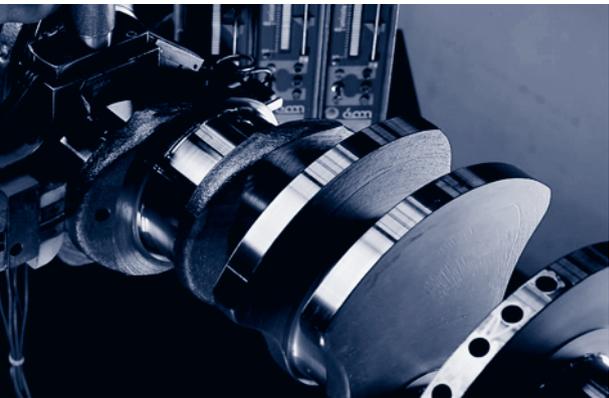




# INHALT

---



## **Wirtschaftliche Entwicklung**

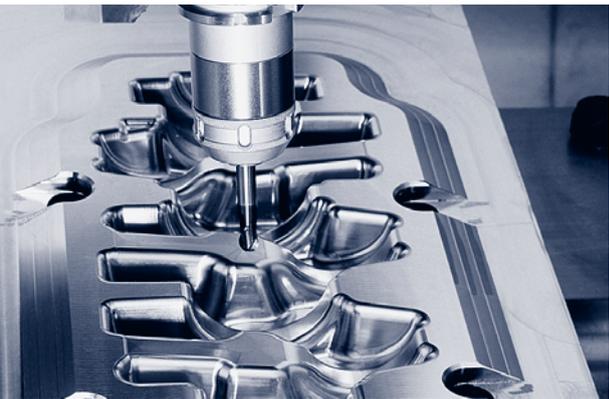
*Wirtschaftliche Entwicklung*

## **Tarifpolitisches Geschehen**

*Tarifpolitisches Geschehen*

## **Rechtsberatung und Prozesstätigkeit**

*Rechtsberatung und Prozesstätigkeit*



## **Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation**

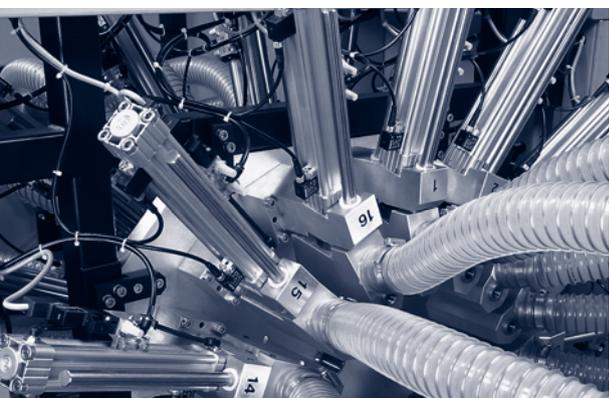
*Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

## **Verbandsstatistik**

*Verbandsstatistik*

## **Bildung und Qualifikation**

*Bildung und Qualifikation*



## **Öffentlichkeitsarbeit**

*Öffentlichkeitsarbeit*

# Wirtschaftliche Entwicklung

## Wirtschaftliche Entwicklung

Die saarländische Industrie ist weiterhin Stütze des Wirtschaftswachstums an der Saar. Schon im Jahre 2004 hat sie maßgeblich dazu beigetragen, dass das reale Wirtschaftswachstum im Saarland mit 1,9 % über dem Bundesdurchschnitt von 1,6 % lag. Diese Entwicklung setzte sich auch im Jahre 2005 mit noch mehr Dynamik fort.

Die vorläufigen Jahresergebnisse für die Saarlwirtschaft ergeben ein Wachstum für das Bruttoinlandsprodukt als Maßstab der gesamtwirtschaftlichen Leistung des Saarlandes von nominal 3,3 %, was real (preisbereinigt) 2,5 % bedeutet. Damit hat sich die Konjunktur im Saarland wieder deutlich besser entwickelt als in allen anderen Bundesländern. Die gesamtdeutsche Wirtschaft wuchs im Jahre 2005 nur um nominal 1,3 % und real 0,9 %.

Und abermals wurde diese positive Entwicklung im Saarland von der heimischen Industrie getragen. Die Auftragseingänge und Umsätze entwickelten sich zweistellig, die Industrieproduktion hat in den ersten drei Quartalen des Jahres 2005 um 3,6 % zugenommen.

Für unsere Branchen besonders erfreulich ist, dass Fahrzeugbau und Maschinenbau sowie Metallerzeugung und -bearbeitung die entscheidenden Beiträge zu der dynamischen Entwicklung in der saarländischen Industrie leisteten.

### Industrie dominiert

Das Strukturgewicht des verarbeitenden Gewerbes an der gesamtwirtschaftlichen Bruttowertschöpfung im Saarland hat sich im Zuge dieser Entwicklung wieder auf 27,8 % erhöht, nachdem es im Vorjahr auf 24 % abgesunken war. Wegen dieses im Bundesvergleich hohen Anteils der Saarindustrie an der Gesamtwirtschaft ist damit auch das Bruttoinlandsprodukt des Saarlandes überdurchschnittlich stark angestiegen.

Leider sind die übrigen Sektoren in der saarländischen Industrie dem insgesamt schwachen deutschen Trend gefolgt. Das Baugewerbe hat auch im Jahre 2005 die Kehrtwende nicht geschafft, die Umsätze lagen kaum auf dem Vorjahresniveau und die Auftragseingänge sowie die Beschäftigung waren weiter rückläufig.

Auch der Handel leidet weiterhin unter der zurückhaltenden Kaufneigung der privaten Haushalte.

Im saarländischen Handwerk haben sich zwar die freundlicheren Tendenzen eingestellt, das Niveau des Geschehens im Handwerk ist jedoch nach wie vor unbefriedigend.

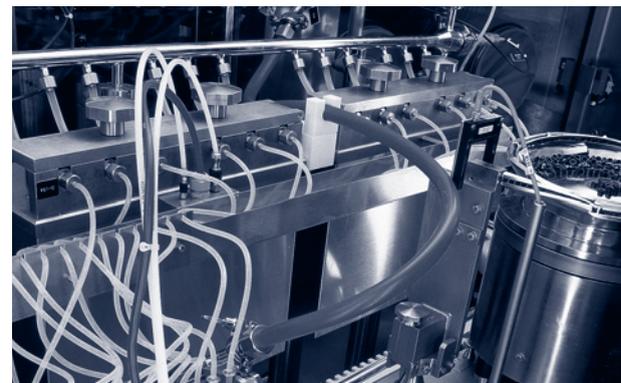
Die Dienstleistungen, inzwischen mit rund 70 % Anteilen an Beschäftigten und auch der Bruttowertschöpfung größter Wirtschaftssektor und damit Ausweis des Strukturwandels, der auch an der Saar stattgefunden hat, weisen nicht mehr die Dynamik vergangener Jahre auf.

### Arbeitsmarktbilanz

Alles in allem hat das überdurchschnittliche saarländische Wachstum keinen positiven Beitrag zur Beschäftigungsentwicklung leisten können. Gerade in den prosperierenden industriellen Bereichen verlief die Entwicklung ohne entsprechende Beschäftigungszunahme: im Gegenteil, auch hier gingen knapp 1 % der Arbeitsplätze verloren.

Insgesamt nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis Ende September 2005 um 1,6 % gegenüber dem Vorjahresniveau ab auf knapp 345.000. 130.000 Arbeitskräfte entfallen auf die produzierenden Bereiche (einschließlich Landwirtschaft) und knapp 215.000 auf den Dienstleistungssektor im weitesten Sinne.

Trotz dieser ungünstigen Beschäftigungsentwicklung hat sich die Arbeitslosigkeit im Saarland gemessen am Bundesdurchschnitt in Grenzen gehalten. Nur in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz ist die Arbeitslosenquote niedriger als im Saarland.



Zur Jahreswende 2006 ist die Saarlwirtschaft mit guter Stimmung in das neue Jahr gestartet. Die Frühjahrs-Umfragen der IHK ergeben eine weiter verbesserte Einschätzung der Lage, die Erwartungen haben sich hingegen leicht verschlechtert. Auch für die Saarlwirtschaft gilt wie für die Wirtschaft in der Bundesrepublik insgesamt, dass der Aufschwung nicht mehr allein vom Export, sondern zunehmend auch von der Binnennachfrage nach Investitionsgütern getragen wird.

# Wirtschaftliche Entwicklung

## Wirtschaftliche Entwicklung

Ob daraus ein nachhaltiger Aufschwung entsteht, ist aber von zahlreichen Unwägbarkeiten abhängig. Dazu gehört der rasante Anstieg der Energiepreise im Laufe des letzten Jahres, dessen weitere Entwicklung von den weltpolitischen Risiken abhängig ist, die vor allem vom näheren und fernen Osten ausgehen.

Aber auch die Auswirkungen der Metalltarifrunde werden darüber mitentscheiden, wie es mit der industriellen Entwicklung in Deutschland weitergeht. Für die politischen Rahmenbedingungen in Deutschland stehen die Entscheidungen in den Feldern der Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik noch aus.

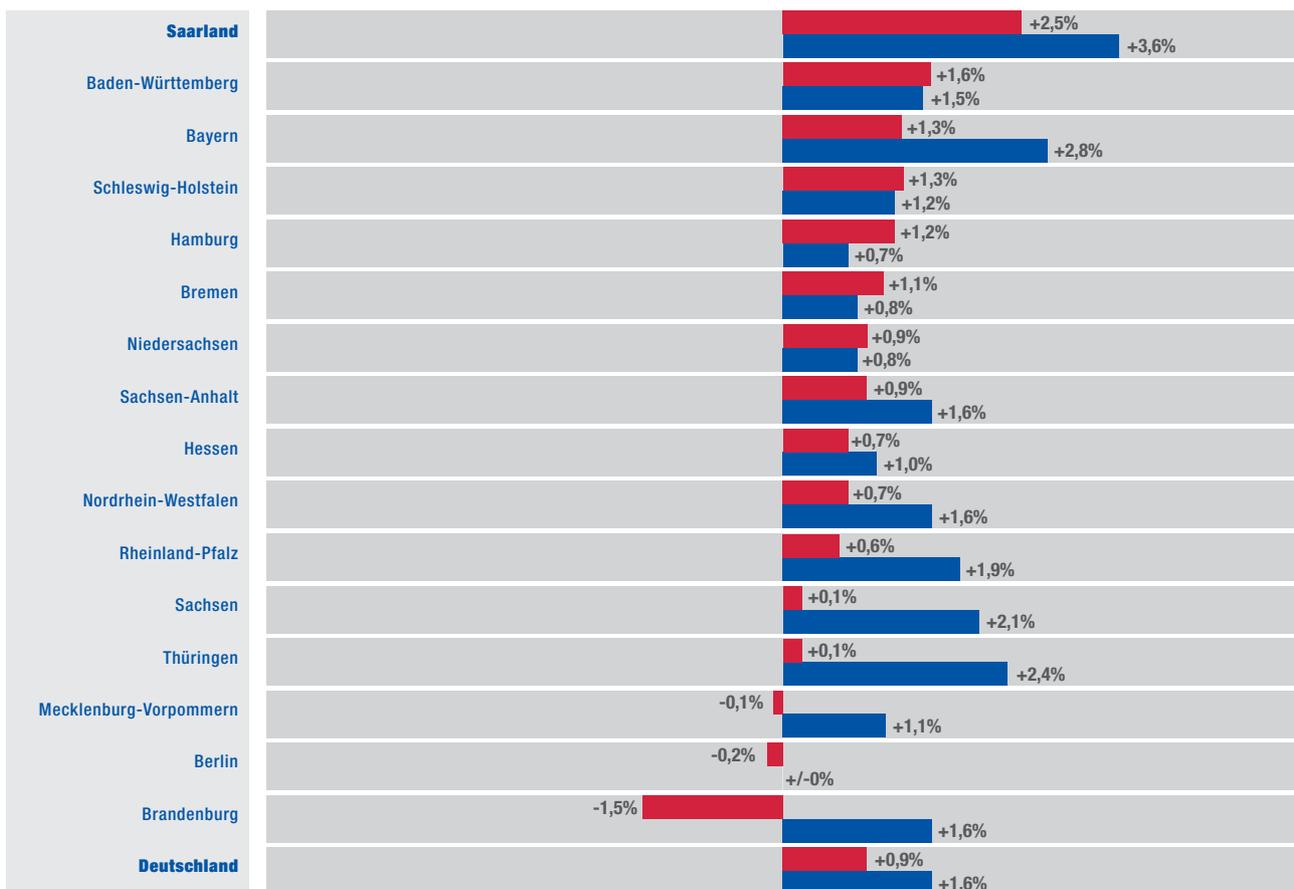
So bleibt festzuhalten, dass die Aussichten für eine gute Entwicklung im Jahre 2006 für die Metall- und Elektroindustrie gestiegen sind, die angesprochenen Risikofaktoren aber darüber entscheiden werden, ob die Aussichten auch Wirklichkeit werden.

### Wirtschaftswachstum in den Bundesländern

■ 2005

■ 2004

prozentuale Veränderung des BIP (real) gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Arbeitskreis volkswirtschaftliche Gesamt-rechnung der Länder (2. Fortschreibung 2005)/ eigene Grafik

Das Saarland legt zum zweiten Mal nacheinander die besten Wachstumsraten vor. Wesentlichen Beitrag leisteten die starke Nachfrage nach Stahl und die gute Auslastung der Automobil- und Zulieferbranche im Saarland. Metallindustrie und Fahrzeugbau tragen über 16 Prozent zur Bruttowertschöpfung im Saarland bei.

### Umfeld der Tarifrunde

Die relativ positive Entwicklung der M+E-Industrie konnte im Laufe des Jahres 2005 sowohl an der Entwicklung der (subjektiven) Geschäftserwartungen, aber auch objektiv z.B. durch den kräftigen Anstieg der Auslandsbestellungen nachgewiesen werden.

Obwohl diese positive Entwicklung den lohnkostenbedingten Verlagerungsdruck keineswegs reduzierte und die hohen Energiepreise auch die Kostenseite belasteten, witterte die IG Metall die Chance, eine hohe Forderung mit dem Hinweis auf den „Exportweltmeister Deutschland“ und die alte Mär ihrer Kaufkrafttheorie zu begründen. Zusätzlich sollte natürlich auch der Tarifvertrag über die vermögenswirksamen Leistungen wieder in Kraft gesetzt werden. Außerdem hatten sich alle IG Metall-Bezirke darauf verständigt, nun überall – wie bereits 2001 in Baden-Württemberg – tarifliche Regelungen zur Qualifizierung durchzusetzen.

Als die IG Metall ihre Lohnforderungen dann im Januar 2006 auf 5 % bezifferte, gab es sehr unterschiedliche Reaktionen. Fast alle Wirtschaftsinstitute hielten die Forderung für überhöht. Die öffentliche Meinung bis hinein in die Politik schien allerdings von einer Stimmung getragen, die sich als Reaktion auf das Ergebnis der Bundestagswahl und während der Koalitionsverhandlungen breit gemacht hatte: „Wer Einschnitte verkündet, wird abgestraft“, „Wir müssen den einfachen Leuten wieder was Gutes tun“, lauteten die Thesen. Hinweise auf erforderliche Verzichte waren unerwünscht, stattdessen hatte man optimistisch an eine positive Entwicklung zu glauben.

Auf die Forderung der IG Metall nach der Lohnerhöhung von 5 % und Tarifverträge zur Qualifizierung und zur vermögenswirksamen Leistung verwiesen die Arbeitgeberverbände darauf, dass wir nach dem bereits überhöhten Tarifabschluss aus dem Jahr 2004 in unserer Branche Arbeitsplätze verloren hatten und dass diese Entwicklung durch einen erhöhten Abschluss in 2006 fortgesetzt würde: „Arbeit in Deutschland halten“ lautete die Grundaussage. Die Forderung nach einem Tarifabschluss mit Augenmaß war aber angesichts des beschriebenen Umfeldes nicht einfach zu vermitteln.

Unsere Gegenpositionen: Lohnerhöhungen nur im Rahmen des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritts. Öffnungsklausel für eine ertragsabhängige betriebliche Komponente. Spezielle Tarifbedingungen für die „produktionsfernen Bereiche“, die häufig durch Ausgliederung bedroht waren und sind. Längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich für Firmen, die Beschäftigung aufbauen.

### Der Verlauf der Verhandlungen

Die bundesweit erste Verhandlung der diesjährigen Tarifrunde fand dann am 8. Februar in unserer Mittelgruppe in Darmstadt statt. Es folgten in der Mittelgruppe 5 Verhandlungsrunden, in den meisten Tarifgebieten 6 oder 7.

Aus Sicht der Arbeitgeber war es wichtig, eine Verhandlung über einen Pilotabschluss in Baden-Württemberg zu vermeiden. Dort gab es nämlich noch einen weiteren,

emotional sehr besetzten Verhandlungsgegenstand: die Kündigung der sog. „Steinkühler-Pause“ durch den dortigen Verband. Es bestand die abstrakte Gefahr, dass ein Entgegenkommen der IG Metall bei der „Steinkühler-Pause“ mit einer höheren Lohnerhöhung erkaufte werden könnte.

Immerhin kann im Ergebnis gesagt werden, dass die Regie von Gesamtmetall über den regionalen und zeitlichen Ablauf funktionierte: die Verhandlungen spitzten sich dann am 21./22. April in Nordrhein-Westfalen zu und führten dort zu einem Verhandlungsergebnis.

Dies war die zeitlich gesehen letzte Chance zu einer friedlichen Lösung: Die IG Metall hätte in Ihrer Vorstandsklausur am Montag danach mit Sicherheit eine Urabstimmung über Streiks beschlossen.

### Das Verhandlungsergebnis

Nach drei Monaten (März, April und Mai 2006) mit einer Pauschale von insgesamt 310 Euro werden die Entgelte ab dem 1. Juni 2006 um 3,0 % erhöht. Laufzeit: 13 Monate, also bis 31. März 2007. Mit der Pauschale gelang es zum ersten Mal, Lohnerhöhungen unter eine tarifliche Öffnungsklausel zu stellen. Diese Einmalzahlung kann durch die Betriebsparteien bei schwieriger Ertragslage bis auf Null reduziert oder bei überdurchschnittlicher Ertragslage bis auf das Doppelte erhöht werden. Wichtig ist, dass kein Anspruch auf Nutzung dieser Differenzierung besteht, wenn der Betrieb übertarifliche Jahresleistungen zur Verfügung stellt.

Der Tarifvertrag über die vermögenswirksamen Leistungen wird durch einen Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) abgelöst. Der bisher für die vermögenswirksame Leistung zu gewährende Betrag von 319 Euro/Jahr wird nur noch für private Verträge über den Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge zur Verfügung gestellt, die nach dem 1. Oktober 2006 abgeschlossen werden.

Zusätzlich kam es zu einem Tarifvertrag Qualifizierung. Die von der IG Metall ursprünglich geforderten

# Tarifpolitisches Geschehen

## Tarifpolitisches Geschehen

Vorschriften zur Mitbestimmung bei Innovationen wurden vollständig abgewehrt. Die Vorschriften zur Qualifizierung definieren zunächst die verschiedenen Qualifizierungsfälle (Erhaltungs-, Anpassungs- und Entwicklungsqualifizierung), regeln die Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs gem. §§ 90 ff. BetrVG und beschreiben Qualifizierungsgespräche bzw. die Durchführung der Qualifizierung, ebenfalls

nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei Entwicklungsqualifizierungen sind 50 % der erforderlichen Qualifizierungszeit vom Arbeitnehmer einzubringen. Wer Qualifizierungen ablehnt, kann keine Verdienstsicherung bei Abgruppierungen erwarten.

In den Schlussbestimmungen heißt es ausdrücklich, dass dieser Tarifvertrag die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz weder einschränkt noch ausweitet. Kündigungsschutzrechtliche Wertungen werden nicht verändert.



Hessen, Pfalz, Rheinland-Rheinessen, Saarland Sonderausgabe 2/2006

MENSCHEN, MELDUNGEN, MEINUNGEN AUS DER METALL- UND ELEKTRO-INDUSTRIE

M+E-Tarifabschluss

## Mehr Geld, Einstieg in flexiblen Lohn – Rentenbaustein vereinbart –

Die Beschäftigten der M+E-Industrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland erhalten ab 1. Juni 2006 drei Prozent mehr Geld sowie eine Einmalzahlung von insgesamt 310 Euro für die Monate März bis Mai. Die Gesamtlaufzeit des Tarifvertrags beträgt 13 Monate. Für die Einmalzahlung wurde erstmals eine betriebliche Öffnungsklausel vereinbart: Abhängig von der wirtschaftlichen Lage ihrer Firma können sich Unternehmensleitung und Betriebsrat darauf einigen, bei der Zahlung nach oben oder nach unten abzuweichen. Weitere Bestandteile des Abschlusses sind ein Tarifvertrag zur Qualifizierung, der Ausbau der privaten Altersvorsorge sowie die Verpflichtung, über Modelle für Jobsicherung und Beschäftigungsaufbau zu verhandeln (siehe auch S. 2).



Der Abschluss steht. Heinrich A. Fischer (l.), Verhandlungsführer von M+E-Metalle, und Armin Schild, Bezirksleiter der IG Metall, nach der Einigung. Foto: hoert

Arbeitgeber und IG Metall haben sich auf ein umfangreiches Tarifpaket für die M+E-Beschäftigten geeinigt. Der Abschluss bringt den Arbeitnehmern mehr Geld, auch unter Berücksichtigung der steigenden Lebenshaltungskosten. Für die Betriebe liegt das Ergebnis an der Obergrenze des wirtschaftlich Machbaren – schafft aber auch den Einstieg in eine betrieblichere Tarifpolitik. Die wichtigsten Ergebnisse im Einzelnen:

**Laufzeit:** Der neue Tarifvertrag gilt vom 1. März 2006 bis 31. März 2007, insgesamt also 13 Monate.

**Entgelt:** Ab dem 1. Juni 2006 steigen die Entgelte dauerhaft um 3 Prozent. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 310 Euro für die Monate März, April und Mai. Für die Betriebe beträgt die Kostenbelastung im Durchschnitt der 13-monatigen Laufzeit 2,9 Prozent.

**Mehr Betriebsnähe:** Bei der Einmalzahlung haben Arbeitgeber und Gewerkschaft den Einstieg in eine Flexibilisierung des Tarifent-

gelts beschlossen – erstmals in der Geschichte der M+E-Industrie. Der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der einzelnen M+E-Betriebe wird so besser Rechnung getragen. Weniger leistungsstarke Firmen können sich mit dem Betriebsrat darauf einigen, die Einmalzahlung zu verschieben, sie nicht oder nur teilweise auszuführen. Das senkt die Kostenlast dieser Firmen – und hilft, gefährdete Jobs zu sichern.

Die betriebliche Regelung gilt auch in die andere Richtung: Bei überdurchschnittlich guter Firmenkonjunktur können Betriebsleitung und Betriebsrat die Einmalzahlung bis zum Doppelten – auf maximal 620 Euro – steigern. Die Erhöhung ist ausgeschlossen, wenn Unternehmen bereits Regelungen über Ergebnisbeteiligungen oder sonstige überbetriebliche Leistungen haben.

**Ausbau der privaten Altersvorsorge:** Der im Januar 2005 ausgefallene Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen wird in moderner Form wieder eingesetzt

und läuft bis Ende 2012. Den Betrag von 319 Euro im Jahr zahlt das Unternehmen ab dem 1. Oktober 2006 nur noch dann, wenn der Arbeitnehmer das Geld als Baustein für seine private Altersvorsorge verwendet. Die Zahlung kann auch in eine betriebliche Altersvorsorge einfließen. Die Tarifpartner haben mit dieser Vereinbarung sozialpolitische Verantwortung bewiesen – sie ist ein wichtiger Schritt, um den Lebensstandard der Mitarbeiter auch im Alter zu sichern. Schließlich werden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung dazu allein immer weniger ausreichen.

**Tarifvertrag zur Qualifizierung:** Mit den Mitarbeitern werden künftig regelmäßig Qualifizierungsgespräche geführt. Bei der betrieblich sinnvollen Entwicklungsqualifizierung ist eine Lastenteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgesehen. Der Mitarbeiter muss 50 Prozent der Weiterbildungszeit einbringen. Generell kann betrieblich notwendige Qualifizierung auch außerhalb der tariflichen Arbeitszeit stattfinden.

**Jobs schaffen und sichern – Verhandlungen über neue Maßnahmen:** Um neue Arbeitsplätze zu schaffen und bestehende Jobs zu sichern, verpflichten sich die Tarifpartner, in Kürze über zwei Punkte konkret zu verhandeln: Erstens soll der Aufbau von Beschäftigung durch tarifpolitische Regelungen gefördert werden. Zweitens sollen eigene tarifliche Standards für produktionsferne Bereiche wie Logistik oder Rechnungswesen helfen, diese Tätigkeiten im Betrieb zu halten.



Die Tarifhöhe der M+E-Beschäftigten steigt spürbar. Foto: photothek.net

### MEINUNG

## „Vertretbarer Kompromiss“



Ein Gespräch mit Heinrich A. Fischer, Verhandlungsführer von M+E-Metalle

### Ein Abschluss in letzter Minute. Sind Sie mit dem Ergebnis zufrieden?

Es waren schwierige Verhandlungen, aber am Ende haben beide Seiten einen starken Willen zur Einigung gezeigt. Ein überflüssiger und schädlicher Streik konnte so abgewendet werden. Für die Betriebe geht der Abschluss hart an die Grenzen der wirtschaftlich Möglichen. Auch im Hinblick auf die Beschäftigung wäre eine geringere Entgeltsteigerung sicher wünschenswerter gewesen. Es ist dennoch ein vertretbarer Kompromiss, vor allem wenn man sich die hohe Forderung der IG Metall vor Augen führt. Für die Mitarbeiter bringt der Abschluss auch unter Berücksichtigung der Inflation eine spürbare finanzielle Verbesserung. Auf jeden Fall sehr positiv ist die beschlossene betriebliche Öffnungsklausel beim Entgelt.

### Was ist der Vorteil dieser Öffnungsklausel?

Damit führen wir ein weiteres modernes Element in die Tarifpolitik ein, das mehr Betriebsnähe schafft und den Flexibilitätsertrag stärkt. Die Betriebsparteien können die Einmalzahlung an der wirtschaftlichen Situation ihres Unternehmens ausrichten. Das ist wichtig, weil die Lage der M+E-Betriebe sehr unterschied-

lich ist und nicht alle die gesamte Erhöhung verkraften können. Die neue Regelung dient also auch der Sicherung von Arbeitsplätzen.

Bei der Qualifizierung und der Alterssicherung sind Sie auf die Gewerkschaft zugegangen. Warum?

Wir haben immer gesagt, dass für unsere Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter besonders wichtig sind. Die tarifvertragliche Regelung der Qualifizierung wurde möglich, weil beide Seiten einen Beitrag leisten: Mit den Mitarbeitern werden regelmäßige Gespräche über betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen geführt. Die Beschäftigten müssen aber künftighin mehr Eigenverantwortung für die Weiterbildung einbringen. Mit der Umwidmung der Vermögenswirksamen Leistungen in einen Rentenbaustein haben wir ganz bewusst ein gesellschaftspolitisches Zeichen gesetzt und sozialpolitische Verantwortung übernommen. Wir erschließen unseren Mitarbeitern attraktive Fördermöglichkeiten, die für sie als zusätzliche Alterssicherung sehr wichtig sind.

Was ist mit Ihrer Forderung, Neueinstellungen tarifpolitisch zu fördern und eigene Tarife für Tätigkeiten wie Lagerhaltung oder Logistik zu vereinbaren?

Leider war die IG Metall nicht bereit, ein Modell für Jobsicherung und Beschäftigungsaufbau direkt mitanzugehen. Immerhin konnten wir konkrete Verhandlungsverpflichtungen zu den Punkten durchsetzen. Beides bleibt für uns ganz oben auf der Tagesordnung: Wir wollen zusätzliche Anreize zum Beschäftigungsaufbau schaffen und durch kostengünstigere Tarife für produktionsferne Tätigkeiten Arbeitsplätze bei M+E erhalten.

Eine Sonderausgabe der M+E-Zeitung erläutert das Ergebnis der Tarifrunde für die Beschäftigten.

Die beiden Tarifvertragsparteien haben sich darüber hinaus verpflichtet, über geänderte Tarifbedingungen für die „produktionsfernen Tätigkeiten“ zu verhandeln und über tarifpolitische Anreize zur Beschäftigungsförderung.

### Bewertung

Wir haben kein Hehl daraus gemacht, dass die finanziellen Auswirkungen dieses Ergebnisses beschäftigungspolitisch nachteilig sein werden. Der Verlagerungsdruck nimmt zu. Die kurze Laufzeit schafft zusätzliche Unsicherheit für das Jahr 2007.

Zusammenfassend kann man somit sagen: die Strategie der Arbeitgeber über den technischen Ablauf der Tarifrunde (die Rolle der einzelnen Regionen, den örtlichen Abschluss in NRW und die zeitliche Gestaltung bis kurz vor der von der IG Metall geplanten Urabstimmung über Streiks) ging auf.

Inhaltlich war der Knoten dann allerdings nur durchzuschlagen, in dem man die „Drei vor dem Komma“ akzeptierte. Dies kann damit gerechtfertigt werden, dass man so in letzter Sekunde einen Flächenstreik vermieden hat. Wenn man die Vermeidung des Streiks allerdings zum generellen Maßstab jeder tarifpolitischen Entscheidung macht, wird die Tendenz zu überbewerteten Abschlüssen nicht zu brechen sein.

### Auswirkungen der Bundestagswahl 2005

Nach der letzten Bundestagswahl führten die Wahlprogramme der Parteien, insbesondere der heutigen Regierungsparteien, zu einer starken Verunsicherung bei den Mitgliedsfirmen.

Während die CDU zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau Abweichungen vom Tarifvertrag nach dem Günstigkeitsprinzip zulassen wollte, stand im Wahlprogramm der SPD: „Die Tarifautonomie wird nicht angetastet.“ Es sei insbesondere Aufgabe der Tarifparteien, flexible Lösungen zur Beschäftigungssicherung zu ermöglichen.

Die CDU trat für flexiblen Kündigungsschutz bei Neueinstellungen ein. Kündigungsschutz sollten neu eingestellte Arbeitnehmer nur noch in Betrieben mit über 20 Beschäftigten nach einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren erwerben. Dem gegenüber hieß es im Wahlprogramm der SPD: „Der Kündigungsschutz bleibt.“

Während insbesondere die FDP für eine Reform der Mitbestimmung eingetreten war, bestand die SPD auch weiterhin auf uneingeschränkter Mitbestimmung.

Ein besonderes Augenmerk richten die Parteien auch auf die vorgesehenen Änderungen bei den befristeten Arbeitsverträgen. Obwohl stark bezweifelt werden darf, dass die in Betracht gezogene Änderung – 24 Monate ohne Kündigungsschutz – mehr Rechtsklarheit bringen wird. Mehr Klarheit wäre auch hier wünschenswert.

### Erstattung von Arbeitslosengeld (§ 147a SGB III, vormals § 128 AFG)

Seit Anfang der 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts beklagten die Mitgliedsfirmen, dass sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem älteren, langjährig beschäftigten Mitarbeiter häufig das Arbeitslosengeld bis zur Dauer von zuletzt längstens 32 Monaten erstatten müssen.

Noch unter der Verantwortung der früheren rot-grünen Bundesregierung wurde beschlossen, § 147a SGB III mit Ablauf des 31.01.2006 aufzuheben. Die Erstattungspflicht sollte somit in den Fällen entfallen, in denen das Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.01.2006 endete.

Gleichzeitig sollte der maximale Bezugszeitraum für Arbeitslosengeld von 32 Monaten auf 18 Monate verkürzt werden.

Die SPD hatte dann im Wahlkampf für den Fall eines Wahlsieges ausdrücklich angekündigt, dass sie beabsichtige, es bei der maximalen Bezugsdauer für Arbeitslosengeld von 32 Monaten für weitere zwei Jahre zu belassen, was gleichzeitig die Fortdauer der Erstattungspflicht bedeutet hätte.

Im Hinblick auf die bei älteren Arbeitnehmern in der Regel bestehenden langen Kündigungsfristen herrschte auch hier große Verunsicherung, zu welchem Zeitpunkt

man nunmehr ein Arbeitsverhältnis am besten auflöse, wenn es denn notwendig sei.

Diese Verunsicherung wurde sodann auch noch verstärkt, als bekannt wurde, dass nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses abzustellen ist.

Aus heutiger Sicht kann der Wegfall der Erstattungspflicht bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach dem 31.01.2006 nur begrüßt werden.

### Wegfall der Steuerfreiheit von Abfindungen

Nachdem die Steuerfreigrenze von Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes bereits in der Vergangenheit immer stärker herabgesetzt worden war, ist die Steuerfreiheit – von Übergangsregelungen abgesehen – ab 01.01.2006 völlig weggefallen.

In der Vergangenheit hat die Steuerfreiheit der Abfindungen entscheidend dazu beigetragen, in Kündigungsschutzprozessen einen fairen Kompromiss zwischen den Parteien zu finden. Ebenso war sie ein wesentlicher prozessökonomischer Faktor, welcher deutlich zur Entlastung der Arbeitsgerichte beitrug.

Uns fehlt jegliches Verständnis, wenn es hierzu in der Gesetzesbegründung heißt: „Die Aufhebung der Steuerbefreiung ist unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt, dass auch der bei Fortbestand des Dienstverhältnisses gezahlte Arbeitslohn steuerpflichtig wäre.“

Es ist zu befürchten, dass der Wegfall der Steuerfreiheit die Vergleichsbereitschaft der Parteien verringert und dass dies zu einer Verlängerung der Prozessdauer und damit Erhöhung des Prozessrisikos für die Unternehmen führt.

Die Alternative: „Erhöhung der Bruttoabfindung“ darf nicht die Lösung sein.

# Rechtsberatung und Prozesstätigkeit

## *Rechtsberatung und Prozesstätigkeit*

### Altersteilzeit

Im Vorfeld der letzten Bundestagswahl ist darüber spekuliert worden, inwieweit die Laufzeit des bis zum Jahresende 2009 befristeten Altersteilzeitgesetzes verkürzt wird. Die Überlegungen hierzu gründeten im Wesentlichen darauf, dass zum einen die gewährten Zuschüsse im Falle einer Wiederbesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes den Haushalt der Bundesagentur belasten und zum anderen zur Entlastung der Rentenkassen einer weiteren Frühverrentung entgegengewirkt werden soll.

Im Koalitionsvertrag finden sich keine Hinweise auf eine Verkürzung der Laufzeit des Altersteilzeitgesetzes. Da allerdings gleichzeitig das Renteneintrittsalter für verschiedene Rentenzugangsarten weiter angehoben wird, wäre es fahrlässig, wenn die Bundesregierung über das Jahr 2009 hinaus eine staatlich geförderte Form des vorzeitigen Rentenzuganges anbieten würde.

### Beratungsschwerpunkte

Im Berichtszeitraum lag ein eindeutiger Schwerpunkt der Beratungstätigkeit der Rechtsabteilung erneut auf Kündigungsschutzverfahren.

Auffallend war in diesem Zusammenhang, dass einige Unternehmen eine größere Anzahl betriebsbedingter Kündigungen aussprechen mussten, welche den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplanes voraussetzten. Im Rahmen dieser Verhandlungen wurde von Seiten der Betriebsräte typischerweise eine Verzögerungsstrategie eingeschlagen, die auf viele Verhandlungstermine ausgelegt war. Somit konnten nicht alle Maßnahmen in dem vorgegebenen Zeitrahmen umgesetzt werden. Vor dem Abschluss von Sozialplänen wird von den Betriebsräten typischerweise eine gutachterliche Stellungnahme eines gewerkschaftsnahen Wirtschaftsinstitutes angefordert. Auch die hierfür anfallenden Kosten werden neben der zeitlichen Verzögerung zusehends größer.

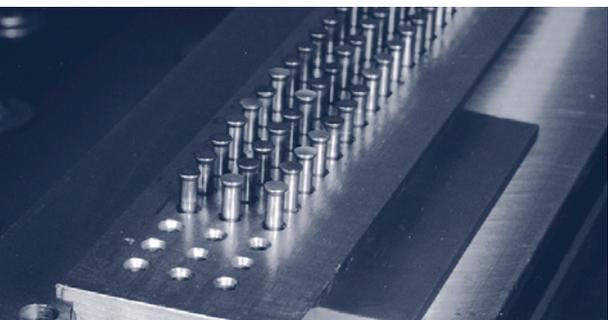
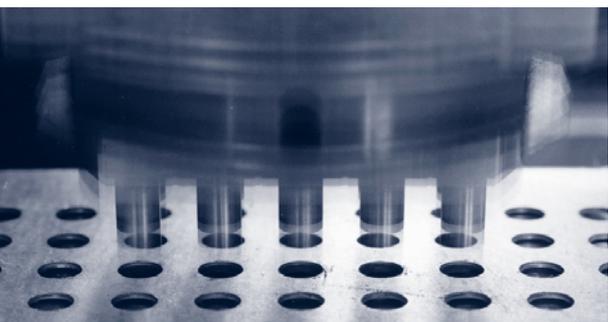
Ein weiterer Beratungsschwerpunkt waren die turnusgemäß stattfindenden Betriebsratswahlen im laufenden Jahr. Seit November 2005 haben sich viele von Ihnen mehr oder weniger intensiv mit Fragen zu diesem Thema an uns gewandt. Zur Ergänzung Ihrer firmenspezifischen Anfragen haben wir darüber hinaus noch eine Schulungsveranstaltung in unseren Räumlichkeiten angeboten, welche sehr gut angenommen wurde.

Die Tarifgespräche nach dem sogenannten „Pforzheimer Abkommen“ sind nachhaltig ins Stocken geraten. Es ist ausgesprochen schwierig geworden, mit der IG Metall über das Thema einer Verlängerung der Arbeitszeit zu verhandeln. Dies ist umso bedauerlicher, als mit konstruktiven Gesprächen hierzu Arbeitsplätze hätten gesichert oder der ein oder andere oben erwähnte Sozialplan hätte vermieden werden können.

### Verfahrensdauer

Beim Arbeitsgericht Saarbrücken waren im Berichtszeitraum von fünf Richterplanstellen insgesamt nur vier besetzt. Eine Richterin ist für längere Zeit erkrankt und ihr Dezernat wird vorläufig von einer Kollegin aus Neunkirchen mitbetreut, die mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit nach Saarbrücken abgeordnet ist. Da auch die übrigen Richterkollegen in Saarbrücken in großem Umfang Vertretung leisten müssen, führt dies zu einer insgesamt zu langen Verfahrensdauer. Je nach Richter kann es vier Monate und länger dauern, bis ein Gütetermin bestimmt wird. Diese überlange Verfahrensdauer ist weder den Arbeitnehmern noch den betroffenen Unternehmen zuzumuten.

Da das Arbeitsgericht Saarlouis nahezu vollständig besetzt ist, werden Gütetermine dort im allgemeinen nach sechs bis zehn Wochen verhandelt, Kammertermine dauern im Schnitt weitere vier Monate.



# Rechtsberatung und Prozesstätigkeit

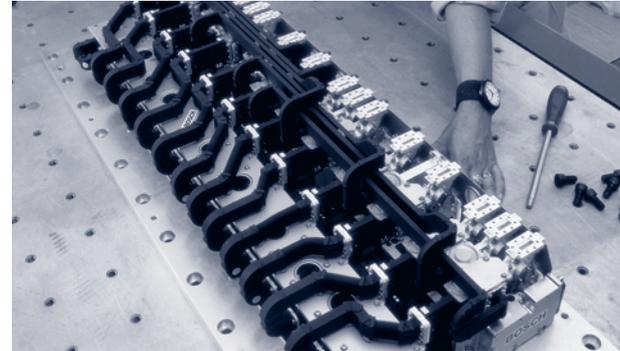
## *Rechtsberatung und Prozesstätigkeit*

Obwohl vom Arbeitsgericht Neunkirchen eine Richterin teilweise an das Arbeitsgericht Saarlouis, eine andere nach Saarbrücken abgeordnet sind, ist zu begrüßen, wie zügig an diesem Gericht immer noch terminiert wird.

Die Verfahrensdauer beim Landesarbeitsgericht Saarland beträgt nach der Begründung des Rechtsmittels drei bis sechs Monate und kann damit aus Sicht aller Verfahrensbeteiligten nur als vorbildlich bezeichnet werden.

### Verbandsarbeitskreise

Weiterhin soll die Mitarbeit der Verbandsjuristen in den verschiedenen Arbeitskreisen von Gesamtmetall und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erwähnt werden. Viele der dort erarbeiteten Unterlagen und Hinweise sind Ihnen aus unserem Rundschreibendienst bekannt.



# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## *Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

### ERA – die betriebliche Umsetzung

Das Entgeltrahmenabkommen (ERA) dominierte auch im Berichtsjahr 2005 die Tätigkeit der Verbandsingenieure. Allerdings verlagerte sich der Tätigkeitsschwerpunkt von der Information über Aufbau und Inhalt des ERA hin zur betriebspezifischen Unterstützung zur Vorbereitung auf die tatsächliche Umsetzung des neuen Tarifrechts. Im letzten Jahr der Vorbereitungsphase war es wichtig, die Unternehmen, die ERA zu einem frühen Zeitpunkt einführen wollten, bei der Schaffung der notwendigen Projektstrukturen zu unterstützen.

### ERA – ein Projekt

Die Vielzahl denkbarer Konflikte beinhalten die grundsätzliche Gefahr, dass die an diesem Projekt Beteiligten (bis hin zu den Führungskräften) den Weg des geringsten Widerstandes gehen könnten. Der Tarifvertrag würde dann nicht so umgesetzt, wie er abgeschlossen wurde, sondern so, wie er am einfachsten einzuführen ist. Deshalb gilt:

„ERA ist Chefsache“.

### Projektdefinition

Durch das Entgeltrahmenabkommen werden die bislang getrennten tariflichen Regelungen zum Lohn für Arbeiter und zum Gehalt für Angestellte aufgehoben und in ein einheitliches Entgelt-Tarifwerk für alle Beschäftigten überführt. Kernpunkte der Modernisierung der Entgeltfindung durch ERA sind:

- bessere Grundentgeltdifferenzierung mit zeitgemäßen Anforderungsmerkmalen
- zeitgemäße und leistungsgerechte Leistungszulagen- und Leistungsentgeltsysteme

Alle betrieblichen Arbeitsaufgaben werden gemäß der ERA-Anforderungsermittlung neu bewertet und einer Entgeltgruppe zugeordnet. Die Neueingruppierung aller Beschäftigten in eine Entgeltgruppe erfolgt entsprechend. Eine Regelüberleitung nach dem Schema „heute Lohngruppe X – morgen

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Entgeltgruppe Y“ ist fachlich nicht möglich, weil es auf Grund der unterschiedlichen Strukturen keine Entgeltgruppe gibt, in die alle Mitarbeiter einer bestimmten früheren Lohn- oder Gehaltsgruppe einzugruppieren wären. Das Ergebnis einer Regelüberleitung wäre also zwingend anfechtbar. Wir haben derartiges aber auch deshalb nicht vorgesehen, weil sich mit der Einführung des ERA für die Unternehmen die Chance einer Überprüfung der gesamten betrieblichen Grundentgeltfindung für alle Beschäftigten eröffnet.

Eine wesentliche Bedingung für die Gestaltung des ERA ist die Wahrung der Kostenneutralität. ERA wurde so konzipiert, dass durch den neuen Tarifvertrag weder in der Fläche noch auf betrieblicher Ebene Mehrkosten im Vergleich zur aktuellen tariflichen Situation entstehen.

Die für die ERA-Umsetzung notwendige Projektstruktur untergliedert sich in die strategische, methodische und operative Projektebene mit den entsprechenden Projektaufgaben. Eine Übersicht über das ERA-Projekt zeigt Bild 1.

Zur Umsetzung des Projektes benennt die oberste Leitung den Projektverantwortlichen (Projektleiter) und die Projektteammitglieder (ERA-Team).

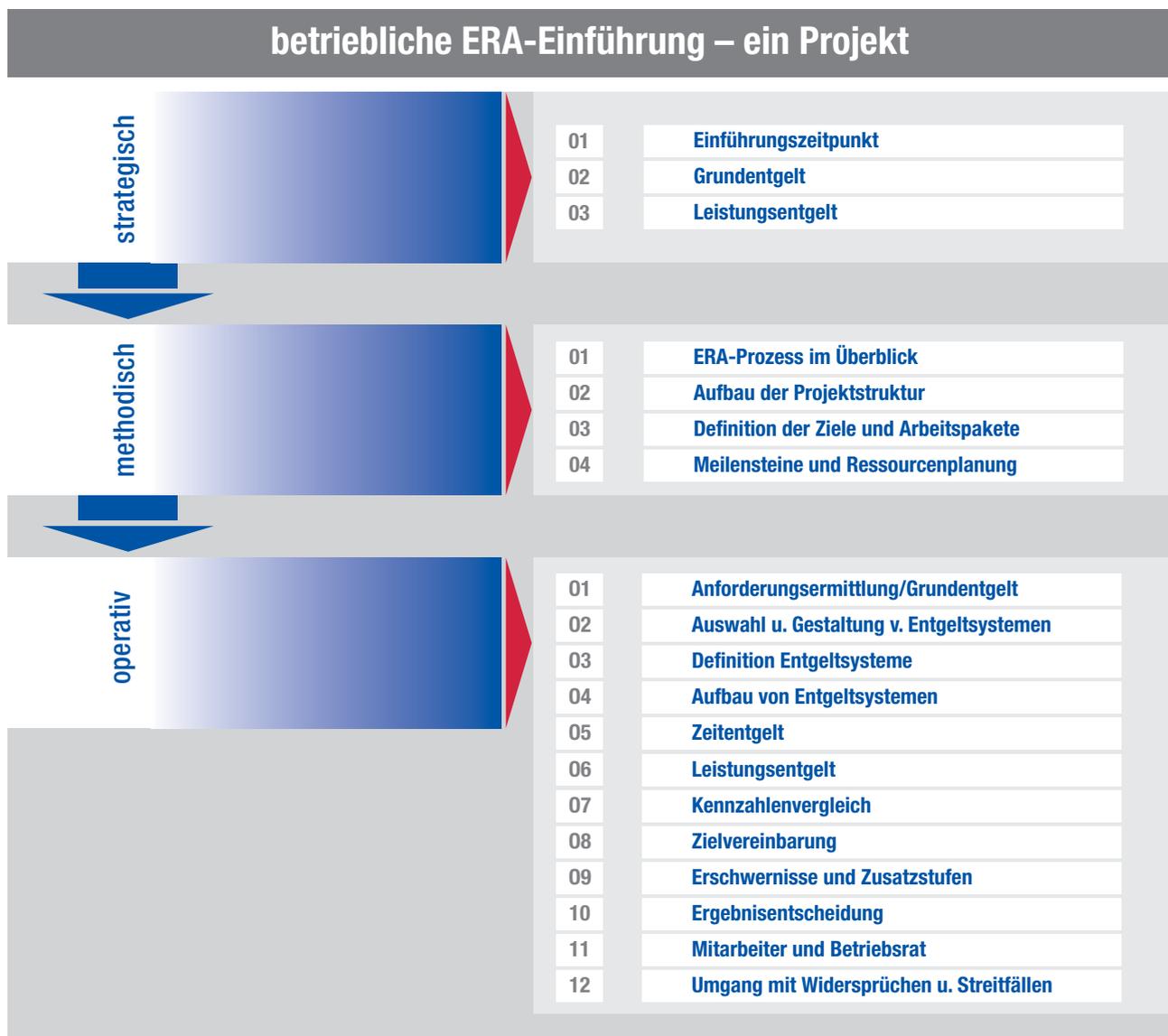


Bild 1 zeigt die drei Projektebenen mit den jeweiligen Projektaufgaben.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

### Projektziele

Zunächst gilt es, das Entgeltrahmenabkommen insbesondere hinsichtlich seiner systemspezifischen Kosteneffekte zu analysieren.

Das ERA-Tarifwerk muss sich neben arbeitswirtschaftlichen Kriterien auch an betriebswirtschaftlichen Kriterien messen lassen. Konkret bedeutet dies, dass die neuen tariflichen Regelungen nicht zur materiellen Anhebung des betrieblichen Entgeltlevels führen. Das neue betriebliche Entgeltlevel wird im Rahmen einer Kostenprognose ermittelt.

Der zeitliche Ablauf des ERA-Projektes muss festgelegt werden. Ein wesentlicher Bestandteil der Zeitschiene sind die von den Tarifvertragsparteien definierten Fristen (siehe Bild 2).

Um die Projektabwicklung bis zum vereinbarten Einführungstermin sicherzustellen, sind die vor diesen definierten Fristen notwendigen Teilprojekte bzw. Arbeitspakete ebenfalls zu terminieren.

Die durch ERA bedingten Veränderungen lassen sich nur umsetzen, wenn die Zielsetzungen der Unternehmensleitung vorliegen und kommuniziert wurden. Es müssen klare personalpolitische Vorgaben existieren und verdeutlicht werden, dass das neue Entgeltsystem die Personalkosten und deren Flexibilität für die nächsten Jahrzehnte bestimmen wird. Erforderlich ist insbesondere die Botschaft, dass die Tarifverhandlungen

innerbetrieblich nicht wiederholt oder sogar nachgebessert werden dürfen. Es geht „nur“ darum, den neuen Tarifvertrag umzusetzen.

### Projektaufgaben

Schwerpunkte der Projektaufgaben sind die Festlegung der Termine und Meilensteine sowie die für das Projekt ERA notwendigen Rahmenbedingungen und die betrieblichen Maßnahmen. Die Wahl des richtigen „ERA-Einführungszeitpunktes“ sollte erst nach sorgfältiger Analyse der betrieblichen Situation erfolgen. Dabei sind sowohl die nicht ERA-spezifischen als auch die ERA-spezifischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, wie z. B.:

- geplante Veränderungen an Produkten und Prozessen
- Neugestaltung von Produktionsabläufen
- Reorganisationsmaßnahmen
- 12-Monats-Moratorium der Tarifierrechnung
- ERA-Strukturkomponenten als Einmalzahlung ab 2006

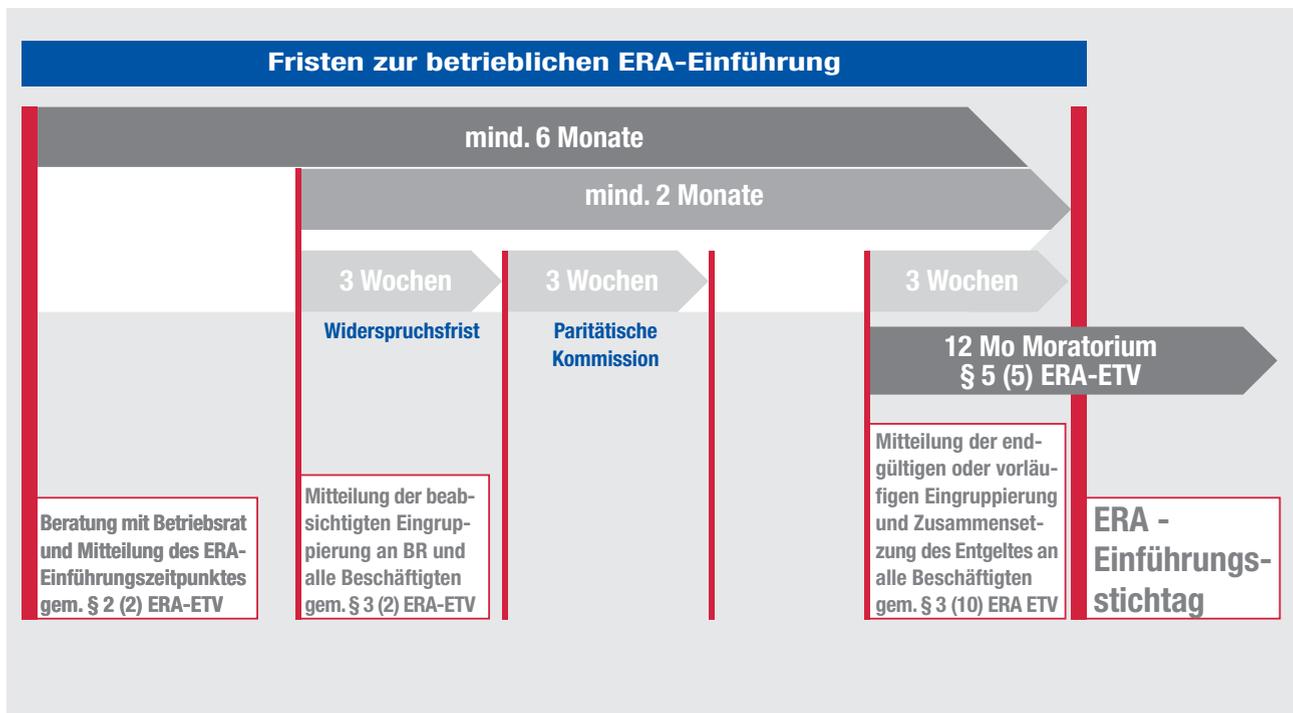


Bild 2: Die Umsetzung des ERA-Projektes ist in ein strammes Zeitkorsett eingebunden.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Der betriebliche Einföhrungstermin ist dann die Basis für die Meilensteinplanung. Die einzelnen Maßnahmen zur ERA-Umsetzung sowie die sich ggf. daraus ergebenden Betriebsvereinbarungen zeigen die Bilder 3 und 4.

### Projektressourcen

Um Termindruck oder sonstige Engpässe zu vermeiden, muss eine personelle und betriebsmittelbezogene Ressourcenplanung vorgenommen werden.

Da eine Terminverschiebung bzw. eine zeitliche Dehnung des ERA-Projektes nicht ohne weiteres möglich ist, sollte mit Pufferzeiten gearbeitet werden.

Ferner ist es notwendig, von vornherein die Anzahl der benannten ERA-Teammitglieder so zu wählen, dass das Kernteam durch Übertragung von Aufgaben jederzeit unterstützt werden kann.

Einflussfaktoren für die Ressourcenplanung sind z.B.:

- Projektumfang
- Verfügbarkeit von Informationen und Know-how
- Erfahrungheit des ERA-Teams
- Externe Unterstützung

### Projektorganisation

Zunächst ist die ERA-Projektstruktur festzulegen: Die Projektstruktur untergliedert sich in den Lenkungs-kreis (strategische Ebene) und das ERA-Projektteam (methodische und operative Projektebene). Bei Bedarf kann das ERA-Projektteam noch durch themenspezifische Arbeitskreise unterstützt werden (operative Projektebene). Die ERA-Projektstruktur ist beispielhaft in Bild 5 dargestellt. Die Projektebenen, untergliedert in die Themenschwerpunkte, zeigt Bild 1.

Zur betrieblichen Umsetzung des ERA ist es notwendig, alle betrieblichen Führungskräfte mit dem Basiswissen zu ERA auszustatten. In einigen Unternehmen ist es gelungen, zu diesen innerbetrieblichen Schulungen auch die Vertreter des Betriebsrats

hinzuzuziehen. Diese Schulung ist dringend erforderlich, da hiermit die Basis für die notwendige Akzeptanz des Entgeltrahmenabkommens im Unternehmen gelegt wird. Nur sachgerecht geschulte Führungskräfte und Betriebsräte werden bei der Neugestaltung der tariflichen Entgelte aller Beschäftigten des Betriebes mitwirken können. Zusätzlich vermitteln fachkundige Führungskräfte Sicherheit und sorgen für mehr Akzeptanz bei den Mitarbeitern.

### Maßnahmen zur ERA-Einföhrung

- Erstellung von Aufgabenbeschreibungen, deren Bewertungen und daraus abgeleitete Grundentgeltfindung
- Definition von „speziellen betrieblichen Anforderungen“ zur Gewährung einer Zusatzstufe (BV)
- Gestaltung des ERA-Leistungsentgeltes oder der Leistungszulage
- Beurteilung und Bewertung von Belastungen sowie deren Abgeltung durch eine Erschwerniszulage (BV)
- Modifikation der Organisation und der DV Systeme

*Bild 3 listet die notwendigen Maßnahmen zur ERA-Einföhrung auf.*

### Betriebsvereinbarungen zum ERA

- Betriebsvereinbarung zur Wahl der Entgeltgrundsätze (Zeitentgelt, Kennzahlenvergleich, Zielvereinbarung)
- Betriebsvereinbarung zur Leistungsbeurteilung oder Anwendung des tariflichen Modells
- Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung des Kennzahlenvergleiches oder der Zielvereinbarung
- ggf. Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung der Zusatzstufen
- ggf. Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung der Erschwerniszulage

*Bild 4: Diese Betriebsvereinbarungen sind in der Regel notwendig bei der ERA-Einföhrung.*

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

### Projektdurchführung

Die Projektausführung wird von dem benannten ERA-Projektleiter koordiniert und gesteuert. Er plant die Projektdurchführung eigenständig, definiert und delegiert die Hauptaufgaben sowie die Teilaufgaben. Der Projektleiter überwacht den Verlauf und berät die Teammitglieder. Darüber hinaus informiert er regelmäßig den Lenkungskreis und die Projektbeteiligten. Der Projektverlauf sollte in geeigneter Weise besprochen und dokumentiert werden.

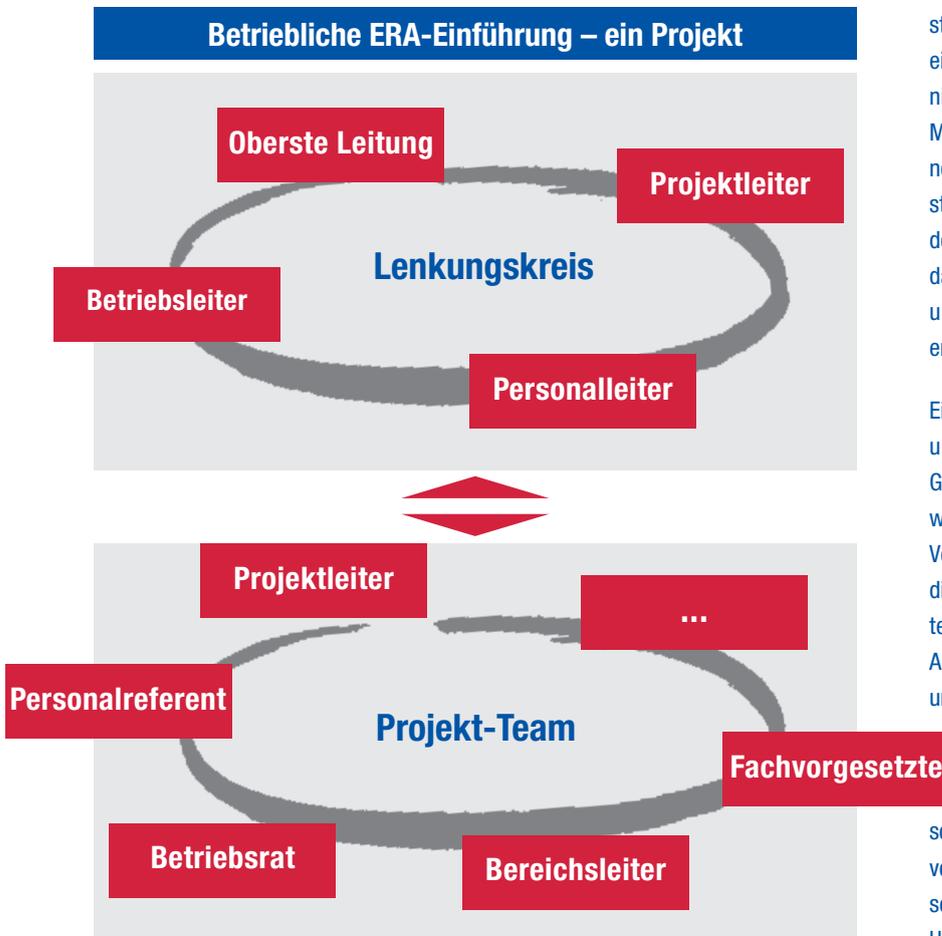


Bild 5 stellt die ERA-Projektstruktur schematisch dar.

### Projektcontrolling

Der Projektstand wird anhand der Projektdokumentation vom Lenkungskreis überwacht. Der Lenkungskreis stellt den Projektstatus fest und nimmt einen Soll-Ist-Vergleich vor. Anschließend sind im Rahmen der Abweichungsanalyse die Ursachen und Konsequenzen der Abweichungen zu ermitteln. Im nächsten Schritt benennt der Lenkungskreis die notwendigen Korrekturmaßnahmen. Eine Projektbewertung rundet das Projektcontrolling ab.

### Arbeitsschutz

Zum Bereich Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation gehört auch die Beratung unserer Mitgliedsunternehmen in Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

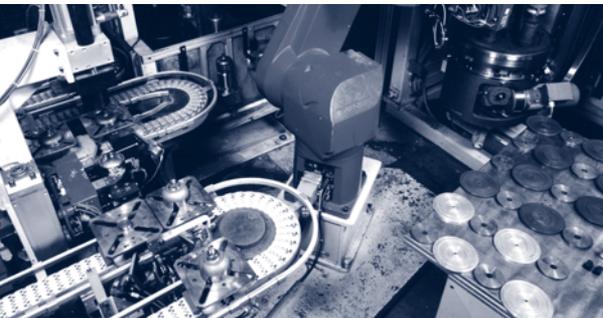
Die Verbandsingenieure helfen bei der Erarbeitung von Konzepten, die es ermöglichen, den Arbeitsschutz stärker noch als bisher in das Managementsystem einer Organisation einzubinden. Dabei darf es aber nicht das Ziel der Anstrengungen sein, ein weiteres Managementsystem einzuführen, das isoliert z. B. neben Qualitäts- und Umweltmanagementsystemen steht. Vielmehr muss die Zielsetzung dahin gehen, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in das vorhandene Managementsystem zu integrieren und letzteres ggf. in geeigneter Form weiterzuentwickeln.

Ein aktiv betriebener Arbeitsschutz reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Möglich wird die Verbesserung durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen. Zugleich unterstützt eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Motivation der Mitarbeiter und verbessert die Qualitätsstandards des Betriebes.

Im rauen Klima des globalen Wettbewerbs müssen auch die Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter dem Gesichtspunkt der Wettbewerbsverbesserung gesehen werden. Betrieblicher Arbeitsschutz bietet alle Strategien, in die Ressourcen der Unternehmen zu investieren. Er zielt darauf ab, die Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu erhalten. Betrieblicher Arbeitsschutz kann so dazu beitragen, die Innovationskraft und Produktivität zu erhöhen. Wenn man das konsequent nutzt, dann sind die Maßnahmen des Arbeitsschutzes eine Investition zur Steigerung der Unternehmensperformance.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## *Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*



Neben der Beratung in Mitgliedsunternehmen war dieses Thema im Berichtsjahr auch Schwerpunkt einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem Landesverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (LVBG) im Arbeitskreis für Arbeitssicherheit Saarland.

### **Benchmarking**

Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft bietet unseren Mitgliedsunternehmen jedes Jahr die Möglichkeit, durch eine Teilnahme an einer Benchmarking-Studie ihre Position im Wettbewerb festzustellen.

Benchmarking ist ein Analyse- und Planungsinstrument, das einen Vergleich des eigenen Unternehmens mit dem „Klassenbesten“ der Mitbewerber und darüber hinaus auch Vergleiche mit branchenfremden (best practice) Unternehmen erlaubt. Es ist somit ein Prozess, der Produkte, Methoden, Abläufe und Strukturen betrieblicher Funktionen einem oder mehreren anderen Unternehmen gegenüberstellt, um Rationalisierungspotenziale oder Qualitäts- und Leistungssteigerungspotenziale aufzudecken.

In Kooperation mit den Verbandsingenieuren ist im Rahmen dieser, für die Unternehmen kostenneutralen Serviceleistung eine Betreuung der teilnehmenden Unternehmen gegeben. Das IfaA präsentiert die Ergebnisse in einer Vortragsveranstaltung in unserem Hause. Die daraus resultierenden konstruktiven Diskussionen können auch zur Bildung von Firmenzirkeln führen. Bei allen Aktivitäten sind neue Teilnehmer natürlich herzlich willkommen.

Bei einer Beteiligung am IfaA-Benchmarking bekommen die Teilnehmer aktuelle Vergleichswerte für relevante Kennzahlen aus den Bereichen

- Finanzwirtschaft
- Betriebsorganisation
- Personal und Entgelt
- Qualität sowie
- Betriebliches Vorschlagswesen und Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Die Beratungsdienstleistung der Verbandsingenieure für unsere Mitgliedsunternehmen erhält durch die enge Zusammenarbeit mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (IfaA e. V.) und durch die Mitarbeit und den kontinuierlichen Erfahrungsaustausch in den Gremien der Spitzenverbände Gesamtmetall und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände den notwendigen arbeitswissenschaftlichen Hintergrund. Darüber hinaus engagieren wir uns in der Zusammenarbeit mit dem REFA-Verband für die Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung, der Zentrale für Produktivität und Technologie e. V., dem Institut für Technologietransfer an der HTW des Saarlandes, dem Zentrum für Innovative Produktion und anderen regionalen und überregionalen Organisationen und Institutionen.

### **Vortragsveranstaltungen**

In unserem Fachbereich Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation informieren wir in regelmäßiger Folge über die Entwicklungen in der Arbeitswelt. Unsere Vortragsveranstaltungen und Seminare bieten Teilnehmern aus unseren Mitgliedsunternehmen eine kostengünstige Möglichkeit zur Qualifizierung und Weiterbildung ohne großen Reiseaufwand. 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 2005. 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 57 Mitgliedsunternehmen mit 29.197 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 2005 hatte ME Saar 75 Mitgliedsunternehmen mit rund 40.068 Beschäftigten. Über die detaillierte Auswertung informieren wir wie immer alle Mitglieder per Rundschreiben.

## Bildung und Qualifikation

### *Bildung und Qualifikation*

Bildung ist ein Wettbewerbsfaktor für jede moderne Volkswirtschaft sowie ein Schlüssel für die Zukunfts- und Wohlstandschancen. Für den Einzelnen geht es dabei darum, sein Potenzial zu entfalten und Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen und zu sichern.

Das deutsche Bildungssystem steht vor tiefgreifenden Veränderungen. Eine umfassende Debatte über Bildungsreformen ist in Gang gekommen. Die Arbeitgeberverbände haben sich mit ihrem 2005 verabschiedeten Leitbild „Bildung schafft Zukunft“ in diese Debatte eingebracht. Dabei engagieren sich die Arbeitgeberverbände für eine zielgerichtete und umfassende Qualitätsverbesserung in den Schulen und Hochschulen, den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen.

Wenn es darum geht, die Reformen im Schulsystem zu intensivieren, ziehen die Sozialpartner an einem Strang. In einer gemeinsamen Erklärung von BDA und DGB zu den Konsequenzen aus den Ergebnissen von PISA II fordern sie ein Maßnahmenbündel zur Qualitätssicherung von Schulen, sprechen sich für gerechtere Bildungschancen und zur Förderung aller Begabungen aus. Dabei benennen sie zehn zentrale Handlungsfelder, u.a. die individuelle Frühförderung, die Erhöhung der Durchlässigkeit,

den Ausbau von Ganztagschulen und die Stärkung der Berufsorientierung.

### Lehrstellenbilanz/Ausbildungspakt auch 2005 ein Erfolg

An einem Strang zu ziehen, wäre auch Aufgabe der Partner des nationalen wie des saarländischen Pakts für Ausbildung.

Die Arbeit auf Bundesebene wurde im Jahr 2005 erfolgreich fortgesetzt. Die Zielstellungen für die Wirtschaft, 30.000 neue Ausbildungsplätze und 25.000 Plätze für die Einstiegsqualifizierung bereitzustellen, wurden erfüllt. Die neue Bundesregierung sieht ebenfalls die Weiterführung des Ausbildungspaktes vor und fordert die Gewerkschaften auf, dem Ausbildungspakt beizutreten.

# Bildung und Qualifikation

## *Bildung und Qualifikation*

Auch im Saarland bilden die Unternehmen auf weiterhin hohem Niveau aus. Die Aktivitäten aller am saarländischen Ausbildungspakt Beteiligten trugen dazu bei, dass auf 100 nachgefragte Ausbildungsstellen 81 Ausbildungsplätze angeboten wurden. Damit konnte das Saarland seine Spitzenstellung bewahren und wurde lediglich von den Stadtstaaten Hamburg und Bremen übertroffen. Kein anderes Flächenland hatte ein besseres Ergebnis. Traditionell starke „Ausbildungsländer“ wie Bayern und Baden-Württemberg fielen mit 70 bzw. 71 Ausbildungsstellen auf 100 Bewerber deutlich zurück.

Die Zahl der bei der IHK Saarland eingetragenen Ausbildungsverträge ist im Jahr 2005 nochmals leicht um 0,8 % oder insgesamt 33 Auszubildende gegenüber dem Vorjahr angestiegen und beträgt nun 4.719. Damit liegt das Saarland erneut über dem Bundesdurchschnitt. Das Ergebnis unterstreicht das Engagement der Ausbildungsbetriebe im Rahmen des Ausbildungspaktes. Die Spitzenposition des Saarlandes wurde weiter ausgebaut. Von 1994 bis 2005 wuchs die Zahl der Ausbildungsplätze im Saarland um 52 % - im Bundesdurchschnitt nur um knapp 21 %.

### Verbesserung der Ausbildungsreife

Einer aktuellen Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge bleibt rund jeder zehnte angebotene Ausbildungsplatz unbesetzt. Betriebe führen die mangelnde Eignung der Bewerber vorwiegend auf fehlende schulische Ausbildung zurück und darauf, dass die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprechen.

Aufgrund des Strukturwandels und der technischen Entwicklung erwarten die Unternehmen von den Auszubildenden fundiertes Basiswissen, aber auch Schlüssel- und Zusatzqualifikationen. Die schulische und berufliche Bildung muss sich diesen Erfordernissen stellen.

### Qualitätsverbesserung an Schulen

PISA und ähnliche vergleichende Studien haben die deutsche Bildungspolitik zum Handeln gezwungen.

Dass die Entwicklung von Bildungsstandards durch die Kultusministerkonferenz vorangetrieben wurde, findet unsere Unterstützung. Mit den verabschiedeten Standards für die einzelnen Unterrichtsfächer verbinden wir die Forderung, Mindestkompetenzen festzulegen, die an einem für alle Schüler und Schulformen verbindlichen Kerncurriculum ausgerichtet sind. Die Vorgabe verbindlicher Bildungsstandards soll sicher stellen, dass alle Jugendlichen am Ende der Sekundarstufe I in der Lage sind, die an sie gestellten Anforderungen beim Übergang in die Arbeitswelt zu erfüllen.

Damit allein könnten die Schulen den heutigen Anforderungen allerdings nicht gerecht werden. Schulen benötigen Entscheidungsspielräume und die Möglichkeit zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Ausgestaltung der pädagogischen Arbeit, um den Anforderungen des jeweiligen Umfeldes besser gerecht zu werden.

Qualitätsmanagement ist ein wesentliches Element zur selbstständigen Schule. Die Schulen stehen heute vor der Aufgabe, die Qualität ihrer Arbeit selbstständig durch eine systematische Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung voranzubringen. Wir lassen die Schulen mit dieser Aufgabe nicht allein.

Mit unserem Projekt „Qualitätsverbesserungsprozess an allgemeinbildenden Schulen im Saarland“, das maßgeblich von der Stiftung unseres Verbandes finanziert wird, unterstützen wir derzeit 18 Schulen auf diesem Weg.

In direkter Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen erhalten die Schulen durch QM-Prozessbegleiter aus der Wirtschaft Hilfestellung. An dieser Stelle möchten wir unseren Mitgliedsfirmen danken, die sich bereit erklärt haben, mit den Schulen entsprechende Kooperationen einzugehen.

Zwischenzeitlich steht auch ein Leitfaden „QZS-Qualitätszentrierte Schulentwicklung“ zur Verfügung. Mit Schulungen zu diesem Leitfaden wurde im März dieses Jahres begonnen.



*ME Saar hilft Tandem-Schulen bei der Durchführung grenzüberschreitender Praktika. Das Foto zeigt lothringische und saarländische Schülerinnen bei einer Informationsveranstaltung in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte CEFASIM in Henriville.*

Da die Mehrheit der Schulabgänger eines Jahrgangs eine duale Ausbildung durchläuft, gilt unser besonderes Augenmerk unserem „Partner“ Berufsschule. Auch die beruflichen Schulen müssen sich den Kriterien Effizienz, Leistung, Wettbewerb, Zukunftsorientierung und Qualität stellen. Die Qualitätsdiskussion in der dualen Berufsausbildung hat durch die zum 1. April 2005 in Kraft getretene novellierte Fassung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) neuen Auftrieb erhalten. In seiner, die BBiG-Novellierung begleitenden Entschließung weist der Deutsche Bundestag auf die Notwendigkeit von praxistauglichen Instrumenten der Qualitätssicherung hin und fordert in diesem Zusammenhang die Bundesregierung auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern Verfahren zur Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir die Qualitätsoffensive der saarländischen Landesregierung in den beruflichen Schulen des Landes. Dabei sind die Berufsbildungszentren aufgefordert, ein Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. Bei der Umsetzung werden die Schulen durch das Bildungsministerium unterstützt und somit die Einheitlichkeit bei der Durchführung gewährleistet. Die Fortschritte bei der Einführung und Umsetzung des Systems und der Erfolg der Bildungs- und Erziehungsarbeit werden durch jährliche Audits überprüft. Die Bewertung erfolgt dabei zusätzlich nach den erweiterten Kriterien des Europäischen Referenzsystems (EFQM).

Im Juli 2005 hatten zwei der 23 Berufsbildungszentren die Gütesiegelstufe nach der internationalen Norm ISO 9001/EFQM erreicht. Die 21 übrigen erhielten die Anerkennungsstufe nach dem Modell des Bildungsministeriums.

Im Rahmen einer Feierstunde hat unser Verband die Anerkennung für die Fortschritte beim Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems ausgesprochen und den beteiligten Schulen Förderbeiträge von insgesamt 6.500 Euro überreicht.



ME Saar unterstützte die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems an Beruflichen Schulen mit 6.500 Euro. Bei der Scheckübergabe durch Dr. Jütte an zwei Berufsbildungszentren für die Erreichung der ersten Gütesiegelstufe war auch Kultusminister Jürgen Schreier dabei.

### Berufsorientierung/Informationsarbeit

Tiefgreifende Veränderungen in der Berufs-, Tätigkeits- und Qualifikationsstruktur, problematische Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und internationaler Wettbewerb stellen vor allem junge Menschen vor erhebliche Herausforderungen, besonders beim Übergang von Schule in Ausbildung und vom Studium in den Beruf. Angesichts der Bedeutung und auch der Möglichkeiten effektiver Berufsorientierung und -beratung stehen alle verantwortlichen Akteure gemeinsam in der Pflicht, hier Unterstützung zu leisten. Am 14.12.2005 hat der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung Empfehlungen zur Berufsorientierung und Berufsberatung verabschiedet. Darin spricht er sich für den Erhalt und den Ausbau dieser Unterstützung aus und fordert dazu auf, diese Aufgabe als integralen Bestandteil des Bildungswesens weiter zu entwickeln.

Die Betriebe leisten mit ihren vielfältigen Angeboten dazu bereits einen großen Beitrag. Gleiches gilt für den Verband mit seiner Beteiligung an Berufsinformessen der Arbeitsagentur, dem Einsatz des InfoMobils der M+E-Industrie und seinen Aktivitäten innerhalb der Arbeitskreise SchuleWirtschaft.

Neue Wege in der Berufsorientierung beschreitet der Verband derzeit mit dem Projekt „Ganztagsschulen gestalten – Kooperation schafft Zukunft“. Dieses Projekt führen wir gemeinsam mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft für Qualifizierung und Kooperation e.V. im Rahmen des Programms SchuleWirtschaft/Arbeitsleben des Bundesministerium für Bildung und Forschung zunächst an vier Schulen im Saarland durch. Dabei geht es darum, nicht nur das Spektrum der Aktivitäten für die Berufsorientierung zu erweitern, sondern auch in das Schulprofil aufzunehmen. Die beteiligten Schulen kooperieren auch mit Mitgliedsfirmen unseres Verbandes. Nach Abschluss des Projektes sollen die Ergebnisse auf weitere Schulen übertragen werden.

# Öffentlichkeitsarbeit

## Öffentlichkeitsarbeit

### Kommunikation in der Tarifrunde

Das kommunikative Umfeld der Tarifrunde 2006 war durch zwei wesentliche Wahrnehmungen in der Öffentlichkeit geprägt: Zum einen gab es positive Meldungen zur Wirtschaftslage der Metall- und Elektroindustrie insgesamt und Erfolgsmeldungen aus einzelnen Unternehmen. Zum anderen hielt die Reformdiskussion und die Debatte um die damit einhergehenden Belastungen für den einzelnen Bürger an. Die IG Metall tat sich leicht, beide Entwicklungen für sich zu nutzen. Sie forderte eine Teilhabe an der besseren wirtschaftlichen Lage und eine Kompensation für die Belastungen durch den Gesetzgeber. Die Politik hielt sich bestenfalls vornehm zurück oder forderte gar eine Kräftigung der Binnennachfrage durch einen angemessenen Tarifabschluss – wohl wissend, dass die verabschiedete Mehrwertsteuererhöhung ein großes Loch in das Portemonnaie der Beschäftigten reißen wird. Der Rückenwind, der uns in der vergangenen Tarifrunde geholfen hatte, hatte nun gedreht.

Das abgestimmte Kommunikationskonzept aller M+E-Arbeitgeberverbände beinhaltete vor allem die Konzentration auf unsere Kernbotschaft „Arbeit in Deutschland halten!“. In unzähligen Interviews und Statements haben die Arbeitgebervertreter in den bundesweiten aber auch den regionalen Medien deutlich gemacht, was zu tun ist, um Wertschöpfung in Deutschland zu halten. Nicht nur mit den saarländischen Verbandsvertretern, sondern auch mit dem Präsidenten und der Hauptgeschäftsführerin von Gesamtmetall, ist es uns gelungen, in ausführlichen Interviews in der Saarbrücker Zeitung Stellung zu beziehen.

### ERA-Kommunikation

Aufgabe der verbandlichen Öffentlichkeitsarbeit ist neben der originären Pressearbeit auch die Unterstützung aller anderen Arbeitsbereiche des Verbandes bei ihrer Kommunikation nach außen. Besonders hervorheben kann man hier die Arbeit im Bereich der ERA-Kommunikation. Der Verband bietet mittlerweile ein breites Spektrum an Informations- und Arbeitsunterlagen zu dem Thema. Angefangen beim

regelmäßigen ERA-Informationsbrief, dem „ERA-Pfadfinder“ über den ERA-Ordner bis hin zu den neuen Tarifverträgen in Form handlicher Broschüren im Taschenformat. Auch eine neue Tarifsammlung mit allen Tarifverträgen, angepasst auf die ERA-Welt, ist in Arbeit.

Zusätzlich zu den ausführlichen Hilfestellungen für unsere Mitgliedsunternehmen in Sachen ERA, geben wir auf unserer Internetseite [www.eratv.de](http://www.eratv.de) einen ersten Einblick in das komplexe Tarifwerk. Die Seite wird gut angenommen, immer wieder erreichen uns Anfragen aus dem ganzen Land, die wir i.d.R. nur sehr allgemein beantworten können und wollen, wenn es sich nicht um Mitgliedsunternehmen handelt. Wenn sich die Gelegenheit anbietet, nutzen wir den neuen Kontakt zu Nichtmitgliedern gerne, um den Verband und sein Leistungsspektrum vorzustellen.

Unsere Mitgliedsunternehmen unterstützen wir auch, wenn es um die innerbetriebliche Kommunikation zum Thema ERA geht. Wie wichtig eine gelungene innerbetriebliche Kommunikation für den Erfolg der ERA-Umsetzung ist, machte unsere Veranstaltung im März dieses Jahres deutlich.

### Die Stimme der Unternehmen

Auch im abgelaufenen Jahr gab es wieder unzählige Auftritte von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Verbandsvertretern nicht nur in den saarländischen Medien, sondern auch bei öffentlichen Diskussionsveranstaltungen. Die Themenpalette ist breit: bei der Bestenfeier steht die Qualität der beruflichen Ausbildung im Mittelpunkt, bei einer Feierstunde im Gymnasium war das Thema der Festansprache unseres Präsidenten „Gymnasium heute: Was erwartet die Wirtschaft?“, aber auch bei Veranstaltungen von Gewerkschaften und Sozialverbänden stellten sich die Verbandsvertreter den kritischen Fragen der Diskussionsteilnehmer.

Im März war unser Präsident Teilnehmer einer Diskussionsveranstaltung des Saarländischen Rundfunks und der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Risiko Globalisierung – Steht der Sozialstaat vor dem Ausverkauf?“. Die Diskussion wurde anschließend auch im SR-Hörfunk ausgestrahlt.

Der öffentliche Teil der Jahresmitgliederversammlung des Verbandes eignet sich immer in besonderer Weise dafür, die Sicht der (saarländischen) Wirtschaft darzustellen. Im letzten Jahr ist es uns gelungen, Prof. Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), als Festredner für diese Veranstaltung zu gewinnen. Der Titel seines Vortrages „Wachstum ist möglich – auch wir können es schaffen“ und erst recht der Inhalt des Vortrages machten Mut. Tenor des Abends war: „andere Länder haben es uns vorgemacht, auch wir können den Weg zu mehr Wachstum einschlagen“. Grundlage des Vortrages von Prof. Hüther war die Studie „Vision D“, die das IW Köln erstellt hat. Das Reformkonzept wurde gemeinsam mit der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft und den M+E-Verbänden bundesweit vermarktet und hat für viel Wirbel und Anerkennung nicht nur in Kreisen der Wissenschaftler, sondern, was viel wichtiger ist, auch bei den Politikern gesorgt.

Der Kontakt zur saarländischen Presse und den saarländischen Politikern ist ein Dauerthema beim Verband. Im letzten Jahr fanden zwei Treffen unseres Präsidiums mit dem Wirtschaftsminister und seinen Staatssekretären statt, um sich über die Bedingungen am Wirtschaftsstandort Saarland auszutauschen, sei es Bildungs-, Energie- und Verkehrspolitik, aber auch über Tarifbedingungen wie Arbeitszeit und -entgelt wird diskutiert.

Ebenso intensiv findet der Austausch mit den saarländischen Medien statt. Regelmäßig nehmen Verbandsvertreter in der Saarbrücker Zeitung oder dem Saarländischen Rundfunk zu aktuellen wirtschaftlichen, gesellschafts- oder auch sozialpolitischen Themen Stellung. Besser und authentischer ist es natürlich, wenn es uns gelingt, Unternehmensvertreter für den Auftritt vor Kamera und Mikrofon zu gewinnen.

Im letzten Jahr hat unser Präsidium den Wechsel in der Chefredaktion der Saarbrücker Zeitung zum Anlass genommen, ein ausführliches Gespräch mit Herrn Herbst zu führen. Dabei wurde auch die Rolle und das Selbstverständnis der Saarbrücker Zeitung diskutiert, und Herr Herbst bot an, interessante Themen, die aus Reihen der Unternehmenschaft kämen aufzugreifen und entsprechend zu veröffentlichen. Dieses Angebot haben wir per Rundschreiben allen Mitgliedern bekannt gegeben und um Nennung interessanter Themen gebeten. Diesen Aufruf möchten wir an dieser Stelle wiederholen. Wir sind gerne bereit, Sie beim Kontakt mit den Medien zu unterstützen. Mitunter gelingt es uns, auch saarländische Unternehmer überregional in den Medien zu platzieren.

Um unsere Unternehmer fit zu machen für den Auftritt im Fernsehen oder Radio, haben wir auch im letzten Jahr Chefseminare angeboten. Neben dem Klassiker „Auftritt vor der Kamera“ haben wir erstmals ein eintägiges Seminar zum Thema „Statement im Radio“ durchgeführt, was sehr gut angenommen wurde. Auch der 2004 erstmals

angebotene Seminartyp „Ihr Auftritt auf der Betriebsversammlung“ hat sich fest in unserem Veranstaltungskalender etabliert. Beide Seminare dieser Art waren komplett ausgebucht. Das nächste Kameratraining führen wir am 28./29. September 2006 durch und ist für Mitglieder wie gewohnt kostenlos.

### Stiftung ME Saar

Die Stiftung des Verbandes hat im Berichtszeitraum wieder zahlreiche Projekte unterstützt, die in der Bildungs-, Forschungs- und Kulturlandschaft deutliche Spuren hinterlassen haben. „Nachhaltigkeit“ ist hier der Schlüsselbegriff, um langfristig Erfolge und positive Veränderungen zu bewirken. Neben dem Qualitätsverbesserungsprozess an saarländischen Schulen, den die saarländischen Unternehmensverbände aktiv und die Stiftung vor allem finanziell unterstützen, ist hier auch die langfristige Zusage von Fördergeldern beispielsweise für das Institut für Pharma-Biotechnologie an der Universität des Saarlandes zu nennen. Auch kulturell konnte das Saarland überregional glänzen, die Ausstellung „Die Brücke in der Südsee“ im Saarländischen Museum wurde von der Stiftung unterstützt.

## „Wir wollen positive Signale setzen“

**Gesamtmittel-Chef Kannegiesser will Tarifvertrag für zwei Jahr**

Der Präsident von Gesamtmittel, Martin Kannegiesser, hat seine Haltung bekräftigt, dass für den neuen Tarifvertrag eine Laufzeit von 24 Monaten vorzuziehen sei. Mit ihm sprach SZ-Redakteur Gerhard Franz.

Herr Kannegiesser, glauben Sie, dass die Arbeitnehmer-Verständnisse dafür aufbringen, wenn die Arbeitgeber im Tarifkonflikt nur mausern, wie die IG Metall behauptet?

Kannegiesser: Ich kann mir nicht vorstellen, dass man ernsthaft behauptet, wir würden mausern. Wir haben vor zwei Monaten bereits ein sehr detailliertes Konzept vorgelegt, welches konkrete Vorschläge macht, was in dieser Situation Tarifpolitik zu leisten hat.

Wie ist die Situation?  
Kannegiesser: Die Metall- und Elektroindustrie muss derzeit weltweit operieren, wobei Deutschland nach wie vor ein wichtiger Markt ist, aber nur einer von vielen. Deshalb müssen wir uns darauf konzentrieren, wie wir die Teile der Wertschöpfung in Deutschland halten können, die uns zumindest die Arbeitsplätze sichern.

Und die Konjunktur?  
Kannegiesser: Ein Teil unserer Unternehmen erwartet derzeit eine bessere Konjunkturlage, dafür steckt der andere Teil nach wie vor in einer schwierigen Lage.

Die Metall-Arbeitgeber haben vorgeschlagen, die Laufzeit des Tarifvertrags zu verlängern und nicht bei zwölf Monaten zu bleiben.  
Kannegiesser: Uns ist klar, dass

sich die Forderung der IG Metall auf zwölf Monate bezieht. Wenn man über 24 Monate abschließt, muss man den finanziellen Teil entsprechend auf 24 Monate einstellen. Wir haben 24 Monate vorgeschlagen, weil ein Teil der Erwartungen noch wenig optimistisch sind. In einer solchen Lage sind wir der Meinung, man müsse positive Signale setzen, indem wir sagen, wir geben den Unternehmen Planungssicherheit - letztlich auch das Einstellungsverhalten.

Es wird vermehrt, dass die Löhne mehrensarweise nach ansteige während die Arbeitnehmer-Einkünfte stagnieren oder sinken.

Kannegiesser: In unserer Branche sind die Einkommen stund für stunde sinken, in der Metall- und Elektroindustrie hat es keine Reallohnverluste gegeben. Es ist auch richtig, die Gewinne sind gestiegen, was jetzt Unternehmen ihre Investitionen ausbauen. Insgesamt: W können nur das verteilen, was wirklich an Mehr erwirtschaftet worden ist. Der objektive Maßstab dafür ist die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung.

### ZUR PERSON

**Martin Kannegiesser** Vater geografer Westfalen, die 1970er Jahren spezialisierte sich auf die Metall- und Elektroindustrie. Er ist seit 1998 Mitglied im Vorstand der IG Metall. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Mitarbeiter „weitest einer von komplett Welt der Industrie

## „Betrieb braucht Planungssicherheit“

**Metall-Arbeitgeber: Kürzere Laufzeiten für Tarifverträge nicht machbar - Präsident Koch: Lohnkostenanteil bis zu 70 Prozent**

Der Präsident des saarländischen Arbeitgeberverbandes, Dr. Heiko Koch, hat die Laufzeit der IG Metall für die Lohnfortzahlung der IG Metall als unverhandelbar angesehen. Er fordert, dass die Laufzeit der Lohnfortzahlung nicht auf zwei Jahre verlängert werden sollte.

Was ist die Situation?  
Koch: Die Laufzeit der Lohnfortzahlung ist ein zentraler Bestandteil des Tarifvertrags. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und ist nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Das sind auch die Absicht klar zu machen. Die Schritte werden nach dem „Stufenplan“ in einem ersten Schritt um zwei Jahre verlängert werden, was erwirtschaftet werden kann und sich nicht auf der saarländischen Wirtschaft auswirken würde. Die Lohnfortzahlung ist ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und ist nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

## Arbeitszeit bleibt auf der Tagesordnung

**Gesamtmittel-Hauptgeschäftsführerin Kunsmann: Wir können nicht mehr verteilen, als wir erwirtschaftet haben**

Saarbrücken. Bald beginnen in der Metall- und Elektroindustrie die Tarifverhandlungen. Die Arbeitgeber können einen hohen Lohnabschluss nicht verkräften, so die Hauptgeschäftsführerin des Verbandes Gesamtmittel, Heike Maria Kunsmann (Foto: Becker-Bredel), gegenüber der SZ. Das Gespräch führte SZ-Redakteur Lothar Warscheid.



Heike Maria Kunsmann

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Die Tarifverträge sind ein zentraler Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der Lohnfortzahlung und sind nicht verhandelbar.

Neben den üblichen Stellungnahmen in den Medien zum Verlauf der Tarifrunde ist es uns gelungen in mehreren Redaktionsgesprächen mit der Saarbrücker Zeitung ausführliche Statements zu platzieren.

