



# INHALT

---



## **Wirtschaftliche Entwicklung**

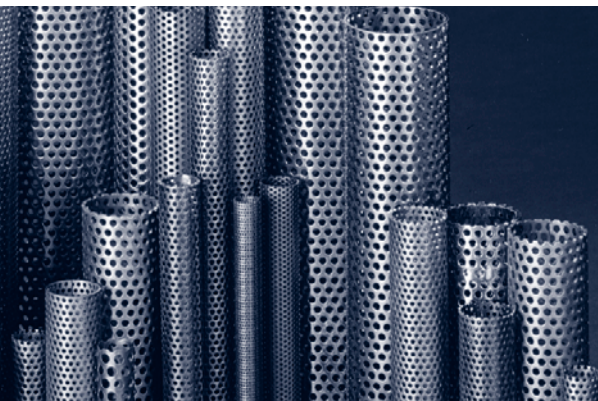
*Wirtschaftliche Entwicklung*

## **Tarifpolitisches Geschehen**

*Tarifpolitisches Geschehen*

## **Rechtsberatung und Prozesstätigkeit**

*Rechtsberatung und Prozesstätigkeit*



## **Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation**

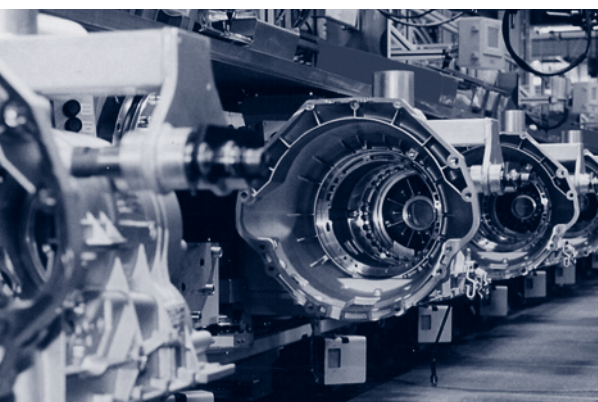
*Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

## **Verbandsstatistik**

*Verbandsstatistik*

## **Bildung und Qualifikation**

*Bildung und Qualifikation*



## **Öffentlichkeitsarbeit**

*Öffentlichkeitsarbeit*

Nach zwei enttäuschenden Jahren, in denen sich die Wirtschaft im Saarland negativ entwickelte (im Nachhinein wurde die ursprünglich positive Wachstumsrate 2002 vom Statistischen Landesamt auf - 0,8 % korrigiert), erholte sich die Saarwirtschaft im Jahre 2004 wieder. Das gilt besonders für die letzten Monate des vergangenen Jahres.

Inzwischen liegen die Berechnungen für die Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes für das komplette Jahr 2004 vor. Danach hat sich die Saarwirtschaft mit einem realen Wirtschaftswachstum von 1,9 % überdurchschnittlich gut entwickelt, denn der bundesdeutsche Wert liegt bei 1,6 %.

Vor allem die Industriekonjunktur hat deutlich angezogen. Mit nominal 14 % und real über 11 % hat sie einen Wachstumsschub wie seit langem nicht erlebt. Dazu haben die traditionellen Bereiche, Bergbau und Stahlindustrie, überproportional beigetragen (der Umsatz im Bergbau wuchs um über 40 %, in der Stahlindustrie um über 30 %, wenn auch durch starke Preissteigerungen infolge der Rohstoffknappheiten begünstigt). Aber auch die übrigen Bereiche wuchsen überdurchschnittlich, so die Kfz-Industrie mit 18 %. Der Maschinenbau legte um 5 % zu. Getragen wurde der Aufschwung von der Auslandsnachfrage, die um 23 % zunahm, die Inlandsnachfrage wuchs immerhin auch noch um 8 %.

Dass trotz der glänzenden industriellen Entwicklung die Gesamtwirtschaft im Saarland nicht kräftiger wuchs, macht den inzwischen eingetretenen Strukturwandel deutlich. Das Gewicht der verarbeitenden Industrie am Gesamtumsatz der Saarwirtschaft ist auf 24 % abgesunken. Andere Bereiche haben sich im Jahre 2004 negativ entwickelt, so die Energiewirtschaft, die Bauwirtschaft, der Handel und das Gastgewerbe. Für diese Branchen war 2004 kein gutes Jahr.

Drei Viertel des Wachstums der Saarwirtschaft werden also von nichtindustriellen Bereichen bestimmt. Die Entwicklung des Jahres 2004 zeigt aber, wie wichtig die Industrie für die Saarwirtschaft nach wie vor ist. Sie hat das Wachstum getragen!

Die Beschäftigung entwickelt sich im Saarland weiter negativ. Dies betrifft nicht nur die Bereiche Bergbau, Baugewerbe, Handel und Kreditgewerbe, sondern auch die verarbeitende Industrie. Die gute Nachricht ist, dass der Rückgang mit abnehmender Tendenz verläuft, also anders und besser als im Bundesdurchschnitt.

Die Arbeitsmarktentwicklung ist im Saarland im Vergleich zu den anderen Bundesländern immer noch relativ befriedigend. Sie wird wie überall ab dem Jahreswechsel 2004/2005 vom Hartz IV-Effekt geprägt: Arbeitsfähige bisherige Sozialhilfeempfänger, die nicht arbeiten, werden nun auch statistisch das, was sie sind, nämlich Arbeitslose. Das hat zu einem Niveausprung geführt, der aber keine sonstigen Hintergründe hat.

Erfreulicher als die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung ist die Ausbildungssituation im Saarland. Das Berufsausbildungssicherungsgesetz konnte Gott sei Dank verhindert werden. Statt dessen wurde der Ausbildungspakt zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft vereinbart. Anfang 2005 steht fest, dass damit eine positive Trendwende am Ausbildungsmarkt bewirkt wurde.

Erstmals seit 1999 gab es einen Zuwachs bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Auch das zweite Hauptziel des Ausbildungspaktes, die Nachvermittlung der am 30.09.2004 noch nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber war äußerst erfolgreich. Das Saarland hat sich dabei wieder besonders positiv hervorgetan und erneut eine Spitzenstellung unter den Flächenländern in der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und Nachvermittlungsaktivitäten erreicht.

In den ersten Monaten des Jahres 2005 zeigt sich die Konjunktur als äußerst labil. Die Bewertungen schwanken zwischen Hoffen und Bangen. Die meisten Voraussagen für das Jahreswachstum 2005 sind inzwischen zurückgenommen worden, vor allem, weil das vierte Quartal 2004 deutlich schlechter ausgefallen ist als bisher gemeldet. Schwachpunkte der Entwicklung sind die nach wie vor mangelnde Binnennachfrage, der wieder stark gestiegene Ölpreis und der schwächelnde Dollar.

Im Saarland hat sich die Stimmung nach den letzten Umfragen der IHK im Gleichschritt mit der Bundesentwicklung eingetrübt. Die Einschätzung der Lage ist dabei stärker negativ geworden als die Aussichten für die kommenden 6 Monate.

Die voraussichtliche Entwicklung im Jahre 2005 ist deshalb äußerst ungewiss.

Die Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie für das kommende Jahr sind schwer abzuschätzen. Sollten die labilen Konjunkturaspekte weiterhin überwiegen, ist kein Beschäftigungsanstieg zu erwarten. Am 01. März dieses Jahres ist die im Jahr 2004 verabredete zweite Stufe der Entgelterhöhungen mit 2,7 % (davon 0,7 % in die ERA-Rückstellung) in Kraft getreten. Die 2004 verabredete Revisionsklausel konnte nicht zur Anwendung kommen, weil die wirtschaftliche Entwicklung nicht genügend von der im Jahre 2004 angenommenen abgewichen ist. Um so wichtiger wird es sein, die sehr unterschiedlichen Wettbewerbs- und Ertragsituationen der M+E-Firmen mit Hilfe des in Pforzheim 2004 gefundenen Weges betriebsnäher in tarifliche Regelungen zu überführen.

# Tarifpolitisches Geschehen

## *Tarifpolitisches Geschehen*

### Entgeltrahmenabkommen

Am Morgen des 6. Juli 2004 war es soweit: Nach 18 Tarifverhandlungen auf höchster Ebene, 69 Sitzungen der Technischen Kommission und der gemeinsamen Arbeitsgruppen sowie unzähligen Abstimmungsgesprächen in den "ERA-Teams" über einen Zeitraum von drei Jahren war das seit Jahrzehnten größte Tarifreformwerk der Metall- und Elektroindustrie in der Mittelgruppe unter Dach und Fach. Die Verhandlungsführer beider Seiten waren sich darüber einig, dass dies ein bedeutender Schritt zur Modernisierung und Stärkung des Flächentarifvertrages war.

Die Zwei-Klassen-Einteilung in Arbeiter und Angestellte ist nunmehr endgültig beseitigt. Alle Beschäftigten werden gemäß ihrer jeweiligen Arbeitsaufgabe in neue gemeinsame Entgeltgruppen eingruppiert. Nach vielen Berechnungen sind wir davon überzeugt, dass diese Änderungen kostenneutral umgesetzt werden können.

Folgende Tariftexte werden ab 01.01.2006 betrieblich eingeführt werden können:

- das Entgeltrahmenabkommen,
- der Entgelttarifvertrag,
- die Entgelttabelle,
- der Einführungstarifvertrag zum Entgeltrahmenabkommen.

Seit November 2004 sind wir dabei, alle weiteren Tarifverträge (z.B. den Manteltarifvertrag, den Tarifvertrag Sonderzahlung etc.) an die neue ERA-Welt anzupassen. Dies ist erforderlich, weil viele Detailregelungen noch immer zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheiden. Diese müssen durchgängig vereinheitlicht werden. Wir hoffen, dass wir mit diesen Arbeiten bis Herbst dieses Jahres fertig sein werden. Danach werden Sie die neue Tarifsammlung mit allen ERA-Verträgen bzw. an die ERA-Welt angepassten Verträgen erhalten.

Der in der Mittelgruppe erzielte ERA-Abschluss kann sich sehen lassen. Zusammen mit den 108 tariflich vereinbarten Niveaubeiispielen werden die neuen Entgeltgruppen viel genauer und treffender als je zuvor angewendet werden können.

Die Entgeltlinie ist vertretbar und wird – vor allem bei korrekter Eingruppierung – keine Mehrkosten verursachen.

Die von der IG Metall angestrebte "Regelüberleitung" (= tabellarische Überführung der alten Lohn- und Gehaltsgruppen in die neuen E-Gruppen) findet nicht statt.

Die Vorschriften zum Leistungsentgelt bis hin zur Zielvereinbarung sind modern und entsprechen den betrieblichen Vorgaben.

Eine Ausdehnung von Mitbestimmungsrechten wurde vermieden.

Berechnungen einiger tarifgebietsübergreifend tätiger Unternehmen haben zwischenzeitlich bestätigt, dass die Firmen in unserem Regelungsbereich kostengünstiger abschneiden als mit den Abschlüssen der anderen Tarifgebiete.

Dies darf die Firmen aber nicht zur Sorglosigkeit veranlassen. ERA enthält große Chancen, aber auch Risiken. Wir betonen deshalb erneut: "ERA ist Chefsache!". Sie stellen damit die Weichen für die Entlohnung in Ihrem Betrieb für die nächsten 10, 20 oder sogar 30 Jahre. Wir stehen zwischenzeitlich in einem außerordentlich regen Austausch mit den Mitgliedsfirmen über Strategien, Vorbereitung und Durchführung der ERA-Einführung. Damit gewährleisten wir Ihnen, dass das in jedem einzelnen Unternehmen gewonnene Know-how an alle anderen Firmen zurückfließt und dass alle Mitglieder auf diese Art und Weise voneinander profitieren.

### Nachtrag zur Lohn- und Gehaltsrunde vom Februar 2004 ("Pforzheimer Abschluss")

Über das Tarifiergebnis vom Februar 2004 ("Pforzheimer Abschluss") hatten wir bereits im letztjährigen Geschäftsbericht informiert. Die damals ausgehandelten Lohnerhöhungen (ab März 2004 1,5 % und ab März 2005 2,0 % – jeweils zuzüglich einer ERA-Strukturkomponente von 0,7 %) laufen noch bis zum 28. Februar 2006.

Der zweijährige Abschluss hat den Mitgliedsfirmen zwar eine relative Ruhe und Stabilität gebracht. Betriebsstörungen wegen Demonstrationen oder Streiks fanden schließlich seit geraumer Zeit nicht mehr statt. Andererseits zeigt sich aber heute, dass wir im ersten Halbjahr 2005 in einigen Branchen Abschlüsse hatten, die unterhalb der bei uns ab März 2005 zu gewährenden Lohnerhöhung lagen. Dabei weichen die im Februar 2004 für das Jahr 2005 prognostizierten Wirtschaftsdaten kaum von den aktuellen Daten ab. Dass manch andere Branche günstiger verhandelte, scheint darauf zurückzuführen zu sein, dass die hohe Arbeitslosigkeit es den Gewerkschaften in der letzten Zeit doch erschwert hat, Tarifaufeinandersetzungen eskalieren zu lassen.

Es könnte also sein, dass wir günstiger gefahren wären, wenn wir ab März 2004 nur für ein Jahr abgeschlossen hätten. So bleibt nun abzuwarten, wie sich die Lohnrunde ab Ende dieses Jahres bis Frühjahr 2006 entwickeln wird.

Ende Februar 2006 wird die vorübergehende, fast vierjährige Phase der Ansammlung des ERA-Strukturfonds auslaufen. Dies gilt jedenfalls für die tariflichen Regelungen auf

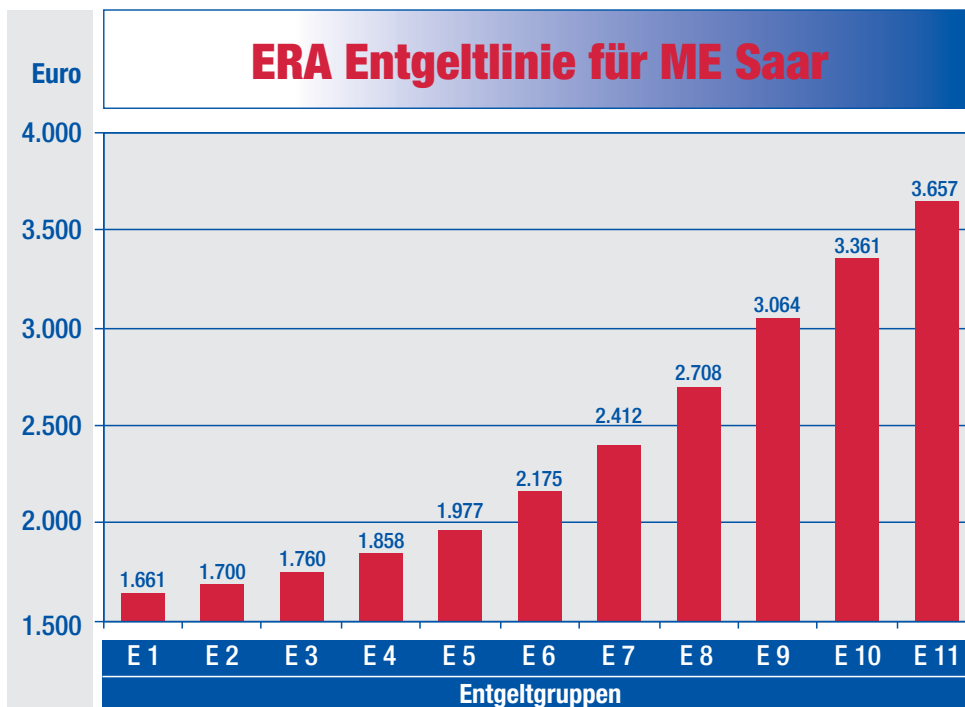
der Fläche. Die Firmen sind nach dem Tarifvertrag Anpassungsfonds berechtigt, die Strukturkomponente auch in der Zeit danach bis zur Einführung von ERA durch Betriebsvereinbarung anzusparsen.

Zusätzlich zur Lohnerhöhung wurde in Pforzheim eine sogenannte Tarifvereinbarung abgeschlossen. Zum ersten Mal räumte die IG Metall ein, dass eine Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne Lohnausgleich erforderlich sein könne, um nachhaltige Verbesserungen der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, ohne dass es schon eine Krisensituation des Unternehmens wie etwa bei Anwendung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung gibt. Mittlerweile können wir ein erstes Zwischenergebnis festhalten:

Der Abschluss sogenannter Ergänzungstarifverträge, insbesondere soweit sie verlängerte Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich enthalten, ist ein außerordentlich zähes und mühsames Geschäft. Die IG Metall fürchtet ein Abbröckeln der 35-Stunden-Woche und ist nur im äußersten Notfall bereit, verlängerte Arbeitszeiten hinzunehmen. Im Grunde akzeptiert sie solche Regelungen nur dann, wenn Firmen als Alternative dazu eine erhebliche Zahl von Arbeitsplätzen abbauen müssten. Umgekehrt akzeptiert sie nicht, dass Firmen auch ohne Notlage eine Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit anstreben. Dies gilt selbst dann, wenn diese verbesserte Wettbewerbsfähigkeit (verbunden mit niedrigeren Lohnstückkosten) zu Investitionen und in Folge dessen sogar zu zusätzlichen neuen Arbeitsplätzen führen würde. Auch in unserem Raum gab es Fälle, in denen Investitionen und damit neue Arbeitsplätze zugunsten einer Beibehaltung der 35-Stunden-Woche verhindert wurden. Die entsprechenden Produkte werden nun im Ausland gefertigt werden.

### Fazit

Zur Bewahrung vorhandener Strukturen kann die Pforzheimer Regelung im Einzelfall helfen. Eine offensive Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ist bei der IG Metall dagegen nicht erwünscht. Ein Wettbewerb um Arbeitsbedingungen stößt bei ihr an ideologische Grenzen. Wie dem auch sei: Wir werden die beiden Fallgruppen nach wie vor in jedem Einzelfall aufgreifen und entsprechende Verhandlungen führen. Auch wenn wir dabei nicht immer das optimale Ziel erreichen. Auch Teillösungen oder Zwischenschritte bringen uns Vorteile, die ohne den Pforzheimer Abschluss nicht erreicht worden wären. Wir bitten um Verständnis dafür, dass wir solche Erfolge nicht öffentlichkeitswirksam verbreiten. Dies würde weitere Verhandlungen dieser Art über Gebühr erschweren.



### ERA-Entgeltlinie

Die Grafik zeigt die Entgeltbeträge der einzelnen Entgeltgruppen E 1 bis E 11 entsprechend dem Entgelttarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes, gültig ab 1. März 2005. Die Eckentgeltgruppe ist E5. Die ERA-Entgeltlinie wird sich entsprechend den zukünftigen Tarifabschlüssen analog zu den Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen entwickeln.



# Rechtsberatung und Prozesstätigkeit

## *Rechtsberatung und Prozesstätigkeit*

### Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt / Transfergesellschaften / Transferleistungen

Arbeitnehmer, die ab 01.02.2006 arbeitslos werden, haben nur noch einen deutlich verkürzten Anspruch auf Arbeitslosengeld. Wird zum Beispiel ein 57-jähriger Arbeitnehmer (nach mindestens 64 Versicherungsmonaten) im Zeitraum bis zum 31.01.2006 arbeitslos, hat er einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für 32 Monate. Wird er jedoch ab dem 01.02.2006 arbeitslos, kann er nur noch maximal 18 Monate Arbeitslosengeld beziehen.

Bei älteren Arbeitnehmern, die sich auf den tariflichen Sonderkündigungsschutz berufen können (mindestens 55 Jahre und 10 Jahre beschäftigt) und bei denen tariflich die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, geht die Bundesagentur für Arbeit von einer fiktiven Kündigungsfrist von einem Jahr aus. Deshalb war zur Aufrechterhaltung des günstigeren Anspruchs auf Arbeitslosengeld eine Reaktion der Firmen noch in 2004 unerlässlich.

Dabei haben sie zum Teil die Hilfe von Transfergesellschaften in Anspruch genommen. Da die Höchstdauer von Transferkurzarbeitergeld auf 12 Monate halbiert wurde, haben die Transfergesellschaften in der Regel auch nur noch diese Laufzeit.

Während die Transfergesellschaften Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbieten, werden neuerdings auch Transferleistungen im bestehenden, aber auslaufenden Arbeitsverhältnis stärker in Anspruch genommen.

Im Falle bevorstehender Entlassungen werden die Arbeitnehmer bei den Transferleistungen nach § 216a SGB III noch während der Kündigungsphase innerhalb des noch laufenden Arbeitsverhältnisses gefördert. Durch gezielte und individuelle Maßnahmen sollen die Fähigkeiten der Mitarbeiter erkannt und an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes angepasst werden.

### Schulungsveranstaltungen / Saarländisches Weiterbildungsgesetz

Im Berichtszeitraum sahen wir uns verstärkt veranlasst, der Anerkennung von Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG im Anhörungsverfahren beim Ministerium entgegenzutreten, weil sie unseres Erachtens nicht den erforderlichen betriebsverfassungsrechtlichen Bezug hatten. Als Beispiele möchten wir hierbei nur die geplanten Veranstaltungen nennen: "Wie motiviere ich eine Gruppe?" oder "Arbeiten ohne Ende – weniger ist mehr".

Das Ministerium hat unseren Bedenken entsprochen und beanstandete Schulungsveranstaltungen wie die oben genannten nicht anerkannt.

Die Fragen der Mitgliedsfirmen zum Thema Bildungsurlaub sind seit der Novellierung des Saarländischen Weiterbildungsgesetzes ab 01.01.2004 deutlich zurückgegangen. Seit diesem Tage hat nämlich grundsätzlich nur noch derjenige Arbeitnehmer einen Anspruch auf höchstens drei Arbeitstage bezahlte Freistellung zu Bildungszwecken innerhalb eines Kalenderjahres, der seinerseits in gleichem Umfang arbeitsfreie Zeit für Bildungszwecke aufwendet. Die Unterstützung dieser Arbeitnehmer, aber auch die Reduzierung der Bildungsurlaubstage von fünf auf drei haben offensichtlich zu einer größeren Akzeptanz des Saarländischen Weiterbildungsgesetzes auch in Unternehmerkreisen geführt.

### Altersteilzeit

Mit Wirkung zum 01.07.2004 wurde das Altersteilzeitgesetz neu gefasst. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen Neuerungen bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages sowie des Höherversicherungsbeitrages in der gesetzlichen Rentenversicherung. Als Folge hiervon werden u. a. die Erstattungsleistungen der Arbeitsagenturen im Falle der Wiederbesetzung des freierwerdenden Arbeitsplatzes geringer ausfallen. Gemeinsam mit der nunmehr im Altersteilzeitgesetz zwingend vorgegebenen Insolvenzversicherung führt dies tendenziell zu einer Kostensteigerung.

Dem haben die Tarifvertragsparteien mit dem Tarifvertrag Bruttoaufstockung entgegen gewirkt. Dieser Vertrag ist ein Serviceangebot Ihres Verbandes, der das Gesetz genau abbildet. Er kann mittels einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, in betriebsratslosen Betrieben mit der Anwendung im ersten Fall, angewendet und umgesetzt werden. Daneben steht Ihnen aber auch noch – wie bisher – der Tarifvertrag Altersteilzeit zur Verfügung, den wir zum Jahresende 2004 ebenfalls an die geänderte Gesetzeslage angepasst haben.



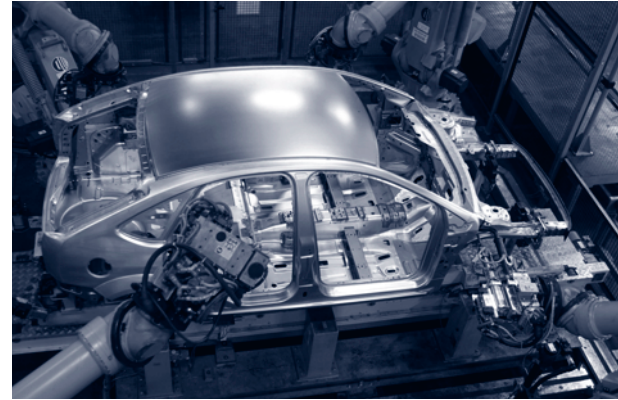
# Rechtsberatung und Prozesstätigkeit

## *Rechtsberatung und Prozesstätigkeit*

### Personalien und Verfahrensdauer

Beim Arbeitsgericht Saarbrücken waren im Berichtszeitraum von fünf Richterplanstellen nur vier besetzt. Ein langzeiterkrankter Richter ist zwischenzeitlich aus dem Dienst ausgeschieden. Sein Dezernat ist vorläufig auf die verbleibenden Kollegen aufgeteilt. Dies führt zu einer besonders langen Verfahrensdauer in den Fällen, die aufgrund der Geschäftsverteilung bislang dem nunmehr ausgeschiedenen Richter zugeordnet waren. Aus unserer Sicht ist der Arbeitsanfall bei allen Arbeitsgerichten so stark, dass frei werdende Richterplanstellen zeitnah neu besetzt werden müssen. Eine überlange Verfahrensdauer ist weder den Arbeitnehmern noch den betroffenen Unternehmen zuzumuten.

Die Verfahrensdauer variiert bei den einzelnen Arbeitsgerichten und den jeweiligen Kammervorsitzenden zum Teil stark. Während Güetermine im allgemeinen nach drei bis zwölf Wochen verhandelt werden, können Kammertermine weitere drei bis sechs Monate in Anspruch nehmen. Aufgrund der geschilderten personellen Engpasssituation beim Arbeitsgericht Saarbrücken kann ein Prozess dort zum Teil noch erheblich zeitaufwendiger sein. Die Verfahrensdauer beim Landesarbeitsgericht Saarland beträgt nach der Begründung des Rechtsmittels drei bis sechs Monate und kann damit aus Sicht aller Verfahrensbeteiligten nur als vorbildlich bezeichnet werden.



### Verbandsarbeitskreise

Weiterhin soll die Mitarbeit der Verbandsjuristen in den verschiedenen Arbeitskreisen von Gesamtmetall und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erwähnt werden. Viele der dort erarbeiteten Unterlagen und Hinweise sind Ihnen aus unserem Rundschreibendienst bekannt.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## *Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

### ERA – das beherrschende Thema

Das Entgeltrahmenabkommen (ERA) dominierte im Berichtsjahr die Tätigkeiten der Verbandsingenieure. Der größte Teil der zeitlichen Kapazitäten wurde eingesetzt in die Konzipierung, Entwicklung und Ausgestaltung dieses neuen Tarifwerkes, das die Vergütung der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie für die nächsten Jahrzehnte erheblich prägen wird. Deshalb wurden in enger Abstimmung mit Entgeltexperten aus unseren Mitgliedsunternehmen, ausgehend von den heutigen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen, die Grundlagen für das neue einheitliche Vergütungssystem für alle Beschäftigten erarbeitet und formuliert.

Die mit der IG Metall geführten Gespräche und Verhandlungen wurden auch geprägt von den zeitlich parallel laufenden Verhandlungen in den Tarifregionen Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und im Nordverbund. Deshalb musste der ständige Informationsaustausch zwischen den Tarifgebieten unter Einbeziehung von Gremien bei Gesamtmetall und beim Institut für angewandte Arbeitswissenschaft gewährleistet werden. Schließlich wurden die Überlegungen zur inhaltlichen Gestaltung des ERA und Absprachen zur Verhandlungsführung mit den Schwesterverbänden der Tarifverhandlungsgemeinschaft M+E MITTE detailliert abgestimmt, um gemeinsam die Verhandlung mit der IG Metall zu führen.

Zugleich war und ist es uns wichtig, dass nicht nur ein Expertengremium aus unseren Mitgliedsunternehmen über Aufbau und Inhalt des ERA im Detail informiert ist, sondern dass möglichst alle unsere Mitgliedsunternehmen ausreichende Kenntnisse über die Regelungen des neuen Tarifvertrages haben. Deshalb wurde von uns auch außerhalb von speziellen Arbeitskreisen in mehreren halb- und ganztägigen Veranstaltungen über das Entgeltrahmenabkommen berichtet. Diese Veranstaltungen wurden ergänzt durch eine Vielzahl von betriebsindividuellen Veranstaltungen, bei denen Geschäftsführungen und Führungskräfte über ERA informiert und erste betriebsspezifische Überlegungen zur Vorbereitung auf die betriebliche Umsetzung des neuen Tarifrechts diskutiert wurden.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## *Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

Ergänzend zu diesen genannten Veranstaltungen bieten unsere schriftlichen Informationen in Form von Rundschreiben, ERA-Infobriefen, ERA-Skript sowie dem ERA-Ordner den Interessierten Gelegenheit, sich mit diesem Thema zu beschäftigen.

### ERA: nach dem Abschluss - vor der betrieblichen Umsetzung

Mit dem Abschluss des neuen Tarifvertrages, der seit dem 1. Oktober 2004 rechtskräftig ist, wuchs das Informationsbedürfnis unserer Mitgliedsunternehmen noch stärker an. Da das ERA-Know-how in den einzelnen Mitgliedsunternehmen einerseits und bezogen auf die verschiedenen betrieblichen Akteure andererseits sehr unterschiedlich ausgeprägt ist, befriedigen wir das berechnete Informationsbedürfnis durch In-house-Veranstaltungen in unseren Mitgliedsunternehmen. Dabei können wir sehr viel besser die betriebsindividuellen Gegebenheiten und Schwerpunkte berücksichtigen und die Informationsfülle und Informationsdichte maßgeschneidert anpassen. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen hinsichtlich dieser Vorgehensweise empfehlen wir folgende Schritte:

#### 1. Information der Unternehmensleitung

Unsere Ansprechpartner sind hierbei Geschäftsführung, Werks-, Betriebs- und/oder Personalleitung. In einer sehr kompakten Präsentation werden die Inhalte von ERA sowie die betrieblichen Regelungsfelder dargestellt und erläutert. Ziel der sich daran anschließenden Diskussion ist die vorläufige Positionierung des Unternehmens hinsichtlich der weiteren Vorbereitung auf die betriebliche Umsetzung. In den Fällen, in denen sich Unternehmen für eine zeitnahe betriebliche Vorbereitung entscheiden, terminieren wir die weitere Vorgehensweise wie im Folgenden beschrieben.

#### 2. Aufgabenbewertung und Kostenprognose

In einem Workshop werden möglichst alle Bereichsverantwortlichen eines Unternehmens zunächst über ERA ganz allgemein, dann aber speziell und vertiefend zur Systematik der Aufgabenbewertung nach ERA geschult. Im unmittelbaren Anschluss an diesen Informationsteil beschreiben die Bereichsverantwortlichen die in ihren Verantwortungsbereich fallenden Arbeitsaufgaben, so dass diese schließlich nach den Entgeltgruppen E 1 bis E 11 gemäß ERA bewertet werden können. Bei dieser Arbeit leisten die zur Verfügung stehenden tariflichen Niveaubispiele eine wertvolle Hilfe. Als Ergebnis dieser Arbeit sind die Unternehmen nun in der Lage durch Nutzung des vom Verband zur Verfügung gestellten Kostenprognosetools eine erste Abschätzung der durch die ERA-Einführung verursachte Entgeltveränderungen bei allen Beschäftigten und deren Auswirkungen auf die betrieblichen Kosten vorzunehmen. Zeitgleich erreichen wir – gewissermaßen als Nebeneffekt – eine Identifikation der Bereichsverantwortlichen mit der Gestaltung, Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben. Dies halten wir für außerordentlich hilfreich auf dem Weg zur erfolgreichen betrieblichen Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens.

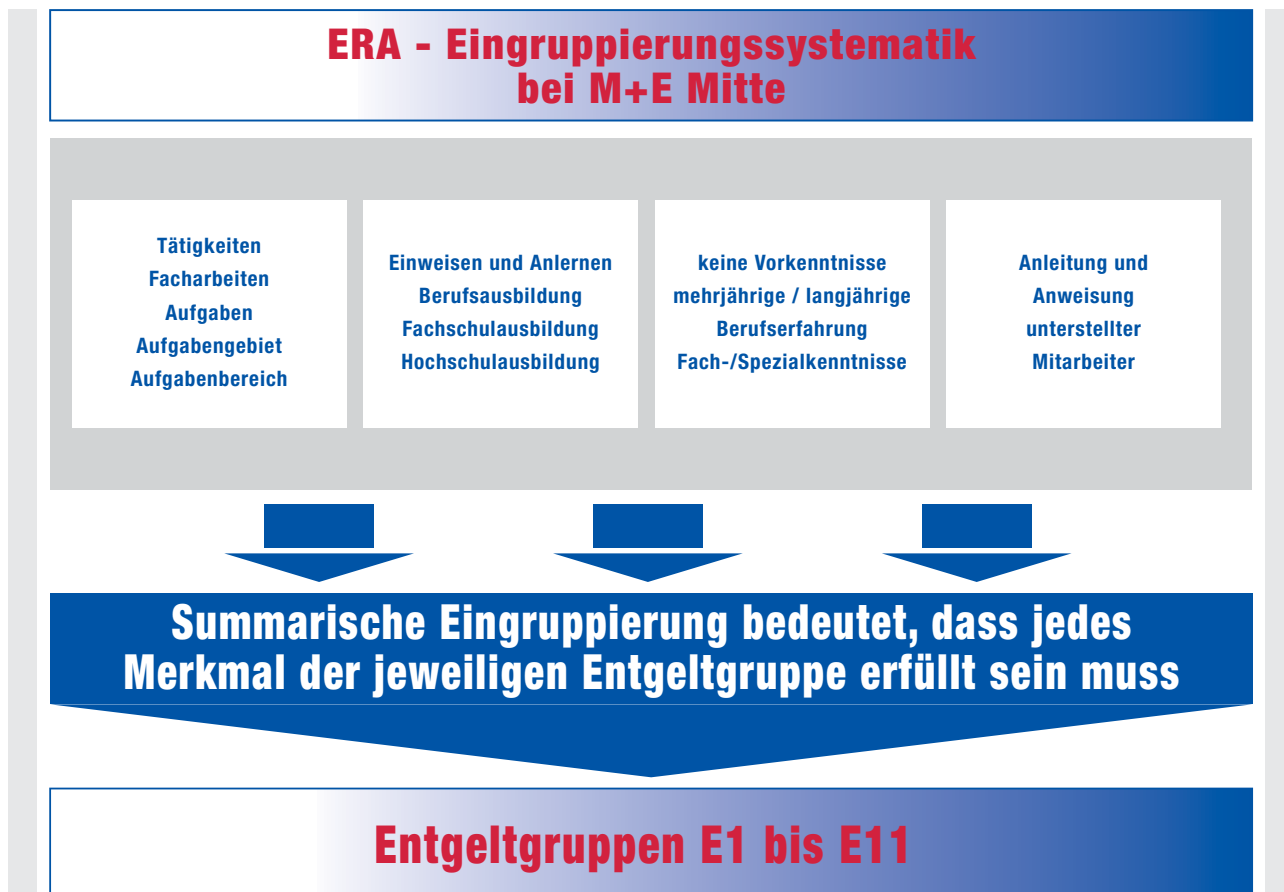
#### 3. Entscheidungsfindung

Unter Würdigung dieser ersten Kostenprognose und der Schätzung des möglichen betrieblichen Einführungszeitpunktes des ERA, ist eine – vorerst noch immer reversible – Entscheidung der Geschäftsführung erforderlich, in welchen Schritten, mit welchen Ressourcen im vorzugebenden Zeitraster die weitere betriebliche Vorbereitung auf die Einführung des ERA zu erfolgen hat. Bei dieser Detailplanung sind neben den weiteren konkreten Arbeitsschritten auch die Zuständigkeiten zu definieren. Je nach betrieblicher Situation entsteht jetzt ein weiterer Beratungsbedarf zur konkreten Ausgestaltung der einzelnen Komponenten des zukünftigen ERA-Entgeltes. Dies betrifft insbesondere die Gestaltung des variablen Leistungsentgeltes sowie die, je nach betrieblichen erforderlichen Gegebenheiten, anfallenden Fragen zu Zusatzstufen und Erschwerniszulage.

#### 4. Schulung aller Führungskräfte und des Betriebsrates

Zur erfolgreichen Erledigung der genannten Teilaufgaben zur betrieblichen Umsetzung des ERA ist es sinnvoll – zumeist sogar notwendig – , alle betrieblichen Führungskräfte mit dem Basiswissen zu ERA auszustatten. In einigen Unternehmen ist es gelungen, zu diesen innerbetrieblichen Schulungen auch die Vertreter des Betriebsrats hinzuzuziehen. Wir halten diese Schulung für dringend erforderlich, da hiermit die Basis für die notwendige Akzeptanz des Entgeltrahmenabkommens im eigenen Betrieb gelegt wird. Nur sachgerecht geschulte Führungskräfte und Betriebsräte werden bei der Neugestaltung der tariflichen Entgelte aller Beschäftigten des Betriebes mitwirken können. Zusätzlich vermitteln fachkundige Führungskräfte Sicherheit und sorgen für mehr Akzeptanz bei den Mitarbeitern.





### Eingruppierungssystematik des ERA

Die Übersicht zeigt die Eingruppierungssystematik des Entgeltrahmenabkommens (ERA) für die Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes. Auf der Grundlage der aufgeführten vier Bewertungsmerkmale (Art der Arbeitsaufgabe, Kenntnisse und Fertigkeiten durch Anlernen oder Ausbildung, Kenntnisse und Fertigkeiten durch Berufserfahrung, Führung von Mitarbeitern) werden die Anforderungen von Arbeitsaufgaben summarisch bewertet. Ergebnis dieser Bewertung ist die Zuordnung der Arbeitsaufgabe zu einer der

Entgeltgruppen E 1 bis E 11. Durch Übertragung der Arbeitsaufgabe auf die Beschäftigten entsteht für diese der Grundentgeltanspruch entsprechend dieser Entgeltgruppe. Eine von den Beschäftigten abgeschlossene Ausbildung oder seine betriebliche Positions- und Funktionsbezeichnung begründen keinen Anspruch auf die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## *Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

### Service der Verbandsingenieure – mehr als ERA

Wegen der sich einmalig bietenden Chance, die betrieblichen Entgeltsysteme neu zu gestalten und somit eine größere Flexibilität bei den Personalkosten zurück zu gewinnen, steht die Entgeltgestaltung zu Recht und notwendigerweise ganz oben auf der arbeitswirtschaftlichen Agenda der Mitgliedsunternehmen. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Entgelt nur eines von vielen betrieblichen Führungsinstrumenten darstellt. Ein weiterer Themenschwerpunkt der Beratung der Mitgliedsunternehmen durch die Verbandsingenieure ist und bleibt die Gestaltung der betrieblichen Wertschöpfungsprozesse und der sie tragenden Arbeitsaufgaben. Im Vordergrund der Arbeitsorganisationsgestaltung stehen die Leitideen der ganzheitlichen Produktionsgestaltung. Hierbei zeigt sich ein deutlicher Trend zur Standardisierung von eingesetzten Methoden zur Erreichung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In diesem Zusammenhang gelangen die vielfach in Vergessen-

heit geratenen traditionellen Methoden des Industrial Engineerings erneut ins Bewusstsein der Arbeitswirtschaft. Einen Orientierungsbeitrag hierzu lieferte auch das "Saar Forum 2004" unter dem Motto "Erkennen von Wertschöpfungspotentialen". Neben der Darstellung von ganzheitlichen Produktionssystemen als innovatives Managementinstrument ging es bei dieser Veranstaltung auch um Methoden wie „Six Sigma“ und „Balanced Scorecard“ sowie die Vorstellung einer Sammlung von arbeitswirtschaftlichen Methoden, die den Unternehmen zur Prozessoptimierung dienen.

Zu diesem Bereich gehört auch der Beratungsservice unserer Mitgliedsunternehmen in Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere durch die Einführung der neuen Betriebssicherheitsverordnung und die Reform der Arbeitsstättenverordnung und die daraus folgende Neugestaltung der berufsgenossenschaftlichen Regelwerke, sind hierbei Anlass für die Kontaktaufnahme mit dem Verband.

Immer mehr Unternehmen verabschieden sich von – vielfach lieb gewonnenen – starren Arbeitszeitsystemen. Das sind nicht zuletzt Reaktionen auf sich verändernde Anforderungen des Marktes und gestiegene Ansprüche der Kunden hinsichtlich kürzerer Lieferzeiten, längerer Ansprech- und Öffnungszeiten, Erhöhung der Produktivität und nachfragegerechter Bereitstellung betrieblicher Kapazitäten.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit stehen weiterhin die Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten sowie die Unterstützung der Mitgliedsunternehmen bei der Schichtplangestaltung im Fokus unserer Beratung. In den meisten Fällen geht es dabei nicht immer um eine Verlängerung von Arbeitszeit im Sinne des "Pforzheimer Verhandlungsergebnisses" vom Februar 2004, sondern sehr viel häufiger um die Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die Manteltarifverträge der M+E-Industrie bieten.

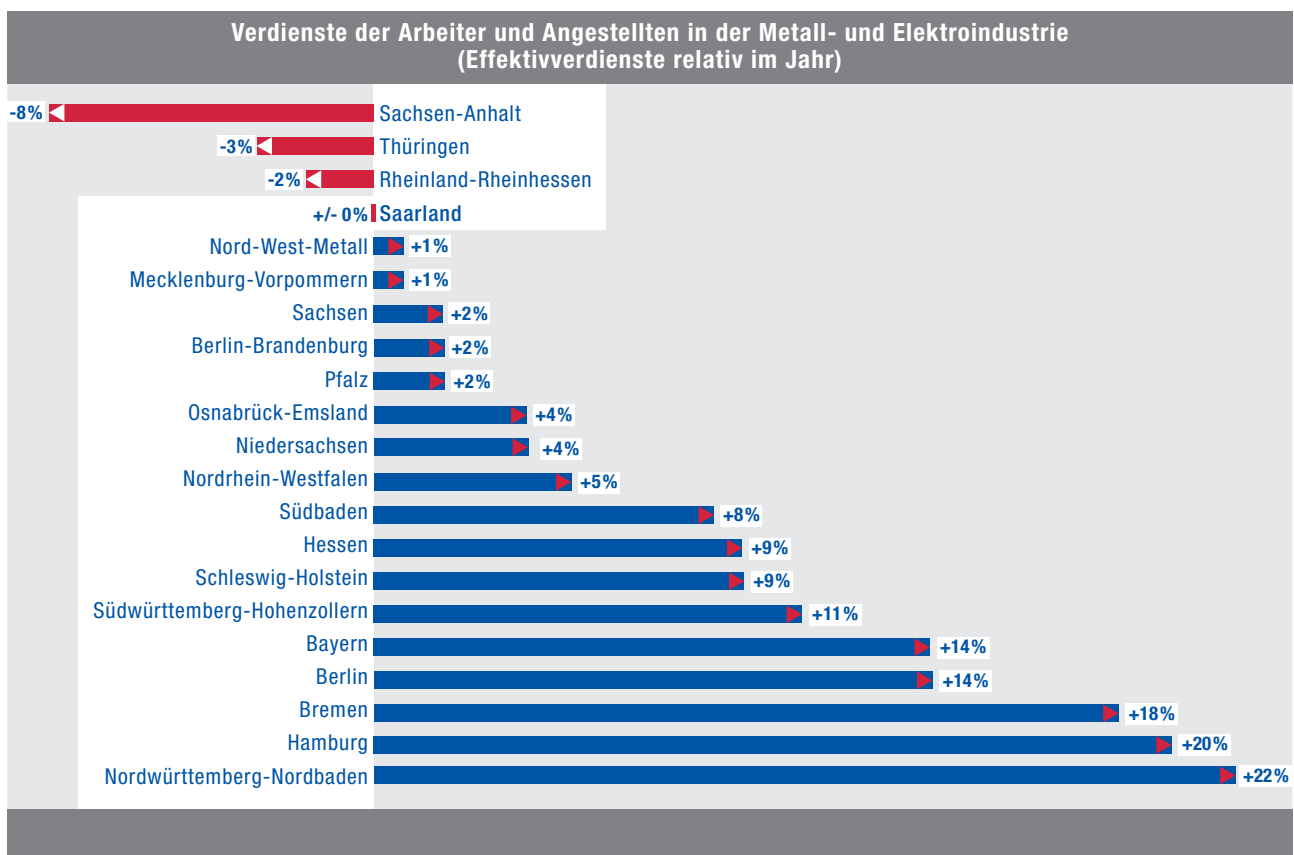
Die Beratungsdienstleistung der Verbandsingenieure für unsere Mitgliedsunternehmen erhalten durch die enge Zusammenarbeit mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (IfaA e.V.) und durch die Mitarbeit und den kontinuierlichen Erfahrungsaustausch in den Gremien der Spitzenverbände Gesamtmetall und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände den notwendigen arbeitswissenschaftlichen Hintergrund. Darüber hinaus engagieren wir uns in der Zusammenarbeit mit dem REFA-Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung, der Zentrale für Produktivität und Technologie e.V., dem Institut für Technologietransfer an der HTW des Saarlandes, dem Zentrum für Innovative Produktion und anderen regionalen und überregionalen Organisationen und Institutionen.



### Effektivverdienste/ Beschäftigtenzahlen

Bei den jährlich wiederkehrenden Verbandsstatistiken versuchen wir, uns auf das notwendige Maß zu reduzieren. Allerdings geht es nicht völlig ohne Daten – deshalb bedanken wir uns bei Ihnen für den Aufwand zur Bearbeitung unserer Fragebögen. Die hohe Beteiligung unserer Mitgliedsunternehmen an diesen Verbandstatistiken zeigt uns aber auch Ihr Interesse an dieser Dienstleistung. Die Ergebnisse unserer Umfragen und Datenerhebungen bereiten wir für Sie so auf, dass Sie diese für den Vergleich Ihres eigenen Unternehmens mit den anderen Mitgliedsunternehmen nutzen können.

Dies gilt gleichermaßen für die jährliche Erhebung der Effektivverdienste in unseren Mitgliedsunternehmen als auch für die monatliche Statistik über die krankheits- und unfallbedingten Ausfallzeiten in unseren Mitgliedsunternehmen. Die Ergebnisse der Datenerhebung zu den Beschäftigten der M+E-Industrie des Saarlandes brauchen wir, um unser Dienstleistungsangebot dem Bedarf unserer Mitgliedsfirmen anzupassen.



### Vergleich der Effektivverdienste 2004 in der deutschen M+E-Industrie

Die Verbände der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland erfassen jährlich die Effektivverdienste (Tarifentgelte zuzüglich betrieblich gewährten außertariflichen Zulagen) aller Tarifbeschäftigten. Die Grafik zeigt das Ergebnis der Datenerhebung aus dem Frühjahr 2004. Die regionalen Unterschiede der Effektivverdienste begründen sich aus unterschiedlichen Tarifbestimmungen, den jeweiligen Arbeitsmarktbedingungen und

den Beschäftigtenstrukturen in den Mitgliedsunternehmen. So erklärt sich die Position des Saarlandes auch dadurch, dass wir viele Unternehmen mit einer ausgeprägten Fertigungsorientierung bei einer zugleich schlanken Verwaltungsstruktur haben.

# Bildung und Qualifikation

## *Bildung und Qualifikation*

Bildung und Berufsbildung stehen zurzeit besonders im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Dabei geht es in der beruflichen Bildung vor allem um die Ausbildungschancen der Jugend und die quantitative Entwicklung der Ausbildungsplätze. Die Situation im Berichtsjahr war geprägt durch die Diskussionen um die Ausbildungsabgabe und die Novellierung des seit 1969 bestehenden Berufsbildungsgesetzes.

Im nationalen Pakt für Ausbildung hat die Wirtschaft für den Zeitraum 2004 - 2006 zugesagt, jährlich 30.000 neue Ausbildungsplätze und 25.000 Plätze für eine neue Form der Berufsvorbereitung, der Einstiegsqualifizierung, zur Verfügung zu stellen. Dafür war nicht nur die der Regierung, sondern auch die den Koalitionsfraktionen abgerungene Zusage, dass das Abgabegesetz (die Ausbildungsplatzabgabe) während der Umsetzung des Paktes nicht in Kraft gesetzt wird, unabdingbare Voraussetzung. Die Partner des Ausbildungspaktes haben die Ergebnisse des ersten Paktjahres 2004 positiv bewertet.

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für 2005 bleibt allerdings weiterhin angespannt. Die intensiven Bemühungen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen und Einstiegsqualifizierungen sind insbesondere vor dem Hintergrund erneut steigender Bewerberzahlen dringend erforderlich.

Die Partner sind übereingekommen, die Instrumente des Paktes zu überprüfen und ggf. nachzujustieren. Handlungsbedarf besteht vor allem bei den Einstiegsqualifizierungen. 2004 konnte lediglich ein Drittel der von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Plätze besetzt werden, weil Bewerber fehlten. Darüber hinaus soll angestrebt werden, Einstiegsqualifizierungen als Instrument einer betriebsnahen und damit effektiven Berufsvorbereitung gleichwertig neben den bereits bestehenden Angeboten der Bundesagentur für Arbeit und der Länder zu etablieren. Hierbei muss vor allem darauf geachtet werden, dass Bewerber zunächst für die Vermittlung in eine Einstiegsqualifizierung zur Verfügung stehen und nicht bereits frühzeitig in schulischen Maßnahmen landen.

## Ausbildungsbilanz

Noch bevor der bundesweite Ausbildungspakt geschlossen wurde, konnte am 9. Juni 2004 ein Ausbildungspakt für die Jugendlichen im Saarland unterzeichnet werden. Mit einer "Chancengarantie 2004" verpflichteten sich die Unterzeichner – IHK, HWK, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit und VSU – alles ihnen Mögliche in ihrem Verantwortungsbereich zu unternehmen, damit das Niveau der Vorjahre im Ausbildungsbereich erzielt wird. Im April dieses Jahres wurde dieser Pakt erneuert.

Die erfolgreiche Arbeit der seit 2001 bestehenden "Allianz für mehr Ausbildung" konnte damit fortgesetzt werden. Und die Ergebnisse im Saarland sind beachtlich: Zum Ende des Jahres 2004 wurde im Bereich der IHK Saarland bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ein Plus von 5,8 % verzeichnet. Dabei beträgt der Zuwachs bei den kaufmännischen Berufen 9 % und bei den gewerblich-technischen Berufen 1,8 %. Die Entwicklung der Neuabschlüsse verläuft im technisch-gewerblichen Bereich weiterhin relativ stabil und hebt sich nicht von der Entwicklung in den letzten beiden Jahren ab. Während die Unternehmen ihr Ausbildungsplatzangebot in den klassischen technisch-gewerblichen Ausbildungsberufen konstant hielten – dies gilt besonders für die Metallberufe – konnten jedoch nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Erklärungen hierfür liegen einmal im bestehenden Mangel an geeigneten Bewerbern und damit einer fehlenden Ausbildungsreife. Zum anderen scheint es nach wie vor nicht zu gelingen, eine ausreichende Zahl qualifizierter Schulabgänger für die zwischenzeitlich attraktiv gestalteten Ausbildungsberufe der Metallindustrie zu gewinnen.

## Neue M+E-Berufe

Mit dem am 1. August 2004 in Kraft getretenen neuen industriellen Metallberufen wurde die Neuordnung der M+E-Berufe abgeschlossen. Unsere Mitgliedsfirmen wurden mit Rundschreiben, aber auch im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit von Gesamtmetall über die neuen Verordnungen informiert.

Wir beschränken uns daher an dieser Stelle auf den Hinweis, dass die neuen Verordnungen lediglich Rahmenbedingungen für die Ausbildung vorgeben, die konkrete Gestaltung jedoch durch die Unternehmen nach ihren betrieblichen Anforderungen bestimmt werden. Gleichzeitig verbinden wir diesen Hinweis mit dem Appell, die Vorteile, die die Neuordnung hinsichtlich höherer Flexibilität und Praxisnähe bietet, auch zu nutzen.

Ebenfalls zum 1. August 2004 ist erstmals die Ausbildungsordnung zum Maschinen- und Anlagenführer in Kraft getreten. Mit diesem Beruf wurde ein wichtiges Anliegen unserer Unternehmen, die Entwicklung zukunftsweisender zweijähriger Ausbildungsberufe aufgegriffen. Zu unserem Bedauern fand dieses Berufsbild nicht die Zustimmung der Gewerkschaften, obwohl dieser Beruf sich besonders für Jugendliche mit schwierigen Startchancen eignet. Dass es sich dabei nicht um eine "Ausstiegsausbildung" (wie häufig von Gewerkschaftsseite bei zweijährigen Ausbildungen angemerkt), sondern um eine "Aufstiegsausbildung" handelt, dafür sorgt eine Anrechnungsmöglichkeit, mit der der Übergang in einen drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf ermöglicht und gefördert wird.

### Zukunft der Berufsausbildung sichern

Die Zukunft der Berufsbildung zu sichern – sie fit für den globalen Wettbewerb zu machen –, ist eine große Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Am 18. Februar 2005 hat der Bundesrat grünes Licht für die Reform der Berufsausbildung gegeben. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz soll die berufliche Bildung an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst werden. Das Gesetz ist am 1. April 2005 in Kraft getreten.

Zwar wurde das bewährte duale System nicht angetastet, der erhoffte nachhaltige Abbau von Ausbildungshemmnissen konnte jedoch nicht durchgesetzt werden.

Die von den Ländern geforderte generelle Kompetenz für die „außerschulische“ berufliche Bildung konnte angesichts des Scheiterns der Föderalismuskommission, aber auch angesichts des massiven Protestes aus allen Bereichen der Wirtschaft und der Gewerkschaften bisher verhindert werden. Dennoch bleibt es bei der weiter anstehenden Neuverteilung von Aufgaben zwischen Bund und Ländern eine wichtige Aufgabe, die Bundeszuständigkeit vor dem Länderzugriff zu sichern. Schließlich sind einheitliche Ausbildungsstandards ein Qualitätsmerkmal des deutschen Bildungssystems. Sie sichern die Transparenz der Abschlüsse und bewirken internationale Anerkennung des deutschen Berufsbildungssystems.

### Ausbildungsreife / Qualitätsverbesserung an saarländischen Schulen

Für die Ausbildungschancen der Schulabgänger und den nachhaltigen Erfolg des Ausbildungspakts ist eine Verbesserung der Ausbildungsreife dringend notwendig. Die fehlende Ausbildungsreife vieler Schulabgänger ist ein zentrales Ausbildungshemmnis.

Während Deutschland bei PISA 2000 nur unterdurchschnittlich abschnitt, schloss es 2003 zum Durchschnitt der OECD-Staaten auf. Zwar haben die deutschen Schüler im internationalen Vergleich in Mathematik und Naturwissenschaften aufgeholt, im Bereich Lesen konnten jedoch keine Fortschritte verzeichnet werden. Eine Erkenntnis von PISA ist, dass die Hebel zur Leistungsverbesserung ein besserer Unterricht und das Eingehen auf die Unterschiedlichkeit der Schüler ist. Um das zu erreichen, brauchen Schulen ein wirksames System der Qualitätsverbesserung.

Mit dem Projekt „Qualitätsverbesserung an saarländischen Schulen“, das wir im September 2004 gemeinsam mit dem Bildungsministerium auf den Weg gebracht haben und das aus Mitteln unserer Stiftung ME Saar finanziert wird, begleiten wir zunächst 18 Schulen aktiv bei der eigenverantwortlichen und selbständigen Gestaltung der Qualitätsverbesserung, insbesondere in den Bereichen Unterricht und Erziehung. Ziel ist dabei unter anderem, den Schulen eine größere Eigenverantwortung zu ermöglichen. Im Mittelpunkt des Projekts steht die Kooperation der Projektschulen mit Unternehmen. Gemeinsam mit diesen Unternehmen bilden die Schulen ein Netzwerk, um von den Erfahrungen der Wirtschaft mit Qualitätsverbesserungsprozessen zu profitieren.

An dieser Stelle möchten wir uns für das Engagement unserer M+E-Mitgliedsfirmen bedanken, die mehr als zwei Drittel der Kooperationspartner stellen.

### Berufsorientierung / Informationsarbeit

Anschauliche Einblicke und Kenntnisse über das breit gefächerte Angebot an Ausbildungsberufen, insbesondere in der M+E-Industrie, sind wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Start. Auch im Berichtsjahr war das InfoMobil der M+E-Industrie im Saarland auf Tour. Bei dem Einsatz an saarländischen Schulen, der Beteiligung bei der „Welt der Familie“ und an Tagen der offenen Tür konnten sich angehende Azubis praxisnah Einblicke in eine verkleinerte Arbeitswelt verschaffen.

Darüber hinaus haben wir wiederum gemeinsam mit der Agentur für Arbeit die Information vor Ort verstärkt. Mit großem Erfolg wurde in den Herbstferien 2004 in den Agenturen in Neunkirchen und Saarlouis unter Einbindung unserer M+E-Firmen über das Ausbildungsplatzangebot informiert. Das große Interesse der Jugendlichen hat gezeigt, dass es nicht immer organisierter Veranstaltungen bzw. Messen bedarf, sondern dass die Beratung gezielter und erfolgreicher gestaltet werden kann, wenn Jugendliche sich in Eigeninitiative auf den Weg machen.

Mit dem seit fünf Jahren bestehenden Netzwerk „Lehrstelle jetzt“ setzen Landesregierung, Agentur für Arbeit und die Spitzenorganisationen der Wirtschaft kontinuierlich ihre Informationsarbeit fort, um Anbieter und Bewerber passgenau zu vermitteln. Im Rahmen der Saarmesse bieten die Partner ein ebenso spannendes wie lehrreiches Programm für junge Leute. Am Tag der M+E-Berufe haben unsere Mitgliedsfirmen Gelegenheit, ihre Ausbildungsaktivitäten in den Vordergrund der Beratungen zu stellen.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit ist die Information für Lehrer/innen über die Berufs-/Arbeitswelt und die Anforderungen der Wirtschaft an ihre zukünftigen Auszubildenden. Von den Arbeitskreisen *SchuleWirtschaft* an der Unteren Saar, im Saarpfalzkreis und im Stadtverband Saarbrücken organisierte Firmenbesichtigungen verdeutlichen neben den Wünschen der Unternehmen auch die Bedingungen für Berufserkundungen und Betriebspraktika sowie die Qualitätsanforderungen an die Durchführung von Betriebspraktika.



# Öffentlichkeitsarbeit

## Öffentlichkeitsarbeit

### “Pforzheim” und “ERA” prägten 2004

Die Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes wurde im vergangenen Jahr von zwei großen tarifpolitischen Themen geprägt: dem Tarifabschluss von Pforzheim und dem Tarifergebnis zum gemeinsamen Entgelt-rahmenabkommen (ERA).

Mit dem “Pforzheim”-Ergebnis zum Abschluss der Tarifrunde 2004 wurde das Tor für die Mitgliedsunternehmen für mehr Spielräume bei Bezahlung und Arbeitszeit weit aufgestoßen. Ob es jedoch durchschritten wird, hängt von der betrieblichen Umsetzbarkeit vor Ort und ganz wesentlich von der Bereitschaft der IG Metall ab, diesen Weg mitzugehen. Das bedeutet für unsere Kommunikation einerseits, unsere Mitglieder bei Bedarf über die Möglichkeiten, die der Pforzheim-Abschluss bietet, offensiv zu informieren. Andererseits müssen wir erreichte Erfolge in unserer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sensibel und zurückhaltend verkaufen, um die IG Metall nicht in die Ecke des “Verlierers” zu drängen und eine Blockadepolitik zu provozieren. Eine konstruktive Zusammenarbeit könnte gefährdet werden. Beispiele sind die Verhandlungen zur Arbeitszeitverlängerung bei den nordrhein-westfälischen Siemens Werken oder bei Daimler Chrysler in Baden-Württemberg. Das breite Medieninteresse hat ein Einlenken der IG Metall sehr erschwert und ähnliche Verhandlungen bei anderen Unternehmen belastet.



Den zweiten Schwerpunkt unserer Öffentlichkeitsarbeit bildete ERA. Als die Verhandlungen im Sommer 2004 auf die Zielgerade eingebogen waren und sich ein baldiger Abschluss abzeichnete, konnten wir in einem ausführlichen Hintergrundgespräch mit der Saarbrücker Zeitung die Grundzüge des ERA darstellen. Das hat zu einer guten Berichterstattung und einer positiven Kommentierung geführt, die mit der Hoffnung endete “Am Sonntag und Montag könnte

also Tarifgeschichte geschrieben werden”. Die Hoffnung wurde durch den Abschluss am 6. Juli 2004 sicher nicht enttäuscht, was die Saarbrücker Zeitung unter der Schlagzeile “Moderne Bezahlung” würdigte.

Das Thema ERA ist sehr komplex und selbst für Fachleute schwer zu durchdringen. Um so größer waren unsere Anstrengungen, durch gezielte Kommunikation Aufklärungsarbeit zu leisten. Neben zahlreichen Veranstaltungen waren der ERA-Ordner und die ERA-Infobriefe ein bewährtes Mittel, mit dem wir die Ansprechpartner in den Unternehmen auf dem Laufenden gehalten haben. Unter [www.eratv.de](http://www.eratv.de) sind viele Inhalte auch online zu finden.

### “Wie Deutschland wieder nach vorne kommt”

Die “Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft”, die von den Verbänden der Metall- und Elektroindustrie getragen wird, bleibt weiter am Ball. Auch 2004 setzte sie auf den bewährten Kommunikationsmix aus Anzeigen, prominenten Botschaftern, Veranstaltungen und Medienpartnerschaften z.B. mit der Financial Times Deutschland, Focus, Super Illu, n-tv oder auch MTV, um die breite Öffentlichkeit zu erreichen und den Reformdruck auf die politischen Entscheidungsträger zu erhöhen. Dass ihr das bestens gelingt, attestiert ihr eine Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung: “Die INSM nutzt geschickt ein Netzwerk prominenter Unterstützer wie etwa Oswald Metzger, Roland Berger, Dagmar Schipanski oder Ex-IBM-Chef Erwin Staudt und verwebt ihre Botschaften eng mit wissenschaftlichen Aussagen, etwa in Kooperation mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft (IW)... Die INSM ist dabei die finanzstärkste und erfolgreichste einer Reihe ähnlicher Initiativen aus dem Wirtschaftslager, wie etwa der “Bürgerkonvent” und andere...” Eine bessere Bestätigung für die Erfolge der Kampagne können wir wohl nicht bekommen.

Ins Jahr 2005 ist die Initiative mit einer PR-Welle zur Studie “Vision D – Wie Deutschland wieder nach vorne kommt” gestartet. Die einzigartige Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft rechnet vor, wie Reformen sich langfristig auf die Wachstumsdynamik auswirken und berechnet auch ganz konkret den Einkommenszuwachs, der für die Bürger durch die Reformen herauspringt. Die zentrale Botschaft der Studie ist: „Von Reformen können alle profitieren“. Und: „Wachstum ist möglich!“ Eine Botschaft, die Hoffnung macht.

### Stiftung ME Saar

In Zeiten leerer Kassen werden öffentliche Fördergelder für Bildungs- und Kulturangebote immer stärker zusammengestrichen. Für viele Projekte würde das das Aus bedeuten, würden nicht private Sponsoren Verantwortung übernehmen. Die Stiftung ME Saar hat sich zum Ziel gesetzt, Wissenschaft und Forschung, Bildung, Kunst und Kultur im Saarland zu fördern. Diesem Anspruch ist sie auch im vergangenen Jahr wieder gerecht geworden.

Im Bereich der Forschung und Bildung führt sie u.a. zahlreiche Projekte fort, für die sie eine längerfristige Zusage eingegangen ist. Beispielhaft erwähnt sei hier die Förderung des Lehrstuhls für Pharma-Biotechnologie an der Universität des Saarlandes. Auch

mehrere Initiativen, die Schüler gezielt an mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Studiengänge heranführen, stehen auf dem Förderprogramm. Dazu gehören das "Juniorstudium" und das "NanoBioLab" an der Uni Saarbrücken, aber auch die bundesweiten Aktivitäten wie "Jugend forscht" und "Schüler experimentieren". Die Qualität der saarländischen Schulen so zu verbessern, dass sie keinen Wettbewerbschweuen müssen, ist Ziel eines Qualitätsverbesserungskonzeptes, das die Stiftung zusammen mit dem Bildungsministerium durchführt und finanziert.

Auch in der saarländischen Kulturszene ist die Stiftung als Förderer kaum mehr wegzudenken. Erstmals hat die Stiftung in Kooperation mit dem Saarländischen Rundfunk den Eugen-Helmlé-Übersetzerpreis ins Leben gerufen. Der Saarländer Eugen Helmlé war ein bedeutender Übersetzer französischer Literatur. Der Übersetzerpreis soll seine Erfolge würdigen und für weitere Anstrengungen beim Kulturaustausch über Grenzen hinweg sorgen.

Im Jahr 2005 unterstützt die Stiftung wieder die Musikfestspiele Saar, die unter dem Leitstern "Musica Italiana" stehen. Durch die handverlesene Auswahl renommierter Künstler und Dirigenten verleihen die Musikfestspiele dem Saarland einen Glanz, der weit über die Landesgrenzen ausstrahlt.

### Angebot für Mitglieder

Unsere Veranstaltungreihe "Chefseminar", in der wir zwei bis drei Mal pro Jahr ein Training zum Auftritt vor der Kamera anbieten, war wieder restlos ausgebucht. Im letzten

Jahr haben wir die Reihe um ein Seminar zum Thema "Der Auftritt bei der Betriebsversammlung" ergänzt. Unser Ziel ist es, den Teilnehmern Instrumente an die Hand zu geben, mit denen man eine Betriebsversammlung dazu nutzen kann, eigene Botschaften zu platzieren. Im November 2005 werden wir dieses Seminar erneut anbieten.

Zum Jahreswechsel 2004/05 haben wir unseren Internetauftritt komplett überarbeitet. Ein neues Design, sorgt für mehr Übersicht und kürzere Ladezeiten, so dass die Inhalte schneller und leichter gefunden werden. Mit unserem Internetrelaunch wollen wir aber mehr erreichen als nur unser Outfit zu verjüngen. Daher haben wir mit der Rubrik "Themen" unser Informationsangebot ausgeweitet. In Kürze werden wir unseren öffentlichen Internetauftritt um ein Extranet für Mitglieder ergänzen. Eine Datenbank mit unseren aktuellen Mitteilungen als Vollversion und einem Informationsarchiv wird dann exklusiv unseren Mitgliedsunternehmen zur Verfügung stehen.

The screenshot shows the homepage of the ME Saar website. At the top left is the logo for ME Saar, Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V. Below the logo are navigation links: Kontakt, Sitemap, Impressum. A search bar with a 'suchen' button is present. A main navigation menu includes: Aktuell, Tarifpolitik, Themen, ME Saar, Leistungen, Archiv. On the left side, there is a vertical menu with categories: Pressemitteilungen, Termine, Rundschreiben, Zahlen/Fakten, Veröffentlichungen, Specials, Links. The main content area features an 'Aktuell' section with three news items: 1. 'Mittwoch, 1. Juni 2005: Neuer Internetauftritt von ME Saar' - Das Online-Angebot von ME Saar ist komplett überarbeitet. Ein neues Design, sorgt für mehr Übersicht und kürzere Ladezeiten, so dass die Inhalte schneller und leichter gefunden werden. Aber nicht nur optisch hat sich einiges getan... >>mehr. 2. 'Montag, 30. Mai 2005: „Wachstum ist möglich, auch wir können es schaffen“' - Dies ist das Thema des öffentlichen Teils der diesjährigen Mitgliederversammlung von ME Saar. Gastredner ist Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Er stellt u.a. verschiedene Szenarien der wirtschaftlichen Zukunft Deutschlands dar. >>mehr. 3. 'Freitag, 27. Mai 2005: Ausbildung: Metall und Elektroindustrie steigert Engagement' - Die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie haben im Rahmen des Ausbildungspaktes ihre Ausbildungsleistungen gesteigert. In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld hat die Branche deutlich mehr Ausbildungsplätze angeboten. Um die Qualität der Ausbildung zu sichern, ist allerdings auch die Bildungspolitik gefordert. >>mehr. On the right side, there is a section for 'ERA EntgeltRahmenAbkommen' with the text: Arbeiter verdienen Lohn, Angestellte verdienen Gehalt... Diese Zweiklassen- teilung haben die Tarifver- tragsparteien mit ERA jetzt beseitigt. Below this is a logo for 'MEBERUFE INFO' and the text: Alles zur Berufsausbildung in der Metall- und Elektro- industrie. At the bottom right is the logo for 'Stiftung ME Saar' with the text: Fördert Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur im Saarland.

Die neue Internetseite von ME Saar

