

BREXIT

Unsicheres Fahrwasser

Fast drei Monate nach dem historischen Brexit-Referendum steuert die einstige Seefahrernation Großbritannien durch unsicheres Fahrwasser – und mit ihr die Europäische Union (EU). Die meisten politischen, wirtschaftlichen und juristischen Fragen sind ungeklärt. Die möglichen Folgen des EU-Austritts sind schwer zu fassen und zu bewerten. Gefährlich wäre es, sie deshalb zu verdrängen denn zu bewältigen.

An den Finanzmärkten führte der Ausgang des Referendums im Juni zu deutlichen Kurseinbrüchen. Das britische Pfund fiel auf ein 31-Jahres-Tief, der deutsche Leitindex Dax erlebte den größten Kurssturz seit 2008. Aktuell scheint das vergessen und der Dax nähert sich ungerührt der Marke von 11.000 Punkten. Aktuelle Umfragen zum Geschäftsklima zufolge ist die deutsche Wirtschaft auch nach diesem Ereignis robuster als von Ökonomen erwartet. Derzeit spricht vieles dafür, dass die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland zumindest in diesem und im kommenden Jahr kaum vom britischen Status quo belastet wird.

Wirtschaftliche Unsicherheit

Dies alles sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, wie brisant das Votum der 17,4 Millionen Austrittsbefürworter nach wie vor ist. Ihre Entscheidung hat weitreichende Konsequenzen für Großbritannien und ganz Europa. Deutschland verliert einen politisch und wirtschaftlich bedeutenden Partner in der EU. Ohne Großbritannien wird die EU kleiner und schwächer sein – und das in einer Zeit, die dringend ein starkes Europa braucht.

Anstoß für notwendige Reformen in der EU

Der EU-Austritt Großbritanniens hat eine immense Unsicherheit für Märkte, Unternehmen und Bürger zur Folge. Es liegt daher im Interesse aller Beteiligten, möglichst schnell zu klären, in welcher Form die europäische Staatengemeinschaft und das Vereinigte Königreich in Zukunft zusammenarbeiten werden. Der bedauerliche Austritt der Briten muss Anstoß sein, die dringend notwendigen Reformen in der EU anzugehen, unnötige Bürokratie zulasten der Bürger und Unternehmen abzubauen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

»Ohne Großbritannien wird die EU kleiner und schwächer sein – und das in einer Zeit, die dringend ein starkes Europa braucht.«

BRANCHE

Wirtschaftliche Lage:	
Anhaltende Stagnation	2
Wandel in der Altersstruktur	3
Akademiker-Mindestjahresbezüge	8

INTERNATIONAL

Brexit: Quo vadis EU?	4
Chemie-Sozialpartner: Integration von Flüchtlingen	5

SOZIALPOLITIK

Reform des Mutterschutzgesetzes	6
---------------------------------	---

WIRTSCHAFTLICHE LAGE

Anhaltende Stagnation

Die Lage der deutschen Chemie-Branche ist weiterhin von Stagnation geprägt. Dies belegen aktuelle Kennzahlen für das erste Halbjahr 2016. Eine baldige wirtschaftliche Trendwende ist nicht in Sicht. Die Chemie-Unternehmen stehen unter Druck – und damit nichts weniger als die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands drittgrößter Branche. Hier die Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Überblick:

Produktion

Die Produktion der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland stieg im ersten Halbjahr 2016 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum kaum. Die Kapazitätsauslastung lag laut dem ifo-Institut bei 83,82 Prozent und damit 0,5 Prozentpunkte unter der Vorjahresperiode. Im Juni 2016 sank die Produktion um 1,1 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat.

Erzeugerpreise und Umsatz

Durch den niedrigen Ölpreis und den hohen Euro-Wechselkurs gingen die Erzeugerpreise im ersten Halbjahr 2016 um 2,1 Prozent zurück. Davon waren Inlands- und Auslandsgeschäft gleichermaßen betroffen. Zudem lag der Umsatz im ersten Halbjahr 2016 um 4,8 Prozent unter dem Vorjahreswert; im Juni 2016 lag der Umsatzindex bei 102 – also 8,1 Prozent niedriger als im Vorjahresmonat.

Beschäftigung und Entgelt

In der ersten Jahreshälfte 2016 ging die Zahl der Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie leicht zurück; er lag 0,5 Prozent unter dem Wert der Vorjahreshälfte. Jedoch erhöhte sich das Entgelt je Beschäftigten im letzten Halbjahr um 1,3 Prozent und wird aufgrund des jüngsten Tarifabschlusses weiter steigen.

Produktivität

Die Produktivität der Mitarbeiter stieg im ersten Halbjahr durch leicht steigende Produktion und Beschäftigungsrückgang um 1,4 Prozent gegenüber der Vorjahresperiode. Im Juni 2016 lag dieser Wert 0,4 Prozent über dem Wert des Vorjahresmonats.

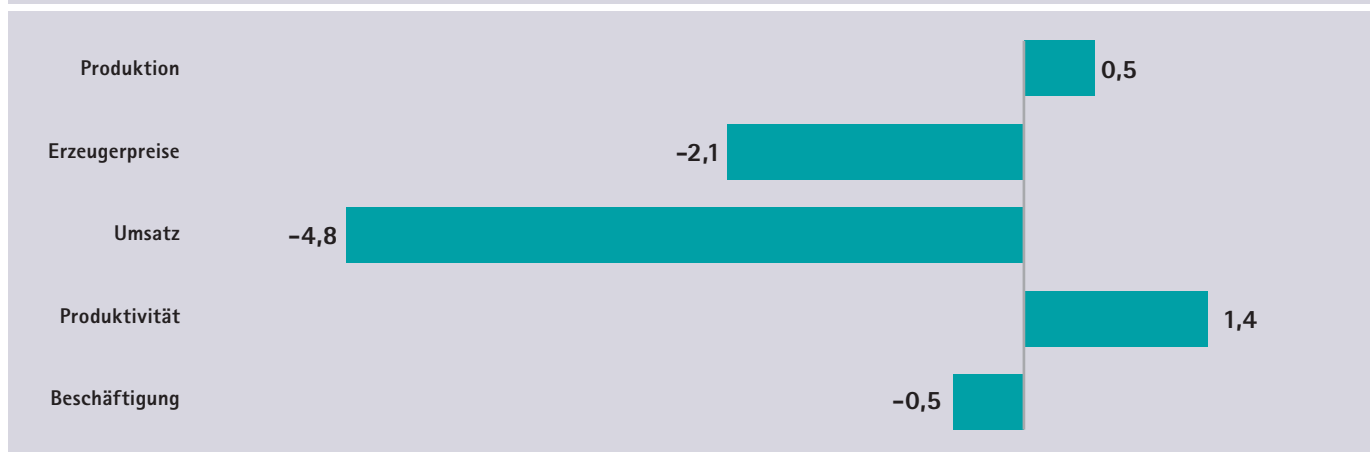
Geschäftslage und Geschäftserwartung

Einschätzungen der Geschäftslage sind im Juli 2016 im Vergleich zum Vormonat leicht gestiegen. Laut dem ifo-Institut gehen 92 Prozent der befragten Chemie- und Pharmaunternehmen davon aus, dass die Geschäfte im zweiten Halbjahr mindestens so gut wie bislang oder besser laufen werden. Viele der Pharmaunternehmen erwarten für die nächsten drei Monate eine zunehmende Exportdynamik, wohingegen die Chemie-Unternehmen eher nicht mit einem großen Sprung rechnen.

AUTOR: KARIM ABDALLA

Die erste Halbjahresbilanz 2016 im Vergleich zum Vorjahr

(in Prozent)



Quelle: Chemdata, BAVC, Stand: August 2016

ALTERNDE BELEGSCHAFTEN IN DER CHEMIE-BRANCHE

Wandel in der Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Chemie-Beschäftigten liegt mittlerweile bei 42,8 Jahren. Noch im Jahr 2000 betrug dieser Wert 40,1 Jahre. Besonders anschaulich wird das Phänomen der alternden Belegschaften, wenn man die Veränderungen zwischen den Altersklassen betrachtet.

Mittlerweile sind 5,9 Prozent der Chemie-Beschäftigten 60 Jahre oder älter, während der Anteil der unter 25-Jährigen bei 8,0 Prozent liegt. Wie stark sich die Altersverteilung bereits gewandelt hat, zeigt sich insbesondere in der Relation der Altersklassen »25 bis 39 Jahre« und »50 bis 59 Jahre«. Mit 30,3 bzw. 28,8 Prozent liegen beide Altersgruppen heute nahezu gleichauf. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 war der Anteil der »jüngeren« gegenüber den »älteren« Beschäftigten mit 41,5 zu 19,7 Prozent noch sehr viel stärker ausgeprägt.

Ursache: demografischer Wandel

Obwohl der Chemie-Altersdurchschnitt Ende 2015 in West (42,9 Jahre) und Ost (42,5 Jahre) nahezu identisch ist, unterscheidet sich die Altersverteilung in den Unternehmen der ostdeutschen Chemie-Industrie signifikant von der Altersstruktur in Westdeutschland. Bedeutendster Unterschied: Der Anteil der 40- bis 49-Jährigen fällt im Osten (23 Prozent) deutlich geringer aus als im Westen (27,6 Prozent).

Gleichzeitig ist heute sowohl der Anteil der Älteren ab 60 Jahren (7,6 Prozent im Osten, 5,7 Prozent im Westen) als auch der Jüngeren zwischen 25 bis 39 Jahren (35,2 Prozent im Osten, 29,6 Prozent im Westen) stärker ausgeprägt.

Der Anteil älterer Mitarbeiter dürfte in Zukunft bundesweit weiter steigen: Viele Beschäftigte sind heute länger leistungsfähig und fit als früher. Zudem erfordert der demografische Wandel eine längere Lebensarbeitszeit. Die Chemie-Sozialpartner tragen mit einem eigenen Demografie-Tarifvertrag dazu bei, eine vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen.

AUTOR: KARIM ABDALLA

DATEN UND FAKTEN 2015

8,0 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre.

30,3 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 25 bis 39 Jahre alt.

27,1 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 40 bis 49 Jahre alt.

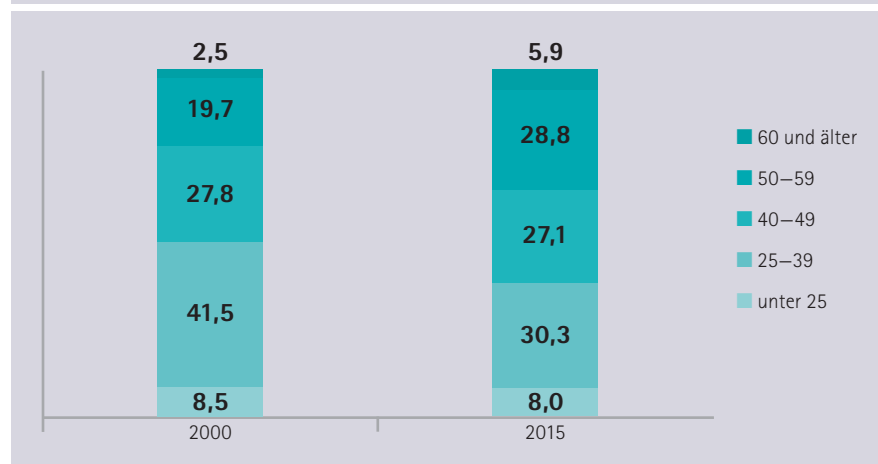
28,8 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 50 bis 59 Jahre alt.

5,9 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 60 Jahre und älter.

Altersstruktur Chemie-Branche 2000 / 2015



Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit (Stichtage 31.12.2000 sowie 31.12.2015); Verteilung nach Altersklassen in Prozent

ANSPRECHPARTNER



Karim Abdalla

Wirtschaft, Nachhaltigkeit

karim.abdalla@bavc.de

BREXIT

Quo vadis EU?

Die EU und Großbritannien gehen künftig getrennte Wege. Im Juni 2016 stimmten 52 Prozent der Wähler im Vereinigten Königreich für einen Austritt ihres Landes aus der EU. Mit vier Prozent Vorsprung haben sich damit die Brexit-Befürworter durchgesetzt. Schottland, Nordirland und der Großraum London waren mehrheitlich für den Verbleib. Die britische Notenbank reagierte prompt: Anfang August senkte sie den Leitzins von 0,5 auf 0,25 Prozent. Das ist der tiefste Stand seit 322 Jahren, also seit der Existenz der Bank of England.

Einst für den Verbleib in der EU, setzt Großbritanniens neue Premierministerin Theresa May nun das Votum um. Die Verhandlungen mit der EU wird aber nicht sie führen, sondern der neue Brexit-Minister David Davis. Er gilt als überzeugter EU-Gegner. Bisher ist der Brexit noch nicht vollzogen, daher ändert sich rechtlich gesehen vorerst nichts.

Verfahren zum Austritt aus der EU

Das Austrittsverfahren wird in Art. 50 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) geregelt und ist die einzige Möglichkeit nach europäischem und internationalem Recht, aus der EU auszutreten. Zunächst muss dem Europäischen Rat die Absicht zum Austritt mitgeteilt werden. In Brüssel geht man aktuell davon aus, dass dies nicht vor Januar 2017 erfolgen wird. Der Europäische Rat würde dann Leitlinien festlegen, aufgrund derer die EU mit Großbritannien ein Austrittsüber-

einkommen verhandelt. Ist der Austrittsvertrag ausgehandelt, wird er vom Europäischen Rat im Namen der EU abgeschlossen. Sollten sich Großbritannien und die EU nicht auf ein Austrittsabkommen einigen, wird der Austritt nach Ablauf von zwei Jahren einseitig wirksam. Ab diesem Zeitpunkt finden die EU-Verträge in Großbritannien keine Anwendung mehr; es gelten dann z. B. für die Handelsbeziehungen die WTO-Regeln. Der Europäische Rat kann einstimmig und im Einvernehmen mit Großbritannien die Zweijahresfrist verlängern.

Streitig ist, ob die Briten ihren Austrittsbeschluss widerrufen dürfen, solange das Austrittsabkommen nicht in Kraft getreten bzw. die Fristen des Art. 50 EUV nicht verstrichen sind. Ein Wiedereintritt ist nach den Regeln für den EU-Beitritt nach Artikel 49 EUV möglich.

Großbritannien wird alles daran setzen, seine Vorteile maximal zu erhalten, sei es der Zugang zum Binnenmarkt, der Zugang zu europäischen Informationen und Ressourcen bei Kriminalitäts- und Terrorabwehr oder die gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik. Die verbleibenden 27 EU-Mitgliedstaaten sind sich jedoch einig, dass ein künftiger Binnenmarkt-zugang voraussetzt, dass das Vereinigte Königreich alle vier Grundfreiheiten – auch die Arbeitnehmerfreizügigkeit – akzeptiert.

AUTORIN: KATHARINA GÖBEL

Mögliche Alternativen zur EU-Mitgliedschaft

	Modell			
	Norwegen (EWR)	Schweiz	Türkei	WTO
Nachteile eines Brexit für das Vereinigte Königreich				
Verlust des Zugangs zum Binnenmarkt				
Zollfreiheit / freier Warenverkehr	nein	weitgehend	weitgehend	ja
Freier Personenverkehr	nein	weitgehend	ja	ja
Freier Kapitalverkehr	nein	ja	ja	ja
Freier Dienstleistungsverkehr	nein	teilweise	ja	ja
Neuverhandlungsbedarf Freihandelsabkommen mit Drittstaaten	ja	ja	ja	ja
Verlust von Mitentscheidungsrechten in der EU	sehr weitgehend	ja	ja	ja
Vorteile eines Brexit für das Vereinigte Königreich				
Vermeidung des EU-Handelsprotektionismus	möglich	möglich	nein	möglich
Vermeidung der Übernahmepflicht von EU-Regulierungen	sehr begrenzt	begrenzt	teilweise	ja
Vermeidung finanzieller Beiträge zur EU	sehr begrenzt	begrenzt	ja	ja

Quelle: IW Köln

BEITRAG DER CHEMIE-SOZIALPARTNER

Integration von Flüchtlingen

Die Integration von Flüchtlingen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft ist eine der zentralen Herausforderungen der Gegenwart. Die nach Deutschland Geflüchteten bringen – wie alle Menschen – enorme Potenziale mit sich. Um sie zu heben, bedarf es jedoch einer gesamtgesellschaftlichen Kraftanstrengung, die konsequent, schnell und investitionsbereit auf die »Bildung« der neu Angekommenen im besten Sinne des Wortes setzt: die Befähigung jedes Einzelnen zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, zur Führung eines selbstbestimmten Lebens. Bildung ist, so verstanden, zentrales Integrationsvehikel und Eckpfeiler einer vorausschauenden Flüchtlingspolitik.

Initiative der Chemie-Sozialpartner

In diesem Sinne haben die Chemie-Sozialpartner im vergangenen Jahr ihr Programm »Start in den Beruf« geöffnet, das darauf abzielt, nicht ausbildungsreife Jugendliche für eine Ausbildung fit zu machen – in der Chemie oder auch in anderen Branchen. In der Tarifrunde wurde das Angebot gezielt erweitert: Das neue »Pre-Start-Programm« setzt noch früher an und bereitet auch Flüchtlinge auf das Berufsleben vor. Für »Pre-Start«, das die Vermittlung notwendiger Sprachkenntnisse und sozialer Kompetenzen ermöglicht, stellen IG BCE und BAVC zunächst eine Million Euro aus einem gemeinsamen Fonds bereit, dem Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI).

Zielgruppengerechtes Erklärvideo



Mit dem Erklärvideo »Die Vorteile einer Berufsausbildung« geben die Chemie-Sozialpartner eine kurze und leicht verständliche Einführung in die Zugangsmöglichkeiten und -bedingungen des deutschen Arbeitsmarkts. In arabischer, englischer und deutscher Sprache wird erklärt, warum es langfristig besser ist, eine Ausbildung aufzunehmen, als kurzfristig Geld mit Aushilfstätigkeiten zu verdienen. Mit diesem zielgruppengerechten Format informieren die Chemie-Sozialpartner über das erfolgreiche, aber international wenig bekannte System der dualen Berufsausbildung und machen neugierig auf eine Tätigkeit in der Chemie. Das Erklärvideo ist ein Beitrag der Chemie-Sozialpartner zur gesellschaftlichen Verantwortung: Eine Ausbildung eröffnet Zukunftschancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und ist damit Voraussetzung für eine gelungene Integration.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Um Flüchtlingen mit Bleiberecht den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, müssen wir uns in Deutschland noch einiges einfallen lassen. Das ist eine gemeinsame Aufgabe von Politik, Unternehmen und Gewerkschaften. Vor allem brauchen wir unbürokratische und flexible Lösungen und eine realistische Einschätzung der Möglichkeiten. Die chemische Industrie möchte sich bei der Integration von Flüchtlingen insbesondere auf die Ausbildungsvorbereitung konzentrieren. Denn hier sind langfristig die größten Erfolge zu erwarten. «



POSITION DER CHEMIE-ARBEITGEBER

Reform des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist 1952 in Kraft getreten und seitdem nur wenig verändert worden. Aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen ist eine grundlegende Reform dringend geboten. Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen die Entscheidung im Koalitionsvertrag, das Mutterschutzrecht zu reformieren. Der Kabinettsentwurf geht jedoch zum Teil über die europäischen und nationalen Vorgaben sowie die im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen hinaus. Daher lehnen die Unternehmen der chemischen Industrie den Entwurf in der derzeit vorliegenden Fassung ab. Zudem steht der Bürokratieaufwand in keinem Verhältnis zum entstehenden Schutz der Mutter.

Ziel der Reform ist ein umfassender Schutz mit mehr Transparenz und Eigenverantwortung der schwangeren und stillenden Mütter und eine Anpassung der mutterschutzrechtlichen Regelungen an den neuesten Stand der Erkenntnisse über Gefährdungen für Schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz. Neben der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben ist auch die Integration der bisher in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) enthaltenen Regelungen in das MuSchG vorgesehen.

BAVC-POSITIONEN

Weitere aktuelle Positionen der Chemie-Arbeitgeber finden Sie unter

www.bavc.de

Unverhältnismäßiger Bürokratieaufwand durch Gefährdungsbeurteilungen

An vielen Stellen ist die Umsetzung der Ziele nicht geglückt und es besteht noch Korrekturbedarf. Insbesondere die Ausweitung der Gefährdungsbeurteilung führt zu mehr Bürokratie. Neben der konkreten Gefährdungsbeurteilung soll eine zusätzliche abstrakte Gefährdungsbeurteilung eingeführt werden, die bereits bei Einrichtung eines Arbeitsplatzes durchzuführen ist – unabhängig davon, ob auf dem Arbeitsplatz unmittelbar eine Schwangere oder überhaupt eine Frau beschäftigt werden soll. Der für die Gefährdungsbeurteilung genutzte unbestimmte

Rechtsbegriff »unverantwortbare Gefährdung« mit der Einführung einer Risikobetrachtung ist eine Abweichung zur Regelungssystematik im Arbeitsschutzgesetz und wird aus Sicht des BAVC in der Praxis sehr große Probleme verursachen. Die Begriffe Gefährdung und Wahrscheinlichkeit werden inkonsistent verwendet. In der Praxis werden durch die komplizierten Formulierungen und inkonsistenten Begriffsverwendungen Verwirrungen entstehen, die dem Arbeitsschutz nicht dienlich sind. Die Akzeptanz von Gefährdungsbeurteilungen wird damit nicht gestärkt. Auch darf eine Ausweitung der Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung nicht zu Einstellungshemmnissen für Frauen führen.

Aus Sicht des BAVC ist zu begrüßen, dass es künftig keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben soll, was in der Vergangenheit vor allem im Gesundheitswesen und in Laboren häufig vorkam. Positiv ist auch, dass die Regelungen zur Mehr- und Nachtarbeit sowie zur Sonn- und Feiertagsarbeit insoweit gelockert werden, dass Frauen mehr Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Arbeitszeit bekommen.

Die sechswöchige Schutzfrist vor der Geburt, in der die werdende Mutter nicht mehr arbeiten muss, soll ebenso bleiben wie das achtwöchige Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Für Mütter behinderter Kinder wird die Frist nach der Geburt von acht auf zwölf Wochen erweitert.

Ausweitung des Anwendungsbereichs

Schülerinnen und Studentinnen werden dann in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Schülerinnen und Studentinnen können auf den nachgeburtlichen Mutterschutz verzichten. Die Chemie-Arbeitgeber lehnen die vorgesehene Ausweitung des persönlichen Anwendungsbereichs ab, da dies den arbeitsrechtlichen Grundsätzen widerspricht.

Gleiches gilt für die Erweiterung des Geltungsbereichs des MuSchG auf weitere arbeitnehmerähnliche Personen, Frauen mit Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Praktikantinnen, Frauen in betrieblicher Berufsbildung, Teilnehmerinnen des Bundesfreiwilligendienstes und Entwicklungshelferinnen. Derzeit liegt die gesamtgesellschaftliche Aufgabe des Mutterschutzes faktisch bei den Arbeitgebern. Dies muss bei den Plänen für eine Erweiterung der Anspruchsberechtigung berücksichtigt werden.

Fazit

Der vorliegende Kabinettsentwurf ist insgesamt betrachtet noch nicht geeignet, den Mutterschutz entsprechend der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen modern und zeitgemäß zu gestalten.

Neben dieser grundsätzlichen Kritik an den vorgesehenen Regelungen muss nach Auffassung des BAVC geprüft werden, inwieweit die bisherige Regelung des Mutterschaftsgeldes und der sich daraus zu errechnende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld noch zeitgemäß sind. Der Betrag von 13 Euro ist seit Jahrzehnten unverändert geblieben, sodass der Zuschuss des Arbeitgebers aufgrund der gestiegenen Entgelte in dieser Zeit stetig angestiegen ist. Auch wenn der Arbeitgeber seine Aufwendungen durch das Umlageverfahren (U2) von der Krankenkasse zu 100 Prozent erstattet bekommt, bemessen sich die Umlagezahlungen an die Krankenkasse nach der Höhe der Aufwendungen.

AUTORIN: CHRISTIANE DEBLER | **FOTO:** FOTOLIA

ANSPRECHPARTNERIN



Christiane Debler
Stellvertretende Geschäftsführerin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de

BAVC – VAA

Neue Mindestjahresbezüge für Akademiker in der Chemie

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) haben die in der Chemie geltenden Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte neu ausgehandelt. Der entsprechende Tarifvertrag wurde am 5. August 2016 in Köln abgeschlossen.

Vereinbarung für 2016 und 2017

Für das Jahr 2016 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr demnach

- für diplomierte Angestellte Euro 62.600,
- für Angestellte mit Promotion Euro 72.975.

Für das kommende Jahr (2017) betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr

- für diplomierte Angestellte Euro 64.200,
- für Angestellte mit Promotion Euro 74.825.

Anhebung entsprechend des allgemeinen Tarifbereichs

Die Erhöhung entspricht dem im allgemeinen Tarifbereich vorgenommenen Tarifabschluss unter Berücksichtigung des Charakters kalenderjährlich gezahlter Mindestjahresbezüge. Für das erste Jahr der Beschäftigung können die Bezüge wie bisher zwischen Arbeitgeber und Angestellten frei vereinbart werden. Es wurde zudem vereinbart, Gespräche über eine künftige Entwicklung des Tarifvertrages über Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete Angestellte aufzunehmen.

AUTORIN: REBECCA WILHELM

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: 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 oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.