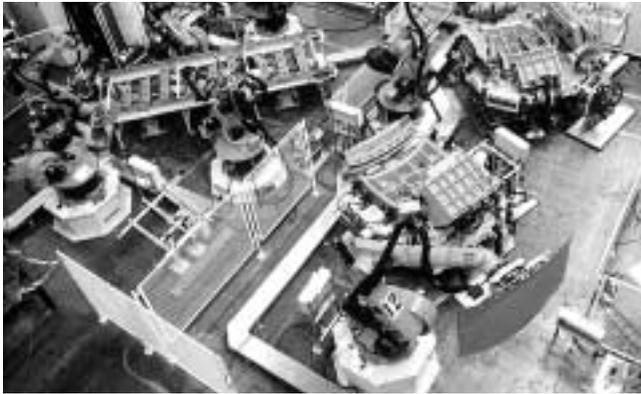


INHALT



Wirtschaftliche Entwicklung

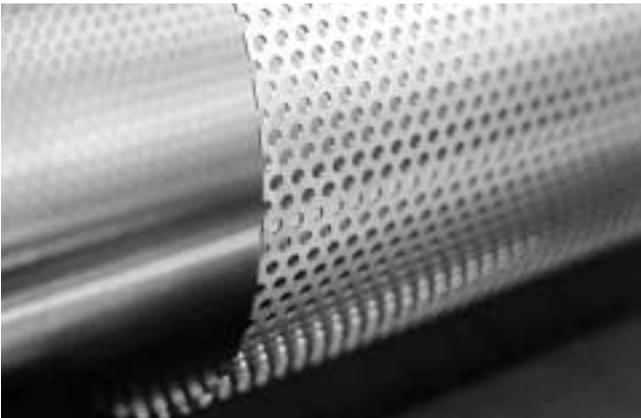
Wirtschaftliche Entwicklung

Tarifpolitisches Geschehen

Tarifpolitisches Geschehen

Rechtsberatung und Prozesstätigkeit

Rechtsberatung und Prozesstätigkeit



Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

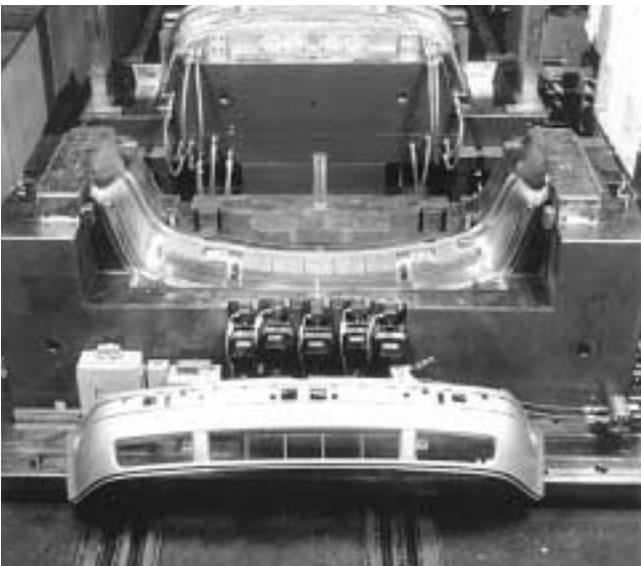
Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Verbandsstatistik

Verbandsstatistik

Bildung und Qualifikation

Bildung und Qualifikation



Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit

Vorwort

Vorwort

Zum 17. Mal legt die Geschäftsführung des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes einen Jahresbericht in der Ihnen bekannten Form vor. Er sollte im Interesse der Lesbarkeit so knapp wie möglich gehalten werden und deshalb wurde stets auf ein Vorwort verzichtet.

Dieses Mal durchbrechen wir die Regel. Anlass dazu ist der zur Mitgliederversammlung 2004 geplante Abschied unseres langjährigen Präsidenten Dr.-Ing. Walter Koch vom Amt des Vorsitzenden des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes.

Elf Jahre lang hat Walter Koch die Geschicke unseres Verbandes verantwortlich bestimmt, war erster Repräsentant der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie im Saarland. Darüber hinaus übte er das Präsidenten-Amt schon seit 1989 bei der Vereinigung der Arbeitgeberverbände des Saarlandes aus, die er 1990 mit dem Saarländischen Industriellenverband zur Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände zusammenführte. In der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist er seit dem Jahr 2001 Schatzmeister und Vizepräsident. In zahlreichen anderen Organisationen des Saarlandes und darüber hinaus engagiert er sich für die saarländische Wirtschaft.

Dr. Koch war ein Glücksfall für unseren Verband und für unser Land. Wir sagen das im Wissen darum, dass nicht nur wir in der Geschäftsstelle dies so empfinden, sondern dass auch in den Unternehmen unseres Verbandes, in der Öffentlichkeit und in der Politik des Saarlandes diese Meinung geteilt wird.

Walter Koch hat ein Unternehmerbild vorgelebt, das von Glaubwürdigkeit, Kompetenz weit über das Unternehmerische hinaus, Engagement für das Gemeinwohl und Bodenständigkeit gekennzeichnet ist. Im Mittelpunkt des Interesses der Medien stehen leider zu oft andere Eigenschaften, wenn über Führungskräfte in der Wirtschaft berichtet wird. Um so wichtiger ist es, dass sich jemand wie Dr. Koch in die Pflicht nehmen ließ und die Belastungen von Ehrenämtern in vielen Formen auf sich genommen hat. Dafür möchten wir als die Verantwortlichen für die Geschäftsstelle des Verbandes ihm auch im Namen aller Mitarbeiter und aller Mitgliedsunternehmen herzlich Dank sagen.

Dr. Koch ist Ende letzten Jahres aus der Geschäftsführung seines Unternehmens ausgeschieden. Es entsprach seiner Auffassung von der Präsidentschaft eines Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie, dass diese von einem aktiven Unternehmer ausgeübt werden müsse. Deshalb hat er sich um einen Nachfolger bemüht und nachdem dieser gefunden war, den Wechsel im Präsidentenamt vorbereitet. Diese Auffassung ehrt ihn und ist zu respektieren.

Wenn jemand den Titel eines Ehrenpräsidenten unseres Verbandes verdient hat, dann ist es Dr. Walter Koch.



Dr. Heiko Jütte
Hauptgeschäftsführer



Joachim Malter
Geschäftsführer

Wirtschaftliche Entwicklung

Wirtschaftliche Entwicklung

Einbruch beim Bruttoinlandsprodukt

Im Frühjahr 2003 richteten sich die Hoffnungen in der Wirtschaft auf eine Erholung in der zweiten Jahreshälfte. Diese Hoffnungen haben sich nicht erfüllt. Die Wirtschaftsleistung im Saarland, gemessen am realen Bruttoinlandsprodukt, ging erstmals seit 1996 wieder zurück.

Im Jahre 2002 erzielte das Saarland mit 1,2 % noch eine um einen Prozentpunkt höhere Wachstumsrate als im Bundesdurchschnitt. Die Konjunkturlaute des Jahres 2003 hat dagegen im Saarland besonders deutliche Spuren hinterlassen. Nach den letzten Berechnungen der amtlichen Statistik nahm das reale Bruttoinlandsprodukt des Saarlandes um 1,1 % ab. Für das gute Jahr 2002 sorgte vor allem die saarländische Industrie. Das Jahr 2003 war dagegen von starken Exportrückgängen geprägt. Weil im Saarland über 40 % der Industrieumsätze im Export getätigt werden, sind wesentliche Industriebereiche im letzten Jahr als Konjunkturstützen ausgefallen, so die Kraftfahrzeugproduzenten einschließlich Zulieferer, die Maschinenbauer und die Hersteller von Metallzeugnissen. Sie alle mussten zweistellige Umsatzeinbußen hinnehmen. Andere Branchen wie z.B. der Großhandel und der Dienstleistungsbereich konnten ebenfalls nicht an die gute Entwicklung der Vorjahre anschließen.

Arbeitsmarkt im Saarland

Die Beschäftigung ist im Saarland weiter zurückgegangen. Dabei gab es die stärksten Verluste im Bergbau und in der Bauwirtschaft. Aber auch Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe sind von Stellenabbau gekennzeichnet.

Trotzdem ist die Arbeitsmarktentwicklung im Saarland noch vergleichsweise günstig verlaufen. Zwar nahm auch hier die Arbeitslosigkeit zu, aber mit 0,3 % doch wesentlich weniger als im Bundesdurchschnitt mit 3,9 % und erst recht im Vergleich mit den westdeutschen Bundesländern, wo der Anstieg mit 5,8 % besonders deutlich ausfiel. Anfang 2004 beträgt der Abstand zwischen der Arbeitslosigkeit im Saarland und dem Bundesgebiet West nur noch 0,1 %.

Zuversicht und Zweifel

Die ersten Konjunkturtests im Jahre 2004 konnten auch im Saarland Optimismus verbreiten. Die Geschäftslage der Unternehmen hatte sich im Januar deutlich aufgehellt, wie aus der Befragung der IHK hervorging. Die Zuversicht für das erste halbe Jahr war gewachsen. Das gilt besonders für den Fahrzeugbau und die Kfz-Zulieferer. Auch Gießereien, Maschinenbau und metallverarbeitende Industrie hatten positive Erwartungen für die kommenden Monate.

Die letzten Wochen sind indes wieder von Zweifeln in die wirtschaftliche Entwicklung geprägt. Dazu haben die Entwicklung des Dollarkurses beigetragen, die nach wie vor hohen Ölpreise und nicht zuletzt die Zunahme terroristischer Aktivitäten auch in Europa. Das Stimmungsbild trifft sowohl für die Bundesebene als auch für das Saarland zu. In der März-Umfrage der IHK wird die aktuelle Geschäftslage noch als verbessert bewertet, die Geschäftsaussichten für die kommenden Monate haben sich dagegen wieder eingetrübt.

Die Umsetzung der Agenda 2010, die der Bundeskanzler vor einem Jahr verkündet hat, ist zwar ein Stück vorangekommen, der Reformeifer scheint angesichts sinkender Um-

fragewerte für die Sozialdemokraten aber schon wieder erlahmt. Dabei hatte die zögerliche Umsetzung der Reformen ohnehin schon mehr für Unsicherheit gesorgt als Zuversicht zu verbreiten. Inzwischen hat die Verunsicherung weiter zugenommen, weil die Bundesregierung einen Entwurf eines Berufsausbildungssicherungsgesetzes (Ausbildungsabgabe) vorgelegt hat, bei dem in zahlreichen Details deutlich wird, welch ein bürokratisches Monster damit entstehen soll. Auf diese Weise wird sicherlich kein Beitrag dazu geleistet, dass Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland attraktiver werden.

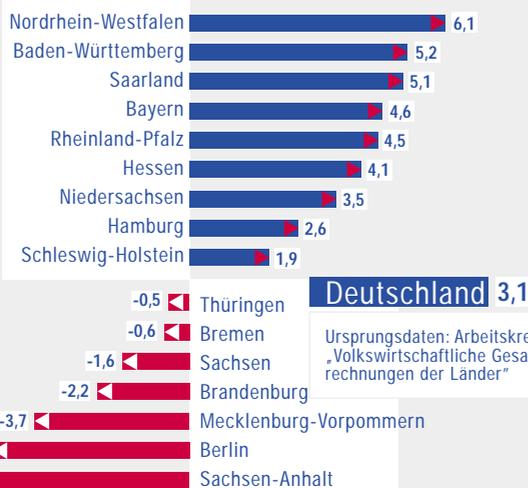
Der Tarifabschluss für die Jahre 2004 und 2005 ist leider auch nicht so ausgefallen, dass davon zusätzliche Beschäftigungsimpulse ausgehen werden. Sollte sich die wirtschaftliche Entwicklung im Jahre 2005 schlechter darstellen als erwartet, muss die verabredete Revisionsklausel beweisen, dass sie keine leere Versprechung war.

Das Saarland schneidet bei der Beschäftigtenentwicklung im Ländervergleich gut ab. Mit über 5 % neu geschaffenen Arbeitsplätzen liegt es knapp hinter Baden-Württemberg auf einem erfreulichen dritten Platz.

Erwerbstätigkeit: Mehr Arbeit im Westen

Veränderung der Erwerbstätigenzahl von 1995 bis 2000 in Prozent

%



Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Quelle: „Spiegel, Spiegel“- Die Bundesländer im Vergleich, DIV Köln 2003

Umfeld der Tarifrunde

Die Tarifrunde 2003/2004 fiel in eine unruhige politische Zeit. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit verschärfte den Reformdruck auf die Bundesregierung. Arbeitsbedingungen, vor allem die Lohnnebenkosten (und damit die Systeme der sozialen Sicherung) sowie die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft wurden zum beherrschenden Thema nach der Bundestagswahl im Oktober 2002.

In dieser Situation trat der Bundeskanzler die Flucht nach vorn an und hielt am 14. März 2003 die Rede zur Agenda 2010. Schröder erklärte dort u.a., die Bundesregierung werde eine gesetzliche Öffnungsklausel für Tarifverträge schaffen. Es müsse möglich werden, dass die Firmen sich mit ihren Betriebsräten auf Beschäftigungsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit) einigen können, die unterhalb der Vorschriften der Flächentarifverträge liegen.

Die Gewerkschaften probten den Aufstand, denn sie sahen die Demokratie und ihre Grundrechte bedroht. In Aktionstagen wurde gegen eine Abschaffung der Tarifautonomie demonstriert. Nach Spitzengesprächen mit der Politik erklärten sie dann, eines Gesetzes bedürfe es nicht, man werde sich in Tarifverhandlungen auf entsprechende Öffnungsklauseln verständigen. Der Kanzler glaubte damit sein Ziel schon erreicht.

Gab es jemals eine günstigere Situation, eines unserer bedeutendsten Wettbewerbshemmnisse, nämlich die kurze Arbeitszeit in Deutschland, zum Thema von Tarifverhandlungen zu machen?

Auf die Forderung der IG Metall nach einer Lohnerhöhung von 4,0 % für ein Jahr erwiderte Gesamtmetall mit einem neuen zukunftsweisenden Tarifvertrag zur Förderung von Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung, Standort und Innovation. Dieser sollte die Möglichkeit schaffen, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat einen Arbeitszeitkorridor von 35 bis 40 Stunden mit oder ohne (oder mit teilweise) Lohnausgleich zu vereinbaren.

Damit sollte es nicht nur um die Bewältigung von Krisen in einzelnen Unternehmen gehen. Vielmehr sollten damit auch strategische Projekte in innovativen und investitionswilligen Firmen durch geringere Kosten und bessere Nutzung des Humankapitals am Standort Deutschland ermöglicht werden.

Eines war bei diesem ehrgeizigen Ziel klar: Unsere Forderung stieß an den Kern des traditionellen Selbstverständnisses der IG Metall. Der "Jahrhunderterfolg" der 35-Stunden-Woche sollte in Frage gestellt werden. Die gerade erlittene Niederlage der IG Metall beim Streik in den neuen Bundesländern um diese magische Zahl machte die Sache nicht einfacher.

Andererseits waren wir sicher, dass unsere Vorstellungen in der Öffentlichkeit vermittelbar waren, denn mit einer Verlängerung der Arbeitszeit – selbst wenn sie ohne Lohnausgleich erfolgen würde – muten wir keinem Arbeitnehmer Einkommensverluste zu. Mit der dadurch verbesserten Wirtschaftlichkeit der Betriebe schaffen wir die nötige Basis für etwaige Lohnerhöhungen.

Das Verhandlungsergebnis

Ab dem 15. Dezember 2003 wurden in jedem Tarifgebiet ca. 3 bis 4 Verhandlungen geführt. Bereits Anfang Januar zeichnete sich ab, dass das Ergebnis wohl erneut in Baden-Württemberg erzielt werden würde. In der Nacht zum 12. Februar kam der Kompromiss von Pforzheim zu Stande: Bei einer Laufzeit von 26 Monaten ab 1. Januar 2004 wurden nach 2 Nullmonaten die Tabellenwerte der Löhne und Gehälter um 1,5 % erhöht. Dazu kam eine ERA-Strukturkomponente von 0,7 %.

Ab 1. März 2005 folgt eine Erhöhung der Tabelle um 2,0 %. Die ERA-Strukturkomponente beträgt erneut 0,7 %.

Die zusätzlich abgeschlossene Tarifvereinbarung blieb dagegen weit hinter unserem Hauptziel zurück, denn betriebliche Lösungen sind weiterhin nicht ohne die IG Metall möglich. Eine Öffnung steht unter dem Vorbehalt einer Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien. Zu groß war die Furcht der Gewerkschaft vor einer "Abwärtsspirale" durch Betriebsräte, die dem Druck im eigenen Betrieb nicht würden standhalten können. Das heißt natürlich auch, dass Lösungen, die von einer Belegschaft akzeptiert würden, noch immer von der IG Metall verhindert werden können.

Dennoch: Der Abschluss enthält erstmals das Zugeständnis der IG Metall, dass Abweichungen von tariflichen Mindeststandards durch z.B. Kürzungen von Sonderzahlungen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne Lohnausgleich erforderlich sein können, um eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung im Betrieb zu sichern. In zwei Anlagen wurde darüber hinaus die Möglichkeit geschaffen, die Auszahlung von Zeitguthaben bzw. die Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden ohne Mehrarbeitszuschläge zu vereinbaren. Wir haben damit immerhin die Chance für die Entwicklung einer neuen Kultur für betriebliche Bündnisse für Arbeit.

Tarifpolitisches Geschehen

Tarifpolitisches Geschehen

Die IG Metall ist bereit, sich nach 3 Jahren daran messen zu lassen, ob die angestrebten Ziele erreicht wurden oder ob sich weitere Handlungsnotwendigkeiten ergeben.

Dies wird die Nagelprobe, ob die Gewerkschaft den von den Betrieben zu bewältigenden Strukturwandel konstruktiv begleiten will.

Das heißt aber für uns: Halten Sie engen Kontakt zu Ihrem Verband, wenn Sie die Möglichkeiten des neuen Tarifrechts nutzen wollen. Informieren Sie uns auf jeden Fall, und zwar auch dann, wenn Sie für die angestrebten Maßnahmen schon im Vorfeld wenig Chancen sehen.

Wir sind dabei, die Mitteilungen unserer Mitgliedsfirmen und das konkrete Verhalten der IG Metall in geeigneter Weise zu dokumentieren und nach angemessener Zeit zu bewerten.

Die Reaktion der Medien auf unseren Tarifabschluss war durchwachsen. Die Mehrzahl der Regionalzeitungen sowie BILD und Frankfurter Rundschau sprachen von einem fairen Kompromiss. Dagegen stellten uns die FAZ, die Welt, die Süddeutsche und das Handelsblatt als Verlierer dar. Wie sehen wir selbst das Ergebnis?

Wir wollten eine niedrigere Lohnerhöhung. Die vereinbarte ist zu hoch, um den Beschäftigungsabbau zu stoppen, wird aber nach Ansicht der Ökonomen darüber hinaus nicht schaden.

Wir wollten einen Arbeitszeitkorridor mit oder ohne Lohnausgleich. Erreicht haben wir eine Vereinbarung, die mehr Arbeitsvolumen und Kostensenkungen

ermöglicht – letztere sogar durch Kürzungen beim Geld. Insofern ist das Instrumentarium durch die Vereinbarung sogar noch angereichert worden. All das ist aber nur mit Zustimmung der IG Metall möglich. Wir wollten dagegen eine betriebliche Lösung ohne Gewerkschaft. In diesem Punkt haben wir unser Vorhaben nicht umsetzen können.

Fazit: In unserer vernetzten Wirtschaft kann man sich Arbeitskämpfe kaum noch leisten. Versucht man, diese bittere Konsequenz zu vermeiden, sind die Ergebnisse bei Tarifverhandlungen suboptimal.

Entgeltrahmenabkommen

Zum Redaktionsschluss ergibt sich folgendes Bild:

Das ursprünglich vereinbarte Zeit-Ziel (Abschluss bis zum 31.12.2003) wurde einvernehmlich auf den 30.6.2004 verschoben. Da wir nicht unter Zeitdruck standen, hat dies keine Probleme ausgelöst.

Besonders kontrovers wurden verhandelt:

- Das Leistungsentgelt mit Kennzahlenvergleich und Zielvereinbarung
- Reklamationsverfahren, Erschwernisse und Belastungen
- Stufen
- Die Bildung der Modellbetriebe und die Berechnung der Kostenneutralität
- Die Entgeltlinie
- Der Einführungstarifvertrag mit allen Regelungen zur Ersteingruppierung, Umrechnung der Leistungszulage, von Prämien und Akkordmehrverdienst, der Ausgleichszahlungen für Überschreiter und Anpassungsbeträge für Unterschreiter, der betrieblichen Kostenneutralität sowie Vorschriften zur Überleitung bisheriger analytischer Arbeitsbewertungssysteme

Zum Zeitpunkt der Mitgliederversammlung am 24. Juni 2004 werden wir voraussichtlich auf der Zielgeraden sein. Eine gute Gelegenheit, Sie mündlich umfassend über die aktuellste Entwicklung zu diesem bedeutenden Tarifwerk zu unterrichten.

Die 35- bis 40-Stunden-Woche.

Sichere Jobs. Sicheres Geld.

Für unsere Betriebe wird die internationale Konkurrenz immer schärfer. Damit die deutschen Standorte dennoch wettbewerbsfähig bleiben, müssen wir die Kosten senken. Deshalb setzen wir uns für eine 35- bis 40-Stunden-Woche ein. Innerhalb dieses Korridors können Betriebsrat und Geschäftsführung über die passende Arbeitszeit und den angemessenen Lohnausgleich entscheiden. So sichern wir Jobs und die Einkommen der Beschäftigten. www.gesammetalle.de

Die Arbeitgeber ME
der Metall- und Elektro-Industrie IG METALL

Anzeigenmotiv zur Tarifrunde
in der BILD-Zeitung.

Saarländisches Weiterbildungsgesetz

Am 01.01.2004 ist die Änderung des Saarländischen Weiterbildungsgesetzes (SWBG) in Kraft getreten.

Nach dieser Änderung fördert das Saarländische Weiterbildungsgesetz nur noch die Arbeitnehmer, die bereit sind, sich auch in ihrer Freizeit weiterzubilden.

Während bis zum Jahreswechsel der Arbeitnehmer in saarländischen Betrieben einen Anspruch auf 5 Tage bezahlten Bildungsurlaub pro Jahr ohne Eigenbeteiligung hatte, beträgt der Anspruch jetzt grundsätzlich nur noch höchstens 3 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.

Dieser Anspruch setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer in gleichem Umfang arbeitsfreie Zeit für Bildungszwecke verwendet. Dies gilt nicht für Freistellungen für betriebliche Zwecke. Als arbeitsfreie Zeit kann der Arbeitnehmer insbesondere unbezahlten Urlaub, Erholungsurlaub, arbeitsfreie Samstage sowie Freizeitausgleich einbringen.

Zu begrüßen ist weiterhin, dass der Schutz für Kleinbetriebe von 50 auf bis zu 100 Beschäftigte ausgedehnt wurde.

Leider konnte sich der Gesetzgeber nicht entschließen, die Auszubildenden aus dem Personenkreis der Anspruchsberechtigten herauszunehmen. Wir sind nach wie vor der Überzeugung, dass eine Freistellung von der Ausbildung für Weiterbildung ein Widerspruch in sich selbst ist.

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Ebenfalls zum 01.01.2004 ist das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt in Kraft getreten. Neu geregelt wurden im SGB III in Bezug auf das Arbeitslosengeld zum einen die Erstattungsregeln für Arbeitgeber sowie zum anderen die Höchstbezugsdauer für Arbeitslose.

Die Erstattungspflicht tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet; bisher galt als Grenze die Vollendung des 56. Lebensjahres.

Im Erstattungsfalle muss der Arbeitgeber das Arbeitslosengeld einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge hierauf für die Zeit von dessen Bezug ab Vollendung des 57. und nicht wie bisher des 58. Lebensjahres zurückzahlen. Der Zeitraum der Erstattung erfasst zukünftig 32 und nicht wie bisher 24 Monate.

Die gesetzliche Neuregelung ist anzuwenden auf alle Fälle, in denen der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden noch das erhöhte Arbeitslosengeld, d. h. bis zu 32 Monaten beziehen kann. Für die Ansprüche nach neuem Recht, d. h. maximal im Umfang von 18 Monaten, findet eine Erstattung überhaupt nicht statt. Die Erstattungspflicht selbst läuft somit aufgrund einer Übergangsregelung ab dem 01.02.2006 weitgehend leer und findet ab dem 01.02.2010 überhaupt keine Anwendung mehr.

Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt brachte aber insbesondere auch Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes.

Ein neu eingefügter § 1 a erweckt bereits in der Überschrift den Eindruck, als habe der Arbeitnehmer nunmehr bei betriebsbedingter Kündigung einen Abfindungsanspruch.

Das Gegenteil ist jedoch der Fall: Auch nach der neuen Gesetzesfassung ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei betriebsbedingter Kündigung eine Abfindung anzubieten; umgekehrt ist der Arbeitnehmer aber auch selbst bei einer angebotenen Abfindung von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in seiner Entscheidung nach wie vor frei, ob er dieses Abfindungsangebot annimmt oder dennoch Kündigungsschutzklage erhebt.

Entgegen der Ankündigung einer Entlastung der Wirtschaft und der Arbeitsgerichtsbarkeit von Kündigungsschutzprozessen ist diese neue Gesetzesbestimmung in keiner Weise geeignet, zur Verringerung der Arbeitsrechtsstreite beizutragen.

Im Gegenteil: Vor dem Hintergrund der Erfahrung, dass eine einmal angebotene Abfindung bei Gericht in der Regel noch aufgerundet wird, kann jedem Unternehmen nur dringend davon abgeraten werden, von dieser Gesetzesbestimmung Gebrauch zu machen.

Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt hat aber auch positive Regelungen beim Kündigungsschutz gebracht, so zum Beispiel, dass die Klagefrist von drei Wochen nicht mehr auf die Frage der sozialen Rechtfertigung der Kündigung beschränkt ist.

Weiterhin kann sich die Neuregelung auch in Kleinbetrieben bis zu 10 Mitarbeitern einstellungsfördernd auswirken.

Rechtsberatung und Prozesstätigkeit

Rechtsberatung und Prozesstätigkeit

Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (ÄUG) zum 1.1.2004

Auch das Recht der Arbeitnehmerüberlassung wurde durch die Reform des Arbeitsmarktes einschneidend betroffen. So sind zum 1. Januar 2004 eine Reihe von Änderungen in Kraft getreten, die bereits auf dem 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 ("Hartz I") beruhen.

In dem neuen Gesetz sind durch Streichungen bzw. inhaltliche Änderungen des bisher geltenden Rechts der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung alle nennenswerten besonderen Beschränkungen für die Zeitarbeit aufgehoben. So ist vor allen Dingen die Begrenzung der maximalen Überlassungsdauer auf 24 Monate weggefallen. Seit dem 1.1.2004 können Leiharbeitnehmer beliebig lange und beliebig oft im Entleiherbetrieb eingesetzt werden. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Leiharbeitnehmern unterliegt nur noch den für alle Arbeitsverträge geltenden Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Das bisherige besondere Befristungsverbot, nach dem eine Befristung nur dann wirksam war, wenn sich der Befristungsgrund aus der Person des Arbeitnehmers ergab, ist aufgehoben. Ebenso wurden das Verbot der Befristung des Arbeitsverhältnisses auf die Dauer der erstmaligen Überlassung sowie das Wiedereinstellungsverbot (Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einem Leiharbeitnehmer und innerhalb von drei Monaten erneute Einstellung) ersatzlos gestrichen. Schließlich ist jetzt entgegen bisheriger höchstrichterlicher Rechtsprechung ausdrücklich die Zulässigkeit von Vermittlungsprovisionsklauseln im Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher geregelt. Der Verleiher kann neuerdings den Entleiher wirksam zur Zahlung einer Vergütung verpflichten, wenn der Entleiher den bei ihm eingesetzten Leiharbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis übernimmt. Voraussetzung ist lediglich, dass die Provision eine angemessene Vergütung darstellt; hierbei hat jeweils eine Einzel-fallprüfung stattzufinden.

Im Gegenzug für die Aufhebung dieser Schutzmaßnahmen gilt die Gleichstellung des Leiharbeitnehmers mit einem vergleichbaren Mitarbeiter der Entleiherfirma ("equal pay" und "equal treatment") ab dem 1. Tag der Überlassung. Der Grundsatz gilt zwar unmittelbar lediglich im Verhältnis von Leiharbeitnehmer zu Verleiher, den Entleiher treffen diesbezüglich jedoch Informationspflichten. So hat er im schriftlichen Überlassungsvertrag anzugeben, welche wesentlichen Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gewährt werden. Der Leiharbeitnehmer selbst kann im Fall der Überlassung vom Entleiher eine entsprechende - umfassende - Auskunft verlangen. Wenn der Verleiher den Gleichstellungsgrundsatz nicht oder nicht vollständig beachtet, so hat dies mittelbar auch für den Entleiher negative Folgen: Der Verleiher muss in diesem Fall dem Leiharbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen des Entleihers nachgewähren, muss also in den meisten Fällen Lohnnachzahlungen leisten. Diese Nachzahlungspflicht kann bei kleineren Verleihern bereits zur Insolvenz und damit zu personellen und finanziellen Nachteilen beim Entleiher führen. Darüber hinaus haftet neben dem Verleiher der Entleiher gesamtschuldnerisch für die Zahlung des sozialversicherungsrechtlich zu verbeitragenden Nachzahlungsbetrages. Die richtige Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt also auch im Interesse des Entleihers.

Von dem Gleichstellungsgrundsatz gibt es eine für die Praxis besonders wichtige Ausnahme: Der Gleichbehandlungsgrundsatz kann durch Geltung eines Tarifvertrages abgelöst werden. Wenn ein solcher Tarifvertrag Anwendung findet, entfallen auch die – unter Umständen lästigen – Auskunftspflichten des Entleihers. So haben Gesamtmetall und IG Metall am 23.12.2003 einen Zusatzvertrag zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit folgendem Inhalt vereinbart: Wenn Betriebe der M+E-Industrie neben ihrem eigentlichen Betriebszweck gelegentlich Arbeitskräfte an andere Unternehmen überlassen, so verdrängen die Regelungen der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in ihren jeweiligen Fassungen den Gleichstellungsgrundsatz. Des Weiteren sind für Firmen der Verleihbranche verschiedene abweichende Tarifverträge vereinbart worden. Dies bedeutet, dass im Geltungsbereich dieser Tarifverträge der Gleichstellungsgrundsatz ebenfalls nicht gilt. In diesem Zusammenhang sollte der Entleiher unbedingt darauf achten, dass er vom Verleiher einen geeigneten Nachweis dafür erhält, dass der Verleiher Kraft Tarifbindung oder einzelvertraglicher Vereinbarung einen dieser Tarifverträge anwendet.

Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Verfahrensdauer variiert bei den einzelnen Arbeitsgerichten und den jeweiligen Kammervorsitzenden zum Teil stark. Während Gütetermine im Allgemeinen nach 4 bis 12 Wochen verhandelt werden, können Kammertermine weitere 3 bis 6 Monate in Anspruch nehmen. Aufgrund der personellen Engpassituation beim Arbeitsgericht Saarbrücken war diese Verfahrensdauer zum Teil noch erheblich länger. Die Verfahrensdauer beim Landesarbeitsgericht Saarland beträgt nach der Begründung des Rechtsmittels 3 bis 6 Monate und kann damit aus Sicht aller Verfahrensbeteiligten nur als vorbildlich bezeichnet werden.

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Maßgeschneiderte Beratung

Die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation ist neben den Innovationen im Produktbereich die Stellgröße der Unternehmen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu steigern. Die verfügbaren Ressourcen und Potentiale müssen konsequent genutzt werden, um die vorhandenen Marktchancen wahrnehmen zu können.

Der Verband unterstützt seine Mitgliedsunternehmen in diesen Fragestellungen. Die Beratung der Unternehmen war auch im Berichtsjahr der Schwerpunkt der Tätigkeit der Verbandsingenieure. Je nach Fragestellung genügt gelegentlich die telefonische Erörterung einer Problemstellung, meistens ist jedoch eine umfassendere unternehmensindividuelle Beratung "vor Ort" besser geeignet. Das Ziel ist dabei stets die Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen für sehr betriebspezifische Anforderungen und die Erarbeitung von Konzepten zu deren Umsetzung im Unternehmen. Die Beratungstätigkeit wird durch überbetriebliche Arbeitskreise sowie Vortragsveranstaltungen ergänzt.

Entgeltgestaltung

Leistung wird komplexer – viele Unternehmen wollen ihre Entgeltsysteme demzufolge modernisieren. Denn leistungs- und ergebnisbezogene Tätigkeiten sind angesichts der zunehmenden Orientierung der Arbeitsaufgaben an Projekten, Kundenaufträgen und umfassenden Aufgabenstellungen vielfältiger geworden. Der Beitrag zur Wertschöpfung rückt stärker in den Mittelpunkt der Entgeltgestaltung und stellt die meist starren Lohn- und Gehaltsstrukturen zunehmend in Frage. Die Geschäftsführung muss für ihr Unternehmen festlegen, wofür neben dem anforderungsunabhängigen Grundentgelt das leistungsorientierte Entgelt gezahlt werden soll.

Bei der Modernisierung des Entgeltsystems geht es zunächst darum, auf der Grundlage der jeweiligen Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben eine korrekte Eingruppierung nach dem Lohn- bzw. dem Gehaltsrahmentarifvertrag vorzunehmen. In Zukunft wird die Eingruppierung der Mitarbeiter nach dem neuen Entgeltrahmenabkommen (ERA) in 11 gemein-

samen Entgeltgruppen (E 1 – E 11) erfolgen. Tarifliche Niveaubeispiele dienen dabei als zusätzliche Informations-, Orientierungs- und Entscheidungshilfe. In einem zweiten Schritt wird dann der betriebsindividuelle Entgeltgrundsatz zur Beurteilung bzw. Messung der Leistungsergebnisse festgelegt.

Die Konfiguration eines geeigneten Entgeltmodells ist der dritte Schritt. Bei dieser Aufgabe bieten die Verbandsingenieure der Unternehmensleitung eine bedarfsgerechte Beratung. Der Beratungsumfang kann dabei von der Information der Geschäftsführung und der Personalverantwortlichen über die Begleitung der Gespräche mit dem Betriebsrat bis hin zum Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung variiert werden.

Arbeitsorganisation

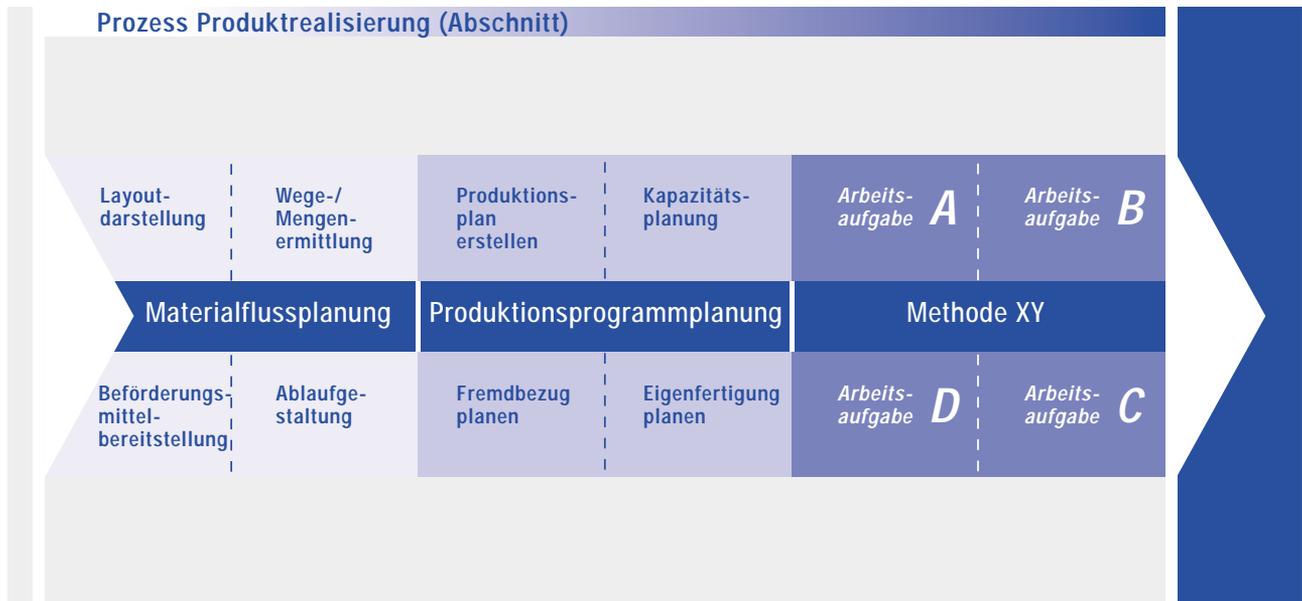
Die Forderungen der Kunden an die Produkte und Dienstleistungen müssen ebenso bewältigt werden wie die Umsetzung komplexer Anforderungen an die Unternehmen z.B. aus den Bereichen Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dabei sind die wirtschaftlichen Grenzen und Rahmenbedingungen strikt zu beachten. Die dazu notwendigen internen Maßnahmen können von der Gestaltung der Abläufe, Aufgaben und Zuständigkeiten über die Qualifizierung von Mitarbeitern bis hin zur Einführung neuer Entgelt- und Arbeitszeitsysteme reichen.



*Prozessmodell:
Darstellung des Prozessmodells mit den Ebenen Leitung, Wertschöpfung und interne Dienstleistungen.*

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation



Prozessstruktur: Die Prozesse lassen sich mit Hilfe einzelner Methoden darstellen.

Um die Umsetzung der Anforderungen und die internen Maßnahmen besser ins Tagesgeschäft integrieren zu können, hilft es, die unternehmensspezifische Ablauforganisation in einem Prozessmodell (siehe Grafik) abzubilden. Auf der Grundlage dieses Prozessmodells können die vielfältigen Abläufe im Unternehmen gebündelt, definiert und zu einem Prozess verknüpft werden. Diese Vorgehensweise wird in allen drei Prozessebenen (Leitung, Wertschöpfung, interne Dienstleistungen) des Unternehmens durchgeführt. Sind alle Schlüsselprozesse benannt und im Modell dargestellt, können die formulierten Anforderungen und Maßnahmen den entsprechenden Prozessen zugeordnet werden. Die Prozesse werden nun auf ihre diesbezügliche Leistungsfähigkeit in einem Soll-Ist-Vergleich überprüft. Die festgestellten Defizite bilden die Grundlage für die weitere Vorgehensweise wie z.B. die Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation. Muss ein Prozess modifiziert werden, um bestimmte Anforderungen zu erfüllen, lässt er sich in eine mehr oder weniger große Anzahl von Methoden zerlegen. Die Methoden wiederum setzen sich aus den einzelnen Arbeitsaufgaben zusammen (siehe Abbildung Prozessstruktur). Methoden und Arbeitsaufgaben können nun den Anforderungen angepasst werden. Im Bild ist eine Prozessstruktur beispielhaft an einem Prozess der Produktrealisierung dargestellt.

Ein Prozessmodell ist die Transformation der Ablauforganisation des Unternehmens in eine Darstellungsebene, die es möglich macht, Anforderungen an das Unternehmen eindeutig dort zuzuordnen, wo sie erfüllt werden müssen. Rückwirkend leitet sich ggf. der Anpassungsbedarf für die Ablauforganisation des Unternehmens sowie für die Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter ab.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil eines Prozessmodells ist die Möglichkeit, die Unternehmensorganisation auf der Grundlage eines Managementsystems zu beschreiben. Genannt seien hier als Beispiele ein Umweltmanagementsystem, ein Qualitätsmanagementsystem bzw. ein Arbeitsschutzmanagementsystem.

Bei der Bewältigung der beschriebenen Aufgaben werden die Unternehmen vielfältig von den Verbandsingenieuren unterstützt. Expertenteams aus Führungskräften des Unternehmens formulieren die Anforderungen, definieren die Prozesse und entwickeln die erforderlichen Methoden. Für diese Teams stehen die Verbandsingenieure ebenfalls als externe Moderatoren zur Verfügung.

Arbeitszeitgestaltung

Arbeitszeitmodelle, die besser an den betrieblichen Kapazitätsbedarf anzupassen sind, bildeten auch im abgelaufenen Berichtsjahr einen Schwerpunkt bei der Arbeitszeitgestaltung. Die Beratung der Mitgliedsunternehmen stellt nach einer eingehenden Analyse der betrieblichen Gegebenheiten die optimale Verknüpfung von Betriebszeit und Arbeitszeit in den Vordergrund. Dabei gilt es, die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten, die die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie bieten, in größerem Umfang zu nutzen. Die Ausarbeitung von Schichtplänen auf der Grundlage unternehmensspezifischer Anforderungen ist ein weiterer Schwerpunkt bei der Unterstützung der Mitgliedsunternehmen.

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Arbeitskreise

Wenn unternehmensspezifische Informationsgespräche vor Ort bei der Erörterung komplexer Themengebiete nicht mehr ausreichen, arbeiten betriebliche Fach- und Führungskräfte mit den Verbandsingenieuren unternehmensübergreifend an Problemlösungen. In diesen überbetrieblichen Arbeitskreisen findet ein vertrauensvoller Erfahrungsaustausch statt. Die Themen waren im abgelaufenen Berichtsjahr Benchmarking und Kennzahlenvergleich, Arbeitszeitmodelle sowie in großem Umfang die Vorbereitung auf das neue Entgelt-rahmenabkommen (ERA).

Vortragsveranstaltungen

Unsere Vortragsveranstaltungen und Seminare bieten Teilnehmern aus unseren Mitgliedsunternehmen eine kostengünstige Möglichkeit zur Qualifizierung und Weiterbildung ohne großen Reiseaufwand. Die Themenpalette dieser zumeist halbtägigen Veranstaltungen umfasste im Berichtsjahr folgende Bereiche:

- Psychische Belastung – Ein Trend-Thema?!
- Die Führungskraft als Coach
- Management by objectives! Führen mit Zielen!
- Saar Forum 2003: Ganzheitliches Geschäftsprozessmanagement auf der Basis eines Qualitätsmanagementsystems

Neben der reinen Fachinformation ist uns bei solchen Veranstaltungen die Aufnahme und Förderung überbetrieblicher Kontakte der Teilnehmer aus verschiedenen Mitgliedsunternehmen sehr wichtig. Deshalb steht immer ausreichend Zeit zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

Verbandsstatistik

Verbandsstatistik

Die große Beteiligung unserer Mitgliedsunternehmen an den Verbandsstatistiken zeigt uns Ihr Interesse an dieser Dienstleistung. Dabei ist uns wichtig, dass die Ergebnisse unserer Umfragen und Datenerhebungen so aufbereitet werden, dass jedes beteiligte Unternehmen seine eigenen Daten mit Durchschnittswerten aller Verbandsunternehmen vergleichen kann. Für den Aufwand zur Bearbeitung unserer Fragebogen bedanken wir uns bei allen Beteiligten ganz herzlich.

Effektivverdienste

Die Datenerhebung über die effektiven Verdienste der Arbeiter und Angestellten in unseren Mitgliedsunternehmen bezog sich in Abstimmung mit allen anderen M+E-Verbänden in Westdeutschland und mit Gesamtmetall auf den Referenzmonat Juni 2003. Wie in den Vorjahren baten wir Sie, uns die absoluten Effektivverdienste und die über dem Tarifentgelt liegenden Entgeltbestandteile sowie die Anzahl der Mitarbeiter, differenziert nach den derzeitigen Lohn- und Gehaltsgruppen Ihres Unternehmens, zu melden. Die Informationen wurden von uns zusammengefasst und so ausgewertet, dass Sie Ihre unternehmensindividuellen Daten auf einen Blick mit den Durchschnittswerten aller Verbandsunternehmen vergleichen können. Die gute Beteiligung von 70 Mitgliedsunternehmen mit 31.654 Beschäftigten sorgte dafür, dass die Daten auch dieses Mal wieder repräsentativ für die saarländische Metall- und Elektroindustrie sind.

Ausfallzeitstatistik

Einen ähnlich hohen Beteiligungsgrad verzeichnen wir in der monatlichen Statistik über die krankheits- und unfallbedingten Ausfallzeiten in unseren Mitgliedsunternehmen.

Alle beteiligten Unternehmen erhalten stets sechs Wochen nach dem Erhebungsmonat eine unternehmensindividuelle Auswertung, die den Vergleich mit anderen Unternehmen in der Region ermöglicht. Die Beteiligung an der Statistik steht allen Mitgliedsunternehmen offen. Wenn Sie sich bislang noch nicht beteiligen, möchten wir Sie hierzu herzlich einladen. Bitte setzen Sie sich unmittelbar mit uns in Verbindung; durch Ihre Datenmeldung können Sie ab dem nächsten Berichtsmonat von dieser Dienstleistung profitieren.

Beschäftigtenzahlen

Um die Verbandsstruktur hinsichtlich Unternehmensgrößen, Branchenaufteilung und Ausbildungsquote zu erfassen, bitten wir Sie zu Beginn eines jeden Jahres um die Angabe der Beschäftigtenzahlen in Ihrem Unternehmen. Zum Stichtag 31. Dezember 2003 hatte ME Saar 80 Mitgliedsunternehmen mit rund 40.800 Beschäftigten. Über die detaillierte Auswertung informieren wir wie immer alle Mitglieder per Rundschreiben.

Bildung und Qualifikation

Bildung und Qualifikation

Ausbildungsplatzsituation

Für das Ausbildungsjahr 2002/2003 kann trotz des schwierigen Umfeldes eine positive Bilanz gezogen werden. Insgesamt wurden 2003 im dualen System im Saarland 7.886 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies sind 1,8 % mehr als im Vorjahr. In Industrie und Handel begannen 4.166 Jugendliche ihre Ausbildung, 195 oder 4,9 % mehr als im Vorjahr. Dabei ist die Anzahl der im gewerblich-technischen Bereich abgeschlossenen Ausbildungsverträge fast konstant geblieben, während im kaufmännischen Bereich ein starker Zuwachs zu verzeichnen war. Im zweitgrößten Ausbildungsbereich, dem Handwerk, verringerte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge dagegen um 1,9 %.

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist in den meisten alten Bundesländern noch bis zum Jahr 2010 von einer steigenden Nachfrage an Ausbildungsplätzen (entspricht einer steigenden Zahl von Schulabgängern) auszugehen. Im Saarland werden wir in 2004 und 2005 dagegen einen leichten Rückgang bei der Zahl der Schulabgänger zu verzeichnen haben. Der Höhepunkt wird aber auch im Saarland 2009 erreicht mit deutlich mehr Nachfragern als heute.

Auf der Unternehmensseite zeigt sich, dass neben der Branchenzugehörigkeit die Betriebsgröße, die Belegschaftsstruktur, der Technisierungsgrad und die erwartete Personalentwicklung die Ausbildungsleistung beeinflussen. Aus der Summe dieser Faktoren ergibt sich ein Rückgang der angebotenen Ausbildungsplätze insgesamt und eine Strukturveränderung. Eine heute festgelegte Ausbildungsquote, wie sie im Zusammenhang mit der Ausbildungsabgabe geplant ist, kann dieser Entwicklung nicht gerecht werden.

Rahmenbedingungen für die Ausbildung verbessern

2003 hat sich wiederum gezeigt, dass die Unternehmen viel in ihre Zukunftsfähigkeit investieren. Mit dem engen Bezug zur Beschäftigung selbst ist die betriebliche Berufsausbildung jedoch von den

wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängig. Für eine dauerhafte Stabilisierung des Ausbildungsplatzangebotes sind neben einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung auch bessere Rahmenbedingungen für die Ausbildung zwingend notwendig. Dazu gehören neben der schnelleren Entwicklung flexiblerer und differenzierter neuer Ausbildungsprofile die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei den Ausbildungskosten sowie die Qualität der Berufsschulleistungen. Unabdingbare Voraussetzung ist dabei auch die Verbesserung der Ausbildungsreife der Bewerber.

Neue M+E-Berufe

Bereits zum 1. August 2003 wurden im Bereich der industriellen Elektroberufe vier Berufsausbildungsgänge modernisiert bzw. erweitert. In neuem Gewand zeigen sich die Ausbildungsordnungen zum Elektroniker für Automatisierungstechnik, für Betriebstechnik, für Geräte und Systeme sowie für Luftfahrttechnische Systeme. Zudem haben zwei neue Berufe das Licht der Ausbildungswelt erblickt: Der Elektroniker für Gebäude und Infrastruktursysteme und in der IT-Sparte der Systeminformatiker.

Im Bereich der industriellen Metallberufe konzentriert sich die Qualifizierung des Nachwuchses ab 1. August 2004 nur noch auf fünf Berufe: Anlagenmechaniker, Industriemechaniker, Konstruktionsmechaniker, Werkzeugmechaniker und Zerspanungsmechaniker.

Mit der Neuordnung ändert sich auch die Ausbildungsstruktur:

In der ersten Hälfte der dreieinhalbjährigen Lehre erwerben die Jugendlichen zunächst Kernqualifikationen. In den darauf folgenden 21 Monaten stehen Fachwissen und Geschäftsprozesse im jeweiligen Einsatzgebiet auf dem Ausbildungsplan. Die Ausbildungsbetriebe entscheiden dabei eigenständig, in welchem Einsatzgebiet der künftige Facharbeiter qualifiziert wird.

Parallel zur betrieblichen Ausbildung wird auch der Berufsschulunterricht neu gestaltet. Statt Fächer zu pauken, sollen die Schüler Lernfelder erschließen.

Neu ist auch die Prüfungsstruktur. An die Stelle der Zwischenprüfung tritt der erste Teil der Abschlussprüfung, in der die bisherigen Lerninhalte in komplexen, handlungsorientierten Aufgaben abgeprüft werden sollen. Am Ende der Ausbildung müssen die angehenden Fachkräfte entweder in einem betrieblichen Auftrag oder in einer praktischen Aufgabe ihre erworbenen Qualifikationen unter Beweis stellen. Hinzu kommen ein Fachgespräch sowie eine Auftrags- und Funktionsanalyse.

Informationsarbeit

Wie zahlreiche offene Stellen zeigen, entscheiden sich viele Jugendliche für einige wenige Berufe und lassen dabei gute Chancen in anderen Berufen unberücksichtigt. Zudem sind die Abbrecherquoten in der Ausbildung besorgniserregend (im letzten Jahr wieder deutlich über 10 %).

Kenntnisse über die Berufswelt sind eine zentrale Voraussetzung dafür, eine fundierte Berufswahl zu treffen. Daher setzte ME Saar auch im Berichtsjahr wieder die rollende Berufsberatung, das InfoMobil der M+E-Industrie an saarländischen Schulen, an Tagen der offenen Tür und anlässlich der "Welt der Familie" ein. Gleichzeitig haben wir mit Kammern, Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsförderungsgesellschaften und dem dualen Partner Berufsschule zum wiederholten Male Informationstage über die Vielfalt der dualen Ausbildung organisiert.

Mit dem aktuellsten Berufsinformationsprodukt von Gesamtmetall, der DVD "M+E Berufsinformationen", werden die Schulen gezielt angesprochen. Diese umfassende Lehrerhandreichung soll den Berufskundeunterricht multimedial unterstützen und anreichern. Sie enthält insgesamt 25 Kurzfilme zu den wichtigsten industriellen Facharbeiterberufen der M+E-Industrie sowie Text- und Grafikkcharts. Daneben bietet sie Hintergrundinformationen, Unterrichtsvorschläge sowie Arbeitsblätter.

Um die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Schule zu stärken, haben die Verbände der saarländischen Wirtschaft zusammen mit der Landesregierung den Verein Arbeitsleben, Wirtschaft, Schule e.V. (ALWIS) gegründet. Ziel von ALWIS ist, den Schulen und damit Lehrer/innen und Schüler/innen im Saarland Einblick in die unternehmerische Realität zu geben, über die Arbeitswelt zu informieren und den Schülern zu helfen, ihre Berufsperspektiven zu entdecken.

Reformbedarf in Bildung und Ausbildung

An schulischem Reformbedarf besteht spätestens seit PISA kein Zweifel. PISA hat gezeigt, dass es nicht genügt, wenn Grundwissen in Katalogen aufgelistet und in Lehrplänen definiert wird. Es muss auch sichergestellt werden, dass das notwendige Wissen und die unverzichtbaren Basiskompetenzen auch tatsächlich und dauerhaft vorhanden sind. Insofern ist der Beschluss der Kultusministerkonferenz, deutschlandweit einheitliche Qualitätsstandards sicherzustellen, ausdrücklich zu begrüßen.

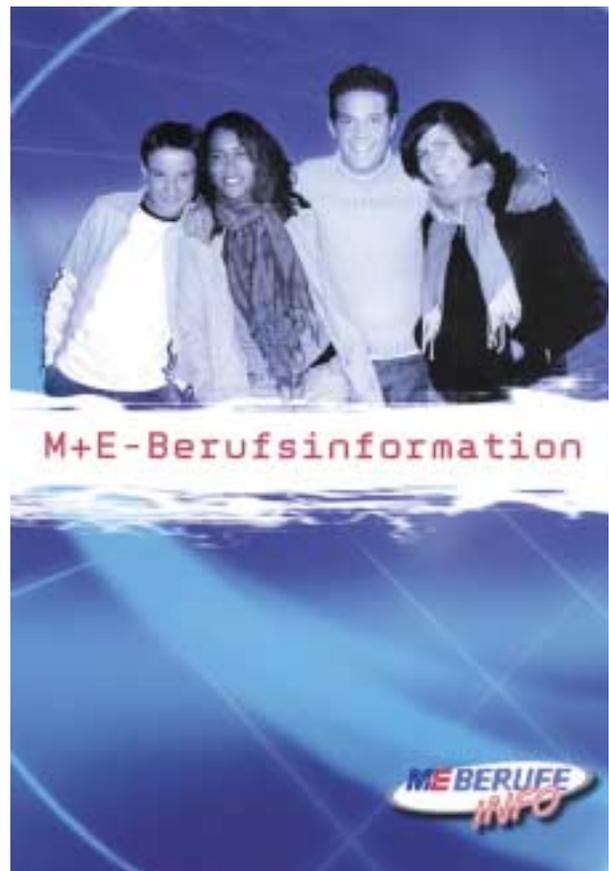
Die Bundesregierung hat vor, Veränderungen im Berufsbildungsrecht vorzunehmen und die Ausbildung durch eine Abgabe zu "fördern".

Das bestehende Berufsbildungsgesetz soll novelliert werden. Seit 34 Jahren regelt das Gesetz die betriebliche Berufsbildung. Es hat bisher genügend Raum gelassen, den laufenden Reformprozess zu fördern. Veränderungen im Berufsbildungsrecht sollten sich daher darauf konzentrieren, Ausbildungshemmnisse zu beseitigen.

Die außerordentlich vielfältige M+E-Berufswelt, die angesichts der rasanten technischen Entwicklung einem permanenten Wandel unterliegt, gilt es, Schülern, Lehrern und Eltern realitätsnah zu vermitteln. Die neue DVD "M+E-Berufsinformation" von Gesamtmetall zeigt, wie man Jugendlichen Ausbildungsberufe anno 2004 präsentiert.

Bereits in seiner Regierungserklärung vom März 2003 hat der Bundeskanzler die Keule einer Ausbildungsabgabe für den Fall geschwungen, dass der Ausbildungsmarkt nicht ausgeglichen ist. Unsere Unternehmen im Saarland haben trotz ungünstiger wirtschaftlicher Voraussetzungen die Zahl der Lehrstellen gehalten bzw. aufgestockt. Eine Ausbildungsabgabe wirkt sich nachteilig auf die Ausbildungslandschaft aus. Sie schafft zusätzliche Bürokratie, verteuert die Ausbildung und wirkt demotivierend und damit insgesamt kontraproduktiv.

Gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft werden wir uns nachdrücklich gegen die unsinnigen Pläne dieser Ausbildungsabgabe einsetzen.



Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit

Tarifrunde in den Medien

Der gescheiterte Streik der IG Metall um die Einführung der 35-Stunden-Woche für die M+E-Industrie in den ostdeutschen Bundesländern hat im Sommer 2003 in allen Medien ein großes Echo hervorgerufen. Von den meisten Journalisten wurde es als Sieg des Arbeitgeberlagers und als Chance für den angeschlagenen Wirtschaftsstandort Ostdeutschland gefeiert. Für die Entgelt-Tarifrunde am Jahresende 2003 für alle Metall- und Elektrobeschäftigten entstand daraus eine große Erwartungshaltung an das Arbeitgeberlager. Zugleich stieg der interne Druck auf die IG Metall, Härte zu zeigen, denn viele Journalisten sahen die zweitgrößte Einzelgewerkschaft schon angezählt am Boden liegen.

Entsprechend schwer fiel es uns, das nach zähem Ringen erzielte Tarifergebnis öffentlich ins rechte Licht zu rücken. Die eigenen Mitglieder und breite Teile der Öffentlichkeit waren zunächst enttäuscht. Die vielfach erhoffte Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auch ohne Lohnausgleich nur auf betrieblicher Ebene war mit der IG Metall nicht zu realisieren und der neue Tarifkodex, zu dem sich die IG Metall bereit erklärt hatte, war nicht nur für die Medien schwer zu greifen. Um so wichtiger ist es, die Arbeitszeitdiskussion öffentlich fortzuführen. Es gilt jetzt, die neue Tarifvereinbarung mit Leben zu füllen. Nehmen Sie dabei unsere Unterstützung in Anspruch! Die Medien nehmen konkrete Beispiele dankbar auf, die die fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung der Beschäftigung eines Betriebes belegen.

Reformprozesse begleiten

Die Reformdiskussionen auf fast allen wirtschafts- und sozialpolitischen Themenfeldern, die die Bundesregierung letztes Jahr aufgenommen und geführt hat, spielten auch in der regionalen Berichterstattung eine große Rolle. Im Mittelpunkt standen immer die Fragen "Was bedeutet das für die Menschen und die Unternehmen im Saarland?", "Wie beurteilt die saarländische Wirtschaft die

Reformideen?". Hier bezog der Verband Stellung und war ein verlässlicher Auskunftgeber für die saarländischen Medien. Es gelang uns, zu Anfragen des Saarländischen Rundfunks z.B. zu den Themen Betriebsrenten oder Ausbildungsplatzabgabe, Gesprächspartner aus den Mitgliedsunternehmen zu vermitteln.

Auch in öffentlichen Diskussionsrunden z.B. zum Saarländischen Weiterbildungsgesetz, der Gesundheitspolitik oder der Schwarzarbeit vertraten der Präsident oder die Geschäftsführer die Belange der saarländischen Wirtschaft.

Nach der Änderung des Saarländischen Mediengesetzes ist der Verband jetzt auch im Rundfunkrat und Medienrat der Landesmedienanstalt vertreten und sitzt somit in den Kontrollgremien des öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunks.

Informationen nach innen

Auch im vergangenen Jahr konnten wir auf unsere bewährten Informationsmittel zurückgreifen. Unseren Rundschreibendienst haben wir bei brandaktuellen Informationen zur Tarifrunde wieder per Mail verschickt, um unsere Mitglieder aus erster Hand zu informieren. Darüber hinaus setzten wir beispielsweise mit der M+E-Zeitung und der Wirtschaftszeitung Aktiv zahlreiche Publikationen ein, um für die Standpunkte der Arbeitgeber zu werben.

Stiftung ME Saar

Die im Jahre 2001 gegründete Stiftung ME Saar hat ihren Betrieb voll aufgenommen und zahlreiche Projekte im Bereich des Bildungs- und Kulturwesens unterstützt.

Ein Förderschwerpunkt war im Jahre 2003 die Ilja Repin-Ausstellung in der Modernen Galerie des Saarlandes, die zum ersten Mal in Deutschland das Schaffen des Malers in seiner großen Bandbreite vorstellte. Die Ausstellung entwickelte sich nicht nur in Saarbrücken zum Besuchermagneten, sondern fand auch in Berlin große Resonanz, wo sie im Anschluss in der Nationalgalerie in Berlin gezeigt wurde.

Auch zur Realisierung der Musikfestspiele Saar hat die Stiftung ME Saar durch ihre große finanzielle Unterstützung tatkräftig beigetragen. Das Festival, diesmal ganz der russischen Musik gewidmet, war ein weiteres Highlight in der saarländischen Kulturszene, das den Standort Saarland auch überregional ins Scheinwerferlicht gerückt hat.

Im Forschungs- und Bildungsbereich wurden im abgelaufenen Jahr ebenfalls zahlreiche Sponsoringaktivitäten fortgesetzt. Bei Projekten wie Jugend forscht, dem NanoBioLab oder dem Juniorstudium ging es vor allem um die Förderung des natur- und ingenieurwissenschaftlichen Nachwuchses bereits während der Schulzeit.

Andere Projekte wie der Förderlehrstuhl für Energie- und Verfahrenstechnik an der HTW stärken die saarländische Hochschullandschaft. Das neue Institut für Pharma-Biotechnologie an der Universität des Saarlandes ist darüber hinaus ein dicker Pluspunkt

für die Forschung an der Saar. Die Finanzierung des in Deutschland bisher einzigartigen Lehrstuhls wird in den nächsten Jahren zur Hälfte von der saarländischen Wirtschaft geleistet, einen großen Teil dieser Gelder steuert die Stiftung ME Saar bei.

“CHANCEN FÜR ALLE”

Im Februar 2004 eröffnete der Präsident von ME Saar mit dem Landtagspräsidenten im saarländischen Landtag eine Karikurenausstellung zum Thema. “Was ist sozial?”. Die bekanntesten Zeichner Deutschlands hatten bei einem Karikaturenwettbewerb der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft und des Nachrichtenmagazins Focus ihre Antworten auf diese Frage aufgezeichnet.

Die Initiative, die hauptsächlich von den Verbänden der Metall- und Elektroindustrie getragen wird, will die Menschen in Deutschland für marktwirtschaftliche Reformen gewinnen. Sie tritt dafür ein, das bewährte Ordnungssystem der Sozialen Marktwirtschaft an das 21. Jahrhundert anzupassen: an die Globalisierung, die Wissensgesellschaft, die Veränderungen in der Arbeitswelt und den demografischen Wandel. Sie will den Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft - Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Wettbewerb - wieder mehr Geltung verschaffen.

Der Karikaturenwettbewerb war eine von zahlreichen öffentlichkeitswirksamen Aktionen, mit denen die Initiative auf ihr Motto “Chancen für Alle” aufmerksam machte.

Thomas Pläßmann gewann mit seiner Zeichnung „Mooooment!“ den Publikumspreis des Karikaturenwettbewerbs der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft.



“Ministerpräsident des Jahres” Peter Müller bei der Preisverleihung durch den Kuratoriumsvorsitzenden der Initiative Hans Tietmeyer

Ein für uns wichtiger Coup gelang der Initiative 2003 mit der Verleihung des Titels “Ministerpräsident des Jahres” an Peter Müller für die großen Erfolge, die der Standort Saarland im Vergleich zu den anderen Bundesländern erzielt hatte. Das Bundesländerranking und der Siegerplatz für das Saarland fanden bundesweit große Beachtung.

