



Quelle: Shutterstock 795733291

KONZERTIERTE AKTION ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT?

Die anhaltend hohe Inflation - befeuert vom russischen Angriff auf die Ukraine und massiven Störungen im internationalen Handel durch die Pandemie - setzt alle Akteure unserer Wirtschaft vehement unter Druck: Gewerkschaften sehen sich immer stärker mit Forderungen ihrer Mitglieder konfrontiert, Kaufkraftverluste dauerhaft auszugleichen. Die Unternehmen kämpfen mit explodierenden Kosten für Energie und Rohstoffe, können diese aber nur zum Teil an ihre Kunden weitergeben. Und auch der Staat wird immer stärker in die Pflicht genommen, über Tankrabatt und 9-Euro-Ticket hinaus für Entlastung zu sorgen.

Format muss Tarifautonomie wahren

Vor diesem Hintergrund ist die Initiative von Bundeskanzler Olaf Scholz folgerichtig, alle wichtigen Akteure an einen Tisch zu bringen und, analog zur „Konzertierten Aktion“ der 60er und 70er Jahre, gemeinsam zu beraten, was zu tun ist. Über die Erfolgsaussichten ist damit noch nichts gesagt, geht es doch in einer „Konzertierten Aktion“ auch darum, eigene Interessen zurückzustellen, um auf lange Sicht eine bessere Entwicklung für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat zu fördern. Der BAVC wird sich seiner Verantwortung nicht entziehen: „Wir stehen bereit für die Mitwirkung in einem Format, das den aktuellen Herausforderungen gerecht wird und gleichzeitig die Tarifautonomie wahrt“, betont BAVC-Präsident Kai Beckmann, Teilnehmer des Auftakttreffens im Kanzleramt am 4. Juli.

Inflation ist Signal für Wohlstandsverlust

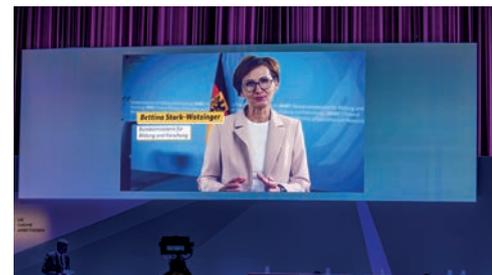
Zugleich ist die Bundesregierung in der Pflicht, den Unternehmen keine neuen Lasten aufzubürden. „Angesichts der Vehemenz der Herausforderungen von Transformation über Pandemie bis zu den Folgen des Krieges gegen die Ukraine ist jeder Stein mehr im Rucksack der Unternehmen ein Stein zu viel“, warnt Beckmann. Klar ist auch: Alle Maßnahmen einer „Konzertierten Aktion“ können nichts daran ändern, dass die Folgen von Pandemie und Krieg für uns alle einen Wohlstandsverlust bedeuten. Dieser Verlust lässt sich durch neue Schulden auf nachfolgende Generationen abladen. Oder wir diskutieren, wer heute welchen Anteil tragen muss. Nur in Luft auflösen wird er sich auch durch sinnvolle Gespräche im Kanzleramt definitiv nicht.

**„JEDER STEIN MEHR
IM RUCKSACK DER
UNTERNEHMEN IST
EIN STEIN ZU VIEL.“**

BAVC-Präsident
Kai Beckmann

 **#CAT22: DIE HIGHLIGHTS**

Seite 2



 **FLEXIBILITÄT: WIE LANG-
ZEITKONTEN HELFEN**

Seite 6





„Die Chemie-Arbeitgeber sind aus unserer Ausbildungslandschaft nicht wegzudenken.“ Mit diesen Worten läutete Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger in ihrer Videobotschaft den ChemieArbeitgeberTag #CAT22 ein.

#CAT22

"VERTRAUEN IST DIE WÄHRUNG DER GEGENWART"

Als Antwort auf den zugespitzten Wettlauf um Fachkräfte brauchen Unternehmen heute andere Lösungen als früher. Welche wirkungsvollen Hebel die Wirtschaft hat, haben Impulsgeber aus der Chemie mit Politik und Wissenschaft beim ChemieArbeitgeberTag 2022 (#CAT22) diskutiert.

Um der komplexen Herausforderung zu begegnen, muss Fachkräftesicherung breiter gedacht werden als bislang: Neben dualer Ausbildung und Studium sind die Weiterbildung der vorhandenen Belegschaften sowie die Förderung qualifizierter Zuwanderung entscheidende Faktoren.

Wie finden wir die Fachkräfte der Zukunft?

Social Media Creator Tobias Jost betonte die Relevanz zielgruppengerechter Ansprache. Erfolgreich seien gerade jene Kanäle, Inhalte und Formate, die „echt“ und „auf Augenhöhe“ kommunizierten. Sein Plädoyer: „Vertrauen ist die Währung der Gegenwart.“ Jost appellierte an alle Arbeitgeber, „Gesicht zu zeigen“, insbesondere als Führungskraft. Denn „wir arbeiten für Menschen, nicht Unternehmen. Und wir kündigen Menschen und nicht Unternehmen.“

In ihrem Impuls aus der Unternehmenspraxis gab Melanie Maas-Brunner, Mitglied des Vorstands und Chief Technology Officer der BASF, Einblick in die Recruiting-Maßnahmen des Chemie-Konzerns und beleuchtete, wie ihr Unternehmen der Generation Y und Z begegne: „Wir brauchen motivierte, engagierte und zufriedene Mitarbeiter. Wir haben eine wertschätzende Vergangenheit, brauchen aber nun eine nach vorne schauende Zukunft.“

Und wie gelingt es, Talente im Unternehmen zu halten?

Dass die Unternehmenskultur elementar für die Mitarbeiterbindung ist, untermauerte auch Thomas Schwarz, HR-Director bei Engelhard Arzneimittel, in seinem Praxisbeispiel „Kultur isst Strategie zum Frühstück“. BAVC-Präsident Kai Beckmann hob die Bedeutung einer „strategischen Personalplanung“ hervor, „aus der jedes Unternehmen die für seine Bedürfnisse relevanten Maßnahmen entwickelt. Das ist keine kleine und auch keine einmalige Aufgabe. Besonders, wenn man einkalkuliert, wie schnell sich unser Umfeld durch die Transformation verändert.“

Der ChemieArbeitgeberTag 2022 hat Praktiker und Visionäre zusammengebracht, inspirierende Denkanstöße geliefert und Raum für persönlichen Austausch im Netzwerk der Chemie-Arbeitgeber geboten. Wir freuen uns über alle, die dabei waren und ihre Ideen und Erfahrungen geteilt haben!

Autorin: Rebecca Wilhelm



BA-Chef Detlef Scheele: „Fachkräftesicherung ist eine der größten Herausforderungen der nächsten Jahre.“



Jürgen Fuchs (BASF Schwarzheide), Ariane Reinhart (Continental), Matthias Bürk (Merck) und Hans Jürgen Metternich (Evonik) im Dialog mit Klaus-Peter Stiller (BAVC) über die Arbeit der BAVC-Ausschüsse.



„Battle um die Besten - Wir brauchen Talente! Was braucht ein Talent?“ – diese Frage beantworteten Social Media Creator Tobias Jost, Jutta Rump (Institut für Beschäftigung und Employability), Hans Jürgen Metternich (Evonik) und Melanie Maas-Brunner (BASF). Moderation: Julia Kropf.



Speedbergsteiger und Unternehmer Benedikt Böhm: „Unsere Führungspriorität gilt den ersten Kunden = Mitarbeitern.“



Jonas Hagelqvist (EECG-Präsident, 2. v.l.): „Digital transition is a fact, green transition is a necessity.“



„Wirtschaftsfaktor ‚Fachkraft‘ - Kompetenzen fördern. Zukunft sichern.“ Thomas Schwarz (Engelhard Arzneimittel), Josephine Hofmann (Fraunhofer IAO), Detlef Scheele (Bundesagentur für Arbeit) und Christina Ramb (BDA) im Dialog mit unserem Präsidenten Kai Beckmann (Merck).

Quelle: GettyImages 912015114

CHEMIE³-BRANCHENSTANDARD FÜR NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG KONKRETE HILFESTELLUNG FÜR UNTERNEHMEN

Das erste Modul des Chemie³-Branchenstandards ist fertig. Während die Anforderungen an die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie von rechtlicher Seite, aber auch von Kunden, Zulieferern oder Investoren, massiv zunehmen, bieten BAVC, IGBCE und VCI konkrete Hilfestellungen.

Mit dem „Chemie³-Branchenstandard - Ziele, Maßnahmen, Tools für Sorgfalt in Lieferketten“ entwickeln die Allianzpartner praktische Unterstützung für Unternehmen, die es ihnen erleichtern sollen, menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse schrittweise einzurichten oder zu verbessern. Die Entwicklung findet in einem Multi-Stakeholder-Prozess statt. Neben zahlreichen aktiven Mitgliedern der Allianzpartner sind auch Politik, das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (das für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zuständig ist), Nichtregierungsorganisationen sowie Vertreterinnen und Vertreter anderer Branchen beteiligt. Eine wichtige Aufgabe kommt auch der Menschenrechtsberatung „Löning – Human Rights and Responsible Business“ zu, die den Branchenstandard zusammen mit Chemie³ entwickelt.

Das Chemie-Angebot für menschenrechtliche Sorgfalt

In fünf Modulen erarbeiten die Chemie-Sozialpartner mit dem Wirtschaftsverband unter dem Dach von Chemie³ den Branchenstandard für die chemisch-pharmazeutische Industrie. Mit dem ersten Modul wird Unternehmen erläutert, wie sie ihre menschenrechtliche Grundsatzerklärung gut verfassen können und was sie beim Aufsetzen ihrer Governance-Struktur beachten sollten. Neben der Anleitung zum Verfassen der Grundsatzerklärung erhalten Unternehmen auch Textbausteine und eine Muster-Grundsatzerklärung, die ihnen die Erstellung ihrer eigenen Grundsatzerklärung erleichtern.

Unterstützung statt Anforderungen

Nach den Kapiteln „Ziele“ und „Nutzen“ der Grundsatzerklärung geht das Modul umfassend auf die „Anforderungen“ an die menschenrechtliche Grundsatzerklärung ein. Diese sind je nach Größe des Unternehmens unterschiedlich: Während größere Unternehmen ab zunächst 3.000 Beschäftigten ab Januar 2023 (ein Jahr später ab 1.000 Beschäftigten) dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz unterliegen, haben kleine Unternehmen keine rechtlichen Anforderungen zu erfüllen. Insbesondere schafft der Branchenstandard keine eigenen Anforderungen, die es zu erfüllen gälte.

Gleichwohl sind auch kleinere Unternehmen dem faktischen Druck ausgesetzt, sich möglichst bald des Themas Menschenrechte in der Lieferkette anzunehmen: Als Zulieferer oder Kunde eines großen Unternehmens werden sie zusehends stärker gefordert; der Druck kommt aber auch von Investoren.

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Wahrung der menschenrechtlichen Sorgfalt in Lieferketten stellt Unternehmen vor Herausforderungen. Mit dem Chemie³-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung unterstützen BAVC, IGBCE und VCI die Unternehmen der Branche dabei, die bestehenden Anforderungen zu erfüllen. Es handelt sich um ein maßgeschneidertes Angebot aus der Chemie für die Chemie. Ganz wichtig: Die Anwendung des Branchenstandards birgt keinerlei Risiko für die Unternehmen. Ihn nicht anzuwenden, wäre ein Risiko.“

Die Imagerrisiken für den Fall, dass Unternehmen sich des Themas nicht annehmen, sind ebenfalls nicht zu vernachlässigen.

Daneben wird in den „Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte“ der Vereinten Nationen (VN-Leitprinzipien) seit nunmehr elf Jahren die Erwartung geäußert, dass – und auch wie – Unternehmen sich um ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten kümmern sollen. Der Branchenstandard stellt die Anforderungen aus Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die Empfehlungen nach den VN-Leitprinzipien gleichermaßen dar, sodass der Branchenstandard für Unternehmen aller Größenklassen eine Hilfestellung bietet.

Individuelle Governance-Lösungen

Das zweite Kapitel befasst sich mit Governance-Strukturen. Hier geht es im Kern darum, Aufgaben, Zuständigkeiten und Kontrollfunktionen im Unternehmen zu verankern. Die Individualität von Unternehmen – etwa mit Blick auf unterschiedliche Größen, Sparten, Organisationsstrukturen und -kulturen – erfordert individuelle Governance-Strukturen. Das Modul des Branchenstandards bietet den Unternehmen Hintergrundwissen, Leitfragen und eine Darstellung verschiedener typischer Governance-Modelle sowie eine Erläuterung ihrer Vor- und Nachteile.

Der Anspruch des Chemie³-Branchenstandards ist nicht, dass Unternehmen möglichst alle Prozesse in gleicher Weise umsetzen. Vielmehr bietet er eine Unterstützung für passgenaue Lösungen im Einzelfall. Über allgemeine Leitfragen (z.B. welche Strategien und Prozesse bestehen bereits und wo können wir anknüpfen?) werden Unternehmen unterstützt, die optimale Governance-Struktur aufzusetzen oder bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Neben der grundsätzlichen Verankerung im Unternehmen enthält das Kapitel auch Ausführungen zu Menschenrechtsbeauftragten. Überzeugen Sie sich selbst: Das Modul können Sie bei den Chemie-Arbeitgeberverbänden oder über die Chemie³-Website anfordern.

Blick in die Werkstatt

Mittlerweile läuft die Entwicklung des zweiten Moduls auf Hochtouren. Es wird Hilfestellungen zum Risikomanagement bieten, dem Herzstück der menschenrechtlichen Sorgfalt. Die rechtlichen und tatsächlichen Anforderungen an das Risikomanagement sind anspruchsvoller und komplexer als bei der Grundsatzklärung und der Governance-Struktur. Konsequenterweise wird auch die Unterstützung durch das entsprechende Modul des Branchenstandards umfangreicher und vielschichtiger sein.

Neben einem Gesamtüberblick über das Risikomanagement wird es detailliertere Hilfestellungen für die menschenrechtliche Risikoanalyse geben. Die praxisorientierte Handlungsanleitung wird ergänzt durch einen Risikoüberblick für Unternehmen, der eine Aufstellung der typischen menschenrechtlichen Risiken für Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie enthält.

Ein Highlight des Branchenstandards wird im „Spotlight: Risikoanalyse im Einkauf“ liegen. Neben einer praktischen Anleitung zur Durchführung der Risikoanalyse beim Einkauf enthält dieser Teil auch ein Beispiel für den Aufbau einer unternehmensspezifischen Risikomatrix. Risikobewertungen für die relevantesten Ursprungsrohstoffe sowie die relevantesten Güter und Dienstleistungen werden ebenfalls enthalten sein. Auch eine Verknüpfung mit Länder- und Produktrisiken sowie Sparten wird das neue Modul bieten.

Etwas Zeit wird die Entwicklung noch beanspruchen. Ab Herbst sollen die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie damit wirkungsvoll unterstützt werden.

Autorin: Mechthild Bachmann

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de

LINKTIPP

CHEMIE³

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Allianzpartner:

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

Quelle: Shutterstock 1805657584

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN WIE LANGZEITKONTEN HELFEN

Längst sind Gehalt und Wochenarbeitszeit nicht mehr die alleinigen Gründe, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit steht mehr und mehr im Fokus.

Neben einem gleitenden Übergang in die Rente wollen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine auf ihre Lebensplanung angepasste Gestaltung der Arbeitszeit. Starre Erwerbsbiografien und die fehlende Akzeptanz von Auszeiten sind Erscheinungen der „alten“ Arbeitswelt.

Wunsch nach mehr Flexibilität

Bei jüngeren Beschäftigten steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Priorität ganz oben. Um diesem Wunsch entgegenzukommen, bieten wir im Rahmen unserer Tarifverträge für Arbeitgeber und Beschäftigte die Einführung eines Langzeitkontos an. Werden Langzeitkonten genutzt, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihrem Konto ein Wertguthaben ansparen, das für per Betriebsvereinbarung festgelegte Freistellungen eingesetzt werden kann.

Neben dem klassischen gleitenden Übergang in die Rente bilden hier Freistellungszwecke wie die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum sowie Pflege- und Elternzeit einen Schwerpunkt. Zudem können den Beschäftigten auch „Sabbaticals“ ermöglicht werden.

Vorteile für Arbeitgeber und Beschäftigte

Der Vorteil der Langzeitkonten liegt auf der Hand: Für den Arbeitgeber werden längere Freistellungen besser planbar, da die zugrunde liegenden Betriebsvereinbarungen beispielsweise Fristen für die Freistellungen vorgeben, an die sich der Arbeitnehmer bei einer Inanspruchnahme halten muss. Dem Beschäftigten wiederum wird bereits bei Abschluss des Kontos die gewünschte Flexibilität in Form der Freistellung in Aussicht gestellt. Zugleich erhält der Arbeitnehmer über die gesamte Auszeit ein monatliches Entgelt, das aus dem eigens angesparten Wertguthaben finanziert wird. Dies stärkt zusätzlich die Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen.

Wie sieht es mit dem Aufwand aus?

Um die Attraktivität des eigenen Unternehmens zu steigern, stehen gerade kleine und mittlere Unternehmen vor der Herausforderung, Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Häufig mangelt es jedoch an Kapazitäten für die Führung von Langzeitkonten. Neben der Einführung müssen diese verwaltet und gegen Insolvenz abgesichert werden.

KONTAKT



ANNIKA VON ALBEDYLL

Soziale Sicherung, Sozialrecht
annika.vonalbedyll@bavc.de



ANNE AUGUSTIN

Tarifpolitik, Arbeitsrecht
anne.augustin@bavc.de

Um den Aufwand insbesondere für KMU zu begrenzen, offerieren externe Anbieter von Langzeitkonten, neben der vollständigen Verwaltung, auch einzelne fertige „Bausteine“, die schon bei einer geringen Zahl von Nutzern einsetzbar sind. Diese können auf das jeweilige Unternehmen angepasst werden und helfen dabei, Kosten und Aufwand gering zu halten. So besteht zum Beispiel die Möglichkeit, vom Anbieter zur Verfügung gestellte Software zu nutzen oder die Führung und Insolvenzversicherung vollständig auf den Anbieter zu übertragen.

Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen kann so die Attraktivität von Langzeitkonten gesteigert werden, indem in Abstimmung mit dem jeweiligen Anbieter das passende Baukastensystem gewählt wird. Dabei werden die Kosten meist mit einem Pauschalbetrag pro geführtem Langzeitkonto abgerechnet. Eine individuelle Vereinbarung mit dem ausgewählten Anbieter steht dem nicht entgegen. Die Chemie-Sozialpartner können mehrere Anbieter empfehlen: Dies sind die Höchster Pensions Benefits Services GmbH, Fidelity sowie Pension Consult (siehe Kasten).

Neue tarifliche Regelungen für die Freistellungsphase

Einführung und Umsetzung von Langzeitkonten erfolgen nach den Vorgaben des Tarifvertrags Lebensarbeitszeit und Demografie. BAVC und IGBCE haben die geltenden Regelungen hinsichtlich der Freistellungsphase kürzlich aktualisiert, um vorhandene Unsicherheiten zu beseitigen.

Im Wesentlichen gilt nun Folgendes:

- ⊗ Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen gelten fort.
- ⊗ Künftig wird zwischen einer Unterbrechungsfreistellung (mit Rückkehr in das laufende Arbeitsverhältnis) und
- ⊗ der Freistellung vor Rente (ohne Rückkehr in das laufende Arbeitsverhältnis) unterschieden.
- ⊗ Bei einer **Unterbrechungsfreistellung** sind die tariflichen Einmalzahlungen (Jahresleistung, Urlaubsgeld und Entgeltumwandlungsgrundbetrag) unabhängig von der Dauer der Freistellung zu zahlen.
- ⊗ Bei einer **Freistellung vor Eintritt in die Rente** werden unabhängig von der Dauer der Freistellung die tariflichen Einmalzahlungen (Jahresleistung, Urlaubsgeld und Entgeltumwandlungsgrundbetrag) nicht gewährt. Wenn die Beschäftigten im Jahr des Eintritts in die Freistellung dem Betrieb länger als drei Monate angehören, erhalten sie jedoch die ungekürzte Jahresleistung. In den Folgejahren besteht kein weiterer Anspruch auf die Jahresleistung.
- ⊗ Entscheidend für den Anspruch auf den Zukunftsbetrag und für die Berücksichtigung bei der Bemessung des Demografiefonds ist der Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung am jeweiligen Stichtag.
- ⊗ Der Urlaub wird während der Freistellung als Rechengröße berücksichtigt.
- ⊗ Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann von den tariflichen Regelungen abgewichen werden.
- ⊗ Die Regelungen gelten bei einer Teilfreistellung entsprechend für den Teil der Freistellung.
- ⊗ Die Zusatzvereinbarungen der Sozialpartner vom 2. Oktober 2009 und darauf beruhende Absprachen finden künftig keine Anwendung mehr.

Ist das Konzept für mich interessant?

Ob Langzeitkonten für Ihr Unternehmen interessant sind, hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Eine erste Orientierung bietet das Chemie-Rechtsportal, das wir mit unseren Mitgliedsverbänden entwickelt haben. Darin können Mitgliedsunternehmen anhand eines Entscheidungsdialogs prüfen, ob Langzeitkonten einen Mehrwert für das Unternehmen bieten.

Autorinnen: Annika von Albedyll, Anne Augustin

Empfohlene Ansprechpartner:

HPBS – Höchster Pensions Benefits Services GmbH
lzk@hpbs.de

Fidelity
bAV@fil.com

Pension Consult
Beratungsgesellschaft für Altersvorsorge mbH
Info@pension-consult.de

WIRTSCHAFTLICHE ERHOLUNG AUSGEBREMST

Nachdem die Wirtschaft in Deutschland leidlich durch die Corona-Wellen im Winter gekommen war, bremsen Inflation, russischer Angriffskrieg und anhaltende Lieferengpässe die Erholung seit Frühjahr aus. Das ist der Kern der Konjunkturanalyse des ifo-Instituts vom Juni 2022. Alles in allem soll das Bruttoinlandsprodukt in diesem Jahr nur noch um 2,5 Prozent steigen, wobei für das zweite Halbjahr bereits eine etwas positivere Entwicklung als zuletzt eingepreist ist. Im März war das Institut noch von einem Wachstum von über 3 Prozent ausgegangen. Die deutsche Wirtschaftsleistung lag dabei zuletzt immer noch knapp ein Prozent unter ihrem Vorkrisenwert von Ende 2019.

Industrie im Fokus der Herausforderungen

Besonders getroffen von der aktuell schwierigen Situation ist die Industrie. Die Konjunktur in kontaktintensiven Dienstleistungsbereichen nahm nach dem Auslaufen vieler Corona-Maßnahmen wieder an Fahrt auf und konnte so zum leichten Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktion beitragen. Auch die Bauwirtschaft startete zunächst kräftig ins Jahr und profitierte von vollen Auftragsbüchern und einem milden Winter. Im Verarbeitenden Gewerbe hingegen stagnierte die Wirtschaftsleistung schon im ersten Quartal. Im März brachen dann zunächst die Ausfuhren nach Russland als Folge der Sanktionen ein. Zudem verschärfte der Krieg die Engpässe bei der Lieferung von Rohstoffen und Vorprodukten, unter denen die Industrie bereits seit dem vergangenen Jahr leidet. Schließlich trieben die extrem steigenden Energiepreise die Produktionskosten und damit die Erzeugerpreise signifikant nach oben. In der Folge nahmen seit Jahresbeginn die Auftragseingänge der Industrieunternehmen ab, stellen die Münchner Forscher fest.

Kriegsfolgen und Lieferengpässe sorgen für Probleme

Auch in den kommenden Monaten dürften weiterhin die angebotsseitigen Störungen belastend wirken, die gleichzeitig für einen anhaltend hohen Preisauftrieb sorgen. Vor allem die Lieferengpässe dürften bestehen bleiben und sowohl die Industrie- als auch die Baukonjunktur ausbremsen. Insbesondere werden sich mit zeitlicher Verzögerung die Lockdowns in China, die seit März in einigen Regionen die Produktion und den Schiffsverkehr wiederholt lahmlegen, hierzulande bemerkbar machen. Auch dürften die hohen Rohstoffpreise nur langsam sinken, weil ein baldiges Ende des Krieges in der Ukraine unwahrscheinlich ist. Entsprechend, so das ifo-Institut, habe sich die Stimmung im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe spürbar verschlechtert.

Diese belastenden Faktoren, so die Hoffnung der Forscher, könnten im weiteren Verlauf schrittweise an Bedeutung verlieren. In der Prognose wird deswegen unterstellt, dass Lieferengpässe nachlassen und Rohstoffpreise sinken. Sollte es nicht dazu kommen - und bei den Energiepreisen wird das von Tag zu Tag unwahrscheinlicher -, würde sich auch die deutlich reduzierte Vorhersage zur Wirtschaftsentwicklung nochmal als zu optimistisch erweisen.

Autor: Lutz Mühl

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

LINKTIPP

Die ifo-Konjunkturprognose Sommer 2022 finden Sie unter:

[ifo.de](https://www.ifo.de)