



# INHALT

---



## **Wirtschaftliche Entwicklung**

*Wirtschaftliche Entwicklung*

## **Tarifpolitisches Geschehen**

*Tarifpolitisches Geschehen*

## **Rechtsberatung und -vertretung**

*Rechtsberatung und -vertretung*



## **Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation**

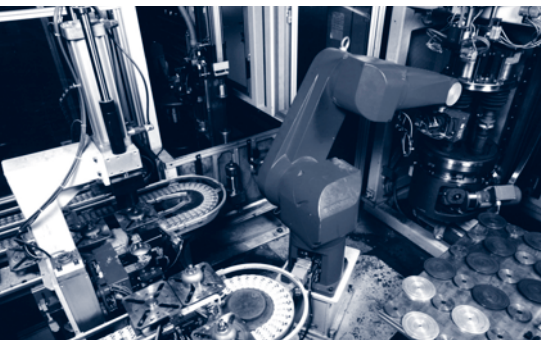
*Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

## **Verbandsstatistik**

*Verbandsstatistik*

## **Bildung und Qualifizierung**

*Bildung und Qualifizierung*



## **Öffentlichkeitsarbeit**

*Öffentlichkeitsarbeit*

Die Prognosen für die wirtschaftliche Entwicklung für das Jahr 2006 sahen nicht besonders gut aus. Noch Ende 2005 reichten die Vorhersagen für die Zunahme des deutschen Bruttoinlandsproduktes 2006 von + 1 bis 1,7 Prozent. Tatsächlich erreichte die deutsche Wirtschaft im letzten Jahr eine Wachstumsrate von + 2,7 Prozent – davon waren alle Konjunkturprognosen lange Zeit meilenweit entfernt. Erst die Frühjahrsumfragen 2006 zeichneten einen allmählich besseren Trend für die deutsche Wirtschaft ab. Die Dynamik, die die Wirtschaft dann im Laufe des Jahres entwickelte, hat am Ende alle Experten überrascht.

Für das Saarland setzte im Jahr 2006 jedoch Ernüchterung ein. Während die realen Wachstumsraten der saarländischen Wirtschaft in den Jahren 2004 und 2005 im Bundesländervergleich noch deutlich an der Spitze lagen, wuchs das hiesige Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2006 lediglich um 1,6 Prozent. Damit übernahm das Saarland im Ländervergleich die rote Laterne. Grund für diese Wachstumsschwäche ist zum einen der Basiseffekt, denn aufgrund der hohen Wachstumsraten der vergangenen Jahre setzte die Entwicklung 2006 auf einem relativ hohen Niveau auf. Zum anderen schlagen in dem kleinen Wirtschaftsraum Saarland Einzelentwicklungen, wie die deutliche Reduzierung der Kohlefördermengen und die Revision und zeitweise Abschaltung von Kraftwerken stark auf das Gesamtergebnis durch.

Hauptstütze des Wachstums im Saarland war wieder einmal die Industrie. Von einem guten Jahr berichtete vor allem die Metallindustrie. Die Betriebe der Metallherzeugung und -bearbeitung, die Hersteller von Metallherzeugnissen und die Maschinenbauer konnten zweistellige Zuwachsraten beim Umsatz vermelden, die nicht nur auf einer deutlichen Zunahme der Exporte beruhten. Auch der Inlandsabsatz hat ganz deutlich zugelegt. Eine Exportquote von 51% zeigt den Erfolg saarländischer M+E-Unternehmen auf internationalen Märkten.

Lichtblicke gab es erstmals seit langer Zeit auch wieder in der saarländischen Bauindustrie zu vermelden.

Enttäuscht hat im Jahr 2006 die Fahrzeugindustrie, die die hohen Zuwachsraten der letzten Jahre nicht halten konnte. Der Jahresumsatz sank um 2,7 Prozent auf 9,6 Mrd. Euro. Die Automobilindustrie hat damit immer noch einen Anteil von über 40 Prozent am Gesamtumsatz des Verarbeitenden Gewerbes und übt damit nach wie vor einen sehr großen Einfluss auf die gesamte wirtschaftliche Entwicklung an der Saar aus.

Der inländische Konsum wird wieder mehr und mehr zum zweiten Standbein der deutschen Wirtschaft. Die Erholung auf dem Arbeitsmarkt sowie die im Vorfeld der Mehrwertsteuererhöhung vorgezogenen Anschaffungen haben den privaten Konsum angekurbelt.

### Die Lage am Arbeitsmarkt

Der – wenn auch im Saarland etwas gedämpfte – konjunkturelle Aufschwung schlägt endlich auch auf den Arbeitsmarkt durch. Im Saarland ging die Talfahrt bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nach fast fünf Jahren im Sommer 2006 zu Ende. Im Herbst 2006 waren wieder 3.100 Arbeitnehmer mehr beschäftigt als ein Jahr zuvor. Die milde Witterung hat das ihre dazu beigetragen, dass auch im Winter 2006/07 entgegen dem Saison-trend die Arbeitslosenquote weiter zurückgegangen ist. Die Anzahl der Arbeitslosen lag Ende 2006 im Saarland bei 49.700. Die Arbeitslosenquote sank somit im Jahresverlauf von 10,7 Prozent auf 9,9 Prozent. Im Bundesländervergleich liegt das Saarland weiterhin auf dem fünften Platz, der Vorsprung zum Bundesdurchschnitt ist weiter angewachsen.

Diese positive Entwicklung ist leider nicht in der saarländischen M+E-Industrie zu beobachten. Hier ist die Zahl der Beschäftigten binnen Jahresfrist um 1.000 Stellen auf knapp 56.200 zurückgegangen. Im Bundesgebiet konnte die M+E-Industrie jedoch innerhalb von 8 Monaten ein Plus von über 35.000 Stellen verzeichnen, Gewinner waren vor allem die neuen Bundesländer.

### Jugendarbeitslosigkeit rückläufig

Die Einstellungsbereitschaft der saarländischen Unternehmen insgesamt kam insbesondere jungen, gut ausgebildeten Arbeitskräften zugute. Obwohl mehr junge Leute aus geburtenstarken Jahrgängen zunächst auf den Ausbildungsmarkt und dann auch auf den Arbeitsmarkt drängten, konnte die Jugendarbeitslosigkeit deutlich verringert werden. Im Jahr 2006 waren im Saarland durchschnittlich 5.500 junge Leute unter 25 Jahren arbeitslos, 1.300 oder 19,3 Prozent weniger als ein Jahr zuvor.

# Wirtschaftliche Entwicklung

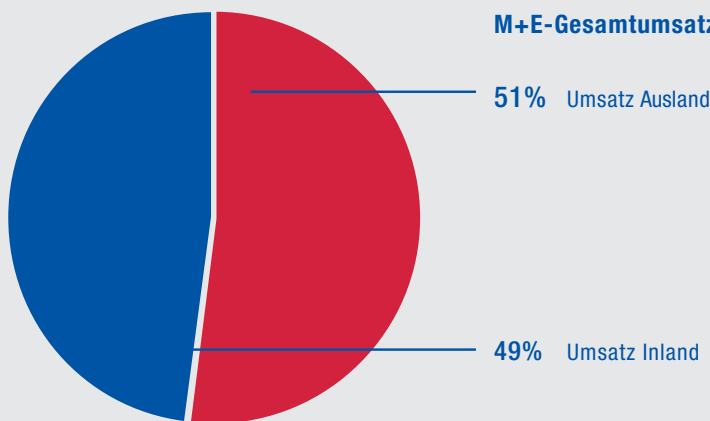
## Wirtschaftliche Entwicklung

### Aussichten 2007

Die Konjunkturumfrage der IHK Saarland lässt nach einer kleinen Schwäche zu Jahresbeginn auf eine robuste Wirtschaftsentwicklung 2007 hoffen. Für die Saarwirtschaft rechnen die Experten mit einer Wachstumsrate von über 2 Prozent für das laufende Jahr. Zusätzlich könnten bis zu 4.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Wie nachhaltig der Aufschwung der deutschen Wirtschaft sein wird, hängt von vielen Risikofaktoren ab. Die Prognosen sagen für die M+E-Industrie in 2007 ein langsames Produktionswachstum voraus, die wirtschaftliche Dynamik hat jedoch bereits im ersten Quartal 2007 deutlich angezogen. Der anhaltende kräftige Aufschwung wird die hohe Kostenbelastung durch den diesjährigen Tarifabschluss zunächst überlagern. Wie die Entgelterhöhung sich langfristig auf die Beschäftigungsentwicklung auswirkt, bleibt abzuwarten.

### Umsatz der M+E-Industrie Saarland 2006

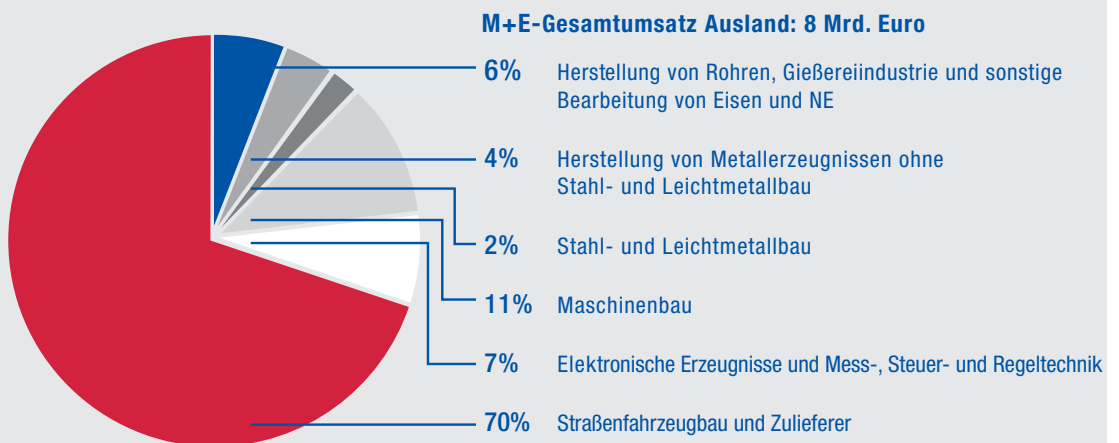


**M+E-Gesamtumsatz 2006: 15,7 Mrd. Euro**

51% Umsatz Ausland

49% Umsatz Inland

### Anteile der Branchen am Auslandsumsatz der M+E-Industrie Saarland 2006



**M+E-Gesamtumsatz Ausland: 8 Mrd. Euro**

6% Herstellung von Rohren, Gießereiindustrie und sonstige Bearbeitung von Eisen und NE

4% Herstellung von Metallerzeugnissen ohne Stahl- und Leichtmetallbau

2% Stahl- und Leichtmetallbau

11% Maschinenbau

7% Elektronische Erzeugnisse und Mess-, Steuer- und Regeltechnik

70% Straßenfahrzeugbau und Zulieferer

### Export-Schlager der M+E-Industrie

Die Exportquote der saarländischen Wirtschaft liegt weit über dem Bundesdurchschnitt, der Wert der ausgeführten Waren hat sich in den letzten 10 Jahren verdoppelt. Die saarländischen Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes erwirtschaften fast jeden zweiten Euro ihres Umsatzes im Export. In der saarländischen Metall- und Elektroindustrie liegt die Ausfuhrquote sogar bei 51 Prozent. Exportschlager der M+E-Industrie sind vor allem Kraftfahrzeuge, Kfz-Teile und Maschinen.

Hauptabsatzmärkte sind weiterhin die EU-Mitgliedsländer, aber andere Regionen gewinnen an Gewicht, vor allem Nordamerika und die übrigen europäischen Regionen führen mehr saarländische Waren ein. Frankreich bleibt weiterhin wichtigster Kunde der saarländischen Wirtschaft.

### Umfeld der Tarifrunde

Die Stimmung im Vorfeld der Forderungsempfehlung des IG Metall-Vorstandes im Dezember 2006 war einerseits geprägt durch eine überraschend positive Wirtschaftsentwicklung im gerade ablaufenden Jahr und dadurch ausgelöste Forderungen auf eine Teilhabe „an den guten Gewinnen“. Andererseits gab es durchaus auch Sorgen um die weitere Entwicklung ab Januar 2007. Diese wurden nicht zuletzt durch die bevorstehende Mehrwertsteuererhöhung und eine evtl. auch dadurch bedingte Konjunkturdelle ausgelöst.

Als die Forderungsempfehlung mit einem Volumen von zwischen 6 und 7 % bekannt wurde, waren die öffentlichen Stellungnahmen durchaus zwiespältig: Natürlich gibt es immer Stimmen, die der Kaufkrafttheorie anhängen und nun auch mit einem Recht der Belegschaften auf Teilhabe an den guten Gewinnen des Jahres argumentierten. Bemerkenswert war aber, dass die Politik sich – ähnlich wie übrigens im Jahr zuvor – lieber positiv zu einer höheren Lohnentwicklung äußerte. Während dies im Herbst 2005 eher ein Reflex auf die Bundestagswahl war („Wer Einschnitte verkündet, wird abgestraft“), schienen die Verlautbarungen nun allerdings durch puren Populismus geprägt: Sprüche wie „Aufschwung auch für die Geldbeutel“ machten deutlich, dass die Verteilungsdiskussion nach dem Motto, „Die Menschen haben die Gewinne erarbeitet und wollen nun auch ein gerechtes Stück vom Kuchen haben“ geführt werden sollte.

Die Argumente der Verbände waren klar: Auch bei guter Situation in 2006 wissen wir nicht, was in 2007 und in den Folgejahren auf uns zu kommt. Deshalb müssen wir vernünftig bleiben und dürfen den Weg einer eher zurückhaltenden Lohnpolitik nicht verlassen. Schließlich haben wir den Aufschwung gerade dieser Entwicklung zu verdanken und dürfen nun nicht wieder in die alten Fehler zurückfallen. Um die Zukunft nicht zu belasten, muss die Entwicklung der Grundentgelte niedrig bleiben. Die gute Situation in 2006 darf zu einem zusätzlichen Konjunkturbonus führen.

### Der Verlauf der Verhandlungen

Die erste Runde startete am 12. März in Gelsenkirchen. Die Mittelgruppe verhandelte am 14. März in Wiesbaden. Bereits in der zweiten Runde wurde von unserer Seite ein Lösungsvorschlag vorgelegt: 3,0 % in zwei Komponenten: Grundentgelte + 2,5 %, Konjunkturbonus 0,5 %. Ferner forderte die Arbeitgeberseite einen Einstieg in eine systematische und dauerhafte Differenzierung der Jahressonderzahlung. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit einer Laufzeit von mindestens fünf Jahren sollte das „Weihnachtsgeld“ in Abhängigkeit von der betrieblichen Ertragslage ca. 13 % um den mittleren Wert von 55 % eines Monatsentgelts nach oben und unten schwanken dürfen.

Die IG Metall hatte übrigens je nach Region ebenfalls einige Nebenforderungen gestellt. Am wichtigsten war ihr dabei offensichtlich ein Einstieg in Verhandlungen über eine Fortsetzung der Altersteilzeit. Dazu sollte auch die Politik eingespant werden.

Unser Lösungsvorschlag wurde öffentlich überwiegend positiv bewertet. Wie erhofft, wurde er als faires Signal und als Versuch angesehen, die alten Rituale zu durchbrechen.

Der weitere Verlauf der folgenden sieben Wochen war durch die unterschiedlichsten Entwicklungen geprägt: Die Chemie schloss mit 3,6 % zuzüglich einer Konjunkturkomponente von 0,7 % ab. Die Gutachten der Wirtschaftsforschungsinstitute über den zu erwartenden Verlauf in 2007 wurden geradezu täglich nach oben korrigiert. Die Stimmung vom Dezember, die noch von der denkbaren Delle in 2007 geprägt war, drehte sich. Von eventuellen Risiken war keine Rede mehr. Im Gegenteil: Der VDMA verkündete noch wenige Tage vor der erwarteten Pilotrunde in Baden-Württemberg ein Auftragsplus von 47 %. Die Auslastung der meisten Firmen war so gut, dass das Risiko eines Streiks kaum eingegangen werden konnte.

Es wurde deutlich, dass die IG Metall einen Abschluss ohne die üblichen Rituale, insbesondere ohne Warnstreiks, nicht eingehen würde. Wir müssen wohl zur Kenntnis nehmen, dass ein Tarifergebnis während der Friedenspflicht (die bis zum 28. April dauerte) nicht zu erzielen ist. Die Streiks, für die dann auch der 1. Mai wie gerufen kam, sind für die IG Metall aus organisationspolitischen Gründen unverzichtbar.

### Das Verhandlungsergebnis

Für Baden-Württemberg war die vierte Runde für den Abend des 3. Mai terminiert. Nach langen Verhandlungen kam am Mittag des 4. Mai das Ergebnis zu Stande: 400,- Euro pauschal für April und Mai 2007. Dann bis Ende Mai 2008 eine Grundentgelterhöhung von 4,1 %. Danach für fünf Monate ein Plus von 1,7 % bei den Grundentgelten und eine Einmalzahlung von 0,7 %. Die Summe von 2,4 % kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung für die ersten vier Monate des zweiten Teils der Laufzeit entfallen.

# Tarifpolitisches Geschehen

## *Tarifpolitisches Geschehen*

Die Gesamtlaufzeit beträgt 19 Monate, also bis Ende Oktober 2008.

Ein interessantes Detail: Die seit 1980 geltende Schieds- und Schlichtungsvereinbarung wurde in einigen Punkten so abgeändert, dass die Friedenspflicht nicht mehr vier Wochen nach Ende der Laufzeit andauert, sondern direkt mit dem 31.10.2008 endet. Streiks werden also früher möglich sein, als bislang. Wir erhoffen uns davon eine Reduzierung des „Runddrehens“, also doch einen Einstieg in schnellere Verhandlungen mit weniger Ritualen. Die IG Metall hat natürlich das Interesse, noch rechtzeitig vor Weihnachten 2008 so viel Druck aufbauen zu können, dass die Tarifauseinandersetzung zuvor beendet ist.



*M+E-MITTE Verhandlungsführer Dr. Eduard Kulenkamp (l.) und IGM-Bezirksleiter Armin Schild (r.) bei einer Protestkundgebung der IG Metall am Rande der Tarifverhandlungen.*



*Austausch des Verhandlungsergebnis*

Zusätzlich wurde eine „Vereinbarung zur Weiterentwicklung der Tarifregelung zum flexiblen Übergang in die Rente“ unterzeichnet. Sie sieht vor, dass die Tarifpartner auf Spitzenebene Gespräche über eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Austritt aus dem Erwerbsleben aufnehmen. Dabei soll auch ein vom Gesetzgeber zu erwartender neuer Rahmen für solche Lösungen berücksichtigt werden.

### Bewertung

Auch wenn man im Hinblick auf die gute Auftragslage und die hohe Auslastung der meisten Firmen über den dann doch noch recht schnell und ohne größere Arbeitsk Kampfmaßnahmen ausgehandelten Abschluss erleichtert war, hat dessen Höhe keine Begeisterung ausgelöst.

Vor allem die Belastung in den ersten 14 Monaten der Laufzeit ist nur angesichts der guten Lage zu verkraften. Berücksichtigt man die denkbaren Risiken in den folgenden Jahren ist die Erhöhung der tariflichen Grundentgelte in diesem Ausmaß genau so falsch, wie die Pauschale in den ersten zwei Monaten. Sie verteuert die Arbeitskosten besonders der Beschäftigten, die angelernte Tätigkeiten verrichten und deren Aufgaben dem höchsten Lohndruck unterliegen und am ehesten fremd vergeben werden können. Keine gute Voraussetzung für die Aufrechterhaltung gerade solcher Arbeitsplätze!

Die Gesamthöhe des Abschlusses ist trotz der Differenzierungsmöglichkeit in der zweiten Stufe jedenfalls nicht beschäftigungsfördernd. Die in den letzten Jahren erstmals wieder gestiegene Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Betriebe ist nicht weiter verbessert worden. Der für die gesamte Volkswirtschaft positive Effekt der moderaten Lohnpolitik hat jedenfalls einen Dämpfer erfahren.

Die Strategie der „Gesamtmetall-Familie“ war im Grunde in Ordnung. Die Abstimmung im Vorfeld, die Gestaltung des Lösungsvorschlags und der Weg zu einem Pilotabschluss in Baden-Württemberg sind plangemäß gelaufen. Die ursprüngliche Strategie konnte auch noch ganz gut auf die sich positiv verändernde Lage und Stimmung angepasst werden. Noch viel länger wäre das aber kaum möglich gewesen. Die Nacht in Sindelfingen war sehr gut organisiert. Wir haben uns durch den Verhandlungsführer und die Verantwortlichen des dortigen Verbandes sehr gut eingebunden und informiert gefühlt. Dass diese Entwicklung dann am Ende zur „Vier vor dem Komma“ führte, hätten wir zum Beginn der Tarifrunde sicher nicht gedacht. Wir müssen aber auch die Verantwortung der Verhandlenden vor den denkbaren Alternativen sehen: Ein Scheitern in Stuttgart hätte erhebliche Produktionsstörungen durch dann nicht mehr zu vermeidende umfassende Streiks verursacht. Ob es danach billiger geworden wäre? Da kann man sehr skeptisch sein.



# Rechtsberatung und -vertretung

## Rechtsberatung und -vertretung

### Rente mit 67

Zum Jahresende 2006 bildeten die Anhebung der Altersgrenzen ab 2012 und die damit einhergehenden Änderungen im Bereich der Altersrente nach Altersteilzeitarbeit einen wesentlichen Beratungsschwerpunkt. Ursache hierfür war im Wesentlichen die Vertrauensschutzregelung für Altersteilzeitvereinbarungen. Danach konnten die bis einschließlich 1954 geborenen Versicherten noch im Jahre 2006 verbindlich einen Altersteilzeitvertrag abschließen, und sie wurden damit sowohl im Hinblick auf den frühestmöglichen Beginn der Altersrente als auch im Hinblick auf die Höhe der Abschläge bei Beginn der Altersrente vor dem 65. Lebensjahr nach altem Recht behandelt (siehe hierzu Tabelle Seite 9). Der Gesetzentwurf selbst wurde Ende November 2006 vom Bundeskabinett verabschiedet und bescherte in den darauf folgenden fünf Wochen bis zum Jahreswechsel eine rege Nachfrage zu dem Thema Altersteilzeitarbeit und dem damit verbundenen Vertrauensschutz.

Um diese kurzfristig aufgetretene Problematik im Zusammenhang darzustellen, haben wir noch Mitte Dezember eine Informationsveranstaltung in unseren Räumlichkeiten durchgeführt. Das positive Feedback der Teilnehmer im Nachgang hat uns gezeigt, dass eine Veranstaltung zu diesem Thema sinnvoll und wichtig war.

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Rechtsabteilung im Jahre 2006 stellte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar.

Dieses am 18.08.2006 in Kraft getretene Gesetz soll die Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern.

Ein besonderer Schwerpunkt des Gesetzes liegt dabei im Bereich Arbeitsrecht. So gibt es für Unternehmen eine Vielzahl von Pflichten, deren Nichteinhaltung zu erheblichen Schadensersatzforderungen führen kann.

Um die Unternehmen auf die neuen Herausforderungen, die durch das AGG entstanden sind, vorzubereiten, wurde seitens ME Saar im September eine Fachtagung zum AGG im Festo Lernzentrum veranstaltet. Dafür konnte als Hauptreferentin Frau Dr. Andrea Nicolai, eine Expertin zum AGG und Verfasserin eines Standardwerks, gewonnen werden. Über Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berichtete Assessor Thomas Strehl, Personalreferatsleiter bei der ZF Getriebe GmbH, Saarbrücken.

Die fünfstündige Veranstaltung erfreute sich regen Zuspruchs, so dass wir über 100 Gäste begrüßen konnten.

In der Folgezeit bestand der Schwerpunkt der Arbeit der Rechtsabteilung im Bezug auf das AGG in der Schulungs- und Trainingstätigkeit. So wurden von den Verbandsjuristen im Jahre 2006 in ca. 20 Unternehmen annähernd 400 Fach- und Führungskräfte zum AGG und insbesondere zu den Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung geschult.

Des Weiteren ist das AGG auch im Tagesgeschäft der Rechtsabteilung ein immer wieder aufkommendes Thema. So werden bspw. von den Juristen des Hauses Stellenanzeigen der Mitgliedsunternehmen auf ihre „AGG-Tauglichkeit“ hin geprüft.

Es ist davon auszugehen, dass auch im Jahr 2007 das AGG für die Rechtsabteilung von ME Saar ein wichtiges Thema bleiben wird.



# Rechtsberatung und -vertretung

## *Rechtsberatung und -vertretung*

### Beratungsschwerpunkte

Im letzten Jahr traten die Tarifverträge über altersvorsorgewirksame Leistungen und Qualifizierung in Kraft.

Mit der Einführung des Tarifvertrages altersvorsorgewirksame Leistungen waren zahlreiche Anfragen der Mitgliedsfirmen verbunden, welche sich im Wesentlichen mit der Vertragsgestaltung, aber auch mit Fragen rechtlich zulässiger Anschlussverträge befassten. Zum Tarifvertrag Qualifizierung gab es hingegen kaum Anfragen.

Ein großer Teil der Rechtsberatung erstreckte sich auch im vergangenen Jahr auf Themen des kollektiven Arbeitsrechts.

Insbesondere war die Rechtsabteilung wiederholt in Einigungsstellen und Schlichtungsverfahren tätig, wobei auch die Mitgliedsfirmen im Hinblick auf Beschäftigungsgesellschaften Beratungsbedarf hatten.

Das Thema ERA stellte sich bis zur Jahreswende für die Rechtsabteilung kaum. Völlig anders jedoch die Situation ab Jahresbeginn 2007: Es häufen sich nunmehr bereits die Individualklagen am Arbeitsgericht; aber auch kollektive Fragen müssen in Einigungsstellen geklärt werden.

Aus heutiger Sicht kann eine Prozessflut an den Arbeitsgerichten zum Thema ERA nicht ausgeschlossen werden.

In den letzten Jahren haben wir an dieser Stelle auch regelmäßig zum Thema Bildungsurlaub berichtet. Hier trägt die letzte Gesetzesnovellierung positive Früchte: Seit nur noch die Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zu Bildungszwecken haben, die ihrerseits bereit sind, einen gleich hohen Anteil an Freizeit einzubringen, gibt es zum Bildungsurlaub kaum noch Anfragen.

### Personalien und Verfahrensdauer

Am Arbeitsgericht Saarbrücken waren im Berichtszeitraum von fünf Richterplanstellen insgesamt nur vier besetzt. Eine Richterin befindet sich in Elternzeit. Ihre Stelle ist nicht nachbesetzt worden. Dies führt dazu, dass die übrigen Richter in Saarbrücken in großem Umfange Vertretung leisten müssen. Dies verlängert die Verfahrensdauer. Je nach Richter kann es sechs Monate und länger dauern, bis ein Kammertermin bestimmt wird. Häufig erfolgt im ersten Kammertermin noch keine Entscheidung. Diese Verfahrensdauer ist sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die betroffenen Unternehmen problematisch. Im Gegensatz dazu sind die Arbeitsgerichte in Neunkirchen und Saarlouis vollständig besetzt. Güutetermine werden dort im Allgemeinen nach rund zwei bis zehn Wochen verhandelt, Kammertermine dauern im Schnitt weitere vier Monate. 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.





### Anhebung der Altersgrenzen ab 2012

Besonderer Vertrauensschutz und damit keine Änderung der Altersgrenzen gegenüber geltendem Recht besteht bei bestimmten Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit, die vor dem Stichtag (1. Januar 2007) abgeschlossen wurden und weiter bestehendem Vertrauensschutz aus früheren Anhebungen.

Geburts-jahrgang	Regel-alters-rente	AR für besonders langjährig Versicherte	AR für langjährig Versicherte			AR für schwerbehinderte Menschen			AR wegen Arbeitslosigkeit/Altersteilzeitarbeit (unverändert)			AR für Frauen (unverändert)		
	ab-schlags-frei	ab-schlags-frei	ab-schlags-frei	vorzeitiger Bezug ab		ab-schlags-frei	vorzeitiger Bezug ab		ab-schlags-frei	vorzeitiger Bezug ab		ab-schlags-frei	vorzeitiger Bezug ab	
	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Abschlag in %	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Abschlag in %	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Abschlag in %	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Abschlag in %
1945	65		65	63	7,2	63	60	10,8	65	60	18	65	60	18
1946	65		65	63	7,2	63	60	10,8	65	60-61	17,7-14,4	65	60	18
1947	65/1	65	65	63	7,2	63	60	10,8	65	61-62	14,1-10,8	65	60	18
1948	65/2	65	65	63	7,2	63	60	10,8	65	62-63	10,5-7,2	65	60	18
1/1949	65/3	65	65/1	63	7,5	63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
2/1949	65/3	65	65/2	63	7,8	63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
3-12/1949	65/3	65	65/3	63	8,1	63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
1950	65/4	65	65/4	63	8,4	63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
1951	65/5	65	65/5	63	8,7	63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
1/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/1	60/1	10,8	Beide Altersrenten entfallen nach geltendem Recht ab Jahrgang 1952.					
2/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/2	60/2	10,8						
3/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/3	60/3	10,8						
4/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/4	60/4	10,8						
5/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/5	60/5	10,8						
6-12/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/6	60/6	10,8						
1953	65/7	65	65/7	63	9,3	63/7	60/7	10,8						
1954	65/8	65	65/8	63	9,6	63/8	60/8	10,8						
1955	65/9	65	65/9	63	9,9	63/9	60/9	10,8						
1956	65/10	65	65/10	63	10,2	63/10	60/10	10,8						
1957	65/11	65	65/11	63	10,5	63/11	60/11	10,8						
1958	66	65	66	63	10,8	64	61	10,8						
1959	66/2	65	66/2	63	11,4	64/2	61/2	10,8						
1960	66/4	65	66/4	63	12	64/4	61/4	10,8						
1961	66/6	65	66/6	63	12,6	64/6	61/6	10,8						
1962	66/8	65	66/8	63	13,2	64/8	61/8	10,8						
1963	66/10	65	66/10	63	13,8	64/10	61/10	10,8						
1964	67	65	67	63	14,4	65	62	10,8						

Rente mit 67

Nach dem Bundestag hat nun auch der Bundesrat der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze zugestimmt. Das Gesetz ist im Bundesgesetzblatt vom 30. April 2007 veröffentlicht.

Wie sich die Anhebung der Regelaltersgrenze für die einzelnen Jahrgänge auswirkt, können Sie der Tabelle entnehmen.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

### Beratung

Die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation ist neben den Innovationen im Produktbereich die Stellgröße der Unternehmen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu steigern. Die verfügbaren Ressourcen und Potentiale müssen konsequent genutzt werden, um die vorhandenen Marktchancen wahrnehmen zu können.

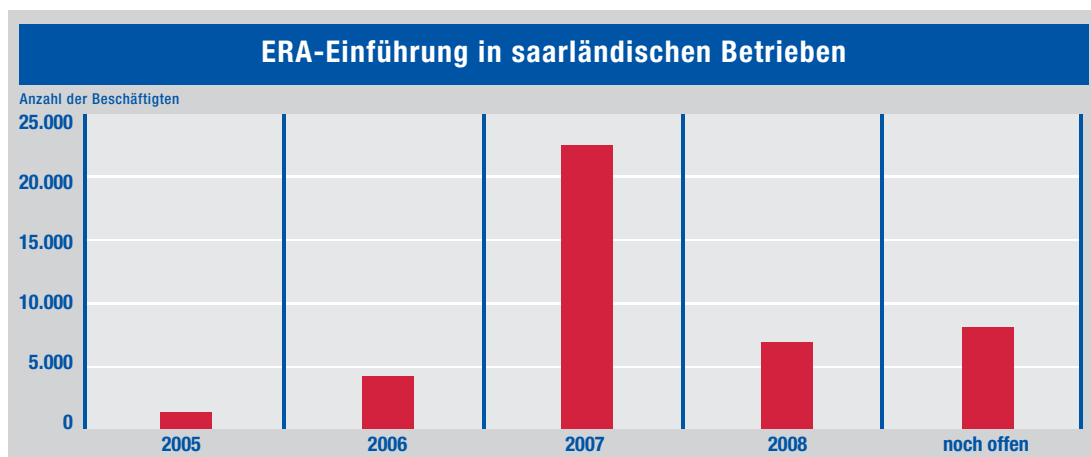
Der Verband unterstützt seine Mitgliedsunternehmen in diesen Fragestellungen. Die Beratung der Unternehmen war auch im Berichtsjahr der Schwerpunkt der Tätigkeiten der Verbandsingenieure. Je nach Fragestellung genügt gelegentlich die telefonische Erörterung einer Problemstellung, meistens ist jedoch eine umfassendere unternehmensindividuelle Beratung „vor Ort“ besser geeignet. Das Ziel ist dabei stets die Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen für sehr betriebsspezifische Anforderungen und die Erarbeitung von Konzepten zur Umsetzung im Unternehmen. Die Beratungstätigkeit wird durch überbetriebliche Arbeitskreise sowie Vortragsveranstaltungen ergänzt.

### ERA in der betrieblichen Umsetzung

Das Entgeltrahmenabkommen (ERA) dominierte im Berichtsjahr erneut die Tätigkeiten der Verbandsingenieure. Der größte Teil der zeitlichen Kapazitäten wurde eingesetzt in die betriebliche Konzeption, Entwicklung und Ausgestaltung dieses neuen Tarifwerkes, das die Vergütung der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie für die nächsten Jahrzehnte regeln 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.

Zugleich 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. 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, ist die Basis zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens bislang in etwa einem Drittel unserer Mitgliedsunternehmen geschaffen worden.

Besondere Aufmerksamkeit erfordert das Grundentgelt als wichtigster Baustein des ERA-Entgeltes. Damit eine tarifkonforme Eingruppierung aller tariflich Beschäftigten im Betrieb gelingt, empfiehlt sich folgende dreiteilige Vorgehensweise:



Das Jahr 2007 wird ein bedeutsames ERA-Jahr, zu dessen Ende ca. 30.000 Beschäftigte in unseren Unternehmen nach ERA abgerechnet werden. Das entspricht etwa zwei Drittel aller Beschäftigten in unserem Verbandsgebiet. Diese Quote stimmt sehr gut überein mit dem bundesweiten Vergleich in unserer Branche. Etwa 7.000 Beschäftigte werden dann in 2008 folgen. Hier sind die notwendigen Vorbereitungen in den Betrieben bereits angelaufen, was auch dringend erforderlich ist, da die Vorbereitungszeit auf dieses Projekt - das über die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit entscheidet - erfahrungsgemäß 6 bis 12 Monate beansprucht.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

### 1. Beschreibung aller Arbeitsaufgaben im Betrieb

Grundlage für das ERA-Grundentgelt sind die Anforderungen, die die übertragene und auszuführende Arbeitsaufgabe stellt. Daher ist es zunächst zweckmäßig, alle Arbeitsaufgaben im Betrieb zu beschreiben. Dabei stellen die tariflichen Niveaubispiele eine wichtige Orientierungshilfe dar. In vielen Fällen entspricht die betriebliche Arbeitsaufgabe exakt dem Niveaubispiel oder kann in Analogie zu einem der Niveaubispiele abgebildet werden. Die Beschreibung der Arbeitsaufgaben wird von den Vorgesetzten durchgeführt, die auch für die Gestaltung der Arbeitsaufgabe und Abläufe im Betrieb verantwortlich sind. Bei großen Unternehmen hat sich gezeigt, dass es erforderlich ist, die Aufgabenbeschreibungen verschiedener Abteilungen und damit verschiedener Führungskräfte aufeinander abzustimmen.

### 2. Bewertung der Arbeitsaufgaben

Nachdem die Beschreibung aller Arbeitsaufgaben abgeschlossen ist, sollte ein Gremium aus Führungskräften und Geschäftsführung, alle Arbeitsaufgaben gemäß ERA bewerten und einer der Entgeltgruppen E 1 bis E 11 zuordnen. Nur wenn ein solches Gremium alle Arbeitsaufgaben bereichsübergreifend bewertet, ist gewährleistet, dass an alle Arbeitsaufgaben der gleiche Maßstab angelegt wird.

### 3. Eingruppierung der Beschäftigten

Im dritten Schritt werden jetzt die beschriebenen und bewerteten Arbeitsaufgaben den Beschäftigten zugeordnet. Erst wenn dies abgeschlossen ist, ergibt sich im Betrieb ein Bild über die vom Unternehmen beabsichtigten Eingruppierungen aller Beschäftigten.

Diese Vorgehensweise wurde bislang in nahezu allen Unternehmen praktiziert. Die Verbandsingenieure begleiteten dies durch Führungskräftebildungen und betriebsinterne Workshops. Ergänzend zu diesen Veranstaltungen bieten unsere Informationen in Form von Rundschreiben, ERA-Infobriefen, ERA-Skript sowie dem ERA-Ordner den Interessierten Gelegenheit, sich mit diesem Thema zu beschäftigen.

Das ERA-Tarifwerk muss sich nicht nur an arbeitswirtschaftlichen, sondern auch an betriebswirtschaftlichen Kriterien messen lassen, d.h. es darf nicht zur Anhebung des betrieblichen Entgeltniveaus kommen. Die Regelungen zur Kostenneutralität des

Einführungstarifvertrages ERA garantieren dabei, dass die Einführung des Entgeltrahmenabkommens nicht zu höheren Kosten führen werden. Das gilt für die Dauer von 5 Jahren ab der Einführung des ERA im Betrieb. Allerdings ist die alleinige Einhaltung der Kostenneutralität ein zu geringes Ziel – dafür lohnt sich der Aufwand nicht. Neben der Kostenneutralität sollte durch die ERA-Einführung eine neue Entgeltstruktur erreicht werden, die deutlich unterscheidet zwischen den tariflich geschuldeten Entgeltbestandteilen und den zusätzlich betrieblich gewährten. Viele Unternehmen erkennen mit der ERA-Einführung auch die Chance, die gewachsenen Entgeltstrukturen neu zu ordnen. Die richtige Organisation dieses Projektes ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Dabei muss auch der zeitliche Ablauf im Betrieb festgelegt werden. Ein wesentlicher Bestandteil der Zeitschiene sind die von den Tarifvertragsparteien definierten Fristen.

Die durch ERA bedingten Veränderungen lassen sich nur umsetzen, wenn die Zielsetzungen der Unternehmensleitung vorliegen und kommuniziert sind. Es müssen klare personalpolitische Vorgaben existieren und verdeutlicht werden, dass das neue Entgeltsystem die Personalkosten und deren Flexibilität für die Zukunft bestimmen wird.

### 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



Die ERA-Einführung muss in allen Unternehmen bis zum 31.12.2008 abgeschlossen sein. Eine Verlängerung dieser Frist um ein Jahr ist nur mit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich. Ab dem Jahr 2010 werden die bisherigen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge ihre Gültigkeit verlieren, so dass dann nur noch das Entgeltrahmenabkommen als tarifliche Vergütungsregelung zur Verfügung steht.

# Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation

## *Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation*

zurückzugewinnen, 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 ist.

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 Produktionssysteme. Hierbei zeigt sich ein deutlicher Trend zur Standardisierung von eingesetzten Methoden zur Erreichung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In diesem Zusammenhang gelangen die vielfach in Vergessenheit geratenen traditionellen Methoden des Industrial Engineerings erneut ins Bewusstsein der Arbeitswirtschaft. Ansprüche der Kunden an die Produkte und Dienstleistungen müssen ebenso bewältigt werden, wie die Umsetzung komplexer Anforderungen an die Unternehmen, wie z. B. aus den Bereichen Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz: Dabei sind die wirtschaftlichen Grenzen und Rahmenbedingungen strikt zu beachten. Die dazu notwendigen internen Maßnahmen können von der Gestaltung der Abläufe, Aufgaben und Zuständigkeiten über die Qualifizierung von Mitarbeitern bis hin zur Einführung neuer Entgelt- und Arbeitssysteme reichen. 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, sondern sehr viel häufiger um die Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Zum Bereich Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation gehört auch die Beratung unserer Mitgliedsunternehmen in Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Verbandsingenieure helfen bei der Erarbeitung von Konzepten, die es ermöglichen, den Arbeitsschutz stärker noch als bisher in das Managementsystem einer Organisation einzubinden. Ein aktiv betriebener Arbeitsschutz reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert die Wettbewerbsfähigkeiten der Unternehmen. Möglich wird die Verbesserung durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen. Zugleich unterstützt eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Motivation der Mitarbeiter und verbessert die Qualitätsstandards des Betriebes.

Die Beratungsdienstleistungen 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 die 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.

### Arbeitskreise

Wenn unternehmensspezifische Informationsgespräche vor Ort bei der Erörterung komplexer Themengebiete nicht mehr ausreichen, arbeiten die betrieblichen Fach- und Führungskräfte mit den Verbandsingenieuren unternehmensübergreifend an Problemlösungen. In diesen überbetrieblichen Arbeitskreisen findet ein vertrauensvoller Erfahrungsaustausch statt. Die Schwerpunkte waren im Berichtsjahr in großem Umfang die Vorbereitung auf das Entgeltrahmenabkommen (ERA) und die Themen Zusatzstufen sowie Erschwerniszulage.

### Vortragsveranstaltungen

Unsere Vortragsveranstaltungen und Seminare bieten Teilnehmern aus unseren Mitgliedsunternehmen eine kostengünstige Möglichkeit zur Qualifizierung und Weiterbildung ohne großen Reiseaufwand. Die Themenpalette dieser Veranstaltungen umfasste im Berichtsjahr folgende Bereiche:

- Arbeitsschutz im Wandel
- Theorie und Praxis der Schichtplangestaltung
- Benchmarking 2005/2006
- Wer verdient was in der M+E-Industrie?
- ERA-Entgeltabrechnung
- Wissensmanagement „Easy Knowledge“
- ERA-Einführung-Erfolgsfaktor Kommunikation

Der Stand des eigenen Unternehmens kann nur bewertet und die Richtung einer Entwicklung gedeutet werden, wenn man von Zeit zu Zeit den eigenen IST-Zustand mit anderen Unternehmen vergleicht. Deshalb nutzen viele Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes das Angebot, sich mit eigenen Datenmeldungen an den Verbandsstatistiken zu beteiligen. Für den Aufwand zur Bearbeitung unserer Fragebögen und das Ausfüllen der Datenerhebungsformulare bedanken wir uns bei allen Beteiligten ganz herzlich. Die Ergebnisse unserer Umfragen und Datenerhebungen werden so aufbereitet, dass jedes beteiligte Unternehmen seine eigenen Daten mit dem Verbandsdurchschnitt der Auswertung vergleichen kann.

### Effektivverdienste

An der jährlich wiederkehrenden Erhebung der effektiven Verdienste, der in unseren Mitgliedsunternehmen beschäftigten Arbeiter und Angestellten, beteiligten sich im Berichtsjahr insgesamt 55 Mitgliedsunternehmen mit mehr als 28.500 Beschäftigten. Erstmals in 2006 wurden auch die Effektiventgelte von „ERA-Betrieben“ erhoben. Dabei bezogen sich die effektiven Entgelte auf die Entgeltgruppen E 1 bis E 11. Aufgrund der guten Beteiligung unserer Mitgliedsunternehmen haben die Ergebnisse unserer Auswertung einen hohen Repräsentationsgrad. Diese Datenerhebung bezog sich in Abstimmung mit allen anderen M+E-Verbänden in Westdeutschland und mit Gesammetall auf den Referenzmonat Juni 2006. Sie wird in allen Tarifregionen durchgeführt. Gesammetall fasst die Ergebnisse der einzelnen Regionen dann zusammen und vergleicht sie. Bei Bedarf stellen wir unseren Mitgliedsunternehmen auch gerne die Ergebnisse der bundesweiten Auswertung zur Verfügung.

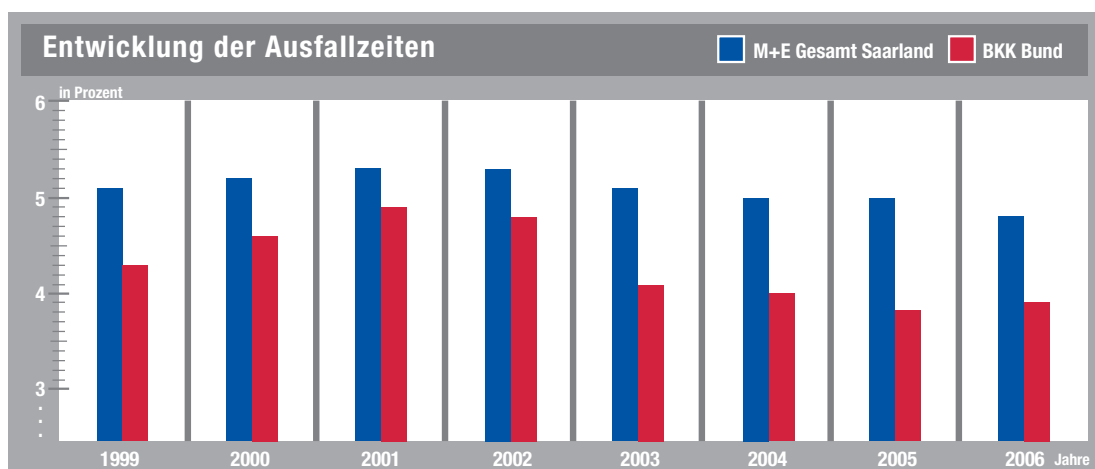
### Ausfallzeiten

An unserer monatlichen Datenerhebung zu Ausfallzeiten wegen Krankheit beteiligten sich im vergangenen Jahr durchschnittlich ca. 60 Mitgliedsunternehmen mit ca. 32.370

Beschäftigten. Auch hierbei sind die Ergebnisse der Datenauswertung aufgrund der guten Beteiligung sehr repräsentativ. Die unternehmensindividuelle Auswertung wird von unseren Mitgliedsunternehmen genutzt, um den Krankenstand im eigenen Unternehmen mit dem Unternehmensdurchschnitt zu vergleichen. In einigen Betrieben entwickeln die Führungskräfte mit Arbeitnehmervertretern daraufhin Maßnahmen mit dem Ziel, die Ausfallzeiten zu reduzieren und einen besseren Status im Vergleich zu anderen Verbandsunternehmen zu erreichen. Die Beteiligung an dieser Statistik steht allen unseren Mitgliedsunternehmen offen. Wenn Sie sich bislang noch nicht beteiligen, setzen Sie sich bei Interesse direkt mit uns in Verbindung; durch die eigene Datenmeldung können Sie ab dem nächsten Berichtsmonat von dieser Dienstleistung profitieren.

### Beschäftigtenzahlen

Um das Dienstleistungsangebot des Verbandes dem Bedarf unserer Mitgliedsunternehmen anzupassen, brauchen wir die Ergebnisse der Datenerhebung zu den Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes. Hier erhalten wir Aussagen über die Struktur unserer Mitgliedsunternehmen hinsichtlich Branchen und Betriebsgrößen.



#### Entwicklung der Ausfallzeiten

Unsere Statistik zu den Ausfallzeiten in der saarländischen M+E-Industrie zeigt einen erfreulichen Trend: die Krankenstände sind seit Jahren rückläufig. Dennoch bleibt ein deutlicher Rückstand zu den Ausfallzeiten der BKK-Versicherten. Eine Ursache hierfür ist sicher auch der hohe Anteil an Mitarbeitern unserer Mitgliedsunternehmen in fertigungsintensiven Bereichen.

# Bildung und Qualifizierung

## *Bildung und Qualifizierung*

Mit der Föderalismusreform haben Bund und Länder einige entscheidende Weichenstellungen zur Entflechtung der Zuständigkeiten und zur Stärkung der Länderkompetenzen im Bildungsbereich vorgenommen. Die Länder sind am Zug, eine innovative, nach vorn gerichtete Schul- und Hochschulpolitik zu betreiben. Den Arbeitgeberorganisationen der Länder kommt dabei in ihren bildungspolitischen Aktivitäten eine neue Aufgabe zu: Impulsgeber für eine ergebnisorientierte und effektive Bildungspolitik zu sein. Gemeinsam mit der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. stellt sich ME Saar dieser Herausforderung.

### Lehrstellenbilanz / Ausbildungspakt auch 2006 erfolgreich

Die Aktivitäten der saarländischen Ausbildungspartners haben zusammen mit der positiven wirtschaftlichen Entwicklung 2006 dazu geführt, dass das Saarland im Bereich Ausbildung seine Spitzenposition nunmehr wiederholt behaupten konnte.

Die IHK-zugehörigen Unternehmen (inklusive unserer Mitgliedsfirmen) haben im Jahr 2006 so viele Ausbildungsverträge abgeschlossen, wie seit fünf Jahren nicht mehr. Der Zuwachs im IHK-Bereich mit 4.907 neuen Ausbildungsverträgen (+ 4 %) war entscheidend dafür, dass das Lehrstellenangebot im Saarland insgesamt nochmals gestiegen ist (+ 2,2 % gegenüber 2005). Unter dem Motto „Neue Ausbildungsplätze schaffen – Ausbildungsreife verbessern – den Ausbildungspakt fortentwickeln“ haben die Paktpartner auf Bundesebene ebenfalls eine positive Bewertung ihres gemeinsamen Engagements vorgenommen. Gleichwohl wurden auch 2006 viele arbeitsplatzsuchende junge Menschen zunächst in die als „Übergangssystem“ bezeichneten Bildungsgänge vermittelt bzw. sind dort verblieben.

Daher haben die Paktpartner vereinbart, ihre Anstrengungen zu verstärken. Es geht dabei um Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife, die Fortführung und Verbesserung der Einstiegsqualifizierung, ein erweitertes Ausbildungsangebot durch neue Berufe,

eine Verringerung des Ausbildungsaufwandes und -kosten, eine Neuausrichtung von Förderprogrammen sowie die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Nach unserer Auffassung sollte die Weiterentwicklung des Ausbildungspaktes auch für die Verbesserung der Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung genutzt werden. Das gilt für die Flexibilisierung bei den Ausbildungsvergütungen, flexiblere Beschäftigungszeiten im Jugendarbeitsschutzgesetz, eine Verbesserung der Ausbildungsreife und des Übergangs von der Schule in Ausbildung sowie mehr begleitende Unterstützung für ausbildende Betriebe.

### Initiative zur Stärkung der Ausbildungsreife

Die zwischen den Paktpartnern und der Kultusministerkonferenz vereinbarte Kooperation mit dem Ziel, Strategien für eine bessere Berufsorientierung und Ausbildungsreife zu erarbeiten, die an bereits bestehendes Engagement von Schulen und Wirtschaft anknüpfen, hat erste Ergebnisse gebracht.

Mit dem Titel „Schule und Betriebe als Kooperationspartner – Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung der Berufsorientierung und Ausbildungsreife“ liegen nunmehr erstmals konkrete Vorschläge vor.

Unter Federführung der Arbeitgeberverbände und mit Unterstützung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln wurde ein Handlungsleitfaden für die feste Verankerung von Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung im schulischen Alltag entwickelt. Damit erhalten Schulen und Betriebe konkrete Anleitungen sowie bewährte Instrumente für die Gestaltung eines systematischen und nachhaltigen Konzeptes zur Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung.

Wir werden dieses Instrumentarium in unsere Arbeitskreise SchuleWirtschaft hineinragen und rufen unsere Mitgliedsfirmen zur Mitarbeit dort auf.



*Erste Kontaktaufnahme der ERS Sulzbach mit der Firma HYDAC (Sulzbach) zur Zusammenarbeit in Sachen Berufsorientierung.*



### Strukturelle Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung

Zu viele Jugendliche bleiben nach einer „Maßnahmekarriere“ ohne Berufsabschluss auf der Strecke. Hier setzt der von der Bundesregierung im vergangenen Jahr eingerichtete „Innovationskreis Berufliche Bildung“ an. In diesem Kreis werden Ausbildungsbausteine als Alternative zu den Maßnahmen des „Übergangssystems“ diskutiert. Ausbildungsfähigen Jugendlichen ohne betrieblichen Ausbildungsplatz soll eine Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht werden. Erste Ergebnisse sollen im zweiten Halbjahr 2007 vorliegen.

Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände setzt sich für die Stärkung der Bedarfs- und Praxisnähe der beruflichen Bildung durch mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz ein und hat mit ihrem Ausschuss Bildung/Berufliche Bildung, in dem auch wir vertreten sind, ein entsprechendes Strategiepapier erarbeitet. Vorgeschlagen wird für interessierte Branchen und geeignete Berufe eine konsequente Gliederung der Ausbildung in Ausbildungsbausteine, die eigenständig zertifiziert werden. Sie sollen jedoch nur eingeschränkt frei kombinierbar sein. Ziel sollte sein, Branchen mit strukturellem Veränderungsbedarf in der Ausbildung mehr Gestaltungsspielräume und Optionen zu gewähren.

Die Vorstellungen der Arbeitgeberverbände gehen über die im „Innovationskreis Berufliche Bildung“ des Bundesministeriums diskutierten Umsetzungsschritte aufgrund der dortigen engen Fokussierung auf Leistungsschwache hinaus.

### Verantwortung in und für Schule – Zusammenarbeit SchuleWirtschaft

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände begleitet gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln die in allen Bundesländern bestehenden Arbeitskreise SchuleWirtschaft. Unter dem Motto „Schule und Wirtschaft – Partner gestalten die Zukunft“ wurden im Herbst 2006 die Leitsätze der Wirtschaft zur Bildungs-



Schülerfirma School-Project SGmbH der ERS Sulzbach bei der Herstellung ihres Produktes in der Ausbildungswerkstatt unserer Mitgliedsfirma HYDAC, Sulzbach. Angewiesen durch Otmar Schön (geschäftsführender Gesellschafter) und Ausbilder Lothar Mann.

politik neu formuliert. Ein Prinzip von SchuleWirtschaft ist Teamwork: Gemeinsam arbeiten und lernen die Teilnehmer in Arbeitskreisen und Projekten. Zum Konzept gehört genauso der „Dialog auf Augenhöhe“ mit einer glaubwürdigen und gleichberechtigten Zusammenarbeit zweier Partner. Auch die drei im Saarland bestehenden und von uns betreuten Arbeitskreise fördern den Austausch von Informationen und Erfahrungen.

Die deutschen Schulen sind auf dem Weg zu mehr Selbständigkeit. Eigenverantwortliches Entscheiden und Handeln soll dabei maßgeblich zur Steigerung der Bildungsqualität beitragen. Neben Führungs- und Managementkompetenzen brauchen Schulleiter und Funktionsstelleninhaber Kompetenzen im Personal-, Organisations-, Finanz-, Schulrecht und pädagogischen Bereich. Schwerpunkt der Aktivitäten der SchuleWirtschaft-Arbeit im Jahre 2006 war das Thema „Führung in Schule“. Hierzu haben auch wir Workshops für „Führungskräfte“ in der Schule angeboten, die großen Zuspruch fanden.

Da die Landesregierung derzeit dabei ist, die Voraussetzungen für einen entsprechenden Modellversuch „Eigenverantwortliche Schule“ mit 20 Schulen aller Schulformen ab dem Schuljahr 2007/2008 zu schaffen, werden wir unser Angebot in diesem Bereich aufrechterhalten.

Das Jahresthema 2007 der SchuleWirtschaft-Arbeit bundesweit lautet „Verantwortung in und für Schule“. Unserer Einladung zur bundesweiten Auftaktveranstaltung in Köln sind aus dem Saarland 12 Führungskräfte aus Schulen gefolgt. Gemeinsam mit den beiden saarländischen Lehrerfortbildungsinstituten und der Vereinigung saarländischer Schulleiter ist ein Schulleitungssymposium 2007 „Eigenverantwortliche Schule gestalten“ geplant.

## Bildung und Qualifizierung

### *Bildung und Qualifizierung*

#### Informationsarbeit/Berufsorientierung/ Verbesserung der Ausbildungsreife

Auch im Berichtszeitraum war das InfoMobil der M+E-Industrie im Saarland auf Tour. Neben Schuleinsätzen waren wir bei der Aktion „Lehrstelle jetzt“ auf der Saarmesse 2006 mit dem InfoMobil vertreten, was großen Zuspruch bei Schüler/innen gefunden hat. Dass wir mit unseren schulischen Projekten auf dem richtigen Weg sind, wurde uns gleich mehrmals bestätigt.

Im vergangenen Jahr hatten wir an dieser Stelle über das Projekt „Ganztagsschulen gestalten – Kooperation schafft Zukunft“ berichtet. Im Mai 2006 erzielte eine unserer Projektschulen – die Gesamtschule Bexbach – den 1. Preis im Wettbewerb „Zeigt her eure Schule – Kooperation mit außerschulischen Partnern“. Gemeinsam mit der Schule wurden auch wir im Herbst 2006 bei der Bundesinitiative Jugend und Ausbildung als Preisträger ausgezeichnet. Einen weiteren Erfolg konnten wir beim „Hauptschulpreis 2007 – Deutschlands beste Schulen mit Hauptschulabschluss“ verbuchen, der gemeinsam von

Hertie-Stiftung, Robert Bosch Stiftung und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ausgeschrieben wurde. Neben der Verleihung des 1. Landespreises an die Gesamtschule Bexbach wurde die Erweiterte Realschule (ERS) Sulzbach, ebenfalls eine Projektschule in o. g. Projekt, für ihre vielfältigen auch außerschulischen Maßnahmen im Bereich der Berufsorientierung und Verbesserung der Ausbildungsreife belobigt.

In dem von einem unserer Mitgliedsunternehmen und uns geförderten gemeinsamen Unterrichtsprojekt „Planung und Herstellung von Edelstahl-Abfallkörben“ wurden neue Wege der schulischen Zusammenarbeit erprobt. Nach einer Idee der ERS Überherrn wurde von Schülern und Lehrern des Technisch-Gewerblichen Berufsbildungszentrum Dillingen (TG BBZ) im Unterricht eine Detailplanung erstellt. Anlässlich eines Projekttages konnten Schüler/innen der ERS Überherrn den Produktionsprozess im TG BBZ Dillingen beobachten und dokumentieren. Die Aufzählung aller Projekte, die wir durchführen bzw. gemeinsam mit unseren Mitgliedsfirmen in Schulen initiieren, würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen. Sie sind auf unserer Internetseite unter dem Link „M+E-Bildungsinitiativen“ dargestellt.

Die Ansprüche, die wir an das Bildungssystem stellen, sind hoch. Wir beschränken uns jedoch nicht auf die Formulierung von Forderungen und Erwartungen. Mit unseren Mitgliedsfirmen sind wir mit großem Engagement dabei, Reformen und neue Entwicklungen im Bildungsbereich zu unterstützen. Die Kooperation von Unternehmen mit Schulen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen und eine immer größere Vielfalt erfahren. Für dieses Engagement möchten wir unseren Mitgliedsfirmen Dank sagen.



### Kommunikation in der Tarifrunde

„Arbeit in Deutschland sichern“, so hieß der Slogan, mit dem die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie bundesweit in der Tarifrunde 2007 für ihre Standpunkte geworben haben. Nicht nur die Überschrift, auch die Argumentation war die konsequente Fortführung der Öffentlichkeitsarbeit aus der letzten Tarifrunde 2006. Die wesentlichen Ziele für unsere Kommunikation lagen vor allem darin, die Basis für einen vertretbaren Abschluss zu legen und strukturelle Fortschritte des Flächentarifvertrages zu ermöglichen. Die Voraussetzungen für das Erreichen unserer Kommunikationsziele waren dabei so ungünstig wie schon lange nicht mehr: Das gute wirtschaftliche Umfeld für die Metall- und Elektroindustrie ließ sich nicht wegdiskutieren. Hinzu kam durch die Berichterstattung in der Boulevard-Presse heftiger Gegenwind. Das am meisten gelesene Blatt mit einer Reichweite von weit über 10 Millionen Leser täglich, fuhr bereits im Dezember letzten Jahres eine „Lohn-Rauf!“-Kampagne. Überschriften wie z.B. „Kämpfen Sie für mehr Lohn mit diesem Formular“, „Wir arbeiten hart und nichts bleibt übrig“, „Kein Aufschwung in der Tasche“ prägten die Stimmungsmache. Dabei war die Diagnose, dass von den Bruttolöhnen zu wenig bei den Menschen ankommt, noch zutreffend, die Forderung daraus, die Löhne kräftig zu erhöhen, konnte seriös betrachtet nur Kopfschütteln erzeugen. Bei den Arbeitnehmern schürten sie aber die Erwartungen nach einem kräftigen Schluck aus der Pulle, die ständig nach oben korrigierten Konjunkturprognosen taten ihr übriges.

Die Politik nutzte die Gelegenheit, von den Zusatzbelastungen für die Menschen durch eine höhere Mehrwertsteuer und gestiegene Krankenkassenbeiträge abzulenken. Da lag es nahe, sich ins Tarifgeschäft einzumischen und die Arbeitgeber aufzufordern, die letztlich politisch verursachten Kaufkraftverluste auszugleichen. Dass die Unternehmen teilweise unter den gleichen Belastungen zu leiden haben, wie die Bürger, z.B. durch gestiegene Energie- und Rohstoffpreise, spielte in der öffentlichen Wahrnehmung kaum eine Rolle.



In zahlreichen Interviews und Stellungnahmen haben wir immer wieder auf die Gefahren für Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze hingewiesen, die von überhöhten dauerhaften Tabellenerhöhungen ausgehen. Zugleich haben wir einen Schwerpunkt auf die positive Nachricht gesetzt: „Die relative Zurückhaltung der letzten Tarifrunden, hat uns ein Plus an Arbeitsplätzen in Deutschland gebracht. Diese Entwicklung muss weiter gehen!“.

Neben den klassischen Instrumenten der PR-Arbeit unterstützte Gesamtmetall die Arbeit der regionalen Verbände mit Journalistenreisen u.a. zu M+E-Betrieben in der Türkei. Das M+E-Forum mit dem Titel „Weltweit vernetzt, in Deutschland verwurzelt. Zukunftsperspektiven der deutschen M+E-Industrie“ machte zum einen die Stärke der deutschen Unternehmen im globalen Wettbewerb deutlich, zeigte aber auch die Verwundbarkeit der Betriebe, die sich mit einer weltweiten Konkurrenz auseinander zu setzen haben.

Zu Beginn der Tarifrunde haben wir mit der regionalen Stipendiatengruppe der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) ein Tarifplanspiel durchgeführt. Im Rahmen des zweitägigen Seminars konnten wir die Studenten mit den Grundzügen der Tarifpolitik sowie den Argumenten der Tarifparteien vertraut machen und eine Tarifverhandlung simulieren.

*Beratungen der Arbeitgeber-Gruppe beim Tarifplanspiel mit Stipendiaten der sdw.*

# Öffentlichkeitsarbeit

## Öffentlichkeitsarbeit

### Weitere Themen im Blick der Öffentlichkeit

Mit dem Vortrag von FAZ-Herausgeber Frank Schirmmacher bei der ME Saar-Mitgliederversammlung 2006 haben wir ein gesellschaftspolitisches Thema aufgegriffen, das nun seit einigen Monaten die öffentliche Diskussion beherrscht: die Entwicklung der Familie und die Bedeutung sozialer Beziehungen für die Gesellschaft. Vor dem Hintergrund der zukünftigen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und der Entwicklung des Arbeitskräftepotentials ist das auch für die Unternehmen ein wichtiges Thema.

Mit dem Problemfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ haben wir uns nicht nur inhaltlich befasst, sondern auch in den Medien Stellung genommen. Wichtig war uns in allen Diskussionsbeiträgen, dass es sich bei dem Thema „Verbesserung der Kinderbetreuung“ um ein gesamtgesellschaftliches Problem handelt. Unsere Botschaften lauteten: Die originäre Verantwortung liegt nach wie vor bei der Politik. Die saarländischen Unternehmen bieten schon viele Lösungen an und stellen sich der Diskussion, aber nicht als einzelne Branche, sondern auf Ebene der VSU. Die vielfältigen Anforderungen und die zahlreichen vorhandenen Lösungsansätze zeigen auch, dass man vielschichtig vorgehen muss, eine gleichermaßen gute Lösung für Alle gibt es nicht. Die Flankierung durch geeignete Rahmenbedingungen bzw. Gesetzgebung ist dabei unerlässlich.

Auch zum Vorschlag „Pflegezeit“, der durch die saarländische Landesregierung auf die politische Agenda gebracht wurde, konnten wir in der ARD-Tagesschau die Sicht der saarländischen Wirtschaft darlegen.

Ein weiteres gesellschafts- und sozialpolitisches Thema war die Einführung der Rente mit 67. Hier sieht sich die IG Metall als Speerspitze der Gegenbewegung und hat Protestaktionen und Demonstrationen durchgeführt, was in zahlreichen Unternehmen zu erheblichen Beeinträchtigungen geführt hat. Wir konnten in den saarländischen Medien deutlich machen, dass eine Rentenreform unverzichtbar ist und solche politischen Streiks gesetzwidrig sind.

### Kommunikationstraining und Informationsangebot

Unsere Veranstaltungsreihe „Chefseminar“ war wieder schnell ausgebucht. Neben dem klassischen Kameratraining bieten wir im dritten Jahr das Seminar „Der Auftritt bei der Betriebsversammlung“ an. Den Teilnehmern werden dabei Instrumente an die Hand gegeben, mit denen man eine Betriebsversammlung dazu nutzen kann, eigene Botschaften zu platzieren. Das Feedback der Teilnehmer ist so gut, dass wir die Trainings auch 2007 wieder anbieten und um ein weiteres Seminar zum Thema „Krisenkommunikation“ ergänzen werden.

Nach einer arbeitsintensiven Vorbereitungsphase ist im Frühjahr unser Extranet exklusiv für Verbandsmitglieder online gegangen. Unter [www.verbandsinfo-saar.de](http://www.verbandsinfo-saar.de) können sich die freigeschalteten Nutzer einloggen und ein großes Informationsangebot des Verbandes online nutzen. Neben den aktuellen Rundschreiben bietet das Extranet ein umfangreiches Archiv sowie zahlreiche Arbeitsunterlagen zu den Themen Tarifpolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Arbeits- und Betriebsgestaltung, Statistik, Bildung und Öffentlichkeitsarbeit. Natürlich sind auch alle Tarifverträge der saarländischen M+E-Industrie im Volltext und als PDF-Datei eingestellt.

### Stiftung ME Saar

Die Stiftung ME Saar hat auch im abgelaufenen Jahr wieder zahlreiche Projekte aus dem Bereich Bildung, Forschung und Kultur im Saarland gefördert. Exemplarisch sei hier das Forschungsprojekt „Lesen, Reden, Schreiben“ genannt. Ziel ist es, durch alltags- und ausbildungsnahe Unterrichtsinhalte die Leistungen in den Fertigkeiten Sprechen, Hören, Lesen und Schreiben von Schülerinnen und Schülern in der Abschlussklasse der Hauptschulen zu steigern. Der Weg dahin besteht aus drei Bausteinen: Testung, Training und Evaluation. Auf lange Sicht sollen schließlich die Forschungsergebnisse und die praktischen Ansätze zur Förderung der Bildung der Kinder und Jugendlichen im Saarland verzahnt werden. Die Ergebnisse des Projektes sollen auch maßgeblich in die Lehrerbildung einfließen. Wenn es auf diese Weise gelingt, die Ausbildungsfähigkeit der Schulabgänger zu verbessern, ist allen Beteiligten geholfen.



FAZ-Herausgeber Frank Schirmmacher mit ME Saar-Präsident Georg Weisweiler bei der Mitgliederversammlung 2006.

# Besser es gibt zwei Sieger: Das Unternehmen und die Mitarbeiter.

**Betriebliche Altersvorsorge ist ein Gebot der Stunde.**

**Mit dem richtigen Vorsorgekonzept:  
Gestaltungsräume nutzen, Mitarbeiter motivieren,  
Zukunft sichern.**

**Ihre Fragen beantwortet Ihnen Ihr regionaler  
MetallRente-Berater:**



**Thomas Bloch**  
**MetallRente Beratungseinheit**  
**Telefon 0721.8 40 19 41**  
**Mobil 0172.8 58 20 03**  
**thomas.bloch@allianzpp.com**

**MetallRente**   
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

MetallRente  
Beratungseinheit:  
**Das Original!**