

**„Wir sind das Herz
der Wirtschaft.“**

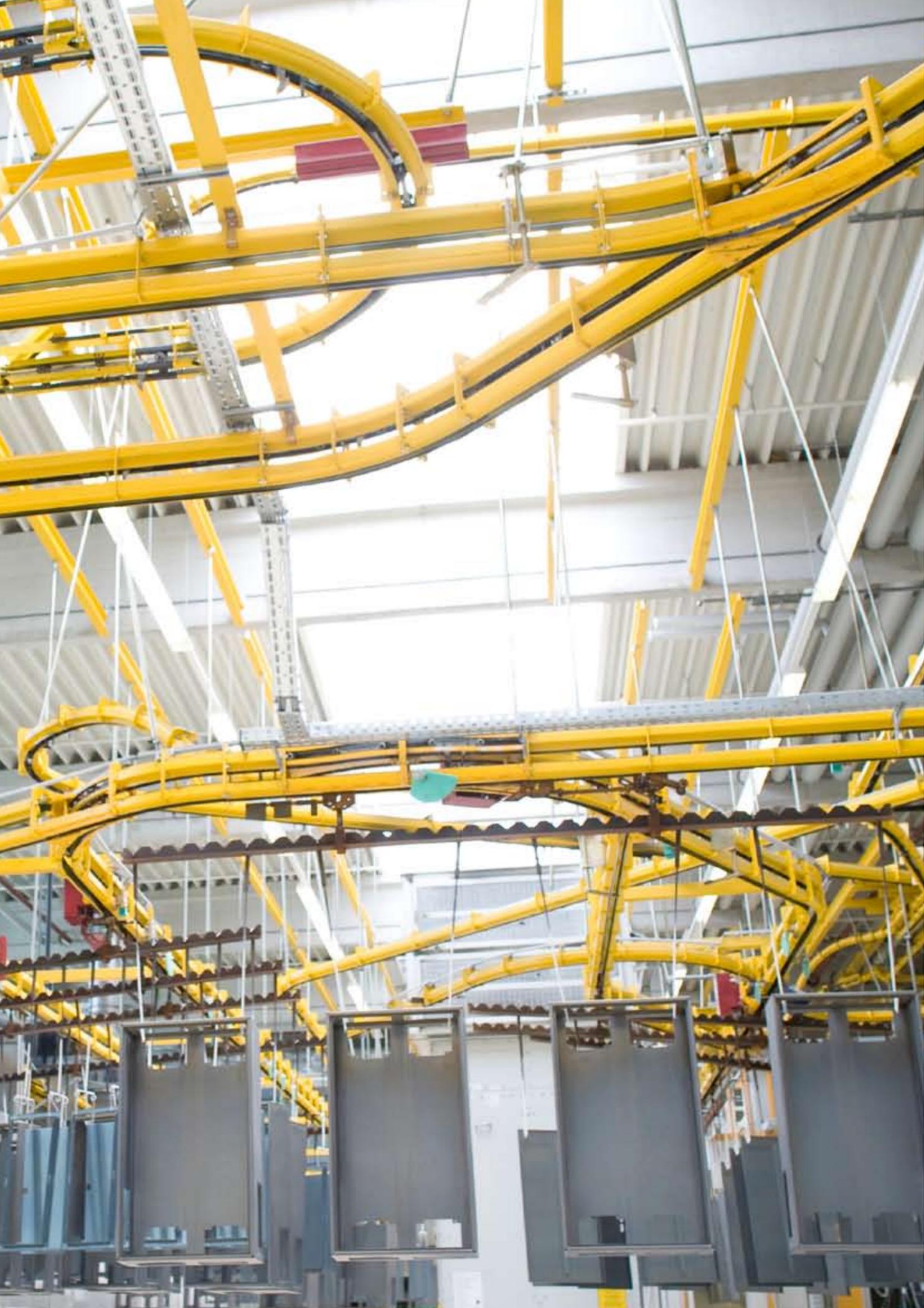
Willkommen in Deutschlands chancenreichster Industrie:
210.000 neue Arbeitsplätze haben wir seit 2010 geschaffen.
Und mehr als 200.000 Auszubildende sorgen dafür, dass unsere
Betriebe auch künftig Weltmarktführer bleiben.

www.herz-der-wirtschaft.de

**JAHRESBERICHT DER
GESCHÄFTSFÜHRUNG
2012/2013**

**DIE UNTERNEHMEN
DER METALL-
UND ELEKTRO-
INDUSTRIE**





INHALT

- 4 WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG
- 6 TARIFPOLITISCHES GESCHEHEN
- 8 RECHTSBERATUNG UND -VERTRETUNG
- 10 ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSORGANISATION
- 14 BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG
- 16 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
- 18 STIFTUNG ME SAAR
- 23 IMPRESSUM

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

JAHR DER STAGNATION

Nach der globalen Finanz- und Konjunkturkrise 2009 konnte sich die saarländische Wirtschaft zunächst rasch wieder erholen. In den Jahren 2010 und 2011 erzielte sie ein überdurchschnittliches Wachstum, mit dem sie in beiden Jahren in der Spitzengruppe aller Bundesländer lag. Bevor jedoch das Vorkrisenniveau im Saarland beim Bruttoinlandsprodukt wieder ganz erreicht wurde, geriet das Wachstum ins Stocken. Während das BIP bundesweit im ersten Halbjahr 2012 noch um 1,1 Prozent wuchs, erlahmte die Dynamik im Saarland und die Wirtschaft konnte hier im gleichen Zeitraum nur um knapp die Hälfte zulegen. Im weiteren Verlauf des Jahres ließ das Wachstumstempo insgesamt weiter nach, so dass das BIP bundesweit 2012 nur um 0,7 Prozent zulegen konnte, die Saarwirtschaft schrumpfte gar um 0,4 Prozent.

Die saarländische Industrie blickt somit auf ein Jahr der Stagnation zurück. Die Industriekonjunktur hat sich 2012 sogar leicht abgeschwächt. Der Gesamtumsatz im Verarbeitenden Gewerbe ging um 0,2 Prozent auf 25,8 Mrd. Euro zurück. Die saarländische Metall- und Elektroindustrie behauptete sich hier noch relativ gut mit einem Umsatzanstieg von 0,5 Mrd. Euro auf 18,3 Mrd. Euro.

Ursache für die schwache Entwicklung ist u. a. die starke Auslandsorientierung der Saarwirtschaft. Denn die weiterhin schwelende Staatsschuldenkrise in vielen EU-Staaten lässt die Auslandsaufträge, insbesondere aus Südeuropa deutlich zurückgehen. Hinzu kommt eine leichte Abkühlung der Weltmärkte. Die Schwellenländer, die dem Welthandel bisher eine ungeheure Dynamik mitgegeben haben, konnten die Defizite im Europageschäft nur schwer ausgleichen, darüber hinaus aber keine zusätzlichen Wachstumsimpulse setzen. Insgesamt stiegen die ausländischen Bestellungen somit lediglich um 1,1 Prozent.

Insgesamt blieben die Auftragseingänge des Verarbeitenden Gewerbes im Saarland 2012 im Vorjahresvergleich um 1,4 Prozent zurück, die Inlandsnachfrage verminderte sich sogar um 3,9 Prozent.

SCHWACHE INVESTITIONEN – STARKER BESCHÄFTIGUNGS-AUFBAU

Auch die deutsche Inlandsnachfrage gibt somit Anlass zur Sorge. Die Inlandsinvestitionen als wichtiges Standbein der Inlandsnachfrage liefern seit längerem keine Impulse, die Investitionen nahmen in 2012 sogar deutlich ab. Insbesondere die Ausrüstungsinvestitionen in Maschinen, Geräte sowie Fahrzeuge sind seit einigen Jahren rückläufig. Ob sich dieser Investitionsstau in 2013 langsam auflösen wird, hängt indirekt auch davon ab, ob die Auslandskonjunktur wieder anziehen wird.

Lediglich der private Konsum entwickelte sich erfreulich, konnte aber die Rückgänge bei den Investitionen bei weitem nicht auffangen. Ursachen für die gute Entwicklung des privaten Binnenkonsums in Deutschland sind die relativ hohen Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre. Viel durchschlagendere Wirkung hatte allerdings der starke Beschäftigungsaufbau im Aufschwung, der nachhaltig zusätzliche Kaufkraft und Nachfrage geschaffen hat.

Zu den vielen neuen Arbeitsplätzen in Deutschland hat die stärkste Industriebranche im Land, die Metall- und Elektroindustrie, maßgeblich beigetragen. Im Bund konnten seit der Krise in der M+E-Industrie über 250.000 neue Beschäftigte fest eingestellt werden, was einem Zuwachs von über sieben Prozent entspricht. In der saarländischen M+E-Industrie liegt der Anstieg bei fast 12 Prozent. Die Arbeitsplatzverluste durch die Wirtschaftskrise 2008/2009 wurden damit mehr als ausgeglichen. Im Ergebnis hat die saarländische Metall- und Elektroindustrie mit einem Beschäftigungsstand von fast 57.000 Beschäftigten einen neuen Rekordwert erreicht.

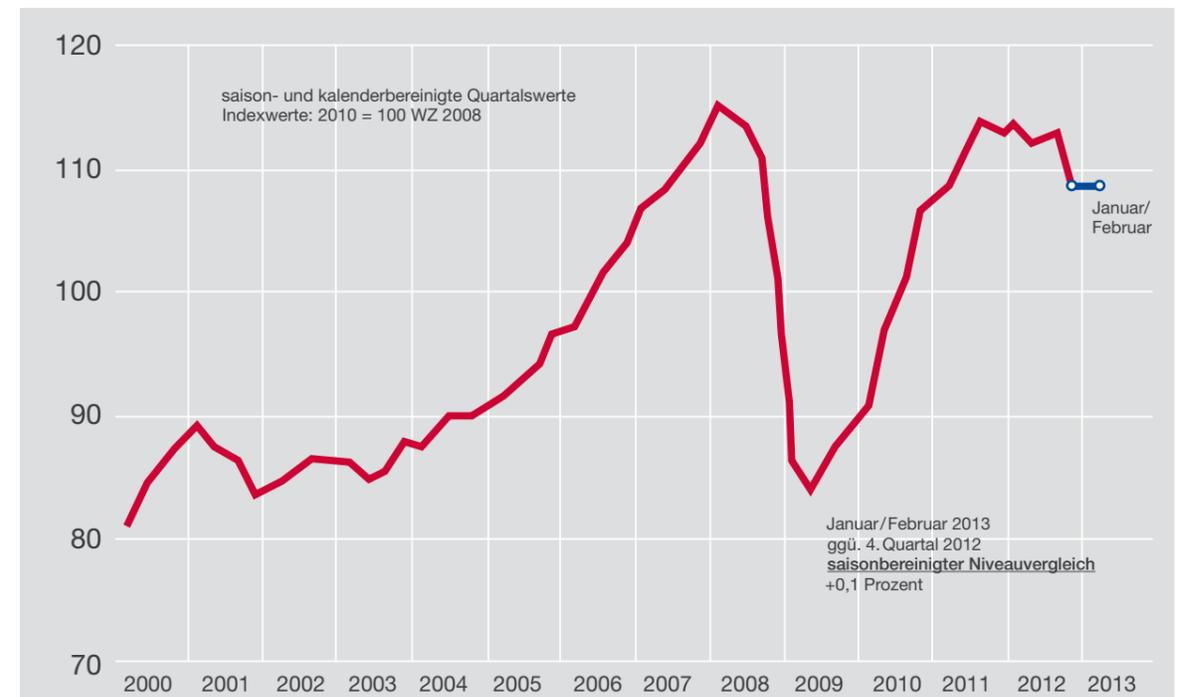
Seit dem vierten Quartal ist der Beschäftigungsaufbau allerdings ins Stocken geraten, denn die rückläufigen Auftragseingänge bewirken inzwischen eine erhebliche Lücke zwischen Produktionsniveau und Beschäftigung in den Betrieben. Der vorhandene Beschäftigungsüberhang drückt auf die Produktivität und treibt die Lohnstückkosten in die Höhe. Wie die Unternehmen damit umgehen, bleibt abzuwarten. Bundesweit ist seit Jahresbeginn bereits ein leichter Stellenrückgang in der M+E-Industrie festzustellen.

HOFFNUNGEN IM AUSLANDSGESCHÄFT

Die Hoffnungen ruhen nun auf einem Wiederanspringen der Konjunktur im Jahr 2013. Die notwendigen Impulse könnten hier aus dem Auslandsgeschäft kommen. Insbesondere die Wachstumsdynamik in den Schwellenländern Asiens und Südamerikas, sowie eine stabile Entwicklung in Russland lassen hoffen. Auch die USA zeigen wieder eine erstaunlich robuste Nachfrage und stabile Wachstumsraten um die zwei Prozent auf. Insgesamt also gute Aussichten für die exportorientierten Unternehmen im Saarland. Echte Erholung scheint allerdings frühestens 2014 in Sicht zu sein.

Die Wachstumsprognosen für Deutschland liegen für das laufende Jahr bei unter einem Prozent. Falls die Auslandsnachfrage tatsächlich wieder anspringt und zum Wachstumstreiber wird, könnte die Saarwirtschaft davon überproportional profitieren und das BIP an der Saar könnte etwas stärker wachsen als im Bund. Alles unter der Annahme, dass keine externen Schocks seitens der Finanzmärkte oder kein akutes Aufflammen der Staatsschuldenkrise den Aufschwunghoffnungen einen Strich durch die Rechnung machen.

Produktion in der M+E-Industrie – Stagnation zum Jahresbeginn



Die M+E-Produktion schloss das Jahr 2012 sehr schwach ab. Im Jahresdurchschnitt stand am Ende im Vergleich zu 2011 sogar eine rote Null (-0,1 Prozent). Auch 2013 beginnt enttäuschend: Im Januar ging die Produktion leicht um -0,3 Prozent zurück.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall

TARIFPOLITISCHES GESCHEHEN

KOMPROMISS STATT KONFRONTATION

Sowohl der Ablauf als auch das Ergebnis der diesjährigen Tarifrunde sind in den Medien durchweg positiv beurteilt worden - „Neuer Ton bei Tarifverhandlungen“ (Süddeutsche), „Tarifabschluss mit Augenmaß“ (Leipziger Volkszeitung), „Am Ende ein guter Kompromiss“ (Neue Presse), „Vernünftiger Abschluss“ (Rheinische Post).

Die Presse hatte schon die Forderung der IG Metall von 5,5 Prozent als moderat empfunden. So titelte der Kölner Stadtanzeiger „IG Metall fordert weniger als Verdi“.

In der Tat, nach den recht kämpferischen Forderungen im öffentlichen Dienst (6,5 Prozent für 12 Monate mit einem Ergebnis von 5,7 Prozent über 24 Monate) erschien die Strategie der IG Metall mit einer Forderung von „nur“ 5,5 Prozent für 12 Monate zunächst nicht als „Kampferklärung“. Die Wirkung war wohl kalkuliert und gerade deshalb auch für die Arbeitgeberseite nicht unproblematisch. Auch diese „moderate“ Zahl hätte der IG Metall einen Kampf um einen noch immer viel zu hohen Abschluss ermöglicht.

Die Verhandlungen begannen sachlich. Es gelang schon im Februar problemlos, die Termine bis in den Mai hinein zu koordinieren. Die IG Metall betonte allerdings von Anfang an, dass sich die Arbeitgeber von der geforderten Zahl nicht täuschen lassen sollten. In den Betrieben und den Tarifkommissionen sei die Zahl 5,5 sehr kritisch aufgenommen worden und die Basis stelle sich einen Abschluss vor, der schon sehr dicht an der Forderung liege. Das von Arbeitgeberseite bereits in der zweiten Runde unterbrei-

tete Angebot (zwei Nullmonate, 2,3 Prozent Erhöhung der Tabellenentgelte, Laufzeit 13 Monate) wurde am Verhandlungstisch recht emotionslos entgegengenommen. Im Widerspruch dazu standen allerdings die ab Mitte April auch im Saarland zunehmenden Warnstreiks. Zum Teil wurden die Teilnehmer dort mit einer völlig anderen Welt konfrontiert. So verweigerten die Arbeitgeber angeblich Termine, sie hätten ihr Angebot unter der Hand noch verschlechtert und strebten einen Reallohnverzicht an. Das Streben nach einer Differenzierungsklausel sei zudem ein Angriff auf die Verbindlichkeit von Tarifverträgen.

Fakt ist, dass das Angebot von Arbeitgeberseite für die Insider der IG Metall so konzipiert war, dass es einen Weg zur Lösung aufzeigte. Der Wunsch nach einer Differenzierungsklausel war sachlich begründet und entsprach sogar der Einschätzung der IG Metall hinsichtlich der sehr heterogenen Lage der Firmen. Zudem wurde der Zeitplan einvernehmlich gestaltet.

Spannend war natürlich wie so häufig die Frage, wo ein Pilotabschluss gewagt werden könnte. Schon in einer recht frühen Phase ging man davon aus, dass sich die Konstellation in Bayern günstig entwickeln, in Baden-Württemberg dagegen eher schwierig werden könnte. Nach dem für uns kritischen Abschluss in München 1995 galt es, Vorurteile zurückzustellen und auf die neu verantwortlichen Personen zu setzen. Am Ende darf gesagt werden, dass Koordination und Strategie von Gesamtmetall gelungen waren. Den bayrischen Kollegen (an der Spitze Verhandlungsführerin Angelique Renkhoff-Mücke) gebührt Lob

und Respekt. Der Durchbruch am 14. Mai machte nicht nur hinsichtlich des Ergebnisses selbst, sondern auch in der Art und Weise der Einigung deutlich, dass man der großen Verantwortung gerecht wurde und schnörkellos und zügig einen tauglichen Kompromiss fand.

Auf eine Differenzierungsklausel wurde am Ende verzichtet. Dies war eine aus Arbeitgebersicht richtige Entscheidung. Die Verhandlungen in allen Tarifgebieten hatten nämlich zweierlei gezeigt: Die IG Metall hätte eine solche Klausel nur gegen eine zusätzlich höhere Lohnerhöhung gewährt und bei der Formulierung darauf bestanden, dass keine betriebsinterne Lösung, sondern ein firmenbezogener Ergänzungstarifvertrag mit ihrer Unterschrift geschlossen wird. Im Ergebnis hätte es sich nicht von der Klausel des Pforzheimer Abkommens unterschieden.

Die Entscheidung für einen Abschluss mit Nullmonaten, einer Erhöhung der Tabellenentgelte von 3,4 Prozent ab Juli 2013 sowie 2,2 Prozent ab Mai 2014 und einer Laufzeit bis zum 31.12.2014 ist ganzheitlich betrachtet gut vertretbar. Auch wenn eine etwas geringere Erhöhung für das Jahr 2013 wünschenswert gewesen wäre, muss das Gesamtpaket bewertet werden. Die längere Laufzeit und die Zahl für 2014 gleichen die Belastung in 2013 wieder aus.

Zurück zur Presse: Eine Stimme aus der Öffentlichkeit sollte noch zu denken geben. Dietrich Creutzburg (FAZ) lobte den Abschluss und das deutsche Modell der Flächentarifverträge. Er wies aber darauf hin, dass diese in vielen

Branchen erodieren. Dazu gehören die Metall- und Elektroindustrie zwar nicht, weil man es nicht zuletzt mit dem gemeinsamen Entgeltrahmenabkommen (ERA) verstanden habe, sich der Realität anzupassen. Es komme aber immer stärker darauf an, auch eine Flexibilität nicht nur für Firmen, sondern auch am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Eine Differenzierung zwischen den knappen und weniger knappen Arbeitskräften auch im Lohn sei unausweichlich. „Vor allem müssen tarifliche Einstiegsgehälter begrenzt werden, falls nicht die alte Spaltung des Arbeitsmarkts in erfolgreiche Beschäftigte und chancenlose Arbeitslose zurückkehren soll. Diese Aufgaben werden umso dringlicher, je mehr die Regierung mitreguliert. Sonst steuern auch die Flächentarife jenseits des Einzelhandels auf raue Zeiten zu.“ In der Tat haben wir noch einige Aufgaben zu bewältigen. So hatten wir in der Tarifrunde 2012 auch eine „Gesprächsverpflichtung“ mit zukunftsweisenden Themen mit der IG Metall vereinbart. Die Tarifparteien verpflichten sich demnach zu Verhandlungen, die sich mit dem demografischen

Wandel und dem absehbaren Fachkräftemangel als Herausforderung für die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie befassen. Im Fokus sollen dabei bspw. die Sicherung einfacher und die Förderung qualifizierter Tätigkeiten und altersgerechte, flexible Arbeitszeitmodelle unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung stehen. Die folgenden 20 Monate müssen genutzt werden, diese Themen nun anzugehen.



RECHTSBERATUNG UND -VERTRETUNG

BEFRISTUNGEN

Sehr erfreulich ist eine Neuorientierung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Befristungsrecht. Das Gericht hatte § 14 Abs 2 TzBfG bisher stets so ausgelegt, dass auch sehr kurze, lange zurückliegende und unbedeutende Vorbeschäftigungen (z.B. eine Nebentätigkeit während des Studiums, ein Praktikum etc) eine spätere befristete Einstellung des gleichen Arbeitnehmers nicht zuließen. Es kam dann also stets ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu Stande.

Nach langjähriger Kritik in der Literatur und auch seitens der Verbände sowie Hinweisen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat das BAG dies nun geändert: Jedenfalls dann, wenn die Vorbeschäftigung länger als drei Jahre zurückliegt, kann der gleiche Beschäftigte nun auch befristet eingestellt werden.

Mit dieser Entscheidung hat der Senat ein beschäftigungspolitisch richtiges Signal gesetzt. Der Gesetzgeber sollte die Entscheidung daher dringend zum Anlass nehmen, die zeitliche Begrenzung des Anschlussverbotes nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einer klaren gesetzlichen Regelung zuzuführen. Dies sollte nicht nur die Beschäftigungschancen für Arbeitnehmer erhöhen, sondern auch den Bürokratieaufwand für Arbeitgeber verringern.

MOBILE ARBEITS- UND KOMMUNIKATIONSMITTEL

Der Einsatz mobiler Arbeits- und Kommunikationsmittel im Beruf und die damit verbundene Erreichbarkeit wird von Seiten der Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretungen immer häufiger kritisiert. Dabei kann moderne Technik bei verantwortungsvollem und bewusstem Einsatz ein wichtiger Beitrag sein, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und Überlastungen vorzubeugen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben dabei die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes stets im Blick. In vielfältigen Betriebsvereinbarungen sind betrieblich angepasste Regelungen für die Nutzung mobiler Kommunikationsmittel festgelegt. Daher sind Einschränkungen durch neue bürokratische Regelungen (z. B. Mitarbeitern in ihrer Freizeit keine dienstlichen E-Mails weiterzuleiten) überflüssig. Vielmehr sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch gesetzliche Änderungen darin unterstützt werden, die Anforderungen von Arbeit und Familie vereinbar zu gestalten.

URLAUBSANSPRÜCHE VERFALLEN BEI LANGJÄHRIGER ERKRANKUNG

Der EuGH hat seine überraschende Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie zum Urlaub aus dem Jahr 2009 dahingehend präzisiert, dass Urlaubsansprüche auch bei lang andauernder Erkrankung nach Ablauf von 15 Monaten verfallen können. Das BAG hat am 7. August 2012 auf der Grundlage dieser Entscheidung seine Rechtsprechung so angepasst, dass auch nach deutschem Recht Urlaub bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs verfällt. Damit entfallen ab sofort die durch die Rechtsprechungsänderung 2009 verursachten Rechtsunsicherheiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Keine Auskunftsansprüche für abgelehnte Bewerber

Abgelehnte Bewerber haben keinen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, ob und aufgrund welcher Kriterien ein anderer Bewerber eingestellt wurde. Das hat der EuGH zu Recht bestätigt. Es gibt keinen Anspruch darauf, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Die Zurückweisung einer Bewerbung ist nicht begründungspflichtig. Nur unter sehr engen Voraussetzungen sieht der EuGH in einem generellen Schweigen des Arbeitgebers auf ein Auskunftsverlangen hin Vermutungstatsachen für eine Diskriminierung. In solchen Einzelfällen kann der Arbeitgeber dieser Vermutungswirkung durch Benennung der Auswahlkriterien entgegenwirken.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren ohne positive Effekte

Anonymisierte Bewerbungsverfahren haben keine positiven Effekte. Die nicht repräsentative Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom April 2012 spiegelt erneut den bürokratischen Aufwand wider, der mit anonymisierten Bewerbungsverfahren verbunden ist. So gaben 69 Prozent der befragten Teilnehmer be-

züglich der Praktikabilität der standardisierten Bewerbungsformulare an, gleich viel oder sogar mehr Zeit für die anonymisierte Bewerbung zu benötigen. Mehr als 50 Prozent sahen keinerlei verbesserte Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden oder schätzten ihre Chancen bei klassischen Bewerbungsverfahren sogar höher ein. Die Pilotstudie kann daher nicht vom Nutzen anonymisierter Bewerbungsverfahren überzeugen.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IM ELTERNZEITRECHT

Um die langen Wartezeiten auf die Elterngeldleistung zu verkürzen, ist am 18. September 2012 das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs in Kraft getreten. Dieses geht auf einen Entwurf der Länder zurück und soll die Berechnung des dem Elterngeld zugrunde liegenden Nettoeinkommens mittels pauschaler Abgabsätze und fiktiver Steuern erleichtern. Infolge der Neuregelungen soll eine deutliche Verringerung der aus den Entgeltbescheinigungen zu bewertenden und zu übernehmenden Positionen erreicht werden.

Der Gesetzgeber hat mit der Neuregelung auch den Wortlaut des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) an die Rechtsprechung des EuGH zum Verhältnis von Mutterschutz und Elternzeitrecht angepasst. Der EuGH hatte entschieden, dass eine Arbeitnehmerin eine bereits angemeldete Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beenden können muss, um die Mutterschutzfristen und die damit verbundenen Rechte nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch zu nehmen. Dies widerspricht der klaren und eindeutigen gesetzlichen Regelung in Deutschland, war aber trotzdem von den zuständigen Arbeitsgerichten zu befolgen. Die erfolgte Gesetzesänderung setzt dies nun um.

ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSORGANISATION

ENTGELTGESTALTUNG

Die Grundentgeltfindung ist die Basis eines jeden betrieblichen Entgeltsystems. Dabei stehen die Anforderungen an Wissen, Können und Handfertigkeiten bei der Erledigung der übertragenen Aufgabe im Vordergrund der Betrachtung. Die tarifvertragskonforme Bewertung der betrieblichen Arbeitsaufgaben stellt nicht selten hohe fachliche Anforderungen an die damit betrauten Akteure.

Aufbauend auf dem tariflichen Grundentgelt gestalten die Betriebe nach sehr betriebsspezifischen Erfordernissen und Gegebenheiten das variable Leistungsentgelt. Dabei setzt sich der Trend der letzten Jahre fort, wonach eine Abkehr von der Leistungsmessung stattfindet. Bei zunehmend mehr Betrieben wird das dem Zeitentgelt zugrunde liegende Führungsinstrument „Beurteilung der Leistung“ neu entdeckt. Die Zielvereinbarung kommt bei tarifvertraglichen Beschäftigten (noch) sehr selten zur Anwendung (siehe Grafik 1).

Sehr große Unterschiede sind bei der jährlich wiederkehrenden Auswertung der effektiven Entgelte in den einzelnen Mitgliedsunternehmen festzustellen. Die Unternehmen, die an unserer Verdiensterhebung teilnehmen, erhalten von uns eine betriebsindividuelle Auswertung und können ihr Verdienstniveau mit den übrigen Teilnehmern sehr gut vergleichen (siehe Grafik 2).

VERBANDSSTATISTIK

Die regelmäßigen statistischen Veröffentlichungen des Verbandes helfen den Mitgliedsunternehmen beim Vergleich des eigenen Unternehmens mit den anderen Mitgliedsunternehmen. Dies gilt gleichermaßen für die jährlichen Erhebungen zu Effektivverdiensten und Beschäftigtenstruktur sowie bei arbeits- und personalwirtschaftlichen Fragestellungen als auch für die monatliche Erhebung und Auswertung betrieblicher Ausfallzeiten infolge Arbeitsunfähigkeit.

Im etwa fünfjährigen Abstand befragen wir zusätzlich unsere Mitgliedsunternehmen nach der Altersstruktur ihrer Beschäftigten. In der betriebsindividuellen Auswertung kann jedes beteiligte Unternehmen die eigene

Alterspyramide mit der durchschnittlichen Altersstruktur der Beschäftigten in allen saarländischen M+E-Betrieben vergleichen. Zusammenfassend ist festzustellen, dass das Durchschnittsalter eines Beschäftigten in der saarländischen Metall- und Elektroindustrie von 39,2 Jahren im Jahre 1994 auf 43,2 Jahre im Jahr 2011 zugenommen hat (siehe Grafik 3).

GANZHEITLICHE OPTIMIERUNG VON PRODUKTIONSPROZESSEN

Für die Sicherung und den Ausbau des Unternehmenserfolgs und von Produktionsarbeitsplätzen in unseren Unternehmen ist die permanente Erhöhung der Wertschöpfung in Produktion und Dienstleistung unverzichtbar.

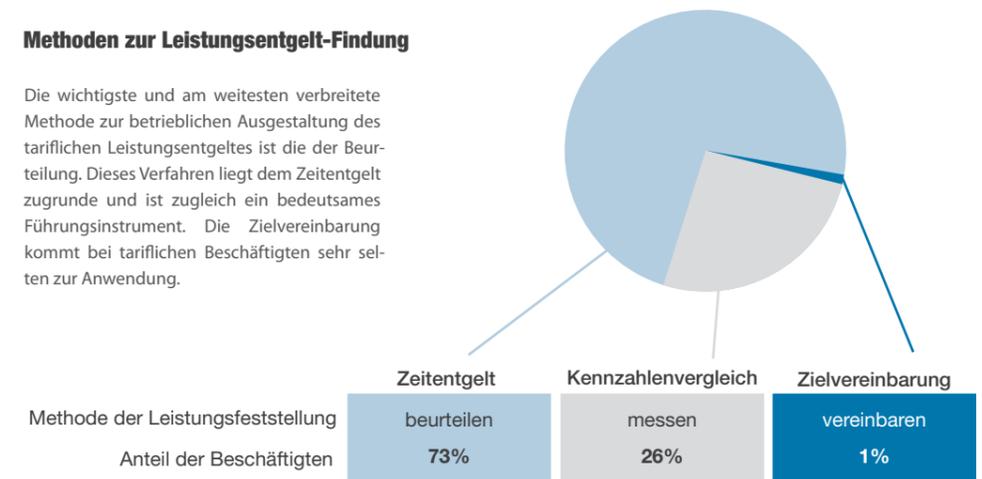
Hierbei steht das Produktionssystem im Unternehmen im Mittelpunkt, das zum Ziel hat, die in einem Betrieb existierenden verschiedenen organisatorischen Elemente so zu steuern und aufeinander abzustimmen, dass ein leistungsfähiges System entsteht. Um diese Arbeitssysteme permanent fortzuentwickeln und zu verbessern, gibt es eine Fülle von Werkzeugen und Methoden. Verbesserungen müssen unter anderem auch dort ansetzen, wo es gilt, unabgestimmte Werkzeuge und Methoden in die betriebliche Organisation und die Produktionsprozesse zu integrieren.

In einem Workshop, den wir gemeinsam mit der Promtec GmbH in der Modellfabrik Saar durchführten, konnten die Teilnehmer einen simulierten Produktionsprozess optimieren. Der Workshop gliederte sich in eine theoretische Einführung sowie in mehrere praktische Planspielrunden, in denen jeder Teilnehmer eine aktive Rolle übernahm. Ziel des Workshops war es, die praktischen und theoretischen Kenntnisse der Teilnehmer über den Aufbau und die Weiterentwicklung von Produktionssystemen zu vertiefen.

Grafik 1

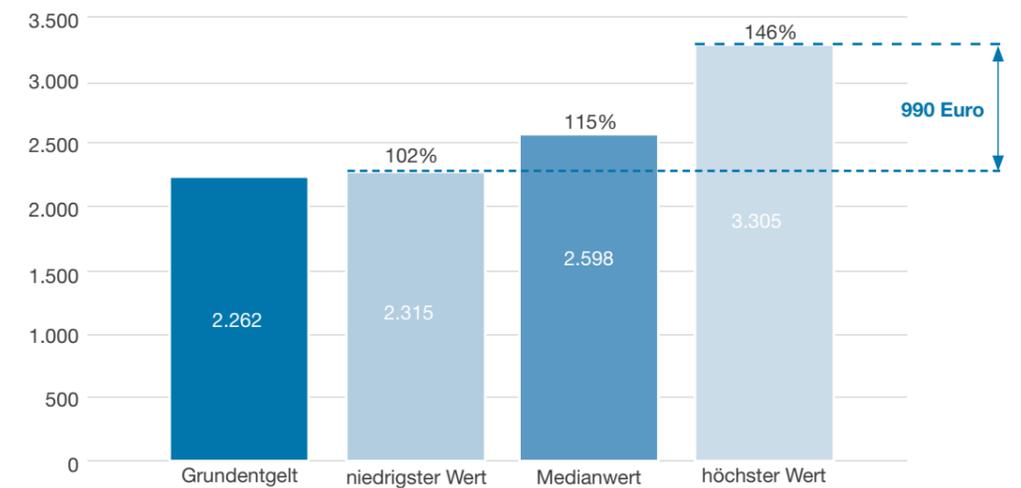
Methoden zur Leistungsentgelt-Findung

Die wichtigste und am weitesten verbreitete Methode zur betrieblichen Ausgestaltung des tariflichen Leistungsentgeltes ist die der Beurteilung. Dieses Verfahren liegt dem Zeitentgelt zugrunde und ist zugleich ein bedeutsames Führungsinstrument. Die Zielvereinbarung kommt bei tariflichen Beschäftigten sehr selten zur Anwendung.



Grafik 2

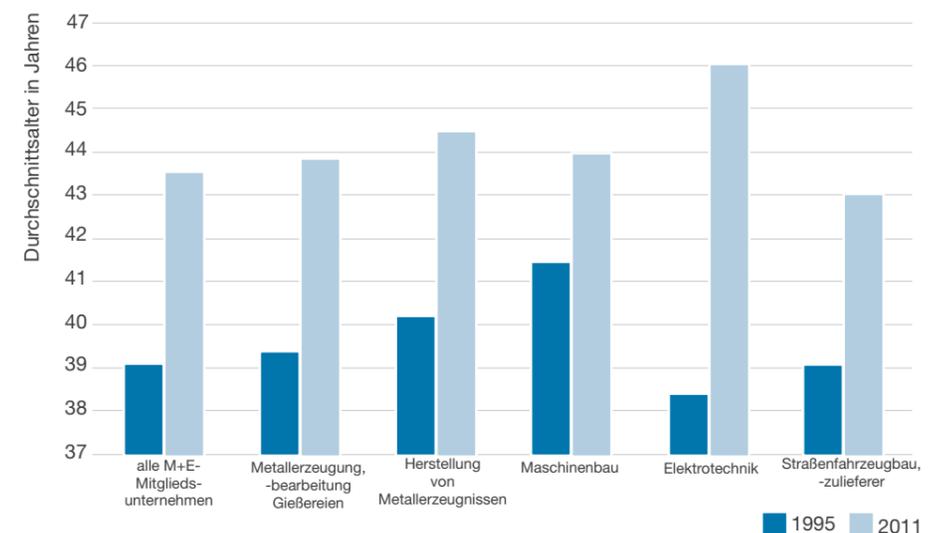
Effektiv - Entgeltvergleich bei Eingruppierung in E4



Nahezu jeder sechste tarifvertraglich Beschäftigte in der saarländischen Metall- und Elektroindustrie ist in der Entgeltgruppe E4 eingruppiert. Der auf den Referenzmonat September 2012 bezogene Effektiv-Entgeltvergleich zeigt – neben vielen weiteren Erkenntnissen – eine große Spannweite bei den von unseren Mitgliedsunternehmen tatsächlich gezahlten monatlichen Entgelten.

Grafik 3

Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten in der saarländischen M+E-Industrie



ARBEITSZEITGESTALTUNG

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. In den meisten Fällen geht es dabei nicht um eine Verlängerung von Arbeitszeit, sondern sehr viel häufiger um die Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Die Arbeitszeit umfasst die Zeit, zu der ein Arbeitnehmer einem Unternehmen seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt.

Die Betriebszeit betrifft dagegen die Zeit, zu der im Unternehmen gearbeitet wird.

Zwischen Arbeits- und Betriebszeit besteht keine strenge funktionale Beziehung. So kann selbst bei Reduzierung der individuellen Arbeitszeit die Betriebszeit konstant gehalten oder sogar ausgeweitet werden. Dies ist dort möglich, wo eine Entkopplung zwischen Arbeits- und Betriebszeit vorliegt.

Dieser Sachverhalt bildet den Ausgangspunkt für die Entwicklung von Zeitstrategien, die sich an den Unternehmenszielen orientieren. Für ihre praktische Umsetzung ist eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ein wesentliches Element.

12 Die steigende Bedeutung der Zeit als Wettbewerbsgröße hat in vielen Unternehmen zu völlig neuen Denkansätzen und bereits vielfach realisierten Strukturveränderungen geführt.

Im Mittelpunkt stehen dabei u. a. folgende Aspekte:

Stärkung der Kundenorientierung Optimierung des Wertschöpfungsprozesses

Die Anstöße für eine flexible Arbeitszeitgestaltung können recht vielfältig sein. Die jeweilige Argumentation ist dabei u. a. davon abhängig, von welchen Interessen und Zielsetzungen ausgegangen wird.

Bedarfsorientierung, Wirtschaftlichkeit und hohe Flexibilität sind entscheidende Kriterien für die Arbeitszeitgestaltung in Unternehmen. Vorgaben durch Gesetze, Tarif- und Arbeitsverträge sowie Vergütungsfragen müssen eingeplant und berücksichtigt werden. Weitere Anforderungen ergeben sich durch Kapazitätsschwankungen, unterschiedliche Qualifikationen oder den Einsatz von Teilzeitmitarbeitern.

Auslöser für Veränderungen kann auch der Wunsch der Unternehmen sein, die Betriebszeiten zu verlängern.

Die tarifvertraglichen Regelungen in der M+E-Industrie nutzen die gesetzlichen Spielräume zur Verteilung der Arbeitszeit vollständig aus. Sie eröffnen somit einen Spielraum, der unseren Mitgliedsunternehmen zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten bietet. Inwieweit starre oder flexible Arbeitszeitmodelle sinnvoll, notwendig und durchsetzbar sind, richtet sich vorrangig nach den betrieblichen Belangen.

Wir unterstützen und begleiten Sie im gesamten Prozess zur Findung, Konzeption und Umsetzung eines Arbeitszeitsystems, das zu Ihrem Unternehmen passt.

Reicht eine flexible Verteilung der Arbeitszeit zur Erreichung der jeweiligen Zielsetzung nicht mehr aus, kann Schichtarbeit ein Lösungsansatz sein. Ziel der Einführung von Schichtarbeit ist in der Regel die Ausdehnung der Betriebszeiten erheblich über die durchschnittliche Arbeitszeit der Beschäftigten hinaus. Die Schichtplangestaltung ist ein flexibles Instrument, um die Betriebszeiten zu organisieren.

Die wesentliche Aufgabe der Schichtplangestaltung ist es, Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die eine gewünschte Betriebszeit ermöglichen, gleichzeitig aber auch den Gesundheitsschutz und die Anforderungen von Führungskräften, Betriebsräten und Mitarbeitern berücksichtigen. Nach dem Arbeitszeitgesetz ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten. Eines der Hauptziele ist dabei der Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

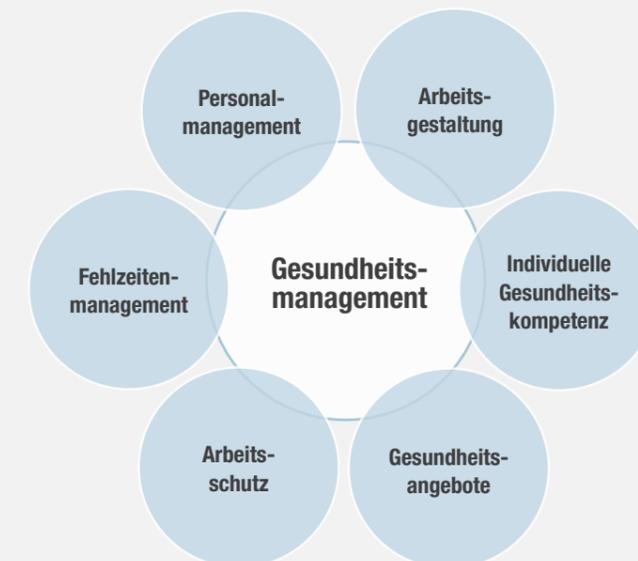
Dies alles erfordert nicht selten Kompromisslösungen, die im Rahmen der Schichtplangestaltung gefunden werden müssen. Die Verbandsingenieure beraten und unterstützen Sie mit speziellen Planungstools.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Gesundheitsförderung ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen betrieblichen Aktionsfeld geworden. Im Unterschied zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit gemäß Arbeitsschutzgesetz, ist betriebliche Gesundheitsförderung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Vorausschauende Unternehmen sehen jedoch in der Gesundheitsförderung ihrer Beschäftigten eine Grundvoraussetzung für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit.

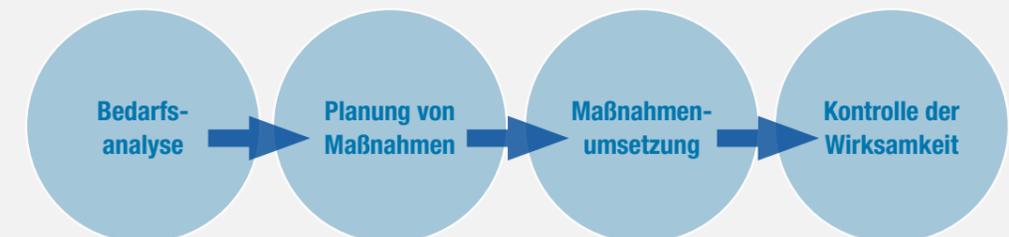
Diese Unternehmen schützen ihre Mitarbeiter nicht nur vor Gesundheitsgefahren bei der Arbeitsausführung, sondern sie fördern durch entsprechende gezielte betriebliche Maßnahmen und Aktivitäten sowohl das allgemeine Gesundheitsbewusstsein als auch die Gesundheitskompetenz des Einzelnen. Im Rahmen einer Veranstaltung haben wir über die aktuellen Entwicklungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie angrenzender Bereiche des Arbeitsschutzes informiert.

Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheits-Managements – BGM



Erfolgsfaktoren eines BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist betriebspezifisch und folgt dem systematischen Vorgehen von:



Betriebliche Rahmenbedingungen:

- Produktionskonzepte (z. B. Produktionssystem)
- Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeit)
- Arbeitssysteme (z. B. manuell, sitzend)
- Prozesslandschaft (z. B. Qualitätsprozesse)
- Beschäftigtenstruktur (z. B. Alter, Geschlecht, Nationalität)



BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

14

BILDUNGSANGEBOTE AKTIV MITGESTALTEN

Bildung und Qualifizierung sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft. Sie schaffen Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten, sie sichern Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze. Nur mit gut qualifizierten Menschen können neue Ideen entwickelt und hochwertige Produkte und Dienstleistungen angeboten werden, die konkurrenzfähig sind und die Innovationsfähigkeit sichern. Deshalb engagieren wir uns seit vielen Jahren gemeinsam mit unseren Mitgliedsunternehmen in vielen Bildungsbereichen. Neben frühkindlicher Förderung und MINT-Initiativen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), legen wir einen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Berufsorientierung an Schulen und schaffen mit unserer Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT einen Rahmen für die engere Verknüpfung von Unternehmen und Schulen vor Ort.

INITIATIVE MIT WIRKUNG: DAS HAUS DER KLEINEN FORSCHER

Wissenschaftliche Studien haben erwiesen, dass frühkindliche Bildung und die damit einhergehende Förderung von Talenten der Schlüssel zu einem besseren Bildungszugang ist. Mit dem Projekt „Haus der kleinen Forscher“ setzen wir genau an diesem Punkt an. Bereits im Kindergarten können die Jungen und Mädchen selbst forschen und experimentieren. Als einziger lokaler Netzwerkpartner im Saarland für die bundesweite Initiative haben wir seit 2009 bereits 250 Kitas und 500 Erzieherinnen und Erzieher erreicht. Ziel des Projekts ist eine frühe MINT-Förderung in Kindergärten und Kitas. Mit kindgerechten Experimenten werden nicht nur die Neugier und Begeisterung für naturwissenschaftliche und technische Phänomene geweckt, sondern auch grundlegende Fähigkeiten wie Sprachkompetenz, Sozialkompetenz und Feinmotorik, die Kinder für ihren späteren Lebensweg benötigen. Neben fortlaufenden Workshops für Erzieherinnen laden wir regelmäßig zu einem Fachtag ein, an dem die teilnehmenden Kitas offiziell mit einer Plakette zum Haus der kleinen Forscher ausgezeichnet werden.

MINT erleben und mehr Mädchen für Technik begeistern

Unter dem Motto „Mädchen und Technik – eine Branche und deine Zukunft“ haben wir im Herbst 2012 bereits zum dritten Mal zu einem Mitmach-Tag eingeladen. Im ZeMa, dem Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik, informierten sich ca. 100 Schülerinnen über Ausbildungen, Berufe und Karrierechancen in der M+E-Industrie. Im Rahmen der Veranstaltung trugen zwei unserer Mitgliedsunternehmen, die Robert Bosch GmbH und die Siemens AG, mit ihren vielfältigen Angeboten und engagierten Fachkräften zu einem gelungenen Aktionstag bei.

DEM FACHKRÄFTEMANGEL ENTGEGENSTEUERN UND BERUFSORIENTIERUNG STÄRKEN

Um die ökonomische Bildung an Schulen zu stärken und Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen zu fördern, engagieren sich Vertreter aus Schulen und Unternehmen in den Arbeitskreisen unserer Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT. In diesem Rahmen können sie auf ein bundesweites Netzwerk zurückgreifen und sich über die Landesgrenzen hinaus über sinnvolle Initiativen und Projekte austauschen. Im Dialog mit den Schulen können Unternehmen im Saarland dazu beitragen, eine Brücke zwischen Theorie und Praxis zu bauen und ihre Schulkooperationen zu intensivieren, um sich den Nachwuchs von morgen zu sichern. Neben regelmäßigen Treffen und organisierten Betriebsbesichtigungen, unterstützt die LAG SCHULEWIRTSCHAFT auch Schulleitersymposien für Führungskräfte saarländischer Schulen.

QUALITÄTSVERBESSERUNGSPROZESSE AN SCHULEN VERANKERN

Zur Stärkung der Schulen und ihrer Entwicklungspotenziale, haben wir als Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) und das Ministerium für Bildung und Kultur gemeinsam das Projekt QVP (Qualitätsverbesserungsprozess an saarländischen Schulen) ins Leben gerufen. QVP richtet sich an Schulen, die einen systematischen Schulentwicklungsprozess einleiten und die Arbeit in den Kernbereichen Schulmanagement, kollegiale Kooperation, Unterricht und Erziehung weiterentwickeln wollen. Derzeit sind 20 Schulen am Projekt beteiligt, die sich kontinuierlich,

unterstützt durch kompetente Berater, Fortbildungen und engagierte Partner der Wirtschaft, ihr eigenes Qualitätsmanagement-System aufbauen. Nach Projektabschluss werden die Schulen durch die Universität des Saarlandes zertifiziert. Finanziell unterstützt wird das Projekt durch die Stiftung ME Saar.

WEITERBILDUNGSANGEBOTE DER HOCHSCHULEN AUSBAUEN

Um Hochschulen und Unternehmen in puncto akademischer Weiterbildung in den Dialog zu bringen, veranstalteten VSU und ME Saar im Januar 2013 einen Fachtag zum Thema „Quartäre Bildung – Hochschulen als Weiterbildungspartner der Wirtschaft“. Angesichts der immer kürzeren Innovationszyklen und des gestiegenen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften wird sich zukünftig noch stärker die Frage nach passfähigen Weiterbildungsangeboten stellen. Um Maßnahmen und Lernprozesse zielgerichtet gemeinsam zu entwickeln, sind Unternehmen und Hochschulen aufgefordert partnerschaftlich zu agieren. Hochschulen sollten als Weiterbildungspartner der Unternehmen die berufs begleitende Weiterbildung neben Forschung und universitärer Grundausbildung als eine ihrer wichtigen Kernaufgaben begreifen. Im Rahmen der Veranstaltung diskutierten Vertreter aus Wirtschaft, Bildung und Politik, wie die Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschulen zu stärken sei.

15



Frau Schröder-Kralemann vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft referiert im Rahmen unseres Fachtages über das Thema „Quartäre Bildung“.



ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

TARIFRUNDE 2013 KOMMUNIKATION IN SCHWIERIGEM UMFELD

16 Bis zum Herbst 2012 erlebte Deutschland einen breiten wirtschaftlichen Aufholprozess, der das tiefe Tal, das man in der Krise durchschritten hatte, vergessen ließ. Analog zum neu erstarkten Mut und Selbstvertrauen der Gewerkschaften schossen auch die Entgeltforderungen der Arbeitnehmervertreter in den Lohnrunden 2012/2013 in die Höhe. So forderte beispielsweise ver.di für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder eine Entgelterhöhung von 6,5 Prozent.

Mit einer taktisch geschickten Forderung von 5,5 Prozent mehr Entgelt bei einer Laufzeit von 12 Monaten für die Metall- und Elektroindustrie blieb die IG Metall hinter der ver.di Forderung zurück. In der öffentlichen Wahrnehmung wurde damit der Bogen nicht überspannt. Die Tatsache, dass sich die IG Metall damit dennoch weit jenseits dessen bewegte, was durch ökonomische Fakten gerechtfertigt wäre, wurde in den öffentlichen Kommentierungen leider gerne übersehen.

Unter dem Motto „Verlässlich und fair“ stellte unsere Öffentlichkeitsarbeit darauf ab, das schwierige Umfeld der Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie darzustellen. Vor dem Hintergrund der Produktion in der M+E-Industrie, die auf der Stelle tritt und einem Silberstreif am Konjunkturmilieu, der entgegen den Prognosen immer weiter in

die Ferne rückt, bringen die Bundestagswahl 2013 und der Fortgang der EU-Staatsschuldenkrise weitere Unsicherheiten für die Branche mit sich. Nur eines war und ist klar: die wirtschaftliche Lage trifft die einzelnen Betriebe, Regionen und Branchen in ganz unterschiedlicher Weise. Selbst innerhalb des gleichen Wirtschaftszweigs gibt es Gewinner und Verlierer.

Uns war in unserer Kommunikation wichtig herauszustellen, dass in so wechselhaften Zeiten die Tarifpolitik ein Stabilitätszeichen setzen kann: durch einen vernünftigen Abschluss, der den Betrieben schnell und möglichst lange Planungssicherheit gibt, der ihnen genügend Flexibilität bietet, um auf Konjunkturschwankungen reagieren zu können, und der die Arbeitsplätze der Mitarbeiter sichert und ihre Einkommen stabilisiert. Unsere Botschaft lautete: „Dafür stehen die M+E-Arbeitgeber ein: verlässlich und fair.“

Da neben der Entgeltforderung keine komplexen Forderungsinhalte die Tarifgespräche belasteten, war die Entgeltrunde 2013 eine Tarifrunde der leiseren Töne. Neben den bewährten Instrumenten der klassischen Print- und Online-Kommunikation verzichteten die Arbeitgeber auf offensivere Elemente, um die Stimmung nicht unnötig aufzuheizen.

Unsere Verbandsmitglieder informierten wir zeitnah auf den bewährten Wegen der direkten Online-Kommunikation und persönlich in zwei außerordentlichen Mitglieder- versammlungen.

DEUTSCHLAND IM WAHLKAMPF

Seit Frühjahr 2013 befindet sich Deutschland im Vorwahlkampf. Die Lage der deutschen Wirtschaft empfinden die Menschen positiver als sie eigentlich ist, denn die deutliche Eintrübung seit Mitte 2012 ist in der Breite der deutschen Bevölkerung und auch bei vielen Medien noch nicht angekommen. Vielmehr verbreitet sich ein diffuses, mit Fakten nicht belegbares Bild vom „Nachholbedarf“ bei den Menschen. In dieser Stimmungslage heizt der „Gerechtigkeitswahlkampf“, wie ihn SPD und GRÜNE führen, die Atmosphäre auf. Gepaart mit der breit angelegten Gewerkschaftskampagne „Gute Arbeit“ gelang es, die Diskussion über Gerechtigkeit in den Mittelpunkt der medialen Berichterstattung zu rücken. Hierzu bezogen wir als Verband in unserer täglichen Pressearbeit aus Sicht der saarländischen Wirtschaft Position.

Auch die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) griff die Frage „Was ist gerecht?“ auf. Sie stellt dabei den Begriffen „Einkommens- und Leistungsgerechtigkeit“ beispielsweise die Dimension „Chancengerechtigkeit“ gegenüber und arbeitet heraus, warum fehlende Bildungschancen, Mindestlohn, Steuererhöhung oder fehlende Kita-Plätze ungerecht sind. Schließlich unterbreitet die INSM konkrete Vorschläge, wie wir zu mehr Gerechtigkeit kommen.

Die INSM ist eine branchen- und parteiübergreifende Plattform, die von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie getragen wird und uns in unserer Argumentation unterstützt. Sie macht sich für die Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft stark. In ihren öffentlichkeitswirksamen Kampagnen beschäftigt sie sich mit wichtigen wirtschafts-, sozial- sowie gesellschaftspolitischen Themen und beleuchtet sie aus marktwirtschaftlicher Sicht.

SCHULUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Unsere Öffentlichkeitsarbeit bewegt sich auch ganz konkret auf Unternehmensebene. Mit unseren kostenlosen Chefseminaren zu den Themen Krisen-PR, Auftritt vor der Kamera oder der Betriebsversammlung bereiten wir die Führungskräfte aus unseren Mitgliedsunternehmen auf reale Situationen vor. 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.

DAS HERZ DER WIRTSCHAFT

Mit der Kampagne „Das Herz der Wirtschaft“ machen die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie bundesweit auf die Bedeutung der Branche aufmerksam. Die Rolle der M+E-Unternehmen als wesentlicher Wohlstandsmotor Deutschlands ist nicht hinreichend in der Öffentlichkeit und insbesondere in den Köpfen der politischen Entscheidungsträger verankert. Schließlich repräsentiert die M+E-Branche den wichtigsten industriellen Kern in Deutschland mit mehr als 23.000 Betrieben mit 3,6 Millionen Stamm-Beschäftigten und mehr als 950 Milliarden Euro Jahresumsatz. Mit der Kampagne wollen die Arbeitgeberverbände zudem jungen Menschen die beruflichen Perspektiven in der Metall- und Elektroindustrie aufzeigen.



STIFTUNG ME SAAR



Bildung, Forschung, Kunst und Kultur bilden die Grundpfeiler der im Jahr 2001 gegründeten Stiftung ME Saar. Unser Ziel: Mit einem breiten Spektrum an geförderten Projekten möchten wir das Saarland bunter und noch attraktiver gestalten. Mit einem Stiftungsvolumen von insgesamt 10 Mio. Euro ist es uns möglich, dieses Vorhaben ein Stück weit umzusetzen.

Ein Auszug aus den in 2012/2013 geförderten Projekten soll einen Einblick in unsere Stiftungsarbeit geben.

BILDUNG UND FORSCHUNG

Als Stiftung des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes liegt unser Schwerpunkt auf mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Projekten. Zu unserer Initiative „Für Technik begeistern“ gehören zahlreiche Projekte wie bspw. die „Miniphänomena“ und das „Haus der kleinen Forscher“.

Daneben unterstützt die Stiftung aber auch allgemeine Bildungsprojekte, die junge Menschen als Zielgruppe haben:

Die IW JUNIOR gGmbH steht für ökonomische Bildung mit hohem Nachhaltigkeitsanspruch. Die bundesweiten JUNIOR-Programme bieten Schülern die Möglichkeit, ein eigenes Schülerunternehmen zu gründen. Ziel der Programme ist es, wirtschaftliche Zusammenhänge realitätsnah erlebbar zu machen. Die Schüler erlernen und erproben gemeinsam die Grundprinzipien unternehmerischen Handelns und eignen sich dadurch soziale sowie fachliche Kernkompetenzen an. Das IW Junior-Konzept erfährt bereits seit fast zehn Jahren die Unterstützung durch unsere Stiftung.

Die Roberta LEGO Engineering Conference bietet Lehrkräften sowie Erzieherinnen und Erziehern die Möglichkeit, sich einen umfassenden Einblick in die Arbeit mit Roberta® und der LEGO MINDSTORMS Education NXT-Plattform zu verschaffen. In Vorträgen und Work-

shops erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fachliche, organisatorische, didaktische und technische Informationen rund um die Roberta-Initiative. Zudem besteht die Möglichkeit, sich intensiv mit anderen Lehrkräften sowie Expertinnen und Experten aus dem Roberta-Netzwerk auszutauschen.

Um die Selbsterkenntnis zu fördern und erste Kontakte mit dem Thema Berufsorientierung herzustellen, erarbeitet concepts4people gemeinsam mit Schülern und Schülerinnen deren individuelle Lebensportraits. Ziel ist hierbei die Ermittlung des Stärkenprofils eines jeden Einzelnen und die Vermittlung von passenden Praktika auf der Grundlage der daraus resultierenden Ergebnisse.

Im Rahmen des Juniorstudiums haben ausgewählte Schülerinnen und Schüler mit ausgeprägter Begabung und hoher Motivation die Möglichkeit, parallel zu den Klassenstufen 11 und 12 einen individuellen Studienumfang von bis zu maximal einem vollen Studienjahr an der Universität des Saarlandes zu absolvieren. Auch wenn der Schwerpunkt hierbei in den mathematisch-technischen Fächern liegt, wird inzwischen auch ein breites Spektrum von Veranstaltungen verschiedener Fachrichtungen angeboten.

MeMo Saar, eine Initiative des diakonischen Werkes, garantiert die Betreuung von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien mit Bildungsbenachteiligung. Diese werden durch Mentoren (ebenfalls Einwanderer) aus dem Studienkolleg der Uni betreut. Sie stehen den Jugendlichen als gut integrierte und erfolgreiche junge Vorbilder zur Seite. Ziel ist die Verbesserung der Integration der Jugendlichen in den Schulen und in den Arbeitsmarkt. Schwerpunkt des Modells ist die pädagogische, psychologische und kommunikative Vorbereitung und Ausbildung der Mentoren, die dann einzelnen Schülern/Innen aus den Gesamtschulen des Regionalverbandes gezielt zugeordnet werden. Bei Erfolg soll dieses Projekt landesweit an anderen Schulen angeboten werden.

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



von oben: Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer mit der Leiterin des Roberta Competence Centers, Prof. Dr. Martina Lehser und einem Roberta® -Roboter / Saar Racing Team des Saarlandes / Schülerinnen beim Wettbewerb „Schüler experimentieren“ in Saarbrücken



KUNST UND KULTUR

20

Das Kunst- und Kulturangebot trägt wesentlich zur Attraktivität einer Region bei. Von daher ist es der Stiftung ME Saar ein Anliegen, weitere Reize im Saarland zu schaffen und so das Renommee des Landes über die Grenzen hinweg zu steigern.

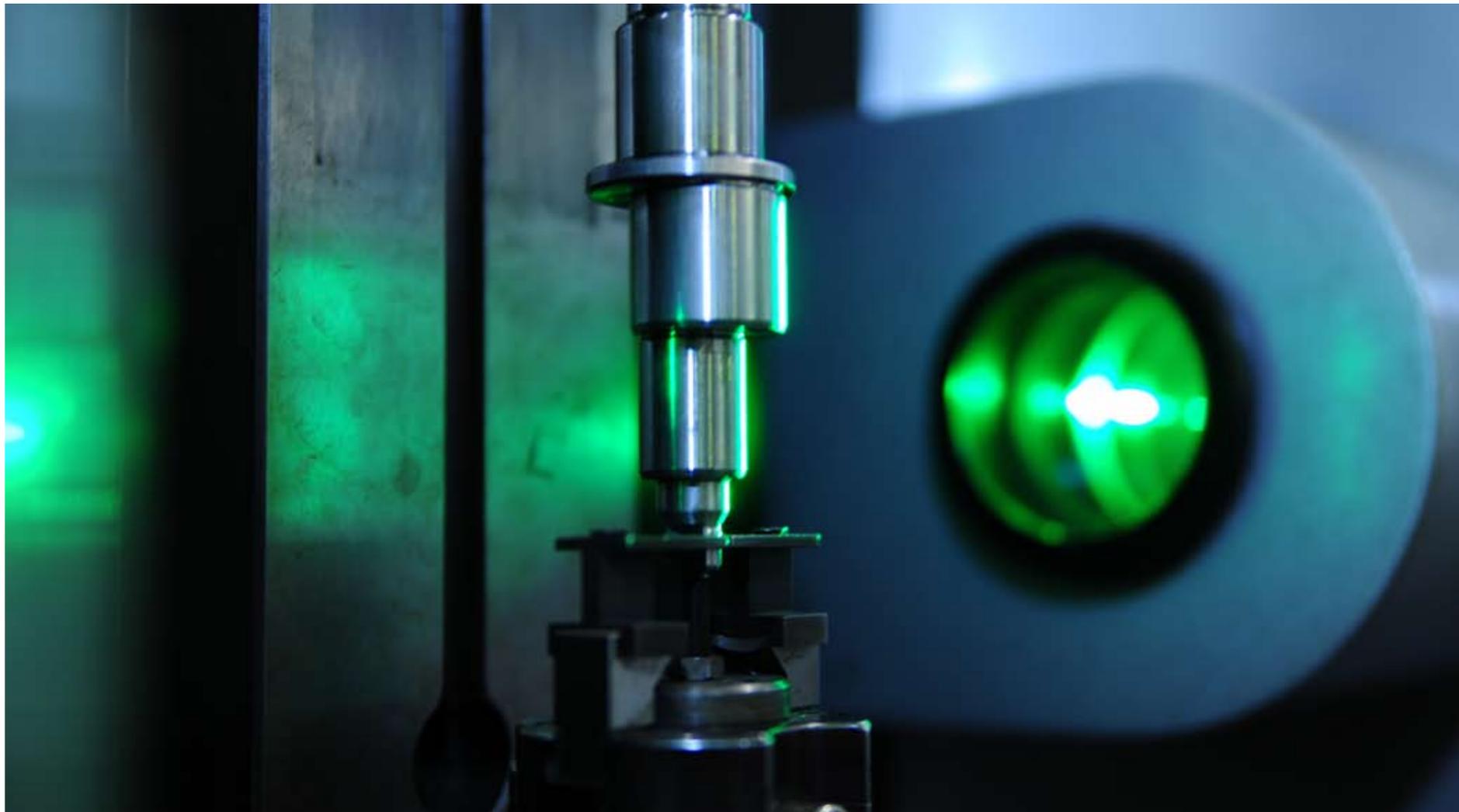
Das Max-Ophüls-Festival zählt zu den wichtigsten Nachwuchsfestivals für Filme und Schauspieler im deutschsprachigen Raum und konnte mit 42.000 Besuchern in diesem die Zuschauerzahlen des vergangenen Jahres noch überbieten. Wie auch im vergangenen Jahr war die ME-Stiftung wieder einer der Hauptsponsoren.

Aus der Vielzahl der Musikfestivals heben sich die Musikfestspiele Saar, die seit 2001 zum festen Förderprogramm der Stiftung ME Saar gehören und im Zweijahresrhythmus stattfinden, durch ihre spannenden Themen heraus. Jedes Festival ist mit seinen ca. 80 Veranstaltungen einem Komponisten oder der Musikkultur eines bestimmten Landes gewidmet. 2013 rückt Deutschland unter dem Titel „Bonjour Deutschland“ in den Mittelpunkt des Geschehens.

Im Rahmen des zehnjährigen Jubiläums der Graffiti-mauer am Staden fanden unter dem Projektnamen „4560 Urban Art“ zahlreiche Aktionen statt, die darauf aufmerksam gemacht haben, dass Urban Art mehr umfasst als das, was allgemein unter dem Begriff Graffiti verstanden wird. Dazu wurden zahlreiche Künstler aus ganz Europa eingeladen, die mit ihren verschiedenen interdisziplinären Arbeiten einen Teil des Facettenreichtums der Urban Art präsentierten und so z. B. die Graffiti-mauer am Staden binnen drei Tagen in neuem, buntem Glanz erstrahlen ließen.

von links: Ute Lemper, nur ein Highlight der diesjährigen Musikfestspiele / Jubiläumsfeier des Kulturbahnhofs KuBa / Graffiti-kunst am Saarbrücker Staden
Bild unten: Max Ophüls Preisverleihung 2013





IMPRESSUM

Verantwortlich für Text und Inhalte:

Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V.

Harthweg 15 | 66119 Saarbrücken | Postfach 650433 | 66143 Saarbrücken

Telefon 0681 95434-0 | Fax 0681 95434-74

<http://www.mesaar.de> | kontakt@mesaar.de

Joachim Malter (Hauptgeschäftsführer)

Martin Schlechter (Geschäftsführer)

Konzept und Realisation: www.zweip.com

Druck: Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH

Fotografie bei unseren Mitgliedsunternehmen: Wolfgang Klauke

Schmiedag GmbH & Co. KG (Seite 22)

SGGT Maschinen- und Anlagenbau GmbH & Co. KG (Seite 4)

TSCHAN GmbH (Seite 8)

weiteres Bildmaterial:

ALWIS e. V. (Seite 1)

Dirk Sold (Seite 21)

Embedded Robotics Lab der HTW Saarland (Seite 18, 19)

Formula Student Germany, Scheuplin (Seite 19)

Gesamtmetall (Seite 24)

Hager Electro GmbH & Co. KG (Seite 2)

Haus der kleinen Forscher, Berlin (Seite 14)

Karl-Heinz Orth (Seite 19)

KuBa - Kulturzentrum am Eurobahnhof e. V. (Seite 20)

iStockphoto (Seite 16)

Musikfestspiele Saar (Seite 20)

Oliver Dietze/MOP (Seite 21)

Presseagentur Becker und Bredel Fotografen (Seite 15)

Straßmeister/IW Medien (Seite 7)

ThyssenKrupp System Engineering GmbH (Seite 1)