

GESCHÄFTSBERICHT

2019 / 2020



Herausgeber
PfalzMetall, Verband der Pfälzischen
Metall- und Elektroindustrie e. V.
Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt an der Weinstraße

Telefon 06321 852-225
Fax 06321 852-265
E-Mail infos@pfalzmetall.de
Internet www.pfalzmetall.de

Redaktion
Matthias Schmitt (V. i. S. d. P.), Klaus Gronbach,
Felix Mayer, Ralf Mertel, Jochen Rinck

Art Direction, Gestaltung und Produktion
Publik. Agentur für Kommunikation GmbH
Rheinuferstraße 9, 67061 Ludwigshafen

Druck ABT Print und Medien GmbH
Bruchsaler Straße 5, 69469 Weinheim

Auflage 600

Bildnachweise

S. 4: privat, S. 5: Stefan Strussione, S. 8: iStock-
photo.com/xieyuliang, S. 13-15: Gerd Scheffler, S. 17:
iStockphoto.com/cofotoisme, S. 19: iStockphoto.com/
Cecilie_Arcurs, S. 21: iStockphoto.com/Slobodan-
Miljevic, S. 23-25: Klaus Gronbach/PfalzMetall, S. 26:
iStockphoto.com/AndreyPopov, S. 28: iStockphoto.
com/Farknot_Architect, S. 29: Klaus Gronbach/
PfalzMetall, S. 32: Marcel Hasübert, S. 33: Marcel
Hasübert (2), Klaus Venus (3), S. 35: Karl Jotter, S. 36:
Karl Jotter (3), Felix Mayer/PfalzMetall (1), S. 38:
Rolando de Sousa, S. 39: Julia Heinrich-Oppermann,
S. 41: Matthias Schmitt/PfalzMetall, S. 42:
iStockphoto.com/HAKINMHAN, S. 45-48: Bernhard
Kück, S. 49: PfalzMetall, S. 54: Sascha Fock (1),
Daniela Göpel-Pilz (1), jeweiliges Mitgliedsunter-
nehmen (13), S. 57: Klaus Hecke, S. 60: Bernhard
Kück (3), Kai Mehn (9), Stefan Strussione (1)

Verzeichnis Schaubilder

S. 9: Die M+E-Industrie 2019
S. 10: Es dominiert das Vorzeichen Minus: Umsätze
und Beschäftigte in der rheinland-pfälzischen
Industrie 2019
S. 11: Die Produktion bricht ein: Produktion in
der rheinland-pfälzischen Industrie 2019
S. 24: Impactmatrix einer Arbeitsgruppe: Ideen
zum Einsatz neuer Technologien
S. 27: 2018 und 2019 über dem langjährigen
Durchschnitt: Quote der Ausfallzeiten in den
PfalzMetall-Mitgliedsunternehmen

Geschlechtsneutrale Formulierung: Aus Gründen der
einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsneutra-
le Differenzierung, z. B. Mitarbeiter/-innen, verzichtet.
Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbe-
handlung grundsätzlich für beide Geschlechter.

VORWORT

PfalzMetall-Präsident Johannes Heger Seite 4

EDITORIAL

PfalzMetall-Hauptgeschäftsführer Karsten Tacke Seite 5

KONJUNKTUR

M+E-Industrie: in der Rezession Seite 7

Rheinland-Pfalz: Sondereffekte prägen die Bilanz Seite 10

TARIFPOLITIK & RECHT

Tarifabschluss 2020: „Richtige Antworten auf die Krise gefunden“ Seite 13

Nachtarbeitszuschläge: Tarifrunde außerhalb der Tarifrunde Seite 17

Halbzeitbilanz Große Koalition: viel Neues, wenig Gutes im Arbeitsrecht Seite 19

ARBEITSWISSENSCHAFT

Digitalisierung: neue Workshopreihe Seite 23

Krankenstand: Quote hoch – Kosten hoch Seite 26

Workshopreihe „Shopfloor-Management“ Seite 29

BERUFLICHE BILDUNG

Berufliche Bildung: MINT-Lücke weiterhin groß Seite 31

Lehrerfortbildung: MINT-Tag Rheinland-Pfalz Seite 32

STIFTUNG PFALZMETALL

Schwerpunkte der Stiftungsarbeit Seite 35

Preis der Stiftung geht an Jonas Bleich und Maximilian Kerner Seite 39

KOMMUNIKATION

Chefseminare: Angebot ausgeweitet Seite 41

Öffentlichkeitsarbeit: Tarifrunde im Fokus Seite 43

PfalzMetall: 100-Jahr-Feier mit vielen Emotionen Seite 44

Andreas Rödder: „Die Verbände sind Teil der Demokratie“ Seite 47

ANHANG

Ihr Netzwerk, Ihr Mehrwert Seite 50

Vorstand Seite 54

Sozialausschuss Seite 55

Rechnungsprüfer Seite 55

Verwaltungsausschuss des Unterstützungsfonds Seite 55

Mitwirkung in den Gremien von Gesamtmetall Seite 56

Stiftung PfalzMetall Seite 57

Highlights 2019/2020 Seite 58

PfalzMetall-Team Seite 60

JOHANNES HEGER

„Pandemie vernichtet Gewissheiten“



*„Wir waren schon in der
Rezession, als das Virus
zugeschlagen hat.“*

Grenzen in Europa, der regelbasierte Welthandel und die Globalisierung nicht weiter zurückgedrängt werden. Solche Entwicklungen hatten sich schon vor dem Virus angedeutet.

Ich verfasste dieses Vorwort am Osterwochenende. Und wie das bei Vorworten so ist, werden diese Texte immer als Letztes geschrieben. Die anderen Beiträge liegen schon länger vor, doch mussten wir an vielen Stellen auf den letzten Metern noch gravierende Änderungen vornehmen: Schneller als gedacht haben wir uns auf neue Zuschläge bei der Nachtarbeit geeinigt, in Rekordzeit haben wir einen neuen Entgelttarifvertrag ausgehandelt und beim Konjunkturausblick für das laufende Jahr mussten wir nach unten korrigieren. Ja, das Corona-Virus hat auch die Planungen für diesen Geschäftsbericht teilweise über den Haufen geworfen. Wenn doch die Folgen der Pandemie überall so einfach aufzufangen wären!

Wir wissen: Sie sind es nicht. Infolge der Pandemie gibt es nicht nur viele Tote zu beklagen. Das Virus vernichtet auch Existenzen, Arbeitsplätze und viele Gewissheiten. Die wirtschaftlichen Auswirkungen lassen sich heute noch gar nicht abschätzen. Was sicher ist: 2020 wird ein Rezessionsjahr – weltweit. Für die Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) sind das schlechte Vorzeichen. Wir leben von offenen Märkten und Grenzen. Wir leben von weiter verzweigten Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Wenn wir nach der Pandemie ans Aufräumen gehen, werden wir alles daransetzen, dass die offenen

Sie sind auch ein Grund, weshalb die M+E-Industrie im vergangenen Jahr geschrumpft ist. Wir waren schon in der Rezession, als das Virus zugeschlagen hat. Weitere Gründe sind die geringe Investitionsbereitschaft, der politisch forcierte Wandel in der Antriebstechnologie und sich verschlechternde Standortfaktoren: steigende Regulierung, ein im internationalen Vergleich nicht mehr wettbewerbsfähiges Steuerniveau, steigende Energiekosten und auch steigende Arbeitskosten.

Die Entgelte in unserer Industrie sind in den vergangenen Jahren schneller gestiegen als die Produktivität. Immerhin konnten wir uns im Krisenjahr auf eine Nullrunde einigen, schnell und ohne Streiks. Die Krise beweist daher auch, dass die Sozialpartnerschaft in unserer Branche funktioniert. Besser wäre, wir bräuchten für diesen Beweis keine weltweite Pandemie.

Kommen Sie gut durch die Krise!

Ihr

JOHANNES HEGER

Präsident PfalzMetall

KARSTEN TACKE

„Industrie im Schraubstock“

Mein erstes Jahr als Hauptgeschäftsführer ist vorüber. Dieser Geschäftsbericht ist auch für mich ein guter Anlass, auf diese bewegten zwölf Monate zurückzublicken. „Bewegt“ im weitesten Sinne. Es waren erfüllende Momente, nicht zuletzt dank der offenen und herzlichen Aufnahme durch die vielen ehrenamtlich engagierten Unternehmer und Unternehmensvertreter. Haben Sie herzlichen Dank dafür! Es ist mir gleichzeitig Freude und Ansporn, solch einem lebendigen Verband als Hauptgeschäftsführer dienen zu dürfen.

Bewegend war auch unsere Jubiläumsveranstaltung am 7. November. „100-Jahr-Feier mit vielen Emotionen“ haben wir unseren Rückblick dazu überschrieben (siehe Beitrag Seite 44 ff.). An zwei Gänsehautmomente erinnere ich mich gerne: Als unser Präsident verkündete, dass die PfalzMetall-Stiftung ihr Kapital verdoppelt hat, und als unser Festredner, der Historiker Andreas Rödder, uns eindringlich daran erinnerte, welche Verantwortung Verbände für die Demokratie haben. Doch „bewegend“ im vergangenen Jahr waren auch die negativen Entwicklungen und die mit ihnen verbundenen Sorgen. 2019 war wirtschaftlich ein schwieriges Jahr (siehe Beitrag Seite 7 ff.). Unsere Industrie befindet sich in einem Schraubstock: auf der einen Seite die konjunkturelle Abkühlung, auf der anderen Seite ein immenser Strukturwandel, dessen Treiber Dekarbonisierung und Digitalisierung sind.

„Als Verband gestalten wir die Digitalisierung mit.“

Stichwort Digitalisierung: Als Verband gestalten wir diesen Wandel mit, beispielsweise durch unser „Netzwerk Industrie 4.0“, das wir Ihnen ab Seite 23 vorstellen. Dort erarbeiten PfalzMetall-Mitglieder aus verschiedenen Unternehmen gemeinsam Ansätze, um Prozesse und Produkte zu digitalisieren.

Stichwort Dekarbonisierung: Als Verband gestalten wir diesen Prozess auch politisch mit, beispielsweise im Transformationsrat der Ministerpräsidentin.



Unser Präsident und ich bringen uns dort persönlich ein. Was wir dort einbringen, ist Ergebnis eines intensiven Austauschs mit den PfalzMetall-Mitgliedern. Diesen Austausch, die vielen Diskussionen und das ernsthafte Ringen um Positionen haben mich sehr beeindruckt. So geht Verband! Das ist Verband! Denn ein Verband wie PfalzMetall ist nichts ohne das Engagement seiner Mitglieder.

Dieses Engagement hat es uns auch erlaubt, dass sich PfalzMetall mit eigenen Positionen konstruktiv und wahrnehmbar in die bundesweite tarifpolitische Willensbildung einbringen konnte. „Richtige Antworten auf die Krise gefunden“ – so lautet die Überschrift über unseren Rückblick auf die Tarifrunde (siehe Beitrag Seite 13 ff.).

Ich versichere Ihnen, dass wir auch im laufenden Jahr weiter daran arbeiten, „richtige Antworten“ auf die Herausforderungen zu finden. Für Ihr Mitwirken daran schon jetzt einen herzlichen Dank!

Ihr

KARSTEN TACKE

Hauptgeschäftsführer PfalzMetall

In der Rezession

DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT IST 2019 NUR MINIMAL GEWACHSEN. IN DER INDUSTRIE IST DIE BRUTTOWERTSCHÖPFUNG SOGAR DEUTLICH GESCHRUMPFT. EIN ENDE DER TALFAHRT IST NICHT IN SICHT – VOR ALLEM WEGEN DER CORONA-KRISE.

Die deutsche Wirtschaft 2019: eine Berg- und Talfahrt. So startete das Jahr schwungvoll (plus 0,5 Prozent im ersten Quartal). Dann legte die Wirtschaft den Rückwärtsgang ein (minus 0,2 Prozent im zweiten Quartal). Es folgte eine leichte Erholung (plus 0,2 Prozent im dritten Quartal). Und schließlich endete das Jahr mit einer Stagnation im vierten Quartal. Daraus ergibt sich für das gesamte Jahr 2019 ein preis- und kalenderbereinigtes Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 0,6 Prozent.

DIE INDUSTRIE SCHRUMPFT

Auf der Entstehungsseite des BIP war die Bruttowertschöpfung im vierten Quartal 2019 in fast allen Wirtschaftsbereichen etwas höher als im Vorjahr. Der Einbruch von minus 4,8 Prozent im verarbeitenden Gewerbe führte aber dazu, dass die preisbereinigte Bruttowertschöpfung insgesamt lediglich um 0,2 Prozent stieg.

Das ist eine ungewohnte Situation. Jahrelang war die Industrie Treiber des Wachstums. Jetzt steckt

„Hier zeigt sich die Investitionsschwäche der heimischen Wirtschaft. Besserung ist weiterhin nicht in Sicht.“

sie in der Rezession und zieht die Volkswirtschaft nach unten. Deutschlands größter und wichtigster Industriezweig, die Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie), schrumpfte noch etwas stärker als das verarbeitende Gewerbe insgesamt. Durch schwache Dezemberwerte ist die Branche im vierten Quartal 2019 noch einmal tiefer in die Rezession gerutscht. Im Gesamtjahr lag die M+E-Produktion um 5,1 Prozent unter dem Wert des Vorjahres.

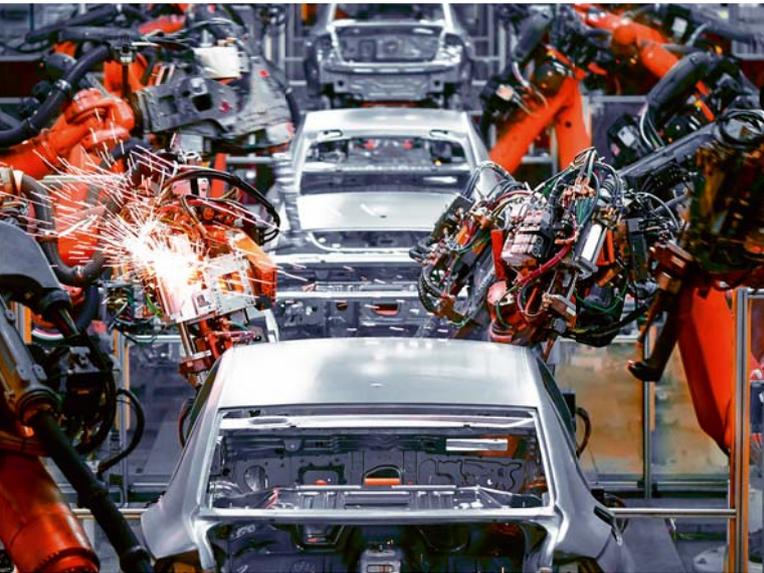
AUTOMOBILINDUSTRIE MIT STARKEN RÜCKGÄNGEN

Dabei ist die Automobilindustrie als Schlüsselindustrie in Deutschland mit minus 11,6 Prozent ein Haupttreiber dieser Entwicklung. Die Branche leidet sowohl unter einem konjunkturell bedingten Nachfragerückgang als auch unter dem strukturellen Wandel hin zu alternativen Antrieben und zu neuen Mobilitätsformen. Oder anders ausgedrückt: Die Automobilindustrie steckt in einem Schraubstock.

Und nicht nur sie allein: Die Elektroindustrie (minus 5,3 Prozent), die Hersteller von Metallerzeugnissen (minus 3,5 Prozent) und der Maschinenbau (minus 3,4 Prozent) sind als wichtige Zulieferbereiche in den Sog der rückläufigen Entwicklung der Automobilindustrie geraten. Damit haben sich Hoffnungen auf ein rasches Ende der Talfahrt als verfrüht erwiesen.

AUFTRAGSEINGÄNGE IM MINUS

Auch bei den Auftragseingängen fällt die Jahresbilanz enttäuschend aus. Sie lagen 2019 um 6,1 Prozent unter dem Wert von 2018. Dabei gingen die Inlandsaufträge (minus 6,4 Prozent) noch etwas stärker zurück als die Auslandsaufträge (minus 5,8 Prozent). Hier zeigt sich unter anderem die Investitionsschwäche der heimischen Wirtschaft. Besserung ist weiterhin nicht in Sicht. >



In der Automobilindustrie war der Produktionsrückgang mit 11,6 Prozent besonders hoch. Insgesamt schrumpfte die M+E-Industrie 2019 um 5,1 Prozent.

REZSSION VERSTÄRKT SICH

Für das Jahr 2020 erwartete die Branche bestenfalls eine Stagnation der M+E-Industrie. Doch das war vor Corona. Mit dem „Shut-down“ in vielen europäischen und außereuropäischen Ländern haben sich die Aussichten dramatisch verschlechtert. Markantes Beispiel sind die Automobilhersteller, die ihre Produktion weitgehend eingestellt haben. Die Gründe dafür sind vielfältig. So sind zum einen die Lieferketten teilweise unterbrochen. Das fing mit China an und setzte sich über europäische Länder wie Italien fort, wo die Corona-Pandemie früher ankam als in Deutschland. Hinzu kommen zum anderen die aufgrund staatlicher Vorgaben geschlossenen Autohäuser. Produzierte Autos können kaum noch verkauft werden. Das liegt aber nicht nur an den versperrten Distributionswegen, sondern auch an der massiv eingebrochenen Stimmung der Konsumenten. Oder volkswirtschaftlich gesprochen: Wir erleben parallel einen Nachfrage- und einen Angebotsschock. Zum Ende des ersten Quartals schwanken daher die Prognosen für den Einbruch des Bruttoinlandsprodukts zwischen minus 5,0 Prozent und minus 20,0 Prozent – je nach Dauer der Krise. Unabhängig von dieser exogenen Krise bleiben die strukturellen Probleme: Das offene und regelbasierte Welthandelssystem steht weiter unter Beschuss. Hinzu kommen die zuletzt stark gestiegenen Lohnstückkosten (2019: plus 8,0 Prozent).

BESCHÄFTIGUNG SINKT ERSTMALS SEIT 2009

Ungewohnt ist auch die Entwicklung der Beschäftigung in der M+E-Branche. Die Unternehmen der Branche mussten im Mai 2019 zum ersten Mal seit neun Jahren die Zahl der Mitarbeiter reduzieren. Seitdem haben sie Monat für Monat im Schnitt etwa 3.000 Arbeitsplätze abgebaut. Zum Jahresende 2019 lag die Beschäftigung mit 4.027.500 Mitarbeitern saisonbereinigt um 0,4 Prozent niedriger als im Vorjahresmonat. Die Beschäftigungspläne der M+E-Unternehmen lassen auf einen weiteren Beschäftigungsabbau schließen.

Seit der Beschäftigungswende im März 2010 zählt die M+E-Industrie per Saldo rund 593.800 zusätzliche Arbeitsplätze. Durch die Krise 2008/2009 hatte die Branche 244.200 Arbeitsplätze verloren, relativ wenig im Vergleich zum Produktionseinbruch. In Ostdeutschland lag die Beschäftigung zuletzt bei rund 490.700 Mitarbeitern. Die Zahl der Zeitarbeiter ist 2018 gestiegen, von 195.000 im Juni 2017 auf 212.000 im Juni 2018, und lag damit bei 5,3 Prozent im Verhältnis zur Stammbeschäftigung. Die schwierige Lage zeigt sich auch in der zuletzt deutlich steigenden Zahl der Mitarbeiter in Kurzarbeit. Im Oktober 2019 waren dies mehr als 72.000. Auch die Anzeigen zur Kurzarbeit sind spürbar gestiegen (Dezember: 34.000). Hinzu kommen neue Höchststände bei der Kurzarbeit im Zuge der Corona-Krise.

WENIGER OFFENE STELLEN, MEHR ARBEITSUCHENDE

Die schwache M+E-Konjunktur zeigt sich auch am veränderten Verhältnis zwischen offenen Stellen und Arbeitsuchenden. So gab es im Januar 2020 in den M+E-Facharbeiterberufen in etwa genauso viele Arbeitslose wie gemeldete offene Stellen. Die Bundesagentur für Arbeit zählte im Januar 2020 in den M+E-Berufen einerseits saisonbereinigt 134.000 Arbeitslose, rund 17.300 mehr als im Vorjahresmonat. Andererseits waren knapp 136.100 offene Stellen gemeldet; dies ist ein Rückgang um 34.100 gegenüber dem Vorjahresmonat.

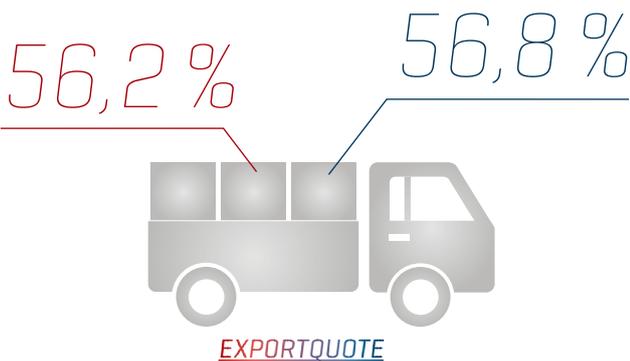
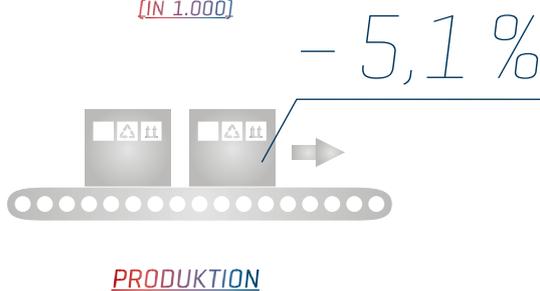
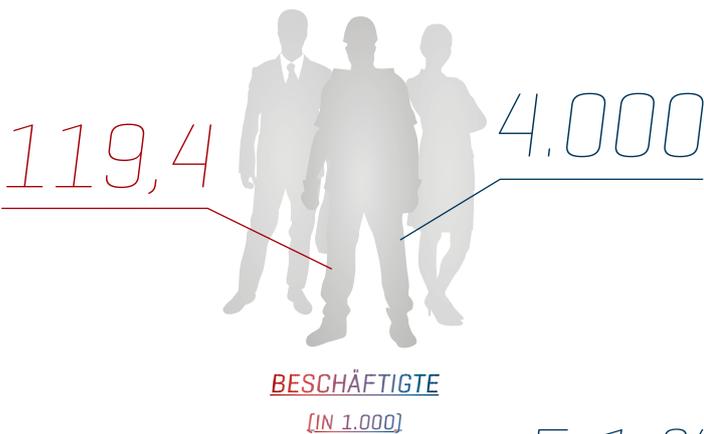
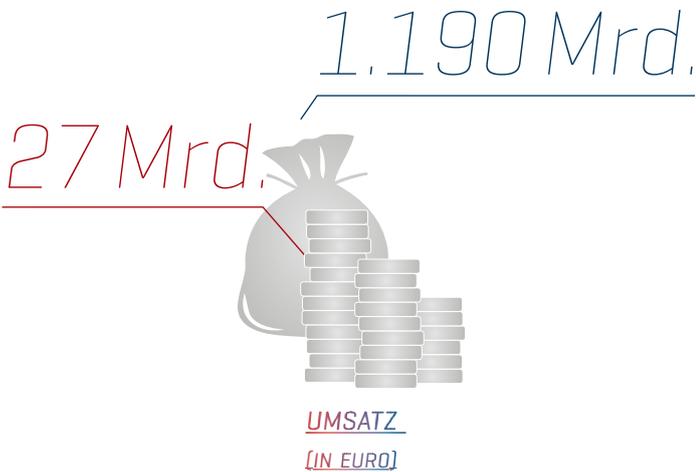
VERDIENSTE STEIGEN WEITER

Im dritten Quartal 2019 stiegen sowohl die Bruttomonatsverdienste in der M+E-Industrie (Vollzeit inklusive Mehrarbeit, Kurzarbeit, ohne Sonderzahlungen) als auch die Bruttostundenverdienste um 0,9 Prozent gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum. Im Durchschnitt des Jahres 2018 stiegen die Monatsverdienste um 2,5 Prozent und die Stundenverdienste um 2,4 Prozent.

DIE M+E-INDUSTRIE 2019

RHEINLAND-PFALZ

DEUTSCHLAND



Quellen: Gesamtmetall, Statistisches Landesamt

KOSTEN UND PRODUKTIVITÄT

Die Lohnstückkosten sind im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr sehr deutlich um 8,1 Prozent gestiegen. Dabei lagen die Arbeitskosten je Stunde um 3,3 Prozent höher und die Produktivität lag um 4,5 Prozent niedriger als im Vorjahr. Im Gesamtjahr 2018 waren die Lohnstückkosten um 4,4 Prozent gestiegen. Hier waren die Arbeitskosten je Stunde um 3,5 Prozent höher und die Produktivität war um 0,9 Prozent niedriger als 2017 gelegen. Die Energiepreise entwickelten sich zuletzt uneinheitlich: Während die Ölpreise im dritten Quartal 2019 gegenüber dem Vorjahreszeitraum deutlich anzogen (plus 10,9 Prozent), stiegen die Strompreise lediglich um 1,7 Prozent und die Gaspreise um 2,9 Prozent.

PREISE

Die Erzeugerpreise für die M+E-Unternehmen sind seit Ende 2016 kontinuierlich gestiegen: Die Preise für M+E-Erzeugnisse lagen im vierten Quartal 2019 um 0,7 Prozent über dem Vorjahr. Die Exportpreise stiegen im ersten Quartal um 1,0 Prozent; die Importpreise nahmen mit minus 0,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr leicht ab. Der Anstieg der Verbraucherpreise lag im Jahresdurchschnitt 2019 bei 1,4 Prozent und im Januar 2020 bei 1,7 Prozent.

ERTRÄGE HABEN SICH VERSCHLECHTERT

Laut ifo-Umfrage vom September 2019 erwirtschafteten die M+E-Unternehmen 2019 im Schnitt Gewinne nach Steuern in Höhe von 2,8 Prozent des Umsatzes (betriebsgewichtet) bzw. von 3,5 Prozent im gewichteten Durchschnitt der M+E-Industrie insgesamt (vorläufige Ergebnisse). Die Erträge haben sich damit spürbar verschlechtert. Dies dürfte nicht zuletzt auf die schwache M+E-Konjunktur und die deutlich gestiegenen Arbeitskosten zurückzuführen sein. Die Zahl der Insolvenzen im M+E-Gewerbe (Industrie und Handwerk) lag 2019 mit 833 Insolvenzen deutlich über dem Niveau des Vorjahres (746 Insolvenzen).



ANSPRECHPARTNER

Matthias Schmitt
matthias.schmitt@pfalzmetall.de
Tel.: 06131 5575-30

Sondereffekte prägen die Bilanz

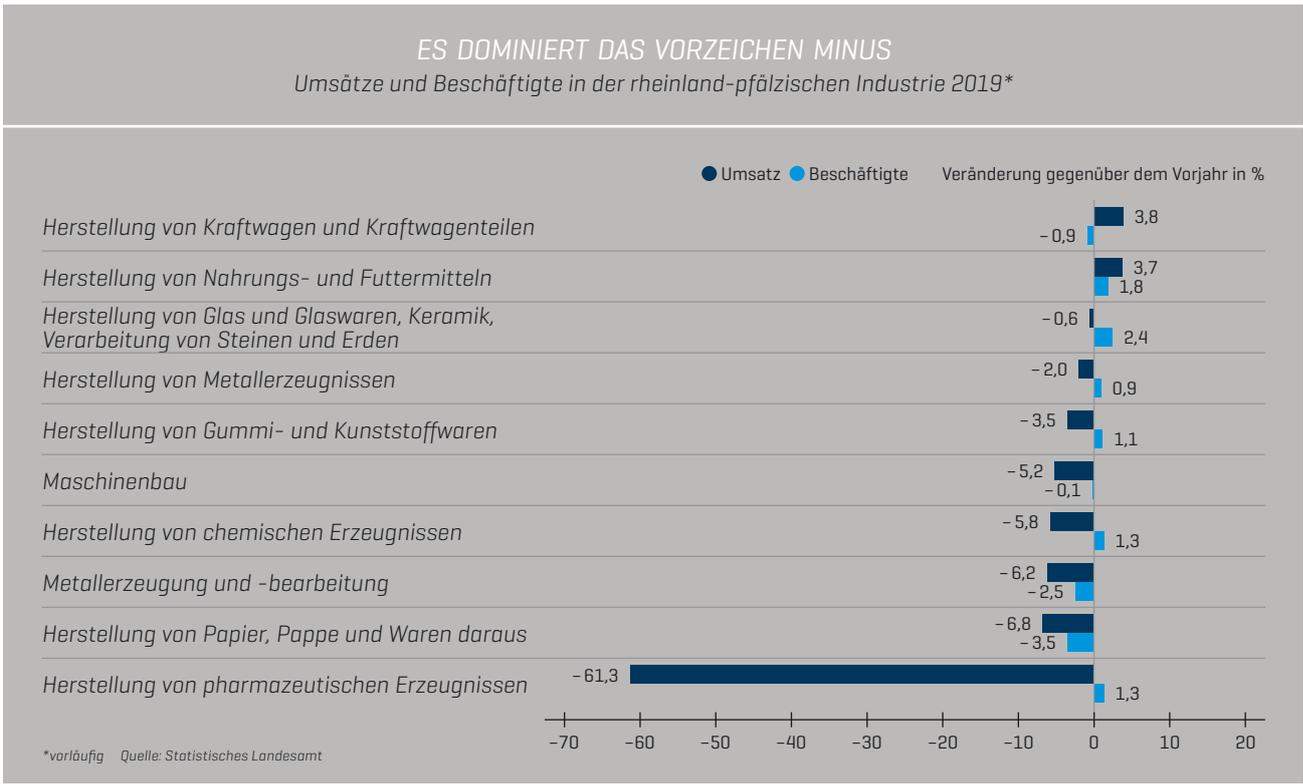
DIE INDUSTRIE IM ALLGEMEINEN STECKT IN DER REZESSION. UND DIE M+E-INDUSTRIE IM BESONDEREN STECKT IN DER REZESSION. BEIDE BEFUNDE GELTEN AUCH FÜR RHEINLAND-PFALZ – ALLERDINGS MIT EINIGEN BESONDERHEITEN.

Der Güterausstoß der rheinland-pfälzischen Industrie ist 2019 regelrecht eingebrochen (minus 18,3 Prozent). Der Rückgang liegt damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt. Doch obwohl bis Redaktionsschluss dieses Berichts das Statistische Landesamt nur vorläufige und nicht die ganze Industrie abbildende Zahlen zur Verfügung stellen konnte, zeichnen sich erkennbar Sondereffekte ab.

So schrumpfte die Produktion der Konsumgüterproduzenten um fast die Hälfte (minus 48,4 Prozent).

Ursächlich für diesen Einbruch ist aber im Wesentlichen ein einzelnes Pharmaunternehmen, das im Vorjahr von einem speziellen Medikament außerordentlich viel produziert hatte. Die entsprechende Normalisierung der Produktion im Jahr 2019 schreibt sich in die Statistik mit einem großen Minus ein.

Die größte rheinland-pfälzische Industriebranche, die Chemie, senkte ihren Güterausstoß um 3,3 Prozent. Die M+E-Teilbranche Fahrzeugbau schrumpfte um 6,2 Prozent, der Maschinenbau um 12,7 Prozent. Auch hier zeigen sich deutlich andere Akzente als im



Bundesdurchschnitt. Bundesweit bildete die Fahrzeugindustrie das Schlusslicht (minus 11,6 Prozent). Dagegen fiel das Minus im deutschen Maschinenbau mit 3,4 Prozent geradezu moderat aus.

Chemie sowie Fahrzeug- und Maschinenbau – für mehr Branchen lagen bei Redaktionsschluss noch keine Produktionszahlen vor. Interessant ist daher noch der Blick auf die aggregierte Gruppe „Investitionsgüterproduzenten“, die im Wesentlichen aus M+E-Unternehmen besteht. Auch hier fiel das Minus mit 7,5 Prozent deutlich aus.

PHARMAINDUSTRIE MIT UMSATZEINBRUCH

Differenzierte Daten liegen für die Umsätze der rheinland-pfälzischen Industrie vor. Auch diese sind geschrumpft, allerdings weniger stark als die Produktion. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes gingen die Erlöse um 7,8 Prozent im Vorjahresvergleich zurück (Deutschland: minus 0,6 Prozent).

Die Umsätze lagen von Januar bis Dezember 2019 bei 92,5 Milliarden Euro. Die inländischen Umsätze gingen um 4,9 Prozent und die Auslandsumsätze um 9,9 Prozent zurück (Deutschland: minus 1,4 Prozent und plus 0,2 Prozent). Die deutlichen Rückgänge der Auslandsgeschäfte schlagen sich in einer niedrigeren Exportquote nieder: Sie lag im Jahr 2019 mit 56,2 Prozent um 1,3 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres.

Nur in zwei der zehn umsatzstärksten Industriebranchen stiegen die Erlöse im Jahr 2019. Die größte prozentuale Umsatzsteigerung verbuchten die Hersteller von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (plus 3,8 Prozent), dicht gefolgt von den Herstellern von Nahrungs- und Futtermitteln (plus 3,7 Prozent). Den größten Rückgang verzeichnete die Pharmaindustrie (minus 61,3 Prozent). Die Entwicklung in der Pharmaindustrie ist vom oben beschriebenen Sondereffekt geprägt und spiegelt nicht die allgemeine Entwicklung der Branche wider.

SONDEREFFEKTE BEI NUTZFAHRZEUGEN

Auch das Umsatzwachstum bei den Herstellern von Kraftwagen und Kraftwagenteilen erscheint erklärungsbedürftig, befindet sich die Branche doch – zumindest bundesweit – in einem Schraubstock aus Konjunkturdelle und Strukturwandel. Bei genauem Hinsehen zeigt sich so auch hier ein Sondereffekt. Im Nutzfahrzeugbereich kam es im ersten Halbjahr zu vielen vorgezogenen Bestellungen. Grund sind von der EU vorgeschriebene, elektronische Fahrtenschreiber ab Juni 2019. Die Beschäfti-

DIE PRODUKTION BRICHT EIN

Produktion in der rheinland-pfälzischen Industrie 2019

Gütergruppe/Branche	Veränderung des Indexwertes ¹ zu Januar bis Dezember 2018
<i>Industrie</i>	- 18,3 % ↓
<i>Vorleistungsgüterproduzenten²</i>	- 3,7 % ↓
<i>Investitionsgüterproduzenten</i>	- 7,5 % ↓
<i>Konsumgüterproduzenten</i>	- 48,4 % ↓
<i>Chemie</i>	- 3,3 % ↓
<i>Fahrzeugbau</i>	- 6,2 % ↓
<i>Maschinenbau</i>	- 12,7 % ↓

¹vorläufige preis-, kalender- und saisonbereinigte Werte ²einschließlich Energie

gung im Kraftfahrzeugbereich ist übrigens schon rückläufig. Die Hersteller beschäftigten zu Jahresende 0,9 Prozent weniger Personen als im Vorjahr. Alle anderen erfassten M+E-Teilbranchen mussten Umsatzeinbußen hinnehmen: die Hersteller von Metallerzeugnissen minus 2,0 Prozent, der Maschinenbau minus 5,2 Prozent sowie die Metallerzeuger und -bearbeiter minus 6,2 Prozent.

Trotz der insgesamt schrumpfenden Produktions- und Umsatzzahlen ist die Beschäftigung in der rheinland-pfälzischen Industrie 2019 weiter gewachsen. Sie nahm um 0,9 Prozent gegenüber dem Jahr 2018 zu. Immerhin an dieser Stelle bewegte sich Rheinland-Pfalz fast auf dem bundesdeutschen Niveau (plus 0,8 Prozent). In den M+E-Teilbranchen dagegen schrumpfte die Beschäftigung tendenziell. Im Fahrzeugbau, wie bereits beschrieben, um 0,9 Prozent, im Maschinenbau um 0,1 Prozent sowie in der Metallerzeugung und -bearbeitung um 2,5 Prozent. Lediglich bei den Herstellern von Metallerzeugnissen gab es mit 0,9 Prozent einen leichten Zuwachs. Im laufenden Jahr dürfte die rheinland-pfälzische Industrie die beschriebenen Sondereffekte kaum mehr spüren. Sie wird dann wieder stärker im bundesweiten Trend liegen. Und dieser Trend ist vor allem durch die Corona-Pandemie bestimmt. Eine Rezession ist mit Stand erstes Quartal 2020 unausweichlich.



ANSPRECHPARTNER

Matthias Schmitt
matthias.schmitt@pfalzmetall.de
Tel.: 06131 5575-30

TARIFABSCHLUSS 2020

„Richtige Antworten auf die Krise gefunden“

HISTORISCHER TARIFABSCHLUSS: DIE TARIFRUNDE 2020 WAR UNGEWÖHNLICH GESTARTET UND FAND EIN ABRUPTES UND NOCH UNGEWÖHNLICHERES ENDE.

Die erste Überraschung war, dass die IG Metall auf eine bezifferte Lohnforderung verzichtet hatte. Dabei ist die sich über Monate hinziehende Forderungsfindung der Gewerkschaft ein lang eingeübtes Ritual. Es dient unter anderem der Mitgliederbindung und -gewinnung. Der – zumindest formal – von unten nach oben verlaufende Willensbildungsprozess mobilisiert die IG Metall in all ihren Gliederungen.

Doch dann der Paukenschlag auf der Jahrespressekonzferenz der IG Metall Ende Januar: Gewerkschaftschef Jörg Hofmann schlug den Arbeitgebern ein „Moratorium für einen fairen Wandel“ vor. Hinter diesem Gewerkschaftssprech verbarg sich die Vorstellung, die Arbeitgeber sollten sich bis zu einem Tarifabschluss verpflichten, „keine einseitigen Maßnahmen zum Personalabbau, zur Verlagerung von Produkten mit Zukunftsperspektive und zur Schließung von Standorten zu ergreifen“. Im Gegenzug erklärte die IG Metall ihre Bereitschaft, in allen Regionen unmittelbar in die Verhandlungen zu einem „Zukunftspaket“ einzusteigen und noch vor Ende der Friedenspflicht zu Ergebnissen zu kommen.

GEWERKSCHAFT FORDERTE „MITGLIEDERBONUS“

Diese Zukunftstarifverträge sollten dann auf betrieblicher Ebene angesiedelt sein. Ziel sei „die Festlegung konkreter Investitions- und Produktperspektiven für Standorte und Beschäftigte, Vereinbarungen über Maßnahmen zur Personalentwicklung und entsprechende Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung und zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen“. Flankiert werden sollte dies durch einen – mit dem

Etikett der Nachhaltigkeit versehenen – „Mitgliederbonus“ für Gewerkschaftsmitglieder. Zudem sollten sich die Tarifvertragsparteien auf tarifliche Instrumente zur Beschäftigungssicherung verständigen, beispielsweise im Bereich Kurzarbeit.

Für dieses „Angebot“ verzichtete die Gewerkschaft auf eine bezifferte Forderung, machte aber gleichzeitig klar, dass sie auch in dieser Tarifrunde Entgelt erhöhungen durchsetzen wolle, „die die Kaufkraft der Beschäftigten stärken und Eingang in die Entgelttabellen finden“ sollten.

Begründet wurde das ungewöhnliche Vorgehen mit dem digitalen und ökologischen Strukturwandel, den die Branche durchlaufe. „Der Problemdruck in den Betrieben ist groß. Jetzt sind zügig Antworten



Abstand gewahrt: Zumindest zwischen den Delegationen wurde beim Verhandlungsauftritt Mitte März „Social Distancing“ praktiziert.



Lockere Atmosphäre: PfalzMetall-Verhandlungsführer Johannes Heger [Mitte] im Gespräch mit M+E-Mitte-Verhandlungsführer Thomas Brunn [rechts] und Hessenmetall-Hauptgeschäftsführer Dirk Pollert.

Positionen abgestimmt: Die Arbeitgeberseite bei ihrer Vorbesprechung der Tarifverhandlung Mitte März in Darmstadt.



auf die Transformation gefordert. Es stehen Entscheidungen an, ob und wie mit den Belegschaften die Zukunft gestaltet werden kann“, sagte Hofmann.

Was Hofmann nicht sagte: Auch die konjunkturelle Eintrübung machte eine hohe Entgeltforderung fast unmöglich (siehe Bericht Seite 7 ff.), zumindest sehr schwer zu rechtfertigen.

„RASCHE GESPRÄCHE, ABER OHNE VORBEDINGUNGEN“

Der tarifpolitische Vorstand von PfalzMetall diskutierte umgehend den IG-Metall-Vorschlag. „Unsere Unternehmen haben sich für die rasche Aufnahme von Verhandlungen ausgesprochen. Voraussetzung ist, dass wir in die Gespräche ergebnisoffen und ohne Vorbedingungen starten“, erklärte PfalzMetall-Präsident Johannes Heger im Anschluss an die Sitzung. Er betonte dabei, dass Arbeitgeberverbände „bekanntermaßen“ keine verbindlichen Zusagen machen könnten, die den Betrieben Maßnahmen zum Personalabbau, zu Ausgliederungen, zu Produktverlagerungen oder Standortschließungen untersagen.

„Wir haben das gemeinsame Anliegen, angesichts struktureller und konjunktureller Herausforderungen die Zukunft der Unternehmen und die Beschäftigung zu sichern. Deshalb greifen wir den Gedanken eines Stillhalteabkommens auf“, so Heger. Da

die IG Metall ihr sogenanntes „Moratorium“ – also eigentlich „Stillhalteabkommen“ – mit konkreten Vorschlägen verknüpft hatte, entschloss sich auch PfalzMetall in Abstimmung mit den anderen M+E-Arbeitgeberverbänden dazu, Positionen zur Verhandlung zu stellen. Konkret waren dies diese sechs Punkte:

1. PfalzMetall sagt Ja zu einem echten Belastungsmoratorium als langfristigem Commitment zwischen den M+E-Arbeitgeberverbänden und der IG Metall mit einer Laufzeit von mindestens fünf Jahren.
2. PfalzMetall sagt Ja zu betrieblichen Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung. Eine Unternehmenssicherung ist jedoch Grundvoraussetzung für wettbewerbsfähige und zukunftsfähige M+E-Unternehmen in Deutschland.
3. Es ist und bleibt unternehmerische Aufgabe, den Wandel und damit Innovationen und zukünftige Geschäftsmodelle zu gestalten. Dabei werden wir die Arbeitnehmervertreter im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen selbstverständlich mitnehmen.
4. PfalzMetall setzt mit einem fixen Gesamtprozentsatz möglicher Entgeltbestandteile in einem

fünffährigen Moratorium darauf, die konjunkturell schwierige Lage betriebsindividuell zu meistern und den laufenden Transformationsprozess vor Ort zu gestalten.

5. Die schwierige Gesamtsituation der M+E-Industrie in Deutschland mit unterschiedlichen Ursachen und Ausprägungen fordert geradezu dazu auf, nicht auf einheitliche Detailregelungen zu setzen, sondern betriebsindividuelle Lösungsansätze vor Ort zu ermöglichen.
6. Wichtig ist und bleibt, alle Mitarbeiter in einem Unternehmen fair und gerecht zu behandeln und nicht durch Extrazuwendungen für Gewerkschaftsmitglieder zu verunsichern und damit den Betriebsfrieden zu gefährden.

Anschließend liefen die Telefone heiß. Reguläre Verhandlungstermine ab Mitte März waren zwar schon ausgemacht. Doch jetzt musste es schneller gehen und vor dem Start der eigentlichen Verhandlungen fanden nun in allen Tarifbezirken und auch in der Mitte-Gruppe Sondierungsgespräche statt. Zur M+E-Mitte-Gruppe gehören neben PfalzMetall die Arbeitgeberverbände Hessenmetall, M+E Saar und vem.die arbeitgeber. Verhandlungspartner ist der IG-Metall-Bezirk Mitte mit Sitz in Frankfurt.

CORONA-VIRUS BRINGT ALLES DURCHEINANDER

Und während die Sondierungsgespräche liefen, entfaltete sich der eigentliche Störfaktor dieser Tarifrunde: das Corona-Virus. Mit jeder Hiobsbotschaft, mit jeder korrigierten Jahresprognose wuchs der Druck, rasch zu einem Ergebnis zu kommen. In dieser außergewöhnlichen Atmosphäre fand am Freitag, den 13. März, die erste Tarifverhandlung zwischen der Mitte-Gruppe und dem IG-Metall-Bezirk Mitte in Darmstadt statt.

Dass auf den obligatorischen Handschlag zwischen den Kommissionsmitgliedern beider Seite verzichtet wurde, war dabei nur das sichtbarste Zeichen. Die M+E-Mitte-Verhandlung sollte bundesweit die letzte Tarifverhandlung dieser Art in dieser Tarifrunde sein. Denn schon die vereinbarten Gespräche anderer Tarifbezirke in der darauffolgenden Woche wurden aus Gründen des Gesundheitsschutzes abgesagt. Und fast so schnell wie die Absagen erfolgten, einigten sich Metall NRW und die nordrhein-westfälische IG Metall auf einen Pilotabschluss.

Das Besondere: Ein eigentlicher „Pilot“ war das nicht, da die große Hintergrundkommission mit Vertretern aus allen Regionen fehlte. Daher dauerte es etwas länger, bis bundesweit feststand, dass die Nordrhein-Westfalen einen pilottauglichen Abschluss geliefert hatten.

CORONA-VIRUS FÜHRT ZU REZESSION

„Die Corona-Pandemie stellt unsere Unternehmen vor nie gekannte Herausforderungen. Der Tarifabschluss liefert die richtigen Antworten auf diese Herausforderungen“, kommentierte PfalzMetall-Präsident Johannes Heger den Abschluss. Das Einfrieren der Entgelte verschaffe den Unternehmen Entlastung und Planungssicherheit. Gleichzeitig federe der Abschluss soziale Härten bei Mitarbeitern in Kurzarbeit ab und biete Auswege, wenn Mitarbeitern Zeitprobleme aufgrund der Kinderbetreuung entstünden.

Die wichtigsten Eckpunkte: Der Tarifvertrag friert die Entgelte bis Ende 2020 ein und sieht unter anderem Regelungen vor, die in der Corona-Krise den Umgang mit Kurzarbeit und die Freistellung bei Engpässen in der Kinderbetreuung erleichtern (siehe Kasten auf Seite 16).

Der PfalzMetall-Präsident betonte in einer öffentlichen Stellungnahme zudem, dass das Verhandlungsergebnis auch die Sozialpartnerschaft in der M+E-Industrie bestätigt habe: „In der Krise stehen



Vor dem Start: Jörg Köhlinger, Leiter des IG-Metall-Bezirks Mitte und Thomas Brunn, Verhandlungsführer von M+E-Mitte beim Auftakt der Tarifrunde 2020.

wir zusammen und finden passende Lösungen für unsere Branche“, so Heger. Es gelte zweierlei zu leisten: Unternehmen und Beschäftigung sichern. „Beides erleichtert der Tarifabschluss. Jetzt bleibt uns nur zu wünschen, dass die Luft ausreicht, um unter der Corona-Pandemie hindurchzutauchen“, so der PfalzMetall-Präsident. Mit diesem Tenor wurde PfalzMetall auch in den Radioprogrammen des SWR und von RPR1 sowie in den SWR-Fernsehnachrichten zitiert.

Nach der Beratung des Abschlusses in den PfalzMetall-Gremien – der Situation geschuldet

per Web-Konferenz – konnte der neue Tarifvertrag dann rückwirkend zum 23. März in Kraft treten. Aufgrund der sehr kurzen Laufzeit gilt indes die alte Tarifpolitikerweisheit, frei nach Sepp Herberger: Nach dem Tarifabschluss ist vor dem Tarifabschluss.



ANSPRECHPARTNER

Jochen Rinck
 jochen.rinck@pfalzmetall.de
 Tel.: 06321 852-260

TARIFABSCHLUSS 2020: DIE REGELUNGEN IM EINZELNEN

Entgelte und Laufzeit: Der zum 31. März 2020 gekündigte Entgelttarifvertrag wird ohne eine Erhöhung der Tabellenentgelte unverändert wieder in Kraft gesetzt – mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Reaktivierung des Tarifvertrags Zukunft in Arbeit (ZIA): Der bewährte – auf freiwilliger betrieblicher Basis umsetzbare – Tarifvertrag aus dem Krisenjahr 2010 wird modifiziert wieder in Kraft gesetzt. So lassen sich die tariflichen Remanenzkosten (bleibende Kosten der Kurzarbeit für das Unternehmen) ab dem ersten Tag der Kurzarbeit senken, wenn im Gegenzug Beschäftigungssicherung gegeben ist.

Abfederung sozialer Härten bei Kurzarbeit: Anstelle eines allgemeinen tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld haben die Tarifpartner eine Härtefallregelung vereinbart. Danach wird ein betrieblicher Finanzierungsbetrag zur Verfügung gestellt, der zum Ausgleich oder zur Verminderung sozialer Härten im Fall von lang andauernder und hoher Betroffenheit durch Kurzarbeit dient. Dieser Betrag errechnet sich aus der Zahl der Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte anteilig) eines Betriebes, multipliziert mit 350 Euro. Die konkreten Verwendungsmodalitäten legen die Betriebsparteien fest. Der Finanzierungsbetrag kann auf bereits betrieblich vereinbarte Unterstützungsleistungen angerechnet werden. Werden die Mittel nicht für Härtefälle

verwendet, werden sie am Jahresende zu gleichen Teilen an die Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte anteilig) ausgezahlt. Wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs dies erfordert, kann die Auszahlung auf dem Weg der Differenzierung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien bis auf null reduziert werden.

Besondere Freistellung bei Engpässen in der Kinderbetreuung: Für Mitarbeiter, die Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres zu betreuen haben, weil Schulen und Kindertagesstätten aus Gründen des Gesundheitsschutzes geschlossen sind, gelten in Zukunft folgende Regelungen: Diesen Beschäftigten werden unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts bis zu fünf Tage Freizeit gewährt, sofern diese vorrangige Instrumente ausgeschöpft haben. Hierzu zählen: staatlich finanzierte Freistellungszeiten nach dem Infektionsschutzgesetz, Verbrauch von Resturlaubsansprüchen, Abbau von bestehenden Guthaben auf Arbeitszeitkonten, Aufbau von maximal 21 „Negativstunden“ auf Arbeitszeitkonten, Nutzung bereits für das Jahr 2020 genehmigter freier Tage statt T-ZUG (A).

Betriebliche Regelung zur Freie-Tage-Regelung: Die Betriebsparteien können in gegenseitigem Einvernehmen unter Wegfall der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG (A) freie Tage mit ungekürzten laufenden Bezügen verpflichtend für alle Beschäftigten anordnen (je nach Beschäftigtengruppe acht oder sechs Tage).



„Dunkle Nacht“: Die Neuregelung der Zuschläge für Nachtschicht führen für den Zeitraum von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr zu einer Kostensteigerung.

NACTARBEITZUSCHLÄGE

Tarifrunde außerhalb der Tarifrunde

DIE RECHTSPRECHUNG HAT M+E-MITTE UND ANDERE REGIONEN UNVORBEREITET UND AUSSERHALB EINER TARIFRUNDE VOR EINE GROSSE TARIFPOLITISCHE HERAUSFORDERUNG GESTELLT: DIE NEUREGELUNG DER NACTARBEITZUSCHLÄGE. AM 9. MÄRZ KAM ES ZU EINER EINIGUNG, KURZ VOR DEM VERFRÜHTEN ENDE DER NORMALEN TARIFRUNDE.

Mit Urteil vom 21. März 2018 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine tarifvertragliche Regelung in der Textilindustrie für unwirksam erklärt. Die beanstandete tarifvertragliche Regelung sah für unregelmäßige Nachtarbeit einen Zuschlag von 50 Prozent vor, während Nachtarbeit im Schichtbetrieb mit einem Zuschlag von 15 Prozent vergütet wurde. Das BAG hielt in der o. g. Entscheidung eine derartige Differenzierung für gleichheitswidrig und deshalb für unwirksam.

Das BAG hat entschieden, dass das Zusammenreffen beider Zuschläge nicht in Betracht komme – ein

Beschäftigter, der Nachtarbeit leiste, werde bei vergleichbarer Situation ungerechtfertigt schlechtergestellt, wenn es für Nachtarbeit in Schicht nur einen Zuschlag von 15 Prozent gebe, bei unregelmäßiger Nachtarbeit jedoch von 50 Prozent. Daher seien auch bei Nachtschichtarbeit 50 Prozent zu zahlen, nicht 15 Prozent. Das BAG betont in seinem Urteil stets, dass zwischen beiden Arbeiten zur Nachtzeit keine Unterschiede „von solcher Art und solchem Gewicht“ bestünden, „die eine derart unterschiedliche Nachtarbeitsvergütung rechtfertigen“. Überdies betrage der Zuschlag für Nachtarbeit mehr als das Dreifache des Zuschlags für Nachtschichtarbeit. >

Im Anschluss an dieses nicht für die M+E-Industrie ergangene BAG-Urteil hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Bremen in einem Urteil vom 10. April 2019 die Regelung des Manteltarifvertrages der Metallindustrie für das Gebiet Unterweser, die zwischen unregelmäßiger Nachtarbeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent und regelmäßiger Nachtarbeit

„In den PfalzMetall-Gremien stieß das Ergebnis einhellig auf Zustimmung.“

mit einem Zuschlag von 15 Prozent differenziert, ebenfalls für rechtswidrig erklärt. Diese Rechtsprechung, die eine jahrzehntelange Praxis und ein gemeinsames Verständnis der Tarifparteien in zahlreichen Branchen infrage stellt, tangiert auch den PfalzMetall-Manteltarifvertrag, der in § 7 je nach Form der Nachtarbeit zwischen Zuschlägen von 20 Prozent, 25 Prozent und 50 Prozent differenziert.

ERHÖHUNG NUR IN DER „DUNKLEN NACHT“

Auf der Grundlage dieser Entscheidungen haben in mehreren Mitgliedsbetrieben Beschäftigte Differenzansprüche auf den höchsten Nachtarbeitszuschlag geltend gemacht und entsprechende Zahlungsklagen erhoben. Diese Geltendmachungen und die insgesamt unsichere Rechtslage haben bei den Mitgliedern und insbesondere in den betroffenen Betrieben Fragen aufgeworfen. Um die Möglichkeiten einer Verhandlungslösung auszuloten, führte PfalzMetall als Teil der Verhandlungsgemeinschaft M+E MITTE zu diesem Thema bereits seit dem Sommer 2019 Gespräche mit der IG-Metall-Bezirksleitung Mitte.

Zu einem erfolgreichen Abschluss kamen diese Gespräche schließlich am 9. März 2020. Folgende

Änderungen bzw. Ergänzungen im Manteltarifvertrag (MTV) treten vom 1. Juli 2020 an in Kraft:

- Der Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit in Höhe von 50 Prozent wird gestrichen.
- Für Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit wird im Zeitfenster von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr ein Zuschlag in Höhe von
 - 25 Prozent ab dem 1. Juli 2020,
 - 28 Prozent ab dem 1. Juli 2022 und
 - 30 Prozent ab dem 1. Juli 2024 gezahlt.
- Die Nachtzuschläge können auf der Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in Zeit statt Geld gewährt werden. Damit konnte die Forderung der IG Metall nach einem Anspruch auf drei zusätzliche Freistellungstage für Beschäftigte in Nachtschichtarbeit abgewehrt werden.

Im Übrigen bleibt es beim Zuschlag für Nachtschichtarbeit in Wechselschicht in Höhe von 20 Prozent. Die anderen Zuschlagsregelungen zur Mehrarbeit und Spätschicht bleiben unberührt. Zu einer Erhöhung kommt es damit nur für den Zeitraum der sogenannten „dunklen Nacht“ zwischen 0:00 Uhr und 4:00 Uhr.

In den PfalzMetall-Gremien stieß das Ergebnis einhellig auf Zustimmung. So konnte dieser Verhandlungsprozess noch vor Beginn der regulären Tarifrunde abgeschlossen werden.



ANSPRECHPARTNER

Jochen Rinck

jochen.rinck@pfalzmetall.de

Tel.: 06321 852-260



Lernen im Seminar: Zu Jahresanfang 2019 ist das Qualifizierungschancengesetz in Kraft getreten. Es ist eines von vielen Vorhaben der Bundesregierung im Arbeits- und Tarifrecht.

HALBZEITBILANZ

Viel Neues, wenig Gutes im Arbeitsrecht

DIE GROSSE KOALITION KLOPFT SICH AUF DIE SCHULTER. EIN GROSSTEIL DER AUFGABEN SEI ABGEARBEITET. IM ARBEITS- UND TARIFRECHT SIEHT PFALZMETALL INDES KEINEN ANLASS FÜR LOB.

Der Koalitionsvertrag der Großen Koalition, der nach der Bundestagswahl 2017 ausgehandelt und dann endlich am 7. Februar 2018 geschlossen wurde, trägt den Titel „Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land“. Im November 2019 gab die Bundesregierung dazu eine Halbzeitbilanz heraus, in der Bundeskanzlerin Angela Merkel der Koalition bescheinigte, „arbeitsfähig und arbeitswillig“ zu sein, da von rund 300 geplanten Maßnahmen zwei Drittel vollendet seien oder sich in Vollendung befänden. Dazu nachstehend eine Einschätzung von PfalzMetall, den Bereich des Arbeits- und Tarifrechts betreffend. Der Überblick startet mit den bereits umgesetzten Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag.

BRÜCKENTEILZEIT

Mit den am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird den Arbeitnehmern ein gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeit für die Dauer zwischen einem und fünf Jahren gewährt. Zur Geltendmachung dieser sogenannten Brückenteilzeit bedarf es keines Grundes. Der Anspruch auf eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit stellt neben den verschiedenen anderen bereits existenten Teilzeitanforderungen eine weitere organisatorische und finanzielle Belastung der Unternehmen dar. Der Fachkräftemangel macht dabei die Wiederbesetzung der Stelle nahezu unmöglich. Verhindert werden konnte jedoch, dass der Arbeitnehmer ein individuelles Mitbestimmungsrecht über die Verteilung der Arbeitszeit erhält. >

VERKÜRZTE VOLLZEIT

Aufgrund der sich abzeichnenden Gesetzesregelung ebenfalls zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist in Umsetzung des M+E-Tarifergebnisses 2018 die im Manteltarifvertrag geregelte sogenannte verkürzte Vollzeit (§ 2d MTV) mit maßgeblichen Einschränkungen zum gesetzlichen Anspruch. Das Zusammenspiel des neuen gesetzlichen Anspruchs auf Brückenteilzeit mit den tariflichen Regelungen war Gegenstand einer Darstellung im PfalzMetall-Geschäftsbericht 2018/2019.

QUALIFIZIERUNGSSCHANCENGESETZ

Ebenfalls zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist das Qualifizierungschancengesetz. Beschäftigten, die vom Strukturwandel oder den Auswirkungen der Digitalisierung betroffen sind oder die sich in einem Engpassberuf weiterbilden, soll damit ein erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung gewährt werden – durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und die anteilige Übernahme von Weiterbildungskosten. Ermöglicht werden soll dadurch Sicherheit im Wandel – die damit verbundenen Begriffe Digitalisierung, Transformation und Beschäftigungssicherung prägen auch die M+E-Tarifrunde 2020. Das Gesetz soll vor Arbeitslosigkeit schützen und dafür sorgen, dass nötige Qualifizierungen rechtzeitig und nicht erst nach dem Verlust des Arbeitsplatzes erfolgen. Um dies gangbarer zu machen, findet sich im aktuell vorliegenden „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ vom 14. Februar 2020 ein vereinfachtes Antrags- und Bewilligungsverfahren für Arbeitgeber und Beschäftigte und die Gewährung höherer Zuschüsse, wenn ein größerer Teil der Beschäftigten eines Betriebes einer Anpassung der beruflichen Kompetenzen bedarf.

ABRUFARBEIT

Eine stärkere Regulierung von Arbeit auf Abruf führt dazu, dass der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren und zu vergütenden Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und um höchstens 25 Prozent überschreiten darf.

Insbesondere die Anhebung der fiktiven Arbeitszeit von zehn auf 20 Stunden macht dieses für Beschäftigte und Arbeitgeber wichtige Instrument jedoch zunehmend unattraktiv und gefährdet dadurch Arbeitsplätze: Häufig werden Minijobs als

Abrufarbeit ausgeführt, um flexibel auf Sondereinflüsse (den spontanen Arbeitsanfall) reagieren zu können. Seit 2019 genügt es nun nicht mehr, allein den Stundenlohn zu dokumentieren. Arbeitgeber müssen auch die Arbeitszeit konkret festschreiben, da sonst unterstellt wird, dass der Arbeitnehmer 20 Stunden pro Woche arbeitet – in Verbindung mit dem ab 2020 auf 9,35 Euro angehobenen Mindestlohn wird die 450-Euro-Grenze so schnell überschritten.

PAKETBOTEN

Umgesetzt wurden überdies auch im Koalitionsvertrag gar nicht vorgesehene Themen: So soll das Gesetz zur Nachunternehmerhaftung in der Paketbranche dafür sorgen, dass der Boom in der Paketbranche nicht zulasten der Beschäftigten geht. Dabei ist allerdings festzuhalten, dass die Kontrolle der Einhaltung von Rechtsvorschriften den staatlichen Stellen obliegt. Private Auftraggeber dürfen daher nicht – wie im Gesetz vorgesehen – zu Hilfspolizisten des Zolls gemacht werden.

„Befristungen sind unverzichtbar für die betriebliche Flexibilität und wirtschaftliches Handeln.“

Von besonderem Interesse ist jedoch ein Blick auf eine Reihe von noch nicht umgesetzten Vorhaben aus Koalitionsvertrag und Rechtsprechung.

BESCHRÄNKUNG VON BEFRISTUNGEN

Wenn auch ein Referentenentwurf hierzu noch nicht vorliegt – die SPD verhandelte in den Koalitionsvertrag nicht nur hinein, dass die sachgrundlose Befristung neu geregelt wird, sondern auch, wie diese Neuregelung aussehen soll. Für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten soll eine prozentuale Grenze für sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse eingeführt werden: Nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft dürfen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet beschäftigt werden. Überschreitet der Arbeitgeber diese Quote, gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeits-

verhältnis als unbefristet zustande gekommen. Ferner soll die Höchstdauer von Befristungen ohne Sachgrund von derzeit 24 Monaten mit drei möglichen Verlängerungen auf 18 Monate mit maximal einer möglichen Verlängerung verkürzt werden.

Befristungen sind unverzichtbar für die betriebliche Flexibilität und wirtschaftliches Handeln angesichts globaler und volatiler Märkte. Einer Einschränkung des Befristungsrechts bedarf es insbesondere in der Privatwirtschaft nicht, da dort der Anteil der Befristungen zuletzt bei lediglich sieben Prozent lag (IAB für 2018). Der größte „Befristeter“ ist hingegen der öffentliche Dienst mit 10,5 Prozent. Auch sogenannte Kettenbefristungen treten in der Rechtsprechung nur im Bereich der öffentlichen Hand auf. Missbrauch ist bei sachgrundlosen Befristungen nicht ersichtlich; deren Beschränkung ist daher falsch.

Vor allem bieten Befristungen große Chancen: Sie sind ein Einstieg in Arbeit und letztlich in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Der Anteil der Übernahmen ist von 30 Prozent (2009) auf fast 45 Prozent (2018) gestiegen. Mehr als drei Viertel der zunächst befristet Beschäftigten erhalten eine Anschlussbeschäftigung im Betrieb. Befristungen bieten somit einen der wenigen Wege zum (Wieder-)Einstieg in Arbeit, der verbaut zu werden droht.

ARBEITSZEIT UND ARBEITSZEITERFASSUNG

In die ohnehin schon unklare Gemengelage zum Thema Arbeitszeit ist der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seiner Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung getreten. Die anstehende Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung zur verpflichtenden Bereitstellung eines Systems zur Messung der täglichen Arbeitszeit durch den Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Aufzeichnungspflicht weiterhin auf die Arbeitnehmer delegiert werden kann und Vertrauensarbeitszeit möglich bleibt. Eine Änderung der Arbeitszeiterfassung darf nicht zur Wiedereinführung der Stechuhr führen.

Das Verfahren wird dadurch weiterhin verzögert und stellt auch von der Bundesregierung noch nicht geklärte Fragen an die Notwendigkeit der Aufzeichnung von Arbeitszeiten. Darüber hinaus hat Bundesarbeitsminister Heil in seinem Zukunftsdialo g vorgeschlagen, für alle Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf die Einrichtung sogenannter Langzeitkonten einzuführen.



Altes Stück: Droht mit der Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung die Rückkehr der Stechuhr?

Ziel muss eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit sein. So sollte das Arbeitszeitgesetz zeitnah an die Digitalisierung angepasst werden. Eine Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit muss möglich werden, wie sie die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorsieht.

Wichtig wäre auch eine Tariföffnungsklausel zur Flexibilisierung der Ruhezeit, konkret die Kürzung von elf auf neun Stunden mit Ausgleichszeitraum und zwei Zeiträume für die geltende wie auch für die durch Tarifvertrag verkürzte Ruhezeit (z. B. neun und zwei Stunden bzw. sieben und zwei Stunden).

Eine verpflichtende Einführung persönlicher Zeitwertkonten ist abzulehnen – das wäre ein Eingriff in die Tarifautonomie und die Gestaltung der Arbeitsverträge durch die Arbeitsvertragsparteien. Arbeitszeitkonten sollten dort geführt werden, wo sie die Arbeit sinnvoll unterstützen können. Ein staatlicher Zwang zu solchen Konten würde die Betriebe jedoch überfordern.



ANSPRECHPARTNER

Jochen Rinck
 jochen.rinck@pfalzmetall.de
 Tel.: 06321 852-260

DIGITALISIERUNG

Neue Workshopreihe

DIGITALISIERUNG, INDUSTRIE 4.0 UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ: PFALZMETALL UND DAS IFAA VERMITTELN, WIE UNTERNEHMEN NEUE TECHNOLOGIEN IN DEN BETRIEBSALLTAG EINFÜHREN. WICHTIG: BESCHÄFTIGTE MÜSSEN SIE ALS CHANCE BEGREIFEN, NICHT ALS RISIKO.

Die vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) konzipierte Workshopreihe will durch Informationen und Gespräche eine gemeinsame Verständnisgrundlage schaffen, die es Beschäftigten erleichtern soll, mit digitalen Veränderungen umzugehen. Die Mitarbeiter erkennen die positiven Auswirkungen für sich selbst und blicken den Veränderungen entsprechend zuversichtlich entgegen.

ZIELE UND AUFBAU DER WORKSHOPS

Ziel der Workshopreihe ist es zum einen, im Netzwerk Ideen auszutauschen und bei Schwierigkeiten Lösungen zu finden. Zum anderen werden innerhalb des Workshops erste Ideen unternehmensintern ausgearbeitet.

Dazu treffen sich im ersten Modul der Workshopreihe bei einem gastgebenden Unternehmen deren Beschäftigte aus verschiedenen Abteilungen sowie Vertreter von Gastunternehmen. Wichtigstes Ziel ist es, über Industrie 4.0 zu informieren. Anschließend besichtigen die Teilnehmer ausgewählte Arbeitsplätze im Gastgeberbetrieb, die eine Bezugnahme der digitalen Transformation zum eigenen Arbeitsplatz anregen sollen. Dann entwickeln die Teilnehmer unter Einbezug neuer Technologien für diese Arbeitsplätze Verbesserungsmöglichkeiten. Zudem sammeln sie erste Ideen zur Umsetzung.

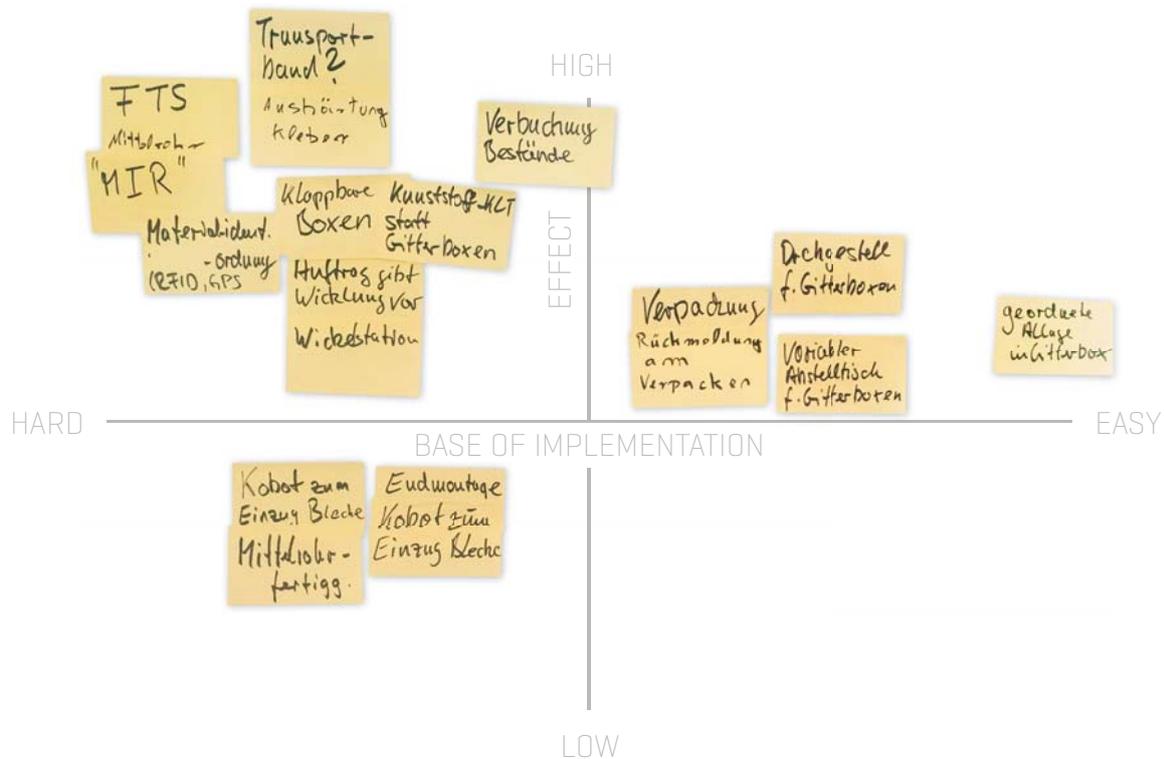
Im Fokus des zweiten Moduls steht die unternehmensinterne Verarbeitung dieser Ideen. Hier sollen

Aufwand und Nutzen kritisch betrachtet werden; der Umsetzungsplan soll ebenfalls verfeinert werden. Neben der Konkretisierung der Projektideen und Maßnahmenplanung für den Einsatz neuer Technologien im eigenen Betrieb (z. B. mit Beschäftigten aus Management, Forschung und Entwicklung, Betriebsmittelbeschaffung, Instandhaltung, IT) soll auch das „Besprechbarmachen“ von Vorbehalten, Hindernissen und Ängsten, die in Bezug zu technischen Veränderungen stehen können, erreicht werden. Das ist für die erfolgreiche Implementierung unabdingbar. >



Aus der Praxis: Workshopreferent Bruno Meinhardt ist bei Mann+Hummel in Speyer für die Logistik zuständig.

IMPACTMATRIX EINER ARBEITSGRUPPE: IDEEN ZUM EINSATZ NEUER TECHNOLOGIEN

**AUFTAKT DER WORKSHOPEIHE BEI DER MANN+HUMMEL GMBH**

Hierfür trafen sich am 10. September 2019 Beschäftigte von Mann+Hummel und Vertreter anderer PfalzMetall-Unternehmen im Werk Speyer. Geleitet wurde der Workshop von PfalzMetall-Verbandsingenieur Klaus Gronbach und den ifaa-Referenten Ralph W. Conrad und Nora Johanna Schüth. Nach der Vorstellung des Unternehmens und einer thematischen Einführung durch das ifaa zu technischen Grundlagen der Industrie 4.0 wie Sensorik, Aktorik, Mensch-Roboter-Kollaboration und Assistenzsysteme sowie Anwendungsbeispielen stellten sich alle Teilnehmer vor. Sie berichteten aus ihren jeweiligen Unternehmen von bereits umgesetzten Industrie-4.0-Lösungen bzw. Ideen für die Zukunft.

Nach diesem Austausch teilten sich die Workshopteilnehmer in zwei Gruppen auf, um ausgewählte Bereiche der Produktion und Logistik zu besichtigen. Die Führung zeigte unter anderem Montageplätze, an denen Werker mithilfe digitaler Komponenten am Arbeitstisch („der schlaue Klaus“)

unterstützt werden, ebenso die Versorgung von Linienarbeitsplätzen mit Material. Für die gemeinsame Ideensammlung zur zukünftigen Gestaltung der betrachteten Arbeitsplätze wurden den Gruppen Leitfragen zur Beantwortung mit auf den Weg gegeben, beispielsweise: Welche Informationen und welches Material stehen zu Beginn zur Verfügung? Wer ist am Prozess beteiligt? Welche Werkzeuge werden eingesetzt und was könnte vereinfacht werden?

Zur Verarbeitung der gesammelten Ideen fanden sich die Teilnehmer in ihren Gruppen wieder im Konferenzraum ein und besprachen ihre Beobachtungen, die sie an den besichtigten Arbeitsplätzen gemacht hatten. Alle Vorschläge zur Verbesserung und Vereinfachung der Arbeitsschritte wurden diskutiert, verschriftlicht und hinsichtlich ihrer Machbarkeit auf einer Impactmatrix angebracht. Hierdurch wurde schnell ersichtlich, in welchem Verhältnis Nutzen zu Aufwand steht.

Im Anschluss an die Vorstellung der Ergebnisse wurden diese im Plenum noch einmal besprochen

und zusammengefasst. Die Teilnehmer kamen in einer Feedbackrunde überein, dass die berichteten Erfahrungen und Perspektiven anderer Unternehmen hilfreich bei der Entwicklung erster Ideen für die Implementierung neuer Technologien gewesen seien und der Austausch im Rahmen weiterer Workshops gefördert werden solle.

FOLLOW-UP-WORKSHOP BEI DER MANN+HUMMEL GMBH

Unter der Leitung von Bruno Meinhardt, Manager Logistics, wurden im Folge-Workshop (Modul II) am 7. November 2019 im Werk in Speyer zunächst auf den Ideenspeicher des ersten Moduls zurückgeblickt. Im Fokus stand die Wertstromanalyse (VSM – Value Stream Mapping) der Verarbeitung großer Kunststoffteile. Nach einer Einführung ins VSM, einem Blick auf den Ist-Status und den gewünschten zukünftigen Status machten sich alle Teilnehmer für eine zweistündige Analyse des für technologische Neuerungen ausgewählten Bereichs in der Logistik auf den Weg (GO TO GEMBA). Hier wurde – gemäß dem VSM gegen den Strom – der gesamte Arbeitsprozess vom Versand über die Montage bis hin zur Anlieferung der Einzelteile betrachtet.

„Das frühzeitige Einbeziehen der Mitarbeiter ist notwendig und hilfreich zugleich.“

Im Anschluss wurde der gesamte Wertstrom mittels Klebezetteln und einer Metaplanwand aufgenommen und bereits hierbei wurden erste Verbesserungen entdeckt und visualisiert. Im Mittelpunkt der Diskussion standen sowohl bauliche als auch technische Aspekte, etwa die mögliche Nutzung eines fahrerlosen Transportsystems oder die Digitalisierung und Visualisierung der Materialabrufe für die Akteure der Logistik. Analog zu den einzelnen Verbesserungspunkten wurden Aktionspläne mit Zuständigkeiten ausgearbeitet.

Zum Abschluss wurde noch der ideale Wertstrom diskutiert, der als „Leuchtturm“ für die zukünftige Arbeit des Teams visualisiert wurde.



Arbeitsreiche Stunden: Die neue Workshopreihe zur Digitalisierung führte die Teilnehmer zu Mann+Hummel in Speyer.

Zusammenfassung: Die Digitalisierung bietet Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, ihre Prozesse effizienter und flexibler zu gestalten. Mithilfe der von PfalzMetall mit Unterstützung des ifaa angebotenen, zweiteiligen Workshopreihe ist es Unternehmen möglich, Potenziale der Digitalisierung unternehmensübergreifend zu diskutieren, sie intern zu reflektieren und sie anschließend zu konkretisieren. Das frühzeitige Einbeziehen der Mitarbeiter ist hierbei notwendig und hilfreich zugleich, um deren Know-how bei der digitalen Transformation von Beginn an zu nutzen und eventuellen Widerständen konstruktiv begegnen zu können. Interesse? Dann wenden Sie sich an Ihren Ansprechpartner!



ANSPRECHPARTNER

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
 Tel.: 06321 852-248



Auszeit: In Rheinland-Pfalz kommt jeder Arbeitnehmer im Durchschnitt auf 16,2 Arbeitsunfähigkeitstage.

KRANKENSTAND

Quote hoch – Kosten hoch

IN DEN VERGANGENEN BEIDEN JAHREN BEOBACHTETE PFALZMETALL EINEN DEUTLICHEN ANSTIEG DER AUSFALLZEITEN IN DEN MITGLIEDSBETRIEBEN. DER HOHE KRANKENSTAND FORDERT DIE UNTERNEHMEN HERAUS. DER VERBAND UNTERSTÜTZT.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten infolge von Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten sind in den pfälzischen Mitgliedsunternehmen bis ins Jahr 2017 mit rund sechs Prozent relativ konstant geblieben. Allerdings verzeichnete PfalzMetall für das Jahr 2018 einen Anstieg auf 8,2 Prozent. 2019 lag die Quote bei 7,8 Prozent.

Dies ist das Ergebnis der regelmäßig monatlich durchgeführten Onlineabfragen nach den Ausfallzeiten bei den Mitgliedsunternehmen. Dabei melden die Betriebe bis zum 10. eines jeden Monats die infolge einer Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen

Arbeitsstunden bezogen auf den Vormonat. Ebenfalls werden die Ausfallstunden, bei denen eine Entgeltfortzahlungspflicht für das Unternehmen bestand, erfasst.

Aufgrund dieser Datenmeldung kann PfalzMetall den beteiligten Unternehmen sehr zeitnah eine betriebsindividuelle Auswertung für die M+E-Industrie zurückspeigeln. Damit kann die eigene betriebliche Situation mit der Situation in anderen Unternehmen in der Region, der Branche und der jeweiligen Betriebsgröße verglichen und bewertet werden.

Die Gründe für den Anstieg der Ausfallzeiten sind vielfältig. Die Krankenversicherungen analysieren diese und berichten regelmäßig über ihre Versicherten. Dabei werden auch die vorliegenden Diagnosen und die jeweilige Anzahl der Ausfalltage erfasst.

Hier ist erkennbar, dass mit großem Abstand seit Jahren

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

an der Spitze aller krankheitsbedingter Fehlzeiten stehen.

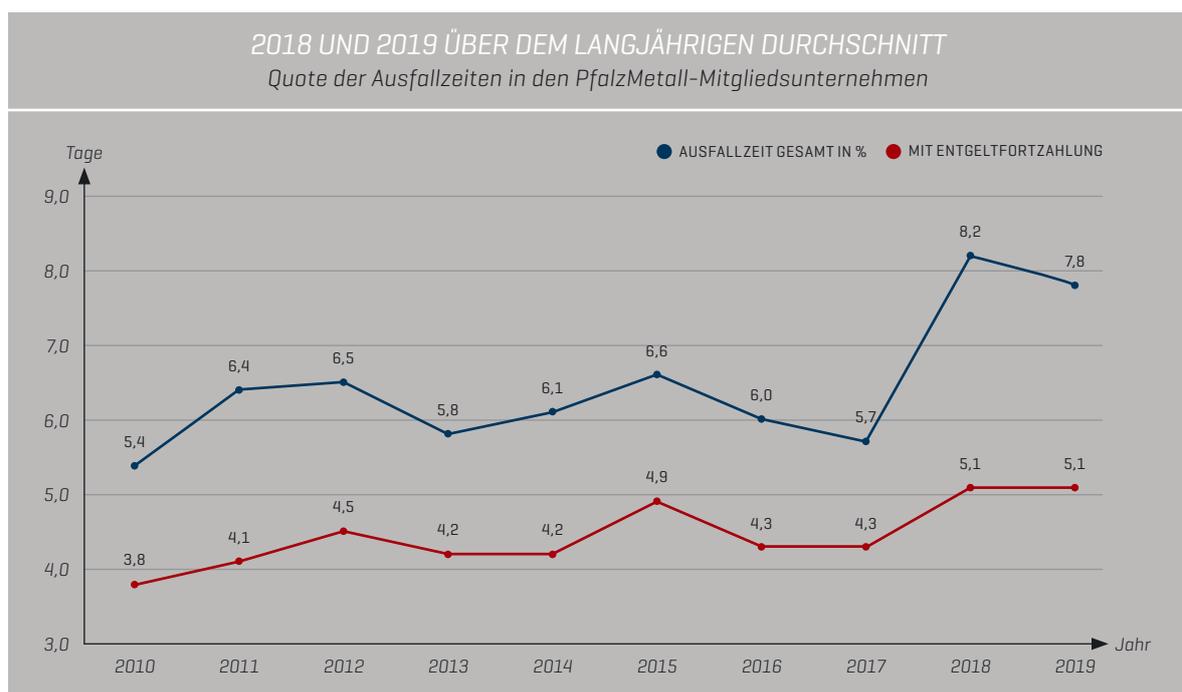
HOHER KRANKENSTAND IN DEN MITGLIEDS- UNTERNEHMEN

Insbesondere die Anzahl der Ausfalltage infolge psychischer Erkrankungen hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. So zeigen beispielsweise die Auswertungen der Techniker Krankenkasse, dass in Rheinland-Pfalz die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mit 1,24 Fällen je Versicherungsjahr und Versicherungsnehmer im mittleren Level zu finden ist. Bei der Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tag) je Kalenderjahr und Versicherungsnehmer liegt Rheinland-Pfalz mit 16,2 AU-Tagen im Bundesländervergleich ebenfalls im mittleren Bereich.

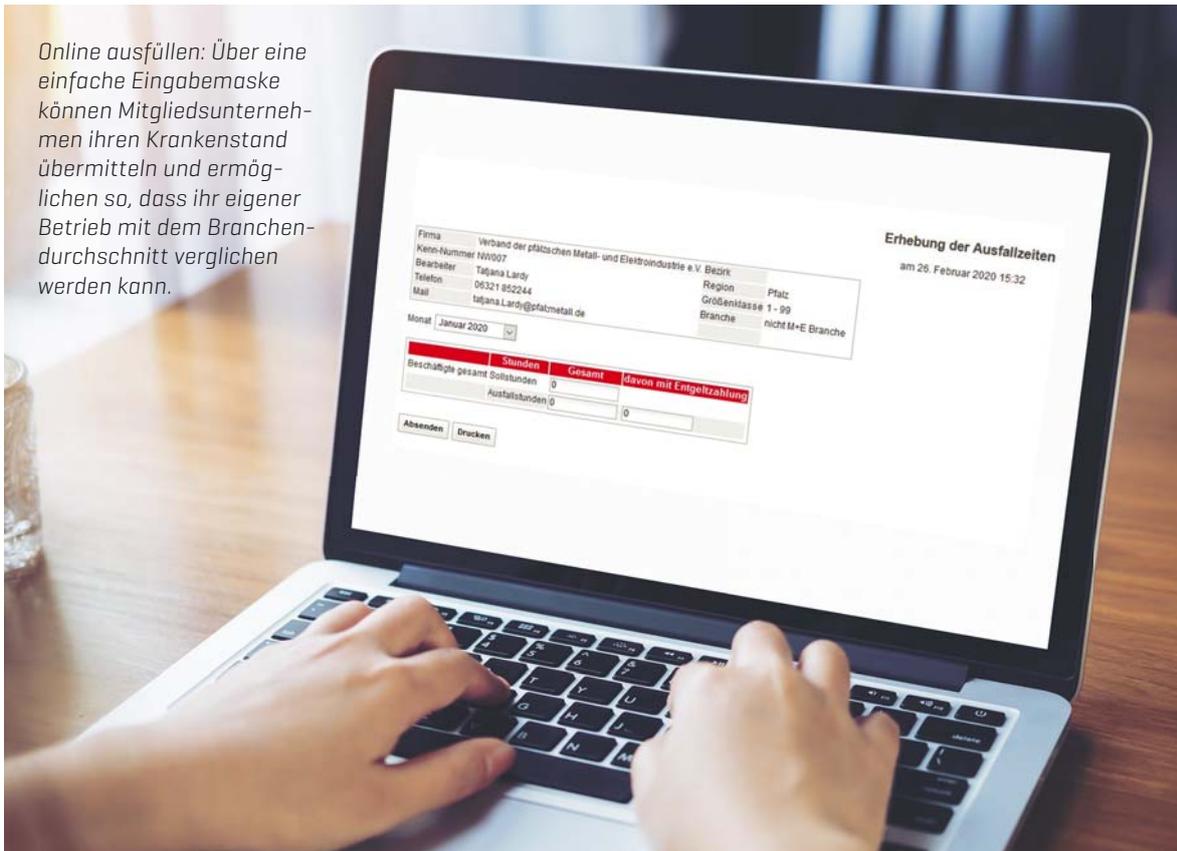
Die durchschnittliche Krankenstandsquote von 7,8 Prozent im Jahr 2019 in den pfälzischen Mitgliedsunternehmen ist sehr hoch. Die Quote entspricht mehr als 20 Fehltagen oder vier Wochen Ausfall pro Beschäftigten. Werden die Langzeiterkrankungen aus dieser Quote herausgerechnet und nur die Fehltage, für die der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlen muss, betrachtet, bleibt immer noch eine Ausfallzeitquote von 5,1 Prozent. Das entspricht rund 13 krankheitsbedingten Fehltagen. Die dadurch verursachten Entgeltfortzahlungskosten betragen durchschnittlich rund 2.925 Euro je Beschäftigten im Jahr. Die Kosten durch wegfallende Kapazitäten oder entstandene Umsatzausfälle sind dabei nicht berücksichtigt.

Beim Vergleich von betrieblichen Ausfallzeiten einzelner Mitgliedsunternehmen sind oft größere Unterschiede in der Ausfallquote zu erkennen. Selbst in Betrieben, in denen die Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, liegen die Quoten deutlich auseinander. Mit der Frage, wie Ausfallzeiten reduziert werden können, beschäftigen sich die PfalzMetall-Mitgliedsunternehmen intensiv und kontinuierlich.

Die Gesunderhaltung der Beschäftigten liegt den Unternehmen am Herzen. Daher betreiben sie



Online ausfüllen: Über eine einfache Eingabemaske können Mitgliedsunternehmen ihren Krankenstand übermitteln und ermöglichen so, dass ihr eigener Betrieb mit dem Branchendurchschnitt verglichen werden kann.



auch einen hohen Aufwand zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitssicherheit und der Gesundheit ihrer Beschäftigten. Die konsequente Umsetzung von Maßnahmen aus den physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen, die Durchführung von Gesundheitszirkeln und Gesundheitstagen mit allen Beschäftigten, die konsequente Durchführung des „betrieblichen Eingliederungsmanagements“, das Führen von Rückkehrgesprächen und vieles mehr sind bekannte Standardmaßnahmen.

AUF DIE FÜHRUNGSKRAFT KOMMT ES AN

Die Reduzierung der Ausfallquoten mindert Kosten und ist nicht nur eine Sache der Personalabteilung. Vielmehr ist es die Aufgabe einer jeden Führungskraft, auf das Fehlzeitenverhalten der eigenen Mitarbeiter zu achten und eventuelle Auffälligkeiten zeitnah mit dem jeweiligen Beschäftigten zu besprechen. Liegt die Ursache der Arbeitsunfähigkeit in den generellen Arbeitsbedingungen, so ist es die Aufgabe der Führungskraft, diese zu verbessern. Liegt die Ursache der Arbeitsunfähigkeit beim Beschäftigten, ist es dessen Sache, zu erklären, wie er diese persönliche Situation verbessern will. Die Führungskraft sollte eine solche Klärung vom Beschäftigten einfordern und deren Umsetzung beobachten. Wenn keine dieser Maßnahmen zu einer

Verbesserung der Situation führt, sind arbeitsrechtliche Maßnahmen erforderlich.

Die Reduzierung von Ausfallzeiten sollte „Chefsache“ sein. Die dazu erforderlichen, betrieblichen Strukturen müssen vorhanden sein bzw. eingeführt werden. Eine entsprechende Sensibilisierung und Qualifikation der Führungskräfte sind durchzuführen bzw. zu ermöglichen, um das Thema Fehlzeitenentwicklung dauerhaft im Fokus zu halten. Auch da unterstützt PfalzMetall seine Mitglieder.

Falls Sie mit Ihrem Unternehmen diese kostenfreie Verbandsdienstleistung noch nicht nutzen, wenden Sie sich an PfalzMetall!



ANSPRECHPARTNER

Ralf Mertel
 ralf.mertel@pfalzmetall.de
 Tel.: 06231 852-254

WORKSHOPREIHE „SHOPFLOOR-MANAGEMENT“



*Aufmerksame Zuhörer:
Die Teilnehmer der Workshopreihe Shopfloor-Management bei Constellium in Landau.*

Die überwiegend klein- und mittelständisch geprägte Industrie in Deutschland sieht sich zunehmend dem Druck ausgesetzt, kürzere Lieferzeiten, individuelle Produkte, kleinere Losgrößen und internationale Konkurrenz zu bewältigen. Hierzu sind transparente, stabile und zuverlässige Produktionsprozesse unabdingbar, zu denen Shopfloor-Management einen wesentlichen Beitrag leisten kann.

Shopfloor-Management ist ein zielführendes Instrument zur Beseitigung von Störungen in der Produktion sowie zu deren nachhaltiger Verbesserung und reibungsloser Steuerung. Ein gelebtes Shopfloor-Management ist zudem eine der besten Möglichkeiten, um Ansätze des Lean Managements und der kontinuierlichen Verbesserung in allen Ebenen des Unternehmens erfolgreich zu etablieren. Die Mitarbeiter als wichtige Wissensträger für Prozessverbesserungen können ihre Erfahrungen im Shopfloor-Management täglich in die Arbeit einbringen und das Denken im PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) verinnerlichen.

PfalzMetall und das Institut für angewandte Wissenschaft (ifaa) haben sich dieses Themas angenommen und informieren in einer dreiteiligen Workshopreihe zum Thema Shopfloor-Management Interessierte über Potenziale und Vorgehensweisen bei der Einführung sowie Nutzung von Shopfloor-Management. Interessierte Unternehmen werden bei der Einführung, Umsetzung und Optimierung unterstützt und begleitet. Durch Dialog und Austausch lernen die Teilnehmer zudem voneinander.

Im April 2019 trafen sich insgesamt 15 Teilnehmer aus fünf PfalzMetall-Mitgliedsunternehmen zur Auftaktveranstaltung, in der zunächst über Grundlagen, Erfolgsbausteine und über die Vorgehensweisen zur Einführung von Shopfloor-Management-Systemen berichtet wurde. Im Rahmen dieses Workshops hatten die Teilnehmer anhand eines fiktiven Beispiels zudem die Aufgabe, erste Schritte zur Einführung von Shopfloor-Management durchzuspielen und zu trainieren. Bei Constellium in Landau hatten die Teilnehmer anschließend die Möglichkeit, die Umsetzung vor Ort zu sehen und zu diskutieren. Zum Abschluss des Praxisteils präsentierten die Teilnehmer ihre Ergebnisse.

Die Reihe hätte am 30. März 2020 weitergehen sollen. Als Gastgeber war KSB in Frankenthal vorgesehen gewesen. Geplant war, dass sich die Teilnehmer über Erfahrungen, Probleme und Lösungsansätze austauschen, den Entwicklungsstand gegenseitig bewerten und Optimierungsmaßnahmen ableiten würden. Aufgrund der Corona-Pandemie musste der Termin jedoch verschoben werden (nach Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts).



ANSPRECHPARTNER

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-248

BERUFLICHE BILDUNG

MINT-Lücke weiterhin groß

DIE METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE IST EINE HIGHTECH-BRANCHE. ENTSPRECHEND GROSS IST DER BEDARF AN FACHKRÄFTEN UND SPEZIALISTEN AUS DEN BEREICHEN MATHEMATIK, INFORMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN UND TECHNIK (MINT). ZU JAHRESENDE LAG EIN MANGEL VON MEHR ALS 260.000 PERSONEN VOR.

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) gehört zu den Wirtschaftsbereichen mit der höchsten MINT-Beschäftigung in Deutschland. Mehr als drei Millionen Akademiker, Meister und Techniker sowie beruflich ausgebildete Fachkräfte aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) arbeiten in der M+E-Industrie. Das ist etwa ein Viertel aller MINT-Beschäftigten in Deutschland. Diese Fachkräfte aller Qualifikationsstufen sind wichtig für unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit.

Deshalb ist die M+E-Industrie von einer MINT-Fachkräftelücke besonders betroffen. Ende Oktober 2019 waren in den MINT-Berufen insgesamt 434.600 Stellen zu besetzen. Gleichzeitig betrug die Arbeitslosigkeit in den MINT-Berufen insgesamt 174.500. Unter Berücksichtigung des qualifikatorischen Mismatches resultiert für Ende Oktober 2019 nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) eine über sämtliche 36 MINT-Berufskategorien aggregierte Arbeitskräftelücke in Höhe von 263.000 Personen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Lücke konjunkturbedingt um 74.900 bzw. 22 Prozent ab. Im Unterschied zu den anderen MINT-Bereichen macht sich die konjunkturelle Abschwächung bei den IT-Berufen kaum bemerkbar. Die IT-Lücke betrug im Oktober 2019 rund 52.100

und lag damit auf dem zweithöchsten Oktoberwert, deutlich über dem Wert von fünf Jahren zuvor mit 20.500 (Oktober 2014). Der Anteil der IT-Lücke an der gesamten MINT-Lücke ist innerhalb eines Jahres von 16,8 Prozent im Oktober 2018 auf 19,8 Prozent im Oktober 2019 gestiegen.

Zukünftig wird sich diese Lücke vor allem bei den beruflich ausgebildeten MINT-Fachkräften noch deutlich verschärfen, wenn nicht zusätzliche Potenziale erschlossen und mehr junge Menschen für diese Berufe gewonnen werden. Der Anteil der Frauen sowohl bei den akademischen Berufen als auch bei den dualen Ausbildungsberufen ist viel zu gering. Auch die Rente mit 63 Jahren hat die Engpässe bei den MINT-Beschäftigten weiter verschärft. Der erwartete Engpass bei den MINT-Akademikern hat sich durch die steigende Zahl der Studierenden und den steigenden Anteil der Studierenden in MINT-Fächern in jüngster Zeit spürbar verringert.

Die Unternehmen und Verbände der M+E-Industrie arbeiten seit vielen Jahren daran, mit zahlreichen Projekten und Maßnahmen den Nachwuchs an MINT-Fachkräften für die Branche zu sichern. Einige Beispiele:

- Derzeit machen rund 200.000 Jugendliche eine Ausbildung in der M+E-Industrie, die Mehrzahl

MINT-Tag Rheinland- Pfalz

von ihnen in einem der MINT-Berufe. Rund 85 Prozent der M+E-Betriebe, die ausbilden können, haben im Jahr 2017 tatsächlich auch ausgebildet (Quelle: IAB-Betriebspanel).

- Seit den 1990er-Jahren informieren die M+E-Arbeitgeber Schüler in Deutschland mit den M+E-InfoMobilen über die Ausbildungsmöglichkeiten in den technischen Berufen der M+E-Industrie. Von 2014 bis 2016 wurden die InfoMobile durch neue InfoTrucks ersetzt. Insgesamt zehn dieser hochmodernen Fahrzeuge sind seit Beginn des Jahres 2017 im Einsatz.
- Unter der Marke „think ING“ informieren die M+E-Verbände die Schüler an den weiterführenden Schulen über das Studium und die Berufsbilder der Ingenieure.
- Die M+E-Verbände fördern das nationale Excellence-Netzwerk MINT-EC von Gymnasien mit ausgeprägtem Profil in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Es wurde im Jahr 2000 von den Arbeitgebern gegründet und arbeitet eng mit deren regionalen Bildungsinitiativen zusammen. MINT-EC bietet ein breites Veranstaltungs- und Förderangebot für Schüler sowie Fortbildungen und fachlichen Austausch für Lehrkräfte und Schulleitungen. Das Netzwerk mit derzeit 295 zertifizierten Schulen mit rund 315.000 Schülern sowie 25.000 Lehrkräften steht seit 2009 unter der Schirmherrschaft der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK).



ANSPRECHPARTNER

Felix Mayer
felix.mayer@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-252



1

MINT-Bildung ist unentbehrlich in unserer technisch orientierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. Sie ermöglicht dem Einzelnen Mitsprache und Mitwirkung und ist für den Wirtschaftsstandort Deutschland der Schlüssel zu Innovationen, Arbeitsplätzen und Wachstum. Den Schulen kommt in der Vermittlung von MINT-Bildung eine Schlüsselrolle zu. Ein lebendiger, handlungsorientierter Unterricht, Experimente und die Arbeit mit Modellen und Anschauungsmaterialien legen bei Schülern den Grundstein für nachhaltiges Interesse an Naturwissenschaften und Technik.

Auf dem jährlichen MINT-Tag Rheinland-Pfalz können unsere Teilnehmer Ideen für einen lebendigen Unterricht mitnehmen, Informationen über die Berufswege in der Industrie erhalten und die Ansprechpartner für MINT-Angebote kennenlernen.

Diese Großveranstaltung mit rund 220 Teilnehmern fand am 10. September 2019 im Schloss Waldthausen in Budenheim statt. Der MINT-Tag für Kitas und Grundschulen war für den 26. März 2020 geplant und musste wegen der Corona-Pandemie abgesagt werden.



2



3



4

1/ Auftakt: Bildungsministerin Stefanie Hubig [1. Reihe, Dritte von rechts] überbrachte beim MINT-Tag für weiterführende Schulen am 10. September 2019 ein Grußwort.

2-6/ Machen, beobachten, lernen: Die MINT-Tage bieten den Teilnehmern Workshops, die ihnen Anregungen für einen spannenden und attraktiven naturwissenschaftlichen Unterricht geben. Und Spaß machen sie auch!



5



6



STIFTUNG PFALZMETALL

NACHWUCHSSICHERUNG

Stiftung PfalzMetall

SEIT 2007 FÖRDERT DIE STIFTUNG PFALZMETALL DIE MINT-DISZIPLINEN. ALLEIN IM VERGANGENEN JAHR ERREICHTE DIE STIFTUNG RUND 12.000 KINDER UND JUGENDLICHE. BALD WERDEN ES NOCH MEHR SEIN. DENN PFALZMETALL HAT DAS STIFTUNGSKAPITAL VERDOPPELT.

Nachwuchssicherung ist ein wichtiges Aufgabenfeld für PfalzMetall (siehe auch Bericht zur MINT-Lücke auf den Seiten 31 ff.). Um die Begeisterung für die Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu fördern, hat der Verband 2007 eine Stiftung aus der Taufe gehoben. Mit zehn Millionen Euro ausgestattet, bietet die Einrichtung seither die verschiedensten Bildungsprojekte in der Pfalz an. Aus Anlass des 100-jährigen Verbandsjubiläums haben sich die PfalzMetall-Mitglieder nun dazu entschlossen, das Stiftungskapital auf rund 20 Millionen Euro zu verdoppeln. Präsident Johannes Heger verkündete diese positive Botschaft auf der 100-Jahr-Feier im November 2019 (siehe Bericht auf den Seiten 44 ff.). „Die Zustiftung ist ein gutes Beispiel dafür, wie wir Unternehmer gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen. Denn auch dafür steht PfalzMetall in seiner 100-jährigen Geschichte“, erklärte Heger.

Allein im vergangenen Jahr erreichte die Stiftung mit ihren rund 40 verschiedenen Projekten 12.000 Kita-Kinder, Schüler und Studenten. Hinzu kommen 1.000 Lehrer und Erzieher.

Mit der Zustiftung will PfalzMetall zukünftig deutlich mehr Projekte anbieten und so den Kreis der Teilnehmer merklich steigern können. Die gemeinnützige Stiftung PfalzMetall zählte bereits vor der Zustiftung zu den größten privaten Stiftungen in Rheinland-Pfalz. Die Stiftung widmet sich vier Be-

reichen: Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur sowie Jugend- und Altenhilfe. Fördergebiet ist grundsätzlich die Pfalz.

MINT-SCHÜLERAKADEMIE 2018/2019

Ein Beispiel für die vielen Stiftungsprojekte ist die MINT-Schülerakademie. Das Angebot richtet sich an Schüler der gymnasialen Oberstufe. Rund 60 Teilnehmer beschäftigen sich in vier Arbeitsgemeinschaften mit Mathematik, Informatik, Physik



Knifflige Aufgaben: Eine Teilnehmerin der Mathematik-AG bei einem Treffen am Theodor-Heuss-Gymnasium in Ludwigshafen.



1

1/ Das „Internet der Dinge“ stand im Fokus der Informatik-AG, hier bei einem Treffen am Eduard-Spranger-Gymnasium in Landau.

2/ Die Technik-AG beschäftigt sich mit Smart-home-Anwendungen. Im Bild: eine Sitzung am Eduard-Spranger-Gymnasium in Landau.



3



2



4

3/ Zwei Schülerinnen der Physik-AG arbeiten an elektrischen Schaltungen.

4/ Bei der Auftaktveranstaltung trafen sich alle Teilnehmer der MINT-Schülerakademie zum Kennenlernen.

und Technik. Während eines Zeitraums von zwölf Monaten treffen sich die Teilnehmer der Arbeitsgemeinschaften regelmäßig zum intensiven Arbeiten. Die verbindende Klammer aller Arbeitsgemeinschaften bilden mehrere gemeinsame Veranstaltungen. Die Arbeitsgemeinschaften und Veranstaltungen finden in der Regel samstags oder in den Ferien statt.

DIE ANGEBOTE

AG Mathematik am Theodor-Heuss-Gymnasium in Ludwigshafen

Sei es beim Bezahlen mit der Kreditkarte, beim Onlinebanking oder beim Login auf einer Internetseite: Immer, wenn sensible Informationen übermittelt werden müssen, werden diese verschlüsselt, um sie vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Seit der Antike haben sich die Verschlüsselungsverfahren immer weiterentwickelt, damit ein größeres Maß an Sicherheit gewährleistet werden kann. Moderne Verschlüsselungen basieren auf Primzahlen und ihren Eigenschaften.

In der AG befassen sich die Teilnehmer zunächst mit Primzahlen und ihren Eigenschaften und anschließend mit Verschlüsselungsverfahren und ggf. mit Angriffen auf diese. Das Erlernte wird durch begleitende Übungsaufgaben gefestigt und vertieft. Die Teilnehmer sollen ihre Interessen mit einbringen, entsprechend einzelne Themen vertiefen und in der AG als Referat den anderen Teilnehmern vorstellen. Als Voraussetzungen sind solide Kenntnisse der Mittelstufenmathematik, Interesse am Thema und die Bereitschaft, sich in ein Thema zu vertiefen, erforderlich.

AG Informatik am Eduard-Spranger-Gymnasium in Landau

Das „Internet der Dinge“ (Internet of Things, IoT) ist in aller Munde. Es birgt innovative Chancen und viele Risiken. In diesem Seminar werden die Teilnehmer den Schleier lüften und sich genauer mit den Dingen beschäftigen, aus denen das „Internet der Dinge“ besteht. Dabei begibt sich die Gruppe auf einen Streifzug durch die Informatik: Mikrorechner, vernetzte und verteilte Systeme, Kommunikation der Dinge untereinander und mit Servern, etwas Kryptografie und ihr Einsatz. Die AG wird exemplarisch mit Mikrorechnern (dem Raspberry Pi) und Mikrocontrollern auf Arduino-Basis IoT-Client-Server-Systeme aufbauen und beobachten, wie die Kommunikation zwischen den einzelnen System-

komponenten abläuft. Dabei werden auch Fragen der Abhörsicherheit und Störanfälligkeit angesprochen. Die Teilnehmer sollten Neugier mitbringen und das ernsthafte Interesse, verstehen zu wollen, wie das „Internet of Things“ funktioniert. Programmierkenntnisse sind nicht erforderlich.

Wer sich nicht so recht vorstellen kann, worum es geht: Smartwatches, Fitnessarmbänder, Bluetooth-Kopfhörer, Smartphones, kleine Wetterstationen, Amazons Alexa – das alles sind unterschiedliche Varianten der Dinge, die man unter dem Buzzword IoT zusammenfassen kann.

„Die Bandbreite reicht dabei vom Dämmungsschalter bis zum Tongenerator.“

AG Physik am Max-Planck-Gymnasium in Ludwigshafen

Auf den besonderen elektrischen Eigenschaften von Halbleitern beruhen alle modernen elektronischen Geräte, von der Leuchtdiode über das Tablet bis hin zum Smartphone und zu allen anderen smarten Geräten. Halbleiter sind deswegen ein nahezu unverzichtbarer Bestandteil unseres Alltags geworden.

Die Arbeitsgemeinschaft wird sich mit dem Thema Halbleiter sowohl theoretisch als auch praktisch auseinandersetzen. In den theoretischen Teilen sollen unter anderem Grundlagen wie beispielsweise das Bändermodell oder die Herstellung und der Aufbau von Halbleiterbauelementen behandelt werden. In den praktischen Teilen sollen, ausgehend von Schaltungen mit Dioden und Transistoren, zunehmend komplexere Schaltungen bis hin zu Verstärkerschaltungen, die einen integrierten Schaltkreis enthalten, aufgebaut und erklärt werden. Die Bandbreite reicht dabei vom Dämmungsschalter bis zum Tongenerator. Die elektronischen Schaltungen werden zunächst auf Laborteckplatten aufgebaut. Je nach Interesse können ausgewählte Schaltungen auch gelötet oder mit



Auf der Abschlussveranstaltung am Max-Planck-Gymnasium in Ludwigshafen präsentierten die AGs ihre Ergebnisse.

dem Computer simuliert werden. Vorkenntnisse in Elektronik oder im Löten sind nicht erforderlich.

AG Technik an der Berufsbildenden Schule Technik 1 in Ludwigshafen

Smarthome ist eine Unterdisziplin der sogenannten Gebäudesystemtechnik, die sich in erster Linie an den Heimmutzer richtet. Licht und Heizung nach Zeit oder auch nach Bewegungserfassung steuern? Rollläden abhängig vom Lichteinfall fahren? Komplexe Abläufe mit einem Tastendruck aktivieren und gleichzeitig Licht dimmen, Lichtfarbe wechseln und Soundanlage mit TV einschalten? Kein Problem für ein Smarthome. Das besonders Spannende an dieser AG ist, dass die Fachdisziplinen der Elektroinstallation, der PC-gestützten Projektierung und der Informationstechnik kombiniert werden. Anhand handelsüblicher Industriekomponenten lernen die Schüler, einfache Anlagen aufzubauen, sie zu parametrieren und in Betrieb zu nehmen. Es sind keine Vorkenntnisse erforderlich. Interesse an der Arbeit mit dem PC und an der Funktionsweise informationstechnischer Systeme sollte vorhanden sein.

Alle notwendigen Softwarepakete und Anlagenteile sowie ein Schülerskript im PDF-Format werden zur Verfügung gestellt.

AUFTAKTVERANSTALTUNG

Die zweitägige Auftaktveranstaltung dient dem gegenseitigen Kennenlernen der Teilnehmer und Dozenten. Die Schüler arbeiten hier auch das erste

Mal inhaltlich in ihren Arbeitsgemeinschaften. Die Auftaktveranstaltung der MINT-Schülerakademie 2018/2019 fand am 17. und 18. August 2018 in Neustadt statt. Ergänzt wurde die Veranstaltung durch einen Vortrag von Professor Stefan Ruzika von der Technischen Universität Kaiserslautern zum Thema „Optimization in Action“. Zudem referierten die Stiftungspreisträger aus dem Jahr 2018, Andreas Baum und Martin Schultheis, zum Thema „Warum bin ich Ingenieur geworden?“.

EXKURSION

Der Exkursionstag führte am 18. April 2019 zur Firma Daimler AG Mercedes-Benz Werk Wörth in Wörth.

ABSCHLUSSVERANSTALTUNG

Die Abschlussveranstaltung 2019 bot den Arbeitsgemeinschaften die Möglichkeit, ihre im Laufe des Schuljahres erarbeiteten Ergebnisse zu präsentieren. Sie fand am 15. Juni 2019 am Max-Planck-Gymnasium in Ludwigshafen statt und bildete den Schlusspunkt der MINT-Schülerakademie 2018/2019.



ANSPRECHPARTNER

Felix Mayer
felix.mayer@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-252

PREIS DER STIFTUNG GEHT AN JONAS BLEICH UND MAXIMILIAN KERNER

Die Stiftung PfalzMetall zeichnet alljährlich herausragende Absolventen der Technischen Universität Kaiserslautern aus. Im vergangenen Jahr erhielten Jonas Bleich und Maximilian Kerner die begehrte Auszeichnung.

Bedacht mit dem Preis wird grundsätzlich ein Absolvent in der Fachrichtung Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie ein Absolvent in der Fachrichtung Elektro- und Informationstechnik. Die Gewinner erhalten je 2.500 Euro.

„Die beiden Preisträger zeigen eindrucksvoll, wie engagiert, motiviert und innovativ unser Ingenieur Nachwuchs ist. Für ihre Abschlussarbeiten nutzten die beiden Absolventen sowohl empirische Methoden als auch neueste theoretische Modelle und Ansätze. Dabei beschäftigten sich die Preisträger mit gesellschaftlich hochrelevanten Fragen: im einen Fall mit der Reduktion von Feinstaubemissionen, im anderen mit der möglichst effizienten Nutzung unserer Wasser- und Energiesysteme. Das macht sie zu würdigen Preisträgern. Beruflich wie privat wünschen wir Herrn Bleich und Herrn Kerner alles Gute, vor allem weiterhin viel Neugier und Wissensdurst“, sagte PfalzMetall-Präsident Johannes Heger bei der Übergabe der Urkunden.

Überlegenheit der dezentralen Regelung gezeigt

Jonas Bleich aus Lingenfeld untersuchte in seiner Masterarbeit in Elektrotechnik Regelungssysteme, die der Steuerung von lokalen Wasser- und Stromnetzen dienen. Der gebürtige Speyerer konnte zeigen, dass eine sogenannte „verteilte“, also dezentrale Regelung einer zentralen Steuerung überlegen ist. Dazu unterteilte Bleich beide Systeme in Teilsysteme, die nur an besonders kritischen Punkten miteinander kommunizieren. Der Clou: Durch die Kombination beider Regelungssysteme können Stadtwerke sowohl die Energieeffizienz ihrer Stromnetze („SmartGrid“) als auch die Effizienz ihrer Wassernetze („SmartWater“) deutlich erhöhen. Die Wasserreservoirs zur Sicherstellung der Trinkwasserversorgung werden so zu temporären Energiespeichern. Für seine Arbeit hat der Preisträger mit dem Pumpenhersteller KSB und mit den Stadtwerken Kaiserslautern kooperiert. Diese Zusammenarbeit unterstreicht die Qualität und Praxisrelevanz der Arbeit.

Potenziale der 3-D-Simulation ermittelt

Maximilian Kerner aus Kaiserslautern beschäftigte sich in seiner Masterarbeit mit der Frage, wie Mikrofaservliese elektrostatisch ausgerüstet werden sollten, um möglichst

viele Feinstaubpartikel abzuscheiden. Die festen oder flüssigen Staubteilchen entstehen beispielsweise bei Verbrennungsprozessen oder in Industrieanlagen. Elektrostatisch ausgerüstete Mikrofaservliese sind durch die elektrostatische Ladung sehr gut dafür geeignet, Staubpartikel zu binden und entsprechende Emissionen zu reduzieren. Kerner hat konkret untersucht, wie die elektrostatische Ladung zu optimieren ist, sodass die Mikrofaservliese möglichst viele Staubteilchen abscheiden. Dazu nutzte er sowohl eine 3-D-Simulationsmethode als auch empirische Modelle. Zur Überprüfung der beiden Methoden führte Kerner ebenfalls Experimente durch. Im Ergebnis konnte er zeigen, dass die 3-D-Simulation sehr gut dazu geeignet ist, elektrostatisch ausgerüstete Mikrofaservliese für die verschiedensten Anwendungen zu optimieren. Die empirischen Modelle hingegen stießen an ihre Grenzen. Die Erkenntnisse sind so gewinnbringend, dass der Preisträger dazu bereits in der angesehenen Fachzeitschrift „Journal of Aerosol Science“ veröffentlichen konnte.



PfalzMetall-Präsident Johannes Heger [Mitte] überreichte die Urkunden an Jonas Bleich [links] und Maximilian Kerner.

CHEFSEMINARE

Angebot ausgeweitet

DIE FÜHRUNGSKRÄFTETRAININGS MIT RICHARD SCHÜTZE KOMMEN SEIT JAHREN BEI DEN PFALZMETALL-MITGLIEDERN GUT AN. 2019 WURDE DAS ANGEBOT UM ZWEI WEITERE SEMINARE ERGÄNZT: „SOVERÄNES FÜHREN“ UND „THE KING'S SPEECH“.

Sie sind seit Jahren verlässliche Wegmarken im PfalzMetall-Jahr: die Chefseminare. Diese exklusiven Trainings richten sich speziell an Unternehmer, Geschäftsführer sowie Werks- und Personalleiter von Mitgliedsfirmen. Das Ziel: die Teilnehmer fit zu machen für Auftritte vor der Kamera und in der Betriebsversammlung und sie zu rüsten für die besondere Herausforderung, in einem Krisenfall kommunizieren zu müssen.

Seit Jahren setzt PfalzMetall bei diesen Seminaren auf das bewährte Team um den Journalisten Richard Schütze aus Berlin. Der Jurist leitet die Trainings und wird dabei von jeweils zwei weiteren Trainern unterstützt. Dies ermöglicht es, bei einer maximalen Gruppengröße von zwölf Personen, Gruppenarbeit in Kleingruppen zu je vier Personen durchzuführen. Das garantiert einen hohen Übungsanteil bei intensiver Betreuung.

2019 hat PfalzMetall sein Angebot an Chefseminaren erweitert. „The King's Speech“ im Februar und „Souveränes Führen“ im September stießen jeweils auf großes Interesse. Beide Seminare waren überbucht. Für die neuen Trainings kooperiert PfalzMetall mit der Agentur „PJ – Berliner Büro für Kommunikation“. Mit Inhaberin Sandra Will und ihrem Team arbeiten die Verbände der M+E-Industrie seit Jahren erfolgreich zusammen. In ihren Medien- und Kommunikationstrainings arbeitet Will die persönlichen Stärken jedes Einzelnen heraus und passt die jeweilige Kommunikationsstrategie auf die individuelle Situation an.

SEMINAR „THE KING'S SPEECH“

Im Vortrags- und Präsenztraining „The King's Speech“ bereiten sich die Teilnehmer auf ihren Auf-

tritt auf der großen Bühne vor. Mit theoretischem Wissen und zahlreichen praktischen Übungen mit intensiver Videoanalyse zeigen die Trainer den Teilnehmern, wie sie in Vortragssituationen ihre Botschaft vermitteln, mit Bildern, Geschichten und Beispielen das Publikum bei der Stange halten, mit Sprache modern umgehen und sich selbst souverän und authentisch positionieren können. Die innere Haltung und die damit verbundene äußere Wirkung stehen im Mittelpunkt. Körper-, Atem- und Präsenztechniken machen es den Teilnehmern leicht, ihr Lampenfieber zu parieren, mit Widerständen aus dem Publikum umzugehen und die Stimmung bewusst zu gestalten.

SEMINAR „SOVERÄNES FÜHREN“

Führungskräfte müssen in die unterschiedlichsten Rollen schlüpfen und oft schwierige Kommunikationsaufgaben lösen. Der Chef ist heute Coach und „Kapitän auf der Brücke“. Er gibt differenzierte



Schweißtreibend im Schatten: Teilnehmer des Chefseminars „The King's Speech“ bei einer Gruppenübung im Garten des „Lösch für Freunde“ in Hornbach.

Rückmeldung und delegiert im richtigen Maß; er kennt seine Mitarbeiter, behält die Ziele seines Unternehmens im Auge und muss die Mannschaft mitnehmen. Digitalisierung, neue Hierarchien und agile Teams stellen Führungskräfte vor große Herausforderungen. Ein anspruchsvoller Spagat! Im Seminar „Souveränes Führen“ erlernen die Teilnehmer Methoden und Techniken souveräner Führung, durch die sie ganz natürlich in all diese Rollen schlüpfen können und sich dennoch jederzeit treu bleiben. Der Wechsel zwischen praktischen Übungen und Feedback-Sessions gibt den Teilnehmern die Möglichkeit, das Erlernte auszuprobieren.

Wie bei den klassischen Chefseminaren erhalten auch die Teilnehmer der beiden neuen Trainings-

angebote einige Wochen nach dem Seminar ihre eigenen Beiträge auf Datenträger sowie eine ausführliche Individualanalyse vom Trainerteam.

WEITERE CHEFSEMINARE IM JAHR 2020

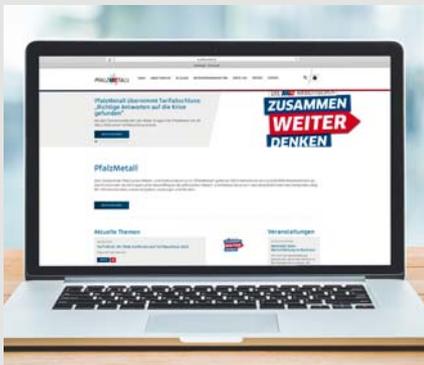
- Souveränes Führen: 17. bis 18. September
- Mediendialog – Ihr Auftritt vor Kamera und Mikrofon: 12. bis 13. November



ANSPRECHPARTNER

Matthias Schmitt
 matthias.schmitt@pfalzmetall.de
 Tel.: 06131 5575-30

WEBSITE – NEUE FUNKTIONEN, NEUE OPTIK



angelehnt an das charakteristische Blau-rot im Pfalzmetall-Logo.

Nach wichtiger sind indes die neuen Funktionalitäten. So wurde das bisherige Rundschreiben in die Website integriert und die Distribution des Schreibens damit vollständig digitalisiert. Mitglieder, also Nutzer aus den Unternehmen, erhalten seither regelmäßig E-Mails mit Hinweisen auf neue, exklusive Informationen. Durch einen Klick gelangen sie dann direkt zum entsprechenden Text auf der Website.

Der Mitgliederbereich hält zudem übersichtlich Standards bereit wie die Tarifverträge, Tarifvertragskommentare, Vertragsmuster, Arbeitshilfen und Dokumente zum Download. Und der Mitgliederbereich ist personalisiert. Das heißt, nach dem Login sehen verschiedene Nutzergruppen zusätzlich zu den Standards verschiedene Inhalte je nach Rolle. Beispiel: Die Mitglieder des Arbeitskreises Personalmanagement finden eine Rubrik, die Dokumente zu den Sitzungen bietet. Das können

Dokumentationen, Präsentationen oder Einladungen sein.

Diese Möglichkeiten der Personalisierung wird PfalzMetall weiter ausbauen, um perspektivisch die komplette Standardkommunikation, Standarddokumente und Standardprozesse digital über die Website abzubilden.

Vertreter von Mitgliedsunternehmen müssen sich für die Nutzung des Mitgliederbereichs und den damit verbundenen Newsletter für Push-Nachrichten registrieren. Dies ist problemlos über die Website möglich. Dazu einfach auf das Schlosssymbol klicken und dann auf „Hier registrieren“ gehen. Anschließend gelangen Nutzer zur Datenabfrage, die dann durch PfalzMetall geprüft wird.

2019 ging die neue PfalzMetall-Website unter www.pfalzmetall.de online. Durch den neuen Internetauftritt können Nutzer mit den verschiedensten Endgeräten auf das Onlineangebot zugreifen. Die Internetseiten passen sich dynamisch dem Desktop-PC, dem Tablet oder dem Smartphone an. Weitere optische Neuerung: Das Corporate Design von PfalzMetall spiegelt sich jetzt auch in der digitalen Welt wider. So stoßen Internetnutzer und Leser der gedruckten Publikationen auf die gleichen Symbole und auf die gleiche Farbwelt,



ANSPRECHPARTNER

Ralf Mertel
 ralf.mertel@pfalzmetall.de
 Tel.: 06231 852-254

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Tarifrunde im Fokus

DIE PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT KANNT IM JAHR 2019 ZWEI DOMINIERENDE THEMEN: DAS 100-JAHR-JUBILÄUM VON PFALZMETALL INKLUSIVE ZUSTIFTUNG UND DIE TARIFRUNDE, DIE – ZUMINDEST KOMMUNIKATIV – SCHON IM VIERTEN QUARTAL STARTETE.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von PfalzMetall ist Ansprechpartner für die Medien bei allen Fragen rund um die M+E-Industrie in der Pfalz. Im Fokus stehen dabei zuvorderst Fragen zum Tarifvertrag und zur Tarifpolitik. So stand die Öffentlichkeitsarbeit von PfalzMetall ab dem vierten Quartal 2019 ganz im Zeichen der heranziehenden Tarifrunde. Das gemeinsam mit den anderen M+E-Arbeitgeberverbänden angestrebte Ziel: der Öffentlichkeit vermitteln, dass sich die Branche in einem Schraubstock befindet, der ihr wenig Luft zum Atmen lässt – auf der einen Seite die Konjunkturdelle, auf der anderen Seite der Strukturwandel.

So nutzte PfalzMetall beispielsweise im Dezember 2019 rückläufige Produktionszahlen der rheinland-pfälzischen Industriebetriebe (Januar bis Oktober: minus 19,9 Prozent) dazu, auf die schwierige Lage aufmerksam zu machen. „Die Industrie in Rheinland-Pfalz steckt in der Rezession“, kommentierte Johannes Heger. Der PfalzMetall-Präsident wies gleichzeitig darauf hin, dass der Investitionsbedarf der Unternehmen unverändert hoch sei. „Die Digitalisierung und die Dekarbonisierung fordern unsere Mitgliedsfirmen heraus. Sie müssen jetzt investieren, wenn sie in Zukunft Erfolg haben wollen.“

Ob diese und viele andere Stimmen Gehör fanden bei der IG Metall? Immerhin verzichtete sie für die

Tarifrunde 2020 auf eine bezifferte Entgeltforderung. Auch darauf reagierte PfalzMetall selbstverständlich öffentlich. Insbesondere das sogenannte Moratorium wurde eingeordnet. „Unsere Unternehmen haben sich für die rasche Aufnahme von Verhandlungen ausgesprochen. Voraussetzung ist, dass wir in die Gespräche ergebnisoffen und ohne Vorbedingungen starten“, sagte PfalzMetall-Präsident Johannes Heger. Die Tarifrunde nahm dann einen ungewöhnlichen Verlauf (siehe Bericht Seite 13 ff.). Sicher ist: Auch mit den Mitteln der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hat PfalzMetall daran mitgewirkt, die Tarifrunde zu einem zufriedenstellenden Abschluss zu führen.

Weitere wichtige Themen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit waren selbstverständlich das 100-Jahr-Jubiläum von PfalzMetall und die Verdoppelung des Stiftungskapitals. Ganz im Sinne des alten, aber noch immer richtigen Ansatzes: Tue Gutes und rede darüber!



ANSPRECHPARTNER

Matthias Schmitt

matthias.schmitt@pfalzmetall.de

Tel.: 06131 5575-30

100-Jahr-Feier mit vielen Emotionen

AM 7. NOVEMBER 1919 GRÜNDETEN PFÄLZISCHE UNTERNEHMER PFALZMETALL.
AM 7. NOVEMBER 2019 FEIERTEN PFÄLZISCHE UNTERNEHMER MIT 300 GÄSTEN DIESES
JUBILÄUM. EIN FESTAKT MIT VIELEN HÖHEPUNKTEN.

Roter Teppich, wehende Fahnen, flackerndes Kerzenlicht: Der Saalbau in Neustadt an der Weinstraße war festlich herausgeputzt zur 100-Jahr-Feier von PfalzMetall am 7. November 2019. Rund 300 Gäste waren der Einladung gefolgt, der Verbandsgründung vor auf den Tag genau 100 Jahren zu gedenken und diese zu feiern. Unter den Gästen waren selbstverständlich viele Unternehmer und Vertreter von Mitgliedsunternehmen, genauso aber auch Politiker aus dem Land und dem Bund, Vertreter von Schwester- und Partnerverbänden, von Behörden, der Gerichtsbarkeit und gesellschaftlich relevanten Gruppen. Für den Dachverband Gesamtmetall überbrachte dessen Präsident, Rainer Dulger, ein Grußwort aus Berlin. Mit dem Leiter des IG-Metall-Bezirks Mitte, Jörg Köhlinger, diskutierte PfalzMetall-Präsident Johannes Heger zur Frage, wie die Tarifbindung gestärkt werden könne und was Tarifverträge attraktiv mache.

Zuvor ging Johannes Heger in seiner Begrüßung auf die Lage der M+E-Industrie ein. „Unsere Branche erlebt gerade verschiedene parallele Entwicklungen. Diese sind voneinander unabhängig, verstärken sich aber gegenseitig.“ Er nannte den Konjunkturabschwung, den Strukturwandel mit Digitalisierung und Dekarbonisierung sowie steigende Standortkosten. „Jede Entwicklung allein ist schon belastend. Aber der Mix dieser parallelen Entwicklungen ist bedrohlich. Oder anders gesagt: Dieser Cocktail ist potenziell giftig.“

„BILLIGER, FLEXIBLER, EINFACHER!“

Diese kritische Gemengelage erfordere Augenmaß bei der Politik und bei der IG Metall. Augenmaß für die IG Metall heiße: kein Tarifabschluss mehr jenseits der Produktivitätsentwicklung; kein Tarifabschluss mehr ohne flexible Anpassungsmöglichkeiten an die konkreten betrieblichen Bedürfnisse; kein Tarifabschluss mehr, der in der Umsetzung für die Unternehmen zu aufwendig ist. „Oder kurz: billiger, flexibler, einfacher!“, so Heger.

Augenmaß für die Politik heiße: keine weiteren Steigerungen bei Sozialabgaben und Energiekosten. Die Unternehmenssteuern sollten auf ein international wettbewerbsfähiges Niveau gebracht werden. „Konkret: Wir müssen runter auf 25 Prozent von derzeit knapp über 30 Prozent“, forderte Heger und verwies dazu auf den OECD-Durchschnitt von 23 Prozent.

„WIR WOLLEN MÖGLICHST VIEL PRODUKTION IN DEUTSCHLAND“

„Wir brauchen diese Entlastung, da unsere Wertschöpfungsketten im Strukturwandel neu organisiert werden“, so der PfalzMetall-Präsident. Neue Techniken bedingten neue Produkte und neue Unternehmenseinheiten, für die sich jetzt die Standortfrage stelle. „Da können wir im internationalen Vergleich nicht als Kostenkönig bestehen. Wir wollen, dass möglichst viel Produktion in Deutschland und in Rheinland-Pfalz stattfindet. Damit wir Produktion hier halten und aufbauen



1



2



3

- 1/ Herzlichen Glückwunsch! Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger überbrachte PfalzMetall für die M+E-Familie auf der 100-Jahr-Feier ein Grußwort.
- 2/ Roter Teppich: Der Saalbau war zur 100-Jahr-Feier festlich dekoriert.
- 3/ Sozialpartner im Dialog: PfalzMetall-Präsident Heger (links) diskutierte mit Jörg Köhlinger, dem Leiter des IG-Metall-Bezirks Mitte, über zukunftsfähige Tarifverträge. Mitte: Moderatorin Jutta Kaiser aus der SWR-Wirtschaftsredaktion.



5



4

- 4/ Frohe Botschaft: Johannes Heger teilte mit, dass die PfalzMetall-Stiftung im Jubiläumsjahr ihr Kapital verdoppelt habe.
- 5/ Alles bereit: Die 300 Gäste der Jubiläumsfeier erwartete eine feierliche Atmosphäre.

können, brauchen die Unternehmen Spielraum, um den Wandel zu gestalten.“

Neben diesen kritischen und nachdenklichen Worten des Präsidenten hatte er auf der Geburtstagsfeier aber auch ein großes „Präsent“ dabei. Johannes Heger teilte mit, dass der Verband das Kapital seiner Stiftung von zehn auf 20 Millionen Euro verdoppelt habe. „Die Zustiftung ist ein gutes

„Die Stiftung will Begeisterung für die MINT-Disziplinen wecken.“

Beispiel dafür, wie wir Unternehmer gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen. Denn auch dafür steht PfalzMetall in seiner 100-jährigen Geschichte“, erklärte Heger unter dem Applaus der Gäste. Die Stiftung PfalzMetall wurde 2007 gegründet. Ihr wichtigstes Ziel ist es, Begeisterung und Interesse für die Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu wecken und zu fördern. Im vergangenen Jahr erreichte die Stiftung mit rund 40 verschiedenen Projekten 12.000 Kita-Kinder, Schüler und Studenten. Hinzu kamen 1.000 Lehrer und Erzieher.

EINE DER GRÖSSTEN PRIVATEN STIFTUNGEN

Der PfalzMetall-Präsident kündigte an, dass die Stiftung zukünftig deutlich mehr Projekte anbieten und so den Kreis der Teilnehmer merklich steigern könne. Die gemeinnützige Stiftung PfalzMetall zählte bereits vor der Zustiftung zu den größten privaten Stiftungen in Rheinland-Pfalz. Die Stiftung widmet sich vier Bereichen: Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur sowie Jugend- und Altenhilfe (siehe auch Bericht auf den Seiten 35 ff.).

Nach der Begrüßungsrede, dem Grußwort durch Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger und dem Talk zwischen Heger und Köhlinger war die Festrede von Andreas Rödder ein weiteres Highlight des Abends. Unter dem Titel „PfalzMetall – ein Jahrhundert Deutschland“ spann der Historiker einen Bogen von der Verbandshistorie über die Wirtschafts- und Sozialgeschichte bis zur Nationalgeschichte. Emotionaler Höhepunkt seiner Rede war der Schlussteil. In ihm beschrieb Andreas Rödder das gesellschaftliche Klima in den westlichen Demokratien, das durch eine starke Polarisierung gekennzeichnet sei. Angesichts der gegenwärtigen gesellschaftlichen wie politischen Situation appellierte er an die Unternehmer und Verbandsvertreter, sich weiter für die Demokratie und für die offene Gesellschaft zu engagieren (siehe Bericht auf den Seiten 47 ff.).



6/ Kraftvoller Rhythmus: Power Percussion aus München heizte den Gästen mit ihrem Schlagwerk ein.

7/ Gute Gespräche: Alexander Schweitzer (rechts), der SPD-Fraktionsvorsitzende, im Gespräch unter anderem mit dem ehemaligen PfalzMetall-Hauptgeschäftsführer Werner Simon (Zweiter von links).



Mahnende Worte: Der Mainzer Historiker Andreas Rödder bei seiner Festansprache auf der 100-Jahr-Feier von PfalzMetall.



ANDREAS RÖDDER

„Die Verbände sind Teil der Demokratie“

ER IST EINER DER MEINUNGSSTÄRKSTEN UND BEKANNTESTEN HISTORIKER DEUTSCHLANDS: ANDREAS RÖDDER. DER MAINZER WISSENSCHAFTLER ZEICHNETE AUF DEM 100-JAHR-JUBILÄUM VON PFALZMETALL DIE VERBANDSGESCHICHTE NACH – UND SETZTE SIE IN BEZUG ZUR ZEITGESCHICHTE AB 1919.

100 Jahre PfalzMetall heißt auch – mit Unterbrechungen und vielen Hochs und Tiefs – 100 Jahre Sozialpartnerschaft. Doch was für uns so normal und alltäglich klingt, ist international alles andere als selbstverständlich. Die Sozialpartnerschaft der Tarifparteien ist vielmehr ein Merkmal des „Modells Deutschland“. Dieses „Modell Deutschland“ war eine der zentralen Thesen und gleichzeitig Ausgangspunkt von Andreas Rödders Festrede zum 100-Jahr-Jubiläum von PfalzMetall. Der Historiker wies darauf hin, dass diese Partnerschaft zwar keine schweren Auseinandersetzungen ausschließe, ihr „grundlegender sozialer Konsens lässt sich aber

an einer vergleichsweise geringen Zahl von Streiks ablesen“. Das Gründungsjahr 1919 sei „von massiven Auseinandersetzungen geprägt gewesen“, so der Mainzer Historiker. Rödder nannte als Beispiele den Spartakusaufstand in Berlin und die Münchner Räterepublik. Klingt mehr nach Klassenkampf als nach Tarifpartnerschaft? So war es auch!

„Kapital versus Arbeit, Unternehmer gegen Arbeiter, Revolution oder Reform – das waren die Konfliktlinien und Kernfragen der Arbeitsbeziehungen in der deutschen Industrie“, sagte der Wissenschaftler. >

Als im August 1919 die Weimarer Reichsverfassung in Kraft tritt, erhält Deutschland eine demokratische Verfassung. Allerdings haben sich da Arbeitgeber und Gewerkschaften schon ohne Einmischung der Politik darüber verständigt, wie sie miteinander umgehen wollen. Geregelt haben sie das im sogenannten Stinnes-Legien-Abkommen vom November 1918. Mit ihm erkennen die Arbeitgeber die Gewerkschaften als gleichberechtigte Tarifpartner an. Rasch setzen sich Branchen-Flächentarifverträge durch. 1924 kommt es jedoch zum Bruch zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Das Stinnes-Legien-Abkommen bleibt dennoch wirkmächtig. „Die Tarifpartnerschaft hatte sich als Modell und als Norm etabliert, wie sich in langer Frist zeigen sollte“, erklärte der Historiker. Doch erst einmal schlägt das Pendel in die andere Richtung. Die Nationalsozialisten, 1933 an die Macht gekommen, setzen der Tarifautonomie ein Ende. „Dass sich die Idee der Tarifautonomie dennoch etabliert hatte, zeigte sich 1945, denn da war sie umgehend wieder da“, sagte Rödder.

REZESSION 1973 BEEENDET DEN LANGJÄHRIGEN AUFSCHWUNG

Den Grundstein für den wirtschaftlichen Aufstieg Westdeutschlands legt die Währungsreform von 1948. Der lange Nachkriegsboom führt auch in der

Pfalz zu Vollbeschäftigung. Ein Konjunkturreinbruch 1966 und vor allem die Rezession 1973 beenden indes den Aufschwung. Hinzu kommen Nachwuchs- und Qualifikationsprobleme. Strukturwandel und Rationalisierung erfordern höhere Qualifikationen. Und so ergreift PfalzMetall verstärkt Anstrengungen der Ausbildungsförderung – ein Dauerbrenner seit den 1960er-Jahren. „Das gilt sowohl für den Fachkräftemangel als auch für die Qualität der Ausbildungsberufe als Spezifikum des deutschen Modells“, erklärte Rödder.

„Selbstzufriedenheit und Innovationsscheu sind die Kehrseiten.“

Weitere Merkmale des „Modells Deutschland“, neben der zu Beginn genannten Sozialpartnerschaft, sind die enge Verbindung von Wissenschaft und Industrie sowie der gut ausgebaute deutsche Sozialstaat. Doch der Historiker nannte auch die Kehrseite dieses Modells: Selbstzufriedenheit und Innovationsscheu. „Diese Kehrseite zeigte sich nach der Wiedervereinigung“, sagte er. Dass bis zum Jahr 2005 die Arbeitslosigkeit auf fünf Millionen ansteigt, hat verschiedene Gründe. Einer davon: der allgemeine Verlust an Wettbewerbsfähigkeit.

DIE AGENDA 2010 BRINGT DIE KEHRTWENDE

Doch mit der Agenda 2010 der rot-grünen Bundesregierung, einer Flexibilisierung des Flächentarifvertrags und Lohnzurückhaltung gelingt die Kehrtwende. Das zeigt sich insbesondere in der Weltwirtschaftskrise 2008/2009. Während in anderen Staaten die Arbeitslosenzahlen durch die Decke gehen, halten die Unternehmen in Deutschland die Beschäftigten. Angesichts der bewegten Geschichte resümierte Historiker Rödder: „Tarifpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen kommen an kein Ende, sondern bleiben in einem permanenten Aushandlungs- und Abwägungsprozess. Die Geschichte ist nicht ein und für alle Mal fertig. Das gilt für die soziale Marktwirtschaft ebenso wie für die Demokratie.“

So bildete den Abschluss seiner Rede ein kritische Bestandsaufnahme der politischen und gesell-



„PfalzMetall – ein Jahrhundert Deutschland“ hatte Andreas Rödder seine Festrede überschrieben.

schaftlichen Situation: „Hatten wir aber nach dem Ende des Ost-West-Konflikts gedacht, das westliche Demokratiemodell würde sich nun weltweit durchsetzen, so steht eben diese Demokratie im frühen 21. Jahrhundert von außen und innen unter Druck.“ China stelle die westliche Gewissheit, dass Marktwirtschaft und Demokratie untrennbar zusammengehörten, infrage. Im Russland Wladimir Putins sei autoritäre Machtpolitik ebenso eingezogen wie in der Türkei Erdogans. Und selbst in den USA sei die Demokratie nicht mehr recht sicher. „Jedenfalls erlebt das Land eine Spaltung, die wir auch in Europa und in Deutschland beobachten: eine zunehmende Spaltung zwischen einer hypermoralischen, multi-kulturalistischen Linken, die alles, was ihr nicht gefällt, als Nazis und Rassisten oder gar als weiße, alte Männer diffamiert, und einem nationalistischen Ressentiment, das sich in Verschwörungstheorien flüchtet und den Nationalsozialismus als ‚Vogelschiss‘ der Geschichte verharmlost“, so Rödder.

„DIE MITTE DROHT ZU IMPLODIEREN“

Dazwischen bleibe die demokratische Mitte und das mache dem Historiker die größte Sorge: Dazwischen blieben vor allem die klassischen Volksparteien verhängnisvoll sprachlos. Hier aber werde Demokratie gemacht – oder sie werde nicht gemacht. Der Redner verwies dabei auf die Wahl in Thüringen, bei der Linke und AfD zusammen über 50 Prozent der Stimmen gewonnen hätten. Sein Schluss: „Die demokratische Mitte droht zu implodieren. Das zu verhindern, ist die Aufgabe aller Bürger, aller Kräfte der Zivilgesellschaft.“ Und damit kam Rödder wieder zu PfalzMetall und den dort engagierten Unternehmern. Er dankte für deren Bekenntnis zur Demokratie und rief dazu auf, sich aktiv für die Demokratie zu engagieren. „Die Verbände sind Teil der Demokratie, die Demokratie ist das Medium der Verbände und die Demokratie lebt von den Verbänden. Tun wir alles dafür, dass das so bleibt! In diesem Sinne: herzlichen Glückwunsch Pfalzmetall, und auf weitere 100 Jahre!“

EINE KURZE GESCHICHTE VON PFALZMETALL



- **7. November 1919:** PfalzMetall entsteht als Zusammenschluss lokaler Metall-Arbeitgebervereinigungen. Erster Vorsitzender wird Carl Freiherr von Gienanth. PfalzMetall ist von Beginn an Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Metallindustrie, heute bei Gesamtmetall.
- **1933-1945:** Nationalsozialistische „Gleichschaltung“ von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, das heißt Auflösung bzw. Verfolgung
- **Juli 1945:** Gründung einer Fachgruppe Eisen- und Metallindustrie mit Arbeitgeberverbandfunktion in der wiedergegründeten IHK Pfalz
- **1946:** erster Tarifvertrag nach dem Zweiten Weltkrieg

- **1948:** Neugründung des Landesverbands Eisen- und Metallindustrie Rheinland-Pfalz
- **1950:** Umbenennung in Verband der Pfälzischen Eisen- und Metallindustrie
- **1963-1968:** Verband der Pfälzischen Eisen- und Metallindustrie fördert als einer der ersten Arbeitgeberverbände das Ausbildungswesen, um den Nachwuchsproblemen der Metall- und Elektroindustrie entgegenzuwirken.



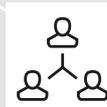
- **1978:** ferrum, die Zeitschrift für Mitarbeiter der Mitgliedsunternehmen, erscheint erstmalig.
- **1984:** Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche
- **1990:** Tarifvertrag zur schrittweisen Einführung der 35-Stunden-Woche bis 1995



- **1991:** Umbenennung in „PfalzMetall – Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie“
- **2003:** Abschluss des Entgelt-Rahmenabkommens (ERA). Das ERA beseitigt die historisch gewachsene Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten und vereinheitlicht deren Entgelt.
- **2007:** Gründung der Stiftung PfalzMetall mit einem Stiftungsvolumen von zehn Millionen Euro. Wichtigstes Ziel ist die Förderung von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik [MINT].
- **2007:** Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT)
- **2019:** Im Jubiläumsjahr verdoppelt PfalzMetall das Kapital der Stiftung auf 20 Millionen Euro.



Ihr Netzwerk, Ihr Mehrwert



PFALZMETALL HANDELT TARIFVERTRÄGE AUS, HILFT BEI DEREN ANWENDUNG, BERÄT SEINE MITGLIEDER IN ARBEITSRECHTLICHEN UND ARBEITSWISSENSCHAFTLICHEN FRAGEN UND VERTRITT SIE VOR GERICHT. ZUDEM BIETET DER VERBAND SEINEN MITGLIEDERN EINE REIHE VON ARBEITSKREISEN UND NETZWERKEN. PROFITIEREN AUCH SIE VON DER MÖGLICHKEIT, VON UND MIT KOLLEGEN AUS ANDEREN UNTERNEHMEN ZU LERNEN UND SICH PERSÖNLICH UND FACHLICH WEITERZUENTWICKELN!

ARBEITSKREIS „ARBEITSWISSENSCHAFT“

ZIELGRUPPEN: Fach- und Führungskräfte aus allen Bereichen eines Unternehmens

INHALTE: Wirtschaftlichkeit, Effektivität und Effizienz sind entscheidende Elemente der Unternehmensentwicklung. Der Arbeitskreis unterstützt die Teilnehmer bei der Entwicklung von individuellen Lösungen durch Benchmarking mit anderen Mitgliedsunternehmen.

VORTEIL: Mit Fachvorträgen, Informationsveranstaltungen und Betriebsbesichtigungen bleiben die Teilnehmer auf dem aktuellen Stand und nehmen teil an einem regen Erfahrungsaustausch.

THEMEN: ganzheitliche Produktionssysteme; Aspekte einer modernen Arbeitswelt; länger leben, länger arbeiten, länger lernen; Strategie für die Zukunft; führen, entwickeln und entlohnen

ANSPRECHPARTNER:

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-248

Ralf Mertel
ralf.mertel@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-254

NETZWERK „GESUNDE ORGANISATION“

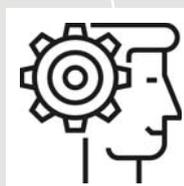
ZIELGRUPPEN: Personalverantwortliche, Controller, Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen

INHALTE: Die Teilnehmer hinterfragen bestehende und lernen neue Prozesse kennen, um das eigene Unternehmen mit Blick auf leistungsfähige, qualifizierte und motivierte Beschäftigte wettbewerbsfähiger zu machen. Dazu treffen sich die Teilnehmer reihum in den Unternehmen, diskutieren ihre Erfahrungen bei der Umsetzung und lernen so voneinander.

THEMEN: physische und psychische Belastung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Fehlzeitenreduzierung, Krankenrückkehrgespräche, Betriebliches Eingliederungsmanagement [BEM].

ANSPRECHPARTNER:

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-248





NETZWERK „PRODUKTIVITÄT STEIGERN MIT METHODIK“

ZIELGRUPPEN: Prozessgestalter, Personalverantwortliche, Fach- und Führungskräfte aus allen Bereichen eines Unternehmens

INHALTE: Nur verschwendungsfreie, optimierte Prozesse und eine gelebte Verbesserungskultur tragen dazu bei, dass Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig bleiben. Während 5S in den produktiven Bereichen bereits bei vielen Unternehmen als probates Mittel zur Produktivitätssteigerung eingesetzt wird, sind die administrativen/indirekten Bereiche bislang oftmals noch nicht großflächig betrachtet worden, obwohl gerade hier ein sehr großes Potenzial liegt. Die Teilnehmer lernen, dieses Potenzial im eigenen Unternehmen zu erkennen und zu heben.

VORTEIL: Interessierte Unternehmen treffen sich reihum in den Unternehmen, um Verbesserungsmaßnahmen vor Ort zu identifizieren, sich auszutauschen, von den Erfahrungen und der Perspektive anderer zu lernen und so den internen 5S- bzw. KVP-Prozess voranzubringen.

THEMEN: 5S-Methode (sortieren, sauber machen, sichtbar machen, standardisieren und sichern) und die Vermeidung der sieben Arten der Verschwendung

ANSPRECHPARTNER:

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-248



ARBEITSKREIS „ERFAHRUNGSAUSTAUSCH METALLAUSBILDUNG“

ZIELGRUPPEN: Personalverantwortliche, Ausbildungsleiter

INHALTE: Die Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung verändern sich stetig. Der Arbeitskreis informiert die Teilnehmer über angepasste Lerninhalte, neue Wahlmodule, modifizierte Prüfungsordnungen und vieles mehr. Intensiv beschäftigt sich der Kreis mit der Gestaltung künftiger Berufsbilder der M+E-Industrie und den praktischen Fragen der Ausbildung in den Betrieben vor Ort.

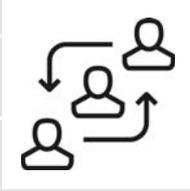
VORTEIL: Durch den Arbeitskreis bleiben die Teilnehmer auf dem Laufenden und können ihre betriebliche Ausbildung individuell anpassen.

THEMEN (AUSWAHL): Kosten und Nutzen der Ausbildung, Praktikanten und Mindestlohn, Einsatz moderner 3-D-Technik in der Ausbildung, Vorstellung des neuen InfoTrucks der M+E-Industrie, Neuordnung der Metall- und Elektroberufe

ANSPRECHPARTNER:

Felix Mayer
felix.mayer@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-252





NETZWERK „DIGITALISIERUNG – INDUSTRIE 4.0“

ZIELGRUPPEN: Projekt- und Personalverantwortliche, Controller, Prozessgestalter, IT-Experten und Führungskräfte

INHALTE: Digitalisierungs- und Industrie-4.0-Vorhaben bedürfen einer strukturierten und systematischen Umsetzung. Dabei ist es besonders wichtig, dass Unternehmen unter optimalen Voraussetzungen den Gestaltungs- und Unternehmensprozess angehen. Der technische, strukturelle und organisatorische Wandel erfordert ganzheitliche Ansätze zur nachhaltigen Gestaltung der Veränderung.

VORTEIL: Die Umsetzung der Industrie 4.0 ist dann am erfolgversprechendsten, wenn ein Zusammenwirken von Mensch, Technik und Organisation gewährleistet ist. Die Teilnehmer bringen ihre Erkenntnisse ihre und bisherigen Erfahrungen ein und tauschen sich auch vor Ort in Unternehmen untereinander aus.

THEMEN: Checklisten zur Standortbestimmung, Planspiel „Digitalisierung richtig angehen“, Strategieentwicklung im Workshop, Gruppenarbeit, Diskussion und Anregungen zur Umsetzung

ANSPRECHPARTNER:

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
 Tel.: 06321 852-248

PERSONALLEITERKREISE RHEINPFALZ SOWIE MITTEL- UND WESTPFALZ

ZIELGRUPPEN: Personalleiter und -sachbearbeiter sowie Betriebs- und Abteilungsleiter mit Personalverantwortung

INHALTE: Schwerpunkt des Arbeitskreises bilden aktuelle Gesetzesänderungen (oft mit tarifrechtlicher Flankierung). Zudem sind aktuelle Rechtsprechungstendenzen unter Darstellung höchstrichterlicher Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht und Landesarbeitsgerichte) sowie weitere personalpolitisch relevante Themen (Arbeitszeitgestaltung) regelmäßig Gegenstand

ARBEITSWEISE: Die Sitzungen finden im Industriehaus und bei Mitgliedsfirmen (Vortrag und Diskussion sowie allgemeiner Meinungsaustausch) statt, soweit möglich inklusive einer Betriebsbesichtigung (insbesondere neue Fertigungsmethoden).

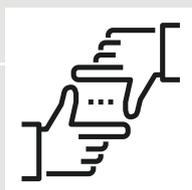
ANSPRECHPARTNER:

Rheinpfalz:

Jochen Rinck
jochen.rinck@pfalzmetall.de
 Tel.: 06321 852-260

Mittel- und Westpfalz:

Stephan Freichel
stephan.freichel@pfalzmetall.de
 Tel.: 06321 852-267





NETZWERK „RÜSTZEITOPTIMIERUNG“

ZIELGRUPPEN: Prozessgestalter, Personalverantwortliche, Controller, Führungskräfte aus der Produktion

INHALTE: Die Kunden erwarten hohe Flexibilität bei einer ständig wachsenden Variantenvielfalt und immer kleineren Losgrößen. Gleichzeitig sind die Unternehmen bemüht, die Anlagenlaufzeiten aus Kostengründen soweit als möglich zu erhöhen. Das Netzwerk vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten, die es ermöglichen, dieses Spannungsfeld im eigenen Unternehmen produktiv zu lösen.

VORTEIL: Die Teilnehmer identifizieren Verbesserungsmaßnahmen vor Ort, tauschen sich mit den am Rüstprozess beteiligten Mitarbeitern aus, lernen von den Erfahrungen und der Perspektive anderer und werden so in die Lage versetzt, die Rüstprozesse im eigenen Unternehmen zu optimieren.

THEMEN: Methoden zur Optimierung wie SMED (Single Minute Exchange of Die), internes und externes Rüsten und Steigerung der Produktivität

ANSPRECHPARTNER:

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-248



SHOPFLOOR-MANAGEMENT – POTENZIALE MIT EINFACHEN MITTELN ERSCHLIESSEN

ZIELGRUPPEN: Prozessgestalter, Produktionsleiter, Geschäftsführer

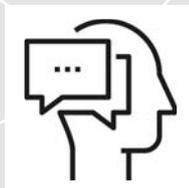
INHALTE: Kürzere Lieferzeiten, individuelle Produkte, kleinere Losgrößen und internationale Konkurrenz: Shopfloor-Management (SFM) ist ein Instrument, um diese Herausforderungen zu bewältigen, um Störungen zu vermeiden und Abläufe zu verbessern.

VORTEIL: Die dreiteilige Workshopreihe begleitet und unterstützt die Teilnehmer bei der Einführung, Umsetzung und Optimierung. Durch den Dialog und den Austausch mit anderen Unternehmensvertretern profitieren die Teilnehmer zudem voneinander.

THEMEN: geeignete Lean-Managementmethoden, Visualisierungsmanagement, Aufbau und inhaltliche Gestaltung eines SFM-Boards, Regelkommunikation, erfolgreiche Einführung von SFM

ANSPRECHPARTNER:

Klaus Gronbach
klaus.gronbach@pfalzmetall.de
Tel.: 06321 852-248



Vorstand von PfalzMetall



**JOHANNES
HEGER**
PRÄSIDENT
HegerGuss GmbH,
Enkenbach-Alsenborn
*Geschäftsführender
Gesellschafter*



FRITHJOF PUNKE
VIZEPRÄSIDENT
Daimler AG, Wörth
Senior Expert Daimler AG



**WOLFGANG
SCHNEIDER**
VIZEPRÄSIDENT
BorgWarner Turbo
Systems GmbH,
Kirchheimbolanden
Vice President GMQ



**HANS-JAKOB
HEGER**
EHRENPRÄSIDENT
HegerGuss GmbH,
Enkenbach-Alsenborn



**DR. EDUARD
KULENKAMP**
EHRENPRÄSIDENT
Gebr. Pfeiffer SE,
Kaiserslautern



VOLKER NEUMANN
SCHATZMEISTER
Howden Turbo GmbH,
Frankenthal
*Vorsitzender der
Geschäftsführung*



PETER BRAUER
DRADURA Holding GmbH
& Co. KG, Altleiningen
Managing Director



STEPHAN BUCHHOLZ
Buchholz & Cie. Giesserei
GmbH, Zweibrücken
Geschäftsführer



CHRISTOPH GEUPEL
Gebr. Pfeiffer SE,
Kaiserslautern
Vorstandsmitglied



**DR. CHRISTIAN
KAUTH**
General Dynamics
European Land Sys-
tems-Bridge Systems
GmbH, Kaiserslautern
*Managing Director & Vice
President Bridge Systems*



**DR. THOMAS
PEUNTNER**
John Deere GmbH & Co.
KG Mannheim Regional
Center, Mannheim
*Global Human Resources
Director*



FRANK SCHÄTTLE
Tadano Demag GmbH,
Zweibrücken
Director Human Resources



MARTINA SZAUTNER
KSB SE & Co. KGaA,
Frankenthal
Global Executive Officer HR



**PETER
WINTERHEIMER**
Opel Automobile GmbH,
Kaiserslautern
*Werksdirektor
[bis Ende Juli 2019]*



OLIVER ZEITZ
Tenneco GmbH,
Edenkoben
*Regional Operations
Director Clean Air
Central Europe
[bis Ende Februar 2020]*

Sozialausschuss

JOHANNES HEGER

VORSITZENDER
HegerGuss GmbH, Enkenbach-
Alsenborn
Geschäftsführender Gesellschafter

AXEL BECHBERGER

Adient Components Ltd. & Co. KG,
Rockenhausen
Leiter Personal- und Sozialwesen

ROMAN BUCHAR

MANN+HUMMEL GmbH, Speyer
Personalleiter

CHRISTINE FRENZEL

General Dynamics European Land
Systems-Bridge Systems GmbH,
Kaiserslautern
Leiterin Personalwesen

BERNHARD GEUKES

Tenneco GmbH, Edenkoben
*Regional Human Resources Manager
Germany*
[bis Ende Oktober 2019]

WERNER KLEIN

psb intralogistics GmbH, Pirmasens
Geschäftsführender Gesellschafter

ANDREAS KUHN

BorgWarner Turbo Systems GmbH,
Kirchheimbolanden
Director Human Resources

ARNOLD KUNTZ

Tadano Demag GmbH, Zweibrücken
Senior Manager [Compensation]

LARS MATTIL

JOLA Spezierschalter GmbH & Co. KG,
Lambrecht
Geschäftsführer

HORST SCHMIEMANN

John Deere GmbH & Co. KG,
John Deere Werk Zweibrücken
Human Resources Project Manager

MICHAEL H. SCHMITT

Opel Automobile GmbH,
Kaiserslautern
Leiter Personal- und Sozialwesen

*Die Mitglieder des Vorstands gehören kraft
ihres Amtes dem Sozialausschuss an.*

Rechnungsprüfer

BERNHARD GEUKES

Tenneco GmbH, Edenkoben
*Regional Human Resources Manager
Germany*
[bis Ende Oktober 2019]

HORST SCHMIEMANN

John Deere GmbH & Co. KG,
John Deere Werk Zweibrücken
Human Resources Project Manager

Verwaltungsausschuss des Unterstützungsfonds

JOHANNES HEGER

HegerGuss GmbH, Enkenbach-Alsenborn
Geschäftsführender Gesellschafter

VOLKER NEUMANN

Howden Turbo GmbH, Frankenthal
Vorsitzender der Geschäftsführung

FRITHJOF PUNKE

Daimler AG, Wörth
Senior Expert Daimler AG

WOLFGANG SCHNEIDER

BorgWarner Turbo Systems GmbH,
Kirchheimbolanden
Vice President GMQ

Mitwirkung in den Gremien von Gesamtmetail

VORSTAND

JOHANNES HEGER

VORSTANDSMITGLIED

HegerGuss GmbH, Enkenbach-Alsenborn
Geschäftsführender Gesellschafter

KARSTEN TACKE

STÄNDIGER GAST

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Hauptgeschäftsführer

AUSSCHUSS FÜR ARBEIT UND ENTGELT

RALF MERTEL

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Betriebsorganisation und Entgeltgestaltung

THEODOR NEUROHR

KSB SE & Co. KGaA, Frankenthal
Standort Personalleitung Frankenthal
Human Resources Business Partner

AUSSCHUSS FÜR INTER- NATIONALE SOZIALPOLITIK

KARSTEN TACKE

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Hauptgeschäftsführer

BILDUNGS-AUSSCHUSS

BERND DREYER

PFW Aerospace GmbH, Speyer
*Leiter Ausbildung & Occupational Health Services
und stellvertretender Leiter Personal*

FELIX MAYER

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Bildungs- und Wirtschaftspolitik

MONTAGETARIFAUSSCHUSS

RALF MERTEL

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Betriebsorganisation und Entgeltgestaltung

VERWALTUNGS-AUSSCHUSS DER GEFAHRENGEMEINSCHAFT

KARSTEN TACKE

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Hauptgeschäftsführer

VOLKSWIRTSCHAFTLICHER AUSSCHUSS

FELIX MAYER

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Bildungs- und Wirtschaftspolitik

Glanzvoll: Das Kurpfälzische Kammerorchester wird von der Stiftung PfalzMetall gefördert.



Stiftung PfalzMetall



VORSTAND

JOHANNES HEGER

VORSITZENDER

HegerGuss GmbH,
Enkenbach-Alsenborn

Geschäftsführender Gesellschafter

KARSTEN TACKE

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

PfalzMetall, Neustadt an der
Weinstraße

Hauptgeschäftsführer

DR. CHRISTIAN KAUTH

General Dynamics European Land
Systems-Bridge Systems GmbH,
Kaiserslautern

*Managing Director & Vice President
Bridge Systems*

FRITHJOF PUNKE

Daimler AG, Wörth

Senior Expert Daimler AG

VOLKER NEUMANN

Howden Turbo GmbH, Frankenthal

Vorsitzender der Geschäftsführung

STIFTUNGSRAT

THEO WIEDER

VORSITZENDER

Bezirksverband Pfalz, Kaiserslautern
Bezirkstagsvorsitzender

PROF. DR. DR.-ING. H. C.

HELMUT J. SCHMIDT

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

Technische Universität Kaiserslautern
Präsident

ROLAND FRÖLICH

Hohenstaufen-Gymnasium
Kaiserslautern
Schulleiter

MICHAEL GARTHE

Die Rheinpfalz, Ludwigshafen
Chefredakteur

CHRISTOPH GEUPEL

Gebr. Pfeiffer SE, Kaiserslautern
Vorstandsmitglied

DR. STEFANIE HUBIG

Ministerium für Bildung, Mainz
Ministerin

PROF. DR. MAY-BRITT KALLENRODE

Universität Koblenz-Landau
Präsidentin

WERNER KLEIN

psb intralogistics GmbH, Pirmasens
Geschäftsführender Gesellschafter

DIETER SCHRECKENBERGER

MANN+HUMMEL GmbH, Speyer
*Vice President Global Engineering
Heavy Duty & Industrial*

MARTINA SZAUTNER

KSB SE & Co. KGaA, Frankenthal
*Global Executive Officer Human
Resources*

Highlights 2019/2020

APRIL 2019

02./03.04.2019 Speyer, Arbeitskreis Personalmanagement Innovationsmanagement aus dem HR-Bereich – InCube Programm M+H

04.04.2019 Mainz, Jahrestagung SCHULE-WIRTSCHAFT „Resilienz – oder was hält uns gesund?“

10./11.04.2019 Lingenfeld, Wir TuN's „Es rappelt in der Box Volume 2“

11.04.2019 Nürnberg, Verhandlung Kontraktlogistik

11.04.2019 Neustadt/Weinstraße, Seminar TQS Angebotsverfolgungsmanagement

16.04.2019 Neustadt/Weinstraße, Informatik innovativ „Arduino auf [Low-Cost-]Rädern“

29.04.2019 Kaiserslautern, Experimentieren mit Smartphone und Tablet „iMechanics“: Bewegungen analysieren mit dem Tablet-PC

30.04.2019 Neustadt/Weinstraße, Shopfloor-Management

MAI 2019

06.05.2019 Neustadt/Weinstraße, Seminar TQS Preisverhandlungskompetenz für Verkäufer

08.05.2019 Neustadt/Weinstraße, Personalleiterkreis Rheinpfalz

09.05.2019 Berlin, Bildungsausschuss Gesamtmetall

09./10.05.2019 Edesheim, Chefseminar „Mediendialog: der Auftritt vor Kamera und Mikrofon“

10./11.05.2019 Bad Dürkheim, Lehrerfortbildung Physik „Die Physik der Zukunft“

12./13.05.2019 München, Verhandlung Kontraktlogistik

15.05.2019 Neustadt/Weinstraße, Verwaltungsausschuss

15.05.2019 Neustadt/Weinstraße, Sitzung Vorstand und Sozialausschuss

21.05.2019 Neustadt/Weinstraße, Informationsveranstaltung zum Manteltarifvertrag [ERA-MTV] und zum Entgeltrahmenabkommen [ERA]

22.05.2019 Leimersheim, Miniphänomente

22.05.2019 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

JUNI 2019

03.06.2019 Frankfurt/Main, Tarifgespräch Nachtarbeitszuschläge

05.06.2019 Neustadt/Weinstraße, Infoveranstaltung Nachtarbeitszuschläge

05.06.2019 Neustadt/Weinstraße, Kunst und Physik „Elemente kinetischer Kunst“

06.06.2019 Neustadt/Weinstraße, Sitzungen des Vorstandes und Stiftungsrates

06.06.2019 Essen, Mitgliederversammlung ifaa

11.-14.06.2019 Kaiserslautern, MINT-EC-Camp „Moderne Physik 2019“

15.06.2019 Ludwigshafen, MINT-Schülerakademie 2018/19; Abschlussveranstaltung

18.06.2019 Neustadt/Weinstraße, Mitgliederversammlung

23.-25.06.2019 München, Verhandlung Kontraktlogistik

25.06.2019 Neustadt/Weinstraße, Dem Phänomen auf der Spur; Experimente rund um das Thema Haut

JULI 2019

02.07.2019 Enkenbach, Preis der Stiftung PfalzMetall

04.-06.07.2019 Stuttgart, Mitgliederversammlung Gesamtmetall

05.07.2019 Stuttgart, Vorstand Gesamtmetall

18.07.-03.08.2019 Neuerburg, Junior-Akademie

AUGUST 2019

19./20.08.2019 Überherrn, M+E Mitte Workshop

27.08.2019 Bad Dürkheim, Mint-EXPERimenTE

27.08.2019 Neustadt/Weinstraße, Shopfloor-Management

28.08.2019 Neustadt/Weinstraße, Seminar Zeit- und Selbstmanagement für Auszubildende

SEPTEMBER 2019

03.09.2019 Neustadt/Weinstraße, Seminar Rückkehrgespräche für Führungskräfte nach Erkrankung ihrer Mitarbeiter/-innen

05./06.09.2019 Hornbach, Chefseminar „Souveränes Führen und Konflikte managen“

10.09.2019 Budenheim, MINT-Tag Rheinland-Pfalz für weiterführende Schulen 2019

10.09.2019 Speyer, Netzwerk Industrie 4.0 bei der MANN+HUMMEL GmbH

10.09.2019 Telefonkonferenz, Nachtarbeitszuschläge

18.09.2019 Bad Dürkheim, 1. Klausurtagung Vorstand und Sozialausschuss

19.09.2019 Oestrich-Winkel, Symposium mit der IG Metall

19./20.09.2019 Berlin, Ausschuss Arbeit und Entgelt, Gesamtmetall

24.09.2019 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

24.09.2019 Zweibrücken, Grundschule trifft Naturwissenschaft: „Wie funktioniert ein Mähdrescher?“

30.09.2019 Neustadt/Weinstraße, Veranstaltung bAV mit Metallrente

OKTOBER 2019

07.10.2019 Neustadt/Weinstraße, Informationsveranstaltung „Qualifizierungschancengesetz – Kurzarbeitergeld – Transferleistungen“

07.-11.10.2019 Grünstadt, Kinder-Technik-Ferienwoche

09./10.10.2019 Neustadt/Weinstraße, Planspiel Betriebswirtschaft

15.10.2019 Frankfurt/Main, 1. Tarifverhandlung Nachtarbeitszuschläge

16./17.10.2019 Wüschheim, Arbeitskreis Personalmanagement

17.10.2019 Neustadt/Weinstraße, Telefonkonferenz Vorstand und Sozialausschuss

22.10.2019 Koblenz, Bildungsausschuss Gesamtmetall

23.-25.10.2019 Ludwigshafen, Fortbildung Automatisierungstechnik „Modul 2“

24./25.10.2019 Neuwied, Chefseminar „Chefsache – Ihr Auftritt auf Betriebsversammlungen und der Umgang mit Mitarbeitern und Betriebsräten“

31.10.2019 Frankfurt/Main, 2. Tarifverhandlung Nachtarbeitszuschläge

NOVEMBER 2019

04.11.2019 Frankfurt/Main, Verhandlung Kontraktlogistik

05.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Telefonkonferenz Nachtarbeitszuschläge

07.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Jubiläum 100 Jahre PfalzMetall

07. + 21.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Versuch macht klug

08. + 22.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Versuch macht klug

13.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Sitzung Vorstand und Sozialausschuss

14.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Philosophie und Naturwissenschaften: „Transhumanismus – zur technischen Optimierung des Menschen“

19.11.2019 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

26.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Personalleiterkreis Rheinpfalz

27.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Readiness-Check-Sprechstunde

27.11.2019 Neustadt/Weinstraße, Netzwerk Informatik Auftaktveranstaltung

28.11.2019 Landau, Shopfloor-Management bei der Constellium Extrusions Landau GmbH

DEZEMBER 2019

03.12.2019 Koblenz, 3. Tarifverhandlung Nachtarbeitszuschläge

04.12.2019 Neustadt/Weinstraße, Telefonkonferenz Nachtarbeitszuschläge

10. + 12.12.2019 Edenkoben, Erzieher/-innen-Ausbildung

12.12.2019 Hornbach, Treffen der Vorsitzenden, Verhandlungsführer und Hauptgeschäftsführer M+E Mitte

12.12.2019 Neustadt/Weinstraße, Erfahrungsaustausch Metallausbildung

18.12.2019 Koblenz, 4. Tarifverhandlung Nachtarbeitszuschläge

20.12.2019 Neustadt/Weinstraße, Telefonkonferenz Nachtarbeitszuschläge

JANUAR 2020

21.01.2020 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

21.01.2020 Neustadt/Weinstraße, Seminar Änderungen im Lohnsteuerrecht 2020

23.01.2020 Neustadt/Weinstraße, Seminar Gewinnung und Steuerung neuer Mitarbeiter

30./31.01.2020 Überherrn, Chefseminar „Krisenfest – erfolgreiches Kommunikationsmanagement in Krisenzeiten“

FEBRUAR 2020

04.02.2020 Neustadt/Weinstraße, Seminar „Der TQS Angebotsprofi“

06.02.2020 Edesheim, 2. Klausurtagung Vorstand und Sozialausschuss

11.02.2020 Ramstein, Netzwerk Kindertagesstätten, Auftaktveranstaltung

14.02.2020 Frankfurt/Main, 1. Sondierungsgespräch

27.02.2020 Neustadt/Weinstraße, Seminar „Der TQS Angebotsverfolgungsprofi“

28.02.2020 Darmstadt, 2. Sondierungsgespräch

MÄRZ 2020

02.03.2020 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

05.03.2020 Kaiserslautern, Formel M „Grand Prix“

09.03.2020 Frankfurt/Main, 5. Tarifverhandlung und Abschluss Nachtarbeitszuschläge

10.03.2020 Maikammer, Auf Nummer sicher! Experimente im MINT-Unterricht

10.03.2020 Neustadt/Weinstraße, Seminar „Wie Sie Ihr Unternehmen am besten auf eine Rezession vorbereiten“

13.03.2020 Darmstadt, 1. Tarifverhandlung M+E-Tarifrunde 2020

16.03.2020 Neustadt/Weinstraße, Sitzung Vorstand und Sozialausschuss als Telefonkonferenz mit Umlaufbeschluss

17.03.2020 Berlin, Telefonkonferenz Vorstand Gesamtmetall

23.03.2020 Neustadt/Weinstraße, Sitzung Vorstand und Sozialausschuss als Webkonferenz mit Umlaufbeschluss

25.03.2020 Neustadt/Weinstraße, Webkonferenz Kurzarbeitergeld

26.03.2020 Neustadt/Weinstraße, Webkonferenz Nachtarbeitszuschläge

27.03.2020 Neustadt/Weinstraße, Webkonferenz zum Tarifabschluss 2020

Das PfalzMetall-Team im Industriehaus



KARSTEN TACKE
Hauptgeschäftsführer

Assistenz: Ute Mohr
Tel.: 06321 852-225



VOLKER FEIL
Haushalt und
Finanzen

Assistenz: Sabine Volkert
Tel.: 06321 852-238



KLAUS GRONBACH
Betriebsorganisation und
Entgeltgestaltung

Assistenz: Tatjana Lardy
Tel.: 06321 852-244



FELIX MAYER
Bildungs- und
Wirtschaftspolitik

Assistenz: Kerstin Braun
Tel.: 06321 852-252
Laura Brendel
Tel.: 06321 852-273
Milena Kern
Tel.: 06321 852-253



RALF MERTEL
Betriebsorganisation
und Entgeltgestaltung

Assistenz: Tatjana Lardy
Tel.: 06321 852-244



JOCHEN RINCK
Arbeits- und
Sozialrecht

Assistenz: Susanne Geisel
Tel.: 06321 852-260



MATTHIAS SCHMITT
Presse- und Öffentlich-
keitsarbeit

Assistenz: Anke Georgi
Tel.: 06131 5575-31



MICHAEL FELL
Rechtsabteilung

Assistenz: Stefanie Dengler
Tel.: 06321 852-292



STEPHAN FREICHEL
Rechtsabteilung

Assistenz: Sandra Wolf
Tel.: 06321 852-262



CHRISTIAN HASS
Rechtsabteilung

Assistenz: Isabella Schanz
Tel.: 06321 852-227



CAROLINE MÜNCH
Rechtsabteilung

Assistenz: Martina Orth
Tel.: 06321 852-222



**ALEXANDER
SCHLICHTING**
Rechtsabteilung

Assistenz: Judith Haag
Tel.: 06321 852-258



GERD WOLLERSHEIM
Rechtsabteilung

Assistenz: Martina Orth
Tel.: 06321 852-222



Verband der Pfälzischen
Metall- und Elektroindustrie e. V.

Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt an der Weinstraße

Postfach 10 10 62
67410 Neustadt an der Weinstraße

Telefon: 06321 852 - 225

Fax: 06321 852 - 265

E-Mail: infos@pfalzmetall.de

www.pfalzmetall.de