



JAHRESBERICHT

2024/25

INHALT

Oswald Bubel: Mut zur Zeitenwende	4
Martin Schlechter: Hoffnung auf Wirtschafts-Reformen	6
Umfrage zum Standort	10
Interview: Zerschlagen geht schneller als Aufbauen	14
Tarifvertrag stärkt den Standort	20
Klimawandel beeinflusst die Arbeitswelt	22
AW-Forum zum Thema Transformation	24
Studien zur Vier-Tage-Woche überzeugen nicht	26
Überstundenzuschläge auch bei Teilzeit	28
Wann Mehrurlaub verfallen kann	29
Aktuelle Urteile	30
Engagement der Stiftung ME Saar	32
Stiftungs-Projekt Perspectives mit neuer Leitung	36
Metallforum beleuchtet Ausbildungsthemen	40
Jugend Forscht Junior mit neuer Ausrichtung	41
Wir sind ME Saar	42

IMPRESSUM

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

Vereinsregisternummer 2181
(Amtsgericht Saarbrücken)

VERTRETUNGSBERECHTIGTE GESCHÄFTSFÜHRER

Martin Schlechter | Thomas Hoffmann

GESTALTUNG & SATZ + DRUCK

Joachim Wollschläger | Daniel Bonertz
echtgut markeninszenierung GmbH | www.echtgut.de
Kern GmbH | www.kerndruck.de

BILDQUELLEN

Coverillustration: Daniel Bonertz, Adobe Stock Foto, istockphoto,
IW/Daniel Roth, Oliver Dietze, Joachim Wollschläger, Stiftung ME Saar

DANK

Wir danken den beteiligten Mitgliedsunternehmen
für die freundliche Unterstützung.

**LIEBE LESERINNEN,
LIEBE LESER,**

für die Wirtschaft in Deutschland steht viel auf dem Spiel: Für welche Karte wird sich die kommende Regierung entscheiden? Werden es die dringend notwendigen Reformen sein? Oder bleibt es bei einem „Weiter so“? Die holprige Kanzlerwahl war zumindest ein schwieriger Einstieg. Denn wir brauchen eine stabile und handlungsfähige Regierung. Wir erleben eine Zeit multipler geopolitischer Krisen, in denen Deutschland und Europa eine vollkommen neue Rolle zukommt. Statt unter dem Schutz der USA zu wachsen, müssen sich die Staaten Europas neu zusammenfinden und eine eigene Sicherheits- und Wirtschaftsarchitektur formen. Es kann und darf dabei nur in eine Richtung gehen. Nach vorne. Auch optisch soll die vielleicht ungewohnte Form dieses Eingangstextes dies verdeutlichen. Die Wirtschaftsverbände deutschlandweit haben nach dem Bruch der Koalition wieder und wieder auf die desolate Situation der Unternehmen im Land hingewiesen. Die Wettbewerbsbedingungen machen es zunehmend schwierig, ertragreich zu wirtschaften. Gleichzeitig lastet der Transformationsdruck auf den Betrieben. Die Tatsache, dass immer mehr Unternehmen dem Standort den Rücken kehren, muss die Politik beunruhigen. Gegen die strukturelle Krise, in der wir uns befinden, helfen nur umfassende Reformen. Steuern, Renten, Krankenkassen, Bürokratie, Energiepreise, Infrastruktur. All dies muss die Politik unter die Lupe nehmen. Das zusätzliche Geld, das sich die Parteien durch die Grundgesetzänderung kurz vor dem Regierungswechsel noch genehmigt haben, wird sonst als Strohfeuer verpuffen. Der Koalitionsvertrag macht Hoffnung, setzt wichtige Wachstumsimpulse. Trotzdem bleiben noch Leerstellen, die gefüllt werden müssen – vor allem bei der Reform der Sozialversicherungen. Es gilt, die Politik zu ermuntern, mutig die Zukunft zu gestalten. Die M+E-Unternehmen im Saarland stellen sich den Herausforderungen. Die Rüstungsunternehmen haben schnell auf die neue Weltlage reagiert, auch in der Wasserstoff-Technik positionieren sich mehrere Firmen mit neuen Produkten und Projekten. Wir brauchen mehr solcher Signale für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

Ihr



Martin Schlechter

Ihr



Thomas Hoffmann

MUT ZUR ZEITENWENDE

DER KRIEG IN DER UKRAINE STELLT ALTE GEWISSHEITEN INFRAGE. DIE ZEITENWENDE HAT FÜR DEUTSCHLAND UND EUROPA MIT DEM ANTRITT DER NEUEN US-REGIERUNG BEGONNEN. DIE BISHER GELTENDE WELTORDNUNG IST NUN GESCHICHTE.



OSWALD BUBEL
Präsident ME Saar



Amerika hat keine dauerhaften Freunde oder Feinde, nur Interessen.“ Dieses Zitat des früheren US-Außenministers Henry Kissinger beschreibt deutlich, was wir unter der Präsidentschaft Donald Trumps erleben. Schon in den ersten Wochen seiner Amtszeit hat der neue US-Präsident die Weltordnung, wie wir sie seit Ende des Zweiten Weltkriegs kennen, aufgekündigt.

Wir müssen uns auf neue Spielregeln in der westlichen Welt einstellen. Die bisher stabile Achse Amerika-Europa ist brüchig geworden, aus der jahrzehntelangen Freundschaft ist eine Zweckgemeinschaft geworden. Und es scheint, dass deren Bestehen vor allem von der Antwort auf die Frage abhängt, ob für den „Deal-Maker“ Donald Trump etwas herauspringt.

Die „Zeitenwende“, die der Ampel-Kanzler Olaf Scholz angesichts des Angriffs Russlands auf die Ukraine ausgerufen hat, trifft uns jetzt mit voller Wucht. Die Bündnis- und Einflusszonen in der Welt sortieren sich neu. Dabei steht nicht nur die Souveränität der Ukraine infrage, auch ein Feldzug Russlands gegen ein Mitglied der NATO scheint plötzlich möglich. Gleichzeitig ist offen, ob das NATO-Mitglied USA noch als Schutzmacht an der Seite Europas steht.

Für Deutschland und Europa ist das eine Entwicklungschance. Wir müssen stärker zusammenwachsen, den Binnenmarkt und die Gemeinschaft als Ganzes stärken. Dies betrifft nicht nur eine besser vernetzte europäische Verteidigungsstruktur, wir müssen auch die immer noch bestehenden Handelshemmnisse zwischen den Mitgliedsstaaten abbauen. Im Grenzgebiet sehen wir, wie groß die Hürden zwischen unseren Ländern noch immer sind. Auf Donald Trump und seine „Make America Great Again“-Strategie sollte Europa mit Stärke und Selbstbewusstsein reagieren.

Deutschland kommt dabei als drittgrößter Volkswirtschaft der Welt eine Führungsrolle zu. Um diese auszufüllen, müssen wir uns schnell aus der Lähmung befreien, die uns seit 2018 umfängt. Die anhaltende Strukturkrise verlangt nach umfassenden Reformen. Dabei geht es nicht mehr darum, einzelne Stellschrauben zu justieren, wir brauchen einen großen Wurf im Sinne der Agenda-Politik zum Beginn unseres Jahrtausends.

Durch Deutschland müsse ein Ruck gehen, so hat es der frühere Bundespräsident Roman Herzog im Jahr 1997 in seiner berühmt gewordenen Rede in Berlin formuliert. Wir müssten Abschied nehmen von lieb gewonnenen Besitzständen, sagte er. Die Rede ist heute so aktuell wie damals. Ohne Einschnitte wird eine echte Reform nicht funktionieren.

Die Chance für die neue Regierung, nach der gescheiterten Fortschrittskoalition der Ampel als echte Fortschrittskoalition in die Geschichte einzugehen, ist groß. Der Koalitionsvertrag enthält zwar gute Aspekte, aber den nötigen Sinneswandel

in der Politik lässt er nicht erkennen. Die überfälligen Reformen der Sozialversicherungen bleiben aus, zu vieles bleibt vage. Stattdessen droht weiter teure Klientelpolitik: Rente mit 63, Mütterrente und Pendlerpauschale.

Dabei ist der Erfolgsdruck hoch. Die Wahlergebnisse der rechtsextremen AfD sind besorgniserregend. Sollte die Koalition scheitern, sollte es ihr nicht gelingen, die Stimmung in Wirtschaft und Gesellschaft zum Positiven zu wenden, wird das den Populisten und Nationalisten von Rechts weitere Wähler in die Arme treiben. Das ist eine schlimme und nicht akzeptable Zukunftsvision für unser Land und für Europa.

Es ist zu hoffen, dass die Politik schnell erkennt, dass die Zeitenwende viel mehr Mut und Aufbruch erfordert. Für „Weiter so“ ist die Lage zu ernst.

» WIR BRAUCHEN EINEN GROSSEN WURF. «

HOFFNUNG AUF WIRTSCHAFTS

VOR DER WAHL HABEN DIE UNTERNEHMEN REFORMEN DER POLITIK EINGEFORDERT. NACH DER WAHL BLEIBT DIE FRAGE, INWIEWEIT DIE ERWARTUNGEN DER WIRTSCHAFT AUF EINEN NEUSTART TATSÄCHLICH ERFÜLLT WERDEN.

Herr Schlechter, die Wirtschaft in Deutschland klagt seit Monaten über mangelnden Reformwillen der Politik. Anfang des Jahres haben Sie sehr deutlich eine Wirtschaftswende gefordert. Wie schlimm ist die Lage und was läuft schief in Deutschland?

MARTIN SCHLECHTER: Die Lage ist tatsächlich bedenklich. In Deutschland läuft es nicht rund. In unseren direkten Nachbarländern und auch weltweit findet weiter Wachstum statt. Deutschland dagegen ist wegen vieler Faktoren ins Hintertreffen geraten. Unabhängig von den aktuellen Verwerfungen durch die Entwicklungen in den USA haben wir schon vorher durch den Krieg in der Ukraine den Zugang zu preiswertem russischem Gas verloren. Dazu hat die Ampel-Regierung aus ideologischen Gründen die verbliebenen Atomkraftwerke stillgelegt. Das hat zu hohen Energiepreisen geführt. Zusätzlich sind die Unternehmen in Deutschland mit hohen Bürokratielasten und hohen Arbeitskosten

konfrontiert. Sie können nicht rechtssicher planen, weil politische Leitlinien nur noch eine kurze Halbwertszeit haben. Förderungen, die eben noch galten, werden über Nacht gestrichen, Programme nach Gusto umgewidmet. Ein Beispiel ist das sogenannte Heizungsgesetz, auf das sich ganze Branchen mit viel Aufwand eingestellt haben und das nun wieder abgeschafft oder modifiziert werden soll. All das sind Gründe, warum die Unternehmen aktuell nicht bereit sind, in Deutschland zu investieren. Und das ist auch ein Grund, warum die Arbeitgeberverbände im Saarland schon vor der Wahl einen Katalog mit dringend notwendigen Reformen für eine Wirtschaftswende aufgestellt haben.

REFORMEN



MARTIN SCHLECHTER
Hauptgeschäftsführer
ME Saar

Haben Sie die Hoffnung, dass sich mit der neuen Regierung etwas ändert und dass es jetzt zu den nötigen Reformen kommt?

Ich bin tatsächlich ein sehr optimistischer Mensch. Nach dem Fehlstart bei der Kanzlerwahl ist es umso wichtiger, mit Erfolgen in der Wirtschaftspolitik das Zeichen zu setzen, dass diese Regierung den „großen Wurf“ will. Neben den geplanten Infrastrukturinvestitionen können das strukturelle Reformen sein, die sich bisher noch zu wenig abzeichnen. Auch bleibt die Regierung bei der Begrenzung der Sozialbeiträge und bei den dringend nötigen Einsparungen noch zu vage. Hier hoffen wir jetzt auf eine zielgerichtetere Politik. Und hier kann Merz seinen Kritikern mit dem Mut zu Reformen zeigen, dass er der richtige Kanzler in dieser schwierigen Situation ist.





Wo besteht aus Ihrer Sicht die wichtigste Baustelle der neuen Regierung?

Wir müssen uns sehr grundsätzlich fragen, wie wir unsere Soziale Marktwirtschaft ausgestalten wollen. In den vergangenen Jahren ist hier aus meiner Sicht der Schwerpunkt zu sehr auf das Soziale und zu wenig auf Marktwirtschaft gelegt worden. Wenn aber die Sozialbeiträge nach und nach auf 50 Prozent steigen, wird Arbeit zu teuer – für die Unternehmen ebenso wie für die Arbeitnehmer. Ich würde mir wünschen, dass wir wieder zu dem früheren Verständnis der Marktwirtschaft zurückkehren, wie Ludwig Ehrhardt sie beschrieben hatte: Dass der Staat die Spielregeln vorgibt und die Unternehmen dann auf der Basis dieser Rahmenbedingungen wachsen können. Die Ampel-Regierung hat aus unserer Sicht zu stark planwirtschaftlich steuern wollen. Die Erkenntnis, dass der Staat nicht der bessere Unternehmer ist, sollte sich wieder durchsetzen.

» BEI DER BÜROKRATIE SEHEN WIR SEIT JAHREN NUR EINEN ZUWACHS. «

Welche Rahmenbedingungen liegen den Unternehmen besonders am Herzen?

Letztlich sind es viele Felder gleichzeitig. Die größten Schmerzpunkte hatte ich mit den Energiepreisen, den Arbeitskosten und der Bürokratie bereits genannt. Hier besteht tatsächlich der größte Reformbedarf, weil sie die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Firmen extrem beeinträchtigen. Die Sozialkosten müssen deshalb wieder unter die Marke von 40 Prozent sinken, sonst bleibt Arbeit im internationalen Vergleich zu teuer. Bei den Energiekosten gibt es zumindest positive Signale aus Berlin. Und in Sachen Bürokratie braucht es auch einen großen Wurf. Wir

haben zwar beim Bürokratieabbaugesetz der Ampel den Wunsch wahrgenommen, die Belastungen für die Unternehmen zu reduzieren. Letztlich sind die Bemühungen aber auf halber Strecke und im Klein Klein stecken geblieben.

Wie bewerten Sie die Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag?

Grundsätzlich sind dort viele positive und hilfreiche Punkte aufgeführt. Ganz zuvorderst können die Superabschreibungen für Unternehmen und die Senkung der Körperschaftssteuer Wachstumsimpulse geben. Das ist sehr gut. Dass sich die Koalition vorgenommen hat, die Verwaltung zu verkleinern, ist zwar ein gutes Signal. Allerdings muss die Politik beweisen, dass sie es ernst meint. Wir sehen aktuell, dass die Zahl der Ministerien nicht gesunken, sondern noch gestiegen ist.

Weitere positive Punkte sind die angekündigte Entlastung bei den Energiepreisen sowie ein schnellerer Netzausbau, die Bündelung der Digitalpolitik in einem eigenem Ministerium und vor allem der geplante Bürokratieabbau. Auch hier muss die Politik ihre Ernsthaftigkeit noch unter Beweis stellen. Dass das Lieferkettengesetz nun fallen soll, ist überfällig. Dabei darf man aber nicht vergessen, dass es bald schon wieder durch die europäische Richtlinie abgelöst wird. Beim Bürokratieabbau fordern wir schon lange einen neuen Ansatz, bei dem neue Gesetze schon vor ihrem Inkrafttreten einer ausführlichen Kosten-Nutzen-Analyse unterzogen werden und nach einer gewissen Zeit evaluiert oder wieder außer Kraft gesetzt werden müssen.

Negativ sehen wir die fortgesetzte Einmischung der Politik in die Mindestlohn-Festsetzung. Diese ist und bleibt Sache der Mindestlohnkommission. Negativ sehen wir auch die fehlenden Sozialreformen. Stattdessen sehen wir gerade in der Rentenpolitik mehrere Vorhaben, die die Kosten noch zusätzlich ansteigen lassen.

» IN DER HAUSHALTPOLITIK MÜSSEN SPAREN UND PRIORISIEREN IM VORDERGRUND STEHEN.«

Die Milliardenpakete, die der Bundestag für Verteidigung und Infrastruktur auf den Weg gebracht hat, geben der Regierung große Spielräume. Ist das ein Befreiungsschlag?

Es ist unstrittig, dass wir bei den Verteidigungsausgaben großen Nachholbedarf haben und dass auch die Infrastruktur über viele Jahre vernachlässigt wurde. Insofern sind die Pakete hilfreich, es braucht aber mehr, um die Probleme zu lösen. Vor allem dürfen wir nicht übersehen, dass die Milliardensummen Schulden sind, die unsere Kinder zurückzahlen müssen.

Die Versuchung ist groß, jetzt weiter zu regieren wie bisher und die dringend notwendigen und von der Wirtschaft geforderten Reformen auszublenden. Damit würde sich aber auch die neue Regierung davor drücken, die Bevölkerung mit einer unausweichlichen Wahrheit zu konfrontieren: Geld alleine wird die Strukturkrise nicht lösen. Wir brauchen Anpassungen, die auch schmerzlich sein können. Eine einmalige Finanzierung aus sogenannten Sondervermögen mag wegen der aktuellen Lage zu vertreten sein, auf Dauer müssen Verteidigung und Infrastruktur aber aus dem Haushalt finanziert werden.

In der Haushaltspolitik müssen Sparen und Priorisieren deshalb wieder im Vordergrund stehen. Wir sollten nicht aus dem Blick verlieren, dass die Ampel-Koalition nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts genau an der Frage gescheitert ist, wie sie ihre Politik finanzieren kann. Und auch über dem neuen Koalitionsvertrag steht prominent der Finanzierungsvorbehalt.

Unsere Hoffnung vor der Wahl war, dass eine neue Regierung unter konservativer Führung nun neue Schwerpunkte setzt. Ob das am Ende gelingt, zeigen die kommenden Jahre. Der Koalitionsvertrag enthält positive Impulse aber leider auch viele teure Wählergeschenke – übrigens nicht nur von Seiten der SPD. Ich sehe dies mit großer Sorge: Wenn es dieser Regierung nicht gelingt, die Bevölkerung von der Sinn- und Ernsthaftigkeit einer Reformpolitik zu überzeugen, treibt sie die Wähler weiter in die Arme extremer Parteien.

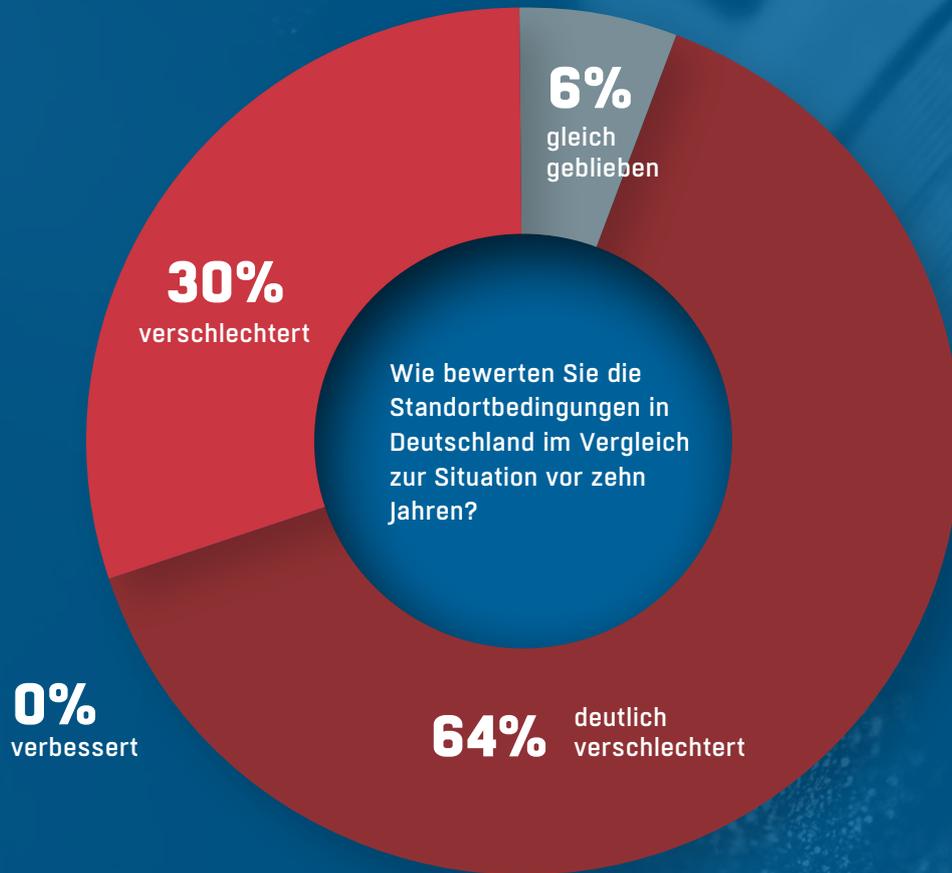
Sehen Sie darin auch eine Gefahr für die Demokratie im Land?

Der große Zuspruch zu einer Partei, die unseren Staat, unsere Verfassung und auch die europäische Einbindung ablehnt, ist nicht nur für die Demokratie, sondern letztlich auch für die wirtschaftliche Basis eine Gefahr. Deutschland hat nur als weltoffenes Land und in einer starken europäischen Gemeinschaft eine gute Zukunft. Isolationismus und Abschottung führen uns in eine Sackgasse. Viele Unternehmen beschäftigen Menschen aus unterschiedlichsten Nationen und sind auf Zuwanderung angewiesen, um ihren Fachkräftebedarf auch künftig zu sichern. Deshalb ist es wichtig, dass das Klima bei aller Diskussion um illegale Migration nicht in eine allgemeine Ausländerfeindlichkeit umschlägt. Und der wirtschaftliche Schaden, den ein sogenannter Dexit mit sich bringen würde, ist kaum zu ermessen. Die Briten erleben dies gerade schmerzlich.

Angesichts dieser Herausforderungen – woher nehmen Sie ihren Optimismus?

Gerade bei uns im Saarland glaube ich an die Stärke und Innovationskraft unserer Unternehmen. Wir haben viele politische und wirtschaftliche Krisenmomente erfolgreich gemeistert. Immer wieder hat sich die Wirtschaft hier im Land neu erfunden, hat neue Schwerpunkte hervorgebracht. Die Transformation, die wir aktuell erleben, können unsere Unternehmen auch bewältigen. Solch ein Wandel ist schwierig und bringt viele Veränderungen mit sich. Wichtig ist, dass die Politik jetzt den dafür nötigen Rahmen schafft. Erste Ansätze sind im Koalitionsvertrag zu erkennen, sie sind jedoch noch nicht ausreichend. Als Verband werden wir weiter für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes und des Standorts Deutschland und vor allem des Saarlandes arbeiten.

SCHLECHTE NOTEN FÜR DEN STANDORT



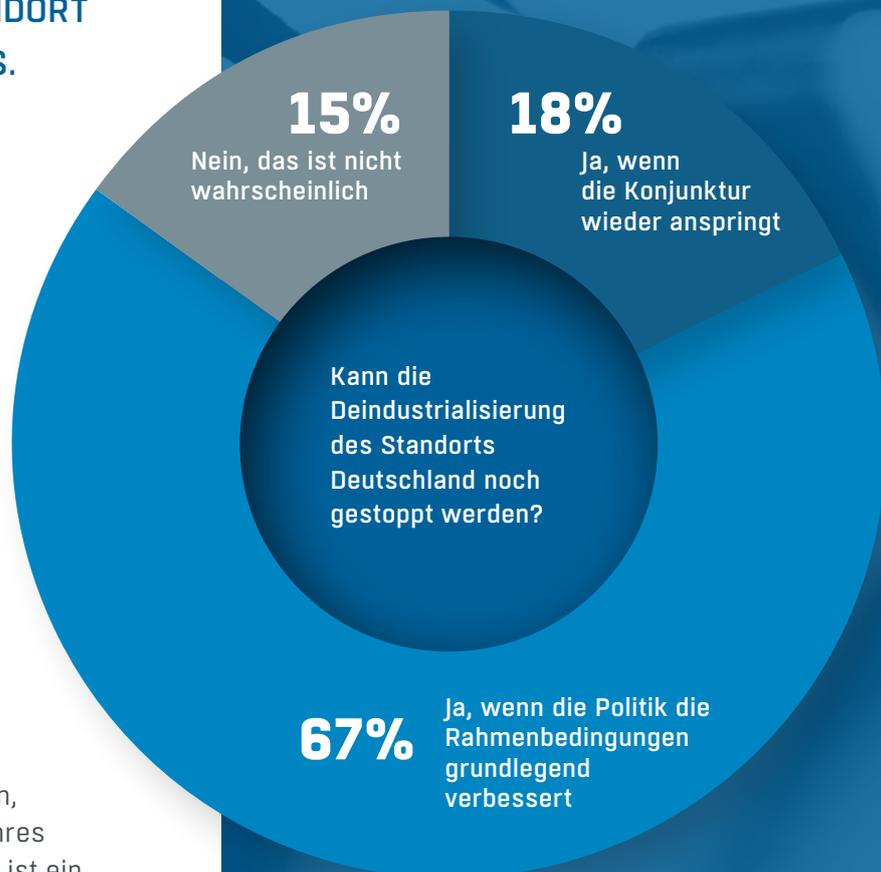
Quelle: Umfrage Gesamtmetall,
Auswertung Saarland, Januar 2025

ES LÄUFT NICHT RUND ...ABER ES GIBT HOFFNUNG

DER MOTOR LAHMT. WÄHREND DIE WIRTSCHAFT WELTWEIT NOCH ROBUST LÄUFT, STELLEN DIE M+E-UNTERNEHMEN DEM STANDORT EIN SCHLECHTES ZEUGNIS AUS. HÖCHSTE ZEIT, DAS RUDER HERUMZUREISSEN.

Die gute Nachricht zuerst: Trotz insgesamt negativer Noten für die Metall- und Elektroindustrie im Saarland und deutschlandweit sehen die Unternehmen noch Möglichkeiten zum Umsteuern. Wenn die Politik jetzt mutig die Rahmenbedingungen anpackt und einen Wandel in Gang setzt, kann die schlechte wirtschaftliche Entwicklung noch gestoppt werden. Sieben von zehn Unternehmen haben dies in einer Befragung angegeben, mit der Gesamtmetall zu Beginn des Jahres den Puls der Branche gemessen hat. Es ist ein klares Signal an die politischen Parteien in Berlin: Echte Strukturreformen können die Abwärtsspirale unterbrechen und neues Wachstum anregen.

DIE HOFFNUNG BLEIBT



Quelle: Umfrage Gesamtmetall, Auswertung Saarland, Januar 2025





Die direkt nach der Wahl beschlossenen Finanzpakete in dreistelliger Milliardenhöhe für Infrastruktur und Verteidigung bewerten viele Wirtschaftsvertreter als Befreiungsschlag. Geld alleine reicht aber als Aufbruchssignal nicht aus, es muss auch auf die Straße kommen, soll der Abwärtstrend wirklich gebremst werden.

Tatsächlich ist die Bestandsaufnahme bedrückend: 2024 sind die Umsätze der deutschen Industriefirmen um fast vier Prozent eingebrochen. Die Wirtschaftsforscher von EY sehen gerade in den Schlüsselbranchen eine besorgniserregende Entwicklung. In der Autoindustrie sank der Umsatz um fünf Prozent, in der Metallbranche um 5,1 Prozent und bei den Elektrotechnik-Firmen um 7,5 Prozent. Und für das laufende Jahr hat die Bundesregierung in ihrer Frühjahrsprognose ihre Erwartungen noch einmal gesenkt – auf nur noch 0,0 Prozent bei einem erwarteten Plus der Weltwirtschaft von 3,1 Prozent. Deutschland behält die rote Laterne.

In dieses Bild passen die Ergebnisse der Standortumfrage zu Jahresbeginn. Der Puls ist vor allem im Saarland schwach:

Im Vergleich zu 2015 sehen neun von zehn Betrieben eine Verschlechterung der Standortbedingungen, sechs von zehn sprechen sogar von einer deutlichen Verschlechterung. Sechs Prozent gehen davon aus, dass die Bedingungen gleichgeblieben sind, eine Verbesserung sah keines der befragten Unternehmen aus dem Saarland. Die Lagebeurteilung, die bundesweit ähnlich ausfällt, lautet: „Es ist fünf vor zwölf.“

Die Kritikpunkte sind lange bekannt und wurden immer wieder thematisiert: Zu viel Bürokratie, zu wenig Fachkräfte, zu hohe Energie- und Arbeitskosten und vor allem fehlende Planungssicherheit. Unter der „Fortschrittskoalition“ der Ampel ist zu wenig passiert, um die Probleme zu lösen. Der Fortschritt ist ausgeblieben.

„Es gibt viele Punkte, bei denen dringender Handlungsbedarf besteht“, sagt Oliver Frei, kaufmännischer Werkleiter von Bosch in Homburg. „Vor allem bei den Energie- und Arbeitskosten muss etwas passieren“, sagt er. Auch wenn Bosch selbst gar nicht so energieintensiv sei: „Die hohen Energiekosten schlagen bei den Vorprodukten letztlich mit deutlich höheren Preisen durch.“

UNTERNEHMEN REDUZIEREN INVESTITIONEN



Was sind die wichtigsten Gründe für den Investitionsrückgang?

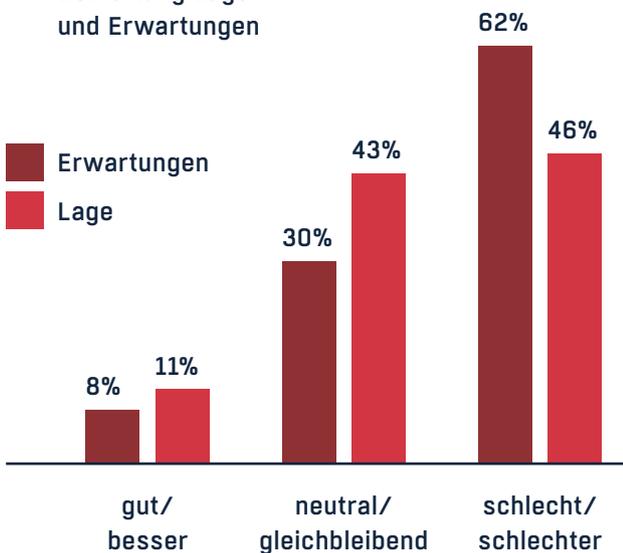
Bürokratie	70%
Energiekosten	65%
Fehlende Rechtssicherheit	61%
Arbeitsvolumen	52%
Arbeitskosten	48%
Steuern	26%
Fachkräfte	22%

Quelle:
Umfrage Gesamtmetall, Auswertung Saarland, Januar 2025

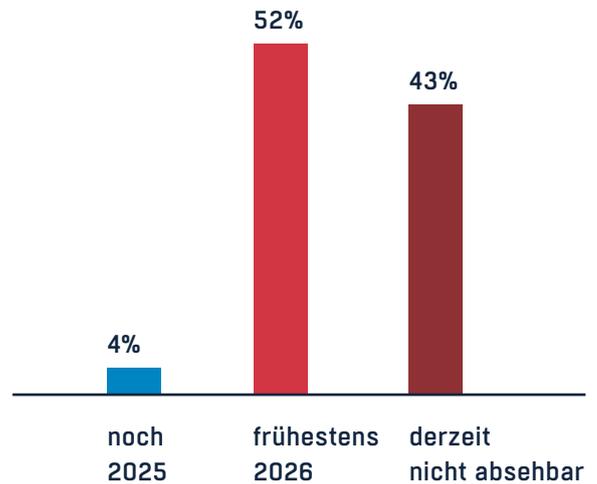


ÜBER 60 PROZENT BEWERTEN DIE LAGE NEGATIV

Bewertung Lage und Erwartungen



Wann rechnen Sie mit Normalisierung? (Wenn Lage „schlecht“)



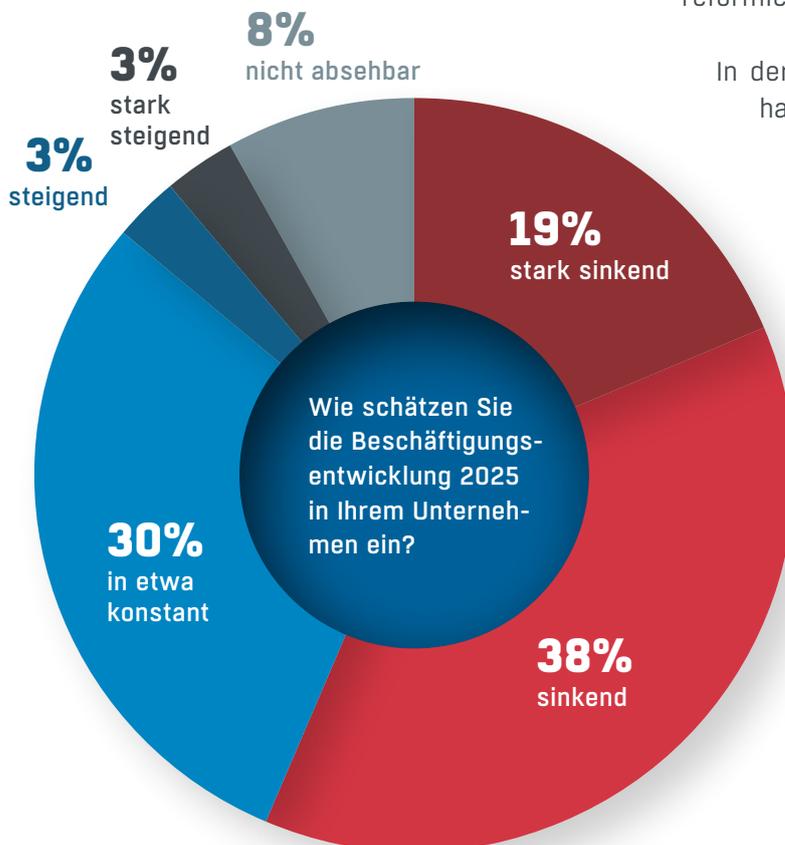


Oliver Bardel, Werkleiter bei Hörmann in Freisen, sieht die hohen bürokratischen Belastungen als Wettbewerbsnachteil: „Ich muss immer neue Mitarbeiter einstellen, die sich völlig unproduktiv um Berichtspflichten kümmern müssen, was nicht heißt, dass sie nicht arbeiten. Das schlägt sich am Ende in der Kalkulation und damit in unseren Verkaufspreisen nieder.“ Ein großes Problem, denn die internationale Konkurrenz hat diese Auflagen nicht. „Wenn sich nicht bald etwas ändert, verlieren wir unsere Wettbewerbsfähigkeit“, sagt Bardel. Ähnlich äußert sich Jörg Bosch, Geschäfts-

führer von Nedschroef in Beckingen. „Die Lohnkosten in Süd-Osteuropa sind halb so hoch wie bei uns. Mit den ebenfalls sehr hohen Kosten für Energie bedeutet das, dass es für uns zunehmend schwieriger wird, bei Aufträgen mitzuhalten.“

Im Wahlkampf hat vor allem die CDU unter Friedrich Merz die klare Botschaft gesendet: Wenn Ihr uns wählt, wird es zügig besser. Dann ist es vorbei mit dem Zögern der Ampel-Regierung. Diese Hoffnung muss die Regierung nun einlösen. Dafür gilt es, den bereits positiven Elementen des Koalitionsvertrags weitere Aufbruchstimmung hinzuzufügen. Gute Signale sind unter anderem die Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren, das Programm für den Bürokratieabbau und das grundsätzliche Bekenntnis, Mehrarbeit zu fördern. Es fehlen jedoch noch wichtige Punkte, die die Standortbedingungen verbessern. Vor allem muss Arbeit günstiger werden und die Sozialsysteme müssen reformiert werden.

ÜBER DIE HÄLFTE RECHNET MIT PERSONALABBAU



In der Umfrage zu Beginn des Jahres haben die Unternehmen vor allem die Rahmenbedingungen in Deutschland kritisch bewertet. Sechs von zehn Unternehmen im Saarland haben deshalb angegeben, ihre Investitionen in diesem Jahr zu reduzieren. Mehr noch als bei der bundesweiten Befragung, wo dies fünf von zehn Firmen angekündigt haben. Nur zwei Prozent hierzulande erwarten dagegen höhere Investitionen als im Vorjahr – im Vergleich zu 13 Prozent bundesweit.

Wichtige Faktoren für mehr Investitionen sind Verlässlichkeit

Quelle: Umfrage Gesamtmetall, Auswertung Saarland, Januar 2025

und Planungssicherheit: „Wir brauchen Planbarkeit bei den Energiekosten, ein international wettbewerbsfähiges Strompreisniveau“, sagt Roland Klotti, CEO von thyssenkrupp Gerlach in Homburg. Die deutlich niedrigeren Preise in den USA und China müssten die wichtige Orientierungsmarkte sein. Auch der Ausbau Erneuerbarer Energien und Nachhaltigkeit müssten dabei eine Rolle spielen: „Wir sollten diese als Chance begreifen, mit der sich für die Industrie Möglichkeiten zur Differenzierung eröffnen können“, sagt er.

„Die Politik muss sich entscheiden, wo der Weg hingeht, und diesen dann auch konsequent verfolgen“, sagt Thomas Laubenthal, Head of Proposal Engineering bei thyssenkrupp Automotive in Wadern-Lockweiler. So habe das Hin und Her bei der Frage rund um die Antriebstechnik bei Autos zu viel Verunsicherung geführt. „Wenn unklar ist, welche Technik in fünf oder zehn Jahren gefragt ist, investiert niemand.“

Die Konsequenz ausbleibender Investitionen ist sinkende Beschäftigung. Mehr als die Hälfte der saarländischen Unternehmen rechnet mit sinkender oder stark sinkender Beschäftigungsentwicklung. Im Bund sind es knapp 45 Prozent.

Über 100 Verbände haben noch während der Koalitionsverhandlungen an SPD und CDU appelliert, die Wirtschaft in den Verhandlungen in den Fokus zu rücken. Das vordringliche Argument: Deutschland braucht Stärke, um seinen Wohlstand, seinen sozialen Zusammenhalt und seine Sicherheit zu gewährleisten. Angesichts der wenig ambitionierten Zwischenstände in den Sondierungen und Koalitionsverhandlungen haben sie darauf gedrängt, Wachstum und Beschäftigung an erste Stelle zu setzen. Niedrigere Steuern, eine Reform der sozialen Sicherungssysteme, bezahlbare Energie und ein effizienterer Staat standen bei dieser gemeinsamen Initiative der deutschen Wirtschaft im Vordergrund.

Wirtschaftsreformen fordert auch die Forschung dringend ein: Die Schere zwischen Kosten und

GROSSE BEDEUTUNG DER STANDORTFAKTOREN

Wie wichtig ist Ihnen...?



Quelle:
Umfrage Gesamtmetall, Auswertung Saarland, Januar 2025

Erlösen gehe immer weiter auseinander, bilanziert das IW Köln. Die Einkommen und die Kaufkraft der Bevölkerung haben sich zwar anhand hoher Lohnabschlüsse und der wieder gesunkenen Inflation insgesamt gut entwickelt, aber angesichts der allgemeinen Unsicherheit halten die Menschen ihr Geld zusammen. Statt eines „Weiter so“ mit milliardenteuren Rentengeschenken und Subventionen muss es das Ziel der künftigen Regierung sein, über Reformen wieder ein Klima der Zuversicht und damit endlich wieder eine Basis für Wettbewerbsfähigkeit zu schaffen.

Das darf durchaus als Auftrag für die anstehende Legislaturperiode verstanden werden.



ZERSCHLAGEN GEHT SCHNELLER ALS AUFBAUEN

MIT BEEINDRUCKENDER GESCHWINDIGKEIT HAT US-PRÄSIDENT DONALD TRUMP SCHON IN DEN ERSTEN WOCHEN SEINER AMTSZEIT DIE WELTORDNUNG AUS DEN ANGELN GEHOBEN. EUROPA MUSS SICH NUN NEU ERFINDEN, SAGT DER IW-EXPERTE PROF. HUBERTUS BARDT.

Herr Professor Bardt, viele Experten haben im Vorfeld der zweiten Amtszeit Donald Trumps davor gewarnt, dass diese schlimmer werde als die erste. Hat er die Erwartungen noch übertroffen?

BARDT: Wir sehen tatsächlich, dass der neue Präsident in großer Geschwindigkeit bestehende Gewissheiten über den Haufen geworfen hat. Insofern ist sie schlimmer als die erste Periode, weil er sich nicht erst in das Amt einfinden musste.

Überhaupt ist es bemerkenswert, wie mit dem Erstarken der totalitären Regime in China und Russland und nun mit der zweiten Amtszeit Donald Trumps ein Zerfall der internationalen Kooperation und der multilateralen Strukturen einhergeht. Und das in einem Ausmaß, wie es zumindest in den vergangenen 30 Jahren nach dem Mauerfall nicht mehr vorstellbar war.

Ist das das Ende der regelbasierten Ordnung, wie wir sie bisher kannten?

Tatsächlich ist es so, dass sich Trump vor allem über Machtstrukturen durchzusetzen versucht und nicht mehr über Regeln. Was bisher galt, zählt für ihn nicht mehr. Das sieht man beispielsweise an den Zöllen, die Trump willkürlich gegen Mexiko und Kanada verhängt hat. Länder, mit denen die USA Freihandelsabkommen abgeschlossen hatten – zuletzt verhandelt und unterschrieben von Donald Trump. Damit koppelt er diese Märkte einfach vom freien Handel ab, weil er Druck ausüben möchte.

Dieses willkürliche Handeln ist auch gesellschaftlich problematisch. Denn Bürger können sich fragen, warum sie sich an Regeln halten sollen, wenn es der Staat selbst nicht mehr tut. Für die EU heißt das im Umkehrschluss, dass wir alles infrage



PROF. DR. HUBERTUS BARDT

ist Geschäftsführer im Institut der deutschen Wirtschaft und forscht in den Bereichen Wirtschaftspolitik, Industriepolitik und Klimaökonomie. Er ist Honorarprofessor an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

» FÜR DIE EU
HEISST DAS, DASS WIR
ALLES INFRAGE STELLEN
MÜSSEN, WAS BISHER
GÜLTIGKEIT HATTE. «

stellen müssen, was bisher Gültigkeit hatte. Die auf Kooperationen und Goodwill basierende Ordnung ist zwar noch nicht weg, aber die aktuelle US-Regierung scheint gedanklich eher im unregelmäßigten, späten 19. Jahrhundert zu leben als in unserer Zeit. Und darauf müssen wir uns einstellen.

Wird Trump II letztlich größere Nachwirkungen haben als seine erste Amtszeit?

In jedem Fall bleibt eine große Unsicherheit. Natürlich kann es sein, dass sich die Situation schon nach den Midterms wieder ändert, wenn die Demokraten vielleicht die Mehrheit in Senat und Kongress wieder zurückerlangen. Und natürlich kann es auch sein, dass nach Donald Trump ein demokratischer Präsident gewählt wird, der wieder manches heilt, was Trump gerade zerschlägt. Am Beispiel Polen sehen wir aber auch, wie schwierig es ist, all die nicht regelkonformen Änderungen wieder zurückzudrehen, die das frühere PIS-Regime durchgesetzt hatte. Zerschlagen geht schneller als Aufbauen. Und gleichzeitig gibt es ja auch keine Garantie, dass nicht nach vier Jahren wieder ein Republikaner an die Macht kommt, der erneut im Stil Trumps den Staat aushebelt. Die Lektion, die wir gerade lernen, ist die, dass wir uns auf Amerika nicht mehr uneingeschränkt verlassen können.

Heißt das, dass wir uns von Amerika abkoppeln und mittelfristig neue Partnerschaften aufbauen müssen?

Ganz wird das nicht gehen. Realistischerweise können wir die USA nicht ersetzen. Sie sind unser wichtigster Handelspartner auf der Exportseite. Und natür-





lich werden die USA als Partner auch nicht komplett ausfallen. Aber es wird anders sein. US-Zölle auf Einfuhren aus der EU treffen auch unsere Wirtschaft. Erfolg werden weiterhin die Hersteller haben, die so einzigartige Produkte haben, dass sie nicht einfach zu ersetzen sind. Die werden dann auch eher die Chance haben, die durch Zölle gestiegenen Preise durchzusetzen. Für uns als Volkswirtschaft heißt es, dass wir innovativ sein und uns von der Massenware abheben müssen.

Bei Autos wird dies bei den hochwertigen Serien der Fall sein, und in der Chemie kann es mit den High-Value-Chemicals gelingen. Deutschland hat mit seiner großen Erfahrung die Fähigkeit, Gutes noch besser zu machen. Auf diese Stärke müssen wir uns besinnen.

Müssen wir uns nicht gleichzeitig auf andere Märkte fokussieren?

Ganz sicher müssen wir alles tun, um den Handel zu öffnen. Dafür müssen wir jetzt weltweit Handelsbeziehungen ausweiten. Dass das Mercosur-Abkommen auf der Zielgerade ist, ist ein guter Schritt. Und auch mit Indien sind wir ja schon länger im Gespräch. Die EU kann sich in den Ländern, in denen Amerika jetzt nicht mehr so gut gelitten ist, eine Basis aufbauen. Entscheidend ist, dass jetzt nicht überall Zollschränken hochgezogen werden und sich der Handelskrieg, den Donald Trump begonnen hat, verselbstständigt.

Gleichzeitig werden wir aber auch sehen, dass Warenströme, die früher in die USA gegangen sind, in unsere Märkte umgeleitet werden. Das wird zu erhöhtem Preisdruck führen.

» UNSERE VOLKSWIRTSCHAFT MUSS INNOVATIV SEIN UND SICH VON DER MASSENWARE ABHEBEN. «

Was heißt diese Entwicklung insgesamt für Europa?

Auch wenn das Bild überstrapaziert wird, in gewisser Weise trifft der „Weckruf für Europa“ schon zu. Letztlich kann und muss das Vorgehen der USA der Staatenwerdung Europas einen neuen Impuls geben. Die Länder stehen enger zusammen. Ob es am Ende gelingt, sowohl industriepolitisch als auch in der Verteidigung, muss man sehen. Wenn das Zusammenwachsen in Europa wirklich funktionieren soll, muss jeder ein wenig über seinen Schatten springen. Wir müssen dann einheitlicher denken

und viele der nationalen Sonderregeln vereinheitlichen. Und bei den militärischen Fragen muss am Ende klar sein, wer das Sagen hat.

Funktioniert das auch im Zusammenspiel mit Ungarn? Das Land hat ja schon Widerstand angekündigt.

Mit Ungarn wird man irgendwie umgehen müssen. Dass Ungarns Blockade dazu führt, dass sich 26 Länder Putin zum Fraß vorwerfen lassen, glaube ich nicht.

Militärisch stellen sich Deutschland und die EU ja nun auf die neue Lage ein. Viele Milliarden sollen künftig für die Rüstung zur Verfügung stehen. Ist das auch volkswirtschaftlich sinnvoll?

Grundsätzlich gilt: Wenn wir mehr Ressourcen für die Verteidigung aufwenden, müssen wir dafür einen Preis zahlen – und sei es nur in höheren Zinsen. Es gilt aber auch, dass diejenigen, die im Militär oder der Produktion von Verteidigungsgütern arbeiten, nicht gleichzeitig Konsumgüter herstellen können. Verteidigungsausgaben sind Kosten, die uns aber auch vor größerem Übel schützen.

» DASS UNGARNS BLOCKADE DAZU FÜHRT,
DASS SICH 26 LÄNDER PUTIN ZUM FRASS
VORWERFEN LASSEN, GLAUBE ICH NICHT. «



Insgesamt ist davon auszugehen, dass von den beschlossenen Ausgabenpaketen Konjunkturimpulse ausgehen. Sowohl vom Militärpaket als auch den geplanten Investitionen in Infrastruktur. Und wenn neue Technik gebraucht wird, kann das auch die Forschung voranbringen. Das ändert nichts daran, dass wir als Volkswirtschaft diese hohen Mehrausgaben auch finanzieren müssen.

Im Rahmen der Coronapandemie, in der bereits die ersten Milliardenpakete geschnürt wurden, hatte die Regierung den Eindruck erzeugt, dass dies für die Menschen keine Folgen hat. Auch zu Beginn des Ukraine-Krieges hatte die Ampel-Regierung diese Erzählung fortgeführt. Ist es nicht Zeit für mehr Ehrlichkeit, dass die Regierung nun auch an anderer Stelle sparen muss?

Nur Geld ausgeben und alles so lassen, wie es ist, das funktioniert nicht. Das zu erkennen, erfordert nur etwas gesunden Menschenverstand. Natürlich stößt niemand auf Jubelrufe, wenn er jetzt das Ren-

teneintrittsalter von 67 Jahre auf 69 oder 70 Jahre erhöht. Oder an anderer Stelle Leistungen streicht.

Es ist die Aufgabe des neuen Regierungschefs, deutlich zu sagen, dass ein deutlich höherer Schuldenstand nicht einfach nur eine Kennziffer im Statistischen Jahrbuch ist, die ohne weitere Folgen bleibt. Die Regierung muss jetzt auch den Haushalt durchforsten und schauen, wo sie sparen kann. Wir erleben eine Zeit der Veränderungen, und es sind keine Veränderungen zum Guten. Gleichzeitig sollten wir die Lage auch nicht überdramatisieren, sondern mit klarem Kopf schauen, wie wir uns auf die neue Lage einstellen. Deutschland und Europa haben es in der Hand, wie sie durch diese Phase kommen. Grundsätzlich bin ich optimistisch, dass dies auch gelingen wird.

STARKER KOMPROMISS FÜR DEN STANDORT

**DIE TARIFVERHANDLUNGEN
STANDEN UNTER DEM MOTTO
„STANDORT STÄRKEN“. DER
ABSCHLUSS IST ZWAR FORDERND,
GIBT DEN UNTERNEHMEN ABER
PLANUNGSSICHERHEIT.**

Bis zum Abschluss war es ein hartes Ringen. 18 Stunden dauerte die letzte Verhandlungsrunde in den Tarifverhandlungen der M+E-Industrie in Hamburg. Obwohl der Pilotabschluss mit seinen Erhöhungen für die Unternehmen in der wirtschaftlichen Situation ein Kraftakt war, betonte ME-Saar-Präsident Oswald Bubel das Positive: „Durch die lange Laufzeit von 25 Monaten erhalten die Unternehmen Planungssicherheit. Das ist in dieser Zeit sehr wichtig.“

Schon der Beginn der Tarifrunde zeichneten sich harte Auseinandersetzungen ab. Die

IG Metall hatte im Sommer eine Forderung aufgestellt, die mit einer Entgelterhöhung von sieben Prozent und einer Laufzeit von zwölf Monaten unrealistisch weit von der Situation entfernt war. Seit 2018 durchleben die Unternehmen Krisenjahre. 2023 ist die Wirtschaft 0,3 Prozent, 2024 0,2 Prozent geschrumpft. Die Gewerkschaft argumentierte mit noch immer guten Auftragsbeständen, doch auch diese sanken, weil die Kunden ihre Aufträge entweder nicht abriefen oder sogar wieder stornierten.

Zusätzlich zu der Entgelterhöhung forderte die Gewerkschaft eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung um 170 Euro pro Monat, eine soziale Komponente zur Besserstellung unterer Einkommensgruppen und eine Weiterentwicklung der Anspruchsmöglichkeiten für die tarifliche Freistellungszeit.

Die Arbeitgeberseite war an einer schnellen Einigung interessiert. Bereits in der zweiten Tarifrunde hat sie ein Angebot vorgelegt: eine

**Wir bieten mehr:
Mehr Sicherheit.
Mehr Tempo.
Mehr Einigung.**

Berlin, bitte nachmachen!

Tarifrunde in der Metall- und
Elektro-Industrie 2024. #standortstärken



**Für einen
starken Standort:
Planbarkeit und
Sicherheit!**

Tarifrunde in der Metall- und
Elektro-Industrie 2024. #standortstärken



Tarifabschluss 2024

in der Metall- und Elektro-Industrie

www.standort-staerken.de **STANDORT STÄRKEN!** DIE M+E ARBEITGEBER

Laufzeit und Entgelt » Planungssicherheit und Verlässlichkeit für Unternehmen und Beschäftigte.



T-ZUG (B) / Zusatzbetrag wird ab 2025 im Februar ausgezahlt und erhöht sich ab 2026 auf 26,5 %, das T-Geld wird ab 2025 im Juli eines Jahres ausgezahlt.

Automatische Differenzierung » Belastungen für Unternehmen in schwieriger Lage gemindert.

Die automatische Differenzierung erlaubt es Firmen in wirtschaftlich schwieriger Lage, die Belastungen rasch und unbürokratisch zu mindern.

Das Prinzip ist für zwei weitere Jahre fortgeschrieben.



Freistellungstage » Bisherige Regelungen werden vereinfacht und für bestimmte Beschäftigtengruppen modifiziert.

Schichtarbeiter

- Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten
- Gleiche Voraussetzungen für Dreischicht, Nachtschicht und Wechselschicht
- 5 Jahre Betriebszugehörigkeit, 3 Jahre in Schichtarbeit



Eltern und Pflegende

- Beschäftigte mit Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres
- Inanspruchnahme 2x 8 Tage + 3x 6 Tage
- Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten



Kompensation

- Zuschlagsfreie Auszahlung von Arbeitszeitkonten wird um 50 Stunden erhöht.
- Bei Beschäftigungsproblemen können die Betriebsparteien die Freistellungstage verpflichtend anordnen.
- Die Betriebsparteien können die Antrags- und Erörterungsfristen betrieblich festlegen.
- Die Betriebsparteien können anteilige Inanspruchnahme sowie Zeiträume der Freistellungstage festlegen.

Neue Anträge können bis 31.01.2025 gestellt werden. Erörterungsfrist endet am 31.03.2025.

Entgelterhöhung von 3,6 Prozent bei einer Laufzeit von 27 Monaten. Sie signalisierte Gesprächsbereitschaft für eine überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen, forderte aber gleichzeitig eine Fortführung der automatischen Differenzierung für Betriebe in schwieriger wirtschaftlicher Lage.

Der Kompromiss, auf den sich beide Parteien in der Verhandlung vom 12. November geeinigt haben, sieht bei einer Gesamterhöhung von 5,1 Prozent eine insgesamt lange Laufzeit von 25 Monaten vor. Dabei werden die Entgelte in zwei Stufen erhöht – einmal um 2,0 Prozent und im Folgejahr um 3,1 Prozent, dazu gibt es eine Einmalzahlung von 600 Euro. Die Auszubildendenvergütung ist zum Jahresbeginn um 140 Euro gestiegen, eine Erhöhung, die eine Tätigkeit in der M+E-Branche attraktiver machen soll.

Bei der automatischen Differenzierung konnten die Arbeitgeber sich durchsetzen. Diese wird für zwei

Jahre fortgeschrieben. Anders als bisher wird nicht mehr das T-ZUG (B) differenziert, sondern das T-Geld, das nun im April fällig wird. Das T-ZUG (B) wird dagegen im Februar ausgezahlt und ab 2026 auf 26,5 Prozent der Entgeltgruppe E5 angehoben.

Auch die Freistellungsregeln für Schichtarbeiter sind neu geordnet und teilweise vereinheitlicht worden. Eltern und Pflegende können künftig zweimal acht Tage und zusätzlich dreimal sechs Tage wandeln.

Im Gegenzug haben Arbeitgeber die Möglichkeit, im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung 100 statt bisher 50 Stunden aus Arbeitszeitkonten zuschlagsfrei auszuzahlen. Auch kann bei Vorliegen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Umwandlung von Zeit in Geld verpflichtend angeordnet werden und die Lage der Freistellungstage auch durch den Arbeitgeber festgelegt werden. Alles in allem ein zukunftsfähiger Kompromiss.

WENN DAS KLIMA ZUM PROBLEM WIRD

FÜR DIE WELTGESUNDHEITSORGANISATION IST DER KLIMAWANDEL DIE GRÖSSTE BEDROHUNG FÜR DIE GESUNDHEIT IM 21. JAHRHUNDERT. FÜR DIE UNTERNEHMEN IST ER EINE GROSSE HERAUSFORDERUNG.

Wenn die Sonne besonders heiß scheint, wenn die Temperaturen deutlich über 30 Grad steigen oder wenn die Feinstaubbelastung besonders hoch ist, hat das auch Auswirkung auf die Beschäftigten in den Unternehmen.

Hitze beeinträchtigt unsere Leistungsfähigkeit. Wenn es sehr warm ist, werden wir müde und können uns nicht mehr so gut konzentrieren. Das Risiko für Arbeitsunfälle steigt. Und auch die Gesundheit ist bei Hitze bedroht. Wir schwitzen vermehrt, unser Herz-Kreislaufsystem ist belastet, wir können einen Hitzschlag erleiden. Bei Arbeitsplätzen im Freien kann die intensive Sonneneinstrahlung zu Haut- und Augenerkrankungen, Sonnenbrand und auch Hautkrebs führen. Auch die Psyche leidet, wenn es dauerhaft zu warm ist.

Klimawandel und die damit einhergehenden Wetterextreme gewinnen in den Unternehmen mit Blick auf den Schutz der Beschäftigten zunehmend an Bedeutung. Schon heute wirkt sich das Klima auf die Gesundheit und Sicherheit der Menschen an ihrem Arbeitsplatz aus. Dabei können sich bereits bestehende Risiken verstärken oder häufen. Im Rahmen des Klimawandels können aber auch ganz neue Arbeitsschutzrisiken auftreten.

Die Verantwortlichen müssen unterschiedliche Einflüsse in den Blick nehmen: von den Auswirkungen durch Ozon, UV-Strahlung oder Extremwetterereignissen bis hin zu verschobenen Allergiezeiträumen oder neuen übertragbaren Krankheiten.

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht sind Arbeitgeber gehalten, Gefährdungen möglichst zu vermeiden und die verbleibende Gefährdung gering zu halten. Sie müssen die Beschäftigten über Gesundheitsgefahren aufklären und sie unterweisen, wie sie Gesundheitsgefahren vermeiden können. Den regulativen Rahmen dafür stellen Gesetze, Verordnungen und technische und arbeitsmedizinische Regeln dar. Sie bilden die Leitlinie für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Unternehmen. Im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen vor allem die Gesundheitsgefahren durch Umweltfaktoren und damit Klimaeinflüsse im Fokus. Hier müssen die Unternehmen Grundlagen für Präventionsmaßnahmen ermitteln.

Beim Arbeitsschutz, der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie beim betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement existieren vielfältige Ansatzpunkte. Die Unternehmen müssen das Rad nicht neu erfinden, son-



dern sie können auf Vorhandenes zurückgreifen und bereits bestehende Instrumente nutzen. Im ersten Schritt geht es darum, Bewusstsein für das Thema zu schaffen und es auf die Agenda zu setzen. Im Bereich Arbeitsschutz sollte die Gefährdungsbeurteilung auch Klimarisiken berücksichtigen. Wichtig ist dabei, sich Mehrfachbelastungen anzuschauen – Luftverschmutzung wie Feinstaubbelastung und Hitze potenzieren sich beispielsweise gegenseitig.

Die Betriebe können aber auch direkt beim Klimaschutz anfangen und Emissionen im Betrieb reduzieren – beim Fuhrpark, beim Strom, bei der Verpflegung in der Kantine. Sie können die Mitarbeiter motivieren, zu Fuß oder mit dem Rad zur Arbeit zu kommen. All das schützt und fördert die Gesundheit, indem es die Risiken des Klimawandels an der Quelle angeht.

Eines der größten Probleme im Klimaschutz ist die Akzeptanz der jeweiligen Maßnahmen. Das liegt auch daran, dass weder die Risiken des Klimawandels noch die Chancen, die Klimaschutz und Klimaanpassung mit sich bringen, ausreichend im Bewusstsein verankert sind. Hier bieten betriebliche Strukturen gute Ansatzpunkte, um Beschäftigte über die gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels zu informieren und dann gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln.

Betriebsärzte und -ärztinnen sind gefordert, über den Zusammenhang von Gesundheit und Klimawandel auf-

zuklären. Und auch die Beschäftigten im betrieblichen Gesundheitsmanagement können Klimakommunikation übernehmen. Wichtig ist auch, nicht nur auf die Risiken hinzuweisen, sondern positive Visionen zu schaffen: Wie wollen wir arbeiten? Wie wollen wir leben in unserer nahen Umgebung und in naher Zukunft? Und wie kommen wir da hin?

Dazu kommen die ganz praktischen Maßnahmen, mit denen Betriebe konkret auf Hitzeperioden reagieren können. Dazu gehören Beschattung, die Kühlung von Räumen, die Verlagerung von Arbeitsplätzen in kühlere Räume, aber auch das Bereitstellen von Getränken und die Anpassung der Arbeitszeit. Zusammenfassen kann man solche Aktivitäten in Hitzeaktionsplänen.

Oft sind die Unternehmen noch nicht ausreichend für die gesundheitlichen Auswirkungen von Hitze sensibilisiert und informiert. Um gut vorbereitet zu sein, können auch innerbetriebliche Teams zusammen mit externen Akteuren hilfreich sein, um gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln.

Gerade für kleine und mittelständische Betriebe stellen Hitzeaktionspläne eine echte Herausforderung dar. Aber auch dort kann man im Betrieb thematisieren, was gebraucht wird, wenn es heiß wird. Konkrete Fragen beantworten Ihnen unsere Verbandsingenieure gerne.



TRANSFORMATION BRAUCHT VORBILDER

BEIM ARBEITSWISSENSCHAFTLICHEN FORUM IN MAINZ HABEN SICH EXPERTEN ZUM WANDEL IN DER INDUSTRIE AUSGETAUSCHT. SIE DISKUTIERTEN ÜBER BEST-PRACTICE-BEISPIELE AUS DER BRANCHE.

Welche Möglichkeiten haben Unternehmen in Deutschland, wenn sich Energie und Arbeit verteuern, wenn die Anzahl der Vorschriften ausufert und traditionelle Industriezweige wegbrechen? Und was heißt das für die Belegschaften in den Betrieben? Beim Arbeitswissenschaftlichen Forum in Mainz haben sich Referenten und Teilnehmer im Juni über diese Fragen ausgetauscht. Das Arbeitswissenschaftliche Forum ist eine Gemeinschaftsveranstaltung der M+E-Verbände im Saarland, Rheinland-Pfalz, Rheinhessen und Hessen.

Unternehmen, das ist eine Kernbotschaft der Referenten, können nur bestehen, wenn sie aus eigener Kraft immer effizienter werden. Vor allem geht es darum, mittel- und

langfristig neue Ideen und neue Produkte zu entwickeln. Auch verlangt die neue Klimapolitik nach einer veränderten Technik mit effizienteren Produktionsprozessen und sinkendem Energieverbrauch. Die Beispiele für Zukunftsinvestitionen reichen dabei von einer schrittweisen Modernisierung und Anpassung einzelner Produkte und Maschinen über ein geändertes Produktportfolio bis hin zum Bau komplett neuer Produktionsstandorte auf der grünen Wiese. Immer mit dem Ziel, die Effizienz zu erhöhen, Prozesse zu digitalisieren, die Kosten zu senken und Kundenanforderungen noch besser zu bedienen. In mehreren Vorträgen haben die Fachreferenten sich den unterschiedlichen Aspekten der Transformation gewidmet, mit denen sich die Betriebe auseinandersetzen müssen.

STANDORTFAKTOR FACHKRÄFTE

Vor der Frage, wie neue Innovationen im Unternehmen entstehen können, kommt eine ganz grundsätzliche Herausforderung: Die Fachkräfte finden, die diese Innovationen umsetzen. Kristian Schalter, Abteilungsleiter Strategie und Zukunft bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände analysiert, dass durch den Renteneintritt der Babyboomer die Zahl der verfügbaren Arbeitnehmer um mehrere Millionen zurückgeht. Unternehmen müssen deshalb auf der einen Seite Digitalisierung und Automatisierung nutzen, wenn sie weiter konkurrenzfähig bleiben wollen. Dabei kann auch der Einsatz Künstlicher Intelligenz helfen. Auf der anderen Seite ist Zuwanderung ein entscheidender Faktor, wenn Deutschland seine Fachkräftelücke schließen will. 400.000 Arbeitskräfte pro Jahr sind dafür nötig. Dafür fehlt aber aktuell eine konsistente Zuwanderungsstrategie. Unternehmen werden deshalb alles dafür tun müssen, die vorhandenen Arbeitskräfte zu halten. Flexible Arbeitsmodelle werden hier an Bedeutung gewinnen, sagt Schalter.

BESCHÄFTIGTE MITNEHMEN

Wie wichtig es ist, die Einführung neuer Technik mit intensiver Kommunikation zu verknüpfen, zeigt Jim Kamara, Manager für Fertigung, Rohbau und Betriebsautomation bei John Deere in Zweibrücken. Der Hersteller professioneller Landmaschinen hat sich längst zum Technologiekonzern gewandelt. In der Produktion werden zunehmend digitale Prozesse benötigt, um wettbewerbsfähig herstellen zu können. Die gut 1000 Mitarbeiter im Werk sind deshalb gefordert, ihr Know-how an den Fortschritt der Technik anzupassen. Die Neuerungen umfassen etwa die Unterstützung der Fertigungsprozesse durch Datenanalyse, Prozesskontrolle und eine zunehmende Automatisierung. Dadurch, dass die Mitarbeiter bei jeder Veränderung schon in der Planungsphase mit einbezogen werden, sind sie Teil des Projektes. Durch einen stetigen Kommunikationsfluss erhalten sie alle wichtigen Informationen zu den anstehenden Veränderungen. Und ihre Hinweise und Bedenken fließen in das Projekt ein. Auf diese Weise werden die Beschäftigten integraler Bestandteil des Transformationsprozesses – statt sie dem Prozess auszuliefern.

RAHMENBEDINGUNGEN EINFORDERN

Dass es nicht ausreicht, als Unternehmen innovativ zu sein, zeigt Oliver Frei, kaufmännischer Werkleiter bei Bosch in Homburg, mit Blick auf das Thema einer Wasserstoffwirtschaft. Bosch hat in Homburg zur Demonstration einen kompletten Wasserstoffkreislauf aufgebaut – von der Stromerzeugung über PV-Anlagen über die Elektrolyse bis hin zu Speicherung und Verbrauch in E-Fahrzeugen und im Werk. Homburg ist dabei Leitwerk für Nachhaltige Produktion im Bosch-Konzern, berichtet Frei auf dem Forum. Das Beispiel zeigt, dass Wasserstoffwirtschaft technisch und organisatorisch möglich ist. Bosch geht noch einen Schritt weiter: Obwohl der Markt noch nicht vorhanden ist, produziert das Werk bereits Produkte für Wasserstoff-Fahrzeuge. Das Modellprojekt zeigt: Wenn die Infrastruktur vorhanden ist, kann beispielsweise Wasserstoffmobilität funktionieren. Letztlich ist die Politik gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Tankstellen sind ebenso notwendig wie ausreichend bezahlbarer Wasserstoff, der im Idealfall aus regenerativen Energien erzeugt wird. Er muss jedoch im ersten Schritt nicht zwingend grün sein. Wichtiger sei, dass er überhaupt zur Verfügung stehe, sagt Frei.

GROSS DENKEN

Dass komplexe und über 100 Jahre gewachsene Strukturen ein Transformationshindernis sein können, ist eine Erkenntnis des Ventilherstellers Samson in Frankfurt. Weil Transportwege nicht mehr zeitgemäß waren und die Produktion in dem Familienbetrieb über mehrere Etagen verteilt und nicht vernetzt war, hat die Unternehmensleitung beschlossen, den Betrieb an einem neuen Standort in Offenbach komplett neu „auf der grünen Wiese“ zu errichten. Der radikale Schritt erlaubt es, die Produktionsarchitektur neu aufzusetzen, die Energieeffizienz zu erhöhen, die Anlagen zu modernisieren und die innerbetriebliche Logistik zu optimieren. Sven Donner, der das Projekt MainChange bei Samson als Direktor Werksinfrastruktur verantwortet, beschreibt in seinem Vortrag, wie das Gesamtprojekt Schritt für Schritt umgesetzt wird. Mit der Einführung neuer Technik und einer Digitalisierungsoffensive. Wichtig dabei wie in allen Projekten ist laut Donner, dass die Mitarbeiter immer mitgenommen werden.



VIER TAGE SIND NICHT DIE LÖSUNG.

ZAHLREICHE STUDIEN SOLLEN BELEGEN, DASS BESCHÄFTIGTE IN EINER VIER-TAGE-WOCHE PRODUKTIVER, GLÜCKLICHER UND GESÜNDER SIND. DOCH DAS ERGEBNIS ÜBERZEUGT NICHT.



Weniger Arbeiten bei höherer Produktivität und bei gleichbleibender Bezahlung – verschiedene Studien sollten belegen, dass dies die ideale Zukunft unserer Arbeitswelt sein kann. Glückliche Beschäftigte, die an weniger Tagen deutlich motivierter und gesünder zur Arbeit kommen.

Angesichts der Studien, eine davon wurde zuletzt auch in Deutschland auf den Weg gebracht, sollte die Vier-Tage-Woche als das Arbeitsmodell der Zukunft gezeichnet werden.

Einen Beleg dafür, dass in vier Tagen tatsächlich mehr gearbeitet wird, wenn es als Ausgleich einen freien Tag gibt, blieben jedoch alle Studien schuldig. Vielmehr war das Ergebnis höchstens, dass Beschäftigte sich subjektiv produktiver, glücklicher und weniger krank fühlten. Objektive Daten für eine langfristige Produktivitätssteigerung und höhere Wertschöpfung lieferte keine der Studien.

» DIE DISKUSSION ÜBER EINE VIER-TAGE-WOCHE KOMMT ZUR UNZEIT. «

Oswald Bubel

Oswald Bubel, Präsident des Verbands der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes, betonte angesichts der Studien-Veröffentlichung in Deutschland, dass die Diskussion über eine Vier-Tage-Woche zur Unzeit kommt. „Der Mangel an Arbeitskräften ist akut und wird sich in den kommenden Jahren noch massiv verschärfen. Es ist deshalb aus meiner Sicht absurd, wenn in solch einer Situation über eine Arbeitszeitverkürzung diskutiert wird. Schon gar bei vollem Lohnausgleich.“

Obwohl das Thema politisch und gesellschaftlich opportun sein mag, weil es Arbeitnehmern noch mehr Freizeit verspricht – einer wissenschaftlichen Überprüfung hält keine der vorgestellten Studien stand. Letztlich wurden nicht einmal Äpfel mit Birnen verglichen – um im Bild zu bleiben wurde häufig nur gefragt, ob die dargebotenen Äpfel gut schmecken.

Was aber wurde überhaupt untersucht? Befürworter der Vier-Tage-Woche stützten sich vor allem auf Studien aus England, Island, sowie eine weltweite Studie, an der jedoch auch nur 33 Unternehmen teilnahmen. All diese Studien haben gemeinsam, dass sie weder valide Vergleichsdaten erfassen noch repräsentativ sind.

Hauptkritikpunkt ist, dass sich viele der teilnehmenden Unternehmen – in England ebenso wie bei der globalen Studie – für das Experiment ausdrücklich beworben haben. Sie hatten schon im Vorfeld geplant, eine Vier-Tage-Woche einzuführen, teilweise um ihre Marktaktivität zu steigern. Auch kamen viele dieser Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich, der anders als Produktionsunternehmen weniger stark getaktete Prozesse hat. Eine Vergleichbarkeit mit der Gesamtwirtschaft ist also nicht gegeben. In Island wiederum haben vor allem Einrichtungen des öffentlichen Dienstes teilgenommen, bei denen es den Faktor Wertschöpfung als Messgröße nicht gibt. Auch hier sind Aussagen über Produktivitätssteigerungen nicht möglich. Da es keine Vergleichsgruppen gab, ist auch nicht zu ermitteln, ob wahrgenommene Steigerungen der Zufriedenheit auf andere Faktoren zurückzuführen sein könnten.

Insgesamt haben die Studien sich bei ihren Auswertungen weniger auf objektiv vergleichbare, sondern vielmehr auf subjektive Faktoren beschränkt. Wenn Beschäftigte von ihrem Gefühl berichten, produktiver zu sein, hat das weniger Aussagekraft als eine faktische Messung der Effizienzsteigerung. Solch signifikante Kennzahlen, die einen wirklichen Produktivitätsfortschritt begründen könnten, haben die Studien in ihren Auswertungen nicht erfasst.

Vor diesem Hintergrund billigt Holger Schäfer, Arbeitsmarktexperte des Instituts der Deutschen Wirtschaft, auch der 2024 in Deutschland mit 41 Unternehmen durchgeführten Studie wenig Aussagekraft zu: Weder gebe es eine zufällig bestimmte Teilnehmergruppe noch eine relevante Vergleichsgruppe. Alle Teilnehmer hatten sich wie bei den vorherigen Studien für das Experiment beworben. Ob es tatsächlich eine Produktivitätssteigerung gab, ob die Beschäftigten also an den vier Tagen tatsächlich schneller arbeiten, wurde gar nicht erfasst. Und selbst, wenn die Steigerung im Zeitraum des Experiments eingetreten wäre, ist fraglich, ob die Beschäftigten solch ein gesteigertes Pensum auch nachhaltig durchhalten würden.

Bereits jetzt können Unternehmen eine Vier-Tage-Woche umsetzen – vorausgesetzt, dass sich diese in der betrieblichen Arbeitsorganisation abbilden lässt. Neben einer verkürzten Arbeitszeit bei entsprechender Entgeltanpassung gibt es auch die Option, die wöchentliche Arbeitszeit auf vier Tage zu verteilen und so an den einzelnen Tagen länger zu arbeiten.





ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE GELTEN AUCH **IN TEILZEIT**

KLÄGERIN SETZT SICH VOR DEM BUNDESARBEITSGERICHT DURCH

Wenn Beschäftigte in Teilzeit arbeiten und ihre reguläre Arbeitszeit überschreiten, sind Zuschläge für die Überstunden fällig. Und das nicht erst, wenn die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeit-Beschäftigten erreicht ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht geurteilt. (BAG, Az. 8 AZR 370/20)

Damit sieht das höchste Arbeitsgericht Tarifverträge, die eine andere Regelung festschreiben, kritisch. Diese würden Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten diskriminieren. Sollten zusätzlich unter den Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer oder umgekehrt sein, liege auch noch ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor, urteilten die Richter in Erfurt.

Im konkreten Fall hatte die Mitarbeiterin eines Dialyseanbieters geklagt, die dort als Pflegekraft in Teilzeit tätig war. Im entsprechenden Tarifvertrag war festgelegt, dass Überstunden, die über die monatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus geleistet werden, mit einem Zuschlag von 30 Prozent vergütet werden, oder durch Freizeit oder eine Zeitgutschrift ausgeglichen werden. Für die Teilzeitbeschäftigten sah der Tarifvertrag dies nicht vor.

Das Gericht sah darin einen Verstoß gegen die Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter – und gab somit der Klägerin Recht. Ebenfalls folgte das Gericht dem Vorwurf der Klägerin, dass angesichts der hohen Zahl von Frauen in Teilzeitbeschäftigung im Betrieb eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vorlag.



MEHRURLAUB KANN BEI LANGER KRANKHEIT VERFALLEN

Bei entsprechenden Regelungen kann der Anspruch auf tarifvertraglichen Mehrurlaub entfallen. Im konkreten Fall hat das Bundesarbeitsgericht angesichts einer lang andauernden Krankheit die Forderung eines Beschäftigten abgewiesen, der die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage eingefordert hatte.

Der Beschäftigte war in einem Mitgliedsunternehmen von ME Saar beschäftigt. Damit galt für ihn bei der Berechnung des tarifvertraglichen Mehrurlaubs § 17 Ziffer 5 des Manteltarifvertrags der M+E-Industrie des Saarlandes. Dieser legt fest, dass bei einer durchgehenden Erkrankung von mehr als einem Jahr der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen gewährt wird. Weil der Kläger von März 2020 bis einschließlich Mai 2021 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt war, erhielt er entsprechend im Jahr 2021 den Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen.

Im Tarifvertrag von ME Saar ist geregelt, dass bei zwölfmonatiger ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb ein Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen besteht. Dieser entsteht monatlich und beträgt ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der Anspruch besteht nicht, wenn weniger als drei Viertel der nach der jeweiligen betrieblichen Arbeitszeiteinteilung anfallenden Arbeitstage im Kalendermonat abgeleistet werden. Krankheitszeiten werden wie wirklich geleistete Arbeitszeit gewertet, wenn sie auf eine ununterbrochene Dauer von einem Jahr beschränkt bleiben.

Im konkreten Fall hatte der Kläger vor dem Arbeitsgericht vorerst die Gewährung von zehn weiteren Urlaubstagen und damit den vollen tariflichen Urlaub von 30 Tagen für das Jahr 2021 gefordert. Diese Klage hat das Arbeitsgericht abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers teilweise stattgegeben und ihm zumindest für die Monate Januar und Februar 2021, die noch innerhalb der Zwölfmonatsfrist nach Beginn der Krankheit lagen, einen tarifvertraglichen Urlaubsanspruch in Höhe von drei Tagen zugesprochen.

Das Bundesarbeitsgericht ist dieser Auslegung in der Revision jedoch nicht gefolgt, sondern hat festgestellt, dass der Manteltarifvertrag in § 17 Ziffer 5 regelt, dass bei einer krankheitsbedingten, ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem Jahr der Urlaubsanspruch in dem gesamten Zeitraum nicht entsteht, sollten die Voraussetzungen des oben genannten Paragraphen nicht erfüllt sein. Da der Kläger über ein Jahr ununterbrochen arbeitsunfähig war, stand ihm für das Jahr 2021 nur der gesetzliche Urlaubsanspruch zu. Auch differenzierte der Tarifvertrag bei der Festlegung der Höhe des Urlaubs nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tarifvertraglichen Urlaub. Für einen hierfür abweichenden Regelungswillen gebe es jedoch im Manteltarifvertrag keine entsprechenden Anhaltspunkte. (BAG, Az. 9 AZR 127/23)

MÖGLICHE MITBESTIMMUNG BEI EINSATZ VON HEADSETS

Wenn Führungskräfte die Kommunikation über ein Headset mithören können, ist dieses eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 BetrVG und damit mitbestimmungspflichtig. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG, Az. 1 ABR 16/23). Im konkreten Fall hat eine Software die Sprache der Arbeitnehmer digitalisiert und an weitere Headsets übertragen. Führungskräfte konnten die Gespräche mithören. Damit sei das Headset als System zur Überwachung geeignet. Auch wenn es nicht dazu genutzt werde, stehe dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu, urteilten die Richter.





ARBEITSRECHT IN KÜRZE

WEBINARE

Auch wenn zu einem Schulungsthema ein Online-Seminar angeboten wird, haben Betriebsräte das Recht, auf Kosten des Arbeitgebers an einer Präsenz-Schulung teilzunehmen. Das gilt selbst dann, wenn durch die Präsenz-Schulung hohe Anreise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten entstehen. Die Entscheidung, in welcher Form das Seminar besucht wird, obliegt demnach dem Betriebsrat. (BAG, Az. 7 ABR 8/23)

BETRIEBSRATSWAHLEN

Für die Wahl des Betriebsrats kann der Wahlvorstand denjenigen Arbeitnehmern, von denen ihm bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen vorübergehender mobiler Arbeit oder wegen Kurzarbeit voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe ohne einen entsprechenden Antrag übersenden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einem Beschluss zu den Betriebsratswahlen bei VW entschieden (BAG, Az. 7 ABR 34/23). Im Rahmen der Covid-Pandemie hatte der Wahlvorstand denjenigen Arbeitnehmern, die nicht im Betrieb anwesend waren, die Unterlagen ohne vorherigen Antrag zugesandt. Die Fälle einer zulässigen Briefwahl seien in der Wahlordnung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes ausreichend geregelt, entschieden die Richter.

MITSPRACHE

Bei einer Anpassung der Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds steht dem Betriebsrat kein Mitbeurteilungsrecht zu. Das entschied das BAG im Fall eines Betriebs in Leipzig. Das Betriebsratsmitglied hatte erfolgreich ein Assessment-Center durchlaufen – im Nachgang vergütete ihn die Arbeitgeberin entsprechend einer höheren Entgeltgruppe im Tarifvertrag. Das Ansinnen des Betriebsrats, hierzu entsprechend § 99 Abs. 1 ein Mitbeurteilungsrecht zu haben, lehnte das BAG ab. Eine Beteiligung des Betriebsrates sei bei Ein- und Umgruppierungen vorgesehen, wenn die Tätigkeit einer bestimmten Gruppe der maßgebenden Vergütungsordnung zugeordnet werde. Im konkreten Fall habe keine Ein- oder Umgruppierung stattgefunden, sondern eine Anpassung im Rahmen gesetzlicher Vorgaben, durch die bei freigestellten Betriebsräten Benachteiligungen vermieden werden sollen. (BAG, Az. 1 ABR 12/23)

KRANKSCHREIBUNG

Selbst bei Zweifeln an der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ist der Einsatz eines Detektivs, verbunden mit der nicht zulässigen Verarbeitung von Gesundheitsdaten nach Art. 9 DSGVO sowie § 26 und § 22 BDSG, nicht ohne Weiteres möglich. Eine solche Beobachtung kommt lediglich dann in Betracht, wenn eine Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse nicht möglich ist und objektiv keine Klärung zu erwarten ist, urteilt das BAG. Der Einsatz eines Detektivs sollte daher abgewogen und nur ultima ratio sein. Vor allem, wenn es um den Verdacht einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit geht und besonders schützenswerte Daten verarbeitet werden. (BAG, Az. 8 AZR 225/23)

RÜCKZAHLUNG

Eine Rückzahlungsklausel für Studienkosten, die nicht ausreichend zwischen den Gründen für eine Rückzahlungsverpflichtung differenziert, ist unwirksam. Im konkreten Fall hatten ein Arbeitgeber und eine duale Studentin die Rückzahlung der Studiengebühren für den Fall vereinbart, dass die Studentin das Studium aus einem von ihr zu vertretenden Grund kündigt. Da mit der Vereinbarung Gründe, die in der Sphäre des Verwenders liegen, nicht ausdrücklich ausgeschlossen waren, sah das BAG hierin eine unangemessene Benachteiligung der Studentin. (BAG, Az. 9 AZR 227/23)

ZIELVEREINBARUNG

Verpflichtet sich ein Arbeitgeber, mit seinem Arbeitnehmer Ziele zu vereinbaren, an deren Erreichen eine Tantiemen- oder Bonuszahlung geknüpft ist, muss er mit dem Arbeitnehmer auch entsprechende Verhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung führen und es diesem ermöglichen, auf die Festlegung der Ziele Einfluss zu nehmen. Legt der Arbeitgeber stattdessen einseitig Ziele fest, verletzt er damit schuldhaft seine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag und schuldet dem Arbeitnehmer den entgangenen Bonus als Schadensersatz. (BAG, Az. 10 AZR 171/23)

ENGAGEMENT FÜR DEN STANDORT



DIE STIFTUNG ME SAAR UNTERSTÜTZT SEIT MEHR ALS 20 JAHREN PROJEKTE AUS WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG, KUNST UND KULTUR SOWIE BILDUNG.

Wilde Lichtcollagen, die über das Rhenania-Haus im Saarbrücker Osthafen flackern. Das Lichtkunst-Festival Appolon, das im Sommer immer wieder in den Abendstunden weit über 1000 Besucher in den Saarbrücker Osthafen lockte, war ein Highlight des saarländischen Kulturlebens im vergangenen Jahr. Und ein wichtiges Förderprojekt der Stiftung des Verbands der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes (Stiftung ME Saar).



STIFTUNG
ME SAAR
 DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung sowie Bildung – diese drei Gebiete stehen im Fokus der Stiftung ME Saar. Sie hat sich auf die Fahnen geschrieben, Projekte zu fördern, die den Standort Saarland attraktiver und zukunftsfähig machen.

Während es auf der einen Seite Langzeitförderungen gibt – wie das Festival Max Ophüls Preis oder die Musikfestspiele Saar – liegen dem Kuratorium auch Bildungs-Projekte und die Förderung der Wissenschaft sehr am Herzen. So engagiert sich die Stiftung ME Saar seit vielen Jahren in Projekten der Hochschulen im Saarland. Und sie unterstützt Schulen und Bildungseinrichtungen. Frühkindliche Bildung steht dabei ebenso im Fokus wie MINT-Projekte, bei denen junge Menschen durch praktisches Erleben an Technik und Wissenschaft herangeführt werden.



VON ZAUBERFLÖTE BIS ZAUBERBERG

EUGEN-HELMLÉ-ÜBERSETZERPREIS FÜR CLAIRE DE OLIVEIRA



Angst vor großen Aufgaben hatte sie schon als Kind nicht. Gerade einmal zehn Jahre war Claire de Oliveira, als sie sich vornahm, Mozarts Zauberflöte in die französische Sprache zu übertragen. Ihr war nicht bewusst, dass es bereits eine französische Version gab. Den Ehrgeiz hat sie sich erhalten: Ein späteres Projekt, die Übertragung von Thomas Manns „Zauberberg“ ins Französische, gilt als Meilenstein der Übersetzerkunst.

Für diese und zahlreiche weitere Arbeiten erhielt Claire de Oliveira den Eugen-Helmlé-Übersetzerpreis, den die Stiftung ME Saar gemeinsam mit dem Saarländischen Rundfunk und der Stadt Sulzbach vergibt. Der gemeinsame Preis würdigt das Andenken des bedeutenden Sulzbacher Übersetzers und Autors und ist mit 10.000 Euro dotiert.

„Wörter werden umso geheimnisvoller, je tiefer man sie ergründet“, sagte die Preisträgerin bei der Preisverleihung in der Aula Sulzbach. Deshalb sei der Mensch letztlich der bessere Übersetzer im Vergleich zur KI. Er könne Zwischentöne besser erfassen.

Oswald Bubel, Vorstandsvorsitzender der Stiftung ME Saar, betonte, es sei die besondere Kunst der Übersetzer, Literatur nicht nur Wort für Wort zu übertragen, sondern auch den Geist der Werke zugänglich zu machen.

BEZIEHUNGEN VON MENSCH UND NATUR

**CLAUDIA PIGAT
ERHÄLT KUNSTPREIS
ANDREA NEUMANN**

Großformatige Zeichnungen mit ausdrucksstarkem Strich, eine Gestaltung, die Licht ebenso nutzt wie Schattenelemente – wegen dieser besonderen Ausdrucksart in ihrer Kunst war ist die Luxemburgerin Claudia Pigat mit dem Kunstpreis Andrea Neumann 2024 ausgezeichnet worden.

Der Preis wird von der Stiftung ME Saar als alleinigem Förderer getragen und ist mit 5.000 Euro dotiert. Er beinhaltet die Realisierung einer Ausstellung, die im Saarländischen Künstlerhaus gezeigt wird.



Der Preis ist der 2020 gestorbenen Saarländischen Künstlerin Andrea Neumann gewidmet, die viele Jahre im Saarland gewirkt und die Szene geprägt hat.

EINE AUSZEICHNUNG FÜR VERANTWORTUNG

BILDUNGSPREIS DER SAARLÄNDISCHEN WIRTSCHAFT

Nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln – das stand in diesem Jahr im Mittelpunkt des „Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft“, den die Stiftung ME Saar gemeinsam mit der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände jedes Jahr verleiht.

Die wechselnden Schwerpunkte unter denen der Preis steht, sollen helfen, die Bildungslandschaft im Saarland zu verbessern. Sie reichen von einer gelungenen Digitalisierung in den Schulen bis hin zur Stärkung der persönlichen Kompetenzen in Schule, Kita und Kindergarten.

Für ihr Engagement sind in diesem Jahr drei Schulen ausgezeichnet worden: die Gemeinschaftsschule Nohfelden-Türkismühle, die Gemeinschaftsschule Martin Luther King in Saarlouis und die Grundschule Lindenschule in Riegelsberg. Sie alle haben sich nach Ansicht der Jury durch ihr besonderes Engagement ausgezeichnet.

So hat die Gemeinschaftsschule Nohfelden-Türkismühle mit einem „Werteorientierungskonzept“ einen umfassenden Leitfaden für schulisches Miteinander entwickelt. Die Gemeinschaftsschule Martin Luther King hat mit ihrem innovativen Projekt „FreiDay“ eine Lernumgebung geschaffen, in der sich Schülerinnen und Schüler mit Themen der nachhaltigen Entwicklung beschäftigen können. Und die Grundschule Lindenschule hat bereits 2019 erste Nachhaltigkeitsprojekte ins Leben gerufen.

„Es ist wichtig, dass Kinder und Jugendliche sich mit ihren Mitschülern über die Werte unserer Gesellschaft und den respektvollen Umgang miteinander und mit unserer Umgebung auseinandersetzen.“, sagt Oswald Bubel, Vorstandsvorsitzender der Stiftung ME Saar. Der Bildungspreis ist mit 15.000 Euro dotiert und wird von der Stiftung ME Saar gestiftet.





NEUE PERSPEKTIVEN BEI PERSPECTIVES

Erfahrung mit ungewöhnlichen und immer neuen Spielorten? Mit Improvisation und Überraschungen? Die habe sie tatsächlich, sagt Kira Kirsch, die in diesem Jahr die Leitung des deutsch-französischen Festivals Perspectives übernommen hat.

Kirsch leitet seit 2015 das junge Theater Brut in Wien – und obwohl sie bei ihrem dortigen Start

davon ausging, ein institutionelles Theater an einem festen Spielort zu leiten, war plötzlich Flexibilität gefragt: „Wir mussten wegen einer großen Sanierung 2017 das Künstlerhaus verlassen und standen plötzlich ohne feste Bühne da“, erzählt Kirsch. „Und dann war Improvisation gefragt, denn wir mussten sowohl für Programm als auch für entsprechende Spielorte sorgen.“ Seitdem finde bei

Brut Theater im Ausnahmestadium statt. „In drei Jahren haben wir 90 unterschiedliche Auftrittsorte in 19 verschiedenen Bezirken der Stadt bespielt“, sagt Kirsch. Darunter auch viele Bezirke, bei denen ihnen Kenner der Szene prophezeit hatten, dass Zuschauer sicher nicht in solch abgelegene Bereiche der Stadt fahren würden. „Das hat aber sehr gut funktioniert“, sagt sie. „Man muss das Neue umarmen, dann wird es auch gut“, sagt sie.

Beste Voraussetzungen also für die neue Aufgabe im Saarland. Denn auch Perspectives ist ein Festival, das auf Experimente setzt, auf Ungewöhnliches und moderne Inszenierungen.

Kira Kirsch weiß, dass sie bei Perspectives kein leichtes Erbe antritt. Ihre Vorgängerin Sylvie Hamard hat das saarländische Kulturfestival über 15 Jahre stark geprägt. Seitdem bestimmen Schauspiel und zeitgenössischer Tanz ebenso wie moderne Zirkus- und Performance-Kunst das Programm des Festivals, das jeweils um Pfingsten zehn Tage lang verschiedene Spielorte dies- und jenseits der Grenze prägt.

Hamard hatte Anfang 2023 angekündigt, die Leitung abzugeben, das Festival 2023 wurde noch von ihr geführt, im vergangenen Jahr hat dann ihre langjährige Kollegin Célia Galiny als Interimsleiterin übernommen.

Sie freut sich schon sehr auf die Zusammenarbeit mit Kira Kirsch, hat Célia Galiny noch vor einem Jahr im Interview mit dem Saarländischen Rundfunk gesagt. Denn eine neue Leitung bringe auch neue Ideen und Impulse mit. Tatsächlich hat sich Perspectives, das 1978 unter dem Namen „Woche des jungen französischen Theaters/Perspectives du jeune théâtre français“ an den Start gegangen ist, immer weiterentwickelt. Anfangs ging es darum, dem deutschen Publikum eine Möglichkeit zu geben, die junge französische Theaterszene besser kennenzulernen. Später wurde Perspectives ein deutsch-französisches Theaterfestival, das mal klassische, mal avantgardistische Züge hatte.

Sylvie Hamard hat dann den Schwerpunkt auch noch um zeitgenössischen Tanz, Zirkus und Performance erweitert, und damit die Grundlage für das heutige Festival mit seinen vielen Veranstaltungen unterschiedlichster Sparten gelegt.

**DAS DEUTSCH-
FRANZÖSISCHE FESTIVAL
ERFINDET SICH UNTER
NEUER FÜHRUNG NEU.**





Kira Kirsch hat bereits Vorstellungen, welche Akzente sie gerne setzen möchte. „Mein Traum wäre es, neue Projekte zu entwickeln, die auf die Region zugeschnitten sind“, sagt sie. Gerade die Grenzregion zwischen Deutschland und Frankreich biete dafür viele Anknüpfungspunkte. Dabei reizt es sie, auch gemeinsam mit den Künstlern an neuen Ideen zu arbeiten. „Ich kann mich gut mit künstlerischen Arbeiten auseinandersetzen“, sagt sie.



Kirsch tritt die Leitung unter schwierigen Bedingungen an. Für sie und ihr Team gilt, dass sie in kurzer Zeit ein Festival auf die Beine stellen müssen, das gewöhnlich mit gut zwei Jahren Vorlauf vorbereitet wird. Der Wechsel und vor allem die Vakanz im vergangenen Jahr haben hier Verzögerungen mit sich gebracht. Aber sie ist ebenso wie ihre Projektkoordinatorin Célia Galiny optimistisch.



Schließlich hatte Galiny mit ihren Kollegen in der Interims-Führung ebenfalls ein bemerkenswertes Festival auf die Beine gestellt. Und das unter extrem erschwerten Bedingungen. „Durch den Dauerregen und das Hochwasser an Pfingsten standen Spielstätten nicht mehr zur Verfügung und wir mussten sehr kurzfristig umplanen“, erinnert sie sich. Es sei eine Perspectives-Ausgabe mit viel Improvisation gewesen. „Im Rückblick ist es super gelaufen“, sagt Galiny. „Alle haben mitgeholfen. Und gerade in einer solchen Ausnahmesituation entsteht dann auch eine besondere Atmosphäre.“

2024 war nicht das erste herausfordernde Festival. Im Corona-Jahr 2021 hatte Perspectives mit unterschiedlichen Vorschriften dies- und jenseits der Grenzen zu kämpfen. „In Deutschland durften wir nur draußen spielen, und das auch nur mit Abstand“, erzählt Galiny. In Frankreich dagegen waren in Innenräumen mit Maske auch engere Bestuhlungen möglich. „Wir hatten dann aber das Problem, dass das Publikum verunsichert war und nicht mehr zu den Vorstellungen beispielsweise in Saargemünd kam.“

Für das aktuelle Festival verspricht Kirsch auch schon interessante neue Ansätze. Beispielsweise ein Programm, das unabhängig von einer festen Bühne an mehreren Spielorten stattfinden wird. Oder eine Aufführung im Dunkeln, so dass Sehende und Nicht-Sehende unter gleichen Voraussetzungen antreten werden.



Bei der Frage nach einer möglichen Lieblingssparte nennt sie all das, was sich so recht nicht einordnen lässt. „Dinge, die sich in Zwischenräumen bewegen, die nicht so genau festgelegt sind. Performance, die nicht Zirkus aber auch nicht Schauspiel ist.“ Deshalb habe sie Perspectives mit seiner Experimentierfreude auch gereizt.

Dass sie nach fast 20 Jahren in Österreich, zehn davon in Wien, zu Perspectives kommt, hat mehrere Gründe. Dass sie als gebürtige Saarländerin zumindest eine Verbindung in das Land hat, ist sicher einer. Aber auch die Region, ihre Größe, die Grenznähe sei für das Festival eine gute Grundlage. „Kleine Städte sind für ungewöhnliche und neue künstlerische Ansätze durchlässiger als große Städte mit einer etablierten Szene“, sagt sie. Hier sei es möglich, Dinge auszuprobieren. Eben ein Stück im Dunkeln. Oder ein Stück ganz ohne Sprache.

Dass ihr Vertrag vorerst auf drei Jahre befristet ist, ist aus ihrer Sicht kein Hindernis für ein langfristiges Denken. „Ich plane auf jeden Fall über 2027 hinaus. Und ich bin optimistisch, dass das realistisch ist.“

Kira Kirsch (r.) verantwortet künftig gemeinsam mit Projektkoordinatorin Célia Galiny das Festival Perspectives.

Die Stiftung des Verbands der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes (Stiftung ME Saar) ist ein wichtiger Förderpartner des Festival Perspectives. Mit seinem Fokus auf grenzüberschreitende Kulturprojekte ist das Festival ein fester Bestandteil in der Kulturförderkulisserie der Stiftung.

EIN FORUM FÜR DEN AUSTAUSSCH

**BEIM METALLFORUM SAAR DISKUTIEREN AUSZUBILDENDE MIT
VERTRETERN BERUFLICHER SCHULEN SOWIE M+E-UNTERNEHMEN
AKTUELLE THEMEN DER BRANCHE.**

Wie kann Produktion und Anwendung in der Metalltechnik nachhaltiger gestaltet werden. Diese Frage stellte sich beim 18. Metallforum Saar. Neue Fertigungsverfahren, innovative Heiz- und Kühlmethoden sowie neue Geschäftsmodelle im Bereich der Fahrzeugtechnik waren drei der Themen, mit denen sich Auszubildende aus Unternehmen der saarländischen M+E-Industrie mit Vertretern Beruflicher Schulen sowie Ausbildungsleitern in der Industrie bei der Veranstaltung ausgetauscht haben.

Seit rund 20 Jahren bringt das Metallforum Akteure aus Ausbildung und aus den Unternehmen zusammen, um in Vorträgen und Workshops aktuelle Themen zu diskutieren

und ihre Auswirkungen auf Ausbildung und den Berufsalltag auszuloten. Die Bandbreite reicht vom Einsatz neuer Maschinen und Verfahren über die Digitalisierung in der Produktion bis hin zu Themen wie Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung im Produktionsprozess. Experten aus Industrie und Forschung bringen wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung der Branche ein.

Eine praxisnahe Ausbildung und die Fachkräftegewinnung in der Metallbranche stehen bei dem Forum mit im Fokus. Gemeinsam mit dem Bildungscampus setzt ME Saar sich für eine zeitgemäße, nachhaltige und zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte in der saarländischen Industrie ein.

Das Metallforum Saar ist eine gemeinsame Veranstaltung des Bildungscampus Saarland und ME Saar sowie weiterer Partner. Das Format bietet eine Plattform für den fachlichen Austausch.

Am 1. Juli 2025 findet das 19. Metallforum mit einem Dialog zum Thema „KI in der Metalltechnik“ statt. Diskutiert wird, wie sich der Einsatz künstlicher Intelligenz in der Schule, im Handwerk und in der Industrie gewinnbringend umsetzen lässt.





JUGENDLICHER FORSCHERGEIST

IN DIESEM JAHR GING DER WETTBEWERB „SCHÜLER EXPERIMENTIEREN“ UNTER EINEM NEUEN NAMEN AN DEN START: „JUGEND FORSCHT JUNIOR“. ME SAAR FÖRDERT DEN WETTBEWERB SEIT VIELEN JAHREN.

Wie hindere ich Milch am Überkochen? Kann ich den Treibstoff Oktan aus Stroh gewinnen? Und welche Zuckerersatzstoffe schmecken so gut wie Zucker? Drei Fragen, mit denen sich saarländische Schülerinnen und Schüler in diesem Jahr beim Wettbewerb Jugend forscht junior beschäftigt haben.

Neugierde ist ein zentraler Faktor, wenn es darum geht, Phänomene der Natur zu verstehen. „Nur Neugierde und Experimentierfreude haben die großen Entdeckungen hervorgebracht, die heute unser Leben bestimmen“, sagte Martin Schlechter, Hauptgeschäftsführer des Verbands der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes bei der Auszeichnung der Sieger von Jugend forscht junior in Saarbrücken.

Mit dem neuen Namen zeigt der Wettbewerb, der von der Stiftung ME Saar unterstützt wird, dass es schon um mehr geht als nur erste Experimente. Schülerinnen und Schüler lernen hier, sich ausführlich mit einem wissenschaftlichen Problem auseinanderzusetzen und unterschiedliche Szenarien zu erforschen.

Experimentierfreude und Forschergeist haben die Kinder bei Jugend forscht junior reichlich eingebracht. Manchmal waren die Ergebnisse nur eine erste Erkenntnis – dafür gibt es dann den Anschluss-Wettbewerb „Jugend forscht“, bei dem das Wissen noch einmal deutlich vertieft wird.



DAS TEAM AN IHRER SEITE

WIR SIND ME SAAR



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

WIRTSCHAFTSPOLITIK



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

KOMMUNIKATION



THOMAS HOFFMANN
0681 9 54 34-46
thomas.hoffmann@mesaar.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG



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



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

STIFTUNG ME SAAR
PROJEKTE



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

BILDUNG &
QUALIFIZIERUNG



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



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

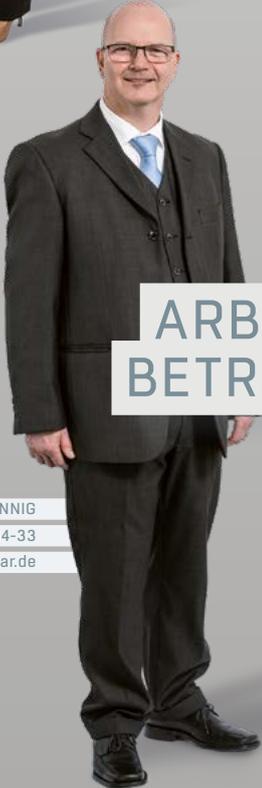


SUSANNE THEOBALD
0681 9 54 34-31
theobald@mesaar.de



PATRICK MÜLLER
0681 9 54 34-35
patrick.mueller@mesaar.de

ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION



JÖRG SCHIMMELPFENNIG
0681 9 54 34-33
joerg.schimmelpfennig@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