

JAHRESBERICHT

2019/20



MESAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

DIE INDUSTRIE STEHT VOR IHRER GRÖSSTEN BEWÄHRUNGSPROBE

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

„Alle Räder stehen still, wenn Dein starker Arm es will“, so hat es der Dichter der Arbeiterbewegung, Georg Herwegh, Anfang des 19. Jahrhunderts aufgeschrieben. Jetzt ist es kein starker Arm, der weltweit die Räder stillstehen lässt, sondern ein Winzling, dessen Durchmesser knapp 60.000-mal kleiner ist als ein menschliches Haar. Das Coronavirus hat innerhalb weniger Wochen die gesamte Weltwirtschaft lahmgelegt. Industrieproduktionen liegen brach, Millionen Menschen sind ohne Arbeit, weil Handel, Gastronomie, Industrie, ja das gesamte öffentliche Leben quasi abgeschaltet wurden.

Zur Zeit der Entstehung dieses Jahresberichts befinden wir uns in Deutschland noch inmitten der Corona-Krise. Mit der gesamten Unsicherheit, die diese Lage mit Firmenschließungen und Ausgangssperren mit sich bringt. Und noch ist offen, wie lange sich diese Krise hinziehen wird, wann wieder Normalität eintritt. Sicher ist, dass wir in unserem Land vor allem eine gesunde und starke Industrie brauchen, mit der wir nach dem erzwungenen Stillstand wieder durchstarten können.

Auch wenn die Virus-Krise überwunden ist, steht den Unternehmen eine bewegte Zeit bevor. Strukturwandel und Digitalisierung heißen die beiden Themen, die auf der To-do-Liste der deutschen Wirtschaft stehen. Vor allem die Autoindustrie ist gefordert, Lösungen auf all die Fragen zu finden, die sich nun mit alternativen Antrieben, autonomem Fahren und neuen Formen der Mobilität stellen. Und branchenübergreifend stellt die zunehmende Digitalisierung Produktionsprozesse und ganze Geschäftsmodelle infrage. All diese Themen werden uns und unsere Mitgliedsfirmen in der Nach-Corona-Zeit wieder beschäftigen. Wir sind überzeugt, dass sich unsere starke saarländische Industrie auch in dieser Zeit bewähren wird.

Herzlichst



Ihr
Martin Schlechter



Ihr
Jens Colling

INHALT

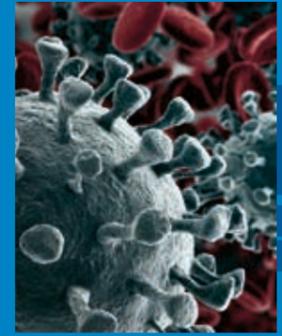
6

OSWALD BUBEL
IN DER KRISE
ENTSTEHT NEUES



8

MARTIN SCHLECHTER
FÜR DEN AUFBAU
BRAUCHEN WIR GUTE
STARTBEDINGUNGEN



12

WAS KOMMT
NACH CORONA?



15

TARIFABSCHLUSS
DER VERNUNFT

16

WAS KOSTET
DIE NACHT?



20

TRANSFORMATION HEISST AUCH:
IN DER KRISE CHANCEN ERGREIFEN



22

DIE HTW BIETET
MEHRWERT FÜR
DIE WIRTSCHAFT

26

NEUE TECHNIK –
NEUE HERAUSFORDERUNGEN



30

KRANKHEITSAUSFÄLLE
BELASTEN
UNTERNEHMEN



33

ARBEITSRECHT
AKTUELL



34

ARBEITSZEIT –
STARR ODER
FLEXIBEL?



36

BILDUNGSFÖRDERUNG
IM SAARLAND
VON ANFANG AN



38

STIFTUNG ME SAAR
AKTIV WIRKEN FÜR DAS
WOHL DES LANDES



40

WENN DAS IPAD
DEN BLOCK ERSETZT



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

Martin Schlechter + Jens Colling

GESTALTUNG & SATZ + DRUCK

7°OST Agentur für Kommunikation GmbH + www.siebengradost-agentur.de
repa druck GmbH + www.repa-druck.de

BILDQUELLEN

André Köhl + 7°OST + Oliver Dietze + Sebastian Woithe
Carsten Seim (avaris | konzept) + ZF + Shotshop + Bennewitz +
Jean-Claude Carbonne (Seite 38) + Max Ophüls Preis + Adobestock +
Gemeinschaftsschule Bellevue + IW Medien + SR

Wir danken den beteiligten Mitgliedsunternehmen
für die freundliche Unterstützung.

IN DER KRISE ENTSTEHT NEUES

DER AUSBRUCH DES CORONA-VIRUS
VERÄNDERT UNSERE WELT.
DAS IST AUCH EINE CHANCE.



OSWALD BUBEL
PRÄSIDENT
ME SAAR

Seit Mitte März befindet sich Deutschland, befindet sich die Welt im Ausnahmezustand. Innerhalb weniger Tage ist das Coronavirus, das anfangs scheinbar ein lokal chinesisches Problem war, zu einer Pandemie geworden. Eine Krankheitswelle, die die Menschen weltweit bedroht. Nach Angaben des Robert-Koch-Instituts liegt die Eintrittswahrscheinlichkeit für solch ein Ereignis zwischen 100 und 1000 Jahren.

Es ist erstaunlich, mit welcher Geschwindigkeit das Virus unser normales, geschäftiges Leben in einen Pausenmodus versetzt hat: Einkaufsstraßen sind verwaist, Kirchen, Museen, Theater stehen leer, Fußballer spielen, wenn überhaupt, in leeren Stadien, Kindergärten und Schulen bleiben geschlossen.

Die Bundeskanzlerin, Frau Dr. Angela Merkel, hat die Corona-Pandemie in einer bewegenden Ansprache als die größte Herausforderung nach dem zweiten Weltkrieg bezeichnet. Das ist sicher richtig. In der Krise haben die Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung, die Produktion und ihre Dienstleistung, soweit wie es möglich ist, aufrecht zu erhalten. Es ist ein großer Unterschied, von welchem Niveau man den Neustart wieder tätigt. Die Unternehmen werden dieser Verantwortung gerecht. Die Handlungsweise der Unternehmen kann mit 3 C abgekürzt werden: Care for People, Care for Customers und Courage. Das ist soziale Verantwortung. In der Zeit danach sind wir alle – Gesellschaft und Unternehmen – gefordert, den Wiederaufbau nach wochenlangem Stillstand gemeinsam anzugehen.

Man kann ein Ereignis wie die Corona-Pandemie aus mehreren Blickwinkeln betrachten. Einerseits gibt es die Verunsicherung, die die Menschen in einer der wohlhabendsten Gesellschaften der Welt dazu treibt, sich im Übermaß mit Grundnahrungsmitteln einzudecken, weil sie eine Knappheit fürchten.

Andererseits gibt es aber auch die positiven Effekte, die diese Krise ermöglicht hat. Gerade die Beschränkungen, die uns der erzwungene Stillstand auferlegt, haben auch große Kreativität freigesetzt.

Nehmen wir das Beispiel des digitalen Schulunterrichts. In der Ver-

gangenheit haben viele Schulen das Thema eher zögerlich angepackt. Nicht nur wegen einer berechtigten Reserviertheit gegenüber der neuen Technik, sondern auch, weil sich der klassische Unterricht über viele Jahre bewährt hat. Nun haben die Schulen in wenigen Tagen ihren Unterricht in die digitale Welt verlegt. Die Schulen schlagen sich respektabel mit dieser Aufgabe. Ich meine, es ist auch ein guter Schritt in die richtige Richtung. Seit mehreren Jahren fördert ME Saar Projekte, die digitales Lernen als eine Bereicherung des Bildungsalltags in den Schulen verankern.

Die Unternehmen tun vieles. Es ist nicht so, dass der verordnete Stillstand überall auch die Aktivität beendet hat. Im Gegenteil. Wegen des Reiseverbots haben sich Videokonferenzen in Windeseile durchgesetzt. Viele Besprechungen finden nun online statt. Statt am Konferenztisch begegnet man sich am Bildschirm. Um ihre Mitarbeiter zu schützen, bieten Unternehmen die Option an, wenn es sinnvoll und möglich ist, temporär auch aus dem Home-Office zu arbeiten.

Dabei stellt man leider auch fest, dass die Netzwerke die hohe Belastung durch ungeahnt viele Benutzer nicht immer vertragen. Also gibt es Investitionsbedarf. Und manche Mitarbeiter vermissen auch den sozialen Kontakt. Das ist sehr menschlich. Aber die Kreativität, der Mut, das Mögliche zu erkennen und umzusetzen, sind es, was wir in der Zeit nach der Krise brauchen.

Die Corona-Krise zeigt Schwächen auf, unter denen unser Wirtschaftssystem leidet. Gleichzeitig aber auch viele Stärken, die wir nutzen können, um unsere Wirtschaft noch leistungsfähiger und flexibler aufzustellen. Wenn wir die Krise trotz der immensen Kosten, die sie verursacht, als eine Chance verstehen, gehen wir daraus gestärkt hervor. Gestärkt, um die nächsten großen Herausforderungen anzugehen, den Strukturwandel und die Digitalisierung der gesamten Industrie.

Ich schließe mein Grußwort mit einem aufrichtigen Dank an die Helden dieser Zeit. Ich meine die Mitarbeiter im Gesundheitswesen, in Rettungsdiensten und in Dienstleistungsberufen. Ohne sie wäre die Krise eine Katastrophe. Danke!

FÜR DEN AUFBAU BRAUCHEN WIR GUTE STARTBEDINGUNGEN



MARTIN SCHLECHTER
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
ME SAAR

DIE ZEIT NACH CORONA BIRGT CHANCEN FÜR EINE ERHOLUNG. DOCH DIE HERAUSFORDERUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND POLITIK BLEIBEN GROSS.

Herr Schlechter, Corona bestimmt aktuell unser gesamtes Leben. Aber noch vor wenigen Monaten haben ganz andere Themen die Schlagzeilen beherrscht. Einmal der Handelskrieg zwischen den USA und China, dann der noch immer nicht vollzogene Ausstieg Großbritanniens aus der EU. Haben sich diese Themen jetzt erledigt?

Absolut nicht. Sie sind nur durch Corona etwas in den Hintergrund geraten. Das heißt jedoch nicht, dass sie nach dem Abflauen der Corona-Krise nicht auch wieder an Bedeutung gewinnen. Allerdings ist noch völlig offen, wie sie sich dann darstellen werden. Die USA und Großbritannien werden wegen ihres spezifischen Gesundheitssektors von dem Virus sehr stark getroffen. Der Shutdown kam in beiden Ländern spät und könnte die Wirtschaft nun umso härter treffen. China wiederum scheint die Ausbreitung des Virus schneller eingegrenzt zu haben und hat seine Wirtschaft früher wieder an den Start gebracht. All das wird Auswirkungen auf die künftigen wirtschaftspolitischen Machtverhältnisse haben. Ein Unsicherheitsfaktor ist aber auch die Persönlichkeitsstruktur des amerikanischen Präsidenten. Gerade in einer Schwächephase könnte es sein, dass er seine „America First“-Strategie noch verstärkt, statt auf die Volkswirtschaftler zu hören. Die raten in der aktuellen Situation dazu, Handelsschranken zu senken, um dem Welthandel neuen Schwung zu verleihen.

Wie sieht es mit dem Thema Brexit aus?

Der Austritt des Vereinten Königreichs aus der Europäischen Gemeinschaft bleibt weiter das große ungelöste Problem Europas. Angesichts der Corona-Entwicklung ist es völlig offen, ob es wie geplant bis Ende 2020 gelingen kann, die nötigen Abkommen zu verhandeln, um auch für die Zeit nach Ablauf der Übergangsfrist einen geordneten Wirtschaftsverkehr mit dem britischen Nachbarn zu gewährleisten.

Die Regierungen reagieren aktuell mit Milliarden-Hilfspaketen, um die Wirtschaft zu stabilisieren und Entgeltausfälle zu kompensieren. Was bedeutet das für die Zukunft?

Dass die Regierungen jetzt alles tun, um den Schaden durch Corona so gering wie möglich zu halten, ist gut und richtig. Trotzdem ist jetzt bereits abzusehen, dass wir weltweit eine starke Rezession bekommen werden. Das trifft hoch entwickelte Nationen wie Deutschland stark, wir werden das aber noch deutlich besser bewältigen können als Entwicklungsländer, in denen die Krise auf ein ganz anders ausgeprägtes Gesundheitssystem und eine fragile Wirtschaftsstruktur trifft. Die Vereinten Nationen gehen davon aus, dass der Shutdown in den Industrienationen für große Not auch in den Entwicklungsländern sorgt, wenn durch unseren Konsumstopp dort Fabriken schließen und Arbeit wegfällt. Den aktuellen Milliarden-Hilfspaketen müssen deshalb noch einmal spezielle Hilfspakete für diese Regionen folgen, wollen wir dort die Menschen nicht ihrem Schicksal überlassen und damit letztlich auch unsere globalisierten Lieferketten gefährden.

Globalisierung ist ein gutes Stichwort. Sie ist in der Krise von vielen hinterfragt worden, weil gerade die Abhängigkeit von China zu einem Einbruch der Lieferketten geführt hat.

Es ist richtig, dass die enge Abhängigkeit von China die Lieferketten während des dortigen Ausbruchs der Corona-Epidemie stark belastet hat. Das ändert aber nichts daran, dass Globalisierung grundsätzlich die beste Wirtschaftsform ist. Denn die Arbeitsteilung, die sich daraus ergibt, sichert Wohlstand und Entwicklungspotenzial für alle Beteiligten. Gleichzeitig können wir davon ausgehen, dass Unternehmen und Staaten in kritischen Bereichen nun Doppelstrukturen aufbauen werden, um beim Ausfall eines Lieferlandes noch weitere Bezugsmöglichkeiten für wichtige Materialien zu behalten.

Allgemein ist von der Zeit des Neustarts nach der Virus-Krise die Rede. Aber ist es denn gerade der M+E-Industrie möglich, jetzt mit voller Kraft durchzustarten? Schließlich kommt gerade diese Branche doch erst aus einer Schwächephase.

Um einen Ausblick für die M+E-Industrie nach der Corona-Krise zu wagen, ist es sinnvoll, einen Blick in die Vergangenheit zu werfen. Schon vor der Virus-Pandemie hat sich eine Schwächephase angekündigt. In der Metall- und Elektroindustrie gehen schon seit dem Frühjahr 2019 die Produktionszahlen zurück. Während die Gesamtwirtschaft in Deutschland im vergangenen Jahr noch ein leichtes Wachstum erreicht hat, befand sich die M+E-Branche bereits in der Rezession. In Zah-

len heißt das, dass die Produktion 2019 um über fünf Prozent gesunken ist. Und die Auftragseingänge, also die Produktion von morgen, sind sogar um 6,1 Prozent zurückgegangen.

Das heißt, Corona ist nun ein zusätzlicher Schock in einer schon schwierigen Situation?

Corona kommt in einer Zeit, in der die Unternehmen sich eigentlich mit ganz anderen Problemen befassen müssten. Denn die gesamte Branche steht vor zwei großen Herausforderungen, dem Strukturwandel und der Digitalisierung. Weil sich in der Automobilindustrie mit neuen Antriebsarten und dem Trend zum autonomen Fahren die Rahmenbedingungen ändern, gerät bei vielen Unternehmen das Geschäftsmodell ins Wanken. Und eine zunehmende Konsumzurückhaltung, vor allem im wichtigen Absatzmarkt China, hat die Lage noch verschärft, weil Aufträge verloren gegangen sind. Dass die Lage schwieriger geworden ist, haben wir schon im vergangenen Jahr an den Arbeitsmarktzahlen gesehen. Im Mai 2019 haben die M+E-Unternehmen in Deutschland zum ersten Mal seit neun Jahren die Zahl ihrer Mitarbeiter reduziert. Seitdem folgen Monat für Monat im Schnitt etwa 3000 Stellenstreichungen. Und schon im November waren 80.000 Mitarbeiter der M+E-Branche in Kurzarbeit. Das Saarland war von dieser Entwicklung überdurchschnittlich stark betroffen. Gerade weil es hierzulande viele Automobilzulieferer gibt, spüren saarländische Unternehmen unmittelbar, wenn Kunden weltweit weniger Autos kaufen.

Strukturwandel und Digitalisierung bleiben aber auch weiterhin ein Thema. Wie können die Unternehmen diese Entwicklungen jetzt angehen?

Das wird tatsächlich neben den Corona-Folgen das wichtigste Thema der M+E-Industrie werden. Und auch das schwierigste. Denn für den Strukturwandel sind Milliardeninvestitionen nötig, die schon vor Corona eine große Herausforderung für die Unternehmen waren. Für viele Unternehmen gerade in der Autoindustrie gilt es, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln, wenn bisher erfolgreiche Strategien wegfallen. Nehmen wir all die Autohersteller und Zulieferer, die bisher vor allem Komponenten für den Verbrennungsmotor produziert haben. Sie brauchen neue Produkte, wenn sie auch weiterhin ihre Mitarbeiter in Beschäftigung halten wollen. Dafür sind Entwicklungsarbeit und hohe Investitionen notwendig. Und es ist auch nicht möglich, statt Verbrennungsmotoren einfach Teile für das E-Auto herzustellen. Allein schon, weil der Antrieb dort weniger komplex ist.

Nun gibt es Experten, die davon ausgehen, dass der Verbrennungsmotor gar nicht so schnell verschwindet – und das E-Auto sich vielleicht auch gar nicht durchsetzt.

Auch diese Unsicherheit, wie schnell der Wandel gehen wird, ist für die Unternehmen ein Problem. Tatsächlich ist es ja so, dass moderne Verbrennungsmotoren bei der Umweltbilanz häufig besser abschneiden als vergleichbare E-Autos. Aber selbst, wenn der Verbrennungsmotor durch neue Antriebstechniken ergänzt wird, ist ja die Frage, ob es beispielsweise sinnvoll ist, Milliarden in neue Anlagen für die Produktion

von E-Autos zu investieren, wenn Autos künftig vielleicht vor allem mit Wasserstoff oder E-Fuels fahren. Wenn Unternehmen jetzt alles auf eine Karte setzen und falsch entscheiden, kann es auch die letzte Entscheidung gewesen sein. Gleichzeitig ist es noch teurer, parallel mehrere Wege zu beschreiten. Das ist das Dilemma, vor dem alle Firmen jetzt stehen, die sich im Automotive-Bereich bewegen. Von den Entwicklungen zum autonomen Fahren, das ja auch Einfluss auf die Technik hat, noch ganz zu schweigen.

Ein gutes Stichwort, denn autonomes Fahren hat ja auch mit Digitalisierung zu tun, dem zweiten Megatrend, dem sich Unternehmen ausgesetzt sehen.

Digitalisierung ist tatsächlich ein Thema, das alle Unternehmen trifft. Wir beobachten auf allen Ebenen, dass Computer zunehmend auch in der Produktion dominieren. Industrie 4.0 ist längst nicht mehr nur ein Schlagwort, sondern in vielen Unternehmen Realität. Und die Möglichkeit, firmeneigene 5G-Netze aufzubauen, ermöglicht eine umfassende Vernetzung der intelligenten Maschinen. Das bringt aber auch große Veränderungen für den Arbeitsalltag mit sich. Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen, Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter umfassend schulen, damit diese auf dem Weg in die digitale Zukunft nicht stehenbleiben. Sicherlich wird es in diesem Zusammenhang auch Änderungen in den Belegschaftsstrukturen geben. Allerdings ermöglicht es Digitalisierung auch, durch Assistenzsysteme geringere qualifizierte in den Produktionsprozess einzubinden.

All das erfordert finanziell stabile Unternehmen. Nun wird in der Politik diskutiert, ob der Staat nicht mit Beteiligungen bei finanzschwachen Unternehmen einsteigen soll, um diese zu stützen. Ist das der richtige Weg?

Ich halte den Weg für gefährlich. Es ist sinnvoll, die größten Härten beispielsweise mit Kurzarbeitergeld und maßgeschneiderten Krediten abzufedern. Eine Staatsbeteiligung dagegen halte ich im Wandel, den die Unternehmen durchlaufen müssen, für kontraproduktiv. Die Politik wird nicht zustimmen, Werkteile zu schließen, wenn diese nicht mehr zukunftsfähig sind. Sie folgt erfahrungsgemäß eher den Gewerkschaften und wird alles dafür tun, Arbeitsplätze zu sichern, auch wenn das betriebswirtschaftlich wenig sinnvoll erscheint.

Was sollte die Politik denn stattdessen tun?

Im Rahmen einer Krise ist es die oberste Priorität, die Unternehmen zu stabilisieren. Das hat die Politik schnell und entschlossen getan. Nach der Krise muss im Vordergrund stehen, die Wirtschaft dadurch wieder zum Laufen zu bringen, dass gute Rahmenbedingungen geschaffen werden. Jetzt ist der passende Moment, um all die Hindernisse, die seit Jahren wirtschaftliches Handeln in Deutschland bremsen, aus dem Weg zu räumen.

Was meinen Sie damit konkret?

Vordringlich gilt es, endlich den lange versprochenen Bürokratieabbau voranzutreiben. Egal, ob Sie eine neue Werk-

halle planen, ob eine Stromleitung verlegt oder eine Straße gebaut werden soll – Planungsprozesse kommen wegen überbordender Bürokratie nicht voran. Deshalb ist die Politik jetzt gefragt, Planungs- und Genehmigungsverfahren zu beschleunigen. Dazu gehört zum Beispiel auch, die mittlerweile völlig überzogenen Brandschutzauflagen zu überarbeiten.

Ein weiterer Punkt ist das Arbeitszeitgesetz, das in seiner aktuellen Form nicht mehr unserer modernen Arbeitswelt genügt. Arbeit fällt doch längst nicht mehr in einem strengen Acht-Stunden-Korsett an, sondern wird – auch von den Arbeitnehmern – viel flexibler gehandhabt. Es kann einfach nicht sein, dass ich abends noch eine E-Mail lese und dann eine elfstündige Ruhezeit einhalten muss.

Und welche Finanzhilfen wären letztlich sinnvoller als eine Staatsbeteiligung?

Die Politik hatte ja bereits eine Unternehmenssteuerreform diskutiert. Würde diese nun umgesetzt, würde das die Investitionskraft aller Unternehmen stärken. Gleichzeitig sollte auch das Steuerrecht entschlackt und von zahlreichen Sondervorschriften befreit werden. Wenn die Unternehmen jetzt ihre Energie in den Wiederaufbau stecken müssen, sollten sie von einem funktionierenden Staat mit schlanken Regeln unterstützt werden.

Um den Konsum anzukurbeln, wäre es jetzt richtig, dass auch die Bürger wieder mehr Geld zur Verfügung haben. Zwei Schritte sind dafür sinnvoll: Einmal sollte die komplette Abschaffung des Solidaritätszuschlags vorgezogen werden, zum anderen könnte die Mehrwertsteuer gesenkt werden. Durch den zweiten Schritt würden auch kleine und mittlere Unternehmen entlastet, die durch die Krise besonders getroffen sind.

In der Finanzkrise hat die Politik die Abwrackprämie eingeführt? Wäre so etwas auch sinnvoll?

Sicherlich ist es auch ein Ansatz, den Konsum wieder anzukurbeln. Wie genau das ausgestaltet werden sollte, ist von der Situation abhängig. Aktuell haben wir ja keine Nachfrage-, sondern eine Angebotskrise. Deshalb ist für mich ein Schritt wie in den USA, einfach Geld zu verteilen, nicht zielführend.

Wie bewerten Sie die Situation speziell der saarländischen Wirtschaft in dieser Krise?

Für die saarländischen Unternehmen mit ihrer starken Fokussierung auf das Auto und ihre hohe Exportlastigkeit werden die kommenden Monate zu einer besonderen Herausforderung. Umgekehrt habe ich großes Vertrauen in die Leistungsfähigkeit unserer Unternehmen. Das Saarland hat in der Vergangenheit viele Transformationsprozesse durchlaufen. Von der verspäteten Eingliederung in den deutschen Wirtschaftsraum über die Stahlkrise bis zum Ende des Bergbaus. Wirtschaft bedeutet auch Transformation und da haben sich unsere Unternehmen immer bewährt. Ich denke, das wird ihnen auch jetzt gelingen.

WAS KOMMT NACH CORONA?

Die Innenstädte sind verwaist, Unternehmen machen die Pforten dicht, die Kurzarbeit ist in Rekordzeit auf Rekordhöhen gestiegen.

Wie hoch der volkswirtschaftliche Schaden durch die Corona-Krise sein wird, können erst die kommenden Monate zeigen.

Klar ist: Jede Woche Stillstand erhöht das Minus beim Bruttoinlandsprodukt. Doch die Prognosen der Ökonomen fallen höchst unterschiedlich aus.

Geschlossene Geschäfte, leere Fußgängerzonen, Menschen, die um jeden anderen Passanten einen großen Bogen machen – die Szenerie, die sich in angesichts der Corona-Pandemie weltweit präsentiert, könnte auch die Kulisse eines Hollywood-Thrillers sein. Fast überall legt das Virus das öffentliche und einen Großteil des Wirtschaftslebens lahm. Anders als im Kino ist der Kampf gegen Corona aber nicht nach 90 Minuten beendet. Vielmehr wird die Corona-Krise uns und unsere Gesellschaft noch lange beschäftigen.

Um abzuschätzen, was Corona für die Wirtschaft bedeutet, genügt ein Blick in die Innenstädte: Wenn über Wochen die Läden, Hotels, Restaurants, Kinos und Theater geschlossen sind, geht der regionalen Wirtschaft in hohem Ausmaß Umsatz verloren. Doch das ist nur der offensichtliche Teil der wirtschaftlichen Auswirkungen. Weltweit haben sich die Menschen nicht nur in soziale Quarantäne zurückgezogen, sie haben auch ihre Ausgaben zurückgeschraubt. Käufe werden nur noch auf das Notwendigste beschränkt. Das neue Auto, der neue Fernseher, die Investition am Haus, sie alle sind in der Krise ausgeblieben. Infolgedessen stockt auch die Produktion in den Unternehmen, Firmen schicken ihre Mitarbeiter in Kurzarbeit, einige fahren den Betrieb komplett herunter.

China geht bei Corona voran

China hat diese Entwicklung bereits vorweggenommen. Im Februar sind dort die Autokäufe schon stark zurückgegangen, weil das Coronavirus und die damit verbundenen rigorosen Quarantänemaßnahmen das gesellschaftliche Leben reduziert haben. Wer sich um seine Gesundheit sorgt oder das Haus gar nicht erst verlassen kann, kauft auch kein neues Auto. Gleiches gilt für Unternehmensinvestitionen in neue Produktionslinien. Da in China viele Unternehmen geschlossen waren, stockte auch die Auftragsvergabe für den Maschinenbau. All das sind Entwicklungen, die direkte Auswirkungen auf die Auftragsbücher deutscher Firmen haben. Während in China der Höhepunkt der Epidemie möglicherweise erreicht ist, steigt die Zahl der Betroffenen in anderen Ländern stetig

an. Und ebenso wie in China, wo die Produktion langsam wieder anläuft, kommt es weltweit zu Produktionsunterbrechungen, Aktivitäten der Verbraucher und Konsum sind stark eingeschränkt.

In Deutschland zeigen sich die Auswirkungen des Virus ganz direkt in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). In den Meldungen, die die BA nach Ostern veröffentlicht hat, berichtet sie von 725.000 Unternehmen, die bereits Kurzarbeit für ihre Beschäftigten angemeldet haben. Im Februar waren es noch 1900. Und selbst in der Finanzkrise erreichte im Krisenjahr 2009 ein einziger Monat maximal 23.000 Kurzarbeitsanzeigen. Durch Corona, das zeigen die Zahlen, hat die Wirtschaft in Deutschland eine Vollbremsung hingelegt.

Prognosen variieren

Wie drastisch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie ausfallen werden, darüber gibt es höchst unterschiedliche Einschätzungen unter den Konjunkturforschern. Das Institut für Weltwirtschaft (IfW) in Kiel geht in seiner Frühjahrsprognose von einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Deutschland zwischen 4,5 und 8,7 Prozent aus. Das Münchener Ifo-Institut dagegen schockiert Ende März mit Extremszenarien, in denen die Wirtschaft in diesem Jahr zwischen 5,4 und 20,6 Prozent schrumpfen könnte. Der internationale Währungsfonds wiederum blickt auf die gesamteuropäische Wirtschaft und errechnet, dass durch den verordneten Stillstand ein Drittel der Wirtschaftsleistung in Europa ausfällt. Das entspricht einem Minus beim Bruttoinlandsprodukt von drei Prozent pro Monat. Mit jeder Woche steigt also die Schwere der Rezession.

Eher moderat ist im Vergleich dazu die Einschätzung des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der sogenannten Wirtschaftsweisen vom 30. März. Sie gehen darin von drei Szenarien für die kommenden Monate aus – einem Basisszenario und zwei Risikoszenarien –, die sich unterschiedlich hart auf die deutsche Wirtschaft auswirken können. Alle Szenarien sind jedoch stark von der weiteren Entwicklung abhängig.

SZENARIEN FÜR DIE KÜFTIGE BIP-ENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND (SAISON- UND KALENDERBEREINIGT, STAND 30.MÄRZ 2020)

Basisszenario

In ihrer optimistischsten Prognose gehen die Wirtschaftsweisen von einer schnellen Erholung im Sommer aus, wenn der Stillstand nach und nach wieder aufgehoben wird. Hier erwarten die Ökonomen einen scharfen Einbruch im März und April, dem dann ab Mai eine schnelle Erholung folgt. Im Gesamtjahr werde in diesem Szenario das Bruttoinlandsprodukt um 2,8 Prozent schrumpfen. 2021 würde es sogar wieder um 3,7 Prozent steigen. Angesichts der völlig offenen Frage, wie lange der Stillstand anhält, seien diese Annahmen allerdings „mit erheblichen Unsicherheiten behaftet“. Bereits Mitte April bezeichneten Mitglieder des Rats dieses Szenario nur noch als sehr unwahrscheinlich.

Szenario ausgeprägtes V

Angesichts der offenen Entwicklung haben die Wirtschaftsweisen auch noch zwei Risikoszenarien erarbeitet. Das Szenario des „ausgeprägten V“ beschreibt nach einem Stillstand des Handels, der Reise-, Veranstaltungs- und Gastronomiebranche auch noch eine Phase großflächiger Produktionsstilllegungen. In diesem Szenario folgt ab dem Sommer eine Phase der erneut schnellen Erholung. Grundsätzlich würde bei dem Ansatz das BIP 2020 nach Berechnung der Ökonomen um 5,4 Prozent zurückgehen, wobei das erste Halbjahr noch mit einer sehr tiefen Rezession von gut zehn Prozent zu Buche schlagen würde. Das anschließende Wachstum könnte das Minus aber wieder abmildern. Für das Folgejahr dagegen erwarten die Sachverständigen wieder 5,4 Prozent Wachstum.

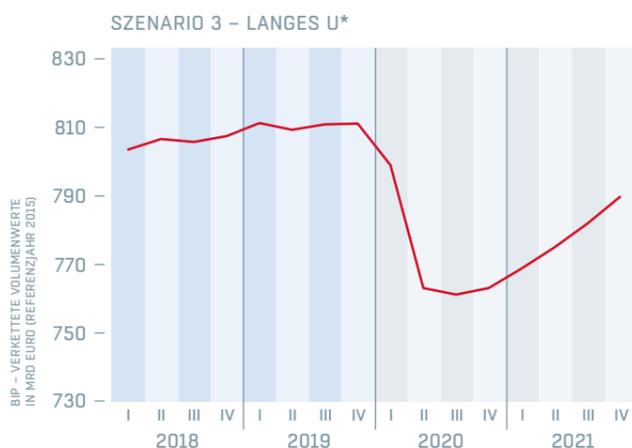
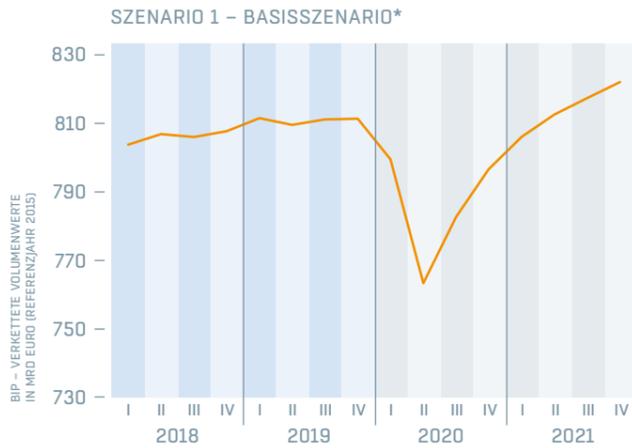
Szenario U mit vielen Insolvenzen

Am langfristig gefährlichsten für die Wirtschaft ist nach Einschätzung der Wirtschaftsweisen das dritte Szenario, bei dem die Kurve des Bruttoinlandsprodukts in seiner Form dem Buchstaben U folgt. Zwar würde der Wachstumsrückgang in dieser Berechnung über das Jahr gesehen nur vermeintlich milde 4,5 Prozent betragen. Weil sich aber der Shutdown mit Geschäftsschließungen und Ausgangssperren über den gesamten Sommer hinziehen würde, käme es auch zu mehr Insolvenzen und bleibenden Schäden für viele Unternehmen. Eine Erholung würde in diesem Szenario deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen. Mit einer Wachstumsrate von gerade einmal einem Prozent 2021 wäre der Wiederaufschwung zu schwach, um eine baldige Rückkehr zur wirtschaftlichen Normalität zu gewährleisten.

Die Vollbremsung der Wirtschaft wird letztlich auch höchst unterschiedliche Auswirkungen auf die einzelnen Branchen haben. Besonders stark betroffen sind die direkten Konsumbranchen wie das Hotel- und Gastgewerbe oder die Reisebranche. Ausgefallene Reisen, so der Ansatz der Wirtschaftsweisen, werden ebenso wenig nachgeholt wie ein ausgefallenes Essen. Für die Reisebranche ist nach Ansicht der Ökonomen ein Rückgang von 90 Prozent zu erwarten, Verpflegungs-, Freizeit- und Kulturdienstleister müssen mit Umsatzverlusten von über 70 Prozent rechnen. Größere Investitionen wie Auto- oder Möbelkäufe würden voraussichtlich später nachgeholt.

Offen bleibt, wie sich die indirekten Folgen der Corona-Krise mit milliardenhohen Staatsschulden angesichts der Rettungspakete für die Wirtschaft, hohen Kurzarbeitszahlen und massiven Steuerausfällen in den kommenden Monaten und Jahren auswirken. Zahlreiche Ökonomen erwarten nicht nur im Euroraum ein Wiederaufblühen der Staatsschuldenkrisen. Auch hier wird das Virus noch lange seine Spuren hinterlassen.

Quellen für Grafiken: Statistisches Bundesamt, Sachverständigenrat



*PROGNOSEZEITRAUM NACH PROGNOSE DES SACHVERSTÄNDIGENRATES AB 1. QUARTAL 2020

DIE ME ARBEITGEBER
ZUSAMMEN
WEITER
DENKEN

EIN ABSCHLUSS DER VERNUNFT

Angesichts der Belastungen durch die Corona-Krise haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Tarifvertrag mit Augenmaß abgeschlossen.

Entgeltstabilität bis Jahresende, Hilfen für Härtefälle bei Kurzarbeit, freie Tage für Eltern, deren Kinder wegen Schul- und Kita-Schließungen betreut werden müssen – der Tarifvertrag, den die vier M+E-Verbände Mitte März mit der IG Metall Bezirk Mitte Ende März abgeschlossen haben, steht im Zeichen der Corona-Krise. Angesichts von Ausgangssperren, zahlreichen Betrieben in Kurzarbeit und einem Versammlungsverbot galt es in dieser Runde, schnell einen pragmatischen Abschluss zu finden. Einen Abschluss, der die Unternehmen in der Krise nicht zusätzlich belastet, den Arbeitnehmern aber trotzdem Sicherheit gibt. Überhaupt war es ein Abschluss mit Hindernissen: Bei den finalen Verhandlungen und den zu leistenden Unterschriften musste ein Umlaufverfahren zum Einsatz kommen, die Mitgliederversammlung von ME Saar segnete die Verträge letztlich per Telefonkonferenz ab. Ungewöhnliche Zeiten erfordern ungewöhnliche Vorgehensweisen.

Ergebnis ist eine Regelung, die den zuvor geltenden Entgelttarifvertrag ohne Tabellenerhöhung und Einmalzahlung bis Jahresende wieder in Kraft setzt. Für Mitarbeiter, die durch Kurzarbeit in soziale Nöte geraten, wird ein innerbetrieblicher Fonds eingerichtet, für den Arbeitgeber pro Vollzeitstelle 350 Euro einbringen. Und Eltern, die wegen der Schul- und Kita-Schließungen in Betreuungsnöte gekommen sind, können – nach Ausschöpfen aller weiteren Möglichkeiten – fünf zusätzliche freie Tage für die Kinderbetreuung beanspruchen.

Angesichts der früheren, von Seiten der Gewerkschaft stark konfrontativen Tarifrunden – zuletzt auch mit 24-Stunden-Streiks – lag der Arbeitgeberseite daran, stärker das Miteinander in der Sozialpartnerschaft zu betonen. Für ME Saar war klar, dass Arbeitgeber

und Arbeitnehmer angesichts der großen Herausforderungen, vor denen die gesamte deutsche M+E-Industrie steht, zwingend an einem Strang ziehen müssen.

Die IG Metall zeigte sich grundsätzlich bereit, diesen Weg mitzugehen, stellte aber hohe Forderungen. Im Rahmen eines Moratoriums sagte sie zu, noch innerhalb der Friedenspflicht ohne Streiks Lösungen zu verhandeln. Im Gegenzug forderte sie aber aktive Mitspracherechte bei ureigenen Unternehmensentscheidungen – was die Arbeitgeberseite klar ablehnt. Und obwohl sich die Gewerkschaft öffentlich auferlegt hat, nicht mit einer bezifferten Forderung aufzutreten, standen klare finanzielle Wünsche der Arbeitnehmerseite im Raum. Letztlich fanden die Gesprächsrunden aber ohne Fahnen und Machtdemonstrationen statt.

Wegen der Corona-Pandemie musste dann eine schnelle und wenig belastende Lösung her. In einer Zeit, in der es nicht um Prozente, sondern um Existenzen geht, haben beide Seiten beschlossen, bis Jahresende mit einem schnellen Abschluss eine „Pausentaste“ zu drücken.

Was bleibt sind die Themen, die bei den nächsten Tarifverhandlungen wieder eine Rolle spielen werden. Aus Sicht der Arbeitgeber ist ein Moratorium nur dann sinnvoll, wenn es auch eine längere Laufzeit hat – also eine Tariflösung, die für mehrere Jahre Bestand hat. Und gerade für den Neustart nach der Corona-Krise muss es möglich sein, schwächere Unternehmen unter anderem durch Instrumente der Differenzierung und Variabilisierung zu entlasten, also Sonderzahlungen und tarifliche Zusatzleistungen von definierten Erfolgsfaktoren abhängig zu machen.

WAS KOSTET DIE NACHT?

EIN ÜBERRASCHENDEN UND UNTER ARBEITSRECHTLERN UMSTRITTENES URTEIL
DES BUNDESARBEITSGERICHTS HAT EINE DISKUSSION
ÜBER DIE RECHTMÄSSIGKEIT TARIFLICHER ZUSCHLAGSREGELN ANGESTOSSEN
– UND DIE SOZIALPARTNER UNTER ZUGZWANG GESETZT.

Wie frei sind Sozialpartner bei der Gestaltung ihrer Tarifverträge?
Nur so frei, dass Gleichheitsgrundsätze nicht verletzt werden, hat das
Bundesarbeitsgericht geurteilt. Und damit viele Tarifverträge infrage gestellt.

Tarifverträge sind eine wichtige Basis im Miteinander von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie regeln die Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Vergütungen, die für die Beschäftigten einer Branche gelten. Und sie bestimmen auch, wer für welche Arbeit wie viel Geld bekommt. Aber wie frei sind Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Gestaltung ihrer Tarifverträge? Und gibt es auch für sie Grenzen bei der Ausgestaltung dieser Verträge? Die Diskussion über diese Fragen ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, AZ: 10 AZR 34/17) vom März 2018 neu entbrannt. Denn das höchste Arbeitsgericht hat der Freiheit der Tarifparteien, Arbeitsbedingungen und Vergütungen vertraglich festzulegen, Grenzen gesetzt. Und zwar dann, wenn die Verträge gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen.

Anlass für das höchste Arbeitsgericht, sich mit der Ausgestaltung der Tarifverträge zu beschäftigen, waren die Zuschlagsregeln für Nachtarbeit in der Textilbranche. In den meisten Tarifverträgen ist es üblich, dass Nachtarbeit unterschiedlich vergütet wird. Dabei gibt es verschiedene Zuschlagssätze, wenn die Nachtarbeit innerhalb eines Schichtmodells geleistet wird, wenn sie regelmäßig stattfindet oder wenn sie unregelmäßig ist, weil sie beispielsweise kurzfristig angeordnet wird. Gewöhnlich lassen sich diese Unterschiede dann auch gut begründen, unter anderem wegen der Gesundheitsbelastungen durch Nachtarbeit, die Lebensplanung durch eine geregelte Schichtarbeit oder eben die mangelnde Planungsmöglichkeit bei kurzfristig angeordneter Nachtarbeit.

ein Tarifvertrag zwischen Nachtarbeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent und Nachtschichtarbeit mit einem Zuschlag von 15 Prozent unterscheidet, so wie es in dem im Prozess behandelten Tarifvertrag der Fall war. Dieses Vorgehen stelle Nachtschichtarbeiter gegenüber Arbeitnehmern, die außerhalb von Schichtsystemen arbeiten, gleichheitswidrig schlechter, schreiben die Richter. Damit verstößt der Tarifvertrag ihrer Ansicht nach gegen das Gleichheitsgebot und somit gegen Artikel 3 des Grundgesetzes.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie. Der zugrundeliegende Tarifvertrag sieht für Schichtarbeit, bei der mindestens sechs Stunden in die Nacht fallen, einen Zuschlag von 15 Prozent vor. Nachtarbeit im Allgemeinen, also außerhalb der regelmäßigen Schichtarbeit, sollte dagegen mit 50 Prozent Zuschlag vergütet werden. Zwar sei es richtig, dass sich regelmäßige Schichtarbeit besser planen lasse als die „unregelmäßige Inanspruchnahme außerhalb der geschuldeten Arbeitszeit“, heißt es vom BAG. Trotzdem seien Schichtarbeiter bei der Bezahlung der Nachtarbeit in diesem Fall im Vergleich zu Arbeitnehmern, die Nachtarbeit außerhalb von Schichtsystemen leisten, deutlich schlechter gestellt. Und dafür, so heißt es im Urteil, bestehe vor dem Hintergrund der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit kein sachlich vertretbarer Grund.

Das Urteil des BAG

In ihrem Leitsatz haben die Richter des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass es gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt, wenn

Gleichheitsgrundsatz

Grundsätzlich gilt, dass eine ungleiche Behandlung mehrerer Gruppen nur dann mit Artikel 3 des Grundgesetzes vereinbar ist, wenn zwischen ihnen Unterschiede bestehen, die solch eine un-

UNTERSCHIEDLICHE BEWERTUNGEN

NICHT ALLE GERICHTE FOLGEN DEM BUNDESARBEITSGERICHT

MAINZ

NÄHRMITTEL, AZ 4 CA 1110/19, 6.11.19

Die Mainzer Arbeitsrichter weisen die Klage gegen die Zuschlagsregeln aus prinzipiellen Gründen zurück. Der Tarifvertrag sah Schichtzuschläge von 25 und 50 Prozent für Nachtschicht und Nachtarbeit vor. Die Richter führten an, dass ein Tarifvertrag nicht gegen Grundrechte verstoßen kann. Die gegenteilige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werteten sie vielmehr als verfassungswidrigen Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit.

ARNSBERG

SÜSSWAREN, AZ 2 CA 506/19, 11.11.19

Die Richter am Arbeitsgericht Arnberg dagegen bleiben in ihrem Urteil auf der Linie des Bundesarbeitsgerichts. Sie gehen davon aus, dass die Zuschläge von 15, 20 und 60 Prozent jeweils für Nachtarbeit unter unterschiedlichen Bedingungen gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen.



gleiche Behandlung rechtfertigen. In diesem Zusammenhang sind auch die Tarifparteien erst einmal frei darin, sich auf bestimmte, auch sehr unterschiedliche Zuschlagsregeln zu einigen, sofern sie diese begründen können. Fehlt allerdings ein sachlicher Differenzierungsgrund, so die Lesart des obersten Arbeitsgerichts, ist der Gleichheitsgrundsatz verletzt, nach dem in Juristendeutsch formuliert „wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich“ zu behandeln ist.

Aus Sicht der Tarifparteien lag für die Differenzierung bei den Nachtzuschlägen durchaus ein guter Grund vor. Gerade die hohen Zuschläge für unregelmäßige Nachtarbeit werden demnach fällig, weil solch eine unangekündigte Zusatzarbeit einen erheblichen Eingriff in die persönliche Lebensgestaltung darstellt. Nachtschichtarbeit dagegen ist deutlich besser zu planen. Die hohen Zuschläge sind demnach einerseits Motivation für die Arbeitnehmer, außerhalb ihrer geplanten Arbeitsroutine Zusatzaufgaben in der Nacht zu übernehmen, andererseits soll diese Form der Nachtarbeit wegen der hohen Zuschläge eben auch nur eine Ausnahme sein. Das BAG folgte dieser Argumentation allerdings nicht und sprach den Beschäftigten für Nachtarbeit in Gänze den höheren Zuschlag von 50 Prozent zu.

Eingriff in die Tarifautonomie

Das Urteil der Bundesarbeitsrichter ist nicht unumstritten. Zwar argumentieren die Richter bei den Zuschlagsregeln mit einem Grundrechtsverstoß, greifen hierbei aber in die Tarifautonomie und somit in ein anderes Grundrecht ein. Denn Artikel 9 des Grundgesetzes garantiert das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden und im Rahmen dieser „Koalitionen“ auch Tarifverträge zu vereinbaren. Der Vorteil dieses Gesetzes besteht darin, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Gruppen zusammenschließen und dann über eine „kollektive Interessenswahrung“ gemeinschaftlich Bedingun-

gen aushandeln können. So können „strukturelle Ungleichgewichte“ ausgeglichen werden, wie sie beispielsweise zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorherrschen, wenn diese allein miteinander verhandeln.

Diese Tarifautonomie, so die Meinung der Kritiker des BAG-Urteils sei allerdings durch das Bundesarbeitsgericht stark beeinträchtigt worden. Mit Folgen auch für kommende Tarifverträge. Denn bei ihnen besteht nun das Risiko, dass sie von einem Gericht wieder für unwirksam erklärt werden. Damit hat das BAG auch die Verlässlichkeit der Tarifverträge in Zeiten der Friedenspflicht zumindest in Teilen infrage gestellt und so eine wichtige Funktion, die diese im Miteinander von Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben. Denn den Arbeitgebern ist natürlich daran gelegen, dass sie ihre Kosten über die Tariflaufzeit hinweg zuverlässig einschätzen können. Im Rahmen der Tarifverträge betrifft das vor allem die Personalkosten. Aber auch die Arbeitnehmer möchten gerne zuverlässig wissen, wieviel Geld sie für ihre Arbeit bekommen. Diese Sicherheit ist nun durch das Urteil des BAG gestört.

Rechtsfolgen

Die Folgen des Erfurter Richterspruchs sind höchst problematisch. Denn mit dem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht sämtliche Tarifverträge mit Nachtzuschlägen grundsätzlich infrage gestellt. Und damit den Grundsatz ausgehebelt, dass die Tarifvertragsparteien nach Abschluss einer Tarifrunde vor weiteren finanziellen Belastungen aus diesen Verträgen geschützt sind. Zusätzlich steht nun auch bei künftigen Regelungen die Frage im Raum, ob diese anschließend vor Gericht angefochten werden. Damit sind aber die Sozialpartner weniger frei darin, ihre Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag auszugestalten. Schließlich müssen sie fürchten, dass die mühsam ausgehandelten Regelungen nach dem Abschluss im Rahmen eines Gerichtsurteils wieder ausgehebelt werden. Damit verlieren Tarifverträge insgesamt an Bedeutung.



EINIGUNG AUF NEUE REGELN BEI ME SAAR

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts haben auch ME Saar und die Gewerkschaft IG Metall über neue und rechtssichere Lösungen bei den Nachtzuschlägen verhandelt. Denn auch in unserem Tarifvertrag gibt es Zuschlagssätze, die angesichts des Erfurter Urteils neu bewertet werden mussten. Vor allem wurden die Verhandlungen notwendig, weil die Gewerkschaft drohte, nach dem BAG-Urteil ebenfalls höhere Zuschläge für Nachtarbeit vor Gericht geltend zu machen.

Bisher gab es im M+E-Tarifvertrag für das Saarland drei unterschiedliche Zuschlagshöhen von 20, 25, und 50 Prozent. Diese galten jeweils bei Nachtschichtarbeit, beziehungsweise regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit. Allerdings kam der höchste Zuschlagssatz für unregelmäßige Nachtarbeit kaum zur Anwendung. Unregelmäßige Nachtarbeit, die die Mitarbeiter nicht planen können, ist ein erheblicher Eingriff in die private Lebensgestaltung,

weswegen der Tarifvertrag die Hürden für ihre Anwendung über den 50-Prozent-Zuschlagssatz hoch gelegt hat.

Unregelmäßige Nachtarbeit sollte, so der Sinn des Tarifvertrags, tatsächlich nur im Ausnahmefall zum Einsatz kommen. Da aber die unterschiedlichen Zuschlagssätze, die einvernehmlich von Arbeitgebern und Gewerkschaften verhandelt worden sind, nun vom höchsten Arbeitsgericht infrage gestellt wurden, stand die Rechtsicherheit dieser Vereinbarungen infrage. Deshalb haben sich die Arbeitgeberverbände der Mittelgruppe, zu der das Saarland, Rheinland-Pfalz und Hessen gehören, mit der IG Metall auf eine Neuregelung der Zuschlagsregeln geeinigt.

Den neuen manteltarifvertraglichen Regeln zufolge fällt der Punkt „unregelmäßige Nachtarbeit“ einschließlich des bisherigen 50-Prozent-Zuschlags künftig weg. Im Gegenzug steigen die Zuschläge in der so-

genannten „dunklen Nacht“ von null bis vier Uhr sukzessive an. Im Saarland betragen sie ab Juli dieses Jahres 25 Prozent, ab Juli 2022 28 Prozent. Zwei Jahre später steigen sie auf 30 Prozent. Die Zuschläge in den übrigen Schichtzeiten bleiben unverändert.

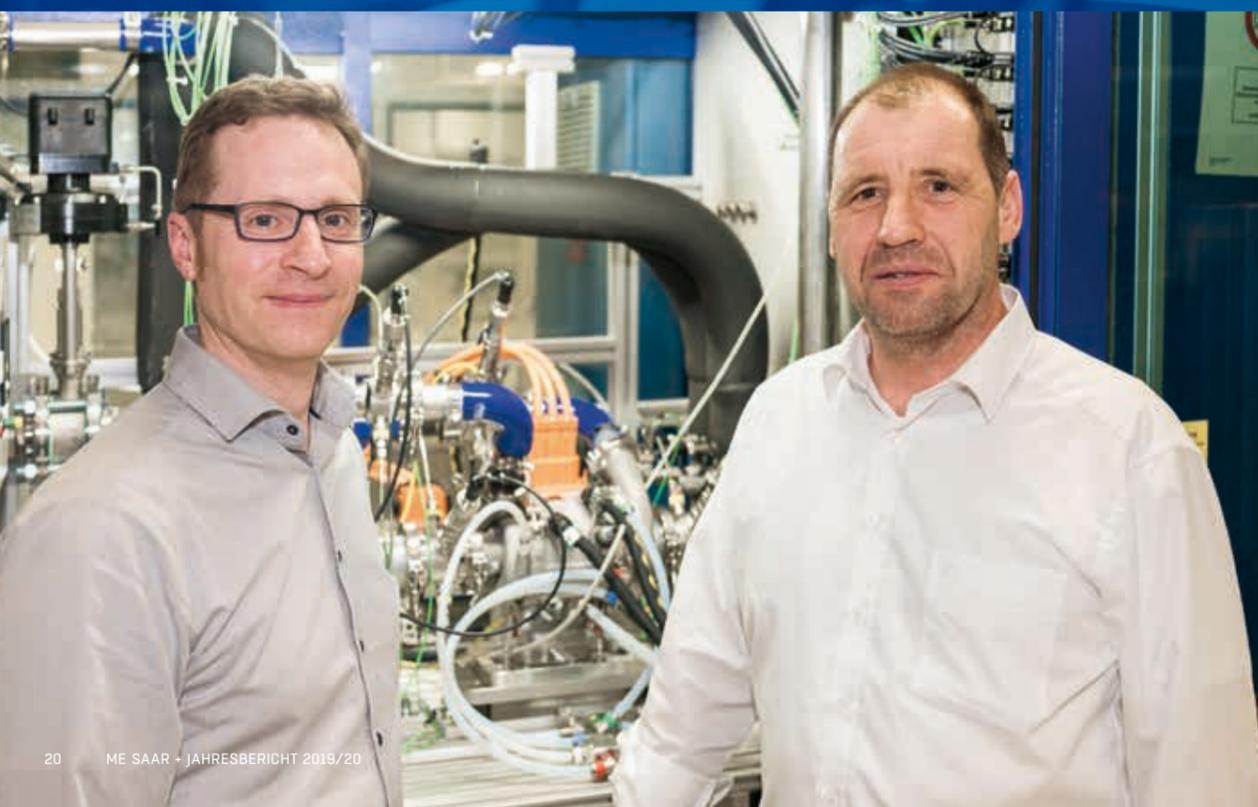
Die IG Metall war mit deutlich höheren Forderungen in die Verhandlungen gegangen: Wenn der hohe Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit gestrichen werde, müsse das auch „etwas kosten“, so die Lesart der Gewerkschaft. Die Arbeitgeberseite wiederum hat klargestellt, dass solch ein Schritt nur kostenneutral stattfinden könne. Schließlich wurde die Neuordnung ja nicht im Rahmen regulärer Tarifverhandlungen, sondern durch das BAG-Urteil nötig. Trotz der nun leichten Steigerung ist das Ergebnis letztlich positiv zu werten, da eine zentrale Forderung der IG Metall, Nachtschichten durch zusätzliche freie Tage zu kompensieren, in den Verhandlungen erfolgreich abgeräumt werden konnte.

TRANSFORMATION

HEISST AUCH: IN DER KRISE

CHANCEN ERGREIFEN

DEM AUTOZULIEFERER BOSCH IST IN HOMBURG
DURCH DEN RÜCKGANG BEIM DIESEL EIN GROSSTEIL
DES GESCHÄFTS WEGGEBROCHEN.
NUN SETZT DAS UNTERNEHMEN
AM STANDORT ZUSÄTZLICH AUF DIE BRENNSTOFFZELLE.



Er hat die besten Verbrauchswerte – und auch beim Thema CO₂-Ausstoß kann er punkten. Doch seit dem Abgas-Skandal ist der Diesel in Verruf geraten. Die Zahl der Verkäufe und Neuzulassungen ist massiv eingebrochen. Kaum noch jemand will ein Auto mit Diesel-Antrieb fahren. Und das, obwohl moderne Diesel längst sämtliche Abgaswerte erfüllen und selbst E-Autos beim Thema Umweltfreundlichkeit überflügeln, wenn diese mit konventionellem Strom geladen werden. Auch der Autozulieferer Bosch in Homburg bekommt diese Zurückhaltung zu spüren. Das Homburger Werk produziert Einspritzsysteme für Diesel-Motoren, sogenannte Injektoren und Rails. Die Beschäftigung ist rückläufig. Auch im vergangenen Jahr hat das Unternehmen 200 der rund 4000 Arbeitsplätze abbauen müssen.

Suche nach neuen Geschäftsmodellen

Trotz dieser drastischen Einschnitte hat Bosch nach Wegen gesucht, die Auswirkungen für das Werk so gering wie möglich zu halten. So hat das Unternehmen einerseits Mitarbeiter aus der Produktion von Diesel-Technik für Pkw in den Lkw-Bereich versetzt. Bei den Lkw-Motoren ist der Rückgang weniger drastisch.

Andererseits setzt das Bosch-Werk auf eine Zukunftstechnik, die das Potenzial hat, künftig zahlreiche Autos anzutreiben: Die Brennstoffzelle. Drei zentrale Komponenten für eine mobile Brennstoffzelle werden nun in Homburg gefertigt. Noch ist es eine Musterfertigung, doch schon jetzt werde in Homburg die Serienfertigung vorbereitet, sagt Jörg Jennes, der in Homburg als Bereichsleiter für Zukunftsprojekte wie die Brennstoffzelle verantwortlich ist.

„Aktuell sind wir noch in der Prototypenphase“, sagt Frank Kruchten, der im Team von Jennes die Forschung begleitet. Doch längst sind die Elemente nicht mehr nur auf dem Prüfstand, sie sind bereits im Test auf der Straße unterwegs. „Wir bereiten jetzt die industrielle Fertigung vor“, sagt Jörg Jennes.

Bosch möchte künftig ganze Brennstoffzellensysteme für Fahrzeuge anbieten, für die Serienentwicklung von drei wichtigen Komponenten hat das Homburger Werk nun die Verantwortung. Sie tragen so technische Namen wie „Anodenzirkulationsgebläse“, „Elektrischer Luftverdichter“ und „Wasserstoffdosierventil“. Der Forderung aus Gewerkschaftskreisen, die gesamte Brennstoffzellenfertigung bei Bosch in Homburg zu konzentrieren, tritt Jörg Jennes entgegen. Das habe keinen Sinn, relativiert er. „Ziel ist es, die Einzelteile an jeweils den Standorten zu fertigen, die dafür die richtigen Kompetenzen haben.“

Spezialfall der E-Mobilität

Letztlich sind die Brennstoffzellen-Fahrzeuge E-Mobile, die jedoch statt einer großen Batterie über eine Brennstoffzelle verfügen, die aus Wasserstoff und Sauerstoff über eine elektrochemische Reaktion Strom erzeugt. „Eine Pufferbatterie wird zwar immer noch nötig sein, da die Brennstoffzelle nicht für den stark schwankenden Strombedarf des Motors ausgelegt ist, aber sie wird viel kleiner sein als die eines gleichwertigen E-Autos.“

Jörg Jennes und Frank Kruchten sind aber auch überzeugt, dass die Brennstoffzellentechnik künftig nur einen Teil der Mobilität abdecken wird. Vielmehr werde es bei der Mobilität der Zukunft unterschiedliche Konzepte geben. So werden kleine Pkw eher als batterieelektrische Fahrzeuge ausgelegt sein, für größere Pkw eigene sich vor allem die Hybrid-Technik, bei der Verbrennungs- und E-Motor kombiniert werden.

Die Zukunft der Brennstoffzelle sehen die Bosch-Techniker vor allem im Lkw-Bereich. „Hier geht es darum, große Strecken zu überwinden.“ Mit einem entsprechend dimensionierten Wasserstofftank könnten die Lkw selbst mit wenigen Tankpunkten deutschlandweit eingesetzt werden. Die Reichweiten liegen über 500 km und die Betankungszeit ist vergleichbar mit der heutiger Fahrzeuge.

Das Tankstellennetz ist noch ein Knackpunkt bei der Einführung der neuen Technik. Denn bisher gibt es kaum Wasserstoff-Tankstellen. Um die Brennstoffzellen-Technik tatsächlich zum Laufen zu bringen, sei es jetzt nötig, deren Ausbau voranzutreiben.

Weiter Hoffnung für Verbrenner

Auch wenn sich alternative Antriebe nun stärker durchsetzen werden, Bosch geht nicht davon aus, dass die Verbrenner-Technik bald verschwinden wird. Ganz im Gegenteil. 2030, so lautet die Prognose des Autozulieferers, werden rund zwei Drittel der Fahrzeuge weiterhin einen Verbrennungsmotor haben, teilweise als Hybridfahrzeuge kombiniert mit Elektromotoren. Von den reinen Elektrofahrzeugen werden dann voraussichtlich rund 20 Prozent mit einer Brennstoffzelle angetrieben.

Ein Grund, warum Bosch in Homburg auch weiter auf die Diesel-Technik setzt. Denn um Klimaziele zu erreichen, sei der Diesel-Motor weiter unverzichtbar – und auch längst entsprechend sauber. „Der Diesel ist rehabilitiert“ sagt Jörg Jennes.

Vorbild auch für andere

Bosch ist in der Strukturkrise einen Schritt gegangen, den viele Unternehmen in den kommenden Jahren gehen müssen. Weil eine Standard-Technik plötzlich veraltet erscheint, gilt es, Zukunftsmodelle zu entwickeln. Das gilt in der Automobilindustrie für alternative Antriebsformen ebenso wie in der gesamten Metall- und Elektroindustrie, wenn es um den Wandel durch zunehmende Digitalisierung geht. In beiden Fällen ist es jetzt wichtig, die bestehenden Kompetenzen bestmöglich zu nutzen und neue Kompetenzen aufzubauen. Ziel muss es sein, nach und nach neue Geschäftsfelder zu entwickeln. Wenn sich die Brennstoffzelle tatsächlich durchsetzt, hat das Homburger Werk gute Chancen, auf diesem Markt eine führende Rolle zu spielen.

Noch arbeitet nur eine kleine Mannschaft am Projekt Brennstoffzelle, bestehend aus Experten aus verschiedenen Fachabteilungen der rund 3800 Bosch-Mitarbeiter im Homburger Werk. Doch mit einer industriellen Fertigung würde sich auch das ändern. „Wir sind bereit, die Fertigung je nach Bedarf auszuweiten“, sagt Jennes.

DIE HTW BIETET MEHRWERT FÜR DIE WIRTSCHAFT

Als praxisorientierte Hochschule wirkt die Hochschule für Technik und Wirtschaft für Unternehmen im Saarland als wichtiges Bindeglied zwischen Lehre und Anwendung.

Von htw-Präsident Prof. Dieter Leonhard

Die Anforderungen an eine Hochschule sind angesichts der unterschiedlichen Wünsche der verschiedenen Gesellschaftsgruppen hoch. Auf der einen Seite sind da die Studierenden, die berechtigterweise eine hervorragende, zukunftsweisende, aktuelle und gut organisierte wissenschaftliche Ausbildung erwarten. Dann ist da die Gesellschaft, die, vertreten über die Politik, von den Hochschulen ein zukunftsfähiges, relevantes und leistungsfähiges Angebot erwartet, bei dem aber gleichzeitig die Kosten im Rahmen bleiben. Und letztlich die Unternehmen und Sozialverbände, die sich von der Wissenschaft Fachkräfte sowie die Weitergabe von für sie relevantem Wissen erwarten.

Enge Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft

Eine besondere Stärke des deutschen Innovations- und Wissenschaftssystems ist die ausdifferenzierte Wissenslandschaft. Diese Differenzierung ermöglicht, wie im Saarland, eine enge und hervorragende regionale Kooperation zwischen den Wissenschaftseinrichtungen einerseits und mit den Unternehmen andererseits. Die Rahmenbedingungen für eine kurze Innovationskette von der „Invention“, also einer mehr grundlagenbezogenen Forschung, zur marktfähigen Anwendung sind im Saarland – nicht nur durch die räumliche Nähe – gut. Vielmehr ist die enge Vernetzung der Hochschulen mit den Unternehmen die Voraussetzung für eine Innovation durch Transfer.

Das klassische Dreieck „Lehre-Forschung-Innovation“, umreißt die Aufgabenteilung: Dabei sind die Universität sowie die außeruniver-

sitären Wissenschaftseinrichtungen mit ihrer Spitzenforschung stärker in die weltweite Generierung neuen Wissens eingebunden. Die htw saar dagegen setzt verstärkt in der regionalen Anwendung dieses Wissens für die Unternehmen an und wirkt damit stärker auf der Transfer- und Innovationsseite. Die Aufgabenteilung ist schon aus volkswirtschaftlicher Sicht sinnvoll. Allerdings wird sie nur dann dauerhaft erfolgreich sein können, wenn Wirtschaft, Wissenschaft und Politik im regionalen Raum gemeinsam und eng auf dieses Ziel hinwirken.

Optimierung von Forschung und Entwicklung

Wo aber können wir hier noch besser werden? Ein Schwachpunkt ist, dass die regionale saarländische Wirtschaft im Bundesvergleich wenig Mittel in Forschung und Entwicklung investiert. Die wirtschaftlichen Auswirkungen des Strukturwandels – jetzt dramatisch verstärkt von COVID-19 – werden den Transformationsdruck in den Unternehmen stark erhöhen. Sei es in der Produkt(wweiter)entwicklung, sei es in der Erhöhung der Fertigungstiefe, sei es in der Ressourcen- und Klimageffizienz, sei es bei digitalen Geschäftsmodellen. Dieser Strukturwandel kann aber nur gelingen, wenn der Zugang zu modernster Fertigung, innovativen Materialien und digitalen Geschäftsprozessen jedem Betrieb, jedem Handwerker und jedem Dienstleister zur Verfügung steht – auch und gerade den kleinen und mittleren Unternehmen, die unsere Wirtschaft prägen. Dieser Aufgabe stellt sich die htw saar. Alle Fakultäten arbeiten dazu an der mittelfristigen Ausrichtung ihres Fächerangebots.





Vor dem Hintergrund der größten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderung seit dem Zweiten Weltkrieg, der Pandemie, die das Coronavirus ausgelöst hat, mag sich sicher mancher sorgenvoll fragen, wie zusätzlicher „Aufwand“ in Forschung und Entwicklung überhaupt möglich sein soll. Aktuell schlagen sich die Betriebe mit ganz anderen, existenziellen Sorgen herum.

Doch auch unabhängig von Corona muss sich die Hochschule fragen, inwieweit die geringe FuE-Investition in der Region nur ein Nachfrageproblem der Unternehmen ist. Oder inwieweit es sich auch um eine Frage des Angebots, der Bündelung der Angebote von Seiten der Hochschulen handelt. Unternehmen erwarten eine klare und einfach zu handhabende Struktur. Hochschulen sind jedoch dezentral organisiert mit einer Struktur, die von außen häufig fragmentiert, durch zahlreiche Akteure sicher hin und wieder intransparent erscheint.

Forschung muss mehr „vor Ort“ sein

Deshalb arbeitet die htw saar mit ihrem Zentrum für Unternehmenskooperation Saar an einer Struktur, um die Erreichbarkeit unternehmensbezogener Dienstleistungen in Wissenschaft und Forschung für die Wirtschaft stärker zu bündeln und zu vereinfachen. Ziel ist es, bei den Unternehmen selbst stärker „vor Ort“ zu sein und Bedarfe wie Angebote der Unternehmen wie der htw saar effektiver zu verzahnen.

Dass die htw saar als stärker praxisbezogene Hochschule im Saarland einen starken Fokus auf die Kooperation mit der saarländischen Wirtschaft legt, zeigt der hohe Anteil an Drittmittelprojekten im Bundesvergleich. Auch bei den EXIST-Programmen oder

im europäischen Ranking bei Gründungen und Startups sind wir als Hochschule überdurchschnittlich erfolgreich. Und mit der FITT ggmbH steht bereits seit langem eine erprobte Einrichtung zur Kooperation mit Wirtschaft und den Sozialträgern wirtschaftlich erfolgreich am Markt. Ähnliches gilt, stärker thematisch zum Beispiel auf Automotive ausgerichtet, für das ZeMA.

Beitrag über die Fachkräfte

Der zentrale Beitrag einer Hochschule ist jedoch der Wissenstransfer über Köpfe: Jährlich sind es rund 1000 Absolventinnen und Absolventen der htw saar, die nach einem praxisintegrierenden Studium mit ihrem aktuellen Know-how zu hohen Anteilen in den Unternehmen der Region tätig werden. Es ist abzusehen, dass die demografische Entwicklung und die verfügbaren Bildungspotenziale mittelfristig eine verstärkte Rekrutierung internationaler Studierender erfordern werden, um den Bedarf zu decken. Allerdings sollte es dann auch gelingen, diese hervorragend ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen für die hiesige Wirtschaft zu halten.

Im Kern zielt dies jenseits einer Innovationsstrategie in Richtung einer regionalen Talentestrategie. Talente werden irgendwann ihre Ideen entwickeln und umsetzen. Sie zu gewinnen und langfristig zu halten wird nur gelingen, wenn sich diesen „Potentials“ in der Region langfristig berufliche und private Perspektiven bieten. Notwendige Bedingung ist eine Wirtschaftsstruktur mit attraktiven Unternehmen und anspruchsvollen Aufgaben. Kaum weniger wichtig ist eine vielfältige regionale Infrastruktur mit internationalen Schulangeboten, einer lebendigen Kunst-, Kultur- und Wissenschaftsszene und einer ausgeprägten Gründer- und Co-Creation-Szene.

ME SAAR ALS PARTNER DER HTW

Der Verband unterstützt die Hochschulausbildung im Saarland mit mehreren Millionen Euro. So fördert ME Saar unter anderem das „Testfeld Digitalisierung in der Produktion“ an der htw mit über einer Million Euro. Außerdem engagiert sich der Verband im Projekt zur „Optimierung von Lehre und Forschung in den Ingenieurwissenschaftlichen Fächern“ an den Saar-Hochschulen insgesamt. Verschiedene Veranstaltungen der htw saar unterstützt der Verband durch einen finanziellen Beitrag.

Personalverantwortliche wissen: Global agierende Konzerne werden ihre Nachwuchskräfte letztlich auch international gewinnen – ein Weg, der für regionale KMU deutlich schwieriger ist. Die htw saar kann hier als „hub“ genutzt werden. Damit ist die Hochschule ein wichtiger Motor der Internationalisierung der saarländischen Wirtschaft.

Ähnliches gilt für die Themen Unternehmensgründung und Unternehmensnachfolge. Nur ein sehr kleiner Anteil der Absolventen und ein noch kleinerer Anteil der Absolventinnen in Deutschland strebt eine Selbständigkeit an. Dabei spielte sicher eine Rolle, dass in dem hervorragenden Arbeitsmarkt der vergangenen zehn Jahre Karrieren gut zu planen waren und ein eigenes Unternehmen oder eine Nachfolge eher als Risiko denn als Gestaltungsmöglichkeit wahrgenommen wurde. Doch auch hier werden die Folgen der Pandemie Gewissheiten aus der Vergangenheit in Frage stellen. Für die Unternehmen gibt es schon jetzt kaum einen besseren Ort als eine Hochschule mit ihren vielen jungen Menschen, um beispielsweise über Projekte, Lehraufträge oder Vorträge Lust auf eine Unternehmensnachfolge zu wecken.

Was Hochschule und Wirtschaft, auch zur Personalbindung, weiter ausbauen können, sind unternehmensintegrierte Studienmodelle („Duales Studium“) und wissenschaftliche Weiterbildung, also die quartäre Bildung. Gefordert sind dabei zunehmend auch Formate „unterhalb“ kompletter Studiengänge.

Die Unternehmen sind gefragt, mit der Hochschule anwendungsorientierte Inhalte zu entwickeln und die Weiterqualifizierung nachhaltig und institutionell in ihre Personalentwicklung zu integrieren. Dazu gehören auch Freistellungs- und (Ko)finanzierungsangebote für die Beschäftigten. Manche Unternehmen machen dies bereits vorbildlich, bei anderen wirkt es eher als Initiative einzelner Beschäftigter.

Aufseiten der Hochschule wollen wir bei der Entwicklung solcher Lehr- und Lernangebote die Bildungsbiografie und die Umsetzungsmöglichkeiten beruflich stark eingebundener Erwachsener stärker berücksichtigen und gemeinsam mit der Wirtschaft Inhalte proaktiv erarbeiten. Dazu werden auch deutlich mehr digital unterstützte Qualifizierungsangebote gehören müssen. Das allerdings wird in kaum einer Hochschule in Deutschland durch ein Umschalten per Knopfdruck geschehen können. COVID-19 wird nicht nur in den Schulen, sondern auch in der Hochschullandschaft schonungslos offenlegen, welchen Nachholbedarf wir in Deutschland hier im internationalen Vergleich haben.

Der vor uns liegende Strukturwandel fordert von htw saar, Wirtschaft und Politik, eigene positive Impulse zu setzen, wechselseitig aufzunehmen und im Idealfall damit auch zu verstärken und gegenläufigen Impulsen vorzubeugen. Das ist eine wesentliche Grundlage, um die sich gerade verschärfenden Herausforderungen für die Zukunft in der Region erfolgreich zu meistern.

NEUE TECHNIK – NEUE ANFORDERUNGEN

DIE DIGITALISIERUNG WIRKT SICH AUCH AUF DIE ARBEITSAUFGABEN AUS.
ES ENTSTEHEN NEUE ANFORDERUNGS- UND BELASTUNGSFAKTOREN.

Wenn Unternehmen zunehmend bei ihren Prozessen auf Digitaltechnik setzen, hat das nicht nur Auswirkungen auf die Produktivität und Effizienz, auch die Mitarbeiter sind gefordert. Sie müssen sich auf komplett neue Arbeitsweisen einstellen. Welche Herausforderungen auf sie und die Unternehmen in diesem Prozess zukommen, untersucht jetzt die Wissenschaft.

Digitale Technik fordert die Mitarbeiter

Die Mitarbeiter der digitalen Produktion brauchen künftig ein deutlich höheres Systemverständnis, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Studie festgestellt. Denn die Aufgaben werden umfangreicher. Aber auch die Eigenverantwortung steigt und der Bedarf an sozial-interaktiven und Querschnittskompetenzen. Die Bedeutung von Spezialkompetenzen wird demnach aber weiter erhalten bleiben.

Die Digitalisierung bestimmt nicht nur zunehmend unseren privaten Alltag, auch in der Wirtschaft laufen immer mehr Prozesse über digitale Plattformen. Eine Entwicklung, die die Betriebe und ihre Beschäftigten vor ganz neue Herausforderungen stellt. Denn digitale Prozesse haben zwar den Vorteil, dass mit ihrer Hilfe eine flexible, produktivere und körperlich weniger belastende Arbeit möglich wird. Gleichzeitig fürchten Mitarbeiter aber auch um ihre Jobs, wenn durch intelligente Systeme bisherige Aufgaben wegfallen. Klar ist, dass viele der heutigen Arbeitsaufgaben im Umbruch sind. Oft ist es aber gar nicht so, dass sich das Arbeitsfeld ändert. Stattdessen erweitert es sich – beispielsweise durch neue Hilfsmittel wie Datenbrillen oder Assistenzsysteme.

Angesichts dieser Entwicklung müssen sich die Unternehmen jetzt mit der Veränderung der Arbeitsaufgaben auseinandersetzen. Denn mit den neuen Aufgaben sind auch neue Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten verbunden. Die Arbeitswissenschaft hat das erkannt, sich in mehreren Studien mit den neuen Themen beschäftigt und entsprechende Leitlinien entwickelt. Unternehmen können anhand dieser Leitlinien definieren, wie sie ihre Mitarbeiter auf den digitalen Wandel vorbereiten wollen.

Höherer Qualifizierungsbedarf

Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln macht sechs Themenfelder aus, in denen die Mitarbeiter künftig verstärkt Qualifizierungsbedarf haben. So ist es nötig, die Online-Kompetenzen zu stärken, das betriebliche und berufliche Erfahrungswissen auszubauen und das handwerkliche Geschick zu erweitern. Als weitere Kompetenzen, die in der digitalen Zukunft wichtiger werden, sehen die IW-Forscher Planungs- und Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit sowie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. (Hammermann und Stettens, 2016)

Auch wenn allgemeines Wissen und Können wichtig bleibt, die Bedeutung spezieller Kenntnisse bleibt hoch, zeigt die Erhebung „Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe 2030“ (BMAS, 2017) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Diese, so heißt es in der Studie, seien branchenübergreifend auch weiterhin gefragt. Gleichzeitig erwartet das Ministerium, dass der Fokus auf sozial-interaktive Kompetenzen und Querschnittskompetenzen zunimmt. Gerade weil umfassende Vorgänge immer häufiger digitalisiert und automatisiert werden können, die bisher von hochqualifizierten Fachkräften erledigt wurden, werden diese für neue Aufgaben frei. Hier besteht künftig Schulungsbedarf. Physische Tätigkeiten, darin ist sich die Wissenschaft einig, werden über alle Arbeitsfelder hinweg an Bedeutung verlieren.

Tätigkeiten werden vielseitiger

Speziell im Bereich der industriellen Fertigung erwartet das BMAS, dass die Mitarbeiter künftig vor vielseitigeren Herausforderungen stehen werden. Vor allem kommt ihnen deutlich mehr Eigen- und Teamverantwortung zu. Weil die Aufgaben immer komplexer werden, benötigen die Beschäftigten ein übergeordnetes Systemverständnis, das über den Blick auf den einzelnen Arbeitsplatz hinausgeht. Auch gilt es, aus den ständig wachsenden Datenmengen die entscheidenden Daten herauszufiltern. Dies erfordert höheres Verständnis für die Produktionsabläufe. Außerdem geht das BMAS davon aus, dass die Interaktion zwischen Mensch und Maschine zunehmen wird, dass Mitarbeiter immer stärker in die Kundenkommunikation eingebunden sind und dass sie neben der Fertigung auch vermehrt den Produkt-Service im Blick haben müssen. Das

Arbeitsministerium weist aber auch deutlich darauf hin, dass „analoge“ Tätigkeiten nicht verschwinden werden, sondern sich verändern. Künftig werde es vielmehr eine Kombination bisheriger und „neuer“ Anforderungen geben.

Die Betriebe können also durchaus auf wissenschaftliche Szenarien und Erkenntnisse zurückgreifen. Diese sind jedoch häufig noch sehr abstrakt gehalten und deshalb schwierig in den Alltag umzusetzen. Dafür müssten sie noch konkreter ausgestaltet sein, um tatsächlich als Handlungshilfen dienen zu können.

Ifaa-Studie zu konkreten Anwendungen

Hier setzt das Projekt „AWA - Arbeitsaufgaben im Wandel“ des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (ifaa) an, das von den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie unterstützt wird. Im Rahmen dieses Projektes werden die spezifischen Veränderungen durch Digitalisierungsprojekte herausgestellt und ihre Auswirkungen auf die Anforderungs- und Belastungsmerkmale untersucht. Ziel ist es, eine Sammlung konkret beschriebener Industrie-4.0-Anwendungsfälle zu bekommen. Dabei werden konkret folgende Fragestellungen behandelt:

- Welche Tätigkeiten entfallen – und welche kommen neu hinzu? Passen die Aufgabenbeschreibungen noch?
- Welche Anforderungen stellt die Aufgabe an den Beschäftigten?
- Haben sich die Belastungsfaktoren verändert?
- Wie verändern sich die Kompetenzen der Beschäftigten?

Für die Studie werden erst die jeweiligen Fälle (Use Cases) definiert, anschließend werden die Experteninterviews geführt und gegebenenfalls auch die entsprechenden Arbeitsbereiche besichtigt, um die Veränderungen zu bewerten. Diese Erhebung ist Grundlage für die anschließende Auswertung hinsichtlich der Anforderungs- und Belastungskriterien und die dann folgende Bewertung der Veränderung der Arbeitsaufgaben.

Das Projekt verfolgt dabei einen doppelten Nutzen. Einerseits bekommen die beteiligten Unternehmen eine Austausch- und Lernplattform, wenn sie sich über die (anonymisierten) Anwendungsbeispiele mit anderen Unternehmen vergleichen können, welche Lösungen diese gefunden haben. Andererseits sollen die Ergebnisse auch fallübergreifend ausgewertet werden und somit in die wissenschaftliche Arbeit des ifaa einfließen. Im Ergebnis entsteht dann eine Sammlung von Industrie-4.0-Anwendungsbeispielen, die vor allem kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) einen besseren Einstieg in die digitale Welt ermöglicht.

Teilnahme ist weiterhin möglich

Die bisher erhobenen Fallbeispiele zeigen, wie die Beschäftigten sowohl in physischer Hinsicht als auch mit entsprechenden Informationen unterstützt werden. Exemplarisch sind dafür Mensch-Roboter-Kollaboration oder die Datenbereitstellung und Kommunikation über Smart Devices. Auch die Einführung komplett neuer Technologien, wie der additiven Fertigung (3D-Druck), wird durch die Beispiele abgedeckt.

Die Erhebung und Untersuchung der Anwendungsfälle sind noch nicht abgeschlossen. Im Laufe dieses Jahres werden weitere Interviews geführt und ausgewertet. Interessierte Unternehmen können immer noch an dem Projekt teilnehmen. Bei Interesse wenden Sie sich gerne an ME Saar.



Pascal Westerbeck,
Senior Manager Compensation &
Benefits, ZF Friedrichshafen AG

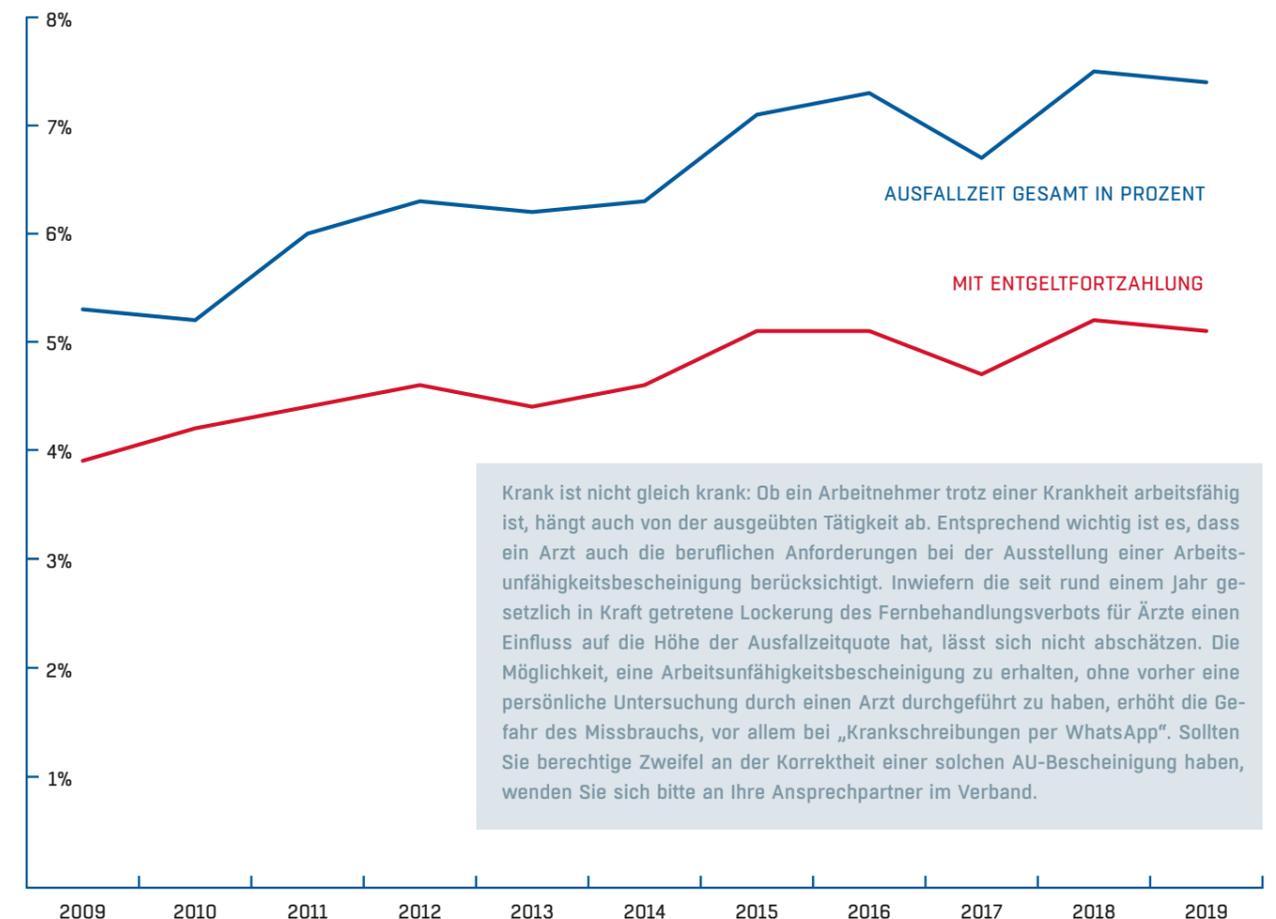
AUCH ZF BETEILIGT SICH AM AWA-PROJEKT

Seit vielen Jahren bereits beschäftigen wir uns am Standort Saarbrücken intensiv mit den Themen Industrie 4.0 und Digitalisierung. Um die zu erwartenden Auswirkungen auf Mensch und Organisation wissenschaftlich zu untersuchen, wurde im vergangenen Jahr zusätzlich eigens eine interdisziplinäre Projektgruppe mit dem Titel „Produktionsarbeit 4.0“ geschaffen. Hier kommen Experten und Betroffene zusammen, um gemeinsam die Erfolgsfaktoren für die Einführung der neuen Technologien zu ermitteln: von der erforderlichen Infrastruktur bis hin zu Fragen der Qualifizierung und Arbeitsorganisation. Das Projekt AWA bietet die große Chance, unsere Erkenntnisse zu teilen und umgekehrt auch von anderen Unternehmen zu lernen. Sehr gerne beteiligen wir uns daher an dieser Initiative!

KRANKHEITSAUSFÄLLE BELASTEN UNTERNEHMEN

DIE BESCHÄFTIGTEN IM SAARLAND SIND WENIGER
ABER LÄNGER KRANK ALS ANDERSWO.
AKTIVES GESUNDHEITSMANAGEMENT KANN HELFEN,
DIE AUSFALLQUOTEN ZU VERRINGERN.

Mit durchschnittlichen Ausfallzeiten von 7,4 Prozent befindet sich die Krankenstandsquote im Saarland 2019 erneut auf einem Höchststand. Um hier Abhilfe zu schaffen, machen die Unternehmen das Gesundheitsmanagement zur Chefsache.



Krank ist nicht gleich krank: Ob ein Arbeitnehmer trotz einer Krankheit arbeitsfähig ist, hängt auch von der ausgeübten Tätigkeit ab. Entsprechend wichtig ist es, dass ein Arzt auch die beruflichen Anforderungen bei der Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung berücksichtigt. Inwiefern die seit rund einem Jahr gesetzlich in Kraft getretene Lockerung des Fernbehandlungsverbots für Ärzte einen Einfluss auf die Höhe der Ausfallzeitquote hat, lässt sich nicht abschätzen. Die Möglichkeit, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten, ohne vorher eine persönliche Untersuchung durch einen Arzt durchgeführt zu haben, erhöht die Gefahr des Missbrauchs, vor allem bei „Krankschreibungen per WhatsApp“. Sollten Sie berechtigte Zweifel an der Korrektheit einer solchen AU-Bescheinigung haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartner im Verband.

Wenn Beschäftigte krank sind, belastet das die Unternehmen. Produktionsabläufe sind gestört, notwendige Arbeiten bleiben liegen, werden vertagt. Deshalb ist es im Sinne eines jeden Unternehmens, die Krankenstandsquoten so niedrig wie möglich zu halten. Doch die durchschnittlichen Ausfallzeiten aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten ist in den Mitgliedsunternehmen von ME Saar in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Zwar gab es im Jahr 2017 einen kurzzeitigen Rückgang, doch 2019 lagen die Ausfallzeiten erneut mit einer Quote von 7,4 Prozent auf dem hohen Niveau von 2016 und 2018.

Muskel-Skelett, Atemwege und Psyche dominieren

Die Gründe und Ursachen für diese Entwicklung der Ausfallzeiten sind sehr vielfältig. Die Krankenversicherungen analysieren regelmäßig die Gründe und die jeweilige Dauer von Ausfalltagen. Hier ist erkennbar, dass mit großem Abstand, seit Jahren

- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Atemwegserkrankungen und
- psychische Erkrankungen

an der Spitze aller krankheitsbedingte Fehlzeiten stehen. Vor allem die Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen haben in den vergangenen Jahren zugenommen.

Während die Auswertungen der Krankenversicherungen zeigen, dass die Saarländer im Vergleich zum Bund eher seltener krank sind, ist die Krankheitsdauer hier im Land länger als in den anderen Bundesländern. Die saarländischen Beschäftigten sind also seltener krank, dann aber länger. Die Krankenkasse AOK führt das in einer eigenen Analyse darauf zurück, dass das Saarland im bundesweiten Vergleich die älteste Erwerbsgesellschaft hat.

Krankenstand alarmierend hoch

Die durchschnittliche Krankenstandquote in Höhe von 7,4 Prozent im Jahr 2019 ist in den saarländischen Mitgliedsunternehmen alarmierend hoch. Die Quote entspricht mehr als 19 Fehltagen oder nahezu vier Wochen pro Beschäftigtem. Selbst wenn die Langzeiterkrankungen aus dieser Quote herausgerechnet und nur die Fehlitage betrachtet werden, an denen der Arbeitsgeber weiter verpflichtet ist, das Entgelt zu zahlen, bleibt eine Ausfallzeitquote von 5,1 Prozent. Das entspricht, bezogen auf 2019, rund 13 krankheitsbedingten Fehltagen. Für die Unternehmen sind das hohe Zusatzkosten. Allein die Entgelte, die während der Krankheit gezahlt werden müssen, summieren sich auf durchschnittlich rund 2800 Euro je Beschäftigtem im Jahr. Die Kosten, die anfallen, wenn Kapazitäten wegbrechen oder sogar Umsätze verloren gehen, sind nur sehr individuell in den Unternehmen zu beziffern und werden vom Verband nicht erfasst. Doch auch sie schlagen kräftig zu Buche.

Vergleicht man die Ausfallzeiten in den verschiedenen Unternehmen, zeigen sich erhebliche Unterschiede. Selbst in Betrieben, in denen die Arbeitsbedingungen miteinander vergleichbar sind, liegen die Krankheitsquoten teilweise um das drei- oder vierfache auseinander. Über einen Erfahrungsaustausch mit den betrieblichen Experten aus den Mitgliedsunternehmen versucht der Verband, die Ursachen für diese Unterschiede zu ergründen und Lösungen zu erarbeiten. Denn natürlich sind die Unternehmen interessiert, die Ausfallzeiten soweit als möglich zu reduzieren. Entsprechend investieren sie Zeit, Geld und Engagement in die ständige Verbes-

Jeden Monat erfasst der Verband der Metall- und Elektroindustrie bei seinen Mitgliedsunternehmen die Zahl der Arbeitsstunden, die infolge einer Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sind. Diese werden differenziert nach Ausfallstunden mit und ohne Entgeltfortzahlungspflicht. Über diese Datenmeldung können wir den beteiligten Unternehmen sehr zeitnah eine betriebsindividuelle Auswertung zurückspeiegeln, bei der ihre Daten auch mit anderen Unternehmen in der Region, der Branche und nach der jeweiligen Betriebsgröße verglichen und bewertet werden.

serung der Arbeitsbedingungen, die Arbeitssicherheit und die Gesundheitsfürsorge. Bereits jetzt gibt es dafür zahlreiche Standards: Unter anderem sind das die Umsetzung von Maßnahmen aus den physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen, Gesundheitszirkel und Gesundheitstage mit allen Beschäftigten sowie die konsequente Umsetzung des „Betrieblichen-Eingliederungs-Managements“.

Fehlzeiten-Management ist Chefsache

Eine weitere wichtige Erkenntnis ist, dass die Reduzierung der Ausfallquoten keine Aufgabe der Personalabteilung sein kann. Vielmehr ist es die Sache einer jeden unmittelbaren Führungskraft, auf das Fehlzeitverhalten der eigenen Mitarbeiter zu achten. Dabei ist es auch sinnvoll, dem Mitarbeiter durch wertschätzendes Verhalten zu zeigen, dass seine Arbeit sinnvoll ist und gebraucht wird. Dies ist unter anderem dadurch möglich, dass der Vorgesetzte die Krankmeldung persönlich entgegennimmt und gute Besserung wünscht, dass er gegebenenfalls auch während der Krankschreibung Kontakt aufnimmt, um zu fragen, wann der Mitarbeiter wiederkommt, und dass er diesen nach der Rückkehr auch wieder persönlich begrüßt.

Wichtig ist auch, zeitnah nach der Rückkehr gemeinsam ein Gespräch zu führen. Hier kann beispielsweise geklärt werden, ob es in den ersten Tagen der Arbeitsaufnahme sinnvoll ist, mit leichteren Tätigkeiten zu beginnen. Auch sollten die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit besprochen werden. Sind die Arbeitsbedingungen möglicher Auslöser einer Krankheit, gilt es, diese Missstände umgehend zu beseitigen. Auch das ist Aufgabe der Führungskraft. Liegt die Ursache der Arbeitsunfähigkeit wiederum beim Beschäftigten, ist dieser in der Verantwortung, die persönliche Situation entsprechend anzupassen, dass das Krankheitsrisiko verringert wird. Die Führungskraft sollte eine solche Klärung vom Beschäftigten herbeiführen.

Die erfolgreichen Beispiele einzelner Mitgliedsunternehmen zeigen, dass es „Chefsache“ ist, die erforderlichen betrieblichen Strukturen für ein aktives Gesundheitsmanagement auf den Weg zu bringen. Dazu gehört einerseits die Qualifikation der Führungskräfte und die Bereitschaft, ein aktives Miteinander von Führungskräften und Mitarbeitern bei diesem Thema ausdrücklich zu fördern, andererseits sollte das Thema Fehlzeitentwicklung bezogen auf einzelne Führungsbereiche dauerhaft im Fokus der Unternehmensleitung stehen. Die Rückmeldungen aus den Unternehmen hinsichtlich der mittelfristigen, aber nachhaltigen Entwicklung der betrieblichen Ausfallzeiten zeigen, dass sich dieses Engagement lohnt!

ARBEITSRECHT AKTUELL

AKTUELLE URTEILE UND ENTSCHEIDUNGEN IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS



KEINE KRANKSCHREIBUNG PER WHATSAPP

Krankschreibungen per WhatsApp verstoßen gegen die ärztliche Sorgfalt. Diese Einschätzung trafen die Richter des Landgerichts Hamburg (AZ: 406 HK O 56/19). Damit gehen sie davon aus, dass die Praxis eines Internet-Dienstes gegen geltendes Recht verstößt, der diese Krankschreibungen per WhatsApp als Serviceleistung anbietet. Der beklagte Dienst bietet Nutzern gegen eine Gebühr an, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auszustellen, wenn diese anhand eines Fragekatalogs Erkältungssymptome beschreiben. Als Vorteil beschreibt der Anbieter, dass die Patienten keine wertvolle Genesungszeit im Wartezimmer verschwenden und sich auch nicht einer zusätzlichen Ansteckungsgefahr aussetzen. Die Richter allerdings monieren, dass die Berufsordnung für Ärzte für die Ausstellung ärztlicher Atteste grundsätzlich einen unmittelbaren Kontakt zwischen Patient und Arzt erfordert. Nur so könne sich der Arzt einen unmittelbaren Eindruck vom Gesundheitszustand des Patienten verschaffen. Auch bedinge die ärztliche Sorgfalt, die Angaben zur Person und zu seiner Krankheit zu prüfen. Die vom Online-Anbieter beworbene Möglichkeit, die Angaben im Video-Chat zu verifizieren, reiche dazu jedenfalls nicht aus, heißt es in der Urteilsbegründung.



UNTERLASSUNGSANSPRÜCHE DES BETRIEBSRATS

Wenn ein Betriebsrat gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit grob verstößt, kann er seine Unterlassungsansprüche wegen unzulässiger Rechtsausübung verlieren. Entsprechend urteilten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes im Falle eines Betriebsrats, der mehrfach seine Zustimmung zu den von der Arbeitgeberin aufgestellten Dienstplänen verweigerte und auch im weiteren Ablauf die Einrichtung einer Einigungsstelle und somit eine mögliche Verständigung blockierte (AR: 1 ABR 42/17). Konkret hatte der Betriebsrat den Dienstplänen mehrere Monate in Folge nur zum Teil zugestimmt. Mit der Bildung einer Einigungsstelle erklärte er sich gegenüber der Arbeitgeberin nicht einverstanden, weswegen diese die Einsetzung beim Arbeitsgericht beantragte. Auch hier zeigte sich der Betriebsrat nicht kooperativ, benannte keine Beisitzer und verschloss sich der Vereinbarung eines Sitzungstermins. Als die Arbeitgeberin die Dienstpläne trotzdem im Betrieb bekannt gab, machte der Betriebsrat Unterlassungsansprüche geltend. Die allerdings, so das BAG, stünden dem Betriebsrat in diesem Fall nicht mehr zu, da die Geltendmachung angesichts der besonderen Umstände des Einzelfalls treuwidrig sei.



NACH 22 JAHREN IST BEFRISTUNG ERNEUT MÖGLICH

Nach Ablauf von 22 Jahren seit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann bei der erneuten Einstellung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber in der Regel eine Befristung ohne Sachgrund vereinbart werden. Obwohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz enge Grenzen für aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge bei demselben Arbeitgeber setzt, sei jeweils bei der Anwendung der Vorschrift auch der Zeitabstand zur letzten befristeten Anstellung sowie auch die ausgeübte Tätigkeit zu beachten. Unter anderem müsse bei dieser Vorschrift auch in Betracht gezogen werden, ob es sich beispielsweise beim letzten befristeten

Arbeitsverhältnis um einen Ferienjob während des Studiums gehandelt habe. Im konkreten Fall hatte die Klägerin der Befristung ihres Arbeitsvertrages widersprochen, da sie bei dem Arbeitgeber bereits Anfang der 90er Jahre befristet beschäftigt war. Das Bundesarbeitsgericht allerdings wies die Klage ab (AZ: 7 AZR 452/71). Zwar sei es richtig, dass das Gesetz Kettenbefristungen verhindern wolle und dass das auch für Befristungen gelten müsse, die mehr als drei Jahre zurückliegen. Im Falle einer bereits 22 Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung könne diese Einschränkung aber nicht mehr gelten, urteilte das BAG.

ARBEITSZEIT – STARR ODER FLEXIBEL?

Mit einem Urteil in einem spanischen Fall hat der Europäische Gerichtshof im Mai 2019 die Arbeitswelt erschüttert. Arbeitgeber sollen demnach die Zeiten ihrer Beschäftigten genauestens dokumentieren, in denen diese tätig waren.

Die Unternehmen halten das für längst nicht mehr zeitgemäß in einer modernen Arbeitswelt.

Einstempeln beim Arbeitsbeginn, Ausstempeln am Ende der Schicht – in vielen Betrieben vor allem der Industrie ist das auch heute noch der übliche Weg, die Arbeitszeit der Mitarbeiter zu dokumentieren. Doch längst findet das Arbeitsleben für viele Menschen nicht mehr an einem festen Ort statt. Mobiles Arbeiten gewinnt angesichts immer mehr technischer Möglichkeiten an Bedeutung, viele Mitarbeiter wirken flexibel mal im Unternehmen, mal zuhause.

In vielen Unternehmen hat sich das System der Vertrauensarbeitszeit durchgesetzt. Tarifregelungen oder der Arbeitsvertrag geben eine bestimmte Arbeitszeit vor. Der Beschäftigte wiederum sagt zu, diese Arbeitszeit als Richtschnur für seine tägliche Arbeit zu beachten. Überstunden werden im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes dokumentiert.

Nun hat im Mai des vergangenen Jahres der Europäische Gerichtshof (EuGH) ein Urteil (AZ: C-55/18) gefällt, das – zumindest in Spanien – Unternehmen verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter genau zu erfassen und die Daten vier Jahre lang aufzubewahren. Eine spanische Gewerkschaft hatte die Deutsche Bank mit dem Argument verklagt, dass Überstunden nur dann korrekt zu erfassen seien, wenn auch die Arbeitszeit vollständig aufgezeichnet wird.

Übertragbarkeit auf deutsches Recht

Ob nun nach dem spanischen Urteil auch die Regeln in Deutschland angepasst werden müssen, ist umstritten. Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier steht grundsätzlich auf dem Standpunkt, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz ausreicht und eine exakte Dokumentation der Gesamtzeit nicht nötig ist. Es sei der falsche Weg, „die Stechuhr überall wieder einzuführen“, sagte er wenige Tage nach Urteilsverkündung dem „Tagesspiegel“. Anderer Meinung ist Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Sein Ministerium will das Arbeitszeitgesetz durch eine Aufzeichnungspflicht ergänzen. Er un-

termuert dieses Vorhaben durch ein Gutachten des Rechtswissenschaftlers Frank Bayreuther, der zum Schluss kommt, dass nach dem EuGH-Urteil auch in Deutschland Umsetzungsbedarf besteht. Ein Gutachten, das die Juristen Volker Rieble und Stephan Vielmeier für Altmaier erstellt haben, geht wiederum davon aus, dass es ausreicht, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit selbst erfassen – beispielsweise auf einem Blatt Papier oder in einer Excel-Tabelle.

Die Arbeitgeberverbände lehnen eine Ausweitung der Arbeitszeiterfassung ab. „Mit dem Urteil und der daraus folgenden Aufzeichnungspflicht ist die Vertrauensarbeitszeit praktisch tot“, sagte Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander dem Handelsblatt. Und auch der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hält eine Ausweitung der Aufzeichnungspflichten, wie von Heil gefordert, nicht für nötig. Bereits jetzt hätten Gewerbeaufsichtsämter, die den Arbeitsschutz kontrollieren, das Recht, Arbeitgeber anzuweisen, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter weitgehend aufzuzeichnen. Auch fordere der EuGH nur, dass der Arbeitgeber Zeiterfassungssystem zur Verfügung stellt. Eine Verpflichtung zur Aufzeichnung spreche er gerade nicht aus.

Flexibilität statt starrer Grenzen

Die Unternehmen fordern genau einen umgekehrten Weg. Um in der globalen Wirtschaft noch bestehen zu können, sei es notwendig, die starren Arbeitszeitregeln zu entschlacken. Weder die strengen deutschen Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit seien zeitgemäß noch die vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden, die schon durch das Lesen einer E-Mail unterbrochen werde. In einer modernen Welt sei das nicht mehr realistisch, heißt es von Arbeitgeberseite. Die Arbeitgeberverbände fordern nun ein modernes Arbeitszeitgesetz, das sich an wöchentlichen Höchstarbeitszeiten orientiert und den Unternehmen mehr Möglichkeiten einräumt, flexibel auf den wechselnden Arbeitsbedarf zu reagieren.





STIFTUNG ENGAGIERT SICH BEIM HAUS DER KLEINEN FORSCHER

Neugierde und Forscherdrang sind bei Kindern ganz natürliche Eigenschaften. Sie wollen die Welt um sich herum entdecken und verstehen, probieren aus, wie Dinge funktionieren und was ihr tieferes Wesen ist. Diesen Forscherdrang zu erhalten und zu fördern, ist das Konzept der bundesweit aktiven Stiftung „Haus der kleinen Forscher“. Denn aus kleinen Forschern werden irgendwann vielleicht große Forscher, und eine hohe Qualität in Lehre und Forschung ist ein wichtiger Faktor im Standortwettbewerb der Regionen.

Seit rund zehn Jahren engagiert sich der Verband der Metall- und Elektroindustrie deshalb gemeinsam mit der bundesweit aktiven Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ für die frühe Förderung von MINT-Kompetenzen bei Kindern im Alter zwischen drei und zehn Jahren mit dem Ziel, Mädchen und Jungen stark für die Zukunft zu machen und zu nachhaltigem Handeln zu befähigen. MINT – das steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Gemeinsam bieten die Akteure der Initiative ein Bildungsprogramm an, das pädagogische Fach- und Lehrkräfte fortlaufend dabei unterstützt, Kinder im Kita- und Grundschulalter qualifiziert beim Entdecken, Forschen und Lernen zu begleiten – und das mit großem Erfolg. Saarlandweit nehmen bereits rund 80 Prozent der Kitas und Grundschulen an dem Programm teil, mit steigender Tendenz. Über 1900 Erzieherinnen und Erzieher sowie Lehrerinnen und Lehrer aus 360 Kitas und über 100 Grundschulen haben die Fortbildungen hier im Land besucht.

Seit Beginn des Jahres 2020 engagiert sich auch die Stiftung ME Saar in diesem wichtigen Projekt und ermöglicht mit zusätzlichen Kapazitäten, das Angebot für die Pädagogen und Pädagoginnen noch weiter auszubauen und somit der steigenden Nachfrage nach Angeboten nachzukommen.

FÖRDERUNG FÜR FORSCHUNGSPROJEKTE AN DER SAAR-UNI

Forschung sichert die Zukunft, aber Forschung kostet auch viel Geld. Gerade die ergebnisoffene universitäre Forschung ist ein wichtiger Baustein für die Zukunftsentwicklung unseres Landes. Der Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes (ME Saar) hat deshalb über seine Stiftung beschlossen, im Rahmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung Forschungsprojekte an der Universität des Saarlandes finanziell zu unterstützen.

Das Engagements des Verbandes verfolgt dabei zwei wichtige Ziele: Einerseits gilt es, die Anziehungskraft des Standortes Saarland für Studierende über eine attraktive Hochschullandschaft zu steigern, andererseits soll die Forschungs-Unterstützung auch dazu dienen, das Land überregional positiv bekannt zu machen. Gerade für den Wissenschaftsstandort gilt es ja, diesen attraktiv zu gestalten und ihn über die Landesgrenzen hinweg sichtbar zu machen.

Ein attraktiver Wissenschaftsstandort sichert langfristig auch den Fachkräftenachwuchs im Land. Das Saarland mit seiner stark auf die Autoproduktion ausgerichteten Industrie ist dauerhaft auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen, die technisches Know-how auf der Höhe der Zeit mitbringen. Vor allem die bevorstehenden Veränderungen in den Unternehmen durch Digitalisierung und Strukturwandel können nur gelingen, wenn langfristig auch der Bedarf an jungen Fachkräften gedeckt werden kann. Diese werden vor allem dann dringend benötigt, wenn zahlreiche andere Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden.

Die Stiftung ME Saar wird künftig Forschungsprojekte und Abschlussarbeiten in einem Volumen von 18.000 Euro pro Jahr fördern. Im Fokus stehen dabei die für die M+E-Industrie besonders bedeutsamen Fachrichtungen Systems Engineering, Materialwissenschaft und Werkstofftechnik, Physik und Informatik.

Wie genau die Förderung ausgestaltet wird, orientiert sich am konkreten Bedarf an der Universität des Saarlandes. Denkbar ist die Förderung jeweils einer einzelnen Projektarbeit, aber auch die Aufteilung auf mehrere kleinere Förderprojekte wird möglich sein. Geplant ist zusätzlich die Auszeichnung herausragender Abschlussarbeiten oder exzellenter Publikationen. Gerade letztere sind zwar für Postdoktoranden ein großer Achtungserfolg, Prämierungen sind hier aber selten. In diesem Bereich möchte ME Saar durch sein Engagement Wissenschaftler ermutigen, ihr Fachwissen breiter verfügbar zu machen. Das würde auch dem Renommee des Standortes zugutekommen.

Das Vorschlagsrecht für die Förderprojekte und Arbeiten liegt beim Forschungsausschuss der Universität des Saarlandes. Dieser stellt passgenaue Förderprojekte zusammen, über die letztlich ein Auswahlgremium entscheidet.

STIFTUNG ME SAAR BILDUNGS-FÖRDERUNG IM SAARLAND VON ANFANG AN



STIFTUNG
ME SAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

Das Engagement für Forschung und Bildung nimmt bei der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes einen führenden Platz ein. Es garantiert die Zukunft des Standortes. Dabei beginnt das Engagement schon bei den ganz kleinen Forschern.



Ein Hauch von Hollywood in Saarbrücken. Das bietet Jahr für Jahr das Filmfestival Max Ophüls Preis, bei dem Saarbrücken für eine Woche zur Filmhauptstadt und zum Zentrum des jungen, deutschsprachigen Films wird. Fast 50.000 Besucher bestätigen den Erfolg des Festivals, das als das wichtigste Forum für die Förderung neuer Talente aus Deutschland, Österreich und der Schweiz gilt. Für die Stiftung ist dieser Film-Event, der 2019 sein 40-jähriges Jubiläum feierte, ein zentrales Projekt der Förder-Aktivitäten.

AKTIV WIRKEN FÜR DAS WOHL DES LANDES

VON OPHÜLS BIS ZU SCHÜLERFIRMEN
UNTERSTÜTZT DIE STIFTUNG
UNTERSCHIEDLICHSTE PROJEKTE IM SAARLAND.

Wenn Schüler eine Firma gründen, dann kann daraus etwas ganz Besonderes entstehen. Das zeigen die bundesweiten JUNIOR-Programme des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW). Seit 1994 bietet das IW Schülern die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Projektarbeit im Rahmen einer eigenen Firma zu engagieren – komplett mit Management, Marketing, Fertigung und Vertrieb. Dabei lernen die Schüler nicht nur die Grundprinzipien unternehmerischen Handelns, es entstehen auch marktfähige Produkte – wie bei den Taschen aus LKW-Planen der Landessieger 2019, der Firma Kanguroll vom Albert-Schweizer-Gymnasium aus Dillingen.



Einmal im Jahr werden in Saarbrücken Kinder zu Studenten. Bei der „Kinder-Uni“ der Universität des Saarlandes. Sie erfahren von Dozenten, wie eine Vorlesung abläuft, wie wissenschaftliches Arbeiten an der Uni geht, und mit welchen Fragen sich Studenten und Wissenschaftler beschäftigen. Seit Beginn der Veranstaltungen im Sommersemester 2005 finden jedes Semester vier Vorträge im Audimax für die jungen Interessenten zwischen acht und zwölf Jahren statt – gefördert von der M+E-Industrie des Saarlandes.



PERSPECTIVES ist das einzige deutsch-französische Kulturfestival, das sich gleichermaßen deutsch- wie auch französischsprachiger Bühnenkunst widmet. Das Festival bietet jedes Jahr ein anspruchsvolles zweisprachiges Programm an, das vielseitig, multidisziplinär und explizit für jedes Publikum offen ist. Der 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. Die Stiftung ME Saar engagiert sich bereits seit 2013 bei dem Festival.

Autoren haben eine wichtige Rolle: Sie schreiben Bücher. Fast ebenso wichtig sind Übersetzer. Denn sie ermöglichen es unzähligen Menschen weltweit, diese Bücher auch in ihrer eigenen Sprache zu lesen. Übersetzer überwinden Grenzen, weil sie das Denken fremder Menschen vertraut machen. Diesen unsichtbaren Co-Autoren widmen die Stiftung ME Saar, der Saarländische Rundfunk und die Stadt Sulzbach seit 2006 den Eugen-Helmlé-Preis – im Andenken an den berühmten Sulzbacher Übersetzer. 2019 ging der mit 10.000 Euro dotierte Preis an die deutsch-kanadische Übersetzerin Sonja Finck, die unter anderem die Bücher der französischen Erfolgsautorin Annie Ernaux ins Deutsche übertragen hat.



WIE WICHTIG DIE DIGITALISIERUNG IN DER SCHULE IST, ZEIGTE SICH AUCH BEI DEN SCHULSCHLISSUNGEN IN ZEITEN DER CORONA-KRISE. DIE STIFTUNG ME SAAR SETZT SICH SCHON SEIT JAHREN ÜBER PROJEKTFÖRDERUNGEN FÜR EINEN DIGITALEN SCHULUNTERRICHT EIN.



WENN DAS IPAD DEN BLOCK ERSETZT

STIFTUNG ME SAAR

BILDUNGSPREIS FÜR SAAR-SCHULEN

Vier saarländische Schulen sind 2019 mit dem „Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft“ ausgezeichnet worden. Der Preis wird von der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) verliehen und von der Stiftung ME Saar finanziert. Im abgelaufenen Jahr stand er unter dem Motto „Schule 4.0 – Bildung im digitalen Zeitalter“.

Die Preisträgerschulen sind: Das Kaufmännische Berufsbildungszentrum (KBBZ) Halberg in Saarbrücken, die Gemeinschaftsschule Bellevue in Saarbrücken, die Geschwister-Scholl-Schule in Blieskastel sowie die Eichenlaubschule in Weiskirchen. Sie alle erfüllen nach Sicht der Jury in herausragendem Maß den Anspruch, Kindern und Jugendlichen den souveränen Umgang mit digitaler Technik nahezubringen. Auch achten sie darauf, über Schulungen stets auf dem neuesten Stand des digitalen Lernens zu sein. So gelingt es, zeitgemäße Lehr- und Lernmethoden im Unterrichtsalltag zu verankern.



Ein Alltag ohne Digitaltechnik ist für die meisten Menschen kaum noch vorstellbar. In der Schule ist das häufig noch Wirklichkeit, wenn Schulbücher, Schreibhefte und die grüne Tafel dominieren. Ein Anachronismus? Mitnichten. Denn guter Unterricht hängt vom Inhalt ab, nicht von der verwendeten Technik. Blöcke durch iPads zu ersetzen oder Tafeln durch Whiteboards – das allein reicht nicht.

Seit Jahren beschäftigt Schulen und Lehrer die Frage, wie sich digitale Technik in den Unterricht integrieren lässt. Über den Digitalpakt Schule, der Anfang des vergangenen Jahres verabschiedet worden ist, stehen nun deutschlandweit 5,5 Milliarden Euro zur Verfügung, mit denen die Schulen ins digitale Zeitalter überführt werden können.

Die Finanzierung von iPad und Laptops, die Einrichtung eines schulinternen W-Lan, das ist zwar schon ein guter Ansatz, reicht aber für ein Gesamtpaket nicht aus. Digitale Schule, das heißt vor allem ein durchdachtes Digitalkonzept, ein engagiertes Kollegium und Schulungsmaßnahmen, um die Lehrer für den neuen Unterricht auf den aktuellen Stand zu bringen. Weil das Thema auch für das spätere Berufsleben der Schüler von entscheidender Bedeutung ist, hat die Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) gemeinsam mit der Stiftung ME Saar im vergangenen Jahr den Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft unter das Motto „Schule 4.0 – Bildung im Digitalen Zeitalter“ gesetzt.

Digitale Bildung ist nicht gleich digitale Bildung: Je nach Konzept stehen unterschiedliche Ziele im Fokus. So kann es darum gehen, den Schülern Fertigkeiten im Umgang mit digitalen Medien und digitale Kompetenzen zu vermitteln. Es ist aber auch möglich, die digitalen Medien einzusetzen, um damit die erweiterten Möglichkeiten für das fachliche Lernen zu nutzen. Und es kann auch ein vollkommen neues Unterrichtskonzept mit Hilfe digitaler Medien verfolgt werden.

Genau diese Spannweite zeigt sich auch bei den saarländischen Schulen, die auf digitale Systeme im Unterricht setzen. So nutzt beispielsweise die Gemeinschaftsschule Eichenlaubschule in Weiskirchen die Technik, um die Medienkompetenz der Schüler zu erhöhen. Hier gehe es darum, zu vermitteln, wie über digitale Wege bestimmte Aufgaben gelöst werden könnten, sagt Lehrerin Anika Kirsch, die bei der Eichenlaubschule in Weiskirchen mitverantwortlich für die Digitalisierung ist. „Uns geht es um die sogenannten 4K für zeitgemäße Bildung: Kreativität, Kommunikation, Kollaboration und kritisches Denken. Und all das verbunden mit

digitalen Möglichkeiten.“ So könnte im Deutschunterricht die Aufgabe lauten, die Figuren einer Lektüre mit Hilfe neuer Medien zu charakterisieren. „Da können die unterschiedlichsten Ergebnisse entstehen: Ein Blog mit Interviews, ein Youtube-Film, oder ein Podcast“, sagt Kirsch.

Bei der Gemeinschaftsschule Bellevue in Saarbrücken nimmt digitales Lernen einen festen Platz im Unterricht ein. In einem Projekt der schuleigenen „Denkfabrik“, für das die Schule auch mit dem Bundespreis der Initiative SCHULEWIRTSCHAFT 2019 ausgezeichnet wurde, ergänzt Digitaltechnik das klassische Lernen: Schüler, die zuvor einen Workshop zum Thema Projektarbeit besucht haben, konnten dieses Wissen in einem „virtuellen Schulungsraum“ mittels Digitalbrille an Schüler in Niedersachsen und Karlsruhe weitergeben. Die VR-Brille ermöglichte es den Schülern sozusagen, den Raum zu überwinden und sich in einem virtuellen Raum zur gemeinsamen Projektarbeit zu treffen, obwohl sie physisch weit voneinander entfernt waren.

Ganz auf Digitalisierung setzt die iPad-Klasse des Wirtschaftswissenschaftlichen Gymnasiums (WWG) in Saarbrücken. Schulbücher, Notizen, Arbeitsblätter – all das liegt in digitaler Form vor. „Wenn wir digitalen Unterricht konsequent denken, verlässt der Lehrer zunehmend seine traditionelle Rolle, nämlich viele Schüler zur gleichen Zeit mit dem gleichen Stoff mit möglichst gleichem Lernergebnis zu unterrichten“, sagt Lehrer Holger Gentek. „Das Wissen erarbeiten sich die Schüler über die digitalen Angebote, die wir Lehrer für den Unterricht vorbereitet haben. Wir selbst nehmen dann eher die Rolle eines Coachs oder Begleiters ein, wenn es Fragen zum Stoff gibt.“

Torsten Becker von der Gemeinschaftsschule Bellevue siedelt die Verantwortung für die Digitalisierung auch bei den Lehrern an. „Wenn Lehrer keinen persönlichen Zugang zu Fragen und Herausforderungen unserer digitalen Welt entwickeln, werden sie das Thema auch nicht innovativ mit den Schülern erarbeiten können“, sagt er. Gerade hier zeigt sich laut Holger Gentek aber auch der Vorteil der iPad-Klasse: „Lehrer, die der zunehmenden Digitalisierung skeptisch gegenüberstehen und den klassischen Unterrichtsstil bevorzugen, werden durch die iPad-Klasse und die damit verbundene Begeisterung der Schüler oft positiv beeinflusst. Einige Vorteile sind schnell ausgemacht: Eine annähernd papierlose Arbeitsweise, ein übersichtliches und strukturiertes Ablagesystem, mehr Zeit für den einzelnen Schüler und dessen individuelle Förderung, Kenntniserwerb für ein Leben nach der Schule.“

WIR SIND ME SAAR

DAS TEAM AN IHRER SEITE

GESCHÄFTSFÜHRUNG



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

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

KOMMUNIKATION



JOACHIM WOLLSCHLÄGER
0681 9 54 34-28
wollschlaeger@mesaar.de

ASSISTENZ



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

ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION



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

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

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

BILDUNG & QUALIFIZIERUNG



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

RECHTSBERATUNG & RECHTSVERTRETUNG



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

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

Rechtsanwältin
ANNE DI LUCA
0681 9 54 34-58
diluca@mesaar.de

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

Rechtsanwalt
WOLFRAM TIEDTKE
0681 9 54 34-44
tiedtke@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

