



Quelle: Shutterstock 1671538207

CORONA-KRISE DIE GEDULDSPROBE

Das Coronavirus und seine Mutationen halten die Welt weiter im Griff. Dass ein Virus mutiert, ist nichts Ungewöhnliches und so werden die Varianten aus Großbritannien, Südafrika oder Brasilien auch nicht die letzten gewesen sein. Umso eher stellt sich nun die Frage, wie sich eine Gesellschaft langfristig darauf einstellen sollte.

Ganz sicher braucht es weitere Kraftanstrengungen und immense Ausdauer, um die Infektionszahlen spürbar zu senken. Vor allem aber benötigen wir einen Plan, der Bürgern, Beschäftigten und Unternehmen eine Perspektive gibt. Worauf es jetzt ankommt, sind differenziertere Konzepte, ja kreative Lösungen, die einen gangbaren Weg aus dieser Krise aufzeigen. Als eine wirtschaftlich und sozial vernetzte europäische Nation können wir uns nicht einfach so von der Außenwelt abschotten. Wir müssen einen Weg finden, noch längere Zeit mit dem Virus auszukommen. Denn: Ob und bis wann überhaupt eine adäquate Impfquote erreicht werden kann, ist bis dato völlig ungewiss.

Chemie-Branche ist auf Pandemiebedingungen eingestellt

Die Chemie- und Pharmaunternehmen gehen sehr verantwortungsvoll mit der aktuellen Herausforderung um. In unserer Industrie besteht seit jeher ein hohes Maß an Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Umsetzung von Pandemieplänen und umfassenden Hygienekonzepten haben die Arbeitsplätze auch in Corona-Zeiten zu einem vergleichsweise sicheren Ort gemacht. Mit 12-Stunden-Schichtsystemen, virtuellen Schichtübergaben oder zusätzlichen Schichtgruppen im Backoffice für den Fall, dass eine Schicht in Quarantäne geschickt werden muss, haben sich die Betriebe auf die Pandemiebedingungen eingestellt.

Wo immer möglich, haben die Unternehmen außerdem mobiles Arbeiten ermöglicht und beachtliche Investitionen in die dafür erforderliche Infrastruktur und Hardware getätigt. Und das nicht erst in der Pandemie. Bereits im Tarifabschluss 2019 haben BAVC und IG BCE die Chance auf mehr Freiheit und mehr Optionen im Arbeitsverhältnis erkannt und tarifvertraglich verankert. Es sind branchenspezifische kreative Lösungen wie diese, die uns bei der Überwindung der Krise helfen werden. Gesetzesvorhaben hingegen, deren positive Wirkung fraglich, deren bürokratiesteigernde Wirkung hingegen sicher ist, sind jetzt kontraproduktiv.

"WIR BRAUCHEN ENDLICH EIN LICHT AM ENDE DES TUNNELS - ALSO KREATIVE KONZEPTE, DIE EINEN WEG AUS DIESER KRISE WEISEN."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

BREXIT-FOLGEN - VERSTÄNDLICH ERKLÄRT Seite 2



ARBEITSKOSTEN CHEMIE UND PHARMA 2019 Seite 4





Quelle: Shutterstock 1176271219

BREXIT-FOLGEN

SCHEIDUNG IST FAST VOLLZOGEN

Die Europäische Union (EU) und das Vereinigte Königreich (VK) haben sich am 24. Dezember 2020 auf ein Handels- und Kooperationsabkommen geeinigt und damit in letzter Minute das Cliff-Edge-Szenario verhindert. Ihr Verhältnis ändert sich grundlegend und unterscheidet sich wesentlich von der Teilnahme am EU-Binnenmarkt: Das VK wird ein Drittstaat. Worauf müssen sich Unternehmen nun einstellen?

Mit dem erzielten Deal bewahren beide Seiten ihre roten Linien und schaffen dennoch die Basis für eine geregelte künftige Partnerschaft. Das Erreichte kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Abkommen die bestehende Beziehung zwischen dem VK und der EU in erheblichem Maße verschlechtert. Als erstes modernes Freihandelsabkommen schafft es Hindernisse, wo vorher keine bestanden. Seit Januar 2021 verfügt das Vereinigte Königreich nun über keinen nahtlosen Zugang mehr zum EU-Binnenmarkt und zur Zollunion. Insbesondere hat das VK eines seiner zentralen Anliegen durchgesetzt, die Personenfreizügigkeit zu beenden und daher kein Mobilitätskapitel in den Vertrag mit der EU aufgenommen. Der Deal beinhaltet keine allgemeinen Regeln für Einreise, Beschäftigung, Niederlassung oder Aufenthalt im jeweiligen Hoheitsgebiet. Die für viele Beobachter große Überraschung des Abkommens liegt in den Bestimmungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Hier wurde erfreulicherweise weitgehend bestehendes Unionsrecht übernommen.

Dienstleistungserbringung

Mit dem Ende der Übergangsphase gilt für das VK kein freier Dienstleistungsverkehr mehr. Grundsätzlich müssen sich Dienstleister aus dem VK bzw. der EU im anderen Hoheitsgebiet niederlassen und hierfür Genehmigungen des jeweiligen (Mitglied-)Staates beantragen. Ausnahmen bestehen für vertraglich geschuldete Dienstleistungen. Dienstleister aus bestimmten Sektoren und in festgelegten Aktivitäten, die bereits mindestens ein Jahr in ihrem Geschäftsfeld tätig sind und über mehr als drei Jahre relevante Berufserfahrung verfügen, dürfen sich für maximal zwölf Monate im VK bzw. einem EU-Mitgliedstaat aufhalten.

Geschäftsreisen

Für ausgewählte Aktivitäten sind visumsfreie Geschäftsreisen von bis zu 90 Tagen innerhalb von sechs Monaten möglich. Nicht gestattet ist der Warenverkauf oder die Dienstleistungserbringung an die breite Öffentlichkeit. Erlaubt sind Aktivitäten wie Sitzungen, Fortbildungen, Messen, der Einkauf von Waren oder Dienstleistungen oder Kundendienst wie zum Beispiel Wartungsarbeiten oder Vertragsabschlüsse.

KONTAKT



ELISA HENSEL

Europäische und internationale Sozialpolitik

elisa.hensel@bavc.de

INFO

Für das endgültige Inkrafttreten des Abkommens sind die Zustimmung des EU-Parlaments mit der Mehrheit seiner Mitglieder sowie ein einstimmiger Beschluss des Rates der EU erforderlich. Die Abstimmung des EU-Parlaments ist im März 2021 geplant.

Weitere Informationen über die künftige Partnerschaft zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich finden Sie unter

ec.europa.eu

Entsendungen

Konzerninterne Entsendungen bleiben möglich. Beschäftigte mit Führungstätigkeiten und Spezialisten können für maximal drei Jahre entsandt werden, wenn sie für mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt waren und sich nicht im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei aufhalten. Trainees dürfen für höchstens ein Jahr entsandt werden und müssen mindestens sechs Monate im Unternehmen beschäftigt gewesen sein.

Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

Für alle grenzüberschreitenden Situationen, die vor 2021 bestanden, gelten die Bestimmungen des Austrittsabkommens. Ein großes Fragezeichen bestand bezüglich zukünftiger Aufenthalte im VK bzw. der EU. Wir bewerten es als kleinen Erfolg des Handels- und Kooperationsabkommens, dass ein gesondertes Protokoll über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit aufgenommen wurde, das den Großteil der bestehenden EU-Bestimmungen fortführt. Die Regeln des Protokolls gelten für Bürger des VK und der EU, die sich ab 2021 vorübergehend im jeweils anderen Hoheitsgebiet aufhalten, dort arbeiten oder dorthin umziehen. Das Protokoll übernimmt die meisten Leistungen, wie sie bislang laut 883-Verordnung galten. Familienleistungen oder Leistungen bei Pflegebedürftigkeit sind nicht enthalten.

Grundsätzlich richtet sich die Sozialversicherungspflicht nach dem Beschäftigungsstaat. Für Entsendungen können Ausnahmen getroffen werden. Jedoch muss sich jeder einzelne EU-Mitgliedstaat dafür entscheiden, dass seine Rechtsvorschriften auch für Personen angewendet werden, die in das VK entsandt sind. Die Ausnahme ist für Entsendungen von maximal 24 Monaten möglich. Erfreulicherweise haben bereits alle EU-Mitgliedstaaten für diese Ausnahme optiert.

Bei Beschäftigung in mehreren Ländern unterliegt der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn er dort den wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausübt. Sonst gelten die Rechtsvorschriften des Staates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder die Vorschriften des Wohnstaates, wenn die Person für mehrere Arbeitgeber arbeitet und diese in verschiedenen Staaten registriert sind.

Alle Bescheinigungen, eingeschlossen A1-Formulare, die bislang genutzt wurden, können vorübergehend weiterverwendet werden. Über zukünftige Regelungen wird ein spezieller Ausschuss für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherung befinden. Alle Bescheinigungen, die während der Übergangsregelung ausgestellt wurden, bleiben bis zu ihrem Ablauf gültig.

Zunächst gilt das Protokoll für 15 Jahre. Die EU und das VK können bis spätestens zwölf Monate vor Ablauf Verhandlungen über ein neues Protokoll beginnen, wenn eine Vertragspartei dies beantragt. Sollte es auslaufen, werden diejenigen Rechte aus dem Protokoll weiterhin geschützt, die während seiner Gültigkeit eingetreten sind.

Qualifikationen

Leider haben EU und VK keine Lösung für die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen gefunden. Seit 1. Januar 2021 müssen berufliche Qualifikationen grundsätzlich gemäß den nationalen Regelungen für Drittstaatsangehörige anerkannt werden. Anträge, die vor dem Ende der Übergangsfrist gestellt wurden, werden gemäß den EU-Bestimmungen behandelt. Das Handels- und Kooperationsabkommen enthält einen Mechanismus, nach dem die EU und das VK zu einem späteren Zeitpunkt Regelungen für die gegenseitige Anerkennung bestimmter Berufsqualifikationen vereinbaren können.

Autorin: Elisa Hensel

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Ein Neuanfang für die Partnerschaft zwischen London und dem Festland oder nur das Ende einer unsäglich zähen Verhandlung – was der Deal am Ende wert ist, wird erst die Zukunft zeigen. In jedem Fall aber fahren beide Seiten mit diesem Ergebnis besser, als über die Klinge des ‚no deal‘ zu springen. Das Vereinigte Königreich ist einer der wichtigsten Handelspartner unserer Branche. Jetzt können alle Beteiligten auf einer soliden Basis daran arbeiten, dass das so bleibt. Die Verhandlungen sollten unbedingt fortgesetzt werden, um Rechtssicherheit für die Unternehmen zu schaffen.“



Quelle: Shutterstock 659380306

ARBEITSKOSTEN CHEMIE UND PHARMA 2019 ERSTMALS ÜBER 90.000 EURO IM JAHR

Die Arbeitskosten in der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie sind auch 2019 weiter gestiegen, wenn auch mit etwas reduzierter Geschwindigkeit: Die Unternehmen der Branche mussten je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitskosten von insgesamt 90.419 Euro schultern. Das sind 1,5 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Dies geht aus aktuellen Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) hervor. Durch eine spätere Datenverfügbarkeit konnten die Werte für 2019 erst jetzt bestimmt werden.

Chemie-Arbeitsstunde kostete über 56 Euro

Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Arbeitskosten der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Jahr 2019 in Deutschland 56,03 Euro. Damit fiel der Kostenanstieg je Stunde mit 1,6 Prozent etwas höher aus als bei der Betrachtung auf Jahresbasis. Die stärkere Steigerung auf Stundenbasis ist vor allem auf die in 2019 leicht rückläufige Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Beschäftigten zurückzuführen.

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Arbeitskosten Chemie und Pharma 2019 je Beschäftigten (Deutschland)		
	Euro/Jahr	in Prozent des Bruttoentgelts
Entgelt für geleistete Arbeitszeit	47.252	67,5
Vergütung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Feiertage)	11.530	16,5
Fest vereinbarte Sonderzahlungen (leistungsunabhängig)	5.641	8,1
Leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen	5.452	7,8
Bruttojahresverdienst (Bruttoentgelt)	69.960	100,0
Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers	10.661	15,2
Betriebliche Altersversorgung	5.215	7,5
Sonstige Personalzusatzkosten	4.583	6,6
Arbeitskosten insgesamt	90.419	129,2

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Weitere Daten und Fakten zur Chemie-Branche finden Sie unter

bavc.de/service/daten-fakten

Die Arbeitskosten in Höhe von 90.419 Euro für einen Vollzeitbeschäftigten setzten sich dabei aus den folgenden Komponenten zusammen: Der Bruttojahresverdienst der Beschäftigten (69.960 Euro) bestand vor allem aus dem Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit (47.252 Euro), der Vergütung für arbeitsfreie Tage wie Urlaub, Feiertage, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (11.530 Euro) sowie den fest vereinbarten Sonderzahlungen wie Jahresleistung oder Urlaubsgeld (5.641 Euro). Hinzu kommen leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen (durchschnittlich 5.452 Euro).

Für die Unternehmen ist jedoch nicht allein der zu zahlende Bruttojahresverdienst entscheidend, sondern die gesamten durch die Beschäftigung verursachten Kosten. Hier kommen zunächst die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (10.661 Euro) hinzu. Weiterhin gilt es, die durchschnittlichen Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (5.215 Euro) zu berücksichtigen sowie die sonstigen Personalzusatzkosten (4.583 Euro). Diese enthalten zum Beispiel Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen oder auch Kantinenzuschüsse.

Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung plus 7 Prozent

Besonders deutlich gestiegen sind bei den einzelnen Bestandteilen der Arbeitskosten dabei von 2018 auf 2019 die Vergütungen für arbeitsfreie Tage (+ 2,4 Prozent), getrieben vor allem durch höhere Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch die Aufwendungen der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung wuchsen überdurchschnittlich stark (+ 2,7 Prozent). Bemerkbar machte sich auch die ab 2019 vom Gesetzgeber eingeführte Parität bei den Beiträgen zur Krankenversicherung. Die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung stiegen in Folge um 7 Prozent und führten trotz deutlichem Rückgang bei der Arbeitslosenversicherung zu einem Anstieg der Arbeitgeberkosten für die Sozialversicherung um insgesamt 2,2 Prozent. Die Ausgaben für fest vereinbarte Sonderzahlungen und für leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen sind dagegen aufgrund der negativen wirtschaftlichen Entwicklung der Branche in 2019 rückläufig gewesen (- 1,3 Prozent).

Personalzusatzkosten weiter über 70 Prozent

Die Personalzusatzkosten (Vergütung arbeitsfreier Tage, Sonderzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge, Altersversorgung und sonstige Kosten) summierten sich 2019 somit auf durchschnittlich 37.714 Euro. Bezogen auf die Summe aus Direktentgelt für geleistete Arbeit sowie leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen lagen sie damit bei 71,6 Prozent. Auf jeden für die tatsächliche Arbeit gezahlten Euro kommen somit weitere fast 72 Cent für gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Zusatzkosten, die die Arbeitgeber ebenfalls aus den Erlösen für die produzierten Waren aufbringen mussten.

Methodenhinweis

Grundlage der Arbeitskostenberechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die jetzt vorliegenden Daten zu den Arbeitskosten 2019 beruhen auf der Fortschreibung der amtlichen Ergebnisse aus dem Jahr 2016. Zur Fortschreibung werden entsprechende Hilfsstatistiken herangezogen, wie laufende Verdiensterhebungen, Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung.

Mit den alle vier Jahre stattfindenden amtlichen Erhebungen ergeben sich jeweils auch Umstellungen und nachträgliche Korrekturen in den entsprechenden amtlichen Daten; mit früheren Berechnungen und Veröffentlichungen sind die aktuellen Ergebnisse dadurch immer nur eingeschränkt vergleichbar. Die Berechnung erfolgt durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den BAVC.

Autor: Lutz Mühl

INTERNATIONALE ARBEITSKOSTEN

DEUTSCHLAND WEITERHIN DRITTTUEERSTER STANDORT

Im internationalen Vergleich sind die Arbeitskosten der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland im Jahr 2019 eher moderat gestiegen. Der Zuwachs von 1,6 Prozent ist bei den betrachteten Ländern hinter Schweden (+ 0,4 Prozent) und Portugal (+ 1,1 Prozent) der drittniedrigste. Dennoch bleiben die deutschen Arbeitskosten damit auf einem vergleichsweise sehr hohen Niveau und sind im internationalen Wettbewerb weiterhin ein Standortnachteil.

Moderater Anstieg war notwendig

Die aktuelle BAVC-Auswertung zur internationalen Arbeitskosten-Rangliste der Branche für das Jahr 2019 zeigt nämlich auch, dass die deutschen Arbeitskosten je Stunde von 56,03 Euro weiterhin die dritthöchsten waren. An der relativen Position der deutschen Standorte hat sich somit in 2019 keine Veränderung ergeben. Mit anderen Worten: Der vergleichsweise moderate Anstieg war dringend notwendig und wird auch in den kommenden Jahren benötigt.

An der Spitze des internationalen Arbeitskostenvergleichs der Branche lag wie schon im Vorjahr Dänemark (59,34 Euro), gefolgt von Belgien (58,52 Euro). Zu berücksichtigen ist dabei, dass Dänemark kein Mitglied der Euro-Zone ist und der Wert somit auch durch den Wechselkurs beeinflusst wird. Belgien andererseits verfügt über eine besondere Struktur der chemisch-pharmazeutischen Industrie – sie ist von der wenig personalintensiven Petrochemie geprägt, die im Gegenzug auch sehr hohe Umsätze je Beschäftigten erzielt.

Konkurrenz weiter mit großen Vorteilen

Wichtige Wettbewerber der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie auf den Weltmärkten profitieren dagegen weiterhin von deutlichen Vorteilen bei den Arbeitskosten. Dies gilt für die USA mit einem Kostenvorteil von über 20 Prozent je Arbeitsstunde ebenso wie für Japan, dessen Wert 2019 um 32 Prozent niedriger lag, wie auch für Großbritannien mit erneut um 41 Prozent niedrigeren Arbeitskosten je Stunde als in Deutschland.

Auch Betriebe in wichtigen Chemie-Standorten in der Eurozone der EU, die somit auf demselben Heimatmarkt aktiv sind und bei denen es keinen Einfluss durch Wechselkursbewegungen gibt, wie in Frankreich (- 8 Prozent) oder den Niederlanden (- 7 Prozent), in Italien (- 31 Prozent) und Spanien (- 45 Prozent) müssen für eine Beschäftigtenstunde deutlich weniger bezahlen. Die osteuropäischen Industrieländer in der EU wie Tschechien, Polen, die Slowakei oder Ungarn liegen trotz deutlicher Steigerungen in den letzten Jahren immer noch mindestens 70 Prozent unter den deutschen Arbeitskosten je Stunde.

Methodenhinweis

Basis der Berechnungen für den internationalen Vergleich ist die fortgeschriebene Arbeitskostenerhebung der Europäischen Union (Basisjahr 2016). Daneben wurden auch Daten aus Japan und den USA einbezogen. Die Daten wurden für alle Länder für die gesamte chemisch-pharmazeutische Industrie errechnet. Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge. Die Berechnung erfolgt durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den BAVC.

Autor: Lutz Mühl

RANKING 2019

Arbeitskosten in der Chemie- und Pharmaindustrie

Land	Arbeitskosten je Stunde in Euro in 2019	Steigerung ggü. 2018
	59,34	3,1
	58,52	2,1
	56,03	1,6
	52,17	2,3
	51,82	2,0
	51,29	0,4
	50,30	3,7
	48,45	3,1
	44,80	4,6
	38,49	3,3
	37,95	9,1
	33,30	1,7
	30,71	2,0
	20,46	3,9
	19,67	1,1
	16,87	8,8
	15,48	6,3
	14,20	6,9
	12,92	6,0

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln auf Basis Eurostat, Statistisches Bundesamt

5 FAKTEN

ARBEITSKOSTEN CHEMIE UND PHARMA

90.419 EUR

Mit diesem Wert für 2019 liegen die Arbeitskosten je Vollzeitstelle erstmals über 90.000 Euro.

56,03 EUR

kostete eine Arbeitsstunde in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie.

PLATZ 3

belegt Deutschland damit im internationalen Vergleich. Nur Dänemark und Belgien sind teurer.

72 CENT

Lohnzusatzkosten müssen Arbeitgeber für jeden Euro Direktentgelt aufwenden.

7 PROZENT

mehr mussten die Arbeitgeber 2019 allein für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

CORONA ÄNDERT ALLES – ODER DOCH NICHT?

Auch in Zeiten der Corona-Pandemie haben die Chemie-Arbeitgeberverbände zum Jahresauftakt aktuelle Themen und Herausforderungen des Jahres 2021 diskutiert. Natürlich, wie sollte es im Moment anders sein, virtuell. Mit Meinungsführern und Entscheidern wurden topaktuelle Fragen erörtert, die uns alle betreffen: die Corona-Pandemie, die Digitalisierung der Arbeitswelt, das Brexit-Abkommen. Die Diskussionen erfreuten sich einer regen Teilnahme und halfen dabei, mit einem frischen Blick in das Jahr 2021 zu starten.



2020 - Das Jahr der Pandemie, der Wissenschaft und der Pseudowissenschaft

DR. MAI THI NGUYEN-KIM
Chemikerin, YouTuberin, TV-Moderatorin

Als wahrscheinlich bekannteste Wissenschaftsjournalistin im deutschsprachigen Raum, beschrieb Dr. Mai Thi Nguyen-Kim ihr letztes Jahr und wie die Corona-Krise den Fokus auf die Wissenschaft richtete. In ihrer Keynote mit anschließender Diskussionsrunde gab sie außerdem Einblicke in ihre Arbeit als YouTuberin und teilte ihre Überzeugungen und Zweifel. Dabei unterstrich sie: Gerade während einer Pandemie ist es wichtig, Fakten in den Vordergrund zu stellen. Und ansonsten natürlich auch!



Digitalisierung und Corona: Was sind die Herausforderungen für die Arbeitswelt?

CARL-JULIUS CRONENBERG, MDB
FDP-Bundestagsfraktion

In der Corona-Krise ist die Politik besonders gefordert. Das gilt auch für Carl-Julius Cronenberg, der im Frühjahr 2020 als Parlamentarier die zahlreichen Rettungsmaßnahmen gesetzgeberisch mit auf den Weg brachte. In seinem Impuls bewertete er nicht nur die aktuellen Reformvorhaben der Bundesregierung, sondern warf auch einen Blick auf die europäische Ebene. Außerdem brachte er seine Sicht als Unternehmer in die anschließende Diskussion ein.



Der Brexit kommt. Was kommt danach?

ILKA HARTMANN
Managing Director / Member of the Board
British Chamber of Commerce in Germany

Mitten in der Corona-Krise und den laufenden Brexit-Verhandlungen übernahm Ilka Hartmann die Geschäftsführung der BCCG und setzt sich seitdem für die Interessen ihrer Mitglieder ein. In ihrem Beitrag erläuterte sie die aktuelle politische und wirtschaftliche Lage aus Sicht der britischen Unternehmen in Deutschland. Weitere Expertise brachte zusätzlich Conrad Vernunft, Rechtsanwalt der Andersen Gesellschaft und Mitglied der Brexit-Expertengruppe der BCCG.

Autor: Markus Hesse