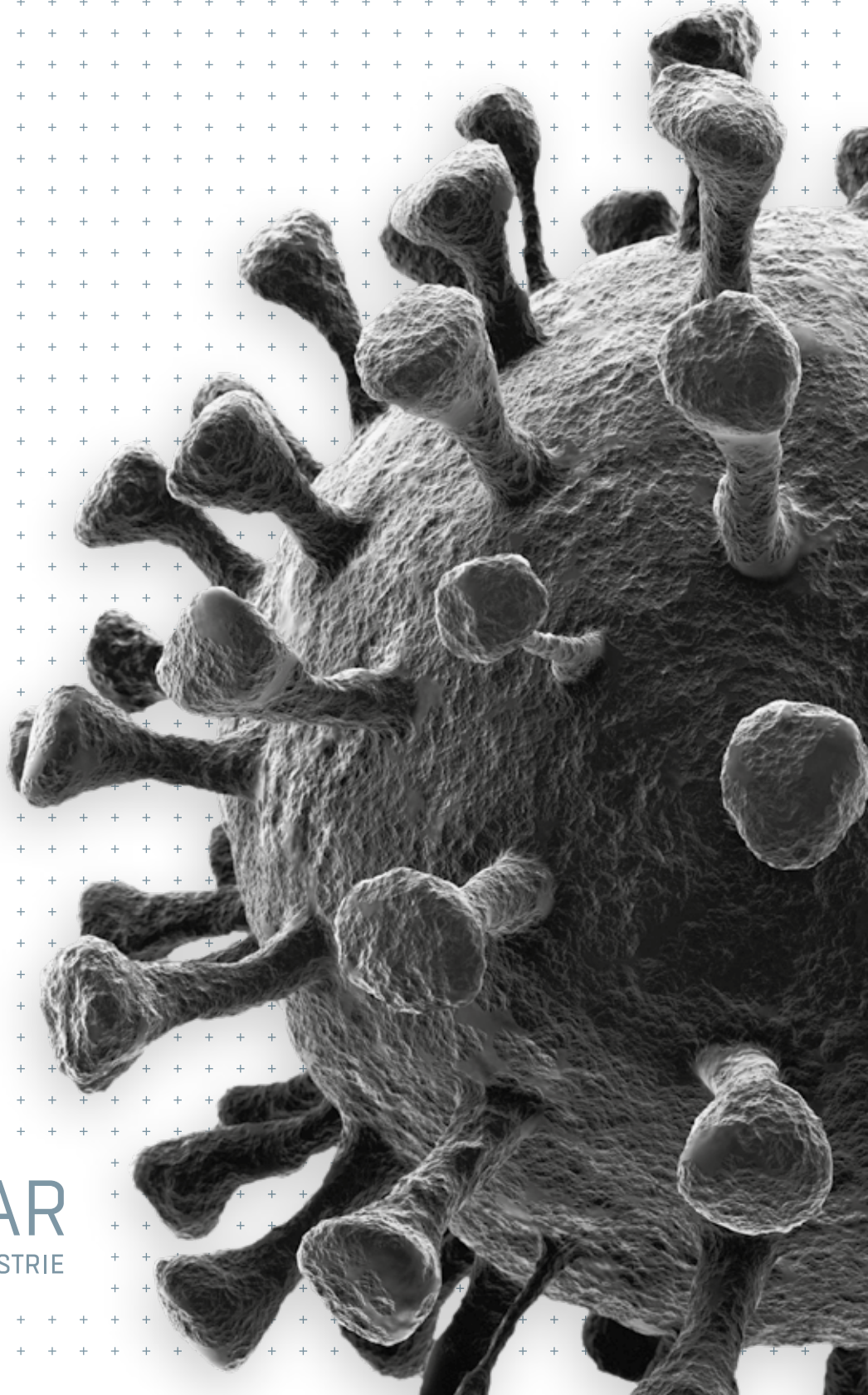


# JAHRESBERICHT

2020/21



**ME**SAAR  
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE





# EIN JAHR PANDEMIE HAT TIEFE SPUREN HINTERLASSEN

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

als Anfang 2020 erste Meldungen vom Ausbruch eines neuen Corona-Virus im chinesischen Wuhan die Runde machten, hat niemand von uns geahnt, welche dramatischen Folgen die Krankheit haben würde, die als Covid 19 unseren wirtschaftlichen und privaten Alltag neu ordnen sollte.

Mehr als ein Jahr leben wir nun schon im Ausnahmezustand. Mit Lockdown-Maßnahmen, die der M+E-Industrie 2020 bereits einen Produktionseinbruch von über 15 Prozent beschert haben und die auch das aktuelle Jahr 2021 belasten. Trotz aller staatlichen Stützungsmaßnahmen wird manch ein Unternehmen die Folgen der Pandemie nicht überstehen. Gebrochene Lieferketten, gestörte Absatzmärkte, vererbte Nachfrage – all das hat unsere Wirtschaft schwer getroffen. Kurzarbeit und gestrichene Schichten haben zwar kurzfristig Entlastung gebracht, viele Kosten sind aber weiter gelaufen.

Gleichzeitig haben viele Betriebe kreativ und flexibel auf die neuen Herausforderungen reagiert. Reiseverbote brachten einen Boom für Videokonferenzen. Abstandsgebote ermöglichten Homeoffice in nie gekanntem Maß. Und die Produktion wurde vielfach noch flexibler und agiler. Manches davon wird wieder verschwinden, das Gute aber wird bleiben. Und die Widerstandsfähigkeit unserer saarländischen Industrie macht Hoffnung für die kommenden Jahre, die im Zeichen des Strukturwandels stehen. Die Aufgaben sind groß, aber wir haben großes Vertrauen, dass die saarländischen Unternehmen auch diese Herausforderungen meistern.

Herzlichst

Ihr



Martin Schlechter

Ihr



Jens Colling



6

OSWALD BUBEL  
ZEIT ZUM NEUSTART  
NACH DER PANDEMIE



8

MARTIN SCHLECHTER  
DIE WIRTSCHAFT  
WAR SCHNELL  
UND FLEXIBEL



10

GEMEINSAM  
DURCHSTARTEN



30

ZEIT FÜR  
NEUE REGELN



33

FÜR JEDE AUFGABE  
DIE RICHTIGE  
ENTGELT-SCHUBLADE



34

FLEXIBILITÄT  
MIT NEUEN  
SCHICHTMODELLEN

**IMPRESSUM**

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
des Saarlandes e. V. (ME Saar)  
Harthweg 15 + 66119 Saarbrücken  
T 0681 9 54 34-0 + F 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  
7°OST Agentur für Kommunikation GmbH + www.siebengradost-agentur.de  
repa druck GmbH + www.repa-druck.de

**BILDQUELLEN**

Adobe Stock Foto (8), iStockPhoto (Jacob Wackerhausen, Global Stock)  
Unsplash (2), Voit, Hager, Casar, picture alliance/dpa/Michael Kappeler, Rolf Ruppenthal  
Max Ophüls Festival/Oliver Dietze, Oliver Dietze, Joachim Wollschläger  
André Köhl, Catrin Stöck, Kita Sankt Hubertus, Volker Schmidt, SCHULEWIRTSCHAFT

Wir danken den beteiligten Mitgliedsunternehmen  
für die freundliche Unterstützung.



# INHALT



14

„DER STAAT HAT  
IN DER KRISE  
VERSAGT“



18

TRAGFÄHIGER  
KOMPROMISS



22

CHRONOLOGIE  
DER PANDEMIE



36

KEINER DA –  
WER ZAHLT?



38

ZWANGLOS IM  
HOMEOFFICE  
- OHNE PFLICHT



42

OPHÜLS –  
AUCH DIGITAL  
EIN ERFOLG



46

SCHULE BEKOMMT  
DIGITALEN SCHUB



48

SCHULE ZU – KITA ZU  
ZEIT FÜR DIE  
BILDUNGSHelden



52

SCHULE TRIFFT  
WIRTSCHAFT

# ZEIT ZUM NEUSTART NACH DER PANDEMIE



**OSWALD BUBEL**  
PRÄSIDENT  
ME SAAR





## Mit zunehmendem Impf-Fortschritt steigt die Hoffnung auf eine Rückkehr zur Normalität

**M**ehr als ein Jahr wütet das Corona-Virus. Die vergangenen Monate haben uns vor allem eines gelehrt: Geduld. Anfang des Jahres 2021 zeigten sich erste Impfstoffe als wirksam, doch die Hoffnung auf einen schnellen Erfolg erwies sich als flüchtig. Längst ist klar, dass uns die Einschränkungen noch eine Weile begleiten werden. Trotzdem steigt mit nun langsam zunehmendem Impf-Fortschritt auch die Hoffnung auf eine Rückkehr in die Normalität.

Damit wendet sich der Blick auf die Herausforderungen, die schon vor Corona bestanden: Digitalisierung und Strukturwandel. Die Metall- und Elektroindustrie steht vor einem Umbruch. Und die Pandemie hat den Druck, der auf den Firmen lastet, noch deutlich erhöht.

Die Autoindustrie zeigt, wie schnell der Wandel vonstatten geht. Befeuert durch politisch gewollte Subventionen, entscheiden sich immer mehr Menschen für Autos mit Elektroantrieb. Unternehmen, die zuvor in die Verbrennertechnik investiert haben, drohen dabei abgehängt zu werden. Der Wandel in der Industrie geht nicht so problemlos, wie es politische Entscheidungen suggerieren.

Wichtig ist, dass der Wandel durch eine entsprechende Industriepolitik begleitet wird und Härten abgemildert werden. Die

Unternehmen sind durch die Pandemie geschwächt. Über Monate der Kurzarbeit und des Stillstandes ist Liquidität abgeflossen, der Aufschwung des vergangenen Herbstes ist noch nicht stabil.

Kluge Politik macht es sich zur Aufgabe, die Industrie in solch einer Zeit zu begleiten und zu stützen. Belastungen, wie sie ein bürokratisches und unsinniges Lieferkettengesetz mit sich bringt, zählen nicht dazu. Wir appellieren deshalb eindringlich an die Politik in Berlin, solche zusätzlichen Erschwernisse von den Unternehmen fernzuhalten. Unternehmen müssen schnell und flexibel agieren können. Nicht mehr, sondern deutlich weniger Bürokratie ist nötig, wenn wir unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten wollen.

Die Pandemie hat uns noch einmal vor Augen geführt, wie anfällig unsere Wirtschaft mit weltweiten Lieferketten und globalen Absatzmärkten ist. Eine Abkehr vom System der Globalisierung ist der falsche Weg. Es ist richtig, Güter arbeitsteilig weltweit zu produzieren. Systemrelevante Produkte werden aber zum Teil auch in Deutschland gefertigt werden müssen.

In den vergangenen Monaten hat sich gezeigt, dass Notlagen besonderes Engagement zu Tage fördern. Das zeigen die Corona-Bildungshelden, die wir über die Stiftung ME Saar ausgezeichnet haben. Es sind Menschen, die mit persönlichem Einsatz und ungewöhnlichen Ideen geholfen haben, unser Bildungssystem – vom Kindergarten bis zur Schule – am Laufen zu halten. Ich schließe mein Grußwort mit einem aufrichtigen Dank an diese engagierten Mitbürger.

## Grenzschießungen, Homeofficepflicht, flächendeckende Tests – im Rahmen der Pandemie mussten unsere Unternehmen viele neue Herausforderungen bewältigen. Sie haben sich dabei als höchst widerstandsfähig erwiesen.

**V**iele Menschen in Deutschland haben Teil daran, dass unser Land auch in der Pandemie weiter funktioniert. Im Fokus stehen berechtigterweise all die, die das Gesundheitssystem stabil gehalten haben und weiter halten.

Ich möchte die weniger sichtbaren Helden würdigen: die Beschäftigten und Führungskräfte in unseren Unternehmen. Sie zeigen sich extrem flexibel, halten trotz der Pandemie unsere Lebensgrundlage, nämlich das Wirtschaftsgeschehen im Land, in Gang. Menschen im Homeoffice meistern häufig trotz Doppelbelastung durch gleichzeitige Kinderbetreuung die Herausforderung dieser ungewöhnlichen Situation. Beschäftigte in den Betrieben arbeiten trotz massiver Einschränkungen durch die neuen Arbeitsschutzmaßnahmen unbeirrt weiter. Und all jene, die zu einem Teil oder sogar komplett in Kurzarbeit sind, nehmen Einschnitte auf sich. Um diese Leistung zu würdigen, haben wir in diesem Jahr mit der Gewerkschaft vereinbart, im Rahmen des Tarifvertrags eine Corona-Beihilfe zu zahlen. Sie ist ein Zeichen des Danks und der Wertschätzung.

Auch die Unternehmensleitungen waren agil und anpassungsfähig. Innerhalb kürzester Zeit haben sie nicht nur ein komplettes Corona-Sicherheitskonzept umgesetzt, sie haben durch flächendeckende Tests der Grenzgänger erneute Grenzschießungen verhindert. Und sie haben kurzfristig in IT-Technik und Infrastruktur investiert, um Homeoffice weitestgehend zu ermöglichen und Kontakte zu entzerren.

Die Pandemie hat ebenfalls den Verband stark gefordert. Nicht nur, dass unsere Juristen sich mit ganz neuen Themen wie dem Infektionsschutzgesetz auseinandersetzen müssen, als Mittler zwischen Unternehmen und Politik sind wir gefragt wie nie. In vielen Konferenzen unter anderem mit dem Wirtschaftsministerium konnten wir Einfluss auf die Krisenpolitik im Land nehmen, die Befürchtungen der Unternehmen sachlich vermitteln und so auch Entscheidungen positiv beeinflussen.

Seit März 2020 befindet sich die Wirtschaft im Ausnahmezustand. Jetzt gilt es, die Agilität und Flexibilität in die Zeit der Erholung zu retten. Regionen wie China und die USA sind schneller zurück auf den Wachstumspfad gekommen, mit ihnen müssen wir hier in Europa mithalten. Der im Frühjahr verhandelte Tarifvertrag hilft dabei, uns zukunftsfähig aufzustellen, denn er hat den Unternehmen nicht nur Planungssicherheit gegeben, er hält auch die finanzielle Belastung in Grenzen.

Die Voraussetzungen für einen erneuten Aufschwung sind gut. Die Unternehmen im Saarland haben ihre Fachkräfte weitgehend gehalten. Mit ihnen können sie jetzt neu durchstarten. Neue Initiativen in der Wasserstofftechnik und die Ansiedlung der SVolt-Batteriefertigung sind wichtige Projekte. Es sind einige von vielen Schritten, die den Weg in die Zukunft unseres Landes weisen.



DIE WIRTSCHAFT  
WAR SCHNELL  
UND FLEXIBEL



MARTIN SCHLECHTER  
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER  
ME SAAR



# GEMEINSAM DURCHSTARTEN

FÜR DEN AUFSCHWUNG  
UND DEN ANSTEHENDEN  
STRUKTURWANDEL  
BRAUCHT ES DAS ENGAGEMENT  
ALLER BETEILIGTEN



**Gestörte Lieferketten, Nachfrageeinbruch, Produktionsabrisse, Homeoffice, Quarantäne-Ausfälle, Grenzschließungen – die Probleme, die die saarländischen Unternehmen im Rahmen der Corona-Krise bewältigen mussten, sind immens. Dabei steht die Industrie bereits seit Jahren vor einem ebenso großen Problem, dem Strukturwandel durch neue Antriebstechnik und Digitalisierung. Um diesen zu bewältigen braucht es nun große Anstrengung – und auch das Engagement der Politik.**

**D**onnerstag, 18. Februar 2021. Wirtschaftsministerium, Verbände und Kammern sind alarmiert: Wegen extrem hoher Inzidenzen in der Nachbarregion des Saarlandes, dem Département Moselle, plant das Bundesinnenministerium verschärfte Grenzkontrollen zwischen Deutschland und Frankreich. Der freie Warenverkehr und der Zugang der Grenzpendler zu ihrer Arbeitsstelle sind gefährdet. Ein Memorandum of Understanding in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft schafft eine Atempause: Weil die Unternehmen sich bereit erklären, trotz hoher Kosten und hohen Aufwands ein Testregime aufzubauen und die Grenzpendler vor Ort testen zu lassen, bleiben die Grenzen offen.

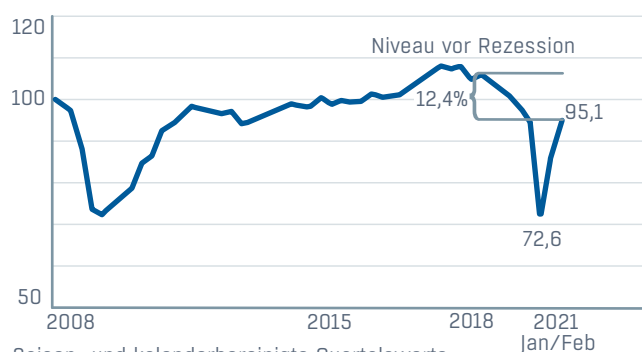
Die Wochen Ende Februar und Anfang März werfen ein Schlaglicht auf die schwierige Situation der saarländischen M+E-Branche nach dem dramatischen Einbruch durch die Corona-Pandemie. Die erste Erholung im Herbst ist durch den Lockdown ab Oktober bis ins Frühjahr hinein wieder extrem gefährdet. Verschärfte Grenzkontrollen an der tschechischen Grenze wirken sich auch in saarländischen Unternehmen aus, bei einigen stockt die Versorgung mit Teilen. Ein Beleg für die enge Vernetzung in Europa und die Bedeutung des ungehinderten Warenverkehrs.

Die Corona-Pandemie bleibt auch ein Jahr nach dem ersten Ausbruch des Virus ein belastendes Thema in den Unternehmen. Die M+E-Branche im Saarland spürt im Januar immer noch massive Auswirkungen, die Produktion ist noch weit vom Normalwert entfernt. Bei einer Umfrage gibt jedes fünfte Unternehmen an, dass es stark (10 Prozent) oder sehr stark (12 Prozent) von der Pandemie betroffen ist.

69 Mitgliedsunternehmen von ME Saar und UV Saar mit insgesamt fast 38.000 Beschäftigten haben sich an der Umfrage in der letzten Januarwoche beteiligt. Auch bei der Auslastung zeigt sich die Krise. Gerade einmal 69 Prozent der Kapazität – gewichtet nach Beschäftigten – waren Anfang des Jahres bei den Unternehmen belegt. Eine Rückkehr auf Vorrezessionsniveau ist aus Sicht der Betriebe lange nicht zu erwarten. Ein Viertel der saarländischen Unternehmen erwartet eine Rückkehr zum Vorkrisenniveau erst bis Ende 2022 (20 Prozent) oder gar 2023 (4 Prozent). Knapp die Hälfte (45 Prozent) sagt, dass ein Zeitpunkt aktuell noch gar nicht absehbar ist.

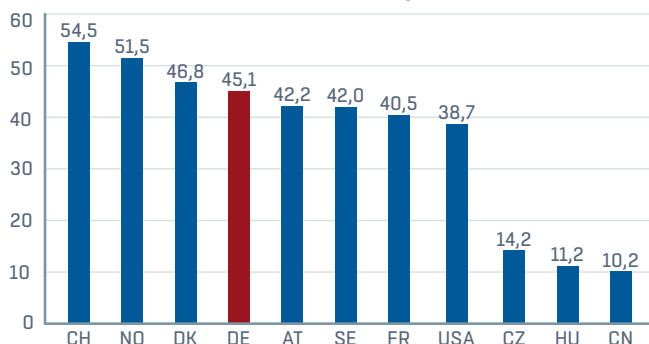
Anders als im Frühjahr 2020 ist die Industrie im weiteren Verlauf des Jahres vergleichsweise gut durch den Lockdown gekommen. Während beim Ausbruch der Pandemie viele Unternehmen ihre Produktion komplett einstellen mussten, zeigen Arbeitsschutzmaßnahmen und Hygienekonzepte ihre Wirkung. Viele Betriebe können trotz der Beschränkungen

**Produktion: Ein weiter Weg zum Vorkrisenniveau**



Saison- und kalenderbereinigte Quartalswerte  
Quelle: Statistisches Bundesamt

## Arbeitskosten international auf Spitzenniveau



Kosten pro Stunde in der M+E-Industrie 2019, in Euro  
 Quellen: Bundesbank, Eurostat, WIOD, IW Köln, US Dep. of Labour

im Privatleben weiter produzieren. Beschäftigte, die vor Ort nicht zwingend benötigt werden, weichen ins Homeoffice aus, wodurch die Kontakte weiter begrenzt werden. Doch auch wenn Betriebe weiter arbeiten können, bleiben Produktionseinschränkungen an der Tagesordnung. Ganz einfach, weil die Nachfrage fehlt. Wenn Autohäuser geschlossen und Zulassungsstellen nicht besetzt sind, können in der für das Saarland so wichtigen Branche keine Autos oder Autoteile produziert werden. Sieben von zehn Unternehmen nennen deshalb Nachfrageprobleme als Grund für die eingeschränkte Produktion, bei drei von zehn Unternehmen fehlen Teile, weil die Lieferketten gestört sind – prominentestes Beispiel sind die Halbleiter in der Autoindustrie –, und in jedem fünften Unternehmen fallen Beschäftigte aus, weil sie krank sind oder ihre Kinder nach Schul- oder Kita-Schließungen keine Betreuungsmöglichkeiten mehr haben.

Für viele Unternehmen ist 2020 ein verlorenes Jahr, das vor allem von Kurzarbeit und Beschäftigungssicherung geprägt ist. Im Mai 2020 nutzen 62 Prozent der Betriebe Kurzarbeit, sieben von zehn Beschäftigten (73 Prozent) sind davon betroffen. Ende Januar 2021 sind immer noch bei der Hälfte der Unternehmen (46 Prozent) Mitarbeiter von Kurzarbeit betroffen. Bei 52 Prozent der Beschäftigten ist die Arbeitszeit verkürzt.

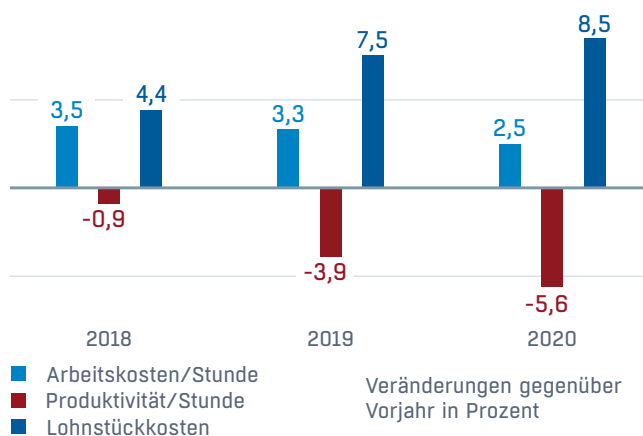
Für die Erholung der M+E-Branche, ja der gesamten Branche, ist es essenziell, dass die Politik mit einer umfassenden Impf- und Teststrategie Normalität ermöglicht. Normalität, in der auch wieder Zuversicht herrscht. Denn nur dann sind die Menschen bereit, Anschaffungen anzugehen. Das gilt nicht nur für Deutschland oder Europa, das gilt für die ganze Welt. Erst wenn der Corona-Schrecken überwunden ist, kann die Wirtschaft auf den Wachstumspfad zu-

rückkehren, den sie vor gut zwei Jahren verlassen hat. Ein Leben ohne Corona, das zeigt die Erfahrung, wird es nicht mehr geben können. Zu infektiös ist das Virus, als dass sich die Infektionen komplett auf einen Wert von Null eindämmen ließen. Stattdessen muss die Gesellschaft in eine Normalität zurückfinden, in der Covid ebenso wie die Grippe zu den normalen Risiken des Alltagslebens dazugehört.

Unabhängig von Corona steht die M+E-Branche durch die Transformation durch Digitalisierung, E-Mobilität und Dekarbonisierung vor großen Herausforderungen. Die Autoindustrie durchläuft den größten Wandel ihrer Geschichte. Jetzt ist die Zeit, in der die Unternehmen dringend in neue Technik investieren müssen. Doch durch Corona und den zeitweisen Stillstand ist die Liquidität in zahlreichen Unternehmen stark belastet. Die Unternehmen im Saarland sind davon in besonderem Maß betroffen. Hier gibt jeder achte Betrieb (16 Prozent) an, dass mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze von der Transformation betroffen ist. Bundesweit ist das nur jeder elfte Betrieb (8,5 Prozent). Acht Prozent der Betriebe sehen zwischen 20 und 50 Prozent ihrer Beschäftigten als von der Transformation betroffen an – im Bund sind dies 16,2 Prozent, 14 Prozent zwischen zehn und 20 Prozent (Bund: 19,5 Prozent) sowie 30 Prozent bis zu zehn Prozent der Arbeitnehmer (Bund 29,5 Prozent).

Umso wichtiger ist es, dass die Politik über ein Moratorium zusätzliche Belastungen von der Wirtschaft fernhält. Regelungen wie das neu beschlossene Lieferkettengesetz – eine Regel, die den Un-

## Arbeitskosten und Produktivität Starker Anstieg der Lohnstückkosten



Quelle: Gesamtmetall, Statistisches Bundesamt



ternehmen erheblichen bürokratischen Aufwand mit zweifelhaftem Nutzen beschert –, sind dabei ebenso widersinnig wie ein Betriebsrätestärkungsgesetz oder eine Pflicht zur Tarifbindung. Vielmehr gilt es, die Unternehmen bei der Bewältigung der Zukunftsprobleme zu unterstützen. Denn die vergleichsweise gute Wettbewerbsposition, in die die Agenda 2010 die deutsche Wirtschaft gebracht hat, hat die Wirtschaft schon wieder verloren. Im internationalen Vergleich liegen die Arbeitskosten wieder auf Spitzenniveau. Nur die Branchenunternehmen in der Schweiz, Norwegen und Dänemark zahlen ihren Arbeitern mehr pro Stunde als die Betriebe der deutschen M+E-Industrie. Und während die Arbeitskosten pro Stunde seit Jahren steigen, sinkt die Produktivität. Mit der Folge, dass Lohnstückkosten immer weiter nach oben klettern.

Mit der Corona-Pandemie durchläuft die gesamte deutsche Wirtschaft die größte Krise seit dem Ende des zweiten Weltkrieges. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geht ebenso wie das Bundeswirtschaftsministerium davon aus, dass die deutsche Wirtschaft 2020 um fünf Prozent geschrumpft ist. Die M+E-Branche ist mit fast 15 Prozent Minus in der Produktion noch deutlicher eingebrochen. Wie das aktuelle Jahr verlaufen wird, ist angesichts der

Pandemielage noch völlig offen. Die Wirtschaftswissenschaftler des Sachverständigenrates empfehlen jetzt politisches Handeln, das die Unternehmen im Strukturwandel unterstützt. Unter anderem nennen sie eine Energiepreisreform, die die EEG-Umlage abschafft und die Stromsteuer auf das europäische Minimum senkt. Angesichts des Digitalisierungsschubs, den die zunehmenden Telefonkonferenzen und die Verlagerung ins Homeoffice mit sich gebracht haben, gelte es, schnell die digitalen Defizite in der Verwaltung abzubauen. Dafür seien einerseits weitere Investitionen in die digitale Infrastruktur nötig, andererseits die Reduktion bürokratischer Hürden. Die aktuelle Situation bringe auch neue Optionen für die Wirtschaft mit sich, schreiben die Wirtschaftsweisen in ihrem Gutachten „Corona-Krisen gemeinsam bewältigen, Resilienz und Wachstum stärken“. Tiefgreifende Veränderungen in den Produktionsprozessen durch die Digitalisierung, ein umfassender Strukturwandel durch die Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft und gleichzeitig ein beschleunigter demokratischer Wandel – all das seien strukturelle Änderungen, die auf unterschiedlichste Weise miteinander verknüpft sind. Gelingen es der Wirtschaftspolitik, diese Herausforderungen anzugehen, könnten daraus Chancen für die deutsche Volkswirtschaft entstehen.



# „DER STAAT HAT IN DER KRISE VERSAGT“

In der Pandemie hat die Politik Geschäfte geschlossen und Grundrechte beschränkt. Gleichzeitig war es nicht möglich, die Digitalisierung von Schulen und Gesundheitsämtern voranzutreiben. Aus dieser Erfahrung gilt es, Lehren für die Zukunft zu ziehen.

Ein Gespräch mit Michael Hüther,  
Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft

Herr Professor Hüther, über ein Jahr lebt Deutschland jetzt mit der Pandemie – mit mehreren Lockdown-Phasen. Was hat die Politik in dieser Zeit gut gemacht?

Gut gelaufen ist die Wirtschaftspolitik zu Beginn der Pandemie. Da sind die Instrumente wie Kurzarbeit, direkte Zuschüsse und Überbrückungskredite sehr zügig in Gang gebracht worden. Sicherlich hätte man da auch noch nachsteuern können, aber im Grunde

hat das schnell geholfen. Auch zwischen dem ersten und zweiten Lockdown hat die Politik mit dem Konjunkturprogramm richtig und zeitgemäß gehandelt. Natürlich ist Konjunkturpolitik nie so präzise, wie das im Lehrbuch steht, aber insgesamt waren die Maßnahmen wirksam. Zu unserem Glück hat China die Pandemie schnell in den Griff bekommen. Das hat auch dazu geführt, dass unsere Industrie seit dem starken Absturz im April und Mai wieder relativ robust läuft.





Asiatische Länder wie China, Taiwan oder Südkorea haben die Pandemie schneller in den Griff bekommen?

Was können wir von diesen Ländern lernen?

Das sind gute Noten, die Sie der Politik ausstellen. Was ist denn aus Ihrer Sicht nicht so gut gelaufen?

Nach dem guten ersten Lockdown war die Politik auf den Herbst offenkundig nicht mehr vorbereitet. Das gilt nicht nur für die Wirtschaftspolitik, das gilt auch für die Gesundheitspolitik und das Kanzleramt. Sie haben im Sommer versäumt, Strategien für eine mögliche zweite Welle vorzubereiten. Entsprechend war diese dann ein Desaster. Die November- und Dezemberhilfen sind zu spät gezahlt worden, es gab keine Koordination zwischen dem Finanz- und Wirtschaftsministerium. Was in der ersten Welle zügig ging, lief in der zweiten Welle schief. Die Verfahren waren zu kompliziert, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, über die die Anträge laufen sollten, waren überfordert. Hier hat der Staat in der Krise versagt. Wie gesagt, man kann solche Hilfen durchaus in Angriff nehmen, aber Ankündigungen reichen nicht aus, man muss auch handeln können.

Sie sagen, dass es auch in der Zusammenarbeit zwischen den Ministerien gehakt hat.

Das war tatsächlich ein Problem. Die rechtlichen Details sind im Finanzministerium entschieden worden, während die Programmierung dann vom Wirtschaftsministerium übernommen wurde. Da aber hakte es dann erheblich. Die IT-Programmierung war überfordert, das Wirtschaftsministerium war schwach in der Prozesssteuerung. Gleichzeitig gibt es bis heute keine klare Impf- oder Teststrategie. Und niemanden, der tatsächlich mal durchgreift und – ich nenne mal Helmut Schmidt während der Flutkatastrophe 1962 in Hamburg – einfach macht. Stattdessen wurde noch und noch beraten. Ich möchte mir überhaupt nicht ausmalen, wie es gekommen wäre, wenn wir gar keinen Impfstoff gehabt hätten.

Für mich ist es gar nicht so die Frage, was die Länder in Asien besser gemacht haben. Sie haben auch kulturell mehr Möglichkeiten, einer geordneten Gesellschaft Vorschriften zu machen. Das müssen wir nicht als Vorbild nehmen. Trotzdem stellt sich die Frage, welche Prioritäten wir in unserem Staat setzen. Die Politik hat beispielsweise die Chance versäumt, die Corona-Warn-App tatsächlich wirksam werden zu lassen. Nicht nur wegen des Datenschutzes, sondern weil sie keine Schnittstellen zu den Gesundheitsämtern hatte, weil sie keine Nachverfolgung ermöglicht. Meine Lektion ist eine andere: Unsere historisch geprägte Staatsorganisation ist weder passend für Krisenmanagement noch für Digitalisierung.

Wie meinen Sie das?

Das Grundgesetz garantiert den Ländern und Gemeinden die Hoheit über ihre Verwaltung. Das hat auch gute Gründe. Aber bei der Digitalisierung und in einer Krise funktioniert das nicht mehr. Bei einem digitalen Projekt wie der Vernetzung der Gesundheitsämter muss es möglich sein, zentral ein System vorzugeben. Und dann müssen sich die Kommunen anschließen – oder sie programmieren zumindest eine Schnittstelle, so dass das Gesamtsystem funktioniert. Kommunale Selbstverwaltung in der Digitalisierung ist – überspitzt formuliert – vielleicht noch in der Friedhofsverwaltung sinnvoll, aber nicht bei der Schulverwaltung und schon gar nicht bei den Gesundheitsämtern, weil es dort um Vernetzung und gemeinsame Standards geht.

Es ist doch schon ein Skandal ersten Ranges: Im Rahmen der Pandemiebekämpfung beschließen die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidenten, dass bis Weihnachten 90 Prozent der Gesundheitsämter das Programm Sormas zur Nachverfolgung nutzen müssen. Und als es im Januar gerade mal 30 Prozent und im Februar immer noch nur 60 Prozent sind, da heißt es, man müsse mal mit den Gemeinden reden. Wenn Unternehmen angewiesen werden können, ihre Geschäfte zu schließen, dann muss eine Regierung die Kommunalbehörden anweisen können, so eine dringende Anpassung auch umzusetzen.



Letztlich heißt es dann aber doch auch, dass wir uns in Teilen vom föderalen Prinzip verabschieden müssen und mehr Zentralisierung brauchen. Gerade in Deutschland wird so ein Schritt sicher kritisch gesehen.

Die zentrale Digitalisierung der Gesundheitsämter ist doch keine Gefahr für die Demokratie. Und auch nicht, wenn ein Land mal die Möglichkeit hätte, mit den Schulverwaltungsämtern Leistungsverträge abzuschließen. Also schlicht das Geld an die Bedingung geknüpft wird, dass Maßnahmen in einer bestimmten Zeit umgesetzt werden. Sicher ist eine Demokratie langsamer als eine Diktatur wie China, wo Maßnahmen einfach angeordnet werden können. Unsere deutsche Langsamkeit hängt aber nicht grundsätzlich an der Frage der Demokratie, sondern einfach an einer unpassenden Staatsorganisation. Wir verlangen von der Gemeinschaft und einzelnen Gruppen sehr viel, von der Staatsverwaltung ist das aber nur begrenzt möglich. Das ist indiskutabel. Und das ist für mich die große Aufgabe der nächsten Legislaturperiode.

In den vergangenen Monaten ging es politisch nur um die Gefahren durch Neuansteckungen. Sie haben sich früh für eine umfassendere Sicht eingesetzt.

Ökonomisch bin ich der Einzige, der auch einen realistischen Blick auf die Schäden fordert, die durch die Lockdowns entstehen. Da wird man gleich in eine Ecke gestellt, dass man über Leichen geht. Aber das ist ja das Gefährliche an Zero- oder No-Covid. Sie versprechen etwas, was sie nicht einhalten können. Die Idee ist ja, dass über Nullinfektionen gar keine Krankheitsphänomene mehr auftreten. Das ist aber in einer offenen Gesellschaft wie unserer nicht möglich. Dafür sind auch die Mutationen zu dynamisch. Wir brauchen deshalb einen neuen Blick auf die Pandemie und auch eine andere Bewertung der Kollateral-Effekte.

Es ist hier zu einer erheblichen Polarisierung der Debatte gekommen. Auch durch das Zutun von Virologen, die so tun, als würden sie als einzige den richtigen Weg kennen. Das halte ich für problematisch. Es gibt immer mehrere Wege mit unterschied-

lichen Auswirkungen. Und dann muss man abwägen – eine zentrale politische Aufgabe. Diese Abwägung zu ignorieren, halte ich für unverantwortlich. Denn auch all die anderen Effekte sind wichtig – psychologische Schäden bei Jugendlichen, verlorene Existenzen von Unternehmern und Beschäftigten. Auch die Neuinfektionsdebatte muss einfach mal aufhören. Wenn die Todeszahlen so runtergehen, wie sie es tun, unabhängig von den Inzidenzen, dann sollte uns das doch Mut machen. Und dann kann man auch über ein anderes öffentliches Leben nachdenken.

Hat die Pandemie durch die neuen technischen Anforderungen auch einen Schub für die Digitalisierung in den Unternehmen gebracht?

Das ist tatsächlich nicht zu unterschätzen. Aber das gilt vor allem für Unternehmen, die nicht im Lockdown waren. Im Einzelhandel hat es zwar auch im Lockdown pfiffige Konzepte gegeben, wie einzelne Händler ihre Kunden beliefern können, aber im Großen und Ganzen liegen die Lockdown-Branchen am Boden. In der Industrie dagegen war es schon eine interessante Phase. Auf der einen Seite haben die Betriebe hier schnell neue Arbeitsweisen und technische Abläufe umsetzen müssen, was beispielsweise Homeoffice oder digitale Infrastruktur angeht. Umgekehrt haben die Unternehmen, die schon seit 2018 in der Rezession waren, die Krise auch nutzen können, um sich für die Transformation neu aufzustellen. Corona hat es unausweichlich gemacht, Prozesse neu zu definieren. Die Autoindustrie hat beispielsweise viele Projekte angestoßen, die die Transformation im Antriebsstrang betreffen.

Durch die Grenzsicherungen im ersten Lockdown sind auch die Lieferketten zusammengebrochen. Werden die internationalen Handelsbeziehungen jetzt neu geordnet?

Solch eine Krise ist immer ein Anlass, Risiken in Unternehmen neu zu bewerten. Dazu gehören auch die Risiken, die diversifizierte Lieferketten oder externe Standorte und globale Märkte mit sich bringen. Die Struktur für Beschaffung wird sich gerade für kritische Ressourcen neu entwickeln. Das kann den Pharma-Bereich betreffen, aber auch so zentrale Produkte wie Halbleiter. Es wird ganz sicher neue Impulse geben, aber ich gehe nicht davon aus, dass es die globalen Marktstrukturen grundsätzlich ändern wird.

# TRAGFÄHIGER KOMPROMISS

Die Pandemie hat Arbeitgeber und Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen besonders gefordert. Ziel war eine Lösung, die Beschäftigung sichert ohne die Unternehmen zu überfordern.

**B**eim Start der aktuellen Tarifrunde war schnell klar, dass es keine leichten Verhandlungen werden konnten. Zu unterschiedlich waren die Interessen von Arbeitgebern und Gewerkschaft. Die Arbeitnehmervertreter sahen nach einem moderaten Abschluss im März 2020 und einer wieder anziehenden Konjunktur die Zeit für einen ordentlichen Schluck aus der Entgelttabelle gekommen. Die Arbeitgeber waren wiederum überzeugt, dass es auch 2021 keinen Verteilungsspielraum geben könne. Zu massiv waren die Einbrüche durch die Corona-Pandemie und die Rezession. Von einer wirklichen Erholung, wie die IG Metall sie ins Feld führte, waren die meisten Unternehmen der Branche noch weit entfernt.

Beide Seiten haben letztlich kurz vor Ostern im Pilotbezirk NRW einen Tarifabschluss erreicht, den Gesamtmetall-Präsident, Dr. Stefan Wolf, als „Zeichen der Zuversicht und gute Nachricht für Unternehmen und Beschäftigte“ bezeichnet. Die Verhandlungsgemeinschaft M+E MITTE aus ME Saar, PfalzMetall, Hessenmetall und vem.die arbeitgeber hat den Vertrag wenige Tage später gemeinsam mit der IG Metall übernommen.

Oswald Bubel, Präsident von ME Saar, bezeichnet die Einigung als eine „tragfähige Lösung“, die den

Betrieben in der Phase nach der Pandemie Luft zum Atmen lässt. „Unsere Unternehmen haben durch die Laufzeit bis zum Herbst 2022 Zeit, sich auf die wichtigen Aufgaben im Rahmen der Transformation zu konzentrieren“, sagt er. Vor allem sei es gelungen, eine automatische Differenzierung einzuführen, durch die Unternehmen, die sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage befinden, das tarifliche Zusatzgeld B erstmals aussetzen können.

Die wichtigsten Punkte des ausgehandelten Tarifvertrags sind:

## Laufzeit bis Herbst 2022

Für den Tarifvertrag wurde eine Laufzeit bis zum 30. September 2022 vereinbart. Das gibt den Unternehmen Planungssicherheit in der bevorstehenden Phase der Transformation.

## Tabellenentgelte bleiben konstant

- **Tabellenentgelte:** Es wird keine Erhöhung der Entgelttabelle geben. Der Entgelttarifvertrag vom 9. Februar 2018 wird rückwirkend zum 1. Januar 2021 wieder in Kraft gesetzt und gilt unverändert fort.



Metall  
Zusatzge  
zum Tariflichen Zusatzge  
TV T-ZUG)

rahmenabkommen (E  
tall- und Elektroind

ich  
he, fachliche und persön-  
ifvertrages der saarlän-  
2005 in seiner jeweils  
szubildende in der  
troindustrie vom

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektro-  
industrie des Saarlandes e.V.**

und der

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Frankfurt**

wird folgender

## Tarifvertrag zur Beschäftigung

abgeschlossen:

Geltungsbereich

Es gilt der gleiche räumliche, fachliche und berufliche Geltungsbereich  
wie in § 1 des Manteltarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie des  
Saarlandes vom 20. Juli 2005. Der Tarifvertrag gilt für Auszubildende  
in der Berufsausbildung von den in den jeweils gültigen  
Fassungen.

§ 2

Arbeitszeit

1. Zur Sicherung der Erhaltung von Arbeitsplätzen können Arbeit-  
geber und Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung oder durch  
wöchentliche Arbeitszeitregelungen die wöchentliche Arbeitszeit  
von der tariflichen Arbeitszeit abweichend festsetzen. Die Dauer  
der wöchentlichen Arbeitszeit darf jedoch nicht länger als die Dauer  
der tariflichen Arbeitszeit sein.

RAHMENABKOMMEN  
(ERA)

nd Elektroind  
ang A. F.

Für Beschäftigte mit einer individuellen Arbeitszeit, die von der tariflichen  
Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden wird die tarifliche Arbeitszeit  
selbstständig abgemindert wie bei Vollzeitbeschäftigten.



- **Corona-Beihilfe:** Bis Ende Juni 2021 zahlen die Unternehmen ihren Vollzeitbeschäftigten eine Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro. Auszubildende erhalten 300 Euro. Damit würdigen die Unternehmen das herausragende Engagement der Belegschaften in den schwierigen Zeiten der Pandemie.
- **Transformationsgeld:** Im Februar 2022 zahlen die Unternehmen ein Transformationsgeld in Höhe von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts, ab Februar 2023 wird dann jährlich eine entsprechende Zahlung in Höhe von 27,6 Prozent eines Monatsentgelts fällig. Das Transformationsgeld kann bei einer Arbeitszeitabsenkung als Ausgleichszahlung dazu verwendet werden, das Entgelt zu verstetigen.

die Zahlungspflicht des T-Zug B an die Nettoumsatzrendite geknüpft. Gleichzeitig wurde die Auszahlung des T-Zug B in den Oktober 2021 verschoben. Damit werden auch die Zahlungstermine für die Corona-Beihilfe, das T-Zug A und T-Zug B entzerrt.

- **1. Schritt Differenzierung:** Sieht sich ein Unternehmen im Oktober aus wirtschaftlichen Gründen nicht in der Lage, die Zahlung des T-Zug B zu leisten, kann es die Auszahlung um sechs Monate verschieben.
- **2. Schritt Differenzierung:** Zeigt sich im April des folgenden Jahres, dass die Nettoumsatzrendite den Wert von 2,3 Prozent unterschreitet, kann die Sonderzahlung vollständig entfallen.

### Differenzierung möglich

Erstmals ist es gelungen, die automatische Differenzierung einer Sonderzahlung im Tarifvertrag zu verankern. Bisher mussten Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten in umfangreiche Verhandlungen mit der Gewerkschaft eintreten, wenn sie eine Sonderzahlung aussetzen wollten. Jetzt ist

### Neue Modelle zur Arbeitszeitabsenkung

Der Tarifvertrag gibt den Unternehmen mehr Möglichkeiten als bisher, ihre Arbeitszeit abzusenken. Dabei bleiben einige Regeln bestehen, nach denen auch jetzt schon die Arbeitszeit temporär abgesenkt werden konnte. Sollte es allerdings dazu kommen, dass die Arbeitszeit für eine längere Phase verkürzt

# Tarifabschluss 2021 in der Metall- und Elektro-Industrie



## Laufzeit und Entgelt

**Corona-Beihilfe:** 500 Euro im Juni 2021

**Transformationsgeld:** 18,4 Prozent des Monatsentgelts im Februar 2022  
27,6 Prozent des Monatsentgelts ab Februar 2023

**2021: automatische Differenzierung des T-ZUG (B)**

## Arbeitszeitabsenkung im Strukturwandel

**35/38** Absenkung der Arbeitszeit von 35 bzw. 38 auf bis zu 32 bzw. 35 Stunden pro Woche durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zu 12 Monate möglich. Und bis zu 36 Monate mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien\*.

**Teilentgeltausgleich durch Anteile von Beschäftigten und Arbeitgebern**

**Beschäftigte:** Transformationsgeld, T-ZUG (B), T-ZUG (A), zusätzliche Urlaubsvergütung oder betriebliche Sonderzahlung > Entscheidung der Betriebsparteien

**Arbeitgeber:**

**0** MONATE

**12** MONATE

**25%**

**32/35**

**24** MONATE

**25%**

**33/36**

**50%**

**32/35**

**36** MONATE

\* Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen während der Laufzeit

**Pforzheimer Abkommen**

**Zukunftstarifvertrag**

... Strukturwandel

**Zukunftstarifverträge**

Bestandsaufnahme

oder

ggf. Moderation

**Zukunftstarifvertrag**

Beratung und ggf. Analyse

wird, haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer Regelungen mit einem Teilentgeltausgleich vereinbart.

**Wie bisher:** Arbeitgeber und Betriebsrat können bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen – begrenzt auf zwölf Monate – die individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit per Betriebsvereinbarung auf eine Dauer von unter 35 bis zu 30 Stunden absenken. Das kann sowohl einheitlich für alle Beschäftigten geschehen als auch für Teile des Betriebs. Dabei können mit den Beschäftigten auch unterschiedliche Regelungen über die Absenkung und die jeweilige Dauer der Arbeitszeit vereinbart werden. Die monatlichen Vergütungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Optional können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) verrechnet werden. Der Anspruch darauf verringert sich entsprechend.

**Neue Regel:** Weil gerade in der Transformation auch längere Arbeitszeitabsenkungen nötig sein können, sieht der Tarifvertrag nun entsprechende Regelungen für Arbeitszeitabsenkungen vor, die länger als 12 Monate dauern. Solche längeren Phasen sind nur möglich, wenn sie freiwillig von beiden Seiten vereinbart sind. Sinkt die Arbeitszeit dann auf 32 Wochenstunden, erhalten die Beschäftigten ab dem 13. Monat einmal pro Woche einen Zuschlag von 25 Prozent des durchschnittlichen Stundenentgelts. Sollte die Arbeitszeitabsenkung länger als 24 Monate abgesenkt werden, bekommen die Beschäftigten ab dem 25. Monat pro Woche bei einer Absenkung auf 33 Wochenstunden einen Zuschlag von 25 Prozent eines Durchschnitts-Stundenentgelts, bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden einen Zuschlag von 50 Prozent des Durchschnitts-Stundenentgelts.

**Arbeitnehmeranteil:** Zur Stabilisierung der Einkommen kann das Transformationsgeld genutzt werden. Außerdem ist es möglich, auch die Sonderzahlungen aus dem T-Zug A oder dem T-Zug B sowie die tariflichen Sonderzahlungen als Ausgleich auf die monatlichen Entgeltzahlungen umzulegen. Die Entscheidung darüber liegt bei den Betriebsparteien.

**Evaluierung:** Für die Regelung ist eine Laufzeit von drei Jahren vorgesehen. Dann soll sie erneut auf ihre Wirksamkeit geprüft werden.

## Optionen zur Zukunftssicherung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben einen tariflichen

Rahmen vereinbart, innerhalb dessen die Betriebsparteien Transformationsprozesse miteinander beraten und notwendige Änderungen anstoßen können.

**Gesprächsangebot:** Betriebsparteien können, wenn sie den Bedarf sehen, ein Gesprächsangebot über die Zukunft des Betriebes unterbreiten. Das Angebot kann beiderseits auf freiwilliger Basis erfolgen. Der Arbeitnehmerseite steht es frei, im Vorfeld auf eigene Kosten eine Analyse der betrieblichen Situation zu erstellen.

**Beratung:** Die Betriebsparteien können vereinbaren, zur weiteren Beratung externe Experten für die Gespräche hinzuzuziehen.

**Einigkeit:** Besteht nach den ersten Gesprächen Einigkeit zwischen den Parteien über den Regelungsbedarf im Betrieb, können beide gemeinsam ein Umsetzungskonzept für die geplanten Schritte erarbeiten.

**Moderation:** Besteht keine Einigkeit über einen Regelungsbedarf im Betrieb, kann zur Erreichung eines Konsenses eine Moderation vereinbart werden.

**Scheitern:** Kommt es auch im Rahmen einer Moderation nicht zu einer Übereinkunft, werden von der Moderation die von den Betriebsparteien identifizierten jeweiligen Handlungsschritte schriftlich festgehalten.

**Abschluss:** Im Falle eines Scheiterns sind die betrieblichen Gespräche zu den Transformationsprozessen beendet. Es bleibt bei der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.

## Ausbildung

Beide Tarifparteien geben eine Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses ab. Die Tarifparteien erklären darin, dass sie die Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben fördern wollen. Außerdem empfehlen sie, dual Studierende nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Die Sozialpartner vereinbaren außerdem, dass sie nach Wegen suchen, wie sie die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe positiv beeinflussen können.

Zudem wurden – wie in den vergangenen Tarifrunden – die Maßregelungsklausel sowie der Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen vereinbart, der Grundlage für die Altersteilzeit bildet.

# CHRONOLOGIE DER PANDEMIE

WIE GEHEN UNTERNEHMEN MIT DEM LOCKDOWN UM? WAS HAT SICH NEGATIV, WAS HAT SICH POSITIV VERÄNDERT? DIE NEUEN BEDINGUNGEN HABEN ZAHLREICHE ÄNDERUNGEN IN DEN ABLÄUFEN MIT SICH GEBRACHT. EINIGE UNTERNEHMEN BERICHTEN, WIE SIE CORONA ERLEBT HABEN.



Eberspächer

Tests sind aus unserer Sicht ein ganz wichtiger Baustein in dem Bemühen, unsere Mitarbeiter gesund zu halten und vor den Gefahren der Corona-Pandemie zu schützen. Deshalb setzen wir bei Eberspächer seit Anfang des Jahres auf ein umfangreiches Testregime. Das gilt nicht nur für die Pendler aus Frankreich, die seit einigen Wochen für den Grenzübertritt jeweils einen aktuellen Negativ-Test nachweisen müssen, sondern für alle Mitarbeiter. Denn es gibt ja auch Kontaktpersonen, die mit möglichen Risikogruppen oder Infizierten zusammenarbeiten.



Wir verfolgen eine Drei-Säulen-Strategie, die gewährleisten soll, dass tatsächlich alle Mitarbeiter ein Testangebot bekommen. Erstens hat Eberspächer gemeinsam mit dem Malteser-Hilfsdienst einen Testservice für die Mitarbeiter aufgebaut. Hier können diese sich zweimal pro Woche untersuchen lassen. Zweitens weisen wir auf die öffentlichen Testangebote an den jeweiligen Wohnorten hin. Und als dritte Säule bieten wir Selbsttests an, mit denen sich unsere Beschäftigten zuhause testen können.

Außerdem haben wir eine Corona-Telefonhotline für die Fälle eingerichtet, dass ein Test dann doch positiv ist. Denn es reicht eben nicht nur aus zu testen. Im Ernstfall gibt es plötzlich ganz viele Fragen. Auf diese sind wir vorbereitet und sorgen dafür, dass rund um die Uhr ein Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Die Tests haben sich als ein hervorragendes Instrument erwiesen, um auf Infektionen frühzeitig reagieren zu können. Bei unseren Mitarbeitern in Neunkirchen haben wir innerhalb der ersten drei Monate des Jahres gerade einmal sechs Corona-Infektionen registriert. Von diesen ist keine im Werk aufgetreten, und es gab keine Ansteckungen im Werk. Angesichts unserer Schutzmaßnahmen hat uns das Landesamt für Umwelt- und Verbraucherschutz bei



einem unangekündigten Besuch bescheinigt, dass wir im saarländischen Vergleich Vorreiter sind.

Seit Beginn der Pandemie haben wir ein umfangreiches Paket an Maßnahmen umgesetzt, das weit über die Tests hinausgeht. Das geht von vorgeschriebenen Laufwegen in der Produktion über die Installation von Schutzwänden, die Installation von CO<sub>2</sub>-Meldern und Maskenpflicht bis hin zu versetzten Schichten. Letzteres verfolgt das Ziel der Kontaktreduzierung, denn damit gibt es weniger Möglichkeiten für die Beschäftigten sich jeweils zu begegnen. Das alles trägt sicherlich dazu bei, dass wir bisher kein Infektionsgeschehen im Betrieb haben.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie waren insbesondere im ersten halben Jahr signifikant. Für rund sechs Monate mussten wir diesen am Standort mit Kurzarbeit begegnen. Mit der konjunkturellen Erholung, Nachholeffekten und zuletzt auch Neuaufträgen, stiegen die Kundenabrufe bei uns wieder.

Was die Arbeitsausfälle aufgrund Quarantäne oder geschlossener Schulen und Kindergärten angeht, ist Eberspächer vergleichsweise glimpflich davongekommen. Wenn wir der Situation etwas Positives abgewinnen wollen, dann ist es auf jeden Fall ein erheblicher Effizienzschub. Dienstreisen sind bei uns extrem zurückgegangen. Das zeigt, dass vieles, was bisher vor Ort geklärt wurde, ebenso gut in Videokonferenzen erledigt werden kann. Sicher: Die sozialen Aspekte leiden darunter. Wir werden künftig neue Formen finden, die beides berücksichtigen. Aber es ist davon auszugehen, dass Reisetätigkeiten eingeschränkter stattfinden.

Die Priorität bei Eberspächer ist und bleibt, durch unsere Maßnahmen größtmöglichen Schutz für unsere Mitarbeiter zu gewährleisten. Und wenn es genug Impfstoff gibt, werden wir auch dieses Thema angehen. Unser Ziel ist es, schnellstmöglich einen Impfschutz für unsere Belegschaft anzubieten.

Christian Schatzmann, Personalleiter  
(Mitglied im Präsidium ME Saar)





**D**urch die spezielle Kundenstruktur und die Ausrichtung auf globale Märkte für unsere CASAR-Seile sind wir bisher ohne größere negative Auswirkungen auf unser Geschäft durch die Pandemie gekommen. Seile werden ja in vielen Anwendungen eingesetzt und das breite Einsatzspektrum hat sich positiv auf die Risikostreuung ausgewirkt. Natürlich sehen wir Schwankungen und Verschiebungen in unserem Geschäft, und es ist schwierig, die weitere Entwicklung abzuschätzen. Auch wir hoffen auf den Sommer und zunehmende Impffzahlen, damit sich die Wirtschaft insgesamt wieder erholen kann und wieder Normalität einkehrt.

Bei den betrieblichen Abläufen hat uns vor allem die Schließung der Grenzen nach Frankreich zu Beginn der Pandemie zugesetzt. Wir beschäftigen mehrere Mitarbeiter aus der Grenzregion, die angesichts der geschlossenen Grenzen nicht zur Arbeit kommen konnten. Dies wurde ja glücklicherweise rasch geklärt, und es gab auch keine weiteren Probleme damit. Diese Grenzsicherungen und Kontrollen verzögerten auch anfangs die Versorgung mit Produktionsrohstoffen, speziell den für die Seilproduktion unerlässlichen hochfesten Drähten. Durch unser gut

bestücktes Drahtlager konnten wir aber die negativen Auswirkungen minimieren. Insgesamt hatten wir sehr wenige Ausfälle in unserer Produktion, auch dank des engagierten Einsatzes unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Natürlich wurden in unserem Werk alle Vorgaben und Empfehlungen der Bundes- und Landesregierung konsequent erfüllt. Eine Arbeitsgruppe aus Betriebsleitung und Betriebsrat hat hier sehr engagiert zusammengearbeitet, um die Maßnahmen im Betrieb optimal umzusetzen. Erfreulicherweise hatten wir bisher nur sehr wenige coronabedingte Ausfälle. Auch das Thema Homeoffice wurde von der Geschäftsleitung aktiv auf den Weg gebracht, um die Bürobelegung zu verkleinern, aber auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Kinderbetreuung in den Zeiten der Schul- und Kitaschließungen zu geben.

Die sicherlich größten Auswirkungen und Veränderungen hat Corona im Bereich der betrieblichen Organisation gebracht. Unsere IT hat sich intensiv um







Lochbleche  
GmbH & Co. KG

die Versorgung und Anbindung von Computern gekümmert, damit Telefonate, Systemzugänge und Besprechungen unter strengen Datenschutz- und IT-Sicherheitsvorschriften möglich waren. Reisen, Messesebesuche, Konferenzen und Schulungen konnten und können ja nicht in der gewohnten Weise durchgeführt werden. Hier haben wir durch Corona den Umstieg auf onlinebasierte Tools gelernt, die wohl auch in der Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden. Vieles in unserer Kommunikation zu unseren Kunden wird momentan telefonisch oder per E-Mail erledigt, aber hier hoffen wir darauf, bald wieder in einen direkten Kontakt treten zu können.

Ein interessanter Aspekt ist auch die interne Kommunikation mit unseren Schwesterfirmen und der Konzernmutter in den USA. Von Seiten unseres Eigentümers WireCo wird sehr großer Wert auf Arbeitssicherheit und dem sicheren Umgang mit Covid gelegt. Die globalen Auswirkungen treffen auch die Werke weltweit und wir helfen uns gegenseitig und lernen voneinander.

Markus Stieren,  
Casar Werkleiter

**C**orona – das waren für uns zu Beginn vor allem Medienberichte aus China. Zwar gab es eine gewisse Verunsicherung, aber letztlich war das Gefühl doch, dass das sehr weit weg ist. Das war die Situation im Januar 2020; und dann merkten wir schnell, wie real das Virus auch für uns werden sollte. Anfang des vergangenen Jahres waren wir gerade in der Fertigstellung des neuen Werk4 von Preziesh. Es fehlte nur noch die Brandmeldeanlage. Aber plötzlich waren die Lieferanten im Homeoffice oder nicht erreichbar, die sie installieren sollten. Corona hatte die Abläufe einfach zusammenbrechen lassen. Nur durch die im Saarland bekanntlich sehr guten persönlichen Kontakte zu den Lieferanten haben wir das Projekt mit leichten Verzögerungen doch noch zum Abschluss bringen können, sonst hätte das Virus den Fertigungsstart verhindert.

Mit der ersten Welle Anfang März 2020 haben wir dann unsere Abläufe angepasst: Wir haben einen Pandemie-Plan und Hygiene-Pläne aufgestellt, OP-Masken gekauft und die Produktion neu organisiert. Im Zentrum stand dabei, Schichten zu entzerren und Abstände so vorzugeben, dass sicheres Arbeiten bei vermindertem Risiko möglich wird und natürlich die AHA-Regeln eingehalten werden. Wichtig war, dass sich der Betrieb aufrechterhalten ließ. Dass das nicht einfach war, lag vor allem an externen Faktoren: Lieferketten, insbesondere aus Italien, wo die Pandemie am stärksten grassierte, waren zusammengebrochen. Eine Vielzahl von Mitarbeitern meldeten sich telefonisch krank und Kunden waren nicht mehr zu erreichen, weil ganze Belegschaften spontan ins Homeoffice verlegt wurden. Dadurch brachen Kontakte und Auftragseingänge im März 2020 um rund 50 Prozent ein.

Glücklicherweise leben wir als Weiterverarbeitungs-firma von längerfristigen Auftragsbeständen und im April und Mai verbesserte sich die Lage zusehends. Besonders in Frankreich war zu spüren, dass das öffentliche Leben fast zum Erliegen kam. Unsere Mitarbeiter, die in Frankreich leben, waren sehr verunsichert. Eine Anordnung der Regierungen folgte der anderen. Fast täglich wurden neue Formulare ausgefüllt. Erst der Juli brachte hier eine gewisse Entspannung, um dann im August die Wirtschaft wieder aufgrund der Sommerferien anzuhalten. Der Einbruch war zum Glück nicht flächendeckend, einige Branchen hatten sich sogar besser entwickelt als vor der Pandemie. Die Nachfrage nach medizinischen Niedrig-Temperatur-Kühlschränken beispielsweise, die für den Biontech-Impfstoff gebraucht werden, haben durch die Pandemie deutlich zugelegt, was auch uns zugute gekommen ist. Und auch in der Architekturbranche sind die Umsätze stabil geblieben.





Aktuell im zweiten Lockdown bemerkt man, dass die Wirtschaft versucht, den Aufholprozess weiter fortzusetzen. Durch die Schließung vieler Unternehmen weit vor Weihnachten macht sich allerdings eine gewisse Ohnmacht breit. Ständige Verlängerungen und neue Ansagen strapazieren die Nerven der Bevölkerung und der Mitarbeiter. Betrieblich bedingte Reisen sind kaum noch möglich, das Homeoffice und die Videokonferenz haben sich einen festen Platz im Arbeitsalltag erobert. Persönliche Kontakte fehlen. Bedingt durch die stärkeren sozialen Kontakte über Weihnachten mussten leider auch die Betriebe in Dillingen erstmals Coronafälle bei Mitarbeitern beklagen, die allerdings schnell identifiziert werden konnten. Glücklicherweise ist niemand ernsthaft zu Schaden gekommen!

Offen ist, wie die kommende Zeit aussieht, denn im Rahmen der Krise ist es bei einigen Rohstoffen zu extremen Engpässen gekommen. Stahl ist knapp und dadurch auch sehr teuer geworden. Das hat auch Einfluss auf die Kundennachfrage. Hier könnte das fehlende Material dazu führen, dass wieder Schichten ausfallen. Die Einschränkungen beim Reisen führen zu der absurden Situation, dass die ausländischen Maschinenlieferanten jetzt nicht mehr für Service oder Reparaturen ins Saarland kommen. Durch die Grenzlage müssen diese dann mehrfach kurzfristig ein- und ausreisen. Ein Umstand der be-

stimmt nicht dauerhaft sinnvoll ist. Wir machen uns daher Sorgen um die Werte von Europa, was Reisefreiheit und Gewerbefreiheit angeht.

Positiv war, dass wir im vergangenen Jahr mehrere anstehende Projekte in Angriff genommen haben. Zum Beispiel werden wir ein neues ERP-System einführen und auch in den Maschinenpark investieren. Positiv war auch, dass bei den ersten Corona-Fällen im Werk nach den Weihnachtsferien die Eindämmung gut funktioniert hat. Die Bereitschaft der Belegschaft, Masken zu tragen und die Hygiene-Regeln einzuhalten, ist sehr hoch.

Langfristig werden wir uns jetzt darauf einstellen müssen, dass uns Corona nicht mehr ganz verlassen wird und dass Lieferketten neu geordnet werden. Wir hoffen allerdings auch darauf, dass sich auch die alten bekannten europäischen Absatzmärkte wieder öffnen, die kulturellen Beziehungen wieder gepflegt werden können, Reisetätigkeit wieder einsetzt und dass einige teilweise groteske Anordnungen vernünftigen Lösungen weichen.

Hans-Ulrich Koch, Geschäftsführender Gesellschafter (Mitglied im Präsidium ME Saar)



**M**ehr und vor allem anders kommunizieren. Das war ein Punkt, den die Corona-Pandemie beim Elektronikunternehmen Hager mit sich gebracht hat. Das war zum Beispiel die interne Kommunikation mit und zu den Mitarbeitern, die über eine Mitarbeiter-App sichergestellt wurde. Sie ermöglichte, auf digitalem Wege auch die zu erreichen, die zeitweise nicht arbeiten konnten beziehungsweise seit Monaten von Zuhause arbeiteten. Videokonferenzen halfen nicht nur beim schnell ins Leben gerufenen Krisenstab, der zu Beginn der Pandemie fast täglich tagte, sondern auch bei der Kommunikation mit den anderen Werken weltweit. Denn die waren plötzlich nur noch schwer zu erreichen. Als deutsch-französisches Unternehmen ist für die Hager Group insbesondere der Kontakt sowie der Waren- und Materialtransport zwischen den beiden Hauptstandorten Blieskastel und dem elsässischen Obernai immens wichtig. Und dieser Kontakt war nach der politischen Entscheidung, die Grenzen zu schließen, abgerissen. Auch unsere zahlreichen Grenzgänger aus Frankreich konnten dadurch wochenlang nicht zur Arbeit kommen.

In der Kommunikation zwischen den Werken war die Zunahme der Anzahl der Videokonferenzen sowie deren reibungslose Funktion enorm hilfreich. Das war ein Novum für die Mitarbeiter, die sich nun ganz neu organisieren mussten. Über diese Videokonferenzen erfolgte ein weltweiter Austausch in einer Zeit, in der Reisen kaum noch stattfinden konnten.

Überhaupt etablierten sich in den Büros im Rahmen der Pandemie neue Arbeitsweisen: Wir haben das mobile Arbeiten stark ausgebaut. Seit April 2020 arbeiten zeitweise bis zu 650 Mitarbeiter von zu Hause aus. Wichtig ist dafür das Vorhandensein der Infrastruktur. Das entsprechende Datenvolumen, eine schnelle Internetverbindung und die passende Hardware sind Grundvoraussetzungen. Dank unserer IT standen die erforderliche Hardware sowie zusätzliche Daten-Kapazitäten rasch zur Verfügung. Die Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten sind durchweg sehr gut. Die Rückmeldungen beider Seiten zeigen, dass das Konzept sehr gut angenommen wird.



Wo das mobile Arbeiten nicht möglich war, haben wir den Schutz der Büromitarbeiter durch konsequente Hygienemaßnahmen wie das Aufstellen von Trennwänden, die Ausgabe von Hygienemitteln und natürlich entsprechende Schulungen gewährleistet. Auch in den Produktionsbereichen haben wir die Arbeitsplätze entzerrt, um Mindestabstände zu gewährleisten, Trennwände aufgestellt und eine Maskenpflicht eingeführt. Zeitliches Entzerren war durch versetzte Schichten und Reglementierungen in den Pausenbereichen möglich. Auch haben wir früh auf Schnelltests gesetzt. Zusätzlich haben wir





thyssenkrupp engineering. tomorrow. together.

einen Temperaturcheck eingeführt und regelmäßig Hygiene-Audits in den Fachbereichen veranstaltet. Gerade zu Beginn der Pandemie war das sehr zeitaufwendig, weil anfangs noch die entsprechenden rechtlichen Vorgaben fehlten. Unsere Entscheidungen zu Arbeitsschutzmaßnahmen haben wir grundsätzlich konsequent auf der Basis der aktuellen Situation sowie den gesetzlichen Vorgaben getroffen. Wir haben stets die betroffenen Mitarbeiter in den jeweiligen Bereichen informiert und auf dem Laufenden gehalten. Und natürlich den Erfolg der Maßnahmen überprüft und dokumentiert.

So wurden in Summe über die vergangenen Monate mehr als 50 konkrete Maßnahmen umgesetzt. All dies war und ist unter anderem der ausgezeichneten Arbeit der Kolleginnen und Kollegen der Betriebsmedizin und der Arbeitssicherheit zu verdanken.

Vor dem Hintergrund der Ankündigung, dass das Saarland ab dem 6. April als Modellregion – basierend auf umfangreichen Testungen der Bevölkerung – Lockerungen ermöglicht, steigt die Bedeutung einer gut funktionierenden Testinfrastruktur erneut enorm an.

Aus diesem Grund unterstützt die Hager Group das „Schnelltestzentrum Blieskastel“ und bietet damit den Mitarbeitern, und insbesondere den französischen Grenzgängern, vor den Toren unseres Standorts eine gute Möglichkeit, sich kostenfrei und regelmäßig testen zu lassen.

Rückblickend kann man sagen, dass das ohnehin schon sehr gute Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Hager Group Deutschland durch die neue Situation noch einmal gestärkt wurde.

Jörg Sick, Personalleiter

**R**eisegenehmigungen, Pandemiepläne, Homeoffice (Mobile Working), Hygienekonzepte, Digitales Business, Remote Control Services auf Baustellen, MS-Teams-Meetings rund um die Welt – bei thyssenkrupp Business Unit Mining mit mehreren tausend Mitarbeitern weltweit hat Corona den üblichen internen wie externen Betrieb erheblich aufgemischt und verändert. Im Rückblick hat es trotzdem erstaunlich gut funktioniert. Unter anderem, weil die nationale und vorwiegend internationale Kundschaft persönliche Kontakte möglichst vor, während der Vertriebsphase und natürlich auch im Rahmen einer meist mehrjährigen Auftragsabwicklung mit Anwesenheitsmeetings (Engineering-Phase) sehr stark minimiert hat. Das geschah zum eigenen Schutz, aber auch weil Treffen wegen Einreisebeschränkungen, unproduktiver und teurer Quarantänezeiten bei Hin- und Rückreise, sowie zum Teil auch wegen fehlender Flüge nur schwer möglich sind.



Gerade beim Thema Homeoffice hat die Pandemie einen erheblichen Schub geleistet. Je nach Bereich waren und sind nur noch maximal 30 Prozent der Belegschaft in unseren Büros anwesend. In unseren Werkstätten und weltweiten Service Centern wird mit wechselnden kleineren Mannschaften noch mehr Schichtbetrieb gefahren als zuvor. Seit Ausbruch der Pandemie im Frühjahr 2020 bis heute ist es uns in unserem Unternehmen – BU Mining – aber auch im gesamten Anlagenbau von thyssenkrupp durch konsequente Einhaltung der Pandemiepläne und der sehr strikten Hygiene- und Reisevorschriften gelungen, die Anzahl von Corona Fällen bei Mitarbeitenden weltweit auf einem sehr niedrigen und gut überschaubaren Niveau zu halten.

Nicht nur Führungskräfte, auch Mitarbeitende in Entwicklung und Konstruktion, Projektmanagement oder zum Beispiel Einkauf haben sich an die neue Art des Arbeitens und der neuen Kommunikationsmöglichkeiten gewöhnt. Selbst Mitarbeitende, die noch ihrer Tätigkeit im Büro nachgehen müssen, laufen dort nicht mehr durchs Haus. Stattdessen finden Besprechungen mit Powerpoint-Präsentationen, Zeichnungen, Kalkulationen oder Vertragsdokumenten virtuell über Microsoft Teams statt.





Und da sowieso viele der Teamkollegen und -kolleginnen im Homeoffice arbeiten, muss dieses IT-Tool zwangsläufig genutzt werden. Heute spielt es im Anlagenbau eigentlich keine so große Rolle mehr, wo wir unser Büro haben, lediglich die Zeitkorridore mit den Auslandsgesellschaften und Kunden müssen bei direkter Kommunikation beachtet werden.

Konzern- und Unternehmenstagungen, Kundenveranstaltungen, Kongresse oder Messen finden natürlich nicht mehr statt, und wenn, dann auch digital. Aber gerade bei den Konzern- und Unternehmensveranstaltungen ist der virtuelle Weg zum Teil auch ein echter Gewinn: Auf diese Weise lassen sich viel mehr Kolleginnen und Kollegen in der Welt erreichen als zuvor über Anwesenheitsmeetings in Essen mit manchmal 600 weltweit angereisten Teilnehmern. Der positive Nebeneffekt: Das spart erheblich Reisekosten und wertvolle Arbeitszeit.

Das gilt auch für die Angebotserstellung und Präsentation beim Kunden draußen in der Welt. Für ein solches Kundentreffen ist noch in der jüngeren Vergangenheit ein tk-Spezialist für ein Zwei- bis Drei-Stunden-Meeting angereist und manchmal mehrere Tage dafür unterwegs gewesen. Jetzt geht es per Teams-Meeting und mit Anwesenheit lokaler Mitarbeitender unseres Unternehmens beim Kunden (Face to the customer ist weiterhin gegeben). Mit dem Vorteil: Es können weitere Projektkollegen und Experten unseres Hauses über das Internet live zugeschaltet werden, die sonst nicht direkt beteiligt gewesen wären.

Gleiches gilt für den Service auf Kundenanlagen. Erste Maschinen-Inspektionen oder auch kleinere Umbauten können durch lokales thyssenkrupp-Personal unter Nutzung sogenannter Datenbrillen online aus der Fachabteilung heraus betreut und das Personal remote angeleitet werden. Damit entfallen zeitraubende Anreisen eines Spezialisten.

Natürlich gibt es auch Nachteile, der persönliche Kontakt, das Geschäftsessen oder der Drink am Abend mit den Kunden entfallen oder müssen von den Lokalkollegen übernommen werden. Gerade bei Großaufträgen im Anlagenbau spielt natürlich über die lange Laufzeit eines Auftrages die menschliche Beziehung der Mitarbeitenden auf Unternehmens- und Kundenseite eine wichtige Rolle. Die täglich Handelnden müssen sich verstehen, vertrauen und „mögen“. Erst nach einem persönlichen Treffen hat jeder einen Eindruck, ob es über den Vertrag hinaus eine vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit geben kann.

In diesem Zusammenhang hoffen wir künftig auf eine sinnvolle Kombination aus persönlichen Treffen und begleitenden MS-Teams-Meetings. Unter dem Strich werden Dienstreisen stark zurückgehen und damit auch die erheblichen Vertriebsaufwendungen, die natürlich auch Teil einer Auftragskalkulation sind.

Dr. Franz M. Wolpers, Standortsprecher Rohrbach,  
(Mitglied im Präsidium ME Saar)



# ZEIT FÜR NEUE REGELN

Mit dem Auftreten der ersten Corona-Fälle in Deutschland mussten auch neue Standards für den Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt werden.

Schon im März 2020 war es offensichtlich, dass die Unternehmen auf den Ausbruch der Covid-19-Pandemie mit neuen Schutzmaßnahmen reagieren mussten. Gefragt waren zu Beginn schnell umzusetzende und wirkungsvolle Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. ME Saar, die Berufsgenossenschaften und das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz haben sich deshalb kurzfristig zusammengeschlossen und erste Handlungshilfen für die saarländischen Unternehmen erarbeitet.

## Strategie nach dem Lockdown

Darüber hinaus war eine überregionale Strategie gefragt, die ein Wiederhochfahren der Wirtschaft nach dem ersten Lockdown ermöglicht. Im Vordergrund standen dabei stets die nach wie vor geltenden Maßnahmen: Mitarbeiter mit erkennbaren Krankheitssymptomen sollten identifiziert und isoliert, Abstandsregeln und – wo erforderlich –, Abtrennungen und Mund-Nasen-Bedeckung eingeführt, Hygienekonzepte entwickelt, besonders gefährdete Mitarbeitergruppen geschützt werden. Außerdem

mussten Unternehmen ihre Mitarbeiter schulen und ergänzende Gefährdungsbeurteilungen ausführen.

Arbeitgeberverbände, Berufsgenossenschaften, arbeitswissenschaftliche Institute und Gewerkschaften haben auf dieser Basis zeitnah Handlungshilfen für die Betriebe erstellt. Gleichzeitig zeigte sich: Ein gemeinsamer Standard zur Bekämpfung der Pandemie war notwendig.

## SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAMF) hat deshalb gemeinsam mit den Arbeitsschutz-Spezialisten den „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ erarbeitet. Dieser sollte das schrittweise Hochfahren der wirtschaftlichen Aktivitäten koordiniert ermöglichen. Er ist im April – also wenige Wochen nach Ausbruch der Pandemie – in



Kraft getreten. Die verschiedenen Interessensgruppen – Unfallversicherungsträger, Aufsichtsbehörden der Länder, Arbeitsschützer, Arbeitsmediziner, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände – hatten dem Standard nach mehreren Bewertungsrunden und Überarbeitungen grünes Licht erteilt. Dieser definiert nun in Form einer Empfehlung den Infektionsschutz in den Betrieben.

### SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

In gleicher Weise entstand im Anschluss die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Um rechtlich verbindlich zu sein, musste sie im Einklang mit Arbeitsschutzverordnungen, Arbeitsschutzgesetz, dem Stand der Technik sowie den Regeln der Staatlichen Ausschüsse sein. Auch hierzu gab es mehrere Bewertungsrunden durch die jeweiligen Interessensgruppen. Schwierig aber wichtig war es, Arbeitsschutzregel und -standard in Einklang zu bringen. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist im August in Kraft getreten.

### Arbeitsschutz-Leitlinie

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), die von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern getragen wird, stellt ein gemeinsames Grundverständnis im Arbeitsschutz durch die Erstellung von Leitlinien sicher. Diese Leitlinien sind die Basis für die Überwachung und Beratung der Betriebe durch die Aufsichtsbehörden der Länder. Für die GDA-Leitlinie zum SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sollten zwei zentrale Punkte gelten: Einerseits sollte sie zu den bereits geltenden Regeln passen. Andererseits erwarteten die Arbeitgeberverbände, dass für die Betriebe keine neuen Anforderungen entstehen, die über die Arbeitsschutzregel hinausgehen. Vor allem der zweite Punkt hat zu erhöhtem Abstimmungsbedarf in den Gremien geführt. Diese Leitlinie ist im September in Kraft getreten.

### Arbeitsmedizinische Empfehlung

Ein wichtiger Aspekt war auch der Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten. Speziell dafür ist ab Mai eine Arbeitsmedizinische Empfehlung entstanden. Diese beinhaltet aus Arbeitgebersicht die Gefahr, dass der Infektionsschutz als dauerhafte Forderung im Arbeitsschutz festgeschrieben und der Arbeitsschutz individualisiert werden könnte. Allerdings konnte dies von Seiten der Arbeitgeber weitgehend verhindert werden.

Ein erster Entwurf der Empfehlung, der über das Ziel hinausschoss, wurde im Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) in der ersten Abstimmungsrunde geschlossen von den Arbeitgebervertretern abgelehnt. Entsprechend wurde die Empfehlung noch einmal überarbeitet und erneut in die Abstimmung gegeben. Die Rückmeldungen zu der überarbeiteten Fassung waren so unterschiedlich, dass die Arbeitgebervertreter auch die überarbeitete Fassung der Empfehlung nicht unterstützten. Trotz ihrer Enthaltung ist die AfAMed im Juli in Kraft getreten, nachdem die übrigen zwölf Vertreter der Empfehlung zugestimmt hatten.

### ME Saar war fortlaufend eingebunden

Die Entstehung der verschiedenen SARS-CoV-2-Regelwerke war ein komplexer Prozess mit zahlreichen Verhandlungsrunden. Der Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes war über den Dachverband Gesamtmetall stets an den jeweiligen Entwicklungen beteiligt. Über den Stand und auch über entsprechende Veröffentlichungen haben wir unsere Mitgliedsunternehmen in aktuellen Rundschreiben informiert.

Ebenso wichtig wie die Erarbeitung der neuen Regeln ist auch ihre Umsetzung in den Betrieben. Ergänzend zu unseren Rundschreiben haben wir deshalb im Mai und im November 2020 zwei Webinare gemeinsam mit Experten der BG Holz und Metall durchgeführt, in denen die jeweils aktuelle Situation erläutert und Fragen zum Infektionsschutz und zur konkreten betrieblichen Umsetzung der Regeln geklärt wurden. Ein weiteres Thema des zweiten Webinars war der Standard zum infektionsschutzgerechten Lüften von Arbeitsräumen.

Der Schwerpunkt der Beratung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Verbandsingenieure blieb auch in den folgenden Wochen und Monaten die betriebliche Umsetzung der Anforderungen der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregelwerke. Dabei war und ist es immer das Ziel, sowohl den notwendigen Infektionsschutz als auch die betrieblichen Abläufe unter diesen erheblich erschwerten Rahmenbedingungen sicherzustellen.

# FÜR JEDE AUFGABE DIE RICHTIGE ENTGELT-SCHUBLADE



Unter dem Dach der Metall- und Elektroindustrie gibt es unterschiedlichste Einsatzgebiete. Entsprechend aufwendig ist es, für jeden einzelnen Mitarbeiter für die ihm zugewiesene Tätigkeit die passende Tarifgruppe zu ermitteln. Die tariflichen Regelungen des Entgeltrahmenabkommens (ERA) enthalten zur Bewertung von Arbeit und zur Eingruppierung von Beschäftigten eindeutige Regelungen sowie zusätzlich 108 M+E-typische Arbeitsaufgaben. Arbeitgeber und IG Metall haben sich über die Wertigkeit der jeweiligen Arbeitsaufgaben abgestimmt. Entsprechend können unsere Mitgliedsunternehmen mithilfe der ERA-Einstufungen betriebliche Arbeitsaufgaben passgenau bewerten.

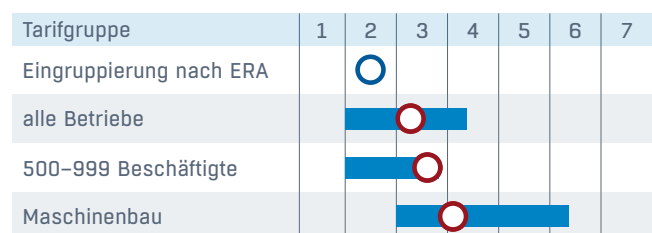
Alle zwei Jahre erstellt der Verband einen Entgelt-Benchmark, an dem sich zahlreiche unserer Mitgliedsunternehmen beteiligen. Hierbei erfassen wir auch die tatsächliche Eingruppierung von Beschäftigten mit bestimmten Arbeitsaufgaben in den Mitgliedsunternehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass es bei der betrieblichen Eingruppierung erhebliche Schwankungsbreiten gibt. Das Fallbeispiel eines Maschinenbedieners (siehe nebenstehende Grafik) zeigt, dass die betrieblichen Eingruppierungen in der Mehrzahl zwischen E 2 und E 4,3 liegen, während ERA dafür die Tarifgruppe E 2 vorsieht. Darüber hinaus gibt es erhebliche Unterschiede bei der Ein-

stufung – abhängig von der Betriebsgröße beziehungsweise der Branche.

Mitgliedsunternehmen, die sich mit einer Datenmeldung an unserem Entgelt-Benchmark beteiligen, erhalten zusätzlich eine betriebsindividuelle Vergleichsauswertung. Darin werden die eigenen Eingruppierungen dem Branchenschnitt sowie vergleichbaren Unternehmen gegenübergestellt. So erhalten diese Betriebe eine aktuelle und aussagekräftige Positionsbestimmung zur eventuellen Ableitung betrieblicher Maßnahmen bei der zukünftigen betrieblichen Entgeltgestaltung.

## Arbeitsaufgaben sind oft falsch bewertet

Fallbeispiel: Eingruppierung Maschinenbediener/in



- Bereich 50 Prozent der Nennungen
- Mittelwert alle Betriebe
- Korrekte Eingruppierung nach ERA

Quelle: Entgelt-Benchmark ME Saar 2021

# FLEXIBILITÄT MIT NEUEN SCHICHTMODELLEN

Kombinationen helfen, Betriebsnutzungs- und individuelle Arbeitszeit der Mitarbeiter zusammenzuführen.

**U**nternehmen stehen bei der Auslastung ihrer Betriebe immer wieder vor einem Dilemma: Auf der einen Seite gilt es, die betrieblichen Kapazitäten so auszulasten, dass die Kunden pünktlich und zuverlässig beliefert werden. Auf der anderen Seite ist es aus Sicht der Beschäftigten und des Betriebsrates wichtig, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit eingehalten wird. Die durch die Kundenorientierung geprägte Betriebsnutzungszeit ist also mit der Arbeitszeit der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Eine organisatorische Herausforderung.

## Der Durchschnitt muss stimmen

Die Arbeitszeit wird über Tarifverträge oder individuell vereinbart. Man spricht von der „Individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ (IRWAZ), die von den einzelnen Beschäftigten erbracht werden muss. Ein wichtiger Aspekt bei dieser Arbeitszeit ist, dass ihr Volumen nicht in jeder Woche identisch sein muss, sondern dass sie nur im Durchschnitt über einen bestimmten Zeitraum mit der Vorgabe übereinstimmen muss. Die Tarifregelungen sehen dafür zurzeit mindestens zwölf Monate vor.

Der Arbeitszeit steht die Betriebszeit gegenüber – die Zeit, in der Unternehmen ihre Maschinen und Anlagen, ihre Betriebsmittel und Betriebseinrichtungen nutzen. Es ist die Zeit, in der Produkte entstehen oder Dienstleistungen erbracht werden, in der Kundenanforderungen erfüllt werden und Mitarbeiter den Kunden als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Arbeitszeit und Betriebszeit sind nicht identisch. Sie so gut wie möglich in Einklang zu bringen, ist im

internationalen Wettbewerb immens wichtig. Nur wenn dies gelingt, können die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland auf Dauer bestehen. Um die Arbeits- und Betriebszeiten optimal gestalten zu können, müssen sowohl arbeitsorganisatorische und personalwirtschaftliche als auch arbeits- und tarifrechtliche Fragen geklärt werden.

## Gruppenkombinationen erhöhen Flexibilität

Auch wenn die Arbeitszeit der Beschäftigten und die Betriebs(nutzungs)zeit miteinander verknüpft sind, müssen beide Elemente separat betrachtet, bewertet und gestaltet werden. Während früher starre Schichtmodelle dominierten, gilt heute für beide Aspekte, dass sie immer flexibler, differenzierter, individueller und ortsunabhängiger sein sollen. Sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter wollen dabei größtmögliche Flexibilität. Die Unternehmen, weil sie in kapitalintensive Produktionsanlagen investiert haben, die abhängig von den individuellen Kundenanforderungen bestmöglich ausgelastet sein sollen. Die Arbeitnehmer wünschen sich eine deutlich stärkere Berücksichtigung ihrer persönlichen Wünsche: Abhängig von den Lebensphasen wollen sie Volumen, Lage, Länge und Verteilung der Arbeitszeiten stärker variieren können.

Künftig wird es deshalb innerhalb eines Unternehmens zunehmend verschiedene Arbeitszeitmodelle geben, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten mehr Rechnung tragen und es in der Summe ermöglicht, den betrieblichen Bedarf passgenau abzudecken. Bei der Erarbeitung dieser Modelle bietet der Verband im Rahmen der Beratung seit vielen Jahren eine von den Mitgliedsunternehmen geschätzte Unterstützung. Bei dieser Schichtplangestaltung gilt es, die genannten Anforderungen unter einen Hut zu bringen.



## Drei Planungsmodelle

Häufig bedarf es dazu komplexerer Pläne, die gemeinsam mit den betrieblichen Experten – unter der Nutzung eines speziellen Schichtplanungsprogrammes – entwickelt werden. Die zugrunde liegenden drei möglichen Planstrukturen sind:

- **Klassische Schichtgruppen:** Sie genügen einfacheren Anforderungen mit geringer Flexibilität.
- **Übergroße Schichtgruppen:** Bei diesem Modell können die erforderliche Betriebszeit und die vertragliche Arbeitszeit passgenau abgestimmt werden. Die Überbesetzung ermöglicht eine bedarfsgenaue Anpassung. Einsätze in Früh-, Spät- und Nachtschichten werden mit rollierenden Freizeitblöcken ergänzt.
- **Gruppenkombinationen:** Dieses Modell erreicht die höchste Flexibilität und Komplexität. Weil es keine festen Schichtgruppen mehr gibt, können die Teams jeweils abhängig vom Bedarf zusammengestellt werden.

Bei der Festlegung des jeweiligen Schichtgruppenplans steht die angestrebte Betriebsnutzungszeit im Vordergrund. Das ist der wichtigste Faktor. Abhängig von ihr werden dann die jeweiligen Mitarbeiter mit ihren individuellen Arbeitszeiten – seien es 20, 30 oder auch 40 Stunden pro Woche – eingesetzt.

Die unten stehende Tabelle gibt Auskunft darüber, welche Planstruktur zu welcher Betriebs(nutzungs)zeit und zu welcher Wochenarbeitszeit der Beschäftigten passt. Sie kann dann noch im Detail angepasst werden.

Neben der möglichst passgenauen Justierung der erforderlichen Betriebs(nutzungs)zeit zur gewünschten und vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigten muss bei der Schichtplanung ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass die Belastungen aus der Schichtarbeit minimiert werden. Durch eine Plangestaltung, die sich an den arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Empfehlungen orientiert, wird ein wichtiger Beitrag zur Gesundheit der Beschäftigten und damit zur Zukunftsfähigkeit von Schichtarbeit in unseren Unternehmen geleistet.

## Intelligente Schichtmodelle bringen Betriebszeit und Arbeitszeit zusammen

Beispiel: Wie erreicht man bei einer Betriebszeit von 144 Stunden in 18 Schichten eine Wochenarbeitszeit von ca. 35 Stunden?

Planstrukturen			Klassische Gruppe	Gruppenkombination	Gruppenkombination	Übergroße Gruppe	Übergroße Gruppe	Gruppenkombination	Übergroße Gruppe	Klassische Gruppe	Gruppenkombination
Anzahl der Gruppen			3	10	7	3	3	11	3	4	9
Betriebszeit je Woche	Anzahl Schichten	Schichtdauer (bezahlte Arbeitszeit)	Arbeitszeit pro Woche in Stunden								
168 h	21	7,5 h			45,00	45,00	43,75	42,95	<b>42,00</b>	39,38	35,00
160 h	20	7,5 h		45,00	42,86	42,86	41,67	40,91	<b>40,00</b>	37,50	33,33
152 h	19	7,5 h		42,75	40,71	40,71	39,58	38,86	<b>38,00</b>	35,63	31,67
<b>144 h</b>	<b>18</b>	<b>7,5 h</b>	<b>45,00</b>	<b>40,50</b>	<b>38,57</b>	<b>38,57</b>	<b>37,50</b>	<b>36,82</b>	<b>36,00</b>	<b>33,75</b>	<b>30,00</b>
136 h	17	7,5 h	42,50	38,25	36,43	36,43	35,42	34,77	<b>34,00</b>	31,88	28,33
128 h	16	7,5 h	40,00	36,00	34,29	34,29	33,33	32,73	<b>32,00</b>	30,00	
120 h	15	7,5 h	37,50	33,75	32,14	32,14	31,25	30,68	<b>30,00</b>	28,13	25,00
112 h	14	7,5 h	35,00	31,50	30,00	30,00	29,17	28,64	<b>28,00</b>	26,25	23,33

Quelle: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa)



# KEINER DA – WER ZAHLT?

MIT DER CORONA-PANDEMIE  
HAT SICH DAS ARBEITSRECHT  
MIT NEUEN FRAGEN  
AUSEINANDERSETZEN MÜSSEN.

**O**hne Arbeit kein Lohn. Diese Aussage ist ein Grundsatz des Arbeitsrechts. Aber jeder Grundsatz kennt auch zahlreiche Ausnahmen. Prominente Beispiele sind Urlaub sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Corona-Pandemie hat erneut zahlreiche Fragen zu den Ausnahmen aufgeworfen. Fragen, mit denen sich unsere Verbandsjuristen intensiv beschäftigen mussten. Ins Rampenlicht geriet dabei auch ein Gesetz, das vor 2020 in juristischen Zirkeln eher eine Existenz im Verborgenen fristete: das Infektionsschutzgesetz. Nun kann man es mit Fug und Recht als den neuen Stern am Juristenhimmel bezeichnen.

Was aber waren nun die drängendsten Fragen, mit denen sich Arbeitsrechtler im Rahmen der Corona-Pandemie auseinandersetzen mussten? Vor allem Schul- und Kitaschließungen, Quarantäne-Anordnungen, Reisen in Risikogebiete und die Bedingungen rund um die Kurzarbeit zeigten, dass es noch Regelungsbedarf gab.

Schon bei der Quarantäne gibt es unterschiedliche Fälle zu beachten: Ist es eine Quarantäne wegen einer Covid-Erkrankung? Ist es nur eine Infektion, die aber ohne Symptome bleibt? Oder ist es gar eine Quarantäne, die nach Kontakt mit einem Infizierten angeordnet wurde? Grundsätzlich ist im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt, dass bei einer Erkrankung für sechs Wochen das Entgelt weiter vom Arbeitgeber gezahlt wird. Schwieriger ist die Frage in dem Fall zu beantworten, in dem die Infektion ohne Symptome bleibt oder die Quarantäne vorsorglich angeordnet wird. Hier greifen entweder Ansprüche aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, das bei einer Verhinderung für eine „nicht erhebliche“ Zeit den Arbeitgeber in die Pflicht nimmt (die M+E-Tarifverträge schließen dies allerdings aus), oder das Infektionsschutzgesetz, das bei einem Verdienstaufschlag aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne eine Entschädigung vorsieht.

Vor allem die wieder erlaubten Reisen im vergangenen Sommer haben eine neue Frage aufgeworfen: Was gilt, wenn nach der Reise in ein Risikogebiet eine Quarantäne nötig wird? Hier standen teilweise unterschiedliche politische Aussagen im Raum, bis der Gesetzgeber nachgebessert und klargestellt hat, dass Entschädigung nur erhält, wer unnötige Risiken vermeidet. Eine solche Risikovermeidung kann letztlich auch eine Impfung sein, wenn diese empfohlen wird und tatsächlich ausreichend Impfstoff zur Verfügung steht.

Ebenso wenig geklärt war die Frage, wer die Entgeltfortzahlung übernimmt, wenn Schulen und Kitas geschlossen sind und die Eltern zur Betreuung der Kinder zuhause bleiben müssen. In einem ersten Schritt haben Arbeitgeber und Gewerkschaft über die Option zusätzlicher freier Tage per Tarifvertrag

eine pragmatische Lösung gefunden. Später wurde auch hier das Infektionsschutzgesetz temporär erweitert, das nun eine Entschädigung für den Arbeitgeber einräumt, falls keine Homeoffice-Tätigkeit ermöglicht werden kann. In all diesen Fragen ist allerdings zuvor zu klären, ob über Resturlaub oder Arbeitszeitkonten Alternativen zur Verfügung stehen.

Da bei allen Entschädigungen über das Infektionsschutzgesetz der Arbeitgeber in Vorleistung tritt, steht auch das Risiko im Raum, dass die Behörden dessen Einschätzung der Sachlage nicht folgen und die Erstattung verweigern. Hier steckt Potenzial für weitere Auseinandersetzungen.

Schnell gehandelt hat der Staat beim Kurzarbeitergeld. Hierfür wurden die Bedingungen zügig den Gegebenheiten der Pandemie angepasst. Die Hürden für Kurzarbeit wurden gesenkt, die Arbeitgeber bei den Sozialbeiträgen entlastet. Hier stellte sich unter anderem die Frage, wie betriebliche und gesetzliche Aufstockungen der Leistung in Einklang gebracht werden sollten. Und inwieweit zuvor Urlaub abgebaut werden muss. Im Grenzgebiet wiederum zogen unterschiedliche Bemessungssysteme verschiedene Auszahlungen nach sich – bei entsprechender Unzufriedenheit der Mitarbeiter.

Auch die Quarantäne von Grenzgängern war ein Thema der Verbandsjuristen. Da in Frankreich die Isolation nicht von den Behörden, sondern von Ärzten angeordnet wird, fehlte eine entscheidende Voraussetzung für eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Der Verband hat auf politischer Ebene immer wieder darauf hingewirkt, Lösungen zu erarbeiten, die für Arbeitnehmer dies- und jenseits der Grenze anzuwenden sind.

Arbeitsrechtliche Fragen gab es auch angesichts einer Testung der Grenzgänger in den Unternehmen. Auch wenn die Testangebote optional waren, brachten sie doch arbeits- und datenschutzrechtliche Themen mit sich. Die nächsten Fragen standen über das erst freiwillige, dann verpflichtende Testprogramm für Mitarbeiter an. Und wenn – wie geplant – Betriebsärzte in die Impfungen eingebunden werden, heißt das für die Verbandsjuristen: Welche arbeitsrechtlichen Fragen stellen sich nun?



## ARBEITEN IN DEN EIGENEN VIER WÄNDEN – DER ERSTE LOCKDOWN HAT DAS HOMEOFFICE SALONFÄHIG GEMACHT. DOCH PRAKTIKABEL IST ES NUR AUF FREIWILLIGER BASIS

**E**igentlich schien die von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil angestrebte Homeoffice-Pflicht bereits im Oktober 2020 vom Tisch zu sein. Die Kanzlerin persönlich hatte das Vorhaben ihres Ministers im ersten Anlauf gekippt, allen Beschäftigten ein Recht auf 24 Tage Homeoffice einzuräumen. Heil hatte dieses Thema zu einem persönlichen Projekt gemacht, doch die Kanzlerin blockte ab: So sei es nicht im Koalitionsvertrag vereinbart. Mit dem zweiten Lockdown Anfang 2021 war das Thema allerdings wieder auf dem Tisch – diesmal nicht mehr als ein zentrales Arbeitnehmerrecht, sondern eine Maßnahme des Infektionsschutzes. Eine Homeoffice-Pflicht durch die Hintertür.

Jetzt war es das Arbeitsschutzgesetz, das die Grundlage für die neue Pflicht schuf. Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern anbieten müssen, von zuhause zu arbeiten, so es ihre Tätigkeit zulässt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beruft sich dabei auf § 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz. Demnach kann es bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite über eine Arbeitsschutzverordnung spezielle Regelungen für einen bestimmten Zeitraum erlassen. Obwohl der Arbeitsplatz in den Statistiken des Robert-Koch-Instituts kaum als signifikanter Übertragungsort genannt wurde, sollte über eine Homeoffice-Pflicht die Zahl der Kontakte am Arbeitsort weiter beschränkt werden. Vorerst befristet bis Mitte März, dann aber – trotz einer zunehmenden Öffnungsdiskussion – mehrmals verlängert.

Die Unternehmen hat diese sehr kurzfristig eingeführte Homeoffice-Pflicht vor erhebliche organisatorische – und rechtliche – Herausforderungen gestellt. Denn Homeoffice musste grundsätzlich angeboten werden – sofern es keine „zwingenden betrieblichen Gründe“ gab, die dem entgegenstehen. Wie genau diese Gründe beschaffen sein sollten, war der Verordnung allerdings nicht zu entnehmen.

Klar war nur, dass Homeoffice vor allem Büroarbeitsplätze betrifft. Bei Produktions-Arbeitsplätzen ist die Arbeit vom heimischen Schreibtisch ebenso wenig denkbar wie in den Bereichen Dienstleistung, Handel oder Logistik.

### Zwingende betriebliche Gründe

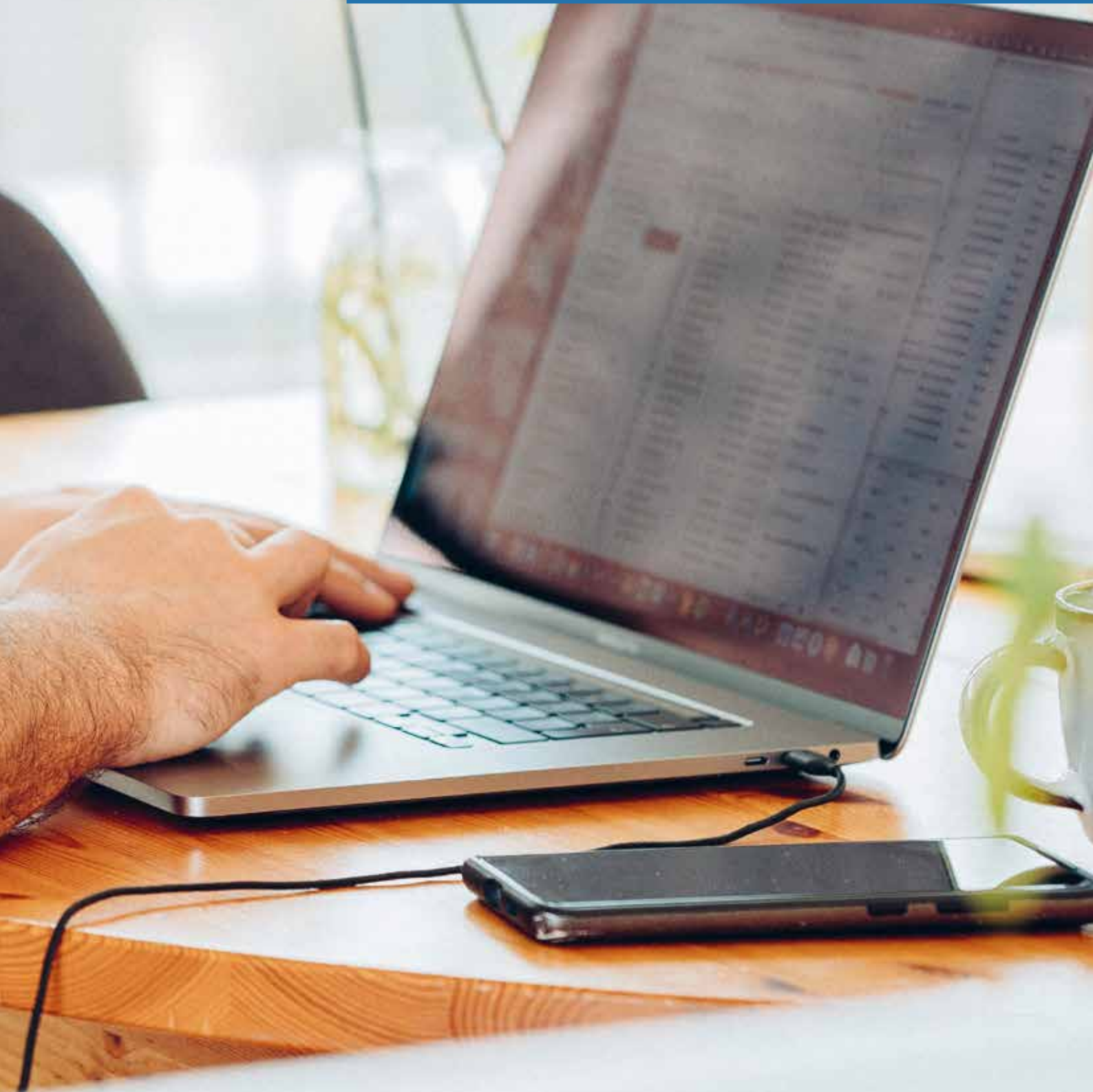
Das Bundesarbeitsministerium hat in einem FAQ-Katalog angeführt, dass von zwingenden betrieblichen Gründen immer dann auszugehen ist, wenn sich die Tätigkeiten zwar grundsätzlich für die Ausführung im Homeoffice eignen, wie beispielsweise IT-gestützte Bürotätigkeiten, dass sie aber aus „belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen“ nicht von zu Hause aus erledigt werden können, „weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrecht erhalten werden kann.“ Unterschiedliche Gründe sind dafür denkbar, sei es, dass für die Tätigkeit physisch im Betrieb vorhandene Post bearbeitet werden muss, dass Aktenordner benötigt werden oder dass schlicht hoch sensible Daten bearbeitet werden, die am Küchentisch einer Privatwohnung nichts zu suchen haben.

Eine weitere Herausforderung für die Unternehmen bestand auch in der Auffassung des Bundesarbeitsministeriums, dass technische oder organisatorische Gründe, wie beispielsweise eine fehlende IT-Infrastruktur, nur aufschiebende Wirkung haben sollten. Unternehmen hätten diese Mängel unmittelbar zu beseitigen. Eine Auffassung, die den Zeitraum vollkommen ignoriert, den die Konzeption und Einführung einer neuen IT-Infrastruktur benötigt. Innerhalb des Zeitraums der zunächst bestehenden, gesetzlichen Befristung wäre das kaum zu leisten gewesen, schon gar, da auch der Markt für Laptops leergefegt war.

Grund für den Vorstoß des Bundesarbeitsministeriums war auch eine Erhebung der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Die hatte ermittelt, dass im November 2020 – zu Beginn des zweiten



# ZWANGLOS IM HOMEOFFICE - OHNE PFLICHT



Lockdowns – weniger Beschäftigte im Homeoffice arbeiten als beim ersten Lockdown im April 2020. Die geringere Zahl hatte ihre Ursache aber nicht ausschließlich – wie von der Politik angeführt – in der Unwilligkeit der Arbeitgeber, ihre Beschäftigten von zuhause aus arbeiten zu lassen. Über ausgefeilte Hygienekonzepte in den Unternehmen, die in Zusammenarbeit mit den Verbänden eingeführt wurden, hatte sich auch die Infektionsgefahr am Arbeitsplatz deutlich verringert. Beschäftigte, die im ersten Lockdown bei ihrer Arbeit im Homeoffice noch erhebliche Einschränkungen hingenommen hatten, wählten nun häufiger die Arbeit im Büro.

### Mitarbeiter dürfen entscheiden

Während Unternehmen im Rahmen der während der Pandemie eingeführten Homeoffice-Pflicht die Möglichkeit anbieten müssen, zuhause zu arbeiten, gilt für die Mitarbeiter Freiwilligkeit. Auch das wirft juristische und organisatorische Fragen auf: Müssen Unternehmen nun die benötigte IT vorhalten, sollte sich der Mitarbeiter spontan für die mobile Arbeit entscheiden? Ist eine einmal getroffene Entscheidung auch für Mitarbeiter bindend? Um grundsätzlich rechtssicher zu agieren, sollten Unternehmen sowohl das Angebot als auch eine Annahme oder Ablehnung schriftlich dokumentieren und in einer Vereinbarung niederlegen.

Offen bleibt in der Diskussion um die Corona-Homeoffice-Pflicht auch die Frage des Arbeitsschutzes. Während die Politik ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass diese Pflicht nicht mit einem höheren bürokratischen Aufwand belastet werden sollte, irritierte die Unternehmen ein Brief der Berufsgenossenschaft Holz und Metall, der die Betriebe darauf hinwies, dass auch im Homeoffice eine Gefährdungsbeurteilung notwendig sei, wie sie am Arbeitsplatz vorgeschrieben ist. Dieser Brief, der wenig später unter anderem auf unsere Intervention wieder zurückgezogen wurde, zeigt das Dilemma, in dem Betriebe sich befinden, die ihre Mitarbeiter zum Arbeiten ins heimische Büro schicken. Denn nur selten herrschen dort ideale Arbeitsbedingungen. Weder, was die Ausstattung mit Büromöbeln betrifft, noch hinsichtlich der Beleuchtung. Während bei tatsächlichem mobilen Arbeiten, wie es beispielsweise vorkommt, wenn Mitarbeiter auf Reisen ihren Laptop benutzen oder wenn Monteure unterwegs sind, nicht die gleichen Arbeitsschutzvorschriften angewendet werden wie im Büro, ist dies bei einem längerfristig eingerichteten Heim-Arbeitsplatz anders.

### Regelungsbedarf

Für die Zukunft wird es hier Regelungsbedarf geben. Denn viele Unternehmen wollen auch weiterhin auf Homeoffice-Lösungen setzen, auch wenn sie statt auf eine Homeoffice-Pflicht auf freiwillige Vereinbarungen setzen. Auch viele Arbeitnehmer wünschen sich hier künftig mehr Flexibilität. 70 Prozent der Arbeitnehmer, bei denen Homeoffice grundsätzlich möglich ist, setzen auf einen flexiblen Einsatz oder eine regelmäßige Nutzung an zwei oder drei Tagen pro Woche, zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Eine vollständige Rückkehr in den Präsenzbetrieb wollen nur wenige. Umso wichtiger ist es, die gesetzlichen Grundlagen anzupassen. Auch in den Unternehmen hat sich der Studie zufolge die Einstellung zum Homeoffice geändert. Während 2017 noch 60 Prozent der Vorgesetzten den Wunsch nach Präsenz ihrer Mitarbeiter äußerten, spielte dies nach dem ersten Lockdown nur noch in 17 Prozent der Fälle eine Rolle. Und bei den Beschäftigten wollten nur noch 18 Prozent eine klare Trennung von Beruf und Privattem. Vor der Pandemie galt dies noch für rund 50 Prozent.

### Produktionslastiges Saarland

In der Metall- und Elektroindustrie im Saarland spielt mobiles Arbeiten wegen des starken Produktionsanteils nur eine untergeordnete Rolle. Einer Umfrage unter 46 Mitgliedsunternehmen von ME Saar und UV Saar zufolge kommt mobiles Arbeiten in der Branche gerade einmal für 22 Prozent der Beschäftigten in Frage. Ist es möglich, wird es im überwiegenden Teil der Fälle auch angeboten: 82 Prozent der betroffenen Beschäftigten verbringen demnach knapp die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, wenn es grundsätzlich möglich ist. Für die Unternehmen der Branche steht beim Homeoffice vor allem der Infektionsschutz im Vordergrund (63 Prozent). Höhere Mitarbeiterzufriedenheit (37 Prozent) und höhere Flexibilität (39 Prozent) spielen eine untergeordnete Rolle. Gleichzeitig sind viele Führungskräfte weiterhin der Meinung, dass die Effektivität gegenüber Präsenzarbeit abnimmt (57 Prozent). Grund dafür sind vor allem schlechtere Absprachen.





# RECHTSPRECHUNG IN KÜRZE



Eine Betriebsratswahl, bei der die Abstimmung ohne Wahlumschläge ausgeführt wird, ist unwirksam. In diesem Sinne urteilten die Richter des Bundesarbeitsgerichts und folgten damit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln. Eine Rechtsbeschwerde des Betriebsrats lehnten die Richter ab. Mit dem Verzicht auf Wahlumschläge sei gegen den Grundsatz der geheimen Wahl verstoßen worden. Dieser diene dem Zweck, Wähler vor sozialem Druck zu schützen. BAG, 20. Januar 2021 AZ: 7 ABR 3/20



Arbeitgeber können anordnen, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Einen Mitarbeiter, der dies verweigert, müssen sie nicht beschäftigen, urteilte das Arbeitsgericht Siegburg. Auch das Arbeitsgericht Berlin lehnte das Ansinnen einer Beschäftigten ab, die statt Mund-Nasen-Bedeckung nur einen Gesichtsschutzschirm tragen wollte. AG Siegburg, 16. Dezember 2020, AZ: 4 Ga 18/20, AG Berlin, 15. Oktober 2020, AZ 42 Ga 13034/20



Ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrerinnen verstößt gegen die Verfassung. Damit darf einer Lehrerin das Tragen eines Kopftuches während des Unterrichts nicht generell verboten werden. Dem steht auch nicht das „Neutralitätsgesetz“ eines Landes entgegen, das den Lehrkräften vorschreibt, keine „auffallenden, religiös geprägten Kleidungsstücke“ zu tragen. Solch eine Vorschrift sei ein unverhältnismäßiger Eingriff in die nach Art. 4 GG gewährte Religionsfreiheit. BAG, 27. August 2020, AZ: 8 AZR 62/19



Ein Arbeitgeber muss eine vermutete Ungleichbehandlung widerlegen, wenn eine Frau deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen in vergleichbarer Position verdient. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist es Aufgabe des Arbeitgebers, die Vermutung einer Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts auszuräumen. Die Klägerin hatte zuvor auf Grundlage des Entgelttransparenzgesetzes Auskunft über vergleichbare Vergütungen verlangt. BAG, 21. Januar 2021, AZ: 8 AZR 488/19

A portrait of Svenja Böttger, the festival director, smiling. She has shoulder-length brown hair and is wearing a dark blue top. The background is dark with blue and white bokeh lights, including a decorative white heart-shaped frame.

# OPHÜLS - AUCH DIGITAL EIN ERFOLG

Seit 20 Jahren fördert die Stiftung ME Saar herausragende Projekte aus Bildung, Wissenschaft und Kultur. Das Saarbrücker Max-Ophüls-Festival gehört seit vielen Jahren dazu. Wegen der Pandemie fand das renommierte Filmfest erstmals vollständig digital statt. Dafür hat das Team eine komplett neue Plattform entwickelt.

Ein Gespräch mit Festival-Chefin Svenja Böttger



2021 war kein normales Festival möglich.

Wegen des Lockdowns mussten Sie in den digitalen Raum ausweichen.

Wie fühlt es sich an, wenn ein Filmfest ohne Besucher auskommen muss?

Das Festival war in diesem Jahr tatsächlich ganz anders als die Vorgänger-Ausgaben. Aber gut anders. Das Wichtigste für uns war, dass es nicht zu vergleichen ist. Es war eben nicht wie das physische Filmfestival. Und doch ist es uns gelungen, unserem Auftrag nachzukommen: den Nachwuchs zu fördern. Wenn die Pandemie bereits länger als ein Jahr andauert, kann es aus unserer Sicht nicht die Antwort sein, das Festival abzusagen und abzuwarten. Das geht einfach nicht.

Das Max-Ophüls-Festival lebt aber auch von der Präsenz. Von den Treffen in den Kinos. Auf all das mussten Sie verzichten.

Es ist völlig klar, dass man den Festivalclub Lolas Bistro nicht online ersetzen kann. Auch die Zufallsbegegnungen im Kino nicht. Aber man kann digitale Räume schaffen, die andere Möglichkeiten bieten, sich zufällig zu treffen. Wir haben uns also überlegen müssen, wie wir wichtige Teile des Festivals auch online adaptieren konnten. Erst einmal geht es vor allem darum, dass die Filmschaffenden ihre Filme präsentieren können – und im Austausch vorstellen können, was sie erzählen wollten. Und das geht auch online hervorragend. Einmal gab es aufgezeichnete Regiegespräche, bei denen die Zuschauerinnen und Zuschauer schon Antworten auf viele Fragen finden konnten. Auf der anderen Seite hatten wir den MOP-Festivalfunk in Kooperation mit dem Saarländischen Rundfunk. Das war eine schöne Möglichkeit, weil wir da keine zeitliche Limitierung hatten. Die Gespräche konnten sich da entwickeln – mal in diese, mal in jene Richtung. Und die dritte Komponente waren Live-Gespräche, für die sich das Publikum per Zoom eingewählt hat und dann einfach Fragen gestellt hat.

Wenn Sie das mit den Diskussionen in den Kinos vergleichen, war das ähnlich?

Vergleichbar ist das physische Feedback mit dem online erhaltenen leider nicht. Es ist ganz anders. Zum einen positiv gesehen, dass wirklich viele Zuschauerinnen und Zuschauer sich an die Filmteams oder an uns gewandt haben und uns geschrieben haben. Allerdings hat die Anonymität des Internets

auch zur Folge, dass gerade bei den eher kritischen Themen wie beispielsweise Migration oder Kapitalismus-Kritik eher undifferenziertes Feedback und auch Beleidigungen ankommen. Hier ist zu beobachten, dass das Publikum vor Ort sich direkt in den Dialog mit dem Filmschaffenden oder dem Festival begibt. Online fällt dies weg, weshalb es einfacher ist, unqualifizierte Hasskommentare und rassistische Kommentare zu schicken, da sie sich dem Dialog, der zweifelsohne physisch entstanden wäre, entziehen können. Aber das Publikum hat viel mehr positives und tolles mündliches Feedback geschickt und sich via Zoom mit den Filmschaffenden ausgetauscht. Das physische kann es aber nicht ersetzen.

Wie war denn die Reaktion beim Film-Nachwuchs auf das digitale Festival?

Wir haben viele Rückmeldungen bekommen, in denen sie sich bedankt haben. Und gesagt haben, dass es sich ausdrücklich nicht wie ein Ersatz anfühlt, sondern wie eine richtige Ausgabe. Man sollte auch sehen, was ohne die Online-Version verloren gegangen wäre: Es kann nicht sein, dass wir einem Nachwuchs-Filmschaffenden sagen: „Jetzt hast Du drei Jahre in Deinen Film investiert, warte doch noch ein Jahr, bis die Pandemie vorbei ist.“ Die Rückmeldungen zeigen, dass es uns gut gelungen ist.

Die Entscheidung, mit dem Festival online zu gehen, war in doppelter Hinsicht ein Novum.

Denn es gab ja keine brauchbare digitale Plattform. Die haben Sie in Kooperation mit einem Münchner Unternehmen entwickelt.

Das war tatsächlich ziemlich aufwendig. Ich weiß auch nicht, ob ich das heute noch einmal so entscheiden würde, aber es hat funktioniert. Wir haben uns im Sommer angeschaut, welche Anbieter es gibt und welche Erfahrungen die anderen Festivals gemacht haben. Und so recht gab es da keine adäquate Lösung für uns.

Was war denn so speziell?

Es gibt viele Faktoren zu beachten. Da wir vor der Auswertungskette die Filme präsentieren, müssen wir darauf achten, den Rechteinhabern den weiteren Weg der Filme nicht zu verbauen. Deshalb war es wichtig, dass sowohl die Zahl der Tickets limitiert sein musste und die Filme nur aus Deutschland geschaut werden durften. Auch die zeitliche Nutzungsdauer war entscheidend, deshalb wurde diese auf



die Festivalwoche begrenzt. Und gerade, weil wir Startpunkt der Auswertung sind, müssen wir eine sichere Streaming-Technik verwenden – all unseren Ansprüchen hat die Blockchain-Technologie Rechnung getragen. Auf dieser Basis haben wir uns dann entschieden, eine neue Plattform zu entwickeln. Und – das war sehr erfreulich – wir haben das Wirtschaftsministerium gefragt, ob es dafür Möglichkeiten der Innovationsförderung gibt. Und die gab es!

Trotzdem bleibt es ein großes Wagnis, als ein so renommiertes Festival mit einer komplett neuen Digitallösung an den Start zu gehen. Schließlich gibt es da ja immer das Risiko von Ausfällen.

Das ist richtig, aber ich würde sagen, dass das System zu 90 Prozent sehr gut funktioniert hat. Natürlich gab es sehr viele Fragen, viele Unsicherheiten. Und wir hatten ein Support-Team, das rund um die Uhr eben solche Fragen beantwortet hat. Wir haben dadurch potenzielle Fehlerquellen entdeckt, wir haben aber auch gesehen, dass sehr viele Fehlermeldungen Anwendungsfehler der einzelnen User waren. Am Ende haben wir durchweg positives Feedback bekommen, aber es stimmt: Es war auf jeden Fall ein wilder Ritt in einer extremen Ausnahmesituation.

Bei Ophüls kommen auch viele Besucher aus der Nachbarregion Moselle zu Besuch. Online war das Festival aber in Frankreich nicht zu empfangen. Hat das nicht zu Unmut bei den französischen Fans geführt?

In einer Grenzregion wie dem Saarland ist das natürlich schade, aber aus rechtlichen Gründen dürfen wir nur das Publikum in Deutschland ansprechen. Das liegt daran, dass es in der Filmbranche ein strenges Territorialprinzip gibt. Letztlich haben sich aber auch nur etwa 15 Nutzerinnen und Nutzer beschwert. Und als wir es ihnen erklärt haben, konnten sie die Problematik nachvollziehen.

Bei Ophüls ist immer auch mal ein bekannter Schauspieler zu Gast. Mario Adorf war beispielsweise 2018 Ehrengast, andere prominente Gäste waren Heike Makatsch oder Michael Verhoeven. Ist es bei einem digitalen Festival noch leichter, auch prominente Gäste zu begrüßen, weil diese sich weltweit zuschalten können?

Unser Fokus liegt anders. Das Filmfestival Max Ophüls Preis ist ein Nachwuchsfestival, das nicht auf Prominenz und Roten Teppich setzt. Uns geht es darum, die Stars von Morgen zu zeigen. Es geht um ihre Geschichten, um ihr Talent und die filmische Handschrift. Ob da ein Promi kommt oder nicht, ist zweitrangig. Es gibt keine Zwei-Klassen-Gesellschaft also keine Extra-Lounge für Promis beispielsweise. Wir gehen alle ins gleiche Kino, alle treffen sich an der gleichen Bar. Das ist es, was das Festival ausmacht. In Saarbrücken geht es um die Begegnungen und um die Filmkunst.

Werden angesichts der Pandemie überhaupt noch neue Filme gedreht?

Es wird gedreht. Zu Beginn der Pandemie gab es für rund zwei bis drei Monate Stillstand, weil man sich auf die Situation einstellen musste und neue Maßnahmen entwickeln musste. Aber seit letztem Sommer wird wieder fast normal gedreht. Mit vielen Testungen, strengen Hygienevorschriften und Maskenpflicht am Set. Inhaltlich sind natürlich viele Ein-





stellungen nicht mehr möglich. Szenen mit vielen Menschen beispielsweise. Oder körpernahe Einstellungen sind auf ein Minimum reduziert. Wie es in den nächsten Jahren weitergeht, ist schwierig zu prognostizieren, auch weil viele Projekte jetzt schwieriger Finanzierung bekommen. Es gibt auch einen riesigen Film-Stau durch geschlossene Kinos und die vielen Festival-Verschiebungen und -Absagen. Auf der anderen Seite brauchen die Streaming-Plattformen und Fernsehsender aber auch neues Material. Es wurde noch nie so viel gestreamt wie aktuell – die Nachfrage ist riesig.

**Was heißt das gerade für die Nachwuchstalente, die das Max-Ophüls-Festival dominieren?**

Wir haben die Befürchtung, dass einige der guten Talente kämpfen müssen, weil sie keinen Platz finden, eine Premiere zu feiern mit ihren Projekten. Und weil vor allem bei den Low-Budget- und No-Budget-Produktionen am meisten gespart wird. Deshalb ist es jetzt unheimlich wichtig, eine Kino-Öffnungsstrategie zu haben für den gesamten europäischen Markt. Alles, was an Arthouse-Filmen da ist, wird erst gezeigt werden, wenn in Europa die Kinos flächendeckend wieder öffnen. Der deutsche Film hat erst eine Chance, wenn in ganz Deutschland die Kinos öffnen können und eine Perspektive vorhanden ist, dass sie nicht direkt wieder zu machen müssen.

**Wird es bedingt durch Corona und die Lockdown-Erfahrungen neue Filmthemen geben?**

Ja auf jeden Fall. Die gibt es bereits jetzt schon zu beobachten. Themen wie Einsamkeit, Familie, Isolation, Gesellschaft und das Thema Älterwerden und Generationskonflikte werden stärker thematisiert werden. Was passiert mit den jüngeren Menschen, was passiert mit denen, die jetzt in diese Situation geboren werden. Welche Auswirkung hat es, wenn wir uns nur noch mit Masken begegnen. In diese Richtung wird es ganz sicher gehen. Aber das wird im Langfilm-Bereich noch ein wenig dauern. Diese Produktionen brauchen in der Herstellung zwei bis drei Jahre, bis die Kinopremiere ansteht.

**Und wie wird das Max-Ophüls-Festival im kommenden Jahr aussehen?**

Unser erklärtes Ziel ist es, dass es im kommenden Jahr hybrid stattfinden kann. Rein physisch wird es wohl noch nicht sein können. Da müssen wir abwarten, wie die Impfungen vorangehen und wie sich die Mutationen ausbreiten.



#### Problem Technik

Lediglich ein Drittel der Schulen verfügt über ein leistungsfähiges Netz und nur ein Fünftel hat ausreichend Laptops für alle Lehrer. Hier besteht noch erheblicher Nachholbedarf. Das zeigt das Schulbarometer, eine Lehrerbefragung des Deutschen Schulportals.

[www.deutsches-schulportal.de](http://www.deutsches-schulportal.de)

# SCHULE BEKOMMT DIGITALEN SCHUB

Vor Corona war Digitalisierung an Schulen vor allem Ermessenssache einzelner Lehrer. Sie entschieden, wie viel digitaler Unterricht gelebt wurde. Digitale Lehrmethoden wurden in den Kollegien oft kontrovers diskutiert. Diese Realität hat sich in den vergangenen Monaten schlagartig geändert.



**B**eim Thema des digitalen Unterrichts hat Corona einen radikalen Wechsel gebracht. Während dieser bisher vorwiegend „On-Top“ je nach Gusto der jeweils zuständigen Lehrkraft stattfand, musste mit den Schulschließungen Distanzunterricht schnell und mit möglichst guten Methoden umgesetzt werden. Im Dschungel verschiedener Tools, Plattformen und mehr oder weniger vorhandener Strukturen aus dem privaten Gebrauch heraus versuchten sich Lehrer, Eltern und Schüler im Saarland daran, Homeschooling und Online-Unterricht zu gestalten.

Profitieren konnten die Schulen, die sich frühzeitig auf den Weg gemacht hatten, zeitgemäßes Lehren und Lernen im Schulalltag zu verankern. Diejenigen, die noch keine Methoden implementiert hatten, wurden auf die Probe gestellt und zeigten Erfindergeist in der Umsetzung. Wenn Schule junge Menschen fit fürs Leben machen soll, gehören grundlegende digitale Kompetenzen dazu. Dies hatten auch die Kultusministerien begriffen, die über die KMK ihre Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ vor drei Jahren verabschiedet und 2019 die Standards für Lehrerbildung um digitale Kompetenzen erweitert hatten. Im Gegensatz zur Beschlusslage war und ist allerdings die Umsetzung vor Ort das Problem.

Nachdem sich Bund und Länder in einem langwierigen Prozess verständigt hatten, taten sich infolgedessen zwischen Schulen und Schulträgern weitere Hürden auf, die sich zwischen Antragsformalitäten und Bewilligung der Gelder bewegten. Dennoch befinden sich nun einige Regionen im Saarland in Stufe 1 des DigitalPakts Schule, die eine Anpassung der digitalen Infrastruktur an Schulen vorsieht. Dies ist jedoch erst einmal nur die Basis für eine Implementierung von Lehr- und Lernmethoden, einhergehend mit entsprechender Lehrerfortbildung.

Drei Viertel der Lehrkräfte haben sich zwischenzeitlich auf Online-Unterricht eingestellt, zeigt das Deutsche Schulbarometer. Im ländlichen Raum ist dies allerdings häufig abhängig von den Gemeinden und der Internet-Verfügbarkeit.

Doch Corona fungiert auch als Antriebsfeder und hat einige Prozesse ins Laufen gebracht, die im Normalfall wesentlich länger gebraucht hätten. So geben sieben von zehn Lehrern an, dass sie durch die Pandemie bedingt neue Methoden, Instrumente oder Ansätze im Unterricht erprobt haben, die sie

auch künftig anwenden werden. Gleichzeitig zeigt sich aber auch Nachholbedarf bei der Infrastruktur, der technischen Ausstattung und bei Fortbildungen. Und – auch wichtig – die Schulschließungen mit Digitalunterricht erhöhen nach Ansicht fast aller Lehrer (86 Prozent) das soziale Ungleichgewicht, weil technische Voraussetzungen und heimisches Umfeld oft sehr unterschiedlich sind. Hier stellt sich die Frage, wie gegengesteuert werden kann. Sonst droht ein Teil der Gesellschaft, abgehängt zu werden. Das hat Auswirkung für den Weg der jungen Menschen in den Beruf ebenso wie für die Unternehmen, die gut vorgebildete Auszubildende und zukünftige Fachkräfte brauchen.

Während im Saarland Verantwortungsträger noch über die Nutzung verschiedener Plattformen debattierten – viele Schulen nutzen die Lernwelt Saar, während das Kultusministerium die Online Schule Saar (OSS) als einzige Plattform wünscht – bleiben die Schüler an anderer Stelle auf der Strecke: Betriebspraktika wurden mit Corona ausgesetzt; Schulschließungen erschweren Jugendlichen den Einstieg in die Berufliche Orientierung. Ein Lichtblick sind virtuelle Veranstaltungen von Betrieben, die auch über das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT in die Fläche getragen werden. Wichtig ist es jetzt, nach vorne zu blicken und konkrete Initiativen anzugehen, die Schülern, Eltern, Lehrkräften und Auszubildenden einen echten Mehrwert bieten. Eine gute Basis für die Arbeit an Schulen wären beispielsweise schulische Beratungsteams mit IT-Kompetenzen, ein kontinuierlicher IT-Support durch Gemeinden, die gegenseitige Übernahme erfolgreicher Datenschutzprüfungen durch die Länder, ein systematisches Monitoring der Prozesse. Auch eine Diversität der Plattformen würde Mehrwert schaffen.

Gerade in Zeiten von Corona dürfen junge Menschen auf dem Weg in die Berufswelt nicht alleine gelassen werden. Deshalb gilt es jetzt besonders, den Bedarf an Fortbildungen der Lehrkräfte anzugehen und auch mit Abstand Kooperationen mit Betrieben weiterzuentwickeln. Das geht am besten im partnerschaftlichen Miteinander von Schule und Wirtschaft.

# SCHULE ZU – KITA ZU ZEIT FÜR DIE BILDUNGSHELDEN

Wenn Schulen und Kitas innerhalb weniger Tage geschlossen werden, der Unterricht und die Betreuung aber weitergehen soll, sind Improvisation und Kreativität gefragt. Im Bildungswesen und der Betreuung hat diese Ausnahmesituation nicht selten zu kreativen, ausgefallenen und intelligenten Ideen geführt, sich selbst und im besten Fall auch anderen zu helfen. Lehrer, Betreuer, aber auch Eltern, die ihre Kinder neben dem Büroalltag im Homeoffice betreuen, gehören zu den Helden der Corona-Krise.

Diese „Corona-Bildungshelden“ hat die Stiftung ME Saar gemeinsam mit der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) mit dem Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft ausgezeichnet. Der Preis wird alljährlich für herausragende Projekte im Bereich der Bildung vergeben und ist mit 15 000 Euro dotiert. In diesem ganz besonderen Bildungsjahr ist er vielen Einzel-Preisträgern zugute gekommen, die trotz der Krise das System am Laufen gehalten haben. Wir stellen sie hier vor.



**CATRIN STÖCK**

Die Lehrerin des Mannlich-Gymnasiums in Homburg ist in der „We stay at home“-Phase der Schule zur Hochform aufgelaufen. Und das nicht nur bei den Schülern, die sie als Klassenlehrerin betreut, sondern bei all ihren Schülern. Trotz Einschränkungen durch eine eigene Erkrankung hat sie per Telefon und Videokonferenz Kontakt zu den Schülern gehalten, Texte eingelesen, virtuell Elterntreffen organisiert und gemeinsam mit den Schülern ein Video zur Pandemie erstellt.



### TEAM DER KITA BIBER

Die Saarbrücker Kita Biber setzt auf Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Doch gerade in Corona-Zeiten konnten die Kinder sich nicht mehr so frei bewegen. Viele Aktivitäten sind nach draußen verlegt worden, außerdem haben die Kinder sich nicht mehr Themen gesucht, sondern die Themen kamen zu ihnen. Anregung und freie Gestaltung war so weiterhin möglich.

### THORSTEN KUNZ

Für das Cusanus Gymnasium in Sankt Wendel war Corona eine ad-hoc-IT-Übung. Ein Team um Thorsten Kunz hat innerhalb weniger Tage nach Schulschließung eine Schul-Cloud und Lernumgebung eingerichtet. Anschließend haben sie Lehrer und Schüler trainiert, Erklärvideos produziert, aber auch Laptop und PC-Spenden organisiert. Selbst Lehrer, die digital eher zurückhaltend waren, konnten so begeistert werden.

### MARION ZENNER UND MARC BILZ

Im dreisprachigen Schengen Lyceum in Perl war Corona frühzeitig zu spüren, weil französische Schüler und Lehrer wegen der Grenzschließungen ausgesperrt waren. Die Schulleiter Marion Zenner und Marc Bilz haben sofort Fortbildungen für Fernunterricht gestartet, digitale Geräte besorgt und diese bei Bedarf auch vor Ort installiert. Gerade das Engagement der Leitung hat auch das übrige Kollegium überdurchschnittlich motiviert.



### KITA SANKT HUBERTUS

Ein namenloser Hase, ein Regenbogen, der noch Farbe entwickeln sollte – die Kita Sankt Hubertus in Niederwürzbach setzte in Corona-Zeiten auf Kreativität. Weil die Kinder nicht in die Kita kommen konnten, sollten sie zumindest an die Kita zu Besuch kommen – und dort mit farbigen Steinchen an einem gemeinsamen Regenbogen wirken. Der Hase wartete derweil in der Kita auf Bilder, Geschichten und – natürlich – einen Namen. Trotz der geschlossenen Einrichtung war so der rege Kontakt weiter gesichert.





## MARC SCHAMNE

Im Fall der Familie Schamne war es der persönliche Einsatz, den der Familienvater für seine betreuungsbedürftigen Pflegekinder in der Zeit der Schließung aufbrachte. Trotz eines Vollzeitjobs hat er jede freie Minute den Kindern gewidmet, weswegen seine Frau ihn als Corona-Held nominiert hat.

## KETTELERSCHULE SCHMELZ

Für das Team um Vertrauenslehrer Boris Gillet ging es in der Pandemie nicht nur um den Schulbetrieb, sie kümmerten sich gemeinsam mit den Schülern auch um Menschen ohne Kontakt, schrieben Briefe, Gedichte und Geschichten und malten Bilder für Patienten in Krankenhäusern und Menschen in Alten und Pflegeheimen.

## VOLKER SEITZ

Für den Ingenieur in Kurzarbeit wurde die Schulschließung zum Projekt: Lernpläne für die Kinder, Unterstützung bei offenen Fragen. Dazu baute er eine schnellere Internet-Verbindung, legte neue Verkabelungen für eine bessere WLAN-Verbindung. Am Ende reichte es sogar für einen Online-Live-Musikunterricht.



## MATTHIAS HARIG

Der ZF-Ausbildungsleiter hat mit Beginn der Maskenpflicht im Ausbildungszentrum in Saarbrücken neue Ziele gesetzt. Statt Stahlbau gab es nun Maskenbau, komplett mit Projektplanung, Kostenrechnung, Prototypenfertigung und Prozessgestaltung. Weil immer nur einige Auszubildende vor Ort sein durften, war der Rest per E-Learning angebunden. 24.000 Masken kamen so in drei Monaten zusammen.

## VOLKER SCHMIDT

Der Mathematik- und Physiklehrer hat das Gymnasium am Stadtgarten in Saarlouis umgehend auf digitalen Unterricht getrimmt. Ein Messenger-Dienst war ebenso schnell installiert wie Video-Konferenzsysteme. Selbst die Abiturfeier, die in drei Durchgängen stattfand, wurde so live übertragen.



## NADINE HÜBSCHER

Die Lehrerin der Ganztagsgrundschule Folsterhöhe konnte als Risikopatientin nicht vor Ort sein. Deshalb hat sie gemeinsam mit dem Team eine Möglichkeit entwickelt, sich per Mobilfunk online in den Unterricht zuzuschalten. So war auch aus der Ferne eine Förderung der Schüler weiter gesichert.

## AWO KITA FRANKENHOLZ

Kontakt halten, das war den Erziehern ganz wichtig. Mit Mails, Anrufen, Spiel- und Bastelanleitungen für Zuhause. Auch ein persönlicher Geburtstagsanruf bei den Kindern war selbstverständlich. Und die Kinder in Notbetreuung haben mit der Gruppe „auf Abstand“ auch mal bei den Freunden vorbeigeschaut.



## KITA PASTOR HEIN

Mit der „Einhorn-Glitzer-Post“ und Foto-geschichten um die Puppen Tilda und Paul hat das Team auch während der Schließzeit Kontakt zu den Kindern gehalten. Außerdem haben die Erzieher Briefe geschrieben und auch mal bei den Kindern angerufen. Und aus der Saarbrücker Kita gab es viel zu erzählen: Das Bad wurde umgestaltet, der Garten neu angelegt. Auf die Früchte konnten die Kinder sich von Ferne freuen.

## MIRIAM ECKSTEIN

Unter der Regie von Miriam Eckstein wurde die Grundschule Homburg-Bruchhof zum Filmstudio. Über selbstgedrehte Lernvideos konnten die Kinder Sachthemen oder Rechnen auch zuhause verfolgen. Und auch Haustiere der Lehrer und Klassenmaskottchen waren vertreten. Über die Filme und den emotionalen Kontakt konnten die Lehrer den Schülern immer wieder zeigen, wie wichtig sie ihnen sind.

## FRÜHFÖRDERTEAM LEBACH

Kinder mit Höreinschränkungen betreuen, wenn alles zu ist? Das Frühförder-team hat dafür die „Corona-Post“ ins Leben gerufen. Mit Geschichten, Bildern, Rätseln und einfachen Angeboten zur Hör- und Sprachförderung, die das gesamte Team eingebracht hat. So war auch über die Corona-Zeit bedingt eine Förderung möglich.





# SCHULE TRIFFT WIRTSCHAFT



## ERSTE VIRTUELLE JAHRESTAGUNG IM ZEICHEN DER PANDEMIE

### SCHULEWIRTSCHAFT Saarland

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT im Saarland wird von ME Saar und der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände verantwortet. Es ist eine Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT. Wenn Sie zur Ausbildung „Good-Practice-Beispiele“ haben oder Ihr Unternehmen anhand Ihrer Ausbildungsangebote präsentieren und Kooperationen mit Schulen aufbauen wollen, werden Sie gerne Teil des Netzwerks. Damit helfen Sie die Nachwuchsgewinnung im Saarland voranzubringen. [www.schulewirtschaft-saarland.de](http://www.schulewirtschaft-saarland.de)



# BEI IHRER ERSTEN VIRTUELLEN JAHRESTAGUNG IM NETZWERK SCHULEWIRTSCHAFT NIMMT DIE ME-SAAR-BILDUNGSABTEILUNG SCHÜLER-KOMPETENZEN UND NEUE LEHR- UND LERNSZENARIEN INS VISIER

**W**ie sind Schulen und Betriebe in der Corona-Pandemie seit Mitte März 2020 mit den Themen Berufliche Orientierung, Praktika und Kooperationen umgegangen? Und welche Rolle spielte dabei die Umstellung auf digitale Formate? Diesen und weiteren Fragen sind rund 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der ersten virtuellen SCHULEWIRTSCHAFT-Tagung im Saarland gemeinsam mit Bildungsexpertin Nele Hirsch und der Future-Skills-Beauftragten Jutta Schneider nachgegangen.

Die Pandemie hat das Thema Digitalisierung in den Schulen von heute auf morgen an oberste Stelle gerückt. Welche Herausforderungen und Chancen an dieser Stelle mit Bezug auf digitales Lehren und Lernen entstanden sind, haben die Teilnehmer aus Lehrkräften, Unternehmensvertretern und Bildungsakteuren in virtuellen Kleingruppen gemeinsam in den Blick genommen.

Die aus Leipzig zugeschaltete Bildungswissenschaftlerin Nele Hirsch setzte einen starken Fokus auf eine neue Lernkultur. Die Grundidee dabei: Schüler sollten selber ins Handeln gebracht werden. Die Aufgabe der Lehrkräfte ist es dann nicht mehr, den Stoff vorzutragen. Stattdessen stehen sie den Schülern als Begleiter zur Seite. Wichtig sei dabei auch eine Kombination analoger und digitaler Angebote, bei denen Schüler selbst kreativ werden können, sagt Hirsch. Ideen zu entwickeln hin zu unterschiedlichen Lösungsansätzen und Projektmanagementkompetenzen, spielt heute und in Zukunft zunehmend eine wichtige Rolle.

Dies bekräftigte auch Jutta Scheider, die mit der bundesweiten SCHULEWIRTSCHAFT-Initiative Future Skills über die Kompetenzraster der vier Cs: „Communication, Critical Thinking, Creativity und Collaboration“, zukunftsorientierte Handlungsfelder beschreibt. Über das Programm IT-Fitness und die Futureboxen, die Lehrkräfte für Unterrichtseinheiten nutzen können, hat sie im Online-Seminar Praxis-

beispiele und Szenarien für den Unterricht durchgespielt. Tools und Materialien können bei Bedarf von Schulen angefragt werden und übermittelt werden.

Grundlegend beschäftigt unser Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT die Frage, wie Schulen und Betriebe sowohl in der Pandemie als auch künftig kooperieren können. Welche Methoden lassen sich weiterhin einsetzen und wie können sie Berufliche Orientierung gestalten? Für das Thema Berufliche Orientierung 2021 sind die Wünsche der Tagungsteilnehmer bereits klar: Ein zielführender Austausch untereinander, technische Ausstattung an Schulen und die Einbindung der Fachlehrer stehen als Schlagworte im Raum. Außerdem sollen „Best-Practice-Konzepte“ erarbeitet werden. SCHULEWIRTSCHAFT ist hier die Schnittstelle, die Synergien bündelt und mit gemeinschaftlicher Expertise Kompetenzen verzahnt.

Moderiert wurde die Tagung von den neuen Landesvorsitzenden des SCHULEWIRTSCHAFT-Netzwerks im Saarland, Kerstin Steffen und Nils Grützner. Beide machen sich seit vielen Jahren gemeinsam mit den Arbeitskreis-Vorsitzenden für die Belange der regionalen Betriebe und Schulen stark. Die Tagung fand am 24. und 25. November virtuell statt.

Auf der Agenda 2021 stehen themenbezogene Diskussionsrunden, interaktive Panels und Bar-Camps, die virtuell besucht werden können. Auch Online-Betriebsbesichtigungen sind angedacht, sofern die Voraussetzungen in den Unternehmen gegeben sind.

Kreativ sein, Kontakt halten und die aktuellen Bedarfe und Anliegen von Schulen und Unternehmen im Blick behalten, lautet der Leitgedanke.



Rechtsanwalt

MICHAEL HOSSFELD

0681 9 54 34-40

hossfeld@mesaar.de

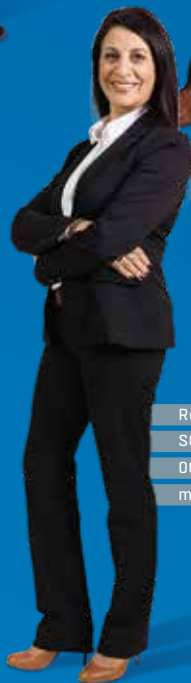
Rechtsanwalt

THOMAS BREYER

0681 9 54 34-49

breyer@mesaar.de

## RECHTSBERATUNG & RECHTSVERTRETUNG



Rechtsanwältin

LAURA ALTMAYER

0681 9 54 34-24

altmayer@mesaar.de

Rechtsanwältin

SONIA MÜNSTER

0681 9 54 34-16

muenster@mesaar.de

Rechtsanwältin

ANNE DI LUCA

0681 9 54 34-58

diluca@mesaar.de



Dipl.-Ing.

WOLFGANG KOHLER

0681 9 54 34-35

kohler@mesaar.de

Dipl.-Ing.

MICHAEL PFEIFER

0681 9 54 34-33

pfeifer@mesaar.de

Rechtsanwältin

SUSANNE THEOBALD

(ausgeschieden Mai 2021)

## ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION

# WIR SIND ME SAAR

DAS TEAM AN IHRER SEITE

## GESCHÄFTSFÜHRUNG



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

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

## KOMMUNIKATION



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

## ASSISTENZ



Dipl.-Wirt.-Jur.  
TINA KLAUMANN  
(Elternzeit)  
0681 9 54 34-26  
klaumann@mesaar.de

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

## ASSISTENZ VERANSTALTUNGEN



Dipl.-Kffr.  
CHRISTIANE SCHLECHTER  
0681 9 54 34-26  
christiane.schlechter@mesaar.de

## BILDUNG & QUALIFIZIERUNG



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

