

JAHRESBERICHT⁺

2017/18

MESAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE



INVESTITIONEN IN DIE ZUKUNFT⁺ SIND ERFORDERLICH!

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

die letzten Monate waren geprägt durch eine lange und harte Tarifaueinandersetzung. Bereits im Sommer zeichnete sich ab, dass neben dem Thema Lohnsteigerung auch die Arbeitszeit in den Fokus rückt. Im zähen Ringen ist uns der Einstieg in eine moderne Arbeitszeitregelung gelungen. Sie vereinbart zwei auf den ersten Blick widersprüchliche Aspekte: den Wunsch einzelner Mitarbeiter nach einer Reduzierung der Arbeitszeit und den Bedarf der Unternehmen an einem möglichst hohen Arbeitsvolumen. Das Ergebnis sichert den Betrieben der saarländischen M+E-Industrie die Flexibilität, weiterhin erfolgreich am Standort zu agieren.

Auch Politik und Gesellschaft im Lande müssen sich weiter der Aufgabe stellen, die Attraktivität als Industrie- und Produktionsstandort hoch zu halten und weiter zu verbessern. Das im letzten Jahr vom Land ausgerufene Jahrzehnt der Investitionen ist ein gutes Signal hierfür. Doch die Vorhaben müssen jetzt auch sinnvoll geplant und angegangen werden. Das Saarland benötigt in erster Linie Investitionen in die Zukunft. Das gilt etwa für alle Verkehrswege – von den Autobahnen über die Schienenschnellverbindungen bis hin zu den Datenautobahnen. Das Bewusstsein in Politik und Gesellschaft für diesen Bedarf scheint vorhanden zu sein – die Umsetzung werden wir in den nächsten Jahren kritisch begleiten.

Denn eines darf nicht passieren: Vor lauter Euphorie über den neuen Länderfinanzausgleich und die finanziellen Spielräume, die sich daraus ergeben, darf die Haushaltsdisziplin nicht aus dem Blick geraten. Wenn wir das Saarland auch weiterhin in seiner Eigenständigkeit bewahren möchten, liegt der Schlüssel im Mittelweg zwischen sinnvollen Investitionen und Beibehaltung des Konsolidierungskurses.

Bundespolitische Signale der Großen Koalition bereiten dabei eher Anlass zur Sorge. Die Konflikte bei den Verhandlungen um einen Koalitionsvertrag wurden an zu vielen Stellen damit gelöst, dass man mehr Finanzmittel zur Verfügung stellt. Beim Geldausgeben ist man sich meistens schneller einig als beim Sparen. Deutschland als Wirtschaftsstandort ist mitten in einem fundamentalen Umbruch hin zur Produktion 4.0 – auch wenn dies noch nicht allerorten in vollem Umfang sichtbar wird – und braucht starke und auch profitable Unternehmen, die erforderliche Investitionen stemmen können.

Die Metall- und Elektroindustrie stellt sich diesen Herausforderungen und investiert nachhaltig in die Zukunft der deutschen Unternehmensstandorte. Gemeinsam mit Politik und Arbeitnehmervertretern gilt es, diesen Wandel als Chance zu verstehen und aktiv zu gestalten. Als Sprachrohr der Unternehmen im Saarland begleiten wir diesen Prozess und mahnen die Akteure, stets den Blick auf das verbindende Gemeinsame zu richten: gute Arbeit am Standort Deutschland.

Joachim Malter

Ihr
Joachim Malter
Hauptgeschäftsführer

Martin Schlechter

Ihr
Martin Schlechter
Geschäftsführer



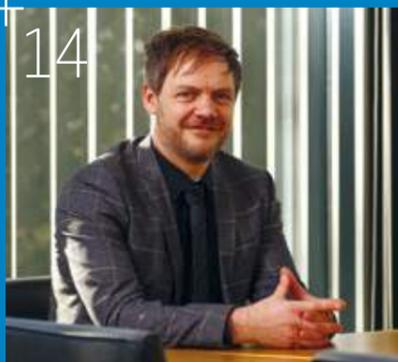
JOACHIM MALTER
TARIFABSCHLUSS –
FOLGERUNGEN
FÜR DIE PRAXIS



12

6
EINSTIEG IN EINE
MODERNE ARBEITSWELT
LEITARTIKEL OSWALD BUBEL

KOMMENTAR DIRK DEMMER
DIE IG METALL
AUF DEM WEG
IN DIE SACKGASSE



14



16

RECHTSBERATUNG & -VERTRETUNG
ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ
INTERVIEW VERBANDSJURISTEN



22

ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION
GANZHEITLICHE PRODUKTIONSSYSTEME [22]
ARBEITSENTGELT - ZEIT- ODER LEISTUNGSENTGELT [24]

IMPRESSUM
Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V. (ME Saar)
Harthweg 15 www.mesaar.de T 0681 9 54 34-0
66119 Saarbrücken kontakt@mesaar.de F 0681 9 54 34-74

Vereinsregisternummer 2181 (Amtsgericht Saarbrücken)

VERTRETUNGSBERECHTIGTE GESCHÄFTSFÜHRER
Joachim Malter · Martin Schlechter

GESTALTUNG & SATZ
7°OST Agentur für Kommunikation GmbH
www.siebengradost-agentur.de
TEXT
Thomas Schommer PR-Beratung
www.mytext.de

DRUCK
Kern GmbH
www.kerndruck.de

BILDQUELLEN
André Köhl · Felix Krebs · Tom Gundelwein
Oliver Dietze · Jennifer Weyland
das bildwerk · Becker & Bredel
Profilschäffer · Gesamtmetall

Wir danken allen beteiligten
Mitgliedsunternehmen für die
freundliche Unterstützung.

NACHWUCHSGEWINNUNG MIT DEM M+E-INFOTRUCK [26]
SAARLÄNDISCHER BILDUNGSPreis & JUNIOR [30]
BILDUNG & QUALIFIZIERUNG

26



INTERVIEW PROFESSOR DR. MANFRED SCHMITT
PRÄSIDENT DER UNIVERSITÄT DES SAARLANDES
NEUAUSRICHTUNG
DER INGENIEUR-
WISSENSCHAFTEN

32



36

STIFTUNG ME SAAR
EIN RAUM DES ERLEBENS: MODERNE GALERIE [36]
FREIRAUM FÜR JUNGE MENSCHEN: SEKTOR HEIMAT [40]

DAS TEAM AN IHRER SEITE

42



OSWALD
BUBEL



OSWALD BUBEL
Präsident
ME Saar

TARIFABSCHLUSS IST EINSTIEG⁺ IN MODERNE ARBEITSWELT

„DIE BETRIEBLICHE UMSETZUNG
WIRD EINE HERAUSFORDERUNG.“

„Das Ergebnis liegt sicherlich
an der Schmerzgrenze der Unternehmen, ist aber
in Zeiten der guten Auslastung der Unternehmen
und der aktuell guten wirtschaftlichen Lage
noch verkraftbar.“

In den vergangenen 73 Jahren hat sich Deutschland einen Wohlstand erarbeitet. Im wahrsten Sinne des Wortes. Mutige unternehmerische Entscheidungen sind ebenso wie der große Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Grundlage dafür, dass Deutschland heute Exportweltmeister und eine der größten Volkswirtschaften der Welt ist. Weitet man den Blick über die aktuellen Diskussionen, könnte die Tarifrunde 2018 in einer historischen Betrachtung eine Zäsur dieser Entwicklung sein. War bisher der Leistungsgedanke das bestimmende Element unseres Wirtschaftssystems, trat in dieser Runde der Ruf nach mehr Freizeit und der sogenannten Work-Life-Balance stark in den Vordergrund.

Ich gönne jedem Menschen – ob angestellt oder selbstständig – seine freie Zeit. Aber wir müssen jetzt und in Zukunft genau darauf achten, dass wir Deutschland als Produktionsstandort nicht gefährden. Nur wenn es uns gelingt, weiterhin Wohlstand für alle zu erwirtschaften, können wir uns gemeinsam oder alleine Gedanken machen, was wir in unserer Freizeit tun möchten.

Die IG Metall ist in die zurückliegende Tarifrunde mit einer Kombination aus Lohnforderung und Reduzierung der Arbeitszeit gegangen. Letztere sogar verbunden mit einem Lohnausgleich, der zu einer absoluten Ungleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt hätte und von uns als Arbeitgeber – gestützt durch juristische Gutachten und den einfachen Menschenverstand – bis heute als rechtswidrig angesehen wird. Am Ende steht ein Ergebnis, das trotz einer deutlichen Lohnerhöhung und einigen bürokratischen Hürden als vernünftiges Paket angesehen werden kann. Es ist uns gelungen, den Einstieg in eine moderne und flexiblere Arbeitszeitregelung zu finden, die auch in Zukunft eine Produktion in Deutschland möglich macht.

Lohnerhöhung an der „Schmerzgrenze“ In der medialen Berichterstattung war zu lesen, dass die Lohnerhöhung bei 4,3% liegt. Die Arithmetik des Tarifvertrages bedeutet jedoch bei dem über 27 Monate laufenden

Tarifvertrag in der Realität eine durchschnittliche jahresbezogene Erhöhung von 3,47%. Rechnet man die Vorbelastung heraus, steigen die Bruttolohnkosten für die Unternehmen im Schnitt um 3,27%. Das Ergebnis liegt sicherlich an der Schmerzgrenze der Unternehmen, ist aber in Zeiten der guten Auslastung der Unternehmen und der aktuell guten wirtschaftlichen Lage noch verkraftbar. Dennoch: Lohnsteigerungen in dieser Höhe machen die Luft dünner für Investitionen – etwa im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Prozesse und der Produktion. Diese Investitionen sind grundlegend für die Sicherung der Arbeitsplätze.

Neben dem finanziellen Aspekt der Lohnsteigerung stand die Arbeitszeit entscheidend im Fokus. Wir haben in den Verhandlungen einen Kompromiss erreicht, der eine neue Verteilung der Arbeitszeit auf die Beschäftigten ermöglicht, gleichzeitig aber die zulässige Gesamtarbeitszeit in den Betrieben erhöht. Doch wir sollten hier in Zukunft genau hinschauen, denn in der Metall- und Elektroindustrie gilt seit Jahrzehnten die 35-Stunden-Woche und wir haben damit unter den Industrieländern eine der kürzesten Wochenarbeitszeiten. Angesichts des demographischen Wandels und der bereits vorhandenen Engpässe an Fach- und Führungskräften müssen wir darauf achten, dass Arbeitszeitreduzierungen auf der einen Seite stets durch Arbeitszeitverlängerungen in mindestens gleicher Höhe ausgeglichen werden. In dieser Tarifrunde konnten wir das durchsetzen.

Produktionsprozesse benötigen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das gilt auch für die Bedingungen der vierten industriellen Revolution in der wir uns aktuell befinden. Die geänderten Rahmenbedingungen verlangen sicherlich ein Umdenken an der einen oder anderen Stelle und ermöglichen auch die jetzt erzielten Kompromisse in der Arbeitszeitregelung. Produktionsbetriebe sind nun mal keine kreativen Start-Ups, bei denen ein Mitarbeiter morgens arbeitet, der andere vielleicht nur drei Stunden und die Dritte aufgrund der Erziehung von Kindern erst in den Abendstunden an einem gemeinsamen Projekt arbeitet. Produzierende Unternehmen benötigen die Menschen zum gleichen Zeitpunkt, für den gleichen Zeitraum am gleichen Ort. Das wird sich auch in digitalisierten Prozessen nicht ändern. Das gilt vor allem für das Saarland, dessen Attraktivität für Ansiedlungen und Investitionen gerade durch die Bereitschaft der Beschäftigten zu effizienter Schichtarbeit gefördert wurde.

Leistungs- gesellschaft vs. Freizeit- gesellschaft? „Leistung muss sich wieder lohnen“. Dieser Slogan wird in der Politik seit 1982 immer wieder bemüht – von der CDU über die FDP bis hin zur SPD. Und dem können wir uns als Unternehmen und Arbeitgeber nur anschließen. Doch gilt das auch für den aktuellen Tarifabschluss? Ist er geeignet, dass sich Leistung in Zukunft lohnt und wir eine Gesellschaft bleiben, in der Leistung anerkannt und belohnt bzw. entlohnt wird? Durch das Abwenden der rechtswidrigen Forderungen der IG Metall ist uns dies zunächst einmal gelungen.

Wichtig ist, dass wir die Grundlage unseres Erfolges der vergangenen Jahrzehnte nicht aus dem Auge verlieren. Die Gefahr in wirtschaftlich guten Zeiten ist groß, diese Grundfesten des Wohlstands zu zerstören.



Es bleibt dabei, dass wir kein Entgelt für die Übernahme sozialer Aufgaben zahlen. Die Antwort auf die Frage, wie wir in unserer Gesellschaft die Pflege von Angehörigen und die Erziehung unserer Kinder organisieren, muss in einem breiten gesellschaftlichen Diskurs erörtert und geklärt werden. Sie muss aber in der Sozialpolitik und nicht in den Unternehmen gefunden werden. Der in der Tarifrunde erzielte Kompromiss liefert Ansätze für eine breite Diskussion. Betroffene Arbeitnehmergruppen können – unter klar definierten Voraussetzungen – ab dem kommenden Jahr anstelle einer Einmalzahlung freie Tage in Anspruch nehmen. Um die für die Produktion notwendige Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb zu haben, sieht der Tarifabschluss mehr Möglichkeiten für eine Ausweitung der Arbeitszeit vor. Je nach gewähltem Modell können Betriebe die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 35,7 Stunden erhöhen.

Gefordert sind hier in der praktischen Umsetzung im Übrigen Arbeitgeber und Betriebsräte gleichermaßen. In der Tarifrunde ging es nicht darum, dass die Arbeitgeber die „Herrschaft über die Arbeitszeiten“ bewahren wollten. Denn in unseren mitbestimmungspflichtigen Unternehmen sind die Arbeitnehmervertreter, entgegen der Rhetorik der Gewerkschaft, seit jeher an der Ausgestaltung der Arbeitszeit beteiligt.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten Der Tarifabschluss entwickelt die Verteilung der Arbeitszeit weiter und ist ein Einstieg in eine moderne Arbeitszeitwelt. Das Zugeständnis der befristeten Teilzeitbeschäftigung konnten wir als Arbeitgeberverband mit klaren Regelungen zur Verlängerung der Arbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbinden, die mehr als 35 Stunden die Woche arbeiten wollen. Nach der von der IG Metall durchgeführten Befragung sind das immerhin rund ein Drittel der Beschäftigten und damit genauso viele wie Befürworter einer reduzierten eigenen Arbeitszeit. Da der Koalitionsvertrag der Großen Koalition die gesetzliche Einführung der befristeten Teilzeit vorsieht, konnten wir jetzt quasi im Vorgriff auf diese Regelung unsere Forderung nach einer Öffnung der Arbeitszeit nach oben erreichen.

Die aktuellen Marktdaten sowie die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre und die Prognosen für die nächsten Monate und Jahre lassen die Tarifrunde in einem ambivalenten Licht erscheinen. Die Lohnerhöhung kann man in einem hohen Umfang als den Preis der wirtschaftlichen Entwicklung beschreiben. Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten im Sinne kommunizierender Röhren verändern zu können, schafft – wenn uns die Umsetzung in der Praxis gelingt – Freiräume für betriebliche Lösungen. Leider ist der bürokratische Aufwand für die Unternehmen bisher in keiner Weise abzuschätzen.

Wandel und Kontinuität Die Tarifrunde hat bei allen Auseinandersetzungen gezeigt, dass die Sozialpartner in der Lage sind, für geänderte Bedingungen neue Lösungen und ernsthafte Kompromisse zu finden. Wichtig ist, dass wir dabei die Grundlage unseres Erfolges der vergangenen Jahrzehnte nicht aus dem Auge verlieren. Die Gefahr in wirtschaftlich guten Zeiten ist groß, diese Grundfesten des Wohlstands zu zerstören. Deutschland soll nach unserem Wunsch auch in Zukunft ein moderner und leistungsfähiger Produktions- und Industriestandort sein, in dem die Menschen gut und gerne leben. Dazu gehört eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, aber wenigstens ebenso die Bereitschaft zu Leistung und Erfolg.

TARIFABSCHLUSS 2018⁺

SICHERT BEIDEN SEITEN FLEXIBILITÄT

RELATIVE HOHE TARIFBELASTUNG, JEDOCH LANGE PLANUNGSSICHERHEIT

Am 6. Februar 2018 konnte eine der härtesten Tarifrunden der letzten Jahre erfolgreich beendet werden. Nach monatelangen Verhandlungen unterzeichneten die Tarifparteien in Stuttgart den Modellabschluss für zwei komplett neue Tarifverträge. Die wichtigsten Regelungen und Neuerungen stellen wir Ihnen an dieser Stelle noch einmal im Überblick dar.



ENTGELTE

Pauschalbetrag 100 € (Azubis 79 €) im März 2018

Tabellenerhöhung 4,3% ab dem 1. April 2018

Tarifvertrag T-Zug (A) ab 2019
+ beträgt 27,5% eines Monatsentgeltes
T-Zug + kann für bestimmte Beschäftigtengruppen in freie Tage umgewandelt werden

T-Zug (B) ab 2019
+ beträgt 400 € (Azubis 200 €)
+ ab 2020 beträgt er 12,3% des Grundentgelts der Eckentgeltgruppe 5
+ kann betrieblich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten verschoben, reduziert oder ganz gestrichen werden

Laufzeit bis 31.3.2020

Die Höhe des Abschlusses stellt für die Betriebe sicherlich eine Herausforderung dar, gleichzeitig konnte jedoch ein weiteres Differenzierungsmerkmal mit der Einführung des tarifynamischen Festbetrages erreicht werden. Die lange Laufzeit bis Frühjahr 2020 gibt den Unternehmen zudem Planungssicherheit.



LÄNGERE ARBEITSZEIT

Die Wochenarbeitszeit von 35 Stunden steht zwar noch im Tarifvertrag, aber diese Zahl hat ihre Bedeutung verloren. Deutlich längere Arbeitszeiten können über zwei ganz verschiedene Modelle erreicht werden:
+ Entweder über die Vereinbarung höherer Quoten für 40-Stunden-Verträge („Quotenmodell“) oder
+ über eine neue Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit der Beschäftigten im Betrieb („Volumenmodell“) Beide Modelle stehen wahlweise nebeneinander. Gerade im Volumenmodell lassen sich erstaunliche Ausdehnungen der 40-Stunden-Verträge erreichen.

Quotenmodell - Ausdehnung der 13%-Quote
+ auf 25% bei nachgewiesenem Fachkräftemangel
+ auf 45%, wenn die Mehrheit der Beschäftigten in Entgeltgruppe 7 oder höher eingruppiert sind

Volumenmodell Im Grunde haben wir zukünftig keine individuelle 35-Stunden-Woche mehr, sondern nur noch einen betrieblichen Durchschnittswert - und dieser beträgt dann 35,7 Stunden/Woche. Bei seiner Ermittlung zählen Teilzeitkräfte (mind. 15 Stunden) mit. Dies senkt den Durchschnitt in der Regel auf deutlich unter 35 Stunden ab. Daraus ergibt sich ein interessanter Hebel:
Für eine Teilzeitkraft mit 15 Stunden/Woche können Sie zukünftig vier zusätzliche Kräfte mit 40-Stunden-Verträgen beschäftigen.
Es lohnt sich daher, die Zahlen des eigenen Betriebes zu ermitteln und die darin liegenden Chancen zu nutzen!

Auszahlung von Zeitgut haben Bis zu 50 Arbeitsstunden auf Zeitkonten können mit Zustimmung des Betriebsrates ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt werden. Alleine damit gewinnen Sie mehr als eine zusätzliche Stunde Arbeitszeit pro Mitarbeiter und Woche.



REDUZIERUNG DER ARBEITSZEIT

Auch hier gibt es zwei ganz verschiedene Modelle:

verkürzte Vollzeit Anspruch auf befristete Absenkung der Arbeitszeit bis auf 28 Stunden
+ für Beschäftigte mit mindestens zwei Jahren Betriebszugehörigkeit
+ für mindestens sechs Monate, maximal 24 Monate
+ Rückkehrrecht in Vollzeit
+ wiederholt möglich

Wahloption „Geld oder Zeit“ Beschäftigte
+ mit Kindern bis acht Jahren oder
+ mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen (mind. Pflegegrad 1), die zu Hause gepflegt werden oder
+ in Schichtarbeit
können wählen, ob sie das T-ZUG (A) in Geld oder in Form von acht zusätzlichen freien Tagen haben möchten.

Widerspruchsrecht der Unternehmen
Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit können abgelehnt werden, wenn
+ das entfallende Arbeitsvolumen nicht adäquat kompensiert werden kann
+ bereits 10% die Verkürzung nutzen
+ mehr als 18% aller Mitarbeiter weniger als 35 Stunden/Woche arbeiten



MOBILES ARBEITEN

Rahmenbedingungen für freiwillige Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten
+ kein Anspruch der Beschäftigten
+ keine Pflicht zur Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten
+ Arbeitszeit kann pauschal dokumentiert werden
+ kein Anspruch auf Zeit- oder Schichtzuschläge
+ Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeit von elf auf neun Stunden

Der neue Tarifvertrag trägt der betrieblichen Praxis Rechnung, in der zahlreiche Betriebsvereinbarungen inzwischen mobiles Arbeiten regeln. Tarifgebundene Betriebe werden jetzt bessergestellt als tariffrei.

FOLGERUNGEN FÜR DIE PRAXIS⁺

LÄNGE UND LAGE DER ARBEITSZEIT ERFORDERN NEUE STRATEGIEN

Öffentlichkeitswirksam können wir sagen: In der Metall- und Elektroindustrie haben wir für die Beschäftigten innovative Chancen auf eine neue Balance zwischen Beruf und Freizeit geschaffen. Unsere Arbeitsplätze sind attraktiver geworden. Aber wir wissen auch, dass es uns Mühe, Organisationsgeschick, Veränderungen in Abläufen und im Denken sowie auch Geld kosten wird, diesen Tarifabschluss erfolgreich umzusetzen.

Mehr Gestaltungsspielräume erfordern mehr Aufwand – intellektuell und finanziell.

Die Spielräume sind vorhanden, denn zwischen Arbeits- und Betriebszeit besteht keine streng funktionale Beziehung. So kann selbst bei der Reduzierung der individuellen Arbeitszeit die Betriebszeit konstant gehalten oder sogar ausgeweitet werden. Dies ist möglich, wenn in den Unternehmen eine Entkoppelung der Betriebs- und Arbeitszeit gelingt.

Wir vermuten, dass in Schichtbetrieben die Herausforderungen am größten sein werden. Je nach der spezifischen betrieblichen Situation können diese ganz unterschiedliche Strategien auslösen:

- + Wie hoch wird der Anteil der Schichtarbeiter sein, die auf das T-ZUG verzichten und acht freie Tage in Anspruch nehmen möchten?
- + Können die entfallenden Tage durch andere Beschäftigte ausgeglichen werden?
- + Erfordert das Veränderungen der Schichtpläne?
- + Und: Welche Strategie entwickelt das Unternehmen, wenn die Arbeitnehmerseite im Interesse der freien Tage neue Schichtpläne fordert? Führt man zusätzliche Schichten mit einer höheren Betriebsnutzungszeit ein? Reduziert man Mehrarbeit? Wird der Samstag zum Regelarbeitstag? Kann man Schichtpläne ergonomischer gestalten und damit Fehlzeiten reduzieren?

Und letztlich: Müssen die durch „verkürzte Vollzeit“ ausgefallenen Zeiten immer und überall durch längere Zeiten anderer kompensiert werden? Oder dient diese Entwicklung auch dazu, Rationalisierungseffekte zu nutzen und somit Arbeitszeit zu sparen?

Dieser Tarifvertrag ist eine Herausforderung – für die Personalabteilungen, aber auch für die Unternehmensspitze! Wer sich dieser stellt und die Optionen sinnvoll nutzt, wird moderne Beschäftigungsformen für die Mitarbeiter mit höherer Effizienz für den Betrieb kombinieren können.

ME Saar begleitet Sie in diesem Prozess.

**Mehr
Gestaltungsspielräume
erfordern mehr
Aufwand –
intellektuell und
finanziell.**

JOACHIM MALTER
Hauptgeschäftsführer
ME Saar



SICHERE ARBEITSPLÄTZE SIND VERANTWORTUNG DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER VERLORENES VERTRAUEN MUSS NEU ERARBEITET WERDEN

Der Schaden für die Unternehmen spielte augenscheinlich für die IG Metall keine Rolle und wurde von ihr billigend in Kauf genommen.

Anfang Februar waren sie das Nachrichtenthema: Die 24-Stunden-Streiks der IG Metall in der Tarifauseinandersetzung stellten ein Novum dar. Ein Instrument im Arbeitskampf, das die Gewerkschaft wohl auf alle Fälle einsetzen wollte und dafür auch einen möglichen, frühzeitigeren Erfolg der Verhandlungen torpedierte. Nach einem nicht nachvollziehbaren Ultimatum – das mehr oder weniger aus heiterem Himmel kam und den Stand der Verhandlungen konterkarierte – verließen die Vertreter der Gewerkschaft den Verhandlungstisch. Dieses Verhalten der IG Metall-Spitze im Pilotbezirk Baden-Württemberg hinterlässt einen bitteren Nachgeschmack dieser Tarifrunde. Man wird den Eindruck einfach nicht los, dass es der IG Metall zu diesem Zeitpunkt nicht um eine Lösung in der Tarifrunde ging, sondern sie vor den anstehenden Betriebsratswahlen zuallererst einmal Werbung in eigener Sache machen wollte. Bestärkt wird dieser Eindruck durch den Verlauf der Gespräche am finalen Wochenende, an dem mehr oder weniger nahtlos an die Verhandlungsergebnisse vor dem Ultimatum angeknüpft werden konnte.

Der Schaden für die Unternehmen spielte augenscheinlich für die IG Metall keine Rolle und wurde von ihr billigend in Kauf genommen. Ein Verhalten, das unter Partnern – und letztendlich sind wir als Arbeitgeber und die Gewerkschaft als Arbeitnehmervertretung genau das – nichts zu suchen hat und das neben den finanziellen Schäden auch einen massiven Vertrauensverlust auf Seiten der Arbeitgeber bewirkt hat. Da ist ohne Not und mutwillig viel Porzellan kaputt gegangen, indem nur um der Streiks willen Ergebnisse in Frage gestellt wurden, die lange als festgezurrert galten. Eine Fortsetzung oder eine Wiederholung dieses Verhaltens der IG Metall wird das nötige Vertrauen dramatisch zerstören. Wir werden dies in den nächsten Monaten zum Thema machen müssen.

Der Abschluss muss sich jetzt allerdings in der Praxis beweisen. Dabei sind dann insbesondere auch die Betriebsräte gefordert. Wir als Arbeitgeber werden uns mit den bürokratischen Regelungen auseinandersetzen und einen möglichst effizienten Weg der Umsetzung finden. Die Vertreter der Beschäftigten müssen nun ihre Mitglieder ehrlich und fair über die Inhalte und Möglichkeiten der Tarifrunde informieren. Wer heute den Anschein erweckt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter unter allen Umständen im nächsten Jahr ein Anrecht auf eine befristete Teilzeitregelung hat, der hat den Tarifabschluss nicht verstanden oder die unternehmerischen Vorbehalte bewusst überlesen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Betriebsräte hier im betrieblichen Alltag positionieren, wenn etwa aufgrund von fehlenden Arbeitszeitkompensationen eine Anfrage auf Teilzeit negativ beschieden wird. Bei der derzeitigen Auslastung vieler Unternehmen der M+E Branche wird dieser Fall sicherlich eintreten.

In der Nachrichtenlage sind leider zwei Aspekte etwas in den Hintergrund geraten oder aufgrund ihrer Komplexität nicht angeschnitten worden: Zum einen ist dies die Tatsache, dass die Gewerkschaft mit einer offen rechtswidrigen Forderung in die Tarifrunde gestartet ist. Kein guter Start in eine Verhandlungsrunde, bei der es am Ende immer darum geht, einen Kompromiss zu finden. Aber genauso wenig, wie man ein bisschen schwanger sein kann, kann man ein bisschen rechtswidrig sein. Eine Vergütung für Menschen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, ist – wenn überhaupt – eine sozialpolitische Frage, die vom Gesetzgeber behandelt und geregelt werden muss. Der zweite Aspekt ist, dass eine Verkürzung des Tarifkompromisses auf die reine Lohnerhöhung und das Recht auf eine befristete Teilzeit der Verhandlungsrunde nicht gerecht wird. Es ist den Tarifpartnern – in zähem Ringen – gelungen, einen Kompromiss zwischen Reduzierung und Steigerung der Arbeitszeit zu erzielen und sie haben damit den Weg in eine neue Arbeitszeitwelt geöffnet.

Jetzt müssen die Tarifpartner beweisen, dass sie gemeinsam Verantwortung für die Arbeitsplätze der Metall- und Elektroindustrie übernehmen. Für die Arbeitsplätze heute und morgen. Denn um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es in Deutschland nicht nur bezahlbarer Arbeit, sondern vor allem auch genügend Arbeitskraft. Dass diese flexibel gestaltet werden kann, dafür haben wir in der aktuellen Tarifrunde den Grundstein gelegt und zum Glück für den Standort Deutschland auch die Gesamtarbeitszeit bei Bedarf leicht steigern können. Diesen Weg, Flexibilisierung und Erhalt bzw. Steigerung der Gesamtarbeitszeit, sind wir als Arbeitgeber gerne bereit weiter zu gehen und damit den Anforderungen der Menschen entgegen zu kommen. Doch eines bleibt klar: Wohlstand muss erarbeitet und erwirtschaftet werden. Das wird sich auch in Zukunft nicht verändern. Eine Realität, der sich alle bewusst sein sollten: Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft.

DIRK DEMMER
Tarifpolitischer Sprecher
ME Saar

Die Juristinnen und Juristen des ME Saar beraten und begleiten die Mitgliedsunternehmen in arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Fragen. Neben individualrechtlichen Fragestellungen – von der Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – sind dies auch kollektivrechtliche Regelungen, die Unternehmen zum Beispiel in Form von Betriebsvereinbarungen treffen.

Ein recht aktuelles Thema ist die europäische Datenschutz-Grundverordnung und das neue Bundesdatenschutzgesetz, das spezifische Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz enthält. Denn der Datenschutz und die Rechtsnormen betreffen nicht nur auf den ersten Blick offensichtliche Bereiche in den Unternehmen wie das Marketing und den Vertrieb, sondern auch in nicht unerheblichem Umfang die Personalabteilungen, wie drei der sieben Verbandsjuristen zu berichten wissen.



Gegenstand der Datenschutz-Grundverordnung ist der „Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten“ und deren Weitergabe. Warum benötigen wir hier neue Regelungen?

THOMAS BREYER: Die bisher gültige EU-Datenschutzrichtlinie datiert aus dem Jahr 1995. Die technischen Möglichkeiten der Datenspeicherung, der Datenweitergabe und nicht zuletzt der Kommunikation haben sich seither grundlegend verändert, sodass nach langen politischen Auseinandersetzungen die neue Grundverordnung am 24.05.2016 in Kraft trat. Nach Art. 99 der Datenschutz-Grundverordnung ist sie ab dem 25.05.2018 verbindlich, wirkt unmittelbar, d.h. ohne dass es in den Mitgliedsstaaten einer Umsetzung durch nationales Recht bedarf.

JENS COLLING: Zudem erlaubt die Datenschutz-Grundverordnung, dass die Mitgliedsstaaten spezifischere Vorschriften – etwa im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen – erlassen dürfen. Diese Möglichkeit wurde in Deutschland mit dem neuen Bundesdatenschutzgesetz genutzt, das ebenfalls zum 25. Mai 2018 verbindlich wird.

Ein Novellierung bringt stets zahlreiche Neuerungen mit sich. Wie sehr verändert sich das Thema Datenschutz in Deutschland mit der Datenschutz-Grundverordnung und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz?

LAURA ALTMAYER: Die gute Nachricht für den Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes ist, dass es viele Parallelen zur bisherigen Rechtslage gibt, sodass viele Prozesse nur auf den aktuellen Stand gebracht werden mussten bzw. müssen. Dennoch oder gerade deswegen ist den Unternehmen zu raten, sich mit den neuen Anforderungen des Datenschutzes zeitnah intensiv auseinanderzusetzen, da die Sanktionsregelungen doch erheblich verschärft wurden.

JENS COLLING: Ein Aspekt sind die Betriebsvereinbarungen, die auf Konformität mit den neuen Regelungen geprüft werden müssen. War es beispielsweise nach dem bislang geltenden Datenschutzrecht möglich in einer Betriebsvereinbarung die Nutzung der erhobenen Daten zur Verhaltenskontrolle von Mitarbeitern pauschal auszuschließen, so soll dies nach dem neuen Datenschutzrecht wohl nicht mehr möglich sein.

THOMAS BREYER: Hinzu kommt, dass die Normen und die Lebensrealitäten an Komplexität zunehmen. Praktisches Beispiel: Wer heute ein Bewerbungsgespräch via Skype führt, benötigt vom Bewerber eine schriftliche Einwilligung, da das Telefonat technisch ohne Probleme aufgezeichnet werden kann. Für mich ein anschauliches Beispiel, wie eine inzwischen alltägliche Technik neue datenschutzrechtliche Regelungen erforderlich gemacht hat.

Das Bundesdatenschutzgesetz regelt in § 26 die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Reicht es aus, wenn sich Personalverantwortliche nur an diesen Regelungen orientieren?

JENS COLLING: Nein, auf keinen Fall. Ganz generell lässt sich konstatieren, dass nicht nur die Datenverarbeitung im Allgemeinen, sondern gerade auch der Beschäftigtendatenschutz grundsätzlich in den Geltungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung fällt. Sie enthält einige Vorschriften, die auch für die Verarbeitung im Zusammenhang mit der Beschäftigung zu beachten sind. Dies wird besonders deutlich, wenn es beispielsweise um die Vorschriften über die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten geht. Hier raten wir unseren Mitgliedsunternehmen stets zu einem engen und konstruktiven Austausch mit den Datenschutzbeauftragten.

LAURA ALTMAYER: Die Herausforderung liegt darin, im unternehmerischen Alltag stets die Normen und Gesetze im Blick zu haben, die relevant sind. Im Einzelfall sind hier auch Abwägungen vorzunehmen, die wir als Verband beratend begleiten. Ein Beispiel ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf die Diagnose bei einer Krankschreibung des Mitarbeiters. Im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann es aber durchaus sein, dass auch über solche sensiblen Daten gesprochen wird.

THOMAS BREYER: Ein gutes Beispiel, das den notwendigen Abwägungsprozess und die datenschutzrechtlichen Anforderungen aufzeigt. Um diesen datenschutzrechtlichen Erfordernissen gerecht zu werden, ist dringend zu raten, Personalakte und BEM-Akte getrennt zu führen und abzuwägen, welche Inhalte auch in der Personalakte aufgenommen werden dürfen. Gleichzeitig ist die Einwilligung des Betroffenen erforderlich, bei deren Gestaltung die Vorgaben der Grundverordnung zu beachten sind. Ein weiteres Beispiel dafür, dass die Orientierung nur an der soeben genannten Vorschrift des § 26 BDSG nicht genügt.

Zusammen mit dem Know-how in den Betrieben und flankierend durch uns als Juristen des ME Saar entsteht eine hohe Handlungssicherheit für alle Akteure.

*Jens Colling
Rechtsanwalt*



Das bedeutet aber in der Konsequenz, dass Vereinbarungen, ob individual- oder kollektivrechtlich, auf den Prüfstand mussten?

LAURA ALTMAYER: Genau. Das kann bei der Formulierung in einzelnen Arbeitsverträgen beginnen und bis zu Betriebsvereinbarungen gehen. Im Prinzip müssen alle Regelungen bezüglich des Datenschutzes der Beschäftigten auf den Prüfstand. Man kann sich vorstellen, welche Bandbreite davon betroffen ist. Geht es auf der einen Seite um persönliche Daten und deren Speicherung nach einem Gespräch, kann es auf der anderen Seite um die Datenerhebung an Maschinen gehen.

THOMAS BREYER: Hier wird eine der großen Unwägbarkeiten der gesetzlichen Neuregelung deutlich. Weder die Grundverordnung noch ein Bundesgesetz kann alle erdenklichen Einzelfälle abbilden und berücksichtigen. Daher gilt es, auch im neuen Recht mit vielen unbestimmten Rechtsbegriffen umzugehen, deren Reichweite im „Wege der Auslegung“ zu bestimmen der Gesetzgeber dem Rechtsanwender – und in Streitfällen – den Gerichten überlassen hat. Erst in einigen Jahren werden Urteile höherer Instanzen die notwendigen Auslegungen gewährleisten und Rechtssicherheit schaffen.

JENS COLLING: Das ist auch einer der Gründe, warum wir als Juristen die Zusammenarbeit mit den Datenschutzbeauftragten in den Unternehmen für außerordentlich wichtig erachten. Sie verfügen über das technische Verständnis und haben den Überblick über das Unternehmen. Zusammen mit dem Know-how in den Betrieben und flankierend durch uns als Juristen des ME Saar entsteht eine hohe Handlungssicherheit für alle Akteure.

Eine Schnittstelle zwischen Technik und Recht betrifft ja auch die Speicherung der Daten. Outgesourcete Rechenzentren, Datenspeicherung in unternehmenseigenen Cloud-Lösungen sind heute an der Tagesordnung. Auf was müssen Unternehmen hier ganz besonders achten?

THOMAS BREYER: Diese Frage stellt sich wirklich seit geraumer Zeit und ist keine Neuerung, die durch das Bundesdatenschutzgesetz auftritt. Nach dem Wegfall der Safe-Harbor-Zertifizierung in Folge eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes hat die Europäische Kommission mit dem „Privacy Shield“ eine Nachfolgeregelung vorgelegt. Eine Regelung, die essentiell für alle Unternehmen ist, die Daten mit den USA austauschen und die unbedingt erhalten werden muss.

JENS COLLING: Und die auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen weiterentwickelt werden muss. Stellen Sie sich einmal die Situation vor, dass ein in Deutschland produzierendes Unternehmen, das Teil eines internationalen Konzerns ist, keine Server in den USA nutzen dürfte. Selbst für erforderliche Backups wäre dies ohne eine Regelung wie das Privacy Shield nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich. Obwohl in diesem Fall in erster Linie die Datenschutzbeauftragten gefordert sind, bleibt der Appell aus juristischer Sicht an die Datenschutzbehörden, praktikable Lösungen sicherzustellen, mehr als aktuell.



Die gute Nachricht für den Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes ist, dass es viele Parallelen zur bisherigen Rechtslage gibt, sodass viele Prozesse nur auf den aktuellen Stand gebracht werden mussten bzw. müssen.

*Laura Altmayer
Rechtsanwältin*

Die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz sind Weiterentwicklungen des Datenschutzes – auch im Hinblick auf den Arbeitnehmerdatenschutz. Was ist Ihr Rat für die Mitgliedsunternehmen?

LAURA ALTMAYER: Die Unternehmen haben in den zurückliegenden Monaten die entscheidenden Weichenstellungen bzw. die anstehenden Änderungen bereits vorgenommen. Unser Rat als Juristen an alle Unternehmen, die das Thema bisher noch nicht abschließend behandelt haben, kann nur lauten: Werden Sie aktiv! Und das in zumindest zwei Feldern: Zum einen müssen die Betriebsvereinbarungen geprüft werden, ob sie das Schutzniveau der neuen Normen einhalten. Zum anderen gilt es, die bestehenden Einwilligungserklärungen zu überprüfen und auf Veränderungsbedarf zu untersuchen.

JENS COLLING: Den Mitgliedsunternehmen des ME Saar stehen wir bei dieser Aufgabe selbstverständlich beratend zur Seite. Für viele Anwendungssituationen können wir sehr zeitnah Standard-Formulierungen auf die betriebliche Praxis entwickeln und damit schnell zu Lösungen beitragen.

Die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz haben für reichlich Arbeit gesorgt. Zum Abschluss eine Frage nach Ihrer persönlichen Einschätzung: Wie schnell werden die neuen Normen den Verantwortlichen in den Betrieben in „Fleisch und Blut“ übergegangen sein?

LAURA ALTMAYER: Der größte Aufwand sollte in den Unternehmen bewältigt sein. Doch die Komplexität der Materie wird sicherlich noch eine Zeit lang Ressourcen binden.

JENS COLLING: Das sehe ich genauso. Die Auslegung der Gerichte wird sicherlich in Zukunft noch das ein oder andere Nachjustieren in der betrieblichen Praxis erforderlich machen.

THOMAS BREYER: Sicherlich wird das Thema in Zukunft nicht mehr derart im Vordergrund stehen wie es dies im letzten Jahr getan hat – gleichwohl wird es aber weiter auf der Tagesordnung bleiben.

Weder die Grundverordnung noch ein Bundesgesetz kann alle erdenklichen Einzelfälle abbilden und berücksichtigen.



*Thomas Breyer
Rechtsanwalt*

GANZHEITLICHE PRODUKTIONSSYSTEME IN DER PRAXIS

UNTERNEHMEN EFFIZIENT
AUF DIE BEDÜRFNISSE DER KUNDEN AUSRICHTEN

**Produktionssysteme
setzen da an, wo es
gilt, ungeordnete und
nicht abgestimmte
Methodenvielfalt
zu bereinigen und
übersichtliche,
vernetzte Strukturen
und stabile Prozesse
zu schaffen.**

In den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts sind in vielen Unternehmen, insbesondere in der Produktion, unterschiedliche Reorganisationsprojekte mit viel Engagement begonnen worden. Auslöser dieser Aktivitäten war meist die Studie des Massachusetts Institute of Technology, die den Begriff „Lean Production“ prägte. Vorbild für Lean Production waren Organisationskonzepte und Methoden japanischen Ursprungs, wobei an erster Stelle das Toyota-Produktionssystem zu nennen ist. Es war nicht nur in den neunziger Jahren, sondern ist bis zum heutigen Tag für viele Unternehmen weltweit der Benchmark.

Am Markt erleben viele Unternehmen, dass die Produkt- und Dienstleistungsqualität ebenso wie die bestehenden Kostenstrukturen zwischen den Wettbewerbern immer ähnlicher werden. Somit rücken, um wettbewerbsfähig zu sein, Leistungsgrößen wie z.B. Auftragsflexibilität und Lieferzeit, immer stärker in den Vordergrund.

Diese Erfahrungen haben dazu geführt, nicht nur vordergründig die verwendeten Organisationskonzepte und Methoden zu hinterfragen, sondern auch einzelne Methoden und Konzepte so aufeinander abzustimmen, dass ein ganzheitliches System entsteht.

Die dadurch entstehenden Systeme werden zumeist Ganzheitliche Produktionssysteme (GPS) oder Produktionssysteme genannt.

Ganzheitliche Produktionssysteme haben das Ziel, die in einem Betrieb existierenden verschiedenen organisatorischen Elemente so zu steuern und zu koordinieren, dass ein leistungsfähiger Wertschöpfungsprozess entsteht, der komplett auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtet ist.

Produktionssysteme setzen da an, wo es gilt, ungeordnete und nicht abgestimmte Methodenvielfalt zu bereinigen und übersichtliche, vernetzte Strukturen und stabile Prozesse zu schaffen.

Grundlage für ein erfolgreiches GPS sind die bekannten Methoden und Elemente wie z.B. Standardisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen, Vermeidung von Verschwendung, kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Visualisierung.

Um die kontinuierliche Verbesserung und somit die Produktivitätsoptimierung zu gewährleisten, muss darüber hinaus die Führung der Mitarbeiter nah am Prozess – am Ort der Wertschöpfung – stattfinden. Dies ermöglicht das allzeit sichtbare Vorleben und Einfordern von Verhaltensweisen.

Ein sehr gut geeignetes Führungsinstrument zum „Führen am Ort der Wertschöpfung“ ist die Methode des Shopfloor Management. Bei einem gut funktionierenden Shopfloor Management sind alle arbeitsplatzspezifischen Informationen so verfügbar, dass sich selbst ein Außenstehender schnell einen Überblick über die Aufgaben, Abläufe und Ziele der jeweiligen Organisationseinheit verschaffen kann.

Im Laufe der Zeit hat sich das Shopfloor Management auch in die administrativen Bereiche (Officefloor Management) und in Projektaktivitäten (Engineeringfloor Management) hinein entwickelt. Alle Variationen lassen sich unter dem Begriff „Visuelles Management“ zusammenfassen.

Im Rahmen unseres Themenschwerpunkts „Produktionssysteme“ haben wir uns im Bereich Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation im vergangenen Jahr insbesondere mit dem „Visuellen Management“ beschäftigt. Gemeinsam mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft bieten wir für interessierte Unternehmen Informationsveranstaltungen und Workshops zu diesem Thema an.

Unser Ziel ist es, Unternehmen für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zu gewinnen und so eine Plattform für unsere Mitgliedsunternehmen zu schaffen.

GRUNDSÄTZE DER ENTGELTGESTALTUNG

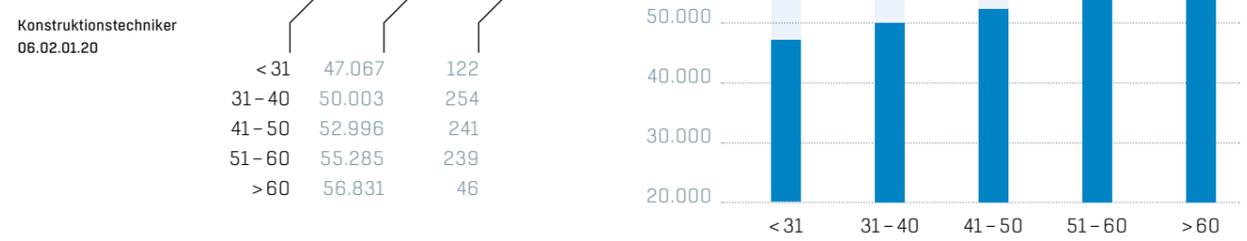
ZEITENTGELT DOMINIERT BETRIEBLICHE PRAXIS

Monatsentgelte gemäß dem Entgelt-Rahmen-Abkommen
Datenbasis: M+E-Mitte



Auszug aus dem Entgelt-Benchmark 2017: an der Datenerhebung haben 224 Mitgliedsunternehmen mit mehr als 107.000 Beschäftigen von M+E MITTE (Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland) teilgenommen. Die hier gezeigte Auswertung zeigt die Höhe des regelmäßig gezahlten, effektiven ERA-Monatsentgeltes normiert auf eine Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten zum unmittelbaren Vergleich ihre eigenen Ergebnisse in der obigen Darstellung grafisch und tabellarisch mit abgebildet.

Seniorität in der Vergütung
Jahresentgelte 2016 nach Lebensalter in Bezug auf Arbeitsaufgaben
Datenbasis: M+E-Mitte



Eine weitere Auswertung des Entgelt-Benchmarks 2017 zeigt die Abhängigkeit der Vergütung vom Lebensalter der Beschäftigten. Dazu werden die effektiven Jahresverdienste von 50 M+E-typischen Arbeitsaufgaben erfasst und in Lebensalter-Clustern miteinander verglichen. Bei dem hier gezeigten Beispiel des Konstruktionstechnikers zeigt sich, dass das Entgelt von über 60-jährigen um rund 20% über dem von unter 30-jährigen liegt.

ERA Eingruppierungen
Tarifliche und betriebliche ERA-Eingruppierungen April 2017
Datenbasis: M+E-Mitte



Diese Auswertung aus dem Entgelt-Benchmark 2017 stellt eine Verknüpfung der ERA-Daten zu den 50 M+E-typischen Arbeitsaufgaben dar: Bei diesem Beispiel Maschinenbediener/-in ist erkennbar, dass die in den Betrieben tatsächlich vorgenommene Eingruppierung der Beschäftigten von den tariflichen Bestimmungen des Entgelt-Rahmen-Abkommens abweichen können. Häufig ist dabei auch eine Abhängigkeit zur Branche und zur Betriebsgröße erkennbar. Erst eine zukünftige Betrachtung über mehrere Jahre wird zeigen, ob ein Wegdriften der betrieblichen Eingruppierungen gegeben ist.

Mit dem 2004 abgeschlossenen Entgelt-rahmenabkommen wurden die tariflichen Vergütungsbestimmungen in der M+E Industrie tiefgreifend verändert. Die Tarifvertragsparteien griffen die technischen und organisatorischen Veränderungen in den Betrieben der Branche auf und stellten sich den Herausforderungen neuer Anforderungs- und Leistungsbedingungen.

Grundentgelt honoriert die Anforderungen der Arbeitsaufgabe Die Struktur des regelmäßigen monatlichen Entgeltes ist durch die tarifvertraglichen Regelungen vorgegeben. Es gliedert sich in die Bausteine WAS – WANN – WIE. Jeder der drei Bausteine honoriert einen eigenständigen Aspekt, der bei der Erledigung der Arbeitsaufgabe wichtig ist.

Mit dem Grundentgelt werden die Anforderungen der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgaben hinsichtlich der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten abgegolten. Die monetäre Höhe dieses Entgeltbausteines ist abhängig davon, WAS der Beschäftigte tut, also was seine Arbeitsaufgabe ist.

Darüber hinaus enthält das monatliche Entgelt eine Reihe von sonstigen Zulagen und Zuschlägen für beispielsweise Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Die Höhe dieses Entgeltbausteines ist zumeist abhängig von der zeitlichen Lage, WANN die Arbeitsaufgabe erledigt wird.

Die beiden Entgeltbausteine WAS und WANN sind im Entgelt-rahmenabkommen weitestgehend abschließend geregelt. Damit sind diese für tarifgebundene Betriebe zwingend anzuwenden, die Beschäftigten haben einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Zahlung dieser Vergütungsbestandteile.

Neben das WAS und das WANN tritt im Saarland mit dem Entgeltbaustein Leistungsentgelt das WIE.

Leistungsentgelt honoriert das Arbeitsergebnis der Beschäftigten Im Gegensatz zum tariflichen Grundentgelt und den sonstigen tariflichen Zulagen und Zuschlägen bietet das Entgelt-rahmenabkommen den Unternehmen beim Leistungsentgelt viele Möglichkeiten zur betriebsspezifischen Ausgestaltung. Sogar innerhalb eines Betriebes kann in verschiedenen Betriebsteilen das Leistungsentgelt so gestaltet werden, dass ein wirkungsvoller Leistungsanreiz für die Beschäftigten gegeben ist.

Der Tarifvertrag unterscheidet dabei zunächst zwischen den Entgeltgrundsätzen Zeitentgelt oder Leistungsentgelt. Der grundlegende Unterschied zwischen diesen beiden Entgeltgrundsätzen besteht in der Systematik, mit der entweder die Anstrengung der Beschäftigten oder das Ergebnis bei der Erledigung der Arbeitsaufgabe festgestellt wird. Dabei gilt:

- beim Zeitentgelt wird das Leistungsverhalten eines jeden einzelnen Beschäftigten beurteilt oder
- beim Leistungsentgelt wird das Leistungsergebnis des einzelnen Beschäftigten oder einer Gruppe von Beschäftigten ermittelt (gemessen, gezählt, gewogen etc.) bzw. vereinbart.

Das Leistungsentgelt selbst gliedert sich wiederum in die beiden Entgeltmethoden Kennzahlenvergleich oder Zielvereinbarung.

Zeitentgelt ist der tarifvertragliche Normalfall Es ist (aus guten und sachlichen Gründen) nicht zulässig, dass Zeitentgelt und Leistungsentgelt miteinander kombiniert werden können. Weiterhin ist im Entgelt-rahmenabkommen gefordert, dass bei der betrieblichen Auswahl der Entgeltgrundsätze Zeitentgelt oder Leistungsentgelt die betrieblichen, technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen zu berücksichtigen sind.

Die Entgeltexperten von ME Saar haben weitreichende betriebliche Erfahrungen zur Auswahl, Ausgestaltung und Implementierung des optimalen Entgeltgrundsatzes und beraten Sie gerne.

Der Tarifvertrag enthält weitgehende und detaillierte Regelungen, mit der die Leistung von Beschäftigten beim Zeitentgelt zu beurteilen ist. Eine darüber hinausgehende Betriebsvereinbarung ist zur tarifvertragskonformen Anwendung dieses Entgeltgrundsatzes nicht erforderlich. Gelegentlich anzutreffende betriebliche Vereinbarungen sind lediglich ergänzende und klarstellende betriebliche Abmachungen. Der Entgeltgrundsatz Zeitentgelt ist bei rund 80% der Beschäftigten in der M+E Industrie anzutreffen.

Leistungsentgelt nur unter vorgegebenen Bedingungen Die Anwendung des Entgeltgrundsatzes Leistungsentgelt in einem Betrieb setzt voraus, dass geeignete technische und organisatorische Voraussetzungen gegeben sein müssen. Bevor der Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt genutzt werden kann, ist zwischen den Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Darüber hinaus sind im Tarifvertrag weitere Bedingungen genannt, die zur Einführung des Entgeltgrundsatzes Leistungsentgelt im Betrieb oder einem Betriebsbereich erfüllt sein müssen. Im Wesentlichen sind dies:

1. Planbarkeit der Arbeitsausführung
2. Beeinflussbarkeit des Leistungsergebnisses
3. Betriebliche Verständigung auf die Bezugsleistung

JUNGE MENSCHEN FÜR TECHNISCHE BERUFE BEGEISTERN

SCHAEFFLER TECHNOLOGIES AG & CO. KG SETZT AUF
M+E-INFOTRUCK BEI DER GEWINNUNG VON AZUBIS

„Deutschland muss in Zukunft
noch stärker als bisher
in die Köpfe der Menschen investieren.
Die MINT-Fächer spielen dabei
eine entscheidende Rolle und wir als
Verband der Metall- und Elektroindustrie
leisten dabei gerne unseren Beitrag,
in dem wir die Jungen und Mädchen
für diese Fächer begeistern.“

Martin Schlechter
Geschäftsführer ME Saar



„Wir erhalten heute weniger Bewerbungen und bilden gleichzeitig mehr junge Menschen aus“, beschreibt Katrin Scheid, Personalreferentin Ausbildung bei der Schaeffler Technologies AG & Co. KG am Standort Homburg, die Situation. „Die Zahl der Auszubildenden haben wir in den letzten Jahren praktisch verdoppelt und verfolgen damit ein klares Ziel: Die Anstrengungen, die wir in diesem Bereich unternehmen, sollen Engpässe bei den Fachkräften in der Zukunft verhindern.“

Das verstärkte Engagement in der Ausbildung bringt für den Industriekonzern ganz neue Anforderungen mit sich. Neue Wege und viel Kreativität sind gefordert, wenn es um die Gewinnung der jungen Menschen geht. Die Mittel sind so vielfältig wie die Menschen, die Schaeffler anspricht.

Personalmarketing beginnt in der Schule Konnten Unternehmen noch vor gut zehn Jahren aus einer Fülle an Bewerbungen eine Auswahl treffen, so ist heute aktives Marketing gefragt. Etwa in Schulkooperationen, mit besonderen Veranstaltungsformen und natürlich mit jeder Menge an Informationen über Berufsbilder und Unternehmen.

Schaeffler arbeitet am Standort Homburg zum Beispiel eng mit einer der Gemeinschaftsschulen in der Kreisstadt zusammen. Schulpraktika, regelmäßige Kontakte mit dem Kollegium und Werksbesuche für die Schulklassen gehören heutzutage zum Standardrepertoire, wenn es darum geht, junge Menschen für Ausbildungsberufe zu interessieren. „Und wir wollen mit unseren Aktionen ja auch diejenigen erreichen, die sich bisher noch keine Gedanken über einen Beruf in der Metall- und Elektroindustrie gemacht haben“, so Scheid. „Da gibt es noch ein großes Potenzial.“

Wie vielfältig die Berufswelt in einem Unternehmen sein kann, zeigt das Beispiel Schaeffler. Vom Mechatroniker über Elektroniker, Industrie- und Zerspanungsmechaniker bis hin zum Maschinen- und Anlagenführer bildet das Unternehmen aus. Hinzu kommen noch Industriekaufleute. Damit reicht das Spektrum an Bewerberinnen und Bewerbern vom Absolventen der Hauptschule bis hin zum Abiturienten. Aber auch Studienabbrecher oder Bewerber, die auf dem zweiten Bildungsweg zu Schaeffler kommen, erhalten in der Ausbildung ihre Chance.



Jeweils über 300 Jugendliche nutzen in den letzten beiden Jahren das Angebot von Schaeffler und viele von ihnen absolvieren heute eine Ausbildung im Unternehmen.



Vielfalt darstellen, Interesse wecken „Eine unserer ersten Aufgaben ist es, den jungen Menschen die Berufe und deren Inhalte näher zu bringen“, weiß die Personalexpertin zu berichten. „Seit nunmehr zwei Jahren setzen wir dabei gezielt auch den M+E-InfoTruck am Tag der offenen Tür in unserer Lehrwerkstatt ein.“

Ein optimales Angebot für Unternehmen und Jugendliche, wie das Beispiel Schaeffler zeigt. Der Info-Truck ist erste Anlaufstelle der Besucher. In der oberen Etage des Trucks lernen die Jugendlichen in einer Art Klassenraum das Unternehmen näher kennen. Kollegen von Schaeffler stellen die Arbeitsschwerpunkte, die Produkte und die Philosophie des Unternehmens vor. Im Erdgeschoss können die Jugendlichen dann einen ersten Eindruck von den Berufsbildern erhalten und selbst aktiv werden. An verschiedenen Experimentierstationen können sie z. B. selbst eine CNC-Maschine programmieren. Begleitet werden alle Exponate durch interaktive Aufgabenstellungen und Hintergrundinfos auf Tablets. In der Lehrwerkstatt des Unternehmens erleben die Jugendlichen dann die Umsetzung der unterschiedlichen Berufsbilder in der täglichen Praxis.

Jeweils über 300 Jugendliche nutzen in den letzten beiden Jahren das Angebot von Schaeffler und viele von ihnen absolvieren heute eine Ausbildung im Unternehmen. Im Übrigen mit einer festen Zusage einer unbefristeten Übernahme nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung. „Diese Zusage können wir nur machen, wenn wir die Auszubildenden für ihren Beruf begeistern können. Wir investieren ganz bewusst in die Ausbildung und schaffen damit eine klassische Win-win-Situation: Wir garantieren den Jugendlichen einen sicheren Einstieg ins Berufsleben und dem Unternehmen sichern wir die Fachkräfte von morgen.“

Der M+E-InfoTruck schafft in der Kennenlernphase von zukünftigen Bewerbern und Unternehmen zusätzliche Chancen. Experten im Truck stellen die Berufe in der M+E-Branche neutral und spannend vor und beantworten Fragen der Jugendlichen zu Zukunftsperspektiven der Berufsbilder. „Für uns ist ein entscheidender Punkt, dass wir eine professionelle und für junge Menschen attraktive Unterstützung für unser eigenes Engagement erhalten“, so Scheid. „Natürlich bleibt es unsere Aufgabe, die Jugendlichen anzusprechen und zum ersten Schritt zu bewegen. Gelingt uns das, haben wir mit dem Truck ein zusätzliches Argument für die Berufsbilder, in denen wir ausbilden.“

Personalmarketing muss heute neue Wege gehen. Dazu gehören sicherlich auch die sozialen Medien sowie eine digitale und eine jugendgerechte Ansprache. Das erfolgreiche Beispiel von Schaeffler zeigt aber auch, dass das reale Erleben eine entscheidende Rolle spielt. Im M+E-InfoTruck und im Unternehmen.



M+E-InfoTruck im Personalmarketing Achtzehn Meter lang und 32 Tonnen schwer – mit diesen Maßen sind insgesamt zehn M+E-InfoTrucks in ganz Deutschland unterwegs. An Schulen, in Unternehmen und auf öffentlichen Plätzen informieren sie auf 80 m² in zwei Ebenen über die Berufsbilder der M+E-Branche. Das Besondere dabei: Die Besucher erhalten nicht nur eine Fülle an bestens aufbereiteten Informationen, sondern können selbst typische Arbeitsschritte aus den Berufsbildern ausprobieren und sich damit einen konkreten Einblick verschaffen.

Ein erfahrenes Beraterteam begleitet Schulklassen oder Besucher durch den Truck. Häufig mit dabei: Ausbilderinnen und Ausbilder aus Unternehmen in der Region. Besonderer Nutzen für Unternehmen und Jugendliche ist die interaktive Ausbildungsplatzbörse. Hier können die Unternehmen Ausbildungsstellen ausschreiben, die dann nach Region und Ausbildungsberuf recherchierbar sind.

Das Team von ME Saar koordiniert die Einsätze des Trucks im Saarland.

Schule und Wirtschaft für MINT-Berufe Deutschland hat kluge Köpfe. Die gilt es zu fördern. Daher unterstützt ME Saar eine ganze Reihe an Bildungsinitiativen. Das beginnt mit dem „Haus der kleinen Forscher“ in Kindergärten und Vorschulen, um Jungen und Mädchen mit mathematischen und technischen Themen in Kontakt zu bringen. Das Engagement setzt sich unter der Überschrift „Für Technik begeistern“ fort – zum Beispiel mit der Unterstützung der „Wissenswerkstatt“, der Schülerlabore, „Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“. Nicht zuletzt trägt das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT zu einer engeren Verzahnung von Unternehmen und Schulen bei.

**Verleihung des Bildungspreises 2017
an das Albert-Schweitzer-Gymnasium.**

Unter den Gratulanten waren u. a. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer (l. v. l.), die Ministerpräsidentin des Saarlandes, Annegret Kramp-Karrenbauer (3. v. r.) und der Präsident der VSU, Oswald Bubel (l. v. r.).



Die Schülerfirma „Profilschaffer“ gewinnt im saarländischen Landeswettbewerb JUNIOR den 1. Platz und qualifiziert sich so für den Bundeswettbewerb.



„WIR SCHAFFEN
ABGEFAHRENES PROFIL“
SCHÜLERFIRMA „PROFILSCHAFFER“ AUS DILLINGEN
BELEGT 3. PLATZ IM BUNDESWETTBEWERB „JUNIOR“

Das Firmenkonzept klingt so überzeugend, dass man sich die Frage stellt: Warum ist da vorher keiner draufgekommen? Die Schülerfirma Profilschaffer des Albert-Schweitzer-Gymnasiums in Dillingen entwickelte Flip-Flops durch das Upcycling von Altreifen. Dabei achteten die zwölf Schülerinnen und Schüler darauf, dass die ökologischen Gesichtspunkte nicht nur bei der Sohle, sondern durchgängig berücksichtigt werden. Die Flip-Flops bestehen aus recycelten Altreifen, Microkork sowie Lederresten und stehen insgesamt für ein nachhaltiges Wirtschaften.

„Die Idee, das Konzept, der Businessplan und die Umsetzung wurden komplett vom Schülerteam realisiert“, freut sich Lehrer Patrick Schindler, der das Team betreut hat und Schulpate für JUNIOR am Albert-Schweitzer-Gymnasium in Dillingen ist. Dazu gehörte auch das Schneiden der einzelnen Komponenten, nähen und kleben – Kopf- und Handarbeit waren gefordert. „Es ist schon eine tolle Sache zu sehen, wie die Schülerinnen und Schüler in diese anspruchsvolle Aufgabe hineinwachsen und wie sie sich entwickeln. Sie lernen in diesen Projekten in kurzer Zeit eine Menge fürs Leben.“

Zusätzlich zum Lernerfolg und einer Fülle an Arbeit haben die Profilschaffer auch jede Menge Anerkennung erhalten: Nach dem Landessieg im Saarland erreichten sie den 3. Platz im Bundeswettbewerb. Ein toller Erfolg, der für manche Extra-Stunde Engagement entschädigt hat.

Das Albert-Schweitzer-Gymnasium in Dillingen ist langjähriger Partner der JUNIOR-Idee. „Die Unterstützung durch das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln ist eine große Hilfe für uns Lehrer und die Schüler“, berichtet Patrick Schindler. „Das Projekt ermöglicht den praxisnahen Erwerb von etlichen Schlüsselqualifikationen. Zu nennen sind hier selbstständiges Lernen, Eigenverantwortung und Teamfähigkeit, die neben den fachlichen und methodischen Kompetenzen von besonderer Bedeutung sind.“ Ganz nebenbei erhalten die Jugendlichen einen realen Einblick in ökonomische Zusammenhänge und das Thema Gründung.

**„Die Schüler
lernen in
diesen
Projekten in
kurzer Zeit
eine Menge
fürs Leben.“**

*Patrick Schindler
Lehrer und Schulpate für JUNIOR
am Albert-Schweitzer-Gymnasium*

Seit vielen Jahren fördert das Albert-Schweitzer-Gymnasium jährlich gleich mehrere Schülerfirmen, darunter schon viele Landessieger. Diese kontinuierlich gute Arbeit des Kollegiums – und der Schüler – hat die Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) bewogen, im Jahr 2017 das Albert-Schweitzer-Gymnasium neben vier weiteren Schulen mit dem Saarländischen Bildungspreis auszuzeichnen.

Das Preisgeld des Saarländischen Bildungspreises in Höhe von insgesamt 15.000 Euro, zur Verfügung gestellt von der Stiftung ME Saar, honoriert das Engagement von Bildungsträgern, die sich in besonderer Art und Weise um die Bildung junger Menschen verdient machen.



NEUAUSRICHTUNG DER INGENIEURWISSENSCHAFTEN ERFOLGREICH⁺

UNIVERSITÄT BLEIBT BREIT AUFGESTELLT –
INNOVATIONSZENTRUM IN VORBEREITUNG

Ich bin fest davon überzeugt, dass eine vorausschauende und strategisch auf zukunftssträchtige Entwicklungen im jeweiligen Fach ausgerichtete Berufungspolitik entscheidend für den langfristigen Erfolg der Universität als Ganzes ist.

Noch vor wenigen Jahren stellte sich die Frage, ob die Ingenieurwissenschaften an der Universität eine Zukunft haben. Die Sparbemühungen des Landes machten auch vor dem Universitäts-haushalt nicht Halt. Inzwischen ist ein Re-Start gelungen und die Fachrichtung Systems Engineering entwickelt sich bestens. Auch dank der Unterstützung des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie, der diese Neuorientierung mit ca. 1,25 Millionen Euro unterstützt. Der Präsident der Universität, Prof. Dr. Manfred Schmitt, arbeitet unterdessen bereits an weiteren Schnittstellen zwischen Universität und Wirtschaft.

PROF. DR.

MANFRED SCHMITT

Präsident

der Universität des Saarlandes

Prof. Dr. Manfred Schmitt studierte und promovierte an der Universität Mainz. Nach einem Forschungsaufenthalt als Stipendiat der Deutschen Forschungsgemeinschaft in den USA, habilitierte er 1993 im Fach Mikrobiologie. Drei Jahre später wurde er zum Professor für Molekular- und Zellbiologie an die Universität des Saarlandes berufen. Von 2009 bis 2014 war er Vizepräsident für Lehre und Studium und wurde zum 1. März 2017 zum Präsidenten der Universität des Saarlandes gewählt und ernannt.

Im Zuge der Strukturdebatten an der Universität kreiste das Damoklesschwert auch über der ingenieurwissenschaftlichen Mechatronik, eine Kürzung auf neun Professuren stand bevor und die Stimmung war dementsprechend schlecht. Wie konnte die Trendwende gelingen?

PROF. DR. MANFRED SCHMITT: Das ist letztlich nicht durch eine einzelne Maßnahme gelungen, sondern viele Faktoren und vor allem auch viele Akteure spielten hierbei eine entscheidende Rolle. Sicherlich waren der Universität und der Landesregierung bewusst, dass eine weitere Kürzung der universitären Mechatronik das Ende einer eigenständigen Fachrichtung in den Ingenieurwissenschaften der Universität des Saarlandes (UdS) bedeutet hätte. Eine Tatsache, die auch vor dem Hintergrund der Bedeutung der MINT-Fächer niemand verstanden hätte oder zum Ziel haben konnte.

Gemeinsam haben wir – statt einfach nur Mittel zu streichen – für die Weiterentwicklung der universitären Ingenieurwissenschaften eine langfristig tragfähige Vision erarbeitet. Wohl wissend, dass diese Vision nicht in einer einzelnen Legislaturperiode oder in der Amtszeit eines Universitätspräsidenten umsetzbar geschweige denn finanzierbar ist. Aber dank der klaren inhaltlichen Zielrichtung können wir jetzt die entscheidenden Schritte einleiten, um den Ingenieurwissenschaften an der UdS eine verlässliche Zukunftsperspektive zu geben.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Schärfung der ingenieurwissenschaftlichen Konturen von Universität und htw saar. Neben der Fachrichtung Materialwissenschaft und Werkstofftechnik konzentrieren wir uns als zweite Säule der universitären Ingenieurwissenschaften auf den Bereich Systems Engineering. Die htw bietet hierzu komplementäre Studiengänge – wie Mechatronik und Maschinenbau – an. Zudem realisieren wir inzwischen über eine hochschulübergreifende Kooperationsplattform gemeinsame Projekte in den Ingenieurwissenschaften.

Veränderung braucht Menschen, die bereit sind, diese Veränderungen mitzutragen und meist benötigt man auch die entsprechenden finanziellen Mittel. Ein Balanceakt, der geglättet scheint.

Ja, das ist richtig, und zwar dank vieler Menschen und Organisationen, denen die Ingenieurwissenschaften an der Universität am Herzen liegen. Lassen Sie mich einmal im Einzelnen kurz darauf eingehen:

An der Universität haben die Ingenieurwissenschaften innerhalb der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät den Perspektivenwechsel mitgetragen – weg von einer rein finanzfokussierten Betrachtung hin zu einer inhaltlichen Entwicklung und der Schärfung eines klaren Lehr- und Forschungsprofils im betreffenden Fach. Dabei hatten wir auch an der htw saar Partner gefunden, die an einer gemeinsamen Lösung und einer starken Repräsentanz der Ingenieurwissenschaften im Saarland Interesse hatten und entsprechende Kooperationsmöglichkeiten mit uns weiterentwickelten.

Und nicht zuletzt hat die Wirtschaft – namentlich ME Saar – einen substantziellen Beitrag geleistet. Mit 1,25 Millionen Euro über einen Zeitraum von fünf Jahren, ergänzt durch rund eine Viertel Million Euro durch die IHK, können wir die Neuausrichtung des Bereichs Systems Engineering gestalten und zu dem erhofften, sich selbst tragenden Erfolgsmodell machen.

Die von Ihnen angesprochenen Gelder fließen ja nicht in eine Stiftungsprofessur, sondern ermöglichen Ihnen die Neuausrichtung der gesamten Fachrichtung. Wie setzen Sie die Gelder konkret ein?

Die finanzielle Ausstattung ermöglicht uns nunmehr, die Personalentwicklung systematisch und perspektivisch vorzunehmen. Das heißt konkret: Wir haben jetzt die Möglichkeit, eine zusätzliche Juniorprofessur für Systemtechnik zu finanzieren und für die kommenden sechs Jahre eine weitere Juniorprofessur für Adaptive polymerbasierte Systeme einzurichten.

Zur langfristigen Entwicklung des forschungsstarken Bereichs der Sensor-Aktor-Systeme sind beide Juniorprofessuren als Tenure Track Positionen konzipiert, wodurch sie nach positiver Evaluation in dauerhafte Lebenszeitprofessuren überführt werden können. Mit diesen und weiteren Maßnahmen verfolgen wir gleich mehrere Ziele: Wir stärken Forschung und Lehre im Bereich Systems Engineering, wir geben dem wissenschaftlichen Nachwuchs an unserer Universität eine attraktive Entwicklungsperspektive und wollen so auch längerfristig erstklassige Kräfte im Saarland halten.

Ich bin fest davon überzeugt, dass eine vorausschauende und strategisch auf zukunftssträchtige Entwicklungen im jeweiligen Fach ausgerichtete Berufungspolitik entscheidend für den langfristigen Erfolg der Universität als Ganzes ist. An mehreren Fakultäten steht in den nächsten Jahren im Bereich der Professuren ein Generationswechsel an, den es erfolgreich zu meistern gilt und den wir insbesondere durch die Gewinnung von exzellentem wissenschaftlichem Nachwuchs gestalten wollen. Tenure Track Juniorprofessuren als vorgezogene Neuberufungen – wie jetzt im Fall der Ingenieurwissenschaften – sind eine gute Möglichkeit, diese Wechsel zukunftsgerichtet zu realisieren.

In den letzten Monaten war viel die Rede von einem weiteren Leuchtturm an der Universität, dem Helmholtz-Zentrum für IT-Sicherheit.

Der perspektivische Aufbau eines neuen Helmholtz-Zentrums am Campus Saarbrücken ist eine großartige Chance und eine fantastische Bereicherung für unsere Universität und das Saarland insgesamt. Damit entwickelt sich der Standort auf den Gebieten der Informatik, der IT-Sicherheit und der künstlichen Intelligenz in Europa und weltweit zum führenden Leuchtturm.



Wichtig für die Universität ist aber auch, dass wir an unseren beiden Standorten Saarbrücken und Homburg neben der Informatik auch noch weitere herausragende Bereiche und Forschungsinstitute besitzen, die schon heute in der ersten Liga mitspielen und die wir in den kommenden Jahren zu einem weiteren Exzellenzbereich entwickeln möchten. Wenn Universität und Land gemeinsam dieses Ziel verfolgen und konsequent unterstützen, dann bin ich zuversichtlich, dass wir namhafte nationale und internationale Unternehmen für das Saarland und die Region gewinnen. Die Universität leistet somit weiterhin einen wichtigen Beitrag zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung des Landes.

Neben den zahlreichen Kontakten zwischen der Universität und der Wirtschaft planen Sie aktuell ein neues Innovationszentrum. Reichen die derzeitigen Schnittstellen mit Starterzentrum und SciencePark nicht aus?

Beides sind erstklassige Angebote mit enormer Resonanz. Doch wir wollen einen Schritt weitergehen und universitäre Forschung und die Entwicklung in den Unternehmen noch näher zusammenbringen. Das Zentrum soll noch bestehende Informationsdefizite abbauen und den Technologietransfer weiter beschleunigen. Denn in Zukunft wird es immer mehr darauf ankommen, neueste Forschungsergebnisse möglichst schnell und effizient in marktreife Produkte und Anwendungen zu übersetzen. Konkret befinden wir uns in konstruktiven Gesprächen mit dem Land, um das Innovationszentrum baldmöglichst als neues Gebäude auf dem Campus realisieren zu können. Als forschungsstarke Universität möchten wir ganz gezielt den Austausch mit der Wirtschaft weiter vertiefen.

Frankreichs Staatspräsident hat im letzten Jahr mit seiner Europarede für viel Schwung gesorgt. Eine Idee bzw. Forderung von ihm sind Europa-Universitäten. Wäre das nicht etwas für die Universität des Saarlandes?

Im Prinzip sind wir für einen solchen Standort nicht nur geeignet, sondern geradezu prädestiniert. Denken Sie nur an die zweisprachige Ausbildung der Juristen, das Europa-Institut, das Frankreichzentrum, das CEUS und nicht zuletzt an die intensive Zusammenarbeit im Verbund der Universität der Großregion (UniGR), hier insbesondere mit der Universität Lorraine und der Universität in Luxembourg. Darüber hinaus ist das Saarland sicherlich das französischste Bundesland in Deutschland und die Frankreich-Strategie des Saarlandes baut ja auf diesem Umstand auf. Auch wir als Universität haben einen ausgeprägten Frankreich- und Europabezug und ich teile Ihre Ansicht – die Universität des Saarlandes hat als treibender Motor im Hochschulverbund der Großregion tatsächlich das Potenzial, zu der europäischen Modelluniversität zu werden.

Jenseits der schmerzhaften Umstrukturierungen an der Universität und der auch für die nächsten zwei Jahre noch auferlegten Einsparungen an der Universität stimmen diese auch positiven Entwicklungen und Veränderungen in jüngerer Zeit optimistisch, dass wir auch in Zukunft bei angemessener Unterstützung durch die Gesellschaft, die Politik und die Wirtschaft in der Lage sein können, den Wissenschaftsstandort Saarland positiv weiterzuentwickeln und national wie international konkurrenzfähig zu halten.

Vielen Dank für das Gespräch.



DIE MENSCHEN NEHMEN DIE MODERNE GALERIE AN MUSEUM HAT ZENTRALE AUFGABE IN DER GESELLSCHAFT

Ausstellungsansichten Pae White und Michael Riedel, Moderne Galerie 2018
© galerie neugerriemschneider Berlin/Pae White und Michael Riedel



„Ein Museum hat eine zentrale Aufgabe in unserer Gesellschaft. Es ist ein Raum der Möglichkeiten und ein Raum des Erlebens. Mit der Modernen Galerie haben wir jetzt in Saarbrücken einen solchen Raum ganz besonderer Qualität. Wurzelnd in der Geschichte und ausgreifend in die Zukunft, kann er weit über die Grenzen des Landes wirken.“

*Dr. Roland Mönig
Vorstand der Stiftung Saarländischer Kulturbesitz*



© VG Bild-Kunst, Bonn 2018 für
Jonathan Meese, Hermann Nitsch, Antoni Tàpies, Günther Förg,
Gerhard Graevenitz, François Morellet, Aurélie Nemours,
Leo Erb, Alexander Archipenko, Rudolf Belling,
Gerhard Hoehme und Bernard Schultze
© Arnulf Rainer, Gregor Hildebrandt, Russell Maltz und Michal Budny



Am 18. November des letzten Jahres war es soweit: Die Bürgerinnen und Bürger konnten ihre Moderne Galerie „erobern“ und sich einen persönlichen Eindruck von ihrem Erweiterungsbau machen. Mit der eigens für den Raum geschaffenen Installation von Pae White zeigt der kathedralenhaft anmutende Mittelpunkt des Neubaus seinen ganzen Facettenreichtum und begeistert die Besucher.

„Die ersten Wochen haben gezeigt, dass die Menschen das Museum, ihr Museum annehmen“, freut sich Dr. Roland Mönig als Vorstand der Stiftung Saarländischer Kulturbesitz. „Es ist ein großes Geschenk, dass wir das erste Kennenlernen mit dem vergrößerten Museum dank der Unterstützung der Stiftung ME Saar bei freiem Eintritt bis Ende des Jahres ermöglichen konnten.“

Mehr als 38.000 Besucher haben bis Ende 2017 die Gelegenheit genutzt und das Museum erkundet. Viele davon haben nach einem Rundgang durch die neuen Räume und die Installationen von Pae White und Michael Riedel auch die neu geordneten Bestände im denkmalgeschützten Bestandsbau von Hanns Schönecker für sich neu entdeckt.

Auch die umwerfende und breite Presseresonanz macht die Bedeutung der Modernen Galerie über die Grenzen der Stadt und des Saarlandes hinaus deutlich. Neben der Tagesschau und dem heute-journal berichteten die überregionalen Tages- und Wochenzeitungen, Fachzeitschriften und – bedingt durch die Installation von Pae White – auch internationale Medien über den erfolgreichen Start der Modernen Galerie.

Der Erweiterungsbau des Museums und die Neugestaltung des Außenbereiches mit seiner klaren Öffnung in Richtung der Innenstadt tragen mit zu einer gesteigerten Lebensqualität in Saarbrücken bei. Ausstellungen wie „Slevogt und Frankreich“ (ab 1. September 2018) oder „Brücke – Expressionistische Arbeiten auf Papier“ (bis 10. Juni 2018), „Thomas Meier-Castel – Große Radierungen“ und „Hans-Christian Schink – Hier und dort“ (beide bis 5. August 2018) zeigen das ganze Spektrum moderner Kunst, die jetzt wieder ein Zuhause in Saarbrücken hat.



EINE HEIMAT FÜR KREATIVE UND FREIRAUM FÜR JUNGE MENSCHEN⁺

SEKTOR HEIMAT ENTWICKELT KULTURORT AM OSTHAFEN

„Was wir hier machen, ist ökonomisch gesehen Wahnsinn!“

Jugendkultur braucht Freiraum. Das ist bei leibe nichts Neues. Am Osthafen in Saarbrücken ist der Verein „Sektor Heimat – Institut für urbane Gestaltung“ dabei, einen solchen Ort dauerhaft zu etablieren. Ein Ort, der von Jugendlichen und Kreativen angenommen wird und der sich gleichzeitig permanent verändert. Denn auch das ist eine Konstante der Jugendkultur.

Wer den Bereich des Osthafens in Saarbrücken besucht, dem fällt aktuell die große Baustelle für den neuen Möbelmarkt ins Auge. Nur einen Steinwurf entfernt hat sich in den letzten 18 Monaten ein Zentrum der urbanen Kulturszene entwickelt. Ein Team von sieben Personen hat sich im Herbst 2016 an die Arbeit gemacht und – aufbauend auf den Erfahrungen mit Veranstaltungen auf dem ehemaligen Becolin-Gelände – im und um das Rhenania-Haus am Osthafen Erstaunliches geleistet.

Der Festivalclub des Theaterfestivals Perspectives gastierte zur Eröffnung des neuen Zentrums für eine Woche und schuf gleich zu Beginn eine hohe Aufmerksamkeit für die Arbeit, die die vielen Unterstützer des Vereins Sektor Heimat bis zu diesem Zeitpunkt mit viel Herzblut geleistet hatten. Bis zu acht Großveranstaltungen kann Sektor Heimat im Jahr durchführen – mit im Schnitt zwischen 800 und 1000 Besuchern je Veranstaltung.

„Wichtig ist uns die Perspektive für die jungen Menschen in dieser Stadt.“ Diesem Leitspruch fühlen sich die Initiatoren und Macher verpflichtet. Die jungen, unangepassten Kreativen und Freidenker sind die Impulsgeber der Zukunft. Sie zu verlieren würde einen Riesenverlust für die Stadt und die Region bedeuten – das gilt es zu verhindern.

Ein wesentlicher Kristallisationspunkt ist der letzte urbane und subkulturelle Ort in Saarbrücken – der Osthafen. Die Pläne des Vereins gehen daher auch weit über das Rhenania-Gebäude als reinen Veranstaltungsort hinaus. Ateliers, Werkstätten, Ton- und Filmstudios sollen das Gebäude ganzjährig zum Treffpunkt der Jugendkultur machen.

„Was wir hier machen ist ökonomisch gesehen Wahnsinn“, beschreiben die Initiatoren. „Doch alles was wir in den letzten anderthalb Jahren auf die Beine gestellt haben ist authentisch und echt. Und das ist entscheidend für die Akzeptanz bei den jungen Menschen, nicht die materielle Sicht der Dinge.“

Ein Engagement, das auch die Stiftung ME Saar unterstützt. Denn was auf den ersten Blick so unterschiedlich aussieht eint ein gemeinsames Ziel: Sektor Heimat und die Stiftung arbeiten daran, den Standort Saarland lebenswert und attraktiv zu erhalten und zu gestalten. Für alle Generationen.



WIR SIND ME SAAR⁺
DAS TEAM AN IHRER SEITE



+ Rechtsanwältin
LAURA ALTMAYER
0681 9 54 34-24
altmayer@mesaar.de

+ Rechtsanwalt
THOMAS BREYER
0681 9 54 34-49
breyer@mesaar.de

+ Rechtsanwältin
JENNIFER RODRIGUES PIRES
0681 9 54 34-40
rodrigues-pires@mesaar.de



+ Dipl.-Wirt.-Jur.
TINA MAYER
0681 9 54 34-26
mayer@mesaar.de



+ Rechtsanwalt
JOACHIM MALTER
0681 9 54 34-22 / malter@mesaar.de

+ Dipl.-Volksw.
MARTIN SCHLECHTER
0681 9 54 34-45
schlechter@mesaar.de



+ Rechtsanwalt
JENS COLLING
0681 9 54 34-46 / colling@mesaar.de

+ Rechtsanwältin
SUSANNE THEOBALD
0681 9 54 34-31
theobald@mesaar.de

+ Rechtsanwältin
SONIA MÜNSTER
0681 9 54 34-16 / muenster@mesaar.de



+ Dipl.-Ing.
MICHAEL PFEIFER
0681 9 54 34-33
pfeifer@mesaar.de

+ Dipl.-Ing.
WOLFGANG KOHLER
0681 9 54 34-35 / kohler@mesaar.de



+ Dipl.-Kulturwiss.
TINA RAUBENHEIMER
0681 9 54 34-48
raubenheimer@mesaar.de

+ Dipl.-Übersetzerin
STEPHANIE VOGEL
0681 9 54 34-36 / vogel@mesaar.de

Verband der Metall- und
Elektroindustrie des Saarlandes e. V.

Harthweg 15⁺
66119 Saarbrücken

T 0681 9 54 34-0⁺
F 0681 9 54 34-74

www.mesaar.de⁺
kontakt@mesaar.de

MESAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE