

**„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
2013/2014**

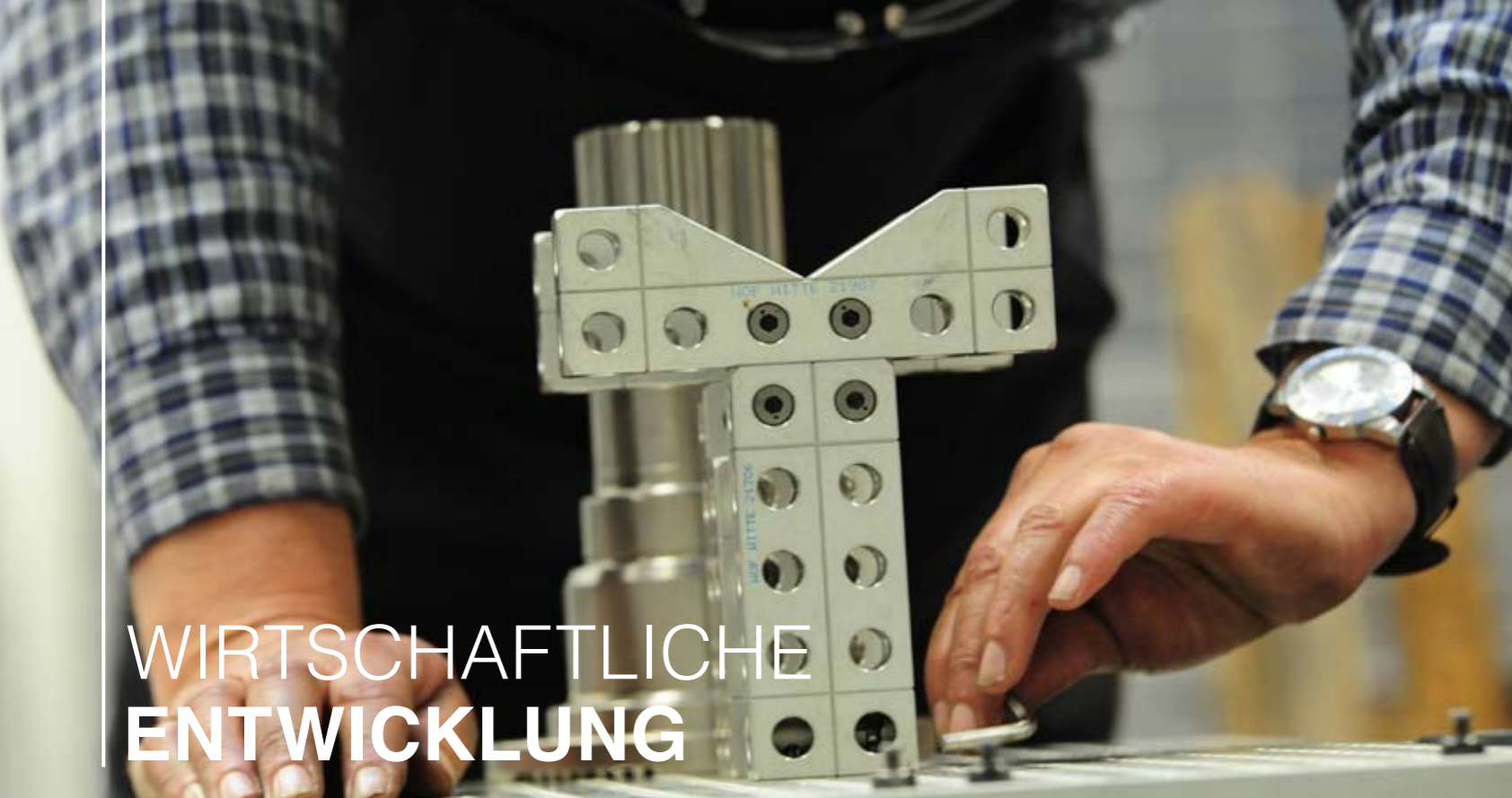
**DIE UNTERNEHMEN
DER METALL-
UND ELEKTRO-
INDUSTRIE**





INHALT

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



WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

SCHWERES JAHR FÜR SAARLÄNDISCHE INDUSTRIE

2013 war für die saarländische Wirtschaft erneut ein schwieriges Jahr. Die sich abzeichnende konjunkturelle Flaute Ende 2012 verstärkte sich im Jahresverlauf, so dass der Umsatz in der saarländischen Industrie 2013 um acht Prozent gesunken ist. Betroffen waren vor allem die saarländischen Stahlproduzenten, die die Krise an den internationalen Stahlmärkten deutlich zu spüren bekamen. Aber auch bei den Herstellern von Kraftfahrzeugen ging der Umsatz um über zehn Prozent zurück, vor allem aufgrund eines schwachen Geschäfts mit den europäischen Abnehmern. Die Teilbranche „Kraftwagenteile und -zubehör“ hingegen konnte sich über eine deutlich gestiegene Nachfrage freuen.

Der saarländische Maschinenbau verbuchte Umsatzrückgänge um durchschnittlich zwei Prozent, während die Hersteller von Metallerzeugnissen ihr Ergebnis aus dem Jahr 2012 halten konnten. Insgesamt erwirtschafteten die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie im abgelaufenen Jahr einen Umsatz von 17,4 Milliarden Euro, das bedeutet einen deutlichen Rückgang von über fünf Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Die saarländische Industrie lebt stark vom internationalen Geschäft. Eine schwache Auslandsnachfrage und ausbleibende Impulse aus der heimischen Investitionstätigkeit sorgten dafür, dass die Wirtschaftsleistung des Landes im vergangenen Jahr um 1,3 Prozent zurückging. Bundesweit konnte das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2013 leicht um 0,4 Prozent zulegen.

Für das Jahr 2014 können die Saarländer optimistischer nach vorne blicken. Gerade die anziehende Auslandsnachfrage sorgt dafür, dass die Industriebetriebe hier zu Lande voraussichtlich wieder zum Wachstumsmotor werden. Im Ergebnis ist sogar eine Zunahme bei der Wirtschaftsleistung von zwei Prozent zu erreichen, was über den Prognosen für das Bundesgebiet liegt. Damit wird auch eine weiterhin positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt einhergehen.

M+E-INDUSTRIE LEGT ZU

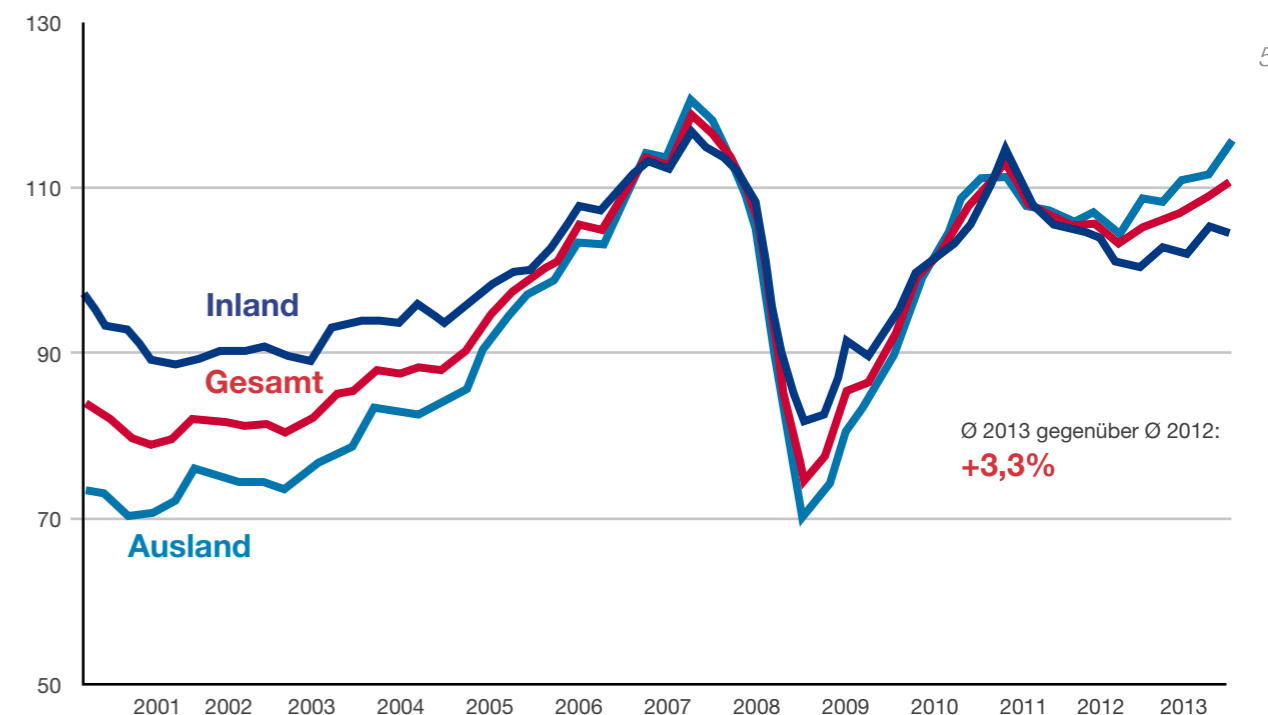
Die deutsche Metall- und Elektroindustrie (M+E) nimmt langsam Fahrt auf. So gut wie derzeit war die Stimmung in der Branche schon lange nicht mehr. Nach einem schwachen Winterhalbjahr 2012/2013 hat sich die M+E-Industrie zum Jahresende 2013 langsam wieder erholt. Dennoch reichte es im Jahresdurchschnitt 2013 bundesweit nur zu einem schmalen Produktionswachstum von 0,3 Prozent. Allerdings ist der Aufwärtstrend stabil und gewinnt an Dynamik. So lagen die Erwartungen an die Geschäftsentwicklung im Frühjahr sogar auf dem höchsten Stand seit über zwei Jahren.

Grund dafür sind zunächst ermutigende Nachrichten aus dem Euro-Raum. Die Rezession scheint allmählich überwunden und die Unsicherheit über die Zukunft der kriselnden Euro-Länder nimmt ab. Wichtige Absatzmärkte für die deutsche M+E-Industrie, wie z. B. Italien oder Spanien scheinen die Talsohle erreicht zu haben und auch die Aussichten auf den weltweiten Handel verbessern sich. Wohin die Reise unseres wichtigen Handelspartners Frankreich geht, scheint ungewiss. Selbst wenn die dringend notwendigen Reformen durchgeführt würden, sind hier binnen Jahresfrist keine spürbaren Verbesserungen zu erwarten. Die Krim-Krise birgt weiteren außenpolitischen Sprengstoff, der die Weltwirtschaft beeinflussen kann.

Die USA hingegen haben die Krise längst überwunden. Sie sind zum einen guter Kunde der deutschen M+E-Industrie, treten jedoch zugleich gerade vor dem Hintergrund günstiger Energieversorgung verschärft in Konkurrenz zu deutschen Anbietern und deutschen Produktionsstandorten auf. Viele Schwellenländer haben weiterhin massive strukturelle Probleme worunter ihre wirtschaftliche Expansions- und Nachfragekraft deutlich leidet. China als bedeutende Wirtschaftsmacht hat

sich einen strukturellen Wandel selbst verordnet, inwieweit das für deutsche Exporteure zu spüren sein wird oder langfristig sogar positiv wirkt, bleibt abzuwarten. Die Hoffnungen für ein deutliches Wirtschaftswachstum unserer Branche ruhen auch auf einer dynamischeren inländischen Nachfrage nach Investitionsgütern. Die deutschen Unternehmen hielten sich zuletzt mit Ausrüstungsinvestitionen am Standort stark zurück. Ein erster Hoffnungsschimmer zeigt sich bereits: Nach sechs Quartalen des Rückgangs sind die Ausrüstungsinvestitionen vom zweiten Quartal 2013 an wieder gestiegen. Experten hoffen nun, dass der Knoten platzt und der Investitionsstau abgearbeitet wird. Dazu muss es der Politik gelingen, die herrschende Verunsicherung bei den Unternehmen abzubauen. Doch zumindest der Koalitionsvertrag lässt die erhofften Wachstumsimpulse eher vermissen.

Auftragseingang - Ausland sorgt für Auftragsplus auch im 4. Quartal



Indexwerte 2010 = 100, saison- und preisbereinigte Quartalswerte

Quelle: Gesamtmetall, Statistisches Bundesamt

TARIFPOLITISCHES GESCHEHEN

VORBEREITUNG AUF ZUKÜNFTIGE TARIFTHEMEN

Der Tarifabschluss aus dem Berichtsjahr 2013 war bereits Gegenstand unserer letztjährigen Mitgliederversammlung. Zur Erinnerung: Am 16. Mai 2013 hatten wir uns mit der IG Metall auf einen neuen Entgelttarifvertrag mit einer Laufzeit von 20 Monaten geeinigt.

Inhalte des Tarifvertrages:

- Mai und Juni 2013 waren „Nullmonate“
- die Tabellenentgelte wurden ab dem 01.07.2013 um 3,4 Prozent und nun ab dem 01.05.2014 um 2,2 Prozent erhöht
- Laufzeit bis zum 31. Dezember 2014

Es ist heute noch zu früh, Aussagen über die denkbare Entgeltentwicklung ab 2014 zu treffen. Die recht lange Laufzeit enthält aber für beide Tarifvertragsparteien die Chance, wichtige Zukunftsthemen unbelastet von den typischen Begleiterscheinungen üblicher Entgelttrunden zu besprechen. Ausgangspunkt für solche Gespräche ist die bereits am 22. Mai 2012 vereinbarte „Gesprächsverpflichtung“ zwischen uns und der IG Metall. Im Vordergrund dieser damaligen Vereinbarung steht die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie. Der Text der Gesprächsverpflichtung besagt, dass die Spitzenorganisationen sich über die anstehenden Herausforderungen des demografischen Wandels und des absehbaren Fachkräftemangels austauschen und gemeinsam besprechen, wie die Auswirkungen gestaltet

werden müssen, damit die Branche langfristig wettbewerbsfähig bleibt und sichere Arbeitsplätze bietet.

Folgende Themen wurden grob umrissen:

- die Sicherung einfacher und Förderung qualifizierter Tätigkeiten,
- die Zukunft industrienahe Dienstleistungen und
- weitere, altersgerechte, differenzierte und flexible Arbeitszeitmodelle unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung.

Hervorzuheben ist, dass es sich bei dieser Gesprächsverpflichtung um keine „Verhandlungspflicht“ handelt. Die Gespräche sind folglich nicht mit Tarifverhandlungen vergleichbar. Ihre Ergebnisse können zwar in die zukünftige Strategie und Entwicklung von Tarifrecht einfließen, sie sollen aber nicht unmittelbar zu einer Neuverhandlung von Tarifverträgen führen.

Folgende Leitlinien sind für die Arbeitgeberseite bedeutsam:

- Es darf zu keinen tariflichen Belastungen oder Einschränkungen der Betriebe kommen.
- Es sollen Wege aufgezeigt werden, die zu einer höheren Akzeptanz des Flächentarifvertrages beitragen sowie eine Erhöhung der Tarifbindung ermöglichen.
- Regionale Besonderheiten müssen berücksichtigt werden.
- Es ist ggf. zu klären, ob und wo wir uns vom Gesetzgeber eine Anpassung von gesetzlichen Regelungen erhoffen.

Nach umfangreichen Vorbereitungen durch die Spitze von Gesamtmetall und des IG Metall-Vorstands begannen diese Gespräche am 17. Februar 2014. Als Ergebnis eines Workshops vom 26. Februar 2014 wurden insgesamt fünf Arbeitsgruppen eingesetzt. Während die beiden vorgenannten Spitzengespräche ausschließlich auf Bundesebene stattfanden, tagten die Arbeitsgruppen auch in den Regionen. Die Verhandlungskommissionen auf Arbeitgeberseite waren aber Regionen übergreifend zusammengestellt.

Zu folgenden fünf Themengebieten wurden Arbeitsgruppen gebildet:

1. Wachstum, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit (Bayern)
2. Altersteilzeit (Baden-Württemberg)
3. Arbeitszeit (Nordrhein-Westfalen)
4. Benachteiligte Jugendliche (Nordmetall)
5. Weiterbildung und Bildungsteilzeit (Niedersachsen)

In allen Arbeitsgruppen wurden wichtige volkswirtschaftliche Grunddaten, die Situation in den einzelnen Teilbranchen, die demografische Entwicklung und die Einschätzung der Tarifvertragsparteien über deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ausgetauscht. Die Gespräche waren überwiegend sachlich und konstruktiv. Natürlich zeigt sich bei allen diesen Themen, dass die Arbeitgeberseite zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit mehr Markt, mehr Flexibilität und größere Gestaltungsmöglichkeiten anstrebt, während die IG Metall ihre Ziele eher mit stärkerer Regulierung, mehr Mitbestimmung, höherer Kaufkraft und besserer Absicherung der

Beschäftigten verfolgen möchte.

Die Gespräche haben aber durchaus den Charakter, dass beide Seiten abtasten, wo man sich über Einzelfragen evtl. einig ist oder einig werden könnte und wo umgekehrt, aufgrund klarer Haltungen der Gegenseite, kaum Bewegungsspielraum zu erwarten ist.

Die Arbeitsgruppen werden am 4. Juni 2014 ihre Ergebnisse auf Bundesebene vorstellen. Eine Beratung und Bewertung der Ergebnisse wird am 27. Juni 2014 auf der Mitgliederversammlung von Gesamtmetall erfolgen.

Über die weitere Entwicklung werden wir die Mitglieder informieren.

Bei einem der benannten Themen müssen wir in naher Zukunft die Weichen für eine grundsätzliche Neuorientierung stellen. Der Tarifvertrag für den flexiblen Übergang in die Rente („Altersteilzeit“) läuft noch bis Ende 2016. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und die Veränderungen des Rentenrechts ist schon jetzt erkennbar, dass dieser Tarifvertrag neu abgeschlossen, angepasst und zukunftsfähig gemacht werden muss. Es ist zu erwarten, dass dieser Prozess auch im Rahmen der kommenden Entgeltverhandlungen an Fahrt gewinnt. Die Erkenntnisse aus den Arbeitsgruppen werden dabei sicher auf beiden Seiten eine Rolle spielen.

RECHTSBERATUNG UND -VERTRETUNG

ZEITARBEIT

Zeitarbeit ist ein wichtiges Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt: Von den in der Zeitarbeit Beschäftigten waren fast zwei Drittel zuvor beschäftigungslos, zehn Prozent sogar langzeitarbeitslos. Zudem ist Zeitarbeit ein Instrument, betriebliche Flexibilität zu erreichen. Dennoch hat diese Form der Beschäftigung massive Angriffe seitens der Gewerkschaften erfahren und die Politik hat darauf reagiert. Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht einerseits Neuregelungen zur Entlohnung der Zeitarbeitskräfte nach neun Monaten Einsatzzeit vor und will darüber hinaus die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten einführen. Die angestrebte Gleichstellung der Zeitarbeitskräfte hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit der sogenannten Stammbesellschaft nach Ablauf von neun Monaten ist in der M+E-Industrie jedoch bereits verwirklicht, da hier von den Tarifpartnern der Zeitarbeit Branchenzuschläge vereinbart wurden.

TARIFVERTRAG ZUM EINSATZ VON ZEITARBEIT

Auch die Begrenzung der Höchsteinsatzdauer ist weder erforderlich noch zielführend. Die Metall- und Elektroindustrie hat bereits 2012 auf die Angriffe gegen die Zeitarbeit reagiert, um eine dauerhafte Akzeptanz zu erzielen und gesetzliche Einschränkungen zu verhindern. Vor diesem Hintergrund wurde der „Tarifvertrag zum Einsatz von Leih-/Zeitarbeit“ (TV LeihZ) vom 22. Mai 2012 geschlossen. Die tarifliche Regelung sieht vor, dass nach 18 Monaten Einsatzdauer zu prüfen ist, ob dem Zeitarbeitnehmer ein unbefristeter Arbeitsvertrag anzubieten ist. Nach 24 Monaten Überlassung besteht eine grundsätzliche Übernahmeverpflichtung. Hieraus können sich strittige Fragen ergeben, die wir in einem ausführlichen Rundschreiben erläutert haben.

Im oben genannten Koalitionsvertrag findet sich der Hinweis, dass beabsichtigt ist, durch Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher bereits nach 18-monatiger Überlassungszeit herbeizuführen. Hier bleibt zunächst abzuwarten, ob und wann eine diesbezügliche Gesetzesinitiative angestoßen wird. Nach unserer Auffassung haben die Tarifvertragsparteien der M+E-Industrie als der größten Industriebranche in Deutschland, im TV LeihZ die Pflichten des Entleihers nach 18 bzw. 24 Monaten Überlassung abschließend geregelt. Auf jeden Fall sollte der Gesetzgeber – wie im Koalitionsvertrag auch vermerkt – sicherstellen, dass der TV LeihZ die „abweichende Lösung“ im Sinne eines Tarifvorbehalts ist und somit Vorrang vor einer etwaigen gesetzlichen Neuregelung hat.

Werkverträge: Informations- und Unterrichtsrechte für Betriebsräte ausreichend

CDU, CSU und SPD haben sich darauf geeinigt, die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats im Betrieb des Auftraggebers beim Einsatz von Werkverträgen zu konkretisieren. Schon heute gilt in den Betrieben der Werkunternehmen das gesamte Arbeits- und Tarifrecht und damit das Betriebsverfassungsgesetz. Die Betriebsräte beim Auftraggeber haben umfassende Informationsansprüche. Eine weitere Klarstellung ist überflüssig. Insbesondere dürfen Betriebsräte nicht über die Entscheidung des Unternehmens mitbestimmen, was dieses selbst produziert oder zuzukaufen. Werk- und Dienstverträge sind eine anerkannte Vertragsform, die Wertschöpfung in Deutschland sichert. Das geltende Recht ermöglicht schon heute die Sanktionierung von Missbrauch.

Weitere Punkte zum Arbeitsrecht aus dem Koalitionsvertrag

Eine wichtige Botschaft des Koalitionsvertrags ist, dass die **sachgrundlose Befristung** nicht verändert wird. Sie ist für Berufseinsteiger ein unverzichtbares Instrument, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Nicht einmal neun Prozent aller Beschäftigten sind befristet beschäftigt. Fast 75 Prozent werden im Anschluss an die Befristung weiter beschäftigt. Zudem unterstützt die Befristung die Unternehmen beim Beschäftigungsaufbau: Sie ermöglicht es, Arbeitsplätze auch dann zu schaffen, wenn wegen der ungewissen wirtschaftlichen Entwicklung unklar ist, ob die Nachfrage nach Beschäftigung anhält.

Die Koalitionspartner haben sich für die Einführung eines „**Rückkehranspruchs**“ in Vollzeit nach einer Teilzeitphase ausgesprochen. Dies würde viele – insbesondere mittelständische – Betriebe vor große personalpolitische Probleme stellen. Für die Betriebe sind Teilzeitanprüche schon heute mit erheblichen organisatorischen Belastungen verbunden: Wenn bestimmte Phasen der Arbeitszeit oder bestimmte Wochenarbeitstage vom Teilzeitanpruch erfasst werden, erfordert es große Anstrengungen, die frei werdende Arbeitszeit qualifiziert aufzufüllen. Ein befristeter Teilzeitanpruch würde dies noch komplizierter machen.

Arbeitsgerichtsverfahren zukunftsfähig ausgestalten

Stufenweise wird der elektronische Rechtsverkehr mit den Gerichten eingeführt. Spätestens ab dem 1. Januar 2022 sind Rechtsanwälte und Behörden verpflichtet, Schriftwechsel mit dem Gericht elektronisch zu führen. Die Nutzungspflicht umfasst auch die Arbeitgeberverbände.

Die Konferenz der Landesarbeitsgerichts-Präsidenten hat zudem einen **Entwurf für die Streitwertfestsetzung in Arbeitsgerichtsverfahren** vorgelegt. Dies trägt dazu bei, Streitpunkte im Vorfeld zu eliminieren.



ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSORGANISATION



UNTERNEHMEN IM WANDEL

Die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sind ständig auf der Suche nach Lösungen, wie die Produktivität und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden können. Dabei müssen sich die Unternehmen auf sogenannte Wandlungstreiber einstellen (Stowasser 2012, Grafik1). Wandlungstreiber sind vielfältiger Natur und können durch externe Einflüsse, - wie zum Beispiel Gesetzgebung, Kunden, Absatz- und Finanzmärkte, aber auch durch interne Gegebenheiten, - die Veränderung der inneren Organisation, Führung, Verfügbarkeit von Ressourcen charakterisieren oder ausgelöst werden. Sie erfordern stetige Reaktions- und Anpassungsfähigkeit der Unternehmen.

In der jüngeren Vergangenheit prägten vor allem die nachfolgend benannten Wandlungstreiber die Arbeits- und Betriebsorganisation unserer Unternehmen:

- Marktforderung nach höherwertigen Produkten erzwingt neues Design, erweiterte Funktionalität oder erhöhte Leistungsfähigkeit,
- Kostendruck erfordert die Vermeidung von Verschwendung und Rationalisierungsmaßnahmen auf allen Ebenen,
- schwankende Stückzahlen bedingen häufige und kurzfristige Kapazitätsanpassungen,
- Individualisierung der Kundenwünsche führt zu weiter steigender Variantenzahl und kürzer werdenden Lieferzeiten.



ME Saar-Präsident Oswald Bubel (links) und Hauptgeschäftsführer Joachim Malter (rechts) gemeinsam mit Kai Gramke von Prognos, der im Rahmen der Jahreshauptversammlung 2013 zum Thema „Arbeitswelt 2035 – Arbeitskräfte und Arbeitsplätze der Zukunft“ referierte.

Um auf den Wandel der Arbeitswelt richtig reagieren zu können, sind betriebspezifische Lösungsansätze sinnvoll. Die Verbandsingenieure unterstützen die Unternehmen bei der Anpassung an die Wandlungstreiber. Beispielhaft sind hier drei Handlungsfelder genannt.

ARBEITSZEIT

Die Fähigkeit der Unternehmen, ihre Betriebszeiten an kurz- und langfristige sowie vorhersehbare und unvorhersehbare Bedarfsschwankungen anzupassen, stellt einen entscheidenden Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor dar. Die hierfür erforderliche Flexibilisierung der Arbeitszeiten muss die Bedürfnisse des Unternehmens und der Mitarbeiter berücksichtigen.

UNTERNEHMENSSYSTEME

Ganzheitliche Unternehmenssysteme haben das Ziel, die in einem Betrieb existierenden verschiedenen organisatorischen Elemente so zu steuern und aufeinander abzustimmen, dass ein leistungsfähiges System entsteht. Um die kontinuierliche Verbesserung und somit die Produktivitätsoptimierung zu gewährleisten, muss die Führung der Mitarbeiter nah am Prozess stattfinden. Konsequenterweise benötigen Unternehmen systematische Führung vor Ort und die direkte Teilnahme der Führungskraft an den Veränderungsprozessen. Dies ermöglicht das allzeit sichtbare Vorleben und Einfordern von Verhaltensweisen. Dazu gehören u.a. Ordnung und Sauberkeit und das Festlegen und Einhalten von Standards. Auch das permanente Bemühen zur Steigerung der Produktivität und zum Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter gehört zu einem effektiven Verbesserungsprozess.

Grafik 1

Wandlungstreiber erzeugen ein turbulentes Umfeld für jedes Unternehmen



Quelle Prof. Dr. Sascha Stowasser,ifaa



DEMOGRAFISCHE STRUKTUR

Die Veränderungen der demografischen Struktur in Deutschland lassen sich in zwei Kernaussagen verdichten: gut geeignete Auszubildende und Nachwuchskräfte zu finden wird schwieriger und der Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wird noch wichtiger.

Es geht also darum, demografisch bedingte Veränderungen in den unternehmerischen Handlungsfeldern wie beispielsweise „Gewinnung von Fachkräften“, „Personalentwicklung und Qualifizierung“ und „Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten“ entsprechend zu berücksichtigen. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hängt stark davon ab, wie passgenau die aus den Handlungsfeldern abgeleiteten Maßnahmen sind.

DEN WANDEL GESTALTEN

Viele von uns stehen Veränderungen oft skeptisch gegenüber. Veränderungen sind mit Unsicherheit über die Zukunft verbunden und können als Gefahren und Risiken wahrgenommen werden. Viele Projekte und Konzepte scheitern somit erfahrungsgemäß nicht, weil die inhaltliche Ausrichtung nicht passgenau wäre. Sie scheitern an den Menschen, die dies umsetzen sollen und letztlich daran, wie die Umsetzung gesteuert wird.

Im Rahmen einer Veranstaltung des ME Saar erläuterte Dr. Klaus Doppler, DOPPLER Organisationsberatung und Verhaltenstraining GmbH München, dass es nicht ausreicht, sich vor seine Mitarbeiter zu stellen und ihnen rational zu erklären, warum jetzt dieser oder jener Schritt erfolgen muss. Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter dazu bringen, sich zu engagieren, aktiv mitzumachen, mitzudenken, sich Dinge anzueignen und

sich verpflichtet zu fühlen. Dabei ist es wichtig, das Geschehen in Veränderungsprozessen immer wieder aus den folgenden drei unterschiedlichen Perspektiven anzuschauen:

- Was passiert emotional bei denen, die von der geplanten Veränderung betroffen sind?
- Welche Emotionen sind bei denen im Spiel, die Veränderungen veranlassen, begleiten und verantworten?
- Wie können diese beiden Wahrnehmungen offen betrachtet und so gestaltet werden, dass beide Seiten das vorhandene Potential erschließen und optimal nutzen können?

Im zweiten Teil seines Vortrags betrachtete Dr. Klaus Doppler einige Schwerpunkte seiner Projektarchitektur, die für Veränderungsprozesse wesentlich sind:

- Führung, Kommunikation und Wahrnehmung
- die Ausgangslage erkunden
- die sieben Stufen der emotionalen Steuerung:
 1. Unbehagen erzeugen
 2. Veränderungswille entstehen lassen
 3. Zukunft erkennbar machen
 4. mental beweglich machen
 5. Zeichen zum Aufbruch setzen
 6. auf den Weg begeben
 7. Veränderungsprozess steuern
- in Bewegung bleiben

Als Fazit kommt der Referent zu dem Schluss, dass Veränderungen – auch in Unternehmen – Eingriffe in nicht immer logisch und rational gewachsene, sozio-emotionale Systeme sind. Selbst wenn die Veränderungen vor allem aufgabengetrieben erscheinen, sind sie darauf angewiesen, die beteiligten Menschen dafür zu gewinnen.

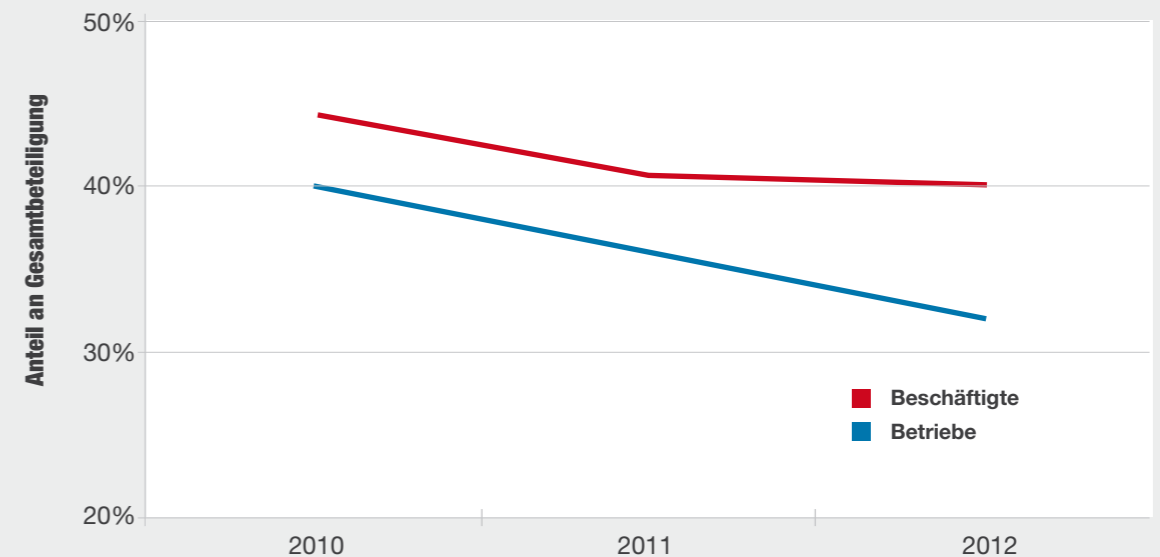
VERBANDSSTATISTIKEN

Eine wichtige Methode zum Erkennen eigener Schwächen ist die aktive Teilnahme an einem Benchmarking mit anderen vergleichbaren Unternehmen. Die daraus abzuleitenden Erkenntnisse sind praxisorientiert und zeigen zuverlässig Defizite und mögliche Optimierungspotenziale auf.

Die regelmäßigen Auswertungen von Datenerhebungen des Verbandes bei seinen Mitgliedsunternehmen liefern hierzu seit vielen Jahren eine kostenfreie Datengrundlage. Dabei konzentrieren wir uns auf arbeits- und personalpolitische Fragestellungen. Die gute Beteiligung unserer Mitgliedsunternehmen an diesen Erhebungen zeigt das Interesse an dieser Dienstleistung (Bsp. Grafik 2).

Grafik 2

Anwendung des Entgeltgrundsatzes Kennzahlenvergleich gem. ERA
bezogen auf die weiterverarbeitende Metall- und Elektroindustrie im Saarland



Quelle: eigene Datenerhebungen bei Mitgliedsunternehmen von ME Saar und UV Saar

Aus der Befragung nach den effektiven Verdiensten der ERA-Tarifbeschäftigten im Saarland erkennen wir beispielsweise einen eindeutigen Trend zur Abnahme des (Leistungs-) Entgeltgrundsatzes Kennzahlenvergleich (Akkord, Prämie etc.) zugunsten des Zeitentgeltes. Dieser Trend – der auch bundesweit in der M+E-Industrie feststellbar ist – resultiert aus den Veränderungen in den Abläufen und Arbeitsstrukturen aufgrund der immer weiter zunehmenden arbeitsteiligen Wertschöpfung unserer Branche.



BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Erfolgreiche Bildungsarbeit ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mehr denn je eine der wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit. Gerade auch im Hinblick auf die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der M+E-Industrie, der Schlüsselindustrie im Saarland.

IMPULSE SETZEN...

Mit der 2008 gegründeten Bildungsinitiative „Für Technik begeistern“ haben wir unsere bildungspolitischen Aktivitäten gebündelt. Kontinuierlich entwickeln wir seitdem eine umfassende Strategie zur Förderung von Kompetenzen und Begabungen vom Kindergarten über das allgemeinbildende Schulsystem, die Berufsausbildung und die Hochschule bis zur Weiterbildung im Beruf.

Damit setzen wir bildungspolitische Impulse für ein effizientes und hochwertiges Bildungssystem in unserem Land. Besonders wichtig ist uns dabei die Unterstützung und Weiterbildung von pädagogischen Fach- und Lehrkräften in Kindergärten, Grundschulen und den weiterführenden Schulen insbesondere in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik, die Förderung und Stärkung

der Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft sowie die stetige Unterstützung von Schulen im Bereich der Qualitätsentwicklung. Unterstützungskonzepte und Strategien für eine bessere Berufsorientierung von Jugendlichen bilden einen weiteren Schwerpunkt unserer Arbeit.

... FÜR MEHR MINT IM LAND

Je nach Branche und Unternehmen sind etwa 50 bis 60 Prozent der Mitarbeiter in der M+E-Industrie MINT-Fachkräfte, d.h. Facharbeiter, Meister und Techniker sowie Akademiker der Bereiche **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik. Fachkräftesicherung für die M+E-Betriebe bedeutet daher vor allem die Stärkung und Sicherung von MINT-Kompetenzen.

Wir setzen uns deshalb für den Ausbau und die Stärkung der naturwissenschaftlich-technischen Bildung in unserem Land ein. Mit gezielten Programmen und Initiativen helfen wir Erzieher/innen und Lehrkräften dabei, die Themen Naturwissenschaft und Technik im Kita- und Schulalltag zu verankern, um damit schon den Kleinsten einen unbeschwernten Zugang zu diesen Themen zu er-

möglichen. Denn wir meinen: Die Begeisterung und Akzeptanz von MINT-Fächern muss so selbstverständlich werden wie die Bedeutung von Schreiben und Lesen!

Unsere Bildungspartnerschaft mit Deutschlands größter frühkindlicher Bildungsinitiative „Haus der kleinen Forscher“ haben wir daher 2014 weiter ausgebaut und richten uns nun neben den Kita-Fachkräften auch an alle Lehrer/innen der saarländischen Grundschulen. Wir unterstützen sie mit Fortbildungen, Materialien und Ideen dabei, den Entdeckungs- und Forschungsprozess der Kinder pädagogisch zu begleiten und damit einen wichtigen Grundstein für deren Bildungsbiografie zu legen. Mit dem saarländischen Bildungsministerium haben wir dazu eine entsprechende Kooperationsvereinbarung geschlossen. Alle saarländischen Grundschulen können damit jetzt das Angebot nutzen und unsere Fortbildungsangebote im Unterricht umsetzen.

Zum Auftakt haben wir am 2. April 2014 alle Lehrkräfte und Kita-Fachkräfte zu einer Fachtagung unter dem Motto „Forschen, staunen und die Welt begreifen“ in die AULA nach Sulzbach eingeladen. Über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind der Einladung gefolgt. Hauptreferent war Prof. Dr. Jörg Ramseger von der Freien Universität Berlin. In verschiedenen Themenateliers und einem Experimentierparcours konnten die Teilnehmer/innen dann das Fortbildungsangebot kennenlernen und selbst erleben, dass man für spannende Experimente kein Labor braucht.

Zum Abschluss brachte Wissenschaftsentertainer Felix Homann mit seinem ShowLabor verblüffende Experimente auf die Bühne.

... FÜR EINE GUTE BERUFSORIENTIERUNG

Dem Übergang von der Schule in den Beruf widmen wir besondere Aufmerksamkeit. Hier werden die Weichen für die weitere Bildungs- und Berufsbiografie junger Menschen gestellt. Wir sind der Meinung, gelungene Berufsorientierung in den Schulen braucht starke Partner aus der Wirtschaft. Deshalb engagieren wir uns an dieser Stelle mit vielfältigen Angeboten und Aktionen. Gemeinsam mit unserem Dachverband Gesamtmetall bieten wir Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften mit zahlreichen M+E-Berufsinformationen und den InfoMobilen hochwertige und zielgruppengerechte Informationen rund um Ausbildung und Berufe in der M+E-Industrie. Die InfoMobile gehen auch bei uns im Saarland mit

Der saarländische Bildungsminister Ulrich Commerçon und ME Saar-Präsident Oswald Bubel nach Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung.

voller Auslastung und ungebrochener Nachfrage an den Schulen in ihr 25-jähriges Betriebsjahr. Hinzu kommen Einsätze auf Berufsmessen und Veranstaltungen unserer Mitgliedsunternehmen. In den kommenden Jahren wird die InfoMobil-Flotte modernisiert und neu ausgestattet. Dazu haben die M+E-Verbände ein modernes Konzept „Mobile Berufsinformation 3.0“ erarbeitet.

... FÜR PARTNERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT ZWISCHEN SCHULE UND WIRTSCHAFT

Eine gelungene Berufsorientierung ist auch von der Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft abhängig. Mit unserem Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* setzen wir an diesem Punkt an und engagieren uns für eine enge Verzahnung von Betrieben und Schulen vor Ort. Unsere regionalen Arbeitskreise bilden hierbei die Basis. Sie sind Plattform, Treffpunkt und Ideenschmiede für die vielfältigsten Kooperationen und Aktivitäten zwischen Lehrkräften, Personalern, Ausbildern und engagierten Köpfen aus Schule und Wirtschaft. Gemeinsam mit den Lehrerfortbildungsinstituten haben wir zudem im Jahr 2013 zahlreiche Veranstaltungen und Fortbildungsreihen für Schulleiter/innen und Lehrer/innen ausgerichtet und bieten im Oktober 2014 eine Jahrestagung *SCHULEWIRTSCHAFT* an.

ME SAAR – PARTNER DER BILDUNGSPOLITIK

Bei unseren Bildungsaktivitäten können wir auf eine enge Kooperation mit dem saarländischen Bildungsministerium bauen. Gemeinsam wollen wir die Entwicklungspotenziale von Kindern und Jugendlichen und damit deren Bildungsbiografie stärken. Dieses nachhaltige Engagement besiegelten unsere beiden Häuser im Frühjahr 2014 mit einer Kooperationsvereinbarung.





ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

IM ZEICHEN DER BUNDESTAGSWAHL

Das Jahr 2013 stand ganz im Zeichen der Bundestagswahl. Das Wahlergebnis und die sich anschließenden Koalitionsgespräche führten letztlich zur Bildung der Großen Koalition aus CDU und SPD, die leider wenig Gutes für die Unternehmen am Standort Deutschland im Gepäck hat. Wir haben viele Gesetzesvorhaben im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die zu einer Verschlechterung der Standortbedingungen in Deutschland führen, öffentlich kritisiert. Die geplante Einführung des Mindestlohns, die Veränderungen im Bereich der Zeitarbeit und den Werkverträgen werden die Flexibilität der Unternehmen reduzieren und gerade für die Un- und Angelernten zu Problemen am Arbeitsmarkt führen. Im Bereich der Rentenpolitik vollzieht die Bundesregierung mit der Einführung der „Mütterrente“, der „Rente mit 63“ und der „Lebensleistungsrente“ eine Rolle rückwärts. Das wird zu einer Kostenexplosion führen und die Erfolge, die wir mit der Einführung der „Rente mit 67“ erreicht haben, zum größten Teil wieder vernichten. Auf der anderen Seite braucht Deutschland eine zügige Reform in der Energiepolitik, die die Kostenbelastung durch den Ausbau der erneuerbaren Energiequellen deutlich reduziert. Das gilt insbesondere für die exportorientierte saarländische Industrie, die auch preislich im weltweiten Wettbewerb konkurrenzfähig sein muss.

KOMMUNIKATION AUCH ZWISCHEN DEN TARIFRUNDEN

Der Bereich der Tarifpolitik ist ein wichtiger Schwerpunkt unserer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Über unsere Kommunikationsarbeit im Zusammenhang mit dem letzten Tarifabschluss vom Mai 2013 konnten wir bereits im letzten Jahresbericht ausführlich berichten. Doch auch während der laufenden Friedenspflicht beobachten wir sehr genau, wie die IG Metall Themen setzt und sich Stimmungen in der öffentlichen Debatte entwickeln. Unter den Verbänden der M+E-Industrie pflegen wir einen fortlaufenden intensiven Austausch zur eigenen Positionierung bei den verschiedensten Themen.

Mit großer Aufmerksamkeit verfolgen wir die Kommunikationsstrategie der DGB-Gewerkschaften rund um den Index „Gute Arbeit“. Ziel der Gewerkschaften ist es, alle Arbeitsformen, die nicht dem traditionellen „Normalarbeitsverhältnis“ entsprechen als „prekär“ zu brandmarken. Gleichzeitig werden alle Unternehmen, die Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung oder Minijobs anbieten oder gar Zeitarbeiter einsetzen unter Generalverdacht gestellt.

rechts: Die Mitgliederversammlung Gesamtmetall war 2013 Gast im Saarland. Wir hatten die Möglichkeit, unser Land von seiner besten Seite zu zeigen und die Leistungsfähigkeit unserer Branche einem ganz besonders fachkundigen Publikum vorzustellen.

HERZ DER WIRTSCHAFT

Bereits 2011 hat Gesamtmetall die Kampagne „Herz der Wirtschaft“ ins Leben gerufen. In einer ersten Phase galt es, gegenüber Bundespolitik und Hauptstadtjournalisten dem negativen DGB-Index ein positives Image der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie entgegenzusetzen. Die M+E-Industrie ist das Herz der Wirtschaft, sie

ist die Schlüsselindustrie für den wirtschaftlichen Erfolg und der Innovationstreiber mit den besten Arbeitsplätzen und damit maßgeblich für den Wohlstand in Deutschland (mit)verantwortlich. Um diese Botschaften bekannt zu machen, gibt es bereits zahlreiche Maßnahmen, von der Internetplattform über Anzeigenmotive bis hin zu klassischen Werbemitteln. Zurzeit wird an einer Schärfung der Kampagne gearbeitet, um sie letztlich auch in die Regionen auszurollen.

Wie notwendig eine gezielte Kommunikationsstrategie von Arbeitgeberseite ist, zeigt, dass der Begriff „Gute Arbeit“ auch bereits in den politischen Sprachgebrauch Einzug gehalten hat. Die saarländische Landesregierung plant laut Koalitionsvertrag ebenfalls die Einführung eines Index „Gute Arbeit für das Saarland“. Hier stehen wir in enger Abstimmung mit der IHK Saarland und der Handwerkskammer, um dem entschieden entgegenzutreten.

LANGE NACHT DER INDUSTRIE

Im Oktober 2013 ging die LANGE NACHT DER INDUSTRIE im Saarland in die dritte Runde. Mit dieser landesweiten Veranstaltung wollen ME Saar und IHK Saarland interessierte Menschen mit attraktiven Arbeitgebern bzw. engagierten Ausbildern direkt in Kontakt bringen. 2014 wird die LANGE NACHT DER INDUSTRIE im Saarland am 16. Oktober stattfinden. Unternehmen können sich als attraktiver und spannender Arbeitgeber präsentieren. Interessierte Unternehmen können sich gerne bei uns melden.





Schülerfirma „KraGü“ - Gewinner des Bundeswettbewerbes JUNIOR 2013 und Dritte beim Europawettbewerb in London

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.

STIFTUNGSFORUMSAAR

Um die Vernetzung und den Austausch innerhalb der saarländischen Stiftungslandschaft zu fördern, wurde 2011 das StiftungsForumSaar ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Forums, das gemeinsam von der Stiftung ME Saar, der SHS Foundation, der ASKO EUROPA STIFTUNG, der Stiftung Bürgerengagement Saar und drei Kreditinstituten initiiert wurde, fanden bereits zahlreiche Veranstaltungen und Infoabende zu den unterschiedlichsten Themen wie bspw. „Öffentlichkeitsarbeit für Stiftungen“, „Stiften statt spenden“ etc. statt.

Nach dem überaus positiven Echo des ersten Stiftungstages in 2011 lud das StiftungsForumSaar am 15. November 2013 zum zweiten Saarländischen Stiftungstag an der Hermann Neuberger Sportschule in Saarbrücken ein. Fachleute, die aus der ganzen Republik kamen, referierten über die aktuelle Lage und die Bedeutung von Stiftungen in Deutschland. Neben angeregten Gesprächen und Diskussionen bot der Markt der Möglichkeiten eine Plattform für die öffentliche Präsentation von Stiftungen, die auch intensiv genutzt wurde.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des StiftungsForumsSaar in 2013 war die Erstellung des Stiftungsverzeichnisses. Mit der gedruckten Version und dem Internetangebot existiert eine repräsentative Darstellung der saarländischen Stiftungen, die die Stiftungslandschaft bereichern und zu weiteren Stiftungsgründungen anregen soll.

Weitere Informationen zum StiftungsForumSaar und dem Stiftungsverzeichnis finden Sie unter www.stiftungsforumsaar.de.



Volles Haus beim zweiten Saarländischen Stiftungstag an der Hermann Neuberger Sportschule am Olympiastützpunkt in Saarbrücken

Teilnehmer beim Wettbewerb „Schüler experimentieren“

STIFTUNG ME SAAR



2001 wurde die Stiftung des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie gegründet. Durch die Unterstützung von Projekten möchten wir das Saarland in den Bereichen Bildung, Forschung, Kunst und Kultur noch attraktiver gestalten und über die Landesgrenzen hinweg strahlen lassen. Ein Auszug aus den in 2013/2014 geförderten Projekten soll einen Eindruck der Stiftungsarbeit vermitteln.

BILDUNG UND FORSCHUNG

Ein Schwerpunkt der Förderung durch die Stiftung liegt auf mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Projekten. Bereits seit Jahren unterstützt die Stiftung die Wettbewerbe „Schüler experimentieren“ und „Jugend forscht“. Daneben fördert 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.

KUNST UND KULTUR

Durch die Förderung der unterschiedlichsten Projekte im Kunst- und Kulturbereich möchte die Stiftung ME Saar das Kulturleben der Region noch vielfältiger gestalten. Neben Ausstellungen und Preisverleihungen finden auch Tanz und Schauspiel ihren Platz in der Förderlandschaft unserer Stiftung.

Perspectives findet jährlich bereits seit 1978 statt und ist das einzige deutsch-französische Kulturfestival, das sich gleichermaßen deutsch- wie auch französischsprachiger Bühnenkunst widmet. Im Laufe von 35 Jahren hat sich das Festival erfolgreich als wichtiges Kulturereignis der Region Saar-Lor-Lux und als Traditionsfestival in der Stadt Saarbrücken verankert. Der facettenreiche Spielplan erstreckt sich von Angeboten aus den Sparten Sprechtheater und Performance über zeitgenössischen Tanz, französischen Zirkus und Straßentheater bis hin zu Figurentheater und Konzerten junger aufstrebender Musikgruppen. Auch die außergewöhnlichen Spielorte des Festivals wie ehemalige Industriestandorte, öffentliche Plätze und Straßen prägen die einzigartige Festivalstimmung.

Das Max-Ophüls-Festival zählt zu den wichtigsten Nachwuchsfestivals für Filme und Schauspieler im deutschsprachigen Raum und erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit. Rund 42.000 Besucher kamen in die Kinos und zu den Fachveranstaltungen. Wie auch in den beiden Jahren zuvor war die ME-Stiftung einer der Hauptsponsoren.

Das Saarlandmuseum zeigte 2013 im Sommer bis in den Herbst hinein die Ausstellung „Hyperreal – More than Pop!“. Die Werkschau bot mit 75 großformatigen Gemälden und Skulpturen auf über 2.500 m² einen Gesamtüberblick über den Hyperrealismus von 1967 bis 2012. Der Kernbestand der Exponate der Ausstellung kam direkt aus dem Museo Thyssen-Bornemisza aus Madrid ins Saarland.



So sehen Sieger aus! Preisverleihung des Max-Ophüls-Filmfestivals 2014



„Airstream“ von Ralph Goings war eines von zahlreichen Werken, das die Besucher im Saarlandmuseum bei der „Hyperreal - More than Pop“-Ausstellung staunen ließ.

ME SAAR

die Metall + Elektroindustrie

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
CASAR Drahtseilwerk Saar GmbH (Seite 9)
Eberspächer Exhaust Technology GmbH & Co. KG (Seite 1)
Hydac International GmbH (Seite 6)
SGGT Maschinen- und Anlagenbau GmbH & Co. KG (Seite 2)
TSCHAN GmbH (Seite 4)

weiteres Bildmaterial:

Compagnie Ieto (Seite 20)
FotoLutz Complex GmbH (Seite 10, 14, 15, 17, 22)
Hans Joachim Müller, LAG Pro Ehrenamt e.V. (Seite 19)
IHK Saarland (Seite 16)
IW Junior gGmbH (Seite 18)
Nedschroef Fraulautern GmbH (Seite 12)
Oliver Dietze / MOP (Seite 21)
promtec GmbH (Seite 10)
Ralph Goings / Leihgabe der Sammlung Ludwig, Aachen,
Courtesy Institut für Kulturaustausch (Seite 21)
Schüler experimentieren / Jugend forscht, Karl-Heinz Orth (Seite 19)
ThyssenKrupp Gerlach GmbH (Seite 8)