwarze Kasse“. Gefüllt durch Schrottverkäufe von Firmeneigentum und Trinkgeldern, nutzte der Niederlassungsleiter die Gelder, um Mitarbeiter zu bezahlen oder entlassene Beschäftigte abzufinden. „Er entwickelte im Grunde sein eigenes ‚Parallelunternehmen‘, nahm inoffizielle Aufträge an und setzte ‚seine‘ Mitarbeiter dort ein“, berichtet Thomas Rosenke. Erst ein Techniker

deckte die Missstände auf und berichtete diese der Zentrale. Das Unternehmen sprach daraufhin eine fristlose, verhaltensbedingte Kündigung aus. Vor Gericht einigten sich beide Parteien schließlich auf eine fristgemäße Kündigung.

Im Gegensatz zu immer wieder vorkommenden verhaltens- und personenbedingten Kündigungen sind betriebsbedingte Kündigungen im abgelaufenen Jahr die Ausnahme gewesen. „Die gute wirtschaftliche Situation haben wir in unserer täglichen Arbeit gespürt. Anfragen aufgrund wirtschaftlicher Schieflage sind zurückgegangen“, so Thomas Rosenke abschließend. ○

„Die gute wirtschaftliche Situation haben wir in unserer täglichen Arbeit gespürt. Anfragen aufgrund wirtschaftlicher Schieflage sind zurückgegangen.“

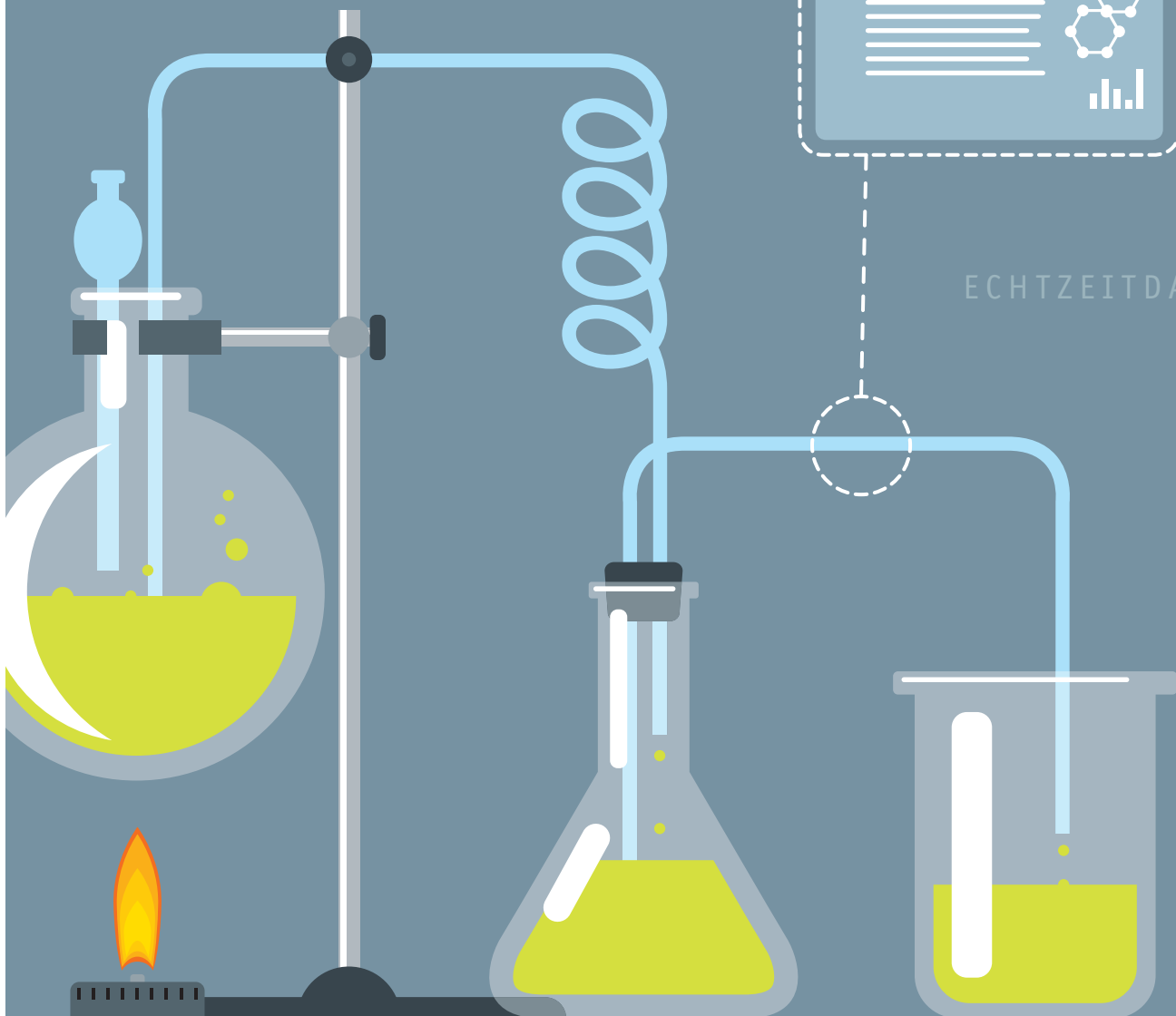
THOMAS ROSENKE



Carolin Bühler verstärkt seit dem 1. Oktober das Juristenteam unserer Bürogemeinschaft.

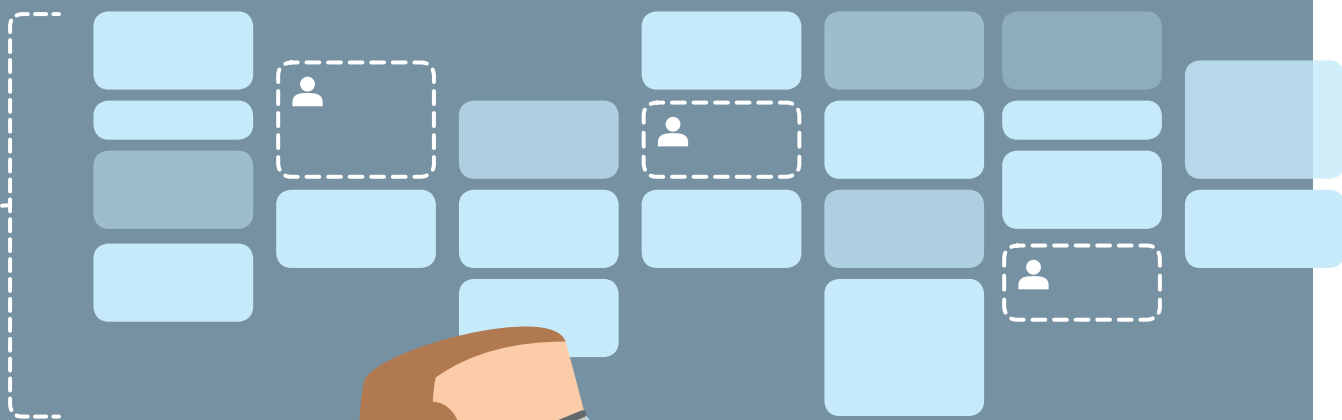
ARBEITSWIRTSCHAFT

# Mut zu neuen Prozessen

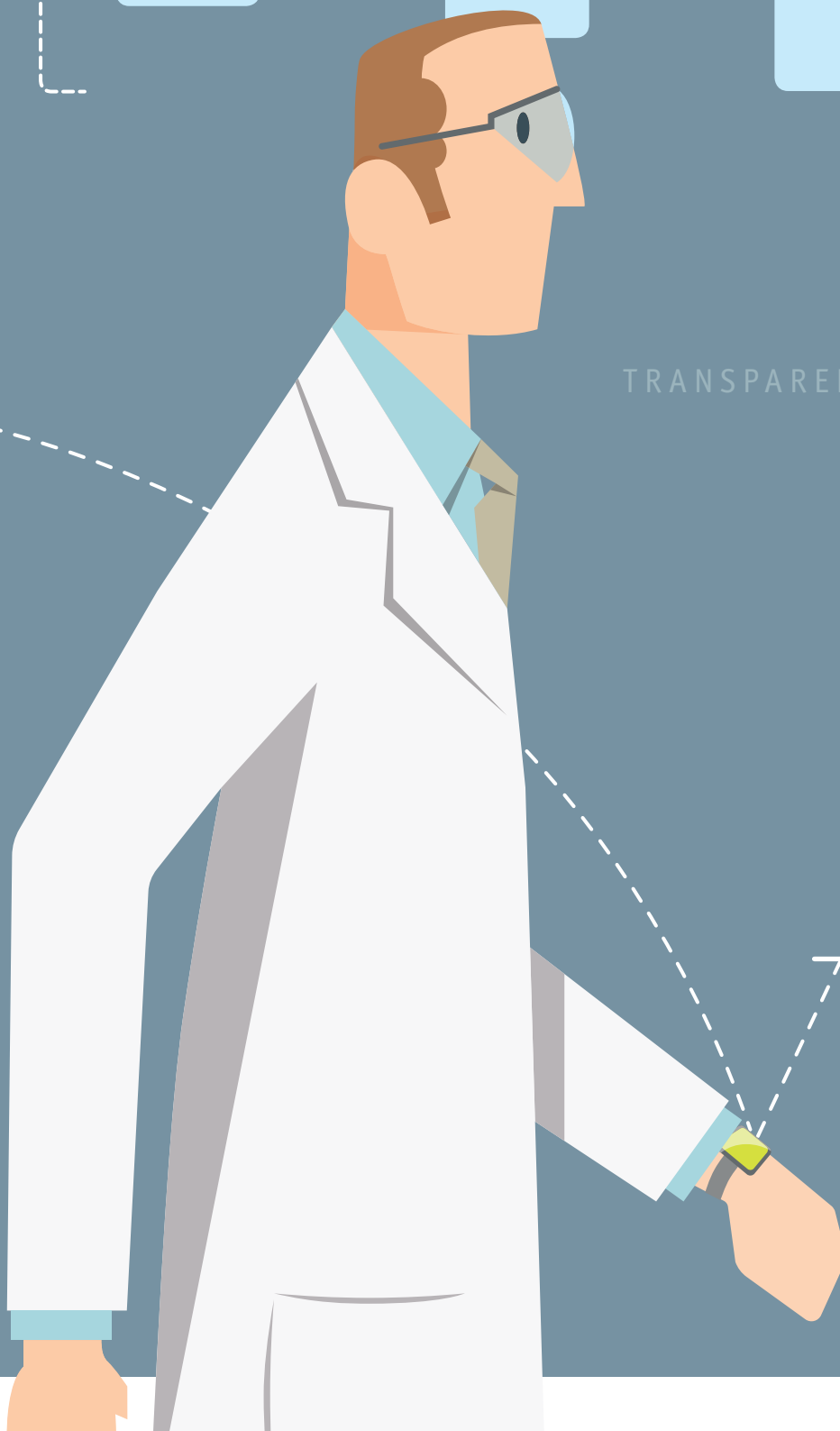


ECHTZEITDATEN

# FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE



TRANSPARENZ







des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“, führt Dirk Zündorff fort. Sind Prozesse, Wünsche und Ziele definiert, kann der Personalbedarf ermittelt werden, der erforderlich ist, um die gewünschte Betriebszeit abdecken zu können. „In Gesprächen mit Geschäftsleitung und Betriebsrat wird geschaut, ob die verschiedenen Wünsche im gesetzlichen Rahmen in Einklang zu bringen sind. Uns hilft dabei eine Software, in der man die gewünschten Parameter berücksichtigen kann“, sagt Martin Fityka. Letztlich spuckt die Software Lösungsansätze aus, „zu denen wir im nächsten Schritt Spielregeln aufstellen“, so Fityka weiter. Wie wird beispielsweise im Krankheitsfall reagiert? Wie im Urlaubsfall? Wie sehen die Ankündigungszeiten für die notwendige Flexibilität der Mitarbeiter aus? „Das Ganze wird in eine Betriebsvereinbarung gegossen und meist zunächst in einem Pilotbereich getestet“, führt Dirk Zündorff fort. „Fliegt“ das neue System, kann es auf weitere Bereiche ausgedehnt werden.

„Wir begleiten vor Ort den gesamten Prozess bis hin zu einer fertigen Lösung mit Schichtplan und Betriebsvereinbarung. Der Bedarf an flexiblen Modellen ist in der Vergangenheit gewachsen. Letztlich geht es dabei um Selbstbestimmung versus Fremdbestimmung der Beschäftigten. Das ist in vielen Unternehmen ein wichtiges Thema“, wissen Fityka und Zündorff. Flexibilität und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine immer größere Rolle. Und Unternehmen gehen verstärkt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ein.

### „Schicht-Doodle“

Womit wir bei einer neuen App wären. Denn zukünftig kann beim Ziel „flexibel – aber planbar“ auch das Smartphone helfen. Große Konzerne insbesondere in der Chemieindustrie haben sich bereits auf den Weg gemacht, mithilfe einer App den Beschäftigten in den Betrieben mehr Autonomie zuzugestehen. „Schicht-Doodle“ oder „Schicht-Sharing“ heißen die neuen Zauberwörter. Per App kann sich der Beschäftigte beispielsweise für eine aufgrund von Krankheit kurzfristig vakante Schicht eintragen – wenn dies mit dem Arbeitszeitgesetz, zum Beispiel den nötigen Ruhepausen, vereinbar ist. „Das Unternehmen trägt also den Bedarf in die App ein, die Beschäftigten haben die Wahl, abseits ihrer eigenen Schicht ihre zusätzliche Arbeitskraft anzubieten“, so Fityka.

*Martin Fityka (l.) und Dirk Zündorff beraten unsere Mitglieder rund um das Thema Arbeitsgestaltung.*



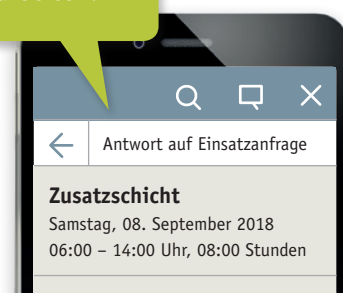
So könnten zukünftig kurzfristige Bedarfe schnell und unkompliziert abgedeckt werden. „Letztlich ist das alles eine Frage der Programmierung. Es geht natürlich nicht, dass ein gerade aus der Nachtschicht kommender Beschäftigter die Frühschicht eines erkrankten Kollegen übernimmt. Dem Nachtschichtler würde diese Vakanz in der App gar nicht erst angezeigt werden, da das Arbeitszeitgesetz dem widerspräche“, erklärt Dirk Zündorff.

Möglich wäre darüber hinaus ein „Schicht-Sharing“, bei dem sich zwei Teilzeitkräfte einen 100%-Arbeitsplatz teilen. Ähnlich einer Partnerbörse könnten sich über die App zwei Personen finden, die beide in Teilzeit wechseln möchten und ihre Dienstzeiten zukünftig aufeinander abstimmen. „Mit einer solchen App sind grundsätzlich viele personalpolitischen Dinge denkbar. Große Konzerne haben mit ihrer Struktur eher die Möglichkeit, neue Dinge zu testen. Für kleinere Unternehmen gilt aber auch: Das wird die Zukunft sein“, ist Martin Fityka überzeugt. Denn die ersten Pilotprojekte laufen bereits. Die modernen Zeiten – sie sind nicht aufzuhalten. ○

*„In Gesprächen mit Geschäftsleitung und Betriebsrat wird geschaut, ob die verschiedenen Wünsche im gesetzlichen Rahmen in Einklang zu bringen sind.“*

MARTIN FITYKA

*„Ich kann diesen Samstag arbeiten.“*



KOMMUNIKATION

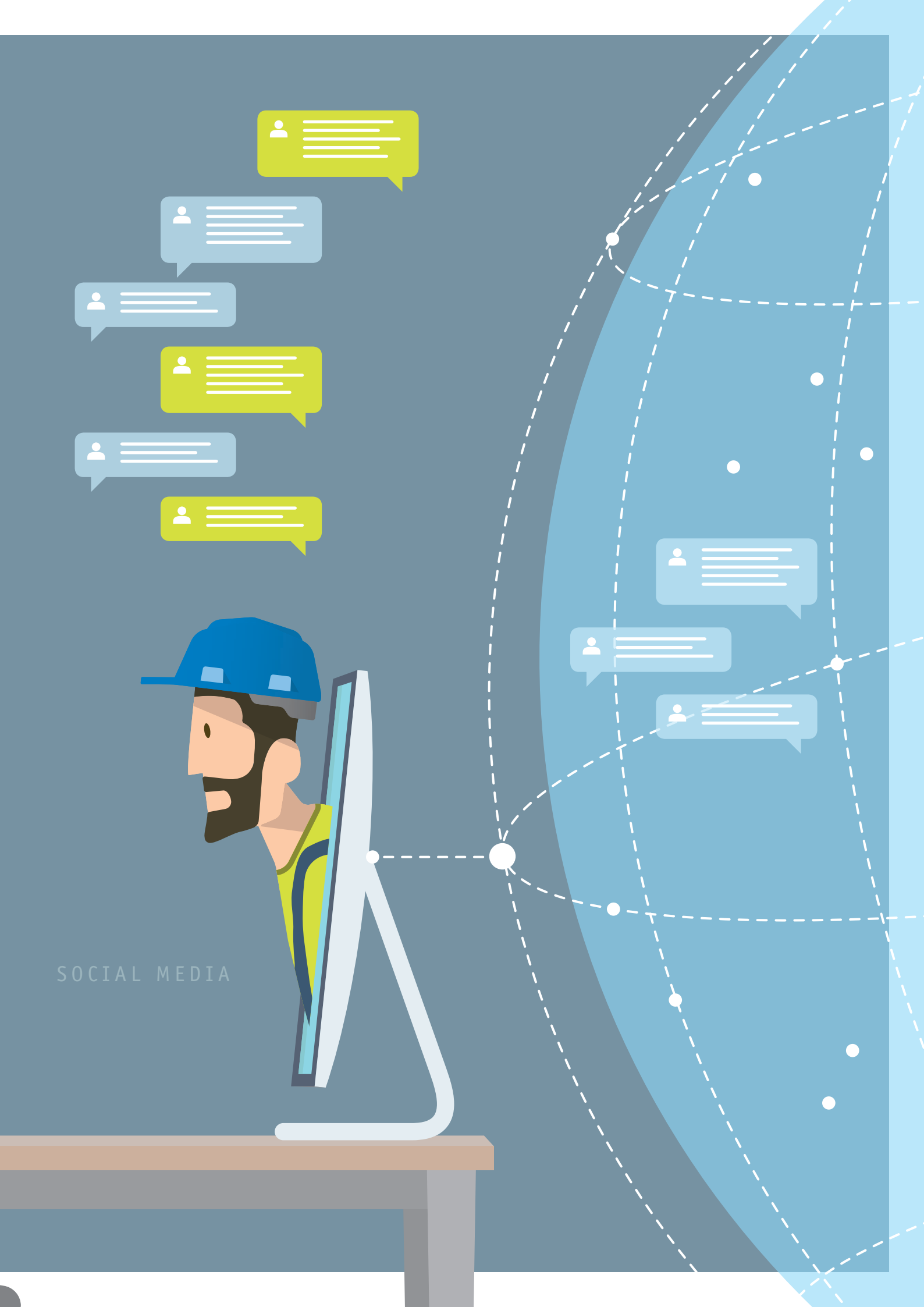
# Mut zum offenen Austausch

KNOW-HOW-TRANSFER

KOMMUNIKATION

[AGV-BOCHUM.DE](http://AGV-BOCHUM.DE)





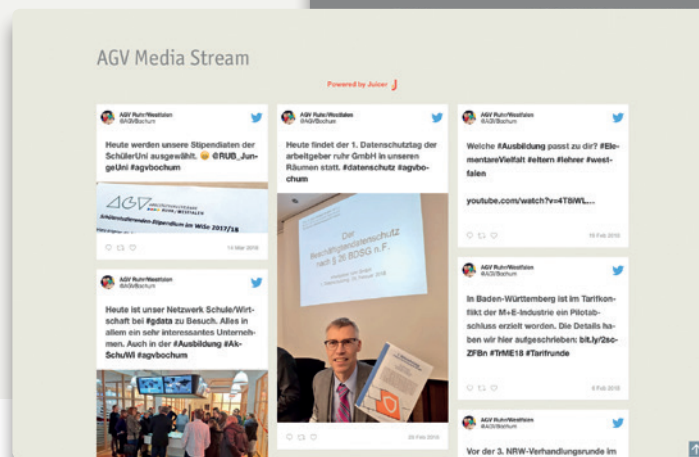
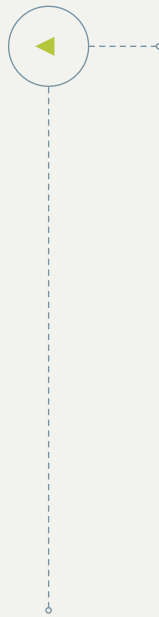
SOCIAL MEDIA

# Neu gedacht und neu programmiert

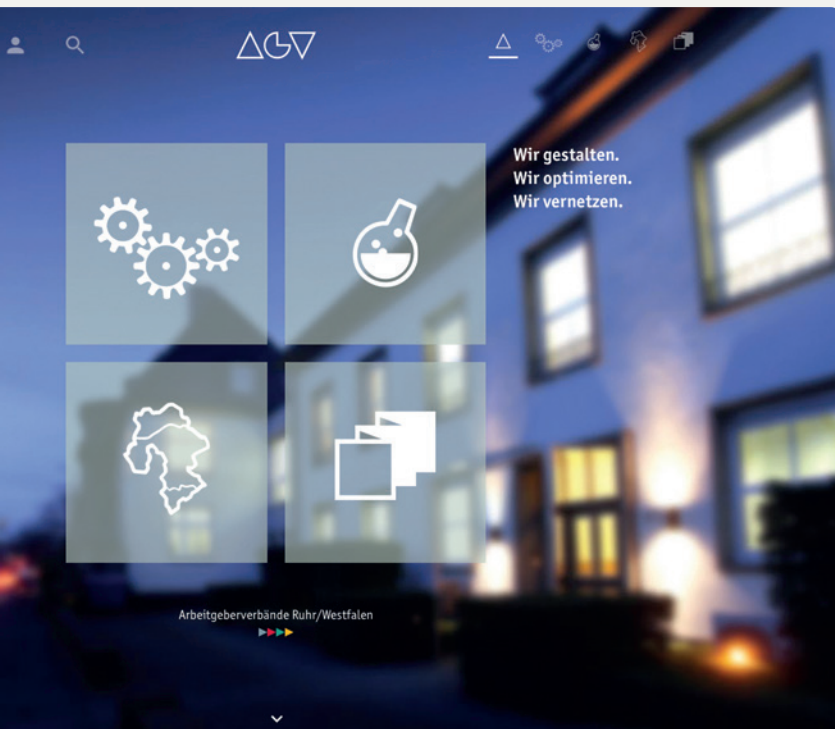
*„Neues Design, klare Struktur, ein übersichtliches Menü und „responsive“ programmiert – 2017 sind die Internetauftritte unserer Bürogemeinschaft und die Homepages der einzelnen Verbände neu gedacht und neu programmiert worden. Gemeinsam mit der Bochumer Agentur digitise haben wir uns umfassend Gedanken gemacht. Unter [www.agv-bochum.de](http://www.agv-bochum.de) finden Sie unsere Visitenkarte im Netz.“*

## Klare Struktur

Nach gründlicher Auswertung und Analyse der Nutzerbewegungen auf unserer Seite – Google Analytics stellt diese Daten zur Verfügung – ist die neue Struktur aufgebaut worden. „Aktuelles aus den Verbänden“ und unser vielfältiges Seminarangebot sind in der Vergangenheit besonders häufig abgerufen worden. Entsprechend sind beide Rubriken „nach oben gezogen“ worden. Zusätzlicher Service: Mit einem Direktlink in unser AGV-net können sich Mitglieder direkt für eine bevorstehende Veranstaltung anmelden. Ein Überblick über unsere Dienstleistungen und ein Social Media Stream komplettieren die Startseite.







### Neues Design

Das starke Headerbild im Hintergrund erzeugt einen Wiedererkennungswert, ohne den Einstieg in die Homepage zu erschweren. Das schlanke „Hamburger Menü“ oben links sowie die Kontakt- und Suchfunktion fügen sich dezent ein. Die vier Kacheln mit entsprechend branchentypischen Grafiken und unserem Slogan „Wir gestalten. Wir optimieren. Wir vernetzen.“ runden den Einstieg in die Seite ab.



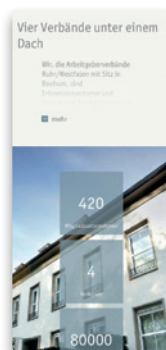
### Übersichtliches Menü

Das „Hamburger Menü“ einmal geöffnet, kann der Nutzer einzelne Kategorien wählen und so tiefer in aktuelle Meldungen einsteigen, unsere Leistungen überblicken oder mehr über die Verbände, Projekte und Partner erfahren oder den für sich passenden Ansprechpartner finden.



### Responsives Webdesign

Um die Inhalte unseres neuen Internetauftritts auch auf mobilen Endgeräten wie Smartphone oder Tablet nutzerfreundlich abrufen zu können, ist die Struktur und die Programmierung direkt mobil „mitgedacht“ worden.



BILDUNG UND NACHWUCHSSICHERUNG

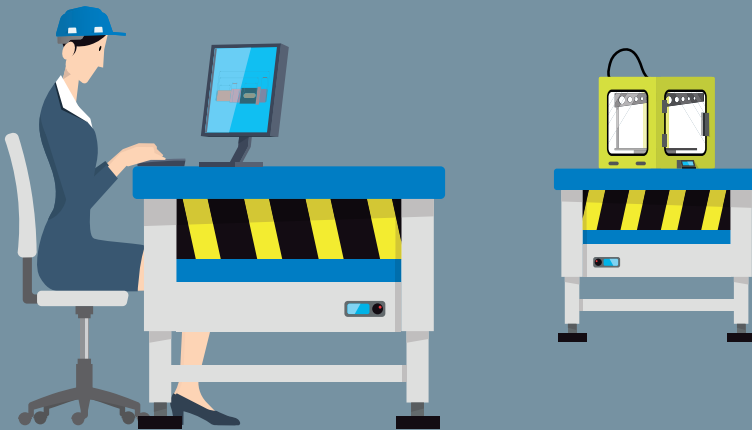
# Mut zur Ausbildung

Ruhr-Lippe  
Beschäftigte: 26.163

769

Auszubildende\*

AUSBILDUNG 4.0



Metall  
Beschäftigte: 13.701

744

Auszubildende\*

COLLABORATION-TOOLS

Chemie

Beschäftigte: 36.768

2.021

Auszubildende\*

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

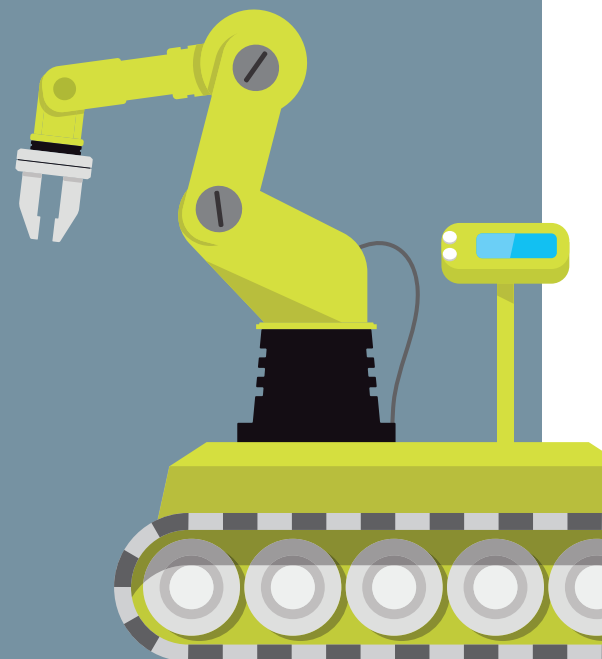
VPV

Beschäftigte: 5.712

288

Auszubildende\*

AUTONOME ROBOTIK



# Arbeit 4.0 beginnt mit Ausbildung 4.0

*VR-Brille, Tablet, virtuelle Räume, Gestensteuerung oder Collaboration-Tools. Die Liste der digitalen Neuentwicklungen ist lang – und wird immer länger. Zum lebenslangen Lernen gehört, sich mit neuen Dingen auseinanderzusetzen.*

▶ Jungen Menschen fällt das in der Regel leichter, die heutigen Auszubildenden sind digital aufgewachsen und haben weniger Berührungspunkte mit neuen Software- und Technikumgebungen.

Die Entwicklung vom ersten Smartphone Mitte der 2000er-Jahre bis heute ist rasant. Und schreitet immer schneller voran. „Das verändert nicht nur unser Kommunikationsverhalten und erleichtert viele Dinge im Alltag, sondern verändert auch unser Lese-, Lern- und Sozialverhalten“, sagt Bernd Brucker, bei den Verbänden zuständig für Bildung und Nachwuchssicherung. „Das hat natürlich Auswirkungen auf die Ausbildung in Unternehmen. Der gute alte Overhead-

projektor hat längst ausgedient“, so Brucker weiter. Kommuniziert wird digital, gelernt wird digital und Fortschritte werden online festgehalten. Maschinen und Anlagen der Unternehmen sind vernetzt und digital gesteuert – diese Modernisierungen müssen

sich auch in den Ausbildungsordnungen wiederfinden. „Die einzelnen Branchen, die Industrie- und Handelskammern, die Gewerkschaften und wir als Arbeitgebervertreter wissen um den Handlungsbedarf und aktualisieren die Ausbildungsordnungen fortlaufend. Zukünftig wird es nötig sein, noch schneller zu reagieren“, sagt Brucker und ist überzeugt: „Arbeit 4.0 beginnt mit der Ausbildung 4.0.“

„Das verändert nicht nur unser Kommunikationsverhalten und erleichtert viele Dinge im Alltag, sondern verändert auch unser Lese-, Lern- und Sozialverhalten.“ BERND BRUCKER

## Toolbox Arbeit 4.0

In der Chemieindustrie ist eigens dafür eine Toolbox Arbeit 4.0 entwickelt worden. Darin ist exemplarisch aufgeführt, wie sich in Zukunft die Anforderungen an Chemikanten verändern werden und wie eine digitalisierte Ausbildung auf die „neuen Zeiten“ vorbereitet. „Mit der Toolbox geben wir Unternehmen Impulse und konkrete Werkzeuge an die Hand, um die Ausbildung ins Zeitalter der Digitalisierung zu heben“, sagt Bernd Brucker, der neben Ausbildern aus Unternehmen an der Entwicklung der Toolbox mitgearbeitet hat. Dazu zählt der Umgang mit neuer Hardware, wie VR-Brillen, Tablets, Smartphones, und deren (Sprach- und Gesten-)Steuerung sowie der Umgang mit neuer Software, zum Beispiel 3-D-Modelle, Simulationstechnik etc. Neue Collaboration-Tools wie WebEx, OneNote, MS Sharepoint und Skype werden der neue Standard.

Eine Daueraufgabe ist die Beratung unserer Mitgliedsunternehmen zum Thema Ausbildung und Nachwuchssicherung ohnehin. Wie Unternehmen künftige Auszubildende finden können, wie die Zusammenarbeit mit der weiterführenden Schule nebenan aussehen kann und wie eine nachhaltige Vernetzung mit Schulen und Unternehmen aussehen kann, erklärt Bernd Brucker regelmäßig vor Ort. Eine gute Gelegenheit, über den eigenen Tellerrand zu schauen, sind auch die Betriebserkundungen des Netzwerks SchuleWirtschaft sowie regelmäßige Treffen des Erfahrungskreises Ausbildung. „In beiden Fällen gehen wir in Betriebe und schauen uns die Ausbildung vor Ort an. Unternehmen können zum einen viel voneinander lernen, zum anderen miteinander kooperieren. Und die Lehrerinnen und Lehrer in unserem Netzwerk können

als Multiplikatoren ihren Schülerinnen und Schülern von den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung berichten“, fasst Bernd Brucker die Vorteile des Netzwerks zusammen.

### Kein Abschluss ohne Anschluss

Eine gute Möglichkeit, potenzielle Auszubildende schon frühzeitig kennenzulernen, ist auch das von der Landesregierung aufgesetzte Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA). Schülerinnen und Schüler der achten Klassen machen eine Potenzialanalyse und mehrere Berufsfelderkundungen in Unternehmen. „Wenn dort erste Kontakte geknüpft werden und sich die Schüler für ein Berufsfeld oder eine Ausbildung begeistern, sich in der eintägigen Erkundung im Betrieb hervortun und überzeugen,

ist im nächsten Schritt die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz auf dem Weg“, so Bernd Brucker. Sehr gut angenommen wurde im vergangenen Jahr die Berufsfelderkundung für Lehrerinnen und Lehrer, die sich dabei selbst in einem Metall verarbeitenden Unternehmen probieren konnten. Neben einer Besichtigung der eigenen Ausbildung leiteten Auszubildende des Betriebes die Lehrkräfte bei der Herstellung eines Flaschenöffners aus Schrauben an. Sägen, Bohren, Feilen sind in der Regel kein Bestandteil der schulischen Lehrpläne. „Selbsterlebtes haben die Lehrkräfte an ihre Schülerinnen und Schüler so weitergeben können“, sagt Bernd Brucker, der ebenfalls an der Drehmaschine stand. ○



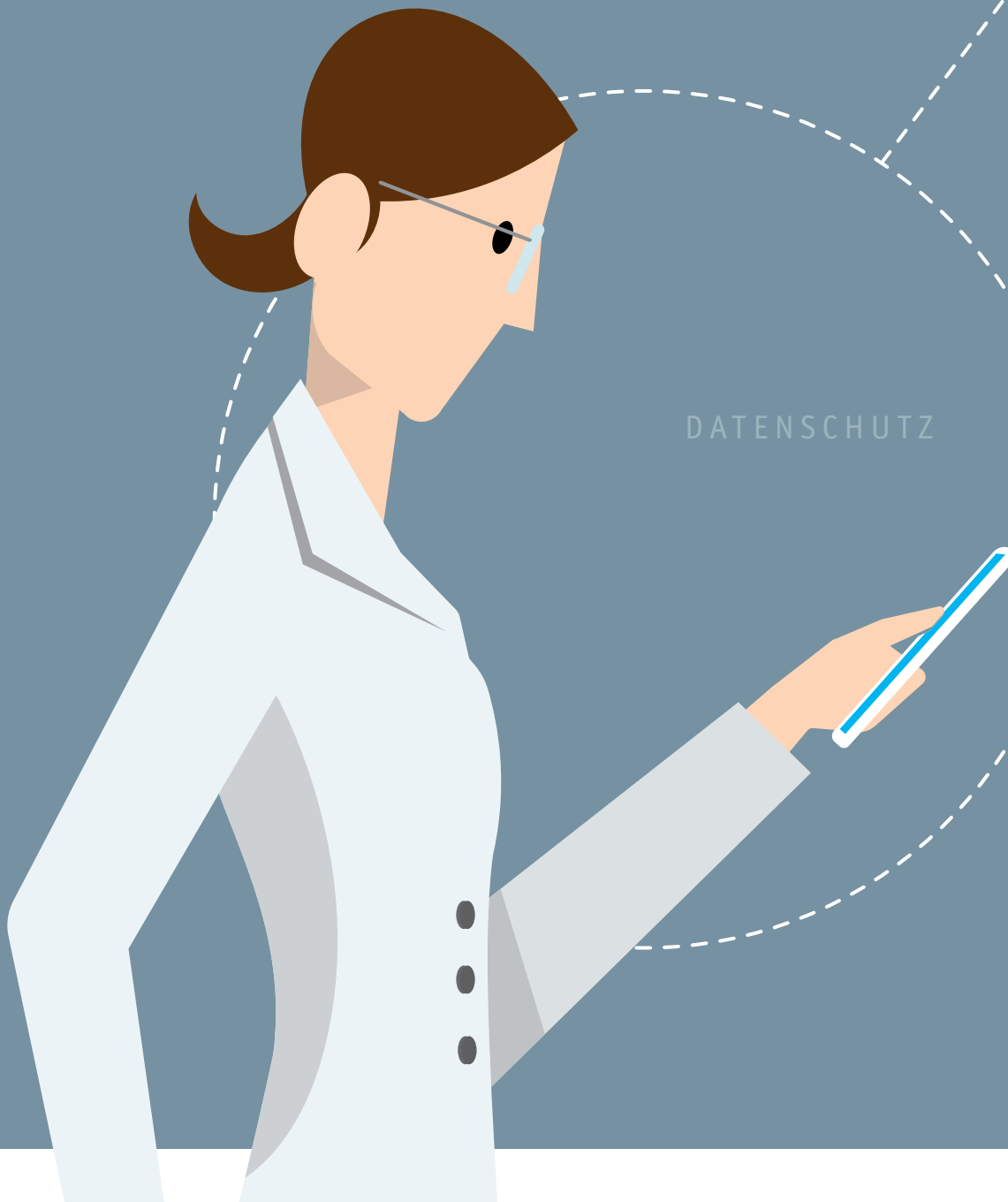
*Machten mit bei einer Berufsfelderkundung: Rainer Hering (l.) von der Arbeitsgemeinschaft Bochumer Schulpflegschaften und Bernd Brucker vom AGV.*

*Sägen, Bohren, Feilen sind in der Regel kein Bestandteil der schulischen Lehrpläne. „Selbsterlebtes haben die Lehrkräfte an ihre Schülerinnen und Schüler so weitergeben können.“*

BERND BRUCKER

DATENSCHUTZ

# Nur Mut – aber sicher



DATENSCHUTZ

Inkrafttreten der  
neuen **Datenschutz-**  
**Grundverordnung (DS-GVO)**

**25.Mai**

2018

BIG DATA

DATENVERARBEITUNG

1



# Moderner Datenschutz in Unternehmen – das ändert sich

*Die Uhr tickt. Ab dem 25. Mai 2018 greift die neue Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), die auf europäischer Ebene erarbeitet wurde. Gleichzeitig wird das angepasste Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft treten. Doch was bedeutet das konkret für die Unternehmen? Was ist zu beachten und welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus ableiten?*



► Konkret in der neuen Verordnung geregelt werden vor allem die Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung, die Rechte der Betroffenen und die Pflichten der Verantwortlichen. Die Rechte der Nutzer werden durch neue Transparenz- und Informationspflichten der Daten verarbeitenden Unternehmen gestärkt. Betroffene sollen leichter Zugang zu ihren Daten und der Information über deren Nutzung haben. Neben bereits bekannten Pflichten stellt die DS-GVO auch weitergehende Anforderungen an den Datenschutz in Unternehmen. Neu ist beispielsweise

die Pflicht, elektronische Geräte und Anwendungen datenschutzfreundlich voreinzustellen. Ebenfalls neu eingeführt wird die Pflicht zur Datenschutz-Folgenabschätzung bei besonderen Risiken für die erhobenen Daten, etwa durch neue Technologien. Außerdem gilt die DS-GVO auch für Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der EU haben, wenn sich ihre Angebote aber an EU-Bürger richten. Dies hat weitreichende Konsequenzen etwa für Unternehmen wie Facebook und Google mit Sitz in den USA. Der Bußgeldrahmen bei Verstößen wird erheblich erhöht und kann bis zu 4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes eines Unternehmens oder 20 Millionen Euro betragen. Für den Beschäftigtendatenschutz sieht Artikel 88 der DS-GVO eine Öffnungsklausel für den nationalen Gesetzgeber vor, nachdem dieser spezifischere Vorschriften erlassen kann. Hiervon hat der deutsche Gesetzgeber mit dem § 26 BDSG Gebrauch gemacht. ○



Simon Parl (L.) und seit dem 1. April zusätzlich Bernhard Elsner sind als externe Datenschutzbeauftragte im Einsatz und unterstützen Unternehmen beim rechtssicheren Datenschutz.





## Wesentlicher Handlungsbedarf besteht bei Unternehmen insbesondere bei folgenden Punkten:

### Personalverwaltungsprozesse

Alle Personalverwaltungsprozesse sind zu überprüfen und ggf. anzupassen.

### Betriebsvereinbarungen

Arbeitgeber sollten alle bestehenden Betriebsvereinbarungen auf die DS-GVO hin überprüfen und ggf. anpassen – hier erscheint eine Rahmenbetriebsvereinbarung über die Einführung von neuen Datenverarbeitungsmethoden sinnvoll.

### Rechtsgrundlagen von Verarbeitungsvorgängen

Es sind die Rechtsgrundlagen zu prüfen, auf die die Verarbeitung gestützt wird. Dies ist notwendig, um die Betroffenen entsprechend informieren zu können.

### Rechenschaftspflicht

Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass er die Vorgaben der DS-GVO einhält. Dies erfordert ein Management-System.

### Einwilligung

Alte Einwilligungen sind zu prüfen, insbesondere auf Freiwilligkeit, Zweckbindung und unkonditioniertes Widerspruchsrecht.

### Informationspflichten

Insbesondere im Rahmen der bestehenden Arbeitsverträge und in der Bewerbungsphase ist die Erweiterung der Informationspflichten gegenüber dem Betroffenen zu beachten.

### Löschung

Bestehende Löschkonzepte im Beschäftigtenbereich sind zu überprüfen.

### Verarbeitung im Auftrag

Sind Auftragsverarbeiter eingeschaltet oder ist dies geplant, ist mit diesen eine schriftliche Vereinbarung über die Details des Auftrags abzuschließen.

### Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

Arbeitgeber und Auftragsverarbeiter haben ein Verzeichnis zu führen, in das alle Verarbeitungen eingetragen werden, für die sie zuständig sind.

### Meldung von Datenschutzverstößen

Es bestehen umfangreiche Meldeverpflichtungen bei Datenschutzverletzungen, die voraussichtlich zu einem Risiko für Rechte und Freiheiten natürlicher Personen führen. Diese sind innerhalb der kurzen Frist von 72 Stunden an die zuständige Aufsichtsbehörde zu melden.

### Datenschutz-Folgenabschätzung

In besonderen Fällen (z. B. beim Profiling oder der Überwachung von Mitarbeitern) sollten sich Arbeitgeber gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten frühzeitig Gedanken machen, wie die Risiken eingedämmt werden können.

### Beschäftigtenbegriff – Leiharbeitnehmer

Die Datenerhebung in Bezug auf Leiharbeitnehmer ist gleichlaufend mit Beschäftigten des Stammbetriebes zu gestalten und entsprechend in das Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten aufnehmen.

### Benennung Datenschutzbeauftragter

Aufgrund der Ausweitung der Benennungspflicht in Verbindung mit der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung sollten – dem § 38 BDSG folgend – auch Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern prüfen, ob sie zukünftig verpflichtet sind, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Zudem sollte gegebenenfalls dokumentiert werden, warum ein Datenschutzbeauftragter nicht bestellt wird, und regelmäßig überprüft werden, ob die Voraussetzungen für die Benennung eines Datenschutzbeauftragten entstehen. Die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten müssen veröffentlicht und der Aufsichtsbehörde mitgeteilt werden.

Quelle: E-Book der BDA und von Gesamtmetall: „Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz und zur Datenschutzgrundverordnung in der Praxis“

Verbandsanwalt Martin Beckschulze organisierte den 1. Datenschutztag in Bochum und wirkte als Autor an dem E-Book der BDA und von Gesamtmetall zum „Beschäftigtendatenschutz und zur Datenschutzgrundverordnung in der Praxis“ mit.



# Neue Projekte, neue Namen und ein „Modernisierungspaket“

*Neben der täglichen Beratungs- und Vertretungsarbeit im Dienste unserer Mitglieder sind wir in zahlreiche bildungs- und sozialpolitische Projekte eingebunden. Wir arbeiten eng mit den Hochschulen der Region zusammen, engagieren uns in der Integration von Flüchtlingen und sind Sparringspartner in unserem breiten wirtschaftspolitischen Netzwerk. Eine Auswahl dieser zahlreichen „Nebentätigkeiten“ fassen wir in dieser Rubrik zusammen.*

## Bochumer Unternehmerversprache

In besonderem Ambiente fanden 2017 die Bochumer Unternehmerversprache statt. Im neu eröffneten Anneliese Brost Musikforum Ruhr sprach Parteien- und Wahlforscher Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte vor rund 100 Gästen zum Thema „Labile Mehrheiten – Wählen und Regieren im Superwahljahr 2017“. Seine Botschaften zum voraussichtlichen Wahlausgang sollten sich zumindest bei der Bundestagswahl im Herbst 2017 bewahrheiten.



## Namensänderung

Drei der vier Verbände unserer Bürogemeinschaft haben in ihren Mitgliederversammlungen im Frühjahr 2017 eine Namensänderung beschlossen. Insbesondere zum Zwecke der Modernisierung und Prägnanzsteigerung, aber auch um die Zuständigkeit für die jeweilige Region besser herauszustellen, wurden folgende neue Namen gefunden:

- Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Ruhr/Vest e.V.
- Westfälischer Arbeitgeberverband Chemie e.V.
- Arbeitgeberverband Papier, Pappe, Kunststoff Westfalen e.V.

Lediglich der Arbeitgeberverband Ruhr-Lippe e.V. hatte keinen Anlass zur Änderung. Teilweise ging die Namensänderung auch mit einer Änderung des Verbandslogos einher.



### Flüchtlingsprojekte MINTegration

Nach der geglückten Premiere 2016/2017 in Bochum/Herne ist das Projekt MINTegration unserer Bürogemeinschaft dort nicht nur in die zweite Runde gegangen, sondern im Spätsommer 2017 mit 14 Teilnehmern auch im Kreis Recklinghausen angelaufen. Gemeinsam mit dem Verein RE/Init und dem zdi-Zentrum MINT

Marl werden Menschen mit Fluchthintergrund fit gemacht für eine Ausbildung im MINT-Bereich. Neben Deutschkursen sieht das Projekt auch Schulungen in MINT-relevanten Tätigkeiten, Bewerbungstraining und Praktika in Unternehmen vor. Nach Abschluss der Premiere in Bochum/Herne konnten acht der ehemals insgesamt 15 Teilnehmer des Projekts im Herbst 2017 eine Ausbildung starten.



### Neuerungen rund um das Verbandshaus

Neue Technik in unseren großen Veranstaltungssälen, Fernwärme statt Öltank, ein neues Poolfahrzeug und damit einhergehende E-Mobilität, und im Sommer 2018 ist ein neues Dach geplant: Die äußeren Veränderungen in unserer Verbandsgeschäftsstelle schreiten mit großen Schritten voran. Ein neuer Internetauftritt rundet das „Modernisierungspaket“ 2017 ab. Im laufenden Jahr kümmern wir uns um die „innere Erneuerung“: Mitgliederzufriedenheitsbefragung und „Verband 2025“ sind die Themen, die wir mit unseren Mitgliedern diskutieren wollen.



*Die neuen Stipendiaten unserer Bürogemeinschaft: (v. l.) Silas Becker, Sophie Christin Uwanah, Dana Severith und Kilian Westkamp.*

### Stipendiaten

Seit dem Wintersemester 2017/2018 unterstützt unsere Verbändegemeinschaft vier neue Stipendiatinnen und Stipendiaten. Silas Becker studiert an der Universität Siegen Wirtschaftsingenieurwesen und wird vom Metall-Verband unterstützt. Kilian Westkamp studiert an der Fachhochschule Münster Chemical Engineering, Sophie Christin Uwanah widmet sich an der Wilhelms-Universität in Münster ihrem Pharmaziestudium. Beide werden von unserem Chemie-Verband gefördert. Dana Severith studiert an der Universität Duisburg/Essen die Fächer Mathematik und Politik für das Lehramt, sie erhält eine Förderung vom AGV Papier, Pappe, Kunststoff.

# Strukturdaten 2017

Verbandsstruktur

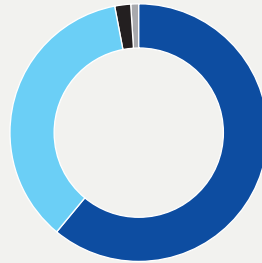
## Metall

Mitgliedsfirmen	108
Beschäftigte	13.701
Auszubildende	744

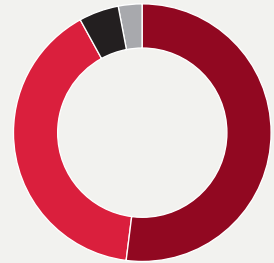
## Chemie

Mitgliedsfirmen	174
Beschäftigte	36.768
Auszubildende	2.021

Größenstruktur

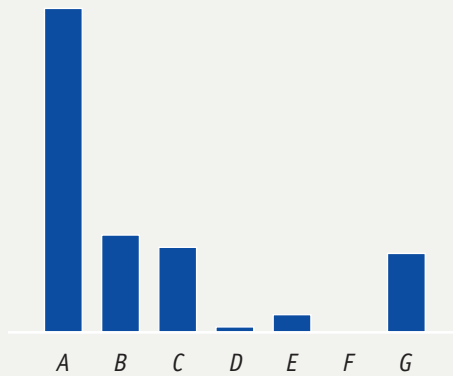


Beschäftigte	%
<100 AN	62
100-500 AN	35
501-1.000 AN	2
>1.000 AN	1



Beschäftigte	%
<100 AN	52
100-500 AN	39
501-1.000 AN	6
>1.000 AN	3

Regionalstruktur



Region	%
A Bochum/Herne	53
B Vest Recklinghausen	16
C EN-Kreis	14
D Süd-Westfalen	1
E Nord-Westfalen	3
F OWL	0
G Sonstige	13



Region	%
A Bochum/Herne	10
B Vest Recklinghausen	18
C EN-Kreis	16
D Süd-Westfalen	23
E Nord-Westfalen	20
F OWL	2
G Sonstige	11

### Ruhr-Lippe

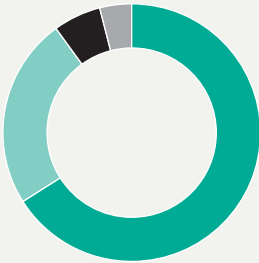
Mitgliedsfirmen . . . . .	100
Beschäftigte . . . . .	26.163
Auszubildende . . . . .	769

### VPV

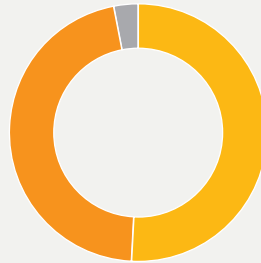
Mitgliedsfirmen . . . . .	39
Beschäftigte . . . . .	5.712
Auszubildende . . . . .	288

### Gesamt

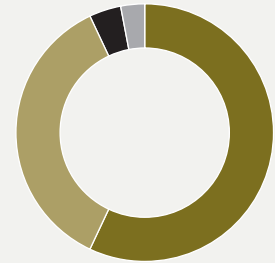
Mitgliedsfirmen . . . . .	420
Beschäftigte . . . . .	93.578
Auszubildende . . . . .	3.822



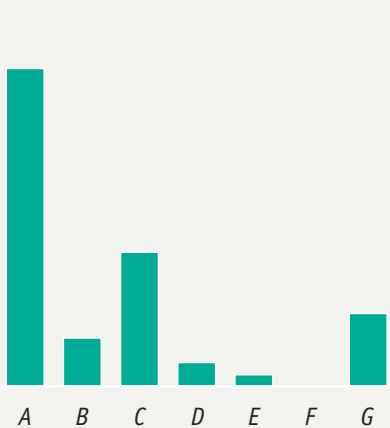
Beschäftigte	%
<100 AN . . . . .	67
101–500 AN . . . . .	23
501–1.000 AN . . . . .	5
>1.000 AN . . . . .	5



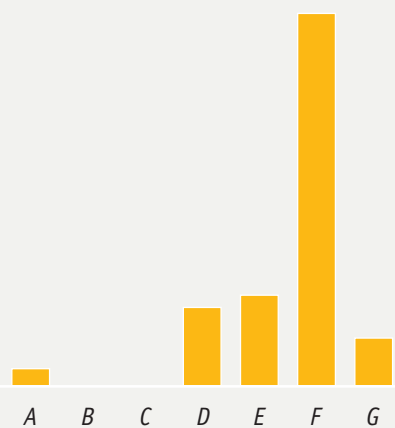
Beschäftigte	%
<100 AN . . . . .	51
101–500 AN . . . . .	46
501–1.000 AN . . . . .	0
>1.000 AN . . . . .	3



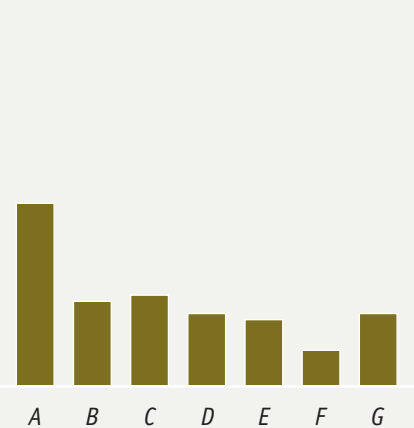
Beschäftigte	%
<100 AN . . . . .	58
101–500 AN . . . . .	35
501–1.000 AN . . . . .	4
>1.000 AN . . . . .	3



Region	%
A Bochum/Herne . . . . .	52
B Vest Recklinghausen . . . . .	8
C EN-Kreis . . . . .	22
D Süd-Westfalen . . . . .	4
E Nord-Westfalen . . . . .	2
F OWL . . . . .	0
G Sonstige . . . . .	12



Region	%
A Bochum/Herne . . . . .	3
B Vest Recklinghausen . . . . .	0
C EN-Kreis . . . . .	0
D Süd-Westfalen . . . . .	13
E Nord-Westfalen . . . . .	15
F OWL . . . . .	61
G Sonstige . . . . .	8



Region	%
A Bochum/Herne . . . . .	30
B Vest Recklinghausen . . . . .	14
C EN-Kreis . . . . .	15
D Süd-Westfalen . . . . .	12
E Nord-Westfalen . . . . .	11
F OWL . . . . .	6
G Sonstige . . . . .	12

# Vorstände der Verbände 2017



## Vorstand

- ▶ *Friedrich-Wilhelm Wengeler (Vorsitzender)*  
Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH & Co. KG, Witten
- ▶ *Rüdiger Oostenryck (1. Stv. Vorsitzender)*  
Bochumer Eisenhütte GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Dirk Linnepe (2. Stv. Vorsitzender)*  
Breuer-Motoren GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Christian Dölle*  
Rheinzink GmbH & Co. KG, Datteln
- ▶ *Christian Vogelsang*  
Vogelsang Elektromotoren GmbH, Bochum



## Vorstand

- ▶ *Kai-Uwe Röhrig (Vorsitzender)*  
Druck- und Verlagshaus Schürmann + Klagges GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Henrich Kleyboldt (Stv. Vorsitzender)*  
Ifürel EMSR-Technik GmbH & Co. KG, Herne
- ▶ *Jan Peter Nonnenkamp*  
Private Universität Witten/Herdecke gGmbH, Witten



## Vorstand

- ▶ *Stephan Potthoff-Wenner (Vorsitzender)*  
Friedrich Wenner Versmolder Vollpappenverarbeitungs-  
werk GmbH, Versmold
- ▶ *Markus Zeyen (Stv. Vorsitzender)*  
Melitta Zentralgesellschaft mbH & Co. KG, Minden
- ▶ *Michael Beidermühle*  
Bischof+Klein SE & Co. KG, Lengerich
- ▶ *Michael Benkert*  
Deutsche Benkert GmbH & Co. KG, Herne
- ▶ *Ralf Busenius*  
dy-pack Verpackungen Gustav Dyckerhoff GmbH,  
Wenden
- ▶ *Jürgen Prinz*  
DS Smith Packaging Deutschland  
Stiftung & Co. KG, Minden
- ▶ *Udo Reis*  
Reis Verpackungen Kartonagenfabrik, Gütersloh
- ▶ *Wolfgang Thissen*  
Walki GmbH, Steinfurt



## Vorstand

- ▶ *Hans J. Hesse (Vorsitzender)*  
Hesse GmbH & Co. KG, Hamm
- ▶ *Jürgen Wagener (1. Stv. Vorsitzender)*  
Wagener & Co. GmbH, Lengerich
- ▶ *Holger Blannarsch (2. Stv. Vorsitzender)*  
BP Gelsenkirchen GmbH, Gelsenkirchen
- ▶ *Sören Bauermann*  
BASF Coatings GmbH, Münster
- ▶ *Dr. Timo Fleßner*  
Bayer AG, Bergkamen
- ▶ *Volker Stauf*  
STAUF Klebstoffwerke GmbH, Wilnsdorf
- ▶ *Robert Wagenblast*  
Evonik Industries AG, Essen



*Wir bedanken uns bei allen ehrenamtlichen Unternehmensvertretern für ihr Engagement!*

## IMPRESSUM

*Arbeitgeberverbände  
Ruhr/Westfalen  
Königsallee 67  
44789 Bochum  
Fon: (02 34) 5 88 77-0  
Fax: (02 34) 5 88 77-70  
Mail: [info@agv-bochum.de](mailto:info@agv-bochum.de)  
[www.agv-bochum.de](http://www.agv-bochum.de)*

*Verantwortlich für den Inhalt:  
RA Dirk W. Erlhöfer  
Königsallee 67  
44789 Bochum*

*Grafische Gestaltung:  
Diekmann Public Relations  
GmbH, Herne*

*Redaktion:  
Alexander Füten,  
Dipl.-Soz.-Wiss.  
  
Druck:  
Schürmann + Klagges  
GmbH & Co. KG, Bochum*

*Fotonachweis:  
– Alexander Füten  
– Fotolia: S. 4–5/S. 10–11/  
S. 14–15/S. 18–19/S. 22–23/  
S. 26–27/S. 30–31  
– iStock: S. 9/S. 12/S. 20–21  
– Shutterstock: S. 6–7/S. 8*

