

## BUNDESTAGSWAHL

# Auf der Zielgeraden

Mit erstaunlich wenig Schwung geht der Wahlkampf in seine entscheidende Phase. Noch scheint der Wettstreit um die Stimmen der Bürger sein Top-Thema nicht gefunden zu haben. Weder die Flüchtlingsfrage noch die Rentenpolitik oder die innere Sicherheit haben die Debatte bislang dominiert. Genauso wenig vermag der Kampf für soziale Gerechtigkeit die Bürger zu elektrisieren. Kein Wunder, wenn so viele Menschen wie noch nie seit der Wiedervereinigung einen Job haben und die Löhne steigen.

### Erwirtschaften statt umverteilen

Merkwürdig ruhig ist es für ein Land, das in wenigen Wochen über seine Regierung für die nächsten vier Jahre entscheidet. Dabei ist es keineswegs so, dass die Parteien programmatisch zu wenig Alternativen anbieten. Gerade mit Blick auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik ist klar erkennbar, welche Parteien vor allem auf Umverteilung setzen und welche stattdessen auch sehen, dass unser Wohlstand erwirtschaftet werden muss, bevor er verteilt werden kann.

Dieser Unterschied wird in der nächsten Legislaturperiode maßgeblich darüber entscheiden, wie konkrete Fragen angepackt werden – angefangen bei den Sozialabgaben über Eingriffe in die unternehmerische Freiheit (Stichwort Befristungen) bis hin zur Offenheit für investitionsfreundliche Rahmenbedingungen.

### Die Meinung der Chemie-Arbeitgeber

Die Chemie-Arbeitgeber werden sich vor und nach der Wahl verstärkt in die Debatte einbringen. Denn der politische Diskurs gewinnt, wenn alle wichtigen Stakeholder sich mit ihrer Expertise und ihrer Meinung beteiligen. Auch mit dem neuen Informationsangebot »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« für die Beschäftigten in der Chemie- und Pharmabranche machen wir die Wahl zum Thema. Das neue Angebot richtet sich an alle, die sich für die Branche, für wirtschaftliche Zusammenhänge und die Zukunft der Arbeitsplätze in Deutschland interessieren. Unsere Mitarbeiter wollen wissen, was die Arbeitgeber denken. Sie wollen sich fundiert und ausgewogen eine eigene Meinung bilden können. Sie wollen wissen, wie Wirtschaft funktioniert: [www.chemie-arbeitgeber.de](http://www.chemie-arbeitgeber.de)

» Mit Blick auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik ist klar erkennbar, welche Parteien vor allem auf Umverteilung setzen. «

BAVC-Hauptgeschäftsführer  
Klaus-Peter Stiller

### VERBAND

Bundestagswahl 2017:  
Positionen der Chemie-Arbeitgeber **2**

### BRANCHE

Mitarbeiterkommunikation:  
Wissen, wie Wirtschaft funktioniert **4**  
Alternde Belegschaften:  
Wandel in der Altersstruktur **8**

### SOZIALPOLITIK

Sozialabgaben: Krankenversicherung  
finanzierbar halten **6**  
5 Fakten zur GKV **7**



24. Sept. 2017  
Bundestag



BUNDESTAGSWAHL 2017

## Erwirtschaften statt umverteilen

*Während SPD, Grüne und Linkspartei vor allem auf Umverteilung setzen, sehen Union und FDP klarer, dass wir den Wohlstand erst erwirtschaften müssen, bevor wir ihn verteilen können. Dieser Unterschied wird in der nächsten Legislaturperiode maßgeblich darüber entscheiden, wie konkrete Fragen angepackt werden – angefangen bei den Sozialabgaben über Eingriffe in die unternehmerische Freiheit bis hin zur Offenheit für investitionsfreundliche Rahmenbedingungen.*

### LINKTIPP

Die Forderungen der Chemie-Arbeitgeber und die ausführliche Analyse der Wahlprogramme können Sie auf unserer Website nachlesen

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

### Tarifautonomie stärken

Die chemische Industrie ist beispielhaft für ihre innovativen Tarifverträge und kann eine Vielzahl von Erfolgen vorweisen. Gemeinsam mit unserem Sozialpartner möchten wir auch die neuen Herausforderungen wie die Digitalisierung in Angriff nehmen. Dazu muss uns der Gesetzgeber jedoch den notwendigen Spielraum lassen. Der BAVC begrüßt ausdrücklich, dass sich CDU/CSU und SPD weiter für eine Stärkung der Tarifbindung einsetzen und den eingeschlagenen Weg der gesetzlichen Privilegierung von Tarifpartnerschaft fortsetzen wollen. Die Tarifbindung wird vor allem dann gefördert, wenn die abweichende Regelung ausschließlich von tarifgebundenen Unternehmen genutzt werden kann. Hier sollten sich die Parteien stärker als bisher für die tarifgebundenen Unternehmen einsetzen. Leider bleibt das Programm der FDP an dieser Stelle hinter den Erwartungen zurück. Zwar fordern die Liberalen die »Verteidigung der Tarifautonomie« – konkrete Maßnahmen zur Stärkung werden aber nicht genannt.

Die Ausdehnung des Entgelttransparenzgesetzes, welches nach Vorstellung der SPD zu einem Entgeltgleichheitsgesetz mit Verbandsklagerecht und umfassenden Auskunftsansprüchen für die Beschäftigten weiterentwickelt werden soll, greift dagegen erneut in die Tarifautonomie ein und nimmt den Tarifpartnern die nötige Flexibilität. Entgeltunterschiede lassen sich so nicht beseitigen. Wenn die Politik hier etwas bewegen will, muss sie beim Berufswahlverhalten junger Frauen ansetzen und bessere Möglichkeiten für eine umfassende Kinderbetreuung schaffen.

### ANSPRECHPARTNERIN



Silke Steltmann

Leiterin Hauptstadtbüro

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

## Arbeitszeitgesetz zukunftsfähig gestalten

Neben der Forderung nach einem Wahlarbeitszeitgesetz und der Möglichkeit zur befristeten Teilzeit steht auch die sachgrundlose Befristung erneut zur Diskussion. SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke setzen sich weiter für deren Abschaffung ein. Die zweijährige sachgrundlose Befristung ist jedoch ein zentrales Arbeitsmarktinstrument und essenziell für die betriebliche Flexibilität.

Dagegen sind die Vorschläge von FDP und CDU/CSU zur Modernisierung des Arbeitszeitrechts positiv zu bewerten. Während die Liberalen in erster Linie die Anpassung der Höchstarbeitszeit entsprechend der Vorgaben der EU-Richtlinie fordern, setzt sich die Union für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen von Tarifverträgen ein.

## Rentendiskussion ehrlich führen

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber muss der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung dauerhaft unter 22 Prozent bleiben. Eine Rücknahme der mit Weitblick vorgenommenen Reformen muss unterbleiben. Sowohl eine Festschreibung oder Anhebung des Rentenniveaus als auch eine Abkehr von der »Rente mit 67« würde die finanzielle Leistungsfähigkeit der Rentenversicherung und der Beitragszahler überfordern. Dies sollten sich alle Parteien ehrlich eingestehen.

Die Pläne von SPD und Linkspartei zum Rentenniveau lehnen wir daher ab; sie hätten auch keinerlei positive Auswirkung im Hinblick auf die Vermeidung von Altersarmut. Die Wahlprogramme von FDP und Grünen beweisen hier mit dem Festhalten an der derzeitigen Gesetzeslage bzw. der Idee, das Rentenniveau anhand der jeweiligen Lebenserwartung zu berechnen, mehr Weitblick. Beim Rentenzugangsalter bekennen sich bedauerlicherweise nur CDU/CSU und Grüne klar zur »Rente mit 67«.

Die von der Union vorgeschlagene Rentenkommission ist aus Sicht des BAVC zu begrüßen. Ziel muss eine ehrliche Debatte und die Festlegung der Altersvorsorgepolitik über das Jahr 2030 hinaus sein.

## Bildungspolitik systematisch angehen

Um den digitalen Wandel zu gestalten, bedarf es dringend einer Stärkung der allgemeinen und beruflichen Bildung. Hier begrüßen wir das klare Bekenntnis von CDU/CSU, SPD und FDP. Das Engagement der Politik darf jedoch nicht in unkoordinierten Aktionismus münden. Ideen zur Bündelung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, wie es die Union mit der Einrichtung eines »Staatsministers für Digitalpolitik« im Bundeskanzleramt vorschlägt, weisen in die richtige Richtung.

Einseitige Auskunftsansprüche, Mindestausbildungsvergütungen oder zusätzliche Abgaben für Ausbildung wie SPD, Grüne und Die Linke sie fordern, sind dagegen der falsche Weg. Dies schwächt die Ausbildungsfähigkeit gerade mittelständischer Betriebe.

Vielmehr gilt es, das »duale Prinzip« der Ausbildung in den Vordergrund zu rücken und den Lernort »Berufsschule« zu stärken. Dies wird auch von CDU/CSU, SPD und FDP befürwortet. Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen zudem das ausdrückliche Bekenntnis von SPD, CDU/CSU und FDP, die berufliche Weiterbildung als attraktive Alternative zur akademischen Laufbahn stärken zu wollen. Eine gemeinsame Exzellenz-Initiative »Berufliche Bildung« von Bund und Ländern, wie von der FDP angeregt, könnte hier einen guten Beitrag leisten. Bestehende Hürden, wie das Kooperationsverbot, sollten endlich überwunden werden.

AUTORIN: SILKE STELTMANN | FOTO: FOTOLIA

## DREI FRAGEN AN



BAVC-Hauptgeschäftsführer  
Klaus-Peter Stiller

### » Gibt der BAVC mit dieser Analyse eine Wahlempfehlung?

Als Arbeitgeberverband, der die Interessen von knapp 2.000 Unternehmen mit mehr als einer halben Million Beschäftigten vertritt, sind wir Teil der politischen Willensbildung. Uns ist es wichtig, dass die Parteien wissen, wie wir ihre Wahlprogramme bewerten. Wir haben eine Meinung, und die äußern wir auch. Die Wahlentscheidung muss aber jeder Bürger selbst treffen.

### » Was war der Beweggrund für diese Analyse?

Wir wollen Bewusstsein schaffen für die Themen, die uns bewegen. Ob Tarifautonomie, Rente oder Arbeitsmarkt – mal sehen wir großen, mal keinerlei akuten Handlungsbedarf. Die Ideen in einigen Wahlmanifesten können einem da schon den Puls in die Höhe treiben.

### » Welche Bedeutung hat die Wahlentscheidung der Bürger am 24. September?

Seien es Digitalisierung und Arbeiten 4.0, Demografie oder Migration – Mammutaufgaben begleiten uns in die nächste Legislaturperiode. Hier brauchen wir Gestaltungswille und Weitsicht, um gemeinsam – als Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – dazu beizutragen, dass unser Land erfolgreich bleibt.



# Die Chemie. Dein Arbeitgeber.



DIE CHEMIE. DEIN ARBEITGEBER.

## Wissen, wie Wirtschaft funktioniert

*Unmittelbar vor der Bundestagswahl 2017 starten die Chemie-Arbeitgeber ein neues Informationsangebot für die Beschäftigten in der Chemie- und Pharma-Industrie. Die neue Mitarbeiterkommunikation unter der Dachmarke »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« richtet sich an alle, die sich für die Branche, für wirtschaftliche Zusammenhänge und die Zukunft der Arbeitsplätze in Deutschland interessieren.*

### Neues Informationsangebot für Beschäftigte

Globalisierung, demografischer Wandel, Digitalisierung – diese Stichworte stehen beispielhaft für die Komplexität wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen.

- Welche Auswirkungen haben diese Megatrends auf unsere Branche?
- Was bedeuten politische Entscheidungen für unseren Standort?
- Wie sehen unsere Arbeitsplätze in Zukunft aus?

Komplexe Vorgänge und Zusammenhänge verlangen verständliche Erklärungen. »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« greift die wichtigsten Themen für Beschäftigte und Unternehmen auf, erklärt und ordnet ein – und das anschaulich, digital und transparent. Ab sofort stehen dafür zwei digitale Kanäle bereit:

- **Das Online-Portal [www.chemie-arbeitgeber.de](http://www.chemie-arbeitgeber.de)** dient allen Beschäftigten als zentrale Informationsquelle und meinungsbildende Plattform. Das Portal greift wichtige Fragen auf, die für Beschäftigte und Unternehmen relevant sind, z.B. die anstehende Bundestagswahl und die digitale Transformation der Arbeitswelt. Ergänzt wird das Portal um Basiswissen zu Tarifverträgen und anderen Kernelementen des Arbeitslebens.



# Wissen, wie Wirtschaft funktioniert.

[www.chemie-arbeitgeber.de](http://www.chemie-arbeitgeber.de)

- **Die App »Die Chemie-Arbeitgeber« für Führungskräfte:** Als besonderer Service für die Führungsebene in den Unternehmen, insbesondere für HR-Verantwortliche, wurde die Arbeitgeber-App zu »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« entwickelt. Sie liefert exklusiv die wichtigsten Positionen, Sprachregelungen und Argumente der Chemie-Arbeitgeber direkt aufs Smartphone. Einzelne Karten sorgen für Übersichtlichkeit und eine komfortable und gezielte Nutzung. Die Arbeitgeber-App ist verfügbar für iOS und Android. Die Zugangsdaten werden über die regionalen Chemie-Arbeitgeberverbände bereitgestellt.

## Intelligente Content-Strategie

Ob Experteninterview, Erklärvideo oder Infografik – die vielseitigen Informationsformate von »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« lassen sich ebenso vielseitig einsetzen. Teilnehmende Chemie-Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen können die hochwertigen Inhalte verschiedener Themendossiers in ihrer Kommunikation einsetzen und so das eigene Social-Media-Profil, die Website oder das Unternehmens-Intranet bereichern.

»Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« ist ein Gemeinschaftsprojekt der Chemie-Arbeitgeberverbände. Ziel der fokussierten Kommunikation gegenüber den Beschäftigten ist es, Verständnis für unternehmerische Entscheidungen und Positionen zu schaffen. Zudem wollen wir die Leistungen der Branche für ihre Mitarbeiter herausstellen.

## Innovation, Standort, Tarifpolitik

Ausgangspunkt des neuen digitalen Angebots ist eine Befragung von Beschäftigten in den Chemie- und Pharma-Unternehmen, die gezeigt hat, wie groß das Interesse an transparenter und verständlicher Arbeitgeberkommunikation für die eigene Meinungsbildung ist. Innovation, Standort, Tarifpolitik – die Mitarbeiter wollen wissen, was die Arbeitgeber denken. Sie wollen sich fundiert und ausgewogen eine eigene Meinung bilden können. Sie wollen wissen, wie Wirtschaft funktioniert. Diesem Bedürfnis wollen die Chemie-Arbeitgeber mit dem neuen Angebot noch stärker als bisher gerecht werden.

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY

## STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Die Chemie-Sozialpartner stehen für einen Austausch auf Augenhöhe. Deshalb legen die Arbeitgeber großen Wert darauf, dass die Beschäftigten die Argumente und Positionen der Wirtschaft kennen. Umgekehrt wollen auch unsere Mitarbeiter wissen, was ihre Unternehmen denken – über die Arbeit der Zukunft ebenso wie über konkrete politische Fragen. Gerade bei kontroversen Themen fördert es die Meinungsbildung, wenn man beide Seiten der Medaille kennt. Dazu leistet »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« einen wichtigen Beitrag. Ich freue mich, wenn Sie das neue Angebot auch in Ihrem Unternehmen nutzen und bekannt machen.

## SOZIALABGABEN

# Krankenversicherung finanzierbar halten

Zur Fortsetzung der guten wirtschaftlichen Entwicklung ist die Politik gefragt, die Sozialabgabenlast nach der Wahl nicht über 40 Prozent steigen zu lassen. Dies bedeutet gerade für die gesetzliche Krankenversicherung einen dringenden Handlungsbedarf, da die Gesundheitsausgaben durch die alternde Bevölkerung und den medizinischen Fortschritt künftig weiter steigen werden. Die Maßnahmen der bisherigen Gesundheitsreformen haben stets nur kurzfristig gewirkt. In der jüngeren Vergangenheit ist der Reformbedarf trotz der bestehenden Probleme in den Hintergrund gerückt.

In den vergangenen Jahrzehnten konnten die Einnahmen der gesetzlichen Krankenkassen nur über höhere Beitragssätze mit den steigenden Ausgaben durch Leistungsausweitungen Schritt halten. Für die Zukunft ist selbst bei gleichbleibendem Leistungsniveau mit einer deutlichen Erhöhung der Beitragssätze von aktuell 14,6 Prozent auf 19,2 Prozent bis 2040 zu rechnen.

## Keine Wiedereinführung der paritätischen Finanzierung

Im Bundestagswahlkampf wird derzeit verstärkt eine angeblich ungerechte Lastenverteilung beklagt. Die Arbeitgeber sollen sich, so die Forderung, an der Finanzierung der Ausgabensteigerungen beteiligen – »zurück zur Parität« lautet die Formel. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass die Arbeitgeber trotz Zusatzbeitrag mehr für die Krankheitskosten zahlen als die Arbeitnehmer. Diese Zusatzbeiträge (derzeit durchschnittlich 1,1 Prozent) sollen die Versicherten animieren, die für sie beste und günstigste Krankenkasse zu wählen. Der kassenindividuelle Zusatzbeitrag – also der sichtbare Preisunterschied zwischen den Krankenkassen – ist ein zentrales Element des notwendigen Wettbewerbs im Gesundheitswesen. Die Arbeitgeber werden neben dem Arbeitgeberanteil von 7,3 Prozent durch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zusätzlich mit insgesamt 54,2 Milliarden Euro belastet. Das entspricht 4,6 Beitragspunkten.

Langfristig können eine hochwertige medizinische Versorgung und die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Krankenversicherung nur mit einer Stärkung der Eigenverantwortung der Versicherten erreicht werden. Dazu sind prozentuale Eigenbeteiligungen bei Inanspruchnahme von Leistungen notwendig; nur so kann sich ein Kosten-Leistungs-Denken bei den Versicherten etablieren. Härtefallregelungen müssen diese Eigenbeteiligungen sozial abfedern.

## Bürgerversicherung wäre der falsche Weg

Eine Bürgerversicherung als Einheitsversicherung wäre der falsche Weg, da dies zu deutlich höheren Beiträgen führen würde. Die Dualität aus gesetzlicher und privater Krankenversicherung ist eine wichtige Grundlage für die Stärke des Gesundheitswesens. Bei einer Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze würden die Lohnzusatzkosten deutlich steigen.

Was wir stattdessen brauchen, sind nachhaltige Lösungen, die den Faktor Arbeit entlasten, Eigenverantwortung fördern und mehr Wettbewerb ermöglichen. Für die Fortsetzung der guten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ist somit die Politik gefordert, die auf den Arbeitskosten lastenden Sozialabgaben nach der Wahl nicht weiter steigen zu lassen.

**AUTORIN:** CHRISTIANE DEBLER

### TOP-THEMA

Die Standpunkte der Chemie-Arbeitgeber zu weiteren aktuellen Top-Themen finden Sie unter [www.bavc.de](http://www.bavc.de)

### ANSPRECHPARTNERIN



**Christiane Debler**  
Stellvertretende Geschäftsführerin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

[christiane.debler@bavc.de](mailto:christiane.debler@bavc.de)

# 5 Fakten zur gesetzlichen Krankenversicherung

**72 MILLIONEN**

Menschen sind in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert, davon 16 Millionen als kostenfrei mitversicherte Angehörige.

**4.213 EURO**

je Einwohner betragen die Gesundheitsausgaben 2015. Das sind insgesamt 344 Milliarden Euro.

**14,6 PROZENT**

beträgt der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte gezahlte allgemeine Beitragssatz. Dazu kommt der Zusatzbeitrag von durchschnittlich derzeit 1,1 Prozent für den Arbeitnehmer.

**54 MILLIARDEN EURO**

zahlen die Arbeitgeber für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (2015). Das entspricht 4,6 Beitragspunkten.

**12 MILLIARDEN EURO**

mehr müssten die Beitragszahler aufbringen, wenn die Beitragsbemessungsgrenze in der GKV auf das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben würde.

## ALTERNDE BELEGSCHAFTEN

# Wandel in der Altersstruktur

Das Durchschnittsalter in der Chemie-Branche liegt mittlerweile bei 42,9 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 in Betracht zieht.

Mittlerweile sind 6,3 Prozent der Chemie-Beschäftigten 60 Jahre oder älter, während der Anteil der unter 25-Jährigen bei 7,9 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 30,8 bzw. 29,4 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 mehr als doppelt so hoch.

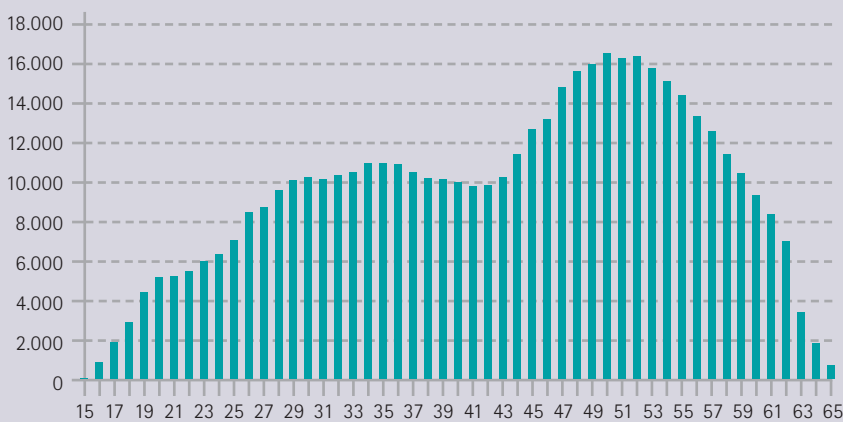
## Der demografische Wandel und die Folgen

Obwohl der Chemie-Altersdurchschnitt Ende 2016 in West (43 Jahre) und Ost (42,6 Jahre) nahezu identisch ist, so unterscheidet sich die Altersverteilung in den Unternehmen der ostdeutschen Chemie-Industrie von der Altersstruktur in Westdeutschland. Bedeutendster Unterschied: Der Anteil der 40- bis 49-Jährigen fällt im Osten (22 Prozent) deutlich geringer aus als im Westen (26 Prozent).

Der Anteil älterer Mitarbeiter dürfte in Zukunft weiter steigen: Die meisten Beschäftigten sind heute länger leistungsfähig und fitter als früher. Der demografische Wandel erfordert eine längere Lebensarbeitszeit, einerseits um der Nachfrage nach Arbeitskräften nachzukommen, andererseits um die Rente der ehemaligen Mitarbeiter finanzieren zu können. Die Chemie-Sozialpartner tragen mit einem eigenen Demografie-Tarifvertrag dazu bei, eine vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen.

AUTOR: KARIM ABDALLA

### Altersverteilung in der Chemie-Branche



Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 31.12.2016).



### DATEN UND FAKTEN 2016

#### 7,9 PROZENT

der Chemie-Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre

#### 30,8 PROZENT

der Chemie-Beschäftigten sind 25 bis 39 Jahre alt

#### 25,6 PROZENT

der Chemie-Beschäftigten sind 40 bis 49 Jahre alt

#### 29,4 PROZENT

der Chemie-Beschäftigten sind 50 bis 59 Jahre alt

#### 6,3 PROZENT

der Chemie-Beschäftigten sind 60 Jahre und älter

Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit



### DOWNLOAD

Sie interessieren sich für aktuelle Wirtschaftsdaten (Umsatz, Zahl der Beschäftigten etc.) aus der Chemie? Laden Sie sich hier die relevanten Zeitreihen herunter:

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

## IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) | Abraham-Lincoln-Straße 24 | 65189 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: Klaus-Peter Stiller.  
 Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen.  
 Piktogramme in dieser Ausgabe: sdecoret / Stock.Adobe.com, phillipes / Stock.Adobe.com