

INHALT



! Für Technik begeistern - mit MINT zum Beruf

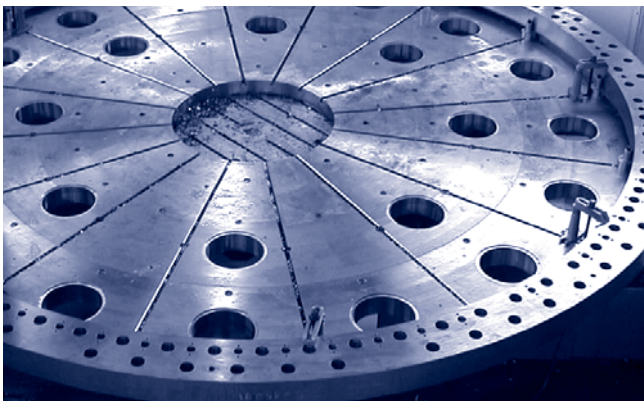
eine Initiative von ME Saar

! Wirtschaftliche Entwicklung

Wirtschaftliche Entwicklung

! Tarifpolitisches Geschehen

Tarifpolitisches Geschehen

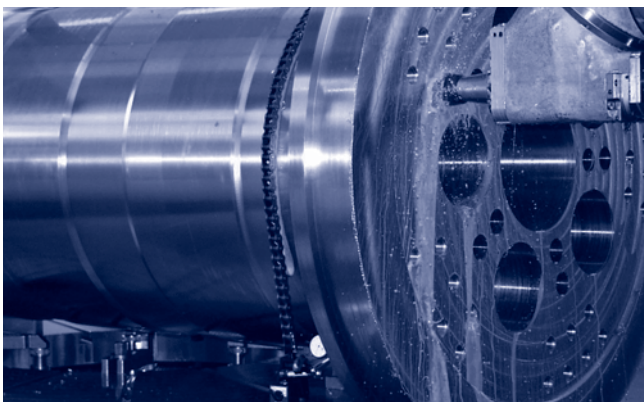


! Rechtsberatung und -vertretung

Rechtsberatung und -vertretung

! Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation



! Verbandsstatistik

Verbandsstatistik

! Bildung und Qualifizierung

Bildung und Qualifizierung

! Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit

Für Technik begeistern - mit MINT zum Beruf

eine Initiative von ME Saar



Bildung und Wissenschaft sind entscheidende Wettbewerbsfaktoren für jede moderne Volkswirtschaft. Seit mehreren Jahren zeigt die OECD in ihrem jährlichen Bericht „Bildung auf einen Blick“ den dringenden Handlungsbedarf in der Bildungspolitik Deutschlands auf. Der letzte im September vergangenen Jahres veröffentlichte Bericht hat uns vor Augen geführt, dass die Absolventenquoten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften nicht mehr zur Bestandssicherung ausreichen und die Tendenz nach unten weist. Das Problem des Fachkräftemangels insbesondere im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) wird als Hemmnis für Deutschlands Wirtschaftswachstum und Innovationsfähigkeit bewertet. Vor diesem Hintergrund muss die Unterstützung der Bildungspolitik zum Kerngeschäft der Arbeitgeber und damit ihrer Verbände gehören.

Fachkräftemangel

Schon heute verzeichnen wir einen eklatanten Mangel an Fachkräften. Es fehlen nicht nur Ingenieure, sondern auch qualifizierte Facharbeiter. Die demografische Entwicklung und die zukünftigen qualitativen Anforderungen an die Beschäftigten werden diese Problematik noch verschärfen. Die Verbesserung der schulischen Ausbildungsqualität – und zwar beginnend im Kindergarten – wird damit von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft und Gesellschaft.

Unsere Forderung ist klar: Die Ausbildung in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern muss an den Schulen stärker verankert werden. Aber auch die ökonomische Bildung muss verbessert werden. Dies leitet sich nicht nur aus dem Fachkräftebedarf der Unternehmen ab, sondern auch aus den damit einhergehenden Beschäftigungschancen für Absolventen.

Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass Naturwissenschaften und technische Bildung von den jungen Menschen eher als spröde und schwierig empfunden werden. Kindern sollte daher möglichst frühzeitig ein positiver Bezug zur Technik und eine motivierte Einstellung zur Arbeitswelt vermittelt werden. Technik und Naturwissenschaften müssen wieder stärker als bisher zum Bildungskanon von jungen Menschen gehören. Und: die heute zunehmend verbreitete negative Einstellung zur Wirtschaft kann nur verändert werden, wenn die Menschen mehr über Wirtschaft wissen.



Gemeinsame Anstrengungen

Viele Akteure im Saarland sind bemüht, Vorurteile abzubauen und für technische Ausbildungs- und Studiengänge zu werben sowie Begeisterung für naturwissenschaftliche und technische Phänomene zu wecken. Diese Anstrengungen zu vernetzen und sichtbar zu machen, war Anlass für ME Saar eine Strategie „Für Technik begeistern – mit MINT zum Beruf“ zu erarbeiten und zwar vom Kindergarten über die gymnasiale Oberstufe bis zur Betreuung von Studierenden in den Erstsemestern. Mit dieser Strategie möchten wir gemeinsam mit unseren Mitgliedsfirmen gesellschaftspolitische Verantwortung beweisen und ein deutliches Zeichen in Richtung Politik setzen, die Verbesserung unseres Bildungssystems mit Nachdruck voranzutreiben.

Wir werden unsere Initiative mit einer öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung und unter Einbeziehung unserer Mitgliedsfirmen am 19. August dieses Jahres starten.

Mit dieser Initiative wollen wir den Standort Saarland nachhaltig aufwerten und appellieren bereits jetzt an Sie alle, unser Engagement zu unterstützen.

Georg Weisweiler

Joachim Malter

Wirtschaftliche Entwicklung

Wirtschaftliche Entwicklung

Die saarländische Wirtschaftsleistung setzt ihren langjährigen Aufwärtstrend fort und wächst kräftig weiter – wenn auch nicht ganz so schnell wie die Wirtschaft im bundesweiten Durchschnitt. Während das Bruttoinlandsprodukt im Saarland im vergangenen Jahr real um 2,3 % gestiegen ist, lag der Vergleichswert im Bund bei 2,5 %. Vor der statistischen Preisbereinigung lief die Konjunktur mit einem Wachstum von 4,6 % sogar besser als in den meisten anderen Bundesländern (Bund: 4,4 %). Damit erwirtschaftete das Saarland 2007 ein Bruttoinlandsprodukt von 29,9 Milliarden Euro.

Längst erbringt die Dienstleistungsbranche den größten Teil der wirtschaftlichen Wertschöpfung. Allerdings trugen die saarländischen Industriebetriebe mit einem Anteil von immerhin 29 % zur Wirtschaftsleistung bei. Im Bund liegt der Industrieanteil lediglich bei knapp 24 %. Insbesondere die Branchen Fahrzeugbau, Metallerzeugung und Maschinenbau sind überproportional stark an der Saar vertreten. Die Industrie an der Saar war auch wieder einmal der Auslöser für die Dynamik im Land. Die M+E-Branche waren die Hauptstützen des Wachstums im Saarland. Während die Wirtschaftszweige Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse und Maschinenbau gute zweistellige Zuwachsraten verzeichnen konnten, legte der Fahrzeugbau, wichtigste Branche im Saarland, nur leicht zu, weil geplante Modellwechsel zu einer etwas reduzierten Stückzahl führten. Mit den nun produzierten neuen Modellen wird die Fahrzeugindustrie in 2008 auf deutlich höhere Stückzahlen kommen. Die übrigen saarländischen Wirtschaftszweige weisen eine durchmischte Bilanz auf.

Bemerkenswert ist, dass die inländische Nachfrage nach Industriegütern erstmals seit Jahren wieder stärker wächst als das Auslandsgeschäft. Dabei bleibt die saarländische Wirtschaft mit einer Ausfuhrquote von 49 % weiterhin in hohem Maße exportorientiert.

Arbeitsmarkt

Die Entwicklung, die sich bereits im letzten Jahresbericht abzeichnete, hat sich fortgesetzt. Der Auf-

schwung hat nun auch zu einer nachhaltigen Entlastung am saarländischen Arbeitsmarkt geführt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hat so stark zugelegt, wie seit langem nicht mehr. Entsprechend ist auch die Zahl der Arbeitslosen binnen Jahresfrist um 7.100 auf 42.600 gesunken. Ein Tiefststand wie es ihn seit 1992 im Saarland nicht mehr gegeben hat, die Arbeitslosenquote liegt bei 8,4 %. Besonders Unternehmen aus den Branchen Zeitarbeit, Metallindustrie, Logistik und Gesundheits- und Sozialwesen haben kräftig Leute eingestellt.

In einigen Branchen wird die Suche nach qualifizierten Fachkräften schwieriger. An der Saar dauert die Mitarbeitersuche im Schnitt 51 Tage und liegt damit aber noch unter dem Bundesdurchschnitt von rund 69 Tagen.

Ausblick

Der Aufschwung in Deutschland und an der Saar ist nicht zu Ende, doch die Schäfchenwolken am Konjunkturhimmel könnten sich grau färben. Ängstliche Blicke richten sich auf die USA, wo der Motor der Volkswirtschaft Nummer eins in der Welt stottert. Die Immobilienkrise, die zunächst lediglich die Banken betroffen hat, sorgt nun auch für Börsenturbulenzen und schwappt über den Atlantik auf die europäischen Märkte. Es bleibt abzuwarten, ob die USA das Rezessionsgespenst vertreiben kann oder ob sich die Lage weiter zuspitzt. Die milliardenschweren Dollargeschenke der US-Regierung an ihre Bürger werden nicht nachhaltig zur Stabilisierung der US-Konjunktur beitragen, sie werden wirkungslos verpuffen.

In der Eurozone wird sich das Wachstum 2008 um einen Prozentpunkt auf voraussichtlich 1,6 % reduzieren. Auch in China wird mit einem etwas gedrosselten Wirtschaftswachstum nach den Olympischen Spielen zu rechnen sein. Eine schwächere weltwirtschaftliche Nachfrage, der sehr starke Euro und der hohe Ölpreis sind die unkalkulierbaren Risiken für die deutsche Wirtschaft. Eine weitere Aufwertung des Euro wäre ein zusätzliches Problem für deutsche Exporteure. Auch wenn das Saarland seinen wichtigsten Abnehmer in Frankreich und damit in der Eurozone hat, könnte es sich einer Negativentwicklung nicht entziehen.

Experten rechnen für Deutschland und für das Saarland 2008 mit einem Wachstum zwischen 1,5 bis 2 %. Das hätte auch einen weiteren großen Beschäftigungsaufbau an der Saar um bis zu 2.500 Arbeitsplätze bedeuten können, hätte nicht das heftige bergbaubedingte Erdbeben die Landespläne für einen sozialverträglichen, langsamen Ausstieg aus dem Bergbau zunichte gemacht. Hunderte von Bergleuten müssen in den Arbeitsmarkt integriert werden, auch das wird sich letztlich in der Arbeitsmarktstatistik widerspiegeln. Betroffen sind nicht nur die Bergleute, sondern auch etliche Beschäftigte in den Dienstleistungsunternehmen im Umfeld und in den Zulieferbetrieben. Dazu zählen auch Unternehmen aus dem Bereich der M+E-Industrie.

Der enge Schulterschluss zwischen Politik und Wirtschaft im Saarland ist daher ein notwendiges Signal. Mindestens genauso wichtig ist es aber, dass die Weichen in der Arbeitsmarktpolitik richtig gestellt werden. Weitere Regulierungen, z.B. im Bereich Mindestlohn oder Zeitarbeit, führen auf das Abstellgleis. Auch die Tarifpolitik muss durch maßvolle Abschlüsse den Gefahren Rechnung tragen.

Tarifpolitisches Umfeld

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des diesjährigen Jahresberichtes liegen wir genau zwischen zwei Tarifrunden. In Kürze wird (am 1. Juni 2008) die zweite Stufe des Abschlusses vom 7. Mai 2007 in Mörfelden in Kraft treten. Die Grundentgelte steigen um 1,7 %, hinzu kommt eine Einmalzahlung von 0,7 %. Die Erhöhung von 2,4 % kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung um bis zu vier Monate, also längstens bis zum Ende September, verschoben werden.

Seit dem Abschluss sind 13 Monate vergangen. Trotz der guten Konjunktur in dieser Zeit (jedenfalls im statistischen Durchschnitt unserer Branche) möchten wir an unserer damaligen Bewertung des Tarifabschlusses nichts verändern.

Ein weiterer Bestandteil des Abschlusses vom Mai 2007 wird nunmehr bedeutsam werden: Die so genannte Sozialpartnererklärung. Dort heißt es u. a.: „In einer Gesellschaft mit zunehmendem Anteil älterer Menschen ergeben sich notwendigerweise auch Konsequenzen für Erwerbsleben und Beschäftigungsstrukturen. Es geht um die Beherrschung der Gratwanderung, den Anteil beschäftigungsfähiger Älterer in den Belegschaften zu erhöhen und gleichzeitig jungen Menschen möglichst viele Chancen zum Berufseintritt und zur beruflichen Weiterentwicklung zu eröffnen. Gleichzeitig geht es um die grundsätzliche Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Austritt aus dem Erwerbsleben. Dies ist eine Gestaltungsaufgabe für jeden Einzelnen, für die Gesellschaft und die Betriebe. Deshalb sind Politik und Tarifparteien gefordert.“

Konkret geht es darum, dass eine Nachfolgeregelung für die Ende 2009 auslaufende Altersteilzeit gefunden werden muss. Der Tarifvertrag Altersteilzeit wurde von der IG Metall zwischenzeitlich gekündigt. Bei der anstehenden Neuregelung handelt es sich um eine sehr komplexe Materie, die zu schwierigen Verhandlungen führen wird.

Der Abschluss vom Mai 2007 gilt bis zum 31. Oktober 2008. Zwischenzeitlich richten sich die Blicke somit schon auf die nächste Tarifrunde, die – was das Verfahren betrifft – von einer Besonderheit beeinflusst werden könnte: Wir haben zu Gunsten einer möglichst langen Laufzeit auf die sonst übliche 4-wöchige Friedenspflicht nach Ablauf des Tarifvertrags verzichtet. Streiks werden somit also direkt ab dem 1. November möglich sein. Angesichts der Jahreszeit (es darf vermutet werden, dass keine der beiden Seiten die Verhandlungen auf eine heiße Phase etwa um die Weihnachtszeit zutreiben möchte), kann man also davon ausgehen, dass wir eine recht kurze, dafür aber möglicherweise heftige Auseinandersetzung erleben werden.

Spekulationen über das Ergebnis verbieten sich. Die Situation zum Jahresende und die denkbare Entwicklung in 2009 sind noch zu unklar. Vor einigen Monaten hat die Stahlindustrie mit 5,2 % abgeschlossen. Dies ist mit Sicherheit kein Maßstab für unsere Branche. Während die Vereinbarung bei Stahl im Wesentlichen für das konjunkturell noch gute Jahr 2008 gilt, muss sich unser Abschluss an den wirtschaftlichen Möglichkeiten des voraussichtlich deutlich schwächeren Jahres 2009 orientieren.

Weder das konjunkturelle noch das strukturelle Umfeld der M+E-Industrie erlauben einen Tarifabschluss in ähnlichen Größenordnungen wie in der Stahlindustrie. So befindet diese sich in einer wesentlich günstigeren Marktsituation: Sie konnte ihre Preise im Januar gegenüber dem Vorjahr um 2,5 bis 4 % erhöhen – in der M+E-Industrie lag der Erzeugerpreisanstieg dagegen bei nur 0,6 %. Deutliche Unterschiede zwischen beiden Bereichen gibt es auch in der Belastung durch einen Tarifabschluss: Der direkte Anteil der Löhne und Gehälter am Umsatz beträgt bei der Stahlindustrie 9 %, in der M+E-Industrie liegt er dagegen mit 16 % im Durchschnitt fast doppelt so hoch. Bei einzelnen Firmen beträgt diese Zahl bis zu 50 % !

Schließlich ist zu beachten, dass der Flächentarifvertrag der M+E-Industrie von mehr als 4.000 Unternehmen in 80 Sparten mit sehr unterschiedlichen Wirtschaftsaussichten in 2009 verkraftet werden muss, während der Stahlabschluss nur eine relativ kleine Zahl von Unternehmen mit nahezu gleichlaufenden Firmenkonjunkturen in 2008 berührt.



Sonstige tarifpolitische Aspekte

Außerhalb unserer Branche haben diverse tarifpolitische Themen eine auch in der Öffentlichkeit viel beachtete Rolle gespielt.

Zunächst der Tarifkonflikt zwischen den in der GDL organisierten Lokführern und der Bahn. Es ist nicht Aufgabe unseres Geschäftsberichts, diesen Konflikt hier nachzuzeichnen oder zu bewerten. Aber es soll doch angemerkt werden, dass eine zunehmende

Tarifpolitisches Geschehen

Tarifpolitisches Geschehen

Bildung von Spartengewerkschaften die bewährten Strukturen stark verändern könnte. Dies gilt sowohl für den Ablauf von Verhandlungen, als auch für die Umsetzung der Ergebnisse. Beispiel: Bei einer ausgeprägten Tarifpluralität (also der Geltung unterschiedlicher Tarifverträge je nach Gewerkschaftszugehörigkeit des einzelnen Beschäftigten in einem Betrieb) kämen die Firmen nicht umhin, geradezu täglich abzufragen, wer in welcher Gewerkschaft ist. Nur so könnte dann der passende Tarifvertrag angewandt werden. Das löst völlig neue Fragen und möglicherweise auch Rechtsstreitigkeiten aus. So ist heute etwa die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit unzulässig. Völlig offen ist, wie die Rechtsprechung dies im Falle der Tarifpluralität entscheiden würde.

Abgesehen davon wäre der Abschluss mehrerer Tarifverträge in einer Branche auch volkswirtschaftlich höchst bedenklich, insbesondere dann, wenn diese unterschiedliche Laufzeiten hätten. Im Extrem könnten ständige Verhandlungen mit permanenter Streikgefahr drohen.



Staatliche Regulierungen

Ein anderes Thema wird uns vor allem auf der politischen Ebene voraussichtlich mittelfristig weiter beschäftigen: Der Streit um Mindestlöhne und um das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen.

Dass Mindestlöhne die Arbeitsplätze gerade weniger qualifizierter Kräfte gefährden und somit wie ein „süßes Gift“ mehr schaden als nützen, wird öffentlich nicht hinreichend wahrgenommen. Ständig ist die Rede davon, dass man von seinem Lohn auch seinen Lebensunterhalt bestreiten können müsse. Wir müssen dazu weiterhin deutlich machen: Lohn kann nicht in Abhängigkeit vom Bedarf bzw. der Familiengröße gezahlt werden. Selbstverständlich muss die Lebenshaltung der Beschäftigten und ihrer Familien abgesichert sein. Wenn der Lohn dafür aber nicht ausreicht, ist es besser, dass der Staat aufstockt, als dass man den Lohn erhöht und damit Arbeitslosigkeit provoziert. Kurz: wir brauchen keinen Mindestlohn, stehen aber zu einem Mindesteinkommen. Insofern ist es auch absolut folgerichtig, dass Gesamtmetall in den letzten Wochen sehr deutlich gemacht hat, dass die große Differenz zwischen Brutto- und Nettoeinkommen ein zunehmendes Ärgernis ist. Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser rechnete vor: bei einem für die Metall- und Elektrobranche typischen Jahreseinkommen von 42.000 Euro entsprechen drei Prozent Lohnerhöhung 1.260 Euro. Momentan werden davon bei Alleinstehenden 652 Euro an Steuern und Sozialabgaben abgezogen – also fast 52 Prozent.

Mit der Reform des Gesetzes über Mindestarbeitsbedingungen will der Bundesarbeitsminister offensichtlich eine flächendeckende Möglichkeit schaffen, um Löhne staatlich per Rechtsverordnung festsetzen zu können. In Kombination mit dem Entsendegesetz kann damit die Tarifautonomie vollständig ausgehebelt werden. Wir fordern die Bundesregierung deshalb auf, eine schrittweise und schleichende Einschränkung der Tarifautonomie und Verstaatlichung der Lohnfestsetzung zu unterlassen. Das Desaster der Post-Branche zeigt, dass sich die Bundesregierung auf einem Irrweg befindet, der Arbeitsplätze vernichtet und die Schaffung neuer Arbeitsplätze verhindert.

Letztlich möchten wir die in den letzten Monaten zunehmenden Kampagnen gegen die Zeitarbeit ansprechen: Dazu Präsident Georg Weisweiler in einer Presseerklärung: „Zeitarbeit ist ein flexibles und für die Unternehmen der M+E-Branche wichtiges Instrument, um Auftragsschwankungen abzufangen. Nicht wenige Unternehmen organisieren über Zeitarbeit auch ihr Rekrutings: Das heißt, dass Zeitarbeitnehmer oft auch eine gute Chance haben, in eine Festanstellung beim Einsatzbetrieb übernommen zu werden. Die Zeitarbeit gibt die nötige flexible Antwort auf die starren Strukturen des deutschen Arbeitsrechts. Zeitarbeit bringt Menschen in Arbeit. Dies als menschenunwürdig zu bezeichnen, wenn für die meisten Arbeitnehmer die Alternative zur Zeitarbeit Arbeitslosigkeit lautet, schießt weit über das Ziel hinaus. Immerhin zwei von drei Zeitarbeitnehmern waren vor Aufnahme ihrer Tätigkeit beschäftigungslos. Der überwiegende Teil der Zeitarbeitnehmer wird nach Tarifverträgen entlohnt, die die Unterschrift der IG Metall tragen. Die Zeitarbeitsbranche gilt zu 95 % als tarifiert.“

Mit Blick auf die grundlegenden politischen und öffentlichen Diskussionen muss abschließend gesagt werden: Eine verantwortliche Tarifpolitik hat heute eine größere Bedeutung als in den Jahren zuvor.

Grenzgänger

Wiederholt erreichen uns in der täglichen Beratungspraxis Anfragen, die im Zusammenhang mit Grenzgängern stehen. Häufig entstehen Probleme im Zusammenhang mit einem (vorzeitigen) Rentenbezug, der Arbeitslosigkeit (wie lange zahlt die französische Arbeitslosenkasse Leistungen in welcher Höhe, was ist bei Kündigungen zu beachten?) sowie der Behandlung von Abfindungen.

Deshalb haben wir im letzten Jahr eine Informationsveranstaltung unter dem Titel „Grenzgänger – sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Besonderheiten“ angeboten. Als Referenten zu diesem hoch aktuellen Thema konnten wir zwei ausgewiesene Experten aus der betrieblichen Praxis sowie von der Bundesagentur für Arbeit gewinnen. Das Spektrum der Darstellungen reichte von den jeweiligen Besonderheiten im Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht über Eigenarten im Bereich der Alterszeit bis hin zu Fragen im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit, Rentenzugang und Erwerbsunfähigkeit.

Die Resonanz bei den Teilnehmern der Veranstaltung war sehr positiv. Im Falle grundlegender Änderungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts in Frankreich werden wir eine Nachfolgeveranstaltung auf gleich hohem Niveau anbieten.

Verdienstsicherung

Nachdem in den letzten Jahren der Tarifvertrag über Verdienstsicherung für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer bei den Anfragen unserer Mitgliedsfirmen so gut wie keine Rolle mehr gespielt hatte, erlangte er aufgrund eines von der Rechtsabteilung geführten Rechtsstreites plötzlich wieder aktuelle Bedeutung.

Vorausgegangen war eine Thematisierung im Personalleiterkreis mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass bei diesem Tarifvertrag keine Automatik bestehe zwischen Alter und Betriebszugehörigkeit einerseits sowie Leistungsminderung und Verdienstsicherung andererseits.

In verschiedenen Rechtsstreiten ist es den Klägern nicht möglich gewesen, eine Leistungsminderung oder aber auch eine hierdurch bedingte Verdienstminderung darzulegen.

Vielfach unterliegen die Mitarbeiter aber auch dem Irrtum, dass ihnen in Monaten mit guter Arbeitsleistung das ihrem Leistungsgrad entsprechende tatsächlich erzielte, höhere Arbeitsentgelt, in Monaten mit geringer Arbeitsleistung das verdienstgesicherte Arbeitsentgelt zustehe. Sie übersehen, dass die Verdienstsicherung wie im ersten Fall insoweit auch zu Verdiensteinbußen führen kann.

Die Rechtsabteilung hat daher die Mitgliedsfirmen wiederholt aufgefordert, Anträge auf Verdienstsicherung kritisch zu überprüfen und ggf. mit dem Verband Rücksprache zu nehmen.

SWBG

Die Anfragen der Mitgliedsfirmen zum Thema Saarländisches Weiterbildungsgesetz sind nach wie vor nicht sehr zahlreich.

Hierbei kann nicht beurteilt werden, ob dies darauf zurückzuführen ist, dass die Firmen diesem Gesetz positiver gegenüberstehen, seit die Arbeitnehmer einen gleich hohen Anteil an Freizeit einbringen müssen, um die Bildungsurlaubsregelung in Anspruch nehmen zu können. Gegebenenfalls sind aber auch die Anträge auf Inanspruchnahme

dieses Gesetzes deutlich zurückgegangen, da die Arbeitnehmer wenig Interesse zeigen, ihre Freizeit einzubringen.

ERA

Die Einführung von ERA hat zwar intensive Beratungsthemen aufgeworfen, aber zum Glück nicht die befürchtete Prozesslawine ausgelöst. In den bisher geführten und bereits beendeten Eingruppierungsrechtsstreiten wurde grundsätzlich die in der betrieblichen paritätischen Kommission festgelegte Eingruppierung bestätigt.

Auch die wenigen Einigungsstellenverfahren über Zusatzstufen, Erschwerniszulagen usw. konnten zu einem positiven Abschluss geführt werden.

Personalien und Verfahrensdauer

Am Arbeitsgericht Saarbrücken waren im Berichtszeitraum von fünf Richterplanstellen insgesamt nur vier besetzt. Dies verlängert die Verfahrensdauer. Je nach Richter kann es sechs Monate und länger dauern bis ein Kammertermin anstehen wird. Häufig erfolgt im ersten Kammertermin noch keine Entscheidung. Diese Verfahrensdauer ist sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die betroffenen Unternehmen problematisch.

Im Gegensatz dazu sind die Arbeitsgerichte in Neunkirchen und Saarlouis vollständig besetzt. Gütetermine werden dort im Allgemeinen nach rund zwei bis zehn Wochen verhandelt, Kammertermine dauern im Schnitt weitere vier Monate.

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

Beratung

Kein Unternehmen kann auf Dauer bestehen, wenn es sich nicht permanent an die aktuellen Anforderungen der Märkte und damit der Kunden anpasst. Vor diesem Hintergrund befinden sich die Unternehmen heute in einer Situation, die sich durch die drei wesentlichen Trends Globalisierung, Vernetzung und Wandel beschreiben lässt.

Kompetenz, die Steigerung der Marktanteile und Innovationen führen die Prioritätenliste der Unternehmensstrategien an. Zu Recht – wie ein Vergleich der Umsatzentwicklung in den letzten Jahren zeigt. Mehr als jedes zweite Unternehmen in Deutschland strebt die Kompetenzführerschaft in der Branche an. Die Anbieter wollen durch Kenntnis der Kundenbedürfnisse die höchstmögliche Kundenzufriedenheit erreichen. Damit sind in der Regel auch eine hohe Kundenbindung und ein hoher Kundenwert zu erzielen.

Damit eine Organisation wirksam und effizient funktionieren kann, muss sie zahlreiche miteinander verknüpfte Abläufe erkennen, leiten und lenken.

Neue Technologien, neue Formen der Arbeitsorganisation, Marktbedingungen mit veränderten Beziehungen zu Kunden und Lieferanten und neue Managementsysteme haben die Anforderungen an die Mitarbeiter deutlich verändert und stellen auch neue Anforderungen an die betriebliche Entgeltgestaltung.

Der Verband unterstützt seine Mitgliedsunternehmen in diesen Fragestellungen. Die Beratung der Unternehmen war auch im Berichtsjahr der Schwerpunkt der Tätigkeiten der Verbandsingenieure. Das Ziel ist dabei stets die Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen für sehr betriebsspezifische Anforderungen und die Erarbeitung von Konzepten zu deren Umsetzung im Unternehmen. Die Beratungstätigkeit wird durch überbetriebliche Arbeitskreise sowie Vortragsveranstaltungen ergänzt.

ERA Umsetzung erfolgreich

Die Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) bedeutet für die Mitgliedsfirmen, wie auch für den Verband, eine große Herausforderung. In den Unternehmen werden dazu entsprechende Strukturen geschaffen, die durch die Personalabteilungen im Wesentlichen strukturiert werden. Auf Seiten des Verbandes sind dazu die Verbandsingenieure – unterstützt durch die Juristen – diejenigen, die das Projekt der ERA-Umsetzung realisieren.

Die große Herausforderung für jedes Unternehmen in der Einführungsphase besteht darin, die bestehenden Prozesse zu analysieren und in Form von Aufgabenbeschreibungen darzulegen. Die Unterstützung des Verbandes erfolgt durch die Beratung vor Ort sowie entsprechende Schulungsveranstaltungen.

Schwerpunkt war dabei zunächst die Erstellung der Aufgabenbeschreibungen. Im Anschluss daran wurden dann die entsprechenden Tätigkeiten bewertet (eingruppiert) und auf dieser Grundlage die betrieblichen Kosten für die Unternehmen berechnet. Anhand dieses aussagekräftigen Instrumentariums haben die Unternehmen somit eine wichtige Entscheidungsgrundlage über den weiteren Einführungsprozess erhalten.

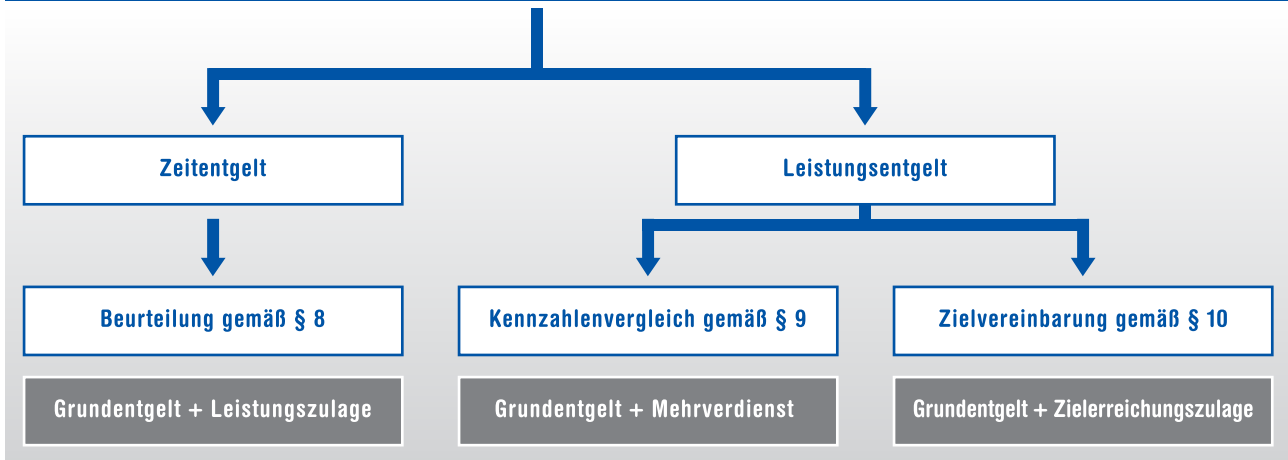
Die Umsetzung in den Unternehmen ist im Verlauf des Einführungszeitraums schwieriger geworden. Die gute wirtschaftliche Auftragslage führt häufig zu vielen betrieblichen Kompromissen, um einen möglichst störungsfreien Einführungsprozess zu gewährleisten. In wenigen Fällen kommt es dazu, dass Gerichte aktiv werden müssen, wenn die betriebliche paritätische Kommission nicht alle strittigen Fälle klären kann. Die intensiven Vorarbeiten der Unternehmen wirken sich spätestens hier positiv aus.

Ein weiterer Meilenstein ist die Umsetzung der Entgeltgrundsätze (§ 7 ERA). Die bestehenden betrieblichen Systeme machen sehr bald deutlich, dass die richtige anforderungsbezogene Arbeitsbewertung dauerhaft nur in Verbindung mit einem individuellen, methodisch sauber und konsequent angewendeten Leistungsentgelt funktioniert. Die Motivation der Mitarbeiter über die Berücksichtigung der erbrachten Leistungen im Unternehmen wird durch den neuen Tarifvertrag gefördert.

ERA Entgeltaufbau

	sonstige betriebliche Zulagen
Wann?	sonstige tarifliche Zulagen und Zuschläge
Wie?	Variables Leistungsentgelt
Was?	anforderungsbezogenes Grundentgelt Entgeltgruppen E1 bis E11 und ggf. Zusatzstufen

§ 7 ERA: Grundsätze der Entgeltgestaltung



Das Entgeltrahmenabkommen sagt im § 7 zu den Grundsätzen der Entgeltgestaltung: Die Beschäftigten werden in den Entgeltgrundsätzen Zeitentgelt oder Leistungsentgelt vergütet. Im Zeitentgelt erhalten sie ein Grundentgelt und eine Leistungszulage, die sich durch Beurteilung gemäß § 8 ermittelt. Im Leistungsentgelt erhalten sie ein Grundentgelt und einen Mehrverdienst gemäß § 9 (Kennzahlenvergleich) oder eine Zielerreichungszulage gemäß § 10 (Zielvereinbarung). Beide können individuell oder gruppenbezogen ermittelt werden. Die Auswahl der genannten Entgeltgrundsätze und ggf. deren Ausgestaltung sind betrieblich zu vereinbaren.

Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen stellen stets ein wirkungsvolles Führungsinstrument dar, insbesondere dann, wenn sie sich auf die Höhe des Leistungsentgeltes auswirken. Durch Zielvereinbarungen wird die Position des Vorgesetzten bestätigt, aber gleichzeitig dem Mitarbeiter eigenverantwortliches Arbeiten ermöglicht. So gesehen ergänzen Zielvereinbarungen die personale Führung für den Zeitraum, für den sie vereinbart sind. Durch die Beteiligung an der Zielbildung identifiziert sich der Einzelne bzw. ein Team, eine Gruppe mit dem Ziel. Aus der Identifikation mit dem Ziel entsteht der Wille dieses Ziel auch zu erreichen.

Eine Verknüpfung von Zielvereinbarung und Vergütung, traditionell in den Ebenen „Unternehmensführung und mittleres Management“ angesiedelt, ist gemäß § 10 ERA auf allen Unternehmensebenen als tarifliche Methode zur Ermittlung des Leistungsergebnisses möglich. Auf diese Weise wird die Wirksamkeit des Führungsinstruments Zielvereinbarung noch verstärkt. Insbesondere dort, wo Arbeitsaufgaben von gewerblichen Mitarbeitern und Angestellten zusammengeführt werden, ist die Kopplung von Zielvereinbarung und Entgelt eine interessante Alternative.

Kennzahlenvergleich

Beim Leistungsentgelt mit Kennzahlenvergleich wird die Leistung quantitativ durch Messen, Zählen, Rechnen, Schätzen etc. ermittelt. Typische Kennzahlen können die Produktivität (z. B. Wertschöpfung je Zeiteinheit), Kosten (z. B. Kosten in Fertigung oder Verwaltung), Qualität (z. B. Anteil des Ausschusses in der Produktion) oder Menge (z. B. produzierte Stücke je Minute oder Stunde) sein.

Für die Fälle, in denen ein Kennzahlenvergleich die Ermittlung von Vorgabezeiten erfordert, haben die Tarifvertragsparteien eine Verfahrensregelung zur Ermittlung der Vorgaben auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen geschaffen.

Kennzahlensysteme geben der Unternehmensleitung Aufschluss darüber, ob die Maßstäbe rationalen Wirtschaftens erfüllt werden oder nicht. Sie sind vor allem im zeitlichen Ablauf aussagekräftig, indem sie die Unternehmensentwicklung aufzeigen. Kennzahlen sind Messgrößen, die in konzentrierter Form auf relativ einfache Weise über einen betrieblichen Tatbestand informieren. Bei einem Kennzahlensystem werden die Einzelkennzahlen, die für sich allein eine sehr begrenzte Aussagefähigkeit besitzen, zu einem System gegenseitig abhängiger und sich ergänzender Größen zusammengefasst. Das Kennzahlensystem dient damit einerseits als Informationsplattform, andererseits kommt ihm die Aufgabe eines Instrumentes für die Problemerkennung zu.

Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

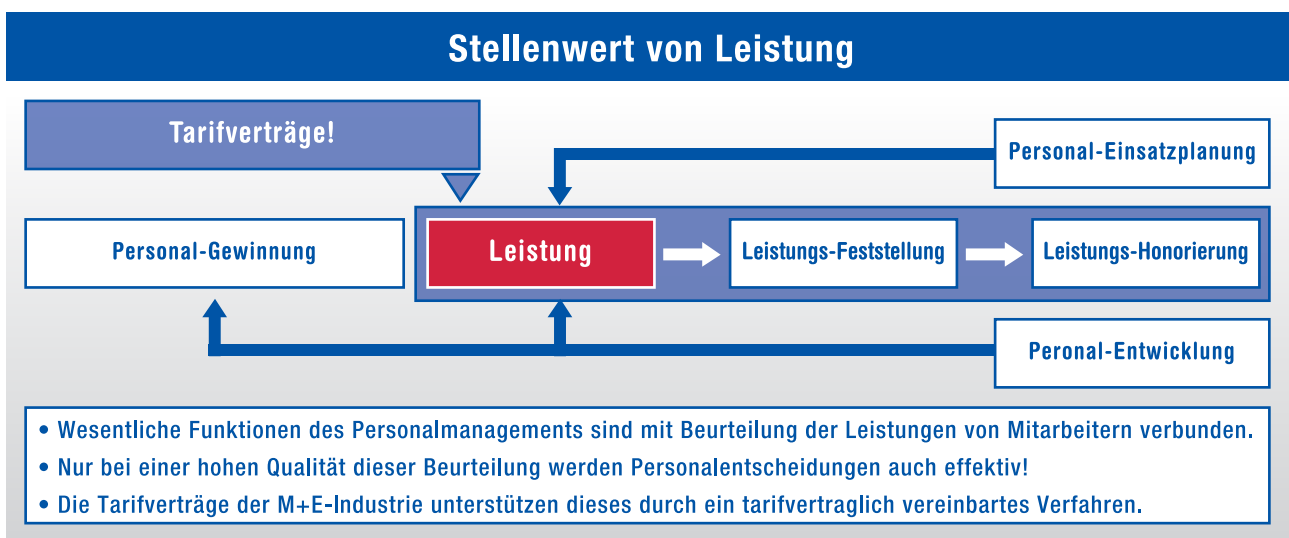
Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

Leistungszulage

Die Methode „Beurteilen“ stellt die häufigste Bindung zwischen Leistung und Entgelt dar. Dabei fördert die an Leistungsmerkmalen orientierte Differenzierung des Entgelts die Leistungsbereitschaft, indem sie nach sachlichen und verhaltensorientierten Gesichtspunkten Leistungsunterschiede erfasst und honoriert. Die Grenzen dieser Methode bestehen darin, dass die Leistungen i. d. R. nach verbal beschriebenen Merkmalen und Stufungen für einen vereinbarten Bezugszeitraum bewertet werden. Eine direkte Bindung an gemessene Ergebnisse ist häufig nicht gegeben. Mit der weiteren technischen und organisatorischen Entwicklung entstehen in verstärktem Maße Arbeitsstrukturen, bei denen das Leistungsergebnis häufig nicht exakt oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand gemessen werden kann. Von daher kommt der auf der Grundlage einer Beurteilung ermittelten Leistung und einer daran geknüpften Entgeltdifferenzierung zunehmende Bedeutung zu.

Für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Leistungsmotivation der Beschäftigten hat die Erläuterung des Beurteilungsergebnisses in Form eines Beurteilungsgesprächs zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter eine große Bedeutung. Das Beurteilungsgespräch gibt dem Beschäftigten die Möglichkeit, Stellung zu beziehen hinsichtlich seiner beurteilten Leistungsergebnisse und seines Leistungsverhaltens. Voraussetzung dafür ist, dass das Gespräch nicht nur dem Verkünden des Beurteilungsergebnisses durch den Vorgesetzten und dem Zuhören durch den Beurteilten dient. Im Mittelpunkt sollten vielmehr der Ausbau vorhandener Stärken und die Überwindung von Schwächen sowie die Lösung von leistungshemmenden Problemen stehen. Im Beurteilungsgespräch werden gemeinsam die notwendige Unterstützung seitens des Vorgesetzten sowie erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen im Arbeitsbereich erörtert. Auf diese Weise erhält der Beschäftigte Impulse für die künftige Leistungs- und Verhaltensentwicklung.

In den Unternehmen wurden im Berichtszeitraum von den Verbandsingenieuren gemeinsam mit einem externen Trainer Workshops mit den Schwerpunkten Mitarbeiterführung, Kommunikation sowie Aufbau und Inhalt eines Beurteilungsgesprächs durchgeführt, um die Führungskräfte auf die Beurteilung ihrer Mitarbeiter optimal vorzubereiten.



Bei der Methode „Beurteilen“ wird die Leistung mit Hilfe von ergebnis- und/oder verhaltensorientierten Leistungsmerkmalen bewertet. Ziel der Leistungsbeurteilung ist die Quantifizierung der Leistung während des Beurteilungszeitraumes. Davon ist dann die Höhe des Leistungsentgelts abhängig. An Leistungsbeurteilungen haben Geschäftsführungen und Mitarbeiter jeweils spezifische Erwartungen, die aber beide nur dann erreicht werden, wenn für unterschiedliche Leistungen auch unterschiedlich hohes Leistungsentgelt vergeben wird.

Service der Verbandsingenieure – mehr als ERA

Wegen der sich einmalig bietenden Chance, die betrieblichen Entgeltsysteme neu zu gestalten und somit eine größere Flexibilität bei den Personalkosten zurück zu gewinnen, steht die Entgeltgestaltung zu Recht und notwendigerweise ganz oben auf der arbeitswirtschaftlichen Agenda der Mitgliedsunternehmen. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Entgelt nur eines von vielen betrieblichen Führungsinstrumenten darstellt.

Ein weiterer Themenschwerpunkt der Beratung der Mitgliedsunternehmen durch die Verbandsingenieure ist und bleibt die Gestaltung der betrieblichen Wertschöpfungsprozesse und der sie tragenden Arbeitsaufgaben. Im Vordergrund der Arbeitsorganisationsgestaltung stehen die Leitideen der ganzheitlichen Produktionssysteme. Hierbei zeigt sich ein deutlicher Trend zur Standardisierung von eingesetzten Methoden zur Erreichung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In diesem Zusammenhang gelangen die vielfach in Vergessenheit geratenen traditionellen Methoden des Industrial Engineerings erneut ins Bewusstsein der Arbeitswirtschaft.

Das breite Spektrum des Tarifvertrages bedeutet für die Verbandsingenieure auch, die Arbeitskosten aus der Sicht der notwendigen betrieblichen Arbeitszeit zu beeinflussen. Arbeitszeitmodelle im internationalen Umfeld erfordern vielfältige Anpassungen, die von der Analyse des Bedarfs über die Schichtplangestaltung bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen ebenso im Servicemittelpunkt des Verbandes stehen.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit stehen weiterhin die Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten sowie die Unterstützung der Mitgliedsunternehmen bei der Schichtplangestaltung im Fokus unserer Beratung.

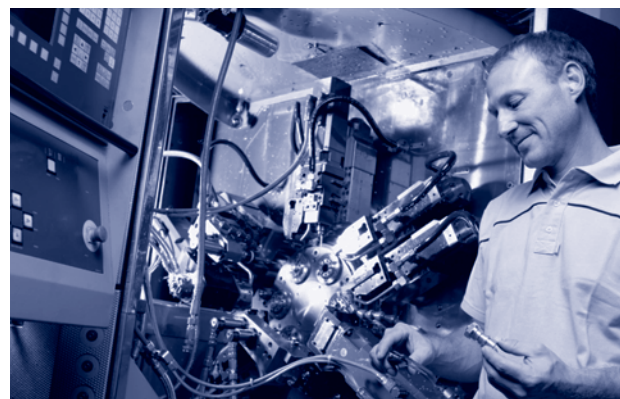
Zum Bereich Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation gehört auch die Beratung unserer Mitgliedsunternehmen in Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

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.

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 (BDA) 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. (ZPT), dem Institut für Technologietransfer an der HTW des Saarlandes, dem Zentrum für Innovative Produktion und anderen regionalen und überregionalen Organisationen und Institutionen.

Arbeitskreise und Vortragsveranstaltungen

Wenn unternehmensspezifische Informationsgespräche vor Ort bei der Erörterung komplexer Themengebiete nicht mehr ausreichen, arbeiten die betrieblichen Fach- und Führungskräfte mit den Verbandsingenieuren unternehmensübergreifend an Problemlösungen. In diesen überbetrieblichen Arbeitskreisen findet ein vertrauensvoller Erfahrungsaustausch statt. Die Themen unserer Arbeitskreise und Vortragsveranstaltungen waren im abgelaufenen Berichtsjahr Ganzheitliche Produktionssysteme, die Umsetzung der Grundsätze zum variablen Leistungsentgelt, Wissensmanagement „Easy Knowledge“, ERA-Einführung – Erfolgsfaktor Kommunikation.



Verbandsvergleich liefert Benchmark

Zur sicheren Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit und der zuverlässigen Bewertung der Zukunftssicherheit des eigenen Unternehmens ist es unerlässlich, sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen. Zugleich sind solche „Benchmarks“ eine wertvolle Quelle, um die bisher unerkannten Verbesserungspotentiale im eigenen Unternehmen zu lokalisieren und realistische Ziele zu deren Verbesserung zu definieren. Die Grundlagen für einen solchen Unternehmensvergleich sind Kennzahlen, die im eigenen Unternehmen mit mehr oder weniger großem Aufwand erhoben werden müssen. Eine größere Hürde ist es häufig, analoge Kennzahlen als Vergleichswerte aus anderen Unternehmen zu erhalten.

Mit den Ergebnissen der seit vielen Jahren regelmäßig durchgeführten Umfragen und Datenerhebungen des Verbandes stehen unseren Mitgliedsunternehmen aktuelle Vergleichswerte und Kennzahlen zur Verfügung. Diese Informationen stellen wir Ihnen – sofern sie sich mit Ihren Unternehmensdaten an den Erhebungen beteiligen – kostenfrei zum betriebsinternen Benchmarking bereit. Besondere Schwerpunkte der Verbandsstatistiken bilden Kennzahlen aus den Bereichen Personal- und Arbeitswirtschaft. Darüber hinaus werden aber auch Vergleichswerte aus den Bereichen Finanzwirtschaft, Betriebsorganisation, Qualitätswesen und des betrieblichen Verbesserungswesens angeboten.

Die hohe Beteiligung unserer Mitgliedsunternehmen an diesen Datenerhebungen zeigt uns Ihr Interesse an dieser Verbandsdienstleistung. Für den mit der Datenerhebung verbundenen Aufwand zur Bearbeitung unserer Fragebögen und das Ausfüllen der Datenerhebungsformulare bedanken wir uns bei allen Beteiligten ganz herzlich.

Im Januar 2008 informierten wir interessierte Mitgliedsunternehmen in einer halbtägigen Veranstaltung umfassend über das komplette Angebot zur Teilnahme an den verschiedenen Verbandsstatistiken.

Anlass für diese Veranstaltung war auch die inhaltliche Neugestaltung einiger Verbandsstatistiken, die wir im Folgenden näher erläutern.

Betriebliche Ausfallzeiten

Seit mehr als zehn Jahren erheben wir monatlich die krankheits- und unfallbedingten Ausfallzeiten in unseren Mitgliedsunternehmen. Bei der Datenerhebung erfassten wir die jeweiligen Ausfallzeiten eines Kalendermonats differenziert nach Geschlecht, nach Arbeiter und Angestellten, nach Betriebsgrößen und nach der jeweiligen Branche in der Metall- und Elektroindustrie. Mit der Neugestaltung dieser monatlichen Datenerhebung und Auswertung haben wir diesen Service optimiert. Ziel war es, die Auswertungsergebnisse künftig bereits im Folgemonat für Sie zur Verfügung zu stellen. Dazu haben wir die Menge der von den Unternehmen zu liefernden Daten reduziert. Zeitgleich haben wir eine moderne Technik zur Datenerfassung und Datenauswertung entwickelt.

Seit Januar 2008 ist dieses Projekt umgesetzt. Nach Beratung und Absprache im Personalleiter-Arbeitskreis – also mit den bisherigen „Nutzern“ der Datenauswertung – haben wir uns dazu entschlossen, zukünftig nur noch drei Angaben je Kalendermonat zu erheben:

- die Summe der Sollzeiten im jeweiligen Kalendermonat,
- die Summe der durch Krankheit und/oder Unfall ausgefallenen Arbeitszeiten und
- die Summe der ausgefallenen Arbeitszeiten, für die vom Unternehmen Entgeltfortzahlung geleistet werden musste.

Die beteiligten Mitgliedsunternehmen melden diese Daten nicht mehr wie bisher per Fax oder Briefpost, sondern geben ihre betrieblichen Ausfallzeiten des Kalendermonats online über eine Internetmaske ein. Hierzu haben wir den jeweiligen Ansprechpartnern in unseren Mitgliedsunternehmen, die für die Datenbereitstellung verantwortlich sind, eine entsprechende Zugriffsberechtigung mit Passwort zugeteilt. Die so erfassten Daten werden in eine Datenbank beim Verband übertragen und zur Auswertung bereit gestellt.

Nach dem vollständigen Eingang aller Datenmeldungen erfolgt die Auswertung. Dabei werden die Ergebnisse der saarländischen Metall- und Elektroindustrie nach drei Gesichtspunkten ausgewertet:

- alle gemeldeten Daten der Mitgliedsunternehmen,
- alle gemeldeten Daten differenziert nach den einzelnen Branchen der Metall- und Elektroindustrie und
- alle gemeldeten Daten differenziert nach Betriebsgrößenklasse.

Gleichzeitig vergleichen wir diese Ergebnisse mit den Auswertungen der Mitgliedsunternehmen von Hessen Metall, Pfalzmetall und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Rheinessen (zusammen M+E-Mitte). Dadurch können die betrieblichen Ausfallzeiten unserer beteiligten Unternehmen gegenübergestellt werden:

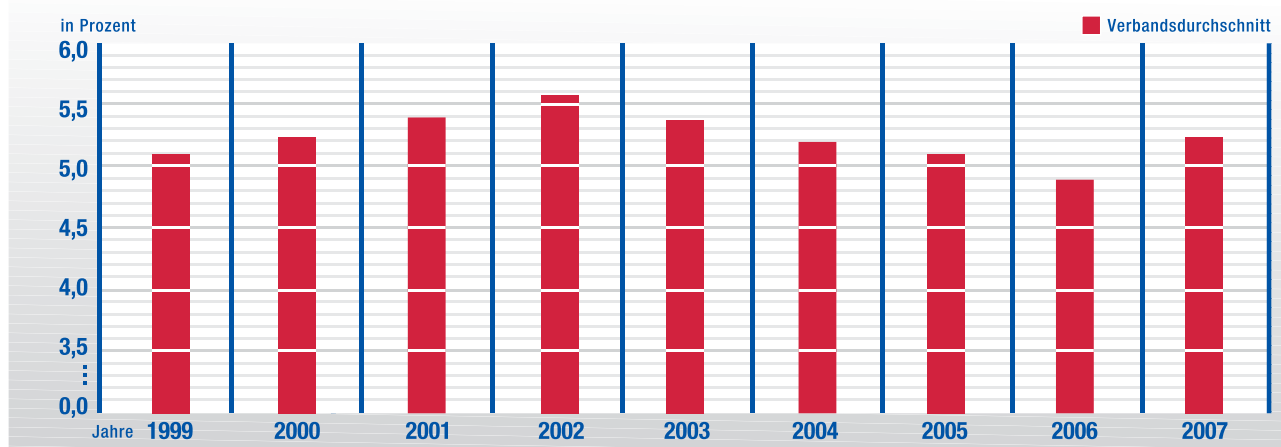
- die Summe der betrieblichen Ausfallzeiten aller saarländischen Unternehmen,

- die betrieblichen Ausfallzeiten aller Unternehmen in den vier Tarifgebieten von M+E Mitte,
- die durchschnittlichen betrieblichen Ausfallzeiten bezogen auf die Branche des einzelnen Unternehmens,
- die durchschnittlichen betrieblichen Ausfallzeiten bezogen auf die Betriebsgrößenklassen des einzelnen Unternehmens.

Nach Abschluss der Auswertung werden die unternehmensindividuellen Ergebnisse auf einer Internetseite zum Herunterladen für die beteiligten Unternehmen bereit gestellt. Dem uns bekannten Personenkreis, der diese Auswertung erhalten soll, wurde hierzu ein entsprechender Zugangscode mit einem Passwort mitgeteilt.

Die Unternehmen, die sich bisher noch nicht mit einer eigenen Meldung an dieser Datenerhebung beteiligen, können die allgemeinen Verbandsdurchschnittsergebnisse auf der Extranetseite des Verbandes ME Saar www.verbandsinfo-saar.de abrufen. Gerne laden wir diese Unternehmen ein, sich monatlich an der Datenerhebung mit den eigenen Daten zu beteiligen. Sollten Sie sich dafür interessieren, setzen Sie sich unmittelbar mit uns in Verbindung, damit wir die dazu notwendigen technischen Voraussetzungen schaffen können.

Entwicklung der gesamten Ausfallzeiten in der M+E-Industrie des Saarlandes



Die Entwicklung der betrieblichen Ausfallzeiten in der saarländischen Metall- und Elektroindustrie ist im Langfristtrend weitgehend konstant. Das obenstehende Bild, das die betrieblichen Ausfallzeiten in unseren Mitgliedsunternehmen in den letzten neun Jahren abbildet, lässt keinen eindeutigen Trend erkennen. Die in diesem Zeitraum fallenden konjunkturellen Schwankungen und deren Auswirkungen auf den Beschäftigungsmarkt zeigen – entgegen der vielfach beschworenen Kausalität – keinen erkennbaren Einfluss auf die Gesamtheit der Ausfallzeiten in unseren Unternehmen.

Entgeltbezogene Verdienststatistik

Die bisher jährlich wiederkehrende Erhebung der Effektivverdienste der Arbeiter und Angestellten in unseren Mitgliedsunternehmen wurde im Juni 2006 zum letzten Mal in der seit vielen Jahren bekannten Form durchgeführt.

Da zwischenzeitlich mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten in unseren Mitgliedsunternehmen statt Lohn und Gehalt ein monatliches Entgelt entsprechend den Regelungen des Entgeltrahmenabkommens erhalten, haben wir beginnend ab dem Referenzmonat Januar 2008 ausschließlich die effektiven Verdienste, bezogen auf die ERA-Entgeltgruppen, abgefragt.

Gleichzeitig mit der Umstellung dieser Effektivverdienerhebung haben wir die Datenerhebung deutlich verschlankt. Statt wie bisher sieben Formulare werden wir künftig mit einem einzigen Datenerhebungsblatt auskommen. Zudem bitten wir unsere

Mitgliedsunternehmen, uns diese Daten elektronisch per Excel-Arbeitsblatt einzureichen. Neben der Differenzierung in die elf Entgeltgruppen und die gegebenenfalls betrieblich geregelten acht Zusatzstufen, bitten wir lediglich um die differenzierte Datenmeldung in den Entgeltmethoden:

- Zeitentgelt mit einer Leistungszulage,
- Kennzahlenvergleich mit einem Mehrverdienst,
- Zielvereinbarung mit einer Zielerreichungszulage.

Nach der Auswertung der uns gemeldeten Effektivverdienste erstellen wir für alle Mitgliedsunternehmen, die uns ihre Daten überlassen haben, eine betriebspezifische Auswertung in tabellarischer und

grafischer Form. Mit diesen Vergleichsdaten kann jedes Unternehmen seine eigene Position hinsichtlich der betrieblich effektiv gezahlten Entgelte erkennen. Dabei bieten wir aufbauend auf die tariflichen Grundentgelte der jeweiligen Entgeltgruppen eine differenzierte Auswertung bezogen auf die durchschnittlich gezahlten Effektiventgelte

- in den übrigen Mitgliedsunternehmen von ME Saar,
- in den übrigen Unternehmen der gleichen Branche und
- in den Betrieben der gleichen Betriebsgrößenklasse.

Die durchschnittlichen Verbandsergebnisse von ME Saar vergleichen wir zusätzlich mit den Ergebnissen der übrigen Tarifträgerverbände der deutschen Metall- und Elektroindustrie. Hierdurch erhalten wir eine bundesweite Übersicht über die Ausgestaltung der effektiven Entgelte. Auch diese Vergleichswerte stellen wir gerne unseren Mitgliedsunternehmen zur Verfügung.

Aufgabenbezogene Verdiensterhebung

Die in der Vergangenheit durchgeführte Verdiensterhebung ermöglichte eine betriebsinterne Verdienstanalyse, die mit dem ERA-System so nicht mehr möglich ist. Die unterschiedlichen Eingruppierungen in Lohngruppen sowie die Gehaltsgruppen für technische und kaufmännische Angestellte und Meister ließen eine Differenzierung der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen und Arbeitsaufgaben in unseren Unternehmen zu. Mit der Datenerhebung auf der Basis der elf Entgeltgruppen ist dies systembedingt nicht mehr möglich. Während wir bisher wussten, dass Beschäftigte, die beispielweise in Lohngruppe 5 eingruppiert sind, Arbeitsaufgaben wahrnehmen, die einem Facharbeiter gerecht wurden, wissen wir, dass das mit ERA nicht mehr möglich ist. Um unseren Unternehmen dennoch eine Analyse der effektiven Entgelte des eigenen Unternehmens im Vergleich zu anderen zu ermöglichen, haben wir uns daher in Abstimmung mit den übrigen Tarifträgerverbänden der deutschen M+E-Industrie dazu entschlossen, einmal jährlich neben der entgeltbezogenen Verdienstatistik, eine aufgabenbezogene Verdiensterhebung durchzuführen. Ab 2008 wird diese Erhebung allen Mitgliedsunter-

nehmen angeboten; dabei ist es gleichgültig, ob die Unternehmen schon nach den Regelungen des ERAs oder noch nach den Tarifregelungen der Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge ihre Beschäftigten vergüten.

Grundlage für die Datenmeldung sind 24 typische Arbeitsaufgaben, wie sie in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie anzutreffen sind. Damit eine Vergleichbarkeit der Effektivverdienste gewährleistet werden kann, sind die Anforderungen an Wissen und Können, die diese abgefragten Arbeitsaufgaben stellen, eindeutig beschrieben. Dabei haben wir selbstverständlich die Beschreibung der tariflichen ERA-Niveaubispiele übernommen.

Wir bitten lediglich um die Angabe des effektiven Jahresverdienstes im Jahr 2007 einschließlich aller leistungs- und zeitvariablen Zuschläge sowie Einmalzahlungen. Als zusätzliche Differenzierung benötigen wir die Angaben des variablen Anteils innerhalb dieser Jahresvergütung.

Die saarländischen Durchschnittsverdienste der einzelnen Arbeitsaufgaben werden mit den Effektivverdiensten der Unternehmen in den anderen Tarifgebieten verglichen. Dabei werden die Daten bezogen auf die Branchen innerhalb der M+E-Industrie und die jeweiligen Betriebsgrößen ausgewertet. Die Erkenntnisse, die wir aus dieser Auswertung gewinnen, stehen den Mitgliedsunternehmen, die uns ihre Daten als Input bereit gestellt haben, zur Verfügung – selbstverständlich kostenfrei.

Beschäftigtenzahlen

Jährlich wiederkehrend zum Stichtag 31.12. befragen wir unsere Unternehmen nach der Anzahl ihrer Beschäftigten. Diese Informationen liefern uns wichtige Strukturdaten unseres Tarifgebietes. Erstmals zu dem Stichtag 31.12.2007 hinterfragten wir nicht nur die Gesamtanzahl der Beschäftigten sondern zusätzlich

- die Anzahl der Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig sind und
- die Anzahl der Zeitarbeitnehmer in dem jeweiligen Betrieb.

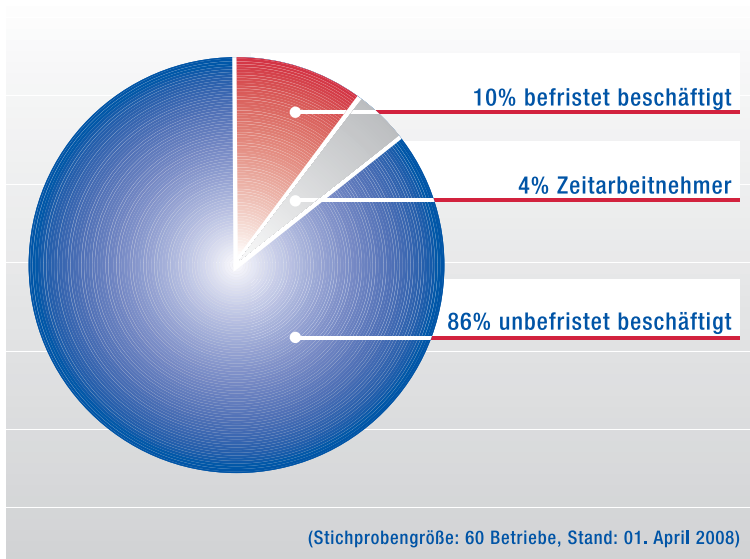
Diese beiden Informationen sind erforderlich, um vor dem Hintergrund der gerade aktuellen Kampagne der IG Metall hinsichtlich Zeitarbeit, die tatsächlichen Verhältnisse in unseren Betrieben zu kennen.

Weiterhin nutzen wir diese Befragung auch, um die Situation der Ausbildung in unseren Mitgliedsunternehmen zu hinterfragen. Deshalb bitten wir auch um die Angabe der Azubis, Praktikanten und Studenten in Ihren Unternehmen.

Altersstruktur

Zeitgleich mit der Erhebung der Beschäftigtenzahlen bitten wir um die Meldung der Altersstruktur der Belegschaft in unseren Unternehmen. Diese Befragung hatten wir in gleicher Weise zuletzt in den Jahren 1995 und 2002 durchgeführt. Die Auswertungsergebnisse der Daten 2007 erlauben Rückschlüsse auf die demografische Entwicklung. Zugleich werden wir den Unternehmen, die uns Ihre eigenen Daten gemeldet haben, eine tabellarisch und grafisch aufbereitete Übersicht geben, um auch hier Vergleichswerte zum eigenen Benchmark bereitzustellen.

Beschäftigte in der M+E-Industrie Saarland



Die Zeitarbeit ist ein wichtiges und unverzichtbares Instrument für die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, um den Anforderungen des Weltmarktes hinsichtlich Flexibilität gerecht zu werden. Nach Einschätzung von Gesamtmetall waren Mitte 2007 etwa 200.000 Zeitarbeiter in den Betrieben der M+E-Industrie tätig. Aufgrund einer aktuellen Befragung unserer Mitgliedsunternehmen können wir darauf schließen, dass der Anteil der Zeitarbeitnehmer, gemessen an der Anzahl aller Beschäftigten, etwa vier Prozent beträgt. Zudem ist bekannt, dass Zeitarbeit oftmals ein Sprungbrett zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis darstellt. Angesichts des Stellenwertes der Zeitarbeit in unseren Mitgliedsunternehmen haben wir nur wenig Verständnis für die aktuelle Kampagne der IG-Metall, die sich gegen Zeitarbeit oder deren Reglementierung wendet.

Bildung und Qualifizierung

Bildung und Qualifizierung

Fachkräftesicherung durch Bildung

Der wirtschaftliche Aufschwung und die positive Beschäftigungsentwicklung haben auch dem Ausbildungsmarkt Rückenwind verschafft. Die Ausbildungsbilanz zum Jahresende 2007 ist die erfolgreichste seit 20 Jahren. Im Bereich der IHK Saarland haben im Jahre 2007 5.223 Jugendliche einen Ausbildungsvertrag erhalten.

Wir rufen die Betriebe auf, in ihrem Engagement nicht nachzulassen. Sie bieten Jugendlichen eine Zukunftschance und sichern den eigenen künftigen Fachkräftenachwuchs.

Aber rund 10 % der Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt – vor allem, weil vielen Bewerbern die erforderliche schulische Vorbildung fehlt. Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“ findet daher unsere uneingeschränkte Unterstützung, denn Bildung ist ein zentraler Punkt für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standortes sowie für die Sicherung von Wohlstand und sozialer Sicherheit.

Wenn es uns nicht gelingt, genügend Fachkräfte für unsere Branche auszubilden, ver-schenken wir nicht nur Wachstumsspielräume, sondern gefährden auf Dauer auch die Wettbewerbsfähigkeit unserer Mitgliedsfirmen. Schon heute verzeichnen wir einen eklatanten Mangel an Fachkräften. Es fehlen nicht nur Ingenieure, sondern vor allem auch qualifizierte Facharbeiter. Die demografische Entwicklung und der Trend zu immer höheren Anforderungen an die Arbeitskräfte in den nächsten Jahren werden diese Problematik noch verschärfen. Die Verbesserung der schulischen Ausbildungsqualität – und zwar beginnend im Kindergarten – wird damit zur Schicksalsfrage für die Zukunftsfähigkeit unserer gesellschaftlichen Entwicklung.

Vor diesem Hintergrund muss auch der saarländische Ausbildungspakt weiter fortgeführt werden. Es wäre begrüßenswert, wenn auch die Arbeitnehmerorganisationen DGB und Arbeitskammer ihre Verweigerungshaltung aufgeben und sich dem Pakt anschließen würden.

Verbesserung der Ausbildungsreife / Ausbildungsbonus für benachteiligte Altbewerber

Wichtiges Anliegen des Ausbildungspaktes, dem sich alle Partner verpflichtet fühlen, soll weiterhin die Verbesserung der Ausbildungsreife der Bewerber sein. Es gilt, die noch immer hohe Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss und ohne Ausbildungsreife nachhaltig und deutlich zu verringern. Dies muss zentrales Ziel der saarländischen Bildungspolitik sein. Dazu gehört auch, dass allgemeinbildende Schulen ihre Kooperation mit Betrieben weiter intensivieren und die Berufsorientierung der Schüler verbessern.

Das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger steigt an: Insbesondere leistungsschwache Schü-

Bildung und Qualifizierung

Bildung und Qualifizierung

lerinnen und Schüler schaffen nur teilweise den direkten Übergang in eine Berufsausbildung. Die unter 18-jährigen sind inzwischen zu einer Minderheit geworden (34 %). Die Zahl der 20-jährigen Ausbildungsanfänger nimmt hingegen stetig zu (33 %), denn Haupt- und Realschulabsolventen benötigen immer mehr Zeit bis ihnen der Einstieg in die Lehre gelingt.

Eine Ursache ist das qualitative und quantitative Auseinanderdriften zwischen Angebot und Nachfrage: Seit knapp 15 Jahren nehmen die Ausbildungsanforderungen und die Komplexität der Lehrberufe zu, gleichzeitig sank die Ausbildungsreife der Jugendlichen. Die Beherrschung grundlegender Fähigkeiten lässt nach: Die deutsche Rechtschreibung, die schriftlichen Ausdrucksfähigkeiten oder einfaches Kopfrechnen sind oftmals mangelhaft.

Wirtschaft und Gewerkschaften plädieren daher bei dem von der Bundesregierung geplanten Ausbildungsbonus dafür, diesen auf besonders benachteiligte Altbewerber zu begrenzen, um Fehlansätze auf dem Ausbildungsmarkt zu vermeiden. Eine Eingliederungshilfe in betriebliche Ausbildung sollte auf leistungsschwache Jugendliche begrenzt werden.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund wollen im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit durch mehr flankierende Unterstützungsangebote die Chancen leistungsschwacher Jugendlicher auf betriebliche Qualifizierung verbessern:

Maßnahmen sind:

- Förderung sozialpädagogischer Begleitung bei betrieblicher Berufsvorbereitung,
- Förderung organisatorischer Unterstützung von KMU bei Ausbildung und Berufsvorbereitung,
- Verankerung der Einstiegsqualifizierungen im Sozialgesetzbuch (SGB III),
- Breitere Fördermöglichkeiten bei der vertieften Berufsorientierung.

Gemeinsam in der Verantwortung

Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist es außerdem wichtig, die schulische Vorbildung der Jugendlichen zu verbessern. Berufswegeplanung muss sich zum festen Bestandteil der Schulprogramme entwickeln.

Das gemeinsame Engagement von Schul- und Unternehmensvertretern im Schule *Wirtschaft*-Netzwerk ist ein wichtiger Katalysator für qualitative, dauerhafte Nachwuchsförderung. Auch im Saarland bringen die bestehenden Arbeitskreise Vertreter von Betrieben und Schulen zusammen, mit dem Ziel, die Perspektiven der jungen Menschen zu verbessern. Das Netzwerk versucht jeder interessierten und kooperationsbereiten Schule betriebliche Partner zu vermitteln.

Im September 2007 haben rund 400 Schule *Wirtschaft*-Akteure aus ganz Deutschland am Schule *Wirtschaft*-Kongress „Verantwortung in und für die Schule“ teilgenommen. Mit insgesamt zehn Teilnehmern und der Darstellung seiner entsprechenden Aktivitäten leistete das Saarland ebenfalls seinen Beitrag zum gelungenen Kongress.

In einer Fülle von Workshops wurde dargestellt, wo die Schule *Wirtschaft*-Arbeit erfolgreich „in und für Schulen“ ansetzt. Sie dient dem Austausch von erfolgreichen und übertragbaren Maßnahmen, Instrumenten und Methoden zu wichtigen Arbeitsfeldern von Schule *Wirtschaft*, wie zum Beispiel der Personalentwicklung in Schulen, der ökonomischen Grundbildung und der Förderung von MINT-Bildung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).

Qualitätssicherung und -verbesserung an Schulen

Im Jahre 2004 haben wir mit 18 allgemeinbildenden Schulen gemeinsam mit dem Bildungsministerium das Projekt „Qualitätsverbesserung an saarländischen Schulen“ begonnen. Entscheidend für den Erfolg des Projektes ist neben dem zu vermittelnden „Handwerkszeug“, vor allem auch das intensive Zusammenwirken von Schulen und Unternehmen. Viele Berührungsängste und Vorbehalte seitens der Lehrerschaft und der Schuladministration gegenüber einer zu engen Zusammenarbeit mit den Betrieben konnten dabei abgebaut werden.

Im Juni 2007 haben wir weitere 15 Schulen in das Projekt aufgenommen. Die derzeitigen Möglichkeiten des zuständigen Ministeriums setzen einer weiteren Steigerung Grenzen.

Ungeachtet dessen versuchen wir, in unseren Schule *Wirtschaft*-Veranstaltungen auch weiteren Schulen das Thema „Qualitätssicherung“ näher zu bringen.

Den besten Nachwuchs gewinnen

Die weltweite Präsenz der M+E Industrie erfordert die intensive Vermittlung der internationalen Perspektive der Unternehmen schon bei der Berufsinformation. Schlüsselqualifikationen wie Fremdsprachenkompetenz und Mobilität sind selbstverständliche Anforderung an Facharbeiter- und Ingenieurberufe. Diese Themen sind auch deshalb wichtig, weil eine nicht geringe Zahl von Lehrkräften der Globalisierung immer noch eher skeptisch bis ablehnend gegenüber steht und sie dementsprechend tendenziell negativ und angstgeprägt im Unterricht behandelt.

Seit nunmehr fast 20 Jahren setzen wir das M+E - InfoMobil an saarländischen Schulen ein. Auch bei der jährlichen Aktion „Lehrstelle jetzt“ im Rahmen der Saarmesse ist das InfoMobil vor Ort und findet regen Zuspruch.

„Die Vernunft hat gesiegt“

Der letztjährige Tarifkonflikt wurde mit der Einigung vom Mai 2007 beendet. Der Pilotabschluss in Baden-Württemberg fand in nahezu allen deutschen Medien große Beachtung. Die schnelle Übernahme des Verhandlungsergebnisses für die Mittelgruppe war dann für die Presse verständlicherweise nicht mehr die große Neuigkeit, wurde aber in den regionalen Medien im Saarland entsprechend kommentiert. Das Verhandlungsergebnis haben wir auch den Medien gegenüber detailliert dargestellt und bewertet. Einige überregionale Zeitungen sehen die IG Metall als „Sieger“, räumen aber zugleich ein, dass für die Arbeitgeber vor der herrschenden Konjunktur- und Stimmungslage kein besserer Abschluss möglich gewesen wäre. Die wesentlich niedrigere zweite Stufe der Tarifierhöhung wurde jedoch als ein Erfolg der Arbeitgeber gewertet. Die Saarbrücker Zeitung kam zu einem ähnlichen Schluss und kommentierte das Ergebnis mit der Überschrift „Die Vernunft hat gesiegt“.

Sprachrohr der Mitglieder

Nicht nur in Tarifrunden sind wir das Sprachrohr unserer Mitgliedsunternehmen. Zahlreiche weitere Themen berühren die Interessen und beeinflussen die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in hohem Maße. Die gute Konjunkturlage und der Druck durch eine politisch erstarke Linke verführt die Regierung dazu, wichtige Reformen wieder zurückzunehmen. Der Arbeitslosengeldbezug wird verlängert, Mindestlöhne werden durch die Hintertür eingeführt und eine Reglementierung der Zeitarbeit wird ernsthaft diskutiert, um nur einige aktuelle Themen zu nennen. Hier halten wir in den saarländischen Medien und gegenüber der saarländischen Landesregierung mit klaren Stellungnahmen dagegen.

Die wichtigen Entscheidungen fallen jedoch in Berlin. Um sich hier Gehör zu verschaffen, haben die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2000 die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) gegründet. Sie wirbt dafür, unser Wirtschafts- und Sozialsystem grundlegend zu erneuern. Bei ihrer Reformkampagne für mehr Wachstum und Arbeitsplätze setzt sie mit Erfolg auf unterschiedliche Maßnahmen der PR-Arbeit. Eins der bekanntesten Instrumente ist sicherlich das jährliche Bundesländerranking, bei dem das Saarland bereits zwei Mal zur dynamischsten Region gekürt wurde. Aber auch Anzeigenkampagnen (siehe letzte Seite), wissenschaftlich fundierte Publikationen und Veranstaltungen gehören zum Repertoire der INSM. Im Internet betreibt sie ein großes Reformportal unter www.insm.de. Die Initiative legt den Finger in die Wunde und zeigt, wo ordnungspolitischer Reformbedarf herrscht. Ihr wird von vielen Seiten, auch aus dem Gewerkschaftslager, Durchschlagskraft und langer Atem bescheinigt.

Zeitung für Mitarbeiter

Doch nicht nur Politiker, Journalisten und interessierte Bürger stehen im Mittelpunkt unserer Öffentlichkeitsarbeit. Die Beschäftigten unserer Mitgliedsunternehmen selbst sind eine wichtige Zielgruppe. Die Arbeitnehmer erreichen wir mit der M+E-Zeitung und der Wirtschaftszeitung *AKTIV*. Die M+E-Zeitung erscheint mindestens viermal im Jahr und liefert Informationen und Hintergrundberichte zu Entwicklungen und Trends in der Metall- und Elektrobranche. Während der Tarifrunde haben wir auch im letzten

Jahr mit Sonderausgaben der M+E-Zeitung über unsere Verhandlungspositionen, -angebote und das Tarifergebnis informiert.

Die Wirtschaftszeitung *AKTIV* wird im Saarland mit einer Auflage von über 10.000 Exemplaren alle 14 Tage an die Belegschaften unserer Mitgliedsunternehmen verteilt, entweder zur Auslage im Betrieb oder direkt per Post an die Mitarbeiter nach Hause. Deutschlandweit liegt die Auflage von *AKTIV* bei knapp einer Millionen Exemplaren, herausgegeben wird die Zeitung vom Deutschen Instituts Verlag in Köln. *AKTIV* greift wirtschaftspolitische Fragestellungen auf und erklärt in allgemeinverständlichen Berichten, wie sich die Regelungen im Alltag der Menschen auswirken, sieht aber auch die langfristigen Folgen für unsere Gesellschaft. Aktuelle Themen sind z.B. die Rente mit 67, die Diskussion zum Rauchverbot oder der Mindestlohn. Dabei gehen die Redakteure mit falschen Stammtischparolen hart ins Gericht und versuchen durch sauber recherchierte Fakten, Vorurteile zu entkräften. Das ganze ohne erhobenen Zeigefinger in einer allgemeinverständlichen Sprache, um eine breite Leserschaft anzusprechen. Darüber hinaus nimmt *AKTIV* gerne auch Themen aus unseren Mitgliedsunternehmen ins Blatt, sei es eine spannende Hintergrundreportage oder eine Aktion, wie sie vorbildlich für die Branche sein könnte, wie z.B. der Qualitätstag bei Nedschroef im letzten Jahr. Gerne stellen wir den Kontakt zur Redaktion her.

Verbandswissen exklusiv für Mitglieder

Auch für die Fach- und Führungskräfte in den Mitgliedsunternehmen haben wir unser Informationsangebot im letzten Jahr deutlich ausgebaut. Unser Extranet ist unter www.verbandsinfo-saar.de im Internet zu finden (s. Abb. S.18). Das passwortgeschützte Portal stellt unseren Mitgliedern exklusiv viele Informationen aus unseren Fachbereichen elektronisch und jederzeit abrufbar zur Verfügung. Das Angebot ergänzt unsere persönliche Beratungsleistung und geht über unseren postalischen Rundschreibendienst weit hinaus. Natürlich sind alle früheren Informationen archiviert und recherchierbar. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Informationen, die unseren Mitgliedern die Arbeit erleichtern sollen:

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit

Von den kompletten Tarifverträgen über Arbeitshilfen im Arbeitsrecht oder Arbeitswirtschaft bis hin zu aktuellen Statistiken aus dem Verbandsbereich, wie z.B. die Ausfallzeiten oder die Höhe der Personalzusatzkosten. Die Informationen werden täglich aktualisiert und ergänzt.

Aktuelle Schlagzeilen

Tagesaktuell sind auch die „VSU-Schlagzeilen“, die wir seit Ende Januar dieses Jahres jeden Morgen per E-Mail versenden. Damit vermitteln wir möglichst kurz und prägnant aktuelle Nachrichten und Meldungen, von denen wir glauben, dass sie für Führungskräfte in der Wirtschaft interessant sind. Falls Sie noch nicht im Verteiler sind, nehmen wir Sie oder weitere Mitarbeiter Ihres Unternehmens gerne auf.

Stiftung ME Saar

Die Stiftung hat im vergangenen Jahr wieder zahlreiche Bildungs- und Kulturprojekte im Saarland unterstützt.

Die Universität des Saarlandes kam im letzten Jahr mit mehreren Projekten in den Genuss

einer Stiftungsförderung. Der größte Einzelbetrag floss in den Förderlehrstuhl für Pharma-Biotechnologie. Die Förderung durch die Wirtschaft läuft 2008 aus, danach wird die Anschlussfinanzierung vom Land sichergestellt. Fortgesetzt wurde auch das Projekt „Lesen, Reden, Schreiben“. Ziel des Projektes ist es, die Fertigkeiten Sprechen, Hören, Lesen und Schreiben von Schülerinnen und Schülern in der Abschlussklasse der Hauptschule zu steigern und sie fit zu machen für eine betriebliche Ausbildung.

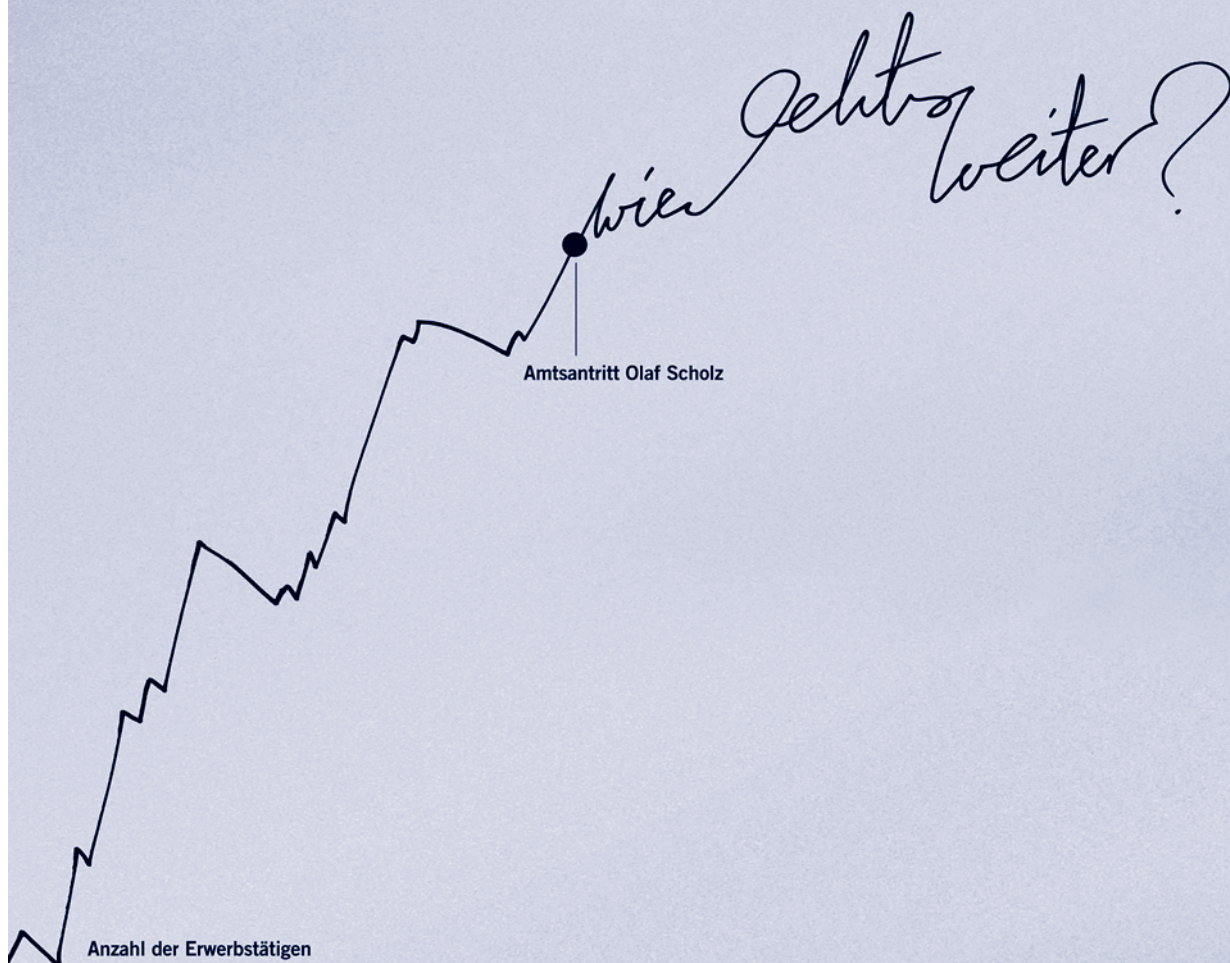
Weitere Förderbewilligungen gab es auch im voruniversitären Bildungsbereich beispielsweise für die Umsetzung des Junior-Projekts des Instituts der deutschen Wirtschaft im Saarland. Hierbei gründen Schülergruppen eigene Wirtschaftsunternehmen und sind für alle Geschäftsbereiche von der Produktentwicklung über den Vertrieb und das Controlling eigenständig verantwortlich. Die besten Ideen und Umsetzungen werden prämiert.

Die Stiftung hat die Wettbewerbe „Schüler experimentieren“ und „Jugend forscht“ auch im letzten Jahr gefördert. Das Projekt Qualitätsverbesserungsprozess an saarländischen Schulen (siehe Kapitel Bildung) wurde mit Mitteln aus der Stiftung unterstützt, ebenso wie der Zertifizierungsprozess der Berufsbildenden Schulen im Saarland.

Seit vielen Jahren fördert der Verband bereits die Musikfestspiele und zahlreiche Sonderausstellungen in der Modernen Galerie des Saarlandmuseums, schließlich zählt zur Qualität eines Standortes auch das kulturelle Leben. Die Musikfestspiele im Jahr 2007 fanden unter dem Thema „Nordische Musik“ statt. Im Saarlandmuseum wurden mit finanzieller Unterstützung der Stiftung Ausstellungen zu Paul Klee und Picasso gezeigt. Highlights, die auch in den überregionalen Medien große Beachtung fanden.

Ein Einblick in unseren Mitgliederbereich im Internet: www.verbandsinfo-saar.de.

Herr Scholz,



Deutschlands Wirtschaft wächst. Das belebt den Arbeitsmarkt: Rund 40 Millionen Menschen haben einen Job. Ohne die Reformpolitik der letzten Jahre wäre das nicht möglich gewesen. Für den Arbeitsminister Olaf Scholz heißt es deshalb: Kurs halten und erfolgreiche Reformen nicht verwässern – nur so kann sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter verbessern. Denn: GUT BLEIBT NUR, WER STÄNDIG BESSER WIRD. Weitere Informationen unter www.insm.de

INITIATIVE 
Neue Soziale Marktwirtschaft

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft ist eine überparteiliche Reformbewegung von Bürgern, Unternehmen und Verbänden für mehr Wettbewerb und Arbeitsplätze in Deutschland.