

INHALT

Oswald Bubel: Wir brauchen weniger Staat 4

Martin Schlechter: Warum die zunehmende
Bürokratie Unternehmen überfordert 8

Wachstumsbremse Bürokratie 10

Interview: Es herrscht Misstrauen
gegenüber der Wirtschaft 14

Neuer Tarifvertrag für Kontraktlogistik 18

20 Jahre Pforzheim 20

Wenn Kollege KI unterstützt 22

Mitarbeiterbindung in Zeiten
des Fachkräftemangels 24

Verjüngung dringend nötig 26

Kaum Bewegung bei der Arbeitszeit 28

ME Saar erstreitet Urteil vor Bundesarbeitsgericht 29

Mehr Power für die Schule 32

Forschen fürs Leben 34

Stiftung ME Saar: Vielfältiges Engagement 38

Kultur als Standortfaktor 42

Neustart für den Verbandssitz 44

IMPRESSUM

Verband der Metall- und Elektroindustrie
des Saarlandes e. V. (ME Saar)

Harthweg 15 | 66119 Saarbrücken

Tel 0681 9 54 34-0

www.mesaar.de | kontakt@mesaar.de

Vereinsregisternummer 2181

(Amtsgericht Saarbrücken)

VERTRETUNGSBERECHTIGTE

GESCHÄFTSFÜHRER

Martin Schlechter | Jens Colling

GESTALTUNG & SATZ + DRUCK

Joachim Wollschläger | Stefan Abendschön

welten+wunder Markenkommunikation GmbH | www.weltenundwunder.de

Kern GmbH | www.kerndruck.de

BILDQUELLEN

Coverillustration: Stefan Abendschön, Adobe Stock Foto (9), Oliver Dietze, Normen-
kontrollrat: photothek/Trutschel, Joachim Wollschläger, Hauser Luft Architektur,
Stiftung Jugend Forscht, Dirk Guldner, Uwe Löscher, KuBa, Iris Maria Maurer

DANK

Wir danken den beteiligten Mitgliedsunternehmen
für die freundliche Unterstützung.

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

zwei große Themen bestimmen unser Wirtschaftsleben: die wirtschaftliche Transformation, die nach dem Spar-Urteil des Bundesverfassungsgerichts unter noch schwierigeren Bedingungen stattfinden muss, und die überbordende Bürokratie, die allen Versuchen der Politik trotz, sie einzudämmen.

Dabei wird die Transformation der Industrie durch die umfangreiche Bürokratie immer aufwändiger. Sei es bei der Erweiterung der Produktion, sei es beim Neubau einer Fertigung oder eines Lagers – stets sind umfangreiche Vorschriften zu erfüllen. Das ermutigt die Unternehmen nicht dazu, neue Aktivitäten in Deutschland oder auch bei uns im Saarland zu entfalten. Der bürokratische Aufwand nimmt längst einen Umfang an, der die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen infrage stellt.

Dazu kommen Rahmenbedingungen, die wirtschaftliches Arbeiten immer schwieriger machen. Hohe Energiepreise und Steuern ebenso wie hohe Sozialabgaben und der Fachkräftemangel machen Deutschland als Standort immer unattraktiver. Gleiches gilt für Arbeitszeitregeln, die völlig ignorieren, dass Arbeitnehmer mit Handy, Mail und Laptop heute eine andere Arbeitswirklichkeit erleben als vor 50 Jahren.

Was es deshalb braucht, ist eine „Agenda 2030“, die die Bedingungen für Unternehmen neu definiert. Damit der Standort und damit unser Land eine Zukunft hat.

Herzlichst

Ihr



Martin Schlechter

Ihr



Jens Colling

WIR BRAUCHEN WENIGER STAAT

DIE POLITIK VERSUCHT, MIT IMMER MEHR EINGRIFFEN DIE WIRTSCHAFTS-
ENTWICKLUNG ZU STEUERN. DER ME-SAAR-PRÄSIDENT FORDERT
STATTDESSEN ENTLASTUNGEN FÜR DIE UNTERNEHMEN, DAMIT
SIE AM MARKT FREI AGIEREN KÖNNEN.



OSWALD BUBEL
PRÄSIDENT
ME SAAR

Hohe Energiekosten, hohe Steuern und umfangreiche Bürokratie – die Kritik am Standort Deutschland ist laut. Was brauchen Unternehmen, um erfolgreich zu wirtschaften?

Gleich vorweg: Im Zentrum steht die Wettbewerbsfähigkeit, die Basis allen Wirtschaftens. Dazu gehören die gerade genannten Punkte, aber auch die Arbeitskosten, die in der Wirtschaftlichkeitsrechnung eines Unternehmens ebenfalls relevant sind. Sind die Kosten und Anforderungen zu hoch, ist der Standort auf Dauer nicht mehr attraktiv.

Es sind der Unternehmergeist und der Unternehmerwille, die unsere Wirtschaft zum Erfolg führen. Menschen, die unternehmerisch tätig sein wollen und auch Spaß daran haben. Zunehmend beobachte ich jedoch, dass den Unternehmen die Freude an ihrem Tun abhanden kommt. Und ich nenne auch den Grund dafür: eine zu starke Einmischung des Staates.

Wir müssen weg, von diesen Mikro-Eingriffen, wie wir sie aktuell in Bund und Land sehen. Statt einer interventionistischen Politik, die versucht, über Einzelmaßnahmen die Wirtschaft zu steuern, brauchen wir einen verlässlichen Ordnungsrahmen, in dessen Grenzen die Unternehmen agieren können. Ich betone das Wort „Verlässlichkeit“, denn zurzeit erlebe ich bei der Politik der Ampel-Regierung das Gegenteil. Regeln werden im Kabinett beschlossen, um wenig später wieder zurückgenommen zu werden. Die Spitzenpolitiker der Koalition sind dauerhaft uneins und blockieren sich gegenseitig. So entstehen weder Planungssicherheit für die Unternehmen noch stabile Rahmenbedingungen.

Natürlich müssen wir die Energiekosten im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit in den Griff bekommen. Natürlich müssen wir die Unternehmenssteuern international angleichen. Und natürlich müssen wir Bürokratie abbauen. Zuallererst sollten wir den Unternehmen aber erlauben, sich um ihr eigentliches Geschäft zu kümmern. Vor allem jetzt, in der anspruchsvollen Zeit der Transformation.

Tatsächlich ist die Transformation im Rahmen der Klimawende eine große Herausforderung. Sind unsere Unternehmen hier auf dem richtigen Weg? Und muss die Politik stärker handeln?

Die Transformation ist ein drängendes Thema in den Unternehmen. Viele sind hier schon aktiv oder auf der Suche. Das ist der Kern des Unternehmertums: Wenn es einen möglichen Markt gibt, dann entwickeln die Unternehmen Lösungen, Produkte und Dienstleistungen für diesen Markt. Die Unternehmen warten nicht auf die Regierung, die ihnen dann irgendein Programm anbietet. Aktuell sind die Märkte vielleicht noch jung und auch nicht auskömmlich, die Entwicklung beobachten wir aber schon.

Wer sich dagegen viel zu langsam transformiert, ist die öffentliche Hand. Wir warten dringend darauf, dass die Verwaltung Verfahren beschleunigt, Prozesse vereinfacht und konsequent digitalisiert. Hier sehen wir noch große Defizite – vor allem das Saarland hinkt hinterher.

Wie bewerten Sie denn konkret die Situation im Saarland. Unter- nimmt die Landesregierung genug, um den Standort zukunftsfähig aufzustellen?

Zukunftsfähigkeit hat viele Facetten. In erster Linie ist es aus meiner Sicht wichtig, das Land als Standort für Investoren attraktiv zu machen. Und da sehe ich durchaus negative Entwicklungen. Ich halte es nicht für ein besonderes Zeichen von Attraktivität, wenn die Regierung den Bildungsurlaub zulasten der Unternehmen ausweitet, wenn sie versucht, Unternehmen in die Tarifbindung zu zwingen und die Stimmen der Wirtschaft im Rundfunk zu beschneiden.





Grundsätzlich hat die Landesregierung erkannt, dass sie etwas für den Standort tun muss. Was mir fehlt, ist eine klare Linie. Statt einer Langfristsperspektive mit wachstumsfreundlichen Rahmenbedingungen sehen wir vor allem viele Einzelmaßnahmen und ein Klein-Klein, in dem sich die Landesregierung verliert. Die starke Orientierung auf die Industrie, die die Regierung stets betont, läuft einer Gesamtstrategie entgegen. Sie ignoriert, dass die vielen kleinen und mittleren Unternehmen im Land als Zulieferer und Dienstleister unsere Wirtschaft stabilisieren. Und wir haben einige Hidden Champions im Lande.

Ganz wichtig für Zukunftsfähigkeit ist aus meiner Sicht eine gute und umfassende Bildung in den Schulen. Hier sehen wir große Defizite. Zu viele Schulabgänger in unserem Land sind weder reif für eine betriebliche noch für eine akademische Ausbildung. Als Verband engagieren wir uns seit vielen Jahren für eine höhere Qualität in den Schulen. Aber es passiert viel zu wenig, und das ist für mich in erster Linie ein Versäumnis der Politik.

Wir reden über Digitalisierung und alle möglichen weiteren Themen in den Schulen. Was ich mir wünsche, ist, dass die Menschen, die von einer öffentlichen Schule kommen, vorbereitet sind für den weiteren Berufsweg. Und dass die Unternehmen nicht mit viel Geld Versäumnisse der Schulzeit ausbessern müssen. Da muss die Schule mehr leisten.

Leistung scheint insgesamt aus der Mode gekommen zu sein. Trotz einer angespannten Situation in den Unternehmen, trotz des Arbeitskräftemangels diskutiert die Gesellschaft über Arbeitszeitverkürzung. Ist das nicht absurd?

Ich halte diese Diskussion für grundfalsch. Weil sie völlig ignoriert, dass Arbeit und Wohlstand eng zusammenhängen. Wenn wir weniger arbeiten, leisten wir weniger. Und verdienen dann auch weniger. Das ist eine Rechnung, die jedes Grundschulkind begreifen müsste. Und dass wir diese Diskussion führen, obwohl uns an allen Ecken Arbeitskräfte fehlen, ist tatsächlich nicht zu begreifen.

Was bedeutet Leistung für Sie persönlich?

Leistung ist die Grundlage unseres Lebens. Es ist der Beitrag des Einzelnen zum Erzielen eines Ergebnisses innerhalb der Gemeinschaft. Leben heißt für mich auch die Übernahme von Rechten und von Pflichten. Und eine dieser Pflichten ist es, zum Gelingen unserer Gemeinschaft beizutragen. Natürlich gibt es Menschen, die aus ganz unterschiedlichen Gründen Leistung nicht bringen können. In diesen Fällen ist es unsere Aufgabe als Gemeinschaft, sie mitzutragen. Aber eben nur in diesen Fällen.

LEBEN HEISST FÜR MICH AUCH DIE ÜBERNAHME VON RECHTEN UND PFLICHTEN. EINE DIESER PFLICHTEN IST ES, ZUM GELINGEN UNSERER GEMEINSCHAFT BEIZUTRAGEN.

Wir sollten uns wieder an die Zeit des Wirtschaftswunders erinnern. Da hatten wir nichts, aber weil alle angepackt haben und bereit waren, Leistung zu bringen, hat sich unsere Volkswirtschaft so gut entwickelt.

Und wir sollten nicht übersehen, dass es viele andere Länder mit einem sehr hohen Leistungswillen gibt. Diese Leistung wird auch exportiert.

Es ist klar, dass wir im Rahmen der Transformation auch neue Unternehmen ins Land bringen müssen. Wie beurteilen Sie die Ansiedlungsbemühungen der Landesregierung?

Was die Ansiedlungspolitik angeht, können wir abgesehen von Nobilea leider nicht von Erfolgen reden. Bei SVolt ist noch unklar, in welchem Umfang die Ansiedlung stattfindet, eine Nachfolge für Ford ist weitgehend gescheitert und bei WolfSpeed zeigen die Zah-

len, dass das Unternehmen finanziell auf dünnem Fundament steht. Trotzdem hoffe ich sehr, dass die Ansiedlung der Chipproduktion gelingt, auch vor dem Hintergrund der Kooperation mit ZF und der Möglichkeit technische Kompetenz in diesem Bereich zu entwickeln. Enttäuscht bin ich, dass das wichtige Forschungszentrum dazu nicht im Saarland angesiedelt wird.

Für die Ansiedlungen nimmt die Landesregierung viel Geld in die Hand. Vor dem Hintergrund des Verfassungsgerichtsurteils, das die Politik zum Sparen verpflichtet, wird das schwieriger.

Es ist traurig, dass das Bundesverfassungsgericht die Politik erst zum Sparen aufrufen muss und nicht die Vernunft der Politiker das vorgibt. Ich bin ein strikter Anhänger der Schuldenbremse. Ich finde es falsch, diese Regel jetzt aufzuweichen. Wir können nicht weiter so konsumieren, wie wir das viele Jahre lang gemacht haben.

Dem steht nicht entgegen, dass es grundsätzlich richtig ist, Großinvestitionen wie die Umstellung der Stahlindustrie auf grünen Stahl oder Ansiedlungsprojekte auch mit Fördergeldern zu begleiten. Dies muss angesichts der angespannten Finanzlage im Land jedoch mit besonderer Sorgfalt geschehen. Vor allem sollten nur Anschubinvestitionen gefördert werden. Der spätere Betrieb muss wirtschaftlich möglich sein. Wenn der Staat über Jahre Verluste ausgleicht, entstehen Dauersubventionen – das ist dann keine Marktwirtschaft, sondern Planwirtschaft. Die können wir nicht anstreben.

Es könnte aber auch sein, dass sich ein Unternehmen am Ende für einen anderen Standort entscheidet, weil dort die Förderung schneller kommt oder höher ausfällt.

Das sollte die Politik nicht von ihrer Sorgfaltspflicht entbinden. Es ist letztlich das

Geld der Bürger, das die Politik verwaltet. Bei einem Unternehmen, das sich nur wegen der Förderung für einen Standort entscheidet, frage ich, wie nachhaltig die Investition für das Land ist.

Am Ende darf es nicht die Förderung sein, die für oder gegen eine Ansiedlung spricht, sondern die Rahmenbedingungen. Und damit kommen wir zurück auf das Anfangsthema: Die Politik ist jetzt vor allem gefragt, günstige Standortbedingungen zu schaffen. Also die Energiepreise ebenso anzugehen wie Bürokratie und Verwaltung und eine international wettbewerbsfähige Unternehmenssteuer. Und natürlich gehören auch die Arbeitskosten dazu.

Apropos Arbeitskosten. In diesem Herbst stehen auch wieder Tarifverhandlungen an. Welche Erwartungen haben Sie an die bevorstehende Tarifrunde?

Wir erwarten schwierige Tarifverhandlungen. Der Druck auf die Unternehmen ist angesichts der angespannten Wirtschaftslage sehr hoch. Deutschland nimmt in Europa fast schon wieder das Schlusslicht ein, wir befinden uns erneut in einer Rezessionslage. Wenn Sie sich die Produktionszahlen anschauen, liegen wir noch immer deutlich unter dem Vorkrisenniveau von 2018.

**ES IST TRAUIG, DASS DAS
BUNDESVERFASSUNGSGERICHT
DIE POLITIK ZUM SPAREN AUFRUFEN
MUSS UND NICHT DIE VERNUFT DER
POLITIKER DAS VORGIBT.**

Wir sehen, dass auch unsere Beschäftigten Einbußen haben, trotzdem sind die Verhältnisse schwierig, was den Verteilungsspielraum angeht. Offen ist für mich noch, welchen Verhandlungsstil die neue IG-Metall-Vorsitzende zeigen wird. Ihren Vorgänger habe nicht nur positiv erlebt. Im Gegenteil, teilweise fehlte da die Wertschätzung für das Gegenüber. Hier hoffe ich auf einen Wandel und einen neuen Stil, bei dem natürlich hart in der Sache aber trotzdem in fairer Art und Weise verhandelt wird.



WARUM

LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ, MINDESTLOHN-GESETZ, DATENSCHUTZGESETZ, FAIRER-LOHN-GESETZ. DIE LISTE DER GESETZE, DIE DEN UNTERNEHMEN HOHEN BÜROKRATIEAUFWAND ZUMUTEN, WIRD IMMER LÄNGER. UND DIE ANFORDERUNGEN SIND KAUM NOCH ZU ERFÜLLEN.

Ganz grundsätzlich: Bürokratie und Verwaltung sind wichtig, um die Abläufe in unserem Staat in die richtige Bahn zu lenken. Ein Problem bekommen wir, wenn Bürokratie zum Selbstzweck wird, der Staat seine eigenen, kleinteiligen Regeln gar nicht mehr geordnet verwalten und durchsetzen kann und die Anwender von den Anforderungen überfordert sind. Diesen Punkt haben wir erreicht.

Das prominenteste Beispiel ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Jeder von uns stimmt zu, dass Abschaffung von Kinderarbeit und Sklaverei, angemessene Bezahlung und die Gleichberechtigung von Frauen zwingend sind. Für mich stellt sich die Frage, ob es wirklich der Mittelständler im Saarland ist, der diese Veränderungen bewirken kann. Denn das ist der Kern des Gesetzes: Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Zulieferer weltweit faire Löhne zahlen, Gewerkschaften zulassen und Frauen nicht schlechter behandeln als Männer. Es grenzt an Naivität zu glauben, dass das praktisch funktioniert. Schon bei einem mittelgroßen Unternehmen im Saarland geht die Zahl der Zulieferer in die Tausende, sie alle zu kontrollieren und die Kontrollen im Detail zu dokumentieren, ist fast unmöglich.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist nur eines von vielen Gesetzen, das Unternehmen hohen Aufwand abfordert, um politische Ziele zu erreichen. So muss jede Datennutzung aufwändig dokumentiert werden, um Missbrauch vorzubeugen, das Mindestlohngesetz ist mit umfassenden Dokumentationspflichten verbunden – wir füllen Ordner mit tausenden Seiten Papier, die der Staat aufgrund des Personalmangels gar nicht mehr kontrollieren kann. Der Aufwand aber bleibt.

Die Verwaltungswut grenzt an Irrsinn: Vergleichbar wäre, wenn alle Autofahrer die Ordnungsmäßigkeit ihrer Parkvorgänge dokumentieren und in Flensburg melden müssen, nur um einige Falschparker zu erwischen. Der Zweck heiligt schon längst nicht mehr die Mittel. Unternehmen sollten das tun können, wofür sie gegründet wurden: Neue Produkte und damit Werte und Wohlstand schaffen. Wenn wir uns nicht bald darauf besinnen, dass das der eigentliche Sinn unternehmerischer Tätigkeit ist, wird Deutschland vielleicht moralisch korrekt, wirtschaftlich aber nicht mehr von Bedeutung sein.

DIE ZUNEHMENDE BÜROKRATIE UNTERNEHMEN ÜBERFORDERT



MARTIN SCHLECHTER

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

ME SAAR

WACHSTUMS- BREMSE **BÜROKRATIE**

BÜROKRATIE
10 | 11

JAHRESBERICHT ME SAAR



**ZU VIELE VORGABEN,
ZU STARRE STRUKTUREN,
ZU WENIG ENTSCHEIDUNGS-
SPIELRAUM – BÜROKRATIE WIRD
ZUM HEMMSCHUH WIRTSCHAFT-
LICHER ENTWICKLUNG.**



Um zu verstehen, welche bremsende Wirkung Bürokratie hat, reicht ein Blick auf die Klimapolitik. Und auf das Ziel, bis 2030 weitgehend unabhängig von fossilen Energieträgern zu werden. Dafür braucht es in erster Linie Erneuerbare Energien aus Photovoltaik und von Windkraftanlagen. Doch der Bau eines Windrades ist aufwändig. Vier bis fünf Jahre schätzt der Bundesverband Windenergie dauert der Prozess von Planung und Genehmigung im besten Fall. Und das, bevor überhaupt der erste Bagger rollt. Für die Planung geben in erster Linie das Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) und das Baugesetzbuch (BauGB) den rechtlichen Rahmen vor. Weiterhin sind Bau-, Straßen- und Luftverkehrs- sowie Naturschutzrecht relevant. Antragsteller müssen weiterhin Gutachten zu Schallentwicklung, Schattenwurf, Sichtbarkeit und Auswirkungen auf das Landschaftsbild sowie zu ökologischen Einflüssen des Projekts vorlegen. Auf Landesebene sind Abstände zu Wohngebieten, Verkehrswegen und Gewässern sowie Höhenbegrenzungen relevant. Die Antragsunterlagen für den Bau eines Windrades füllen mehr als 40 Ordner. Und möglicherweise werden Bürgerinitiativen aktiv, die sich gegen das Projekt stellen und den Prozess um Jahre verzögern.

Soweit die Windräder. Für die Energiewende werden außerdem moderne, wasserstofffähige Gaskraftwerke benötigt. Und es müssen neue Strom- und Wasserstoffleitungen durch das Land gezogen werden. Die Infrastruktur in den Städten und Gemeinden muss ertüchtigt werden. All das verbunden mit aufwändigen Genehmigungsverfahren. Und das ist nur ein kleiner Teil aller Verfahren, mit denen sich Investoren, Unternehmer und Verwaltungsmitarbeiter tagtäglich beschäftigen müssen. Ein bis zwei Arbeitstage pro Woche muss ein Kleinunternehmen ausschließlich mit der Erfüllung bürokratischer Anforderungen verbringen. Darunter fallen lohn- und steuerrelevante Dokumentationen ebenso wie für Datenschutz, Arbeitszeiten, Statistiken oder Umwelt- und Nachhaltigkeitsdaten.

„Von allen Plagen, mit denen Gott der Herr unser Wirtschaftsleben heimsucht, ist die Bürokratie die weitaus schlimmste“, so hat es der israelische Schriftsteller Ephraim Kishon beschrieben. Ob es nun Investitionen sind, die ein Unternehmen plant, oder der laufende Betrieb – der bürokratische Aufwand, der die Wirtschaft begleitet, ist immens. Und er steigt ständig an. In einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung





haben neun von zehn Unternehmen angegeben, dass sie in den vergangenen fünf Jahren eine steigende Bürokratiebelastung wahrgenommen haben.

Ganz abgesehen von den Kosten, die der Wirtschaft nur durch die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben entstehen. Der jährliche Erfüllungsaufwand, der für Bürger, Wirtschaft und Verwaltung entsteht, ist nach Angaben des Normenkontrollrats im Berichtszeitraum 2022/23 um 9,3 Milliarden Euro auf 26,8 Milliarden Euro gestiegen – ein Plus von 54 Prozent.

Dass Bürokratie-Regeln für ein funktionierendes Gemeinwohl sinnvoll und nötig sind, ist unstrittig. In der Demokratie sind sie sehr sinnvoll, um Gleichberechtigung sicherzustellen und die Bürger vor Willkürentscheidungen durch die Herrschaft zu schützen. Häufig werden sie von den Unternehmen sogar ausdrücklich gefordert, unter anderem um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden und Rechtssicherheit zu garantieren.

REGELN SIND KAUM NOCH ZU HANDHABEN

Es ist die schiere Menge an Vorschriften, durch die die Regeln kaum noch zu handhaben sind. Nach Angaben der Nachrichtenagentur dpa gab es am 1. Januar 2014 1.671 Gesetze mit 44.216 Einzelnormen, zehn Jahre später sind es 1.792 Gesetze und 52.155 Einzelnormen. Auch die Zahl der Rechtsverordnungen wächst in gleicher Geschwindigkeit. Der Zuwachs bedingt auch eine immer stärker wachsende Verwaltung: Allein die Zahl der Beschäftigten in den Bundesministerien ist in den vergangenen zwölf Jahren nach Angaben des Steuerzahlerbundes um über 80 Prozent gestiegen – auf insgesamt 30.200 Angestellte und Beamte.

Für kleine Unternehmen wird es ebenso wie für Bürger ohne juristische Vorbildung immer schwieriger, sich rechtskonform zu verhalten. Die Regierung räumt ein, dass es „eine hohe Regelungsdichte gibt“. In der Bevölkerung wird diese eher als ein undurchsichtiges Gestrüpp aus Regeln, Vorschriften, Verfahren und formalen Abläufen wahrgenommen, das vor allem kleinere Unternehmen massiv überfordert. Effizienz, Innovation und Wachstum werden dadurch stark ausgebremst.

Was aber ist der Grund für diese ausufernde Bürokratie? Vor allem der Anspruch von Bürgern und Politik, Verwaltung müsse perfekt und absolut gerecht sein. Grundrente? Nur, wenn es keine weiteren Einkünfte gibt. Kurzarbeitergeld? Nur, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind. Zuschüsse zum Heizungstausch? Natürlich, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Jede Bedingung mag gesondert betrachtet richtig und nachvollziehbar sein. Doch immer ist die Prüfung bis ins letzte Detail mit erheblichem Aufwand verbunden. Antragsteller müssen Formulare ausfüllen und Nachweise einreichen, die Verwaltung muss die Formulare übertragen und die Nachweise prüfen. Und häufig gibt es nur unscharfe Regelungen, die letztlich neue Rechtsunsicherheit mit sich bringen. Begriffe wie „ausreichend“ oder „umfassend“ in Gesetzestexten lassen Raum für Interpretationen. Beispiele dafür zeigen sich im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, mit dem Unternehmen unter anderem verpflichtet werden, die Sorgfaltspflichten in „angemessener Weise“ zu beachten, es ist von „offensichtlich ungenügenden Sicherheitsstandards“ ebenso die Rede wie von „ungenügender Ausbildung“. Formulierungen, die nicht selten in aufwändigen Rechtsstreitigkeiten münden.

ALLES ANDERE ALS FAIR

Ein völlig fehlgeleitetes Gerechtigkeitsverständnis zeigt das Saarländische Tariftreuegesetz – fälschlicherweise auch als Fairer-Lohn-Gesetz bezeichnet. Weil die Politik der Überzeugung ist, dass nur tarifgebundene Unternehmen ihre Beschäftigten fair bezahlen, müssen die Bewerber bei Aufträgen der öffentlichen Hand nachweisen, dass sie sich an vorgegebene Tarifbedingungen halten. Dafür reichen ein Tarifvertrag oder die Mitgliedschaft in einem Tarifträgerverband nicht aus. Die Unternehmen müssen Bedingungen aus vier- bis achtseitigen Verordnungen er-

füllen, in denen die Politik versucht, mehrere 100 Seiten Tarifvertrag zusammenzufassen – ein unmögliches Unterfangen, bei dem viele Sonderfälle unberücksichtigt bleiben. Selbst tarifgebundene Unternehmen – wenn sie beispielsweise einen Sanierungstarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen haben – verstoßen gegen die Vorgaben, wenn sie einzelne Bedingungen nicht oder anders erfüllen, obwohl sie sich strikt an „ihren“ Tarifvertrag halten. Sollte die Bundesregierung ein ähnliches Tariftreuegesetz auf den Weg bringen, ist die Unsicherheit angesichts der hohen Zahl verschiedener Tarifverträge noch weit höher.

MEHR GELASSENHEIT

Ein probates Mittel gegen zu viel Bürokratie wäre die Rückkehr zu mehr Gelassenheit und die Einsicht, dass sich schlicht nicht alles regeln lässt. Denn die aktuelle Regelungswut führt ja längst zu einer gelähmten Verwaltung. Einfache Vorgänge liegen teils wochenlang in den Ämtern, bevor sie endlich abgearbeitet werden.

Grund dafür ist auch die Angst der dortigen Beschäftigten, wegen möglicher Fehlentscheidungen zur Rechenschaft gezogen zu werden. Die Juristen der Abteilungen sichern sich erst umfassend ab, bevor sie sich festlegen, statt einmal wird mehrfach geprüft, Ermessensspielräume werden eher dazu genutzt, Anforderungen zu verschärfen als sie zu lockern.

Um der Belastungen Herr zu werden, muss auch die Flut der Gesetze eingedämmt werden. Hier wären Verfahren hilfreich, die Sinnhaftigkeit und Praktikabilität der Gesetze prüfen: Rechtfertigt der Nutzen den Aufwand? Lassen sich die nötigen Prozesse auch digital abbilden? Und gibt es vielleicht bessere Möglichkeiten, das Ziel zu erreichen? Gleichzeitig sollten auch bestehende Gesetze auf ihren Sinn hinterfragt werden. Damit sind nicht einmal Vorschriften gemeint wie der Paragraf 307 des Strafgesetzbuchs, der

das Herbeiführen einer Explosion durch Kernenergie unter Strafe stellt, sondern vielmehr ideologisch motivierte Vorschriften wie das bereits genannte Fairer-Lohn-Gesetz oder das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, die großen Aufwand, in der Realität aber wenig Nutzen mit sich bringen.

In einem weiteren Schritt müssen die Verfahren konsequent digitalisiert werden. Der Bundesverband der Deutschen Industrie fordert schon seit Jahren eine Verwaltungsreform, bei der die Abläufe in das digitale Zeitalter überführt werden. Doch die Offensive steckt fest. Und das seit langer Zeit. Das Vorhaben, die Verwaltungsprozesse in die digitale Realität zu überführen, stammt noch aus der Zeit der Jahrtausendwende. Mit dem Projekt „BundOnline 2005“ wollte schon Bundeskanzler Gerhard Schröder alle internetfähigen Dienstleistungen der Bundesverwaltung bis 2005 (!) online zur Verfügung stellen. Mit dem 2017 in Kraft getretenen Onlinezugangsgesetz (OZG) sollte die deutsche Verwaltung dann bis spätestens 2022 alle zentralen Verwaltungsleistungen digital verfügbar machen. Heute – im Jahr 2024 – sind von den identifizierten 575 Dienstleistungen bis zum Frühjahr bundesweit lediglich 155 Projekte flächendeckend umgesetzt worden. Das Saarland ist dabei gemeinsam mit Sachsen-Anhalt trauriges Schlusslicht. Gerade einmal vierzehn Landesleistungen waren Ende März digital verfügbar – verglichen mit 85 realisierten Projekten in Hessen und knapp 100 in Bayern.

ERMESSENSSPIELRÄUME BESSER NUTZEN

Und was es ebenfalls braucht, ist mehr Pragmatismus. Ermessensspielräume sollten als solche auch ausgenutzt werden können – ohne Angst vor rechtlichen Folgen bei einer möglichen Fehlentscheidung. Einmal erteilte Genehmigungen, beispielsweise für einen Schwertransport, sollten bei einem weiteren identischen Transport analog wieder gelten. Und nicht das komplette Verfahren erneut durchlaufen werden. Und auch der Brandschutz sollte nicht mehr als das höchste Gut in einem Bauverfahren gelten. Letztlich geht dadurch etwas Sicherheit verloren, vielleicht auch etwas Gerechtigkeit. Aber wenn der Aufwand, den wir als Gesellschaft und als Unternehmen treiben müssen, vor allem lähmt, ist es essenziell, Prioritäten zu setzen.

Unternehmen treten in erster Linie an, wirtschaftlich tätig zu werden. Ein gewisses Maß an Bürokratie gehört dazu und ist auch sinnvoll. Wird dieses zu groß, besteht die Gefahr, dass sie ihre Tätigkeit mittelfristig in andere Märkte verlagern. Zum Schaden der Bürger und der Wirtschaft.



» ES HERRSCHT MISSTRAUEN

**DER NORMENKONTROLLRAT BERÄT
DIE BUNDESREGIERUNG SEIT 2006 BEI
GESETZGEBUNGSVERFAHREN. DER VOR-
SITZENDE, LUTZ GOEBEL, SPRICHT ÜBER
DIE DEFIZITE IM GESETZGEBUNGS-
VERFAHREN UND WIE SIE AUS SEINER
SICHT ZU BEHEBEN SIND.**

Herr Goebel, die Unternehmen in Deutschland klagen über eine ständig steigende Belastung durch die Bürokratie. Die Zahl der Auflagen durch den Gesetzgeber wird immer größer. Was läuft bei uns schief?

Wir sind an einem Punkt angelangt, an dem unsere Verwaltung die Vielzahl an Gesetzen kaum noch exekutieren oder kontrollieren kann. Die Politik hat das Problem zwar erkannt, tut aber zu wenig, um gegenzusteuern. Als Normenkontrollrat sind wir der Auffassung, dass es so nicht weitergehen kann. Die Gesetzgebung muss grundlegend überdacht und neu gestaltet werden.

Wie meinen Sie das?

Wenn sich die Koalition nach langem Ringen auf einen Kompromiss geeinigt hat, beginnt bereits oft am nächsten Tag ein Jurist, den Gesetzestext bis ins Detail zu formulieren. Das ist nicht zielführend. Der vorgelagerte Prozess müsste insofern ausführlicher sein, dass die spätere Umsetzung in der Praxis besser durchdacht ist.



GEGENÜBER DER WIRTSCHAFT «





Heute werden Gesetze aber oft erlassen, ohne dass der eigentliche Vollzug vorher eine große Rolle gespielt hat.

Was wäre denn aus Ihrer Sicht ein Verbesserungsvorschlag?

Wenn in einem Unternehmen etwas nicht funktioniert, schaue ich mir als erstes die Prozesse an. Genauso sollte es auch in der Gesetzgebung sein. Wenn die Politik ein Gesetzesvorhaben auf den Weg bringt, sollte sie genau aufzeichnen, wie die Prozesse im späteren Vollzug ablaufen. Und dann sollte sie sich mit denjenigen zusammen-

**HEUTE WERDEN GESETZE OFT
ERLASSEN, OHNE DASS DER
EIGENTLICHE VOLLZUG VORHER EINE
GROSSE ROLLE GESPIELT HAT.**

setzen, die es in der Praxis umsetzen müssen, um das Gesetz möglichst regulierungsarm zu gestalten. Wenn Aufwand und Kosten den Nutzen übersteigen, muss dringend abgewogen werden.

Das ist ja auch eine Kritik der Wirtschaft, dass viele Regelungen hohen Aufwand mit sich bringen, der Nutzen aber begrenzt ist.

Man gewinnt den Eindruck, dass die Politik gegenüber der Wirtschaft immer ein gewisses Misstrauen hegt. Aber Gesetze, die für drei Prozent der Unternehmen gemacht werden, die nicht sauber arbeiten, treffen auch die anderen 97 Prozent der Unternehmen, die alles nach Vorschrift machen. Die hohen bürokratischen Auflagen belasten außerdem nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Verwaltung in hohem Maße. Das kann auf Dauer nicht gutgehen.

Der Normenkontrollrat beklagt auch den hohen Erfüllungsaufwand, also die Kosten und den Zeitaufwand, die bei Bürgern, Unternehmen und Verwaltung entstehen. Stehen Aufwand und Ertrag überhaupt noch in einem Verhältnis?

Regierung und Parlament haben bei der Gesetzgebung die Folgekosten, die mit einer Regelung verbunden sind, nicht immer ausreichend im Blick. Darauf weisen wir als Gremium dann hin. Manchmal auch mit Erfolg. So haben wir nach der Corona-Pandemie verhindern können, dass alle Kurzarbeitergeldzahlungen zu 100 Prozent überprüft werden mussten. Das wäre ein kaum zu bewältigender Aufwand gewesen, der in keinem Verhältnis zum Nutzen gestanden hätte. Die Bundesregierung hat sinnvollerweise unseren Vorschlag der Stichprobenüberprüfung aufgegriffen.

Die Wirtschaft beklagt vor allem Auswüchse wie das Lieferkettengesetz, das aus moralisch durchaus nachvollziehbaren Gründen einen unendlichen Verwaltungs- und Kontrollapparat erzeugt. Und das bei begrenztem Nutzen. Können Sie als Gremium bei solchen ideologisch geprägten Gesetzen Irrwege aufzeigen?

Sie überschätzen da leider unsere Möglichkeiten. Die Aufgabe des Normenkontrollrats ist es primär, die Kosten eines Gesetzes darzustellen. Wir halten der Politik den Spiegel vor. Aber am Ende entscheiden die Politiker, ob ein Gesetz kommen soll. Ich persönlich teile die Meinung über das Lieferkettengesetz und das europäische Pendant dazu. Übrigens machen wir es in Deutschland gewöhnlich so, dass wir das deutsche nicht durch das europäische Gesetz ersetzen, sondern dass wir die Gesetze im Grunde genommen „addieren“ und die Auflagen noch einmal verschärfen. Als Gold Plating wird das bezeichnet. Viel sinnvoller wäre es dagegen, einfache Lösungen für die Zielstellung zu finden. Beispielsweise indem wir Lieferanten zertifizieren lassen.

Sie fordern seit Jahren eine digitale Verwaltung. Davon sind wir meilenweit entfernt. Das Online-Zugangsgesetz ist nur in homöopathischen Teilen umgesetzt – und auch bei den Registern fehlen die Reformen.

Beides ist tatsächlich hochgradig unbefriedigend. Beim Onlinezugangsgesetz sind es ja längst nicht mehr 575 Verwaltungsleistungen, die im Fokus der Digitalisierung stehen, sondern jetzt nur noch eine Handvoll der wichtigsten, weil die bisherigen

DER STAAT WEISS LÄNGST SELBST NICHT MEHR, AN WELCHEN STELLEN SEINE DATEN LIEGEN, DESHALB FRAGT ER SIE IMMER WIEDER NEU AB.

Vorhaben weitgehend gescheitert sind. Ein großes Problem ist der Föderalismus. Bund und Länder sind sich in der Vorgehensweise nicht einig. Wir brauchen hier unbedingt eine Lösung, bei der der Bund Standards und Schnittstellen vorgibt, an die die Länder und Kommunen sich halten müssen. Sonst ist ein Datenaustausch schlicht unmöglich. Das Innenministerium ist hier zuständig, und ich muss sagen, es macht keinen guten Job. Eine vergleichbar schlechte Situation haben wir bei der Registermodernisierung. Der Staat weiß längst selbst nicht mehr, an welchen Stellen seine Daten liegen, deshalb fragt er sie immer wieder neu ab.

Was ist hier zu tun?

Der Bund sollte eine Föderalismus-Kommission einrichten, die den Weg klar zeichnet. Und unserer Ansicht nach hat der Bund da auch weit mehr Kompetenzen, als er es sich selbst zutraut. Bei den Registern

müssen wir einen Fahrplan entwickeln, dass Daten in einer „Once only“-Strategie nur einmal abgefragt werden müssen und ganz klar ist, wo sie liegen.

Gibt es keine Datenschutzprobleme, wenn unterschiedliche Behörden ihre Daten zusammenlegen?

Andere Länder in der EU wie Österreich, Dänemark oder Estland haben solch ein System, es ist also möglich. Und der Datenschutz wird bei uns auch auf die Spitze getrieben. Wir haben Bundes- und Landesregeln, sodass Unternehmen mit Sitz in unterschiedlichen Bundesländern auch abweichende Vorgaben beachten müssen. Zumindest das soll jetzt vereinheitlicht werden. Aber wir müssen uns schon fragen, ob es sinnvoll ist, wenn alle Bundesländer hier ihr eigenes Süppchen kochen.

Das Bundesjustizministerium hat nun ein Bürokratieentlastungsgesetz auf den Weg gebracht. Was halten Sie davon?

Grundsätzlich hat es gut angefangen. Das Ministerium hat gemeinsam mit dem Statistischen Bundesamt die Verbände gefragt, was sie konkret monieren und geändert haben wollen. Und es sind rund 450 Vorschläge eingegangen. Wenn man sich jetzt aber anschaut, was umgesetzt wird, ist das eher dürftig. Viele der Vorschläge finden sich nicht wieder. Und auch wenn man all die Streichungen einrechnet, die über weitere Gesetze wie das Wachstumschancengesetz noch kommen sollen, ist das bei fast 30 Milliarden Euro Erfüllungsaufwand, den Bürger, Wirtschaft und Verwaltung letztes Jahr leisten mussten, noch immer viel zu wenig.

Sind Sie optimistisch für die Zukunft?

Als Unternehmer sollte man immer optimistisch sein. Und ich sehe in der Politik noch viel Potenzial für Einsparungen. Das ist aber noch nicht angekommen. Nach dem Haushaltsurteil haben Sie sehen können, dass die Koalition nicht am Staat gespart hat, sondern sich die Mittel, mit denen sie das Defizit ausgeglichen hat, nur von anderen Stellen geholt hat. Noch haben die Ministerien den Ernst der Lage nicht verstanden. Sie versuchen immer weiter, sich mit den bestehenden Systemen und den riesigen Apparaten durchzuwurschteln, die sich vor allem mit sich selbst beschäftigen. Die Politik muss und wird verstehen, dass es so nicht weitergehen kann.

NEUER TARIFVERTRAG FÜR KONTRAKTLOGISTIK

NACH VIELEN VERHANDLUNGSRUNDEN GIBT ES SEIT NOVEMBER FÜR DIESES SPEZIALSEGMENT EIN EIGENES TARIFWERK.

Die Kontraktlogistik ist ein besonderes Feld der M+E-Branche. Sie stellt eine Kooperationsform dar, bei der Unternehmen nicht nur die typischen Logistikdienstleistungen bereitstellen, sondern auch Pakete mit erhöhter Komplexität und speziellen Problemlösungsmodellen bieten. Dazu gehören beispielsweise Kommissionierung, spezielle Montageleistungen oder auch die Rechnungsstellung. Die tarifliche Zuordnung dieser Gruppe war in den vergangenen Jahren immer wieder umstritten, letztlich bewegen sie sich zwischen der klassischen Industrie und der Logistik. In diesem Zusammenhang kam es hier mehrfach zu Auseinandersetzungen zwischen den vermeintlich zuständigen Gewerkschaften und den Unternehmen und im Ergebnis teils auch zu teuren Haustariflösungen.

Jetzt gibt es im Bereich der saarländischen M+E-Industrie einen Tarifvertrag zumindest in einem Teilbereich: für Unternehmen, die Kontraktlogistikleistungen für Betriebe der Automobilindustrie (OEM) und Fahrzeugbau, Luft- und Raumfahrtindustrie oder Schiffbau erbringen. Mehr als vier Jahre haben die Verhandlungen in Anspruch genommen. Damit haben diese Unternehmen für die tarifliche Einstufung ihrer Beschäftigten deutlich mehr Rechtssicherheit.

Ein erster Pilotabschluss für die Kontraktlogistiker kam im Juni 2019 in Bayern zustande. Der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie hatte ihn gemeinsam mit der IG Metall erzielt. Auf Basis dieses Abschlusses begannen die Verhandlungen in weiteren Verbänden der M+E-Industrie in Deutschland.

ME Saar hat über eine Satzungsänderung schnell die Grundlage geschaffen, eine Fachgruppe Kontraktlogistik zu gründen. Der Abschluss zweier unterschiedlicher Tarifwerke mit unterschiedlichen Lohnlinien würde sonst die Frage aufwerfen, welches Tarifwerk auf die Mitgliedsunternehmen Anwendung findet. Eine Abgrenzung über Fachgruppen war notwendig.

Die Verhandlungen mit der IG Metall Bezirksleitung Mitte über eine Übernahme des Pilotabschlusses aus Bayern haben sich noch weitere eineinhalb Jahre hingezogen. Mit leichten regionalen Anpassungen ist es letztlich trotzdem gelungen, eine Version für die Übernahme auszuhandeln.

In diesem Zusammenhang hat die Mitgliederversammlung in der Jahreshauptversammlung am 12. Juni des vergangenen Jahres beschlossen, eine Fachgruppe Kontraktlogistik einzurichten. Seit dem 1. November 2023 ist es dem Verband nun möglich, den betroffenen Unternehmen auch für das Saarland eine tarifliche Lösung anzubieten.

Zentraler Punkt der Tarifverträge ist ein fester Entgeltabstand zum regulären M+E-Tarifvertrag. Dieser Abstand ist wichtig, da



die Wertschöpfung der Kontraktlogistiker weniger hoch ist als bei den M+E-Unternehmen. Letztlich ist der Abschluss auch eine Chance für den Standort: Unternehmen der Branche, die über eine Ansiedlung im Saarland nachdenken, haben nun über den Tarifvertrag wettbewerbsfähige Bedingungen. Dadurch werden Arbeitsplätze geschaffen oder gesichert.

Obwohl der Kreis der betroffenen Unternehmen durch den Tarifvertrag eng gefasst ist, ist es auch möglich, dass Logistik-

unternehmen in verwandten Feldern von dem neuen Tarifvertrag profitieren. Sie können das Tarifwerk bei Gesprächen mit der Gewerkschaft als Basis zugrunde legen. Sind sich beide Seiten einig, dass der Tarifvertrag Kontraktlogistik in ihrem Unternehmen Anwendung findet, können auch Zulieferer aus anderen Bereichen – beispielsweise der Elektroindustrie – auf die Möglichkeiten dieses neuen Tarifwerks zugreifen.



STEHT DAS **SOZIALPARTNERMODELL** VOR DEM AUS?

Über viele Monate hatten Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände über ein neues Sozialpartnermodell verhandelt. Ziel des Modells war es, die Altersvorsorge über Betriebsrenten auf eine sichere Basis zu stellen.

Angesichts der lang andauernden Niedrigzinsphase sollte ein neues Modell entstehen, das das Zinsrisiko vermindert und durch den Wegfall einer garantierten Rückzahlung der

eingezahlten Beiträge im Rentenfall höhere Renditen bei der Anlage ermöglicht.

Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im vergangenen Oktober hat sich die Mehrheit gegen diese Form der betrieblichen Altersvorsorge ausgesprochen. Obwohl das Modell in anderen Branchen bereits eingeführt ist – die IG BCE hat es in der chemisch-pharmazeutischen

Industrie etabliert – steht das Sozialpartnermodell in der M+E-Industrie nach dem aktuellen Stand vor dem Aus.

Die IG Metall setzt nun stattdessen auf das Modell Soli-Rente Plus. Dabei sollen Arbeitnehmer die Möglichkeit bekommen, ihre gesetzliche Rente aufzustocken. Scheitert dieses Modell, könnte das Sozialpartnermodell wieder eine Alternative werden.



20 JAHRE PFORZHEIM

**VOR 20 JAHREN SAH ES WÄHREND DER TARIFVERHANDLUNGEN
IN BADEN-WÜRTTEMBERG SO AUS, ALS WÜRD E ES
ZUM GROSSEN KNALL KOMMEN.
DANN HABEN DER DAMALIGE SÜDWESTMETALL-CHEF
OTMAR ZWIEBELHOFER UND DER IG-METALL-BEZIRKSLEITER
JÖRG HOFMANN EINEN ABSCHLUSS AUSGEHANDELT,
DER HEUTE ALS BAHNBRECHEND GILT.**

Was die Tarifparteien in Pforzheim nach 16-stündigen Verhandlungen auf den Weg gebracht haben, schien Beobachtern damals wenig revolutionär. Moderate Tarifierhöhungen bei einer Laufzeit von 26 Monaten, dazu Öffnungsklauseln für Unternehmen in Schieflage.

Das Urteil in den Kommentarspalten ging in die Richtung, dass der Abschluss weder Fisch noch Fleisch war. Die Unternehmen hatten sich mit ihrer Forderung, die wöchentliche Arbeitszeit von 35 auf bis zu 40 Stunden wieder auszudehnen, nicht durchsetzen können. Die Gewerkschaft wiederum musste Abstriche bei ihrer Tarifforderung machen.

Zum Meilenstein wurden jedoch die Bestimmungen, die im Rahmen des Abkommens ebenfalls ausgehandelt wurden. Der Flächentarifvertrag blieb zwar der

Standard, allerdings sollten künftig zeitlich begrenzte Tarifabweichungen ausgehandelt werden können, wenn Unternehmen sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befanden. Dabei waren auch Einbußen für die Beschäftigten und alternative Arbeitszeitregelungen möglich, wenn sich dadurch Arbeitsplätze retten ließen.

Während der Jahrtausendwende schien das Tarifwerk vielen Unternehmen zu unflexibel – vor allem Unternehmen in Schieflage fürchteten durch die hohen Anforderungen um ihre Wettbewerbsfähigkeit. Das Abkommen von Pforzheim erlaubte nun Ausnahmen: Arbeitgeber konnten von den tariflichen Mindeststandards abweichen, wenn die Tarifpartner dies entsprechend beschlossen haben. Wichtig dabei: Im Gegenzug für die Ausnahmeregelungen sagt das Unternehmen zu, Arbeitsplätze oder Betriebsstätten zu erhalten.

„Für den Flächentarifvertrag war das Pforzheimer Abkommen tatsächlich ein Gewinn“, sagt MEISSAAR-Hauptgeschäftsführer Martin Schlechter.

Die Zahl der Unternehmen, die sich aus dem Tarifvertrag zurückgezogen haben, ist zurückgegangen. Längst sind die Regelungen von Pforzheim fester Bestandteil im Miteinander der Tarifvertragsparteien.

Während gewöhnlich die Arbeitgeberseite bei der Anwendung der Ausnahmeregelungen den ersten Schritt auf den Betriebsrat zugeht, kann das Pforzheimer Abkommen in beide Richtungen funktionieren. Das zeigt ein Beispiel aus dem November 2006. Damals war der Betriebsrat bei der damaligen FAG Kugelfischer in Elfershausen auf die Geschäftsführung zugegangen und hatte ihr den Vorschlag unterbreitet, freiwillig bis zu 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dafür sollte der Eigner Schaeffler garantieren, bis mindestens 2012 die Jobs zu erhalten und frisches Geld zu investieren. Der Vorstoß war ein Novum, denn damit haben die Mitarbeiter die neue Arbeitszeitregelung angestoßen.

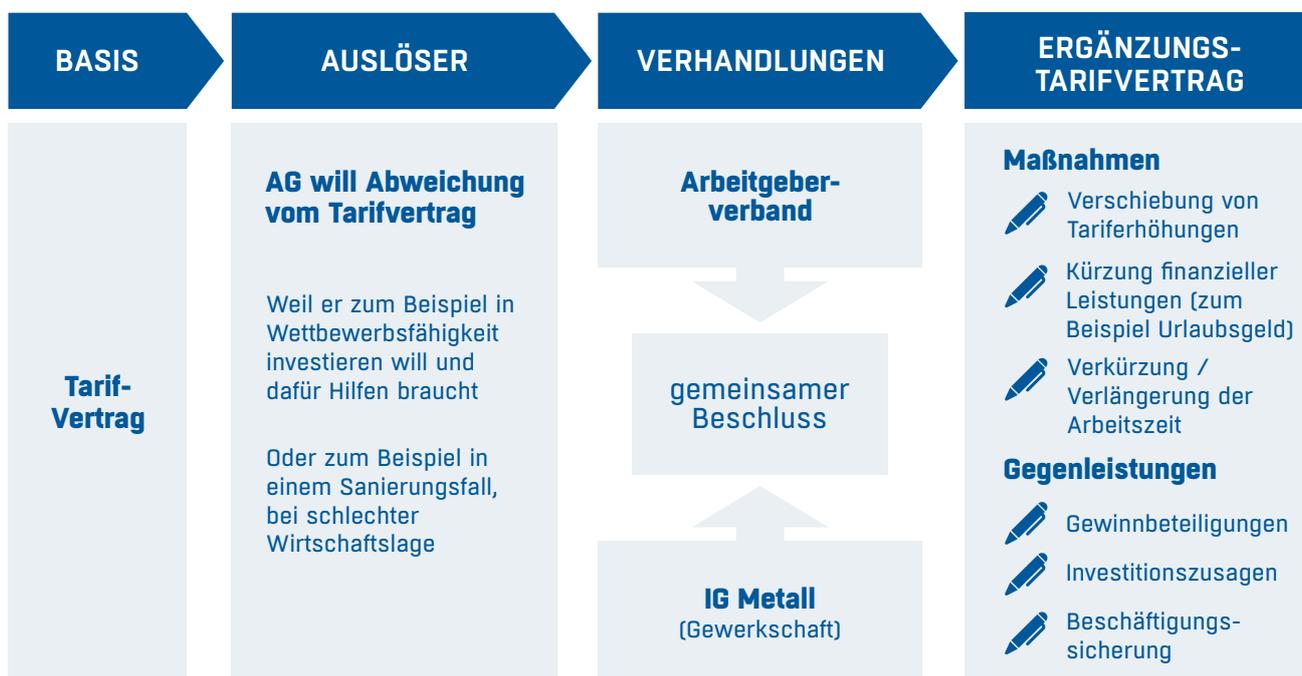
Nach anfänglicher Euphorie über die neue Flexibilität haben sich die Fronten mittlerweile wieder etwas

verhärtet. Die Gewerkschaft hat für Pforzheim-Ver einbarungen hohe Hürden geschaffen, schnelle und pragmatische Einigungen sind schwieriger geworden.

Auch heute begleiten intensive Verhandlungen mit der Gewerkschaft die Anwendung der Regeln von Pforzheim. Umso wichtiger ist es, in künftigen Tarifregelungen automatische Differenzierungen einzuführen, die die große Breite der Metall- und Elektrobranche noch besser widerspiegeln. Dieses Modell, das erstmals beim Abschluss 2021 eingeführt wurde, erlaubt es den Unternehmen, beim Unterschreiten einer festgelegten Nettoumsatzrendite, die Zahlung des tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG (B) auszusetzen.

Solche automatischen Differenzierungsverfahren sind nicht nur schnell, weil keine aufwändigen Verhandlungen nötig sind, sondern rein wirtschaftliche Kennzahlen entscheiden. Sie ermöglichen es auch, die große Spannweite der Unternehmen in der M+E-Branche besser im Tarifwerk abzubilden. Sie sind somit eine logische Fortschreibung der Pforzheim-Regeln.

PFORZHEIMER ABKOMMEN



WENN KOLLEGE KI UNTERSTÜTZT

ÜBER DAS TEXTPROGRAMM CHATGPT IST KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DAS ALLGEMEINE BEWUSSTSEIN GERÜCKT. NUN STEHT DIE FRAGE IM RAUM, WELCHE AUFGABEN SIE ÜBERNEHMEN KANN – UND WIE UNTERNEHMEN DAMIT UMGEHEN.

Computer, die auf Basis komplexer Rechenoperationen scheinbar selbstständig Entscheidungen treffen und Gespräche führen. IT-Systeme, die Texte schreiben, Bilder malen. Produktionsmaschinen, die sich selbst kontrollieren und Prozesse steuern. Was vor Jahren als Zukunftsmusik abgetan worden wäre, ist Wirklichkeit geworden.

Obwohl Künstliche Intelligenz Unternehmen schon seit Jahren beschäftigt, hat sie – getrieben auch durch Innovationen im Consumer-Bereich sowie vor allem dem Text-Generator ChatGPT – seit gut eineinhalb Jahren noch einmal einen deutlichen Schub bekommen.

Künstliche Intelligenz ist nicht nur in der Medienberichterstattung omnipräsent; mit Sprachassistenten, Smart-Home-Lösungen oder integriert in tagtäglich genutzte Apps und Software ist sie fester Bestandteil unseres Alltags.

Unternehmen hoffen, durch KI-Anwendungen produktiver zu werden. Vor allem einfache und immer wiederkehrende Tätigkeiten kann eine intelligente Anwendung schneller und oft auch zuverlässiger und besser erledigen. Und wenn die KI banale und repetitive Aufgaben übernimmt, haben die Mitarbeiter mehr Zeit für Dinge, die nur Menschen tun können. Ein Fortschritt in einer Zeit, in der Arbeitsort, -zeit und -organisation zunehmend flexibler werden.

Die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig. Intelligente Assistenz unterstützt Beschäftigte bei ihren Tätigkeiten und passt Informationen den Fähigkeiten der Nutzer an. Mit lernenden Robotern werden Produktionsprozesse fortlaufend optimiert.

Für die Beschäftigten bedeutet der Einsatz von KI noch mehr Flexibilität, anspruchsvollere Tätigkeiten, individuell angepasste Unterstützung sowie Erleichterung bei monotonen Tätigkeiten.

KI ist aber auch für Unternehmen kein Selbstzweck. Abhängig von den jeweiligen Prozessen müssen sie erst einmal bewerten, ob der Einsatz sinnvoll ist und sich rechnet. Sie müssen den Nutzen für das eigene Geschäftsmodell ermitteln, spezifische Anwendungen entwickeln und die Technik in Pilotprojekten erproben.

Was aber sind die zentralen Unterscheidungsmerkmale von KI-Systemen gegenüber den konventionellen Softwaresystemen, die die Unternehmen schon seit vielen Jahren im Einsatz haben? Vor allem ist es die Fähigkeit, die Umwelt über Sensoren wahrzunehmen und das Wahrgenommene über komplexe Nahrungsrechnungen zu bewerten und somit zu „verstehen“. Auf dieser Basis können die Systeme Entscheidungen treffen, entsprechend handeln und auch mit der Umwelt kommunizieren.





Beispiele für KI-Systeme in Unternehmen finden sich in zahlreichen Bereichen. So können sie beispielsweise über eine Bilderkennung Fehler in der Produktion zuverlässig erkennen. Assistenzsysteme in der Montage oder der Mensch-Roboter-Kollaboration optimieren die Produktion. Dank funktional integrierter Mechanik,

Bei einem **KI-Seminar für unsere Mitgliedsunternehmen** haben wir den Teilnehmern die Grundlagen und die Bedeutung künstlicher Intelligenz und maschineller Lernverfahren für Unternehmen vorgestellt. Die Teilnehmer haben beispielhaft erfahren, wo KI-Verfahren sinnvoll angewendet werden können. In einer praktischen Übung konnten die Vorteile maschineller Lernverfahren für einen produktionsnahen Use Case erprobt und erlebt werden.

Elektronik und Steuerungstechnik können moderne Industrieroboter bereits einfach und intuitiv bedient werden – und Mensch und Maschine somit effektiv zusammenarbeiten.

Viele Unternehmer stehen der neuen Technik KI noch zögerlich gegenüber. Es ist aber zu erwarten, dass künstliche Intelligenz eine Veränderung der Arbeitsteilung zwischen Mensch und Technik mit sich bringt und dass der Einsatz von KI zu einer Automatisierung einfacher Tätigkeiten führen und diese auch die Aufgaben des Menschen in der Datenanalyse übernehmen wird.

Die Einführung solch einer neuen Technik ist aber auch mit großen Herausforderungen für die Führung verbunden. Denn es gilt, die Beschäftigten einzubinden und ihnen die Angst zu nehmen, dass durch zusätzliche Automatisierung mit KI-Prozessen Arbeitsplätze wegfallen. Wichtig ist

deshalb eine Führung, die vor allem die Vision und den Nutzen des Veränderungsprozesses vermittelt. Jeder Einzelne muss erkennen, welchen Wert die neue Technik für den gemeinsamen Erfolg hat. Von der Akzeptanz der Belegschaft hängt letztlich das Gelingen des gesamten

Prozesses ab. Dazu gehört auch, durch frühzeitige Einbindung der Beschäftigten Ängste abzubauen und in diesem Sinne durchgehend transparent zu kommunizieren.

Eine zweite große Herausforderung ist der Fachkräftemangel bei KI-Spezialisten. Ohne sie kann der Umstellungsprozess nicht gelingen. Sollten entsprechende Fachkräfte am Markt nicht verfügbar sein, kann es eine Option sein, eigenes Personal zu qualifizieren, um dann KI-Anwendungen produktiv zu nutzen.





MITARBEITER- BINDUNG IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

WAS TUN, UM BESCHÄFTIGTE IM BETRIEB ZU HALTEN? UNTERNEHMEN MÜSSEN SICH ZUNEHMEND AUF EINEN ARBEITNEHMERMARKT EINSTELLEN.

Die Betriebe in Deutschland sind zunehmend nicht nur mit einem Fach-, sondern mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert. Der Arbeitgebermarkt hat sich einen Arbeitnehmermarkt gewandelt, in dem die Neubesetzung von Stellen immer schwieriger wird. Mit der zunehmenden Marktmacht der Arbeitnehmer rückt Mitarbeiterbindung immer stärker in den Fokus. Zwar liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Angaben des Informationsdienstes iwd mit elf Jahren auf demselben Niveau wie vor 25 Jahren, doch die Wechselbereitschaft nimmt nach Umfragen des Karriereportals Xing zu.

Für Unternehmen ist es daher wichtig, Maßnahmen zur Bindung ihrer Mitarbeiter zu etablieren oder diese auszubauen. Durch solche Maßnahmen

steigen Motivation und Arbeitszufriedenheit und Know-how bleibt im Betrieb. Folgende Bereiche nehmen Unternehmen für die Arbeitskräftebindung in den Fokus:

GUTE FÜHRUNG UND GUTES BETRIEBSKLIMA

Für die Beschäftigten stehen die Führungskultur und ein vertrauensvolles Verhältnis zur Führungskraft an erster Stelle, zeigt die Studie „Anreiz- und Vergütungssysteme in der M+E-Industrie“ des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa). 62 Prozent halten dies für sehr wichtig, 36 Prozent für wichtig. Bei der Befragung von Beschäftigten im Rahmen des HR-Reports 2023 haben 82 Prozent angegeben, dass ein gutes Betriebsklima der

wichtigste Faktor ist, um Mitarbeiter an den Betrieb zu binden. Dazu gehören ein insgesamt wertschätzendes Miteinander sowie ein offener Umgang mit kritischen Themen, eine konstruktive Fehlerkultur, transparente Ziele und Verlässlichkeit bei gegebenen Zusagen. Die angeblich schwäbische Weisheit „Nicht geschimpft ist genug gelobt“ ist dagegen das Gegenteil guter Führung.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Flexibleres Arbeiten – unter anderem über Gleitzeit – halten 68 Prozent der in der ifaa-Studie Befragten für sehr wichtig, 28 Prozent für wichtig. Das Potenzial für Arbeitgeber, über solche Angebote Arbeitskräfte zu binden, stufen die ifaa-Forscher als hoch ein.

MARKTGERECHTE ENTLOHNUNG

Für viele vor allem jüngere Menschen hängt die Loyalität auch am Geld. Monetäre Anreize fördern zwar nicht automatisch die Motivation, Leistung oder Mitarbeiterbindung, aber nach einer Studie von Continental bei der Generation Z hat sich gezeigt, dass 78 Prozent der Jüngeren (16 bis 24) für mehr Geld den Arbeitgeber wechseln würden. 55 Prozent bezeichnen den Faktor in der ifaa-Befragung als sehr wichtig. In den Unternehmen ist die Botschaft angekommen. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen setzen auf Leistungsbeurteilungen und damit verbunden eine

individuelle Leistungszulage. Feedbackkultur in Verbindung mit monetären Anreizen wird so zu einem Instrument der Mitarbeiterbindung.

ZUSÄTZLICHE MOBILITÄTSLEISTUNGEN

Es muss nicht immer der Dienstwagen sein. Angesichts des steigenden Umweltbewusstseins können auch alternative Leistungen wie ein ÖPNV-Ticket, Bahn-Card oder weitere Leistungen die Loyalität zum Arbeitgeber steigern.

MODERNE AUSSTATTUNG

Nichts nervt mehr als der wackelige Bürostuhl. Eine gute Büroausstattung und hochwertige IT-Endgeräte steigern die Zufriedenheit der Beschäftigten. Zwar halten dies nur 16 Prozent in der ifaa-Umfrage für sehr wichtig, 67 Prozent jedoch für wichtig. In jedem Fall tragen ein gut gestaltetes Arbeitsumfeld, eine gute Betriebsorganisation und eine gute Arbeitsgestaltung dazu bei, Beschäftigte zu binden.

ENTWICKLUNGSCHANCEN BIETEN

Beschäftigte mit Entwicklungsperspektive bleiben ihrem Unternehmen eher treu. Zeigen Sie ihren Mitarbeitern mögliche Aufstiegsperspektiven auf oder erweitern Sie bei Interesse Ihren Horizont beispielsweise durch immer neue oder erweiternde Aufgaben.

WAS FÜR MITARBEITER IM BETRIEB ZÄHLT



VERJÜNGUNG DRINGEND NÖTIG

JEDER ACHE AUSBILDUNGSPLATZ IST UNBESETZT

Das Jahr 2022 brachte nach den Corona-Jahren zwar einen neuen Aufschwung bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den M+E-Berufen: Bundesweit wurden 70.443 neue Verträge unterzeichnet – ein Zuwachs von 5,5 Prozent. Doch das Plus reicht bei weitem nicht aus, um die alternde Belegschaft ausreichend zu verjüngen.

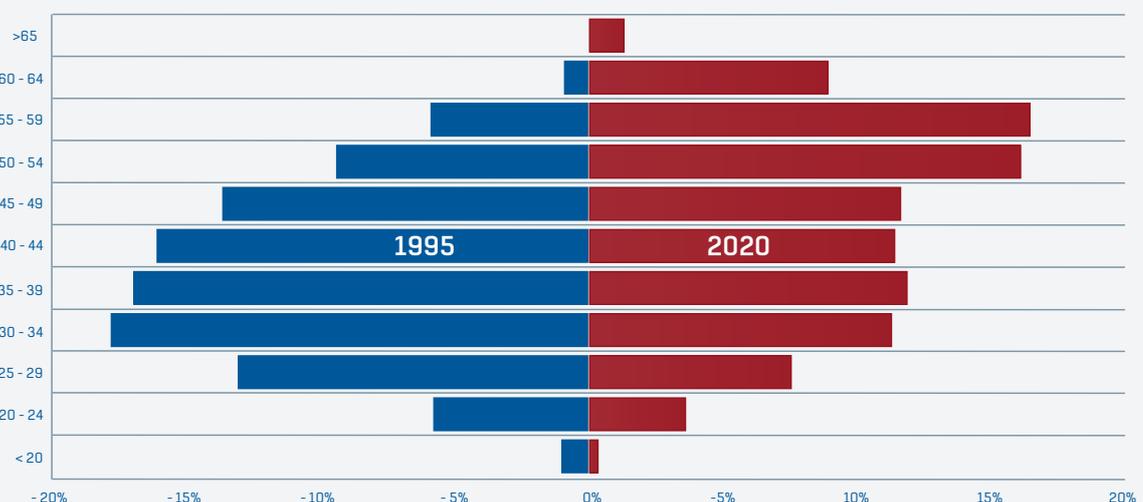
Der demografische Wandel macht sich in den Belegschaften der M+E-Industrie längst mit voller Wucht bemerkbar. Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten in den Unternehmen von ME Saar und UV Saar hat sich von 39,2 Jahren im Jahr 1995 auf 45,6 Jahre im Jahr 2020 erhöht. Während die Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen vor 30 Jahren noch rund die Hälfte der Belegschaft ausmachte, hat sich dieses Verhältnis erheblich in Richtung der 50- bis 60-Jährigen verschoben. Mehr als ein Drittel der Belegschaften ist jetzt im Saarland zwischen 50 und 60 Jahre alt, gut jeder Zehnte ist über 60 Jahre alt. Und der Trend scheint unaufhaltsam. Alle fünf Jahre erhöht sich

das Durchschnittsalter aller Beschäftigten um rund zwei Jahre. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie der Nachwuchsgewinnung höchste Priorität einräumen müssen. In wenigen Jahren gehen die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer in Rente. Sie müssen kompetent ersetzt werden.

Rund neun Milliarden Euro investieren die M+E-Unternehmen in Aus- und Weiterbildung. Die große Mehrheit der M+E-Betriebe, die ausbilden können, tun das auch. Über 80 Prozent der M+E-Unternehmen bieten Ausbildungsplätze an. Fast immer folgt nach der Ausbildung eine Übernahme.

Zunehmend müssen die Unternehmen auch Jugendliche in den Fokus nehmen, die den Anforderungen noch nicht ganz genügen. Unsere Mitarbeiter der Arbeitswirtschaft und der Bildung informieren Sie gerne über entsprechende Unterstützung.

DIE BELEGSCHAFT WIRD ÄLTER



Quelle: eigene Datenerhebungen ME Saar und UV Saar 1995 und 2020





NACHHALTIGKEIT WIRD THEMA AUCH FÜR KLEINERE UNTERNEHMEN

EU-RICHTLINIE BETRIFFT BALD AUCH BÖRSENNOTIERTE KMU

Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU kommt künftig auch auf viele kleinere Unternehmen in Deutschland eine deutliche Ausweitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu. Nach und nach wird der Kreis der Unternehmen erweitert, die darstellen müssen, wie sich ihr Geschäftsmodell auf ihr Umfeld auswirkt – sowohl unter ökologischen als auch unter sozialen Aspekten. Die dazugehörige Richtlinie der EU ist seit dem 5. Januar 2023 in Kraft getreten und muss nun von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

Seit dem 1. Januar 2024 sind Unternehmen berichtspflichtig, die der sogenannten Non-Financial Reporting Directive unterliegen. Das sind börsennotierte Unternehmen, Banken und Versicherungen mit mehr als 500 Beschäftigten. Sukzessive kommen weitere Unternehmen hinzu. Ab 2025 erweitert sich der Kreis auf die großen Unternehmen über 500 Beschäftigten, die bisher nicht berichten mussten, ab 2026 sind auch börsennotierte KMU betroffen.

Die Richtlinie soll die Nachhaltigkeitsberichterstattung insgesamt erweitern. Ziel ist es, die Rechenschaftspflicht europäischer Unternehmen über Nachhaltigkeitsaspekte zu erhöhen und erstmals verbindliche Berichtsstandards auf Ebene der EU einzuführen.

Für die betroffenen Unternehmen bietet sich der Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems an. Grundlage für ein solches System sind die betriebsspezifischen Rahmenbedingungen und die sich daraus ergebenden Anforderungen. Im Zuge des Aufbaus analysieren die Verantwortlichen ihre aktuelle wirtschaftliche, ökologische, soziale und technologische Situation und definieren auf dieser Basis ihre Nachhaltigkeitsziele.

Die Ingenieure des Verbandes sind Ihre Ansprechpartner bei Fragen zur Gestaltung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems.





KAUM BEWEGUNG BEI DER **ARBEITSZEIT**

VERBAND FORDERT EINE FLEXIBLERE LÖSUNG

Eigentlich wollte die Ampel-Regierung schon 2022 neue Arbeitszeitregeln verabschieden. Doch auf einen Entwurf, der den Unternehmen flexiblere Arbeitszeiten verspricht, wartet die Wirtschaft weiter vergebens.

Seit der Europäische Gerichtshof im Mai 2019 geurteilt hatte, dass die Unternehmen Systeme zur Arbeitszeiterfassung einführen müssen, wartet die Wirtschaft auf ein neues Arbeitszeitgesetz. Ein Gesetz, das die bisherige Regelung, die noch aus der vordigitalen Zeit stammt in eine Zeit von Smartphone und mobiler Arbeit überführt. Und ein Gesetz, das Arbeitszeiten flexibler zulässt – so wie es in den meisten europäischen Ländern üblich ist.

„Wir brauchen ein Arbeitszeitrecht, das zur Digitalisierung und zum 21. Jahrhundert passt“, sagt ME-Saar-Hauptgeschäftsführer Martin Schlechter. Die Ampel hatte zu Beginn der Legislatur versprochen, ein modernes Arbeitsrecht einzuführen, das flexiblere Arbeitszeitgestaltung und Abweichung

von der täglichen Höchstarbeitszeit ermöglicht, wenn dies in Tarifverträgen geregelt wird.

Die entsprechende Regelung sollte schon 2022 getroffen worden, es gab aber nur einen ersten Entwurf 2023, den Bundesarbeitsminister Hubertus Heil nach Protest der FDP schnell wieder zurückziehen musste. Statt einer flexiblen hatte Heil eine eher restriktive Regelung auf den Weg gebracht. Während gerade jüngere Beschäftigte ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten und selber entscheiden wollen, wie viel sie arbeiten und verdienen, setzt die SPD weiter auf starre Regeln.

Deutschland beklagt einen Fach- und Arbeitskräftemangel, bei denen jede Kraft gebraucht wird. „Während wir auf der einen Seite weltweit Arbeitskräfte anwerben, leisten wir es uns gleichzeitig, dass wir denen, die mehr oder länger arbeiten wollen, im Weg stehen“, sagt ME-Saar-Hauptgeschäftsführer Martin Schlechter. „Hier brauchen wir schnell eine Lösung.“

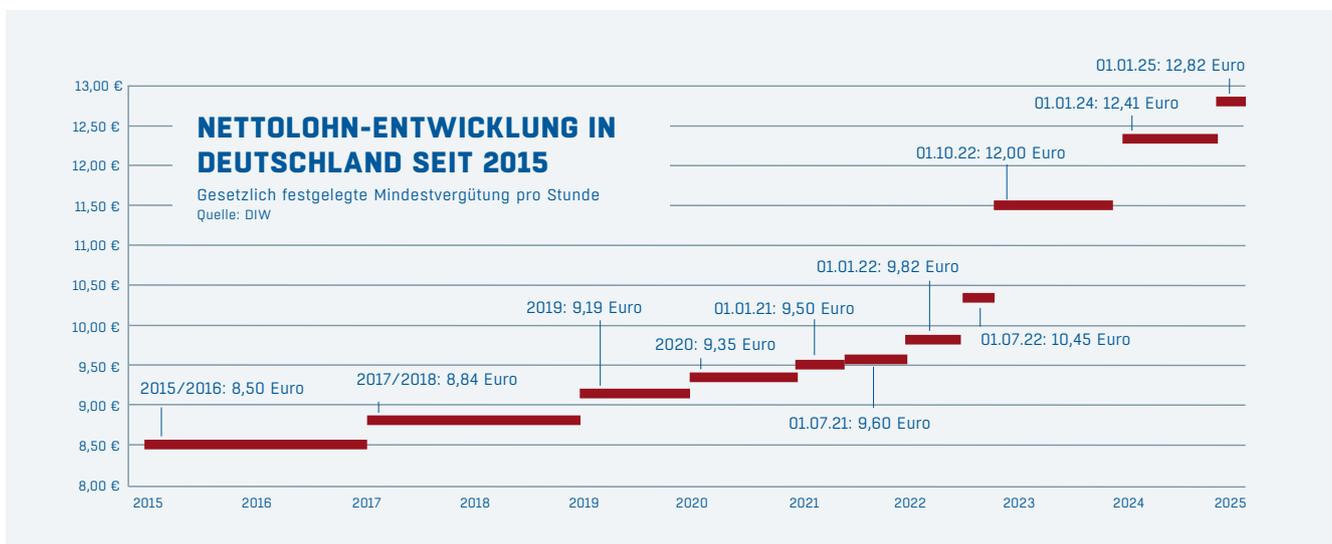


LOHNUNTERGRENZE STEIGT WEITER AN

Der Mindestlohn ist im Rahmen politischer Einflussnahme kräftig gestiegen. Obwohl sich die Bundespolitik bei der Einführung der Lohnuntergrenze verpflichtet hat, die Entscheidung über die Entwicklung ausschließlich in die Hände der Mindestlohn-Kommission zu legen, wird der Mindestlohn mit dem Amtsantritt der Ampel-Regierung zunehmend zum Spielball der Politik. Zum 1. Oktober 2022

ist die Untergrenze auf Bestreben der SPD von 10,45 Euro auf 12,00 Euro angehoben worden. Zum 1. Januar 2024 hat sich die Mindestlohn-Kommission gegen die Stimmen der Arbeitnehmer für eine moderate Anhebung auf 12,41 Euro ausgesprochen, eine weitere Anhebung zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro ist geplant. Die Arbeitnehmerseite hatte deutlich höhere Steigerungen gefordert.

Nun fordern die Parteien erneut kräftige Zuschläge beim Mindestlohn. Linke, SPD und Grüne haben mittlerweile eine Erhöhung auf 15,00 Euro ins Spiel gebracht. Die Arbeitgeberseite fürchtet, dass der Mindestlohn zum Wahlkampfthema wird. Wenn Arbeitskosten weiter steigen, belastet das die Wettbewerbsfähigkeit, denn mit dem höheren Mindestlohn müssen auch die gesamten Tarifstrukturen der jeweiligen Branchen neu justiert werden.



ME SAAR ERSTREITET URTEIL VOR BUNDESARBEITSGERICHT

Im Streit um die Gewährung von Urlaub bei längerer Krankheit hat der Verband für das Mitglied Bosch Homburg einen Erfolg vor dem Bundesarbeitsgericht erstritten. Konkret ging es um die Berechnung des tarifvertraglichen Mehrurlaubs gem. § 17 Ziffer 5 des Manteltarifvertrages der M+E-Industrie im Saarland. Demnach wird bei einer durchgehenden Erkrankung von mehr als einem Jahr der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen gewährt. Der Kläger war von März 2020 bis einschließlich Mai 2021 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt und erhielt entsprechend im Jahr 2021 den Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Seine Klage auf einen tarifvertraglichen Mehranspruch in Höhe

von weiteren zehn Tagen wies das Arbeitsgericht Saarland ab. Auf die eingelegte Berufung des Klägers änderte das Landesarbeitsgericht Saarland diese Entscheidung überraschend ab und verurteilte Bosch, für das Urlaubsjahr 2021 einen tarifvertraglichen Mehrurlaubsanspruch in Höhe von weiteren drei Arbeitstagen zu gewähren. Im Übrigen wurde die Berufung zurückgewiesen. Auf unsere Revision hin hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 16.04.2024 die erstinstanzliche Entscheidung wiederhergestellt und damit unsere bislang vertretene Rechtsansicht bestätigt. Die Entscheidungsgründe lagen bei Drucklegung dieses Jahresberichtes noch nicht vor.





ARBEITSRECHT IN KÜRZE

TEILZEITVERGÜTUNG

Teilzeitbeschäftigten steht bei gleicher Tätigkeit derselbe Lohn zu. Das hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt (Az. 5 AZR 108/22). Im konkreten Fall ging es darum, dass ein Rettungsassistent bei gleicher Tätigkeit wie seine in Vollzeit beschäftigten Kollegen bezahlt werden muss. Die Gründe des Arbeitgebers für die Ungleichbehandlung bei der Bezahlung, wie größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand bei den Kollegen, ließ das Gericht nicht gelten.

KEIN EQUAL PAY FÜR LEIHARBEITER

Grundsätzlich gilt, dass Leiharbeitnehmer für die Dauer ihrer Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare festangestellte Beschäftigte des Entleihers haben („equal pay“). Von diesem Grundsatz kann nach § 8 Abs. 2 AÜG ein Tarifvertrag „nach unten“ abweichen. Der Verleiher muss dem Leiharbeitnehmer also nur die niedrigere tarifliche Vergütung zahlen. Das ist allerdings nur dann gerechtfertigt, wenn der Tarifvertrag die niedrigere Bezahlung durch angemessene andere Vorteile kompensiert, urteilten die Richter des Bundesarbeitsgerichts (Az. 5 AZR 143/19). Dem Gericht zufolge ist der Gesamtschutz im Tarifvertrag unter anderem dadurch gewahrt, dass sowohl bei unbefristeten als auch bei befristeten Leiharbeitsverhältnissen die Fortzahlung des Entgelts auch in verleihfreien Zeiten stattfindet.



ENTGELTGLEICHHEIT

Eine Frau hat für gleiche oder gleichwertige Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Dass es dem männlichen Kollegen gelungen ist, in den Gehaltsverhandlungen ein höheres Gehalt auszuhandeln, ändert daran nichts (BAG, Az: 8 AZR 450/21). Eine Entgeltbenachteiligung einer Frau aufgrund des Geschlechts wird nach §22 AGG vermutet, wenn sie darlegt und beweist, dass ihr Arbeitgeber ihr trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihren vergleichbaren männlichen Kollegen.

SMS VOM CHEF

Auch in seiner Freizeit kann ein Arbeitnehmer verpflichtet sein, eine SMS des Arbeitgebers zur Kenntnis zu nehmen. Dies ist dann der Fall, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund betrieblicher Regelungen bekannt ist, dass der Arbeitgeber auf diese Weise die Arbeitsleistung für den Folgetag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird (BAG, Az. 5 AZR 349/22).

KRANKSCHREIBUNG

Eine Krankschreibung kann Zweifel aufwerfen, wenn sie passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst. Obwohl eine ordentlich ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einen hohen Beweiswert hat, kann dieser in einem solchen Fall erschüttert sein. Das gilt auch, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die genau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt (BAG, Az. 5 AZR 137/23).

VIDEOÜBERWACHUNG

Vorsätzliches Fehlverhalten von Beschäftigten kann über Aufzeichnungen einer offenen Videoüberwachung belegt werden. Solche Aufzeichnungen dürfen nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Kündigungsschutzprozess herangezogen werden (BAG, Az. 2 AZR 296/22). Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

URLAUBSVERJÄHRUNG

Wenn Beschäftigte Urlaub auch über mehrere Jahre hinweg nicht abrufen, darf dieser ohne vorherigen Hinweis des Arbeitgebers nicht verfallen und kann auch nicht einfach verjähren. Anders ist es mit der Urlaubsabgeltung, wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt. Die Ansprüche auf Abgeltung verjähren gemäß § 195 BGB nach drei Jahren. Auch ohne Hinweis des Arbeitgebers beginnt die Frist in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der oder die Beschäftigte das Unternehmen verlässt, entschied das Bundesarbeitsgericht (Az. 9 AZR 456/20).





MEHR POWER FÜR DIE SCHULE

**UM DIE BILDUNG IM
SAARLAND IST ES
NICHT ZU GUT
BESTELLT.
DIE POLITIK ERHÄLT
HIER VOR ALLEM:
SCHLECHTE NOTEN.**

Was ist uns die Bildung wert? Nicht allzu viel, wenn man auf die Zahlen des statistischen Bundesamtes schaut. 1.700 Euro pro Einwohner sind 2022 in die saarländischen Schulen geflossen. Das ist deutlich weniger als in anderen Bundesländern. Der Durchschnitt liegt bei 2.100 Euro. Auch bei den Investitionen pro Schüler liegt das Saarland eher im hinteren Mittelfeld. 8.400 Euro hat das Land hier jeweils investiert. Hamburg ist die Schulbildung 11.700 Euro pro Schüler wert, Bayern zahlt 10.500 Euro. Der deutsche Durchschnitt liegt bei 9.200 Euro.

Geld ist nur ein Faktor, doch auch bei der Qualität hapert es. So liegt das Saarland im insm-Bildungsmonitor bei dem wichtigen Faktor Bildungsarmut auf dem zehnten

von 16 Plätzen. Bildungsarmut bedeutet, dass die Schüler aufgrund mangelnder Kompetenzen oder fehlender Abschlüsse Schwierigkeiten beim Übergang ins Erwerbsleben haben. Im Bereich Mathematik beispielsweise haben am Ende der neunten Klasse drei von zehn Kinder die Mindeststandards nicht erreicht. Doch es gibt auch Lichtblicke: Bei den Punkten Zeiteffizienz und Ausgabenpriorisierung belegt das Saarland vordere Plätze. Ebenso bei den Betreuungsbedingungen in Schulen und Kindergärten.

Trotzdem: Am Ende zählt die Kompetenz, die die Schüler erreichen. Die Untersuchungen unter Viertklässlern beim IQB-Bildungstrend 2022 zeigten, dass jedes vierte Kind die Mindeststandards in Rechtschreibung nicht mehr erfüllt, bei Mathematik gilt dies für jedes fünfte und bei den wichtigen Fähigkeiten Lesen und Zuhören für jedes sechste Kind. Diese Kinder beherrschen am Ende ihrer Grundschulzeit nicht einmal elementare Fähigkeiten der Schulbildung. Und diese Entwicklung zieht sich durch bis zum Übergang in den Beruf. In der Befragung zum Thema Berufsorientierung der Bertelsmann Stiftung 2022 fühlte sich mehr als die Hälfte der Jugendlichen schlecht auf den Beruf vorbereitet.

Dabei braucht Deutschland kluge Köpfe, wenn wir in Zukunft digitaler werden wollen. Gefragt sind Informatiker, Elektroniker, Elektroingenieure oder technische Systemplaner. Bis 2027 wird die Zahl der benötigten Beschäftigten in diesen Berufen um knapp 14 Prozent auf mehr als drei Millionen steigen, zeigt eine Studie des IW. Gleichzeitig werden in drei Jahren 128.000 Fachkräfte fehlen, mehr noch als im bisherigen Rekordjahr 2022, als die Fachkräftelücke bei den Digitalisierungsberufen noch bei 123.000 lag.

Angesichts der wachsenden Fachkräftelücke ist Berufsorientierung und eine hohe Qualität der Schule sehr wichtig. ME Saar engagiert sich seit vielen Jahren in zahlreichen Projekten. Sie sollen auf der einen Seite die Qualität der Schulen verbessern, auf der anderen Seite die Zusammenarbeit zwischen Schulen und der Wirtschaft verbessern. Vor allem frühe Berufsorientierung steht hier im Fokus, denn jedes vertane Jahr aufgrund einer falschen Berufswahl ist ein verlorenes Jahr für das Leben der Schüler und die Unternehmen. Der Kampf um die klugen Köpfe nimmt zu. Und es ist wichtig, die Fachkräftelücke durch rechtzeitiges Engagement schon in der Schulzeit klein zu halten.

SCHULEWIRTSCHAFT

Junge Menschen auf ihrem Weg in die Berufsfindung zu begleiten und ihnen Praxis- und Wirtschaftswissen zu vermitteln, das ist eine zentrale Aufgabe des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT Saarland, das auch von ME Saar mitgetragen wird. Beteiligt sind hier vor allem Menschen, die den Übergang von der Schule in den Beruf begleiten und sich für Nachwuchsförderung, Berufliche Orientierung und ökonomische Bildung engagieren. Schulleiter und Lehrkräfte kooperieren mit Ausbildern und Unternehmen in regionalen Netzwerken. Präsenz- und Online-Treffen bieten einen kontinuierlichen Austausch auf allen Ebenen. Wir sind bundesweit vernetzt und lokal verankert. www.schule-wirtschaft-saarland.de

BERUFSWAHL-SIEGEL

Schule mit hervorragender Beruflicher Orientierung? An SIEGEL-Schulen gehört dies selbstverständlich zum Unterricht. Dabei werden den jungen Menschen fundierte Kenntnisse über Wirtschaft, Arbeit und Beruf vermittelt. Das Berufswahl-SIEGEL ist deutschlandweit eine der größten SCHULEWIRTSCHAFT-Initiativen zur Verbesserung der Beruflichen Orientierung an Schulen. Mit dem Berufswahl-SIEGEL zeichnen wir Schulen für die Umsetzung ihrer herausragenden Berufs- und Studienorientierung aus. Durch kompetente Beratung und mittels etablierter Qualitätskriterien unterstützen wir gemeinsam mit weiteren Partnern im Saarland die schulischen Akteure dabei, ihre beruflichen Orientierungsangebote kontinuierlich zu verbessern und im Schulkonzept zu verankern. www.berufswahlsiegel-saarland.de



**SEIT 20 JAHREN UNTERSTÜTZT ME SAAR DIE WETTBEWERBE
„SCHÜLER EXPERIMENTIEREN“ UND „JUGEND FORSCHT“,
SOWOHL ÜBER EINE PATENSCHAFT ALS AUCH MIT SONDERPREISEN.
FÜR DIE SCHÜLER IST DER ERSTE KONTAKT MIT FORSCHUNG
OFT EIN IMPULS FÜR DEN SPÄTEREN BERUFSWEG.**

FORSCHEN FÜRS LEBEN

Lässt sich Kupfer ebenso wie Stahl „grün“ herstellen? Lässt sich aus Alltagsmaterialien wie Gras, Katzenstreu oder Tüchern eine Wärmeisolierung bauen? Welche Töne entstehen, wenn man eine Bogensaite an unterschiedlichen Stellen anschlägt? Die Fragen, denen sich naturwissenschaftlich interessierte Jugendliche gegenüber sehen, sind reichhaltig. Um die Antworten darauf zu finden, müssen sich die Schülerinnen und Schüler intensiv mit der Materie beschäftigen. Und entdecken dabei vielleicht eine bisher nicht erkannte Begabung.

Die Wettbewerbe „Schüler experimentieren“ und „Jugend forscht“ regen Jugendliche schon seit Mitte der 1960er Jahre an, sich mit Phänomenen der Naturwissenschaften zu beschäftigen. Gemeinsam mit Fachlehrern, die die Projekte betreuen, erarbeiten die Schülerinnen und Schüler Fragestellungen und setzen jeweils ein Projekt dazu auf.

Im Saarland fördert der ME Saar diese Projekte bereits seit 20 Jahren. Beim Wettbewerb „Schüler experimentieren“ tritt der Verband über die Stiftung ME Saar als Wettbewerbspate auf, der die Veranstaltung über die vergangenen Jahre

gemeinsam mit ThyssenKrupp und der Congress Centrum Saar finanziell und organisatorisch unterstützt hat. Bei „Jugend forscht“ wiederum vergibt ME Saar themenspezifische Sonderpreise. Anlass für den Einstieg als Förderpate war auch der Bundeswettbewerb von „Jugend forscht“, der 2004 in Saarbrücken stattfand.

Bei dem diesjährigen Wettbewerb von „Schüler experimentieren“ haben sich im Saarland 99 Schülerinnen und Schüler beteiligt. Sie haben 50 Arbeiten aus den Fachgebieten Arbeitswelt, Biologie, Chemie, Geo- und Raumwissenschaften, Mathematik und Informatik, Physik und Technik eingebracht.

Vor allem für die Nachwuchssicherung haben die beiden Wettbewerbe eine große Bedeutung. Viele Schüler bekommen bei den Wettbewerben von „Schüler experimentieren“ den ersten Kontakt mit der Forschung. Dieser Wettbewerb für die jüngeren Nachwuchswissenschaftler ist auf Schülerinnen und Schüler bis 14 Jahren ausgelegt. Häufig bleiben Teilnehmer am Ball und suchen sich anschließend ein komplexeres Thema, das sie dann bei „Jugend forscht“ be-

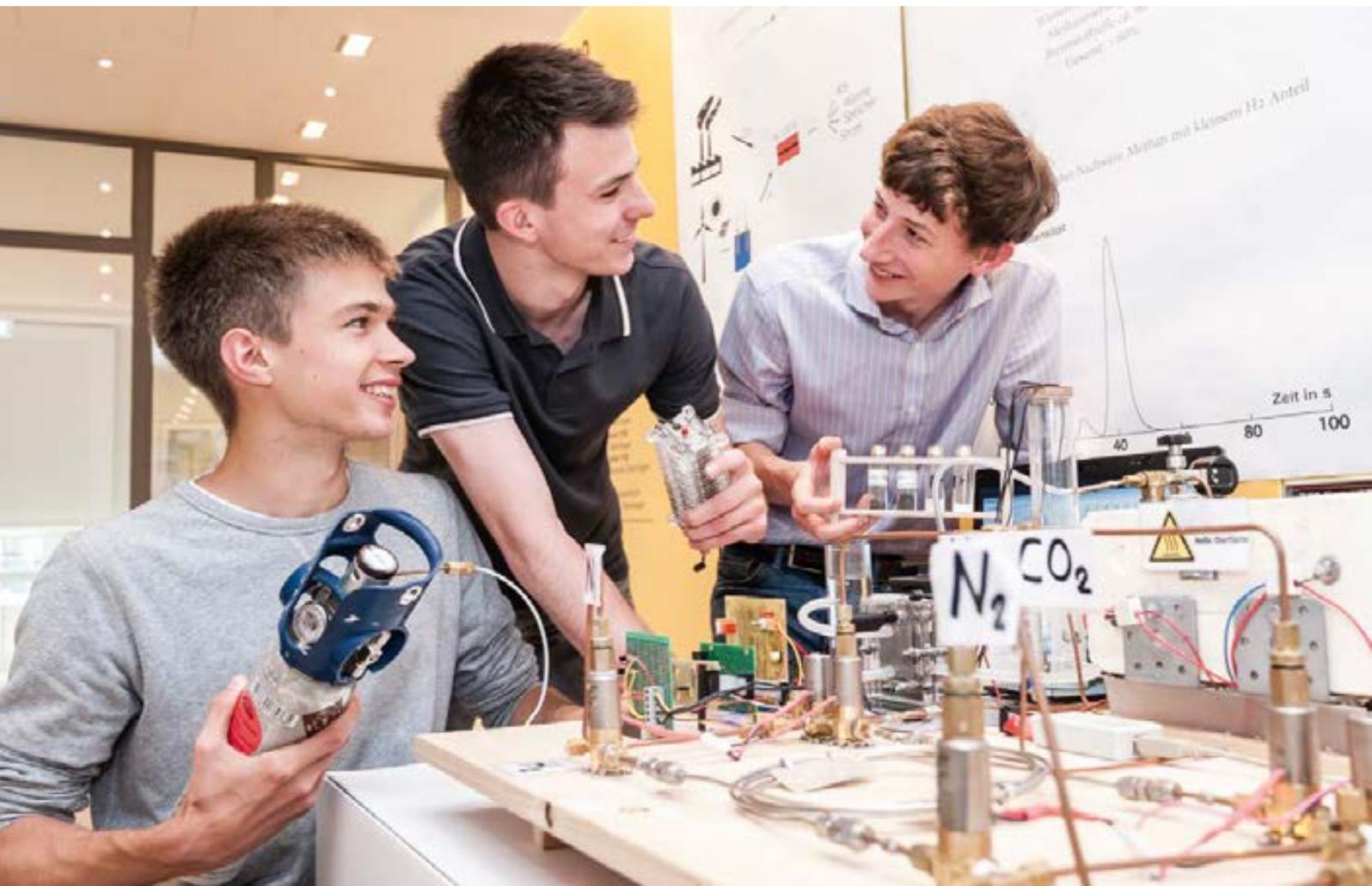
arbeiten, dem Wettbewerb für die über 15-Jährigen. „Jugend forscht“ nimmt vergleichsweise anspruchsvolle Themen in den Blick, die einen ersten Schritt in Richtung einer wissenschaftlichen Forschung bedeuten.

Viele der Jugendlichen bleiben nach ersten Erfolgen bei den Wettbewerben der Naturwissenschaft verbunden. Manch ein Professor und manch eine Professorin in MINT-Fächern hat eine Jugend-forscht-Vergangenheit. Und nicht selten wird aus einem Forschungsprojekt auch ein Zukunftsthema. So hat im vergangenen Jahr die Jung-Forscherin Anne Marie Bobes neuartige Wind-Rotoren entwickelt, die nun bei einer Windenergiefirma getestet werden sollen, der Bundesfinalist Christian Maidhof gründet mit

seiner selbst programmierten App ein Startup, und die beiden Finalistinnen Mariella Benkenstein und Marit Kock forschen an alternativen Batteriesystemen auf CO_2 -Basis.

Auch bei den saarländischen Siegern der Bundeswettbewerb zeigt ein Blick auf die anschließenden Karrieren, dass viele der Teilnehmer den beim Wettbewerb eingeschlagenen Weg weiterverfolgt haben. Häufig haben sie ähnliche Fächer studiert und teilweise auch in den jeweiligen Fachgebieten promoviert.

Aus Anlass des Jubiläums haben wir Berufswege einiger Preisträger aus dem Saarland nachgezeichnet. Einige haben den Wettbewerb im Jahr 2004 gewonnen, in dem der Verband erstmals als Pate bei „Schüler experimentieren“ aufgetreten ist. Wir haben aber auch ein Projekt aus dem Jahr 1994 und ein ganz aktuelles Forschungsprojekt beleuchtet, das sich mit der Corona-Pandemie beschäftigt hat.





Lara Hombrecher war 13, als sie erstmals bei „Schüler experimentieren“ mitgemacht und mehrere Wettbewerbsrunden absolviert hat. Und weil sie sowohl Biologie als auch Informatik interessant fand, hat sich die dann 17-jährige Schülerin des Geschwister-Scholl-Gymnasiums aus Lebach 2022 für ein sehr spezielles Projekt der Bioinformatik entschieden: Im Nachgang zur Corona-Pandemie hat sie mit einer selbstentwickelten Software untersucht, inwiefern sich die Spike-Protein-Sequenzen

des Corona-Virus im Vergleich zwischen Deutschland und Frankreich unterschieden. Für Lara Hombrecher war der Wettbewerb entscheidend für ihren späteren Lebensweg: „Ohne diesen Wettbewerb hätte ich gar nicht gewusst, dass dieser sehr spezifische Teilbereich der Informatik überhaupt existiert“, sagt die heute 19-jährige Studentin. Sie studiert das Fach im dritten Semester in Saarbrücken.



Thomas Spura (r.) hat 2004 gemeinsam mit Carina Jörg und Katharina Jagielski untersucht, wie sich die Geschwindigkeit langsam strömenden Wassers untersuchen lässt. „Wir haben erst einen Wettbewerb bei Schüler experimentiert gewonnen, später sind wir dann zu Jugend forscht gekommen.“ Thomas Spura bezeichnet seine Teilnahme durchaus als Startschuss für seine spätere Karriere. „Die Lehrer haben uns die Fächer anwendungsorientiert nähergebracht und damit das Interesse geweckt. Und dann bin ich bei der Physik geblieben.“ Spura hat in Mainz studiert und in Paderborn promoviert. Heute arbeitet der 36-Jährige bei Eon im Bereich der Datenwissenschaften.

Marco Messina erhielt 2004 den Sonderpreis der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes im Bundeswettbewerb bei Jugend forscht.

Messina, der damals bei der RAG Bildung eine Ausbildung zu Mechatroniker absolviert hat, war allerdings zwischen zwei Interessen hin- und hergerissen: der Technik und der Musik. Über Jahre spielte Messina, der den Sonderpreis für den Umbau und die musikalische Optimierung eines B-Heavyeuphoniums erhalten hatte, in verschiedenen Bands. Bis heute ist er in beiden Welten aktiv, mal als Musiker, mal als Techniker.





Nikon Rasumov hat 2004 bei Jugend forscht gleich in zwei Fachrichtungen den Bundespreis gewonnen – in Chemie und Biologie. Den Ausschlag für seine Teilnahme hatte ein Freund gegeben, der ein Jahr zuvor mitgemacht

hatte. Sein Biologielehrer hatte ihn daraufhin motiviert, ein Projekt zur Nanotechnik anzugehen, die zu der Zeit im Saarland stark im Fokus stand. Sein Thema: „Bakterizid wirkende Polymere durch nanoskaliges Silber“. Das zweite Projekt hat Rasumov selbst entwickelt. „Ich hatte parallel zur Schule ein Juniorstudium begonnen und mich gefragt, wie es möglich ist, sich so viel zu merken“. Deshalb untersuchte er die Grenzen des Gedächtnisses mit der Magnetresonanztomografie. Auch Rasumov blieb der Wissenschaft treu, studierte später Physik in Cambridge und promovierte in Computer-Neurologie. Aktuell hat er ein Startup in San Francisco gegründet.

Marc Winter (r.) und seine beiden Freunde Pascal Schneider und Wolfgang Schröder vom Max-Planck-Gymnasium in Saarlouis haben sich 1994 für ihr Projekt einen besonderen Namen erdacht: „Amaroprotactisilontumis“. „Bei dem Namen haben wir lange überlegt – es sollte schon ein Zungenbrecher sein“, sagt Winter. Zum Wettbewerb gekommen sind die drei über den Jugend-forscht-Club-Saar, der an der Schule AGs unterstützt hat. „Wir drei hatten schon immer ein Faible fürs Programmieren, und dann haben wir das Spiel programmiert.“ In dem Computer-Programm geht es darum, die Bewohner

eines Planeten mit frischen Äpfeln und Bananen von ihrer Kaugummi-Sucht zu befreien. „Das war damals noch richtige Programmierarbeit“, erinnert sich Winter, „Quick Basic, das wir verwendet haben, war noch sehr ursprünglich.“ Für Winter war eine wichtige Erfahrung, wie er heute sagt. „Es war erstmals echte Einzel- und Gruppenarbeit.“ Und für ihn der Einstieg in die Naturwissenschaften. In Saarbrücken hat er Physik studiert, in Clausthal promoviert. Und heute arbeitet er bei der Dillinger Hütte, wo er über mathematische Modellierungen Veränderungen bei der Stahlproduktion berechnet.



Erik Derr (r.) und Bastian Forster hatten sich in ihrem Forschungsprojekt mit dem Konzept des englischen Mathematikers Alan Turing beschäftigt. Der hatte 1936 eine Art me-

chanischen Rechner erschaffen, indem er ein mathematisches Problem in eine Folge einfachster Rechenoperationen zerlegt hat. Derr und Forster simulierten eine Variante des Turing-schen Apparats auf dem PC und stellten die Anweisungsfolgen grafisch dar. Inspiriert wurden die beiden von ihrem Mathematik- und Informatiklehrer am heutigen Albert-Einstein-Gymnasium in Völklingen. „Er hat uns Programmieren

beigebracht und uns an erste Projekte herangeführt“, sagt er. Ihre Turing-Anwendung sei zwar nicht besonders innovativ gewesen, aber später Teil des Informatik-Unterrichts der Schule geworden. Derr sagt, dass vor allem sein Lehrer ihn für das spätere Informatik-Studium in Saarbrücken motiviert hat. Die Spezialisierung auf IT-Sicherheit gab es damals zwar noch nicht, sie hat ihn trotzdem fasziniert. „Das musste man sich aus verschiedenen Bereichen zusammensuchen“, sagt er. Heute arbeitet der Saarländer bei der BT Group als „Security Consultant“.

VIELFÄLTIGES ENGAGEMENT

**JEDES JAHR UNTERSTÜTZT
DIE STIFTUNG ME SAAR
ZAHLREICHE PROJEKTE
AUS WISSENSCHAFT UND
FORSCHUNG, KUNST UND
KULTUR SOWIE BILDUNG**





Über die Stiftung ME Saar setzt der Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes seit vielen Jahren ein Zeichen für gesellschaftliche Verantwortung. Über zahlreiche Stiftungsprojekte fördert der Verband Kunst und Kultur im Land ebenso wie die Wissenschaft und Forschung sowie Bildungsprojekte.

Standortqualität hängt an vielen Faktoren: Auf der einen Seite sind da die ganz harten Fakten: Wie hoch sind die Steuer- und Abgabensätze im Land, wie kurz sind die Wege tatsächlich und auf welche Infrastruktur können Unternehmen zurückgreifen.

Ebenso wichtig sind aber auch die weichen Faktoren im Land. In erster Linie brauchen wir ein Bildungssystem, das bei Kindern Neugier auf das Leben und die Welt lenkt. Und das ihnen all die Fähigkeiten vermittelt, die sie später brauchen werden. Wir brauchen auch eine attraktive Hochschullandschaft, die Studenten sowohl aus dem Saarland als auch aus anderen Bundesländern für eine Zukunft in unserem Land begeistert und sie dazu bringt, hier nicht nur zu lernen, sondern ihren Lebensmittelpunkt zu finden.

Und natürlich gehört dazu eine lebendige Kunst- und Kulturszene. Seit über 20 Jahren fördert die Stiftung in diesen Bereichen zahlreiche Projekte. Einerseits sind das Leuchtturmprojekte wie die Filmfestspiele Max Ophüls Preis oder die Musikfestspiele Saar. Dazu gehören aber auch herausragende Einzelprojekte.

Leben ist viel mehr als nur Arbeit. Dieser einfachen menschlichen Erkenntnis sind wir uns bewusst, wenn wir uns mit der Stiftung ME Saar immer neu engagieren.

Voraussetzung für eine Förderung ist, dass die Antragsteller den Vorstand der Stiftung von der Besonderheit des Projektes überzeugen können. Im Vordergrund steht dabei stets, dass die Projekte helfen, die Attraktivität des Landes und somit auch des Standorts zu steigern.





EIN PREIS FÜR DIE PASSENDEN WORTE

NICOLA DENIS ERHÄLT DEN EUGEN-HELMLÉ-ÜBERSETZERPREIS

Übersetzer arbeiten häufig im Verborgenen, werden von den Lesern eines Buches selten wahrgenommen. Dabei ist ihre Rolle weit wichtiger als es die kurze Erwähnung im Impressum des Buches erahnen lässt. „Diese engagierten Menschen sind die Brückenbauer zwischen den Kulturen“, so hat es Oswald Bubel, Präsident des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes und Vorstandsvorsitzender der Stiftung ME Saar bei der Preisverleihung zum Eugen-Helmlé-Übersetzerpreis passend gesagt. „Sie nehmen Werke aus einer Sprache und verleihen ihnen neues Leben in einer anderen Sprache. Sie sind Künstler, die die Seele einer Geschichte einfangen und sie in einer anderen Sprache lebendig werden lassen.“

2023 hat die Übersetzerin Nicola Denis aus Celle den Preis erhalten, der mit 10.000 Euro dotiert ist. In ihrer kongenialen Übersetzung des Buchs „Quallen haben keine Ohren“ der jungen Autorin Adèle Rosenfeld hat sie es geschafft, die lückenhafte Sprachwelt einer Schwerhörigen aus dem Französischen ins Deutsche zu übertragen.

Mit dem Übersetzerpreis, der gemeinsam von der Stiftung ME Saar, dem Saarländischen Rundfunk und der Stadt Sulzbach verliehen wird, ehren die drei Initiatoren den großen saarländischen Übersetzer Eugen Helmlé, der sich um die Übertragung zahlreicher Werke aus dem Französischen verdient gemacht hat. Vor allem mit dem Autor George Perec verband ihn eine lange Zusammenarbeit.

In ihrer Dankesrede verbeugte Nicola Denis sich literarisch vor Perec und seinem Übersetzer Helmlé. In Anlehnung an Perecs Roman „Anton Voyls Fortgang“, der auf vielen hundert Seiten ohne den Buchstaben „e“ auskommt – und auch so übersetzt ist –, verzichtete sie in ihrer Rede ebenfalls auf diesen zentralen Buchstaben.

AUSZEICHNUNG FÜR BESONDERES MINT-ENGAGEMENT

Die sogenannten MINT-Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik stehen für die Fachkräftebasis der Zukunft. Die Fähigkeiten, die Schülerinnen und Schüler in diesen Fächern vermittelt bekommen, befähigen sie, in ihrem späteren Berufsleben an den Innovationen zu arbeiten, die das Saarland als Standort zukunftsfähig machen.

Um den Blick auf die Bedeutung dieser Fächer zu lenken, hat die Stiftung ME Saar gemeinsam mit der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände beim Unternehmertag sechs Lehrer und Teams für besonderes MINT-Engagement mit dem Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft ausgezeichnet.

Die Preisträger des Bildungspreises 2023 sind: Lisa Dressel, Nikolaus-Groß-Gemeinschaftsschule, Lebach; Dominik Zimmer, Gymnasium Ottweiler; Michaela Weber, Johannes-Kepler-Gymnasium, Lebach; Stefan König, Gemeinschaftsschule Nohfelden-Türkismühle; Margit Becker-Peters, Geschwister-Scholl-Gymnasium, Lebach; Melanie Hub, Leibniz-Gymnasium, Sankt Ingbert.

„MINT-Bildung ist ein wichtiger Faktor für die individuelle Entwicklung und für die beruflichen Chancen“, sagte Oswald Bubel, Vorstandsvorsitzender der Stiftung ME Saar, anlässlich der Preisverleihung. „In der Transformation unseres Landes, in der wir stehen, nimmt die Bildung einen besonderen Stellenwert ein.“



Die Schülerin Anna Federspiel, die eine Laudatio auf die ausgezeichneten Lehrer hielt, betonte in ihrer Rede, wie wichtig Engagement und Begeisterung im Unterricht sind: „Wenn Lehrer Schüler begeistern können, ist das noch wichtiger als das Fach selbst“, sagte sie.





KULTUR ALS STANDORTFAKTOR

**DER MUSIKER UND FESTSPIELLEITER, PROFESSOR
BERNHARD LEONARDY, ÜBER DIE SITUATION
DER KULTUR AM STANDORT SAARLAND**

Der Wirtschaftsstandort Saarland lebt auch von einer lebendigen Kultur. Seit vielen Jahren unterstützt die Stiftung ME Saar die Musikfestspiele Saar als ein wichtiges kulturelles Leuchtturmprojekt im Saarland.

Gegründet im Jahr 1989 bilden die Musikfestspiele einen wichtigen kulturellen Eckpfeiler im Land. Seit 2013 hat der Musikprofessor Bernhard Leonardy, Sohn des Gründers Robert Leonardy, die künstlerische Leitung der Festspiele inne, seit fünf Jahren führt er sie als Intendant. Der Organist, Kirchenmusiker und Dirigent



hat die Festspiele mit einem neuen Konzept verjüngt. Neue Themen, neue Grafik, ein neues Team. Damit will er auch die Herausforderungen der Zeit widerspiegeln.

Dafür steht das Motto „Aufbrüche“, das in diesem Jahr das Thema setzt. „Der Titel steht auch für den Neustart, den der Transformationsprozess unserer Gesellschaft abfordert. Wir sehen eine Verunsicherung, viele Menschen bewegen sich in unterschiedliche Richtungen, leben in eigenen Gruppierungen. Musik und Kultur haben hier die Chance, die Menschen wieder zusammenzubringen“, sagt Leonardy.

Das geschieht unter anderem dadurch, dass sich die Kultur von den althergebrachten Spielstätten löst. „Viele Veranstaltungen zehren von dem Bildungsbürgertum, das immer älter wird. Deshalb ist es wichtig, neue Wege zu gehen“, sagt Leonardy. Dazu gehören auch ganz neue Formate: Tanzabende, Konzerte im Zug oder dem Bus, auf dem Dach des Möbelhauses oder auf dem Flughafen: „Dort haben wir beispielsweise ein Konzert mit einer Techno-Marching-Band veranstaltet“ – eine kreative Auslegung des Wortes Aufbruch – Depart – Abflug....

AUFBRUCH: FINANZIELLE HÜRDEN ÜBERWINDEN

Um die Musik allen Saarländern zugänglich zu machen, übernehmen die Musikfestspiele im Rahmen des Aufbruchs ein Konzept des Miniaturwunderlandes in Hamburg. Wer sich den Eintritt zu Konzerten nicht leisten kann, darf sie trotzdem besuchen.

„Es ist uns wichtig, Menschen nicht aus materiellen Gründen vom Konzertbesuch auszuschließen“, sagt Leonardy. „Wir vertrauen dabei auf die Ehrlichkeit der Menschen.“ Um die freien Karten zu erhalten, genügt es, diese im Festivalbüro abzuholen.

Aufbrüche sind angesichts der zunehmenden Spaltung in der Gesellschaft auch als Vorstoß zu verstehen, Brücken zu bauen und Gräben zu überwinden. Dazu gehört, dass das Festival eine Konzertreihe mit jüdischer Musik und jungen jüdischen Künstlern aufgreift. Und die Synagoge als Spielort erlebbar macht.

Leonardy sieht eine lebendige Kulturszene als wichtigen Standortfaktor, mit dem sich das Saarland über die Grenzen hinweg profilieren kann: „Natürlich könnte vieles hier im Land besser sein, die Infrastruktur, das Angebot in den Städten. Aber wir versuchen, das zu nutzen, was wir hier vor Ort haben. Und das ist beispielsweise die attraktive Lage an der Grenze zu Frankreich.“ Und deshalb finden die Musikfestspiele Saar eben nicht nur im Saarland sondern auch in der Grenzregion statt. Oder einfach auf der Fahrt über die Grenzen hinweg – mit einem Konzert im Zug nach Paris.

Wenig Zweifel hat der Festivalleiter daran, dass Kultur auch bei jüngeren Menschen eine Zukunft hat. „Es ist für mich schon bezeichnend, wenn ein Klavierhändler berichtet, dass er in der Corona-Zeit so viele Klaviere verkauft hat wie noch nie zuvor“, sagt Leonardy. Das zeige, dass Musik auch in Zeiten von Smartphones und sozialen Medien einen hohen Stellenwert hat.

Was den Stellenwert der Kultur in der Landespolitik angeht, würde Leonardy sich noch mehr Engagement wünschen. „Es gibt viele Faktoren, warum Menschen in das Saarland kommen. Eine stabile Wirtschaft und der Kindergartenplatz sind das eine, eine lebendige Kulturszene ist das andere. Ich würde mich freuen, wenn die Landesregierung das noch stärker in den Fokus nehmen würde“, sagt er.





NEUSTART FÜR DEN VERBANDSSITZ

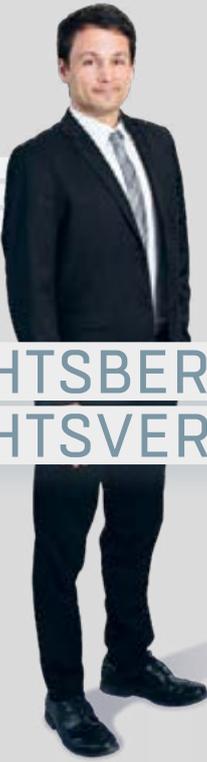




Ein Kraftakt für den Verband: Das Haus im Harthweg, das die Unternehmensverbände seit mehreren Jahrzehnten bewohnen, ist in die Jahre gekommen und muss komplett saniert werden. Außerdem braucht es Platz, da der Verband über die Jahrzehnte deutlich gewachsen ist. Der Weg: Entkernung bis auf die Grundmauern, energetische Sanierung und eine Modernisierung der gesamten Haustechnik. Und sogar eine Extra-Etage ist entstanden – mit flexiblen Flächen für Versammlungen, Veranstaltungen und Seminare.

In der Zwischenzeit residiert der Verband an einem Doppelstandort auf den Saarterrassen. Seit April 2023 wirken die Mitarbeiter aus der Hochstraße und der Heinrich-Barth-Straße in Saarbrücken-Burbach für die Mitgliedsunternehmen. Doch das Exil ist zeitlich begrenzt: Die Planung sieht einen Rückzug im Herbst vor – in ein dann runderneuetes und zeitgemäßes Verbandsgebäude.





MICHAEL HOSSFELD

0681 9 54 34-40

hossfeld@mesaar.de



THOMAS BREYER

0681 9 54 34-49

breyer@mesaar.de

RECHTSBERATUNG & RECHTSVERTRETUNG



ALINA NICOT

0681 9 54 34-24

nicot@mesaar.de



SONIA MÜNSTER

0681 9 54 34-16

muenster@mesaar.de



KATRIN BEDERSDORFER

0681 9 54 34-58

bedersdorfer@mesaar.de



MICHAEL PFEIFER

0681 9 54 34-33

pfeifer@mesaar.de



PATRICK MÜLLER

0681 9 54 34-35

patrick.mueller@mesaar.de



SUSANNE THEOBALD

0681 9 54 34-31

theobald@mesaar.de

ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION

WIR SIND ME SAAR

DAS TEAM AN IHRER SEITE

GESCHÄFTSFÜHRUNG



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



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

KOMMUNIKATION



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

ASSISTENZ



JANNICK MÜLLER
0681 9 54 34-26
mueller@mesaar.de

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

STIFTUNG ME SAAR PROJEKTE



CHRISTIANE SCHLECHTER
0681 9 54 34-60
christiane.schlechter@mesaar.de

BILDUNG & QUALIFIZIERUNG



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

VERBAND DER METALL- UND
ELEKTROINDUSTRIE DES SAARLANDES E. V.

HARTHWEG 15
66119 SAARBRÜCKEN

T 0681 9 54 34-0

WWW.MESAAR.DE
KONTAKT@MESAAR.DE

