

INHALT

Oswald Bubel: Gute Bildung sichert unsere Zukunft **4**

Martin Schlechter: 3 Milliarden für die Transformation an der Saar **6**

Vorfahrt für Bildung **10**

Aus der Schulpraxis **14**

Von der Schere zur Fräse **16**

Tarifverhandlungen: Abschluss in schwieriger Zeit **18**

Bosch: Wir brauchen Infrastruktur **20**

Jubiläum: 75 Jahre ME Saar **24**

Neues Quartier für den Verband **27**

AW-Forum: Neue Faktoren der Arbeitswelt **28**

Sicher durch die Krise **30**

Arbeitszeiten und Grenzgänger **32**

Rechtsprechung in Kürze **35**

Stiftung ME Saar: Engagement für die Gesellschaft **36**

Wir sind ME Saar **38**

IMPRESSUM

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

Vereinsregisternummer 2181
(Amtsgericht Saarbrücken)

**VERTRETUNGSBERECHTIGTE
GESCHÄFTSFÜHRER**
Martin Schlechter | Jens Colling

GESTALTUNG & SATZ + DRUCK

Joachim Wollschläger | Stefan Abendschön
welten+wunder Markenkommunikation GmbH | www.weltenundwunder.de
repa druck GmbH | www.repa-druck.de

BILDQUELLEN

Adobe Stock Foto (8), Oliver Dietze, Mike Mareen/Shutterstock.com,
Wilhelms-Universität Münster, Dennis Strassmeier, Joachim Wollschläger, Festo,
goodluz/Shutterstock.com, Westend61/Joseffson, Gorodenkoff/Shutterstock.com,
TashaSinchuk/Shutterstock.com, Andrea Neumann, Body Stock/Shutterstock.com,
Stiftung „Haus der kleine Forscher“, Jan-Luca Blaß, htw saar Stock

DANK

Wir danken den beteiligten Mitgliedsunternehmen
für die freundliche Unterstützung.



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

2022 war ein ungewöhnliches Jahr. Bundeskanzler Olaf Scholz hat es nicht zu Unrecht als eine „Zeitenwende“ bezeichnet. Der Angriffskrieg Russlands in der Ukraine hat die Stabilität in Europa ins Wanken gebracht. Und er hat Bürger und Unternehmen mit extremen Energiepreisen und einer Inflation konfrontiert, wie wir sie zuletzt Anfang der 50er Jahre in Deutschland gesehen haben.

Für die Wirtschaft war es ein Jahr größter Herausforderungen. Nach drei Jahren Corona haben viele auf eine Erholung gehofft. Es kam anders: Während die Lieferketten wieder in Gang kamen, waren es nun extrem steigende Energiepreise, die Produktion teilweise unwirtschaftlich machten. Und im vergangenen Winter blieb lange offen, ob das Gas in den Speichern über die kalte Jahreszeit hinweg ausreicht.

In all diesen Wochen und Monaten der Unsicherheit hat sich die saarländische Wirtschaft behaupten können – es gibt sogar viele gute Nachrichten bei uns im Land: Der Autozulieferer ZF baut sein Saarbrücker Werk zum Leitwerk für Elektromobilität aus, der Chiphersteller Wolfspeed fertigt in Ensdorf moderne Halbleiter und bei der SVolt-Ansiedlung gibt es Fortschritte.

All das sind gute Impulse für die Transformation im Land, weil sie Zeichen setzen, dass das Saarland eine Zukunft hat. Viele Unternehmen haben sich aufgemacht auf den Weg in eine Zeit der Dekarbonisierung. Wir sind zuversichtlich, dass sie sich auch auf diesem Weg bewähren.

Herzlichst

Ihr

Martin Schlechter

Ihr

Jens Colling

GUTE BILDUNG SICHERT UNSERE ZUKUNFT



OSWALD BUBEL
PRÄSIDENT
ME SAAR

Unternehmen im Saarland fehlen Fachkräfte. Jedes Jahr vergrößert sich die Lücke zwischen Bewerbern und offenen Stellen – auch wenn uns Corona eine kurze Atempause beschert hat. Seit Jahren warnen Unternehmen und Wissenschaft, jetzt ist das Problem in der Realität angekommen.

Nach der Ursache müssen wir nicht lange forschen: Immer mehr Menschen aus der Baby-Boomer-Generation gehen in den Ruhestand. Immer weniger junge Menschen kommen nach. So einfach ist es.

Was aber sollen wir tun, um dem Missstand zu begegnen? Diese Frage ist schwieriger zu beantworten. Mehr Frauen ins Arbeitsleben bringen? Hier ist schon viel passiert. Auch Zuwanderung ist ein wichtiger, wenn auch weiter Weg: 400.000 Arbeitskräfte müssten per saldo jährlich bei uns einwandern, nur um den Status quo zu sichern. Das ist unrealistisch.

Deshalb ist es aus unserer Sicht umso wichtiger, junge Menschen bestmöglich auszubilden und auf den Beruf vorzubereiten. Und zwar so, dass sie ohne Brüche und mit einer guten Wissensbasis ins Arbeitsleben übergehen.

**DER FACHKRÄFTEMANGEL
IST LÄNGST REALITÄT.
MEHR QUALITÄT IN DER
BILDUNGSLANDSCHAFT
HILFT, DEN DRINGEND
BENÖTIGTEN NACHWUCHS
IN DER SAARLÄNDISCHEN
WIRTSCHAFT ZU SICHERN.**

Dafür brauchen wir Schulen, die bestens ausgestattet sind und die neben der fachlichen Bildung auch eine hervorragende Berufsvorbereitung und -orientierung bieten. Praktika, Schnupperkurse und kompetente Berufsberatung sind Instrumente auf diesem Weg. Viele Schulen sind hier schon gut unterwegs, doch es bleibt noch mehr zu tun.

Als Verband setzen wir uns schon seit vielen Jahren für eine bessere Qualität der Bildung und eine stärkere Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft ein. Berufsvorbereitung nimmt dabei einen hohen Stellenwert ein. Gerade Mädchen wollen wir für technische Berufe begeistern – häufig bleibt bei ihnen wegen überkommener gesellschaftlicher Rollenmuster wertvolles Potenzial ungenutzt. Mit MINT-Initiativen, Schnupper-Tagen und unserem M+E-Truck werben wir für ein berufliches Engagement in unserer Branche. Und mit dem Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft zeichnen wir hervorragende Initiativen aus.

Wegen ihrer großen Bedeutung haben wir der Bildung in diesem Jahresbericht einen Schwerpunkt gewidmet. Er soll Ansporn sein, dem Thema die verdiente Aufmerksamkeit zu widmen.

DREI MILLIARDEN FÜR DIE TRANS- FORMATION AN DER SAAR

Drei Milliarden Euro hat das Saarland für die Transformation bereitgestellt. Das Geld, das über neue Schulden in einem Transformationsfonds gebündelt wird, soll in den industriellen Umbau ebenso fließen wie in Infrastruktur und Innovation. So hat es Finanzminister Jakob von Weizsäcker im vergangenen September bei der Vorstellung des Fonds skizziert. Erste Projekte sind bereits bekannt, die öffentliche Förderung der Transformation nimmt Fahrt auf.

Ein Leuchtturmprojekt ist ohne Zweifel die Ansiedlung des Chipherstellers Wolfspeed auf dem ehemaligen Kraftwerksgelände in Ensdorf. Moderne Microchips aus Siliziumkarbid sollen dort entstehen – Halbleiter, die weniger Energie verbrauchen und Wärme besser ableiten als die aktuellen Modelle, und die in der E-Mobilität kürzere Ladezeiten und höhere Reichweiten versprechen.

Mit den Fördermitteln soll ebenfalls der Umbau des Getriebeherstellers ZF zu einem Leitwerk für Elektromobilität begleitet werden. ZF nimmt dafür einen dreistelligen Millionenbetrag in die Hand. Auch bei der Transformation der saarländischen Stahlindustrie hin zu grünem Stahl kommt der Fonds zum Einsatz. Saarländischer Stahl wird dann künftig nicht mehr mit Kohle sondern mit Wasserstoff erzeugt.

Es sind Projekte, die Strahlkraft für das Land haben. Das Saarland ist als Standort für Industrie attraktiv, lautet die Botschaft. Die Sogwirkung, die unter anderem die Ansiedlung einer Chipfabrik im Saarland hat, ist nicht zu unterschätzen. Mit einer solchen Industrieansiedlung werden wir über die Grenzen hinaus sichtbar. Wünschenswert wäre nun, dass sich auch bei dem stagnierenden Projekt der Batteriefabrik von SVolt auf dem Linslerfeld weitere Fortschritte zeigen.



MARTIN SCHLECHTER
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
ME SAAR



Mit diesen ersten Vorhaben verbindet sich die Hoffnung, dass es Nachahmer gibt, dass weitere Unternehmen im Land Innovationen umsetzen – die Basis für künftigen Erfolg. Es ist eine Herkulesaufgabe, gerade für die Unternehmen der Autozuliefererindustrie. Über Jahrzehnte hat sie sich auf den Antriebsstrang beim Verbrenner ausgerichtet. Jetzt müssen die Unternehmen neue Geschäftsfelder erschließen. Die Ansiedlung neuer Unternehmen birgt Chancen: Bei Zulieferern sind neue Produkte gefragt, die saarländische Firmen bisher nicht im Programm hatten. Idealerweise entstehen diese vor Ort.

Die Entwicklung der vergangenen Monate stimmt uns optimistisch für die Transformation in unserem Land. Es ist richtig, dass im Wandel viele Arbeitsplätze wegfallen. Aber wir sehen, dass auch neue Arbeitsplätze entstehen. Gemeinsam mit unseren Tarifpartnern, den Gewerkschaften, sind wir gefordert, hier zu unterstützen.

Mit Optimismus haben wir die Ankündigung des Finanzministers Jakob von Weizsäcker gehört, die Forschungseinrichtungen so weiterzuentwickeln, dass sie anwendungsorientierter arbeiten und dass ihre Ergebnisse vermehrt in wirtschaftliche Vorhaben einfließen. Das ist der richtige Weg. Gemessen an der Qualität unserer Universität haben wir viel zu wenig junge Firmen im Land, die aus der saarländischen Forschungslandschaft heraus entstanden sind. Und auch beim Transfer der Forschungsergebnisse in die Wirtschaft gilt es nachzubessern.

Die Umstellung der saarländischen Wirtschaft weg vom Verbrennungsmotor ist ein Jahrhundertprojekt, bei dem unsere Unternehmen jede nur verfügbare Unterstützung benötigen.

Und Entlastung, denn noch immer bremst die überbordende Bürokratie jedes neue Vorhaben. Ausufernde Genehmigungsprozesse hemmen die Unternehmen beim Um- und Neubau ihrer Produktionen und der Umstellung auf neue Produkte. Gleichzeitig drückt der Mangel an geeigneten Ausbildungskandidaten und Fachkräften. Die Unternehmen spüren den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel längst schmerzhaft angesichts der Lücken in ihrer Personaldecke.

Zumindest beim Thema Bürokratie gibt es erneut Bewegung: Anfang des Jahres hat das Bundesjustizministerium eine Initiative gestartet, um besonders signifikante, bürokratische Hürden in den Prozessen auf Bundesebene zu identifizieren und zu beseitigen. Es ist jedoch nur ein Tropfen auf den heißen Stein angesichts der Vielzahl teils unsinniger bürokratischer Regelungen. Auf Landesebene warten wir bislang vergebens auf ähnliche Initiativen.

Und es ist auch fast schon paradox, wenn parallel zur Entlastung ein umfangreicher neuer Bürokratieapparat aufgebaut wird: Mit dem Lieferkettengesetz hat der Bund ein Kontrollmonster geschaffen, das viele Unternehmen mit seinen Anforderungen an den Rand ihrer Möglichkeiten bringt.

DIE UMSTELLUNG DER SAARLÄNDISCHEN WIRTSCHAFT WEG VOM VERBRENNUNGSMOTOR IST EIN JAHRHUNDERTPROJEKT, BEI DEM UNSERE UNTERNEHMEN JEDE VERFÜGBARE UNTERSTÜTZUNG BENÖTIGEN.

Großunternehmen müssen ohne jede Wertschöpfung ganze Abteilungen einrichten, um die geforderten Informationen zusammenzutragen, kleine und mittlere Unternehmen sind durch die Anforderungen vollkommen überfordert.

Ähnlich negativ ist das saarländische Tarifreuegesetz zu bewerten, eine fehlgeleitete Initiative, die nun auch auf Bundesebene eingerichtet werden soll. Im Saarland zeigt sich mit dem sogenannten Fairer-Lohn-Gesetz, dass solch ein Vorhaben angesichts der umfangreichen Tarifverträge der einzelnen Branchen zum Scheitern verurteilt ist. Es mutet naiv an, einen viele hundert Seiten starken Tarifvertrag mit einer wenige Seiten umfassenden Verordnung abbilden zu wollen.

DREI MILLIARDEN FÜR DIE TRANS- FORMATION AN DER SAAR

WENN WIR DIE ZIELE DER TRANSFORMATION ERREICHEN WOLLEN, BRAUCHEN WIR EIN WIRTSCHAFTSPOLITISCHES GESAMTKONZEPT, DAS BELASTUNGEN VERRINGERT UND DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DER UNTERNEHMEN ERHÖHT.

Unternehmen, die sich an größeren öffentlichen Ausschreibungen beteiligen wollen, müssen nun jeweils für ihre Beschäftigten aufwändig prüfen, ob sie die vorgegebenen Merkmale erfüllen, wenn sie sich nicht einer erheblichen Rechtsunsicherheit aussetzen wollen. Ein Schildbürgerstreich, der dazu führt, dass sich immer weniger Unternehmen bei der öffentlichen Hand engagieren werden. Das hehre Ziel, die Tarifbindung zu erhöhen, wird hier jedenfalls nicht erreicht.

Wenn wir tatsächlich die Ziele der Transformation erreichen wollen, brauchen wir ein wirtschaftspolitisches Gesamtkonzept, das Belastungen verringert und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhöht. Die saarländischen Unternehmen brauchen Freiräume, wenn sie sich neu aufstellen wollen.

Auf Bundesebene ist dafür ein klares Bekenntnis zur Industrie nötig: Mit einem Energiekonzept, das die Versorgung sicherstellt und einem international wettbewerbsfähigen Industriestrompreis. Mit einem schnellen Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft und dem Ausbau Erneuerbarer Energien. Mit einem Belastungsmoratorium für die Unternehmen und weiterem Bürokratieabbau. Und vor allem mit schnelleren Planungs- und Genehmigungsverfahren. Das Arbeitszeitgesetz, das noch aus „vor-digitaler“ Zeit stammt, muss auch endlich angepasst werden.

Und eine längst überfällige Rentenreform muss sicherstellen, dass die Sozialabgaben nicht weiter steigen und auch die Steuerzuschüsse in die Rente nicht weiter ausufern. Wenn die Beiträge nicht weiter steigen sollen, müssen wir auch das Tabuthema einer längeren Lebensarbeitszeit angehen. Bundeskanzler Scholz hat erkannt, dass die von seiner Partei auf den Weg gebrachte

Rente mit 63 eine Fehlentwicklung ist. Sie entzieht der Industrie dringend benötigte Fachkräfte. Die Rente mit 63 gehört in das Geschichtsbuch fehlgeleiteter Rentenpolitik.

Im Saarland ist es jetzt vor allem notwendig, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Die schnelle Belegung der neuen Industriegebiete am Lisdorfer Berg und am Zunderbaum zeigen eindrücklich: Wenn Industrieflächen zur Verfügung stehen, werden sie auch nachgefragt. Ein neuer Masterplan Industrieflächen, der auch große Areale für Neuansiedlungen ausweist, ist wichtig, um die großen Ansiedlungsbemühungen des Landes zu begleiten.

Vor allem aber darf die Politik sich nicht im Aktionismus verlieren. Die Vielzahl an Initiativen rund um die Transformation vermittelt zwar einen großen Willen zur Veränderung, es ist aber nicht effizient, wenn zahlreiche Arbeitsgruppen um dasselbe Thema kreisen. Es ist zu hoffen, dass mit dem Beauftragten für Transformation und dem Zukunftsbündnis Saar mehr Zielgenauigkeit einzieht.

Die Unternehmen im Land sind ebenso gefordert. Einige machen es beispielhaft vor, wenn sie parallel zur bisherigen Produktion neue Geschäftsmodelle entwerfen, neue Produkte erforschen und an den Markt bringen. Das ist Kernaufgabe der Wirtschaft und gelebtes Unternehmertum. Weiterbildung der Beschäftigten ist hier ein zentrales Thema, das auch von der Bundesagentur für Arbeit flankiert wird. Die Fördertöpfe sind vorhanden, jetzt sind die Unternehmen gefragt, Weiterbildungsprogramme aufzusetzen und die Gelder da, wo es sinnvoll ist, zur Zukunftsentwicklung einzusetzen.

Dass die saarländische Wirtschaft Transformation beherrscht, hat sie vielfach gezeigt. Bei der Angliederung des Saargebiets an Frankreich 1947, bei der wirtschaftlichen Rückgliederung in die Bundesrepublik 1959, beim Umbau der Montanindustrie in den 80er Jahren ebenso wie beim Bergbau-Aus 2015. Es ist diese Flexibilität, die auch jetzt in der Transformation ein wichtiger Baustein für den Erfolg sein wird.



VORFAHRT FÜR BILDUNG

**IN ZAHLREICHEN INITIATIVEN
ENGAGIERT SICH DER VERBAND
ME SAAR FÜR EINE OPTIMIERUNG
DER BILDUNGLANDSCHAFT IM
SAARLAND.**

Wie gut wissen Schüler über das spätere Berufsleben Bescheid? Und wie klappt der Übergang in den Beruf nach dem Abschluss? Die Zahlen der Jugendstudie der Bertelsmann Stiftung zeichnen ein wenig optimistisches Bild: Mehr als die Hälfte der Jugendlichen (55%) fühlt sich durch die Schule schlecht auf den Beruf vorbereitet. Und auch ein höheres Bildungsniveau des Umfelds der Schüler wirkt sich nicht hilfreich auf die Einschätzung aus. Im Gegenteil: Hier sind die Zweifel sogar weiter verbreitet als unter weniger gut vorgebildeten Jugendlichen (58% vs. 49%).

Wenn es darum geht, Antworten auf den zunehmenden Fachkräftemangel zu finden, spielt Berufsvorbereitung eine zentrale Rolle. Ein zweiter wichtiger Faktor ist die Schulqualität: Vor allem bei Hauptschulabschlüssen hapert es. Denn während mittlerweile überraschend viele Abiturienten eine berufliche Ausbildung anstreben – die Bertelsmann Stiftung schreibt in ihrem „Monitor Ausbildungschancen“, dass das für fast die Hälfte aller Abiturienten gilt – ist die Zahl der Auszubildenden bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss oder auch ohne Abschluss rückläufig.

Dass es zu diesen Rückgängen kommt, liegt beileibe nicht an fehlenden Ausbildungsplätzen. Im Gegenteil, zunehmend bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, verkündet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Gut die Hälfte aller Betriebe hatte demnach in den vergangenen fünf Jahren Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Die Studien zeigen: Berufliche Bildung bleibt ein Handlungsfeld. Seit vielen Jahren sind diese und die Nachwuchssicherung für die Betriebe ein Kernthema unserer Verbandsarbeit. Mit unserem Bildungsteam bauen wir die Kooperation von Schule und Wirtschaft in zahlreichen Initiativen beständig aus. Zentraler Baustein unserer Arbeit ist es, die Ausbildungsfähigkeit der Schulabgänger zu fördern und eine bestmögliche berufliche Orientierung zu sichern. Es ist ein langer Weg, auf dem viele Akteure der Bildungspolitik mitarbeiten: von den Beschäftigten in Kitas und Kindergärten über die Lehrer und Mitarbeiter in den zuständigen Ministerien bis hin zu den Unternehmensvertretern, die wir in Arbeitskreisen mit Schulen und Lehrern vernetzen.

Kinder sind ab dem frühesten Alter wissbegierig und probieren sich aus. Schon in der Kita entdecken sie ihr Interesse für Phänomene in der Welt und in der Natur. Dieses Interesse wollen wir mit unseren Programmen fördern und im Rahmen der frühkindlichen Bildung bei Mädchen wie Jungen gleichsam technische Neigungen mit altergerechten Angeboten unterstützen. Das Projekt „Haus der kleinen Forscher“ setzt deshalb bereits im Kindergartenalter an, gibt Erzieherinnen und Erziehern Lehr- und Lernmaterialien an die Hand, mit denen sie gemeinsam mit den Kindern naturwissenschaftliche Phänomene behandeln können.





„Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“ ermuntern die Jugendlichen dann in der Schule, technische und naturwissenschaftliche Themen zu vertiefen. Die Mitarbeiterinnen von ME Saar arbeiten mit den jeweiligen Kooperationspartnern daran, Pädagogen und Lehrkräfte ebenso wie Schülerinnen und Schüler für die Themen zu begeistern.

Gute Berufsvorbereitung braucht vor allem gute Schulen. Diese haben eines gemeinsam: Sie entwickeln sich kontinuierlich weiter. Schulqualität ist bei ihnen nicht nur ein Schlagwort, sondern ein Merkmal, das sie kontinuierlich ausbauen. Als Verband stellen wir gemeinsam mit Partnern aus der Bildungslandschaft und Bildungspolitik Instrumente bereit, die Schulen bei diesem Prozess unterstützen. Mit dem Projekt QVP Saar begleiten wir Schulen seit vielen Jahren erfolgreich in ihrer Qualitätsentwicklung. Zahlreiche Schulen haben dadurch Konzepte erarbeitet, die im Schul- und Unterrichtsalltag bessere Bildungsarbeit ermöglichen.

Im vergangenen Jahr haben wir gemeinsam mit dem Saarländischen Bildungsministerium auf der Basis dieses erfolgreichen Projekts ein weiteres Thema auf den Weg gebracht, das Schulen ganz speziell im Bereich ihrer Digitalisierungsstrategie unterstützt: Wir identifizieren Hospitationsschulen, die in gelebter Praxis ihr Wissen und ihre Konzepte für Kolleginnen und Kollegen sichtbar machen. Durch das Prinzip des „Voneinander Lernens“ tragen wir zu einem Know-how-Transfer in der Schullandschaft bei – mit dem Ziel, die Möglichkeiten der Digitalisierung sinnvoll und zielführend im Schulalltag zu integrieren.

Berufsvorbereitung hat durch die Corona-Pandemie noch einmal massiv an Dringlichkeit gewonnen. Zwar hat die Pandemie die digitale Transformation im Bildungsbereich beschleunigt, auf der anderen Seite rücken die weniger positiven Folgen der Zeiten mit Lockdowns und Home-Schooling immer deutlicher ins Licht: Neben Lernrückständen und -lücken erleben wir vermehrt auch emotionale und soziale Auswirkungen auf eine ganze Schülergeneration. Und auch die Schulpraktika, bei denen Schüler erstmals in einen Beruf hineinschnuppern können, waren während Corona weitgehend ausgesetzt.

Die Unesco bezeichnet die Zeit um Corona als größte Störung der Bildungssysteme. Schule als Raum sozialer Interaktion muss sich deshalb wieder neu sortieren und etablieren. Vor allem in den Bereichen Bildung, soziale Interaktion und sozioemotionale Entwicklung, körperliche Aktivität sowie

psychisches Wohlbefinden, waren die Auswirkungen gravierend. Nicht alle Kinder und Jugendliche sind davon im gleichen Maße betroffen, es gibt eine große Bandbreite, wie gut sie, ihre Familien und ihr lokales Umfeld die Pandemiesituation bewältigt haben. Eines gilt jedoch für alle: Mit Lockdowns, Home-Schooling und Not-Angeboten sind den Kindern und Jugendlichen Bildungs- und Erfahrungsmöglichkeiten weggefallen.

Es ist daher eine zentrale gesellschaftliche und politische Aufgabe, die Strukturen so zu gestalten, dass sie die pandemiebedingten Defizite kompensieren und im besten Falle Ungleichheiten in Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern und Jugendlichen ausräumen.

Mit Blick auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel gilt dies insbesondere für die berufliche Orientierung von Jugendlichen. Hier müssen alle Anstrengungen unternommen werden, Übergänge erfolgreich zu gestalten, junge Menschen passgenau in Ausbildung, Studium und Arbeitsmarkt zu integrieren und alle Potentiale bestmöglich zu fördern und zu nutzen.

Netzwerkarbeit zwischen Schule und Wirtschaft

Schulübergreifend verbinden wir in unserem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT alle zentralen Akteure am Übergang von Schule und Beruf miteinander: Schülerinnen und Schüler ebenso wie Lehrkräfte, Unternehmensvertreter und Eltern sowie viele Ansprechpartner aus Politik und Verwaltung. Ziel unserer Initiative, die wir unter dem Dach von SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland verfolgen, ist es, jungen Menschen auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben zur Seite zu stehen und sie zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Gleichzeitig unterstützen wir mit unserer Netzwerkarbeit Arbeitgeber, die auf der Suche nach Fachkräften sind.

schule-wirtschaft-saarland.de

M+E-Berufsportale

Auf den Berufsportalen der Metall- und Elektroindustrie finden Interessierte viele Informationen rund um die M+E-Berufswelt. Lehrer können sich hier Unterrichtsmaterial herunterladen, Eltern finden Informationen rund um die Bewerbungen und Jugendliche erhalten umfangreiches Material rund um die verschiedenen Berufsbilder in unserer Industrie. meberufe.info
ausbildung-me.de | thing-ing.de

Praktikumswoche

Nur durch Praxis erfahren Jugendliche, wie es sich tatsächlich anfühlt, in einem konkreten Beruf zu arbeiten. Praktikumswochen ermöglichen Schülerinnen und Schülern, Einblicke in unterschiedliche Betriebe zu erhalten.

Berufswahlsiegel

Gute Schule oder nicht? Das Berufswahlsiegel ist ein Zeichen besonderer Güte, was die Vorbereitung auf den späteren Beruf angeht. Schulen, die mit diesem Siegel ausgezeichnet werden, haben eine intensive Qualitätsprüfung durchlaufen.

Aktionstage

Mit unseren Aktionstagen wie dem „Girls’Day“ sowie Projekten wie „Für Technik begeistern“ und „ChangeIng“ bieten wir spezielle Informationsangebote für Mädchen, die wir für technische Berufe gewinnen wollen. Hier bekommen interessierte Schülerinnen erste Einblicke zu MINT-Themen im Alltag. Der „Tag der Technik“ wiederum richtet sich an Schülereinnen und Schüler ab Klassenstufe 7 und lädt zu einem Ausflug in die Welt der Tech-Unternehmen ein.
girls-day.de | fuer-technik-begeistern.de | tag-der-technik.saarland.de

M+E-InfoTruck

Die mobilen Info-Trucks laden auf zwei Etagen mit insgesamt 80 Quadratmetern zu einer großen Entdeckungsreise durch die Berufe der Metall- und Elektroindustrie ein. An typischen Arbeitsplätzen der M+E-Industrie lernen Jugendliche technische Zusammenhänge kennen. Sie erleben die Faszination Technik praxisnah und intuitiv.
me-vermitteln-de/m-e-infotruck



Leitfaden Praktikum für Arbeitgeber

Unternehmen, die bisher wenig Erfahrung mit Schülerpraktika haben, informieren wir über einen Leitfaden zu den wichtigsten Themen rund um den Berufseinblick für Schülerinnen und Schüler.
praktikum-jetzt.de

Persönliches Beratungsangebot

Das Team der Bildung steht Ihnen für Ihre Fragen stets zur Verfügung.
bildung@mesaar.de

ANSTOSS MUSS VON SCHÜLERN KOMMEN

Berufsvorbereitung in den Schulen? Nach Ansicht von Hasan Aljomaa, stellvertretender Landesschülersprecher im Saarland, ist die noch unzureichend. „Wenn ich meine eigene Beratung in der Schule sehe, die hat mir wenig gebracht“, berichtet Aljomaa, der sich aktuell in der 11. Klasse der Gemeinschaftsschule Schaumberg-Theley auf das Abitur vorbereitet. „Es kam eine Beraterin und hat sich pro Schüler zehn Minuten Zeit genommen.“ Schulpraktika gab es wegen Corona nicht, Aljomaa hat auf eigene Faust ein Praktikum gemacht, dann aber auch nur gewusst, dass er diesen Beruf nicht machen werde. Am Ende war er, was die Berufsorientierung angeht, keinen Schritt weiter als zuvor. „Das muss einfach sehr viel umfangreicher sein.“



Hasan Aljomaa, stellvertretender Landesschülersprecher

Insgesamt kommen wirtschaftliches Wissen und die Kenntnis des Berufslebens in der Schule seiner Einschätzung nach noch viel zu kurz. Das Fach Wirtschaft sollte deshalb in den Schulen mehr Platz einnehmen. „Es ist ja nicht nur so, dass die Schülerinnen und Schüler nicht wissen, wie man eine Steuererklärung macht oder wie ein Unternehmen funktioniert, sie lernen nicht einmal, wie eine zeitgemäße Bewerbung geschrieben wird“, sagt Aljomaa.

Aus Sicht der Landesschülervertretung braucht es mehr Praktika, damit die Schüler ganz konkret sehen, wie das Leben in den verschiedenen Berufen aussieht. Und das sollte nicht auf ein Praktikum begrenzt sein. Schüler müssten die Möglichkeit bekommen, mehrere Berufsfelder auszuprobieren und etwas darüber zu erfahren.

Die Angebote der Wirtschaft zur Berufsvorbereitung bewertet Aljomaa sehr positiv: Gerade weil das Thema Wirtschaft in vielen Schulen

keine oder nur eine geringe Rolle spielt, seien Veranstaltungen wie der Girls' Day oder der Tag der Technik sehr wichtig für die berufliche Orientierung. Ebenso wie die Internetportale zur beruflichen Bildung, die einen ersten Einblick in Berufsfelder bringen, oder der M+E-Truck mit seinem Überblick über unterschiedliche Berufsfelder der M+E-Industrie.

Damit sich bei der unzureichenden Berufsorientierung etwas ändert, muss aus Aljomaas Sicht mehr Druck von Seiten der Schüler kommen. Wenn diese nur oft genug bei den Lehrern auf Angebote, Veranstaltungen und Praktikumsstellen hinweisen, dann passiert auch was, ist er überzeugt.

In den Lehrerkollegien sieht er mit der Verjüngung auch Bewegung. „Wenn ein junger und engagierter Lehrer ins Kollegium kommt, passiert auch mehr im Bereich der Berufsvorbereitung. Deshalb ist es uns wichtig, dass sich auch die Lehrkräfte für das Thema interessieren.“

ENGAGEMENT FÜR MEHR SCHULQUALITÄT

Prozesse anstoßen, sie diskutieren, umsetzen und später evaluieren, all das sind nicht die typischen Vorgehensweisen in einer Schule. Doch dieses aus der Wirtschaft entlehnte Vorgehen kann helfen, die Qualität der Schule zu verbessern. Die Lothar-Kahn-Schule in Rehlingen-Siersburg hat an dem QVP-Programm für eine Qualitätsverbesserung an saarländischen Schulen teilgenommen, das die Landesregierung gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden und weiteren Akteuren auf den Weg gebracht hat.

Schulleiter Friedrich Müller zieht für seine Gemeinschaftsschule eine durchweg positive Bilanz. Wenn Absolventen eine Ausbildung suchen, zeige sich, dass die Lothar-Kahn-Schule in Betrieben und im Handwerk einen besonders guten Ruf hat. Und auch bei Lehrkräften sei sie offensichtlich beliebt: Er habe zumindest zahlreiche Bewerbungen von Lehrerinnen und Lehrern vorliegen, die gerne an seine Schule wechseln würden, sagt Müller. Beides führt er auf die besseren Prozessabläufe in der Schule zurück.



Friedrich Müller, Schulleiter Lothar-Kahn-Schule

Im Zentrum der Verbesserungsprozesse steht eine Steuerungsgruppe, die alle Vorhaben im Vorfeld diskutiert, neue Ideen einbringt und die Maßnahmen bündelt. „Was die Lenkungsgruppe vorschlägt hat auch gute Chancen auf Umsetzung“, sagt Müller. Die gute Akzeptanz zeigt sich auch beim Engagement der Teilnehmer, die sich auch über ihre Arbeitszeit hinaus in den Prozess einbringen. Während die Steuerungsgruppe anfangs nur mit vier Lehrkräften besetzt war, ist sie mittlerweile auf acht angewachsen – und umfasst damit ein Viertel des Kollegiums. Damit ist auch gesichert, dass neue Projekte schnell und wirksam umgesetzt werden können: „Wir können sehr effizient und nachhaltig arbeiten, weil wir die Ressource Lehrkräfte mit eingebunden haben“, sagt Müller.

Die Steuerungsgruppe verliert sich nicht in Details, sondern plant erst einmal auf der Meta-Ebene. So entstehen längerfristige Entwicklungsziele. Diese werden dann ins Tagesgeschäft integriert. „Der Kreis hat großen Rückhalt im Kollegium“, sagt Müller. „Die Mehrheit der Lehrer ist sehr aufgeschlossen.“ Ein großer Gewinn aus seiner Sicht: Die Schule ist zu einem lernenden System geworden, einem System, das nicht mehr verwaltet, sondern gestaltet.

Projekte, die über die Steuerungsgruppe auf den Weg gebracht wurden, sind unter anderem das vernetzte Lernen, bei dem verschiedene Fachrichtungen kombiniert werden, die Einführung digitaler Methoden in das schuleigene Methodencurriculum sowie eine konsequente Fortbildung im Lehrer-Kollegium. „Dabei geht es immer um das zentrale Ziel, die Schule nachhaltig zu gestalten und nicht auf der Stelle zu treten“, sagt Müller.

**RICCARDO BENTIVEGNA HAT BEI HYDAC EINE ZWEITE AUSBILDUNG
ZUR FACHKRAFT FÜR METALLTECHNIK ABSOLVIERT –
UND ES ZUM BUNDESBESTEN GESCHAFFT**

Fräsen, Bohren, Messen, Baugruppen montieren, bei der Metallbearbeitung kommt es auf Genauigkeit an. Dass Riccardo Bentivegna exakt arbeitet, hat er bewiesen: Bei seiner Abschlussprüfung als Fachkraft für Metalltechnik im Bereich Montagetechnik wurde er Landes- und Bundesbester. Ein großer Erfolg. Und ein ungewöhnlicher Werdegang. Denn ursprünglich hatte er eine Ausbildung als Friseur absolviert.

Zur Zweitausbildung kam der 29-jährige mit italienischen Wurzeln durch einen Tipp seines Schwiegervaters: Nachdem Bentivegna bereits eineinhalb Jahre als Friseur gearbeitet hatte, sagte der, dass bei Hydac Metallbauer gesucht werden. Nach dem Start in der Produktion bei HYDAC als Quereinsteiger fiel die Entscheidung letztlich für die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik, um sich eine solide Grundlage für die berufliche Zukunft in der Industrie zu erwerben. Keine leichte Entscheidung, denn neben der Aussicht, die Schulbank noch einmal zu drücken, war es finanziell für die junge Familie auch eine Herausforderung. „Ein Freund hat mir gesagt, dass ich doch schon zu alt für eine zweite Ausbildung bin. Dabei hatte ich noch 40 Jahre vor mir. Also habe ich mich dafür entschieden“, erzählt er. Auch, weil der Werkleiter ihn persönlich angerufen und noch einmal ermuntert hat.

Die zweite Ausbildung sei auch ganz anders gewesen als die erste, oder die Schule. „Erst war das zwar komisch, noch einmal lernen zu müssen, aber ich wusste jetzt ja

genau, worum es geht. Und hatte auch mit meiner jungen Familie den Druck, dass es klappen musste.“

„Dass Riccardo als Landes- und Bundesbester abgeschnitten hat, ist vor allem seinem Fleiß zuzuschreiben. Er hat sich intensiv reingehängt und auch in der Freizeit gelernt“, sagt sein Ausbilder Stefan Moy. Der Abschluss mit Auszeichnung ist besonders beeindruckend, weil Bentivegna ein halbes Jahr verkürzt hat. Seine Ausbildung war auch eine Neuerung bei Hydac: „Die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik haben wir 2019 erstmals angeboten – zunächst nur in der Fachrichtung Montagetechnik.“, sagt Moy. Aber auch andere Fachrichtungen des Berufes, wie zum Beispiel Zerspanungstechnik, sind künftig interessant, um die Hydac-Bedarfe noch besser zu decken.

„Bei uns ist es wichtig, Generalisten zu haben, die vieles können“, sagt der Leiter der technischen Ausbildung, Frank Kalmes. „Sie müssen montieren, zerspanen, komplexe Zeichnungen lesen und ganze Aggregate bauen können.“ Deshalb bilden wir nicht für die Prüfung aus, sondern für den späteren Einsatz. Und da sind unsere Absolventen sehr flexibel. Hydac hat eine eigene Ausbildungswerkstatt, in der aktuell 20 Auszubildende in technischen Berufen geschult werden. In elf verschiedenen Ausbildungsberufen bildet Hydac im Schnitt 60 junge Menschen aus.

Bentivegna schätzt die Vielfalt in der Hydac-Gruppe, die für ihre eigenen

Riccardo Bentivegna (r.) und sein Ausbilder Stefan Moy in der Hydac-Ausbildungswerkstatt.



VON DER SCHERE ZUR FRÄSE

Produkte die gesamte Produktion abdeckt: „Wenn ich mich entscheiden müsste, würde ich immer wieder bei Hydac anfangen“, sagt er. Angesichts der guten Ausbildung doch noch ein Studium zu machen, kommt

für ihn nicht in Frage. „Es werden ja dringend Facharbeiter gebraucht“, sagt er. „Und ich habe hier einen Job, den ich jetzt viele Jahre, vielleicht sogar bis zur Rente, sicher habe.“



ABSCHLUSS IN SCHWIERIGER ZEIT

DIE TARIFVERHANDLUNGEN FÜR DIE METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE FANDEN UNTER WIRTSCHAFTLICH SEHR FORDERNDEN BEDINGUNGEN STATT. DER ABSCHLUSS BRINGT DEN UNTERNEHMEN ABER PLANUNGSICHERHEIT.

Am Ende stand alles noch einmal auf der Kippe: In der langen Nacht der Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg war trotz langer und konstruktiver Verhandlungen von Seiten der Arbeitgeber auch nach mehreren Stunden keine Einigung in Sicht. IG-Metall-Chef Jörg Hofmann hatte sich in die Gespräche eingeschaltet und den Arbeitgebern ein Ultimatum gestellt: Akzeptieren oder 24-Stunden-Streiks über Wochen. Ein erneuter Vorschlag der Arbeitgeber hat die Gespräche dann noch einmal vorangebracht. In einer wirtschaftlich schwierigen Zeit ist letztlich ein Tarifabschluss ermöglicht worden, der den Unternehmen angesichts einer langen Laufzeit Planungssicherheit bringt. Gleichzeitig können die Beschäftigten über die steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von den hohen Preissteigerungen entlastet werden.

In den vorangegangenen Wochen hatten die Arbeitgeber immer wieder betont, dass es angesichts der wirtschaftlichen Lage durch das Corona-Virus, den Ukraine-Krieg und die unsicheren Aussichten für die Arbeitgeber unmöglich ist, die hohe Inflation auszugleichen. Denn Unternehmen sind von den hohen Kostensteigerungen bei der Energie ebenso stark betroffen wie ihre Beschäftigten. Gleichzeitig sind auch die Rohstoffpreise stark gestiegen. Die Forderung der Gewerkschaft, bei einer Laufzeit von einem Jahr die Entgelte um acht Prozent zu erhöhen, schien vor diesem Hintergrund vollkommen realitätsfern. Ein solches Ergebnis hätte die Industrie überfordert.

Am Ende einigten sich die Parteien auf einen Abschluss, der für die Betriebe sehr fordernd ist, der aber gleichzeitig mit der erneuten automatischen

Differenzierung auch Entlastung in wirtschaftlich schwieriger Lage ermöglicht und mit 24 Monaten Laufzeit Planungssicherheit für die Unternehmen bietet.

KERNPUNKTE DES NEUEN TARIFVERTRAGS:

- **3.000 Euro steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie, gestückelt in zwei Tranchen à 1.500 Euro, Auszahlung bis jeweils 1. März 2023 und 1. März 2024, wobei eine zeitliche Verschiebung möglich ist**
- **Erhöhung der Tariftabellen in zwei Stufen zunächst 5,2 Prozent ab 1. Juni 2023 und weitere 3,3 Prozent ab 1. Mai 2024**
- **Entlastungsmöglichkeiten für Betriebe in schwieriger wirtschaftlicher Lage durch eine automatische Differenzierung**
- **Planungssicherheit für die Betriebe durch lange Laufzeit (24 Monate bis 30. September 2024)**

Vor allem die Flexibilität bei der Inflationsausgleichsprämie ist für Arbeitgeber ein wichtiges Steuerinstrument. Über unterschiedliche Stichtage und Auszahlzeitpunkte kann die konkrete finanzielle Belastung durch die Zahlung gesteuert werden. Bei einigen Verschiebungen ist der Arbeitgeber frei, sollte aber den Betriebsrat informieren. So kann der Arbeitgeber einseitig bestimmen, dass er den Stichtag auf das jeweilige Vorjahr verlegt. Für die Auszahlungszeitpunkte legt der Vertrag dagegen einen engeren Regel-

korridor fest. So musste eine erste Auszahlung der ersten Prämie in Höhe von 750 Euro bereits mit der Abrechnung für Januar 2023 erfolgen, bei Teilzeitbeschäftigten und Auszubildenden entsprechend weniger. Der Rest war dann bis 1. März fällig. Für weitere Verschiebungen sieht der Vertrag den Weg über eine freiwillige Betriebsvereinbarung vor. Für die zweite Rate der Inflationsausgleichsprämie gilt, dass die Auszahlung der zum 1. März 2024 fälligen Prämie durch den Arbeitgeber beliebig bis Dezember 2022 vorgezogen werden konnte. Eine Verschiebung des Zahlungstermins nach hinten benötigt ebenfalls die Einigung über eine freiwillige Betriebsvereinbarung.

Ein weiterer für die Unternehmen erfreulicher Aspekt des Tarifvertrages ist die erneut aktivierte Automatische Differenzierung. Bereits im vorausgegangenen Vertrag hatte sich diese Regel bewährt, nach der Unternehmen die Auszahlung des Tariflichen Zu-

satzgeldes B aussetzen konnten, wenn die Nettoumsatzrendite den Wert von 2,3 Prozent unterschreitet. Diese Regelung kann Betrieben in wirtschaftlich schwieriger Lage schnell und unkompliziert Entlastung bringen, da gesonderte und aufwändige Verhandlungen mit der Gewerkschaft entfallen. Um den für die Differenzierung zur Verfügung stehenden Betrag zu steigern, ist die im Tarifvertrag von 2021 bereits für Februar 2023 vereinbarte Erhöhung des Transformationsgeldes entfallen und im Gegenzug das T-Zug B um 50 Prozent erhöht worden. Damit ist für die Unternehmen über den höheren Differenzierungsbetrag eine wirksamere Entlastung möglich geworden.

Tarifabschluss 2022 in der Metall- und Elektro-Industrie

DIE ME ARBEITGEBER

Laufzeit und Entgelt



Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro brutto gleich netto:



Flexibilität:

Wann die Prämie genau ausbezahlt und wann sie in die Bilanz eingestellt wird, kann das Unternehmen in abgesteckten Grenzen festlegen.

Erhöhung des Entgelts in zwei Stufen:



Dauerhafte Automatische Differenzierung

Befindet sich das Unternehmen in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, kann die Zahlung des T-ZUG (B) bis zum 30. April des Folgejahres verschoben werden. Liegt dann die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % kann die Zahlung ganz entfallen.

Das Unternehmen muss die Differenzierungsentscheidung nur anzeigen. Die IG Metall hat kein Mitspracherecht.



schwierige wirtschaftliche Situation

verschieben

Nettoumsatzrendite < 2,3 %

auszahlen oder entfallen



Die für 2023 geplante Erhöhung des T-Gelds entfällt. Ein Teil davon finanziert die Volumenerhöhung des T-ZUG (B) um 50 %.

Gesprächsverpflichtung bei Energienotlage



Gespräch über alle tarifpolitischen Prozesse mit kurz- und mittelfristiger Hilfe zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze



ZUSAMMEN
NACH VORN

www.zusammennachvorn.de

» WIR BRAUCHEN INFRASTRUKTUR «

Vor drei Jahren hat die Bundesregierung die Nationale Wasserstoffstrategie beschlossen. Doch die Umsetzung hakt; auch im Saarland, das die Regierung zum Wasserstoffland erklärt hat. Oliver Frei, Werkleiter bei Bosch in Homburg, vermisst vor allem eine ganzheitliche Umsetzung. Bosch ist bereits in mehreren Wasserstoff-Feldern wie Mobilität und stationären Brennstoffzellen aktiv – für einen großflächigen Einsatz fehlt es allerdings an einer ausreichenden Wasserstoff-Versorgung und einem Tankstellennetz.

Herr Frei, das Saarland hat verkündet, Wasserstoffland zu werden. Sind wir hier aus Ihrer Sicht auf einem guten Weg?

Die Strategie ist grundsätzlich richtig, aber es reicht nicht, nur eine Strategie zu haben. Wenn ich unsere Aktivitäten beispielsweise mit denen in Hamburg vergleiche, bei denen es stark um die Logistik von Wasserstoff geht, da hinken wir noch sehr stark hinterher. Wir haben im Saarland mehrere Initiativen, die durch die Industrie und die Wissenschaft getrieben sind. Das sind aber bisher nur zarte Pflänzchen, auch wenn sie, wie bei dem Pipeline-Netz von Creos, das Zeug haben, wichtiger Teil einer Wasserstoffwirtschaft zu werden.

Aus Ihrer Sicht sind wir von dem Ziel einer Wasserstoffwirtschaft noch weit entfernt?

Von einer Wasserstoffwirtschaft kann man hier noch nicht sprechen. Bisher haben wir nur Einzelprojekte, und die sind nicht ausreichend verknüpft. Wir müssen jetzt in eine Phase eintreten, in der wir erst einmal klar definieren, was Wasserstoffwirtschaft für uns bedeutet. Mit einem strategischen Kern. Dieser kann Sektorkopplung heißen, wenn Wasserstoff für die Energieerzeugung, für Prozesswärme aber auch für die Mobilität eingesetzt wird. Stahlerzeugung mit Wasserstoff gehört dann ebenso dazu wie ein Nahverkehr, der auch auf Wasserstoffantriebe setzt. Das ist noch nicht ausreichend geschehen.

Wer ist denn hier in der Verantwortung? Die Politik kann doch nur den Rahmen setzen, die Unternehmen müssen aktiv werden.

Es stimmt, dass vor allem die Unternehmen gefragt sind, die Innovationen zu schaffen. Doch die Politik ist nicht außen vor: Politik kann steuern, moderieren und unterstützen, so dass die nötigen Gelder ins Land kommen. Beispielsweise Gelder für eine Basis-Infrastruktur. Nehmen Sie Wasserstoff-Tankstellen. Im Saarland haben wir genau eine Wasserstoff-Tankstelle. Und erinnern Sie sich, wie viele Jahre es gedauert hat, diese eine Tankstelle zu bauen? So bekommen Sie keine Wasserstoff-Mobilität. Wenn die Menschen keinen Wasserstoff tanken können, werden sie sich auch kein Wasserstoff-Auto kaufen. So einfach ist das.

Bei der Mobilität setzt die Regierung aktuell ja viel stärker auf E-Mobilität, weil es schlicht einfacher ist, Strom zu tanken als Wasserstoff.

Die einseitige Fokussierung auf E-Mobilität halte ich für den falschen Weg. Die Wasserstoff-Technologie löst doch viele Probleme, die



Oliver Frei führt den Bosch-Standort in Homburg als kaufmännischer Werkleiter in die Wasserstoff-Zukunft.





die E-Mobilität bis heute hat. Sie erzielen mit relativ geringem Gewicht eine hohe Reichweite, anders als bei der E-Mobilität. Ein großer Lkw braucht eine zehn Tonnen schwere Batterie. Das macht schlicht keinen Sinn. Im Schwerlastverkehr gilt daher die Brennstoffzelle als Nachfolger von effizienten Dieselsystemen. Und bei den E-Pkw ist das Thema einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur bis heute nicht gelöst. Damit sich Wasserstoff-Autos durchsetzen, brauchen wir Wasserstoff-Tankstellen. Und hier sehe ich tatsächlich die Politik in der Pflicht, die nötigen Rahmenbedingungen zu setzen. Infrastrukturen kosten erst einmal Geld. Wenn die Tankstellen verfügbar sind – und da reichen schon rund 1500 in Europa –, haben wir den Hochlauf. Und parallel brauchen wir Elektrolyseure, damit wir zum Beispiel bei Stromüberschuss Windräder nicht mehr aus dem Wind drehen und das Abschalten auch noch bezahlen, sondern grünen Wasserstoff produzieren.

In der Diskussion rund um den Energieträger Wasserstoff werden hohe Kosten und Risiken genannt. Flüssiger Wasserstoff muss ja beispielsweise stark gekühlt werden.

Es ist richtig, dass wir Energie benötigen, um Wasserstoff herzustellen und bereitzustellen. Es werden sich letztlich Verfahren für die Speicherung und Transport durchsetzen, die das Wasserstoffangebot bezahlbar gestalten. Dass dies gelingen wird, zeigen mittlerweile zahlreiche verlässliche Studien. Aber verglichen mit dem, was die Erdölindustrie leisten muss, um Erdöl zu suchen, zu fördern, zu transportieren, zu raffinieren und zu verkaufen, ist das ungleich viel mehr Aufwand als es beim Wasserstoff je nötig ist. Natürlich kostet

der Aufbau der Infrastruktur viel Geld – das muss die Politik begleiten. Mein Credo bleibt: Die Herausforderungen der Infrastruktur sind vergleichsweise klein. Und auch was die Sicherheit angeht, sind die Risiken weniger groß als oft gedacht. Wasserstoff explodiert nicht, sondern er verfliegt oder brennt sehr schnell ab und entsprechende Sicherheitstechnik ist heute Standard. Ganz wichtig ist für mich auch, dass wir uns jetzt nicht ausschließlich auf grünen Wasserstoff festlegen. Der kann im zügigen Übergang zu 100% grün auch noch grau oder blau sein, Hauptsache er ist verfügbar. Bei E-Autos ist es ja auch nicht so, dass sie ausschließlich mit grünem Strom betankt werden. Im Gegenteil, wir haben ja gerade wieder die Kohlekraftwerke ans Netz zurückgeholt. Ich bin überzeugt, dass wir im Endeffekt durch eine solche Vorgehensweise schneller zum Ziel CO₂ Neutralität kommen, weil Prozesse parallelisiert werden können.

Welche Chance sehen Sie für die Wasserstoffwirtschaft im Zuge der Transformation im Saarland? Und für Bosch?

Wir stellen fest, dass mit einem Verbrenner-Verbot in der EU etablierte und erfolgreiche Strukturen infrage stehen. Für mich ist es essenziell, dass wir unsere starke Position in der Industrie nicht an den Nagel hängen, sondern Megatrends erkennen und aktiv an Innovationen arbeiten. Ein solcher Megatrend ist die Wasserstoffwirtschaft. Bosch in Homburg ist an dieser Wasserstoffwirtschaft mit mehreren Aspekten beteiligt. Wir haben beim Thema Mobilität mit Wasserstoff die Serienfertigung von Komponenten für die Brennstoffzelle und Brennstoffzellensysteme bereits gestartet. Und wir haben das Thema der Festoxidbrennstoffzelle, die wir im Energiesektor für eine dezentrale Strom- und Wärmeversorgung nutzen. Letztlich haben wir hier in Homburg einen kompletten Wasserstoffkreislauf aufgebaut, bei dem wir den Wasserstoff über unsere Photovoltaik selbst erzeugen und ihn anschließend in unseren Wasserstoffautos, in den Industrieprozessen oder über die Brennstoffzelle vor allem zum Abfangen von teuren Stromspitzen nutzen. Unser Modell im Kleinen zeigt beispielhaft, wie eine Wasserstoffwirtschaft im Großen funktionieren kann.

Trotzdem bleibt bei Wasserstoff immer das Argument des Wirkungsgrads, da bei der Produktion des Wasserstoffs und bei der späteren Rückumwandlung in Strom viel Energie verbraucht wird.

Auch hier muss ich das Thema ganzheitlich angehen. Wenn ich als Verbraucher eine Technik mit einem Wirkungsgrad von 90 Prozent habe und eine andere mit nur 40 Prozent, entscheide ich mich vielleicht auf den ersten Blick für die erste. Aber wenn ich mir bei der ersten Technologie anschau, wo eigentlich der Strom herkommt. Und wenn ich dann feststelle, dass Reichweite und Ladeinfrastruktur erhebliche Einschränkungen bedeuten, entscheide ich mich vielleicht doch wieder für die zweite Technologie. Dazu

» WIR BRAUCHEN INFRASTRUKTUR «

kommt noch, dass die Energie zum Kühlen und Verflüssigen des Wasserstoffs in den Erzeugerländern ebenfalls grün hergestellt werden kann. Außerdem entstehen in einem neuen Markt auch neue Ideen, wie beispielsweise den Transport in Form von Ammoniak. Gesamtwirtschaftlich und von der energiewirtschaftlichen Seite her gesehen ist Wasserstoff als Energieträger interessant und bezahlbar.

In Homburg machen Wasserstoffkomponenten bisher nur einen kleinen Teil der Produktion aus. Ist das Thema wirklich zukunftsfähig für den Standort?

Aktuell arbeiten in Homburg zehn Prozent der Belegschaft in der Wasserstofftechnik. Und das sind nicht „nur“ zehn Prozent, sondern es sind „schon“ zehn Prozent. Obwohl es noch gar keine Wasserstoffwirtschaft gibt, sondern die Produktion aktuell nur in kleinen Mengen im Wesentlichen für Kunden außerhalb Europas stattfindet, ist sie in unserem Werk schon ein signifikanter Faktor. Ich bin überzeugt, dass die Wasserstofftechnik der deutschen Industrie große Chancen bietet. Das ist Ingenieurkunst, es sind komplexe Systeme mit zahlreichen Komponenten und hohem Wertschöpfungsanteil.



Das Saarland hat nun eine Wasserstoff-Agentur gegründet. Welche Hoffnung legen Sie in diese Initiative?

Das Wichtigste ist die Infrastruktur und die Verfügbarkeit von Wasserstoff – zu Beginn ohne die Beschränkung auf grünen Wasserstoff. Die Politik muss hier in Phasen denken und provisorische Zustände zulassen. Und dann hat der Staat als Anwender natürlich auch viele Möglichkeiten, das Thema zu treiben: Durch die Investitionen in Elektrolyseure und in Brennstoffzellen beispielsweise zur Energieversorgung von öffentlichen Gebäuden und Anlagen, das Betreiben von Wasserstoffbussen in den Kommunen oder die Ermöglichung neuer Verfahren in der Stahlerzeugung. Da haben Politik und Verwaltung

ohne Zweifel gute Steuerungsmöglichkeiten und sind ebenfalls Impulsgeber. Die Wasserstoffagentur muss Strategie, Handlungsfelder, Projekte und deren Finanzierung konsequent zusammenbringen. Ich setze durchaus Hoffnung in die Agentur, die anfangs angesprochene Integration im Sinne eines entstehenden Wasserstoff-Ökosystems in der Region in enger Zusammenarbeit mit Politik, Wirtschaft und Wissenschaft leisten zu können.



75 JAHRE ME SAAR

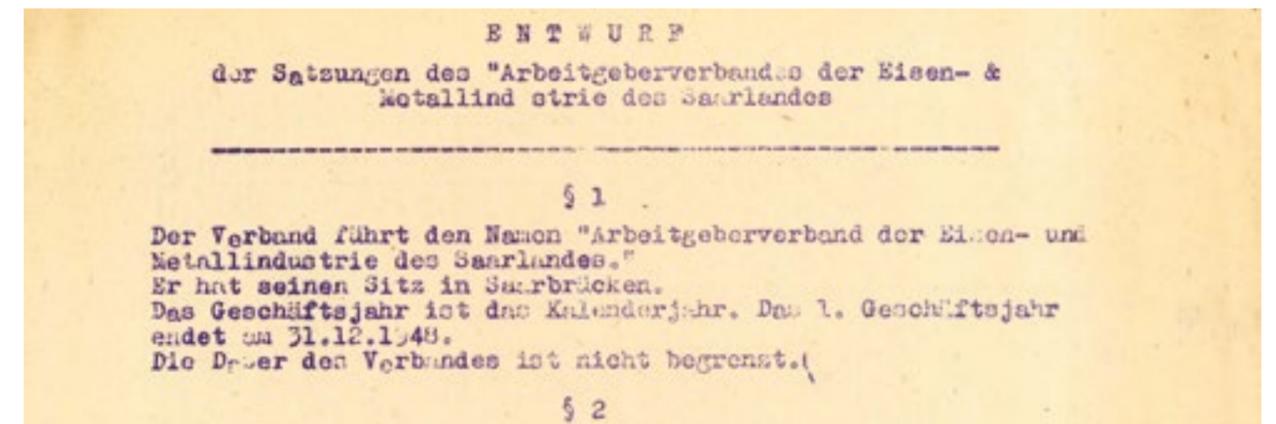
ME SAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE
75 JAHRE ERFOLGSGESCHICHTE

Am Dienstag, 6. April 1948, eröffnet Rechtsanwalt Franz Ruland vormittags die Generalversammlung im kleinen Rathaussaal in Saarbrücken. Die Punkte der Tagesordnung: Gründung des „Arbeitgeberverbandes der Eisen- & Metallindustrie des Saarlandes“, Verabschiedung der Satzung, Wahl des Präsidiums. Die Liste der vertretenen Industrieunternehmen liest sich wie das Who-is-who der damaligen saarländischen Wirtschaft: Arbed, Bartzwerke, Bosch Feintechnik, Brown Bovery & Cie, Dillinger Hüttenwerke, Dillinger Fabrik gelochter Bleche, Dingler, Ehrhardt & Sehmer, Halberger Hütte, Heckel, Karcher, Krummenauer, Mannesmann, Moto Standard, Röchling'sche Eisen- und Stahlwerke, Saarmetallwerke, um nur einige zu nennen. 170 Unternehmen waren aufgerufen, sich zum neuen Arbeitgeberverband zusammenzuschließen. 88 tun dies noch am gleichen Tag. Es ist die Geburtsstunde des heutigen ME Saar.

kamen kleinere Organisationen wie Eisen-, Blech- und Metallwaren sowie Ketten, Federn, Schrauben und Schrotthändler. All jene sollte der neue Verband zusammenführen. Gründungspräsident war Georges Thédrel, Sequesterverwalter der unter französischer Militärverwaltung stehenden Röchling'schen Eisen- und Stahlwerke. Erster Geschäftsführer wurde der Rechtsanwalt Franz Ruland.

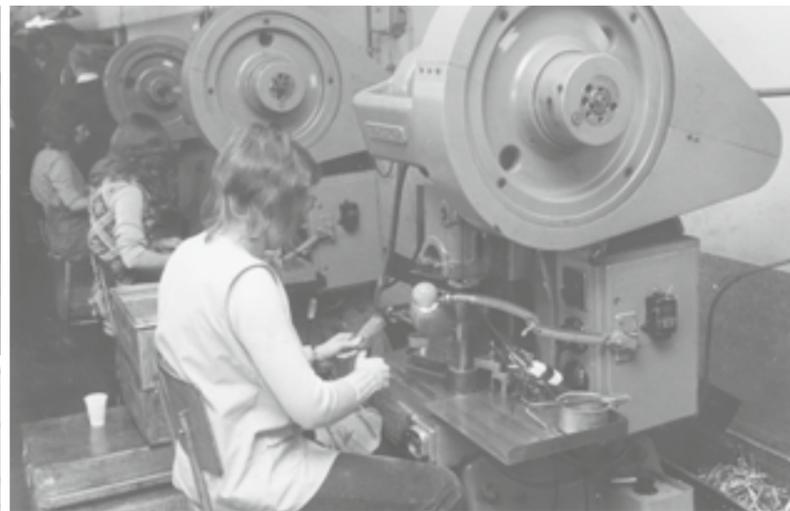
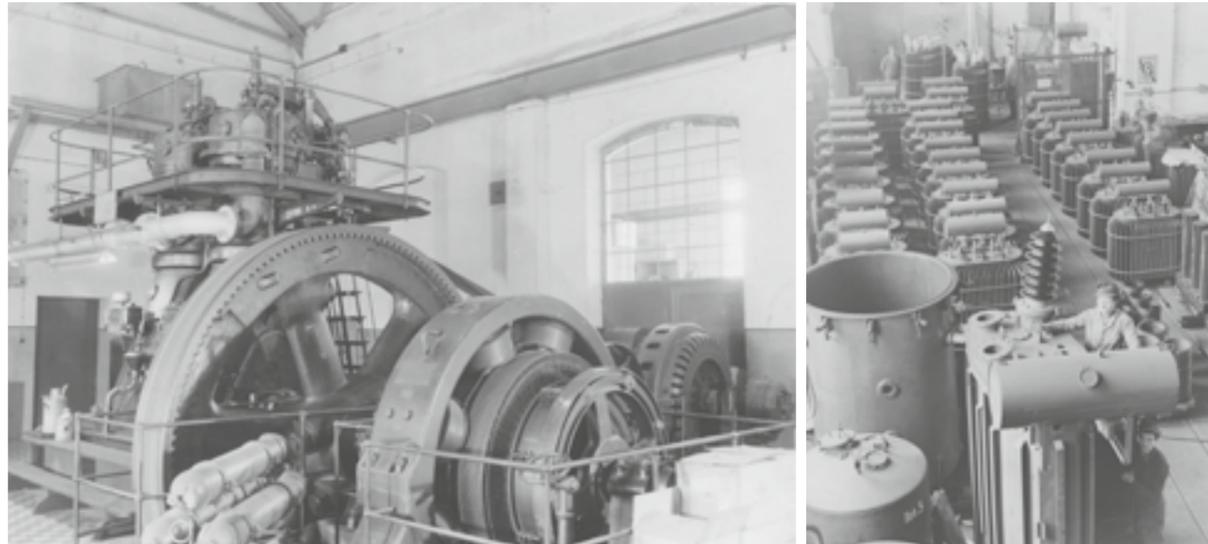
Der Versammlung im Saarbrücker Rathaus waren viele Sitzungen im Vorfeld vorausgegangen. Vor allem ging es darum, die Aufgaben zu definieren: Der neu gegründete Arbeitgeberverband sollte

Der Verband arbeitete damals in einer sehr schlanken Struktur. Dreieinhalb Stellen sollte der neue Verband neben der



die Tarifverträge und Sozialvereinbarungen harmonisieren sowie die Interessen der vielen vor allem mittelständisch geprägten Unternehmen gegenüber den Gewerkschaften vertreten. Das war wichtig im jungen Saarland, das gerade erst den französischen Franc als Währung eingeführt hatte und das zwar teilautonom agieren sollte, allerdings mit enger Bindung an Frankreich. Vieles musste nun geregelt werden, die Angleichung der Entgelte an das französische Niveau. Handelsbeziehungen mussten geknüpft und Wirtschaftsbedingungen ausgehandelt werden. Vor der Verbandsgründung gab es unterschiedliche Industriegruppen im Saarland, die parallel arbeiteten: die Gießereien, die Eisen-, Stahl-, Maschinen- sowie die Feinmechanische und die Fahrzeugindustrie. Hinzu

Geschäftsführung einrichten. Wie es hieß für ein Fräulein Dr. Behrens, die Herren Dumont und Schuster, sowie halbtätig ein Fräulein Henn. Neben den Mitarbeitern, die die tägliche Verbandsarbeit betreuten, war das Präsidium intensiv in das Tagesgeschäft eingebunden. Zweimal pro Monat wurde es zusammengerufen – eine Belastung, die dazu führte, dass wegen des hohen Arbeitsaufwands immer wieder Präsidiumsmitglieder ihr Amt niederlegten und ersetzt werden mussten.





Der neu gewählte Präsident Thédrel verdeutlicht bei der Gründungsversammlung, dass der gerade aus der Taufe gehobene Verband keine Kampforganisation sein wird. Politische Fragen „werden für die Zukunft endgültig aus unserer Tätigkeit“ ausgeschlossen. Einzige Aufgabe der Industrie sei es, „die Produktion auf ein möglichst hohes Niveau zu bringen, um die allgemeine Wohlfahrt sicherzustellen“. Der



Gründungspräsident Georges Thédrel
Foto: Saarstahl AG

Zusammenschluss habe letztlich das Ziel, „eine allgemeine Sicherheit und Ordnung herbeizuführen, die möglichst allen Vorteile bringen soll“. Sicherergestellt werde dies durch „eine ordnungsgemäße und methodische Anwendung der Gesetze, Anordnungen und Richtlinien der Lohn-, Arbeiter- und Sozialfragen“. Wichtig sei aber auch „ein eingehendes Studium derjenigen Maßnahmen, welche die Hebung des Lebensstandards der Arbeiter und die Hebung der Kaufkraft derselben gewährleisten“.

Im ersten Jahrzehnt des jungen Verbandslebens geht es vor allem um die wirtschaftlichen Verbindungen des Saarlandes zum benachbarten Frankreich. Auch das Ringen mit den Gewerkschaften um Lohnforderungen lässt dabei nicht lange auf sich warten. Das Präsidium muss den Arbeitnehmervertretern schon wenige Tage nach der Verbandsgründung erklären, dass unterschiedliche Wettbewerbsverhältnisse in der französischen und saarländischen Stahlindustrie herrschten und im Saarland nicht die gleichen Bedingungen herrschen könnten wie im benachbarten

Frankreich. Die Arbeitnehmer-Vertreter dagegen forderten wie in Frankreich einen Zuschlag von 50 Prozent für Sonntagsarbeit ebenso wie eine Nachtzulage.

Mit der wirtschaftlichen Rückgliederung des Saarlandes an Deutschland 1959 begann ein neues Kapitel für den Verband mit ebenfalls großen Herausforderungen. Nun galt es, die Wirtschaft, die längst eng mit Frankreich verflochten war, wieder in Richtung der jungen Bundesrepublik auszurichten. Vielen Unternehmen im Saarland gelang es nicht, sich in dem Markt gegen Konkurrenten zu behaupten, die schon über zehn Jahre Zeit hatten, ihr Geschäft aufzubauen. Das Saarland zeigte zwar ein beeindruckendes Wachstum: Zwischen 1960 und 1965 stieg das Bruttoinlandsprodukt um 24 Prozent, im restlichen Bundesgebiet trieb das Wirtschaftswunder das Wachstum im gleichen Zeitraum jedoch auf 42 Prozent.

Der Arbeitgeberverband war direkt nach der Angliederung vor allem gefordert, Arbeitsbedingungen und Tarife, die sich an das französische System angelehnt hatten, neu zu verhandeln. Und wieder war es ein schwieriger Spagat, wenn sich das wirtschaftlich schwächere Saarland gegen die stärkeren Bundesländer behaupten musste. Fachkräfte finden und binden war von jeher ein Problem in einem Land, das strukturell benachteiligt war.

Auch politisch war der Verband gefordert, auf die Nöte und Bedürfnisse der Wirtschaft hinzuweisen. Nach dem Anschluss an Deutschland fehlte es auch an Infrastruktur: Die Wasserwege nach Deutschland waren ebenso wenig erschlossen wie die Autobahn, die Ende der 50er Jahre in Landau endete und bis nach Saarbrücken neu gebaut werden musste.

Seit diesen frühen Zeiten hat der Verband, der sich 1989 in Verband der Metall- und Elektroindustrie umbenannt hat, bewegte Phasen durchlebt. Mit der Montan-Krise, der Restrukturierung der saarländischen Stahlindustrie und dem Ende des Kohlebergbaus Anfang des neuen Jahrtausends hat das Saarland bereits einen umfassenden Strukturwandel durchlebt. Die Phase der Neuansiedlungen und die Fokussierung auf die Autoindustrie in den 70er Jahren erscheint rückblickend als ein Segen für das Land. Nun steht der nächste Strukturwandel an – wieder eine Herausforderung, die der Verband konstruktiv begleiten wird.

NEUES QUARTIER FÜR DEN VERBAND

W eil das Gebäude im Harthweg saniert und erweitert wird, ist die Mannschaft von ME Saar im April 2023 für voraussichtlich ein- einhalb Jahre in ein Zwischenquartier ausgezogen.

Schon seit 2015 befassen sich Präsidium und Mitgliederversammlung mit den Platzproblemen im Harthweg. Dabei wurden auch Ausweichlösungen an neuen Standorten geprüft, die sich aber nicht als tragfähig erwiesen haben.

Nun hat sich das Präsidium in Abstimmung mit der Geschäftsführung für einen Um- und Ausbau des Verbandsgebäudes ausgesprochen. Um mehr Platz zu schaffen, wird das Gebäude erweitert. Zusätzlich wird das gesamte Verbandshaus, dessen Infrastruktur noch weitgehend auf energetischem Stand der 70er Jahre ist, umfassend



Neue Heimat: Seit April sitzt der Verband in neuen Räumlichkeiten auf den Saarterrassen.



Einpacken für den Umzug aus dem Harthweg.

saniert. Die Umbauarbeiten werden vom Architekturbüro Hauser & Luft betreut.

Für die Zeit des Umbaus bezieht der Verband ein Zwischenquartier auf den Saarterrassen, wo es eine Zwei-Standort-Lösung gibt: Juristen, IT und ME-Saar-Geschäftsführer Jens Colling haben für die Umbauzeit eine neue Heimat in der Heinrich-Barth-Straße 30, dem „Building-Gebäude“, gefunden, die Ingenieure, Kommunikation, Bildung, Buchhaltung, die Stiftung ME Saar sowie ME-Saar-Hauptgeschäftsführer Martin Schlechter beziehen eine Etage im „Alten Casino“ in der Hochstraße 63.

Jeder Jongleur weiß: Drei Bälle in der Luft zu halten, ist relativ einfach. Bei fünf, sechs oder sieben Bällen wird es komplex. Ähnlich sieht es auch bei dem Arbeitsmarkt der Zukunft aus. Die Verantwortlichen in den Unternehmen müssen sich mit immer neuen Anforderungen auseinandersetzen, denn die Arbeitsbedingungen wandeln sich – und das mit großer Geschwindigkeit. Das Beispiel der Jonglierbälle zeigt, dass die Teilnehmer viele Aufgaben gleichzeitig nur kurze Zeit bewältigen können, über längere Dauer dagegen nur eine begrenzte Zahl an Anforderungen.

Beim Arbeitswissenschaftlichen Forum der M+E-Verbände aus dem Saarland, Rheinland-Pfalz und Hessen, zu dem über 150 Fachleute aus Unternehmen und Instituten gekommen waren, stand die Frage im Mittelpunkt, wie Menschen künftig arbeiten wollen und werden und wie Unternehmen sich darauf einstellen können.

Die Stichworte, mit denen sich die Experten der Arbeitswissenschaft auseinandersetzen müssen, sind vielfältig: New Work, Digitalisierung, Fachkräftemangel, Nachhaltigkeit, Flexibilisierung. Vor allem ist es das zurückgehende Arbeitskräftepotenzial durch die demografische Entwicklung, das die Arbeitgeber drückt. Sie müssen sich attraktiver machen, und ihre Arbeitsbedingungen modernisieren, um noch Fachkräfte zu gewinnen. Mobiles Arbeiten ist dabei ein wichtiger Faktor im „neuen Normal“ der Arbeitswelt. In einem Arbeitnehmermarkt bestimmen die Fachkräfte die Regeln verstärkt selbst.

Gleichzeitig brauchen Unternehmen mehr Flexibilität, um auf die neuen Rahmenbedingungen einer sich schnell wandelnden Welt reagieren zu können. Die Dekarbonisierung bleibt Kernthema der kommenden Jahre. Und die Digitalisierung hilft, auch überkommene Strukturen neu zu organisieren. Ein beeindruckendes Beispiel zeigt Annika Roth von der Blechwarenfabrik Limburg, die vom bestehenden Standort auf die grüne Wiese gezogen ist und dabei

Rund 150 Fachleute waren nach Mainz gekommen, um sich über die moderne Arbeitswelt zu informieren.

NEUE FAKTOREN DER ARBEITSWELT

BEIM AW-FORUM IN MAINZ HABEN SICH EXPERTEN AUS PRAXIS UND WISSENSCHAFT IM JULI EINEN TAG LANG ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT

IN DEN VERSCHIEDENEN UNTERNEHMEN AUSGETAUSCHT.

all ihre Prozesse neu definiert hat. Statt des reinen Umzugs hat das Management alle Faktoren unter die Lupe genommen, die neu geordnet werden sollten – von einer umfassenden Digitalisierung mit großer Transparenz aller Zahlen bis hin zu neuen Personalkonzepten mit abteilungsübergreifenden Teams.

Wie wichtig bei allen Überlegungen der Mensch ist, zeigen die Beispiele, die Festo-Manager Christian Pflüger präsentiert. Bei der Umgestaltung des Logistikbereichs im Werk Rohrbach stand im Mittelpunkt, die Beschäftigten frühzeitig und kontinuierlich einzubinden. Kern eines jeden Change-Prozesses ist es demnach, alle vom Nutzen der neuen Struktur zu überzeugen und berechnete Ambivalenzen der Mitarbeiter aufzulösen. Pflügers Credo: Sind Menschen bei einem Change-Prozess unzureichend eingebunden, ist jedes noch so gute Vorhaben zum Scheitern verurteilt. Gegen die Mannschaft lässt sich keine Neustrukturierung durchsetzen. Wie die begleitende Kommunikation konkret aussieht, bleibt letztlich den Unternehmen überlassen. Festo hat mit einem konsequenten Shopfloor-Management gesichert, dass jeder Veränderungsschritt bis in die Werkhallen kommuniziert wurde.

Mit der zunehmenden Digitalisierung ziehen intelligente Systeme zunehmend auch in den Personalabteilungen ein. Unter dem Schlagwort HR-Tech summieren sich zahlreiche Programme, die Personaler in Routinetätigkeiten entlasten können. Digitale Anwendungen können Daten analysieren, Informationen bündeln und so die Qualität, Objektivität und Transparenz von HR-Entscheidungen verbessern. Gerade bei größeren Unternehmen ent-

stehen dadurch Freiräume für komplexere Aufgaben, sagt Dr. Birgit Verworn von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Für kleine Unternehmen dagegen mag HR-Tech auch zu komplex im Einsatz sein – hier könne die Antwort durchaus auch „nein“ lauten.

Das Modethema New Work bleibt ein Dauerbrenner. Industrie- und Bürokonzepte sind ständig einem Wandel unterworfen – jeweils auf der Suche nach der optimalen Lösung, die auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz gerecht wird. Homeoffice im Rahmen der Corona-Pandemie hat diesen Trend noch beschleunigt. Für die Unternehmen entsteht nun die Herausforderung, Arbeit im Büro wieder attraktiver zu machen.

Hier zeigt Rainer Welzel von Siemens, am Beispiel eines Neubaus in Frankfurt, wie Arbeit sich mit dem Wegfall alter oder dem Entstehen neuer Tätigkeiten ändert. Wenn beispielsweise Unternehmen vom analogen komplett auf ein IT-basiertes System umstellen. Oder wenn Maschinen zunehmend einfache, manuelle Arbeiten übernehmen.

Die Teilnehmer schätzen den Austausch und den Diskurs in der Pause. Zu sehen, dass andere die gleichen Fragen haben wie sie selbst und diese Fragen anschließend miteinander zu diskutieren, das ist einer der wichtigsten Punkte bei diesem Arbeitswissenschaftlichen Forum, sagt Wolfgang Kohler von ME Saar.



SICHER DURCH DIE KRISE

INDEM SIE EIN BETRIEBLICHES KONTINUITÄTSMANAGEMENT EINRICHTEN, KÖNNEN SICH UNTERNEHMEN GEGEN UNERWARTETE EREIGNISSE WAPPEN.

Die Krisen der vergangenen Jahre haben gezeigt: Selbst gesunde und erfolgreiche Unternehmen können durch externe Ereignisse aus der Bahn geworfen werden. Vor allem, wenn diese unerwartet auftreten. Die Vorfälle können unterschiedlicher Natur sein. Ökonomische und technische Probleme sind ebenso möglich wie ökologische oder soziale Effekte. In den vergangenen Monaten haben wir das leidvoll erlebt, als die massiven Störungen der Lieferketten im Rahmen der Corona-Pandemie und die stark gestiegenen Energiepreise angesichts des Kriegs in der Ukraine viele Unternehmen in Bedrängnis gebracht haben. Bei fehlender Vorbereitung kann dann sogar die Existenz eines Unternehmens infrage gestellt sein.

Ein sinnvolles Instrument um vorausschauend den Fortbestand zu sichern, ist das betriebliche Kontinuitätsmanagement (BKM). Mit Notfallplänen, organisatorischer Gestaltung sowie einer kontinuierlichen Steuerung kann die Fortführung der Unternehmen und ihrer Geschäftstätigkeit sichergestellt werden.

Es gibt verschiedene Ereignisse, die das Kontinuitätsmanagement in den Blick nehmen muss. Unter anderem sind das:

- Naturkatastrophen (Erdbeben, Sturm, Hitze, Hochwasser)
- Finanz- und Wirtschaftskrisen
- Brände oder Explosionen
- Epidemien oder Pandemien
- Cyberangriffe, Produktpiraterie
- Produktfehler

„Betriebliches Kontinuitätsmanagement beschreibt die aktive Planung, Steuerung und Sicherung des langfristigen Fortbestands und des Erfolgs eines Unternehmens durch die Realisierung organisationaler Resilienz gegen geschäftsschädliche Ereignisse.“

Es beinhaltet Präventionsmaßnahmen, die Planung und Durchführung von Maßnahmen als Reaktion auf Krisenereignisse sowie Maßnahmen zur Wiederherstellung der operativen Betriebstätigkeit nach Schadenseintritt.“

Primär gilt es natürlich, durch vorbeugende Maßnahmen einen Schaden gänzlich zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, sollten zumindest die Auswirkungen für das Unternehmen gering gehalten werden.

Das betriebliche Kontinuitätsmanagement unterscheidet sich in seiner Zielsetzung vom wertorientierten Risikomanagement.



Während es beim Risikomanagement vor allem darum geht, das Ertrags-Risiko-Profil zu optimieren und die Gefahr einer Insolvenz zu minimieren, ist das Kontinuitätsmanagement darauf ausgerichtet, die Resilienz gegen Krisenereignisse zu erhöhen.

Während das allgemeine Risikomanagement in Unternehmen sehr verbreitet ist und im Controlling oder Rechnungswesen angesiedelt ist, setzen bisher noch wenige Unternehmen – vor allem im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – ein umfassendes Kontinuitätsmanagement ein. Hier ist auch eine umfassendere Steuerung notwendig, da die existenziellen Kernprozesse der betrieblichen Wertschöpfung und damit zentrale Abteilungen wie Beschaffung, Produktion, Vertrieb und Kundendienst im Mittelpunkt stehen. Bei der Einrichtung eines betrieblichen Kontinuitätsmanagements wird das wertorientierte Risikomanagement um ein detailliertes Krisen- und Sanierungsmanagement ergänzt und operationalisiert.

Um das übergeordnete Ziel der nachhaltigen Sicherung sowie Fortbestand und Erfolg eines Unternehmens zu erreichen, muss die Organisation robust und widerstandsfähig sein. Bildlich gesprochen baut das betrieb-

liche Kontinuitätsmanagement Schutzzonen um den überlebenswichtigen Unternehmenskern auf, um diesen resilient gegenüber negativen Ereignissen zu machen.

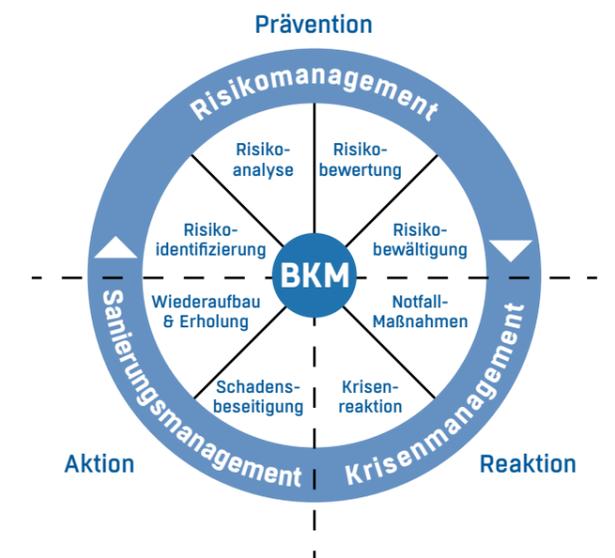


Abb: Eisele O (2022) BKM – Handlungsleitfaden für die praktische Umsetzung

Trotz des organisatorischen Aufwands, den die Einrichtung eines Kontinuitätsmanagements mit sich bringt, ist der Nutzen offensichtlich. Das Risiko finanzieller Schäden durch Betriebsunterbrechung, Haftung und Umsatzverlust wird ebenso reduziert wie Einbußen durch ökologische und soziale Schäden. Das gilt für Inhaber ebenso wie für Beschäftigte und Geschäftspartner eines Unternehmens.

ARBEITS- ZEITEN UND GRENZGÄNGER

**UNTERSCHIEDLICHSTE THEMEN BESCHÄFTIGTEN
IN DIESEM JAHR DIE JURISTEN IM VERBAND.
BESONDERS ZWEI URTEILE STANDEN DABEI IM FOKUS.**

Was bedeutet das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung für die betriebliche Praxis? Am 13. September 2022 erlässt das höchste Arbeitsgericht folgendes Urteil: „Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der

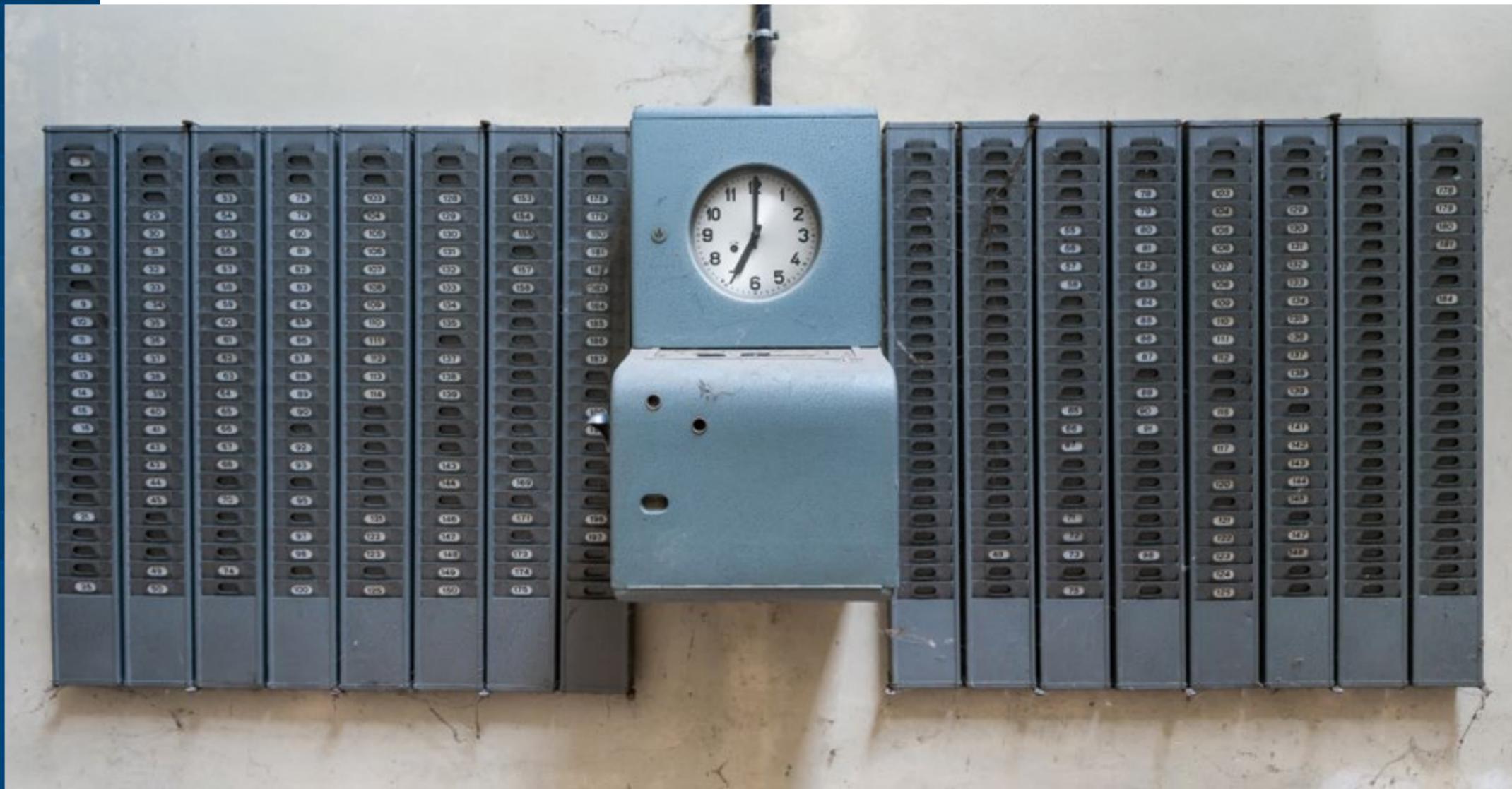
Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.“ (1 ABR 22/21)

Ein Urteil, das nach seiner Verkündung mehr Fragen als Antworten hinterlässt. Schon die Herleitung über das Arbeitsschutzgesetz, dass Unternehmen Arbeitszeit erfassen müssen, mutet vielen Juristen ungewöhnlich an. Und es steht die Frage im Raum, ob Unternehmen nun umgehend gehalten sind, eine Arbeitszeiterfassung einzuführen.

Vorerst sollte eine gesetzliche Regelung abgewartet werden, lautet die Antwort der Verbandsjuristen bei ME Saar. Schließlich hatte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil schon zu Beginn der Koalition angekündigt, eine gesetzliche Lösung zur Arbeitszeit auf den Weg zu bringen.

Überhaupt ist die Aussage zur Arbeitszeit nur ein Seitenaspekt des Urteils, das sich vorrangig mit der Frage beschäftigt, welche Mitbestimmungsrechte ein Betriebsrat bei der Einführung einer Arbeitszeiterfassung hat und ob er eine solche erzwingen kann. Dass sich die Richter dabei indirekt über den Arbeitsschutz auch zur Arbeitszeit-Erfassungspflicht äußern, hat die juristische Welt mehr als erstaunt.

Der in den Medien nach dem Urteil aufgekommenen Deutung, mit dem Urteil gehe für die Unternehmen die Pflicht einher, unmittelbar eine Arbeitszeiterfassung einzuführen, begehen die Verbandsjuristen mit Zurückhaltung. Die Berichte hatten in unzulässiger Weise Legislative und Judikative vermischt. Firmen,





die nun vorschnell eine Arbeitszeiterfassung einführen, setzten sich sogar dem Risiko aus, die künftigen Gesetzesregelungen aus Unkenntnis nicht ausreichend zu erfüllen. Mit der Folge, dann noch einmal nachbessern zu müssen. Denn gerade beim „Wie“ der Arbeitszeiterfassung lässt das Urteil noch viele Optionen offen. Hier bleibt es dabei, die gesetzliche Regelung abzuwarten, die bisher nur als Entwurf vorliegt.

Eine lange Hängepartie hatten den Juristen zwei Urteile des Bundessozialgerichts vom November 2021 sowie September 2022 (AZ: B 11 AL 6/21 R und B 11 AL 34/21 R) eingebracht. Sie regelten den Umgang mit dem Kurzarbeitergeld für Grenzgänger. Grundlage war hier, dass das Kurzarbeitergeld auf Basis eines pauschalierten Nettotonnetgelts berechnet wurde. Weil die Grenzgänger das Kurzarbeitergeld anschließend in Frankreich aber noch einmal versteuern mussten, erklärten die Richter die Praxis, bei der Leistungsbemessung eine fiktive Steuerklasse in Deutschland zugrunde zu legen, für rechtswidrig. Denn dieses Vorgehen komme einer Doppelbesteuerung gleich und würde die Grenzgänger im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen schlechter stellen, so die Einschätzung der Richter. Klar war nach diesem Urteil: So wie bisher durfte es nicht weitergehen, wie die Unternehmen stattdessen vorgehen sollten, blieb jedoch offen. Den Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen, empfahlen die Verbandsjuristen, vorsorglich Widerspruch gegen Abschlussprüfbescheide der Arbeitsagentur einzulegen, um auch später noch Korrekturen vornehmen zu können. Auch schien es angesichts der ungeklärten Situation ratsam, den einzelnen Leistungsbescheiden zu widersprechen. Erst Ende November des vergangenen Jahres beendet die Bundesagentur für Arbeit mit einer Weisung (Nr. 202211012) die Phase der Unsicherheit und legt nun wieder eindeutig fest, wie das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte jenseits der Grenze zu berechnen ist.

Viel neue Bürokratie bringt die Neufassung des Nachweisgesetzes, die der Bundestag im Juli 2022 verabschiedet hat und die seit Anfang August des vergangenen Jahres in Kraft ist. Ziel der Novelle war es, die europäische Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen umzusetzen. Im Rahmen des Gesetzes müssen Arbeitsverträge künftig eine erhebliche Zahl zusätzlicher Informationen enthalten.

ARBEITSZEITEN UND GRENZGÄNGER

Während bisher schon galt, dass neben den Daten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Dauer und die Art der Arbeit im Vertrag ebenso beschrieben sein mussten wie das dafür gezahlte Entgelt, die Arbeitszeit, der Urlaub und die Kündigungsfristen, sind die Auskunftspflichten nun noch weit umfassender: Nun muss der Arbeitgeber beispielsweise die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts ausweisen – einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind. Außerdem deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung. Der Arbeitsvertrag muss weiterhin über die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und -zeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen aufklären. Künftige Beschäftigte sollen auch über ihren Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen informiert werden. Und wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, sollen Name und die Anschrift des Versorgungsträgers genannt werden, sollte dieser nicht selbst dazu verpflichtet sein, den Betroffenen zu benachrichtigen. All diese Pflichtangaben bringen nach Ansicht des Verbandes eine erhebliche Ausweitung der Bürokratie in den Unternehmen mit sich, weil die Arbeitsverträge somit unverhältnismäßig aufgebläht werden.

Neben diesen großen juristischen Themen im vergangenen Jahr beschäftigt den Verband die Digitalisierung des Rechtsverkehrs. Die Akten im Haus werden zunehmend digital erfasst, der Austausch mit den Gerichten auf eine neue Plattform gestellt. Für die Umstellung wird ein neues IT-System eingeführt, das ab Mitte des Jahres sukzessive das bisherige Papierverfahren ablösen wird.



RECHTSPRECHUNG IN KÜRZE

ENTGELTGLEICHHEIT

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert sich nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt (BAG, AZ: 8 AZR 450/21). Die Klägerin hatte sich darauf berufen, dass sie deutlich schlechter als ein zeitgleich eingestellter Kollege vergütet wurde, obwohl die Tätigkeiten gleich waren und der Kollege nur offensiver verhandelt hatte.

URLAUBSANSPRUCH

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Jahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen (BAG, AZ: 9 AZR 245/19 sowie 9 AZR 266/20).

AUSKUNFT ZU PERSONENBEZOGENEN DATEN

Anträge auf Erteilung von Auskunft über personenbezogene Daten dürfen keine Begriffe enthalten, über deren Inhalt Zweifel bestehen (BAG, AZ: 2 AZR 235/21). Zwar haben Arbeitnehmer gemäß Art. 15 Abs.1 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) ein Recht auf Auskunft über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten, der Auskunftsantrag muss jedoch konkret sein, um unangemessenen Aufwand zu vermeiden.

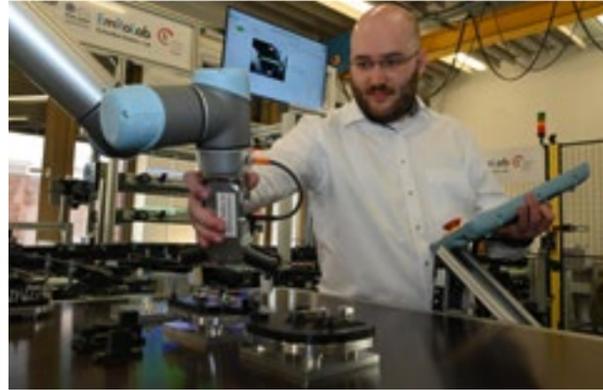
Dienstwagen

Die Überlassung eines Dienstwagens an ein Betriebsratsmitglied kann gegen Begünstigungsverbot verstoßen. Wenn eine Betriebsvereinbarung eine Person aufgrund ihrer Betriebsrats Tätigkeit begünstigt, ist die Vereinbarung gemäß § 78 Betriebsverfassungsgesetz nichtig, urteilten die Richter des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (AZ: 7 Sa 238/21). Ein freigestellter Betriebsratsvorsitzender hatte auf Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung geklagt. Er berief sich hierbei auf eine Betriebsratsvereinbarung.

Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden (BAG, AZ: 6 AZR 333/21). Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung dar.

ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT



STIFTUNG
ME SAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE



JEDES JAHR UNTERSTÜTZT DIE STIFTUNG ME SAAR ZAHLREICHE PROJEKTE AUS WISSENSCHAFT & FORSCHUNG, KUNST & KULTUR UND BILDUNG

Seit 22 Jahren engagiert sich der Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes über die Stiftung ME Saar in verschiedenen gesellschaftlichen Projekten. Von kulturellen Leuchttürmen wie dem Max-Ophüls-Festival und den Musikfestspielen über die Förderung der Hochschulen bis hin zum Bildungspreis der saarländischen Wirtschaft.

Gesellschaftliches Engagement ist dem Verband nicht nur ein besonderes Anliegen, es ist auch wichtig für den Wirtschaftsstandort Saarland. Denn nur eine lebendige Gesellschaft mit innovativen Ideen und einer ausgeprägten Kultur- und Wissenslandschaft ist attraktiv als Lebens- und Arbeitsraum.

Zwei Projekte standen im vergangenen Jahr bei der Stiftung besonders im Fokus: der Kunstpreis Andrea Neumann und die Förderung des digitalen Testfelds an der Hochschule für Wirtschaft und Technik.

Der Kunstpreis Andrea Neumann, der der gleichnamigen Saarbrücker Künstlerin gewidmet ist, wurde 2022 erstmals vergeben. Die Jury hat sich dafür entschieden, den Luxemburger Künstler Luan Lamberty auszuzeichnen. Er wird über ein Jahr ein Projekt erarbeiten, das anschließend im Saarländischen Künstlerhaus Saarbrücken ausgestellt wird.

Das größte Projekt des vergangenen Jahres ist die Förderung des digitalen Testfelds der Hochschule für Technik und Wirtschaft. Mit einer Million Euro finanziert die Stiftung ME Saar über fünf Jahre das „Testfeld Digitalisierung in der Produktion“, ein Kooperationsprojekt mit der Landesregierung. Die Stiftung übernimmt den Hauptanteil der 1,6 Millionen Euro teuren Investition. Das Testfeld hilft Studenten, künftige Produktionsmethoden kennenzulernen und mit digitaler Zukunftstechnik zu experimentieren.

Viele Förderprojekte sind in Coronazeiten in Bedrängnis geraten. Auch durch das Engagement der Stiftung haben sie diese schwierige Zeit überstanden.

EIN PREIS FÜR BESONDEREN EINSATZ IN DER BILDUNG

Eine Schule, zwei Kindergärten und die Schulsozialberatung des Universitätsklinikums des Saarlandes – sie alle haben sich in diesem Jahr für den Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft qualifiziert. Der Preis stand unter dem Motto: „Kinder und Jugendliche stark machen“.

Durch monatelange Schulschließungen, eingeschränkten Unterricht und den begrenzten Zugang zu vielen weiteren Bildungsangeboten sind bei Kindern und Jugendlichen Defizite in ihrem Lern- und Sozialverhalten entstanden. Diese auszugleichen, ist eine wichtige Aufgabe.



Unter den vielen Bewerbungen haben sich aus Sicht der Jury die folgenden Preisträger besonders hervorgetan: Die Gemeinschaftsschule Marpingen, die Katholische Kita St. Elisabeth, Schwarzenholz, die Kindertagesstätte Löwenzahn,

Heckendalheim sowie das Universitätsklinikum des Saarlandes mit seiner Schulsozialberatung in Homburg. Die Preisträger erhielten ein Preisgeld von insgesamt 16.000 Euro und wurden beim Saarländischen Unternehmertag geehrt.

WIR SIND ME SAAR

DAS TEAM AN IHRER SEITE

MICHAEL HOSSFELD
0681 9 54 34-40
hossfeld@mesaar.de



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



RECHTSBERATUNG & RECHTSVERTRETUNG



ALINA NICOT
0681 9 54 34-24
nicot@mesaar.de



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



KATRIN BEDERSDORFER
0681 9 54 34-58
bedersdorfer@mesaar.de



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



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

ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION



WOLFGANG KOHLER
0681 9 54 34-35
kohler@mesaar.de



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

GESCHÄFTSFÜHRUNG



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



JANNICK MÜLLER
0681 9 54 34-26
mueller@mesaar.de

ASSISTENZ



CHRISTIANE SCHLECHTER
0681 9 54 34-60
christiane.schlechter@mesaar.de

STIFTUNG ME SAAR PROJEKTE



JOACHIM WOLLSCHLÄGER
0681 9 54 34-28
wollschlaeger@mesaar.de

KOMMUNIKATION



STEPHANIE VOGEL
0681 9 54 34-36
vogel@mesaar.de

BILDUNG & QUALIFIZIERUNG

TINA RAUBENHEIMER
0681 9 54 34-48
raubenheimer@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