

GESCHÄFTSBERICHT

2017 / 2018



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: Strussione, S. 9: KSB, S. 11: ©iStockphoto/
Jane_Kelly, S. 14 + 15: Gerd Scheffler, S. 17: ©iStockphoto/
katatonia82, S. 19: ©fotolia/FotoAndalucia, S. 23:
©fotolia/Woodapple, S. 26: ©fotolia/ehrenberg-bilder,
S. 29: Daimler, S. 31: de Sousa, S. 32: ©fotolia/Robert
Kneschke, S. 35: Tatjana Lardy, S. 36: Sven Radloff, de
Sousa, Bianca Kristof, Florian Lang, Denis Strassmeier,
S. 38: de Sousa, S. 39 + 40: Klaus Venus, S. 43: SWR
aktuell, S. 45: Kai Mehn, S. 46: FDP, S. 48: bloomicon,
S. 50: jeweiliges Mitgliedsunternehmen, S. 53: Klaus Hecke,
S. 56: Linzmeier-Mehn, Strussione, Kai Mehn

Verzeichnis Schaubilder

S. 7: *IW-Prognose für Deutschland*

S. 8: *Das Jahr 2017 im Überblick*

S. 11: *Die M+E-Industrie im Überblick*

S. 16: *Metall- und Elektroindustrie:*

Einkommen steigen weiter

S. 18: *Altersvorsorge: oft betrieblich und privat*

S. 21: *Produktivitätsverbesserung:*

Allgemeine Ansatzpunkte

S. 22: *Weg zum Lean Excellence Office*

S. 24: *Psychische Erkrankungen auf Platz zwei:*

*Anteil der zehn häufigsten Krankheitsarten an
den Arbeitsunfähigkeitstagen*

S. 25: *Das Zusammenspiel von Belastung und
persönlicher Konstitution*

S. 30: *10- bis 20-Jährige pro 100 Beschäftigte
im Alter von 55 bis 64 Jahren*

S. 33: *Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung
nach Branchen*

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

GRUSSWORT

PfalzMetall-Präsident Johannes Heger Seite 4

VORWORT

PfalzMetall-Hauptgeschäftsführer Werner Simon Seite 5

KONJUNKTUR

Wirtschaft bleibt auf Wachstumsfahrt Seite 7

M+E-Industrie: Produktion und Umsatz steigen Seite 9

TARIFPOLITIK & RECHT

Tarifabschluss: Einstieg in eine neue Arbeitszeitwelt Seite 13

Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt neue Chancen Seite 17

ARBEITSWISSENSCHAFT

Produktivität in der Administration steigern Seite 21

Psychische Belastung sinnvoll berücksichtigen Seite 23

Entgelttransparenzgesetz: Privilegien für tarifgebundene Unternehmen Seite 26

BERUFLICHE BILDUNG

Fachkräfte: Die Jugend fehlt Seite 29

MINT-Tag Rheinland-Pfalz Seite 31

Weiterbildung steht hoch im Kurs Seite 32

STIFTUNG PFALZMETALL

Technik, die begeistert Seite 35

Die MINT Schülerakademie Seite 39

Interview mit Vorstandsmitglied Volker Neumann Seite 41

KOMMUNIKATION

Öffentlichkeitsarbeit zur Tarifrunde Seite 43

PfalzMetall-Tag 2017: „Mehr Wirtschaft wagen“ Seite 44

FDP-Fraktion im Dialog mit PfalzMetall Seite 46

ferrum/Website: Relaunch offline und online Seite 47

ANHANG

Ihr Netzwerk, Ihr Mehrwert Seite 48

Vorstand Seite 50

Sozialausschuss Seite 51

Rechnungsprüfer Seite 51

Verwaltungsausschuss des Unterstützungsfonds Seite 51

Mitwirkung in den Gremien von Gesamtmetall Seite 52

Stiftung PfalzMetall Seite 53

Highlights 2017/2018 Seite 54

PfalzMetall-Team Seite 56

JOHANNES HEGER

„Wettbewerbsfähigkeit erhalten“



„Die lange Laufzeit gibt unseren Unternehmen Planungssicherheit.“

Die letzten, weil entscheidenden Stunden in Tarifrunden werden gerne als „Nacht der langen Messer“ bezeichnet. Daran stimmt, dass es immer spät wird. Fehlplatziert an diesem Sprachbild ist indes der Verweis auf „Messer“, geht es doch gerade darum, nach Wochen und Monaten des Konflikts nun einen Kompromiss zu finden, mit dem alle leben können.

Eine „Nacht der langen Messer“ mussten wir vom 19. auf den 20. November erleben. Da scheiterten die Koalitionsverhandlungen von Union, FDP und Grünen. Als Unternehmer und Arbeitgeberpräsident kann ich nur staunen. In beiden Rollen ist Weglaufen vor der Verantwortung keine Option. In Tarifverhandlungen schon gar nicht. Denn es steht niemand in der zweiten Reihe, der den leeren Stuhl einnehmen könnte. Dass wir Sozialpartner uns einigen können, haben wir in der Nacht vom 5. auf den 6. April bewiesen. In Stuttgart gelang uns da der Pilotabschluss – nach einer sehr langen und konfliktreichen Tarifrunde.

Unabhängig von der harten Auseinandersetzung kann sich der Tarifabschluss sehen lassen. Zwar schmerzen die Entgelterhöhung von 4,3 Prozent in diesem Jahr und die neue, von 2019 an jährlich wie-

derkehrende Sonderzahlung. Doch die lange Laufzeit von 27 Monaten gibt unseren Unternehmen Planungssicherheit. Zudem können Betriebe bei Bedarf die Sonderzahlung aufschieben, reduzieren oder ganz streichen. Für uns besonders wichtig: Mit dem neuen Tarifvertrag können Betriebe das Arbeitszeitvolumen deutlich erhöhen. Es dürfen also sehr viel mehr Mitarbeiter als bisher 40 Stunden arbeiten. Das ist ein wichtiger Schritt, um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Gleichzeitig gibt der Abschluss unseren Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zeitlich befristet zu reduzieren. Damit eröffnet dieser Tarifvertrag ein Fenster in eine Arbeitswelt, die von Digitalisierung, Globalisierung und Individualisierung geprägt ist.

In diesem Geschäftsbericht möchten wir Sie über unsere Arbeit im vergangenen Jahr informieren. Für diese Arbeit gilt, dass wir sie ohne die tatkräftige Unterstützung vieler ehrenamtlich engagierter Unternehmer und Führungskräfte nicht leisten könnten. PfalzMetall wird maßgeblich von Ihrem Engagement getragen! Ich freue mich daher sehr auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen – zum Wohle der pfälzischen Metall- und Elektroindustrie und darüber hinaus im Land und im Bund.

JOHANNES HEGER
Präsident PfalzMetall

WERNER SIMON

„Wir bieten Foren“

Dominiert wurde unsere Arbeit im Berichtszeitraum natürlich von der Tarifrunde 2017/2018. Der Abschluss gibt unseren Unternehmen mehr Flexibilität. Das betrifft das Arbeitszeitvolumen, aber auch das Entgelt. So gut diese Ergebnisse sind, so komplex sind sie indes in der Anwendung. Wir stellen Ihnen den Tarifabschluss ausführlich vor (Seite 13).

Im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik mussten wir die ehemalige Bundesregierung häufig kritisieren, beispielsweise für ihr sogenanntes Entgelttransparenzgesetz, mit dem die Große Koalition den „Gender Pay Gap“ bekämpfen wollte. Dass die Unterschiede in der durchschnittlichen Bezahlung von Männern und Frauen nicht von Diskriminierung herrühren, sondern ihre Ursache in der unterschiedlichen Berufswahl, in unterschiedlichen Arbeitszeiten und unterschiedlich langen Erwerbsunterbrechungen haben, interessierte die Bundesregierung nicht. Immerhin haben einige Privilegien für tarifgebundene Betriebe ihren Weg in das Gesetz gefunden (Seite 26).

Ein Lichtblick war dagegen das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Es soll die betriebliche Altersvorsorge attraktiver machen. So enthaftet das Gesetz Arbeitgeber; Arbeitnehmern winken höhere Zahlungen im Alter. Wir stellen die Chancen des Gesetzes vor (Seite 17).

Ausführlich geben wir zudem Einblick in die Arbeit unserer Stiftung, deren oberstes Ziel die Förderung der MINT-Begeisterung ist. Eines der vielen Projekte: die 2017 erstmals angebotene Lehrerfortbildung „Informatik innovativ“ (Seite 37).

Schwerpunkt im Bereich Arbeitswissenschaft ist unser 2017 neu gegründetes Unternehmensnetzwerk zum Thema Produktivitätssteigerung. Im Fokus des vergangenen Jahres stand dabei die Administration. Denn manchmal übersehen Unternehmen das Verbesserungspotenzial, das in den Verwaltungsabläufen schlummert (Seite 21).

Dieses Netzwerk ist aber nur eines von vielen Foren, die Ihnen PfalzMetall bietet. Wir präsentieren unsere



„Netzwerke und Arbeitskreise leben vom ehrenamtlichen Engagement der Unternehmer.“

Netzwerke und Arbeitskreise (Seite 48). Können Sie auch von ihnen profitieren?

Nicht nur die Netzwerke leben vom Engagement ehrenamtlich engagierter Unternehmer und Führungskräfte, sondern die Arbeit von PfalzMetall insgesamt. Für dieses Engagement danke ich Ihnen an dieser Stelle sehr herzlich! Wir freuen uns darauf, auch im laufenden Jahr diese vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit fortzusetzen.

WERNER SIMON
Hauptgeschäftsführer PfalzMetall

WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG 2017

Unternehmen bleiben auf Wachstumspfad

DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT LEGT DERZEIT STÄRKER ZU, ALS NOCH VOR EINIGEN MONATEN ERWARTET WURDE. VOR ALLEM DIE DYNAMISCHERE WELTWIRTSCHAFT GIBT DEN UNTERNEHMEN RÜCKENWIND. AUCH 2018 WIRD DIE KONJUNKTUR NUR WENIG AN SCHWUNG VERLIEREN.

Das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist 2017 real um gut 2,2 Prozent gewachsen. Für das Jahr 2018 steht ein Plus von rund zwei Prozent in Aussicht.

Auch 2018 wird die konjunkturelle Dynamik von allen großen Wirtschaftsbereichen gestützt, wie die IW-Konjunkturumfrage zeigt. Für 2018 erwarten 52 Prozent der Industriefirmen eine steigende Produktion, nur gut zehn Prozent rechnen mit einem Rückgang.

Auch im Dienstleistungssektor sowie im Baugewerbe überwiegt mit 48 zu acht Prozent beziehungsweise 43 zu sechs Prozent die Zuversicht deutlich. Insgesamt schätzen die Unternehmen ihre geschäftlichen Perspektiven damit wesentlich günstiger ein als vor einem Jahr.

AUSSENHANDEL FLORIERT WEITER

Anders als vielfach befürchtet, haben die in einigen Ländern zu beobachtenden protektionistischen Tendenzen die Weltwirtschaft bislang nicht ausgebremst – sie hat zuletzt sogar noch Fahrt aufgenommen. Dies dürfte ein wesentlicher Grund für die verbesserten Exporterwartungen der deutschen Betriebe sein: Gut 32 Prozent der Unternehmen gehen für 2018 von höheren Ausfuhren als in diesem Jahr aus; nur neun Prozent befürchten einen schwächeren Export.

IW-PROGNOSE FÜR DEUTSCHLAND 2017 und 2018, Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent

	2016	2017	2018
ENTSTEHUNG DES REALEN BIP			
Erwerbstätige	1,3	1,5	1,5
Arbeitslosenquote	6,1	5,75	5,5
Arbeitsvolumen	0,6	0,75	1
Produktivität	1,3	1,5	1
Bruttoinlandsprodukt	1,9	2,25	2
VERWENDUNG DES REALEN BIP			
Private Konsumausgaben	2,1	1,75	1,5
Konsumausgaben des Staates	3,7	1,5	1,5
Anlageinvestitionen	3,1	3,75	3,25
- Ausrüstungen	2,2	3	4
- Sonstige Anlagen	5,5	4	3,5
- Bauten	2,7	4	2,5
Inlandsnachfrage	2,4	2,5	2
Export	2,6	4	4
Import	3,9	4,75	4,75
PREISENTWICKLUNG			
Verbraucherpreise	0,5	1,75	1,5
STAATSHAUSHALT			
Finanzierungssaldo	0,8	1	1

Arbeitslosenquote: registrierte Arbeitslose in Prozent der Erwerbspersonen;
Produktivität: reales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde
Finanzierungssaldo: in Prozent des nominalen Bruttoinlandsprodukts

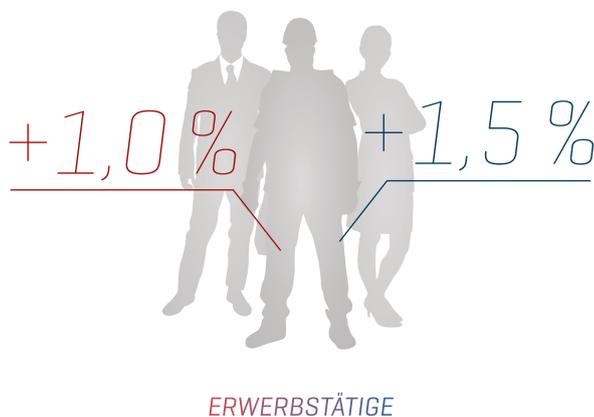
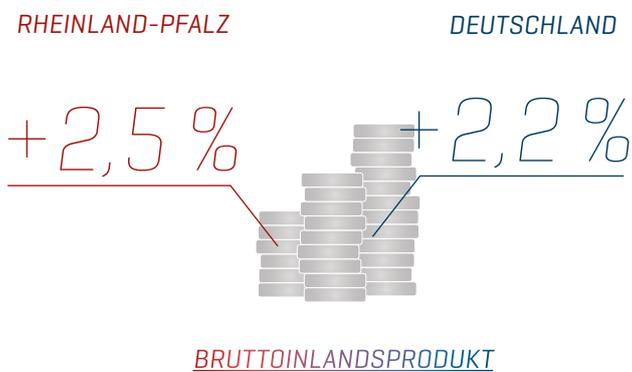
Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft Köln IW Medien

Verglichen mit den Ergebnissen der Umfragen aus dem Jahr 2016, sind die deutschen Exporteure deutlich optimistischer geworden. Übereinstimmend damit prognostiziert das IW Köln für 2018 ein reales Exportwachstum von knapp vier Prozent – unter der Annahme, dass der internationale Güterverkehr weiterhin nicht durch Handelsbeschränkungen ausgebremst wird.

INVESTITIONEN ZIEHEN AN

Bereits 2017 hat die Nachfrage nach Ausrüstungsgütern, also nach Maschinen und Produktionsanlagen, wieder spürbar zugenommen. Die IW-Konjunkturumfrage signalisiert, dass sich dieser Trend fortsetzt – 42 Prozent der Firmen wollen im kommenden Jahr mehr investieren; lediglich elf Prozent gehen von weniger Neuanschaffungen aus.

DAS JAHR 2017 IM ÜBERBLICK



Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Landesamt

Dies spiegelt sich auch in der IW-Prognose wider: Nach drei Prozent im Jahr 2017 dürften die realen Ausrüstungsinvestitionen 2018 um rund vier Prozent wachsen.

Getragen wird dieser Aufschwung unter anderem von der expandierenden Weltkonjunktur, den nach wie vor niedrigen Zinsen sowie der hohen Auslastung vieler Unternehmen, die eine Erweiterung der Produktionskapazitäten erfordert.

Kapazitätsengpässe wirken sich auch auf die Entwicklung im Bausektor aus, allerdings im negativen Sinn: Weil zum Beispiel Bauingenieure fehlen, wird das Produktionswachstum in diesem Wirtschaftszweig 2018 mit 2,5 Prozent niedriger ausfallen als im Jahr 2017 mit vier Prozent. Dennoch bleibt vor allem im Wohnungsbau die Dynamik hoch. Denn in den Ballungsräumen besteht ein unverändert großer Bedarf an zusätzlichem Wohnraum und Bauherren profitieren noch immer von günstigen Krediten.

Die robuste Konjunktur sorgt dafür, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften hoch bleibt: Rund 41 Prozent der deutschen Unternehmen wollen ihr Personal 2018 aufstocken; nur zehn Prozent planen, die Zahl ihrer Mitarbeiter zu reduzieren.

Besonders gut sind die Beschäftigungsperspektiven im Dienstleistungssektor, aber auch in der Industrie sowie im Baugewerbe gehen viele Firmen per saldo von mehr Beschäftigten aus – vorausgesetzt, dass die gewünschten Mitarbeiter angesichts der Fachkräfteengpässe überhaupt zur Verfügung stehen.

Das IW Köln prognostiziert jedenfalls, dass die Zahl der Erwerbstätigen 2018 um 1,5 Prozent auf den neuen Rekordwert von 44,9 Millionen im Jahreschnitt steigen wird. Die Zahl der Arbeitslosen sinkt der Prognose zufolge zugleich auf unter 2,5 Millionen – die Arbeitslosenquote beträgt dann nur noch 5,5 Prozent.



ANSPRECHPARTNER

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



Die Fertigung von Industriepumpen am KSB-Stammsitz in Frankenthal.

M+E-INDUSTRIE

Produktion und Umsatz steigen

DIE ERLÖSE DER DEUTSCHEN METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE SIND 2017 AUF 1,16 BILLIONEN EURO GESTIEGEN – EIN PLUS VON 5,5 PROZENT. IN RHEINLAND-PFALZ LAG DAS WACHSTUM LEICHT DARUNTER.

ahm, besser, gut und klasse: So sah das Jahr 2017 für die deutsche Metall- und Elektroindustrie aus. Sie startete schwach in das Jahr, nahm vom zweiten Quartal an Schwung auf und konnte anschließend weiter an Dynamik zulegen. Im vierten Quartal lag die Produktion der M+E-Unternehmen schließlich um 6,5 Prozent über der des Vorjahreszeitraums.

Obwohl das Jahr 2017 weniger Arbeitstage hatte als das Jahr 2016, ist es der M+E-Industrie gelungen, das Wachstumstempo deutlich zu steigern: Im Jahresdurchschnitt 2017 fiel die Produktion in der

M+E-Industrie um 3,6 Prozent höher aus als im Vorjahr. Auch die Kapazitätsauslastung ist 2017 stetig gestiegen – sie erreichte im vierten Quartal sogar wieder das vor der Krise von 2008/2009 verzeichnete Niveau.

DER MASCHINENBAU WÄCHST WIEDER

Am Produktionsplus waren alle großen Branchen der M+E-Industrie beteiligt: Der gesamte Fahrzeugbau (2,3 Prozent), die Metallerzeugnisse (4,4 Prozent) und die Elektroindustrie (5,1 Prozent) lagen deutlich im Plus und auch der Maschinenbau konnte mit guten Nachrichten punkten – als die

Investitionsgüterbranche schlechthin konnte er die jahrelange Stagnation hinter sich lassen und seine Produktion um 3,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr steigern.

Der Auftragseingang dagegen startete verhalten mit einem Plus von nur 0,8 Prozent in das Jahr 2017. Auch im weiteren Jahresverlauf ließen die Bestellungen zu wünschen übrig. Erst ein außergewöhnlich starkes viertes Quartal mit einem 9,4-prozentigen Zuwachs, der vor allem von Exportaufträgen der Metallverarbeitung und des Fahrzeug- und Maschinenbaus getragen wurde, bescherte der Metall- und Elektroindustrie einen Jahresdurchschnitt von plus 5,3 Prozent beim Auftragseingang. Getragen wird diese Auftragsdynamik überwiegend vom Ausland.

Dagegen fehlen der M+E-Industrie weiterhin Wachstumsimpulse aus dem Inland – trotz anziehender Investitionen inländischer Unternehmen im Jahr 2017. Ursächlich dafür sind die Verunsicherung der Investoren durch die weltweiten Krisen sowie der protektionistische Kurs der US-Politik.

DIE NACHBARLÄNDER PROFITIEREN

Deutlich stärker als die Produktion stieg der Umsatz der M+E-Industrie, nämlich um sechs Prozent. Die M+E-Unternehmen verkauften 2017 im In- und Ausland Produkte im Wert von 1,16 Billionen Euro. Die Exporte selbst stiegen im Jahresschnitt um 5,4 Prozent auf 745,6 Milliarden Euro. Mit dem höheren Importwachstum von 6,3 Prozent stärkte die deutsche M+E-Industrie auch die Konjunktur in den europäischen Nachbarländern, vor allem in Frankreich. Mit einem Außenhandelsüberschuss von rund 280 Milliarden Euro und einem Anteil von knapp 60 Prozent an allen deutschen Ausfuhren

„Die Erträge stagnieren und bleiben auch weiterhin unter dem Vorkrisenniveau von 2007.“

bleibt die M+E-Industrie die Exportbranche Nummer eins.

Größter Absatzmarkt für die M+E-Industrie war auch 2017 Europa mit einem Anteil von 62,2 Prozent. Auf die EU-Länder entfielen 53,4 Prozent aller Exporte und auf die Länder des Euroraums 31,7 Prozent. Nord- und Südamerika haben mit einem Exportanteil von 14,1 Prozent leicht an Bedeutung verloren. Asien konnte seine Position als zweitwichtigster Markt mit 20,5 Prozent ausbauen.

BALD VIER MILLIONEN M+E-BESCHÄFTIGTE

Eine Branche, die wächst, stellt meist auch viele neue Mitarbeiter ein (siehe Grafik): Die M+E-Industrie mit ihren annähernd vier Millionen Mitarbeitern hat 2017 noch einmal 85.500 Arbeitsplätze zusätzlich besetzt. Zum Vergleich: Im Jahr 2016 hatte es ein Stellenplus von 30.000 gegeben. Seit der Krise 2008/2009 haben die M+E-Unternehmen rund 513.000 Arbeitsplätze geschaffen – nachdem während der Krise 230.000 verloren gegangen waren. Und es dürften noch mehr neue Jobs hinzukommen: Die Beschäftigungspläne der Unternehmen vom Jahresanfang 2018 signalisieren weiterhin die Bereitschaft, neue Mitarbeiter einzustellen.

Der hohe Beschäftigungsstand drückt – trotz des deutlichen Anstiegs der Produktion – allerdings auf die Produktivität der M+E-Industrie: Diese hat sich 2017 mit 2,7 Prozent zwar deutlich besser entwickelt als in den Vorjahren, doch sie reicht immer noch nicht aus, um den Anstieg der Arbeitskosten von 2,9 Prozent auszugleichen. Die Lohnstückkosten der M+E-Industrie sind dementsprechend im Jahr 2017 um 0,15 Prozent und damit das sechste Jahr in Folge gestiegen. Der jüngste Anstieg fiel zwar recht gering aus, doch insgesamt gefährdet die Lohnkostenentwicklung die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Unternehmen massiv.

ERTRÄGE BLEIBEN STABIL

Die ersten vorläufigen Befragungsergebnisse durch das ifo-Institut von September 2017 lassen erwarten, dass die M+E-Unternehmen ihre Erträge 2017 stabil gehalten haben. Demnach betrug die durchschnittliche Nettoumsatzrendite der M+E-Betriebe betriebsgewichtet 3,2 Prozent; das entspricht dem 2016er-Wert. Die umsatzgewichtete Umsatzrendite lag nach der Einschätzung der M+E-Unternehmen 2017 bei vier Prozent.

Einen Großteil dieses Gewinns hat die Metall- und Elektroindustrie bereits wieder investiert: Knapp 37 Milliarden Euro haben die Unternehmen im vergangenen Jahr für Bauten, Ausrüstungen sowie Patente und Lizenzen ausgegeben. Damit belaufen sich die Bruttoanlageinvestitionen auf knapp 80 Prozent des für 2017 erwarteten Gewinns nach Steuern.

In Rheinland-Pfalz fiel das Wachstum nicht ganz so stark aus. Hier kletterten die Umsätze um vier Prozent auf 31,7 Milliarden Euro. (Werte für die Produktion liegen nicht vor.) Die M+E-Teilbranchen entwickelten sich dabei höchst unterschiedlich: So schrumpften die Umsätze der Kraftwagenindustrie um 3,7 Prozent. Im Maschinenbau indes gab es einen kräftigen Anstieg um mehr als 13 Prozent. Auch die Investitionsgüterproduzenten steigerten ihren Umsatz (+3,9 Prozent).

Insgesamt lief es in der rheinland-pfälzischen Industrie im vergangenen Jahr sehr rund. Ihre Bruttowertschöpfung stieg um 5,9 Prozent und damit fast doppelt so stark wie der Bundesdurchschnitt. Impulse kamen dafür sowohl aus dem Inland als auch aus dem Ausland. Die Inlandserlöse legten um 7,2 Prozent zu, die Auslandsumsätze um 9,1 Prozent. Die starke Entwicklung in der Industrie hat Rheinland-Pfalz ein BIP-Wachstum über dem Durchschnitt beschert: Mit +2,5 Prozent lag das Land etwas über dem Bundesdurchschnitt von 2,2 Prozent. Von den 2,5 Prozent gehen 1,56 Prozentpunkte auf die Industrie zurück. Ihr Anteil an der Bruttowertschöpfung beträgt in Rheinland-Pfalz 27 Prozent. Das ist deutlich mehr als in Deutschland insgesamt (23 Prozent). Rheinland-Pfalz ist Industrieland.

Das Beschäftigungswachstum in Rheinland-Pfalz fiel indes schwächer aus als das Umsatzwachstum. Die Zahl der Arbeitnehmer legte im Land um 1,2 Prozent zu; in Deutschland waren es +1,7 Prozent. Die Zunahme der Erwerbstätigen lag bei 20.100. Davon entfiel lediglich 1.400 auf die Industrie.

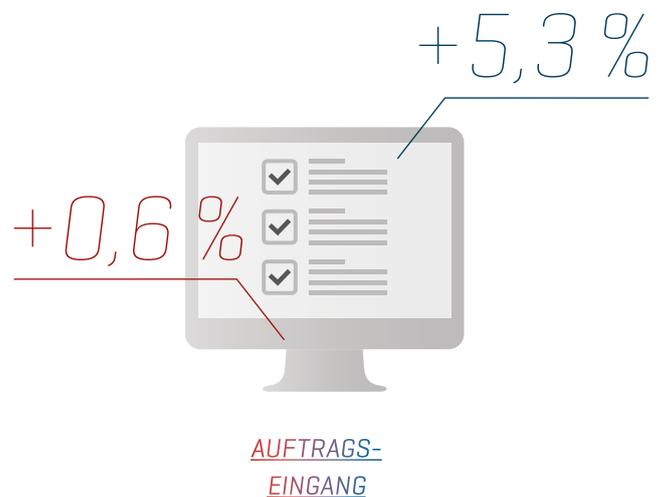
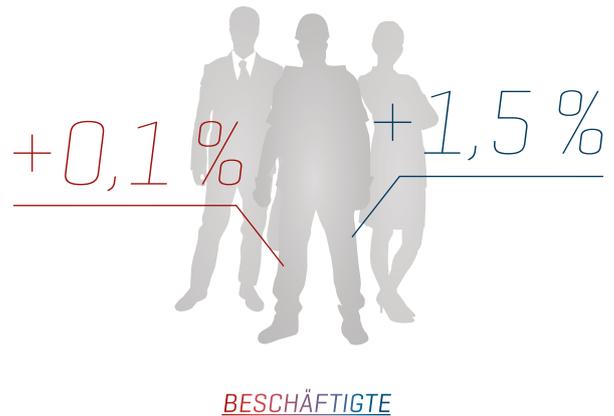
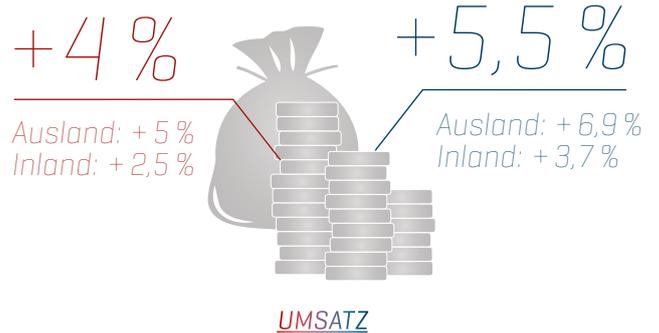
AUSBLICK 2018

Für die Produktion der M+E-Industrie deutschlandweit wird im Jahresverlauf 2018 eine Zunahme von 3 bis 3,5 Prozent erwartet. Der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre wird sich 2018 ebenfalls fortsetzen.

DIE M+E-INDUSTRIE IM ÜBERBLICK

RHEINLAND-PFALZ

DEUTSCHLAND



Quellen: Statistisches Landesamt, IW Köln, Gesamtmetall

TARIFABSCHLUSS 2018

Einstieg in eine neue Arbeitszeitwelt

DIE TARIFRUNDE WAR IN VIELERLEI HINSICHT UNGEWÖHNLICH. BESONDERS HINSICHTLICH DER FORDERUNG NACH TEILENTGELTAUSGLEICH BEI ARBEITSZEITREDUKTION SCHIENEN DIE GEGENSÄTZE KAUM ÜBERBRÜCKBAR. DOCH IM ERGEBNIS IST DER ABSCHLUSS EIN FAIRER KOMPROMISS. BESONDERS WICHTIG: ER GIBT DEN UNTERNEHMEN NEUE MÖGLICHKEITEN, DAS ARBEITSZEITVOLUMEN ZU ERHÖHEN.

Die Tarifrunde 2018 begann offiziell Ende Oktober 2017 mit Forderungsbeschluss und Forderungsübermittlung der IG Metall. sechs Prozent mehr Entgelt forderte die Gewerkschaft. Zeitgleich wurde – für eine Entgelttrunde üblich – der Entgelttarifvertrag und Ende November dann – als Novum – der Manteltarifvertrag gekündigt.

Forderungsbeschluss und Kündigungen hatten aber bereits einen langen Vorlauf gehabt: Im Frühjahr 2017 hatte die IG Metall eine Beschäftigtenumfrage durchgeführt, deren Ergebnisse in vielen Punkten mit den bereits vorliegenden Ergebnissen einer im Auftrag von Gesamtmetall durchgeführten Befragung übereinstimmten. Die IG Metall hatte hieraus jedoch gänzlich andere Schlüsse gezogen: Während die Arbeitgeber die grundsätzliche Zufriedenheit der Beschäftigten und den Wunsch vieler Beschäftigter erkannt hatten, flexibler und auch mal länger zu arbeiten, stand für die IG Metall der Wunsch nach einer Arbeitszeitabsenkung im Vordergrund.

GEWERKSCHAFT FORDERT „KURZE VOLLZEIT“

Der Arbeitszeitkongresses der IG Metall in Mannheim im Juni 2017 brachte die ersten Eckpunkte für die anstehende Tarifrunde: Mit der 35-Stundenwoche als Ankerpunkt sollten die Beschäftigten selbstbestimmter ihre Arbeitszeiten festlegen und im Rahmen einer „kurzen Vollzeit“ auch befristet

reduzieren können. Als Anreiz für die Inanspruchnahme dieser „kurzen Vollzeit“ sollte es für bestimmte Beschäftigtengruppen einen (teilweisen) Entgeltausgleich geben.

Die bundesweite Kündigung der Manteltarifverträge stellte beide Seiten vor neue Herausforderungen. Gerade in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels wurde auf Arbeitgeberseite der Ruf nach einer Möglichkeit zur bedarfsorientierten Ausweitung des Arbeitszeitvolumens lauter, was dazu führte, in dieser Tarifrunde eigene Arbeitgeberforderungen zur Erhöhung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens zu erheben.

Die erste Verhandlung für M+E MITTE fand am 16. November 2017 in Mainz statt. M+E MITTE ist die Verhandlungsgemeinschaft von PfalzMetall, vem.die arbeitgeber, M+E Saar und Hessenmetall. >

„Arbeitgeber erheben eigene Forderungen zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens.“

Luftnummer: Beim Verhandlungsauftritt im November 2017 in Mainz verteilte die IG Metall Luftballons mit der Forderungshöhe von sechs Prozent.



Bereits zum bundesweiten Auftakt der zweiten Verhandlungsrunde am 6. Dezember 2017 in Darmstadt wurde das von Gesamtmetall am Vorabend beschlossene Angebot unterbreitet. Es enthielt eine Tabellenerhöhung von zwei Prozent ab 1. April 2018 und eine Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro für die Monate Januar bis März 2018. Dabei wurde der Gewerkschaft eindringlich verdeutlicht, dass ihre Forderung nach einem Teilentgeltausgleich für bestimmte Beschäftigte rechtswidrig sei und man sich rechtliche Schritte bei Streiks für diese Forderung vorbehalten. Noch vor Ablauf der Friedenspflicht am 31. Dezember 2017 wurde der

„Die 24-Stunden-Streiks ließen die Ausfallstunden in enorme Höhen schnellen.“

IG Metall ein Gutachten von Professor Clemens Höpfner, Universität Münster, zur Verfügung gestellt, das die Rechtswidrigkeit des Teilentgeltausgleichs ausführlich darlegte. Dessen ungeachtet begannen ab dem 8. Januar 2018 in größerem Umfang erste Warnstreiks.

Nach vier intensiven Verhandlungsrunden sollte am 26. Januar 2018 eine Einigung versucht werden, um die Umsetzung des von der IG Metall geplanten Beschlusses zu Tagesstreiks zu verhindern. Nach 17-stündiger Verhandlung und einem für die Arbeitgeber inakzeptablen Ultimatum wurde die Durchführung von 24-Stunden-Streiks angekündigt. Diese Tagesstreiks ließen die Streikausfallstunden in enorme Höhen schnellen – die Arbeitgeberseite reagierte mit der im Vorfeld bereits angedrohten Klageerhebung. Unter entsprechend großem Druck für beide Seiten konnte nach mehr als 13-stündiger Verhandlung und einer zweiten langen Nacht schließlich am 6. Februar 2018 in Stuttgart eine Einigung zu allen Themen erreicht werden.

ARBEITGEBERFORDERUNGEN UMGESETZT

Der erzielte Pilotabschluss stieß auf großes Interesse im In- und Ausland. Insbesondere die neuen Regelungen zur Arbeitszeit mit der „verkürzten Vollzeit“ und einer Wahloption „Entgelt oder Freizeit“ wurden als Einstieg in eine neue Arbeitszeitwelt bezeichnet. Dabei konnten insbesondere auch Arbeitgeberforderungen umgesetzt werden. Bei aller Komplexität des Abschlusses birgt er viele Möglichkeiten für die Arbeitgeber, die Arbeitszeit bedarfsorientiert auszuweiten, und ist damit ein wichtiges Instrument in Zeiten des Fachkräftemangels. Die Möglichkeit zur befristeten Absenkung der Arbeitszeit stand von Anfang an im Zeichen des Koalitionsvertrages und der dortigen Vorgaben



Besiegelt: Jörg Köhlinger, Leiter des IG-Metall-Bezirks Mitte (l.), und M+E-MITTE-Verhandlungsführer Dr. Thomas Brunn bei der Übernahme des Pilotabschlusses am 9. Februar in Mainz.

zum Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sie wurde erst durch die Abkehr der Gewerkschaft vom geforderten Teilentgeltausgleich ermöglicht. Beim Entgelt war wegen der sehr guten wirtschaftlichen Situation ein hoher Abschluss leider zu erwarten. Die lange Laufzeit des Tarifvertrags und die Möglichkeit einer dauerhaften Differenzierung machen das Ergebnis jedoch akzeptabel.

MEHR ARBEITSZEITVOLUMEN STATT WENIGER

1. Der Tarifvertrag beginnt am 1. Januar 2018 mit einer Laufzeit bis 31. März 2020 und sieht insgesamt vier Entgeltkomponenten vor:

- Nach zwei Nullmonaten wurde für März 2018 ein Pauschalbetrag von 100 Euro für alle Vollzeitbeschäftigten vereinbart.
- Zum 1. April 2018 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 4,3 Prozent.
- Von 2019 an gibt es jedes Jahr im Juli zwei Sonderzahlungen, das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG): T-ZUG (A) mit 27,5 Prozent des individuellen Monatsentgelts und T-ZUG (B) mit 400 Euro für 2019 und in den folgenden Jahren 12,3 Prozent des Grundentgeltes der Entgeltgruppe 5 („früheres Eckentgelt“).
- Das T-ZUG (B) kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gestrichen, gekürzt oder im Hinblick auf die Auszahlung verschoben werden. Diese Differenzierungsmöglichkeiten bleiben über die Laufzeit des aktuellen Entgelttarifvertrages hinaus gültig!

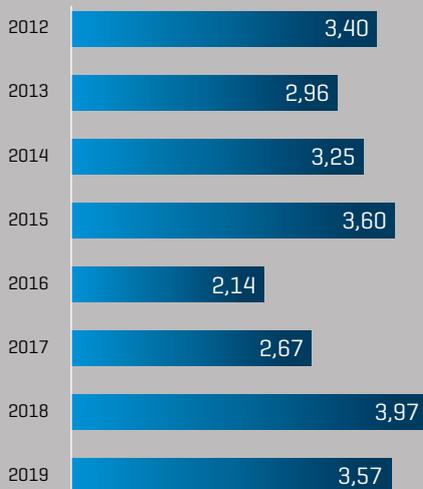
Die beiden jährlichen Sonderzahlungen entsprechen einer Tabellenerhöhung von insgesamt ca. 2,82 Prozent (T-Zug (A) 2,08 Prozent und (B) 0,74 Prozent). Soweit die Differenzierungsmöglichkeiten voll ausgeschöpft werden, kann die Belastung für 2019 von 3,78 auf 3,06 Prozent und die Gesamtbelastung für die Laufzeit von 3,47 auf 3,14 Prozent gesenkt werden.

2. Die neuen Regelungen zur Arbeitszeit – eine Kombination von Möglichkeiten der Arbeitszeitausweitung und -reduzierung. Bei grundsätzlich unveränderten Quoten bieten neue Berechnungsweisen und erleichterte Zugangsvoraussetzungen von Januar 2019 an neue Optionen zur Ausweitung des Arbeitszeitvolumens:

- Die bisherige 25-Prozent-Quote aus dem TV LeZ kann nun völlig unabhängig von der Zeitarbeit wahrgenommen werden. Bei nachgewiesenem Fachkräfteengpass ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu schließen und kann über die Tarifliche Schlichtungsstelle sogar erzwungen werden.
- Die bisherige 45-Prozent-Quote kann nun bereits bei einer Mehrheit der Beschäftigten in ab EG 7 beginnenden Entgeltgruppen, folglich wesentlich niedriger als bisher (oberste K-, T- und M-Gruppen), vereinbart werden. Diese Möglichkeit steht somit erheblich mehr Betrieben offen als bisher.
- Nach Ankündigung an den Betriebsrat und ggf. Erörterung mit diesem kann der Arbeitgeber von der Pro-Kopf-Quotenregelung in die Durchschnittsbetrachtung der neuen Volumenregelung wechseln. Für Betriebe einer bisherigen Quote von 13 Prozent bedeutet dies, dass im Schnitt aller Beschäftigten des Betriebes pro Arbeitnehmer 35,7 Stunden gearbeitet werden können (errechnet sich aus 13 Prozent in 40 Stunden, 87 Prozent in 35 Stunden). Für einen Arbeitnehmer, der nur 20 Stunden arbeitet, können nun drei Arbeitnehmer von 35 auf 40 Wochenstunden gehen. Für Unternehmen, die bislang oder künftig unter die 25- oder die 45-Prozent-Regelung fallen, gelten entsprechend höhere Durchschnittswerte (36,3 bzw. 37,3 Stunden). Im neuen System der verbesserten Möglichkeiten einer Arbeitszeitvolumenausweitung erhält der Betriebsrat künftig jedoch bei Überschreitung der Quote ein Widerspruchsrecht gegenüber weiteren „40-Stündler-Verträgen“. Das Verfahren ähnelt dem bei Einstellung oder Versetzung. Sofern es

EINKOMMEN STEIGEN WEITER

Kalenderjährliche Erhöhung der Tarifentgelte einschließlich Sonderzahlungen und Pauschalen in Prozent



Quelle: Gesamtmetall IW Medien/iwd

um die – nicht erweiterte – 13-Prozent-Quote geht, greift das Widerspruchsrecht jedoch erst bei einer Überschreitung um drei Prozentpunkte und einer Beratung mit dem Betriebsrat. So wurde eine neue „Gelbzone“ geschaffen.

- Wenn ein Betrieb die 13-Prozent-Quote bereits bei Inkrafttreten des Tarifvertrages (ggf. sogar erheblich) überschreitet, sind auf Veranlassung einer Seite Gespräche zu führen, wie die Einhaltung der 13 Prozent beziehungsweise einer anderen Quote erreicht werden kann. Führt dies nicht zum Erfolg, hat der Betriebsrat nach Ablauf von 24 Monaten ein Widerspruchsrecht gegen weitere „40-Stündler-Verträge“, die die zu diesem Zeitpunkt erreichte Quote überschreiten.
- Wenn ein Arbeitgeber bisher zufrieden war und ihm die neuen Regelungen zu kompliziert erscheinen, kann er bis zum 31. Oktober 2018 gegenüber seinem Betriebsrat erklären, dass er gerne beim alten System (in der „alten Welt“) bleiben will. Dann ändert sich für ihn nichts; es bleibt ihm jedoch unbenommen, später in das neue System zu wechseln.
- Eine weitere Neuerung, die im betrieblichen Alltag schnell und unbürokratisch vorübergehend zusätzliches Arbeitszeitvolumen verschaffen kann gibt es bei den Arbeitszeitkonten: Zukünftig kann mit dem Betriebsrat vereinbart werden, dass bis zu 50 Stunden jährlich pro Beschäftigtem aus einem Arbeitszeitkonto ohne Mehrarbeitszuschläge in Geld ausgezahlt werden. Das bedeutet eine Wochenstunde mehr Regelarbeitszeit.

3. Die neuen Regelungen zur Arbeitszeitreduzierung:

- Im Rahmen der „verkürzten Vollzeit“ haben Beschäftigte von 2019 an das Recht, ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. Nach Ablauf der Befristung wechseln sie wieder in Vollzeit. Letztlich dürfen nach dem Tarifvertrag maximal zehn Prozent der Belegschaft die „verkürzte Vollzeit“ wahrnehmen. Daneben wurden die gesetzliche Teilzeit auf ebenfalls maximal zehn Prozent und die Beschäftigten mit gegenüber der tariflichen Wochenarbeitszeit verkürzter Arbeitszeit insgesamt auf 18 Prozent begrenzt.
- Umwandlung von Geld in freie Tage: Statt einer normalen Tabellenerhöhung gibt es von 2019 an zwei neue tarifliche Sonderzahlungen, die jährlich zum 31. Juli an die Beschäftigten gezahlt werden. Das aus zwei Elementen bestehende Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG (A) in Höhe von 27,5 Prozent des individuellen monatlichen Grundentgeltes grundsätzlich die Auszahlung an die Beschäftigten vor. Drei Beschäftigtengruppen können allerdings wählen, ob sie anstelle der Auszahlung acht freie Tage haben möchten:
 - Beschäftigte mit Kindern bis zur Vollendung des achten Lebensjahres, die selbst betreut und erzogen werden,
 - Beschäftigte, die Eltern, Kinder, den Ehegatten/ Partner oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1 in häuslicher Pflege betreuen oder
 - Beschäftigte in Schichtarbeit.

Je nach Gruppe gibt es dabei unterschiedliche Zugangsbedingungen, etwa bei der Betriebszugehörigkeit. Der Arbeitgeber kann die freien Tage aber auch ablehnen und auf der Auszahlung bestehen, wenn er für das ausfallende Arbeitsvolumen im Betrieb keinen Ersatz mit der entsprechenden Qualifikation findet. Arbeitgeber und Betriebsrat haben dies zu erörtern. Soweit ein anderer Mitarbeiter dafür in dieser Zeit entsprechend länger arbeitet, wird er nicht auf die „40-Stündler-Quote“ angerechnet.



ANSPRECHPARTNER

Jochen Rinck

jochen.rinck@pfalzmetall.de

Tel.: 06321 852-260



Der Bundestag hat auf den letzten Metern der vergangenen Legislaturperiode das Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschiedet. In Kraft getreten ist es Anfang 2018.

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

Neue Chancen für die betriebliche Altersvorsorge

MIT DEM BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ WILL DIE BUNDESREGIERUNG DIE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE ATTRAKTIVER MACHEN: ARBEITGEBER WERDEN ENTHAFTET; ARBEITNEHMERN WINKEN HÖHERE ZAHLUNGEN IM ALTER.

Am 1. Januar 2018 ist das „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ (Betriebsrentenstärkungsgesetz, BRSG) in Kraft getreten – mit umfangreichen Änderungen der arbeits-, aufsichts- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen. Der Gesetzgeber hat sich damit zur wichtigen Rolle der kapitalgedeckten Altersvorsorge bekannt und will diese stärken. Kern des Gesetzes ist ein neues Sozialpartnermodell als tarifvertraglich organisierte Form der betrieblichen Altersvorsorge (bAV), bei der sich die Einstandspflicht der Arbeitgeber auf die Zahlung von Beiträgen beschränkt und nicht – wie sonst – auch auf die Zahlung einer späteren Betriebsrente. Dieses

neue Modell soll die Betriebsrenten durch die vorgesehene Entlastung im Hinblick auf die Haftung der Arbeitgeber attraktiver machen.

In der Diskussion des Sozialpartnermodells konnten durch die PfalzMetall-Spitzenverbände Gesamtmetall und BDA wesentliche Korrekturen der ursprünglichen Gesetzespläne erreicht werden. So setzt insbesondere die mögliche Enthftung des Arbeitgebers nicht mehr voraus, dass hierfür eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien gegründet wird. Auch muss der Pensions-Sicherungs-Verein – und damit alle ihn finanzierenden Arbeitgeber – nicht einspringen, wenn ein mit der

Durchführung der reinen Beitragszusage beauftragter Versorgungsträger nicht zur Erfüllung seiner Versorgungsverpflichtungen in der Lage ist. Die Einführung der reinen Beitragszusage bietet daher eine neue Chance, die betriebliche Altersvorsorge weiterzuverbreiten. Eine der zahlreichen weiteren gesetzlichen Vorgaben ist das Erfordernis, dass reine Beitragszusagen mit Spielraum für sog. Opting-out-Modelle nur aufgrund von Tarifverträgen möglich sind. Dies ist eine unserer anstehenden Aufgaben im tarifpolitischen Bereich.

TARIFABSCHLUSS 2018 ERLEICHTERT UMSETZUNG

Insbesondere die Verpflichtung zur Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 15 Prozent auf den Betrag der Entgeltumwandlung wirft zahlreiche Abgrenzungsfragen auf und wird die Durchführung bestehender Entgeltumwandlungsvereinbarungen von 2022 an erschweren. Es konnte jedoch erreicht werden, dass durch tarifvertragliche Vereinbarungen von dieser Vorgabe abgewichen werden kann. Besondere Bedeutung kommt dabei der im Zuge des Tarifergebnisses

„Kern des Gesetzes ist ein neues Sozialpartnermodell.“

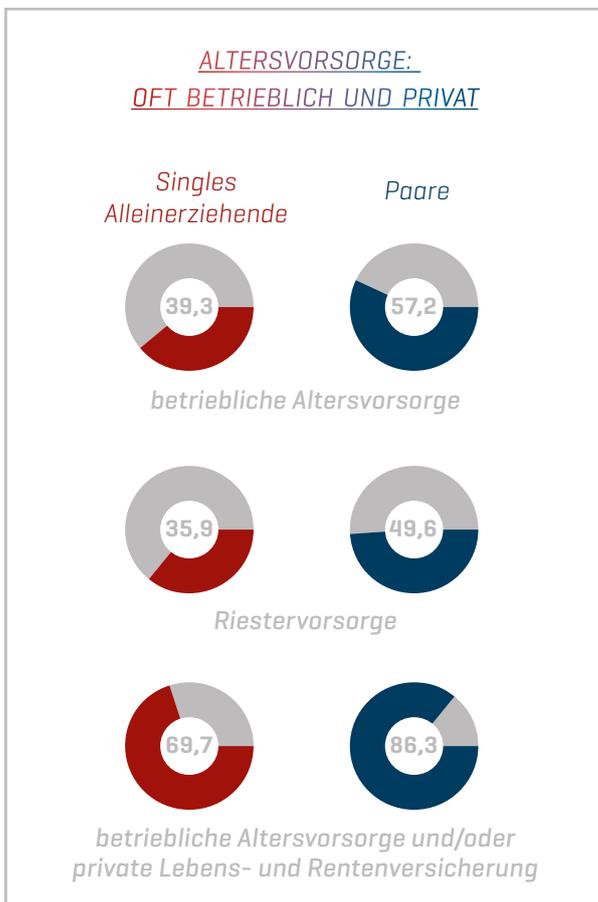
2018 erreichten Klarstellung zu, dass die bei der Bruttoentgeltumwandlung entfallenden Sozialversicherungsanteile des Arbeitgebers aus den im Verhandlungsergebnis 2001 zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung TV EUW genannten Gründen weiterhin nicht an die Beschäftigten weitergegeben werden müssen.

DIE WICHTIGSTEN REGELUNGEN DES BRSG

Reine Beitragszusage: Mit ihrer Einführung auf tariflicher Grundlage soll die bisher bestehende subsidiäre Einstandspflicht, also die Haftung des Arbeitgebers bei einem möglichen „Ausfall“ des Versorgungsträgers, entfallen. Um dieses „pay and forget“ nutzen zu können, müssen allerdings – über die tarifliche Grundlage hinaus – weitere Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die betriebliche Altersvorsorge muss zwingend über einen externen Durchführungsweg (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) erfolgen.
- Die Einrichtungen, in denen die reine Beitragszusage durchgeführt wird, dürfen keine Mindestbeziehungsweise Garantieleistungen vorsehen.
- Anwartschaften aus der reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar.
- Darüber hinaus „soll“ zur Absicherung der reinen Beitragszusage ein „Sicherungsbeitrag“ tarifvertraglich vereinbart werden. Aufsichtsrechtlich haben die Einrichtungen hingegen zwingend ein gesondertes Sicherungsvermögen einzurichten.

bAV-Förderbetrag: Arbeitgeber, die Beziehern geringer Einkommen (bis zu 2.200 Euro monatlich) eine betriebliche Altersvorsorge finanzieren, erhalten einen Förderbetrag in Höhe von 30 Prozent des Arbeitgeberbeitrags. Förderfähig sind Arbeitgeberbeiträge in Höhe von mindestens 240 Euro und höchstens 480 Euro im Jahr. Die Erstattung erfolgt monatlich im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens, wenn die betriebliche Altersvorsorge über



Quelle: IW Köln

eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung (externe Durchführungswege) durchgeführt wird. Der bAV-Förderbetrag wird neben der sonstigen geförderten betrieblichen Altersvorsorge gewährt und nicht auf ggf. gewährte Riesterzulagen im Rahmen der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge angerechnet.

Dotierungsrahmen: Der steuerfreie Zuwendungsrahmen für betriebliche Altersvorsorge nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG West) sowie der zusätzliche steuerfreie Erhöhungsbetrag in Höhe von 1.800 Euro nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG werden in einem einheitlichen Zuwendungsrahmen in Höhe von acht Prozent der BBG West zusammengefasst. Bei den Sozialabgaben soll die Grenze hingegen bei vier Prozent der BBG West bleiben. Die Förderung nach § 40b EStG a. F. in Höhe von 1.752 Euro soll auf diesen Rahmen ggf. angerechnet werden; die bisherige Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen soll insoweit entfallen.

Wegfall Doppelbelastung bei betrieblicher Riesterförderung: Die bislang bei der Riesterförderung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge bestehende doppelte Belastung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in der Anspar- und in der Leistungsphase wird beseitigt. Künftig sollen nur die Beiträge in der Ansparphase, nicht aber die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht unterliegen.

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung: Eingesparte Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Entgeltumwandlung müssen grundsätzlich als Zuschuss an die Beschäftigten weitergegeben werden. Dieser Zuschuss liegt bei 15 Prozent der Entgeltumwandlungssumme. Für neue Entgeltumwandlungen gilt diese Regelung bereits ab 2018, für bereits abgeschlossene Vereinbarungen ab 2022. Von dieser Regelung darf jedoch tarifvertraglich abgewichen werden (siehe vorn).

Opting-out-Modelle: Die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung mit der Möglichkeit für die Arbeitnehmer, zu widersprechen, wird an das Vorliegen eines Tarifvertrags geknüpft, der näher definierten gesetzlichen Vorgaben entsprechen muss.



REFORM DES MUTTERSCHUTZGESETZES

Aufgrund geänderter gesellschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen sah der Gesetzgeber bei dem 1952 in Kraft getretenen und bisher nur in wenigen Regelungsbereichen geänderten Mutterschutzgesetz [MuSchG] Handlungsbedarf. Ziel der Reform war es, das Gesetz zeitgemäß, übersichtlicher und verständlicher zu fassen. Im Zuge der systematischen Änderungen wurde das Gesetz jedoch auch inhaltlich überarbeitet.

Besonders kritische Punkte für die Praxis konnten durch die Intervention unserer Spitzenverbände Gesamtmetall und BDA verhindert beziehungsweise in ihren Folgen abgemildert werden. So ist die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung nicht zweimal durchzuführen, sondern künftig Teil der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung. Auch wurde kein automatisches Beschäftigungsverbot bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft eingeführt.

Das neue Verbot der Alleinarbeit im Rahmen von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit wurde praxisgerecht ausgestaltet – getaktete Arbeit bleibt auch weiter grundsätzlich möglich. Die Neuregelungen sind im Wesentlichen zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten; die Ordnungswidrigkeit bei fehlerhafter oder fehlender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung wirkt jedoch erst zum 1. Januar 2019. Ein Gesamtmetall-Leitfaden stellt mithilfe einer Gegenüberstellung der bisherigen und aktuellen Rechtslage die wesentlichen Änderungen des Mutterschutzgesetzes für die betriebliche Praxis dar. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der neu geregelten Gefährdungsbeurteilung.

Die Ausarbeitung „Mutterschutzgesetz – Handlungsleitfaden für Arbeitgeber“ finden Sie im Mitgliederbereich der PfalzMetall-Website.

UNTERNEHMENSNETZWERK

Produktivität in der Administration steigern

IM APRIL 2017 HAT SICH DAS NEUE UNTERNEHMENSNETZWERK ZUM THEMA „5S“ GEBILDET. „5S“ STEHT FÜR SORTIEREN, SAUBER MACHEN, SICHTBAR MACHEN, STANDARDISIEREN UND SICHERN. IM FOKUS: VERWALTUNGSABLÄUFE.

Produktivitätssteigerungen, Verbesserungen und Veränderungen beginnen meist in den direkt wertschöpfenden Bereichen. Darüber sollten Unternehmer nicht vergessen, dass auch in der Administration häufig viel Verbesserungspotenzial schlummert.

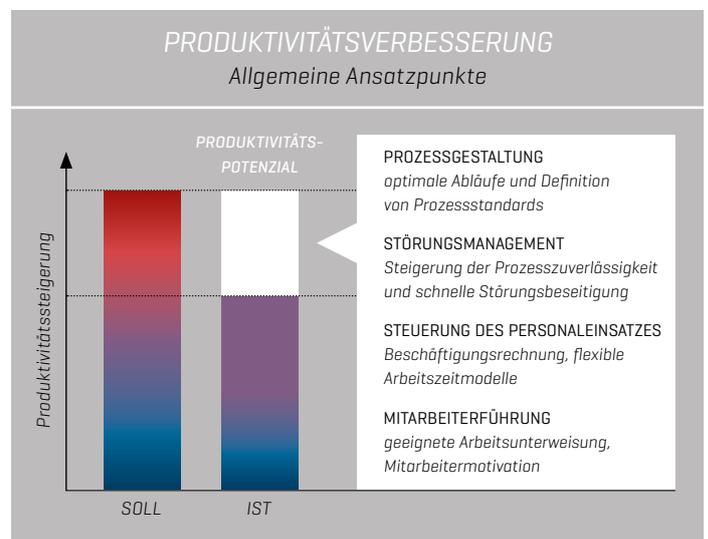
Und das Potenzial ist gewaltig: Arbeiteten in den 1960er-Jahren noch rund 80 Prozent der Arbeitnehmer in produktiven und 20 Prozent in administrativen Bereichen, hat sich das Verhältnis heute nahezu umgekehrt. In Zahlen ausgedrückt, bedeutet dies, dass rund 17 Millionen Menschen verwaltende Tätigkeiten ausüben.

72 MINUTEN PRO TAG AM SUCHEN

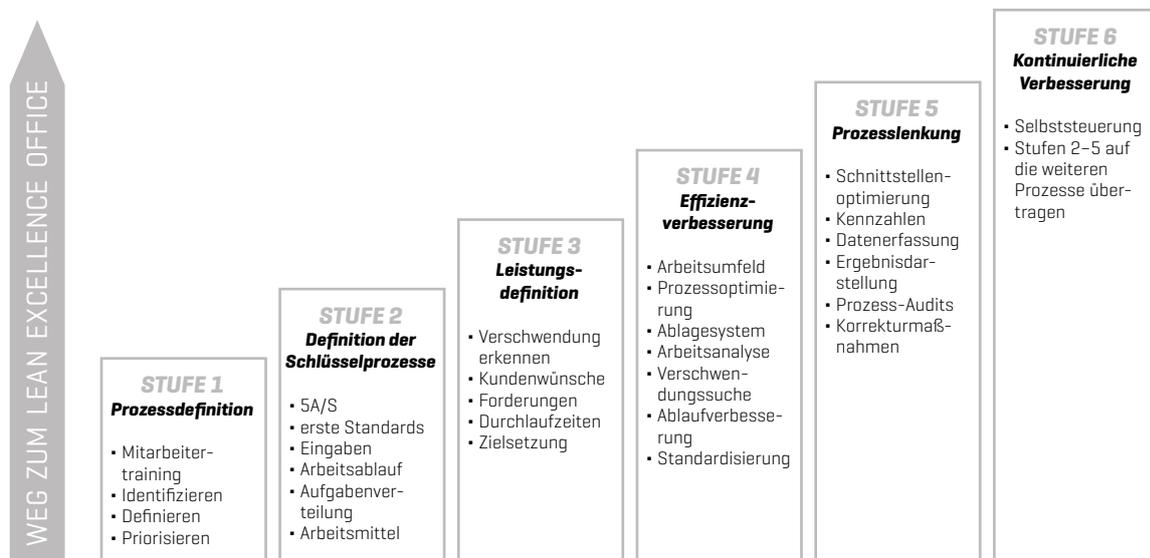
Während „5S“ in den produktiven Bereichen bereits bei vielen Unternehmen als probates Mittel zur Produktivitätssteigerung eingesetzt wird, sind die administrativen/indirekten Bereiche bislang oftmals noch nicht großflächig betrachtet worden. Laut einer Studie des Fraunhofer IPA und des Kaizen Institutes (2006) verwenden die Mitarbeiter des Office-Bereichs rund 13 Prozent ihrer Arbeitszeit mit Suchen; dies sind rund 72 Minuten pro Tag. Die Studie sagt, dass sich die Verschwendung im Laufe eines Arbeitstages auf rund 32 Prozent des Tages summiert, was bei einem Normalarbeitsverhältnis bedeutet, dass an 70 Arbeitstagen pro Jahr keine Wertschöpfung entsteht.

Die Autoren der Studie gehen davon aus, dass in der Administration Einsparmöglichkeiten von 35 Prozent beim Faktor Zeit bestehen. Zudem seien 50 Prozent Platzeinsparungen möglich. Letzteres ist aufgrund steigender Mieten und Betriebskosten ein nicht zu verachtender Faktor.

Was aber noch viel stärker ins Gewicht fällt, ist, dass 70 Prozent der Kundenreklamationen durch die Administration begründet sind. Es lohnt sich daher, einen kritischen Blick auf Abläufe und Schnittstellenprobleme in der Administration zu werfen. >



Quelle: ifaa



Quelle: plp-solutions

Analog zu Verbesserungsmaßnahmen in produktiven Bereichen sollte auch bei Maßnahmen in prozessbegleitenden Bereichen das Thema „5S“ intensiv angegangen werden.

TLT-TURBO WAR GASTGEBER

Nach der Auftaktveranstaltung am 25. April 2017 zum Thema „5S“, bei der sich mehrere Unternehmensvertreter im Industriehaus bei PfalzMetall in Neustadt an der Weinstraße zur Aufnahme des Status quo getroffen haben, fand am 1. September 2017 der erste Workshop in einem Unternehmen statt. Referent und Workshopleiter war Ralph W. Conrad vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa).

Die Teilnehmer des Treffens bei TLT-Turbo in Zweibrücken lernten zunächst die 5A-Methode und die sieben Arten der Verschwendung als Werkzeuge kontinuierlicher Verbesserung im administrativen Bereich kennen. Ähnlich wie bei den produktiven Bereichen lassen sich die Verschwendungen klassifizieren:

- Informationsüberfluss,
- unnötiger Informationstransport,
- unnütze Wege,
- Wartezeiten,
- nutzlose Tätigkeiten,
- nicht benötigte Bestände sowie
- Fehler.

GASTGEBER UND GÄSTE LERNEN VONEINANDER

Im Anschluss stellte Gastgeber Matthias Kraemer, Leiter des Bereiches Business Excellence bei TLT-Turbo, das KVP-Konzept seines Unternehmens vor. TLT-Turbo beschäftigt am rein administrativ arbeitenden Standort Zweibrücken rund 190 Mit-

arbeiter mit der Planung und Konfiguration von Belüftungsanlagen für den Tunnelbau, in Kraftwerken, in Industrieanlagen und für den Einsatz in Gruben. Die Produktion der Anlagen befindet sich am Standort Bad Hersfeld. Hinsichtlich der 5S-Thematik hat das Unternehmen bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen.

Hiervon konnten sich die 20 Teilnehmer des Workshops bei einem Rundgang durch verschiedene administrative Bereiche überzeugen. Anhand von im Vorfeld verteilten Beobachtungsrollen zu den Themen Verschwendung, allgemeiner Eindruck 5S, Visualisierung/Kennzahlen, Qualität und Aktualität der Maßnahmen/Boards etc. sowie Durchgängigkeit der Visualisierung waren die Teilnehmer aufgefordert, ihre Beobachtungen aufzuzeichnen. Im Nachgang wurden die Beobachtungsergebnisse präsentiert, mithilfe von aufgenommenen Fotos visualisiert und die Erkenntnisse mit dem Gastgeber und den Teilnehmern des Workshops diskutiert. Für den Gastgeber von großem Interesse war das gemeinsame Erarbeiten von Handlungsempfehlungen. Das ist ein Mehrwert, den Gastgeber des Unternehmensnetzwerkes genießen können.

Wenn Sie Interesse an der Mitarbeit am Unternehmensnetzwerk haben, dann setzen Sie sich bitte mit Klaus Gronbach in Verbindung!



ANSPRECHPARTNER

Klaus Gronbach

klaus.gronbach@pfalzmetall.de

Tel.: 06321 852-248



Moderierte Workshops können dabei helfen, mögliche psychische Belastungen zu ermitteln.

ARBEITSSCHUTZGESETZ

Psychische Belastung sinnvoll berücksichtigen

UNTERNEHMEN SIND NACH DEM ARBEITSSCHUTZGESETZ DAZU VERPFLICHTET, EINE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG DURCHFÜHREN. DAZU GEHÖRT SEIT 2013 AUCH DIE BEURTEILUNG DER PSYCHISCHEN BELASTUNG. BEI DER INDIVIDUELLEN UND PRAKTIKABLEN UMSETZUNG UNTERSTÜTZT SIE PFALZMETALL.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sind die objektiven Gefährdungen, die von der Tätigkeit ausgehen können, zu erfassen und zu bewerten („Belastungen“). Es geht also nicht darum, die Auswirkungen auf jeden einzelnen Beschäftigten („Beanspruchung“) zu erfassen. Die Erfassung und Bewertung erfolgt also personenneutral, ohne die individuellen Stärken oder Schwächen des jeweiligen Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist also gesetzlich nicht dazu verpflichtet, individuell – also bezogen auf den

einzelnen Beschäftigten – zu ermitteln, welche subjektiven Folgen sich aus den möglichen Belastungsfaktoren einer Tätigkeit ergeben können. Die Befindlichkeiten des einzelnen Beschäftigten sind daher nicht Teil der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz.

Beurteilungsverfahren, die – etwa durch Mitarbeiterbefragungen – auch subjektive Beanspruchungen der Beschäftigten berücksichtigen, sind für den Arbeitgeber nicht verpflichtend. Sie können aller-

dings Gegenstand freiwilliger Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sein. Sie gehen damit über den gesetzlichen Arbeitsschutz hinaus. Die Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung sollte einem bestimmten Schema folgen:

1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen
2. Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit
3. Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
5. Wirksamkeitskontrolle
6. Aktualisierung/Fortschreibung
7. Dokumentation

EINEN KÖNIGSWEG GIBT ES NICHT

Am Ende des Prozesses steht eine entsprechende Dokumentation, in der die wesentlichen Schritte festgehalten werden. Welches Vorgehen Unternehmen wählen, hängt vom einzelnen Betrieb, seiner Unternehmenskultur und den jeweiligen Rahmenbedingungen ab.

„Die Beschäftigten sind möglichst früh einzubeziehen. Das gilt auch für den Betriebsrat.“

Zur Auswahl für den Schritt 2, Ermittlung der psychischen Belastung, stehen hauptsächlich drei Arten der Belastungsermittlung:

- Mitarbeiterbefragung,
- moderierte Analyseworkshops und
- Beobachtung/Beobachtungsinterviews.

DIE BELASTUNG RICHTIG ERMITTELN

Mitarbeiterbefragungen sind aufgrund des Datenschutzes und der subjektiven Beurteilung nur zur Ermittlung von Analyseschwerpunkten zu akzeptieren. Diese sind dann zum Beispiel durch Beobachtungsinterviews oder Analyseworkshops zu konkretisieren. Beschäftigte fühlen sich besser einbezogen.

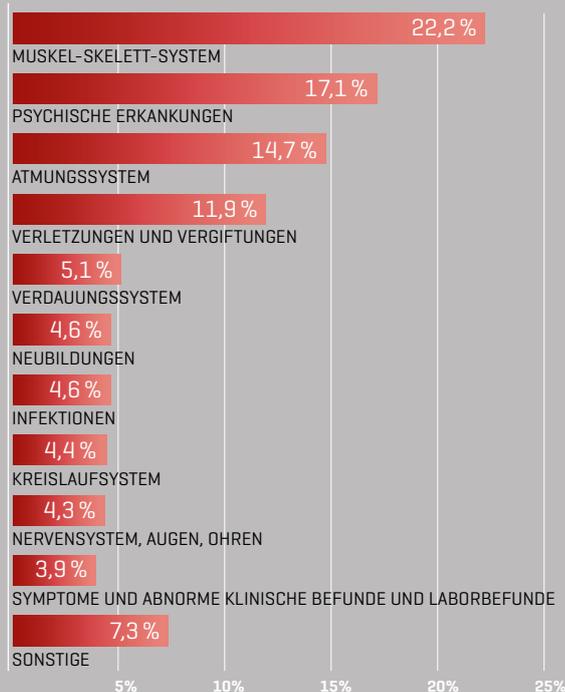
Bei moderierten Analyseworkshops beschreiben und beurteilen Beschäftigte gemeinsam mit den Führungskräften und fachkundigen Experten die psychischen Belastungen der Arbeit. Das kann aufwendig werden, je nachdem, wie viele Beschäftigte und Experten von intern oder extern einbezogen werden. Gestaltungsempfehlungen können unmittelbar erarbeitet werden. Eine Vertrauenskultur und eine offene Gesprächskultur sind erforderlich. Das Verfahren ermöglicht eine feinkörnige Beschreibung der Belastungssituationen.

BEOBSACHTUNGSINTERVIEW

Das von den Metallarbeitgebern unterstützte Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) hat zur Beurteilung psychischer Belastung ein Tool in Form eines Handbuchs entwickelt; dieses erläutert das „Kompaktverfahren für psychische Belastung“ (KPB). Es eignet sich insbesondere für kleine und mittelständische Betriebe und ist schnell und einfach durchführbar. Geschulte Personen aus der Firma beurteilen die psychischen Belastungen auf

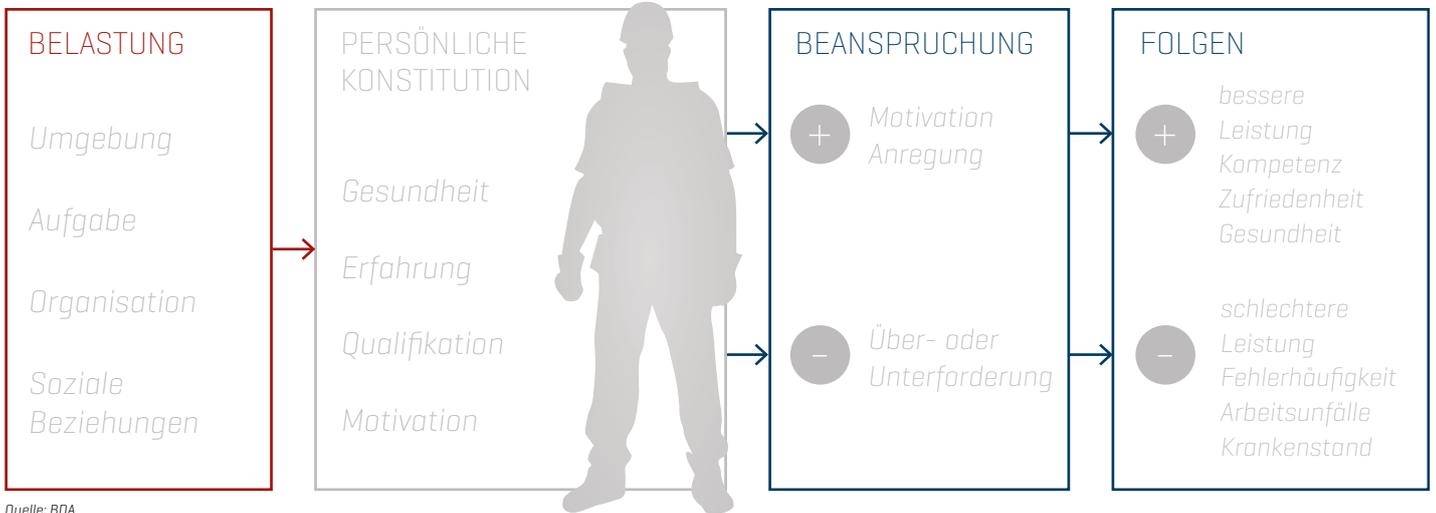
PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN AUF PLATZ ZWEI

Anteil der zehn häufigsten Krankheitsarten an den Arbeitsunfähigkeitstagen



Quelle: DAK Gesundheitsreport 2017

DAS ZUSAMMENSPIEL VON BELASTUNG UND PERSÖNLICHER KONSTITUTION



Quelle: BDA

der Basis von Beobachtungen; dies wird durch Kurzinterviews ergänzt. Die Erfassung erfolgt somit rein objektiv, soweit wie gewünscht feinkörnig, durch hausinterne Analyseteams.

Auch in den PfalzMetall-Mitgliedsunternehmen findet dieses Tool Anwendung. Im ersten Schritt werden dabei allen Beteiligten die benötigten Grundlagen zum Thema psychische Belastungen vermittelt. Danach erfolgt die Schulung der Analyseteams bezüglich der Anwendung des KPB-Tools.

Die Merkmale, die bei der Beurteilung von psychischen Belastungen eine Rolle spielen, werden ausführlich besprochen. Zudem werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie im Unternehmen bereits vorhandene Kennzahlen als Indikatoren benutzt werden können. Praktische Übungen an den Arbeitsplätzen im Unternehmen vertiefen die Kenntnisse und versetzen die Analyseteams in die Lage, weitere Arbeitsplätze selbstständig zu analysieren. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es zu Beginn sinnvoll sein kann, den Analyseteams nach einer ersten Beurteilungswelle nochmals eine Feedbackrunde zu ermöglichen. Nötige Maßnahmen müssen danach eingeleitet, umgesetzt, auf Wirksamkeit geprüft und dokumentiert werden.

DIE BESCHÄFTIGTEN MÖGLICHT FRÜH EINBINDEN

Zu den einzelnen systematischen Vorgehensweisen gibt es eine Vielzahl anderer Tools, darunter auch

solche von den Berufsgenossenschaften. Unternehmen sollten sich bei der Umsetzung des Verfahrens auswählen, das am besten zu ihnen passt, und dabei den erforderlichen Aufwand, den die einzelnen Verfahren mit sich bringen, berücksichtigen. Die Beschäftigten sind möglichst früh einzubeziehen. Dies gilt auch für den Betriebsrat – nicht nur wegen der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern auch, um eine Emotionalisierung im Unternehmen zu vermeiden.

Um eine Verschärfung des Arbeitsschutzgesetzes zu vermeiden, ist es wichtig, dass möglichst viele Unternehmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen mit beurteilen. Gerne unterstützt Sie dabei Ihr Verband. Informationsmaterial, Unterlagen und Handlungshilfen von der BDA oder die Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen von der GDA stellen wir gerne zur Verfügung.



ANSPRECHPARTNER

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

Frauen sind in Technikberufen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Das schlägt sich in einem geringeren Durchschnittsverdienst nieder. Das Entgelttransparenzgesetz ändert daran nichts.



ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Privilegien für tarifgebundene Unternehmen

ARBEITGEBERVERBÄNDE WIE PFALZMETALL HALTEN DAS ENTGELTTRANSPARENZGESETZ FÜR ÜBERFLÜSSIG. IMMERHIN KONNTEN IM GESETZGEBUNGSVERFAHREN VERBESSERUNGEN IM VERGLEICH ZU DEN URSPRÜNGLICHEN PLÄNEN ERZIELT WERDEN. DOCH WAS HEISST DAS GESETZ NUN FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS?

Im Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist, ein gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher beziehungsweise gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Mit einem individuellen Auskunftsanspruch soll mehr Entgelttransparenz erreicht werden. Arbeitgeber müssen dazu unter anderem Auskunft über die Zusammensetzung des Entgelts einer Vergleichsgruppe des jeweils anderen Geschlechts erteilen.

WESENTLICHE REGELUNGEN

1. Ein Individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten;

2. ein freiwilliges betriebliches Prüfverfahren für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sowie
3. Berichtspflichten für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die nach dem HGB lageberichts-pflichtig sind.

Kleine und mittlere Unternehmen wurden durch den Schwellenwert von 200 Beschäftigten pro Betrieb aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Damit werden sie nicht dem unverhältnismäßig hohen zeitlichen Mehraufwand des Gesetzes ausgesetzt. Des Weiteren konnte die elementare Angemessenheitsvermutung hinsicht-

lich der Entgeltgleichheit für tarifvertragliche Regelungen durchgesetzt werden. Infolgedessen enthält das Gesetz deutliche Privilegierungen für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber.

AUSKUNFTSANSPRUCH: WER, WANN, WAS, WIE?

- Auskunftsanspruch des einzelnen Beschäftigten
- in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten
- Auskunft über Kriterien und Verfahren zur Festlegung des Entgelts des anfragenden Beschäftigten
- Auskunft über Kriterien und Verfahren zur Festlegung des Entgelts einer Vergleichstätigkeit
- Auskunft über die Vergütung der Vergleichsgruppe des jeweils anderen Geschlechts
- Datenschutz: mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts in der Vergleichsgruppe

Für die Geltendmachung des Auskunftsanspruches ist ein Papier- oder elektronisches Dokument zu verwenden. Aus ihm muss hervorgehen, welche Informationen der Anspruchsteller begehrt. Er kann Auskunft verlangen zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und/oder zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen von Beschäftigten mit Vergleichstätigkeiten (mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts).

Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber werden vom Gesetz privilegiert und müssen als Vergleichstätigkeit nur die entsprechende ERA-Entgeltgruppe heranziehen. Bezüglich der AT-Beschäftigten gibt das Gesetz keinen Hinweis. Existiert eine Betriebsvereinbarung, in der das Entgeltsystem für AT-Beschäftigte festgelegt ist, ist davon auszugehen, dass dieses dann ebenfalls legitimiert ist.

Nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Arbeitgeber sind verpflichtet, die Auskunft auf die ihres Erachtens gleiche oder vergleichbare Tätigkeit zu beziehen und ein Abweichen ggf. dem Beschäftigten gegenüber zu begründen. Das heißt, dass diese Firmen ausführliche Angaben zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung darlegen und diese den gesetzlichen Anforderungen genügen müssen.

DAS FREIWILLIGE BETRIEBLICHE PRÜFVERFAHREN

Die Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren ist freiwillig. Es gibt daher auch keine Frist hinsichtlich der erstmaligen Durchführung.

PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH - AUSGEWÄHLTE BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

- ✓ Leitende Angestellte
- ✓ AT-Beschäftigte
- ✗ Zeitarbeitnehmer (im Einsatzbetrieb)
- ✗ Handelsvertreter, Franchisenehmer, freie Mitarbeiter
- ✗ Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende, diesen Gleichgestellten
- ✓ Auszubildende
- Praktikanten, Umschüler, Volontäre, Schüler
- ✓ bei Entgeltanspruch (z. B. Schülerferienjob)
- ✗ Schülerpraktikanten
- Studenten, Dual Studierende
- ✓ bei Entgeltanspruch (z. B. Werkstudenten)
- ✗ nur Betreuungsvertrag für Abschlussarbeit

BERICHTSPFLICHTEN FÜR GROSSUNTERNEHMEN

Der Bericht muss nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben enthalten zu:

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung;
- Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer und zu der
 - durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und der
 - durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Tarifgebundene beziehungsweise tarifanwendende Arbeitgeber müssen den Bericht alle fünf Jahre erstellen. Alle anderen Arbeitgeber müssen den Bericht alle drei Jahre erstellen. Der Bericht ist erstmals im Jahr 2018 anzufertigen. Der Bericht hat sich auf das Jahr 2016 zu beziehen. Der Berichtszeitraum für den ersten Bericht umfasst nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr, das dem Jahr 2017 vorausgeht.

Bei Fragen, insbesondere zum individuellen Auskunftsanspruch, steht PfalzMetall gerne zur Verfügung.



ANSPRECHPARTNER

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

FACHKRÄFTE

Die Jugend fehlt

SCHON HEUTE SIND FACHKRÄFTE IN EINIGEN REGIONEN DEUTSCHLANDS RAR. IN DEN KOMMENDEN JAHREN DÜRFTE SICH DIE LAGE VIELERORTS NOCH VERSCHÄRFEN, WIE DIE RELATION VON JUGENDLICHEN ZU ÄLTEREN ARBEITNEHMERN ZEIGT.

Vor 20 Jahren war das eine eher absurde Vorstellung: Arbeitskräfteknappheit gefährdet das Wirtschaftswachstum in Deutschland.

Doch genau dieses Problem bereitet den Konjunkturforschern derzeit große Sorgen. Schuld daran ist der demografische Wandel: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird in Deutschland bis 2060 um 20 Prozent auf 38 Millionen schrumpfen.

Der Mangel an Nachwuchskräften trifft längst nicht ganz Deutschland im selben Ausmaß, wie eine nach Regionen differenzierende Gegenüberstellung von Berufseinsteigern und Rentnern in spe zeigt (Grafik nächste Seite).

WEST-OST-GEFÄLLE

In Sachsen-Anhalt kamen im Jahr 2015 auf jeweils 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 55 und 64 Jahren lediglich 98 junge Menschen zwischen 10 und 20 Jahren – von denen in zehn Jahren, gemessen an den üblichen Erwerbstätigenquoten, nur knapp 80 Prozent berufstätig sein werden. Schleswig-Holstein dagegen hat mit 179 Kindern und Jugendlichen pro 100 ältere Arbeitnehmer gute Chancen, seinen demografischen Fachkräftebedarf zu decken. Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen stehen dagegen ähnlich schlecht da wie Sachsen-Anhalt.

GEFÄLLE ZWISCHEN STADT UND UMLAND

Stadtstaaten wie Bremen und Hamburg fallen bei diesem Vergleich deutlich hinter die Flächenländer zurück – und das hat vor allem einen Grund: In Großstädten gibt es reichlich Arbeit und damit auch viele über 55-jährige Beschäftigte. Familien mit Kindern leben indes eher im grünen Umland – und

das findet sich bei den Stadtstaaten eben in Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Die wirtschaftliche Stärke erklärt auch die Nachwuchsprobleme Baden-Württembergs und Bayerns: Für die dortige Industrie, insbesondere die oft in ländlichen Regionen ansässigen Mittelständler, wird es künftig schwieriger, die ausscheidenden Fachkräfte durch qualifizierte Berufsanfänger zu ersetzen. Ansatzpunkte, um Firmen und Nachwuchs zusammenzubringen, sind neben mehr Wohnraum in den Städten vor allem attraktivere Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Land. Die



Begehrter Nachwuchs: ein neuer Auszubildender im Mercedes-Benz-Lkw-Werk Würth.

10- BIS 20-JÄHRIGE PRO 100 BESCHÄFTIGTE
IM ALTER VON 55 BIS 64 JAHREN



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, IW Medien/iwd

Unternehmen tragen selbst einiges dazu bei. Denn am Ende können flexible Arbeitszeiten, Home-office-Möglichkeiten und Weiterbildungen darüber entscheiden, ob ein Bewerber eine freie Stelle annimmt.

DIE LÜCKE WEITET SICH

In Deutschland fehlen so viele Elektriker, Informatiker und Ingenieure wie noch nie. Die Arbeitskräftelücke wäre sogar noch größer, wenn in den vergangenen Jahren nicht so viele ausländische Arbeitnehmer mit MINT-Qualifikationen nach Deutschland gekommen wären. Allerdings meiden ausländische MINT-Kräfte die ostdeutschen Bundesländer.

Dass über die sogenannte MINT-Arbeitskräftelücke, also den Mangel an Mathematikern, Informatikern, Naturwissenschaftlern und Technikern, lamentiert wird, ist alles andere als neu. Neu ist allerdings die Größe des Problems: Im MINT-Herbstreport 2017 kommt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zu dem Schluss, dass Ende September in Deutschland so viele MINT-Arbeitskräfte fehlten wie noch nie seit Beginn der Berechnungen im Ja-

nuar 2011. Damals gab es rund 70.000 MINT-Kräfte zu wenig. Die aktuellen Fakten: Bundesweit zählte die Statistik Ende September fast 470.000 offene MINT-Stellen und 183.000 arbeitslose MINT-Kräfte.

Berücksichtigt man dann noch in allen 36 MINT-Berufskategorien qualifikatorische Mismatches, bleibt eine bereinigte MINT-Arbeitskräftelücke von 290.000 Personen, 43 Prozent mehr als im September 2016. Dass die Lage nicht noch prekärer ist, verdankt der MINT-Sektor dem Zuzug ausländischer Elektriker, Ingenieure und Informatiker: Von Ende 2012 bis Frühjahr 2017 haben beispielsweise zusätzlich 36.000 Ausländer eine Arbeit in einem akademischen MINT-Beruf aufgenommen; jeder Neunte von ihnen war Inder. Dynamisch gestiegen ist zuletzt auch die Beschäftigung von Eritreern, Irakern, Afghanen und Syrern, die vor allem als MINT-Facharbeiter Fuß fassen konnten.

Ohne diese Ausländer wäre die MINT-Arbeitskräftelücke aktuell noch um 118.000 Personen größer. Die sozialversicherungspflichtigen MINT-Beschäftigten mit ausländischem Pass lassen sich jedoch bevorzugt in Westdeutschland nieder; die neuen Länder sind für sie eher unattraktiv. Dabei ist gerade der Osten auf Nachwuchs angewiesen, denn der Anteil der Beschäftigten jenseits der 55 Jahre ist dort besonders groß.

Ein Blick auf die einzelnen Bundesländer zeigt allerdings, dass es ohnehin keine Region mehr in Deutschland gibt, in der – zumindest theoretisch – alle MINT-Vakanzen besetzt werden könnten. Besonders gravierend ist der Mangel in Bayern: Auf 100 arbeitslose MINT-Kräfte kommen im Freistaat mehr als 400 offene Stellen.

Am größten ist die Lücke bei den MINT-Akademikern: In Bayern beträgt die Relation von arbeitslosen Akademikern zu den entsprechenden Jobs 100 zu 510. Fast überall in Deutschland steigt die Engpassrelation mit dem Anforderungsniveau. Nur in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg und Berlin sind MINT-Meister und -Techniker noch rarer als MINT-Akademiker.



ANSPRECHPARTNER

Felix Mayer

felix.mayer@pfalzmetall.de

Tel.: 06321 852-252

MINT-Tag Rheinland-Pfalz



Am 5. September 2017 fand auf Schloss Waldthausen in Budenheim der zweite MINT-Tag Rheinland-Pfalz statt. PfalzMetall ist Mitveranstalter der Fortbildung, die sich an Lehrkräfte aller Schularten richtet. Neben Vorträgen (Foto rechts) nehmen Versuche einen breiten Raum ein, beispielsweise zum Einsatz von Virtual Reality im Unterricht (Foto links).



Foto oben: fesselnd: Professor Matthias Ducci von der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe informierte und unterhielt die Teilnehmer gleichzeitig mit seinem Vortrag zum Thema „Diamantenfieber – ein Diamant ist unvergänglich!“ Der lebhaft und praxisnahe Vortrag gab den Zuhörern viele Anregungen für den eigenen Chemieunterricht mit.



Der MINT-Tag deckt die ganze Bandbreite ab, von Mathematik über Informatik und Naturwissenschaften bis hin zu Technik. Foto oben: Ein Lehrer experimentiert zu Licht und Farben.



14,8 Stunden investieren Mitarbeiter der M+E-Industrie jährlich in ihre Weiterbildung.



BERUFLICHE BILDUNG

Weiterbildung steht hoch im Kurs

FAST 15 STUNDEN NUTZEN DIE MITARBEITER DER M+E-INDUSTRIE JÄHRLICH ZU IHRER WEITERBILDUNG. DIE UNTERNEHMEN LASSEN SICH DAS MEHR ALS VIER MILLIARDEN EURO KOSTEN. DIE MOTIVE FÜR DIESES ENGAGEMENT SIND ZAHLREICH.

Nach dem aktuellen Datenstand haben im Jahr 2016 80,3 Prozent der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Weiterbildung angeboten. Mit dieser konstant hohen Weiterbildungsbeteiligung unterstreicht die M+E-Industrie ihr großes Engagement in der betrieblichen Weiterbildung. Die M+E-Industrie liegt damit allerdings knapp unter dem Durchschnitt der Industrie insgesamt (83,9 Prozent).

Auch beim zeitlichen Umfang der Weiterbildung steht die Metall- und Elektroindustrie gut da: Mit jährlich 14,8 Stunden pro Mitarbeiter liegt sie nahezu gleich-

auf mit dem Durchschnitt aller Industrieunternehmen (15,3 Stunden). Wichtig vor allem: Die Weiterbildung findet zu 88,3 Prozent während der Arbeitszeit statt.

Die M+E-Unternehmen nutzen überdurchschnittlich häufig das komplette Spektrum an Weiterbildungsangeboten, bestehend aus Lehr- und Informationsveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit sowie selbstgesteuertem Lernen mit Medien. Im Hinblick auf die Struktur der Weiterbildungsangebote fällt auf, dass vor allem unternehmenseigene Angebote wie das Lernen im Prozess der Arbeit stundenmäßig in der M+E-Industrie ein größeres Gewicht haben als in der Gesamtwirtschaft.

„Die M+E-Industrie investiert 4,1 Milliarden Euro in Weiterbildung.“

Ein besonderer Schwerpunkt der Befragung lag auf dem Thema Digitalisierung. Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie weisen zwar insgesamt einen leicht geringeren Digitalisierungsgrad auf als die Gesamtwirtschaft. Gleichzeitig ist jedoch durch die Einführung neuer digitaler Technologien der Weiterbildungsbedarf der Unternehmen gestiegen. Besonders häufig wird in der Weiterbildung bei digitalen Lernformen auf die Bereitstellung von Literatur, Bedienungsanleitungen etc. in elektronischer Form sowie auf interaktives, webbasiertes Lernen zurückgegriffen.

KOSTEN

Die Aufwendungen der M+E-Industrie für Weiterbildung insgesamt – direkte und indirekte Kosten – beliefen sich im Jahr 2016 auf durchschnittlich 1.040 Euro pro Mitarbeiter. Hochgerechnet auf die 3,9 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie ergibt sich ein Investitionsvolumen von 4,1 Milliarden Euro. Das gesamtwirtschaftliche Investitionsvolumen im Jahre 2016 betrug 33,5 Milliarden Euro.

Mit 538 Euro entfallen rund 52 Prozent der Gesamtkosten pro Mitarbeiter auf die indirekten Kosten. Damit liegen die indirekten Kosten für Weiterbildung in der M+E-Industrie leicht über denen der Gesamtwirtschaft (506 Euro) beziehungsweise des verarbeitenden Gewerbes (491 Euro). Die indirekten Kosten umfassen die Zeit, die während der bezahlten Arbeitszeit für Weiterbildung verwendet wird. Hierfür wurden die Stunden, die die Mitarbeiter während der Arbeitszeit für Weiterbildung aufgewendet haben, mit dem branchenspezifischen Arbeitnehmerentgelt je geleistete Arbeitsstunde aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung multipliziert. Die Verteilung der indirekten Kosten auf die einzelnen Weiterbildungsformen entspricht in etwa der Verteilung der Stunden.

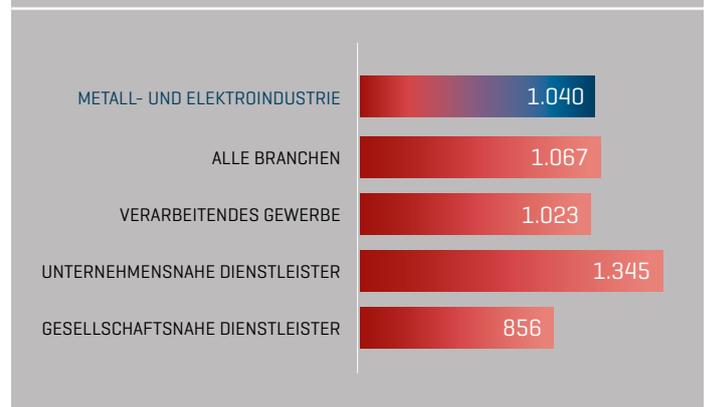
EXTERNE LEHRVERANSTALTUNGEN SIND TEUER

Die direkten Kosten machen mit 502 Euro pro Mitarbeiter etwa 48 Prozent der Gesamtkosten aus. Damit liegen die M+E-Unternehmen leicht unter dem Durchschnitt sowohl der Gesamtwirtschaft als auch des verarbeitenden Gewerbes (561 beziehungsweise 532 Euro). Zu den direkten Kosten für Weiterbildung zählen Aufwendungen für externe sowie unternehmenseigene Trainer und Dozenten, Teilnahmegebühren, Verpflegungs- und Reisekosten, Kosten für Medien und Lehrmaterialien sowie Raum- und Gerätekosten. Wie in anderen Branchen entfällt der größte Anteil der direkten Kosten in der M+E-Industrie mit durchschnittlich 212 Euro auf externe Lehrveranstaltungen, was zu einem kleinen Teil auch durch die höhere Stundenzahl, die in dieser Branche für externe Lehrveranstaltungen verwendet wird, erklärt werden kann. An zweiter Stelle folgen Kosten für eigene Lehrveranstaltungen (80 Euro).

Mit 48 Euro fallen vergleichsweise hohe Kosten durch das Lernen im Prozess der Arbeit an. Das spricht dafür, dass diese Art der Weiterbildung in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie häufiger angewandt wird als in der Gesamtwirtschaft und in der Industrie insgesamt. Die Kosten für Informationsveranstaltungen und selbstgesteuertes Lernen mit Medien liegen mit 35 beziehungsweise 13 Euro leicht unter dem Durchschnitt aller Branchen.

GESAMTKOSTEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG NACH BRANCHEN

Kosten je Mitarbeiter im Jahr 2016 in Euro



Quelle: IW Köln



STIFTUNG PFALZMETALL

Technik, die begeistert

SEIT 2007 BEGEISTERT DIE STIFTUNG PFALZMETALL MIT IHREN PROJEKTEN UND ANGEBOTEN FÜR MATHEMATIK, INFORMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN UND TECHNIK (MINT). UND DAS FÜR ALLE ALTERSSTUFEN. EINE AUSWAHL DER VERANSTALTUNGEN DES VERGANGENEN JAHRES.

An der **KINDER-TECHNIK-FERIENWOCHE** können maximal 16 Schüler im Alter von elf bis 14 Jahren teilnehmen. Angeboten wird die Woche in den Herbstferien. Betreut werden die Kinder von 9:00 bis 16:00 Uhr durch Lehrkräfte des Leinger-Gymnasiums in Grünstadt. Während dieser Zeit wird auch für das leibliche Wohl der Teilnehmer gesorgt.

Spielerische Aufgabe der Kinder in der Ferienwoche ist die Konstruktion eines Fahrzeugs, das mithilfe von Sensoren und Aktoren verschiedene Gegenstände aufnehmen, transportieren und an vorgegebener Stelle wieder absetzen kann. Dazu muss auch ein entsprechendes Software-Programm genutzt werden. Während der gesamten Woche steht das selbstständige Forschen und Entwickeln im Vordergrund und natürlich kommt der Spaß auch nicht zu kurz. Die Stiftung PfalzMetall schreibt die Teilnahme an den weiterführenden Schulen in der Pfalz aus.

„FORMEL M“

Der Schüler-Wettbewerb „Formel M“ verbindet Technik und Konstruktion mit Spaß, Fantasie und Kreativität. In Teamarbeit konstruieren Jugendliche mit viel Fingerfertigkeit einen Mausefallen-Boliden. Die Aufgabe ist ganz simpel: Mithilfe beliebiger Materialien soll ein Auto gebaut werden, das möglichst weit fährt. Einzige Energiequelle ist eine handels-

übliche Mausefalle. Großes Finale ist der „Grand Prix“, bei dem die Teams versuchen, die Konkurrenz um Längen zu schlagen. Dabei zählt die zurückgelegte Strecke. Mitmachen können Schüler der neunten und zehnten Klassen aller Schulformen in Teams aus drei bis zehn Personen. Pro Schule kann sich ein Team anmelden. Seit 2014 finden aufgrund der hohen Nachfrage Qualifizierungsrennen an den Schulen statt. >



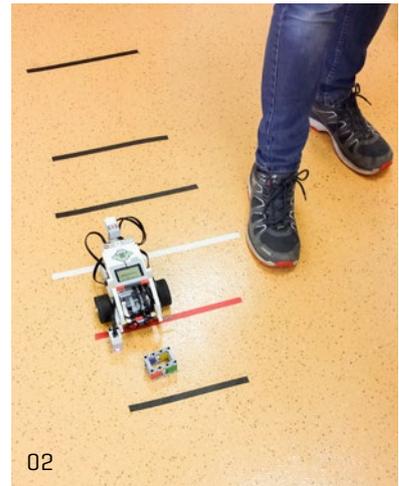
Teilnehmerinnen der Kinder-Technik-Ferienwoche mit ihrem Fahrzeug, das dank Sensoren und Aktoren Gegenstände aufnehmen und transportieren kann.



01

01 + 02/ Teilnehmer der Kinder-Technik-Ferienwoche vom 9. bis 13. Oktober mit ihren selbst gebauten Fahrzeugen und ein Fahrzeug im Testbetrieb.

03/ Im Planspiel Betriebswirtschaft lernen die Teilnehmer, wie ein Industriebetrieb erfolgreich am Markt agiert.



02



03

04/ Vor dem Start der „Formel M“: Die „technische Kommission“ prüft die selbst gebauten Fahrzeuge, die alle einzig mit der Kraft einer Mauseffallenfeder angetrieben werden.

05 + 06/ Auch 2017 besuchte der M+E-InfoTruck wieder zahlreiche Schulen in der Pfalz. Im Obergeschoss bietet er einen Klassenraum.



04



05



06

Auch 2018 flitzten die Formel M-Rennbolide wieder über die Strecke. Insgesamt fanden 16 Teams den Weg nach Kaiserslautern ans Hohenstaufen-Gymnasium.

Die Teams hatten erstmalig für die Abnahme der Rennflitzer durch die „Technische Kommission“ ein Zeitfenster von einer Stunde zur Verfügung. Die akribische Kontrolle war erfreulicherweise für die Autos in diesem Jahr keine größere Herausforderung, da alle Schüler bereits im Vorfeld sehr genau auf das Regelwerk geachtet hatten. Die Prüfer waren jedenfalls sehr zufrieden mit den konstruierten Fahrzeugen und den technischen Ideen der Schüler. Drei Teams erschienen leider erst nach Ablauf der Abnahmezeit in Kaiserslautern und konnten so nur symbolisch am Rennen teilnehmen.

Den ersten Platz belegte das Team „Mouse F.A.R.M.“ vom Europa-Gymnasium in Wörth mit 17,93 Metern. Auf dem zweiten Platz landete das Team „Rosie“ von der Konrad-Adenauer-Realschule plus in Landau mit 12,08 Metern. Dritter auf der Siegestreppe wurde das Team „Omega“ vom Hohenstaufen-Gymnasium in Kaiserslautern mit 10,40 Metern. Der Designpreis ging an das Team „ESG 2“ vom Edith-Stein-Gymnasium in Speyer.

Auch die diesjährige „Formel M“ war nur möglich, weil die Stiftung PfalzMetall von Ausbildungsleitern und Auszubildenden großzügig vor Ort unterstützt wurde. Es engagierten sich Unternehmensvertreter von KSB und Howden Turbo aus Frankenthal sowie von Adient Components aus Rockenhausen und von Opel aus Kaiserslautern. Wie immer sorgte der aktuelle Abiturjahrgang der gastgebenden Schule für das leibliche Wohl.

M+E-INFOTRUCK

Der M+E-InfoTruck bietet Schülern und Lehrern einen Einblick in die Berufswelt der Metall- und Elektroindustrie. Ganz praktisch können Schüler beispielsweise eine CNC-Fräse selbst bedienen, sich in der Ausbildungsdatenbank informieren oder mit den beiden erfahrenen Pädagogen des M+E-Info-Trucks sprechen. Der zweigeschossige Aufbau des Trucks ermöglicht einen separaten Schulungsraum zum weiteren Vertiefen der M+E-Arbeitswelt und zum aktiven Einbinden der Ausbildungseinrichtungen interessierter M+E-Mitgliedsunternehmen.

Auch 2017/2018 besuchte der InfoTruck wieder zahlreiche Schulen, Unternehmen und Messen.

„Die Schüler führen das Unternehmen aus der Sicht des Top-Managements.“

PLANSPIEL BETRIEBSWIRTSCHAFT

Die Stiftung PfalzMetall bietet einmal im Jahr das zweitägige Projekt „Planspiel Betriebswirtschaft“ für Schüler der Oberstufe an. Das Planspiel simuliert ein Industrieunternehmen im freien Wettbewerb. Die Geschäftsführung soll in jeder Spielrunde mit den selbst hergestellten Gütern möglichst erfolgreich am Markt agieren.

In dieser Simulation werden die Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung unternehmerischer Entscheidungen demonstriert sowie deren Einfluss auf die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung. Die Teilnehmer lernen, wie sie durch ihr Handeln die Produktivität und Profitabilität ihres Unternehmens beeinflussen können.

Die Schüler führen das Unternehmen aus der Sicht des Top-Managements und erleben so eine neue Sichtweise auf unternehmerische Entscheidungen und Maßnahmen. Inhalte sind:

- Inventar und Inventur,
- Abschreibung,
- Gewinn- und Verlustrechnung,
- betriebswirtschaftliche Kennzahlen,
- Bilanz,
- Cashflow und Liquidität,
- Kosten- und Leistungsrechnung,
- Kalkulation,
- Deckungsbeitragsrechnung,
- Break-even-Analyse sowie
- Investitionsrechnung

Das Planspiel wurde am 11. und 12. Oktober 2017 in Neustadt angeboten. Es war ausgebucht.

INFORMATIK INNOVATIV

In dieser Fortbildung für Lehrkräfte der Sekundarstufe I an Gymnasien und Integrierten Gesamtschulen will die Stiftung PfalzMetall unterschied-



07

07/ Teilnehmer der Fortbildung „Automatisierungstechnik“ programmieren eine SPS-Anlage.

08/ Die Veranstaltung „Informatik innovativ“ beschäftigte sich mit Mikrocontrollern und deren pädagogischer Einbindung in den Unterricht.

liche Konzepte und Ideen für einen lebendigen Informatikunterricht vorstellen. Die Grundfrage lautet: Wie kann die Informatik Schülern als allgemeinbildendes Fach Grundlagen für eigene, kreative Lösungen vermitteln?

Der Lehrplan wird dabei ebenso berücksichtigt wie die Experimentierfreude der Schüler im Unterricht. In diesem Zusammenhang können beispielsweise Mikrocontroller einen großen Beitrag zum technischen Verständnis und zur Motivation liefern.

Die Veranstaltungen sind als „Ideensteinbrüche“ zu verstehen, die interessierten Lehrern Anregungen und Material zur Verfügung stellen, jedoch keinen „Musterunterricht“ aufzeigen wollen.

Die Themen der einzelnen Fortbildungen variieren; die Veranstaltungen können demzufolge unabhängig voneinander besucht werden. Die Themen sind so gewählt, dass sie auch Lehrer Anregungen geben können, die an Schulen ohne regulären Informatikunterricht in der Sekundarstufe I unterrichten.

Die Fortbildung fand am 27. September 2017 in Neustadt statt.

FORTBILDUNG AUTOMATISIERUNGSTECHNIK

Die Fortbildung Automatisierungstechnik vermittelt Lehrern der berufsbildenden Schulen und betrieblichen Ausbildern den Einstieg in die und den aktuellen Stand der Automatisierungstechnik. Die Reihe wird in Ludwigshafen zusammen mit der



08

dortigen Berufsbildenden Schule Technik 1 und dem Pädagogischen Landesinstitut angeboten und findet zweimal im Jahr statt.

Im Fokus der Veranstaltungsreihe stehen das Kennenlernen der Technologie und ihre Anwendung im Unterricht oder im betrieblichen Ausbildungsumfeld. Anhand konkreter prüfungsrelevanter Aufgaben werden Lösungen und praktische Umsetzung erarbeitet. Daher wird während der gesamten Fortbildung mit realen Steuerungssystemen gearbeitet. Jede Fortbildung besteht in der Regel aus drei ganztägigen Einheiten. Derzeit gibt es sechs unterschiedliche Module für die Teilnehmer.

Das Modul Null „Umstieg von STEP7-classic auf das TIA-Portal“ der Reihe wurde vom 1. bis 3. März 2017 angeboten und das Modul 1 „Einstieg in die SPS-Programmierung zum Erstellen bibliotheksfähiger Bausteine und Ablaufsteuerungen“ vom 25. bis 27. Oktober 2017. An beiden Modulen beteiligten sich auch Ausbildungsleiter und -meister verschiedener M+E-Unternehmen.



ANSPRECHPARTNER

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

Weitere Informationen über die Projekte der Stiftung PfalzMetall finden Sie unter www.stiftung-pfalzmetall.de

PROJEKT

MINT-Schülerakademie

DIE MINT-SCHÜLERAKADEMIE IST EIN ANGEBOT FÜR SCHÜLER DER GYMNASIALEN OBERSTUFE. RUND 60 TEILNEHMER BESCHÄFTIGEN SICH IN VIER ARBEITSGEMEINSCHAFTEN MIT MATHEMATIK, INFORMATIK, PHYSIK UND TECHNIK.

Während eines Zeitraumes von zwölf Monaten treffen sich die Arbeitsgemeinschaften regelmäßig zum intensiven Arbeiten. Verbindende Klammer aller Arbeitsgemeinschaften sind mehrere gemeinsame Veranstaltungen. Die Arbeitsgemeinschaften und Veranstaltungen finden in der Regel samstags oder in den Ferien statt.

AG MATHEMATIK AM THEODOR-HEUSS-GYMNASIUM

Komplexe Zahlen gehören zum Fundament der modernen Mathematik und sie sind für Natur- und Ingenieurwissenschaften ein nützliches, teilweise sogar unentbehrliches Werkzeug. In der AG werden zunächst ihre historischen Wurzeln, ihre geometrische Interpretation und rechnerische Grundeigenschaften behandelt. Darauf bauen weiterführende geometrische und algebraische Aspekte auf (Kreis-Transformationen und algebraische Gleichungen). Begleitende Übungsaufgaben festigen dabei das Erlernete.

Die Teilnehmer sollen individuelle Interessen eigenständig vertiefen und in der AG als Referate vorstellen. Die Anforderungen sind dabei von „elementar“ bis „anspruchsvoll“ und die Themen von „theoretisch“ bis „angewandt“ individuell festlegbar. Voraussetzungen sind solide Mittelstufenmathematik, etwas mathematisches Talent und Interesse am Thema.

AG INFORMATIK AM GYMNASIUM AM RITTERSBERG

In diesem Schülerseminar wird ein Themenbereich an der Grenze zwischen Mathematik und Informatik erforscht: Es werden ausgewählte Beispiele aus den Teilgebieten der Künstlichen Intelligenz und der

Chaostheorie betrachtet, die man sonst so in der Schule und sogar im Studium nur selten behandelt. Dabei werden verschiedene Themen wie beispielsweise maschinelles Lernen, zelluläre Automaten, Differenzialgleichungen und Simulation gestreift. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Methoden, die versuchen, bestimmte Aspekte von Intelligenz mit Algorithmen nachzubilden. Dabei wird immer wieder auf erstaunliche und auch unerwartete Weise erfahren, was „Intelligenz“ bedeuten kann.

Die Teilnehmer sollten etwas mathematische Neugier sowie viel Interesse mitbringen, außerdem die Bereitschaft, sich von einem – obwohl recht theoretischen – überraschend untrockenen Thema fesseln zu lassen. >

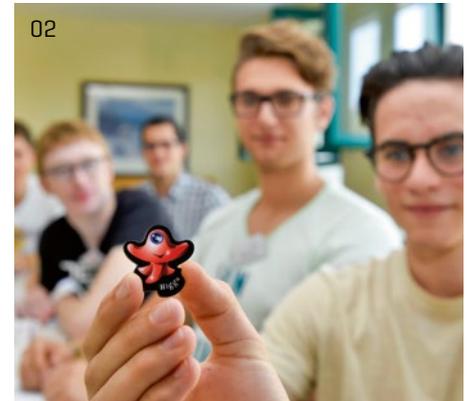


Die Arbeitsgemeinschaft Informatik beschäftigte sich mit Chaostheorie und künstlicher Intelligenz.



01/ Die Arbeitsgemeinschaft Mathematik mit ihrem Betreuer Thomas Deck [3. von links].

02/ Fokussiert: Die Physiker auf der Suche nach dem Higgs-Teilchen.



Ein Computer und Programmierkenntnisse sind nicht erforderlich (es wird nicht zusammen programmiert), können aber hilfreich sein, um die vorgestellten Beispiele nachzuvollziehen.

AG PHYSIK AM EDUARD-SPRANGER-GYMNASIUM

In der Neutrinoastronomie versuchen Forscher mittels riesiger Neutrinodetektoren neue Erkenntnisse über unser Universum zu erlangen. Das Neutrino, eines der fundamentalen Elementarteilchen, ist hierbei der kosmische Informationsträger.

Ziel dieser Arbeitsgemeinschaft ist es, einen umfassenden Einblick in dieses hochaktuelle Forschungsgebiet zu gewinnen. Dazu gehören die Grundlagen des Standardmodells der Physik ebenso wie das Nachweisprinzip und das Wissen um den Aufbau

verschiedener Neutrinodetektoren, allen voran von IceCube, dem größten Neutrinoteleskop seiner Art.

Anhand echter experimenteller Daten werden in der Arbeitsgemeinschaft auch Grundlagen der computergestützten Datenverarbeitung und -darstellung praktisch erlernt. Vorkenntnisse in Informatik sind hierfür nicht notwendig. Im Vordergrund steht die Interpretation der Ergebnisse. Darauf aufbauend soll ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand der Neutrinoastronomie gewonnen werden.

AG TECHNIK AM KAROLINEN-GYMNASIUM

Viele Prozesse in der Industrie laufen vollkommen automatisiert ab und müssen über die sogenannte Regelungstechnik gesteuert werden. In dieser Arbeitsgemeinschaft werden die Jugendlichen mit den grundlegenden Begriffen dieser Technologie vertraut gemacht. Das besonders Spannende an der Regelungstechnik ist, dass sie ganz viele Fachdisziplinen miteinander kombiniert: Mathematik, Physik, Informatik, Messtechnik und vieles mehr. Auf diese Weise können ganz unterschiedliche reale Systeme mit einer einheitlichen Systematik auf einer abstrakten Ebene analysiert werden.

Am Ende der AG sollen die Schüler die Fähigkeit besitzen, rein rechnergestützt einen einfachen industriellen Prozess zu regeln. Zum Arbeiten ist ein eigener PC erforderlich. Alle notwendigen Software-Pakete sowie ein Schülerskript im PDF-Format werden zur Verfügung gestellt.

„Die Teilnehmer sollten mathematische Neugier und die Bereitschaft mitbringen, sich von einem überraschend untrockenen Thema fesseln zu lassen.“

AUFTAKTVERANSTALTUNG

Die zweitägige Auftaktveranstaltung dient dem gegenseitigen Kennenlernen der Teilnehmer und Dozenten. Die Schüler arbeiten hier auch das erste Mal in ihren Arbeitsgemeinschaften inhaltlich. Die Auftaktveranstaltung der MINT-Schülerakademie 2017/2018 fand am 25. und 26. August 2017 in Neustadt statt. Ergänzt wurde die Veranstaltung durch einen Vortrag von Professor Matthias Bartelmann (Universität Heidelberg) zum Thema „Gravitationswellen“ und eine Präsentation von Peter Klingels (Preisträger des „Preises der Stiftung PfalzMetall“ 2017) zum Thema „Warum bin ich Ingenieur geworden?“.

WISSENSCHAFTLICHER VORTRAGSTAG

Dieser Tag führte die Arbeitsgemeinschaften am 2. Dezember 2017 erneut zusammen – ausnahmsweise in Frankenthal in Kooperation mit der Mathematikzeitschrift MONOID – und regte durch einen Vortrag von Professor Wolfram Decker (TU Kaiserslautern) zum Thema „Die Mathematik hinter Google“ sowie eine physikalische Zaubershow zur Diskussion der Teilnehmer an.

EXKURSION

Der Exkursionstag wird 2018 zum „Weltkulturerbe Völklinger Hütte“ in Völklingen und zur Technischen Universität in Kaiserslautern führen.

ABSCHLUSSVERANSTALTUNG

Die Abschlussveranstaltung 2018 wird den Arbeitsgemeinschaften die Möglichkeit bieten, ihre im Laufe des Schuljahres erarbeiteten Ergebnisse zu präsentieren. Sie wird am 9. Juni 2018 am Theodor-Heuss-Gymnasium in Ludwigshafen die MINT-Schülerakademie 2017/2018 beenden. Erneut werden die interessierten Eltern sowie Lehrer eingeladen.

**ANSPRECHPARTNER**

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

3 FRAGEN AN ...

... Vorstandsmitglied Volker Neumann,
Geschäftsführer der Howden Turbo
GmbH in Frankenthal

**Warum engagieren Sie sich ehrenamtlich im Vorstand der Stiftung PfalzMetall?**

Durch meine Tätigkeit im Vorstand von PfalzMetall kenne ich natürlich die Stiftung PfalzMetall und deren Satzungszwecke schon lange. Hier liegen mir die beiden Themen „Bildung und Erziehung“ sowie „Wissenschaft und Forschung“ besonders am Herzen. Meine persönliche Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik wurde in der frühen Jugend durch Elternhaus und Schule geweckt und gefördert und bestimmte maßgeblich meine berufliche Laufbahn. Insofern war es für mich eine leichte Entscheidung, auch im Vorstand der Stiftung PfalzMetall aktiv mitzuwirken.

Welche Ziele verfolgt die Stiftung PfalzMetall?

Vorrangiges Stiftungsziel ist es, Kindern und Jugendlichen die Scheu vor Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, also kurz: vor MINT, zu nehmen, sie an die Themen heranzuführen und sie zu begeistern. Damit spannen wir einen weiten Bogen: von ersten spielerischen Experimenten in der Kita und Grundschule bis hin zur konkreten Förderung von MINT-Talenten in weiterführenden Schulen und in der Berufsausbildung. Wichtig ist hierbei, auch Erzieher, Lehrer und natürlich die Eltern der Kinder und Jugendlichen mit einzubinden. In Anbetracht des demografischen Wandels und einer zunehmenden Skepsis in Bezug auf Technik und Naturwissenschaften ist dies auch ein Baustein, um den zwingend notwendigen Nachwuchs von qualifizierten Mitarbeitern für unsere M+E-Industrie in der Pfalz zu sichern.

Wie soll sich die Stiftung weiterentwickeln?

Mit unseren unterschiedlichsten Angeboten sind wir schon heute sehr erfolgreich und adressieren ca. 11.000 Schüler pro Jahr. Um diese Zahl weiter zu verbessern und die Haltung zu Technik und Fortschritt positiv zu gestalten, ist eine enge Zusammenarbeit mit mehr Kitas und den jeweiligen Schulformen unumgänglich. Hier setzen wir auf den Ausbau der Netzwerkarbeit mit unseren Schulen. Ein zweiter Schwerpunkt ist die direkte Einbindung von Schülern in außerschulische MINT-Projekte.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

„Zukunft statt zu teuer“

GEMEINSAMER CLAIM, GEMEINSAME INSTRUMENTE, GEMEINSAMES ZIEL: PFALZMETALL HAT WIE SEINE PARTNERVERBÄNDE AUCH IN DER TARIFRUNDE 2017/2018 VERSUCHT, DIE ÖFFENTLICHKEIT VON DEN ARBEITGEBERARGUMENTEN ZU ÜBERZEUGEN. MIT GUTEM ERFOLG.



PfalzMetall-Präsident Johannes Heger erläutert in SWR aktuell den Tarifabschluss.

Die Tarifrunde 2017/2018 war kompliziert wie lange keine zuvor. Das lag vor allem an den Gewerkschaftsforderungen zur Arbeitszeit. Zudem hat die IG Metall mit dem neuen Mittel der 24-Stunden-Streiks unnötig provoziert und eskaliert (siehe auch Bericht ab Seite 13). Die andere Seite der Medaille: Auch das öffentliche Interesse an dieser Tarifrunde war so hoch wie lange nicht mehr. So hat PfalzMetall-Präsident Johannes Heger in vielen Interviews in Zeitungen, gegenüber Agenturen, im Fernsehen und im Hörfunk die Arbeitgeberposition dargestellt. Schwerpunkt waren die regionalen Medien in der Pfalz und in Rheinland-Pfalz. Über dpa-Meldungen indes liefen die Statements auch in überregionalen Medien.

Als Claim nutzte PfalzMetall, wie die anderen M+E-Arbeitgeberverbände, „Zukunft statt zu teuer“. Der gemeinsame Claim war nur ein Baustein des bundesweit einheitlichen Instrumentenkoffers zur Tarifrunde. Als besonders wertvoll in der Argumentation erwies sich auch eine repräsentative Umfrage, die IW Consult im Auftrag von Gesamtmetall durchgeführt hatte.

Ein wichtiges Ergebnis: Rund ein Drittel der befragten Unternehmen gab an, dass die bestehenden tariflichen Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung „gar nicht“ oder „eher nicht“ ausreichen. Weitere 29 Prozent antworteten mit „teils, teils“. Auch eine Umfrage der IG Metall unter Beschäftigten hat sich übrigens als sehr hilfreich erwiesen. Sie hatte ergeben, dass die überwiegende Zahl der Mitarbeiter mit ihrer Arbeitszeit zufrieden ist und viele sogar gerne mehr arbeiten und damit mehr verdienen würden. Der Tarifvertrag eröffnet sowohl für diese Wünsche als auch für den Bedarf der Betriebe neue und bessere Möglichkeiten.



ANSPRECHPARTNER

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

PFALZMETALL-TAG 2017

„Mehr Wirtschaft wagen“

DER PFALZMETALL-TAG 2017 STAND GANZ IM ZEICHEN DER ANSTEHENDEN BUNDESTAGSWAHL. PFALZMETALL-PRÄSIDENT JOHANNES HEGER FORDERTE FÜR DIE KOMMENDE LEGISLATURPERIODE, WEITERE EINGRIFFE IN DIE TARIFAUTONOMIE ZU UNTERLASSEN. GESAMTMETALL-PRÄSIDENT RAINER DULGER PLÄDIERTE IN SEINER REDE FÜR OFFENE MÄRKTE, STEUERLICHE ENTLASTUNGEN UND INVESTITIONEN IN INFRASTRUKTUR UND BILDUNG.

Vor rund 200 Vertretern aus Wirtschaft, Politik, Verbänden, Verwaltung, Hochschulen und der Gerichtsbarkeit rief PfalzMetall-Präsident Johannes Heger die Politik dazu auf, weitere Eingriffe in die Tarifautonomie zu unterlassen. Als Beispiel nannte er den Mindestlohn und das Entgelttransparenzgesetz. Aber auch gesetzliche Regelungen, die Tarifverträge privilegieren, kritisierte er: „Auch diese Form des Zwangs verbitten wir uns. Tarifautonomie heißt eben auch, die Freiheit zu haben, sich keinem Tarifvertrag anzuschließen.“

Als einen der Gründe für diese Politik führte Heger die Gewerkschaften an. „Die Arbeitnehmervertreter rufen nach dem Staat, weil sie in einigen Branchen nicht genug Arbeitnehmer vertreten, um deren Interessen wahrnehmen zu können.“ Diese „Schwäche“ der Gewerkschaften führe zu einer langsamen Erosion der Tarifautonomie.

Des Weiteren kritisierte der PfalzMetall-Präsident die Bundesregierung für ihre Arbeitsmarktpolitik. „Wir Unternehmer brauchen in der Personalpolitik Instrumente wie Zeitarbeit. Sie gewähren uns die nötige Flexibilität: in Zeiten von Auftragsspitzen, für Projektarbeit, für Vertretungen“, sagte er mit Blick auf die Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Immerhin habe die Bundesregierung für ihren eigentlich geplanten gesetzlichen Rückkehranspruch von Teilzeit in Vollzeit keine Kraft mehr. „Gut so!“, kommentierte er.

Der PfalzMetall-Präsident verwies auf Frankreich. Dort könne man beobachten, wie eine jahrzehnte-

lang verfehlte Arbeitsmarktpolitik jegliche Dynamik abgewürgt habe. Von der Wahl Emmanuel Macrons zum Präsidenten und vom Erfolg dessen Bewegung „En Marche“ bei den Parlamentswahlen verspricht er sich einen Kurswechsel. „Wir brauchen ein starkes und politisch handlungsfähiges Frankreich, um die deutsch-französische Achse wiederzubeleben“, sagte er. Die beiden wichtigsten und größten EU-Mitgliedsstaaten müssten gemeinsam eintreten für die europäische Integration, für Freihandel und für internationale Kooperation und Zusammenarbeit.

Auch Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger plädierte anschließend in seiner Rede für offene Märkte: „Würden wir nur für den deutschen Markt produzieren, könnten wir jede Woche dienstags die Fabrik für den Rest der Woche wieder schließen. Und so geht es auch vielen anderen produzierenden Unternehmen in unserem Land.“ Unter dem Motto „Mehr Wirtschaft wagen“ mahnte Dulger zudem an, dass die künftige Bundesregierung für Rahmenbedingungen sorgen solle, die „unseren Standort stärken“. Dazu sollten die Lohnzusatzkosten stabil bei 40 Prozent gehalten werden, der Haushalt weiterhin ausgeglichen bleiben und Schulden langfristig getilgt werden. „Und wir sollten einen weiteren Teil der reichlichen Steuereinnahmen dort investieren, wo sie die größte volkswirtschaftliche Rendite erwirtschaften: in der Infrastruktur und vor allem in der Bildung“, so der Gesamtmetall-Präsident. Zudem schlug er ein „Belastungsmoratorium für unsere Unternehmen“ vor: „Wir wollen Exportweltmeister sein, nicht Bürokratieweltmeister!“



- 01/ Professor Joachim Schlichting im Gespräch mit Johannes Heger. Der Physikprofessor führt für die Stiftung PfalzMetall die Lehrerfortbildung „Kunst und Physik“ durch.
- 02/ Der PfalzMetall-Tag war auch 2017 wieder ein Treffpunkt für Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik, Hochschulen, Justiz und Kirchen.
- 03/ PfalzMetall-Präsident Johannes Heger bei seiner Rede.



- 04/ Die Preisträger der Stiftung PfalzMetall: Rebecca Schäfer und Peter Klingels.
- 05/ Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger [l.] und der Präsident von ME Saar, Oswald Bubel.

SOMMERTOUR

FDP-Fraktion im Dialog mit PfalzMetall

DIE FDP-LANDTAGSFRAKTION HAT DIE SOMMERPAUSE GENUTZT, UM MIT BÜRGERN, UNTERNEHMERN UND WISSENSCHAFTLERN INS GESPRÄCH ZU KOMMEN. AUCH BEI PFALZMETALL WAR SIE ZU BESUCH UND HAT DABEI ERFAHREN, WAS EIN ARBEITGEBERVERBAND LEISTET UND WARUM DIE TARIFAUTONOMIE EINEN HOHEN WERT HAT.

Der erste Tag ihrer Sommertour führte die FDP-Fraktion an das Rheinufer bei Wörth, wo eine zweite Rheinbrücke in Planung ist, zum Commercial Vehicle Cluster am Fraunhofer-Institut für Techno- und Wirtschaftsmathematik in Kaiserslautern – und zu PfalzMetall. Begrüßt wurde sie im Industriehaus Neustadt an der Weinstraße von PfalzMetall-Präsident Johannes Heger. Zu Beginn stellte er den Verband, seine Mitglieder und die Rolle der Metall- und Elektroindustrie in Rheinland-Pfalz und Deutschland vor. Bei den Verbandsaufgaben betonte er vor allem die Bedeutung von Tarifverträgen, die PfalzMetall mit der

Gewerkschaft für die tarifgebundenen Mitglieder aushandelt.

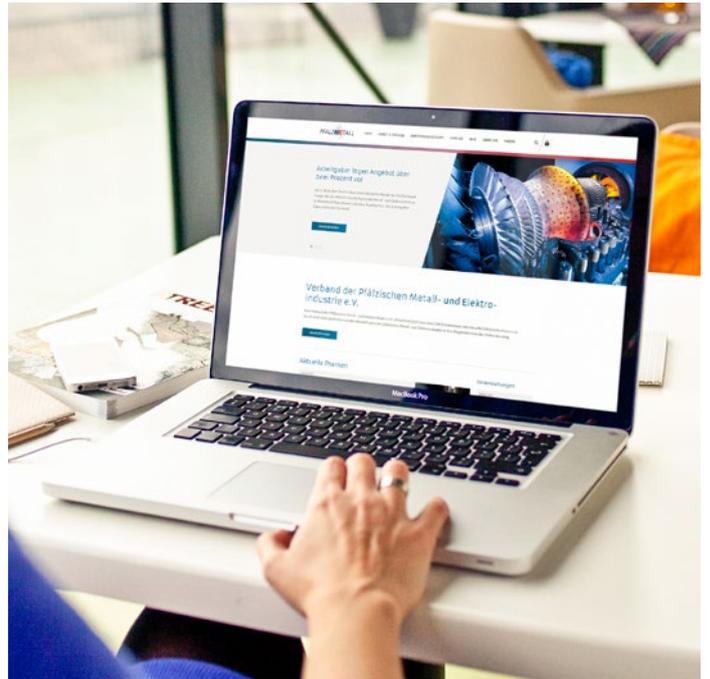
Den Abgeordneten gab der Präsident mit auf den Weg, sich engagiert für eine offene Gesellschaft, ein starkes Europa und ein freies Welthandelssystem einzusetzen. Er erinnerte daran, dass die Metall- und Elektroindustrie die Chancen der europäischen Integration und der Globalisierung genutzt habe. Daher könne und dürfe es für die M+E-Industrie keine Abkehr von der Europäischen Union und vom Euro geben. Den Wahlsieg Macrons in Frankreich bezeichnete Heger als ein ermutigendes Zeichen dafür, dass die Desintegration Europas nicht weiter voranschreite. Besondere Herausforderungen erwachsen aus der irreführenden Politik der US-Regierung. Heger machte deutlich, dass die M+E-Industrie nach wie vor ein EU-USA-Freihandelsabkommen für geboten halte.

Weitere Themen des Gesprächs waren die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, die Digitalisierung und die Bundestagswahl. Heger skizzierte in diesem Kontext die Erwartungen der M+E-Industrie an eine künftige Bundesregierung.

Der Austausch mit den Parlamentariern war offen und lebhaft. FDP-Fraktionschef Thomas Roth bedankte sich daher sehr herzlich für den Dialog und die weitere Zusammenarbeit. Auch PfalzMetall-Präsident Heger bedankte sich – für das Interesse an der Verbandsarbeit und den guten Austausch.



Die FDP-Fraktion bei ihrem Besuch im Industriehaus Neustadt.



FERRUM UND WEBSITE

Relaunch offline und online

MIT FERRUM INFORMIERT PFALZMETALL DIE MITARBEITER DER M+E-UNTERNEHMEN ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER BRANCHE, ÜBER NEUES AUS DEN MITGLIEDSFIRMEN UND ÜBER RECHTE UND PFLICHTEN, DIE AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNIS ERWACHSEN. SEIT OKTOBER ERSCHEINT FERRUM NUN IN NEUER OPTIK. UND AUCH DIE PFALZMETALL-WEBSITE WIRD GERADE EINER GRÜNDLICHEN ÜBERARBEITUNG UNTERZOGEN.

Der ferrum-Relaunch folgte dem Ziel, die Zeitschrift lesbarer und strukturierter zu machen. So rückte beispielsweise das Inhaltsverzeichnis mit großen Fotos ins Zentrum der ersten Doppelseite, links flankiert vom Editorial und rechts von einer neuen Rubrik „Einblick“. Diese stellt immer eine aktuelle Entwicklung oder eine Teilbranche der Metall- und Elektroindustrie in den Mittelpunkt.

Die Titelgeschichte folgt jetzt einem festen Schema: Die zwei Aufmacherseiten führen ins jeweilige Thema ein und nennen dazu wichtige Kennzahlen. Anschließend geht es weiter mit entsprechenden Berichten aus den Mitgliedsfirmen, Reportagen und Experteninterviews.

Auch bei neuer Optik gilt: Für den ferrum-Bezug gibt es zwei Möglichkeiten. Die eine ist die Auslage der ferrum in Ihrem Unternehmen. Besser jedoch

ist der Direktversand nach Hause. Sie wünschen die Umstellung von Sammelversand, also Auslage im Betrieb, auf Einzelversand an Ihre Mitarbeiter? Oder Sie wollen, dass Ihr Unternehmen häufiger in der ferrum vorkommt? In beiden Fällen wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner (siehe unten).

Während der ferrum-Relaunch abgeschlossen ist, läuft gerade die Überarbeitung der Website www.pfalzmetall.de. Wichtigste Ziele hierbei sind, dass die Inhalte mit jedem möglichen Endgerät genutzt werden können, eine dem aktuellen Corporate Design angepasste Optik und die Integration der PfalzMetall-Rundschreiben in die Website.



ANSPRECHPARTNER

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



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!

NETZWERK „GESUNDE ORGANISATION“

ZIELGRUPPEN: Personalverantwortliche, Controller, Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen.

INHALTE: Die Teilnehmer hinterfragen bestehende Prozesse 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, Krankentrückkehrgespräche, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

ANSPRECHPARTNER:

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

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.

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

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

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.

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





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 [MetallRente & Co.] regelmäßig Gegenstand.

ARBEITSWEISE: Die Sitzungen [Vortrag und Diskussion sowie allgemeiner Meinungs-austausch] finden im Industriehaus und bei Mitgliedsfirmen 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 Anlagelaufzeiten aus Kostengründen so weit als möglich zu erhöhen. Das Netzwerk vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten, dieses Spannungsfeld im eigenen Unternehmen produktiv zu lösen.

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

NETZWERK
„PRODUKTIVITÄT STEIGERN
MIT METHODIK“

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

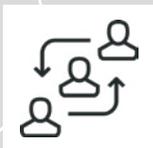
INHALTE: Nur verschwendungsfreie, optimierte Prozesse und eine gelebte Verbesserungskultur tragen dazu bei, dass Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig bleiben. Während 5S in den produktiven Bereichen bereits bei vielen Unternehmen als probates Mittel zur Produktivitätssteigerung eingesetzt wird, sind 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.

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



Vorstand von PfalzMetall



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



FRITHJOF PUNKE
VIZEPRÄSIDENT
Daimler AG, Mercedes-
Benz Werk, 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*



DR. STEFAN BEER
Tenneco GmbH,
Edenkoben
*Regional Operations
Director Central & North
Europe
Emission Control Europe*



DR. KLAUS BEULKER
Terex Cranes Germany
GmbH, Zweibrücken
Senior Operations Director



STEPHAN BUCHHOLZ
Buchholz & Cie. Giesserei
GmbH, Zweibrücken
Geschäftsführer



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



EDGAR MARMITT
[BIS 28.02.2018]
KSB SE Co. & KGaA,
Frankenthal
Leiter Human Resources



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



PETER STAAB
Drahtzug Stein draht-
waren GmbH & Co. KG,
Altleiningen
Geschäftsführer



**PETER
WINTERHEIMER**
Opel Automobile GmbH,
Kaiserslautern
Werksdirektor

Sozialausschuss

JOHANNES HEGER

VORSITZENDER

HegerGuss GmbH, Enkenbach-Alsenborn
Geschäftsführender Gesellschafter

BERNHARD GEUKES

Tenneco GmbH, Edenkoben
Regional Human Resources Manager Germany

CHRISTOPH GEUPEL

Gebr. Pfeiffer SE, Kaiserslautern
Vorstandsmitglied

WERNER KLEIN

psb intralogistics GmbH, Pirmasens
Geschäftsführender Gesellschafter

ANDREAS KUHN

BorgWarner Turbo Systems GmbH,
Kirchheimbolanden
Director Human Resources

LARS MATTIL

Jola Spezierschalter GmbH, Lambrecht
Geschäftsführer

LUDWIG MERSMANN

Opel Automobile GmbH, Kaiserslautern
Leiter Personal- und Sozialwesen

HARTMUT PALLMANN

Pallmann Maschinenfabrik GmbH & Co. KG,
Zweibrücken
Geschäftsführender Gesellschafter

FRANK SCHÄTTLE

Terex Cranes Germany GmbH, Zweibrücken
*Director Human Resources Zweibrücken
Operations*

HORST SCHMIEMANN

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

DANNY WENDEL

Adient Components Ltd. & Co. KG
Senior Human Resources Manager

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

Rechnungsprüfer

BERNHARD GEUKES

Tenneco GmbH, Edenkoben
Regional Human Resources Manager Germany

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

SCHATZMEISTER
Howden Turbo GmbH, Frankenthal
Vorsitzender der Geschäftsführung

FRITHJOF PUNKE

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk, Wörth
Senior Expert Daimler AG

WOLFGANG SCHNEIDER

BorgWarner Turbo Systems GmbH, Kirchheimbolanden
Vice President GMQ

Mitwirkung in den Gremien von Gesamtmetall

VORSTAND

JOHANNES HEGER

VORSTANDSMITGLIED

HegerGuss GmbH, Enkenbach-Alsenborn
Geschäftsführender Gesellschafter

WERNER SIMON

STÄNDIGER GAST

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Hauptgeschäftsführer

AUSSCHUSS FÜR ARBEIT UND ENTGELT

THEODOR NEUROHR

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

RALF MERTEL

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Betriebsorganisation und Entgeltgestaltung

AUSSCHUSS FÜR INTER- NATIONALE SOZIALPOLITIK

WERNER SIMON

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Hauptgeschäftsführer

AUSSCHUSS FÜR KOMMUNIKATION

MATTHIAS SCHMITT

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Öffentlichkeitsarbeit

BILDUNGS-AUSSCHUSS

BERND DREYER

PFW Aerospace GmbH, Speyer
Leiter Ausbildung und stv. 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

WERNER SIMON

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

WERNER SIMON

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

PfalzMetall, Neustadt an der Weinstraße
Hauptgeschäftsführer

VOLKER NEUMANN

Howden Turbo GmbH, Frankenthal
Vorsitzender der Geschäftsführung

FRITHJOF PUNKE

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk, Wörth
Senior Expert Daimler AG

STIFTUNGSRAT

THEO WIEDER

VORSITZENDER

Bezirksverband Pfalz
Bezirkstagsvorsitzender

ROLAND FRÖLICH

Hohenstaufen-Gymnasium Kaiserslautern
Schulleiter

MICHAEL GARTHE

Die Rheinpfalz
Chefredakteur

DR. STEFANIE HUBIG

Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz
Staatsministerin

PROF. DR. MAY-BRITT KALLENRODE

Universität Koblenz-Landau
Universitätspräsidentin

DR. CHRISTIAN KAUTH

General Dynamics European Land Systems-Germany GmbH, Kaiserslautern
Managing Director & Vice President Bridge Systems

WERNER KLEIN

psb intralogistics GmbH, Pirmasens
Geschäftsführender Gesellschafter

PROF. DR. DR.-ING. H. C. HELMUT J. SCHMIDT

Technische Universität Kaiserslautern
Präsident

Highlights 2017/2018

APRIL 2017

- 4.4.2017** Neustadt an der Weinstraße, Seminar „How to talk to Men – effektive Kommunikation von Frau zu Mann“
- 4.4.2017** Neustadt an der Weinstraße, Informationsveranstaltung zur Arbeitnehmerüberlassung in der M+E-Industrie ab April 2017: AÜG-Reform und neuer TV Leiz
- 5.4.2017** Neustadt an der Weinstraße, Personalleiterkreis Mittel- und Westpfalz
- 6.4.2017** Pirmasens, Dem Phänomen auf der Spur „Fliegen – Experimente zum Abheben“
- 25.4.2017** Neustadt an der Weinstraße, Auftaktveranstaltung „5S/KVP“
- 26.4.2017** Bann, Vom Ei zum Küken
- 27.4.2017** Berlin, Bildungsausschuss Gesamtmetall

MAI 2017

- 3.5.2017** Edenkoben, Wir TuN's – Technik und Naturwissenschaft
- 3.5.2017** Kirchheimbolanden, Spendenlauf mit anschließendem Konzert zugunsten hilfsbedürftiger Kinder in Afrika
- 4.5.2017** Neustadt an der Weinstraße, „Die EU Datenschutz-Grundverordnung [DS-GVO]“ Seminar für Mitarbeiter im Bereich Datenschutz
- 8.5.2017** Berlin, Vorstand Gesamtmetall
- 8.5.2017** Neustadt an der Weinstraße, Erfahrungsaustausch Metallausbildung
- 9.5.2017** Neustadt an der Weinstraße, Informationsveranstaltung zum Manteltarifvertrag [ERA-MTV] und zum Entgeltrahmenabkommen [ERA]
- 11.5.2017** Neustadt an der Weinstraße, Vorstand und Verwaltungsausschuss

- 16.5.2017** Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Managst Du noch oder führst Du schon? Mit Wertschätzung zur Teambildung“
- 23.5.2017** Neustadt an der Weinstraße, Kunst und Physik

JUNI 2017

- 1.6.2017** Landau, Aufbau eines Automatisierungslabors
- 7.-10.06.2017** Dublin, Ausschuss für Internationale Sozialpolitik
- 13.6.2017** Maßweiler, Netzwerk Kita/GS
- 19.-22.6.2017** Herxheim/Landau, MINT-EC-Camp „Mathematik im Kontext von Bildung, Mensch und Umwelt“
- 20.6.2017** Neustadt an der Weinstraße, PfalzMetall-Tag mit Verleihung des Preises der Stiftung PfalzMetall

- 22.6.2017** Neustadt an der Weinstraße, Informationsveranstaltung Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG
- 23.6.2017** Hamburg, Mitgliederversammlung Gesamtmetall
- 28.6.2017** Neustadt an der Weinstraße, Sitzungen des Vorstandes und Stiftungsrates
- 29.6.2017** Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Die rechte Hand des Chefs – Erfolgsideen für Büromanagement und Chefassistenz“

JULI 2017

- 10.7.2017** Ludwigshafen, Beschaffung von zwei Lego-EV3-Roboter und zwei Laptops
- 20.7.-05.8.2017** Neuerburg, JuniorAkademie

AUGUST 2017

- 8.-13.8.2017** Hockenheim, Kaiserslautern Racing Team

- 22.8.2017** Grünstadt, Mint-EXPERimenTE
- 25.-26.8.2017** Neustadt an der Weinstraße, MINT-Schülerakademie 2017/2018
- 28.8.2017** Neustadt an der Weinstraße, Vorstand und Sozialausschuss

SEPTEMBER 2017

- 1.9.2017** Zweibrücken, Unternehmensnetzwerk „Produktivität steigern mit Methodik – 5S im administrativen Bereich“ bei der TLT-Turbo GmbH
- 5.9.2017** Budenheim, MINT-Tag Rheinland-Pfalz 2017
- 5.9.2017** Neustadt/Weinstraße, Seminar „Der erste Eindruck: Empfang und Telefon“
- 5.-6.9.2017** Berlin, Ausschuss Arbeit und Entgelt Gesamtmetall
- 7.9.2017** Idar-Oberstein, Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT „Ich kann – du kannst – wir können“
- 7.9.2017** Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Benimm-App für Auszubildende – Manieren statt blamieren“
- 7.-8.9. und 21.-22.9.2017** Lambrecht, „Versuch macht klug“
- 14.9.2017** Hatzenbühl, Mitgliederversammlung ZVEI Landesverband Rheinland-Pfalz und Saarland
- 14.-15.9.2017** Überherrn, Chefseminar „Mediendialog: Der Auftritt vor Kamera und Mikrofon“
- 20.9.2017** Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Internationale Mitarbeiterereignisse erfolgreich gestalten. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen“
- 26.9.2017** Berlin, Vorstand Gesamtmetall
- 26.9.2017** Boppard, Workshop M+E MITTE „Erfolgreich mit Personalmanagement“

26.9.2017 Neustadt an der Weinstraße, Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Methode

27.9.2017 Landau, Personalleiterkreis Mittel- und Westpfalz

27.9.2017 Neustadt an der Weinstraße, Informatik innovativ

OKTOBER 2017

2.10.2017 Frankenthal, Bildungsvortrag „Wer erzieht heute unsere Kinder und Jugendlichen?“

9.-13.10.2017 Grünstadt, Kinder-Technik-Ferienwoche

11.10.2017 Brüssel, Ausschuss für Internationale Sozialpolitik und Parlamentarische Gespräche

11.-12.10.2017 Neustadt an der Weinstraße, Planspiel Betriebswirtschaft

17.10.2017 Neustadt/Weinstraße, Seminar „WORKSHOP ISO 50003 – die Verbesserung der energiebezogenen Leistung darstellen“

19.10.2017 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Azubis führen, fordern und fördern“

20.-21.10.2017 Bad Dürkheim, Lehrerfortbildung Physik „Optik in Technik und Anwendungen“

23.-24.10.2017 Eisenach, Bildungsausschuss Gesamtmetall

NOVEMBER 2017

3.-4.11.2017 Kaiserslautern, Schulleitertagung MINT-EC 2017

8.11.2017 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

8.11.2017 Würth, Lego-Mindstorms-Projekt

16.11.2017 Mainz, 1. Tarifverhandlung M+E MITTE

16.11.2017 Dreis, Treffen der Vorsitzenden, Verhandlungsführer und Hauptgeschäftsführer M+E MITTE

16.-17.11.2017 Burgbrohl, Chefseminar „Krisenfest – erfolgreiches Kommunikationsmanagement in Krisenzeiten“

18.11.2017 Kaiserslautern, Experimentieren mit Smartphone und Tablet „iNoise: Experimentieren zum Thema Schallwellen“

21.11.2017 Neustadt an der Weinstraße, Erfahrungsaustausch Metallausbildung

22.11.2017 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Fit als Führungskraft – vom Kollegen zum Vorgesetzten“

24.11.2017 Neustadt/Weinstraße, Informationsveranstaltung Tarifrunde 2018 „Arbeitskampf – rechtliche und praktische Hinweise“

29.11.2017 Neustadt an der Weinstraße, Personalleiterkreis Rheinpfalz

DEZEMBER 2017

1.12.2017 Waldfischbach-Burgalben, Miniphänomenta

5.12.2017 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

6.12.2017 Darmstadt, 2. Tarifverhandlung M+E Mitte

11.-12.12.2017 Annweiler, Kooperation in der Erzieher/-innen-Ausbildung

JANUAR 2018

16.1.2018 Neustadt an der Weinstraße, Vorstand und Sozialausschuss

17.1.2018 Berlin, Vorstand Gesamtmetall

18.1.2018 Saarbrücken, 3. Tarifverhandlung M+E MITTE

18.1.2018 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Änderungen im Lohnsteuerrecht 2017/2018“

24.1.2018 Stuttgart, Vorstand Gesamtmetall

FEBRUAR 2018

6.2.2018 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Fieber messen im Change-Management-Prozess“

8.2.2018 Neustadt an der Weinstraße, Informationsveranstaltung Entgelttransparenzgesetz

20.-22.2.2018 Ludwigshafen, Fortbildung Automatisierungstechnik

21.2.2018 Neustadt an der Weinstraße, Grundschule trifft Naturwissenschaft „Laternenmond und heiße Ohren“

22.2.2018 Kaiserslautern, Formel M „Grand Prix“

26.2.2018 Neustadt an der Weinstraße, Unternehmensplanspiel: Produktion straffen, Abläufe optimieren, Zeit und Geld sparen

27.2.2018 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Personalcontrolling als Entscheidungsgrundlage“

MÄRZ 2018

1.-2.3.2018 Hornbach, Chefseminar „Mediendialog: der Auftritt vor Kamera und Mikrofon“

2.3.2018 Neustadt an der Weinstraße, Informationsveranstaltung zum Tarifabschluss 2018

6.3.2018 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Sicheres und überzeugendes Auftreten im Mitarbeitergespräch“

13.3.2018 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Kundenoffensive 2018! Mehr Kunden! Mehr Geschäft mit Kunden!“

20.3.2018 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Produkthaftung – rechtliche Grundlagen, Prävention, Risikomanagement und Claims Handling“

20.3.2018 Maikammer, „Auf Nummer sicher! Experimente im MINT-Unterricht“

21.3.2018 Landstuhl, Philosophie und Naturwissenschaften „Philosophische Grundlagen der Mathematik“

22.3.2018 Neustadt an der Weinstraße, Seminar „Der Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis – sind die neuen gesetzlichen Anforderungen noch zu stemmen?“

27.3.2018 Neustadt an der Weinstraße, Erfahrungsaustausch Metallausbildung

Das PfalzMetall-Team im Industriehaus



WERNER SIMON
Hauptgeschäftsführer

Assistenz: Ursula Rempel
Tel.: 06321 852-225



VOLKER FEIL
Haushalt und
Finanzen

Assistenz: Petra Dennerle
Tel.: 06321 852-229



KLAUS GRONBACH
Betriebsorganisation und
Entgeltgestaltung

Assistenz: Ute Mohr
Tel.: 06321 852-244



FELIX MAYER
Bildungs- und
Wirtschaftspolitik

Assistenz: Kerstin Braun
Tel.: 06321 852-252
Tatjana Lady
Tel.: 06321 852-253



RALF MERTEL
Betriebsorganisation
und Entgeltgestaltung

Assistenz: Ute Mohr
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



STEPHAN FREICHEL
Rechtsabteilung

Assistenz: Judith Haag
Tel.: 06321 852-258



PHILIPP ROSENBERG
Rechtsabteilung

Assistenz: Sandra Wolf
Tel.: 06321 852-262



**ALEXANDER
SCHLICHTING**
Rechtsabteilung

Assistenz: Judith Haag
Tel.: 06321 852-258



MATTHIAS SEEGER
Rechtsabteilung

Assistenz: Daniela Kalina
Tel.: 06321 852-227



WOLFGANG WIESNER
Rechtsabteilung

Assistenz: Pia Klohr
Tel.: 06321 852-243



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