

INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN

Erst am Anfang

Auf allen politischen Ebenen, in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft steht seit Monaten vor allem ein Thema im Mittelpunkt: Flüchtlinge. Hunderttausende haben bereits den Weg nach Europa auf sich genommen, um Krieg und Verfolgung zu entgehen. Hunderttausende mehr werden folgen, wenn sich die Lage in Syrien, im Irak und anderen Krisengebieten nicht nachhaltig ändert.

Es ist ein Gebot der Humanität und nicht zuletzt des Grundgesetzes, jenen Menschen zu helfen, die politisch verfolgt oder auf der Flucht vor Krieg und Vertreibung sind. Zugleich ist es ein Gebot der Vernunft, ehrlich mit jenen Menschen umzugehen, die keine Aussicht auf ein dauerhaftes Bleiberecht haben. Die jüngsten Schritte der großen Koalition zur Beschleunigung der Asylverfahren gehen in die richtige Richtung; ob sie ausreichen werden, ist mehr als zweifelhaft.

Realistisches Erwartungsmanagement nötig

Von entscheidender Bedeutung für die Akzeptanz der Flüchtlingspolitik im eigenen Land ist ein realistisches Erwartungsmanagement. Die Politik muss klar machen, wo sie hin will, wie sie ihre Ziele erreichen will und welche Anstrengungen dafür nötig sind. Dabei hilft es zu unterscheiden zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Wünschenswert ist angesichts der immensen Flüchtlingsströme etwa eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt. Bei Lichte betrachtet zeigen sich jedoch sehr unterschiedliche Bildungsniveaus, massive Sprachbarrieren und lange Bearbeitungszeiten, die einer zügigen Integration im Wege stehen. Hinzu kommt, dass die Ressourcen begrenzt sind.

Umso wichtiger ist es, nüchtern an die vor uns liegenden Herausforderungen heranzugehen. Voreilige Versprechungen sind ebenso wenig hilfreich wie ein Wegducken vor der gemeinsamen Verantwortung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

In der Chemie packen Unternehmen und Gewerkschaft gemeinsam an, um einen Beitrag für eine bessere Integration in Arbeit zu leisten. Im Mittelpunkt stehen dabei Maßnahmen zur Berufsvorbereitung wie das Programm »Start in den Beruf« (siehe Seite 3). Schnelle Erfolge darf allerdings niemand erwarten. Wir stehen am Beginn eines langen und schwierigen Prozesses, der alle Beteiligten fordern wird.

»Wir stehen am Beginn eines langen und schwierigen Prozesses, der alle Beteiligten fordern wird.«

VERBAND

Georg Müller ist neuer Verhandlungsführer **2**

ARBEITSMARKT

5 Fakten zum Start-Programm **3**

Zeitarbeit und Werkverträge: Flexibilität erhalten **4**

NACHHALTIGKEIT

Zuhören. Verstehen. Handeln **6**

KONJUNKTUR

Gutachten der Wirtschaftsweisen **8**



NEUER VERHANDLUNGSFÜHRER

Müller folgt auf Hansen

Georg Müller ist neuer Verhandlungsführer der Chemie-Arbeitgeber. Er wurde einstimmig zum Nachfolger von Hans-Carsten Hansen gewählt, der nach 12 Jahren und 10 Tarifrunden nicht erneut zur Wahl antrat. Müller führt auf Arbeitgeberseite künftig die Tarifverhandlungen für 1.900 Unternehmen mit 550.000 Beschäftigten in der drittgrößten Industriebranche des Landes.

Erfolgreiches unternehmerisches Handeln ermöglichen

»Aufgabe der Tarifpolitik ist es, erfolgreiches unternehmerisches Handeln zu ermöglichen. Das setzt wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen voraus. Dazu gilt es, die Kosten im Griff zu behalten und zugleich Herausforderungen wie den demografischen Wandel und die Digitalisierung aktiv zu gestalten. Wir wollen gemeinsam mit der IG BCE flexible und verlässliche Arbeitsbedingungen entwickeln«, betonte Müller im Rahmen seiner Wahl. »Unser Dank gilt Hans-Carsten Hansen für sein großartiges Engagement in den letzten Jahren. Er hat die Chemie-Tarifpolitik mit Innovationen wie dem Demografie-Tarifvertrag maßgeblich vorgebracht und die Sozialpartnerschaft weiterentwickelt. Diesen Weg wollen wir fortsetzen.«

Georg Müller, Diplom-Psychologe, Jahrgang 1961, ist Bayer-Personalchef für Deutschland. Seit 2012 führt er den Arbeitgeberverband Chemie Rheinland. Zudem ist er seit 2013 stellvertretender Vorsitzender des BAVC. Vor seinem Wechsel zu Bayer Anfang 2012 war der neue BAVC-Verhandlungsführer unter anderem viele Jahre für Henkel tätig. Mitglied der BAVC-Tarifkommission war er erstmals 2005.

Sein Vorgänger im Amt des Verhandlungsführers, der langjährige BASF-Personalleiter Hans-Carsten Hansen, war seit 2003 Vorsitzender der BAVC-Tarifkommission. In seiner Amtszeit zeichnete Hansen unter anderem für den Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« verantwortlich, den ersten großen Flächentarifvertrag zum demografischen Wandel. Auch die erfolgreiche tarifpolitische Bewältigung der Wirtschaftskrise 2008 / 2009 trägt seine Handschrift.

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY | FOTO: BAVC

GEORG MÜLLER



2005

erstmalig Mitglied der BAVC-Tarifkommission

2012

Wechsel zur Bayer AG als Personalchef für Deutschland

2012

Wahl zum Vorsitzenden des Arbeitgeberverbandes Chemie Rheinland

2013

Wahl zum stellvertretenden Vorsitzenden des BAVC

2015

Wahl zum Verhandlungsführer der Chemie-Arbeitgeber

5 Fakten zum Start-Programm

2000

haben die Chemie-Sozialpartner das Programm »Start in den Beruf« auf den Weg gebracht

3700 Jugendliche

mit fehlender Ausbildungsreife konnten bisher von der Förderung durch die Sozialpartner profitieren

80 Prozent

der Teilnehmer schließen das Programm erfolgreich ab, fast alle starten anschließend in eine Ausbildung

450 Euro

monatlich erhält jeder Teilnehmer als Eingliederungsvergütung

8,5 Millionen Euro

Förderung haben die Sozialpartner auf diesem Weg bislang in berufliche Perspektiven für Jugendliche investiert



ZEITARBEIT UND WERKVERTRÄGE

Flexibilität erhalten

Seit kurzem liegt der lang angekündigte Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und zur Regulierung von Werk- und Dienstverträgen vor. Wie befürchtet greifen die geplanten Regelungen in die Tarifautonomie ein und gehen über die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags hinaus.

Zeitarbeit

Zeitarbeit ist unabdingbar für die deutsche Wirtschaft. Sie ermöglicht den Unternehmen, Produktionsspitzen sowie unsichere Auftragserwartungen abzufedern. Zeitarbeit ist zudem ein Beschäftigungsmotor, der gerade Berufseinsteigern, Langzeitarbeitslosen und gering Qualifizierten eine berufliche Perspektive bietet.

Die Chemie-Arbeitgeber lehnen jeglichen Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassung ab. Doch die angekündigten Gesetzesänderungen gehen zu weit und gefährden das erfolgreiche Flexibilisierungsinstrument Zeitarbeit. Besonders schwer wiegt die vorgesehene Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten und vor allem die Verpflichtung zur Gleichstellung der Zeitarbeitnehmer mit der Stammbeschäftigung hinsichtlich des Arbeitsentgeltes spätestens nach 12 Monaten.

Gesetzliche Höchstüberlassungsdauer

Die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten kann tarifvertraglich oder per Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages geöffnet werden. In der chemischen Industrie werden im Bereich hochqualifizierter Beschäftigter insbesondere Ingenieure in längerfristig angelegten Projekten z.B. für den Bau von Großanlagen eingesetzt. Die Dauer von der Planung bis zur Inbetriebnahme einer Anlage beträgt im Durchschnitt 3 bis 5 Jahre. Hinzu kommen die für die Chemie-Branche erforderlichen hohen Sicherheitsstandards und Anlagenkenntnisse, die zu besonders langen Anlernzeiten von bis zu 2 Jahren führen.

Derart hochqualifiziertes Personal ist in der Regel auf dem freien Markt nicht verfügbar, so dass in der Praxis oftmals auf spezialisierte und global tätige Verleiher zurückgegriffen wird. Um diese für die Unternehmen der chemischen Industrie

ANSPRECHPARTNERIN



Petra Lindemann | Geschäftsführerin

Tarifpolitik und Arbeitsrecht

petra.lindemann@bavc.de

essenzielle Flexibilität erhalten zu können, werden wir mit der IG BCE Gespräche über eine entsprechende Tariföffnungsklausel aufnehmen.

Den Anforderungen der Praxis gerecht wird die Klarstellung, bei der Ermittlung der Höchstüberlassungsdauer eine arbeitnehmer- und nicht eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung vorzunehmen.

Equal Pay-Grundsatz

Im Anwendungsbereich eines Branchenzuschlagstarifvertrages für Zeitarbeit soll nach 12 Monaten Anspruch auf Equal Pay bestehen. Diese Regelung wäre ein erneuter Eingriff in die verfassungsmäßig garantierte Tarifautonomie. Mit dem geltenden Tarifvertrag über Branchenzuschläge in der chemischen, pharmazeutischen sowie der Kautschuk- und kunststoffverarbeitenden Industrie werden die Entgeltunterschiede zwischen Stamm- und Zeitarbeitnehmern sukzessive abgebaut. Die zeitlich gestaffelten Zuschläge führen zu Tariflöhnen, die spätestens nach 9 Monaten weitestgehend denen der Stammarbeitnehmer entsprechen. Die Tarifpartner haben mit den Branchenzuschlagstarifverträgen eine branchendifferenzierte und vor allem praxisgerechte Lösung gefunden, die eine angemessene Vergütung in der Zeitarbeit sicherstellt. Diese Tarifverträge werden durch die geplante Gesetzesänderung entwertet. Der Zuschlagstarifvertrag Chemie gilt bis Ende 2017, wird jedoch 2017, dem Jahr des geplanten Inkrafttretens des Gesetzes, kaum anzuwenden sein. Damit wird in die tarifautonome Gestaltung des Entgelts per Gesetz eingegriffen, obwohl dies die grundgesetzlich garantierte Kernaufgabe der Tarifpartner ist.

Werk- und Dienstverträge

An der Vorgabe des Koalitionsvertrags, die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niederzulegen, geht der Entwurf thematisch vorbei: Im neuen § 611a BGB wird das Arbeitsverhältnis definiert und festgelegt, wann ein Auftragnehmer in eine Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt.

Die im Entwurf genannten 8 Kriterien erfassen viele Fälle, die heute eindeutig als Werkvertrag einer rechtlichen Überprüfung standhalten. Für Dienstverträge im IT-Bereich oder im Wach- und Sicherheitsgewerbe ist es grundlegend, dass die geschuldete Leistung in Räumen des Unternehmens erbracht wird oder die Dienste nur in Zusammenarbeit mit anderen erbracht werden können.

Einer Auflistung der 8 Kriterien bedarf es nicht. Relevant für die Abgrenzung von ordnungsgemäßem zu missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz sind die im zweiten Absatz des § 611a BGB genannten Kriterien Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation und Weisungsgebundenheit.

Die in der Arbeitswelt etwa durch die Digitalisierung anstehenden Veränderungen verlangen nach schnellen und flexiblen Anpassungen, die vom Arbeitgeber in seiner unternehmerischen Freiheit im Sinne des erfolgreichen Bestandes des Unternehmens gestaltet werden müssen. Hierfür werden neben der Zeitarbeit insbesondere Werk- und Dienstverträge gebraucht. Der Gesetzgeber ist aufgerufen, die Wirtschaft nicht mit neuen Gesetzen zu belasten, sondern Rahmenbedingungen zu schaffen, die erfolgreiches Unternehmertum unterstützen.

Die Chemie-Arbeitgeber werden sich weiterhin in die Diskussion um diesen Gesetzentwurf einbringen, um eine Regelung im Sinne der Unternehmen der chemischen Industrie zu erreichen.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN | FOTO: ISTOCK

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Der Erfolg eines Unternehmens hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Von großer Bedeutung ist die Freiheit zu entscheiden, ob eine Leistung selbst ausgeführt oder eingekauft wird. Und natürlich benötigen Unternehmen Flexibilität beim Einsatz von Arbeitskräften. Dass die Große Koalition diese Spielräume einschränken will, ist seit Unterzeichnung des Koalitionsvertrags bekannt. Der nun vorgelegte Referentenentwurf geht aber deutlich über das hinaus, was Union und SPD vereinbart hatten, besonders in der Bewertung, wann ein Werkvertrag vorliegt. Die Verärgerung ist groß. Dies kann keinesfalls das letzte Wort sein. Daher werden wir als BAVC unsere Position in Berlin weiterhin sehr deutlich vertreten. «



Reges Interesse an der gemeinsamen Tagung der Allianzpartner

CHEMIE³

Zuhören. Verstehen. Handeln

Wie jede politische Initiative wird auch der Erfolg der gemeinsamen Nachhaltigkeitsallianz Chemie³ von BAVC, IG BCE und VCI an den Fortschritten gemessen, die sie erreichen und initiieren kann. Schließlich beschrieben die Allianzpartner ihre frisch gedruckten Leitlinien, als sie im Mai 2013 gemeinsam an den Start gingen, als »branchenspezifischen Rahmen«, der »Unternehmen und Beschäftigten Orientierung für ihr Handeln« gebe. Und so steht seitdem im Fokus, zunächst konkrete Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, die deutsche Chemie in Richtung mehr Nachhaltigkeit zu bewegen, und zudem einen Bericht vorzulegen, der ebendiese Schritte dokumentiert.

Erster Fortschrittsbericht vorgelegt

Heraus kam der erste »Fortschrittsbericht«. Dieser zeigt in 4 Kapiteln, wie Chemie³ mit eigens entwickelten Instrumenten nachhaltiges Handeln in der deutschen chemischen Industrie voranbringt. So helfen beispielsweise der Nachhaltigkeits-Check für kleine und mittlere Unternehmen, Good-Practice-Beispiele aus der Branche und die Info-Reihe »Leitlinien konkret« dabei, die Chemie³-Leitlinien im betrieblichen Alltag anzuwenden. Eine zentrale Rolle spielen auch die Beschäftigten als Impulsgeber und Multiplikatoren in den Unternehmen. Deswegen haben BAVC und IG BCE ihre gemeinsame Einrichtung GIBUCI – Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie – zu der Bildungseinrichtung So.WIN – Sozialpartner-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit – weiterentwickelt. So.WIN hat sich zum Ziel gesetzt, Betriebsräte und Führungskräfte gleichermaßen mit Fragen aus allen Dimensionen der Nachhaltigkeit vertraut zu machen. »In keinem anderen Land und in keinem anderen Industriezweig arbeiten Industrie, Arbeitgeber und Gewerkschaft gemeinsam und so systematisch an dem Ziel, Nachhaltigkeit in einer ganzen Branche zu etablieren«, unterstreicht Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE, das Engagement von Chemie³.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

andreas.ogrinz@bavc.de

Anspruchsvolle Ziele

Chemie³ zeigt in dem Bericht auch auf, welche Ziele sich die Initiative für die nächsten Jahre setzt. »Höchste Priorität geben wir dem Ziel, die Initiative in die Breite der Branche zu tragen«, betont VCI-Präsident Marijn Dekkers. Dazu soll das bestehende Unterstützungsangebot weiter beworben und fortentwickelt werden. Besonders anspruchsvoll, aber von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Initiative ist das Ziel, Indikatoren auszuarbeiten, mit denen sich Fortschritt belegen lässt. Vor allem bei den sozialen Indikatoren betritt die Initiative Neuland: »Dieser Diskussionsprozess ist intensiv und braucht Zeit, aber er lohnt sich«, hebt Margret Suckale, Präsidentin des BAVC, hervor. »Ende 2016 werden sich dann – zum ersten Mal überhaupt – die Sozialpartner einer Branche auf eine gemeinsame Definition verständigen, was soziale Nachhaltigkeit bedeutet und wie sie gemessen werden kann.«

Chemie³-Tagung in Berlin

Auf der Tagung »Lieferkettenmanagement, Transparenz, Ressourceneffizienz – Wie sich Nachhaltigkeit in die Praxis umsetzen lässt« hatte Chemie³ Anfang November in Berlin Gelegenheit, beides – bisher Erreichtes und gesetzte Ziele – darzulegen und sich der Kritik zu stellen. Gemeinsam mit etwa 130 Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft diskutierten BAVC, IG BCE und VCI, wie sich unternehmerisches Handeln auf eine nachhaltige Grundlage stellen lässt und welche Herausforderungen dabei auftreten. 4 Workshops füllten den mitunter sperrigen Nachhaltigkeitsbegriff mit Leben: Was bedeutet es konkret, »nachhaltige Lieferketten zu gestalten«, »Nachhaltigkeit sichtbar zu machen«, »Ressourcen effizienter zu nutzen« oder »Soziale Nachhaltigkeit zu messen«? So lauteten die programmatischen Titel der einzelnen Workshops.

Letzterer, organisiert von BAVC und IG BCE gemeinsam mit der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA), hatte das Projekt »Fortschrittsindikatoren sozialer Nachhaltigkeit« zum Inhalt, mit dem die Sozialpartner die bereits angesprochene Frage nach der Messbarkeit des Erfolgs von Chemie³ angehen. Vertreter von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite legten Methode und bisherige Verfahrensschritte dar und stellten sich der Kritik durch die anwesenden Stakeholder. Spezifische Fragen etwa nach der Vorgehensweise bei der Indikatoren-Auswahl wurden ebenso gestellt wie die allgemeine Frage danach, ob sich ein so komplexes Phänomen wie »soziale Nachhaltigkeit« überhaupt auf eine Reihe von Kennzahlen reduzieren lasse. Letztlich, so der Tenor des Workshops, lasse sich nachhaltiges Handeln im Unternehmen nur bedingt in ein Berichtsschema pressen, sondern sei in erster Linie eine bestimmte Form zukunftsorientierten Denkens und einer auf gegenseitigem Respekt basierenden Unternehmenskultur. Trotzdem: Indikatoren seien notwendig, sonst sei so etwas wie Fortschritt – oder vielleicht auch einmal Rückschritt – nicht greifbar.

Zeigen Sie Mut!

Eine Bereicherung für die Veranstaltung und Chemie³ insgesamt war die Beteiligung der jüngeren Generation. Etwa 15 Jugendvertreter brachten mit ihren Ideen frischen Wind in die Tagung. Indem sie den Vertretern von BAVC, IG BCE und VCI ein beherztes »Zeigen Sie Mut!« zuriefen, nahmen sie die Rolle des Mahners und Ermunterers ein: Chemie³ solle in seinen Nachhaltigkeitsbemühungen mutig vorschreiten, Chemie³ solle sich mutig konkrete Branchen-Nachhaltigkeitsziele setzen, und ja, Chemie³ solle sich mutig an ebendiesen Zielen messen lassen.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ | FOTO: NÜRNBERGER

CHEMIE³
DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Nähere Informationen zur Nachhaltigkeitsinitiative finden Sie unter

www.chemiehoch3.de

SACHVERSTÄNDIGENRAT

Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geht für 2015 von einem Wirtschaftswachstum in Deutschland von 1,7 Prozent und für 2016 von 1,6 Prozent aus. Getragen wird die Konjunktur von der guten Lage am Arbeitsmarkt und dem darauf aufbauenden stabilen privaten Konsum, während Exporte und Unternehmensinvestitionen trotz der stützenden Faktoren Ölpreis, Euro-Kurs und Niedrigzinsen weiterhin zurückbleiben. Mit Blick auf die Auslandsentwicklung sehen die Experten erhöhte Risiken. Schon in diesem Jahr wird eine kräftigere Expansion der deutschen Wirtschaft durch den Wachstumsrückgang in den Schwellenländern verhindert. Für das Jahr 2016 sieht der Sachverständigenrat insbesondere in China keine konjunkturelle Verbesserung und auch im Euro-Raum dürfte ein konjunktureller Aufschwung ausbleiben. Daher wird die Nachfrage nach deutschen Investitionsgütern im Jahr 2016 voraussichtlich geringer expandieren als im Jahr 2015.

Voraussetzungen für Wachstum schaffen

Das im November vorgelegte Jahresgutachten trägt den Titel »Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt«. Die »Wirtschaftsweisen« mahnen an, mehr für die zukünftige Sicherung von Wachstum und Wohlstand zu tun: »Statt weiterhin zu versuchen, bereits Erreichtes zu sichern und Verteilungsziele durch direkte Markteingriffe zu verwirklichen, sollte die Effizienz der Wirtschaftsprozesse wieder stärker in den Blick genommen werden.« Besorgt stellen die Autoren fest, dass sich das gesamtwirtschaftliche Produktivitätswachstum in Deutschland seit dem Jahr 2005 verlangsamt hat. Derzeit sei jedoch wenig von einer Aufbruchstimmung zu spüren, die Deutschland befähigen könnte, seine starke wirtschaftliche Stellung angesichts von demografischer Entwicklung, Globalisierung und Digitalisierung auch zukünftig zu behaupten.

Zur Stärkung des Produktivitätswachstums und als Anreiz für Investitionen empfehlen die Sachverständigen verbesserte Rahmenbedingungen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Wettbewerb, Energie und Steuern. So ist aus ihrer Sicht ein ausreichendes Maß an Flexibilität am Arbeitsmarkt erforderlich, um Strukturveränderungen und wirtschaftliche Schocks bewältigen zu können. Der Sachverständigenrat warnt daher eindringlich vor einer stärkeren Regulierung von Zeitarbeit und Werkverträgen. Auf nationaler Ebene sollte zudem der digitale Wandel nicht durch zu starre regulatorische Hürden behindert werden. Auch werben die Wissenschaftler für den Abschluss des Freihandelsabkommens TTIP, da der Abbau nicht-tarifärer Handelshemmnisse große Potenziale für die Exportation Deutschland bietet. Um die Energieversorgung wirtschaftlich effizient umzubauen, bedarf es statt nationaler Maßnahmen wie dem deutschen Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) eine europäische Lösung innerhalb einer europäischen Klimaschutzpolitik. All diese Ansätze sollen dazu beitragen, den Blick wieder verstärkt auf die deutsche Wettbewerbsfähigkeit zu richten.

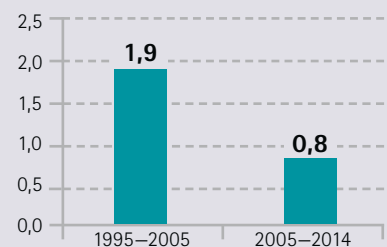
AUTOR: DIRK MEYER

MEHR INFORMATIONEN

zum Jahresgutachten der »Wirtschaftsweisen« finden Sie unter

www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de

Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde



Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigenstunde (gesamtwirtschaftliche Stundenproduktivität); jahresdurchschnittliche Veränderung im Zeitraum 1995 bis 2005 sowie 2005 bis 2014 in Prozent
Quelle: Sachverständigenrat

IMPRESSUM

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