



## RENTE MIT 63 POLITISCHER BUMERANG

In der von Bundeskanzler Olaf Scholz angestoßenen Debatte um das tatsächliche Renteneintrittsalter hat sich Arbeitsminister Hubertus Heil als besonders „flexibel“ hervorgetan: In mehreren Interviews forderte er ein Umdenken der Unternehmen. Diese müssten endlich mehr ältere Beschäftigte einstellen, mehr altersgerechte Arbeitsplätze schaffen und so die „Wachstumsbremse“ lösen, die der – nach Heils Lesart – von den Arbeitgebern verschuldete Fachkräftemangel verursacht.

### Fehlanreize werden nicht beseitigt

Dass die Partei des Arbeitsministers die „Rente mit 63“ nicht nur in der großen Koalition durchgesetzt hat, sondern auch bis heute verteidigt? Dass der vorzeitige abschlagsfreie Rentenzugang viel häufiger genutzt wird als von der damaligen Bundesregierung prognostiziert? Dass dieses Wahlgeschenk der SPD zum Bumerang geworden ist, das den Unternehmen genau jene Fachkräfte entzieht, deren Einstellung Heil nun fordert? Dazu schweigt der Bundesarbeitsminister.

Damit die Arbeit in unserer alternden Gesellschaft bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter erledigt wird, braucht es eben nicht nur angepasste Arbeitsplätze, die es in vielen Unternehmen schon gibt. Systematische Fehlanreize wie die Rente mit 63 müssen beseitigt werden, damit uns die Fachkräfte nicht noch schneller ausgehen, als die demografische Entwicklung vorgibt. Diese „Wachstumsbremse“ stammt aus der Werkstatt der Sozialdemokratie.

### Staat verschärft Fachkräfte-Problem

Arbeitgeber-Präsident Rainer Dulger hat recht: „Den Äußerungen des Bundesarbeitsministers mangelt es an Respekt gegenüber den Leistungen der Betriebe.“ Die haben maßgeblich dazu beigetragen, die Quote der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 65 Jahren zu verdoppeln: von 37 auf 72 Prozent seit 2001. Hinzu kommt, dass der Staat das Arbeits- und Fachkräfteproblem zusätzlich verschärft, indem staatliche Zuständigkeiten immer weiter ausgedehnt werden. Erstmals seit zwei Jahrzehnten arbeiten wieder mehr als fünf Millionen Menschen für Bund, Länder und Kommunen. So richtig die Analyse des Bundeskanzlers zu Frühverrentungen ist, so irreführend sind die Schlüsse, die der Arbeitsminister daraus zieht.

**„HEILS ÄUßERUNGEN  
MANGELT ES AN  
RESPEKT GEGENÜBER DEN  
LEISTUNGEN DER BETRIEBE.“**

Rainer Dulger  
Arbeitgeber-Präsident

**AMPEL-AGENDA AUF  
DEM PRÜFSTAND**

Seite 2



**MODUL III DES CHEMIE<sup>3</sup>-  
BRANCHENSTANDARDS**

Seite 6





Quelle: Deutscher Bundestag / Kira Hofmann / photo.net

## DAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG AMPEL-AGENDA AUF DEM PRÜFSTAND

*Aufgeschoben heißt leider nicht aufgehoben. Nach einem Jahr der Krisenbewältigung legt die Ampel-Regierung ihren Fokus nun verstärkt auf die Umsetzung des Koalitionsvertrages. Die Chemie-Arbeitgeber bewerten die Priorisierung und Ausgestaltung einzelner Maßnahmen kritisch.*

Längst stehen Kabinettsmitglieder wie Bundesarbeitsminister Hubertus Heil mit ihren Reformvorhaben in den Startlöchern. Die Chemie-Arbeitgeber sehen diese jedoch kritisch. Gingen die Vorstellungen aus dem BMAS schon bei Amtsantritt der Bundesregierung vor einem Jahr in die falsche Richtung, wirken sie nun in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs und der beschleunigten Transformation wie ein Turbo zur Standortverlagerung. Nicht wenige Unternehmen, die bisher an ihren Produktionsstätten festgehalten haben, könnten diese ins Ausland verlagern. Das geschieht nicht über Nacht, sondern schleichend. Die Politik wird also die tatsächlichen Auswirkungen ihres Handelns viel zu spät erkennen. Um frühzeitig auf die Gefahren hinzuweisen und doch Schlimmeres möglichst zu verhindern, setzen sich BAVC und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände mit Hochdruck weiter für die Interessen der Arbeitgeber ein.

### Arbeitsrecht wie aus der Zeit gefallen

Bis März 2023 will das BMAS einen Gesetzentwurf zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung ins Kabinett bringen. Nach EuGH-Urteil und BAG-Entscheidung sieht sich das Ministerium in seinen Reformvorstellungen bestätigt und plant die vollständige Erfassung mit nur wenigen Ausnahmen. Allen positiven Erfahrungen zum Trotz entzieht sie damit der Vertrauensarbeitszeit die Grundlage. Da hilft es nur wenig, dass die Erfassung nach den Plänen des BMAS auch digital erfolgen kann. Das Smartphone wird zur Stechuhr!

Nächstes Vorhaben: Mit dem Bundestariftreuegesetz, welches bis zum Sommer durchs Kabinett gehen soll, möchte die Bundesregierung die Tarifbindung stärken. Was auf den ersten Blick gut gemeint scheint, erweist sich als Schwächung der Tarifparteien. Die Chemie-Arbeitgeber sind davon überzeugt, dass nicht der Gesetzgeber, sondern nur attraktive Tarifverträge zu einer höheren Tarifbindung führen.

Positiv hervorzuheben sind die Pläne von BMAS und Innenministerium, die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten zu erleichtern. Der vorliegende Referentenentwurf sieht eine Beschleunigung bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen vor und senkt die Bürokratie bei Nutzung der EU-Bluecard. Gemeinsam mit dem angedachten Punktesystem besteht so die Chance, dass sich am Arbeitsmarkt etwas bewegt.

 KONTAKT



**SILKE STELTMANN**

Leiterin Hauptstadtbüro Berlin

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

## Sozialpolitik mit Scheuklappen

Das Rentenpaket II, welches das Rentenniveau fixiert und zugleich den Beitragssatz fest schreibt, soll nach den Plänen der Bundesregierung noch bis zum Sommer ins Kabinett. Statt aber die demografische Entwicklung ernst zu nehmen und Strukturreformen anzupacken, entscheidet sich auch diese Regierung erneut für den Weg des geringsten Widerstands – sie setzt weiter auf die Zahlungsfähigkeit der Steuerzahler. Schon heute ist absehbar, dass es ohne einen weiteren Anstieg des Bundeszuschusses nicht gehen wird. Der Kapitalstock in Form der Aktienrente geht zwar in die richtige Richtung. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wäre jedoch die Anhebung des Renteneintrittsalters die sinnvollere Lösung.

Der für Frühjahr 2023 vom Familienministerium angekündigte Referentenentwurf zur Einführung eines „Vaterschaftsurlaubs“ (bezahlte Freistellung des Partners für zwei Wochen nach der Geburt eines Kindes) ignoriert die bestehenden Ansprüche aus dem Elternzeitgesetz. Der zusätzliche Anspruch, der vergleichbar zum Mutterschutz über eine Umlage aller Arbeitgeber finanziert werden soll, ist nicht nur kostspielig, sondern schränkt Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels zusätzlich ein.

Der aktuelle Kabinettsbeschluss zur Stärkung der Inklusion am Arbeitsmarkt ist dagegen grundsätzlich zu begrüßen. Im anstehenden parlamentarischen Verfahren muss aber sichergestellt werden, dass das BMAS nicht den zweiten Schritt vor dem ersten macht. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe wäre nur dann gerechtfertigt, wenn auch ausreichend schwerbehinderte Bewerber für die von Unternehmen zu besetzenden Stellen zur Verfügung stünden.

## Aus- und Weiterbildung in der Transformation stärken

Ohne eine Stärkung der Aus- und Weiterbildung wird die Transformation nicht gelingen. Mit einem umfassenden Paket versucht das BMAS den Rundumschlag: Qualifizierungsgeld, Ausbildungsgarantie und Bildungs(teil)zeit sind Bestandteile des aktuellen Referentenentwurfs. Der BAVC hat sich schon frühzeitig eingebracht und kämpft gemeinsam mit der BDA für bedarfsgerechte Lösungen. Es geht weiter darum, Hürden abzubauen und darauf zu drängen, dass Weiterbildung nicht nur auf dem Papier gefördert wird. Denn schon heute laufen zahlreiche Instrumente ins Leere, weil sie nicht praxistauglich sind. Wegen eines Vetos der FDP ist der weitere Zeitplan nun wieder offen.

## EU-Richtlinien nicht weiter verschärfen

Mit der gerade verabschiedeten EU-Lohntransparenzrichtlinie schafft Brüssel einen neuen Bürokratie-Dschungel, der die Personalabteilungen in den Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen stellen wird. Umso mehr gilt es bei der anstehenden Umsetzung in nationales Recht, den Status quo des deutschen Entgelttransparenzgesetzes zu halten. Gleiches gilt ganz besonders auch mit Blick auf die EU-Lieferkettenrichtlinie, bei der das Brüsseler Gesetzgebungsverfahren noch läuft. Die Erfüllung der nationalen Vorgaben seit Jahresbeginn ist für viele Unternehmen kaum machbar – die drohenden Standards der EU-Richtlinie würden diese sogar noch deutlich verschärfen.

## Reformtempo soll hoch bleiben

Glaubt man den eigenen Plänen des BMAS, so wird das Reformtempo in der zweiten Jahreshälfte nicht nachlassen. So ist zum Sommer ein Gesetzentwurf zur betrieblichen Mitbestimmung geplant, welcher Betriebsräten (und Gewerkschaften?) einen digitalen Zugang zum Betrieb eröffnen soll. Zudem arbeitet die Bundesregierung an Eckpunkten zum Beschäftigtendatenschutz. Der BAVC bleibt am Ball.

**Autorin:** Silke Steltmann

## LINKTIPP

Im Interesse ihrer Mitglieder bringen sich die Chemie-Arbeitgeber in nationale und europäische Gesetzesvorhaben aktiv ein. Erfahren Sie hier mehr über unsere Positionen und Standpunkte

[bavc.de/themen/top-themen](https://bavc.de/themen/top-themen)

Quelle: Shutterstock 552445588

## CHEMIE-KONJUNKTUR IN DER KRISE

Das Jahr 2022 dürfte wirtschaftlich betrachtet als eines der schlechtesten in die Geschichte der deutschen chemischen Industrie eingehen: Die Produktion (ohne Pharma) ging um zehn Prozent zurück; die immensen Energie- und Rohstoffkosten belasten die Erträge auf breiter Front. Einen solchen Einbruch gab es zuletzt im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009. Mit Ausnahme der Pharmasperte mussten alle Teilbereiche der Branche Produktionsrückgänge verkraften. Auch für das laufende Jahr erwartet der Verband der Chemischen Industrie (VCI) keine Besserung: Sowohl Produktion als auch Umsatz werden sich 2023 negativ entwickeln. Näher beziffert der VCI die Prognose nicht, da die Lage weiterhin äußerst volatil bleibt.

### Kosten steigen stärker als die Preise

Im vergangenen Jahr konnten die Chemie-Unternehmen die enorm gestiegenen Kosten für Energie und Rohstoffe zwar zunächst weitergeben. Die Preise für chemische Erzeugnisse stiegen im Gesamtjahr um 22 Prozent. Entsprechend kletterte der Branchenumsatz ebenfalls: auf 266,5 Milliarden Euro (plus 17,5 Prozent). Zuletzt war eine Überwälzung höherer Kosten auf die Kunden aber schwieriger, sodass die Kosten stärker gestiegen sind als die Preise.

Laut Mitgliederbefragung des VCI sind die Gewinne bei vier von fünf Unternehmen mittlerweile rückläufig. Jedes vierte Unternehmen ist bereits in die Verlustzone gerutscht, insbesondere mittelständische Betriebe. Da die Produktion hierzulande in einigen Bereichen aufgrund der hohen Energiekosten kaum noch rentabel ist, haben viele Unternehmen ihre Anlagen gedrosselt. Andere versuchen auf diesem Wege Gas einzusparen. 40 Prozent der Unternehmen haben ihre Produktion laut VCI-Umfrage bereits zurückgefahren oder werden dies in Kürze tun. Ein Teil dieser Produktion wurde an Standorte im Ausland verlagert.

### Beschäftigung bislang stabil

Auf die Beschäftigtenzahlen der Branche hat sich die Energiekrise bislang nicht negativ ausgewirkt. Trotz Krise konnten die Chemie- und Pharma-Unternehmen die Belegschaften stabil halten. Sollten die geplanten Entlastungen für die Industrie wie die Gaspreisbremse aber nicht schnell, unbürokratisch und flächendeckend greifen, ist aus Sicht des BAVC ein Rückgang der Beschäftigung nicht ausgeschlossen. Das konkrete Ausmaß lässt sich aktuell kaum abschätzen. Je länger die Energiekrise anhält und je weniger Entlastung die Industrie einplanen kann, desto mehr Unternehmen werden Kurzarbeit nutzen, neue Stellen nicht besetzen oder in größerem Umfang restrukturieren.

**Autor:** Sebastian Kautzky

## STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



*„Die Folgen des russischen Angriffs auf die Ukraine treffen unsere Branche besonders heftig. Umso wichtiger ist, dass die von der Bundesregierung zugesagte Unterstützung in der Industrie ankommt. Nur so lassen sich Standort und Beschäftigung in der Krise stabilisieren.“*

## ZUR CHEMIE-KONJUNKTUR

**10 PROZENT**

weniger produzierten die Chemie-Unternehmen 2022 im Vorjahresvergleich (ohne Pharma).

**4 VON 5**

Unternehmen berichten von rückläufigen Gewinnen.

**25 PROZENT**

der Betriebe sind 2022 in die Verlustzone gerutscht.

**4 VON 10**

Unternehmen haben ihre Produktion laut VCI-Umfrage bereits zurückgefahren oder werden dies in Kürze tun.

**2023**

erwartet die Branche keine Besserung der Lage, im Gegenteil: Produktion und Umsatz werden voraussichtlich sinken.

Quelle: GettyImages 912015114

## MODUL III DES CHEMIE<sup>3</sup>-BRANCHENSTANDARDS

# MENSCHENRECHTE BESSER SCHÜTZEN

*Das Kernstück der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ist für Unternehmen die Einrichtung eines Risikomanagementsystems. Modul II des Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandards für nachhaltige Wertschöpfung, das 2022 erschienen ist, hilft Unternehmen bei der Analyse von menschenrechtlichen Risiken. Mit dem neuen Modul III unterstützen wir in Kürze Unternehmen aller Größenklassen dabei, zielgerichtete Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu treffen und deren Wirksamkeit zu überprüfen.*

### Das neue Modul III im Detail

Auf die Analyse der menschenrechtlichen Risiken folgen konkrete Maßnahmen: Falls menschenrechtliche Risiken identifiziert wurden, sind Präventionsmaßnahmen zu ergreifen; falls eine Menschenrechtsverletzung eingetreten ist, muss dieser abgeholfen werden. Die Verletzung soll also beendet oder zumindest minimiert werden.

Ziel des Moduls ist es, Unternehmen beim Aufbau eines Systems zu unterstützen, mit dem definiert wird, für welche Lieferanten welche Art von Maßnahmen implementiert werden sollen und welcher Eskalationsprozess für den Fall vorgesehen ist, dass der Zulieferer nicht willens ist, eine vereinbarte Maßnahme umzusetzen. Daneben werden auch Fragen der Wiedergutmachung thematisiert, bei denen die UN-Leitprinzipien „Wirtschaft und Menschenrechte“ Unternehmen empfehlen, diese zu leisten.

Das Modul III „Präventions- und Abhilfemaßnahmen“ bietet zunächst einen Überblick über Ziele, Anforderungen und den Nutzen von Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Der nachfolgende Abschnitt bietet eine Handlungsanleitung für die Implementierung geeigneter Instrumente. Nach grundlegenden Tipps für die praktische Umsetzung gehen wir umfassend auf die „Angemessenheit“ ein, die Unternehmen regelmäßig vor Herausforderungen stellt, weil je nach dem ermittelten Risiko und dem Einflussvermögen des Unternehmens unterschiedliche Maßnahmen möglich und zielführend sind.

### Notwendige Wirksamkeitsprüfung

Das große Ziel der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ist es, Menschenrechte auf der Welt besser zu wahren. Um beurteilen zu können, ob die ergriffenen Maßnahmen einen Beitrag dazu leisten, muss deren Wirksamkeit überprüft werden. Die Wirksamkeitsprüfung soll auch dazu dienen, etwaige Defizite aufzudecken und so notwendige Anpassungen zu ermöglichen.

Um die Wirksamkeit zu ermitteln, bedarf es geeigneter Indikatoren. Unser Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard bietet Hilfestellungen, um solche Indikatoren zu

 KONTAKT



**MECHTHILD BACHMANN**

Nachhaltigkeit, Innovation

[mechthild.bachmann@bavc.de](mailto:mechthild.bachmann@bavc.de)

Ausführliche Informationen zum Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard einschließlich Modul III sowie weitere Unterstützungsangebote der Nachhaltigkeitsinitiative von BAVC, IGBCE und VCI finden Sie unter

[chemiehoch3.de/branchenstandard](https://chemiehoch3.de/branchenstandard)

identifizieren, sowie Beispiele, wie quantitative und qualitative Indikatoren ermittelt werden können. Im Anhang des Dokuments werden grundlegende Präventionsmaßnahmen beispielhaft genannt, um insbesondere Unternehmen, die neu in das Thema einsteigen, Ideen für den eigenen Geschäftsbereich oder bei Zulieferern an die Hand geben zu können. Eine Tabelle, in der verschiedene Fragebögen oder Auditmöglichkeiten gegenübergestellt sind, rundet die Handlungsanleitung ab.

### Praxishilfe: Muster-Verhaltenskodex

Viele Unternehmen klagen darüber, dass sie von ihren Kunden mit einer Vielzahl von Verhaltenskodizes konfrontiert werden und die Prüfung sehr aufwändig ist. Selbst wenn bisher nur ein Teil der meist zigtausenden Kunden ihre eigenen Verhaltenskodizes bestätigt haben möchte, ist der Aufwand für die Prüfung sowie Nachverhandlung und Erklärung enorm. Dieses Problem wird sich leider nicht einfach so lösen lassen. Die Verwendung von Textbausteinen kann die Prüfung jedoch etwas vereinfachen und dafür sorgen, dass sich zukünftig Verhaltenskodizes zumindest etwas mehr ähneln. Vorrangig orientiert sich der Muster-Verhaltenskodex jedoch an den Bedürfnissen von Unternehmen, die bisher keinen eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten haben. Sie können sich an den Textbausteinen des Muster-Verhaltenskodex bedienen und damit die Erstellung ihres eigenen Code of Conduct vereinfachen – und einen Verhaltenskodex erarbeiten, der zu den Gegebenheiten des Unternehmens passt.

### Ausblick auf die weiteren Module

Mit dem dritten Modul ist das große Thema „Risikomanagement“ abgeschlossen. Die letzten beiden Module bauen nicht mehr darauf auf, sondern befassen sich mit zwei anderen Sorgfaltspflichten: In Modul IV geht es um die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus, der Menschen die Möglichkeit geben soll, Kontakt zu Unternehmen aufzunehmen, von denen sie sich in ihren Menschenrechten verletzt fühlen. Modul V wird Hilfestellungen zu den Themen Dokumentation und Berichterstattung bieten. Die Arbeiten an beiden Modulen laufen bereits und sollen im ersten Halbjahr abgeschlossen sein.

### Über den Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard

Mit dem „Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard – Ziele, Maßnahmen, Tools für Sorgfalt in Lieferketten“ entwickeln die Allianzpartner BAVC, IGBCE und VCI ein praktisches Unterstützungsangebot für Unternehmen, das es ihnen erleichtern soll, menschenrechtliche Sorgfaltprozesse schrittweise einzurichten oder zu verbessern. Die Entwicklung findet in einem Multi-Stakeholder-Prozess statt. Der Anspruch des Branchenstandards ist es, passgenaue Lösungen im Einzelfall statt eine Lösung für alle Unternehmen zu entwickeln. Überzeugen Sie sich selbst: Die bereits veröffentlichten Module können Sie bei Ihrem Chemie-Arbeitgeberverband oder über die Chemie<sup>3</sup>-Website anfordern.

#### Der Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung

Modul I	Modul II	Modul III	Modul IV	Modul V
Grundsatzklärung & Governance	Risikoidentifikation und -priorisierung	Präventions- und Abhilfemaßnahmen	Beschwerdemechanismus	Dokumentation und Berichterstattung
liegt vor	liegt vor	Februar 2023	in Arbeit	in Arbeit

**Autorin:** Mechthild Bachmann

Quelle: Shutterstock 1728918238

## SOCIAL MEDIA-PLATTFORMEN

# TRÖTEN SIE SCHON ODER ZWITSCHERN SIE NOCH?

Seit der Übernahme von Twitter durch Elon Musk hat sich die Plattform stark verändert. Nachweislich falsche Inhalte werden seltener gelöscht, die Verbreitung von Hassnachrichten seltener sanktioniert oder aus diesen Gründen früher gesperrte Accounts wieder zugelassen. Insgesamt hat die Plattform durch diese Maßnahmen stark an Glaubwürdigkeit verloren, wodurch viele Nutzer nach einer Alternative zum Kurznachrichtendienst suchen. Ein oft genannter Name in diesem Zusammenhang: das soziale Netzwerk „Mastodon“ aus Deutschland.

### Auch für Firmen und Verbände stellt sich diese Frage

Bevor man sich einen Account erstellt, lohnt ein genauerer Blick auf die Plattform, um zu verstehen, wie sie funktioniert. Im Gegensatz zu Twitter besteht Mastodon aus einer Vielzahl an Servern, das sogenannte Fediverse. Vorstellen kann man es sich wie viele kleine Twitter, die miteinander in Verbindung stehen. Betrieben werden diese nicht etwa durch eine große Firma im Hintergrund, sondern durch einzelne Personen oder Gruppen. Dezentralität ist hier das Stichwort.

Ob man als Verband oder Unternehmen auf Mastodon tröten (vgl. „tweeten“ auf Twitter) sollte, hängt sehr stark von der eigenen Zielgruppe ab. Wenn diese auf Mastodon bereits aktiv ist, gibt es wenig Gründe, die dagegen sprechen, sich selbst und die eigenen Themen dort einzubringen. Neben Medienhäusern und Journalisten finden sich inzwischen auch mehrere nationale Institutionen wie das Wirtschaftsministerium, das Innen- und das Außenministerium sowie das Bildungsministerium auf Mastodon. Aber auch auf EU-Ebene nutzen etwa die EU-Kommission und der Europäische Datenschutzbeauftragte das Netzwerk. Zugleich verstärken größere Unternehmen bereits ihr Engagement; die Verbändewelt hält sich aktuell noch etwas zurück.

### Entwicklung beobachten

Auch wenn die eigene Community noch nicht vertreten ist, lohnt es, das Netzwerk im Blick zu behalten, da Mastodon zuletzt stark gewachsen ist und man sich aktiv einbringen kann. Knackpunkt der Entscheidung dürfte die Server-Wahl sein. Findet man eine geeignete Instanz, der man sich anschließen möchte oder stellt man einen eigenen Server bereit? Wir als BAVC haben uns vorerst dazu entschieden, die Weiterentwicklung von Mastodon im Auge zu behalten.

**Autor:** Markus Hesse-Erckert

## KONTAKT



### MARKUS HESSE-ERCKERT

Kommunikation, Social Media, IT  
[markus.hesse@bavc.de](mailto:markus.hesse@bavc.de)

## SOCIAL BAVC

Verfolgen Sie die BAVC-Aktivitäten und -Initiativen auch auf folgenden sozialen Netzwerken:

 [twitter.com/BAVChemie](https://twitter.com/BAVChemie)

 [linkedin.com/company/bavc](https://linkedin.com/company/bavc)

 [xing.com/pages/bundesarbeitsgeberverbandchemiee-v](https://xing.com/pages/bundesarbeitsgeberverbandchemiee-v)

 [facebook.com/BAVChemie](https://facebook.com/BAVChemie)