

JAHRESBERICHT

2018/19



MESAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

WANDEL ALS KONTINUIERLICHE AUFGABE

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

das letzte Jahr hatte mit den Tarifaufeinandersetzungen stürmisch begonnen. Nach Abschluss der Verhandlungen galt es dann, zügig die Umsetzung zu gewährleisten. Eine große Aufgabe für die Personalverantwortlichen und Führungskräfte in den Unternehmen, die wir als Verband aktiv begleiten. Das wollen wir im vorliegenden Jahresbericht noch einmal schlaglichtartig beleuchten. Die Auswirkungen sind im Übrigen bis zum heutigen Tag spürbar und werden uns sicherlich weiter beschäftigen.

Denn der Tarifabschluss 2018 stellt einen klaren Wandel dar. In der Form der Auseinandersetzung mit der IG Metall, aber auch in den Inhalten. Ein Wandel, der an vielen anderen Stellen ebenfalls in den Unternehmen spürbar ist. Unter dem Stichwort Industrie 4.0 verwandeln sich immer mehr Prozesse und neue Instrumente sowie Hilfsmittel halten Einzug in die Produktion. Auch wenn bis jetzt noch niemand ein endgültiges 4.0-Szenario beschreiben kann: An dieser Entwicklung führt kein Weg vorbei.

Das Beispiel Festo zeigt, wie neue Techniken unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten eingesetzt werden können. Denn bei aller Euphorie für digitale Prozesse darf die Wirtschaftlichkeit nicht außer Acht gelassen werden. Und ein zweiter Aspekt ist von wesentlicher Bedeutung: Die Menschen müssen verstehen, wo ihre Vorteile bei der Anwendung der neuen technischen Hilfsmittel liegen.

Der Wandel trifft aber auch das Saarland als Wirtschaftsstandort. Die Diskussionen um den Dieselmotor, die Unsicherheit bezüglich des Brexits und die protektionistischen Tendenzen in der Welt trüben die Aussichten ein. Da sind Nachrichten, wie die Ansiedlung des Forschungszentrums von ZF, die Testfelder für das autonome Fahren und das Bekenntnis der Politik zum Produktionsstandort positiv zu bewerten. Gerade Letzteres muss jedoch immer auch an Taten gemessen werden.

Die Metall- und Elektroindustrie im Saarland stellt sich den Anforderungen, die der technische und der gesellschaftliche Wandel mit sich bringen. Die Unternehmen investieren in eine nachhaltige, positive Entwicklung. Als Verband begleiten wir unsere Mitglieder auf diesem Weg und beziehen Stellung. Für gute Arbeit am Standort Deutschland und im Saarland.



Ihr
Joachim Malter



Ihr
Martin Schlechter



Ihr
Jens Colling

Der Wandel trifft in diesem Jahr auch die hauptamtliche Führung von ME Saar. Joachim Malter startet in einen neuen Lebensabschnitt, Martin Schlechter übernimmt das Amt des Hauptgeschäftsführers und mit Jens Colling rückt ein „Eigengewächs“ des Verbandes in die Geschäftsführung auf.

INHALT

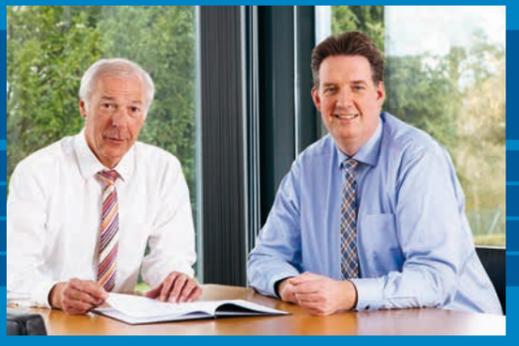
6

OSWALD BUBEL
KONTINUITÄT IM WANDEL



8

JOACHIM MALTER
TARIFPOLITIK
IST AUCH
VERTRAUENSACHE



12

MARTIN SCHLECHTER
WEICHENSTELLUNGEN IN
UNSICHEREN ZEITEN
ERFORDERLICH

16

FESTO
DIGITALISIERUNG BEGINNT
MIT DEM UMDENKEN IM KOPF



22

FÜNFMAL CHANCE
AUF AUSWEITUNG DER
ARBEITSZEITVOLUMEN



24

AW FORUM: FLEXIBILITÄT
BEI DER ARBEITSZEIT
ALS HERAUSFORDERUNG



26

TV T-ZUG IN
DER PRAXIS

28

JÖRG SICK, HAGER GROUP:
FLEXIBLE TEILZEITANGEBOTE MACHEN
EINEN ATTRAKTIVEN ARBEITGEBER AUS



30

ME SAAR RECHTSBERATUNG
ARBEITSRECHT AKTUELL



32

DIGITALISIERUNG
MUSS IN DIE SCHULEN

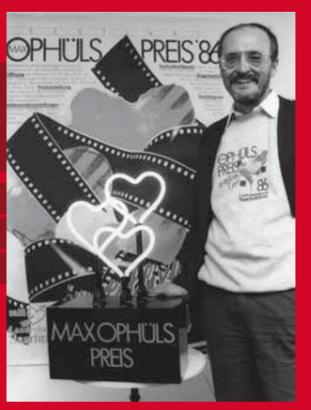


34

BERUFSAUSBILDUNG
AM PULS DER ZEIT

36

STIFTUNG ME SAAR
MAX OPHÜLS
FESTIVAL



40

STIFTUNG ME SAAR
SCHÜLER
FORSCHUNGSZENTRUM
SAARLOUIS



IMPRESSUM

Verband der Metall- und Elektroindustrie
des Saarlandes e. V. (ME Saar)
Harthweg 15 + 66119 Saarbrücken
T 0681 9 54 34-0 + F 0681 9 54 34-74
www.mesaar.de + kontakt@mesaar.de

Vereinsregisternummer 2181
(Amtsgericht Saarbrücken)

VERTRETUNGSBERECHTIGTE GESCHÄFTSFÜHRER

Joachim Malter + Martin Schlechter + Jens Colling

GESTALTUNG & SATZ + TEXT + DRUCK

7°DST Agentur für Kommunikation GmbH + www.siebengradost-agentur.de
Thomas Schommer PR-Beratung + www.mytext.de
repa druck GmbH + www.repa-druck.de

BILDQUELLEN

André Köhl + 7°DST + Oliver Dietze + Sebastian Woithe
Carsten Seim (avaris | konzept) + FESTO + Hager Group +
Max Ophüls Preis + shutterstock + Shotshop

Wir danken allen beteiligten Mitgliedsunternehmen
für die freundliche Unterstützung.

KONTINUITÄT IM WANDEL

MARTIN SCHLECHTER FOLGT
JOACHIM MALTER ALS
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER



OSWALD BUBEL
PRÄSIDENT
ME SAAR

Ende Mai verlässt mit Joachim Malter ein kompetenter, allseits geschätzter und geradliniger Vertreter der organisierten Wirtschaft den Verband, um sich ganz einem neuen Lebensabschnitt zu widmen. In großer Dankbarkeit verabschieden wir einen erstklassigen Hauptgeschäftsführer, auf dessen Erfahrung wir jahrzehntelang vertrauen durften. Dies ist die eine Seite der Medaille, die des Abschieds und des Loslassens.

Gleichzeitig übernehmen mit Martin Schlechter als neuer Hauptgeschäftsführer und Jens Colling als neuer Geschäftsführer zwei junge Führungskräfte mit Erfahrung die Leitung des Verbandes. Mit den neuen Gesichtern sind neue Ideen, neue Impulse und neue Entwicklungen verbunden. Dies ist die andere Seite der Medaille, das Willkommenheißen und Ankommen in der Verantwortung.

Wie meist im Leben sind es die beiden Seiten der Medaille, die der Realität am nächsten kommen. Denn bei aller Kontinuität lebt der Mensch auch vom Wandel. Die Veränderungen sind es, die uns herausfordern und das Leben spannend machen. Da geht es dann auch nicht so sehr um Verluste und Gewinne, sondern um das Loslassen und Annehmen.

Der aktuelle Wandel in der Geschäftsführung von ME Saar ist dabei von einem hohen Maß an Kontinuität geprägt. Martin Schlechter und Jens Colling sind beide „Eigengewächse“ des Verbandes und verfügen über einen reichen Erfahrungsschatz und ein ausgeprägtes Netzwerk für ihre Arbeit. Ein nahtloser Übergang ist damit sichergestellt, gleichwohl von beiden mit Sicherheit neue Impulse zu erwarten sind.

Erfolg hängt von den Menschen ab. Das gilt für Unternehmen ebenso wie für einen Verband. Mit Joachim Malter verabschieden wir uns von einem Garanten des Erfolges für ME Saar. Er hat es in seiner Amtszeit verstanden, mit Geradlinigkeit und Diplomatie bei seinen Gesprächspartnern das Vertrauen aufzubauen, dessen es bedarf, um erfolgreich zu sein. Im Verband auf saarländischer Ebene, in den Verhandlungen auf Ebene von M+E MITTE, bei Gesamtmetall und in den vielen Gremien, in denen er die Interessen der Metall- und Elektroindustrie vertreten hat. Die Mitglieder wünschen ihm von ganzem Herzen alles Gute. Wir sind sicher, dass Joachim Malter ein streitbarer Unterstützer der Wirtschaftsunternehmen bleiben wird.

Gleichzeitig haben wir mit dem neuen Führungsduo ein schlagkräftiges Team, das uns auch in Zukunft mit Elan, Nachdruck und dem notwendigen Fingerspitzengefühl erfolgreich im Verband, der Politik und der Gesellschaft vertreten wird. Den Grundstein haben beide in den letzten Jahren gelegt und bereits bewiesen, dass sie Verbandspolitik beherrschen. Genauso wie auf diese absehbare Kontinuität freuen wir uns auf den Wandel und die Weiterentwicklung unseres Verbandes.



JOACHIM MALTER
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
ME SAAR

TARIFPOLITIK IST AUCH VERTRAUENSACHE

ARBEITGEBERSEITE SOLLTE BEI
TARIFVERHANDLUNGEN AKTIVER
IHRE POSITIONEN VERFOLGEN

Der Anfang des Jahres 2018 war geprägt durch intensive Tarifverhandlungen und einen Tarifabschluss, der an zahlreichen Stellen neue Regelungen schuf. Und das nach einer Tarifrunde, in der die IG Metall einiges an Vertrauen zerstört hat. Die Einführung der Tagesstreiks als Instrument in der Tarifpolitik hatte offensichtlich eine hohe strategische Bedeutung für die Mitgliedergewinnung der IG Metall. Auf das Verhandlungsergebnis war der Einfluss deutlich geringer, wurde der Abschluss doch fast genau auf dem Stand der Verhandlungen realisiert, den man vor den Streiks erreicht hatte. Mit einem Jahr Abstand sieht Joachim Malter, Hauptgeschäftsführer ME Saar, die Tarifpolitik als weitreichende Herausforderung für die Tarifpartner.

Wie oft mussten Sie in den Tarifverhandlungen 2018 innerlich den Kopf schütteln?

Das kann ich nicht mehr zählen. Fakt ist, dass wir auf Arbeitgeberseite des Öfteren fassungslos zusehen mussten, wie die IG Metall ihre organisationspolitischen Interessen verfolgt hat. Der Gewerkschaftsspitze ging es ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr um den Inhalt des Abschlusses. Da musste öffentlichkeitswirksam der Tagesstreik inszeniert werden, um gegenüber den Mitgliedern Stärke zu zeigen und neue Mitglieder zu gewinnen.

Der Tarifabschluss ging ja nach den Tagesstreiks recht schnell und entsprach in etwa dem Verhandlungsstand vor dem Abbruch ...

Genau. Das zeigt umso deutlicher, dass die Gewerkschaft ihre eigene „Werbekampagne“ zum Schaden der Betriebe und zu Lasten der Volkswirtschaft durchsetzen wollte.

Jetzt gilt der Tarifabschluss und neben den Lohnsteigerungen greifen jetzt auch die Regelungen für die Teilzeit und des T-ZUGs. Wie sind die ersten Erfahrungen?

Die Betriebe sehen sich hier einer enormen Fehlinformation der IG Metall ausgesetzt. Wenn wir uns zurückerinnern, ist im Tarifvertrag klar geregelt, dass Arbeitszeit die im Rahmen des T-ZUG entfällt – die viel zitierten zusätzlichen acht freien Tage – gleichwertig von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeglichen werden müssen. Diese Kompensation war in den Verhandlungen unstrittig und nie ernsthaft bezweifelt worden. Es war die Geschäftsgrundlage des Tarifvertrages.

Die IG Metall verschweigt diese Geschäftsgrundlage. In einigen Fällen streitet sie diese Regelung sogar aktiv ab. Ich habe den Eindruck, dass die IG Metall selbst überrascht ist, welche Nachfrage sie da generiert hat und es jetzt nicht schafft, über ihren eigenen Schatten zu springen: Von einer starken Gewerkschaft muss man erwarten können, dass sie auch ihren eigenen Mitgliedern gegenüber das Verhandlungsergebnis vertritt. Wenn sie das nicht schafft, ja noch nicht einmal versucht, zerstört sie jedes Vertrauen auf unserer Seite für die nächsten Verhandlungssituationen. Die IG Metall hat die Wunschträume ihrer Mitglieder nicht nur ins Kraut schießen lassen, sondern sie sogar aktiv unterstützt. Den Unternehmen, die die übermäßig vielen Freischichten nicht gewähren wollten, wurde massiv mit Nachteilen gedroht.

Sie sprechen es an. Nach den Verhandlungen ist vor den Verhandlungen. Auch wenn wir in diesem Jahr keine Tarifrunde haben, wie sieht es denn um das Vertrauen zwischen Arbeitgeberseite und Gewerkschaft aus?

Zuerst einmal muss man festhalten, dass beide Tarifpartner gut daran tun, am Flächentarifvertrag festzuhalten. Das sichert uns Arbeitgebern faire Bedingungen bei einem vertretbaren Aufwand, also ohne „Häuserkampf“ in jedem einzelnen Betrieb und zugleich sichert es den Beschäftigten eine gute Bezahlung. Die häufig von Gewerkschaftsseite ins Gespräch gebrachten Niedriglohnsegmente gibt es vornehmlich in den Branchen ohne Flächentarifverträge und ohne starke Gewerkschaften.

Der Flächentarif ist also eine Win-Win-Situation. Wenn er keine Höchsttarifbedingungen definiert. Denn dann zwingt er Unternehmen, aus dem Tarif auszutreten und eigene Regelungen zu finden.

Und genau an dieser Stelle müssen wir das Thema Vertrauen auch noch einmal ansiedeln. Tarifverhandlungen sind immer geprägt von den handelnden Menschen. Am Verhandlungstisch, aber auch in den Zentralen von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband. Die strategischen Überlegungen von Jörg Hofmann und der Gewerkschaftsspitze waren da nicht hilfreich.

Das hört sich so an, als seien Personen der entscheidende Faktor in den Verhandlungen.

Das sehe ich auch so. Sie sitzen stundenlang zusammen, arbeiten an Details und nähern sich systematisch einem Kompromiss. Da müssen sie darauf vertrauen können, dass eine gemachte Zusage auch Bestand hat. Also ja, Personen und die Chemie unter den Handelnden sind entscheidend für ein tragfähiges Ergebnis. Ohne Zweifel.

Jetzt regelt der aktuelle Tarifvertrag eine Fülle an Details – das T-ZUG ist ja nur ein Beispiel. War Tarifpolitik früher nicht angenehmer und einfacher?

Das ist schnell gesagt und geschrieben und ich höre diese Aussage immer wieder. Ich teile diese Ansicht allerdings nicht. Denn wenn wir uns an die Tarifverhandlungen in den 80er-Jahren erinnern, als es um die 35-Stunden-Woche ging, kann man beileibe nicht von einfachen Tarifrunden sprechen.

Bei einem haben sie allerdings recht: Ein Tarifabschluss, der eine reine Lohn- und Gehaltserhöhung beinhaltet, ist in der Auslegung sehr viel einfacher. Eine Prozentzahl ist nun mal eine Prozentzahl. Aber sehen Sie mal: selbst dann könnte eine IG Metall, wenn sie ihre diesjährige Taktik mit der Umsetzung des T-ZUGs fortsetzen wollte, die Belegschaften nach dem Abschluss einfach eine höhere Zahl fordern lassen und diese Forderung dann auch noch betrieblich unterstützen. Mit dem gleichen Argument: „Wenn ihr nicht mehr zahlt, machen wir andere Schwierigkeiten“. So etwas gab es bislang nicht. Aber warum hat man es beim T-ZUG so betrieben?

Aber noch einmal, leichter und besser war es früher auch nicht. Und an der Stelle möchte ich auch noch einmal den Blick auf einen anderen Aspekt des aktuellen Tarifvertrages lenken: Zum ersten Mal seit den 80er-Jahren haben wir eine tarifvertragliche Regelung über die Ausweitung der Arbeitszeit getroffen. Die Betriebe können die Arbeitszeit im Schnitt auf 35,8 Stunden erhöhen.

Blickt man von außen auf die Tarifaueinandersetzungen der letzten zwanzig Jahre gewinnt man den Eindruck, dass die Komplexität der getroffenen Vereinbarungen zunimmt. Welche Entwicklung sehen Sie diesbezüglich auf uns zukommen?

Ich glaube, dass dies kein linearer Prozess ist. Es war schon immer so, dass wir mal „einfache“ Abschlüsse hatten und dann mit neuen Instrumenten – denken Sie einmal an die Altersteilzeit oder ERA – auch sehr komplexe Regelungen vereinbart haben. Es entsteht aber heute eher der Eindruck, dass alles so kompliziert sei, weil die modernen Kommunikationsmittel mit ihrer Tendenz zur Verkürzung den Menschen gar nicht mehr die Zeit lassen, Dinge wirklich in Ruhe zu durchdenken und zu bewerten. So schnell wir über Twitter oder andere Kanäle kommunizieren und Öffentlichkeit herstellen können – es führt nicht immer zu besseren Ergebnissen. Da müssen wir vielleicht auch noch einmal etwas Tempo herausnehmen und uns Zeit geben für Gespräche, Reflektion und Diskurs.

Eine Befragung des IW Köln von 1.553 Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie über ihre Einstellung zur Tarifbindung ergab, dass zwei Drittel der Unternehmen mit ihrer Flächentarifvertragsbindung zufrieden sind. Unter den Unternehmen mit einem Haustarifvertrag sind es sogar vier von fünf.

Die ausführlichen Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Tarifbindung finden Sie unter www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/ (Beitrag vom 20. März 2019)

Eine zweite Komponente wird in den nächsten Jahren die Veränderung der Arbeitswelt sein. In den Büroberufen haben wir das in einem ersten Schritt ja bereits hinter uns. Unter dem Stichwort Industrie 4.0 wird noch einiges auf uns zukommen, was wir gemeinsam mit der IG Metall besprechen und im Sinne der Unternehmen und der Beschäftigten regeln müssen.

Ist gerade in diesem Bereich der Digitalisierung nicht auch der Gesetzgeber gefordert?

Der Gesetzgeber sollte nur den Rahmen abstecken. Ansonsten haben wir in Deutschland eine gewachsene und konfliktproble Tarifpartnerschaft, die vieles praxisnäher und besser lösen kann als der Gesetzgeber. Dessen Ziel der allzeitigen Einzelfallgerechtigkeit führt leider im Zweifel immer zu bürokratischen Herausforderungen – um das einmal vorsichtig zu formulieren.

Das ist übrigens auch einer der Gründe, warum ich ein großer Freund und Anhänger der Tarifautonomie bin. Wenn wir Vertrauen zueinander haben, können wir als Tarifpartner die Fragen der Arbeitswelt von heute und morgen bei allen Streitfragen besser beantworten als dies der Gesetzgeber mit seinem anders gelagerten Auftrag kann.

Nehmen wir das Beispiel Qualifizierung: Die Transformation der Produktion macht es unabdingbar, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die neuen Aufgaben zu qualifizieren. Da benötigen wir keinen Gesetzgeber mit abstrakten Forderungen und Regelwerken – das ist klarer Regelungsgegenstand von Tarifverhandlungen. Die Idee eines Anspruchs auf Homeoffice ist da auch ein gutes Beispiel: ob und wie das geht, kann man in einem Gesetz doch gar nicht abschließend regeln. Dazu ist die Wirklichkeit viel zu komplex.

Ein klares Plädoyer für eine starke Tarifpartnerschaft. Wie wird sich diese denn Ihrer Ansicht nach entwickeln?

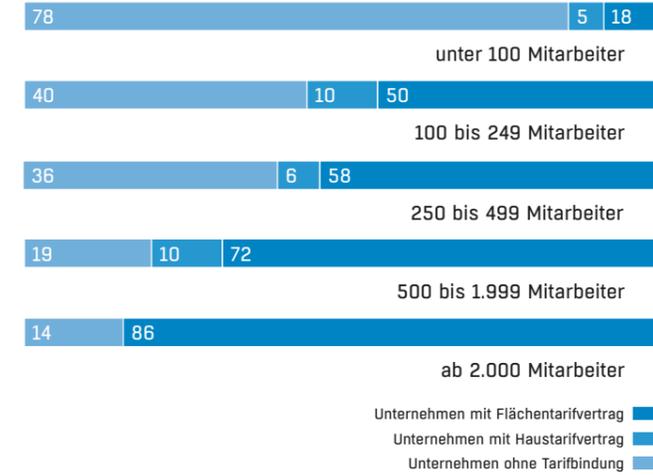
Sie wird auch in Zukunft geprägt sein von den handelnden Personen. Darüber hinaus haben wir auf Arbeitgeberseite in den letzten Jahren begonnen, aktiv Positionen zu entwickeln und diese dann auch in die Verhandlungen eingebracht. Da sehe ich eine Entwicklung, die sich in Zukunft fortsetzen und verstärken wird.

Tarifverhandlungen werden nicht mehr gemäß dem medialen Klischee – Forderung der Gewerkschaft, Ablehnung durch die Arbeitgeber und dann Erarbeiten eines Kompromisses – verlaufen. Ich bin überzeugt, dass wir auch in Zukunft Tarifrunden sehen werden, in die auch die Arbeitgeberseite mit klar formulierten Vorstellungen und Forderungen gehen wird.

Vielen Dank für das Gespräch.

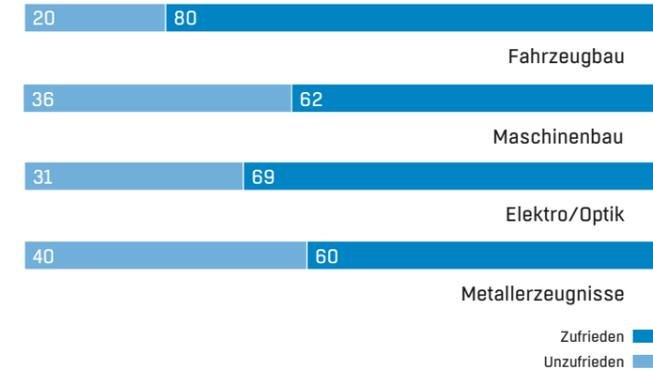
HÖHERE TARIFBINDUNG IN GROSSEN UNTERNEHMEN

TARIFBINDUNG NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE
ANGABEN IN PROZENT (RUNDUNGSDIFFERENZEN MÖGLICH)



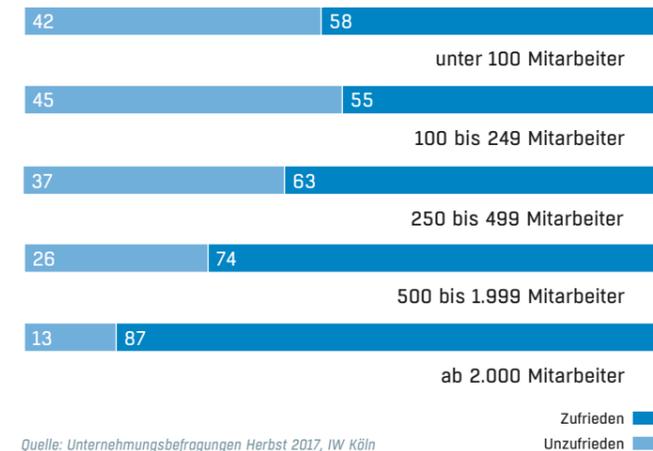
ZUFRIEDENHEIT NACH BRANCHEN

ANGABEN IN PROZENT (RUNDUNGSDIFFERENZEN MÖGLICH)



ZUFRIEDENHEIT NACH UNTERNEHMENSGRÖSSENKLASSEN

ANGABEN IN PROZENT



Quelle: Unternehmensbefragungen Herbst 2017, IW Köln

WEICHEN- STELLUNGEN IN UNSICHEREN ZEITEN ERFORDERLICH

UNTERNEHMEN UND POLITIK MÜSSEN
AKTIV DEN WANDEL GESTALTEN UND ORGANISIEREN

Die Unsicherheit der Märkte hat sich in den letzten Monaten weiter verstärkt. Dabei spielen die Themen Brexit, Protektionismus und Handelsauseinandersetzungen für die exportorientierte deutsche Industrie eine wesentliche Rolle. Das gilt ganz besonders für das Saarland. Gleichzeitig zu diesen Unsicherheiten sind die Unternehmen – aber auch der Staat – gefordert, den Wandel zu gestalten. Und nicht nur den Wandel hin zu Industrie 4.0, sondern auch den Wandel in der Gesellschaft zu neuen Wertvorstellungen bezüglich Arbeit und Freizeit.



MARTIN SCHLECHTER

GESCHÄFTSFÜHRER
ME SAAR

Im letzten Jahr hat sich das Wachstum der Wirtschaft in Deutschland verlangsamt. Stark betroffen war unter anderem das Saarland, das mit seiner exportorientierten Wirtschaftsstruktur die Eintrübung auf den internationalen Märkten unmittelbar spürte. Mit einem Rückgang von knapp einem Prozent der Wirtschaftsleistung im Jahr 2018 gehört das Saarland im Länderranking der Bundesrepublik erneut zu den Schlusslichtern. Auch die Prognosen für das laufende Jahr gehen aktuell von einer Fortsetzung der schwachen Entwicklung aus.

Dies gilt im Großen und Ganzen auch für die Metall- und Elektroindustrie, die sich nicht von makroökonomischen Einflüssen abkoppeln konnte. Im Jahr 2018 verzeichnete die Branche in Deutschland ein Produktionswachstum von nur noch 1,4 %. Die nachlassende Investitionstätigkeit im In- und Ausland, die Umstellungsschwierigkeiten in den Kfz-Zulassungsverfahren und insbesondere die Produktumstellung bei Ford bremste die saarländische Metall- und Elektroindustrie ganz besonders. Auch die Auswirkungen um den vermeintlich anstehenden Brexit zeigen Spuren im Saarland, ebenso wie die rückläufigen Zulassungszahlen bei den Diesel-PKW. Von beiden Faktoren ist das Saarland überproportional betroffen.

ZUKUNFT ENTSCLOSSEN ANPACKEN

Schaut man sich die Prognosen für das Jahr 2019 an, so bleiben die wesentlichen Faktoren unverändert: Die Unsicherheiten auf der einen Seite und die Herausforderung den Wandel zu gestalten auf der anderen Seite. Verlässliche Prognosen sind damit noch schwieriger als in den Vorjahren. Aber die Aufgabenfelder für die Akteure können klar bestimmt werden.

Wir haben eine starke Industrie im Saarland, die in hoch produktiven Werken tolle und wettbewerbsfähige Produkte herstellt. Viele dieser Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen, denen sie sich aktiv stellen, indem sie sich ehrgeizig aufstellen und sich an der neuesten Technik, neuen Produkten und den zukünftigen Märkten orientieren.

Und es gibt Erfolge, die zeigen, dass sich diese Anstrengungen lohnen. ZF eröffnete zum Beispiel Anfang des Jahres sein Technologiezentrum für autonomes Fahren in Saarbrücken, gleichzeitig entstehen in Saarbrücken neue Produkte, die die Lösungsmöglichkeiten für die Antriebssysteme von morgen im Blick haben.

Aus Sicht des Standortes bleibt es dabei spannend, welche Wertschöpfung hier stattfindet. Wo wird die (Produktions)Technologie von morgen zum Einsatz kommen, wo wird geforscht, entwickelt und produziert? Welche Chancen haben die Unternehmen mit ihren Produkten auf den internationalen Märkten, welche Zollschranken verteuern morgen die Importe und erschweren das Exportgeschäft?

So ist die Bundesregierung gefordert, international beruhigend und deeskalierend zu wirken. Protektionistische Wortgefechte in einer globalen Welt sind nicht zielführend. Vielmehr geht es darum, die Verdienste und Erfolge des freien Warenverkehrs zu kommunizieren – auch gegenüber Partnern, die aktuell eine „Wir zuerst“-Philosophie ausrufen.

Die Politik ist gefordert, weiter die Voraussetzungen für unternehmerische Tätigkeiten zu verbessern. Hausgemachte Belastungen gilt es abzubauen. Hohe Energiekosten oder Belastungen durch neue Sozialstaatsgesetze der Politik erhöhen nur die Arbeitskosten und verschlechtern die Wettbewerbsposition der deutschen Unternehmen.

Auch die Landespolitik ist gefordert, dringend notwendige Investitionen in die Infrastruktur auf den Weg zu bringen. Ein schnellerer Ausbau der Datennetze, bessere Verkehrsanbindung bei Wasser, Schiene und Straße, schnelle Genehmigungsverfahren und ein Ausbau der Ingenieurausbildung an der Universität des Saarlandes sind durchaus leistbar. Dazu gehört auch das Erschließen und Vorhalten von Gewerbe- und Industrieflächen.

Der Wandel in der Mobilität stellt das Autoland Saar vor ganz besondere Herausforderungen. Die Politik muss Rahmenbedingungen schaffen, damit Unternehmen hier Zukunftsperspektiven sehen und am Standort unter anderem neue Mobilitätskonzepte entwickeln und erproben. Das Land der kurzen Wege muss daneben auf Geschwindigkeit setzen. Denn Wandel bedeutet auch immer die Fähigkeit, neue Impulse schnell in die Praxis zu bringen.

Wir brauchen das Bild einer Region, die sich tatkräftig wandelt. Das würde Unternehmen auch ermutigen, sich hier anzusiedeln, den Saarländerinnen und Saarländern weitere Chancen eröffnen und junge und qualifizierte Leute ins Land locken.

Im Sinne einer aktiven Wirtschaftspolitik ist hier mit mehr Mut sicher noch mehr zu erreichen.

„Wir haben eine starke Industrie im Saarland, die in hoch produktiven Werken tolle und wettbewerbsfähige Produkte herstellt.“

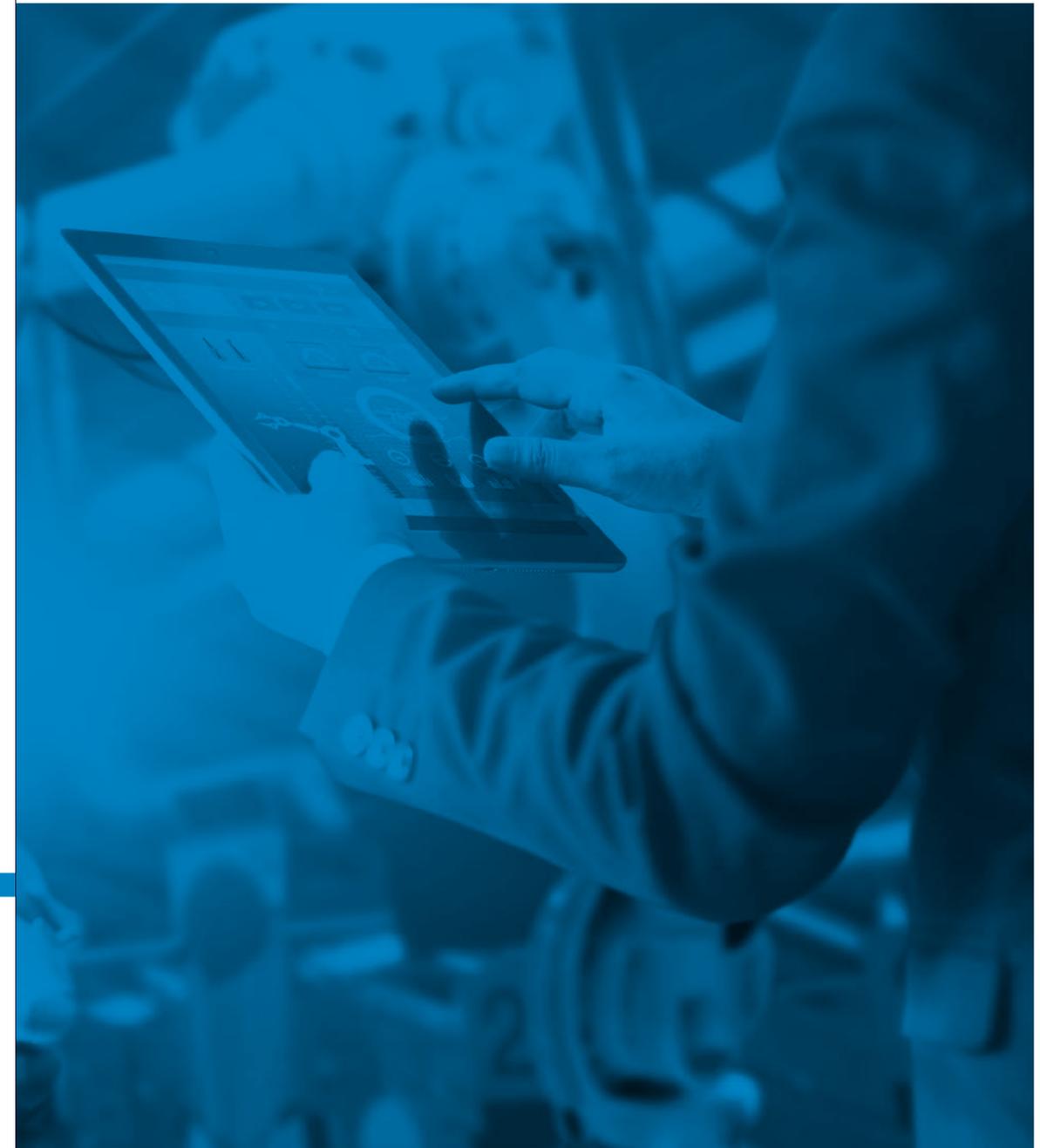
UNTERNEHMEN GESTALTEN ZUKUNFT

Veränderung ist im Management eines Unternehmens eine der wesentlichen Konstanten. Doch heute geht der Wandel ein gutes Stück weiter. Die Unternehmen sind gleich an mehreren Stellen gefordert. Da ist die technologische Herausforderung, industrielle Prozesse vollständig zu digitalisieren. Wie genau Industrie 4.0 am Ende aussehen wird, weiß heute wohl kaum jemand. Dass dieser Technologiesprung das Gesicht unserer Arbeit verändern wird, ist jedoch wohl unumstritten. Zeitgleich gesellt sich zum seit Jahren existierenden Fachkräftemangel ein neues Verständnis von Arbeit in immer mehr Bevölkerungsgruppen.

Da geht es nicht notwendigerweise um weniger Arbeit, aber es geht um eine stärkere Flexibilisierung von Zeiten in denen man arbeitet. Und nicht nur das: Wenn möglich möchten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch noch entscheiden, ob sie im Unternehmen oder im Homeoffice arbeiten.

Beides Herausforderungen, die nicht gänzlich neu sind für die Unternehmen. Gleichwohl erhalten sie in unsicheren Zeiten eine zusätzliche Brisanz, da viele Neuerungen mit Investitionen und Anlaufzeiten versehen sind. Und es gilt dabei geerdet zu bleiben. Nicht alles was (arbeits)technisch möglich ist, ist auch sinnvoll – erst recht nicht in einer Industrie, die stark von Fertigung und Zusammenarbeit in der Werkshalle geprägt ist.

Es geht auch um steigende Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter. Schon heute können wir den scheinbaren Widerspruch am Arbeitsmarkt – auf der einen Seite suchen Unternehmen hände-



WIRTSCHAFTSFREUNDLICHES KLIMA NOTWENDIG

ringend Personal, auf der anderen Seite haben wir regional noch eine Erwerbslosenquote von 6 % – auflösen, wenn wir einen Blick auf das Qualifikationsprofil der Mitarbeiter anschauen. Die Unternehmen suchen den Facharbeiter, nicht den Lagerhelfer.

Dabei sind sich die Unternehmen ihrer Verantwortung mehr als bewusst und nehmen ihre Aufgabe in Sachen Weiterbildung ihrer Beschäftigten sehr ernst. Denn neue Technologie erfordert auch eine andere Qualifikation bei den Mitarbeitern. Doch eine sinnvolle und zielführende Weiterbildung kann nur konkret im Unternehmen und ausgerichtet an den konkreten Bedarfen erfolgen. Gleichzeitig sind die Arbeitnehmer gefragt: Sie müssen bereit sein, sich den neuen Anforderungen zu stellen und die Qualifizierungsangebote auch annehmen.

Seit einigen Monaten demonstrieren Schülerinnen und Schüler freitags für ihre Zukunft. Ein Ziel, das wir alle teilen. Doch über den Weg müssen wir diskutieren. In der Politik, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft. Geben wir die Zukunft in die Hand von Erfindern oder in die Hand von denen, die Verbote einfordern? Wenn in Deutschland wieder offen über Enteignungen diskutiert wird, muss die Stimme der Wirtschaft zu hören sein.

Unternehmen brauchen Freiraum, um Zukunft gestalten zu können. Reglementierungen und Verbote führen eher zum Verhindern als zum Gestalten. Insoweit bleibt es Aufgabe der saarländischen Landesregierung, den Produktionsstandort Saarland gemeinsam mit den Unternehmen weiterzuentwickeln. Eine aktive Ansiedlungspolitik und ein offenes Ohr für die Belange der Unternehmen im Saarland sind hier zwei wichtige Elemente.



DIGITALISIERUNG

BEGINNT

MIT DEM

UMDENKEN

IM KOPF

FESTO SETZT AUF
WIRTSCHAFTLICHEN EINSATZ
DIGITALER METHODEN

Industrie 4.0 ist in aller Munde. Doch was steckt eigentlich hinter diesem Schlagwort? Ist es tatsächlich die digitale Revolution oder doch eine geplante Evolution, die neue Techniken und Instrumente sinnvoll zu einer Steigerung der Produktivität zusammenführt? Wer den Standort von Festo in St. Ingbert-Rohrbach besucht, kommt zu einem klaren Ergebnis: Wer sein Unternehmen digital zukunftsgerichtet aufstellen möchte, der muss neu denken. Und zwar sowohl im Hinblick auf die Produkte, Dienstleistungen und Prozesse als auch mit Blick auf die einzelnen Arbeitsschritte.

„Der Einsatz der Hololens ist exemplarisch für die Einführung digitaler Instrumente in unserem Werk.“



Bereits beim Gang zwischen den Montageinseln hindurch fällt der großformatige Flachbildschirm ins Auge. Ein Fernseher, den man eher in einer Sky-Sportsbar als in einem Produktionsunternehmen erwartet. Schließlich ist gerade keine Fußball-WM, bei der man den Mitarbeitern als Zugeständnis das Anschauen eines Spieles erlauben würde. Der Bildschirm entpuppt sich beim näheren Hinsehen jedoch als ein Teil der Digitalisierungsstrategie von Festo. Und damit sind wir mittendrin in den vielfältigen Maßnahmen, mit denen der Spezialist für Automation und Didaktik sich zukunftsfest macht.

Denn die Station umfasst neben der Visualisierung auf dem Fernseher eine moderne Hololens, die Festo vor einem Jahr getestet hat und nun zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter nutzt. Wie so oft spielte der (geplante) Zufall eine entscheidende Rolle beim Erfolg: „Wir hatten die konkrete Anfrage eines Startups, das mit uns kooperiert und nach Anwendungen für Virtual Reality (VR) in der Produktion suchte“, schildert Norbert Sommer, Wertstromleiter bei Festo in St. Ingbert. „Wir hatten uns zuvor schon Gedanken über VR in der Anlernphase gemacht und diese bis zu diesem Zeitpunkt aufgrund der Schwierigkeiten in der Umsetzung verworfen.“

Das änderte sich nachhaltig mit der Hololens. Die Brille ist zwar wegen der integrierten Technik und Akkus zu schwer, um dauerhaft getragen zu werden, besticht aber durch eine Fülle an Vorteilen. Zum Beispiel erlaubt sie die Wahrnehmung der Umgebung – ein großes Plus gegenüber herkömmlichen VR-Brillen, bei denen es Trägern oft übel wird. Es war also schnell klar, dass Festo diese Gelegenheit nutzt und auch ein Pilotarbeitsplatz war schnell ausgewählt.



Rainer Otto
Leiter des Werksengineerings

WIE DER FERNSEHER IN DIE MONTAGEHALLE KAM

Bei Digitalisierungsprojekten steht man alternativ vor unterschiedlichen Anforderungen: „Wie erzeuge ich die notwendigen Daten?“ „Wie verarbeite ich bereits vorhandene Daten?“ oder „Wie bekomme ich die Daten digitalisiert und wie gewinne ich daraus Informationen?“ Und immer stellt sich die Frage: Wo ist der Nutzen? Denn Digitalisierung als Selbstzweck macht keinen Sinn.

Im Fall der Hololens musste der Pilotarbeitsplatz komplett dreidimensional erfasst werden, damit er dann in der Hololens originalgetreu dargestellt wird. Die analoge Welt musste in die digitale Welt übertragen werden. Nach dieser Vorarbeit bewegt sich der Träger der Datenbrille jetzt optisch gesehen genau an seinem zukünftigen Arbeitsplatz – inklusive aller Funktionalitäten, die er später beachten und bedienen muss. „Der erste Eindruck war klasse“, zeigt sich Sommer bis heute überzeugt von der Arbeit im letzten Jahr. „Doch dann haben wir die ersten Tests mit Kollegen gemacht und wir mussten feststellen, dass wir einen Aspekt nicht bedacht hatten: Die Menüführung des Lernprogramms liegt außerhalb des Sichtfeldes und unsere Testpersonen waren stets auf der Suche danach.“

Eine Herausforderung, die Festo mit dem Fernseher löst, denn hier kann der Anleiter – meist der Teamleiter an der Maschine – den neuen Kollegen führen, da der Blick der Hololens dupliziert wird und somit Hilfestellungen möglich sind. Rechtzeitig zur Ferienzeit mit einem höheren Anteil an Schülern und Studenten, die einen Ferienjob machen, startete die Hololens ihren Regelbetrieb. Mit einer überwältigenden, positiven Rückmeldung von Nutzern und Vorgesetzten. Denn die Einarbeitung erfolgt jetzt nicht mehr in der Taktung der realen Maschine, mit dem Druck der fehlerfreien Produktion einer geplanten Stückzahl, sondern in einer digitalen Lernumgebung.

„Der Einsatz der Hololens ist exemplarisch für die Einführung digitaler Instrumente in unserem Werk“, schildert Rainer Otto, Leiter des Werksengineerings am Standort. „Die neue Technik muss einfach in der Anwendung und zugleich verlässlich sein – dann wird sie als Hilfsmittel von den Kollegen anerkannt und anwendungsorientiert genutzt. Sehr wichtig ist dabei, zunächst den eigentlichen Prozess zu betrachten und zu planen. Erst dann kann man sinnvollerweise mit der Digitalisierung beginnen. Die scheinbar einfache digitale Abbildung von irgendwie entstandenen Prozessen ist oft schwierig bis unmöglich – und mit Sicherheit der falsche Weg.“

Ein zusätzlicher Aspekt, der bei aller Euphorie für Industrie 4.0 nicht außer Acht gelassen werden darf: Investitionen müssen sich auch in der Digitalisierung betriebswirtschaftlich rechnen.

VOM PILOT IN DIE FLÄCHE

Auch aus dieser Sicht ist die Hololens für Festo ein gelungenes Beispiel. Die Einarbeitungszeit für neue Mitarbeiter hat sich um 80 % verkürzt, was dazu führt, dass Festo den Einsatz der Hololens auf weitere Maschineninseln ausdehnen wird. „Wichtig ist in dem Zusammenhang ein zweiter Aspekt der Digitalisierung in Unternehmen“, berichtet Rainer Otto. „Eine frühzeitige, offene und transparente Kommunikation gegenüber den Mitarbeitern als auch gegenüber dem Betriebsrat. Wir haben uns ausführlich ausgetauscht, um Ängste gar nicht erst aufkommen zu lassen und haben die Mitarbeiter weitestmöglich in den Prozess integriert.“

Ein Ansatz, den Festo nicht nur in diesem Modellprojekt verfolgt, sondern in seiner gesamten Digitalisierungsstrategie. Und die beginnt bereits in der Ausbildung. Als erstes Unternehmen in Deutschland hat Festo das Thema Industrie 4.0 in den Ausbildungsberuf des Mechatronikers integriert und eine IHK-zertifizierte Zusatzqualifikation realisiert. Die jungen Menschen erhalten Basiswissen, das später unabdingbar ist, um Industrie 4.0-Anwendungen mit zu entwickeln bzw. in der täglichen Arbeit anzuwenden.



Norbert Sommer
Wertstromleiter

„Inzwischen nutzen wir bereits in der Konstruktionsphase die neuen Möglichkeiten aus und optimieren die Konstruktionen.“



BEISPIEL SENSORIK

Digitalisierung benötigt Daten, die im Unternehmen oft über Sensorik erhoben werden. Ein Besuch der Lehrwerkstatt macht deutlich, was dies für die Auszubildenden konkret heißt: Hier können sie selbst Anlagen bauen, die mittels RFID oder anderen Sensortechniken Daten erheben, sie realisieren intelligente Bussysteme und werden so sensibilisiert für zukünftige Anforderungen in ihrem Beruf.

„Die Lehrwerkstatt ist natürlich eine tolle Möglichkeit für die jungen Menschen, Dinge tatsächlich zu tun, umzusetzen und nicht nur in der Theorie davon zu hören“, führt Rainer Otto aus. Damit bildet Festo heute bereits die Problemlöser von morgen aus, wenn es gilt, die mehr als 10.000 Katalogprodukte sowie individuelle Anfertigungen für Kunden effizient und mit hoher Produktivität herzustellen – und das von Losgröße 1 bis zum Volumengeschäft.

Dass Digitalisierung auch recht unspektakulär daher kommen kann, erlebt man in der Betriebsmittelkonstruktion. Hier stehen drei unterschiedlich leistungsfähige 3D-Drucker, wie man sie inzwischen vielerorts antrifft. Und doch sind sie für Rainer Otto ein Sinnbild für den digitalen Wandel in der Unternehmenswelt. Seit zwei Jahren setzt Festo in St. Ingbert die 3D-Drucker ein. Hergestellt werden Betriebsmittel, die selbst von Experten vor Ort konstruiert werden und im Werk in Einsatz kommen.

„Viel anschaulicher kann man meines Erachtens nach das notwendige Umdenken nicht erklären“, sagt Rainer Otto. „Bei einer „klassischen“ Konstruktion wird abtragend gedacht – der Konstrukteur hat als Basis ein Grundmaterial, z.B. Flacheisen oder Metallblock und gestaltet das endgültige Werkstück so, dass mit minimalem Bearbeitungsaufwand die gewünschte Funktion erzielt wird. Hier ist die Bearbeitung der maßgeblich kostenbeeinflussende Faktor. Beim 3D-Druck muss „auftragend“ gedacht werden, denn hier ist der Materialverbrauch entscheidend für die Herstellungskosten.“ Eine Veränderung, die bei den Konstrukteuren eine Zeit der Umstellung bedurfte. „Die ersten Teile waren noch klassisch konstruiert und nur auf neue Art und Weise entstanden, inzwischen nutzen wir bereits in der Konstruktionsphase die neuen Möglichkeiten aus und optimieren die Konstruktionen.“

SWEEP BUSINESS

Der Weg zu Industrie 4.0 gleicht bei Festo nicht einer Revolution, sondern einer wohl kalkulierten Evolution, die vorhandene Potenziale nutzt. Etwa wenn es darum geht, vorhandene Daten intelligent zu verknüpfen und damit effizienter zu arbeiten. Ein Beispiel ist die Steuerung der Mitarbeiter in der Instandhaltung über Tablets. Auch hier muss man näher hinschauen, um die Komplexität und zugleich Einfachheit der Lösung zu entdecken.

Standardmäßig werden die Mitarbeiter der Instandhaltung zentral gemanagt. Je nach Störung, die im zentralen System eingeht, übernimmt ein Kollege die Aufgabe und macht sich auf den Weg. An der Maschine angekommen bearbeitet er die Störung und muss dann unter Umständen für spezielle Informationen zurück in die Instandhaltungswerkstatt, kann dort erst nachsehen, ob Ersatzteile auf Lager sind und vieles mehr. Immer sind Distanzen zu überbrücken, die Zeit kosten.

Mit Sweep Business macht Festo seine rund 50 Maschineninstandhalter mobil. Im wahrsten Wortsinne. Die Mitarbeiter arbeiten mit einem Tablet und erhalten hier die Störungsmeldung, derer sie sich dann annehmen – bis zu diesem Punkt keinerlei Veränderung zu der früheren Vorgehensweise. Doch an der Maschine angekommen zeigen sich die Vorteile der mobilen Instandhaltung. Denn im System sind alle Anleitungen, die Historie der einzelnen Maschine und die Verfügbarkeit von Ersatzteilen hinterlegt – der Kollege kann vor Ort auf all diese Daten zugreifen und entsprechend, ohne große Wege zu überbrücken, die Störung beheben. Ist er damit fertig, kann er von jedem Punkt des Werkes einen neuen Fall übernehmen – ohne den Umweg über die Instandhaltungswerkstatt.

Mit der „Smartenance“ hat Festo eine App entwickelt, die das bisherige Kartensystem mit Abzeichnen per Handzeichen komplett ersetzen wird.



DIGITALISIERUNG ERLEICHTERT DEN MENSCHEN DIE PROZESSE

Die meisten der bisher geschilderten Beispiele zeigen, wie eine sinnvolle Einführung von digitalen Prozessen und Instrumenten den Mitarbeitern die Arbeit erleichtern kann. Bei gleicher Qualifikation und ohne zusätzliche Belastungen – weder physisch noch psychisch – sind so Steigerungen in der Produktivität möglich. Ein entscheidender Vorteil, um im globalen Wettbewerb zu bestehen.

Ein ähnliches Ziel verfolgt Festo im Bereich der autonomen Wartung an den einzelnen Maschinen. Seit wenigen Wochen wird diese nicht mehr über Wartungskarten dokumentiert, sondern über eine eigens entwickelte App unterstützt und administriert.

Was steckt dahinter? Zahlreiche Wartungsarbeiten können die Maschinenführer autonom – ohne die Kollegen aus der Instandhaltung – durchführen. Das beginnt bei der Erfassung von Daten und reicht bis zum Auffüllen von Schmierstoffen und kleineren manuellen Wartungsarbeiten, die bei Rüstzeiten, in denen die Maschine steht, erfolgen können. Mit der „Smartenance“ hat Festo eine App entwickelt, die das bisherige Kartensystem mit Abzeichnen per Handzeichen komplett ersetzen wird.

AUF DEM WEG ZUR VORAUSSCHAUENDEN INSTANDHALTUNG

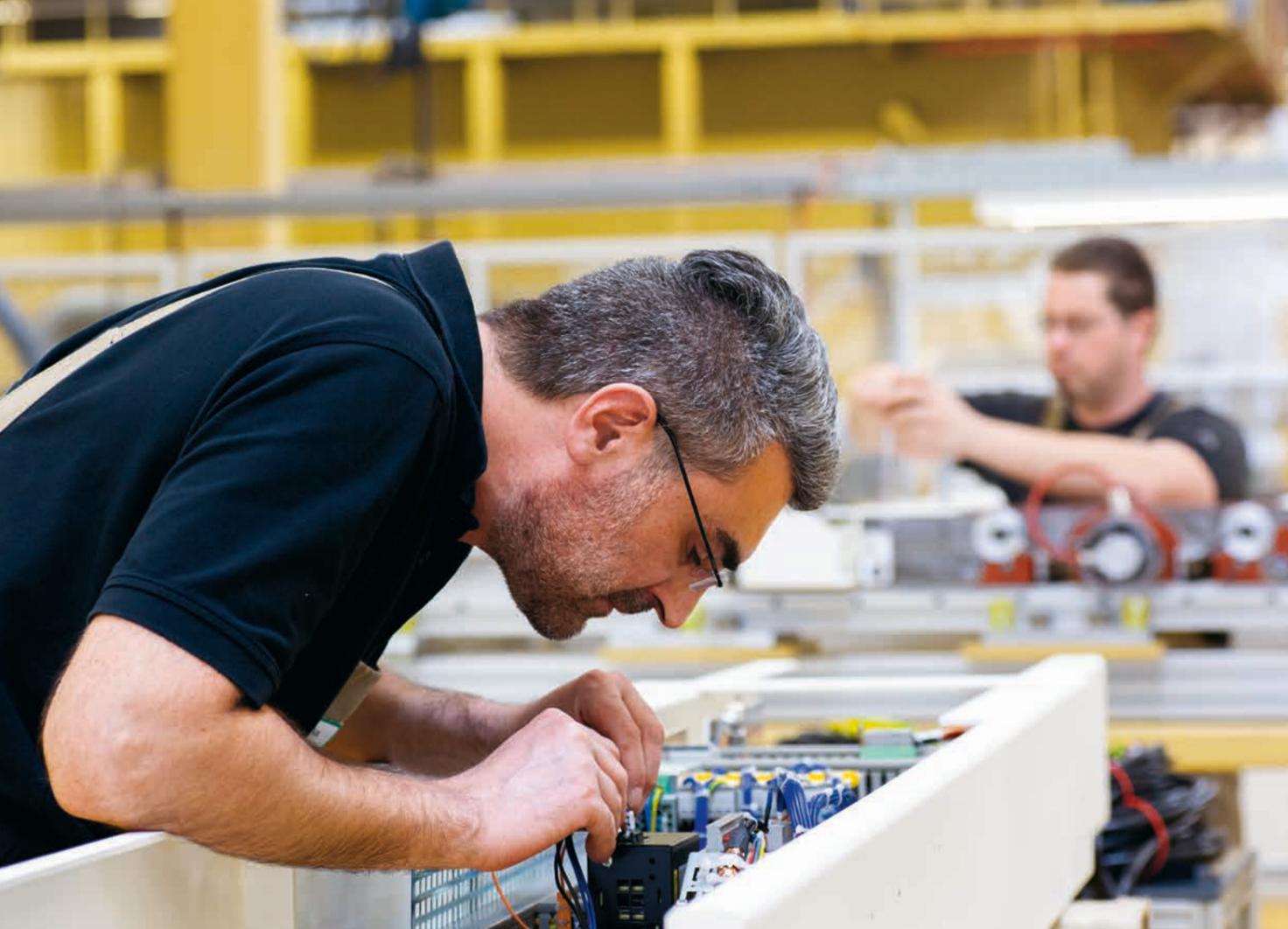
Schnell, einfach zu bedienen und vor allem schnell in den Arbeitsablauf zu integrieren. So könnte man die neue App-gestützte Lösung beschreiben. Gemeinsam mit den Experten der Instandhaltung werden die einzelnen Tätigkeiten an der Maschine noch einmal besprochen und wenn notwendig zu Sinnheiten zusammengeführt. Diese einzelnen Aufgaben werden dann in der App hinterlegt und sogar den einzelnen Schichten zugeordnet. Damit erreicht Festo, dass neben der gängigen Übergaberoutine je Schicht lediglich zwei bis drei Wartungsaufgaben zu erledigen sind. Das stärkt die Akzeptanz unter den Kollegen zusätzlich, wobei Projektleiter Volker Neumüller sich darüber nicht beschweren kann: „Nachdem wir im Januar mit den ersten Stationen begonnen haben, kommen wir mit dem Rollout kaum hinterher. Die Erleichterung für die Kollegen an den Produktions- und Montagemaschinen ist so groß, dass wir nun schnellstmöglich das ganze System auf die App umstellen.“

„Instandhaltung und Wartung sind für die Produktion immer störend“, weiß Rainer Otto. „Gleichzeitig ist die Wartung eine wesentliche Komponente, um eine hohe technische Verfügbarkeit unserer Anlagen abzusichern. Die Smartenance-App ist ein wunderbares Instrument, dieses Ziel mit einer breiten Unterstützung zu realisieren.“

Der Weg zu volldigitalen Prozessen, einem Internet der Dinge und untereinander kommunizierender Maschinen ist sicherlich noch ein weiter. Der Besuch bei Festo zeigt aber, dass er bereits beschritten wird. Nicht mit dem einen großen Wurf, der von heute auf morgen die Welt auf den Kopf stellt, sondern in vielen kleinen Maßnahmen, die zusammen ein Bild ergeben und vor allem mit Schritten, die unmittelbar einen Nutzen haben.

Die Transformation gelingt im Übrigen nur dann, wenn alle Stakeholder in den Prozess integriert sind. Bei Festo braucht zum Beispiel kein Mitarbeiter Angst zu haben, was mit seinen Daten passiert – es werden erst gar keine neuen personenbezogenen Daten erhoben. Ein enger Kontakt mit Betriebsrat und betroffenen Mitarbeitern zeigt in allen Beispielen, wie groß die Vorteile in der täglichen Arbeit sind.

Gibt es ein stärkeres Argument für das Umdenken?



FÜNFMAL CHANCE AUF AUSWEITUNG DER ARBEITSZEITVOLUMEN

TARIFVERTRAG BIETET UNTERNEHMEN UND
BESCHÄFTIGTEN MEHR FLEXIBILITÄT

Arbeitszeit flexibel zu gestalten – das ist ein Ziel von Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen. Mit dem Tarifabschluss im letzten Jahr haben die Tarifpartner bestehende Möglichkeiten hierzu erweitert und neue Möglichkeiten geschaffen. Insbesondere haben die Arbeitgeber jetzt fünf Chancen, das Arbeitszeitvolumen bedarfsorientiert zu erhöhen.

01 SONDERREGELUNG FÜR BETRIEBE, DIE DIE 13%-QUOTE ÜBERSCHREITEN

Die Tarifpartner haben seit langem anerkannt, dass durch Auftragschwankungen, saisonale und konjunkturelle Einflüsse der Bedarf an Arbeitszeit schwanken kann. Daher gab es bisher bereits Optionen, bei denen Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat flexibel auf solche Anforderungen reagieren konnten. Diese wurden jetzt weiterentwickelt:

In Betrieben, in denen zum Stichtag 1. Januar 2019 mehr als 13% der Beschäftigten eine verlängerte Wochenarbeitszeit haben, können Arbeitgeber oder Betriebsrat um Gespräche bitten, eine zulässige Arbeitszeitregelung im Betrieb zu suchen. Kommt es in einer 24-Monatsfrist nicht zur Einigung, gilt die Quote, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der 24-Monatsfrist erreicht ist als künftige betriebsindividuelle Arbeitszeitquote.

02 ERLEICHTERTE ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN BEI DEN 25%- UND 45%-QUOTEN

Die bisherige 25%-Quote kann nun nicht nur in einer Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit vereinbart werden. Auch bei nachgewiesenem Fachkräfte-Engpass ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung möglich. In bestimmten Fallkonstellationen kann sie sogar erzwungen werden. Die bisherige 45%-Quote kann künftig bereits dann vereinbart werden, wenn die Zahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 7 bis 11 zusammen mit den AT-Beschäftigten mehr als 50% beträgt.

03 VOLUMENMODELL STATT QUOTENREGELUNG

Arbeitgeber können von der (Pro-Kopf-) Quotenregelung auf eine Volumenbetrachtung wechseln. Am Beispiel eines Betriebes mit einer 35 Stunden-Woche und einer bisherigen Quote von 13% bedeutet dies, dass die durchschnittliche Arbeitszeit aller tariflichen Beschäftigten auf 35,7 Stunden pro Woche betragen darf. In der Praxis bedeutet das: bei einem Teilzeit-Beschäftigten, der 20 Stunden pro Woche arbeitet, können beispielsweise drei Beschäftigte ihre Wochenarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden pro Woche erhöhen.

Zusätzlich zu diesen Modifikationen bestehender Regelungen im Tarifvertrag, hat der Tarifabschluss 2018 zwei neue Regelungen getroffen, die es in besonders gelagerten Fällen ermöglichen, ein Mehr an Arbeitszeit zu vereinbaren:

04 DAS KOPFZAHLMODELL

Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann in den Betrieben alternativ zur Quotenregelung oder dem Volumenmodell ein Kopfzahlmodell vereinbart werden. Dann kann mit ebenso vielen Beschäftigten eine Verlängerung der Arbeitszeit vereinbart werden, wie umgekehrt eine Verkürzung vereinbart wird. Dieses Modell ist einfacher in der Ermittlung als die 13%-Quote, generiert aber nur dann das Zusatzvolumen, wenn viele Mitarbeiter geringe Arbeitszeitverkürzungen vereinbaren.

05 ZUSCHLAGSFREIE AUSZAHLUNG VON ARBEITSZEITKONTEN

Der neue Tarifvertrag enthält die Option, ein Zeitguthaben von bis zu 50 Stunden im Jahr ohne Mehrarbeitszuschläge auszuzahlen. Diese Regelung bedarf einer freiwilligen Betriebsvereinbarung und kann für die Betroffenen jedes Jahr neu oder dauerhaft vereinbart werden. Unter dem Strich bedeutet eine solche Regelung eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens um durchschnittlich mehr als eine Stunde je Arbeitswoche.

Damit steht den Betrieben ein ganzes Bündel an Maßnahmen zur Verfügung, um das Arbeitszeitvolumen möglichst passgenau auf die Bedürfnisse anzupassen. Welches Instrument am sinnvollsten zum Einsatz kommt, muss von Fall zu Fall entschieden werden und ist von einer ganzen Reihe an Parametern in den Betrieben abhängig.



FLEXIBILITÄT BEI DER ARBEITSZEIT ALS HERAUSFORDERUNG

GROSSES INTERESSE BEIM 11. ARBEITSWISSENSCHAFTLICHEN FORUM

Arbeit befindet sich im Wandel. Vielleicht sogar mehr als jemals zuvor. Der Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Flexibilität korrespondiert dabei mit neuen Möglichkeiten durch die Digitalisierung. Arbeitszeit und Arbeitsort sind die Themen für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen. Die entsprechenden Strategien sind so individuell wie die Unternehmen.

FLEXIBILITÄT FORDERT KOMMUNIKATION

Mehr als 320 Anmeldungen konnten die Veranstalter des 11. Arbeitswissenschaftlichen Forums der M+E-Verbände verzeichnen. Ein Indiz, dass die Thematik brandaktuell ist. Unter dem Titel „Arbeit im Wandel – Herausforderung Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsablauf“ referierten Expertinnen und Experten aus der Praxis und präsentierten Fallbeispiele aus ihren Unternehmen. Dabei lag in diesem Jahr ein besonderer Fokus auf dem Weg hin zu neuen Arbeitszeitmodellen.

Dr. Hagen Lesch, Leiter Kompetenzfeld Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln, hob in seinem Vortrag hervor, dass kollektive Arbeitszeitregelungen an Bedeutung verlieren. Digitalisierung, Fachkräftemangel und Work-Life-Balance fördern individuelle Vereinbarungen und setzen ein hohes Maß an Kommunikation voraus – zwischen Unternehmen und Beschäftigten, aber auch unter den Beschäftigten selbst.

Wie komplex – und kontrovers – die Thematik ist, spüren immer mehr Unternehmen. Kunden erwarten eine zielgenaue Belieferung in time, 24 Stunden am Tag und an sieben Tagen die Woche. Kerstin Schiebelhut, Personalleiterin bei Schaeffler Technologies AG & Co. KG in Homburg stand genau vor dieser Herausforderung: „Die zuverlässige Belieferung unserer Kunden ist – neben der hohen Qualität unserer Produkte – unsere wichtigste Stärke im globalen Wettbewerb. Um diese verlässlich zu gewährleisten, gehen wir neue Wege bei der Arbeitsgestaltung. Hierbei müssen Führungskräfte, Beschäftigte und Betriebsrat mitgenommen werden.“ Der Einsatz der Einigungsstelle ermöglichte eine zielführende Lösung für das Unternehmen und die Beschäftigten.

Das Praxisbeispiel Continental AG zeigte unter anderem, wie wichtig die horizontale Kommunikation ist. Dirk Siebels, Senior Vice President Corporate Labor Relations der Continental AG, verwies in seinem Vortrag zum anderen auf die lokale Ausgestaltung von Regelungen. Die Herausforderung der flexiblen Arbeitszeit stellt sich global, die Lösungen sind lokal zu finden.

Das Forum machte deutlich, dass Unternehmen die Herausforderung erkannt haben und sich der Aufgabe stellen. Doch der Weg hin zu mehr Flexibilität ist noch nicht klar definiert, ein Patentrezept dafür gibt es nicht. Wieviel Flexibilität ist erforderlich und mit welchen Werkzeugen beziehungsweise Apps soll man arbeiten? Wie sorgt man für die erforderliche Anwesenheit? Welche Aspekte des Datenschutzes sind bei digitaler Erfassung zu berücksichtigen?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Arbeitswissenschaftlichen Forums haben zahlreiche Anregungen und Ideen erhalten, die sicherlich in die tägliche Arbeit mit einfließen werden.

Das 11. Arbeitswissenschaftliche Forum fand am 12. März 2019 in der Opel-Arena in Mainz statt. Organisiert wird das Treffen mit mehr als 320 Anmeldungen von ME Saar in enger Zusammenarbeit mit den Verbänden von M+E Mitte: Hessen Metall, Pfalzmetall und VEM.

Neben Vorträgen von Praktikern stehen das Netzwerken und der persönliche Austausch im Mittelpunkt der Veranstaltung. Diese Konzeption sichert einen direkten und hohen Benefit für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.





DIE TARIFREGELUNG

Beschäftigte, die Kinder unter acht Jahren haben, die nahe Angehörige pflegen oder in Schichtarbeit tätig sind, haben seit diesem Jahr eine Wahloption zwischen einer Einmalzahlung oder acht zusätzlichen freien Tagen. Die Unternehmen können den freien Tagen unter anderem dann widersprechen, wenn das Arbeitsvolumen nicht ausgeglichen werden kann.



KOMMUNIKATION IN DEN UNTERNEHMEN

Unternehmen sollten in dieser Phase, in der die Regelungen neu sind, intensiv auf ihre Kommunikation achten. Insbesondere gilt dies für zwei Aspekte:

- + Beschäftigten sollte klar kommuniziert werden, dass mangels Kompensation kein Anspruch auf die freien Tage besteht.
- + Trotzdem gewährte Tage sind eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die genau so formuliert sein sollte.

In der Kommunikation mit dem Betriebsrat – etwa wenn es um die kollektiven Freitage geht – ist es hilfreich, den gemeinsamen Nutzen zu kommunizieren. So führen gemeinsame Freitage an Brückentagen oder verlängerte Betriebsferien zu längeren Ruhephasen für die Beschäftigten.



DIE SITUATION IN DEN BETRIEBEN

Bereits Ende letzten Jahres lagen den Personalabteilungen der Mitgliedsunternehmen eine Fülle an Anträgen für die zusätzlichen acht freien Tage vor. Die Zahl überstieg schnell das Volumen, das durch Mehrarbeit anderer Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden konnte. Damit stand oft die Ablehnung von Anträgen im Raum, auf die Betriebsräte und IG Metall mit der Ankündigung von Blockaden an anderer Stelle antworteten.

Wichtig war und ist es für die Unternehmen daher, schnell tragfähige Strategien und Lösungen zu erarbeiten.



STRATEGIEN IN DER PRAXIS

Die Situation in den Unternehmen sieht mit Sicherheit sehr unterschiedlich aus. Trotz dieser Unterschiede lassen sich einige grundlegende Strategieansätze herausarbeiten.

- Unternehmensleitung und Personalleitung sollten immer den Gesprächsfaden mit dem Betriebsrat halten. Binden Sie den Betriebsrat aktiv in die Gestaltung des Prozesses mit ein. Suchen Sie nach adäquaten Lösungen für Ihr Unternehmen. Das reicht von
 - + einer gemeinsamen Priorisierung, wer freie Tage genehmigt bekommt (in dem einen Jahr wird eine Gruppe bevorzugt berücksichtigt, im nächsten Jahr eine andere) über
 - + kollektive Freitage, bei denen in einer Betriebsvereinbarung geregelt wird, wann die zusätzlichen Tage genommen werden – bevorzugt in ruhigen Zeiten bis hin zu
 - + Regelungen, um eine Teilkompensation durch versetzte Pausen, längere Schichten am Freitag oder ähnliche Maßnahmen zu erreichen.

Erste Erfahrungen zeigen zudem, dass das Interesse an zusätzlichen freien Tagen mit einer Abkühlung der Boomphase abnimmt. In einem Unternehmen wünschten viele Arbeitnehmer nach dem Wegfall von Sonderschichten eine Rückabwicklung ihres Antrags. Gleichzeitig kann man feststellen, dass die Praxis umsetzbare Lösungen hervorbringt. So federt ein Unternehmen die zusätzlichen freien Tage in der Sommerzeit mit einem längeren Einsatz von Ferienjobbern ab – Voraussetzung ist eine kollektive Inanspruchnahme zum gleichen Termin.

TV T-ZUG IN DER PRAXIS

NACHFRAGE NACH FREIEN TAGEN SEHR HOCH – STRATEGIEN FÜR UNTERNEHMEN

In der Tarifrunde 2018 stand neben der Frage der Löhne die Arbeitszeit im Mittelpunkt der Verhandlungen. Mit dem TV T-ZUG haben sich die Tarifparteien auf ein neues Instrument geeinigt.

- Die ersten Monate mit der neuen tarifvertraglichen Regelung waren durch viele Herausforderungen, aber auch durch zahlreiche kreative Lösungen in der Praxis gekennzeichnet.
- Bei allen kreativen Lösungen, die in der Praxis gefunden werden: Wir werden massiv dafür eintreten, dass das T-ZUG beim Neuabschluss der Tarifverträge wieder infrage gestellt wird – es muss zumindest „gangbarer“ gemacht werden.

Das T-ZUG wird stark nachgefragt. Wie sieht es mit der verkürzten Vollzeit bei Ihnen im Unternehmen aus?

Jörg Sick: Wir haben tatsächlich nur ganz einzeln Anfragen auf diese Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung. Und wenn ich ehrlich bin, habe ich auch nicht mit vielen gerechnet. Hintergrund ist, dass Arbeitgeber seit Jahren an flexiblen Lösungen arbeiten, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden.

Wie kann man sich das genau vorstellen?

Nehmen wir das Beispiel unseres Unternehmens. Bei Hager haben wir in den letzten – ich würde sagen – 15 Jahren – immer wieder neue Modelle erarbeitet. Ganz gezielt ausgerichtet auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und die haben sich im Laufe dieser Zeit deutlich geändert.

Waren es in der Vergangenheit in erster Linie Mitarbeiterinnen, die aufgrund der Kindererziehung an Teilzeitmodellen interessiert waren, hat in den letzten Jahren die Zahl derer deutlich zugenommen, die Angehörige pflegen.

Im Rahmen von Betriebsvereinbarungen haben wir dann stets darauf geachtet, dass wir die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die des Unternehmens „unter einen Hut“ bekommen. Die Erfahrung zeigt, dass dies möglich ist.

Das hört sich nach einem bunten Strauß an Lösungen an ...

... der es auch ist. Wir haben diverse Arbeitszeitmodelle – von Vollzeit bis hin zu einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 16 Stunden/Woche. Damit wird auch deutlich, dass die betrieblichen Lösungen in der Praxis noch flexibler und vielfältiger sind, als die neuen tarifvertraglichen Regelungen



JÖRG SICK
HAGER GROUP

Jörg Sick verfügt über eine mehr als 25-jährige Erfahrung im Bereich Human Resources und ist seit über 18 Jahren innerhalb der Hager Group in leitender HR Funktion tätig. Er ist ehrenamtlicher Richter am Bundessozialgericht in Kassel und am Landesarbeitsgericht in Saarbrücken.

Vielfalt, die eine hohe Organisation nach sich zieht?

Das stimmt nur teilweise. Die Anforderung, verfügbare Arbeitsstunden und Maschinenlaufzeiten in ein optimales Verhältnis zu bringen bleibt im Prinzip unverändert. Aufgrund unserer Größe können wir da bei Hager auch sicherlich etwas flexibler agieren und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungen finden, die gegebenenfalls auch mit einer Versetzung in eine andere Abteilung einhergehen können.

Diese Vorgehensweise bewährt sich seit Jahren, denn: Es sind immer noch die Menschen, die Unternehmen erfolgreich machen. Die Unternehmen profitieren davon, wenn die Menschen sich wohl fühlen und zufrieden sind. Teilzeitregelungen, die auf den Alltag – soweit dies möglich ist – Rücksicht nehmen, sind da mit Sicherheit ein Baustein.

Derzeit arbeiten knapp 10 % Ihrer Beschäftigten in unterschiedlichen Teilzeitmodellen.

Rechnen Sie in Zukunft mit einem weiteren Anstieg?

Das ist eine gute Frage. Die Antwort ist abhängig von der weiteren demografischen Entwicklung und dem Wunsch unserer Beschäftigten, in Teilzeitmodelle zu wechseln, um Kinder zu erziehen und Angehörige zu pflegen.

In Zukunft kommt hinzu, dass das Thema Work-Life-Balance insbesondere für die jüngere Generation eine größere Rolle spielen wird. Hier werden andere Lebensschwerpunkte gesetzt, auf die Unternehmen mit einer modernen Arbeitszeitkultur reagieren müssen, um im Wettbewerb nach qualifiziertem Personal mithalten zu können.

Wir versuchen, diese Trends möglichst früh zu erkennen und einzusortieren. Daher pflegen wir einen engen Kontakt mit den Hochschulen, hören genau hin bei unseren Auszubildenden, Trainees und Hochschulabsolventen, um möglichst früh die Weichen stellen zu können.

Kurz gesagt: Employerbranding nimmt weiter an Bedeutung zu?

So ist es. Bereits heute müssen sich Unternehmen bewusst machen, welche Bedeutung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Noch einmal: Es sind die Menschen, die den Unterschied machen, und dies wird auch in Zukunft so bleiben. Daher ist es auch in einem Familienunternehmen wie Hager kein Altruismus, dass wir Lösungen mit unseren Beschäftigten suchen, sondern wir profitieren auch als Unternehmen.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

FLEXIBLE TEILZEITANGEBOTE MACHEN EINEN ATTRAKTIVEN ARBEITGEBER AUS

INTELLIGENTE LÖSUNGEN
BERÜCKSICHTIGEN INTERESSEN VON
ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER

Der Tarifvertrag aus dem Jahr 2018 sieht einen Anspruch auf verkürzte Vollzeit für Beschäftigte vor. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie ihre Arbeitszeit befristet auf 28 Stunden reduzieren. Im Gegensatz zum T-ZUG wird dieses Angebot kaum nachgefragt. Jörg Sick, der als Personalleiter innerhalb der Hager Group tätig ist, sieht den Grund in den bereits vorhandenen flexiblen Angeboten der Unternehmen.

ARBEITSRECHT

AKTUELL

AKTUELLE URTEILE UND ENTSCHEIDUNGEN
IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS



REISEZEIT = ARBEITSZEIT?

Die Frage, inwieweit Reisezeiten von Beschäftigten zu vergüten sind, ist unter Arbeitsjuristen ein Dauerthema. Das Bundesarbeitsgericht hatte jüngst ebenfalls wieder einen entsprechenden Fall zu entscheiden.

Ein Arbeitnehmer hatte auf eigenen Wunsch eine angeordnete Reise nach China statt in der Economy-Class als Direktflug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai absolviert. Die höheren Kosten trug er selbst. Jedoch klagte er gegen seinen Arbeitgeber zur Vergütung der kompletten Reisezeit – insgesamt 37 Stunden mehr als im Falle des Direktfluges.

Das Bundesarbeitsgericht blieb sich in seiner Entscheidung treu und stellte wieder einmal auf das vertragliche Gegenseitigkeitsverhältnis ab. Da es im vorliegenden Fall an einer ausdrücklichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fehlte, wird das Landesarbeitsgericht die schwierige Auslegungsfrage klären müssen, ob das Entgegenkommen des Arbeitgebers einen entsprechenden Vergütungsanspruch bedingt.

In der täglichen Praxis ist es ratsam, klare Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten und ihrer Vergütung zu treffen – unter Einschluss von Wege-, Reise- und sonstigen Zeiten. Nur so lassen sich Streitfälle wie im vorliegenden Fall verhindern.



URLAUBSANSPRUCH OHNE ENDE?

Ähnlich wie bei der Vergütung der Reisezeit, handelt es sich bei der Frage nach dem Verfall des Urlaubes um ein Dauerbrennerthema im Arbeitsrecht. Im Februar 2019 hat das Bundesarbeitsgericht hier für etwas mehr Aufmerksamkeit und Verunsicherung gesorgt: Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt hat. Nimmt der Arbeitnehmer den Urlaub trotz dieser Belehrung aus eigenem Willen nicht, so erlischt er.

Die Aufgabe für Personalabteilungen besteht damit nicht nur in der klaren Definition von Fristen – in vielen Betrieben der 31. März des Folgejahres –, sondern in der klaren Kommunikation dieser Fristen und der daraus resultierenden Konsequenzen gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer. Im Zweifelsfall muss diese Information förmlich erfolgen.

Eine praxisnahe Lösung kann – sofern dies softwareseitig abgebildet werden kann – ein fristgerechter Hinweis auf der Entgeltabrechnung sein.



BUNDESARBEITSGERICHT SORGT FÜR KLARHEIT

Im Dezember 2018 hatte das Bundesarbeitsgericht über die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu urteilen. Im strittigen Fall ging es um die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Schwerbehindertenvertretung bei einer verhaltensbedingten Kündigung beteiligt werden muss. Der Arbeitgeber beteiligte zuerst den Betriebs- bzw. Personalrat und stellte einen Antrag auf Zustimmung an das Integrationsamt. Erst dann hörte er die Schwerbehindertenvertretung an. Diese Vorgehensweise ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes zulässig, wenn der Arbeitgeber eine angemessene Reaktionszeit einräumt.



DER URLAUB UND DAS ERBE

Im November sorgte ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Aufsehen. In Fortsetzung seiner bisherigen Rechtsprechung entschied er, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub nicht mit dessen Tod untergeht, sondern im Wege der Erbfolge auf seine Erben übergeht und diese eine finanzielle Vergütung verlangen können.

Damit entfernt sich die EuGH weiter von der Vorstellung, das Urlaub zur Erholung und Regenerierung des Arbeitnehmers diene und betont einmal mehr, die vermögensrechtliche Natur bezahlten Urlaubs.



MÄNNLICH, WEIBLICH, DIVERS

Seit dem 22. Dezember 2018 besteht die Möglichkeit des Geschlechtseintrags „Divers“ im Geburtenregister. Welche Auswirkungen hat diese rechtliche Entwicklung, die auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 2017 zurückzuführen ist, für das Arbeitsrecht?

Am offensichtlichsten sind die Änderungen im Bereich der Stellenausschreibungen, die bereits seit einigen Monaten das dritte Geschlecht mit aufzuführen. Stellenbeschreibungen orientieren sich inzwischen deutlich mehr an der Funktion als an der Person. Differenzierter zu betrachten ist die Arbeitsstättenverordnung im Hinblick auf die Sanitär- und Umkleieräume. Hier empfiehlt es sich, in der Praxis eine pragmatische Lösung für den Betrieb zu erreichen.

Inwieweit sich die Anerkennung des dritten Geschlechts auf die Wahl der Betriebsräte auswirken wird, bleibt abzuwarten. Im Aktiengesetz hingegen geht der Gesetzgeber aktuell noch von einem binären Verständnis der Geschlechter aus.



DIGITALISIERUNG MUSS IN DIE SCHULEN

INTELLIGENTE MASCHINEN UND
SMART FACTORIES
BEDINGEN EIN NEUES LERNEN

FÜR TECHNIK BEGEISTERN

Die zunehmende Digitalisierung öffnet für Unternehmen – und Beschäftigte – neue Perspektiven. Ähnlich wie in den ersten drei industriellen Revolutionen wird es nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen kommen, sondern es wird um eine deutliche Veränderung in ihrer Ausgestaltung gehen. Gefordert sind Menschen, die bereit sind, sich der stetigen Veränderung zu stellen und sich zu qualifizieren. Lebenslanges Lernen bedeutet dabei, dass wir bereits unseren Kindern den souveränen Umgang mit digitaler Technik näherbringen müssen.

Vieles ist in diesen Bereichen in den letzten Jahren geschehen. Doch es liegt auch noch jede Menge an Aufgaben vor uns. Etwa in der Qualifizierung der Lehrkräfte. Sie müssen gestärkt werden in ihrem digitalen Wissen und methodisches Werkzeug an die Hand bekommen, dieses Wissen zeitgemäß und digital zu vermitteln. Neben der Qualifizierung der Lehrerinnen und Lehrer ist vor allem ein Schwerpunkt auf die Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte zu legen. Und natürlich muss die Hardware vorhanden sein. Ein Smartboard darf keine Besonderheit an einer Schule sein, ein Tablet nicht die Ausnahme, sondern der Regelfall.

VON DER GRUNDSCHULE BIS ZUR BERUFAUSBILDUNG

Bereits in der Grundschule sollten unsere Kinder den Umgang mit digitaler Technik als Kulturtechnik erlernen. Denn alleine das Aufwachsen als „Digital Native“ sichert nicht den selbstbewussten Umgang mit den neuen Möglichkeiten und Chancen, die uns die digitale Zukunft bringen wird. Mit Hilfe digitaler Medien können Kinder in allen Fächern lernen und gleichzeitig ihre digitale Kompetenz erweitern.

Die Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT im letzten Jahr hat erfolgreiche Konzepte und praktische Ideen gezeigt, wie zukunftsfähige Lehr- und Lernformate in Unterricht und Betrieb aussehen können. Im Wissens-Parcours konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beispielsweise unter dem Titel „Serious Games“ mit Lernspielen im Unterricht beschäftigen oder im Rahmen der visuellen Dialogführung Tools und Techniken zur Visualisierung kennenlernen.

In den weiterführenden Schulen muss diese Kompetenz weiter gestärkt werden. Denn hier werden die Kinder auf ihre berufliche und gesellschaftliche Teilhabe vorbereitet. Präsentationen, digitales Lernen und vernetztes Arbeiten dürfen keine Fremdwörter mehr im Bildungssystem sein. Erst recht nicht in der beruflichen Ausbildung, wenn spezifische Grundlagen für das Berufsbild erlernt werden. Ausbildung muss hier nah an der Entwicklung bleiben und die jungen Erwachsenen für zukünftige Entwicklungen sensibilisieren.

ARBEITGEBER ENGAGIEREN SICH

Digitale Bildung ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Daher engagiert sich auch ME Saar seit Jahren in diesem Bereich, initiiert und unterstützt Projekte und Maßnahmen auf diesem Gebiet. Ein Beispiel ist das „Haus der kleinen Forscher“, mit dem Pädagogen im Elementar- und Primarbereich in der Wissensvermittlung an die Kinder unterstützt werden.

Zudem steht der Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft in diesem Jahr ganz im Zeichen der Digitalisierung. Im Herbst zeichnet er Schulen aus, die sich innovativ und über den Lehrplan hinaus für die Digitalisierung einsetzen. Somit sollen zukunftsfähige Praxisbeispiele transparent gemacht werden.





BERUFSAUSBILDUNG AM PULS DER ZEIT

NOVELLIERUNG DER BERUFSAUSBILDUNG
SICHERT JUNGEN MENSCHEN ZUKUNFTSWISSEN

Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft stellt auch die duale Ausbildung vor neue Herausforderungen. Die Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie müssen fit werden für das digitale Zeitalter – und das möglichst schnell. Deshalb haben die Sozialpartner eine Novellierung der Berufsausbildung erarbeitet, die zum 1. August 2018 in Kraft getreten ist.

Im Mittelpunkt der Novellierung stehen drei wichtige Neuerungen:

+ Das Ausbildungsprogramm wird um die Themen Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit erweitert.

Dadurch lernen Azubis, wie sie Unregelmäßigkeiten in IT-Systemen erkennen und beseitigen können. Und sie bekommen Inhalte zum Datenschutz und zur Sicherheit informationstechnischer Systeme vermittelt. Dabei kommen digitale Lernmedien, z.B. Tablets, Apps oder Lernplattformen zum Einsatz.

+ Die betrieblichen und schulischen Lerninhalte werden mit Blick auf die Digitalisierung aktualisiert.

Dies betrifft die betriebliche und technische Kommunikation, das Planen und Organisieren der Arbeit und die Bewertung von Arbeitsergebnissen. Die Azubis lernen so unter anderem die Zusammenarbeit im virtuellen Raum.

+ Die Betriebe und ihre Auszubildenden können unter sieben neuen Zusatzqualifikationen wählen.

Dadurch können beide Seiten dynamisch und individuell auf verändernde betriebliche Berufsanforderungen reagieren. Bei den Zusatzqualifikationen handelt es sich um „Systemintegration“, „Prozessintegration“ und „IT-gestützte Anlagenänderung“ in den Metallberufen, „Additive Fertigungsverfahren“ in den Metallberufen und in der Mechatronikerausbildung sowie „Digitale Vernetzung“, „Programmierung“ und „IT-Sicherheit“ in den Elektroberufen und bei Mechatronikern.

Überdies sind in die Ausbildungsordnungen neue Inhalte aufgenommen worden, die von der Datensicherheit und -analyse über Assistenz-, Diagnose- und Visualisierungssysteme bis hin zu Arbeit in interdisziplinären Teams reichen.

BERUFSSCHULEN ZUKUNFTSSICHER AUSRÜSTEN

Durch die neuen Lerninhalte und Zusatzqualifikationen stehen auch die Berufsschulen vor neuen Aufgaben. Neben der Qualifikation der Lehrkräfte stehen hier vor allem auch Investitionen in eine nachhaltige technische Ausstattung im Raum. Das Berufsbildungszentrum in Sulzbach gehört hier zu den federführenden Schulen der Region. Mit seinen 96 Klassen in 17 Berufen hat das BBZ in den letzten Jahren konzeptionell die Weichen für eine qualifizierte Industrie-4.0-Ausbildung gelegt. Unterstützt von Unternehmen und von ME Saar verfügt die Schule heute über eine echte „Lernfabrik“ in der Inhalte anschaulich und praxisnah vermittelt werden können.

„Dank der Investitionen in unsere Lernfabrik sind wir auf Augenhöhe mit den großen Konzernunternehmen und ermöglichen den Azubis aus KMU-Betrieben einen Einblick in die Arbeit der Zukunft.“

Josef Paul
Leiter des BBZ Sulzbach

ME Saar hat die Ausstattung dieser Lernfabrik mit insgesamt 50.000 Euro unterstützt und trägt damit zur Zukunftssicherung der Berufsausbildung bei.



Albrecht Stuby legte damals mit seiner Idee und seinem Team den Grundstein für eines der wichtigsten und größten Nachwuchsfilmfestivals in Europa. Im Herzen Europas und im Saarland ansässig, begann es bereits früh, sich neben den großen Festivals wie der Berlinale zu etablieren. Vor allem aber sollte es neben den etablierten Festivals wie den Hofer Filmtagen, Mannheim oder München ein dezidiertes Nachwuchsfestival sein. Ein Festival mit einem erstklassigen Ruf über die Grenzen hinaus und mit einer großen Strahlkraft für die Region.

Dabei steht das Festival schon seit seiner Gründung 1980 nur für die Förderung deutschsprachiger Nachwuchstalente. Dem Gründer Albrecht Stuby war es ein Anliegen, sozialen und politisch relevanten Themen eine Bühne geben zu können und Filmemacherinnen und Filmemacher zu unterstützen, die ihre Geschichten kompromisslos erzählen. In den 80ern war das Festival bestrebt, die Filme aus der DDR zu zeigen und Regisseure aus dem Osten zu präsentieren. Auch wurden die ersten Film-Frauen der Branche unterstützt und mit dem Max Ophüls Preis ausgezeichnet. Ehrenpreisträgerin Doris Dörrie berichtete 2018 von ihren Regie-Anfängen und ihrer beginnenden Karriere und der Zeit beim Max Ophüls Preis.

Zu einem der wichtigsten Gründungsmythen zählt die Preisvergabe 1981 an Frank Ripplohs TAXI ZUM KLO. Als 1981 der Filmkritiker und ehemalige Berlinale-Leiter Wolf Donner in Saarbrücken die Laudatio auf den skandalisierten Film TAXI ZUM KLO von Frank Ripploh hielt, befand sich der Max Ophüls Preis in seinem zweiten Jahr auf dem Sprung, von bloßer Preisvergabe zum waschechten Filmfestival zu werden. In diese Aufbruchssituation hinein hielt nun also der große Wolf Donner seine Laudatio, eher eine Grundsatzrede, in der er den jungen Max-Ophüls-Preis-Wettbewerb nicht nur legitimierte, sondern ihm eine Vision zeichnete, die noch heute Bestand hat. Warum, fragte er sich, könne der Max Ophüls Preis nicht zu einem bedeutenden Forum für den Nachwuchs werden? „[...] Denn in so einem deutschen Nachwuchsfestival könnte man in Rahmen- und Nebenveranstaltungen, Seminaren, Symposien und Podiumsdiskussionen alle Probleme des deutschen Filmnachwuchses, die immer virulenter werden, zur Sprache bringen. Man könnte Nachwuchsregisseure ins Gespräch bringen mit den schon etablierten deutschen Regisseuren, mit Vertretern der Filmbranche und des Fernsehens. Man könnte den schillernden Begriff Nachwuchs, der im Moment sehr zwiespältig zwischen eher ästhetischen Vorstellungen und rein ökonomischen Bedingungen angesiedelt ist, hier klarer zu definieren versuchen. Ein Nachwuchsfestival in Saarbrücken könnte schließlich“, so Wolf Donner weiter, „eingreifen in die inzwischen wirklich ungesunde Nachwuchseuphorie und -ideologie im deutschen Film. Die ist ausgebrochen, die hat zu einer heillosen Überproduktion von Filmen geführt, die doch nur wieder über kurz oder lang verschwinden, zum Nachteil der anderen Filme [...]. Saarbrücken hätte die Chance, in dieser Situation Maßstäbe zu setzen.“

„In so einem deutschen Nachwuchsfestival könnte man in Rahmen- und Nebenveranstaltungen, Seminaren, Symposien und Podiumsdiskussionen alle Probleme des deutschen Filmnachwuchses, die immer virulenter werden, zur Sprache bringen.“

Bis zum heutigen Tage bemühen sich die Macherinnen und Macher Jahr für Jahr, mit dem Filmfestival Max Ophüls Preis genau diese Plattform für den deutschsprachigen Nachwuchs zu schaffen.

Das Festival ist gewachsen und verändert sich gemeinsam mit der Branche. Es herrscht ein stetiger Wandel, in dem sich die Filmbranche, das Kino und die Festivals entwickeln und verändern. Das Festival hat seinen Stellenwert über vier Jahrzehnte enorm ausgebaut. Ob Langfilm, Kurzfilm oder Dokumentarfilm, das Festival spiegelt wider, was der Nachwuchs an Geschichten entwickelt. Wir sind das bedeutendste Nachwuchsfilmfestival im deutschsprachigen Raum – und das einzige mit dieser exklusiven Ausrichtung.



SVENJA BÖTTGER
FESTIVALLEITUNG

STIFTUNG ME SAAR

40 JAHRE

NACHWUCHSARBEIT

IM SAARLAND

FILMFESTIVAL MAX OPHÜLS
IST LEUCHTTURM
DER KULTUR IM SAARLAND

Die erfolgreiche Entwicklung des Filmfestivals Max Ophüls startete im Jahr 1979 mit einer Retrospektive zu dem in Saarbrücken geborenen Regisseur Max Ophüls. Bereits ein Jahr später wurde der erste Max Ophüls Preis vergeben. Heute gehört das Festival, das traditionell im Januar stattfindet, mit seinen mehr als 40.000 Besucherinnen und Besuchern, 16 Preisen und vier Wettbewerben zu den etablierten und angesehenen Filmfestivals im deutschsprachigen Raum.

STIFTUNG
ME SAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

Seit 2012 unterstützt die Stiftung ME Saar das überregional bedeutsame Filmfestival in Saarbrücken und leistet so einen Beitrag für eine vielfältige und hochwertige Kulturlandschaft im Saarland.



Unsicherheit, Selbstgewissheit liegen in der Luft – und das alles unter dem Dach eines Festivals, das Künstlern einen Raum, ihren Arbeiten Respekt und – nicht zuletzt! – ein Publikum gibt. Was für eine wunderbare Institution ist doch das Filmfestival Max Ophüls Preis! Wie gut, dass es das gibt!

*Senta Berger
Schauspielerin*

Auf diesem Festival trifft man sich ganz unprätentiös: erfahrene wie junge Schauspieler und Filmemacher, auf Augenhöhe. Dass man so entspannt nicht nur dem Publikum, sondern auch anderen Filmemachern, fernab vom Set, begegnen kann, finde ich sehr befreiend, inspirierend und besonders. Danke für dieses ehrliche Festival!

*Liv Lisa Fries
Schauspielerin
Beste Nachwuchsdarstellerin 2014*



Für den jungen deutschsprachigen Film ist das Filmfestival Max Ophüls Preis gleich zu Jahresbeginn die bedeutendste Plattform und zentraler Bestandteil des Terminkalenders ... Was das Festival für den Nachwuchs und die Filmbranche leistet, braucht sehr viel Leidenschaft, ein hohes Maß an Expertise und einen sehr langen Atem. Auch für mich war das Filmfestival prägend, und aus eigener Erfahrung weiß ich, wie wichtig es ist, gerade am Beginn einer Karriere jemanden zu haben, der dich und deine Ideen ernst nimmt und an dich glaubt.

*Nico Hofmann
Geschäftsführer der UFA
Ehrenpreisträger 2016*



Einmal bin ich mit einem Taxifahrer gefahren, der fragte: „Und waren Sie schon beim Festival? Ich hab’ gestern einen Film gesehen, den müssen Sie unbedingt anschauen, der heißt ‚Novemberkind‘.“ Das Erlebnis, dass mir ein Taxifahrer meinen eigenen Film empfiehlt – unglaublich! Dann am Ende der Woche bekamen wir zwar keinen Preis von der Jury, aber dafür den Publikumspreis, und das war der Anfang einer großartigen Reise, die dieser Film gemacht hat.

*Christian Schwachow
Regisseur, Drehbuchautor
Publikumspreis Spielfilm 2008 für Novemberkind*

In der Jury saß damals eine gewisse Christel Drawer, Leiterin des Filmfestivals Max Ophüls Preis in Saarbrücken. Sie winkte mich nach der Preisverleihung auf ein Gespräch zu sich heran und „trug mir auf“, meine nächsten Filme nicht auf Video, sondern auf Film zu drehen und sie dann bei ihrem Festival einzureichen. Ja, sie „trug es mir auf“ – im wahrsten Sinne des Wortes. Es war kein „könnte klappen, wenn der Film gut wird“ oder eine Möglichkeit. Sondern ein Auftrag. Ohne Wenn und Aber. Ein Auftrag, dem es unter Wahrung des Anstandes galt nachzukommen.

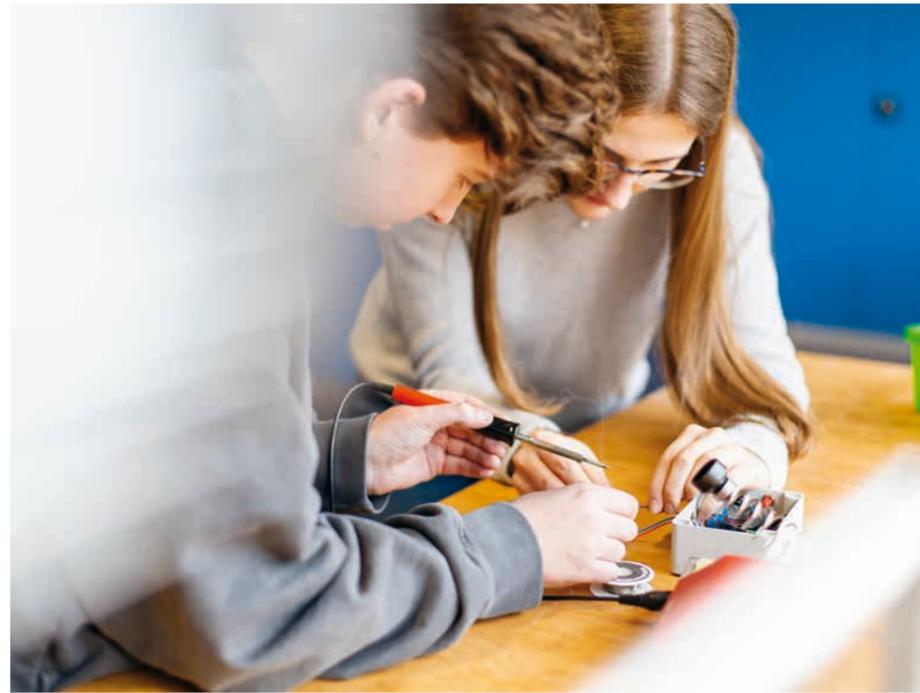
*Sven Taddicken
Regisseur, Autor
Publikumspreis Spielfilm 2002 für Mein Bruder der Vampir*



40 Jahre Filmfestival Max Ophüls.
Das sind Gründungsmythen,
Erfolgsgeschichten, Geschichten von
Menschen und nicht zuletzt eine sich
ständig verändernde Erzählung. Wer
könnte das besser dokumentieren
als Künstlerinnen und Künstler,
Regisseurinnen und Regisseure?

EIN UNIVERSUM VOLLER FRAGEN

**SCHÜLERFORSCHUNGSZENTRUM SAARLOUIS
ERMÖGLICHT JUGENDLICHEN ANTWORTEN ZU FINDEN**



**STIFTUNG
ME SAAR**



Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik können allen Kindern Spaß machen. Da ist sich Benjamin Brück, Initiator und Leiter des Schülerforschungszentrums in Saarlouis, sicher. Er weiß als Gymnasiallehrer aber auch zu gut, dass es im Regelunterricht nicht immer möglich ist, die Begeisterung zu wecken. Da fehlt es mal an Hardware, dann ist nicht genügend Geld für Verbrauchsmaterial vorhanden oder der Lehrplan fordert ein zügiges Erarbeiten. Oft zu Lasten des persönlichen Ausprobierens und Experimentierens der Schülerinnen und Schüler.

Und genau hier setzt das Schülerforschungszentrum Saarlouis an. Technisch bestens ausgestattet, haben hier alle teilnehmenden Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Versuche selbst durchzuführen. Videogestützt erhalten sie genaue Anleitungen zum Versuchsaufbau und zur Durchführung der Versuche. Technik und Naturwissenschaft lässt sich so hautnah erfahren. Ein unschätzbare Vorteil und ein großer Motivationsfaktor, weiß Brück zu berichten.

Gestartet im Jahr 2015 mit rund 750 Schülerinnen und Schülern, wird das Zentrum im Jahr 2019 wohl 4.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreichen. Und das sowohl mit Bezug zum Lehrplan als auch darüber hinaus, hinzu kommt ein wachsender Bereich des freien Forschens. Denn fast täglich sind junge Menschen zu Gast in der St. Nazairer Allee, die an eigenen Projekten arbeiten – etwa im Rahmen von Jugend forscht und Schüler experimentieren.

AUCH LEHRKRÄFTE PROFITIEREN

Doch nicht nur die jungen Menschen profitieren von den vielfältigen Angeboten des Schülerforschungszentrums. Von den Teammitgliedern des Zentrums erstellte interaktive Videokurse – wie zum Beispiel zum Erlernen von GeoGebra – erlauben es den

Lehrkräften, Inhalte auf eine ganz andere Art und Weise als in der Schule zu erarbeiten. So können nach Abschluss von vier Einheiten in GeoGebra die Schülerinnen und Schüler einen großen Leistungsnachweis machen, der in die Zeugnisnote eingeht.

„Das Beispiel GeoGebra zeigt exemplarisch unsere Herangehensweise“, sagt Benjamin Brück. „Wir nutzen die Möglichkeiten der Technik – Hardware und Software –, um den Schülerinnen und Schülern Wissen inhaltlich anschaulich und vor allem im individuellen Lerntempo zu vermitteln.“ Ein weiteres Plus für die Lehrkräfte ist die Organisation, die das Schülerforschungszentrum vor Ort übernimmt. Das Team sorgt unter anderem für die Administration von Nutzungsrechten, die Zusammenstellung von Versuchen für jeden einzelnen Schüler und sichert die Verfügbarkeit von Verbrauchsmaterialien. „Alleine die Verbrauchsmaterialien in unserem Lötworkshop kosten je Schüler rund 5 Euro“, so Brück. „Da kommen schnell Beträge zusammen, die eine Schule so ohne weiteres nicht leisten kann.“

Die Angebote für Schülerinnen und Schüler und die Ergänzung der schulischen Angebote finanziert das Schülerforschungszentrum über Spenden und Mitgliedsbeiträge des Fördervereins. Letztere sichern gemeinsam mit der Peter und Luise Hager-Stiftung den laufenden Betrieb in den Räumen, die der Landkreis Saarlouis zur Verfügung stellt. Zusätzliche Spenden sichern dem Schülerforschungszentrum die Ausstattung und die Entwicklungsmöglichkeiten. Die Stiftung ME Saar hat 2018 die Ausstattung einer Werkstatt und entsprechender Gerätschaften ermöglicht. Zusätzlich finanziert sie in den Jahren 2018 bis 2020 eine Teilzeitstelle im Team des Schülerforschungszentrums.

www.sfz-sls.de

Einen Auszug der von der Stiftung geförderten Projekte sowie Fördermöglichkeiten finden Sie unter www.stiftung-mesaar.de

WIR SIND ME SAAR

DAS TEAM AN IHRER SEITE



Rechtsanwältin
JENNIFER RODRIGUES PIRES
0681 9 54 34-40
rodrigues-pires@mesaar.de

Rechtsanwalt
THOMAS BREYER
0681 9 54 34-49
breyer@mesaar.de



Rechtsanwältin
LAURA ALTMAYER
0681 9 54 34-24
altmayer@mesaar.de

RECHTSBERATUNG & RECHTSVERTRETUNG

Rechtsanwältin
SONIA MÜNSTER
0681 9 54 34-16
muenster@mesaar.de



Rechtsanwältin
SUSANNE THEOBALD
0681 9 54 34-31
theobald@mesaar.de

Rechtsanwältin
ANNE JUNGSMANN
0681 9 54 34-58
jungmann@mesaar.de



Rechtsanwalt
JOACHIM MALTER
0681 9 54 34-22
malter@mesaar.de

Rechtsanwalt
JENS COLLING
0681 9 54 34-46
colling@mesaar.de

Dipl.-Volksw.
MARTIN SCHLECHTER
0681 9 54 34-45
schlechter@mesaar.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG



Dipl.-Wirt.-Jur.
TINA MAYER
0681 9 54 34-26
mayer@mesaar.de

ASSISTENZ



Dipl.-Ing.
MICHAEL PFEIFER
0681 9 54 34-33
pfeifer@mesaar.de

Dipl.-Kulturwiss.
TINA RAUBENHEIMER
0681 9 54 34-48
raubenheimer@mesaar.de

ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION



BILDUNG & QUALIFIZIERUNG

Dipl.-Ing.
WOLFGANG KOHLER
0681 9 54 34-35
kohler@mesaar.de

Dipl.-Übersetzerin
STEPHANIE VOGEL
0681 9 54 34-36
vogel@mesaar.de

VERBAND DER METALL- UND

ELEKTROINDUSTRIE DES SAARLANDES E. V.

HARTHWEG 15

66119 SAARBRÜCKEN

T 0681 9 54 34-0

F 0681 9 54 34-74

WWW.MESAAR.DE

KONTAKT@MESAAR.DE

