

FACHKRÄFTEENGPÄSSE

MINT-Fachkräfte gesucht

Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Chemie-Industrie hängen maßgeblich vom Potenzial an motivierten und qualifizierten Beschäftigten ab. Erste Fachkräfteengpässe sind schon jetzt in Teilen der Chemie spürbar. Dabei handelt es sich im Kern um ein strukturelles Problem. Besonders nachgefragt sind gewerblich-technische Fachkräfte sowie Ingenieure, Naturwissenschaftler, Informatiker und Techniker. Im sogenannten MINT-Bereich fehlten der deutschen Wirtschaft im Jahr 2014 mehr als 100.000 Fachkräfte. Die Chemie ist eine MINT-Branche und steht deshalb vor einer besonderen Herausforderung. Die Situation verschärft sich indes weiter: Große Teile der Babyboomer-Generation der 1950er und 1960er Jahre gehen in absehbarer Zeit in Rente.

»Die Unternehmen der Chemie-Branche betreiben bereits heute demografische Vorsorge.«

Arbeitsmarktpotenziale umfassend erschließen

Die Sicherung eines hinreichenden Fachkräfteangebots ist eine der Schlüsselaufgaben zur Sicherung des Wohlstandes in Deutschland. Notwendig ist eine Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung, die die Erschließung aller inländischen Potenziale und die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte umfasst.

Die Unternehmen der Chemie-Branche betreiben bereits heute demografische Vorsorge. Seit der Weltwirtschaftskrise 2009 hat die Chemie-Industrie 29.000 neue Jobs geschaffen. Der Beschäftigungsstand ist heute höher als vor der Krise. Nachhaltige Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sind nach wie vor die wichtigsten Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Branche. Die Chemie-Arbeitgeber engagieren sich in vielfältigen Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiativen über das gesamte Bildungsspektrum hinweg. In die betriebliche Weiterbildung investieren die Unternehmen der Chemie deutlich mehr Zeit und Geld als der Durchschnitt der deutschen Industrie.

Versäumnisse im Bildungssystem, die eine Hauptursache für die Entstehung von Fachkräfteengpässen sind, können aber nicht allein durch betriebliches Engagement ausgeglichen werden. Erforderlich ist daher eine weitere Qualitätsverbesserung im gesamten Bildungssystem. Zudem müssen alle inländischen Arbeitsmarktpotenziale vor allem von Frauen, Älteren und Menschen mit Behinderung sowie von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund bestmöglich erschlossen werden.

BILDUNG

Beste Perspektiven für Talente	2
Azubi-Marketing für die Chemie	4

NACHHALTIGKEIT

Chemie ³ im Dialog	6
-------------------------------	---

GESUNDHEIT

Arbeitsunfälle 2013	7
---------------------	---

KONJUNKTUR

Frühjahrgutachten 2015	8
------------------------	---

NACHWUCHSSICHERUNG IN DER CHEMIE-BRANCHE

Beste Perspektiven für Talente

Die Chemie-Branche ist der industrielle Innovationsmotor Deutschlands. Um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern, ist die Chemie auf motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlang der gesamten Wertschöpfungskette angewiesen – von Facharbeitern, Technikern und Meistern bis hin zu akademischen Fach- und Führungskräften. Ihnen bietet die Chemie vor allem eines: sichere und attraktive Jobs mit Zukunft.

BAVC-POSITIONEN

Weitere Positionen der Chemie-Arbeitgeber finden Sie unter www.bavc.de

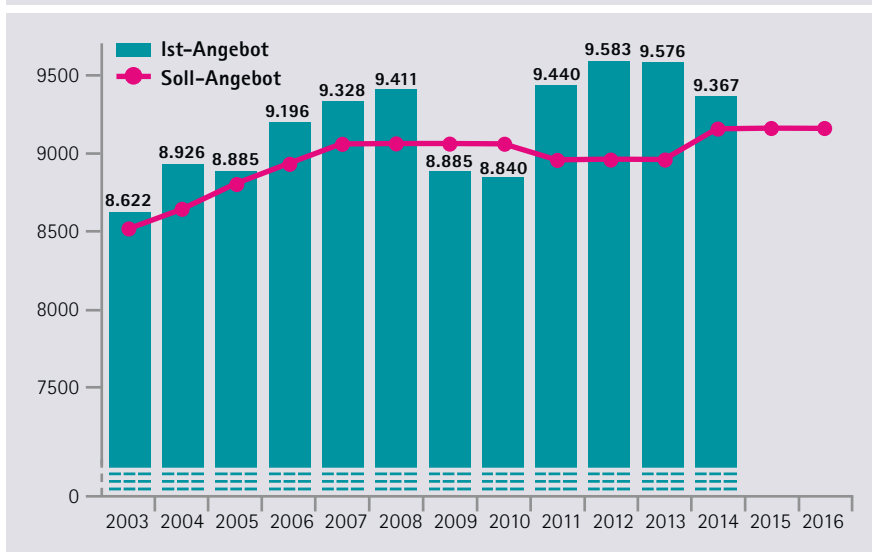
Attraktive Arbeitsplätze

Die deutsche Chemie-Industrie ist mit 550.000 Beschäftigten einer der größten industriellen Arbeitgeber in Deutschland. Die Branche bietet nicht nur viele, sondern vor allem attraktive Arbeitsplätze: Mit einem durchschnittlichen Entgelt von mehr als 56.000 Euro liegen die Gehälter der Beschäftigten rund 25 Prozent über dem Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes. Hinzu kommen weitere Leistungen, z.B. betrieblich geförderte Altersversorgung, flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsangebote.

Weiterbildung mit hohem Stellenwert

Gerade auf dem Gebiet der Weiterbildung investiert die Chemie mit rund 1.300 Euro pro Mitarbeiter und Jahr deutlich mehr in ihre Beschäftigten als der Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes (1.169 Euro). Dies lässt sich auch an der Weiterbildungsbeteiligung ablesen: 91,3 Prozent der Chemie-Unternehmen haben ihre Mitarbeiter im Jahr 2013 weitergebildet (Verarbeitendes Gewerbe: rund 84 Prozent). Weitere Informationen zu den Entwicklungschancen in der chemischen Industrie sind auf dem Internetportal www.berufskompass-chemie.de von BAVC und IG BCE abrufbar.

Ausbildungsplatzangebot in der Chemie-Branche



Quelle: BAVC, Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« 2014

Starkes Ausbildungsengagement

Ein Markenzeichen der chemischen Industrie ist das klare Bekenntnis zur dualen Berufsausbildung als ein Kernelement nachhaltiger Personalpolitik. Ausdruck findet dieses Engagement für Ausbildung auch in der Tarifpolitik der Chemie-Sozialpartner: Der Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« betrachtet Nachwuchssicherung in der Chemie-Branche ganzheitlich. Hier verpflichten sich die Chemie-Arbeitgeber, jährlich eine festgelegte Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen. Im Jahr 2014 wurden mehr als 9.300 neue Ausbildungsplätze angeboten. Für eine Vielzahl von Jugendlichen werden so Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg geschaffen. Zudem sehen die Chemie-Sozialpartner die Übernahme von Ausgebildeten als ein wichtiges Mittel zur Sicherung qualifizierter Fachkräfte. Der Ausbildungs-Tarifvertrag empfiehlt den Unternehmen, aus Gründen der demografischen Vorsorge langfristige Übernahmeperspektiven für Ausgebildete zu eröffnen, wo immer dies möglich und sinnvoll ist. Im Jahr 2014 wurden rund 90 Prozent aller Jugendlichen im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen. Durch eine intelligente tarifvertragliche Lösung bietet die Chemie-Branche jungen Talenten somit beides: Ein hohes Ausbildungsplatzangebot und beste Chancen auf langfristige Beschäftigungsperspektiven.

Erfolgsgeschichte »Start in den Beruf«

Besonderen Einsatz für bessere Ausbildungs- und Berufsperspektiven junger Menschen beweisen viele Unternehmen der Chemie-Branche auch im Rahmen von Förderprogrammen für Jugendliche mit noch fehlender Ausbildungsreife: So konnten seit dem Jahr 2000 mehr als 3.500 junge Menschen von der Sozialpartner-Initiative »Start in den Beruf« profitieren. Hier sammeln Jugendliche Erfahrungen in der Arbeitswelt und lernen die betrieblichen Anforderungen und Abläufe in unterschiedlichen Berufsfeldern kennen. Im Anschluss an eine Start-Maßnahme münden rund 80 Prozent der jungen Menschen direkt in eine duale Berufsausbildung oder eine andere Qualifizierung ein. Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) – eine gemeinsame Einrichtung von BAVC und IG BCE – hat das Start-Programm bis heute mit 7,5 Millionen Euro finanziell gefördert.

Herausforderungen der Zukunft

Der demografische Wandel und die steigende Quote nicht besetzter Ausbildungsplätze stellen auch die Chemie-Branche vor neue Aufgaben, die nur durch eine umfassende Strategie zur Fachkräftesicherung bewältigt werden können. Dies beginnt bei einer zeitgemäßen und ganzheitlichen Berufsorientierung an Schulen, setzt sich fort in Qualitätsverbesserungen bei schulischer und akademischer Bildung, der Gestaltung moderner Ausbildungsberufe bis hin zu passgenauen Förderangeboten, die lernschwache Jugendliche zur Ausbildungsreife führen. Darüber hinaus gilt es, die Attraktivität und die große Bedeutung der dualen Berufsausbildung für die deutsche Wirtschaft in der öffentlichen Debatte angemessen herauszustellen, die berufliche Weiterbildung in den Unternehmen zu stärken sowie die finanzielle und personelle Ausstattung der Berufsschule als dualer Partner der Betriebe deutlich zu verbessern. All dies trägt dazu bei, jungen Menschen eine gute Zukunftsperspektive zu geben und die Leistungsfähigkeit des Industriestandortes Deutschland langfristig zu sichern.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Das duale System der beruflichen Bildung trägt entscheidend zur Sicherung unseres Fachkräftebedarfs bei. Unsere Unternehmen engagieren sich in diesem Bereich bereits intensiv: 60 Prozent der Betriebe bilden selbst ihren Nachwuchs aus. Allerdings wird es für viele Unternehmen – insbesondere kleinere und mittlere Betriebe – immer schwieriger, ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern. In der Chemie blieben 2014 rund 5 Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt. Das muss sich ändern, und ich bin überzeugt: das können wir auch ändern. Indem wir das gute Image der dualen Berufsausbildung pflegen und weiter ausbauen. Indem wir neue Bewerbergruppen erschließen. Zum Beispiel durch eine umfassende Berufsorientierung an den Schulen, durch attraktive Angebote für leistungsstarke Schüler und durch passgenaue Unterstützung für leistungsschwächere Jugendliche. «



Der Elektroniker für Automatisierungstechnik: einer der Top-Berufe in der Chemie

AUSBILDUNGSKAMPAGNE »ELEMENTARE VIELFALT« (ELVI)

Azubi-Marketing für die Chemie

Seit nunmehr drei Jahren unterstützt die Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt« die Firmen der Chemie-Branche bei ihren Aktivitäten zur Nachwuchssicherung. Damit nicht genug, auch für das vierte Jahr hat sich das ELVI-Team einiges vorgenommen, um Jugendliche für eine Ausbildung in der chemischen Industrie zu begeistern. Schon heute profitieren über 400 Unternehmen von der Kampagne und den begleitenden Marketingmaßnahmen. Welche Vorteile ELVI Ihnen als Ausbildungsbetrieb bietet, haben wir hier im Überblick zusammengestellt. Zeit für einen kleinen Check-up, ob Sie bereits alle Maßnahmen kennen und nutzen.

Karriere-Website mit Videos und Infomaterial

Die Infoplattform www.elementare-vielfalt.de bietet umfangreiche Informationen rund um eine Ausbildung in der Chemie-Branche. Seien es die wichtigsten Anforderungen zu einem Berufsbild, die Durchschnittsvergütung oder Übernahmechancen – Jugendliche finden alle Infos, die sie für ihre Berufswahlentscheidung benötigen. Die wichtigsten Fakten auf einen Blick stehen auch immer zum Ausdrucken zur Verfügung. Übrigens, nicht nur für Jugendliche. Auch Sie als Ausbildungsbetrieb können die Info-Flyer für die Top-Berufe im naturwissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen oder IT-Bereich nutzen. Gehen Sie auf die ELVI-Unternehmenswebsite, drucken Sie das PDF in größerer Stückzahl aus, versehen Sie es mit Ihren Kontaktdaten und setzen Sie es bequem auf Messen ein. Mit nur wenigen Klicks haben Sie schnell ein individuelles und kostengünstiges Informationsangebot für Ihren nächsten Messestand produziert.

Ob auf einer Messe oder einem Infoabend in einer Schule Ihrer Stadt, auch die ELVI-Berufeclips können flexibel eingesetzt werden. Mit dem Ziel, die Ausbildungsbetriebe der Chemie-Branche bei ihrer Nachwuchsrekrutierung zu unterstützen, wurden die Filme unternehmensneutral produziert. Diese können Sie über YouTube sogar spielend leicht auf Ihrer Homepage einbinden. Damit reichern Sie Ihr Internetangebot an und haben keinerlei Kosten- und Zeitaufwand für eigene Videoproduktionen. Alle Clips finden Sie unter www.youtube.de/elementarevielfalt

ANSPRECHPARTNER



Christopher A. Knieling

Bildungs- und Personalpolitik,
Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de



Rebecca Wilhelm

Kommunikation, Social Media,
Nachwuchsmarketing

rebecca.wilhelm@bavc.de

Print- und Werbemittel

Sie sind schon länger auf der Suche nach neuen Give Aways für Ihren nächsten Messestand? Setzen Sie die professionell gestalteten EIVi-Produkte ein und ergänzen Sie Ihr eigenes Werbemittelportfolio. Ob Periodensysteme für den Chemie-Unterricht mit Ihrem Firmenlogo, Display-Cleaner für Smartphones, Broschüren und Flyer zur Ausbildung in der Chemie-Industrie: Für jede Zielgruppe ist etwas Passendes dabei. Ansichtsexemplare können Sie jederzeit kostenfrei anfordern unter kontakt@elementare-vielfalt.de

Kostenfreie Ausbildungsboerse

Publizieren Sie freie Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze und duale Studiengänge auf unserer Schülerseite www.elementare-vielfalt.de. Der Clou: Ihre Anzeigen werden nicht nur auf unserer Homepage, sondern auch auf unserer mobilen Website, bei Facebook, auf regionalen Jobmarktplätzen unseres Kooperationspartners jobcluster, ausgewählten Schulwebseiten und auf Wunsch sogar bei der Arbeitsagentur kostenfrei veröffentlicht. Zusätzlich gibt es eine Reihe weiterer Vorteile, z.B. die mobile Optimierung Ihrer Stellenanzeigen auf Elementare Vielfalt oder die Präsentation Ihres Unternehmens im individuellen Corporate Design. www.elementare-vielfalt.de/ausbildungsboerse

Spezialangebot für den Mittelstand

Profitieren Sie als mittelständisches Unternehmen von einem neuen Spezialangebot: Auf der Aktionsseite »Starte deine Ausbildung im Chemie-Mittelstand« legen Sie kostenfrei ein Unternehmensprofil an und präsentieren Ihr Ausbildungsportfolio. Die Unternehmensprofile sind modern gestaltet, für Smartphones optimiert und mit allen Bereichen der Kampagne intelligent vernetzt. Zusätzlich werden die Profile prominent auf der EIVi-Startseite präsentiert. Über 90 Betriebe nutzen bereits das Spezialangebot für KMU-Firmen – entweder als Einstieg in die EIVi-Kampagne oder als ideale Ergänzung zu den Stellenangeboten in der Ausbildungsboerse. www.elementare-vielfalt.de/kmu

Vermarktung und Social Media

Teilen Sie interessante Beiträge aus dem Ausbildungsalltag in unserer Facebook-Community mit über 12.000 Fans. So erhöhen Sie die Reichweite Ihrer Botschaften. Zusätzlich wird EIVi bei Facebook, Google und weiteren Webportalen aktiv beworben. Davon profitieren auch Ihre Stellenzeigen in der EIVi-Ausbildungsboerse. Mitmachen lohnt sich!

Ausblick 2015

Auch für die Zukunft hat sich das EIVi-Team noch einiges vorgenommen. Die Interessen und Anforderungen junger Menschen verändern sich fortlaufend. Eine spannende Entwicklung, der sich auch die EIVi-Website widmet. Ein neues Projekt aus dem Bereich »Berufsorientierung« ist in Vorbereitung. Bei einem Blick auf die neue Startseite von Elementare Vielfalt entdecken Sie neue Features, die eine schnellere Auffindbarkeit relevanter Inhalte ermöglichen, ob auf dem Computer, zuhause oder dem Smartphone unterwegs. Weitere Infos zu neuen Projekten und Ideen folgen demnächst. Seien Sie gespannt!

AUTOREN: CHRISTOPHER KNIELING, REBECCA WILHELM

Die neue Startseite: Mit wenigen Klicks zum Ziel www.elementare-vielfalt.de

CHEMIE³-INITIATIVE

Zweiter Stakeholder-Dialogkreis

Nachhaltigkeit ohne die Stakeholder zu diskutieren heißt, seine Rechnung ohne den Wirt zu machen. Denn »die Stakeholder« sind keine Personengruppen mit abwegigen Vorstellungen über die richtige Form des Wirtschaftens. Stakeholder sind all diejenigen, die sich ernsthaft für unsere Industrie interessieren und die damit unser Umfeld bestimmen, vor allem Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und die Politik. Insofern tat die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ gut daran, am 20. März 2015 zum zweiten »Stakeholder-Dialogkreis« einzuladen und sich selbst einer kritischen Prüfung auszusetzen.

Viel erreicht in einem Jahr ...

Den Aufschlag machte die Allianz selbst: BAVC, IG BCE und VCI legten dar, was sich in den zwölf Monaten seit der letzten Zusammenkunft getan hat. Der Chemie³-Nachhaltigkeits-Check sei in der Welt und solle jetzt in so viele Unternehmen getragen werden wie möglich. Projekte zur Ermittlung von Indikatoren seien am Laufen, mit denen der Fortschritt der Nachhaltigkeitsinitiative belegt werden soll. Die Planungen für einen neuen, stärker an der Setzung von Zielen ausgerichteten Branchenbericht seien in vollem Gange. Bestehende Initiativen wie die Sozialpartner-Gesellschaft »GIBUCl« und das Responsible-Care-Programm seien erfolgreich in das Gesamtgefüge integriert und inhaltlich zum Teil neu ausgerichtet worden. Schließlich sei mit Blick auf das Thema Berichterstattung ein – gerade für kleine und mittlere Unternehmen geeignetes – »Stufen-Modell« entwickelt worden, das in der Form eines niederschweligen Einstiegs dem Reporting seinen Schrecken nehme.

Diese Einzelmaßnahmen lesen sich wie ein Antwortenkatalog auf das Feedback, das der Stakeholder-Dialogkreis der Initiative vor einem Jahr gegeben hat: Hatten die Stakeholder nicht angemahnt, sich konkrete, überprüfbare Ziele zu setzen und auf die innere Widerspruchsfreiheit von Chemie³ zu achten? Und haben die Allianzpartner nicht genau diese Fäden aufgegriffen und konsequent verfolgt?

... und noch viel zu tun

Verfolgt schon, aber noch lange nicht abgeschlossen. Denn so viel Lob die Stakeholder der Initiative auch entgegenbrachten, so sehr wiesen sie darauf hin, dass vieles noch unvollendet sei: Was die Durchdringung der Branche mit den entwickelten Nachhaltigkeitsideen und -instrumenten, etwa dem »Check«, angehe, wurde vorgeschlagen, sich das Ziel einer »kritischen Masse« von Unternehmen zu setzen, die sich bis zu einem bestimmten Zeitpunkt in Sachen Chemie³ engagiert haben. Auch wurde zu (noch) mehr Transparenz geraten: Die Überlegungen zum Berichterstattungsmodell, zum neuen Branchenbericht und zur Entwicklung von Indikatoren (s.o.) seien recht und billig – noch spannender und lehrreicher könne es aber sein, die Zielkonflikte, die zwischen den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit entstünden, offenzulegen. Und so drängte sich am Ende der Veranstaltung in Berlin der Eindruck auf, dass bei der Ausrichtung auf die Zukunft – beim Thema Nachhaltigkeit also – jeder Schritt nur ein Teilstück des Gesamtweges, jeder Erfolg nur ein vorläufiger ist. Bei Chemie³ ist eben auch der Weg das Ziel.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

DIE TEILNEHMER

Im Stakeholder-Dialogkreis von Chemie³ diskutierten am 20. März folgende Organisationen mit den Vertretern von Chemie³: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), CHT R. Beitlich GmbH, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Robert Bosch GmbH, Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG), Institute for Advanced Sustainability Studies Potsdam e.V. (IASS), Otto-Group, Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland, Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE), Volkswagen Konzern und Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik.



Nähere Infos zur Nachhaltigkeitsinitiative der Chemie finden Sie unter

www.chemiehoch3.de

ARBEITSUNFÄLLE 2013

Historischer Tiefstand erreicht

Überall mehr Sicherheit

Gemeldete Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter in der gewerblichen Wirtschaft nach Wirtschaftszweigen bzw. Gruppen von Berufsgenossenschaften

	1990	2000	2010	2013
Berufsgenossenschaften der gewerblichen Wirtschaft insgesamt	52,1	37,1	26,4	23,5
Bauwirtschaft	119,6	90,4	66,5	57,3
Transport und Verkehr	56,6	50,6	42,9	39,3
Holz und Metall	81,6	58,3	42,6	38,3
Nahrungsmittel und Gastgewerbe	75,3	56,0	40,1	36,0
Handel und Warendistribution	44,1	32,6	26,9	24,7
Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse	30,9	22,9	21,8	18,9
Rohstoffe und chemische Industrie	49,8	30,8	19,2	18,3
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	27,9	15,9	15,7	15,2
Verwaltung (einschließlich Bahnen, Glas/Keramik)	24,9	19,0	15,8	13,0

Vollarbeiter: Teilzeitkräfte umgerechnet auf Vollzeitarbeitsplätze; 1990 = Westdeutschland
Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Mit durchschnittlich 23,5 Arbeitsunfällen je 1.000 Vollarbeiter liegt der Wert für 2013 in der gewerblichen Wirtschaft auf einem historischen Tiefstand. Die Investitionen der Unternehmen in den Arbeitsschutz und in die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter zahlen sich aus. Mit rund 790.000 Arbeitsunfällen unterbietet das Jahr 2013 noch einmal die Ergebnisse des Vorjahres. Die zuständigen Berufsgenossenschaften verzeichneten gut 12.000 Unfälle weniger als 2012. Das Risiko eines Arbeitsunfalls hat sich damit seit 1990 mehr als halbiert. Die Beschäftigten sind aber nicht nur am Arbeitsplatz versichert, sondern auch auf dem Arbeitsweg. Hier ist im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Zunahme festzustellen.

Investitionen in den Arbeitsschutz

Damit es möglichst nicht zu einem Unfall kommt, investiert die Unfallversicherung auch in Arbeitsschutz und Prävention. In den gewerblichen Unternehmen wachsen insgesamt gut 421.000 Sicherheitsbeauftragte über die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Ihre Schulung übernehmen die Berufsgenossenschaften. Knapp 298.000 Personen wurden geschult.

Im Jahr 2013 gaben die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 7,7 Prozent ihres Budgets für Prävention aus. Hinzu kommen Leistungen, die Unternehmen selbst erbringen, indem sie beispielsweise in neue Maschinen oder ergonomische Arbeitsplätze investieren. Ohne dieses Engagement ließe sich der stetige Rückgang der Arbeitsunfälle nicht erklären. Dieser Erfolg geht auch darauf zurück, dass Unfallversicherung und Unternehmen Hand in Hand arbeiten.

AUTORIN: JULIA MURIS

ANSPRECHPARTNERIN



Julia Muris

Demografie- und Gesundheitsmanagement

julia.muris@bavc.de

FRÜHJAHRSGUTACHTEN 2015

Überraschend optimistischer Ausblick

In ihrem Frühjahrgutachten vom 16. April 2015 haben die vom Bundeswirtschaftsministerium beauftragten vier Forschungsinstitute ihre Prognose für das BIP-Wachstum in Deutschland für dieses Jahr überraschend deutlich von bisher 1,2 auf 2,1 Prozent nach oben korrigiert. Die Institute sind mit ihrem Ausblick optimistischer als etwa der Internationale Währungsfonds IWF oder der Sachverständigenrat, die in diesem Jahr mit einem BIP-Zuwachs von 1,6 bzw. 1,8 Prozent rechnen.

Zwei »unerwartet expansive Impulse« stützen aus Sicht der Forscher als Sonderfaktoren die Konjunktur: das günstige Öl, welches durch die Entlastung der Verbraucher den Konsum anschiebe und der schwache Euro, der die Exportwirtschaft unterstützt. Die öffentlichen Haushalte werden in diesem und im nächsten Jahr Überschüsse erzielen. An die Politik richten die Ökonomen deshalb die Forderung, die daraus resultierenden Gestaltungsspielräume jetzt für Entlastungen im Steuer- und Abgabensystem zu nutzen. Vorgelegt wurde das Frühjahrgutachten vom ifo-Institut, dem RWI, dem IWH und dem DIW.

Sonderfaktoren stützen die Konjunktur

Die Institute prognostizieren für dieses Jahr einen BIP-Anstieg um 2,1 Prozent; davon gehen 0,2 Prozentpunkte auf eine höhere Zahl an Arbeitstagen zurück. Für das kommende Jahr erwarten sie einen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktion um 1,8 Prozent.

Der private Konsum ist die Stütze der Konjunktur und prägt damit das Wachstumsmuster. Der Ölpreisverfall stärkt die Kaufkraft der Verbraucher, ebenso die steigenden Löhne in Folge der guten Arbeitsmarktlage. Von den Exporten wird in der Erwartung der Ökonomen hingegen trotz Euroschwäche ein geringerer Impuls ausgehen, ebenso von den Unternehmensinvestitionen, die nur allmählich zulegen dürften – ein Investitionsaufschwung bleibt somit aus.

Die Institute erwarten eine leicht anziehende Teuerung. Die Inflation wird voraussichtlich mit 0,5 Prozent in diesem und 1,3 Prozent im kommenden Jahr deutlich unter der 2-Prozent-Marke bleiben.

Andauernde Konjunkturrisiken

Für die weltwirtschaftliche Entwicklung besteht laut Gutachten weiterhin eine Reihe von Risiken. So sind die Auswirkungen der Zinswende in den USA auf die Vermögenspreise in den Industrieländern sowie auf die Kapitalströme in wichtigen Schwellenländern unsicher. Risiken ergeben sich auch aus der Wirtschaftslage in China. Ferner ist eine erneute Eskalation der Konflikte zwischen Russland und der Ukraine sowie im arabischen Raum jederzeit möglich. In diesem Fall könnten die Ölpreise wieder rasch steigen, oder die Verunsicherung an den Finanzmärkten zunehmen. Auch die sich erneut verschärfenden Finanzprobleme Griechenlands stellen ein erhebliches Risiko für die Konjunktur in Europa dar.

AUTOR: DIRK MEYER

ANNAHMEN ZUM ÖLPREIS

59 US-Dollar (2015)

61 US-Dollar (2016)

(je Barrel der Sorte Brent, Jahresdurchschnitt)

»Sollte der Ölpreis entgegen der in der vorliegenden Prognose getroffenen Annahme wieder steigen, wäre im Gegenzug mit dämpfenden Effekten auf die deutsche Konjunktur zu rechnen.«

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
 Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, 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.