

## SOZIALE GERECHTIGKEIT

# Agenda-Kurs beibehalten

Im anlaufenden Bundestagswahlkampf hat ein Thema besondere Konjunktur: soziale Gerechtigkeit. Trotz Rekordbeschäftigung, trotz stabiler Wirtschaftslage und steigender Löhne befeuern Teile der Politik die Wahrnehmung, in Deutschland gehe es sozial ungerecht zu. Als Konsequenz dieser (falschen) Wahrnehmung diskutiert insbesondere die SPD nun über »Korrekturen« der Agenda 2010. Dabei wäre es wichtiger, die Voraussetzungen unseres Wohlstands zu stärken, statt nur über Verteilung zu rasonieren, die angeblich mehr Gerechtigkeit schafft.

## Nur wer viel erwirtschaftet, kann viel verteilen

Deutschland feiert derzeit auf Grundlage der Agenda 2010 einen Beschäftigungsrekord nach dem anderen. Aktuell sind hierzulande über 43 Millionen Menschen erwerbstätig. Auch die Löhne sind zuletzt deutlich gestiegen: in der Chemie um 27 Prozent innerhalb von zehn Jahren. Real haben die Chemie-Beschäftigten heute 15 Prozent mehr Geld im Portemonnaie als noch 2007. Bei den Sozialausgaben besteht ebenfalls kein Nachholbedarf: Mit 888 Milliarden Euro lagen sie 2015 so hoch wie nie zuvor.

Kaum ein Land hat ein solch ausgeprägtes soziales Netz wie Deutschland. Aber nur, wenn wir hierzulande viel erwirtschaften, können wir auch viel verteilen. Wir müssen deshalb wieder mehr tun, um den Standort zu stärken: weniger Regulierung, mehr Flexibilität, mehr Raum für Innovationen. Jede Einschränkung der betrieblichen Flexibilität über Eingriffe in Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht mindert die Wettbewerbsfähigkeit und kostet damit Beschäftigungschancen am Standort Deutschland.

## Selten ging es uns so gut wie heute

Soziale Gerechtigkeit ist ohne eine starke Wirtschaft nicht zu haben. Wenn die Unternehmen konkurrenzfähig sind, können sie Jobs schaffen und gute Löhne zahlen. Deshalb ist es grundfalsch, die Agenda 2010 zurückdrehen zu wollen, während sie gerade mit Rekordbeschäftigung Erfolge feiert. Selten ging es Deutschland so gut wie heute. Die Agenda-Politik hat Deutschland besser und wettbewerbsfähiger gemacht. Wir brauchen mehr davon, nicht weniger.

*»Kaum ein Land hat ein solch ausgeprägtes soziales Netz wie Deutschland.«*

## TARIFPOLITIK

Serie zu Chemie-Tarifverträgen  
Teil 2: Bundesentgelttarifvertrag **2**

## ARBEITSMARKT

Fakten statt Zerrbilder **4**

## EUROPA

Start der Brexit-Verhandlungen **6**

## KONJUNKTUR

Frühjahrgutachten 2017 **8**

## BUNDESENTGELTTARIFVERTRAG

# Entgeltstrukturen und Flexibilität in der Chemie

Der Bundesentgelttarifvertrag (BETV) regelt die Entgeltstrukturen in der chemischen Industrie sowie Flexibilisierungsmöglichkeiten der Tarifentgelte. Mit dem Inkrafttreten des BETV im Jahr 1988 wurden die bis dahin existierenden regionalen Tarifverträge abgelöst und bundeseinheitlich zusammengefasst. Auch die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wurde im Zuge dessen aufgehoben; statt von Lohn und Gehalt spricht der BETV einheitlich von Entgelt. Im folgenden Beitrag beleuchten wir diesen Chemie-Tarifvertrag und seine Kernelemente näher.

## Einteilung in Entgeltgruppen

Kern des BETV ist die Bewertung und strukturierte Einteilung der Arbeitsplätze in 13 Entgeltgruppen. Daneben bietet die Flexibilisierungsoption der Tarifentgelte den Unternehmen die Chance, passgenau auf betriebliche Entwicklungen reagieren zu können. Die konkrete Höhe der Entgelte für die 13 Entgeltgruppen sowie die Ausbildungsvergütungen legen regionale Entgelttarifverträge fest. Diese Tarifsätze erhöhen sich um den in Tarifverhandlungen vereinbarten bundesweit einheitlichen prozentualen Wert.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen des BETV erfolgt rein tätigkeitsbezogen. So ist der BETV Garant für eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Das kürzlich vom Bundesfamilienministerium auf den Weg gebrachte Entgelttransparenzgesetz läuft im Tarifbereich der Chemie somit ins Leere.

## Die wichtigsten Bestimmungen auf einen Blick

### Obergruppen und Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen

Der Bundesentgelttarifvertrag enthält den Grundsatz, dass die Arbeitnehmer ausschließlich nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit einzugruppiert sind (§ 3 BETV). Die Berufsbezeichnung, das Geschlecht oder eine vorhandene Qualifikation, die auf dem aktuellen Arbeitsplatz nicht gefordert wird, sind hingegen nicht maßgebend.

Die Eingruppierung und damit die Wertigkeit des Arbeitsplatzes richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der tariflichen Oberbegriffe in § 7 BETV. Für die Entgeltgruppe 6 sind dies zum Beispiel Kenntnisse, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberuf erworben worden sind. Zur Erläuterung der Oberbegriffe dienen die tariflichen Richtbeispiele, welche jedoch nicht abschließend sind. In der Entgeltgruppe 6 wird beispielsweise die Ausbildung zum Chemikanten, Pharmakanten oder zur Fachkraft für Lagerwirtschaft genannt. Entscheidend für die richtige Eingruppierung sind allein die in den Oberbegriffen aufgeführten Kenntnisse, die auf dem jeweiligen Arbeitsplatz benötigt werden. Werden nicht alle Voraussetzungen des Oberbegriffs erfüllt, sind die Oberbegriffe der nächst niedrigeren Entgeltgruppe zu prüfen.

### SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

Was die Chemie-Tarifverträge regeln und leisten, zeigen wir mit der neuen Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema Lebensarbeitszeit und Demografie. Die komplette Serie sowie Infos zu den übrigen Tarifverträgen in der Chemie finden Sie unter

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

## Erschwerniszulagen

Der BETV berücksichtigt zudem besondere Arbeitsbedingungen und Erschwernisse, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Hierunter fallen zum Beispiel Schmutzarbeiten oder Arbeiten, die das regelmäßige Tragen einer lästigen persönlichen Ausrüstung erfordern. Die Höhe der Zulage hängt dabei vom Grad der Lästigkeit ab.

## Entgeltaufbau berücksichtigt erworbene Erfahrung der Mitarbeiter

Für einen Mitarbeiter, der langjährig auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wird, ändert sich die Eingruppierung grundsätzlich nicht. Jedoch honoriert der BETV die aufgrund von Erfahrungen auf diesem Arbeitsplatz erworbene Routine der Mitarbeiter mit dem System »Jahre in der Gruppe«. Das bedeutet, dass ein Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 beispielsweise nach zwei, nach vier und nach sechs Tätigkeitsjahren mehr Geld innerhalb der gleichbleibenden Entgeltgruppe 8 durch Erreichen der nächsten Stufe erhält.

*»Die konkrete Höhe der Entgelte für die 13 Entgeltgruppen sowie die Ausbildungsvergütungen legen regionale Entgelttarifverträge fest. Diese Tarifsätze erhöhen sich um den in Tarifverhandlungen vereinbarten bundesweit einheitlichen prozentualen Wert.«*

## Öffnungsklauseln für mehr Gestaltungsspielraum

Für eine größtmögliche Flexibilität auch in Fragen der Entgelthöhe steht der Entgeltkorridor in § 10 BETV. Diese Tariföffnungsklausel ermöglicht eine Unterschreitung der Tarifentgeltsätze bis zu 10 Prozent. Voraussetzung ist, dass dies der Sicherung der Beschäftigung und/oder der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dient. Es handelt sich folglich nicht um eine reine Notfallklausel, die »rote Zahlen« voraussetzt. Auch eine betriebliche Wettbewerbssituation mit einem in Niedriglohnländern produzierenden Konkurrenten kann bei ansonsten nicht negativen Ergebnissen die Nutzung des Entgeltkorridors rechtfertigen.

Um die Tarifentgelte absenken zu können, muss im ersten Schritt eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen werden. Da diese freiwillig ist und folglich nicht gerichtlich oder durch eine Einigungsstelle erzwungen werden kann, muss ein Einvernehmen erzielt werden. Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung bedarf es zur Wirksamkeit außerdem der Zustimmung der Tarifvertragsparteien BAVC und IG BCE.

## Kombination mit Arbeitszeitkorridor möglich

In der April-Ausgabe des BAVC-Impuls haben wir den »Arbeitszeitkorridor« vorgestellt, mit dem die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit flexibilisiert werden kann. Statt der tariflich grundsätzlich geltenden 37,5 Wochenstunden kann wöchentlich zwischen 35 und 40 Stunden gearbeitet werden – bei entsprechender Anpassung des Monatsentgelts.

Durch die Kombination des Arbeitszeitkorridors mit dem Entgeltkorridor kann – unterstellt, alle sonstigen Voraussetzungen wären erfüllt – beispielsweise eine Kostensenkung von etwas mehr als 6 Prozent erreicht werden: Zunächst würde die wöchentliche Arbeitszeit um 2,5 Stunden erhöht und zeitgleich der tarifliche Stundensatz reduziert. Im Ergebnis würde der Mitarbeiter in diesem Beispiel 2,5 Stunden »unentgeltlich« mehr arbeiten.

In unserer nächsten Ausgabe erfahren Sie, was die Chemie-Tarifvertragsparteien in puncto Lebensarbeitszeit und Demografie geregelt haben, um die Branche nachhaltig zu gestalten.

**AUTORIN:** ANNA MUNK



BDA-PUBLIKATION

# Fakten statt Zerrbilder

Deutschland geht es wirtschaftlich so gut wie schon lange nicht mehr. Trotzdem scheint die vermeintlich »prekäre« Beschäftigung wieder dominierendes Thema im beginnenden Bundestagswahlkampf zu werden. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat sich dieses Themas angenommen und vielen Zerrbildern die Fakten gegenübergestellt. Lesen Sie hier die wichtigsten Aussagen im Wortlaut:

## Flexible Beschäftigung schafft Jobs

»Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind flexible Beschäftigungsformen (geringfügige Teilzeit, Minijob, Zeitarbeit, Befristung) der einzig mögliche Einstieg in Erwerbstätigkeit. Entgegen zahlreicher falscher Behauptungen insbesondere von Gewerkschaftsseite gab es in den vergangenen zehn Jahren keine Ausweitung von flexiblen Beschäftigungsformen. Zwischen 2006 und 2015 waren rund 14 Prozent der 15- bis 64-Jährigen flexibel beschäftigt. Deutlich gestiegen ist aber der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter, die einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis nachgehen: von 40 auf 47 Prozent. Der Anteil derjenigen, die arbeitslos sind beziehungsweise keiner Beschäftigung nachgehen, ist erfreulicherweise von 33 auf 26 Prozent gesunken. Gerade flexible Beschäftigungsformen haben in der Vergangenheit dazu beigetragen, dass viele Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose den Weg zurück in den Arbeitsmarkt gefunden haben. Im Jahr 2015 waren über 40 Prozent der abhängig Beschäftigten ohne Berufsausbildung in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen tätig.«

## Teilzeit fast immer aus privaten Gründen gewollt

»Wie widersinnig es ist, gegenüber der unbefristeten Vollzeittätigkeit alle anderen Beschäftigungsverhältnisse als »atypisch« oder gar »prekär« herabzuqualifizieren, macht das Beispiel der Teilzeitbeschäftigung ganz besonders deutlich: In den vergangenen Jahren ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen erfreulicherweise deutlich gestiegen. Sehr viele Mütter entscheiden sich nach der Elternzeit bewusst

### DOWNLOAD



Die ausführliche BDA-Publikation »Fakten statt Zerrbilder« können Sie hier herunterladen

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



und aus unterschiedlichsten Gründen für eine Teilzeittätigkeit. In der Regel sind besondere Wünsche des Arbeitgebers da gar nicht im Spiel. Die Ausweitung der Teilzeit war daher auch politisch gewollt: Im Jahr 2001 wurde der rechtliche Anspruch auf Teilzeit gesetzlich verankert. Über 80 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen geben an, mit ihrer Arbeitszeit zufrieden zu sein.«

## Zeitarbeit: ein vollwertiges Arbeitsverhältnis

»Zeitarbeit ist kein zweitklassiger ›Ersatzjob‹, wie oft behauptet wird, sondern ein vollwertiges Arbeitsverhältnis, das dem gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz wie andere Beschäftigungsverhältnisse unterliegt. Die Bezahlung erfolgt fast zu 100 Prozent nach Tarifvertrag mit der entsprechenden sozialen Absicherung. Zudem wird in der Zeitarbeit zu 90 Prozent in Vollzeit gearbeitet. Insgesamt findet auch keine Verdrängung von Stammebelegschaften durch Zeitarbeitnehmer statt. Vielmehr zeigen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass Zeitarbeit zusätzliche Jobs geschaffen hat. (...)

Zeitarbeit ist eine wichtige Beschäftigungschance, vor allem für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Für viele dieser Menschen wäre die Alternative zur Zeitarbeit oft nicht ein Beschäftigungsverhältnis beim Kundenunternehmen, sondern die Arbeitslosigkeit. Rund 53 Prozent der Zeitarbeitsstellen sind auf Helferniveau angesiedelt und gerade deswegen auch für Geringqualifizierte eine gute Joboption. Über 30 Prozent der Arbeitslosengeld-II-Empfänger, die aus Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung aufnehmen, finden über die Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt zurück. Zeitarbeit ist für viele Menschen der Einstieg in eine Beschäftigung auch in anderen Branchen. Ein Viertel der Arbeitslosen, die in der Zeitarbeit einen Job finden, nimmt innerhalb eines Jahres eine Beschäftigung in einer Branche außerhalb der Zeitarbeit auf.«

## Befristungen erleichtern Einstieg ins Berufsleben

»Befristete Arbeitsverhältnisse sind für Berufsanfänger und Berufsrückkehrer ein wichtiges und akzeptiertes Modell für den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Entsprechend sind Jüngere häufiger befristet beschäftigt als Ältere. Aber die wenigsten empfinden das als Problem, weil sie wissen, dass sie zum größten Teil anschließend übernommen werden. Tatsächlich sind die Übernahmequoten beachtlich gestiegen: In der Privatwirtschaft erhalten drei Viertel der befristet Beschäftigten (75 Prozent) eine Beschäftigungsperspektive im gleichen Betrieb, davon werden 42 Prozent direkt übernommen und 33 Prozent verlängert. (...) Grundsätzlich sind in der Privatwirtschaft über 60 Prozent der Arbeitsverträge bei Neueinstellungen unbefristet. Auch deswegen liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen abhängig Beschäftigten seit Jahren unter 10 Prozent. (...)

Befristungen steigern die Einstellungschancen für Menschen ohne Berufserfahrung oder mit langer Erwerbsabstinenz und können Arbeitslosigkeit verhindern oder beenden. Sie ermöglichen somit soziale Teilhabe und verdienen Unterstützung in Politik und Gesellschaft und keine Diffamierung als ›atypisch‹. Für Unternehmen sind Befristungen unverzichtbar, um gerade auch familienbedingte (temporäre) berufliche Auszeiten (z.B. aufgrund von Teilzeitarbeit oder Eltern- und Pflegezeiten) auszugleichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen und somit die Erwerbsbeteiligung besonders von Frauen zu stärken. Je besser die betrieblichen Möglichkeiten sind, familienbedingte berufliche Auszeiten personalwirtschaftlich zu kompensieren, desto besser sind auch die Möglichkeiten, solche Modelle zur flexiblen Arbeitsgestaltung anzubieten.«

AUTOR: REDAKTION | ABBILDUNG: FOTOLIA

## STANDPUNKT



Margret Suckale  
BAVC-Präsidentin

» Der deutsche Arbeitsmarkt ist robust – nicht zuletzt dank der Reformen der Agenda 2010. Flexible Beschäftigungsformen erhöhen die Chancen am Arbeitsmarkt und erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zeitarbeit und befristete Beschäftigung verdrängen keineswegs Festeinstellungen, sondern unterstützen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Diese Flexibilität müssen wir im Interesse von Unternehmen und Beschäftigten erhalten. «





## START DER BREXIT-VERHANDLUNGEN

# UK bleibt wichtiger Partner

Die Verhandlungen zum Brexit zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU sind auf den Weg gebracht: Die britische Regierung hat Ende März 2017 Artikel 50 des EU-Vertrages aktiviert. Nun ist es Aufgabe der Verhandlungspartner, baldmöglichst eine Vertragsgrundlage zu schaffen, damit Unternehmen in Europa wieder Planungssicherheit gewinnen. Denn gute Wirtschaftsbeziehungen auf beiden Seiten des Ärmelkanals werden auch in Zukunft essenziell für eine gelungene Zusammenarbeit bleiben.

### MEHR INFORMATIONEN

zur Arbeit des BAVC in Brüssel  
finden Sie unter

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

## Straffer Zeitplan

Der zweijährige Zeitplan für die Austrittsverhandlungen ist straff und endet am 29. März 2019. Er kann von den EU-Mitgliedstaaten nur einstimmig verlängert werden. Zur Vertretung ihrer Interessen hat die Europäische Kommission eine Taskforce unter der Leitung des ehemaligen Binnenmarktkommissars Michel Barnier gebildet. Der Europäische Rat beschloss Ende April auf einem Sondergipfel die Leitlinien für die Brexit-Verhandlungen. Der Rat muss dem Austrittsabkommen mit erweiterter qualifizierter Mehrheit zustimmen, das heißt mit 20 Mitgliedstaaten und 65 Prozent der Bevölkerung ohne Beteiligung des Vereinigten Königreichs. Das Europäische Parlament wird ebenfalls über das Austrittsabkommen abstimmen; hierzu genügt jedoch eine einfache Mehrheit.

## Mögliche Folgen für die deutsche Chemie

Wie stark die deutsche chemische und pharmazeutische Industrie vom Brexit betroffen ist, hängt entscheidend von der Ausgestaltung des zukünftigen Abkommens und den Handelsbeziehungen des Vereinigten Königreichs mit der EU ab. Nach neuesten Zahlen ist das Vereinigte Königreich der drittgrößte Handelspartner der EU für die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland. 2016 verkaufte die Branche Produkte im Wert von 11,7 Milliarden Euro dorthin



(6,6 Prozent aller Exporte). Spezialchemikalien und Pharmazeutika machten hier den weitaus größten Anteil aus. Demgegenüber importierten deutsche Chemie-Unternehmen Erzeugnisse für 6,2 Milliarden Euro aus Großbritannien. Dazu gehörten vor allem pharmazeutische Vorprodukte und Petrochemikalien.

Darüber hinaus spielt das Vereinigte Königreich als Produktions- und Vertriebsstandort mit aktuell 63 Tochtergesellschaften deutscher Chemie-Unternehmen eine wichtige Rolle für die Branche. Diese beschäftigen insgesamt rund 6.000 Mitarbeiter und erwirtschaften einen Umsatz von 4,1 Milliarden Euro. Vor allem grenzüberschreitende Investitionen wären mithin vom Brexit betroffen.

## Auswirkungen im Bereich Beschäftigung

Der Brexit könnte aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber im Bereich Beschäftigung weitreichende Auswirkungen auf Entsendungen von Beschäftigten in das Vereinigte Königreich haben. Das europäische Koordinierungsrecht der sozialen Sicherheit wird mit mehreren Verordnungen spätestens zum Ende der Verhandlungsfrist auf Großbritannien keine Anwendung mehr finden. Es ist derzeit jedoch noch offen, welche Regelungen nach diesem Datum zum Tragen kommen. Sogenannte A1-Bescheinigungen für Tätigkeiten im Vereinigten Königreich sollten daher nicht für Zeiträume erstellt werden, die über den 29. März 2019 hinausgehen.

Gleichwohl ist das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Menschen und die Wirtschaft in Europa von großer Bedeutung. Europaweit tätige Unternehmen können ihr Personal in anderen EU-Staaten genauso einfach einsetzen wie in ihrem Heimatland. Die konkreten Spielregeln für die praktische Anwendung der Arbeitnehmerfreizügigkeit bedürfen selbstverständlich einer regelmäßigen Überprüfung und Anpassung, um Regelungslücken, die Missbrauch ermöglichen, zu schließen. Die Integrität des europäischen Binnenmarktes mit seinen vier Grundfreiheiten darf durch den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU nicht infrage gestellt werden. Somit sollte es als Folge des Brexit kein »cherry picking« geben, etwa dergestalt, dass nur die Arbeitnehmerfreizügigkeit eingeschränkt oder gar beendet würde, aber die anderen drei Grundfreiheiten – freier Warenverkehr, freier Kapital- und Zahlungsverkehr sowie die Dienstleistungsfreiheit – ohne Einschränkung fortbestehen könnten.

Zudem sind bei unterschiedlicher Regulierung zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU massive Belastungen für den Handel zu befürchten, etwa mit Blick auf die europäische Chemikalienverordnung REACH sowie bei der Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung chemischer Produkte.

Damit Europa aus den anstehenden Verhandlungen um den Brexit gestärkt hervorgehen kann, ist es notwendig, wieder ein Bewusstsein für die Selbstverständlichkeiten der EU zu schaffen. So ist die EU in erster Linie der Garant für jahrzehntelangen Frieden in Europa. Nicht zuletzt gründet der Wohlstand in Deutschland und Europa auf dem gemeinsamen Binnenmarkt. Nur wenn Europa hier geschlossen auftritt, kann es international Einfluss nehmen.

## BAVC-Arbeitsgruppe zum Brexit

Um einen Erfahrungsaustausch zu den bevorstehenden arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen des Brexit für die chemische und pharmazeutische Industrie anzuregen, wird der BAVC eine Arbeitsgruppe mit Experten aus Unternehmen der Branche bilden. Aufgabe dieser Arbeitsgruppe wird es auch sein, möglichst frühzeitig praktikable Lösungen für die Branche zu diskutieren und sich gegebenenfalls entsprechend zu positionieren.

**AUTORIN:** RUTH STEINHOFF | **ABBILDUNG:** FOTOLIA

### ANSPRECHPARTNERIN



Ruth Steinhoff

Europäische und internationale Sozialpolitik

ruth.steinhoff@bavc.de

FRÜHJAHRSGUTACHTEN 2017

# Gute Aussichten trotz globaler Risiken

Trotz weltwirtschaftlicher Risiken hat sich der Aufschwung in Deutschland weiter gefestigt. Das ist der Tenor der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute, die kürzlich ihr Frühjahrgutachten für die Bundesregierung vorgestellt haben.

## Konsum treibt Wachstum

Die gesamtwirtschaftliche Kapazitätsauslastung nimmt allmählich zu, und die Produktionskapazitäten dürften mittlerweile die Normalauslastung leicht überschritten haben. Die Ökonomen gehen von einer Wachstumsrate von 1,5 Prozent für das laufende Jahr aus; für 2018 rechnen sie mit 1,8 Prozent Wachstum. Die konjunkturelle Dynamik bleibt dabei im Vergleich zu früheren Aufschwungsphasen gering, auch weil der wenig schwankungsanfällige Konsum die Hauptantriebskraft ist. Dass der konsumgetriebene Aufschwung zudem die industrielle Fertigung weniger stark stimuliert, ist einer der Hauptgründe, warum die Unternehmensinvestitionen bislang nur begrenzt ausgeweitet worden sind.

## Inflation steigt, Arbeitslosigkeit sinkt

Die Inflationsrate dürfte wegen der steigenden Energiepreise im nächsten Jahr mit 1,7 Prozent höher ausfallen, so die Institute. Die Arbeitslosigkeit hingegen wird dank des anhaltenden Beschäftigungsaufbaus von 5,7 Prozent in 2017 auf 5,4 Prozent in 2018 zurückgehen, obwohl das vorherige Gutachten prognostizierte, dass die zunehmende Zahl von Flüchtlingen die Arbeitslosenquote in die Höhe treiben würde.

Der Budgetüberschuss der öffentlichen Haushalte dürfte sich nach einem Plus von 24 Milliarden Euro im vergangenen Jahr in diesem Jahr auf 19 Milliarden Euro und im kommenden Jahr auf 17 Milliarden Euro belaufen.

## Erfolgversprechende Ausgangslage?

Die Antwort lautet: Schön wäre es. Die positiven Erwartungen der Wirtschaft können jedoch durch politische Ereignisse schnell ins Gegenteil umschlagen, je nachdem, wer etwa als Sieger aus den Präsidentschaftswahlen in Frankreich hervorgeht oder ob ein harter Brexit realisiert wird.

Auch im florierenden Deutschland sehen die Experten politischen Handlungsbedarf. Die Ökonomen appellieren in ihrem Gutachten an die Bundesregierung, den Standort Deutschland weiter zu stärken: Bürokratielasten für gründungswillige Unternehmen gehören abgebaut, die Steuer- und Abgabenlast ist zu hoch und in Bildung und Infrastruktur müsse mehr investiert werden, um den Standort langfristig gut aufzustellen.

AUTOR: KARIM ABDALLA

### MEHR INFORMATIONEN

Die Gemeinschaftsdiagnose wird zweimal im Jahr im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie erstellt. Am Frühjahrgutachten 2017 haben das DIW Berlin, das ifo Institut, das IfW, das IWH und das RWI mitgewirkt.

[www.gemeinschaftsdiagnose.de](http://www.gemeinschaftsdiagnose.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: Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. 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.