



JAHRESBERICHT DER
GESCHÄFTSFÜHRUNG
2010/2011





INHALT

- 4** WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG
- 7** TARIFPOLITISCHES GESCHEHEN
- 8** RECHTSBERATUNG UND -VERTRETUNG
- 10** ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSORGANISATION
- 14** BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG
- 17** ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
- 19** STIFTUNG
- 23** IMPRESSUM

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG



SAARWIRTSCHAFT IM AUFSCHWUNG

Der wirtschaftliche Absturz in der Krise war tief und heftig. Die Produktion in der Metall- und Elektroindustrie brach um 30 Prozent ein, der Auftragseingang ging sogar noch stärker zurück. Auf eine schnelle Erholung haben selbst Konjunkturexperten nicht zu hoffen gewagt. Umso überraschender ist die Dynamik, die die Wirtschaft bundesweit und insbesondere an der Saar erfasst hat. Ausgehend von einer stark angestiegenen Exportnachfrage war der Boom zunächst deutlich im Industriebereich zu spüren. Seit Frühjahr 2009 steigen die Werte für Auftragseingang und Produktion nun ununterbrochen deutlich an. Inzwischen mehren sich die Anzeichen, dass sich auch das Inlandsgeschäft erholt.

POSITIVE STIMMUNG HÄLT AN

Im Jahr 2010 lagen die Umsätze der saarländischen Industrie mit 22,5 Milliarden Euro um 17 Prozent über dem Vorjahreswert, wobei davon über die Hälfte im Exportgeschäft erzielt wurde. Die Metall- und Elektrobranche, insbesondere die Betriebe der Metallerzeugung und -bearbeitung, die Fahrzeugindustrie und der Maschinenbau, konnten wesentlich zum guten Wachstumsergebnis beitragen. Im Jahr 2010 legte das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Saarland überdurchschnittlich um 4,7 Prozent (Bund 3,6 Prozent) zu, für 2011 wird ein BIP-Wachstum um rund 3,5 Prozent für das Saarland (Bund: 2,5 Prozent) prognostiziert.

Nach wie vor liegt die Geschäftsentwicklung der Betriebe stabil auf hohem Niveau. Sowohl bei der Beurteilung der aktuellen Lage als auch bei den Erwartungen für die kommenden Monate sind die Unternehmer zuversichtlich.

GUTE ENTWICKLUNG AM ARBEITSMARKT

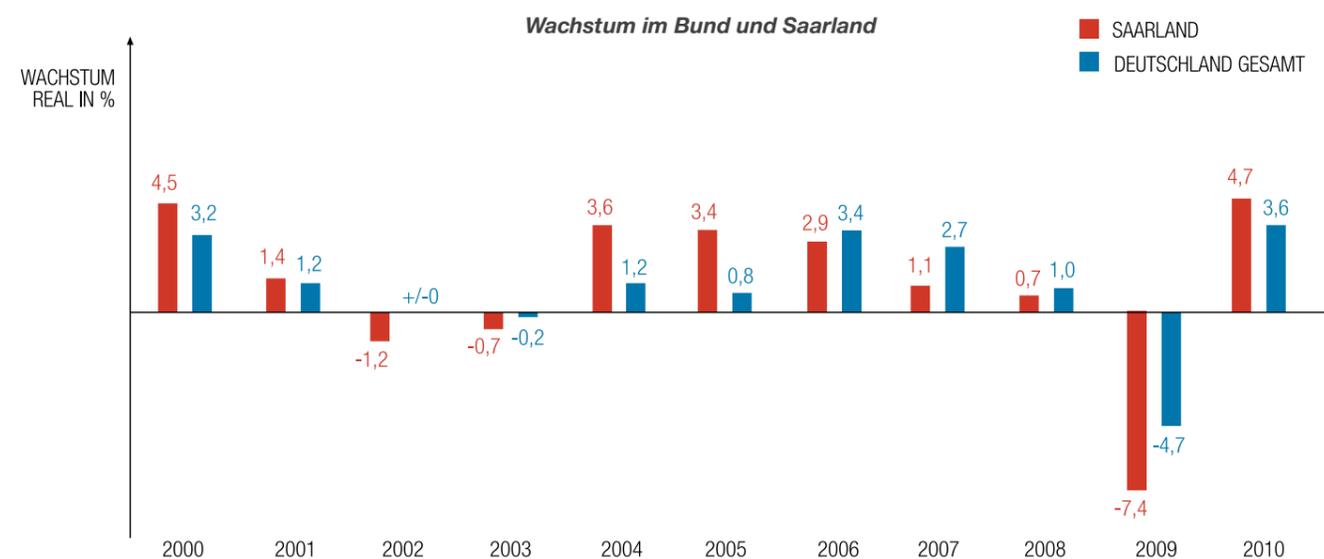
Die positive Stimmung spiegelt sich auch auf dem saarländischen Arbeitsmarkt wider. Seit Frühjahr 2010 zeigen alle wichtigen Arbeitsmarktindikatoren wie Kurzarbeit, Kräftenachfrage, Arbeitslosigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung diese Wende an. Die Kurzarbeit hat zwar infolge der wirtschaftlichen Erholung als Instrument zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze an Bedeutung verloren, gebraucht wurde sie aber auch im Jahr 2010 noch von vielen Betrieben aus ganz unterschiedlichen Branchen. Das Schwergewicht der Kurzarbeit lag bis zuletzt im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere auch bei den Betrieben der M+E-Industrie.

Trotz der erheblichen finanziellen Belastung haben die Unternehmen in der Krise an den Stammebelegschaften festgehalten und Arbeitsplätze mit Hilfe von Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit gesichert. Das zahlt sich jetzt aus, denn die anziehende Nachfrage kann aufgrund der vorhandenen Kapazitäten schnell bedient werden. Das zeigen ganz deutlich der steigende Auslastungsgrad und die erhöhte Produktivität gerade im Bereich der M+E-Industrie. Im März 2011 waren rund 36.700 Menschen im Saarland arbeitslos - so wenige wie zuletzt vor 20 Jahren. Hinzu kommt eine große Anzahl neu gemeldeter Stellenangebote. Umfragen belegen die wachsende Einstellungsbereitschaft der Unternehmen: Die Betriebe sind überraschend früh dabei, ihre Stammebelegschaften aufzustocken und sie planen, dies in den nächsten Monaten fortzusetzen.

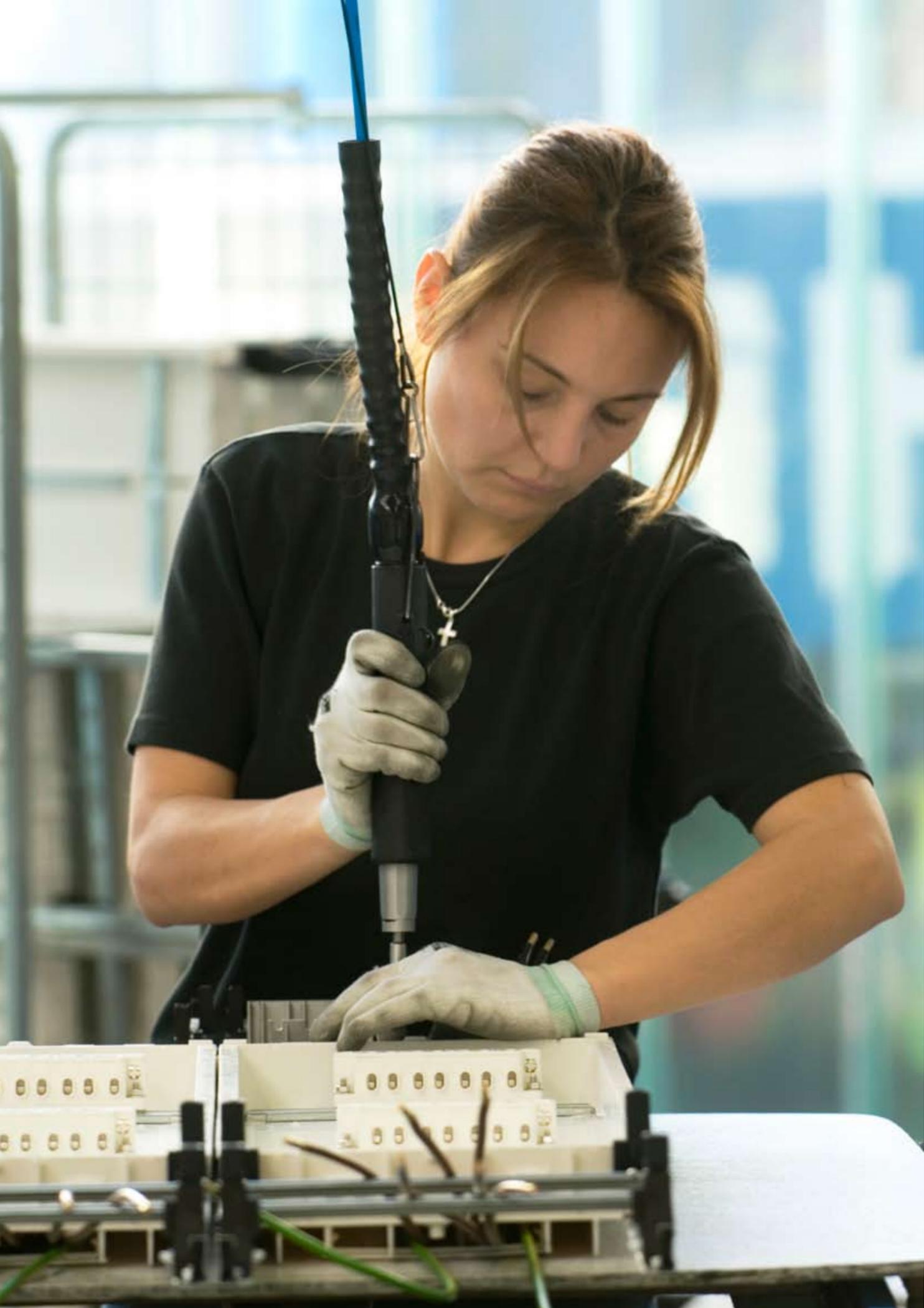
VORKRISENNIVEAU NOCH NICHT ERREICHT

Bei aller Euphorie, darf man nicht aus den Augen verlieren, dass die guten Erfolge des Jahres 2010 die großen Verluste aus der Wirtschaftskrise noch nicht ausgeglichen haben. Das Jahresergebnis 2010 der saarländischen Industrie erreicht nach Auskunft des Statistischen Landesamtes knapp 87 Prozent des im Jahr 2008 erzielten Umsatzvolumens. Für die deutsche Metall- und Elektroindustrie im Speziellen sieht es ähnlich aus. Bei der Produktion sind erst 75 Prozent, beim Auftragseingang 84 Prozent aufgeholt. Und die Risiken sind nach wie vor erheblich: Ob der Exportboom anhält ist ungewiss, zudem ist ein deutlicher Anstieg auf den Rohstoffmärkten zu verspüren und welche Kreise die dramatische Situation in Japan oder die hohen Staatsverschuldungen auf den Finanz- und Gütermärkten der Welt ziehen, ist nicht absehbar.

Trotz aller Unwägbarkeiten kann man mit vorsichtigem Optimismus davon ausgehen, dass die saarländische Industrie Ende 2011 das Vorkrisenniveau wieder erreichen wird.



Dargestellt ist die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (preisbereinigt) im Saarland (rote Balken) im Vergleich zur Entwicklung für Deutschland gesamt (blaue Balken). Angegeben ist die jeweilige Veränderung gegenüber dem Vorjahr. In der Krise ist das BIP im Saarland 2009 wesentlich stärker eingebrochen als der gesamtdeutsche Durchschnitt. Umgekehrt ist das Wachstum nach der Krise im Saarland deutlich ausgeprägter.



TARIFPOLITISCHES GESCHEHEN

Die spezifische Situation einer recht ungewöhnlichen Tarifrunde mitten in der Krise ist fast schon wieder in Vergessenheit geraten. Dennoch lohnt ein Blick zurück und eine Bewertung des Ergebnisses:

In zwei Eckpunkten gab es zwischen den Tarifparteien grundsätzliche Übereinstimmung:

- Erstens: Beide bewerteten die Krise in erster Linie als eine Konjunkturkrise und weniger als eine Strukturkrise. Die enormen Anpassungsbemühungen unserer Industrie in den Vorjahren, ihre großen Erfolge auf den Weltmärkten bestätigten die Tarifpartner in ihrer Überzeugung, dass die M+E-Industrie in ihren Strukturen richtig aufgestellt ist. Das bedeutete, dass es beim Krisenmanagement vor allem um eine Überbrückung der eingebrochenen Nachfrage gehen musste.
- Zweitens: Beide Seiten waren sich einig, dass Kosten eingespart, und gleichzeitig Arbeitsplätze gerettet werden mussten. Nur durch den Erhalt der Stammschicht würde es gelingen, schnell wieder aus der Krise herauszukommen.

Im Sommer 2009 sah alles danach aus, dass die Krise in unserer Industrie länger dauern würde. Viele nahmen an, dass das Jahr 2010 für die Betriebe besonders schwierig werden könnte, auch weil aufgrund der Beschäftigungssicherung tiefe Löcher in die Eigenkapitalbasis gerissen worden waren. Zudem wusste niemand, ob die schwierige Lage der Finanzinstitute zu einer Kreditklemme, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, führen würde – eine Sorge, die sich erst später als weitgehend unbegründet herausgestellt hat.

Ziel der Tarifrunde 2010 war es deshalb, das Krisenmanagement zu verlängern. Eine übliche Tarifrunde wäre völlig verfehlt gewesen.

Am Ende erfolgte dann im Februar eine geräuschlos ausgehandelte Tarifvereinbarung mit einer Dauer von 24 Monaten, die der Industrie viel Lob einbrachte. Der Kern der Vereinbarungen bestand aus einem Inflationsausgleich

und der Beschäftigungssicherung. Zum ersten Mal wurden die Kosten und Bedingungen dafür zusammen mit der Gewerkschaft exakt ermittelt und in Regelungen gegossen. Dabei wurde bewusst die Möglichkeit eingeräumt, je nach konjunktureller Lage des einzelnen Unternehmens die für den April 2011 vorgesehene Entgelt-erhöhung um zwei Monate nach vorn oder auch nach hinten zu schieben, und zwar durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die sich an der konkreten Lage des Unternehmens orientieren sollte.

Heute sehen wir, wie fair und verantwortungsvoll Unternehmen und Belegschaften mit diesem Instrument umgegangen sind. Eine Reihe namhafter Unternehmen hat die Erhöhung vorgezogen, andere haben sich mit ihren Belegschaften darauf geeinigt, die Erhöhung erst später zu gewähren.

Gelegentlich kamen, meist aus der Presse und Politik, Rufe nach Nachverhandlungen, nach einer Aufschwungprämie oder dem viel beschriebenen ordentlichen Schluck aus der Pulle. Erfreulich ist, dass sich weder Arbeitgeber noch Gewerkschaften an dieser Diskussion beteiligten, sondern übereinstimmend betonten, dass die Vereinbarungen unseres Tarifvertrags nicht verändert oder in Zweifel gezogen werden dürfen und müssen. Wir sollten nicht vergessen, dass die eigentliche Aufschwungprämie der Erhalt von vielen Arbeitsplätzen in der Krise war. Das hat viele Unternehmen ein enormes Geld und viele Reserven gekostet. Und auch wenn für viele die Krise vorbei zu sein scheint: die Aussichten für die nächsten Monate bergen für etliche Unternehmen immer noch viele Unsicherheiten.

Abschließend kann man sagen, dass Ablauf und Ergebnis der Tarifrunde von einer erfreulich realistischen und verantwortungsvollen Einstellung der beiden Tarifpartner gekennzeichnet waren. Das Ergebnis brachte Sicherheit für die Arbeitsplätze und einen vertretbaren Lohnzuwachs. Die Presse urteilte sinngemäß: „Diese Branche hat mit einem besonnenen Abschluss Maßstäbe gesetzt“.

RECHTSBERATUNG UND -VERTRETUNG



8

TARIFAUTONOMIE

Im zu Ende gehenden Jahr hat kein anderes Thema die Diskussion über das Arbeitsrecht so beherrscht wie die Tarifeinheit. Dem Grunde nach sind sich (fast) alle einig, dass die Zersplitterung des Tarifvertragssystems eine Gefahr für die Tarifordnung in Deutschland darstellt. Die Gefahr ständiger Arbeitskämpfe, wie sie z. B. im Vereinigten Königreich in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts zum Niedergang der britischen Industrie und vor allem zur Zerstörung der englischen Tarifaufonomie beigetragen haben, werden als Bedrohung des sozialen Friedens erkannt. Zur Sicherung der Tarifaufonomie ist eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit aus unserer Sicht unverzichtbar.

GRENZGÄNGER IN ALTERSTEILZEIT

Derzeit wird eine Vielzahl von Gerichtsverfahren gegen Unternehmen der M+E-Industrie, aber auch der Stahl-

industrie und der Chemiebranche geführt, in denen französische Grenzgänger in Altersteilzeit versuchen, eine Erhöhung ihrer tariflichen Aufstockungsbeträge durchzusetzen. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob die bisherige Praxis, die tariflichen Aufstockungsbeträge der Grenzgänger in Altersteilzeit durch Anwendung der Mindestnettolohntabelle zu ermitteln, europarechtswidrig ist. Für die tariflichen Regelungen der Chemiebranche gibt es bereits zwei rechtskräftige erstinstanzliche Urteile, in denen der Klage stattgegeben wurde. In der M+E-Industrie sind bislang zwei erstinstanzliche Urteile ergangen. Während das Arbeitsgericht Saarlouis einer Klage grundsätzlich stattgegeben hat, ist es uns vor dem Arbeitsgericht Saarbrücken gelungen, die Abweisung der Klage zu erreichen. Gegen beide letztgenannten Urteile wurde Berufung eingelegt, die Entscheidungen sind somit nicht rechtskräftig. Unserer Auffassung nach gibt es eine Vielzahl von Argumenten, die gegen die von den Klägern geäußerte Rechtsauffassung sprechen. Allerdings darf nicht verkannt werden, dass bereits in drei erstinstanzlichen Urteilen das

jeweilige Gericht die Auffassung der Kläger geteilt hat. Sollte letztinstanzlich die Anwendung der Mindestnettolohntabelle für Grenzgänger in Altersteilzeit als diskriminierend gewertet werden, birgt dies ein erhebliches Kostenrisiko für die Unternehmen. Da nicht mit einer Einigung zu rechnen ist und der Prozessbevollmächtigte der Kläger die Frage bis zum Europäischen Gerichtshof tragen will, wird uns dieses Thema noch die nächsten Jahre beschäftigen.

URLAUB UND LANGZEIT- ERKRANKTE - NACH WIE VOR VIELE FRAGEN OFFEN

Ein Beispiel für die Gefährdung zentraler Rechtsgrundsätze durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) ist dessen Entscheidung zum Urlaubsanspruch Langzeiterkrankter. Die Folgen für die Unternehmen lassen sich bis heute nicht abschließend bewerten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat daraufhin seine seit 1982 bestehende Rechtsprechung geändert, wonach der Urlaubsanspruch auch bei Erkrankung spätestens zum 31. März des Folgejahres verfiel. Es gelangt nun zu dem Ergebnis, dass dies bei lang andauernder Erkrankung nicht mehr möglich ist, wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit gehabt hat, den Urlaub zu nehmen. Zudem steht dem Arbeitnehmer nunmehr auch beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Urlaubsabgeltungsanspruch zu, selbst wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch erkrankt war.

Die Rechtsprechungsänderung des BAG bezieht sich primär auf den gesetzlichen Mindesturlaub sowie den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 125 SGB IX). Hinsichtlich des über das Gesetz hinausgehenden Urlaubs können die Tarifvertrags- bzw. Arbeitsvertragsparteien weiterhin Regelungen treffen, wonach der Urlaubsanspruch auch bei lang andauernder Erkrankung verfällt. Weder EuGH noch BAG haben darüber entschieden, wie lange dem Arbeitnehmer der Urlaubsanspruch erhalten bleibt. Sollte eine Ansammlung unbegrenzt möglich sein, so führt dies bei einer Erkrankung über Jahre hinweg zu untragbaren Ergebnissen. So könnte, wenn keine Begrenzung erfolgt, z. B. ein seit zehn Jahren erkrankter Arbeitnehmer für diesen Zeitraum den Urlaub ansammeln.

Der gesetzliche Mindesturlaub würde einen Umfang von 200 Tagen haben. Eine Ansammlung des Urlaubsanspruchs über mehrere Jahre hinweg ist auch bei lang andauernder Erkrankung nicht vom Sinn und Zweck des Urlaubsanspruchs erfasst. Oder wie es das Landesarbeitsgericht Hamm in einem Beschluss vom 15. April 2010 - 16 Sa 1176/09 wörtlich formulierte: „Der Zweck des gesetzlichen Jahresurlaubs, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Erholung zu verfügen, erfordert die Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre hinweg nicht.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.



ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSORGANISATION



VERBESSERUNGS- POTENTIALE ERKENNEN UND KONSEQUENT NUTZEN

Das ist die Überschrift unseres Angebotes, das wir gemeinsam mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (IfaA) unseren Mitgliedsunternehmen in Form eines begleitenden Projektes machen.

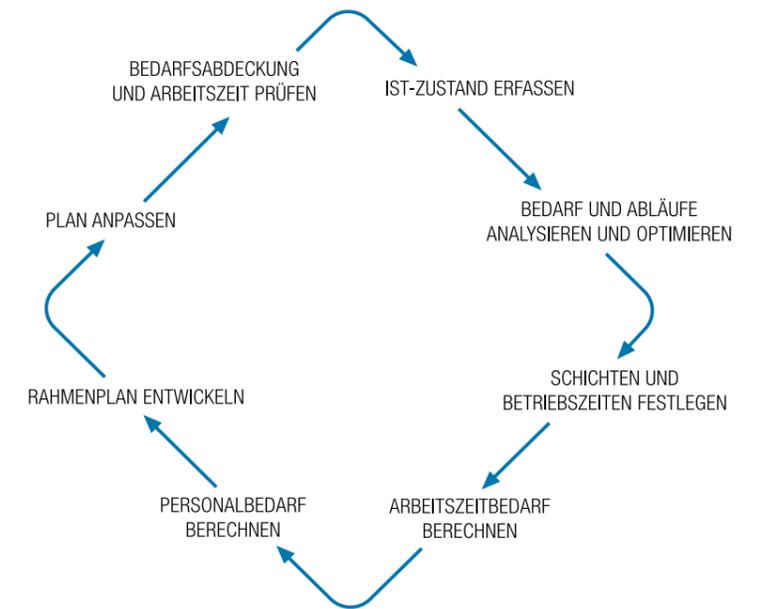
In den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts sind in vielen Unternehmen, insbesondere in der Produktion, unterschiedliche Reorganisationsprojekte mit viel Engagement begonnen worden. Auslöser dieser Aktivitäten war vielfach die Studie des Massachusetts Institute of Technology, die den Begriff „Lean Production“ prägte und eine große Euphorie auslöste. Vorbild für Lean Production waren Management- und Steuerungsmethoden japanischen Ursprungs, wobei an erster Stelle das Toyota-Produktionssystem zu nennen ist.

Die mit der Euphorie bezüglich Lean Production verbundenen unterschiedlichsten Reorganisationsprojekte begannen in Deutschland zumeist vielversprechend, wurden dann allerdings oftmals nicht konsequent weiterentwickelt.

Die Methoden und Instrumente, der Lean-Production-Welle sind zwar inzwischen in vielen Unternehmen bekannt, aber die Masse der Klein- und Mittelbetriebe hat diese Bewegung noch nicht erreicht.

Diese Erfahrungen haben dazu geführt, nicht nur vordergründig die verwendeten Organisationskonzepte und Methoden zu hinterfragen, sondern auch einzelne Methoden und Konzepte so aufeinander abzustimmen, dass ein ganzheitliches System entsteht.

Für die Unternehmen stellt sich in diesem Zusammenhang allerdings die Frage, welche Methoden auszuwählen sind, um ein Produktionssystem umzusetzen. Ein Produktionssystem hat zum Ziel, die in einem Un-



Planungsschritte der Schichtplanung mit Unterstützung der Verbandsingenieure

ternehmen existierenden verschiedenen organisatorischen Elemente sowie deren Wechselwirkungen zu steuern. Somit haben Unternehmen, die sich auf dem Weg zur Entwicklung eines Produktionssystems befinden oder befanden, zunächst das grundsätzliche Ziel, „Verschwendung minimieren“ zu verfolgen.

An diesem Punkt setzt unser Projektangebot an. Gemeinsam mit dem IfaA führen wir in interessierten Unternehmen eine IST-Analyse durch, definieren einen Zielzustand für das Projekt und benennen notwendige Maßnahmen.

Dabei ist der Einstieg über die bei der Analyse gefundenen Verbesserungspotentiale bewusst einfach gewählt. Mitgliedsunternehmen, die sich bereits an dem Projekt beteiligen, hatten im vergangenen Jahr bei zwei sehr gut besuchten Veranstaltungen eine erste Gelegenheit, ihre Projekte vorzustellen und Erfahrungen auszutauschen. Unser Ziel ist es, weitere Unternehmen zu gewinnen und so eine Plattform für unsere Mitgliedsunternehmen zu

schaffen, die einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch über die firmenspezifischen Projekte hinaus ermöglicht.

VERBESSERTES ARBEITSZEIT- MANAGEMENT DURCH MASSGE- SCHNEIDERTE **SCHICHTPLANUNG**

Im Spannungsfeld modernen Wirtschaftens steht das Arbeitszeitmanagement. Der optimale Einsatz von Personal wird von allen Seiten erwartet: von Kunden und Geschäftsführung, von der Mitarbeitervertretung und nicht zuletzt – von den Beschäftigten selbst.

Bedarfsorientierung, Wirtschaftlichkeit und hohe Flexibilität sind entscheidende Kriterien für die Schichtplanung in Unternehmen. Weitere Anforderungen ergeben sich durch Kapazitätsschwankungen, unterschiedliche Qualifikationen oder den Einsatz von Teilzeitmitarbeitern. Hauptaufgabe ist das Bestimmen des

optimalen Schichtplan-Modells bzw. die Simulation verschiedener Schichtplanmodelle in unseren Mitgliedsunternehmen.

- Ihre Fragen bei der Schichtplangestaltung...
- Sie müssen die Betriebszeitstunden pro Woche erhöhen oder verringern?
 - Sie möchten freie Tage optimieren und Nachtschicht-einsätze besser verteilen?
 - Sie möchten effizienter auf unterschiedliche Auslastungen reagieren?
 - Sie möchten einen Schichtplan, der flexibel an die Rahmenbedingungen angepasst werden kann?
 - Sie wollen einen Schichtplan auf Basis aktueller arbeitswirtschaftlicher Erkenntnisse und gesetzlicher Vorgaben?

- ...und der praktische Nutzen unserer Beratung:
- bessere Rahmenpläne bezüglich Kosten und Einsatzzeiten,
 - schnellere und vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten und eine bessere Auswahl an Planvarianten,
 - fundierte Entscheidungsfindung, weil Konsequenzen und Alternativen leichter sichtbar sind,
 - mehr Transparenz durch interaktive Gruppenplanung

Auslöser für Veränderungen war der verstärkte Wunsch in den Unternehmen, ihre Betriebszeiten verlängern zu können. Das kann das Einführen von zusätzlichen Schichten bedeuten, aber auch das Hinzunehmen der Samstag oder Sonntage in die regelmäßige Schichtplanung.

12

Wir beantworten Ihre Fragen zum Arbeitszeitmanagement in Ihrem Unternehmen und entwickeln mit Ihnen gemeinsam neue Schichtpläne zum Vorteil aller Beteiligten.

GESUNDHEIT ALS WICHTIGER ERFOLGSBAUSTEIN

Der betriebliche Gesundheitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung können wesentlich zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Jeder Arbeitgeber möchte, dass seine Mitarbeiter möglichst selten wegen Krankheit ausfallen, gesundheitlich fit, leistungsfähig und leistungsbereit sind sowie ohne Einschränkungen bis ins Rentenalter arbeiten können. Um eine hohe Akzeptanz von freiwilligen Angeboten zur Gesundheitsförderung zu erreichen, ist es notwendig, dass die Programme für die Beschäftigten attraktiv sind.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird als Managementaufgabe verstanden und hat zum Ziel, betriebliche Strukturen zu schaffen, welche die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sowie die Entwicklung gesundheitsförderlicher

Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zum Ziel haben. Dies war das Ergebnis einer gemeinsamen Veranstaltung der Zentrale für Produktivität und Technologie (healthcare saarland), der Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung im Saarland, der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) sowie der deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement.

Gesundheitsminister Georg Weisweiler wies darauf hin, dass der Erfolg aller Unternehmen, ob klein, mittel oder groß, ganz entscheidend davon abhängt, wie gesund, aktiv und motiviert seine Beschäftigten an der Erreichung der Unternehmensziele mitwirken: „Wer mittel- oder langfristig denkt, muss erkennen, dass hier nicht nur eine erhebliche Kostenreduzierung möglich ist, sondern Wettbewerbsvorteile in vielfacher Hinsicht zu erzielen sind“.

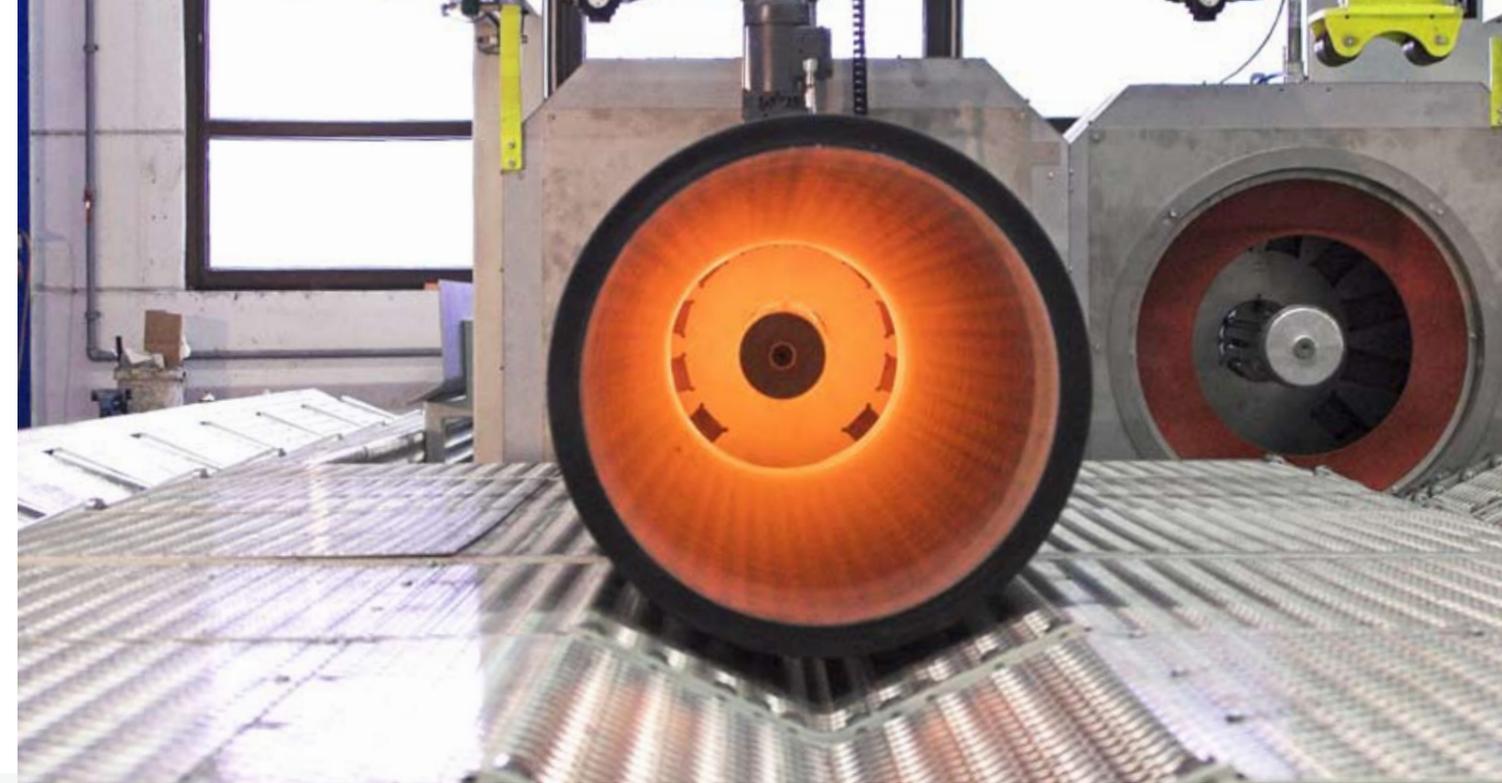
Vor über 150 Teilnehmern präsentierten saarländische Unternehmen (u. a. ME Saar-Mitglieder) Best-Practice-Beispiele aus dem betrieblichen Gesundheitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

VERBANDSSTATISTIK

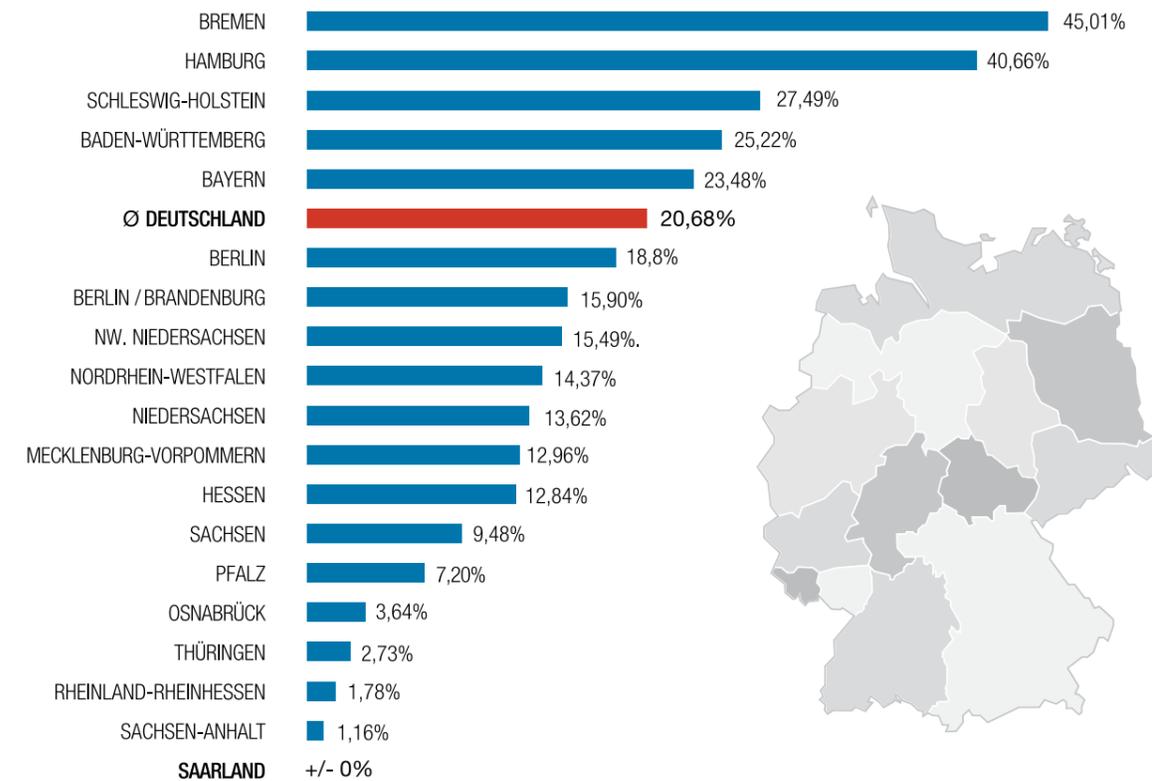
Zur Positionsbestimmung des eigenen Unternehmens ist es erforderlich, aktuelle und verlässliche Vergleichsdaten zur Verfügung zu haben. Mit unseren regelmäßig durchgeführten Verbandsstatistiken erheben wir personalwirtschaftlich relevante Kennzahlen - insbesondere Fehlzeiten, Beschäftigtenstruktur und Verdienstdaten - und werten diese aus. Die hohe Beteiligungsquote unserer Mitgliedsunternehmen an den Datenerhebungen zeigt uns Ihr Interesse an dieser Dienstleistung. Die uns gemeldeten betriebspezifischen Daten werden nach jeder Auswertung den beteiligten Unternehmen zurückgespiegelt. Dabei können Sie Ihre eigenen betrieblichen Daten mit Durchschnittswerten aller Verbandsunternehmen unmittelbar vergleichen.

Die Ergebnisse der jährlich wiederkehrenden Erhebung von Verdienstdaten werden neben der regionalen Auswertung auch einem bundesweiten Vergleich zugeführt. Die dabei seit Jahren stabile Position des Saarlandes im Vergleich zu anderen Bundesländern erklärt sich dadurch, dass in unserer Region viele Unternehmen mit einer stark ausgeprägten Fertigungsorientierung bei zugleich schlanken Verwaltungs- und Entwicklungsstrukturen dominieren.

Für den Aufwand zur Bearbeitung unserer Datenerhebungen bedanken wir uns bei allen Beteiligten ganz herzlich.



Vergleich der Effektivverdienste in den Tarifgebieten der M+E-Industrie im Vergleich zum Saarland



Quelle: eigene Datenerhebungen bei den Mitgliedsunternehmen im Januar 2010

Jährlich wiederkehrend bitten wir - in terminlicher Abstimmung mit allen übrigen Verbänden der M+ E-Industrie - unsere Mitgliedsunternehmen um die Meldung der effektiven Verdienste aller tariflichen Beschäftigten. Dabei werden die regelmäßigen monatlichen Tarifentgelte zuzüglich der betrieblich gewährten übertariflichen Bestandteile berücksichtigt. Die Grafik zeigt das Ergebnis der bundesweiten Auswertung: dabei sind die durchschnittlichen Verdienstgrade im Vergleich zum Saarland in % abgebildet. Die erkennbaren regionalen Unterschiede ergeben sich durch unterschiedliche Tarifbestimmungen, regional unterschiedlichen Arbeitsmarkt- und Lebenskostenbedingungen und die Beschäftigtenstrukturen in den befragten Unternehmen. Die herausragende Position des Saarlandes erklärt sich dadurch, dass wir viele Unternehmen mit einer ausgeprägten Fertigungsorientierung bei zugleich schlanker Overhead-Struktur haben.

13

BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG



DURCH **BILDUNG** DEN HERAUSFORDERUNGEN DER ZUKUNFT BEGEGNEN!

Der strukturelle Fachkräftemangel, besonders im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), gefährdet die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft. Daher haben wir gemeinsam mit unseren Mitgliedsunternehmen die Anstrengungen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses konsequent weitergeführt.

AUSBILDUNGSFÄHIGKEIT UND AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT FÖRDERN!

Die seit Jahrzehnten stetig zurückgehende Geburtenrate und der damit verbundene Rückgang bei den Schulabgängern wirken sich zunehmend auch auf den Ausbildungsmarkt aus. Nicht immer können offene Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerbern besetzt wer-

den. Vielen jungen Menschen fehlen am Ende der Schulzeit zudem die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung. Hier liegt Potential brach, das erschlossen werden muss. Das heißt: Junge Menschen müssen in der Schule ausreichend auf den Start in Ausbildung und Beruf vorbereitet werden. Dazu haben sich auch im Jahr 2010 die Unterzeichner des saarländischen Ausbildungspaktes, zu denen auch die VSU gehört, verpflichtet. Kern ist ein Maßnahmenbündel unter dem Titel „Ausbildung ohne Umwege“: 1. Das Landesprogramm „Ausbildung jetzt“, 2. die Berufsorientierung und 3. das neue Modellprojekt „Anschluss direkt“ für den unmittelbaren Start in die Ausbildung nach dem Hauptschulabschluss. So soll die Berufsorientierung intensiviert und die Ausbildungsfähigkeit verbessert werden.

Ausbildungsreife und Berufsorientierung fördern wir insbesondere auch mit unseren Mitgliedern im Rahmen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT. Ehrenamtliche aus Unternehmen und Schulen setzen sich für eine Stärkung

der ökonomischen Bildung an Schulen ein und kooperieren in zahlreichen Projekten.

TALENTE FÖRDERN UND FÜR **TECHNIK** BEGEISTERN!

Auch im Jahr 2010 haben wir unsere vor über zwei Jahren gestartete Initiative „Für Technik begeistern“ fortgesetzt und weiter intensiviert. Der Schlüssel für schulischen Erfolg liegt bereits in der frühen Kindheit. Hier werden entscheidende Weichen für den späteren Bildungsweg und -erfolg gelegt. Investitionen in die frühkindliche Bildung sind daher besonders lohnenswert.

Wir haben uns daher entschieden, unser Engagement auf diesen Bereich auszudehnen. „Frühförderung MINT“ ist das Schlagwort. Als Projektpartner der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ möchten wir damit bereits Kindern im Kindergarten Lust auf Technik und Naturwissenschaft machen. Die Erzieherinnen und Erzieher im Saarland unterstützen wir dabei mit einem umfassenden Fortbildungsangebot und Materialien, die wir ihnen kostenlos zur Verfügung stellen. Dieses Angebot schließt eine Lücke im Fortbildungsprogramm für saarländische Erzieher/-innen und leistet einen wichtigen Beitrag für

die Umsetzung der Bildungsbereiche Mathematik, Naturwissenschaft und Technik, die Teile des Bildungsauftrages der saarländischen Kindergärten sind. An den Mitte des Jahres gestarteten Seminaren haben bereits über 200 Erzieher/-innen aus über 80 Einrichtungen teilgenommen. Im Herbst 2010 haben wir das Projekt medien- und öffentlichkeitswirksam vorgestellt. Die überaus große Anzahl der anwesenden Gäste aus Bildung, Politik und Wirtschaft bestätigte uns, dass wir mit diesem Engagement am Puls der Zeit liegen.

Auch das Projekt MINIPHÄNOMENTA erfährt im dritten Projektjahr ungebremsen Zuspruch. Wieder haben rund 60 Lehrerinnen und Lehrer an den Fortbildungen teilgenommen. An bislang rund 80 Grundschulen im Saarland erleben damit Schülerinnen und Schüler, wie spannend Technik und Naturwissenschaften sind.

Verborgene Talente für MINT-Themen schlummern auch in vielen Mädchen. Unter dem Motto „Mädchen und Technik“ haben sich im Herbst 2010 rund 100 Mädchen und ihre Eltern einen Samstag lang im Saarbrücker Flughafen über spannende Ausbildungen, Berufe und Karrierechancen in der M+E-Industrie informiert.

Bildungsminister Klaus Kessler (links) und ME Saar Präsident Oswald Bubel bei der Vorstellungveranstaltung des „Haus der kleinen Forscher“.





HOCHSCHULEN: ABSOLVENTENZAHLEN ERHÖHEN – ABBRECHERQUOTEN REDUZIEREN!

MINT + Mentoring = MINToring

Wie faszinierend und zukunftsweisend Fächer wie Physik, Elektrotechnik oder Bioinformatik sein können, zeigt das Projekt „MINToring – Studierende begleiten Schülerinnen und Schüler“. Dabei haben wir angehende Abiturienten im Blick, die naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen mit Neugier begegnen, aber noch unschlüssig sind, ob ein MINT-Studium der richtige Weg für sie ist. Das Programm begleitet die Teilnehmer drei Jahre lang und fördert sie in einem entscheidenden Abschnitt ihres Bildungswegs – von der Schule an die Hochschule.

Es zeigt sich dabei, dass überdurchschnittlich viele von ihnen für ein Studium im naturwissenschaftlich-technischen Bereich motiviert werden. Und die jungen Studierenden werden in der Studienanfängersphase stabilisiert. Damit ist ein wichtiger Grundstein für den erfolgreichen Abschluss des MINT-Studiums gelegt.

SCHULE STARK MACHEN!

Das Projekt Qualitätsverbesserungsprozess an saarländischen Schulen (QVP) ist ein gemeinsames Projekt des Bildungsministeriums und der VSU. Es wird finanziell durch die Stiftung des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes gefördert. QVP richtet sich an Schulen, die einen systematischen Schulentwicklungsprozess einleiten und die Arbeit in den Kernbereichen Schulmanagement, kollegiale Kooperation, Unterricht und Erziehung weiterentwickeln wollen.



ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

ME SAAR
die Metall + Elektroindustrie

IHR STARKER PARTNER

DIE INTERESSENVERTRETUNG
 DER FÜHRENDE BRANCHE DES SAARLANDES

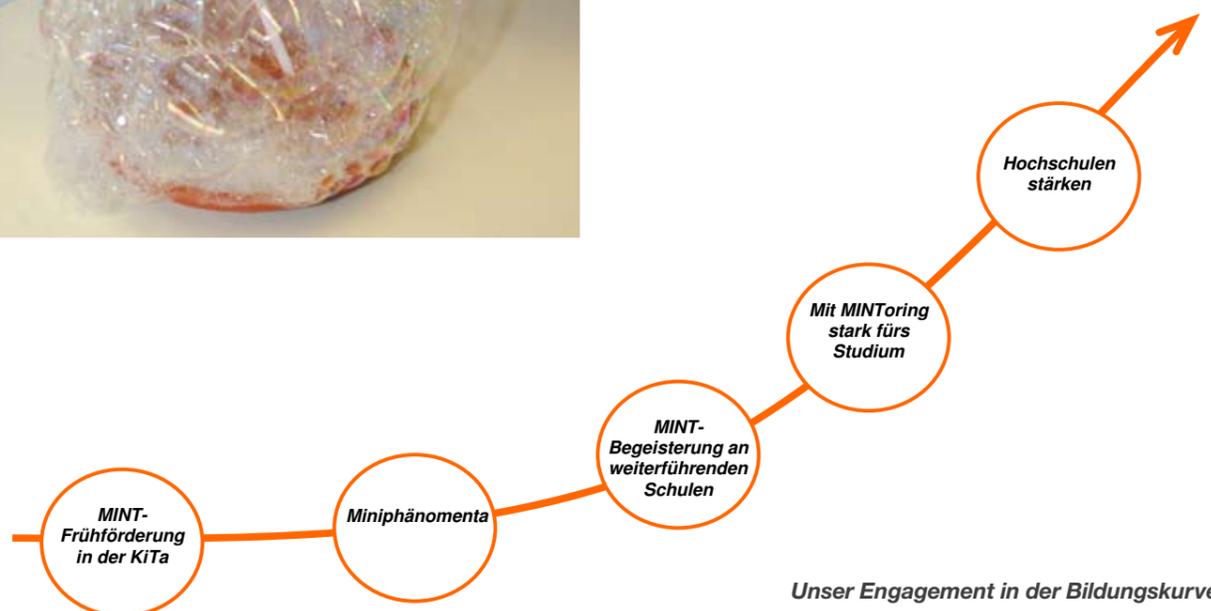
Mit unserer neuen Imagebroschüre stellt der Verband sein Leistungsspektrum vor. Gerne stellen wir allen Interessierten unsere Broschüre zur Verfügung.

NACHKLAPP ZUR TARIFRUNDE

Das vergangene Geschäftsjahr war ein Jahr ohne öffentlichkeitswirksame Tarifaueinandersetzungen. Der Tarifabschluss zur Entgeltrunde im Frühjahr 2010 fand ein einheitliches Lob in den Medien, sowohl für den Inhalt, als auch für den Ablauf. In der Kommentierung der Ergebnisse haben wir uns bewusst zurückgehalten und stattdessen unseren Kommunikationsschwerpunkt auf das Thema Krisenbewältigung gelegt.

Zwar deuteten bereits im Frühjahr 2010 viele Konjunkturindikatoren auf eine Erholung der wirtschaftlichen Lage hin, doch war die Unsicherheit groß, wie nachhaltig und schnell die Aufwärtsbewegung sein wird. Hinzu kam, dass wegen des Basiseffekts die guten Wachstumszahlen überinterpretiert werden konnten und ganz besonders die saarländische Metall- und Elektroindustrie noch weit vom Vorkrisenniveau entfernt war. Zusätzlich galt es, aufkeimenden Erwartungshaltungen und möglichen Zusatzforderungen aus den Reihen der IG Metall den Nährboden zu entziehen und von vornherein eine „Nachschlagsdebatte“ zu verhindern.

Mit dem Einsetzen des Aufschwungs haben die Gewerkschaften ihre Kampagnen „Für ein gutes Leben“ in Gang gesetzt. Unter dieser Überschrift zieht die IG Metall gegen Zeitarbeit, gegen befristete Beschäftigungsverhältnisse und für einen Mindestlohn ins Feld. Dabei vergessen die Arbeitnehmervertreter sehr schnell die großen Vorleistungen, die die Unternehmen in der Krise in Form von Beschäftigungssicherung geleistet haben und werfen den Betrieben z. B. vor, durch Aufbau von Zeitarbeitern einen „wirklichen“ Beschäftigungsaufbau zu verhindern. Dabei beschimpfen sie auch schon mal Arbeitgebervertreter als Funktionäre einer „asozialen Marktwirtschaft“. Der polemischen Stimmungsmache der Gewerkschaften treten wir deutlich entgegen. Hier sprechen die Fakten zum Thema Zeitarbeit eine deutliche Sprache, so dass das eigentliche Ziel der IG Metall, nämlich die Mitgliederwerbung, schnell zu enttarnen ist.



IM DIALOG MIT DER POLITIK

Doch auch abseits der Auseinandersetzungen mit den Gewerkschaften beziehen die Vertreter des Verbandes immer wieder Stellung, wenn es um die Interessen der Branche geht. Entweder öffentlich z. B. über die Medienarbeit aber vor allem auch im direkten Kontakt zuden Vertretern der saarländischen Landesregierung haben wir uns kritisch mit den hiesigen Standortbedingungen auseinandergesetzt. So führen wir einen intensiven Austausch mit allen Ministerien von der Spitzenebene bis hin zu den Fachabteilungen. Ein Schwerpunkt bildet dabei z. B. die dramatische Verschuldungssituation des Landes. Hier sind wir gemeinsam mit den wichtigsten Wirtschaftsorganisationen des Landes in einem intensiven Diskurs mit dem Finanzminister und haben zu den Sparnotwendigkeiten deutlich Stellung bezogen.

Weitere Sorgen bereiten der saarländischen Wirtschaft die rückläufige Bevölkerungsentwicklung an der Saar und der damit einhergehende Fachkräftemangel. Hier können wir am „Runden Tisch für Fachkräftesicherung“ die Stimme der saarländischen Industrie einbringen und u. a. mit der saarländischen Arbeitsministerin und den Ministern für Wirtschaft bzw. Bildung an einem gemeinsamen Handlungskonzept arbeiten.

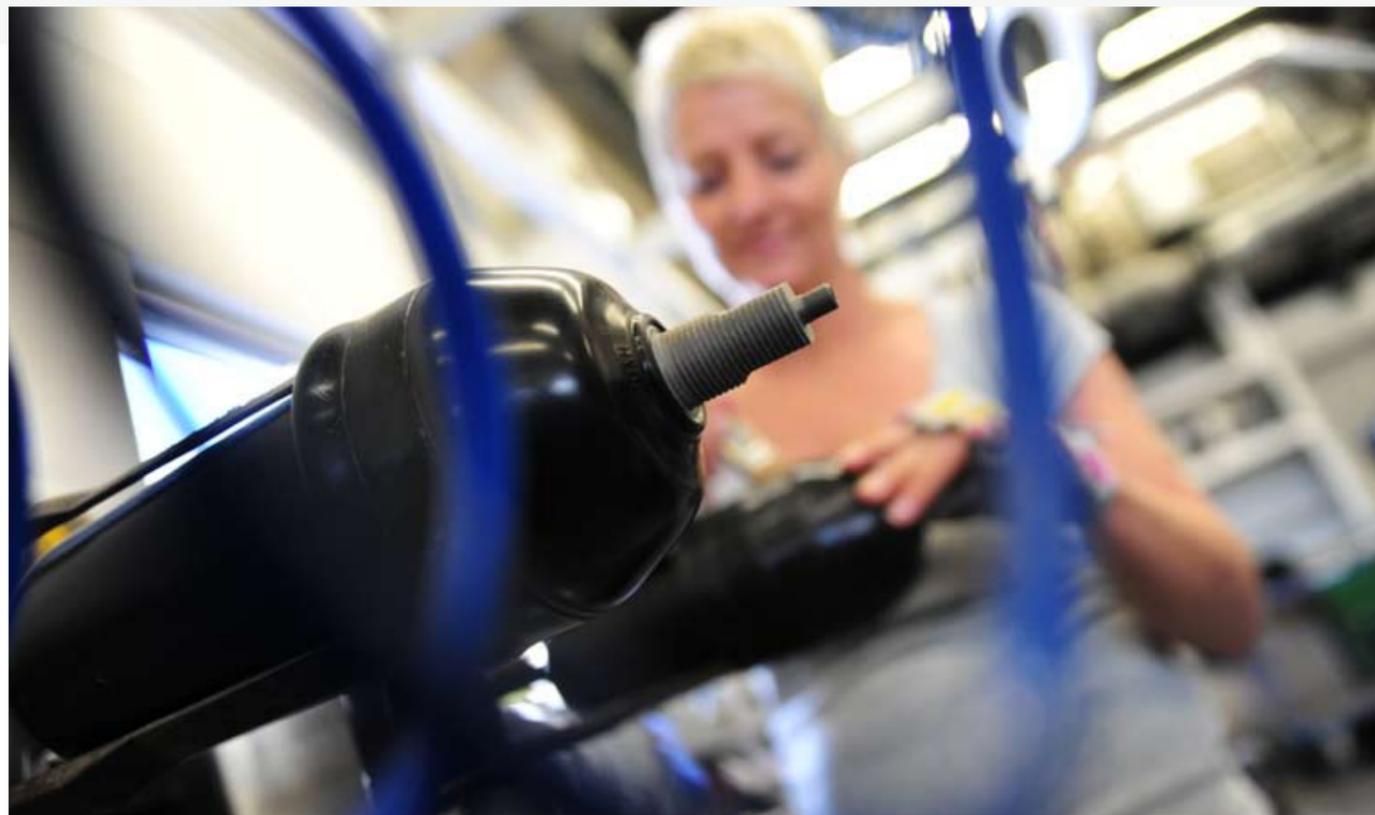
Das Thema Demografie und Fachkräftesicherung beschäftigt uns auch in unserer unmittelbaren Beratungspraxis. Um die Unternehmen für die kommenden Herausforderungen auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung zu sensibilisieren und gleichzeitig die Bedürfnisse der Mitgliedsunternehmen besser zu erfassen, haben wir u. a. eine Veranstaltungs- / Seminarreihe mit der IHK konzipiert, in der wir einzelne Handlungsfelder näher beleuchten.

Auch mit unserer Jahresmitgliederversammlung 2010 hatten wir die Zukunft im Blick. Zukunftsforscher Professor Horst Opaschowski, wissenschaftlicher Leiter der BAT Stiftung für Zukunftsfragen in Hamburg, hat in seinem Vortrag wichtige Zukunftstrends in der Arbeitswelt vorgestellt und einige Fragen aufgeworfen, mit denen sich die Unternehmen auseinandersetzen müssen, wenn sie weiterhin erfolgreich agieren wollen.

SEMINARE FÜR MITGLIEDER

Unsere Veranstaltungsreihe „Chefseminar“, in der drei Mal pro Jahr kostenlos ein Training zum Medienauftritt, zum Auftritt vor der Betriebsversammlung oder der Krisenkommunikation angeboten wird, war auch in 2010 wieder ausgebucht. Die Rückmeldungen und die Tatsache, dass viele Führungskräfte alle drei Seminare besuchen, bestätigen die Themenwahl und letztlich die Qualität, die unser Trainerteam aus Berlin in den Seminaren liefert.

STIFTUNG ME SAAR



10 JAHRE STIFTUNG ME SAAR

Im Mai 2011 feierte die Stiftung ME Saar ihren zehnten Geburtstag. In dieser Zeit hat sie mit rund 2,6 Mio. Euro die unterschiedlichsten Projekte im Saarland in den Bereichen Bildung, Forschung, Kunst und Kultur gefördert. So sind wir dem Ziel, den Wirtschaftsstandort Saarland noch attraktiver zu gestalten, wieder ein Stück näher gekommen.

An dieser Stelle präsentieren wir Ihnen in gewohnter Manier einen Auszug aus den in 2010/2011 geförderten Projekten:

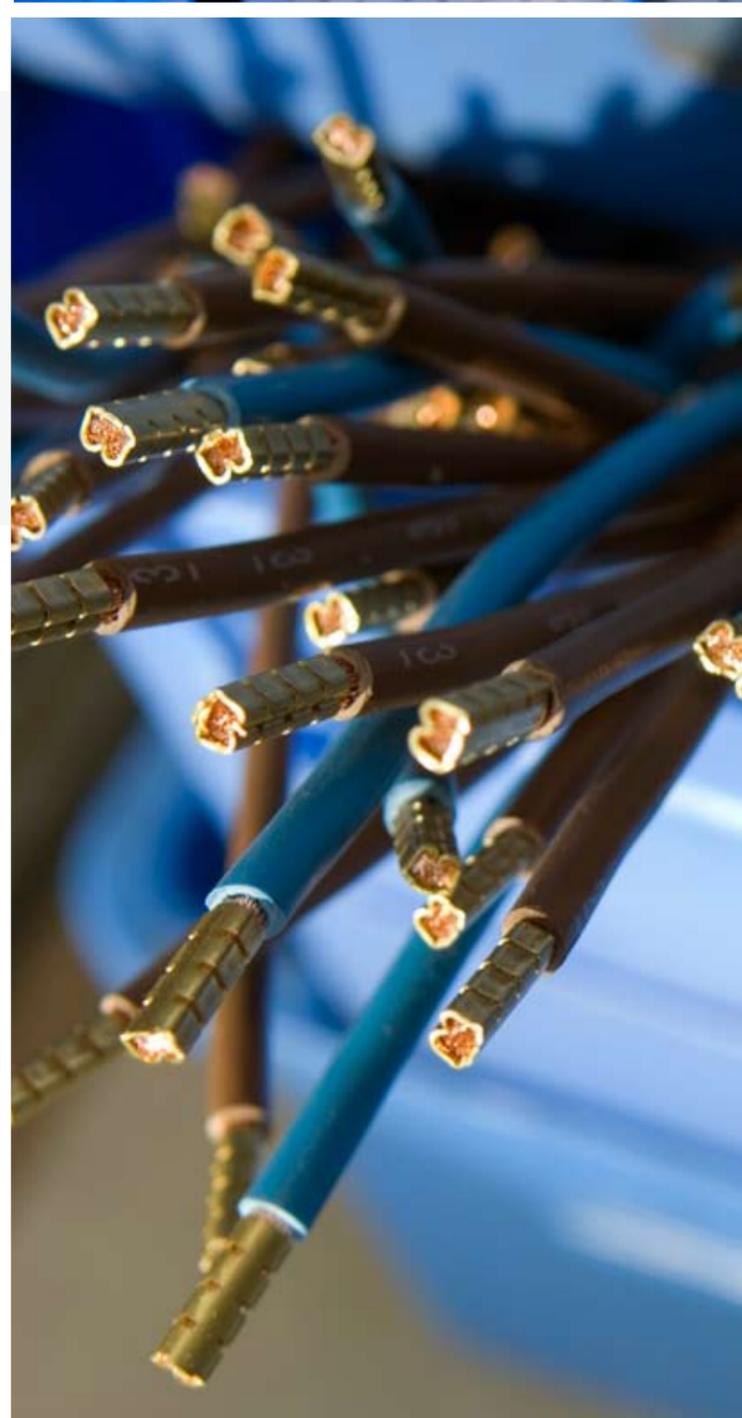
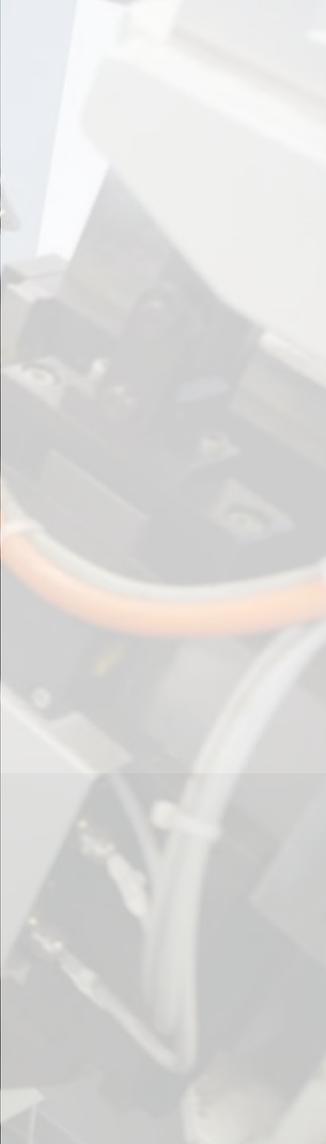
BILDUNG

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel werden die Unternehmen in Zukunft zunehmend beschäftigen und darum ist es uns besonders jetzt ein Anliegen, mathematisch-naturwissenschaftliche und auch technische Projekte zu fördern. Mit unserer Initiative „Für Technik begeistern“ wollen wir das Interesse

an diesen Bereichen wecken und weiter ausbauen. Neben technisch orientierten Projekten unterstützt die Stiftung aber auch allgemeine Bildungsprojekte, die jungen Leuten auf unterschiedlichste Weise zugute kommen:

Bereits seit Jahren fördert die Stiftung die Wettbewerbe „Schüler experimentieren“ und „Jugend forscht“. Auch der mit 500 Euro dotierte „Diplomphysikpreis“ gehört zum festen Bestandteil der von der Stiftung unterstützten Projekte.

Das an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) eingerichtete Schülerlabor, SALINE – Saarländische Lerninitiative für nachhaltige Energiesystemtechnik – bietet Schulklassen der Sekundarstufe die Möglichkeit, den Umgang mit Technik im Umfeld der Hochschule kennenzulernen. Dazu werden Experimente angekauft, entwickelt und didaktisch mit den Lehrern aufbereitet. Diese Versuche werden dann unter fachlicher Anleitung im Hochschullabor durchgeführt.



FORSCHUNG

Während eines einjährigen Programms vermittelt die von der HTW entwickelte „Management-Akademie“ Schülern und Schülerinnen der Klassen 10/11 des Geschwister-Scholl-Gymnasiums grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse, die von Unternehmensgründern und Managern benötigt werden.

Die „Woche der Naturwissenschaften“ hat unter dem Motto „ $E = mc^2$ “ u. a. die Ausstellung „expedition materia - Die Welt der innovativen Werkstoffe“ präsentiert, die anhand von rund 50 Exponaten über Werkstoffinnovationen, die schon jetzt oder in naher Zukunft unser Leben erleichtern können, informiert. „Hokus Pokus Technikus“ bringt mit Magie Schülern die Faszination von Naturwissenschaft und Technik auf unterhaltsame Weise näher.

Im „Minisaarland“ geht es wie in einem richtigen Land zu. Es wird von Kindern und Jugendlichen unter Mitwirkung von Erwachsenen betrieben und verwaltet. 2010 wurde es zum zweiten Mal ausgerichtet und fand drei Wochen lang in den Sommerferien statt. ME Saar ist Sponsoring-Partner und hat 2010 mit der Miniphänomenta (ebenfalls ein Stiftungsprojekt, s. auch unter Bildung) auch ein eigenes Angebot innerhalb der Spielstadt ausgerichtet. Minisaarland trägt, neben der wichtigen Ferienbetreuung, vor allem dazu bei, dass Kinder spielerisch an die Arbeitswelt und an technische Berufe herangeführt werden.

Das Forschungsprojekt der HTW „Jungen als Problemgruppe der Personalarbeit“ setzt bei der Frage an, wie man nicht ausbildungsreife männliche Jugendliche für die Berufsausbildung gewinnen kann. Diese Jugendlichen stellen eine gewichtige Größe für Unternehmen dar, da es immer weniger gelingt, die von ihnen angebotenen Lehrstellen zu besetzen.

KUNST UND KULTUR

Zu einem attraktiven Standort gehört vor allem ein ansprechendes Kunst- und Kulturangebot. Die Stiftung ME Saar hat es sich auf die Fahnen geschrieben, dies tatkräftig zu unterstützen.

Mit der Unterstützung folgender Projekte sind wir auch 2010/11 auf einem guten Weg:

Aus der Vielzahl der Musikfestivals heben sich die Musikfestspiele Saar, die im Zweijahresrhythmus seit 1989 stattfinden, heraus. Jedes Festival ist mit seinen ca. 80 Veranstaltungen einem Komponisten oder der Musikkultur eines bestimmten Landes gewidmet. Die Veranstaltungen finden im Saarland, in Lothringen, Luxemburg und in Rheinland-Pfalz statt. 2011 präsentieren die Festspiele unter „Servus Austria“ unser Nachbarland.

„Lust auf Europa“ war der Titel und zugleich auch das Motto einer Filmreihe, die sich in Portraits über europäische Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Kultur verschiedener Nationen mit der europäischen Idee auseinandersetzte und Lust auf Europa machen sollte.

Am 09.11.2010 besichtigte unser ME-Präsidium gemeinsam mit Frau Sons (Hauptgeschäftsführerin von Gesamtmetall) die Hager Electro GmbH & Co. KG.



IMPRESSUM

Verantwortlich für Text und Inhalte:
Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V.
Joachim Malter (Hauptgeschäftsführer)
Martin Schlechter (Geschäftsführer)

Konzept und Realisation: www.zweip.com

Druck: Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH

Fotografie: Wolfgang Klauke

Bildmaterial:

Becker & Bredel (Seiten 15, 16 unten, 23)

Festo AG & Co. KG (Seite 20)

Hager Electro GmbH & Co. KG (Seiten 2, 4, 6, 21 unten)

Haus der kleinen Forscher (Seiten 14, 16 oben)

Horst Wackerbarth (Seite 22)

Hydac International GmbH (Seiten 1 oben, 8, 9, 18)

iStockphoto (Seite 17)

SGGT Maschinen- und Anlagenbau GmbH & Co. KG (Seite 13)

ThyssenKrupp System Engineering GmbH (Seiten 1 unten, 10)

Universität des Saarlandes (Seiten 19, 21 oben)