

TARIFRUNDE #CHEMIE2016

## Keine großen Sprünge möglich

Ende Mai beginnen die Tarifverhandlungen für die 550.000 Beschäftigten in den 1.900 Betrieben der deutschen Chemie-Industrie. Bis dahin bleibt Zeit für die IG BCE, ihre Forderung zu überdenken. Bislang sind von der Gewerkschaftsspitze 5 Prozent mehr Geld aufgerufen.

Dabei lässt die wirtschaftliche Lage der Branche keine großen Sprünge zu. Für 2016 erwartet die Chemie kaum mehr als Stagnation bei Produktion und Umsatz. »Wenn es gut läuft, gelingt es uns, den Umsatzrückgang des letzten Jahres wieder aufzuholen«, kommentiert BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller.

### Nachholbedarf bei der Produktivität

Hinzu kommt, dass die Lohnkosten in den letzten 5 Jahren deutlich gestiegen sind. Die Produktivität liegt dagegen im Minus: Chemie-Tariflöhne plus 15 Prozent – Produktivität minus 4 Prozent. Stiller: »Wer jetzt noch einmal 5 Prozent mehr Geld draufschlagen will, weckt Erwartungen, die nicht zu erfüllen sind. Nachholbedarf gibt es nur bei der Produktivität.«

Außerdem bleibt die Inflation historisch niedrig. Damit führen selbst moderate Lohnerhöhungen zu einem spürbaren Anstieg der verfügbaren Einkommen. Auch der niedrige Ölpreis hilft der Branche nur begrenzt. Viele Kunden setzen auf sinkende Preise und zögern mit Bestellungen. Zudem fällt die Nachfrage wichtiger Öl-Exportländer nach Chemie-Produkten schwächer aus. »Unter dem Strich profitieren Autofahrer derzeit mehr als die Chemie-Industrie«, betont BAVC-Hauptgeschäftsführer Stiller.

### Ausbildung: Arbeitgeber gesprächsbereit

Neben der Entgeltfrage werden die Chemie-Sozialpartner in der Tarifrunde 2016 auch über das Thema Ausbildung verhandeln. Die Arbeitgeber werden sich in der Nachwuchssicherung weiterhin stark engagieren. Zugleich muss die Branche sich auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen. Der Ausbildungsmarkt ist heute ein anderer als vor 10 Jahren. Grundlage für den Erfolg und die Akzeptanz auf Arbeitgeberseite bleibt das Prinzip »Ausbildung geht vor Übernahme«.

Die Chemie-Tarifrunde startet am 30. Mai 2016 mit den regionalen Verhandlungen in Hessen.

### TWITTER

Verfolgen Sie die Chemie-Tarifrunde 2016 bei Twitter über

#Chemie2016

### BRANCHE

Kein Anlass für Optimismus	2
Produktivität: Nachholbedarf	3
5 Fakten zur Ausbildung	5
Für einen starken Standort	6

### SOZIALPOLITIK

Krankenversicherung: Arbeitgeberanteil weiter festschreiben	4
---	---

### DIGITALISIERUNG

Arbeit 4.0: Dialogprozess schreitet voran	7
--	---

### EUROPA

EU-Datenschutzgrundverordnung	8
-------------------------------	---

## BAVC-KONJUNKTURUMFRAGE

# Kein Anlass für Optimismus

Im Vorfeld der Chemie-Tarifrunde 2016 hat der BAVC seine regelmäßige Konjunkturumfrage bei den Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände durchgeführt. Rund 500 Betriebe mit über 360.000 Beschäftigten haben sich an der Befragung beteiligt und damit ein repräsentatives Meinungsbild der Branche geliefert.

## Rendite: ein Drittel im Skonto-Bereich

Die Ertragslage der Chemie-Betriebe hat sich demnach zwar stabil entwickelt; der größte Anteil der Unternehmen verzeichnet weiterhin Renditen im befriedigenden Bereich zwischen 3 und 10 Prozent. Unverändert hoch ist allerdings der Anteil der Betriebe, die 2015 nur Renditen im Skonto-Bereich oder sogar negative Ergebnisse erzielt haben. Dies trifft auf insgesamt 30 Prozent zu. Der Ausblick für 2016 ist hier sogar noch skeptischer. Mit 34 Prozent erwartet ein gutes Drittel der Betriebe eine solche unbefriedigende und nicht nachhaltige Ertragslage.

## Geschäftserwartungen im Sinkflug

Die aktuelle wirtschaftliche Situation im Frühjahr 2016 wird von den Betrieben überwiegend als »befriedigend« eingeschätzt (48 Prozent). Auch hier sehen allerdings 20 Prozent eine kaum befriedigende oder bereits schlechte Lage. Bei der Frage nach den Geschäftserwartungen für das restliche Jahr 2016 und darüber hinaus steigt die Skepsis spürbar an. Der überwiegende Teil der Branche geht von einer Fortsetzung der Stagnation, also einem unveränderten Geschäftsvolumen aus. Erstmals seit 2008 – und damit seit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise – übersteigt der Anteil der negativen Geschäftserwartungen zudem die Zahl der Betriebe mit einer positiven Perspektive. Der Saldo aus beiden Meldungen dreht mit einem Wert von minus 10 deutlich in den negativen Bereich. Dies entspricht der Entwicklung des ifo-Geschäftsklimaindex. Auch hier liegt der Indikator für die Geschäftserwartungen der chemisch-pharmazeutischen Industrie Anfang 2016 unterhalb der Nulllinie.

AUTOR: LUTZ MÜHL

### CHEMIE-PROGNOSE 2016

#### Produktion

plus 1,0 Prozent

#### Erzeugerpreise

minus 0,5 Prozent

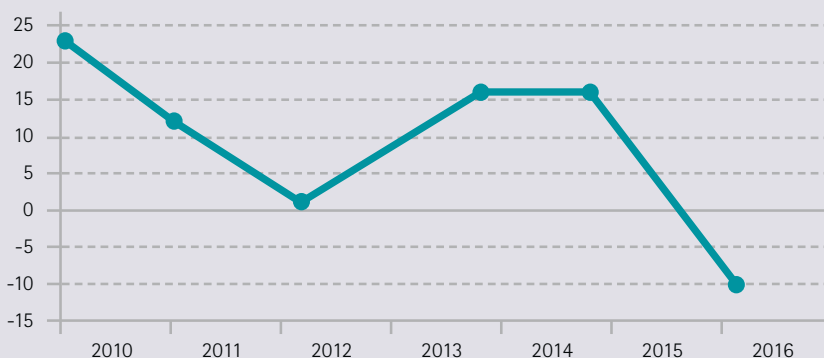
#### Umsatz

plus 0,5 Prozent

(Veränderung gegenüber Vorjahr)

Quelle: VCI

### Geschäftserwartungen der Chemie



Quelle: BAVC-Konjunkturumfragen; Saldo aus positiven und negativen Einschätzungen

## PRODUKTIVITÄT

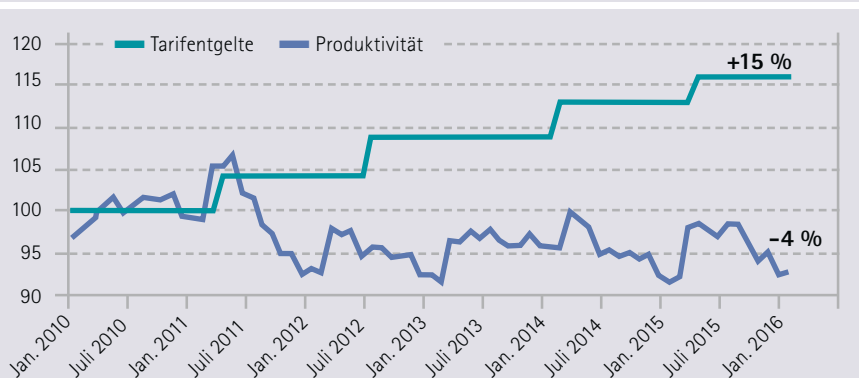
# Nachholbedarf

Die Produktivität der chemisch-pharmazeutischen Industrie stagnierte 2015 im dritten Jahr in Folge. Aktuell liegt sie immer noch rund 4 Prozent unter dem Niveau von 2010. Ursache für diese unbefriedigende Entwicklung ist das seit Jahren stagnierende Produktionsvolumen der Branche. Denn obwohl in den Betrieben zuletzt fast 20.000 Beschäftigte mehr tätig waren als 2008, wurde nicht mehr produziert.

## Wettbewerbsfähigkeit unter Druck

Die tariflich vereinbarten Entgelte sind im Zeitraum seit 2010 hingegen deutlich angestiegen. Zuletzt erreichten sie im Jahresdurchschnitt 2015 einen Wert, der nominal um 15 Prozent über dem Ausgangswert zu Beginn des Jahrzehnts lag. Dieses Auseinanderlaufen der Entwicklung von Produktivität und Löhnen setzt die Wettbewerbsfähigkeit der Branche zunehmend unter Druck. Die Schere zwischen Produktivität einerseits und Löhnen andererseits öffnet sich immer weiter. Ohne die Sondereffekte des sinkenden Ölpreises, der niedrigen Zinsen und der günstigen Wechselkursituation wäre das bei vielen Unternehmen bereits deutlich zu spüren und würde sich auch auf die Beschäftigungssituation in der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland auswirken.

### Tarifentgelte laufen der Produktivität davon



Quelle: BAVC, Chemdata

## Deutliche Reallohnsteigerungen

Neben der unzureichenden Produktivitätsentwicklung spielt auch die historisch niedrige Inflationsrate eine wichtige Rolle in der bevorstehenden Chemie-Tarifrunde. Im ersten Quartal 2016 lagen die Preise lediglich 0,3 Prozent über denen der ersten 3 Monate 2015. Letztere hatten gegenüber dem Wert des Jahresbeginns 2014 ihrerseits keine Steigerung ausgewiesen. Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Tarifentgelte der chemischen Industrie seit 2010 nicht nur nominal signifikant gestiegen sind; auch die Reallohne der Beschäftigten liegen mit 8 Prozent deutlich im Plus.

AUTOR: LUTZ MÜHL

### PRODUKTIVITÄT

im Sinne von Arbeitsproduktivität gibt das Verhältnis von Produktionsergebnis (Output) und dem hierfür verwendeten Arbeitseinsatz (Input) an.

### ANSPRECHPARTNER



Lutz Mühl | Geschäftsführer

Wirtschaft, Sozialpolitik, Europa

lutz.muehl@bavc.de

## GESETZLICHE KRANKENVERSICHERUNG

# Arbeitgeberanteil weiter festschreiben

Seit Juli 2005 wird der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) nicht mehr zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen. Mit der Einführung des Gesundheitsfonds wurde der Arbeitgeberanteil auf 7,3 Prozent festgeschrieben. Arbeitnehmer zahlen darüber hinaus kassenindividuelle Zusatzbeiträge. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag der Kassen liegt derzeit bei 1,1 Prozent. Ein Hauptgrund für den Zusatzbeitrag liegt im medizinischen Fortschritt. Kostenintensive Untersuchungs- und Behandlungsmethoden lassen die Ausgaben steigen.

Nach der Erhöhung der Zusatzbeiträge zum Jahresbeginn wurde nun die Diskussion um die paritätische Beitragsfinanzierung neu entfacht. Der Vorstoß der Länder Rheinland-Pfalz, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen im Bundesrat hat zum Ziel, die Beiträge für die Krankenversicherung wieder paritätisch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufzuteilen. Daneben fordern auch Sozialverbände und Gewerkschaften die Wiedereinführung der Beitragsparität.

## Arbeitgeber tragen Hauptlast der Krankheitskosten

Die aktuelle Diskussion lässt unberücksichtigt, dass Arbeitgeber einen deutlich höheren Anteil an der Krankheitskostenfinanzierung übernehmen als die Beschäftigten. Allein im Jahr 2014 hat die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen auf Unternehmensseite mit insgesamt 51 Milliarden Euro zu Buche geschlagen. Zur Finanzierung der Entgeltfortzahlung wäre ein Beitragssatz von etwa 4,3 Prozentpunkten erforderlich gewesen. Über alle Sozialversicherungszweige hinweg haben die Arbeitgeber 2014 Beiträge in Höhe von 191 Milliarden Euro geleistet, die Arbeitnehmer dagegen 178 Milliarden Euro. So finanzieren beispielsweise die Arbeitgeber die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung alleine (2014: 11 Milliarden Euro).

Eine Rückkehr zur Parität oder eine andere Aufteilung des GKV-Beitrags würde das Kernproblem der Krankenversicherung nicht lösen: Seit Jahren steigen die Ausgaben überproportional. Experten rechnen in diesem Jahr mit einem Anstieg von 4,4 Prozent und im kommenden Jahr von weiteren 5,4 Prozent.

## Wettbewerb zwischen Krankenkassen erhalten

Helfen kann hier nur der Wettbewerb. Mehr Konkurrenz zwischen den Kassen und Leistungsanbietern führt zu kostengünstigeren Versorgungsangeboten und bremst die Ausgabenentwicklung. Dazu bedarf es eines eindeutigen Signals an die Versicherten. Wenn der Zusatzbeitrag teurer wird, haben die Versicherten einen Anreiz, die Kasse zu wechseln. Die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung würde diesen Wettbewerb zunichtemachen. Würde die Hälfte der Beitragssteigerung künftig wieder im Kleingedruckten des Gehaltszettels versteckt, wäre der Anreiz geringer. Außerdem kommt die finanzielle Ersparnis bei einem Wechsel zu einer günstigeren Kasse allein dem Arbeitnehmer zugute.

AUTORIN: CHRISTIANE DEBLER

### STANDPUNKT



Margret Suckale  
BAVC-Präsidentin

» Wir brauchen weiterhin einen festgeschriebenen Arbeitgeberanteil in der gesetzlichen Krankenversicherung. Nur so können wir die Arbeitskosten international wettbewerbsfähig gestalten. Die Politik ist gefragt, die immer weiter steigenden Gesundheitskosten in den Griff zu bekommen. Stabile Beiträge sind im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dazu beitragen kann der Wettbewerb zwischen den Krankenkassen. Schließlich können die Versicherten von einer teureren zu einer günstigeren Krankenkasse wechseln. «

# 5 Fakten zur Ausbildung in der Chemie

**2003**

startete der Ausbildungs-Tarifvertrag von IG BCE und BAVC. Vereinbart wurde eine Zielgröße für das Ausbildungsplatzangebot sowie das Prinzip »Ausbildung geht vor Übernahme«. Seitdem wurde der Vertrag mehrfach verlängert und ausgebaut.

**28.000**

junge Menschen absolvieren derzeit eine Ausbildung in der Chemie. Rund 60 Prozent aller Betriebe bilden selbst oder im Verbund mit Partnern aus.

**50**

naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Berufe bietet die Chemie-Branche.

**90 PROZENT**

der Jugendlichen werden nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Der Anteil unbefristeter Übernahmen unmittelbar nach der Ausbildung konnte zuletzt weiter gesteigert werden.

**2016**

läuft der Tarifvertrag aus. IG BCE und Arbeitgeber verhandeln in der anstehenden Tarifrunde über eine Weiterentwicklung.

## BRANCHENDIALOG CHEMIE

# Für einen starken Standort

Damit die chemische Industrie zukunftsfähig bleibt und Investitionen am Standort Deutschland auch künftig rentabel sind, müssen bereits heute die politischen Rahmenbedingungen richtig gesetzt werden. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) engagiert sich daher gemeinsam mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) im Rahmen des »Branchendialogs Chemie«, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ins Leben gerufen wurde.

Bereits im Februar 2015 haben die Spitzen von BAVC, IG BCE und VCI mit Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel eine gemeinsame Branchenvereinbarung zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit geschlossen. Im Jahresverlauf wurden dazu in Fachgesprächen konkrete Maßnahmen festgelegt. Neben der Innovationspolitik, der Energie- und Klimapolitik sowie dem Chemikalienrecht geht es dabei auch um die Fachkräftesicherung in Deutschland – ein Thema mit höchster Priorität für die Chemie-Arbeitgeber.

## Top-Thema Nachwuchssicherung

In der Chemie-Branche werden derzeit rund 28.000 junge Menschen in mehr als 50 verschiedenen Ausbildungsberufen auf das Arbeitsleben vorbereitet. Mit der Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt« (EIVi) unterstützen die Chemie-Arbeitgeberverbände ihre Mitglieder bei der Nachwuchsgewinnung. Rückläufige Schülerzahlen und der Trend zur Akademisierung stellen aber auch die chemische Industrie vor neue Aufgaben, die eine umfassende Strategie zur Fachkräftesicherung erfordern.

Diese beginnt bei einer zeitgemäßen Berufsorientierung an Schulen und setzt sich fort in Qualitätsverbesserungen bei schulischer und akademischer Bildung. Zusätzlich müssen auch die Ausbildungsberufe modern gestaltet und Förderangebote für lernschwache Jugendliche, die bis zur Ausbildungsreife führen, angeboten werden. Darüber hinaus gilt es, die Attraktivität und die große Bedeutung der dualen Berufsausbildung für die deutsche Wirtschaft in der öffentlichen Debatte angemessen herauszustellen. Dies kann aber nur erreicht werden, wenn auch die berufliche Weiterbildung in den Unternehmen gestärkt wird und die finanzielle und personelle Ausstattung der Berufsschule als dualer Partner der Betriebe verbessert wird. In einer digitalisierten Arbeitswelt sind neben fundierten Fachkenntnissen auch IT-Kompetenzen, berufliches Erfahrungswissen, interdisziplinäre Kompetenzen sowie die Fähigkeit, mit Partnern zu kommunizieren und zu kooperieren, erforderlich. Das System der Aus- und Weiterbildung besitzt die notwendige Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, um auch zukünftig Fachkräfte mit den richtigen Kompetenzen auszustatten und auf Weiterbildungserfordernisse zu reagieren.

Auf Basis des Zwischenberichts, der in Kürze präsentiert wird, soll im Rahmen des Branchendialogs weiter an den richtigen Rahmenbedingungen gearbeitet werden. Ein Schwerpunkt werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und die Fachkräftesicherung in Deutschland sein.

**AUTORIN:** SILKE STELTMANN

### MEHR INFORMATIONEN

zum Branchendialog Chemie bietet das Wirtschaftsministerium unter

[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

### ANSPRECHPARTNERIN



Silke Steltmann

Leiterin Hauptstadtbüro

[silke.steltmann@bavc.de](mailto:silke.steltmann@bavc.de)

## ARBEIT 4.0

# Dialogprozess schreitet voran

Die Digitalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt schreitet voran und die Diskussionen um einen Wandel der Arbeitsbedingungen sind in vollem Gange. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat im April 2015 den Dialogprozess »Arbeiten 4.0« gestartet und ein Grünbuch als Diskussionspapier vorgelegt. Die Veränderungen und Chancen der neuen Arbeitswelt werden seitdem mit Verbänden, Gewerkschaften und Unternehmen kontrovers diskutiert. Am Jahresende steht als Grundlage möglicher Gesetzesänderungen das Weißbuch der Ministerin.

## MEHR INFORMATIONEN

zum Dialogprozess des Arbeitsministeriums finden Sie unter [www.arbeitenviernull.de](http://www.arbeitenviernull.de)

## DIE BAVC-POSITION

zur Digitalisierung ist abrufbar über [www.bavc.de](http://www.bavc.de) »Positionen

## Halbzeitbilanz

Die Interessen der Chemie-Arbeitgeber vertritt der BAVC in verschiedenen Fokusgruppen, etwa zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten. In der Halbzeitkonferenz im März 2016 wurde mit mehr als 650 Teilnehmern das Spannungsfeld zwischen Erwerbstätigkeit und individuellem Lebensrhythmus diskutiert. In einer hochkarätig besetzten Podiumsdiskussion stellte der BAVC die Vorteile einer tarifvertraglichen Regelung gegenüber einer gesetzlichen heraus und unterstrich den Wert der Tarifautonomie. Im Gegensatz zum Gesetzgeber können Tarifvertragsparteien die besonderen Bedürfnisse ihrer Branche berücksichtigen.

## Reform im Arbeitszeitrecht dringend nötig

Das klassische Anwesenheitsmodell »nine to five« entspricht längst nicht mehr der betrieblichen Realität. Mitarbeiter erledigen die Arbeit zu wechselnden Zeiten von unterwegs oder von zu Hause. Vor allem die tägliche 8-stündige Obergrenze der Arbeitszeit ist nicht mehr zeitgemäß. Eine flexible Verteilung des Volumens auf die Woche kann auch Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden ermöglichen. Den rechtlichen Spielraum hierzu bietet die EU-Arbeitszeitrichtlinie längst.

Eine weitere Baustelle des Arbeitszeitrechts sind die Ruhezeiten: Derzeit muss nach Ende der Arbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden. Jede Unterbrechung lässt diese von neuem starten. Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit mittags unterbricht und dafür am Abend bis 23 Uhr eine Präsentation vorbereitet, darf am nächsten Morgen nicht vor 10 Uhr die Arbeit aufnehmen. Für Verstöße haftet der Arbeitgeber allein, obwohl der Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit selbst bestimmt. Hier bedarf es dringend einer Gesetzesänderung. Ein Gesetz aus Zeiten, in denen die Arbeit nur vom Schreibtisch im Büro erledigt werden konnte, kann neuen Herausforderungen und Chancen der digitalen Arbeitswelt nicht gerecht werden.

## Spielraum für Tarifverträge stärken

Der Gesetzgeber ist gefordert, neue gesetzliche Regelungen mit tariflichen Spielräumen zu verbinden. Nur so können passgenaue Lösungen für die Besonderheiten der Branche gefunden werden. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können Nutzen aus der Digitalisierung ziehen. Der gesuchte Flexibilitätskompromiss auf betrieblicher Ebene muss, so Ministerin Nahles bei der Halbzeitkonferenz, wie ein Maßanzug beiden Seiten passen. Die zum Schneidern dieses Maßanzugs notwendigen Werkzeuge muss nun der Gesetzgeber liefern.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN

## EU-DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG

# Auf einen Blick

Im April haben der Rat und das Europäische Parlament die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nach fast vierjährigen Verhandlungen verabschiedet. Die Institutionen haben sich auf einen Text mit 99 Artikeln geeinigt. Nach einer zweijährigen Übergangsfrist gilt die DSGVO ab Sommer 2018. Zu diesem Datum wird die bestehende Datenschutzrichtlinie aufgehoben. Was aber wurde während der Verhandlungen erreicht und was bedeuten die aus Chemie-Arbeitgebersicht wichtigsten Regelungen im Beschäftigungskontext für die Praxis?

## Einheitlicher Datenschutz in der EU

Der BAVC begrüßt, dass künftig nur ein Datenschutzgesetz für die gesamte Europäische Union gilt. Bislang gab es 28 nationale Einzelregelungen zum Datenschutz, in Deutschland etwa das Bundesdatenschutzgesetz. Dieser Rechtsrahmen ändert sich nun grundlegend. Zu einer Reihe von Punkten – so auch zum Beschäftigten-datenschutz – dürfen die Mitgliedstaaten jedoch abweichende Regelungen erlassen.

## Kollektivvereinbarungen bleiben möglich

Artikel 88 der DSGVO geht auf die Datenverarbeitung im Beschäftigtenverhältnis ein. Gemäß Absatz 1 können die Mitgliedstaaten spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext vorsehen. Eine Verpflichtung hierzu besteht nicht. Es werden Regelbeispiele aufgeführt, auf welche Bereiche sich solche mitgliedstaatlichen Regelungen beziehen können. Sie betreffen die Einstellung, die Erfüllung und die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Auch in Zukunft ist die Regelung spezifischerer Vorschriften durch Kollektivvereinbarungen sowie durch Betriebsvereinbarungen möglich. Dies war eine Kernforderung des BAVC im Gesetzgebungsverfahren. Im Kommissionsvorschlag war dies lange völlig unklar. Bestehende Vereinbarungen müssen aber an die Vorgaben der DSGVO angepasst werden.

## Rechtssicherheit bei der Datenverarbeitung

Bei der Datenübermittlung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis ist Rechtssicherheit ein hohes Gut. Für die Arbeitgeber ist hierbei besonders wichtig, dass sie sich auf eine Einwilligung zur Datenverarbeitung verlassen können. In ihrem ursprünglichen Entwurf hatte die Europäische Kommission vorgesehen, dass eine Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis nicht möglich sein sollte. Hier hat der BAVC durch intensive Gespräche mit den politischen Akteuren erreicht, dass diese Auffassung aufgegeben wurde. Eine Einwilligung kann nun auch im Beschäftigungskontext weiterhin Grundlage für eine rechtmäßige Datenverarbeitung sein.

AUTORIN: RUTH STEINHOFF

### ANSPRECHPARTNERIN



Ruth Steinhoff

Europäische und internationale Sozialpolitik

ruth.steinhoff@bavc.de

### IMPRESSUM

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