

## CHEMIE-TARIFRUNDE 2015

# Appell an die wirtschaftliche Vernunft

Mit ihrer im November beschlossenen Forderungsempfehlung weckt die IG BCE falsche Erwartungen an die Chemie-Tarifrunde 2015. Die Konjunktur-Aussichten für die Chemie-Branche haben sich aufgrund der Schwächephase im Euroraum sowie der Krisen in der Ukraine und im Nahen Osten eingetrübt. Das Geschäftsklima der Chemie hat sich seit dem Frühjahr 2014 verschlechtert; die Geschäftserwartungen der Chemie-Unternehmen liegen im negativen Bereich. Angesichts dieser schwierigen konjunkturellen Lage und des gleichzeitig steigenden globalen Wettbewerbsdrucks ist der Verteilungsspielraum deutlich geschrumpft.

Bundesregierung, Europäische Kommission und führende Wirtschaftsforschungsinstitute haben die Konjunktur-Erwartungen für 2015 massiv zurückgeschraubt. Zuletzt hat der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten die Wachstumsprognose für dieses Jahr von 1,9 auf 1,2 Prozent gesenkt; in 2015 wird für Deutschland lediglich ein Wachstum von 1,0 Prozent erwartet.

## Verhandlungsspielraum ist klar begrenzt

Mit einer geforderten Tarifierhöhung zwischen 4 und 5 Prozent ist die IG BCE derzeit noch weit entfernt von dem Spielraum, der an die Produktivitätsentwicklung und Preissteigerung anknüpft. Die Entgeltforderung wird selbst mit dem unteren Wert der wirtschaftlichen Situation nicht gerecht. »Bei niedriger Inflation und einer nicht vorhandenen Steigerung der Produktivität werden wir uns nicht in dieser Bandbreite bewegen«, erklärt BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller. Vor allem die Produktivitätsentwicklung ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ein entscheidender Faktor. Flankiert von kostenträchtigen qualitativen Forderungen sind damit schwierige Tarifaueinandersetzungen vorprogrammiert.

In seiner Forderungsempfehlung hat der IG BCE-Hauptvorstand neben Lohnerhöhungen auch Arbeitszeitentlastungen für ältere Beschäftigte gefordert. Arbeitszeitverkürzungen widersprechen den Anforderungen aus der demografischen Entwicklung. Die finanziellen Auswirkungen solcher Modelle würden in der wirtschaftlich angespannten Lage für die Unternehmen nicht vertretbare Belastungen nach sich ziehen. Eines steht fest: Regelungen, die weitere finanzielle Belastungen für die Unternehmen auslösen, können unter keinen Umständen zusätzlich zur geforderten Tarifierhöhung vorgesehen werden. Dies sollte die IG BCE bedenken.

*»Die Entgeltforderung der IG BCE wird der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation nicht gerecht.«*

### TARIFPOLITIK

Tarifempfehlung der IG BCE: Forderung passt nicht in die Landschaft **2**

### SOZIALPOLITIK

BAVC-Umfrage zum TV Demo: Instrumente werden zielgenau genutzt **4**

### NACHHALTIGKEIT

Chemie<sup>3</sup>-Konferenz: Gemeinschaftsaufgabe Nachhaltigkeit **6**

### KONJUNKTUR

Jahresgutachten des Sachverständigenrats: Stabiler Aufschwung ist ausgeblieben **8**



TARIFEMPFEHLUNG DER IG BCE

# Forderung passt nicht in die Landschaft

Enttäuscht zeigte sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) über die am 10. November beschlossene Forderungsempfehlung des IG BCE-Hauptvorstands zur anlaufenden Chemie-Tarifrunde 2015. »Wir hatten erwartet, dass auch bei der IG BCE angekommen ist, dass sich in weiten Teilen der Chemie-Branche die Konjunktur ganz erheblich eingetrübt hat. Dies lässt sich mit den Vorstellungen der IG BCE überhaupt nicht in Einklang bringen«, erklärte der Tarifverhandlungsführer des BAVC, Hans-Carsten Hansen, und appellierte eindringlich an die wirtschaftliche Vernunft des Tarifpartners.

## Maß halten angesichts trüber Konjunktur-Aussichten

»Bei stagnierender Produktivität und einer Inflation im Null-Komma-Bereich gibt es den Verteilungsspielraum für die geforderte Tarifierhöhung – zwischen 4 und 5 Prozent – nicht einmal ansatzweise«, monierte Hansen. »Das passt einfach nicht in die Landschaft.«

Die Konjunktur-Erwartungen für 2015 wurden massiv zurückgeschraubt. »Dies ist eine deutliche Warnung für die Chemie-Industrie. Das muss auch die IG BCE erkennen und berücksichtigen, wenn sie ihre Forderungen für die kommende Tarifrunde diskutiert«, mahnte BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller. »Die wirtschaftliche Situation der Chemie-Branche – mit gedrosselter Produktion und rückläufigen Erzeugerpreisen – erfordert eine realistische Entgeltpolitik«, so Stiller. Notwendig sei deshalb die Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den Mittelpunkt stellt.

## Unsicherheiten und steigender Wettbewerbsdruck

Die Gründe für die anhaltende Schwächephase sind vielschichtig: Geopolitische Krisen, allen voran die Auseinandersetzung des Westens mit Russland, haben neue Unsicherheiten erzeugt und das Investitionsklima verschlechtert. Die Wirtschaft gerät infolge hoher Energiekosten am Standort Deutschland unter immer stärkeren

**TWITTER** 

Verfolgen Sie die Chemie-Tarifrunde 2015 auch unter

[www.twitter.com/BAVChemie](https://www.twitter.com/BAVChemie),  
#Chemie2015

**ANSPRECHPARTNER**



Klaus-Peter Stiller | Hauptgeschäftsführer

Tarifpolitik

[klaus-peter.stiller@bavc.de](mailto:klaus-peter.stiller@bavc.de)

globalen Wettbewerbsdruck. Die erhoffte Erholung im Euroraum lässt auf sich warten. In Deutschland vermissen die Unternehmen eine investitionsfreundliche Politik vonseiten der großen Koalition. Dies alles belastet die exportorientierte deutsche Industrie.

Für die Gesamtwirtschaft wurde diese Schwächephase auch durch die jüngst veröffentlichte Konjunktur-Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) bestätigt. Demnach hat sich die Stimmung der deutschen Unternehmen für 2015 spürbar verschlechtert. Bei Investitionen und Neueinstellungen würden viele Firmen vorsichtiger agieren als noch im Frühjahr 2014.

Bremsspuren zeigen sich auch bereits in der Chemie. Im Jahresverlauf hat sich das ifo-Geschäftsklima Chemie eingetrübt, die Geschäftslage hat sich unterjährig verschlechtert. Auch bei den Geschäftserwartungen für die kommenden 6 Monate wurden die Firmen zunehmend skeptischer, der Wert war zuletzt negativ.

Vor diesem Hintergrund fordern die Chemie-Arbeitgeber den Tarifpartner auf, die endgültige Forderung für die anstehende Tarifrunde bis Ende Januar zu überdenken. »In den Tarifverhandlungen muss eine Lösung gefunden werden, die für die Beschäftigten fair ist, gleichzeitig aber die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt«, betont Stiller.

## Gegen flächendeckende Frühverrentungsmodelle

Neben höheren Löhnen setzte die IG BCE auch qualitative Themen auf die Agenda. Mit der Forderung nach einer Vier- bzw. Drei-Tage-Woche für ältere Beschäftigte bringt sie damit die Weiterentwicklung des Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie« sowie die Ausweitung des Demografiefonds ins Spiel.

»Ein flächendeckendes Frühverrentungsmodell ab 60 wird es mit uns nicht geben«, erklärte Stiller zu diesem erneuten Vorstoß der IG BCE, die Arbeitszeit für ältere Beschäftigte zu reduzieren. Die demografische Entwicklung erzwingt einen Mentalitätswandel in der Arbeitswelt, den die IG BCE nicht ausblenden könne. »Es kann heute nicht mehr darum gehen, möglichst frühzeitig aus dem Berufsleben auszusteigen oder generell die Arbeitszeit altersbezogen zu verkürzen. Es geht heute darum, dass unsere Beschäftigten möglichst lange im Betrieb bleiben – und das gesund und leistungsfähig.«

Stiller ruft in diesem Zusammenhang die Vielzahl bereits vereinbarter tariflicher Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit in Erinnerung: »Die Tarifparteien haben in den letzten Jahren zahlreiche Flexibilisierungen der Arbeitszeit und Möglichkeiten zur Gestaltung von flexiblen Übergängen geschaffen. Dazu zählen Instrumente wie Langzeitkonten, Teilrente und eine überarbeitete Altersteilzeit ebenso wie Modelle der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung.« Wie eine aktuelle Unternehmensbefragung des BAVC bestätigt, werden diese Instrumente umfassend und bedarfsgerecht genutzt (mehr Informationen dazu in dieser Ausgabe).

## Mehr Bezug zur Realität

»An einem tarifpolitischen Wunschkonzert mit großem Orchester wollen wir nicht einmal als Zuhörer teilnehmen«, fasste Verhandlungsführer Hansen die BAVC-Erwidern zusammen und mahnte eine rechtzeitige Überarbeitung der Gewerkschaftsforderungen mit mehr Bezug zur Realität an.

Die endgültige Forderung der IG BCE-Bundestarifkommission wird am 22. Januar 2015 erwartet. Die Tarifverhandlungen für die 550.000 Beschäftigten in den 1.900 Betrieben der deutschen Chemie-Industrie beginnen dann am 26. Januar 2015 mit dem Auftakt der regionalen Verhandlungsrunde für den Bezirk Nordrhein.

TEXT: REBECCA WILHELM | FOTO: ISTOCK

## DREI FRAGEN AN



Hans-Carsten Hansen

Verhandlungsführer der Chemie-Arbeitgeber

### Was ist die Ausgangslage für die Tarifrunde 2015?

Das Chemie-Geschäft ist bislang deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben, die Konjunktur hat sich eingetrübt. Die Aussichten für 2015 sind alles andere als vielversprechend, es gibt erhebliche Risiken. Das bestreitet niemand ernsthaft. Dieser schwierigen Lage müssen die Verhandlungen Rechnung tragen.

### Was erwarten Sie von der IG BCE?

Wirtschaftliche Vernunft. Wenn Produktivitätssteigerungen und frühere Inflationsraten als Begründung für Lohnerhöhungen praktisch ausfallen, dann ist der Verteilungsspielraum klein. Das muss die Gewerkschaft respektieren. Alles, was die Wettbewerbsfähigkeit weiter schwächt, ist mit uns nicht zu machen. Und da verwundert auch, dass dort neue Sehnsucht nach Frühverrentung geweckt wird, während wir die Beschäftigten brauchen und die Arbeitsplätze der inländischen Standorte sichern wollen.

### Die Chemie-Tarifrunde 2015 ...

... muss auch für kleinere und mittelgroße Unternehmen verkraftbar sein, wo bereits große Anspannung und Sorge zu spüren ist. Tarifverhandlungen sind kein Rosinenpicken und kein Schönheitswettbewerb, sondern müssen für die gesamte Fläche der Branche taugliche Ergebnisse liefern. Ein fairer Partner akzeptiert, dass auch mal mit kleiner Münze gezahlt wird.

BAVC-UMFRAGE ZUM TARIFVERTRAG »LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE«

# Instrumente werden zielgenau genutzt

Leitmotiv der Chemie-Arbeitgeber ist es, dass möglichst viele Beschäftigte bis zum gesetzlichen (Regel-)Renteneintrittsalter gesund und leistungsfähig arbeiten, um so ihren wichtigen Beitrag zum Wohle der Gesellschaft, zum wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens, aber auch zur Absicherung ihres eigenen Lebensstandards im Alter erbringen zu können. Wo flexible Übergänge in den Ruhestand sinnvoll und notwendig sind, ist es von zentraler Bedeutung, dass Betriebe und Beschäftigte die Möglichkeit haben, aus verschiedenen Instrumenten entsprechend ihrer jeweiligen Bedürfnisse auswählen zu können. Die Chemie-Sozialpartner haben diese Herausforderungen des demografischen Wandels frühzeitig erkannt und sich ihnen mit dem Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« gestellt.

## Ergebnisse der aktuellen BAVC-Umfrage

In mehrjährigen Abständen führen die Chemie-Arbeitgeber umfassende Erhebungen zur Umsetzung des Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie« sowie des Tarifvertrages »Einmalzahlungen und Altersvorsorge« durch. An der aktuellen Umfrage für das Berichtsjahr 2013 haben 481 Unternehmen teilgenommen, die über 60 Prozent aller Beschäftigten in der Branche repräsentieren. Erstmals liegen damit auch Daten für die im Jahr 2012 neu in den Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« eingefügten Regelungen vor.

Eine der zentralen Fragen der Erhebung ist die Verwendung der Demografiebeiträge. Seit dem Jahr 2010 stellen die Arbeitgeber in der chemischen Industrie pro Vollzeit-Mitarbeiter einen Betrag in Höhe von 300 Euro jährlich zuzüglich Tarifierhöhungen (in 2014: 326 Euro) als Demografiebetrag 1 zur Verfügung, über dessen Verwendung die Betriebsparteien gemeinsam entscheiden. Neben Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente und der reduzierten Vollzeit 80 (RV80) ist auch eine Verwendung für die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) oder die tarifliche Altersvorsorge möglich.

Die meisten Betriebe, nämlich 67 Prozent, wählten in 2013 die tarifliche Altersvorsorge als Verwendungszweck (siehe Grafik). Hier schätzen die Betriebsparteien die Absicherung des Einkommensniveaus im Alter im Hinblick auf die demografische

### ANSPRECHPARTNERINNEN



Anne Augustin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

anne.augustin@bavc.de

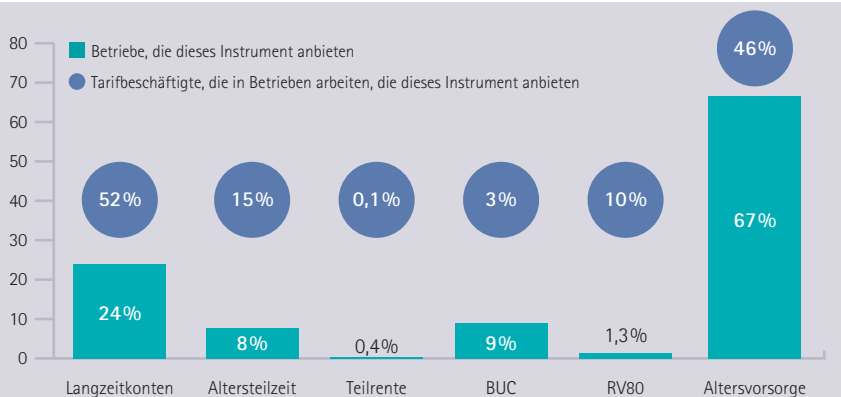


Mechthild Bachmann

Soziale Sicherung, Sozialrecht

mechthild.bachmann@bavc.de

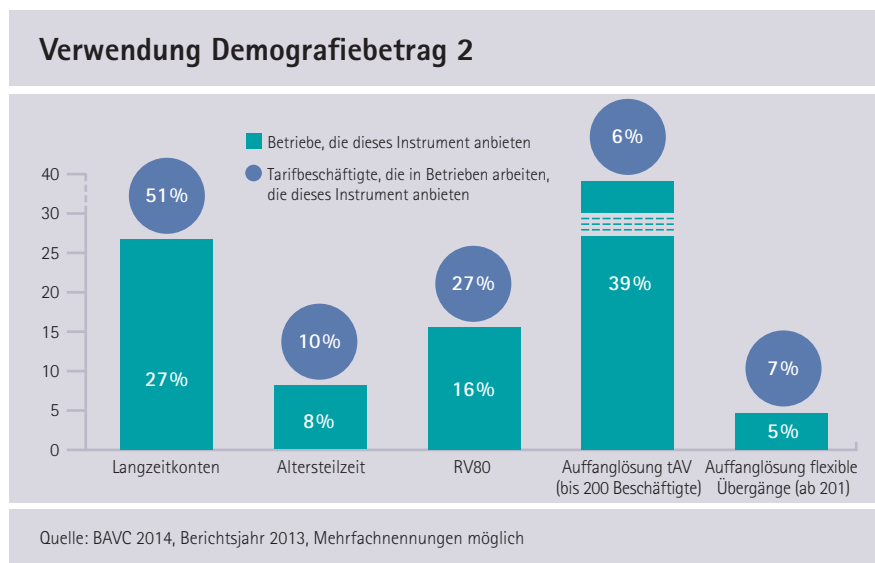
### Verwendung Demografiebetrag 1



Quelle: BAVC 2014, Berichtsjahr 2013, Mehrfachnennungen möglich

Entwicklung offensichtlich als dringender als die Gestaltung von flexiblen Übergängen ein. Mit großem Abstand folgen bei den Verwendungszwecken Langzeitkonten (24 Prozent), die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (9 Prozent) und Altersteilzeit (8 Prozent). Für die Teilrente oder das Modell RV80 wird der Demografiebetrag 1 derzeit nur in wenigen Betrieben verwendet. Betrachtet man, wie viele Tarifbeschäftigte in den jeweiligen Betrieben arbeiten, wird deutlich, dass vor allem größere Betriebe mit den Instrumenten Langzeitkonten, Altersteilzeit sowie RV80 flexible Übergänge gestalten, während kleinere und mittlere Betriebe häufiger auf die tarifliche Altersvorsorge oder die BUC zurückgreifen.

In den westlichen Tarifbezirken wird zusätzlich für die Jahre 2013 bis 2015 ein Demografiebetrag 2 in Höhe von 200 Euro pro Jahr und Vollzeitmitarbeiter zur Verfügung gestellt. Als Verwendungszwecke lässt der Tarifvertrag hier Langzeitkonten, Altersteilzeit sowie die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung mit dem Modell RV80 zu.



Rund 27 Prozent aller Betriebe entschieden sich dafür, mit dem Demografiebetrag 2 Langzeitkonten zu finanzieren (siehe Grafik). In 16 Prozent der Betriebe wird er für lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung nach dem Modell RV80, in etwa 8 Prozent für Altersteilzeit eingesetzt. Über eine Auffangregelung ist es für Betriebe mit nicht mehr als 200 Beschäftigten möglich, auch den Demografiebetrag 2 für die tarifliche Altersvorsorge zu verwenden. Hiervon machen insgesamt 39 Prozent der Betriebe Gebrauch. Auch hier zeigt sich, dass die Instrumente zur Gestaltung flexibler Übergänge eher von größeren Unternehmen genutzt werden.

Im Bereich der ostdeutschen chemischen Industrie werden anstelle des Demografiebetrages 2 auf Basis eines eigenen Tarifvertrages Mittel zur Verfügung gestellt, die für altersgerechtes Arbeiten, Familienzeiten, Entlastungszeiten und Langzeitkonten genutzt werden können.

## Individuelle Lösungen statt kollektive Ansprüche

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass die vorhandenen Gestaltungsoptionen individuell und zielgenau eingesetzt werden. Der Ansatz, Finanzmittel für differenzierte Lösungen auf betrieblicher Ebene zur Verfügung zu stellen und damit die kollektiven Ansprüche der Vergangenheit abzulösen, wird in der Branche angenommen und umgesetzt.

TEXT: ANNE AUGUSTIN, MECHTHILD BACHMANN

## STANDPUNKT



Margret Suckale  
BAVC-Präsidentin

» 2008 haben die Chemie-Sozialpartner mit dem Demografie-Tarifvertrag einen Mentalitätswandel eingeleitet. Als Antwort auf den demografischen Wandel haben IG BCE und BAVC vielfältige Möglichkeiten geschaffen, um die Arbeitszeit zu flexibilisieren. Erklärtes Ziel war es, ein längeres Arbeiten zu ermöglichen. Wie die aktuelle BAVC-Umfrage zeigt, werden diese tariflichen Angebote umfassend genutzt. Diese Instrumente sind gerade deshalb erfolgreich, weil sie den unterschiedlichen Bedürfnissen von Betrieben und Beschäftigten gerecht werden. Bei der Gestaltung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle brauchen wir diese Flexibilität. Pauschale Regelungen für ein früheres Ausscheiden sind eindeutig der falsche Weg.«



Gemeinsame Konferenz von Chemie<sup>3</sup> und dem Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)

## CHEMIE<sup>3</sup>-KONFERENZ IN BERLIN

# Gemeinschaftsaufgabe Nachhaltigkeit

Chemie<sup>3</sup> hat die Hauptstadt Bühne betreten – eine doppelte Premiere: Erstmals hat die gemeinsame Nachhaltigkeitsinitiative von BAVC, VCI und IG BCE am 12. November den Austausch mit Politik und Öffentlichkeit gesucht. Und erstmals hat Chemie<sup>3</sup> dabei einen Mitveranstalter an seiner Seite gehabt, und zwar nicht irgendeinen: Denn der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) ist immerhin das Beratungsgremium der Bundesregierung in Sachen Nachhaltigkeit. Der Teilnehmerkreis war mit über 200 Personen nicht nur groß, sondern auch hochkarätig: Kanzleramtschef Peter Altmaier fand sich ebenso ein wie der neue VCI-Präsident Marijn Dekkers oder der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis.

Der Tag war zweigeteilt: Stand der Vormittag noch im Zeichen einer großen Diskussionsrunde vor dem gesamten Auditorium, folgte der Nachmittag der Workshop-Logik kleiner Debattierkreise mit thematischen Schwerpunkten.

## Lob und Ermunterung für Chemie<sup>3</sup>

Nach einem Grußwort der RNE-Vorsitzenden Marlehn Thieme und einer Videobotschaft der BAVC-Präsidentin Margret Suckale im Namen von Chemie<sup>3</sup>, in der sie Transparenz als eines der Hauptanliegen der Nachhaltigkeitsinitiative bezeichnete, wurde schnell deutlich, welcher Tonfall die Debatte prägen würde. Ja, Chemie<sup>3</sup> sei vorbildlich, da als Brancheninitiative einmalig; ja, der Chemie<sup>3</sup>-Nachhaltigkeits-Check sei ein geeignetes Instrument, um das Thema in der Branche voranzubringen; ja, Nachhaltigkeit, so besonders Kanzleramtschef Altmaier, müsse ein Business Case sein. Indes: Chemie<sup>3</sup> solle sich bei aller Vorbild- und Pionierhaftigkeit um den Dialog mit anderen Branchen bemühen. Die Initiative müsse den Anschluss an bestehende Nachhaltigkeitsstandards, etwa den vom RNE entwickelten Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), suchen. Und schließlich: Sie komme nicht umhin, ihren Fortschritt zu belegen.

Vertieft wurden die in der großen Runde aufgeworfenen Fragen in den nachmittäglichen Fachforen. Diskutiert wurde über die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen, eine für Mensch und Umwelt sichere Produk-

*»Nur mit einem Mentalitätswandel bei allen Beteiligten ist die demografische Herausforderung zu meistern.«*

tion, den Zusammenhang von Nachhaltigkeit und Innovation sowie die Herausforderung Demografie.

## Demografie: Herausforderung und Chance

Das letztgenannte Forum, vorbereitet von den Sozialpartnern BAVC und IG BCE, wurde spontan umbenannt in »Chance Demografie«. Weit davon entfernt, die gesellschaftlichen und arbeitsmarktrelevanten Umbrüche im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel zu leugnen, gelangten Diskutanten und Publikum schnell zu der Überzeugung, dass man dem Thema durchaus mit Optimismus begegnen könne. Älterwerden sei als solches schließlich erfreulich und könne – Stichwort »gemischte Teams« – bereichernd auf die Arbeitswelt wirken. Harald Schaub, der als BAVC-Vorstandsmitglied die Rolle des Gastgebers innehatte, bestätigte diese positive Haltung und empfahl sie all jenen, die beim Thema Demografie etwas bewegen wollen.

## Mentalitätswandel fortsetzen

Beherzt und kontrovers nahmen die Diskutanten zwei Arten von Instrumenten in den Blick, mit denen sich der demografische Wandel in der Arbeitswelt gestalten lässt: Tarifpolitik und Personalpolitik. Während BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller und IG BCE-Vorstandsmitglied Peter Hausmann sich auf die tarifpolitischen Instrumente konzentrierten, nahm Conti-Betriebsrat Daniel Pfaff in seinen Beiträgen die betriebliche Personalpraxis in den Blick.

Den Finger in die Wunde legte Reimund Overhage, Leiter des Referats HR-Strategien im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der von einer Untersuchung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) berichtete. Diese habe zutage gefördert, dass nur ein kleiner Teil der Unternehmen in Deutschland (zirka 15 Prozent) eine strategische Personalplanung betreibt, die über drei Jahre hinausgehe. Wissenschaftlich unterlegt wurde die Diskussion von Thusnelda Tivig, die als Demografie-Expertin und Professorin für Wachstum und Konjunktur an der Uni Rostock den Einfluss des demografischen Wandels auf die Chemie-Branche untersucht hat. Ausgehend von zwei Szenarien für die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, legte sie BAVC und IG BCE ans Herz, »Altern im Beruf« zu einem zentralen Thema sozialpartnerschaftlicher Politik zu machen.

In einem waren sich alle einig, ob Wissenschaft, Politik oder Sozialpartner, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, ob Alt oder Jung: Nur mit einem Mentalitätswandel bei allen Beteiligten, der sich letztlich in konkreten Verhaltensänderungen niederschlägt, wird sich die demografische Herausforderung meistern lassen.

## Wichtiger Impulsgeber: die junge Generation

Apropos jung: Da Nachhaltigkeit ein Thema ist, das die Gestaltung von Zukunft im Blick hat, haben Chemie<sup>3</sup> und RNE systematisch Vertreter der jungen Generation zu Wort kommen lassen. Sowohl im Plenum als auch in den Fachforen hatten Repräsentanten etwa des Think Tank 30 der Deutschen Gesellschaft des Club of Rome oder der IG BCE-Jugend Gelegenheit, ihre Sicht der Dinge in die Debatten einzubringen. Als Thema, das den jungen Leuten auf den Nägeln brennt, hat sich etwa die »Arbeitswelt von morgen« erwiesen: Ist die absehbare Entgrenzung von Arbeitszeit und -ort Segen oder Fluch, verheißt sie Autonomie oder Selbstausbeutung? Frischer Wind – das hat die mitdiskutierende Jugend in Berlin wieder einmal vor Augen geführt – tut gut in Sachen Nachhaltigkeit!

TEXT: ANDREAS OGRINZ | FOTO: FRANK NÜRNBERGER

**CHEMIE<sup>3</sup>**  
DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE  
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Nähere Infos und ein Video zur Veranstaltung finden Sie unter

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

## ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

[andreas.ogrinz@bavc.de](mailto:andreas.ogrinz@bavc.de)

JAHRESGUTACHTEN DES SACHVERSTÄNDIGENRATS

# Stabiler Aufschwung ist ausgeblieben

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sagt der deutschen Wirtschaft im kommenden Jahr nur noch schwaches Wachstum voraus. Nach einem starken Beginn 2014 hat die deutsche Konjunktur die Erwartungen nicht erfüllt. Ein stabiler Aufschwung ist ausgeblieben.

## Nur schwaches Wachstum für Deutschland

Geopolitische Krisen wie der Russland-Ukraine-Konflikt sowie die schwache Lage im Euroraum belasten derzeit die deutsche Wirtschaft. In diesem Umfeld ist insbesondere die erwartete Belebung der Ausrüstungsinvestitionen trotz sehr günstiger Finanzierungsbedingungen ausgeblieben. Über Vertrauenseffekte könnte sich nach Auffassung der Ökonomen zudem der von der Bundesregierung eingeschlagene Kurs in der Energiepolitik sowie in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik negativ bemerkbar gemacht haben.

Für 2014 senkten die Ökonomen ihre Prognose für das BIP-Wachstum deutlich von 1,9 auf 1,2 Prozent. Die Konjunktur laufe im nächsten Jahr noch schlechter als befürchtet. Für 2015 wird nur noch ein Wirtschaftswachstum von 1,0 Prozent erwartet.

Der Preisauftrieb hat sich im Jahr 2014 weiter verlangsamt. Die Inflationsrate liegt im Zuge eines deutlichen Rückgangs der Preise für Nahrungsmittel und Energie bei moderaten 1,0 Prozent. Für das Jahr 2015 geht der Rat von einer leicht höheren Inflationsrate von 1,3 Prozent aus. Zu diesem Anstieg trägt die Einführung des Mindestlohns mit 0,2 Prozentpunkten bei, so der Sachverständigenrat. Die gesamtwirtschaftliche Produktivität wird nach Berechnung der Ökonomen in diesem Jahr stagnieren (+/- 0 Prozent) und im kommenden Jahr leicht um 0,5 Prozent zulegen.

## Kritik am Kurs der Bundesregierung

Die Ökonomen, auch Wirtschaftsweise genannt, sparen in ihrem gut 400-seitigen Gutachten mit dem Titel »Mehr Vertrauen in Marktprozesse« nicht mit Kritik am bisherigen Kurs der Regierungskoalition. Die Experten führen aus, dass die Bundesregierung mit sozial- sowie arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Abkühlung der Wirtschaft beigetragen habe. Deshalb fordert der Rat eine Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik, die auf Wachstumsstärkung und mehr Effizienz der Wirtschaftsprozesse setzt, statt auf alleinige und weitere Umverteilung.

Es gelte die Rahmenbedingungen für private Investitionen und Innovationen zu verbessern. Der Arbeitsmarkt solle nicht noch stärker reguliert werden, etwa bei Zeitarbeit und Werkverträgen, denn dies gefährde die Beschäftigung. Vielmehr seien bestehende Regulierungen, wie etwa der Mindestlohn, auf den Prüfstand zu stellen. Zudem erfordere der demografische Wandel nachhaltig und effizient finanzierte soziale Sicherungssysteme. Die aktuellen rentenpolitischen Maßnahmen stehen dazu in klarem Gegensatz. Vielmehr müsste die Lebensarbeitszeit an die weiter steigende Lebenserwartung angepasst werden.

TEXT: DIRK MEYER

*»Statt den Arbeitsmarkt noch stärker zu regulieren, sind bestehende Regulierungen kritisch zu überprüfen und zu korrigieren.«*

(Sachverständigenrat)

### AUSFÜHRLICHE INFOS



Zahlen, Daten, Fakten können Sie nachlesen unter

[www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de](http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de)

### IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 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: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Thomas Winter, Leimen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter [www.bavc.de](http://www.bavc.de) oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.