

HESSENMETALL

Ihr Erfolg. Unser Ziel.



1	Management Summary	4
1.1	Brief an die Mitglieder: Durchstarten zu neuer Wettbewerbsstärke!	
1.2	Das 650. Mitgliedsunternehmen	

I. Unsere Herausforderungen

2	Die M+E-Unternehmen in Hessen	14
2.1	Die hessische M+E-Industrie 2019/20 – Pandemiebedingt im Minus, aber zuversichtlich auf Digitalkurs	
2.2	M+E-Unternehmen in Hessen – Acht CEOs im Original-Ton	
3	Tarifpolitik und Tarifrunden 2020 und 2021	20
3.1	Tarifrunde 2020: Krisenabschluss mit Pausentaste	
3.2	Nachtzuschläge: Neuregelung einfach und mit erträglichen Kosten	
3.3	Tarifrunde 2021: Bewährungsprobe bestanden	
3.4	M+E MITTE – eine starke Verhandlungsgemeinschaft	
4	Agenda-Setting	24
4.1	Mit dem Tiger tanzen: Corona-Bewältigung	
4.2	Mit Robotern kollaborieren: Positionierung Digitalisierung, jährliche Umfragen	
4.3	Politik überzeugen: Investitions- und Innovationsstandort Deutschland stärken – Erwartungen der hessischen Wirtschaft an die Politik nach der Bundestagswahl	

II. Unser Leistungsversprechen

5	HESSENMETALL – DIE SERVICEORGANISATION	38
5.1	Was unsere Mitglieder von uns erwarten (dürfen): Ergebnisse der Mitgliederbefragung und Optimierungsansätze	
6	Serviceportal Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen	
6.1	Tarifservices: Schulungen Krisen-Tarifvertrag & ERA-Workshops	
6.2	Smart Maintenance, Shopfloor-Management, Nachhaltigkeits-Managementsystem	
7	Serviceportal Arbeitsrecht	40
7.1	Rechtsberatung im Zeichen der Corona-Krise	
7.2	Rechtspolitische Herausforderungen	
7.3	(Digitale) Begegnungen in unseren (Online-)Veranstaltungen	
7.4	Mit Praxisleitfäden den Überblick behalten	
8	Serviceportal Digitalisierung	43
8.1	7. IT-Forum und KI-Leitfaden	
8.2	Veranstaltungen zu KI, Maschinellen Lernen und Prozessoptimierung	
8.3	Studie: „Produktivitätsstrategien im Wandel“ (ifaa)	
8.4	Ausblick: Fokus KI-Check und Nachhaltigkeitsmanagement	

9	Serviceportal Technologietransfer	46
9.1	Hochschulkooperationen	
9.2	Digitalisierung erfolgreich umgesetzt	
9.3	Ausblick: Technologietransfer vorantreiben	

10	Serviceportal Fachkräftesicherung	48
10.1	Duale Ausbildung gestalten	
10.2	Qualifizierung anbieten	
10.3	Nachwuchs gewinnen	

11	Serviceportal Unternehmenskommunikation	54
11.1	Mit Profil und starker Stimme für die M+E-Industrie	
11.2	Der M+E- Communicators' Club	
11.3	Kommunikationsgipfel 2020: „Morgens machen wir Krise, nachmittags Chance.“	
11.4	Integrierte Kommunikation	

12	Serviceportal Konjunktur und Standort	60
-----------	--	-----------

13	Kompetent überall vor Ort	62
13.1	Unser Netzwerk in Brüssel und Berlin	
13.2	Die fünf Bezirksgruppen von HESSENMETALL	
13.3	Nordhessen: nah dran an Robotik, Krisenhilfe und Social Media	
13.4	Mittelhessen: netzwerken für Mehrwert	
13.5	Rhein-Main-Taunus: mit Partnern im Netzwerk zum Erfolg	
13.6	Offenbach und Osthessen: verlässliche Expertise und agiler Service	
13.7	Darmstadt und Südhessen: vernetzt M+E und IT-Service	

14	Systempartner Gruppe Bildungswerke	74
14.1	Die Bildungswerk-Gruppe	
14.2	CONSULT Personaldienstleistungen	

III. Unser Netzwerk

15	Netzwerk für Entscheider und Experten	78
15.1	Vorstand	
15.2	Mitgliederrat und Tarifpolitischer Ausschuss	
15.3	Wir erinnern an unsere Toten	
15.4	Wir sind für Sie da Impressum	

16	Ausblick Durchstarten ins 75-jährige Jubiläum 2022!	84
-----------	--	-----------

1 Management Summary

1.1 Brief an die Mitglieder: Durchstarten zu neuer Wettbewerbsstärke!



Vorstandsvorsitzender Wolf Matthias Mang (links) und Hauptgeschäftsführer Dirk Pollert

Liebe Mitglieder!

Dieser Berichtszeitraum von Mai 2019 bis April 2021 brachte gleich **drei Bewährungsproben** zur selben Zeit.

Schon 2019 geriet unsere Metall-, Elektro- und IT-Industrie (M+E) auf den abschüssigen Pfad einer **Rezession** – und musste nach einem fast zehnjährigen Aufschwung stark auf die **Kostenbremse** treten.

Im März 2020 verschärfte die **Corona-Pandemie**, in der Infektionsschutz die oberste Priorität einnahm, diesen konjunkturellen Rückgang zu einem **krisehaften Wirtschaftseinbruch** – mit dramatischen Folgen für die Organisation des Arbeitsalltags, für den es eine **neue Normalität** zu entwickeln galt.

Obendrein stecken unsere Mitgliedsunternehmen mitten in einem gewaltigen, sich **beschleunigenden Strukturwandel**, der als **technologische Revolution** von Transformation bis zunehmender Dekarbonisierung reicht, und sich beschleunigt auf eine neue Arbeitswelt zubewegt, die mit **New Work-Konzepten** zu gestalten ist.

Gute Zwischenbilanz

Diese drei Bewährungsproben erforderten sowohl bei den Unternehmern als auch den Belegschaften erhebliche Stehvermögen, Kreativität, Veränderungs- und Gestaltungswille und die Fähigkeit, an das Gelingen zu glauben. Dass unsere M+E-Unternehmen zuversichtlich trotz Krisenbewältigung auch die Zukunftsfelder kräftig angepackt haben, zeigt die Wettbewerbsstärke unserer herausragenden M+E-Industrie. Es zeigt aber auch, dass sie diesen harten **Kosten-, Innovations- und Qualitätswettbewerb** Jahr um Jahr neu bestehen müssen.

Auch wenn die Pandemie im Frühjahr 2021 und auch noch nicht im Sommer überwunden ist, lässt sich doch bisher bilanzieren:

- Nach Ausbruch der Pandemie im Frühjahr 2020 mussten die Firmen im ersten Lockdown sehr schnell auf noch **mehr digitale Instrumente** und **mobiles Arbeiten** umschalten.
- Unsere M+E-Industrie war aufgrund der bereits erheblichen Digitalisierung schnell in der Lage, hier entscheidend Tempo zuzulegen, wodurch **gewandelte Arbeitsbeziehungen** von verstärktem Homeoffice bis hin zu **New Work** noch schneller umgesetzt wurden als in ruhigeren Zeiten.
- Unsere Mitgliedsunternehmen haben die **Gesundheit ihrer Beschäftigten** gesichert: mit umfassenden Hygiene- und Arbeitsschutz-Maßnahmen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und so viel Homeoffice wie möglich und schließlich mit regelmäßigem Testen.
- Wenn möglich haben sie **die Beschäftigten weitestgehend gehalten** und überwiegend mit Kurzarbeit die Produktions-, Auftrags- und Umsatzeinbrüche 2020 von bis zu 30 und teilweise sogar noch mehr Prozent überbrückt.
- Sie haben auch **unmittelbar zur Pandemiebewältigung beigetragen**: mit einer Fülle an kreativen Produkt-Lösungen – von Maskenproduktion über Beatmungsgeräte, Speziallegierungen und Schlauchverbindungen bis hin zu Handfrei-Türöffnern oder Desinfektionsschränken (#zusammenhalten).
- Sie haben **trotz Krise zügig ihre Digitaltechnologien vertieft und erweitert**: von 3D-Druck bis Künstliche Intelligenz. Jetzt packen sie die **Digitalisierung** der gesamten **Produktion** an. Dies alles waren und sind große Kraftanstrengungen und bedürfen erheblicher Investitionen.

Diese Zwischenbilanz in Hessens größter Industrie kann sich sehen lassen.

„Nur fürs Amt noch ein Faxgerät“

FRANKFURT Wolf Mang, Hessenmetall-Chef, beobachtet eine beschleunigte Digitalisierung in der Industrie. Dagegen habe der Staat erheblichen Nachholbedarf – auch, was Homeoffice betrifft.

Wie hessische Unternehmen in Zukunft arbeiten

Digitalisierungsgrad in hessischen Betrieben
Angaben in Prozent

Eher gering	40,7
Hoch und eher hoch	59,3

Werden Sie mehr in Digitalisierung investieren?
Angaben in Prozent

Nein	28
Nach nicht entschieden	37
Ja	35

Technologien, die hessische Unternehmen schon nutzen
Angaben in Prozent

Additive Fertigung/	68,1
---------------------	------

Technologien, die sie künftig für entscheidend halten
Angaben in Prozent

Additive Fertigung/	68,1
---------------------	------

nehmen zwingt zu liefern. Gerade jetzt, in der finanziell belastenden Corona-Krise, hätte so mancher Betrieb die Digitalisierung sicher nicht mit der Intensität verfolgt, wenn es nicht Förderprogramme gegeben hätte. Zudem geht es oft um die Behebung von Defiziten, die jenseits des Einflussbereichs der Unternehmen liegen, wie etwa die Infrastruktur.

Wo spüren Sie Defizite in der Praxis?
Zum Beispiel, wenn wir unsere Mitarbeiter ins Homeoffice schicken, dort aber schon der Ehepartner zu Hause arbeitet und parallel noch die Kinder Homeschooling bekommen. Da fehlt es dann in der Praxis zum einen an Räumlichkeiten zu Hause und eben auch an der Bandbreite. Das können wir tagtäglich in den Videokonferenzen mit den Mitarbeitern sehen.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ), 11.03.2021

HESSENMETALL: planmäßig mit neuen Services gewachsen

Auch wir als **Arbeitgeberverband HESSENMETALL** haben Sie, unsere Mitglieder, nach Kräften unterstützt: vor allem in diesem Strukturwandel, bei der Pandemiebewältigung, in zwei Tarifrunden und mit einer Vielzahl von Services.

Wir sind **gewachsen** und wollen weiter wachsen: in vier Jahren um netto 100 Unternehmen auf derzeit über 650 Mitglieder. Vor allem deswegen, weil wir uns, neben unserer vielfältigen Dienstleistungen z. B. im Arbeitsrecht, zu einer **Nutzengemeinschaft Digitalisierung** und einer **Plattform für Erfahrungsaustausche über Arbeit 4.0** erweitert haben. Dadurch haben wir auch viele IT-Unternehmen und Startups gewonnen. Diese IT-Anbieter helfen auch unserer Gemeinschaft aus bislang vorwiegend IT-Nutzern, sich zum **Treiber der Digitalisierung** zu entwickeln. Sie ziehen umgekehrt aber auch selbst Nutzen aus unserer traditionsreichen **Industriekompetenz**.

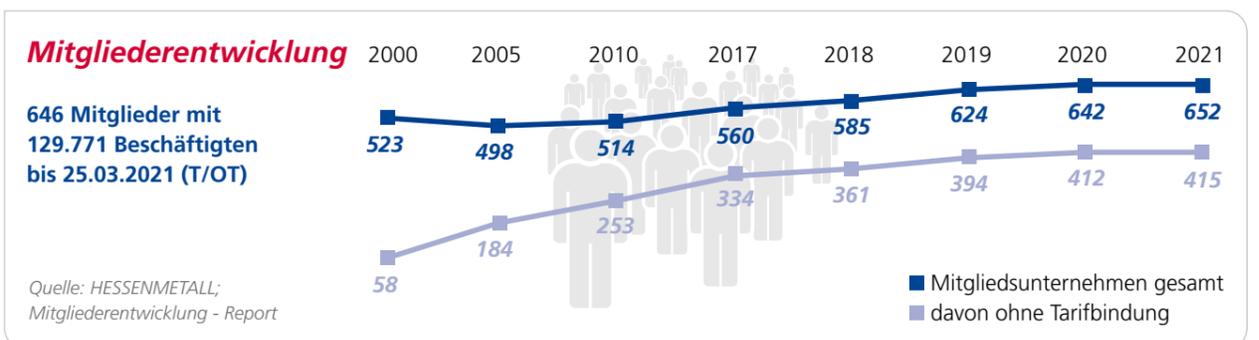
Und wir haben unsere **Services** angepasst, **verbessert** und **erweitert**: um engmaschige Corona-Beratung, zwei kosten-

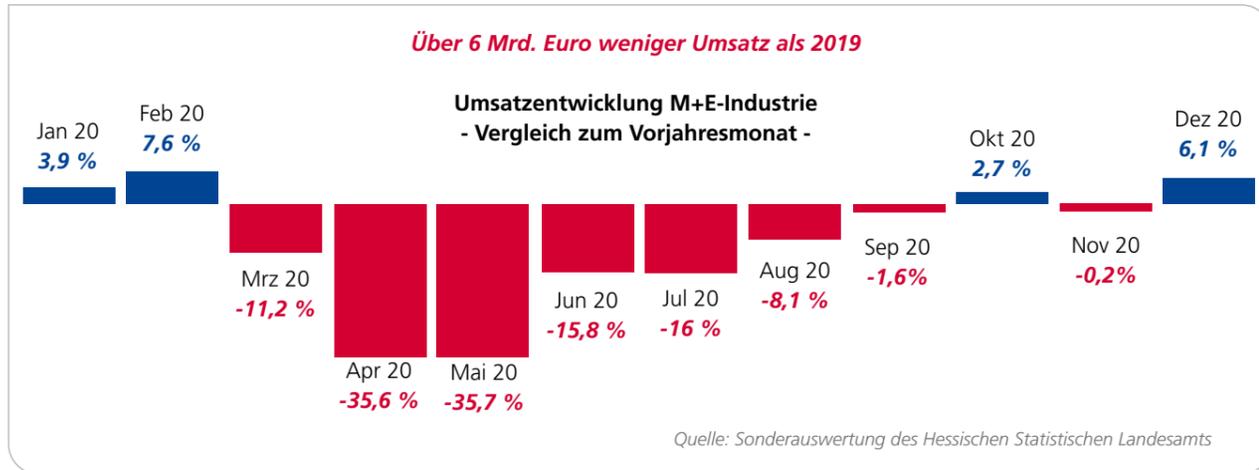
bewusste Tarifrunden, sowie einem strategischen Schwerpunkt auf Künstlicher Intelligenz.

Wir haben neue **virtuelle und hybride Formate der Mitgliederkommunikation** entwickelt und unsere Angebote der Nachwuchssicherung gezielt verstärkt. Durch Partnerschaften mit vier Hochschulen und Eintracht Frankfurt haben wir Innovationsnetzwerke für unsere Mitglieder geschaffen, die den Wissens- und Technologietransfer auf unserer Plattform weiter ausbauen.

Mehr zu HESSENMETALL Services lesen Sie in **Kap. 5-14**

Mit der **Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU)** haben wir unsere **politische Interessenvertretung** intensiviert und z. B. ein Belastungsmoratorium für Unternehmen im Arbeitsrecht sowie der Sozial- und Steuerpolitik gefordert. Mit dem Fokus auf die **Kommunalwahl** im Frühjahr 2021 und die anstehende **Bundestagswahl** im Herbst 2021 haben wir die Erwartungen der hessischen Wirtschaft klar formuliert. Von besonderer Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie ist eine erfolgreiche Durchsetzung einer technologieoffenen Energiepolitik, die Klimaschutz mit CO₂-Reduktion intelligent und marktwirtschaftlich verbindet. *Mehr dazu lesen Sie in **Kap. 4***





Die Wirtschaftslage: pandemiebedingt im Minus

Die hessische M+E-Industrie ist 2020 in allen Indikatoren gegenüber dem Vorjahr im Minus, aber zupackend auf Digitalkurs. Die Luftfahrtindustrie und die Kraftfahrzeug- und Teilehersteller haben in der Pandemie die heftigsten Einbrüche aller hessischen M+E-Branchen erlebt. Die Automotive-Umsätze gingen allein im April 2020 um rund 85 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurück, die Aufträge um rund 75 Prozent.

Unsere M+E-Unternehmen haben 2020 **rund 6 Milliarden Euro Umsatz** im Vergleich zu 2019 **eingebüßt**. Das sind für jeden Beschäftigten im ersten Jahr der Pandemie 28.000 Euro Umsatz weniger. Das tut umso mehr weh als trotz Kurzarbeit die meisten Kosten weitergelaufen und neue hinzugekommen sind. Die Ursachen hierfür reichen von Hygienemaßnahmen, Corona-bedingter Umstellung der Schichtpläne bis hin zum Aufbau neuer Lieferketten.

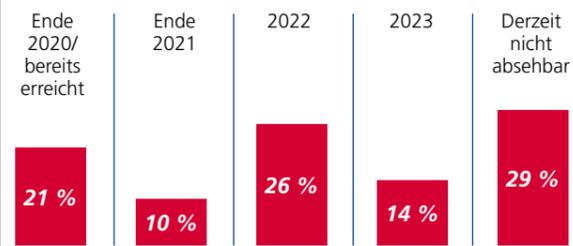
Auf dem wirtschaftlichen Tiefpunkt waren 90.000 von rund 210.000 **Beschäftigten** der hessischen M+E-Industrie in Kurzarbeit. Anfang Oktober waren es noch 45.000, Ende Januar 2021 immer noch über 20.000. Von Mitte 2019 bis Ende 2020 haben wir 10.000 Arbeitsplätze verloren. Und weitere 10.000 sind, unseren Umfragen zufolge, gefährdet.

Selbst 2021 wieder steigende Umsätze können die Einbußen nicht kompensieren – weder die rezessionsbedingten seit 2019 noch die pandemiebedingten seit 2020. **Echtes Wachstum** auf dem Niveau von 2018 vor der Rezession erwarten viele **erst 2023**, manche sogar erst zur Mitte des Jahrzehnts.

Die Umsetzung der **Digitalisierung** und der **Klimaschutzziele** kann nur mit beträchtlichen Investitionen in Technologie und Personalqualifizierung gelöst werden. Raum für Investitionen ist daher die Grundvoraussetzung für Innovationen, Wettbewerbsfähigkeit und **Beschäftigungssicherung**. Mehr dazu lesen Sie in **Kap. 2**

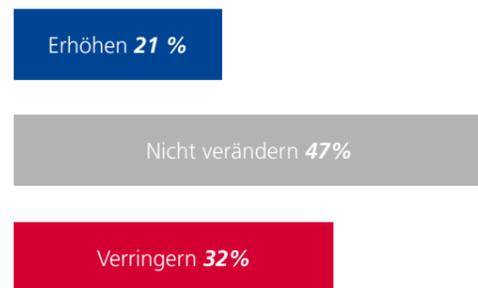
Produktion: Überwindung der Krisenfolgen braucht noch mehr Zeit – Ausfall 2020 lässt sich vielfach nicht nachholen

Frage: Bis wann wird nach Ihrer Einschätzung die Produktion in Ihrem Betrieb wieder den Stand vor der Corona-Krise erreichen? Anteile der Unternehmen in %



Quelle: HESSENMETALL, fünfte Blitzumfrage für die M+E-Industrie, Befragungszeitraum: 25. bis 29. Januar 2021

Beschäftigungspläne: Corona-Krise und Strukturwandel erzwingen auch Anpassung der Beschäftigung Frage: „Wir werden die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2021...“



Quelle: HESSENMETALL, fünfte Blitzumfrage für die M+E-Industrie, Befragungszeitraum: 25. bis 29. Januar 2021

HESSENMETALL MAGAZIN

#1

#2

#3

#4

#5

#zusammenhalten

Die human-soziale Intelligenz des Helfens

Etwas tun, unterstützen, wo Hilfe gebraucht wird, in kleinen Gesten oder auch mit zündenden Ideen: In der Coronakrise punkten viele Betriebe der hessischen Metall- und Elektro-Industrie mit Innovationen.

#1 Zur Unterstützung der Covid-19-Forschung hat Leica Microsystems in Wetzlar, weltweit führend bei Mikroskopen und sensorischen Gesten zur Analyse von Mikro- und Nanostrukturen, dem Institut für Virologie der Charité in Berlin ein innovatives Mikroskopie-System gestiftet. Institut: **Professor Christian Drosten**.

„Die Leistungsfähigkeit des Instruments hilft uns, die Entwicklung der Virulenz im Verlauf der Epidemie zu verstehen, und gibt uns das Potenzial zur Entwicklung hochdurchsatzfähiger und empfindlicher serologischer Tests für die Sars-Cov-2-Immunität.“

#2 Chefs entwickeln für mehr Hygiene, einen handfrei-Tapflur sowie transparente Benutzflächen als Trüffelgeschütz entwickelt zum Beispiel die **JF Group** in Hesseheim.

„Damit wollen wir nicht nur Unterstützung bieten, sondern jeden Einzelnen zu mehr Hygiene und Infektionsprävention im Alltag sensibilisieren – jetzt und auch nach der Gesundheitskrise“, betont Vorstandschef **Thomas Jäger**.

#3 Für die industrielle Herstellung von Mund-Nasen-Schutzmasken stellt **Bosch** interessierten Unternehmen Konstruktionszeichnungen einer Fertigungsstraße kostenlos zur Verfügung. Laut Bosch können auf den Maschinen täglich mehr als 100.000 Masken produziert werden. Die Unterlagen dienen ausschließlich zum Bau einer solchen Fertigungsstraße. Die rasche Herstellung von Masken, besitzt einen Beitrag zur möglichst schnellen Eindämmung der Corona-Pandemie.

#4 Manche stellen Behelfsmasken auch gleich selbst her, so wie Auszubildende der **Schnek Group** in Hirschhorn und **Sauer & Sohn** in Dieburg produziert wiederverwendbare Mund-Nasen-Masken sowie Atemschutzmasken für 1992 und 1993.

#5 Der viel diskutierte Mangel an Mundschutz oder auch Desinfektionsmitteln führte dazu, dass viele Firmen eigene Bestände spendeten, darunter **Opel** in Rüsselsheim und **Kamax**, der Spezialist für Verbindungstechnik in Homburg (2016).

https://hessenmetall.de #zusammenhalten

Hilfen bei der Bewältigung der Corona-Pandemie

Sehr zügig haben wir einerseits auf die Informationsflut an staatlichen Vorgaben, Rechtsvorschriften und -verordnungen filternd und sortierend reagiert und andererseits Ihrem Informationsbedarf mit umfassenden arbeitsrechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Beratungsangeboten Rechnung getragen: in **Onlineseminaren**, mit **FAQ-Listen** in unserem **Serviceportal**, mit **Leitfäden** u. a. zu Krisenmanagement in der Pandemie, Kurzarbeitergeld, Arbeitsschutz, Insolvenzrecht und Arbeitsbedingungen. Und wir wehren uns rechtspolitisch für Sie gegen immer neue Eingriffe in die Flexibilität und kostenträchtige, bürokratische Zumutungen wie Homeoffice- und Testpflichten.

Mehr dazu lesen Sie in **Kap. 4**

Unsere bislang monatlich versendeten **HESSEN-METALL-Newsletter** haben wir in den Monaten März bis Oktober 2020 auf einen wöchentlichen, danach auf einen **zweiwöchentlichen Rhythmus** umgestellt, um Sie enger getaktet mit aktuellen Angeboten und Informationen in diesen coronabedingt herausragend schwierigen Zeiten zu versehen.

Viele Informationsveranstaltungen, Workshops und Trainings haben wir als **Videokonferenzen** durchgeführt. Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, dass wir deutlich mehr Teilnehmer gleichzeitig erreichen konnten, auch wenn das persönliche Üben und Netzwerken gefehlt hat. In der Nach-Pandemie-Zeit werden wir das Beste aus beiden Formaten dann kombinieren können.

Tarifpolitik im Krisenmodus: zwei Tarifabschlüsse in der Corona-Pandemie

Die Tarifrunde 2020 stand im Zeichen der immer deutlicher werdenden Herausforderungen durch Strukturwandel bei Automatisierung, Digitalisierung und bei der Veränderung im Antriebsstrang durch die Elektrifizierung. Eingestimmt auf eine Tarifrunde mit schwierigen qualitativen Themen änderte die sich rasch verschärfende Corona-Krise alles: Die einzige Verhandlung der Tarifrunde von M+E MITTE fand am 13. März 2020 in Darmstadt statt, unmittelbar bevor dann der erste Lockdown in Kraft trat und für ein jähes Ende der Tarifrunde sorgte.

Die Tarifvertragsparteien im Pilotbezirk Nordrhein-Westfalen einigten sich angesichts der sich weiter zuspitzenden Krisensituation schon am 19. März 2020 auf einen **Krisenabschluss für das Jahr 2020**, der die besonderen Belastungen dieser außergewöhnlich schwierigen Situation durch eine Art „Pausentaste“ berücksichtigte. Unsere Tarifgemeinschaft **M+E MITTE übernahm diesen Pilotabschluss**, der sowohl bei den Mitgliedsunternehmen als auch in der Öffentlichkeit breite Zustimmung fand, da er schnell und angemessen auf die Krisensituation reagierte, **am 26. März 2020**. Der Tarifabschluss vermied weitestgehend eine Kostenbelastung der Unternehmen und stellte optionale, passgenau einsetzbare Elemente zur Begleitung der aus der Krise resultierenden Schwierigkeiten zur Verfügung. Mehr dazu lesen Sie in **Kap. 3**





Johannes Heger, Verhandlungsführer für die M+E-MITTE-Arbeitgeber im Interview mit SAT. 1 zum Tarifabschluss



Oliver Barta ist seit 10. September 2020 Verhandlungsführer von HESSENMETALL und stellvertretender Vorstandsvorsitzender in der Nachfolge von Dr. Thomas Brunn

DIE M+E ARBEITGEBER
ES GEHT UM VIEL. ZUSAMMEN ANPACKEN!

Auch die **Tarifrunde 2021** stand noch voll im Zeichen der Corona-Pandemie.

Die IG Metall forderte nach der Kündigung des Entgelttarifvertrags sowie des Tarifvertrags „Zukunft in Arbeit“ zu Ende des Jahres 2020 und des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung zu Ende Januar 2021 ein Entgeltvolumen von 4 Prozent zur Sicherung der Einkommen, eine neue Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich und einen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge.

Die M+E-Arbeitgeberverbände machten deutlich, dass der Herausforderungs-Mix aus Strukturwandel, Rezession und krisenverschärfender Pandemie den Flächentarifvertrag vor eine entscheidende Bewährungsprobe stellt. Angesichts der äußerst heterogenen Entwicklungen einzelner M+E-Branchen und Unternehmen sowie der großen Unsicherheit, ob das Vorkrisenniveau von 2018 frühestens 2022, 2023 oder erst noch später wieder erreicht wird, gehe es ganz vorrangig um die **Sicherung der Unternehmen und der Arbeitsplätze**.

Unser neuer Verhandlungsführer Oliver Barta hat die tarifgebundenen Mitglieder in der Ausarbeitung und der Führung der Argumentation von der Vorfeld- bis zur Abschlusskommunikation mitgenommen: in vielen regionalen Tarifrundengesprächen, im entscheidenden Gremium, dem Tarifpolitischen Ausschuss. Er hat auch in der Öffentlichkeit mit vier großen exklusiven Wortlaut-Interviews in FAZ, Wiesbadener Kurier und den VRM-Zeitungen, der FNP und der Fuldaer Zeitung klare Impulse gesetzt. Und in er hat in den fünf Verhandlungen von M+E MITTE mit Johannes Heger auf den tragbaren Kompromiss hingesteuert.



In der fünften Tarifverhandlung haben sich die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie aus M+E MITTE am 31. März 2021 in Mainz mit der IG Metall Bezirk Mitte auf einen Tarifabschluss für die 380.000 Beschäftigten in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland geeinigt.

Er übernahm in wesentlichen Zügen den Pilotabschluss aus Nordrhein-Westfalen vom Vortag. **Johannes Heger**, Verhandlungsführer für die M+E-MITTE-Arbeitgeber, und unser HESSENMETALL-Verhandlungsführer **Oliver Barta** waren sich einig: **Der Flächentarifvertrag hat seine Bewährungsprobe bestanden**. Denn mit dem Abschluss haben beide Parteien einen Pandemie-angepassten fairen und langfristig tragfähigen Kompromiss für Unternehmen und Beschäftigte erzielt, und die Arbeitgeber ihre Ziele erreicht.

Das Verhandlungsergebnis berücksichtigt die sehr unterschiedlichen Entwicklungen der einzelnen Branchen und Unternehmen unserer Industrie, schafft Planungssicherheit und lässt aufgrund einer mäßigen Kostenbelastung Raum für Investitionen in den Strukturwandel und für Innovationen, die sie wettbewerbsfähiger machen.

„Die Lage ist unsicher. Die Firmen brauchen Luft, um in den Strukturwandel und in die Qualifizierung der Mitarbeiter zu investieren.“

Oliver Barta

Fuldaer Zeitung, 03.03.2021: „Warnstreiks schaffen keine Aufträge.“

Erhebliche Digitalisierungsfortschritte: zwei Umfragen, viele Erfahrungsaustausche und ein neuer KI-Check

Trotz der Corona-Pandemie nimmt die Digitalisierung in der hessischen Metall- und Elektro-Industrie weiter deutlich an Fahrt auf. Die Unternehmen haben sich bei **Digitalisierungsgrad, Strategie und operativer Umsetzung** entscheidend **verbessert**. Das ist ein Ergebnis unserer zweiten Digitalisierungsumfrage. Wir wissen jetzt, dass wir in Hessen auf einem guten Weg sind, in der Krise nicht nachgelassen haben und weiter verstärkt – vor allem in die Digitalisierung der Produktion – investieren werden.

Gegenüber unserer ersten Umfrage 2019 ist der Anteil der Unternehmen, die sich intensiv mit der digitalen Transformation beschäftigen, deutlich gestiegen: 72 Prozent haben inzwischen eine **eigene Digitalisierungsstrategie** entwickelt, ein Sechstel mehr als noch vor einem Jahr.

Zwei Drittel der Betriebe nutzen **3D-Druck**, jeder zweite das **Internet der Dinge (IoT)**, **Robotik** und **vernetzte Produktionsanlagen**. Und ein Drittel der Befragten will nun noch mehr in die **Digitalisierung investieren** als zuvor schon geplant. *Mehr dazu lesen Sie in Kap. 4*

2020 haben wir als **Jahres-Schwerpunkt** das Thema **Künstliche Intelligenz** gesetzt. Unsere Unternehmen erkennen die Bedeutung von KI, aber nur ein Fünftel nutzt sie bereits, während die anderen mit der Umsetzung noch zögern. Der Einsatz von KI erfolgt vor allem in F&E und Produktion. Unternehmen planen, Investitionen in KI in den nächsten Jahren signifikant zu erhöhen und sehen vielfältige Anwendungsbereiche von Steuerung von Prozessen bis hin zur Automatisierung von Abläufen. Noch wird der Einsatz durch fehlendes Fachwissen und Fachkräftemangel gehemmt. Die fortgeschritten digitalisierten Unternehmen haben aber schon mehr in KI investiert und planen, ihren Anteil auf 5 Prozent am Umsatz zu erhöhen.

8 Thema | Unternehmen 13. Februar 2021 aktiv Nr. 2 13. Februar 2021 aktiv Nr. 2 9

Trotz Krise geht's in Richtung Zukunft

Digitalisierung Die hessische Metall- und Elektro-Industrie investiert kräftig in neue Technologien – wie eine aktuelle Umfrage unter den Betrieben zeigt

So digital sind Hessens Betriebe Digitalisierungsgrad um 10 Prozentpunkte verbessert gegenüber 1. Umfrage 2019 (befragte Unternehmen in Prozent)

Corona als Innovationsstreiber „Werden Sie mehr in Digitalisierung investieren?“ (Angaben der Befragten in Prozent)

Technologien, die hessische Unternehmen schon nutzen (in Prozent)

Additive Fertigung/3D-Druck	68,1
Mensch-Maschine-Interaktion	55,3
Robotik	48,9
Internet der Dinge	45,8
Vernetzte Steuerung von Anlagen über das Internet	44,7
VR-Technik	31,3
Künstliche Intelligenz	19,1

Technologien, die sie künftig für entscheidend halten (in Prozent)

Vor allem **Internet der Dinge** und **Künstliche Intelligenz** erhalten deutlich mehr Bedeutung

Additive Fertigung/3D-Druck	85,3
Internet der Dinge	84,7
Mensch-Maschine-Interaktion	82,9
Künstliche Intelligenz	78,7
Robotik	76,6
Vernetzte Steuerung von Anlagen über das Internet	76,1
VR-Technik	65,9

„Die Lage ist unsicher. Die Firmen brauchen Luft, um in den Strukturwandel und in die Qualifizierung der Mitarbeiter zu investieren.“

Oliver Barta

Fuldaer Zeitung, 03.03.2021: „Warnstreiks schaffen keine Aufträge.“



Die Kooperationspartner des erweiterten Innovationsnetzwerkes im Online-Meeting



#gemeinsamdigitalnetzwerken



Die AKTUELLSTEN: Azubis und Dual Studierende nehmen Jugendliche mit in ihren beruflichen Alltag



Dr. Ariane Reinhart, Mitglied im Vorstand der Continental AG, eröffnete den Erfahrungsaustausch des HESSENMETALL Netzwerks Frauen in Führungspositionen mit einem spannenden Impulsvortrag.

In vielen Foren haben wir **Erfahrungsaustausche zu KI** organisiert, gut besuchte Seminarreihen über KI und maschinelles Lernen angeboten und einen **Leitfaden** zu rechtlichen Fragen beim Einsatz von KI herausgegeben.

Im Auftrag von HESSENMETALL hat der KI-Spezialist Prof. Dr. Peter Buxmann von der TU Darmstadt einen **KI-Check für mittelständische Unternehmen** entwickelt.

Der Check ist zum 1. April 2021 fertig geworden und soll unsere Mitgliedsunternehmen bei der Selbsteinschätzung und der notwendigen Weiterentwicklung unterstützen. Das entspricht genau Ihren Wünschen, haben Sie uns doch in der Digitalumfrage mitgeteilt, dass Sie KI für absolut erfolgskritisch halten, aber für den Einsatz in Ihren Unternehmen noch nach Anknüpfungspunkten suchen.

Innovationsnetzwerk: auf inzwischen vier Hochschulen erweitert

Im Herbst 2019 haben wir mit der **Technischen Hochschule Mittelhessen (THM)**, Anfang 2021 mit der **Hochschule für angewandte Wissenschaften Frankfurt (FUAS)** Kooperationsverträge geschlossen. Sie sollen es unseren Mitgliedsunternehmen ermöglichen, ihre Innovationsprojekte mit gezieltem Wissenstransfer aus der Forschung zu beschleunigen. Nach den Kooperationsabschlüssen mit der **Technischen Universität Darmstadt (TUD)** 2018 und der **Universität Kassel** 2019 haben wir unser **Innovations-Netzwerk** auf nunmehr **vier Hochschulen** erweitert.

Auf der Grundlage dieser **Kooperationen** mit hessischen Hochschulen möchten wir die **Zusammenarbeit** vor allem kleiner und mittelständischer Betriebe **mit der Forschung** verstetigen und weiter ausbauen, etwa mit Arbeitskreisen

und Veranstaltungen oder im Rahmen gemeinsamer Forschungsprojekte.

Ziel ist es, den **Technologietransfer** in der hessischen M+E-Industrie weiter voranzutreiben und systematisch gemeinsame Projekte in Forschung, Recruiting, Wissenstransfer und Weiterbildung zum gegenseitigen Nutzen zu schaffen.

Partnerschaft mit Eintracht Frankfurt: gemeinsam digital netzwerken

Im Juni 2019 hat HESSENMETALL mit Eintracht Frankfurt eine mehrjährige Partnerschaft mit dem Ziel abgeschlossen, gemeinsam mit dem digital ambitioniertesten Fußballclub Deutschlands die **digitale Transformation** voranzubringen sowie der **Nachwuchssicherung** der M+E-Industrie mit dem deutschen Social Media Meister mehr Wind unter die Flügel zu geben. Durch die Zusammenarbeit mit dem Top-Traditionsverein und Innovationstreiber aus der Mitte Hessens wollen wir vor allem junge Menschen für die M+E-Industrie mit ihren vielfältigen Chancen und Möglichkeiten begeistern. Und das gelingt zunehmend: Instagram-Posts mit den Eintracht-Spielern erreichen leicht fünfstelligen Reichweiten.

Auch bietet Eintracht Frankfurt allen Mitgliedsunternehmen von HESSENMETALL die Möglichkeit, sich mit eigenen Projektideen in die Kreation **des Digitalzentrums Arena of IoT** einzubringen. Konkret sind dies Projekte zu Energiemanagement, bedarfsgerechtem Facility Management, Smart Mobility und Besucherstromsteuerung für das ambitionierteste IoT-Hub im europäischen Sport, in dem die Innovationskraft des Wirtschaftsstandorts und insbesondere der beteiligten Partner sichtbar und erlebbar werden soll.

Fachkräftesicherung: mit neuen Instrumenten und Formaten verstärkt

Der Fachkräfte- und Nachwuchsbedarf bleibt eine der größten Herausforderungen für die M+E-Industrie in Hessen. Mit unseren Services im Bereich der Nachwuchssicherung, der dualen Ausbildung und der Weiterbildung unterstützen wir unsere Mitgliedsunternehmen zum Beispiel durch Veranstaltungen, Projekte, Mitmachaktionen und Publikationen – und bauen zunehmend auch virtuelle Angebote aus. Alle Aktivitäten bündeln wir in der **Toolbox Fachkräftesicherung** und im **Serviceportal**. *Mehr dazu lesen Sie in Kap. 10*

Neu eingeführt haben wir ein jährliches Forum, das im Wechsel neue Trends in der **Ausbildung** (2019) und **Weiterbildung** (2020) fokussiert. Gut besucht war unser neues Online-Seminar „Arbeitsrecht für Ausbildungspersonal“ mit über 100 Teilnehmenden, sehr nachgefragt ist unser Leitfaden „Weiterbildung von Beschäftigten“.

Die **Videoblogger-Taskforce** bereichert seit Sommer 2020 unsere umfassende Kampagne zur **Nachwuchssicherung** für Mitglieder mit den Schwerpunkten **Berufe-InfoTruck** und **Ausbildungsplatzbörse**. Die Vlogger holen Jugendliche bei der Berufswahl noch besser auf Social Media ab.

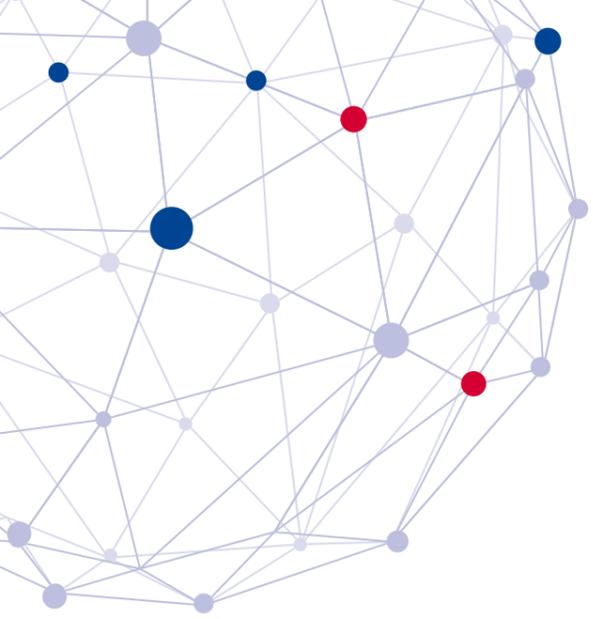
Das Konzept: Azubis und Dual Studierende aus den Mitgliedsunternehmen geben selbst Einblicke in ihre Berufe über Facebook, Instagram, YouTube und der Microsite www.berufseinstieg-mit-hessenmetall.de. Die Idee der Taskforce von HESSENMETALL ist aufgegangen: inzwischen nehmen acht Teams aus Mitgliedsunternehmen teil und motivieren mit einem jugendgemäßen Redaktionsprogramm für die fast 40 Ausbildungsberufe in unserer M+E-Industrie.

Der Kampagnenstart war im August 2020, heute zählen wir über 400 Abonnenten auf unserem neuen Instagram-Account und 3.500 auf Facebook.

Ergänzend wartet das **Bildungswerk HESSENMETALL** mit einem breiten und vielfältigen Qualifizierungsportfolio auf: aktuell mit zwei sehr zugeschnittenen und förderungsfähigen **Zertifikats-Lehrgängen** „Industrie 4.0 – von Mitarbeitenden zu Digitalisierungsexperten“ und „Digitalisierungsfachkraft in der Produktion“.

Mit mehr als 40 engagierten Teilnehmerinnen ist das **HESSENMETALL Netzwerk Frauen in Führungspositionen** am 20. Januar 2021 in seine Auftaktveranstaltung gestartet. Dr. Ariane Reinhart, Mitglied im Vorstand der Continental AG und im Vorstand von HESSENMETALL, eröffnete den Erfahrungsaustausch mit einem spannenden Impulsvortrag entlang der historischen Meilensteine der Gleichberechtigung. Sie analysierte Diversität als entscheidenden Wirtschaftsfaktor und Katalysator für Innovation, berichtete, dass diverse Teams bei Continental sich gegenseitig zu Höchstleistungen motivieren, und resümierte „dieses Potenzial zu verschenken wäre fatal“.

Im März war das Netzwerk im Dialog mit Dr. Bettina Volkens, ehemaliger Vize-Präsidentin der VhU und zuletzt Vorstandsmitglied der Deutschen Lufthansa AG. Isabelle Mang, Junior-Geschäftsführerin von Arno Arnold, Sabine Stoll Wewior und Dr. Natalie Frickel-Pohl freuten sich über großes Interesse an dem Gespräch zu den Themen Mitarbeiterführung und Verhandlungsgeschick beim Arbeiten in einer Männerdomäne. Mittlerweile ist das Netzwerk schon auf 75 Mitglieder angewachsen.



Mitgliederbefragung 2020

KPIs

86 (77)*

Gesamtzufriedenheit

70

NPS*

91 (81)*

Loyalität

*Net Promoter Score - Weiterempfehlungsquote
*Mitgliederbefragung 2015

Hintergrund: 337 Teilnehmer wurde zwischen Juli und August 2020 durchschnittlich 25 Minuten zum Thema interviewt.
Quelle: Homburg & Partner 2020



Bestens vernetzt: mit 5 Standorten in Hessen und guten Verbindungen in Berlin und Brüssel

Mit unserer Zentrale in Frankfurt und unseren fünf Bezirksgruppen in Kassel, Wetzlar, Frankfurt, Offenbach und Darmstadt ist HESSENMETALL das flächendeckende Entscheider-Netzwerk für die M+E-Unternehmen in Hessen.

Deshalb können wir unseren rd. 650 Mitgliedsunternehmen den geballten Sachverstand unserer 35 Arbeitsrechtler, unserer Arbeitswissenschaftler sowie der Kommunikations- und Bildungsexperten immer aus nächster Nähe und durch vertraute Gesichter anbieten.

Als Innovationsplattform für den digitalen Wandel verbinden wir produzierende Unternehmen und Startups aus den Bereichen ProductionTech und Geschäftsprozessoptimierung, also Human Resources, Verwaltung, Vertrieb, Qualitätssicherung und Logistik, miteinander. In den neu gegründeten Arbeitskreisen mit den regionalen Hochschulen sorgen wir für ein kontinuierliches Angebot an Impulsen in der Fläche. Ebenso wie auf Fachveranstaltungen, z. B. den HESSENMETALL IT-Foren, den Personal- und Energieeffizienz-kongressen, bei Netzwerkveranstaltungen der Bezirksgruppen oder aber bei unserem Spitzenevent Hessenforum.

Unsere politische Interessenvertretung erfolgt branchenübergreifend gemeinsam weitgehend über die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU). Zuletzt mit den Erwartungen der hessischen Wirtschaft an die Politik nach der Kommunalwahl und nach der noch anstehenden Bundestagswahl. Sowie kontinuierlich im Industriepolitischen Dialog mit der Landesregierung und den Gewerkschaften.

Über unsere Dachverbände Gesamtmetall, BDA und BDI sichern wir die nationale Interessenvertretung, über CEEMET und BusinessEurope die europäische.

Ausblick 2023: Mitgliederzufriedenheit, KI-Check, Nachhaltigkeit

Es hat uns sehr gefreut, dass Sie uns in der Mitgliederbefragung 2020 überwiegend Bestnoten erteilt haben. Sie haben die Gesamtzufriedenheit mit 86 und die Loyalität sogar mit 91 von 100 Punkten bewertet - und uns damit durchgängig um rund 10 Prozentpunkte besser als in der letzten Befragung 2015 beurteilt. Besonders gründlich angeschaut haben wir uns aber, wo Sie noch Verbesserungspotenzial sehen, und daraus ein Aufgaben- und Maßnahmenpaket geschlüsselt, das sukzessiv abgearbeitet wird.

Wir werden unsere Informationen und Services zur Corona-Pandemie in enger Taktung fortführen, gegenüber der Politik in Bund und Land weiterhin gezielt deutlich machen, dass die hessische Wirtschaft und unsere M+E-Industrie eine differenziertere Politik aus Impfen, Testen, abgesicherter Öffnung und einem digitalen Impfnachweis braucht, um in der zweiten Jahreshälfte wieder temporeich durchstarten zu können.

Wir werden unsere strategischen Zukunftsthemen weiterentwickeln. Für 2020 hatten wir den Jahresschwerpunkt Künstliche Intelligenz gesetzt, den wir 2021 weiterführen und um nachhaltig effiziente Produktion, die natürlich eine digitalisierte sein wird, ergänzen. Beide Themengebiete sind Schwerpunkte des Hessenforums, das wir auf den 9. September 2021 verschoben haben. Wir hoffen sehr stark, im September wieder Präsenzveranstaltungen und persönliche Treffen in dieser Größenordnung durchführen zu können.

Wir werden unsere Kooperationen mit den Hochschulen vertiefen und erweitern sowie unsere Partnerschaft mit Eintracht Frankfurt vor allem um das Digitalzentrum Arena of IoT und die Mitmachangebote für unsere Mitglieder ergänzen.

Und natürlich wollen wir uns mit Blick auf die geplante Mitgliederbefragung 2023 Ihre sehr guten Bewertungen mindestens erhalten, bzw. uns noch weiter verbessern. Dazu haben wir Optimierungsprojekte für unsere Serviceorganisation aufgesetzt entsprechend den von Ihnen aufgezeigten Verbesserungspotenzialen. Z. B. ein umfassendes Programm zur nachhaltigen Produktion unter Federführung unserer Arbeitswissenschaft aufzulegen, die Errichtung von fünf interdisziplinären Kompetenzzentren zu Digitalisierung, Datenschutz, Arbeitnehmerentsenderecht, Betriebliche Altersversorgung und Arbeitsschutz unter Federführung unserer Arbeitsrechtler sowie die Weiterentwicklung der IT-Strategie und Verbesserung der IT-Infrastruktur.

Mit all diesen Maßnahmen wollen wir dazu beitragen, Ihnen beim Durchstarten zu neuer Wettbewerbsstärke zu helfen. Denn: Ihr Erfolg bleibt weiterhin unser Ziel. Und natürlich wollen wir weiter wachsen.

Wir danken für eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit und freuen uns auf hoffentlich bald wieder viele persönliche Begegnungen mit Ihnen.

Bleiben Sie uns gewogen!

Wolf Matthias Mang
Vorstandsvorsitzender

Dirk Pollert
Hauptgeschäftsführer

1.2
Das 650. Mitgliedsunternehmen von HESSENMETALL

Der Industrielieferer Moog ist mit seiner Vertriebsniederlassung in Griesheim das 650. Mitglied von HESSENMETALL geworden.

Die Moog GmbH in Böblingen, Teil der international tätigen Moog Industrial Group, ist Hersteller und Lieferant von hoch leistungsfähigen elektrischen, hydraulischen und hybriden Antriebslösungen für industrielle Anwendungen. Kern-Anwendungsbereiche sind Produkte im Maschinenbau, wie etwa Kunststoffmaschinen und Pressen.

Das Unternehmen gehört zur US-amerikanischen Moog Inc. Der Konzern gilt als weltweit führend bei Präzisions-Bewegungssteuerungssystemen. Weltraumprodukte von Moog haben zum Beispiel eine entscheidende Rolle gespielt bei der erfolgreichen Landung des Perseverance Rover der NASA auf dem Mars.

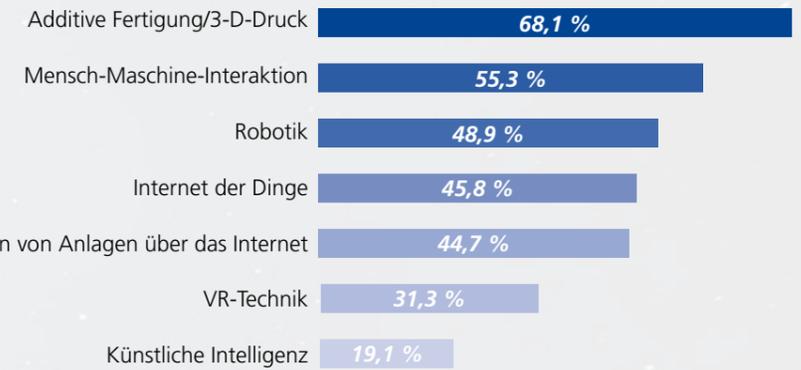


I. Unsere Herausforderungen

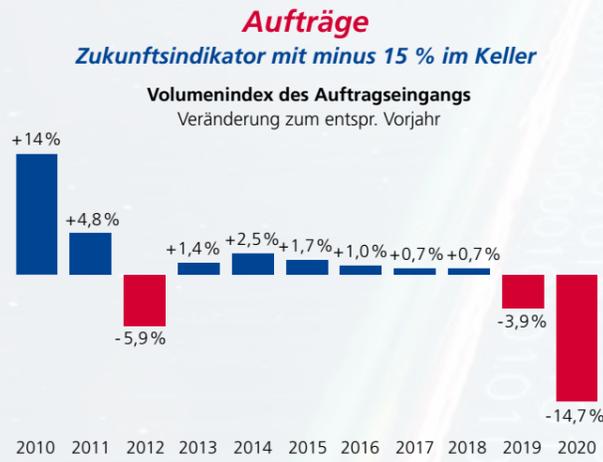
2 M+E-Unternehmen in Hessen

2.1 Die hessische M+E-Industrie 2020/21 Pandemiebedingt im Minus, aber zuversichtlich auf Digitalkurs

Technologien, die hessische Unternehmen schon nutzen



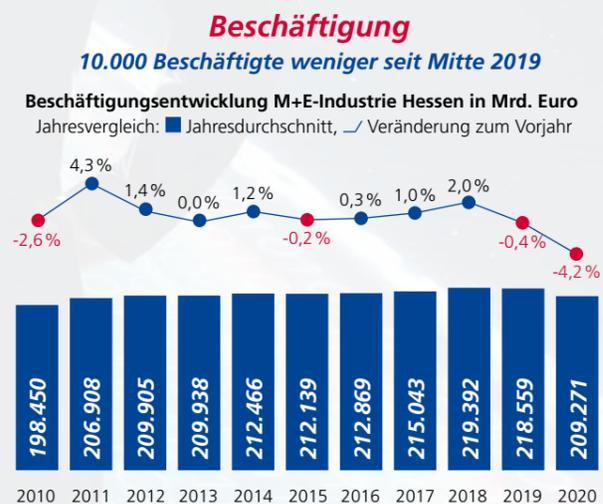
Quelle: HESSENMETALL, Dezember 2020



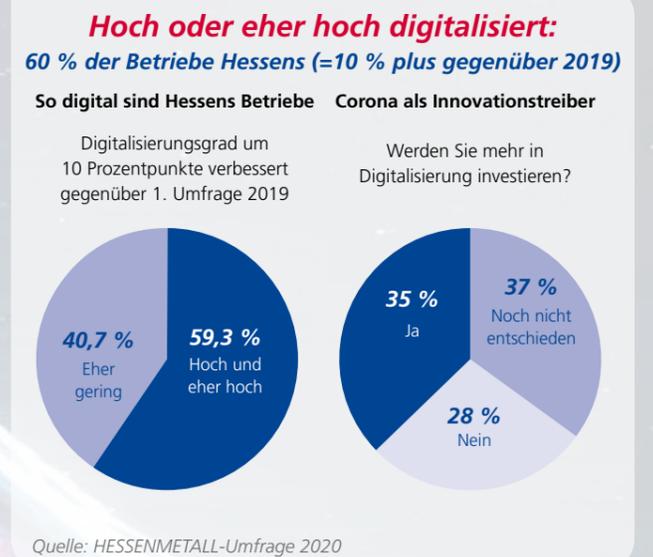
Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt – eigene Berechnungen
Ab 2015: Neues Basisjahr und veränderte Grundgesamtheit



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt – eigene Berechnungen



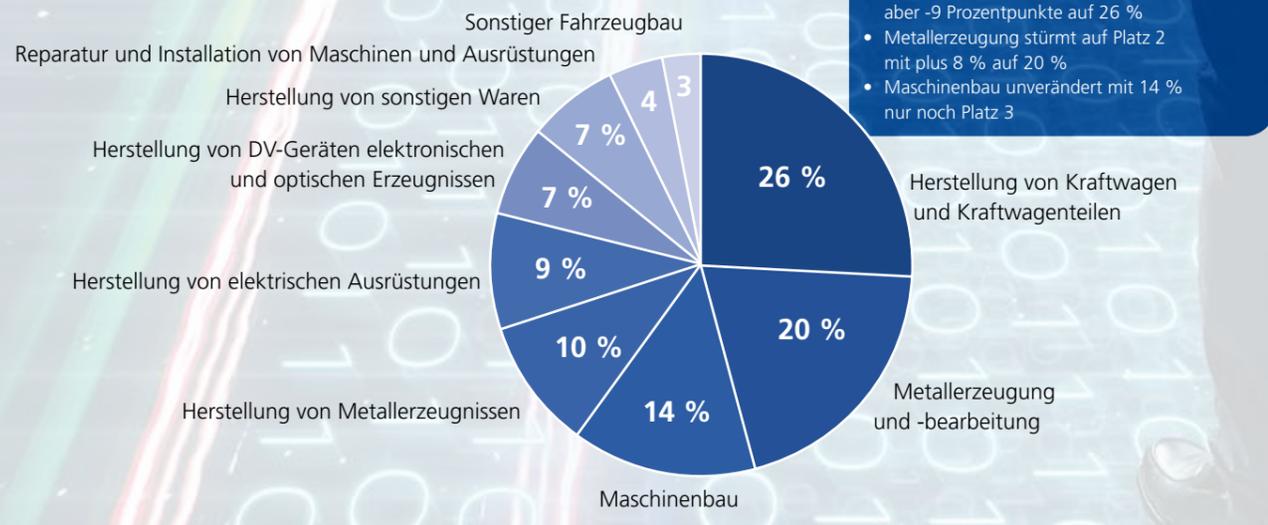
Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt – eigene Berechnungen



Quelle: HESSENMETALL-Umfrage 2020

M+E Branchen: Anteile nach Umsatz im Jahr 2020

Gesamtumsatz im Jahr 2020: 62 Mrd. €



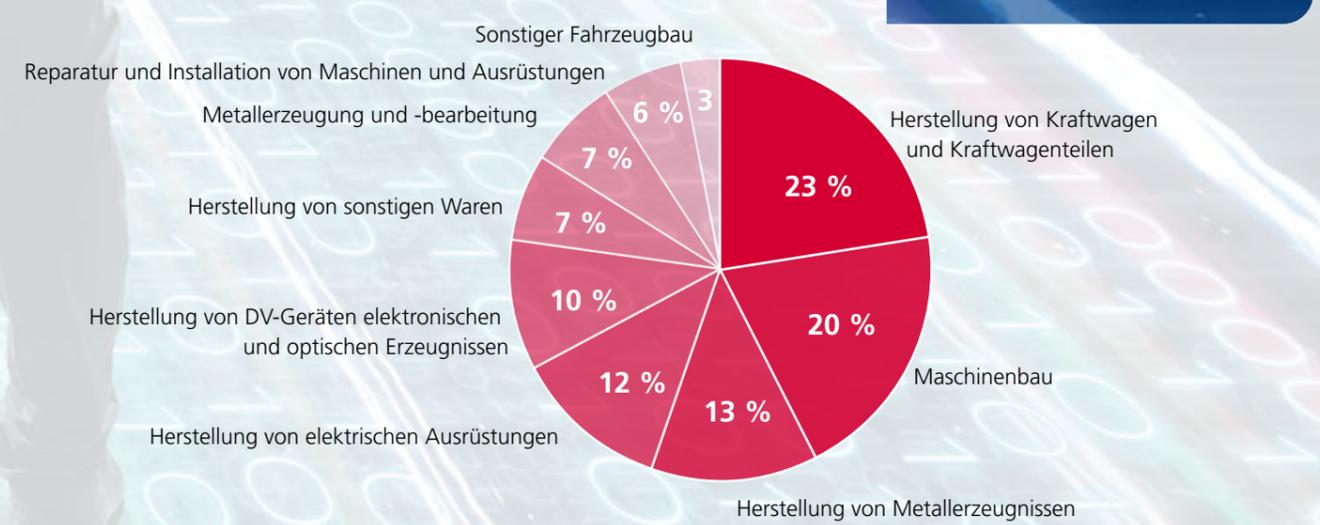
M+E-Branchen: Umsatzanteile (gegenüber 2018) an der Spitze stark verändert

- Auto noch auf Platz 1, aber -9 Prozentpunkte auf 26 %
- Metallerzeugung stürmt auf Platz 2 mit plus 8 % auf 20 %
- Maschinenbau unverändert mit 14 % nur noch Platz 3

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt - eigene Berechnungen - (Deljig)

M+E-Branchen: Anteile nach Beschäftigung 2020

Beschäftigung im Jahr 2020: 209.300



- Nahezu unverändert

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt - eigene Berechnungen - (Deljig)

2.2 M+E-Unternehmen in Hessen Acht CEOs im Originalton



Setzt auf Nachhaltigkeit: Unternehmerin Julia Esterer.



Fabian Maurer zeigt Freiläufe für E-Bikes.



Katrin Ariki mit einer Linse, die noch poliert werden muss.



Cobot Yumi gibt sogar die Hand und zählt zu den Lieblingsrobotern von Jörg Reger.

»Für unsere Fahrzeuge haben wir eine elektrische Betankung entwickelt zum leisen und abgasfreien Betanken von Heizöl oder Kerosin. Auch das ist Klimaschutz.«

Julia Esterer, Geschäftsführerin von Esterer Fahrzeugbau in Helsa

»E-Bikes sind Teil unserer Zukunft.«

Fabian Maurer, Geschäftsführer von Ringspann in Bad Homburg

»Unsere Technologien ermöglichen mikroelektronische Innovationen von morgen.«

Katrin Ariki, Standortleiterin der ZEISS Halbleitersparte SMT in Wetzlar

»Ein Cobot arbeitet sehr rücksichtsvoll.«

Jörg Reger, Leiter der Robotik-Division von ABB in Deutschland

Esterer Fahrzeugbau ist der Marktführer für Straßentankwagen in Deutschland und weltweit die Nummer eins, wenn es um Betankungsanlagen für Flugzeuge geht. Das 1955 gegründete Familienunternehmen zählt knapp 180 Beschäftigte bei einem Jahresumsatz von rund 40 Millionen Euro (vor Corona).

Wer innovative Antriebstechnik braucht, kommt am Komponentenbauer Ringspann in Bad Homburg nur schwer vorbei. Das 475 Mitarbeiter zählende Familienunternehmen gehört zu den weltweit führenden Herstellern von Freiläufen, Industriebremsen und Kupplungen zum Beispiel für Förder-technik im Bergbau oder Werkzeugmaschinen. Aber auch im Kleinen ist Ringspann ganz groß: Für den Wachstumsmarkt E-Bikes wurden 2020 mehr als 1,5 Millionen Freiläufe hergestellt.

Ein Großteil des weltweiten Bedarfs an Mikrochips wird mit Technologien der ZEISS Halbleitersparte Semiconductor Manufacturing Technology (SMT) produziert. Die neuesten Optiken mit extrem ultraviolettem Licht (EUV) ermöglichen sogar Chip-Strukturen von weniger als 20 Nanometern und sind damit 5.000 Mal feiner als ein menschliches Haar. So wird die Voraussetzung für mikroelektronische Innovationen in der fortschreitenden Digitalisierung geschaffen.

Der Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation von ABB bietet Lösungen mit Mehrwert, wenn es um die Digitalisierung und Automatisierung von Fertigungsprozessen geht. Mit über 11.000 Beschäftigten in aller Welt wurden bisher über 500.000 Roboterlösungen installiert, darunter zunehmend auch kollaborative Roboter (Cobots). Friedberg ist Hauptstandort der Robotik-Division in Deutschland – mit gut 550 Mitarbeitern und dem weltweit größten Robotik-Trainingszentrum bei ABB.

„Heizöl und Kerosin: Unser Ding“
Julia Esterer von Esterer Fahrzeugbau über ihre besonderen Herausforderungen (aktiv 3/2020)
aktiv-online.de/esterer

„E-Bikes sind Teil unserer Zukunft“
Fabian Maurer vom Komponentenbauer Ringspann über weltweite Wachstumschancen (aktiv 1/2020)
aktiv-online.de/maurer

„Unsere Optiken schaffen winzigste Mikrochips“
Katrin Ariki von Zeiss SMT über das Arbeiten in der Nano-Welt (aktiv 7/2020)
aktiv-online.de/ariki

„Ein Cobot arbeitet sehr rücksichtsvoll“
Jörg Reger von ABB Robotics erklärt, warum kollaborative Roboter so gefragt sind (aktiv 12/2020)
aktiv-online.de/reger



Torsten Müller-Kramp mit einem automatischen Schweißbrenner für die Industrie.



Rainer Welzel im Showroom des Siemens-Schaltanlagenwerks in Frankfurt-Fechenheim.



Geht gerne neue, auch schon mal ungewöhnliche Wege: Andreas Jamm.



Andreas Widl mit Focus-1, dem ersten intelligenten Prozessknoten.

»Ohne unsere internationalen Standorte gäbe es uns möglicherweise schon nicht mehr.«

Dr.-Ing. Torsten Müller-Kramp, Chief Operating Officer der Alexander Binzel Schweißtechnik GmbH & CO. KG in Buseck

»Die Arbeitswelt, wie wir sie kennen, ist 2020 untergegangen und wird auch nicht mehr kommen. Was bleibt ist, den virtuellen Weg auszubauen und alle dazu erforderlichen Kompetenzen zu stärken.«

Rainer Welzel, Personalleiter Siemens Region Südwest

»Veränderungsprozesse laufen mit Verlustängsten ab. Da ist mentale Stärke gefragt, damit man nicht in die Komfortzone zurückspringt und alles beim Alten bleibt.«

Andreas Jamm, Gründer von Boldly Go Industries in Frankfurt

»Tausende unserer Regelventile, verbaut in einer Chemieanlage, könnten eine Schwarmintelligenz im Produktionsprozess aufbauen, die frühzeitig vor systemkritischen Situationen warnt.«

Dr. Andreas Widl, Vorstandsvorsitzender der SAMSON AG in Frankfurt

Die Alexander Binzel Schweißtechnik GmbH & CO. KG in Buseck ist unter dem Markennamen ABICOR BINZEL mit ihren Produkten bei Schweißern in der ganzen Welt bekannt und in der Branche eine der meistkopierten Marken der Welt. Der Technologie- und Weltmarktführer beschäftigt 1.300 Mitarbeiter weltweit, davon gut 420 in der Zentrale in Buseck und produziert weltweit über 600.000 Schweißbrenner pro Jahr.

1847 legte Werner von Siemens in einem Berliner Hinterhof mit der Konstruktion des Zeigertelegraphen den Grundstein für die heutige Siemens AG. Seitdem musste sich das Unternehmen immer wieder neu erfinden, um am Markt zu bestehen, und ist heute ein weltweit vernetzter Mischkonzern mit den Schwerpunkten digitale Transformation, Infrastruktur, Mobilität und Gesundheit.

Das Frankfurter Beratungsunternehmen Boldly Go Industries (30 Mitarbeiter) begleitet Firmen bei allen Themen rund um die Digitalisierung und versteht sich selbst als Entdecker und Wegbereiter für Innovation und Technologie. In mehr als 600 erfolgreich umgesetzten Projekten hat Boldly Go über 350 Unternehmen geholfen, effizienter und profitabler zu arbeiten.

Mit weltweit 4.500 Mitarbeitern, davon gut 2.000 am Firmensitz in Frankfurt, zählt die SAMSON AG zu den führenden Prozessautomatisierern für die Steuerung und Regelung von Flüssigkeiten und Gasen. Kernkompetenz sind Stellventile, die etwa den Durchfluss solcher Stoffe regeln. Das mehr als 100 Jahre alte Traditionsunternehmen wandelt sich gerade von der Ventilmanufaktur zur smarten Fabrik mit intelligenten Produkten und transparenten Prozessen und hat bereits den ersten intelligenten Prozessknoten auf den Markt gebracht.

„Beim Schweißen kommt man an uns nicht vorbei“
Torsten Müller-Kramp von Abicor Binzel über technische Standards (aktiv 13/2020)
aktiv-online.de/mueller-kramp

„Sich ausruhen – das ist keine Option“
Rainer Welzel von Siemens darüber, sich ständig neu zu erfinden (aktiv 1/2021)
aktiv-online.de/welzel

„Wir bringen Betriebe in die digitale Welt“
Andreas Jamm von Boldly Go Industries über seine Arbeit als Wegbereiter (aktiv 2/2021)
aktiv-online.de/jamm

„Schwarmintelligenz gibt es auch bei Ventilen“
Andreas Widl von SAMSON in Frankfurt über das Potenzial der Digitalisierung (aktiv 3/2021)
aktiv-online.de/widl

3 Tarifpolitik und Tarifrunden 2020/2021



4 Verbände in 3 Bundesländern: 1.400 M+E-Unternehmen, 380.000 Beschäftigte

3.1 Tarifabschluss 2020: Krisenabschluss mit Pausentaste

Nachdem der Tarifabschluss vom 9. Februar 2018 mit 27 Monaten Laufzeit bis Ende des ersten Quartals 2020 reichte, nahm die Anfang des Jahres 2020 beginnende Tarifrunde 2020 einen ungewöhnlichen Verlauf.

Angesichts der schon in 2019 bestehenden rezessiven Lage in der M+E-Industrie sowie den immer deutlicher werdenden Herausforderungen durch den Strukturwandel der Automatisierung, Digitalisierung und vor allen Dingen bei der Veränderung im Antriebsstrang durch die Elektrifizierung schlug die IG Metall der Arbeitgeberseite in ihrer Jahrespressekonferenz am 24. Januar 2020 ein „**Moratorium für einen fairen Wandel**“ vor.

Nach diesem Vorschlag sollte die Arbeitgeberseite sich bereit erklären, keine einseitigen Maßnahmen zum Personalabbau, zur Ausgliederung und zur Verlagerung von Produkten und zur Schließung von Standorten zu ergreifen. **Die IG Metall** erklärte sich im Gegenzug bereit, unmittelbar in Tarifverhandlungen zu einem Zukunftspaket einzusteigen. Inhalt dieses Zukunftspakets sollte sein, dass die Arbeitgeber sich verpflichten, auf Verlangen der IG Metall in Verhandlungen über betriebliche Zukunftstarifverträge einzusteigen.

In einem solchen betrieblichen Zukunftstarifvertrag sollten konkrete Investitions- und Produktperspektiven festgelegt, Maßnahmen über Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung vereinbart und ggf. betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden.

Als Gegenleistung bot die IG Metall an, einstweilen auf die Bezifferung einer konkreten Forderung für eine Entgelterhöhung zu verzichten, freilich nicht ohne den Hinweis, dass eine Tabellenerhöhung bei den Entgelten gleichwohl gefordert werde.

Die Arbeitgeberverbände beantworteten dieses Ansinnen bundesweit einheitlich unter Benennung der Punkte, die für die Mitgliedsunternehmen als Rahmenbedingungen besonders wichtig seien und brachten eine Laufzeit für einen neuen Tarifabschluss von wenigstens fünf Jahren ins Spiel. Ferner könne Beschäftigungssicherung immer nur im Gleichlauf mit der Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Betriebes gedacht werden, und es brauche passgenaue Module, die der besonderen betrieblichen Situation im Strukturwandel für einen längeren Zeitraum gerecht werden.

Angesichts der sich zeitgleich zu einer Pandemie entwickelnden **Corona-Krise** – der erste Fall in Deutschland wurde am 27. Januar 2020 diagnostiziert – trafen sich die kleinen Verhandlungskommissionen von M+E MITTE und IG Metall am 14. und 28. Februar 2020 zu Sondierungsgesprächen, um die wechselseitigen Positionen auszuloten. Die einzige Verhandlung der Tarifrunde fand sodann am 13. März 2020 in Darmstadt statt, unmittelbar bevor ab dem darauffolgenden Montag der erste Lockdown in Kraft trat und für ein jähes Ende der Tarifrunde sorgte.

Die Tarifvertragsparteien im Pilotbezirk Nordrhein-Westfalen einigten sich angesichts der sich weiter zuspitzenden Krisensituation am 19. März 2020 auf einen Krisenabschluss für das Jahr 2020, der die besonderen Belastungen dieser herausragend schwierigen Situation berücksichtigte.



Peter Hampel, Stellv. Hauptgeschäftsführer HESSEMETALL (links) im Gespräch mit Vertretern der IG Metall



v. l.: Dirk Pollert, Hauptgeschäftsführer HESSEMETALL, Dr. Thomas Brunn, Verhandlungsführer M+E MITTE und HESSEMETALL und Peter Hampel in der Tarifrunde 2020

Die Entgelttabellen wurden unverändert für das Jahr 2020 wieder in Kraft gesetzt. Im Solidaritarifvertrag wurde ein Finanzierungsbetrag in Höhe von 350 € für Vollzeitbeschäftigte ausgelobt, der zur Unterstützung von Beschäftigten in Kurzarbeit eingesetzt und mit betrieblichen Aufstockungsleistungen zum Kurzarbeitergeld verrechnet werden konnte.

Weiterhin wurden im Solidaritarifvertrag auch unter Nutzung der freien Tage aus dem T-Zug (A) verschiedene Maßnahmen bereitgehalten, mit denen auf betrieblicher Ebene auf die durch den Lockdown auftretenden Betreuungserfordernisse angesichts der Schließungen von Schulen und Kindertagesstätten sowie Arbeitsausfälle reagiert werden konnte.

Im **Tarifvertrag Zukunft in Arbeit** wurde eine besondere Art der Kurzarbeit geregelt, bei der statt Urlaubs- und Weihnachtsgeld ein höheres monatliches Entgelt gezahlt werden konnte: Beschäftigte in Kurzarbeit konnten so ein höheres Kurzarbeitergeld erhalten, die Arbeitgeberseite ersparte sich die Remanenzkosten durch die sonst zu leistenden Einmalzahlungen. Weiterhin wurde ein Modul zur Ergänzung der Arbeitszeitabsenkung nach dem **Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung** vereinbart, mit dem die Arbeitszeit auf bis zu 26 Wochenstunden abgesenkt werden konnte, mit einem gewissen Teilentgeltausgleich.

M+E MITTE übernahm diesen Pilotabschluss **am 26. März 2020**. Der Abschluss fand sowohl bei den Mitgliedsunternehmen als auch in der Öffentlichkeit breite Zustimmung, da er schnell auf die sich krisenhaft zuspitzende Situation angemessen reagierte. Eine Kostenbelastung der Unternehmen wurde weitestgehend vermieden und es wurden optionale, passgenau einsetzbare Elemente zur Begleitung der aus der Krise resultierenden Schwierigkeiten zur Verfügung gestellt.

3.2 Nachtzuschläge: Neuregelung einfach und mit erträglichen Kosten

Eine weitere tarifpolitische Herausforderung in den Jahren 2019/2020 war die Neuregelung der Zuschläge für Nachtarbeit. Im März 2018 entschied das Bundesarbeitsgericht zu einem anderen, aber von der Regelungstechnik her vergleichbaren Tarifvertrag, dass **unterschiedlich hohe Zuschläge für Nachtarbeit** gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen können. Die Folge dieser Entscheidung wäre gewesen, dass auch in unserem Tarifgebiet jede Stunde Nachtarbeit mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen gewesen wäre.

In einem längeren Verhandlungsprozess, der arbeitgeberseitig u. a. mit der Kostensimulation verschiedenster Szenarien vorbereitet und durch einen Arbeitskreis mit Unternehmensvertretern begleitet wurde, gelang es schließlich, mit der IG Metall am **9. März 2020** eine Lösung zu finden. Diese sieht vor, dass es für Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit im Zeitraum von **20:00 bis 6:00 Uhr** grundsätzlich beim **Zuschlag i. H. v. 25 %** verbleibt, nur im Zeitfenster von 0:00 bis 4:00 Uhr sind gestaffelt höhere Zuschläge zu zahlen: Ab dem 1. Juli 2020 **30 %**, ab dem 1. Juli 2022 **33 %** und ab dem 1. Juli 2024 **35 %**. Diese Regelung lehnt sich an das Steuerrecht an, das im besagten Zeitfenster von 0:00 bis 4:00 Uhr auch über 25 % hinausgehende Zuschläge steuerrechtlich privilegiert. Damit konnte eine **einfach umsetzbare**, die Kostenbelastung der Arbeitgeberseite angesichts der Rechtsprechung in einem erträglichen Maße haltende Lösung gefunden werden.



Verhandlungsführer: Johannes Heger (links), M+E-MITTE-Arbeitgeber und Jörg Köhlinger, IG Metall Bezirksleiter Mitte beim Tarifsabschluss 2021



Tarifsabschluss: v. l. Jörg Köhlinger, Dirk Pollert und Oliver Barta bei der Vertragsunterschrift



M+E MITTE - Die vier Verhandlungsführer: v. l. Dr. Mathias Monjé, Oswald Bubel, Johannes Heger, Oliver Barta

3.3 Tarifrunde 2021: Bewährungsprobe bestanden

Im Vorfeld der aktuellen Tarifrunde legte HESSENMETALL die Positionierung für die Tarifrunde 2021 unter Skizzierung der für die Mitgliedsunternehmen relevanten Rahmenbedingungen als „Überlegungen zur Tarifrunde 2021 – Zupackend raus aus dem Tunnel“ vor.

Wie sich in der Folge durch den zweiten langen Lockdown und das Auftreten der Coronavirus-Mutationen bei weiterhin nur schleppendem Impffortschritt zeigte, wird es für viele der Mitgliedsunternehmen noch länger dauern, bis sie auf den Wachstumspfad, aufsetzend auf der wirtschaftlichen Lage Ende 2018/Anfang 2019, zurückkehren werden.

In manchen besonders betroffenen Branchen wie dem Flugzeugbau wird dies voraussichtlich noch später der Fall sein. Um gleichzeitig die Herausforderungen durch den Strukturwandel stemmen zu können, galt es, weitere **tarifliche Kostenbelastungen** zumindest für 2021 zu vermeiden und in einem länger laufenden Tarifsabschluss **Planungssicherheit** für die Unternehmen herzustellen.

Die **IG Metall** kündigte den Entgelttarifvertrag sowie den Tarifvertrag Zukunft in Arbeit zu Ende des Jahres 2020, und den Tarifvertrag zu Beschäftigungssicherung zu Ende Januar 2021. Sie **forderte** ein Entgeltvolumen von 4 % zur Sicherung der Einkommen. Weiterhin forderte sie eine Verbesserung der tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitabsenkung unter Aufnahme eines Teilentgeltausgleiches. Ferner forderte sie einen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge, um „einen Fuß in die Tür“ zu einzelnen Mitgliedsunternehmen zu bekommen, und dort auf die strategischen Unternehmensentscheidungen in Begleitung des Strukturwandels Einfluss nehmen zu können.

In der fünften Tarifverhandlung haben sich die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie aus M+E MITTE am 31. März 2021 in Mainz mit der IG Metall Bezirk Mitte auf einen Tarifsabschluss für die 380.000 Beschäftigten in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland geeinigt. Er übernahm in wesentlichen Zügen den Pilotabschluss aus Nordrhein-Westfalen vom 30. März 2021.

Der Tarifsabschluss für M+E MITTE sieht demnach vor:

- Die **Laufzeit** des Tarifvertrags beginnt rückwirkend zum 1. Januar 2021, hat eine Gesamtlaufrunde von 21 Monaten und endet am 30. September 2022. Damit ist die arbeitgeberseitig gewünschte Planungssicherheit gegeben.
- Beschäftigte erhalten eine **Corona-Beihilfe** von 500 Euro im Juni 2021.
- **Transformationsgeld:** im Februar 2022 von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts und ab Februar 2023 von 27,6 Prozent eines Monatsentgelts; dieses fällt künftig jährlich an.
- Die Einigung beinhaltet auch die von der Arbeitgeberseite geforderte **automatische Differenzierung**. Demnach kann die tarifliche Leistung des T-ZUG B, die 2021 generell statt Juli erst im Oktober fällig wird, in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis weiter verschoben werden oder entfallen.
- Außerdem enthält der Abschluss einen tariflichen Rahmen, innerhalb dessen die Betriebsparteien ihre **Transformationsprozesse begleiten** können.
- Neben der bisherigen Möglichkeit der vorübergehenden **Arbeitszeitabsenkung** aus konjunkturellen Gründen, gibt es nun die weitere Möglichkeit zur Absenkung im Fall von **strukturell bedingten Beschäftigungsproblemen**.

© PikePicture

Mit diesem modernen, verlässlichen und einfach handhabbaren Abschluss hat Deutschlands größte Industrie und hat M+E MITTE als ein maßgeblicher Teil davon unter Beweis gestellt, was durch einen Willen zur Einigung erreicht werden kann.

Das Verhandlungsergebnis berücksichtigt die sehr unterschiedlichen Entwicklungen der einzelnen Branchen und Unternehmen unserer Industrie. Es schafft Planungssicherheit. Und es lässt aufgrund einer mäßigen Kostenbelastung Raum für Investitionen in den Strukturwandel und für Innovationen, die sie wettbewerbsfähiger machen.

Johannes Heger, Verhandlungsführer für die M+E-MITTE-Arbeitgeber, und unser HESSENMETALL-Verhandlungsführer **Oliver Barta** waren sich einig: **Der Flächentarifvertrag hat damit seine Bewährungsprobe bestanden.** Denn mit dem Abschluss haben beide Parteien **einen Pandemie-angepassten fairen und langfristig tragfähigen Kompromiss** für Unternehmen und Beschäftigte erzielt.



3.4 M+E MITTE – eine starke Verhandlungsgemeinschaft

Die vier Verbände der Metall- und Elektro-Industrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland – HESSENMETALL, PfalzMetall, v.m.die arbeitgeber und ME Saar – treten seit 1995 als Verhandlungsgemeinschaft gegenüber der IG Metall Bezirksleitung Mitte in den Tarifverhandlungen auf. Sie repräsentieren die M+E-Industrie in den drei Bundesländern mit aktuell 1.400 Unternehmen mit rund 380.000 Beschäftigten.

Die Zusammenarbeit der vier Verbände wurde in den letzten drei Jahren, beispielsweise durch **gemeinsame Arbeitsklausuren** der Hauptgeschäftsführer, Tarifjuristen und Verbandsingenieure auch interdisziplinär noch einmal vertieft. Wichtigste öffentlichkeitswirksame gemeinsame Veranstaltung von M+E MITTE ist das alle zwei Jahre stattfindende **Arbeitswissenschaftliche Forum**.

Im Ehrenamt gab es bei den Verbänden von M+E MITTE zuletzt einige Wechsel: Bei HESSENMETALL folgte im Vorfeld der aktuellen Tarifrunde Herr **Oliver Barta** als neuer Verhandlungsführer HESSENMETALL auf Herrn Dr. Thomas Brunn. Herr **Johannes Heger**, langjähriger Verhandlungsführer von PfalzMetall, übernahm in diesem Zuge die Verhandlungsführung für M+E MITTE von Herrn Dr. Brunn. Bei ME Saar folgte Herr **Oswald Bubel** auf Herrn Dirk Demmer als Verhandlungsführer, und bei v.m.die arbeitgeber ist Herr Dr. **Mathias Monjé** bereits seit Anfang 2020 der Verhandlungsführer in Nachfolge von Herrn Günter Fischer.

M+E MITTE – Vier Verhandlungsführer: Oliver Barta, Oswald Bubel, Johannes Heger und Dr. Mathias Monjé

4 Agenda-Setting:

**Mit dem Tiger tanzen!
Mit den Robotern kollaborieren!
Politik überzeugen!**

4.1 Mit dem Tiger tanzen: Corona-Bewältigung

Gemeinsam gegen das Virus

Seit Beginn der Corona-Pandemie in Deutschland steht HESSEMETALL mit seinen Mitgliedsunternehmen in einem engen Informationsaustausch darüber, was getan werden kann und muss, um diese Jahrhundertkrise zu bewältigen.

Alle Mitarbeiter von HESSEMETALL haben seit Durchführung der ersten Corona-Maßnahmen im März 2020 unermüdlich daran gearbeitet, den Mitgliedsunternehmen den Gang durch jeden neuen Lockdown zu erleichtern. Jede Abteilung der Landesgeschäftsstelle hat gemeinsam mit den Mitarbeitern der HESSEMETALL-Bezirksgruppen sowie unterstützt durch unser Bildungswerk und die Dachverbände Antworten auf unterschiedlichste Fragen gesucht und gefunden, die in der Pandemiesituation entstehen können.

Service in Zeiten der Pandemie

Im eigens eingerichteten Sonderteil unseres Serviceportals haben wir diese Antworten zusammengefasst, fortlaufend aktualisiert und unseren Mitgliedsunternehmen zur Verfügung gestellt. Über Berichte in der Wirtschaftszeitung Aktiv und in unserem HESSEMETALL Magazin Nr. 4 / 2020/21 haben wir zudem Corona-Arbeitsschutzmaßnahmen, die unsere Mitgliedsunternehmen durchgeführt haben, für alle anderen als Best-Practice-Beispiele sichtbar gemacht.

Ein großer Schwerpunkt bestand auch darin, überflüssige oder gar schädliche Vorschriften politisch abzuwehren. Nicht immer mit Erfolg.

Mit Online-Seminaren durch den Dschungel der Pandemie-Regelungen

Viele Vorgaben für unsere Mitgliedsunternehmen sind im Arbeitsschutzstandard COVID-19 sowie der konkreteren SARS-COV-2-Arbeitsschutzregel und schließlich in der seit Januar 2021 geltenden SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung enthalten. Daneben wurden und werden in zahlreichen weiteren Gesetzen Regelungen zu Fragen der Pandemie getroffen, die für unsere Mitgliedsunternehmen schwer umzusetzen sind.



Sonderseite im Serviceportal

Der aufgrund der Pandemie entwickelte Arbeitsschutzstandard hat uns veranlasst, mehrere Praxisseminare gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft Holz und Metall durchzuführen. Diese wie auch die Veranstaltung im weiteren Jahresverlauf zur Arbeitsschutzregel haben annähernd 500 Teilnehmer erreicht. Im Februar 2021 haben wir in getrennten Onlineveranstaltungen die rechtliche sowie die praktische Umsetzung der relevanten Inhalte der neuen Arbeitsschutzverordnung dargestellt. Auch diese Veranstaltungen haben ca. 250 Teilnehmer online verfolgt.



Mit dem Tiger tanzen lernen: HESSEMETALL Magazin Nr. 4

Fokusthemen in der Pandemie

Im Detail haben wir uns dafür eingesetzt, dass Homeoffice für beide Seiten freiwillig bleibt. HESSEMETALL hält die Arbeit im Homeoffice in Zeiten der Pandemie für sinnvoll, wenn die Arbeitsleistung dort erbracht werden kann. Aufgrund der SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung sind unsere Mitgliedsunternehmen aber nunmehr verpflichtet, ihren Mitarbeitern die Arbeit im Homeoffice anzubieten, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe einer Homeoffice-Tätigkeit entgegenstehen.



hr iNFO PODCAST „Home Office“

am 15.05.2020: Dirk Pollert, VhU-Hauptgeschäftsführer, im Gespräch mit Lars Hofmann von hr-iNFO:

<https://www.hr-inforadio.de/podcast/netzwelt/corona-das-grosse-homeoffice-experiment, podcast-episode-69648.html>



Leitfaden „Kurzarbeit und Qualifizierung“

Auch zum Corona-bedingt befristet eingeführten **Krisen-Kurzarbeitergeld** als zentrales Instrument zur raschen Senkung der Personalkosten und damit zur Bewältigung der Krise hat HESSEMETALL seinen Mitgliedsunternehmen einen Leitfaden „Kurzarbeit und Qualifizierung“ zur Verfügung gestellt. Die 3. Auflage unseres Leitfadens enthält praxisrelevante Fragen der Kurzarbeit.

Darüber hinaus haben wir Antworten auf praktische Umsetzungsprobleme bei der neuen Entschädigungsregel im Infektionsschutzgesetz gegeben und arbeitsrechtliche Besonderheiten beim Testen, beim Impfen und der Quarantäneverpflichtung erläutert. Ergänzend haben wir die Unternehmen darüber informiert, dass die Insolvenzantragspflicht zeitlich befristet ausgesetzt wird.

4.2 Mit Robotern kollaborieren: Positionierung vorgelegt, jährliche Umfragen

Digitale Produktion gestalten // Digitalisierung auf dem Weg

Wie weit sind die M+E-Unternehmen auf dem Weg ins digitale Zeitalter und wo liegen ihre Bedarfe bei der Digitalisierung von Geschäftsmodellen, der Produktion und entlang der Wertschöpfungskette? Und welche zentralen Empfehlungen lassen sich daraus in Richtung Politik ableiten?

Um fortlaufend neue Erkenntnisse zu gewinnen, hat HESSENMETALL 2019 mit einer jährlichen Mitgliederumfrage zu den Digitalisierungsfortschritten begonnen.

Die Ergebnisse der Befragungen 2019 bildeten die Grundlage für das HESSENMETALL **Positionspapier Digitalisierung**, das den Stand der Digitalisierung und die Unterstützungsbedarfe in der hessischen M+E-Industrie abbildet.

Davon ausgehend formuliert das Papier konkrete Handlungsempfehlungen an die politischen Entscheidungsträger in Wiesbaden, Berlin und Brüssel zur Unterstützung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen bei der digitalen Transformation.

Digitalisierungsumfrage 2020

Die Digitalisierung der hessischen Metall- und Elektro-Industrie schreitet weiter voran.

Das belegen die Ergebnisse der HESSENMETALL-Digitalisierungsumfrage 2020. Die Unternehmen schätzen sich deutlich digitaler ein als noch im letzten Jahr und lassen die Bereitschaft erkennen, mehr in die Digitalisierung investieren zu wollen. Wie bereits 2019 lag der Fokus der Befragung auf den Bereichen digitale Geschäftsmodelle und digitale Produktion.

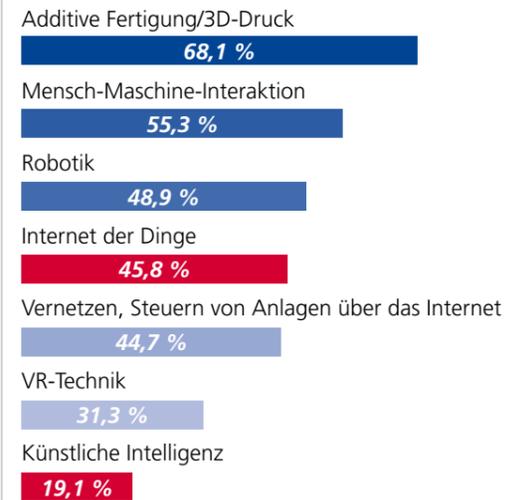
Fast 60 Prozent der Teilnehmer stuften den Digitalisierungsgrad ihres Unternehmens als hoch bzw. eher hoch ein. Dies bedeutet ein Plus von zehn Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Gleichzeitig sank der Anteil der Unternehmen, die ihren Digitalisierungsgrad niedrig einschätzen.

Im Hinblick auf den Umgang mit dem Thema Digitalisierung in den Unternehmen ist ein deutlicher Trend zu mehr Inklusivität und klareren Digitalisierungsstrategien erkennbar: Fast 87 Prozent der Unternehmen geben an, alle Mitarbeiter auf dem Weg in die Digitalisierung mitnehmen zu wollen. Auch sind die Digitalisierungsstrategien der Unternehmen 2020 klarer als noch 2019. Wir sind schon gespannt auf die Ergebnisse 2021.



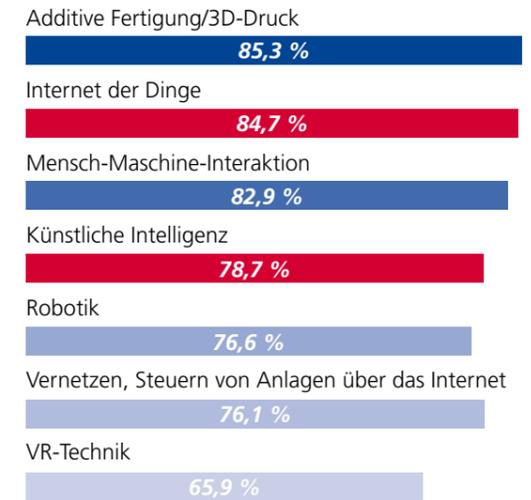
Cover Positionspapier Digitalisierung

Technologien, die hessische Unternehmen schon nutzen



Quelle: HESSENMETALL, Dezember 2020

Technologien, die sie künftig für entscheidend halten



Quelle: HESSENMETALL, Dezember 2020

Tatsächliche Nutzung und künftige Erfolgsrelevanz digitaler Technologien

Die Nutzung steigt: 2020 gaben **deutlich mehr Unternehmen** an, die genannten digitalen Technologien zu nutzen, als es noch im Jahr 2019 der Fall war.

Alle sieben Techniken sind in Nutzung - das ist schon ein starkes Bild in Hessens größter Industrie.

Die Befragung zeigt, dass die Unternehmen das Digitalisierungspotenzial in ihrer Produktion zwar noch nicht in vollem Umfang ausnutzen, aber schon in allen sieben Digitaltechnologien gestartet sind. Mit fast 70 Prozent stehen hier die **Additiven Fertigungsverfahren** auf Platz 1. Diese 3D-Druck-Technologie ist der **Game-Changer**, weil sie früh begonnen und von den meisten benutzt wird. Ihr folgen die **Mensch-Maschine-Interaktionen** auf Platz 2 und die ebenfalls schon stark vertretene **Robotik auf Platz 3**.

Mit rd. 45 Prozent folgt das **Internet der Dinge** (Internet of Things, IoT) und die **Vernetzung und Steuern von Anlagen über das Internet**. Diese Maschine-Maschine-Interaktion hat insbesondere in der letzten Zeit einen Zuwachs zu verzeichnen. Schlusslichter sind die **Virtual Reality Technik** und noch die **Künstliche Intelligenz**.

Als größtes Hemmnis im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Produktion nennen die Befragten einen unklaren Nutzen, gefolgt von mangelnden finanziellen Ressourcen sowie fehlendes Know-how in den Unternehmen.

Insbesondere Technologien wie dem Internet der Dinge, der Mensch-Maschine-Interaktion, 3D-Druck und Robotik werden für die Zukunft große Bedeutung als Erfolgstreiber für die M+E-Industrie beigemessen.

Die Nutzung aller digitalen Technologien wird zunehmen. Die **komplexeren**, die einen höheren Digitalisierungsgrad erfordern, IoT und KI **nehmen an Bedeutung deutlich** zu.

Mit gut 85 Prozent wird der **3D-Druck** noch weiter zunehmen. Mit knapp 85 Prozent rückt aber das **Internet der Dinge** schon fast an erste Stelle. Hier sind es vor allem **RFID-Chips**, die Daten berührungslos und ohne Sichtkontakt über Radarwellen übertragen oder **E-Grains**, also würfelzuckergroße Kleinstrechner an Maschinen, die für die Selbstorganisation der Produktionsprozesse sorgen. Mit 83 Prozent wird der **Mensch-Maschine-Interaktion** ein ähnlich hohes Erfolgspotenzial zugeschrieben.

Aber die Künstliche Intelligenz erfährt einen deutlichen Bedeutungszuwachs. Und sowohl die **Robotik** als auch die **Vernetzung von Maschinen und Anlagen** über das Internet stehen hoch im Ranking. Immerhin verdoppelt aber etwas abgeschlagen rangiert **Augmented Reality**.

Trotz der unsicheren finanziellen Lage planen die Unternehmen 2020 umfangreiche Investitionsvorhaben: Im Vergleich zum Vorjahr haben die Unternehmen in jedem Bereich ihre Investitionsplanungen eingehalten und in 2020 höhere Prozentsätze ihres Umsatzes in die entsprechenden Bereiche der Digitalisierung investiert – lediglich die Einführung neuer Technologien fällt zurück.

In Zukunft soll vor allem die **Digitalisierung der Produktion** der bedeutendste Investitionsschwerpunkt werden: Fast drei von fünf Unternehmen planen in 5 Jahren mehr als 6 Prozent seines Umsatzes hier zu investieren. Darüber hinaus planen die Unternehmen gemessen an dem heutigen Niveau den Investitionsanteil zur Einführung neuer Technologien am stärksten auszubauen.

Erwartungen an die Landesregierung

HESSENMETALL bringt seine Wünsche aus den Bereichen Innovation, Digitalisierung und Qualifizierung gezielt im **Industrie-Trialog** zwischen dem hessischen Wirtschaftsministerium, den Industrie-Arbeitgebern und Industrie-Gewerkschaften ein. Sie betreffen Politikfelder, in denen die Landesregierung die Standortbedingungen für Industrieunternehmen selber verbessern kann.

Auf der Pressekonferenz im Dezember 2020 zur Lage der hessischen M+E-Industrie formulierte Vorstandsvorsitzender **Wolf Matthias Mang**: „Für das Land bestehen hier aus unserer Sicht bereits vorhandene Optionen, an die man sehr gut anknüpfen kann.“

- Wir begrüßen ausdrücklich das **neue hessische Zentrum für Künstliche Intelligenz** mit Hauptstandort TU Darmstadt und 13 hessischen Hochschulen.
- Das passt ja gut zur exponentiell wachsenden Bedeutung von KI
- Wichtig wäre eine **weitere Förderung des Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrums** über 2021 hinaus. Ggf. auch gezielt ausgebaut um **weitere regionale Zentren** in Nord- und Mittelhessen.
- Ebenso sollten das LOEWE-Programm ausgeweitet und E-Government-Angebote ausgebaut werden.
- Die bestehende **Qualifizierungsoffensive** in Hessen beispielsweise bekäme aus unserer Sicht einen Mehrwert, wenn sie noch um **einen digitalen Zweig** erweitert würde – beispielsweise durch einen **Digi-Zuschuss**, mit dem Beratungsleistungen abgedeckt werden könnten, zur Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen und Angeboten.
- Und daran anknüpfend wäre denkbar, mit einem **Weiterbildungsdarlehen** die angestrebten Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen. Und für jeden einzelnen wäre ein hessischer Weiterbildungsbonus ein möglicher Ansatz.
- Generell können wir uns auch einen **hessischen Innovationshub der beruflichen Bildung** vorstellen – getragen mit und von Unternehmen für Unternehmen.

Wir stehen als Sparringspartner der Landesregierung gerne zur Verfügung. Und bedanken uns für die hessische M+E-Industrie für die auf vielen Feldern konstruktive Zusammenarbeit und den intensiven Austausch.“



© Sergey Nivens / iStockphoto.com

Wie unterstützt HESSENMETALL seine Mitglieder in der digitalen Transformation?

- **4 Hochschulkooperationen** für Innovationsprozesse: TU Darmstadt, Uni Kassel, Frankfurt UAS, TH Mittelhessen
- Strategischer Schwerpunkt und Jahresschwerpunkt: **KI und nachhaltig effiziente Produktion**, gesetzt für Hessenforum
- **KI-Umfrage** und **KI-Check für Mitglieder** – entwickelt mit „KI-Papst“ Prof. Dr. Buxmann von der TU Darmstadt, vor Ostern 2021 vorgelegt und dann ausgerollt: Ermöglicht Selbstanalyse und Maßnahmenerkundung.
- Zahlreiche **Workshops und Erfahrungsaustausche** unserer Arbeitswissenschaft zur Nachhaltigkeit
- Weiterbildungsangebote unseres Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, z. B. **Zertifikatslehrgang Industrie 4.0** in Kooperation mit TU Darmstadt und Bosch Rexroth
- **Win-win-Gemeinschaft Digitalisierung**, gezielte Mitgliedsgewinnung bei Startups und spezialisierten IT-Unternehmen, um Softwareschmiedern und M+E-Unternehmen zusammenzubringen, Softwareentwicklung und Anwenderpraxis
- **Nachwuchsgewinnung** MINT und Ausbildungsplätze
- **Arena of IoT**, Kooperation mit Eintracht Frankfurt

Win-Win-Gemeinschaft: starke Startups aus Hessen – Strategie geht auf

Das Unterstützungspaket für die Mitglieder bei der digitalen Transformation wird stetig erweitert. Von besonderer Bedeutung ist die Entwicklung **einer wechselseitigen Nutzengemeinschaft**. Als Plattform für den digitalen Wandel hat es sich HESSENMETALL zur Aufgabe gemacht, produzierende Unternehmen und Startups aus den Bereichen ProductionTech und Geschäftsprozessoptimierung, also Human Resources, Verwaltung, Vertrieb, Qualitätssicherung und Logistik, miteinander zu vernetzen und dadurch **Herstellerwissen mit Anwenderpraxis zu verbinden**. Und diese Strategie geht auf.

Sie umfasst eine klassische Win-Win-Situation, denn auf der einen Seite erhält die traditionelle Industrie durch die innovativen Produkte und Dienstleistungen der jungen Unternehmen wertvolle Impulse für die Digitalisierung ihrer Unternehmen. Im Gegenzug erhalten Startups die Möglichkeit, sich auf Fachveranstaltungen wie den HESSENMETALL IT-Foren, dem Energieeffizienzkonferenz, bei Netzwerkveranstaltungen der Bezirksgruppen oder aber beim Hessenforum einem breiten Publikum aus unserer M+E-Industrie zu präsentieren.

Zudem stellt die arbeitsrechtliche Beratung durch die HESSENMETALL-Bezirksgruppen zu den Themen Entgelt und Vergütung, Datenschutz oder der Erfüllung sozialrechtlicher Pflichten einen Mehrwert für junge Unternehmen dar, die als Organisation erfolgreich wachsen wollen.

Nicht zuletzt bietet der Verband Startups Kontakte zu Politik, Institutionen und Multiplikatoren sowie zu mehr als 650 Mitgliedsunternehmen. Ein Angebot, das immer mehr Startups nutzen.

Was sagen die Startup-Unternehmer?



„HESSENMETALL bietet ein einzigartiges Netzwerk mit über 650 Mitgliedsunternehmen und ist damit eine tolle Plattform für den Gedankenaustausch – gerade mit mittelständisch aufgestellten Firmen. Hier kann es zu sehr fruchtbaren Symbiosen kommen. Wir helfen den Unternehmen qualifizierte Fachkräfte für den gewerblich-technischen Bereich zu finden und sie helfen uns unser Angebot durch ihr Feedback und ihre Erfahrung stetig zu verbessern.“

Corinna Haas, Gründerin, inga GmbH Frankfurt



„Wir nutzen HESSENMETALL gerne als Plattform, um mit anderen Unternehmen in Kontakt zu kommen und dadurch unser Netzwerk auszubauen. Zum anderen profitieren wir von den zahlreichen rechtlichen Themen, da wir so auf Veränderungen schnell und zielführend reagieren können.“

Jevgenij Peyss, Leiter Vertrieb, DARZ GmbH, Darmstadt



Die Ziele von HESSEMETALL zur erfolgreichen digitalen Transformation in Hessen gehen mit den Zielen der WeAreGroup – die Digitalisierung für Unternehmen erschwinglich und verständlicher zu machen – einher. Wir können einen Mehrwert sowohl für HESSEMETALL als auch für die Mitgliedsunternehmen in Sachen zukunftsorientierte IT-Anwendungen bieten. Außerdem erhoffen wir uns, das breite und sehr gut aufgestellte Netzwerk in der Metall- und Elektro-Industrie nutzen zu können, um weiterhin die Region mit unserem Leistungsspektrum zu unterstützen und unsere Vision verwirklichen zu können.“

Toni Barthel, Gründer und Geschäftsführer WeAreGroup GmbH, Gießen



Antago in Bensheim hat sich auf Beratung und Analyse im Bereich der Informationssicherheit spezialisiert. „Uns vertrauen Mittelstand und internationale Konzerne, denn mit uns erreicht man einfach mehr Sicherheit“, so CEO **Silke Thielmann-Dörsam**.



„Wir begleiten Unternehmen durch den digitalen Wandel.“

Andreas Jamm, Gründer, Boldly Go Industries GmbH, Frankfurt



cloudKleyer in Frankfurt wurde 2013 gegründet, bietet Kunden unter anderem Infrastruktur (IaaS), Plattform (PaaS) sowie Software as a Service (SaaS) und unterstützt Firmen durch IT-Soforthilfe für Homeoffice in Corona-Zeiten.



Heavy Data in Oberursel bietet ganzheitliche Logistikanwendungen für das Warenbestandsmanagement inklusive wägetechnischen Anwendungen mit einer smarten Cloud-Integration an. Das Startup digitalisiert Materialausgabebeschränke und automatisiert die Verteilung von Verbrauchsmaterialien.



Meshcloud in Frankfurt sorgt dafür, dass große Unternehmen komplexe Cloud-Infrastrukturen unkomplizierter und effizienter nutzen können. „Wir sind so was wie der Adapterstecker zum Andocken an verschiedene Clouds“, erklärt Mitgründerin **Christina Kraus**.



On-apply in Frankfurt bietet ein Bewerber-Managementsystem mit dem Ziel, die Personalauswahl und Stellenbesetzung in Unternehmen mithilfe einer speziellen Bewerbungs-Software zu vereinfachen und zu optimieren.



Pegalion in Wiesbaden unterstützt Unternehmen bei der Optimierung, Neuentwicklung und Digitalisierung der bestehenden Geschäftsprozesse bis hin zum Einsatz Künstlicher Intelligenz.

Die hier vorgestellten zehn Unternehmen zählen insgesamt 134 Beschäftigte bei einem Umsatz von 14,5 Millionen Euro.

Industrie 4.0 – Startups & Trends

In Kooperation mit den Business Angels Frankfurt-Rhein-Main hat HESSEMETALL im Juni 2019 mit **Industrie 4.0: Startup & Trends** ein neues Veranstaltungsformat speziell für Startups aus Hessen etabliert.

Im Rahmen der einmal jährlich stattfindenden Veranstaltung stellen sich junge Unternehmen mit marktreifen Produkten aus den Bereichen Energieeffizienz, **digitale Produktion und Logistik** einem interessierten Publikum aus Unternehmensvertretern der Metall- und Elektro-Industrie vor. Abgerundet wird das Programm durch Expertenvorträge zu den drei Themenfeldern und Gelegenheit zum Austausch und Netzwerken.

2020 fand die Veranstaltung aufgrund der Corona-Pandemie als Online-Event statt, die nächste Ausgabe ist im Herbst 2021 als Präsenzformat geplant.



Dirk Pollert, HESSEMETALL Hauptgeschäftsführer, und Andreas Lukic, Vorstandsvorsitzender der Business-Angels

„Als Innovationstreiber der digitalen Produktion und Logistik sind die hessischen M+E-Unternehmen zentrale Akteure der Industrie 4.0.“

Dirk Pollert

„Unsere Mitglieder begleiten als Business Angels eine Vielzahl dieser Jungunternehmen auf ihrem Weg zum Erfolg und schätzen hierbei insbesondere die Zusammenarbeit mit Mittelständlern als strategische, operative und Skalierungs-Partner.“

Andreas Lukic



Industrie 4.0: Startups & Trends-Veranstaltung 2019. Die Teilnehmer präsentierten digitale Projekte und innovative Produkte.



VhU-Broschüre: Mehr Investitionen und Innovationen am Heimatstandort

4.3 Politik überzeugen: Investitions- und Innovationsstandort Deutschland stärken – Erwartungen der hessischen Wirtschaft an die Politik nach der Bundestagswahl

Konsequente Wachstumspolitik, Belastungen der Unternehmen verringern, moderne Arbeitsgesetze und konzentrierter Klimaschutz – mit diesen vier Kernforderungen hat unser Dachverband, die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), am 1. März 2021 ihre Erwartungen an die Politik nach der Bundestagswahl 2021 vorgelegt. **Wolf Matthias Mang** und **Dirk Pollert**, die als Präsident und Hauptgeschäftsführer auch die VhU führen, erläuterten diese Position auf einer Pressekonferenz im März 2021.

Deutschland als **Investitions- und Innovationsstandort deutlich stärken**, damit unsere Unternehmen am Heimatstandort zu neuer Wettbewerbsstärke durchstarten können – das ist unser zentrales Anliegen. Die Politik im Bund muss mehr Raum für unternehmerische Freiheit und für möglichst viel Wettbewerb auf den Märkten lassen. Umso leichter werden es die Unternehmen haben, die langfristigen Herausforderungen der zunehmenden globalen Konkurrenz, des technisch getriebenen Strukturwandels, der demografischen Alterung und des Klimaschutzes zu meistern. Die Aufgaben der aktuellen Krisenbewältigung dürfen den langfristigen Blick auf die teilweise auch harte Realität nicht verstellen, dass unser Heimatstandort nach vielen Jahren überzogener Umverteilung in der Wachstumsdynamik international zurückgefallen ist.

Damit Wachstum wieder gelingt, hat die VhU mit ihren 80 Mitgliedsverbänden über alle Branchen hinweg **sieben Kernforderungen** zur langfristigen Bewältigung von Rezession, Strukturwandel und Pandemiefolgen herausgearbeitet.

Die Forderungen umfassen:

- 1 Eine **geringere Unternehmenssteuerlast**
- 2 und einen **Stopp neuer Belastungen** wie Lieferkettengesetz und höhere Sozialversicherungsbeiträge.
- 3 Das **Arbeitsrecht soll flexibler** gestaltet werden.
- 4 **Klimaschutz soll marktbasiert**, technologieoffen und damit **wirksamer und günstiger** werden.
- 5 Weiter fordert die VhU **mehr Investitionen für Mobilität**
- 6 und bessere Rahmenbedingungen für Innovationen.
- 7 Schließlich sollen eine **Abkehr von der Nullzinspolitik** und eine Normalisierung der Geldpolitik erfolgen.



02.03.2021, Offenbach-Post



02.03.2021, FAZ Rhein-Main-Zeitung



02.03.2021, Frankfurter Rundschau

Den wesentlichen Schlüssel zur Entlastung sieht die VhU in einer **Reform der Unternehmenssteuern** und einem **Belastungsmoratorium**.

Die Steuerlast für Unternehmen liegt im Schnitt bei 30 Prozent, während es EU-weit nur 22 Prozent sind. Deutschland muss zumindest 25 Prozent anvisieren. Der Bundestag soll ferner die steuerliche Forschungszulage ausbauen und für den Mittelstand vorteilhafter gestalten.

Viele sichere und gut bezahlte Jobs – darum beneidet die Welt Deutschland. Das war und ist nicht selbstverständlich, sondern hart erarbeitet. In Hessen stieg die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2005 und 2019 um 500.000 auf 3,5 Millionen. In der Krise stabilisiert Kurzarbeit vorübergehend millionenfach Arbeitsplätze, um Entlassungen möglichst zu vermeiden.

Da die digitale Transformation die Arbeitswelt erheblich verändert, müssen zusätzlich neue Beschäftigungschancen durch **mehr Flexibilität bei Befristung, Zeitarbeit und Arbeitszeit** geschaffen werden.

Deutschland hat international die höchsten Arbeitskosten. Die gesamten Sozialversicherungsbeiträge müssten dauerhaft unter 40 Prozent bleiben.

Es darf auch keine weitere Überregulierung geben. Schon jetzt gibt es 2.000 Arbeitsgesetze und 48.000 Verordnungen zum Arbeitsrecht. Wir wollen – und müssen! – aus der Krise durchstarten in eine ‚neue Normalität‘ durch mehr Flexibilität. Arbeitnehmer und Unternehmer haben übrigens längst damit begonnen. Höchste Zeit für die Politik, den Rahmen dafür anzupassen. Seit 15 Jahren fordern wir als Wirtschaft ein modernes Arbeitszeitgesetz: Weder Olaf Scholz noch Andrea Nahles noch Hubertus Heil noch Ursula von der Leyen haben im Bundesarbeitsministerium diese Aufgabe angepackt. Obwohl Zeitflexibilität für Arbeitnehmer mindestens so wichtig ist wie für Arbeitgeber. Arbeiten werde zeit- und ortsflexibler, die Methoden agiler, die Organisation projektbasierter. Wir brauchen eine **Wochenbetrachtung der Höchstarbeitszeiten**. Deshalb muss die bisherige Tageszeitbetrachtung weg.



23.07.2020, VRM-Gruppe: Wolf Matthias Mang im Interview

Millionen Tonnen CO₂

- China: 10.065
- USA: 5.416
- EU: 3.445
- Indien: 2.654
- Russland: 1.711
- Deutschland: 759
- Hessen: 35

Quelle: Global Carbon Atlas. Lesebeispiel: China und die USA haben 2018 mehr als viermal so viele Tonnen CO₂ ausgestoßen wie die gesamte EU.

„Klimaschutz geht wirksamer und günstiger“, lautet das Credo der VhU in der Klimapolitik. **CO₂ muss begrenzt werden, nicht verteuert.** Das Klima braucht keine Moralisierung der individuellen Lebensweisen, sondern eine Absenkung des CO₂-Ausstoßes.

Das gelingt mit sinkenden CO₂-Deckeln, Rationalität, Marktwirtschaft und Technologieoffenheit. Es gehe darum, die Klimaschutzwirkung im rechtlichen Rahmen zu verankern, nicht im freiwilligen individuellen Verhalten. Die Politik sollte einen technologieoffenen Rahmen setzen, der zur CO₂-Reduktion zwingt und gleichzeitig sicherstellt, dass die Akteure über das Wie entscheiden. Cap-and-Trade-Systeme mit sinkendem CO₂-Deckel wie der europäische Emissionshandel erfüllen diese Anforderungen. Deutschland ist mit dem Brennstoffemissionshandel für Wärme und Verkehr auf einem guten Weg dorthin. Einzelregulierungen wie Abgaben und Steuern, Fördersysteme wie das EEG oder Vorgaben wie die CO₂-Flottengrenzwerte für Neuwagen sollten verschwinden.

Eine weitere Kernforderung ist, dass der Bund mehr in die Verkehrsinfrastruktur investiert, damit Umfang und Qualität aller Verkehrsträger steigen. Sowohl Güter- als auch Personenverkehre sind auf mehr und bessere Mobilität angewiesen. Klimaschutz und der Ausbau der Verkehrswege stehen nicht im Widerspruch zueinander. Perspektivisch brauchen

wir ein **verdoppeltes ÖPNV-Angebot** und auch treibhausgasneutrale Mobilität ist technisch und wirtschaftlich möglich. Der Bund muss hier aber **technologieoffen** bleiben.

Bei Innovationen sieht die VhU umfassenden Nachholbedarf. Wir brauchen einen **Digitalpakt 2.0**, Investitionen in die MINT-Bildung und auch mehr ökonomische Bildung. Forschung und Wissenschaft sowie Technologie- und Wissenstransfer sichern die Zukunft. Daher braucht es hier mehr öffentliche und private Investitionen. Der flächendeckende Ausbau von Gigabit-Netzen muss beschleunigt werden.

Vertiefung Klimapolitik: CO₂ verringern, nicht verteuern

Über den **VhU-Energieausschuss** setzt sich HESSENMETALL für eine effiziente und konsistente Klimapolitik in Deutschland und der EU ein mit dem Ziel, den weltweiten Ausstoß von Treibhausgasen zügig zu reduzieren. Dazu muss CO₂ verringert und nicht einfach verteuert werden – und zwar technologieoffen in allen Sektoren. So geht Klimaschutz wirksamer und günstiger.

Ökologisch relevant ist allein die CO₂-Menge, die jährlich ausgestoßen wird, nicht der CO₂-Preis. Der CO₂-Ausstoß muss verringert werden. Das ist das ökologische Ziel.

Ein politisch gesetzter, höherer CO₂-Preis verringert den Ausstoß nicht, sondern verteuert ihn nur.

Die Klimaerwärmung ist ein globales Problem, dem möglichst global begegnet werden muss. Daraus folgt: Klimaschutz kann nur gelingen, wenn er global gedacht und praktiziert wird.

Im Jahr 2018 wurden weltweit rund 37 Mrd. Tonnen CO₂ emittiert, davon ca. 760 Mio. Tonnen (2 %) in Deutschland und 35 Mio. Tonnen (0,1 %) in Hessen. Die CO₂-Mengen, die hierzulande eingespart werden können, sind im weltweiten Maßstab zu gering, um die negativen Folgen des Klimawandels zu verhindern. Die Wirkung deutscher und europäischer Klimapolitik liegt in ihrem Vorbildcharakter – und dieser steht und fällt mit dem ökonomischen Erfolg unseres Landes.

Dieser Maxime folgend braucht es einen technologieoffenen Rahmen, der zur Reduktion von Treibhausgasen zwingt, nicht zu einem bestimmten Verhalten, einer bestimmten Technik oder einem bestimmten Energieträger. HESSENMETALL ist überzeugt: Die Reduktion von Treibhausgasen wird nicht mit staatlicher Bevormundung und vielen Regulierungen gelingen, sondern nur mit sinkenden CO₂-Deckeln, Rationalität, Marktwirtschaft und Technologieoffenheit.

Klimaschutz sollte im rechtlichen Rahmen verankert werden, nicht im freiwilligen individuellen Verhalten.

Diesen Rahmen muss die Politik setzen und gleichzeitig sicherstellen, dass die Akteure über das Wie entscheiden. Denn die notwendigen Innovationen entstehen an den Hochschulen und in den Unternehmen – auch in der Metall- und Elektro-Industrie –, nicht am Reißbrett der Verwaltungen.

Cap-and-trade-Systeme wie der europäische Emissionshandel **erfüllen diese Anforderungen.** Der CO₂-Ausstoß ist gedeckelt und sinkt kontinuierlich („cap“). Innerhalb dieses Systems sorgt der Handel mit Zertifikaten („trade“) für Wettbewerb und Erfindergeist, wo und wie CO₂ am günstigsten gemindert werden kann. Deutschland ist mit dem Brennstoffemissionshandel für Wärme und Verkehr auf einem guten Weg dorthin.

Weitere Eingriffe der Politik in das System bringen keine zusätzlichen Minderungseffekte, verzerren aber den Wettbewerb. Ein solcher Rahmen beugt somit auch Fehlsteuerungen und künstliche Verteuerungen durch klimapolitische Einzelmaßnahmen vor. Deshalb sollten Einzelregulierungen wie Abgaben und Steuern, Fördersysteme wie das EEG oder Vorgaben wie die CO₂-Flottengrenzwerte für Neuwagen aus dem klimapolitischen Instrumentenkasten verschwinden.

5 HESSENMETALL – Die Service-Organisation

Telefon 069 95808-0 E-Mail serviceportal@hessenmetall.de

HESSENMETALL
Serviceportal

serviceportal.hessenmetall.de



News

- 19.04.2021
Ausbildungsplatzförderung für Hauptschülerinnen und Hauptschüler
- 14.04.2021
Neue Arbeitsschutzverordnung und mehr
- 12.04.2021
„Produktbezogene CO₂-Bilanzierung im hessischen Mittelstand“
- 12.04.2021
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)
- 09.04.2021
Mehrsprachige Corona-Informationen
- 01.04.2021
Die wirtschaftliche Entwicklung in der hessischen M+E-Industrie - Januar 2021



5.1 Was unsere Mitglieder von uns erwarten (dürfen): Ergebnisse der Mitgliederbefragung und Optimierungsmaßnahmen

Nachdem die letzte Mitgliederbefragung bereits fünf Jahre zurück lag, nutzten wir im Sommer 2020 die Gelegenheit, uns von Ihnen, unseren Mitgliedsunternehmen, eine Bewertung unserer Arbeit und Feedback einzuholen. Begleitet von der Agentur Homburg & Partner entwickelten wir einen Fragebogen und ließen dabei zwölf Leistungsbereiche unserer Verbandsarbeit untersuchen:

- Arbeitsrecht,
- Arbeitswissenschaft,
- Ausbildung/Weiterbildung,
- Nachwuchssicherung,
- Tarifpolitik,
- Tarifservices,
- Digitalisierung/Technologie-transfer,
- Unternehmenskommunikation,
- Mitgliederkommunikation,
- Konjunkturdaten/Benchmarks,
- Politische Interessenvertretung
- und Veranstaltungen.

In der Feldphase im Juli und August wurden mit 377 Vertretern aus unseren Mitgliedsunternehmen Telefoninterviews geführt. Jeder der Teilnehmer nahm sich dabei durchschnittlich 25 Minuten Zeit für das Interview – ein herzliches Dankeschön noch einmal allen, die mitgemacht haben!

Besonders gefreut hat uns dabei die **hohe Bewertung der Zufriedenheit** in unseren Kernkompetenzen **Arbeitsrecht** mit 90 Punkten und den **Tarifservices** mit 85 Punkten. Dass Sie gerne mit uns zu tun haben, zeigt uns der Wert, den Sie uns für die **Freundlichkeit im Kontakt** mit **97 Punkten** extrem hoch bescheinigt haben. Diese Werte spiegeln sich in den Bereichen der einzelnen Bezirksgruppen letztlich hessenweit mit jeweils geringen Unterschieden wider.

Weiterhin müssen wir auf eine **gleichmäßigere Verteilung unserer Angebote** über das Jahr hinweg achten, ebenso wie bei der Aussendung von Unterlagen und Informationsangeboten aus Landesgeschäftsstelle und Bezirksgruppen.

Gemeinsam mit den Führungskräften des Verbandes aus den Bezirksgruppen und der Landesgeschäftsstelle haben wir daher **einen Prozess** aufgelegt, um die Ergebnisse der Befragung in **konkrete Verbesserungsansätze zu übersetzen** und diese in konkrete Maßnahmen umzusetzen.

Wir haben dabei **übergreifende Handlungsfelder** identifiziert, die grundlegend und erfolgskritisch für viele der einzelnen Verbesserungsmaßnahmen sind. Vor allem müssen wir unsere **IT-Strategie** weiterentwickeln und die **IT-Infrastruktur** verbessern, um z. B. kollaboratives Arbeiten und Interaktivität zu ermöglichen.

Die konkreten Verbesserungsmaßnahmen in den einzelnen Leistungsbereichen werden mit unseren Gremien, dem Vorstand und dem Mitgliederrat, besprochen und dort zur Entscheidung vorgelegt. Regelmäßig werden wir die Breite unserer Mitglieder auch **in der Mitgliederversammlung** über **konkrete Verbesserungsmaßnahmen** und Erfolge unterrichten. Wir haben uns dabei vorgenommen, Sie bereits im **Jahr 2023** und danach alle drei Jahre erneut um Ihr Feedback zu bitten.

Dessen ungeachtet gilt jedoch fortlaufend: Wir freuen uns **über positives Feedback** aus Ihrem Kreis zwischendurch, genauso wie über **Anregungen und Hinweise** dazu, wie wir für Sie noch besser werden können!

Mehrheitlich überzeugte Mitglieder bei Gesamtbericht (94 %) – nur ein geringer Anteil (2 %) ist abwanderungsgefährdet



Gute Bewertung

Über die Ergebnisse haben wir uns hessenweit sehr gefreut: Die Mitgliederbefragung attestierte uns eine **Gesamtzufriedenheit** unserer Mitgliedsunternehmen mit ihrem Verband von **86 Punkten**, eine Steigerung um neun Punkte gegenüber der letzten Umfrage 2015. Die Loyalität unserer Mitgliedsunternehmen zu ihrem Verband konnte sogar um zehn Punkte auf **jetzt 91 Punkte** erhöht werden. Beim **Netpromoter Score**, der das Verhältnis von Mitgliedern, die den Verband aktiv weiterempfehlen, zu abwanderungsgefährdeten Mitgliedern aufzeigt, konnten wir einen sehr guten Wert von **70 Punkten** erzielen.

Optimierungsmaßnahmen

Neben den Bewertungen in Punkten konnten wir aber auch besonders viel aus Ihren freien Kommentaren zu den einzelnen Aspekten unserer Leistungsbereiche lernen: Eine der wesentlichen Erkenntnisse für uns daraus ist, dass wir ein breites Informations-, Service- und Veranstaltungsangebot für Sie bereithalten, das von Ihnen grundsätzlich auch für gut und nutzbringend befunden wird.

Aber wir müssen **noch besser sichtbar** machen, **welche Angebote auf welche Ansprechpartner** in unseren Mitgliedsunternehmen abzielen.

6 Serviceportal Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen



Tarifrunde 2020



Tarifrunde 2021



Schnellzugriff Tarifverträge & Erläuterungen



Arbeitszeit & Beschäftigungsbedingungen



Vergütung



Betriebliche Altersvorsorge



Mobilität & Flexibilität



Qualifizierung & Aus- und Weiterbildung



Altersteilzeit



Betriebliche Personalpolitik & Produktionsmanagement

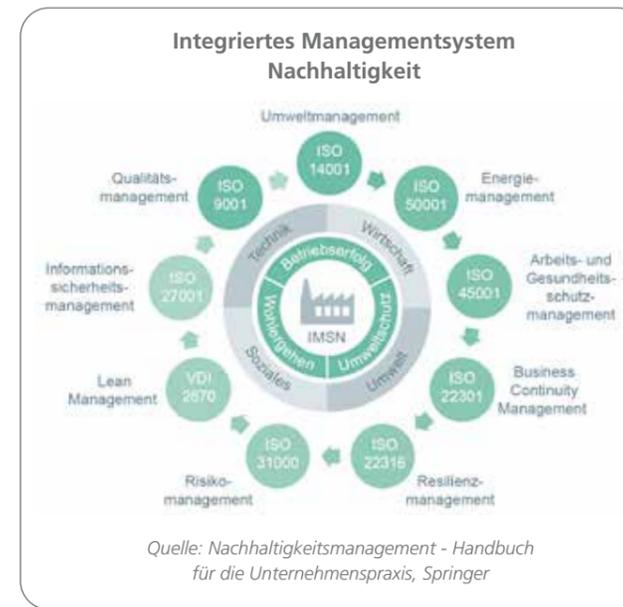
6.1 Tarifservices: Schulungen Krisentarif & Workshops ERA

In den Tarifservices lag der Schwerpunkt in der Schulung und Umsetzungsberatung zum **Corona-Krisentarifabschluss 2020**. Die Mitgliedsunternehmen wurden hierzu Anfang April 2020 innerhalb einer Woche in acht virtuellen Informationsveranstaltungen über alle Bezirksgruppen hinweg zu den neuen, nur für das Jahr 2020 geltenden Regelungen des **Solidar-Tarifvertrages** und des **Tarifvertrages Zukunft in Arbeit** geschult. Weiterhin wurden hierzu umfangreiche Erläuterungen und FAQs zu den Themenkomplexen beider Tarifverträge im Serviceportal zur Verfügung gestellt, damit unsere Mitgliedsunternehmen schnell die unterstützenden Elemente des Krisenabschlusses nutzen konnten.

ERA Tarifvertrag „im laufenden Tagesgeschäft“ wurden darüber hinaus zum **ERA-Grundentgelt, zum ERA-Leistungsentgelt** und zu weiteren Tarifverträgen sowohl in den Bezirksgruppen als offene Veranstaltungen wie auch als firmenindividuelle Workshops für HR-Abteilung oder Führungskräfte, von den Verbandsingenieuren und Tarifjuristen angeboten.



Titel 02.2021
ifaa Zeitschrift für
angewandte Arbeitswissenschaft



6.2 Smart Maintenance, Shopfloor-Management, Nachhaltigkeits-Managementsystem

Informationen zum gegenwärtigen und voraussichtlichen zukünftigen Zustand von Maschinen sind in der Wertschöpfungskette der Instandhaltung von hoher Bedeutung. Von der Auftragsverteilung über die Ausführung bis hin zur Dokumentation können „digitale Werkzeuge“ wie beispielsweise „Smart Glasses“ eingesetzt werden, um die Instandhaltung effizienter und effektiver zu gestalten. In der Prozesslernfabrik CiP der TU Darmstadt haben wir dazu fünf Workshops zum Thema **Smart Maintenance – Digitalisierung in der Instandhaltung** für unsere Mitgliedsunternehmen durchgeführt.

Im August 2019 wurde ein Workshop zum **Shopfloor-Management** gestartet. Darunter versteht man die Leitungs- und Führungsaufgaben einer Fertigung. Kernziel ist eine **systematische Prozessverbesserung am Ort der Wertschöpfung** selbst zu erreichen. Nur in enger Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Führungskräften können die Probleme innerhalb der eingesetzten Prozesse, Regeln und Verhaltensweisen schnell analysiert und optimiert werden. Ziel ist es also, am Ort der Wertschöpfung mögliche **Störungen** zu beseitigen und eine nachhaltige sowie **verbesserte Führung bzw. Steuerung zu etablieren**. Die Teilnehmer haben die Gelegenheit intensiv genutzt, sich gegenseitig ihre eigenen Shopfloor-Management-Konzepte

vorzustellen und dazu ein neutrales Feedback sowie Ideen, Verbesserungsvorschläge und Handlungsempfehlungen zur weiteren Optimierung von den anderen Teilnehmern zu erhalten.

Aus unserem Vorstand kam die Idee, als neues Zukunftsthema Nachhaltigkeit, insbesondere in der Produktion, aufzugreifen. Das **Nachhaltigkeitsmanagement** gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zukünftig wird es auch für kleine und mittlere Betriebe erforderlich sein, **Risiken** durch fehlende Nachhaltigkeit **rechtzeitig zu erkennen**, zu **vermeiden** und **Chancen** durch ein betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement gezielt **zu nutzen**, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

HESSENMETALL hilft seinen Mitgliedsunternehmen dabei, ein spezifisches, auf sie **zugeschnittenes Nachhaltigkeitsmanagement-System** zu entwickeln.

HESSENMETALL hat dazu eine **Online-Workshop-Reihe** gestartet, in Zusammenarbeit mit dem ifaa, im Zeitraum 4. März bis 26. August 2021 vier Veranstaltungen zur Einführung und/oder Optimierung eines Nachhaltigkeitsmanagements. Ziel hierbei ist es, eine Austauschplattform zu schaffen, bei der die teilnehmenden Unternehmen ihre praktischen Probleme, Erfahrungen und Lösungsansätze austauschen und sich untereinander vernetzen können.

KONTAKT



Lars Eickmeier
Tarifwesen und Arbeitswissenschaft
T +49 69 95808-163
E leickmeier@hessenmetall.de



Peter Hampel
Stv. Hauptgeschäftsführer
Leiter Tarifwesen und Arbeitswissenschaft
T +49 69 95808-160
E phampel@hessenmetall.de



Nikolaus Schade
Leiter Arbeitswissenschaft
T +49 69 95808-180
E nschade@hessenmetall.de



Verantwortliche Serviceportal

Martina Zilch, LL.M.
Tarifwesen und Arbeitswissenschaft
T +49 69 95808-165
E mzilch@hessenmetall.de

7 Serviceportal Arbeitsrecht



Rechtsfragen:
Arbeitsverhältnis



Arbeitsschutz



Sozialrecht



Rechtsfragen: Forschungs- & IT-Verträge



Coronavirus / Covid-19



Rechtsfragen:
Arbeitnehmervertretung



Beschäftigtendatenschutz



Europäisches Arbeits- & Sozialrecht



Personalkostenoptimierung

7.1 Rechtsberatung im Zeichen der Corona-Krise

Seit Beginn der Corona-Pandemie hat sich der Fokus in der Beratung weiter verlagert.

Bereits vor Beginn der Pandemie waren rezessionsbedingt Maßnahmen der Personalanpassung notwendig. Hinzu kommen die Anpassungen an neue globale und digitale Anforderungen für die Wirtschaft.

HESSENMETALL hat darauf reagiert und zügig Arbeitshilfen entwickelt, mit denen die Mitgliedsunternehmen für Krisenszenarien gewappnet sind.

In diesen Arbeitshilfen werden beispielsweise rechtliche Gestaltungsweg hin zur **Personalkostenoptimierung** oder auch bei einer drohenden Insolvenz in Corona-Zeiten aufgezeigt. Im dreiteiligen **Restrukturierungsleitfaden** werden rechtliche Hinweise für den Fall der Betriebsänderung, Massenentlassung sowie der betriebsbedingten Kündigung für die Praxis bereitgestellt.



HESSENMETALL
Arbeitshilfen
& Leitfäden

7.2 Rechtspolitische Herausforderungen

Zahlreiche Gesetzesvorhaben haben wir bei HESSENMETALL bereits rechtspolitisch begleitet und werden auch in Zukunft unsere Positionen vertreten.

Aktuell lehnen wir die **Pflicht des Arbeitgebers** nach der neuen SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung, **Mitarbeitern Homeoffice anzubieten**, strikt ab. Wir setzen hier auf **doppelte Freiwilligkeit** und werden uns dafür stark machen, dass diese Pflicht so schnell wie möglich wieder abgeschafft wird. Die Verordnung lässt zudem im Nebel, wann genau der Arbeitgeber Homeoffice anbieten muss und wann nicht.

Auch gegen ein vom BMAS geplantes **Betriebsrätemodernisierungsgesetz** haben wir uns positioniert, da dieses mit dem derzeit vorgesehenen Inhalt neue bürokratische Pflichten für den Arbeitgeber schafft und am Ende darauf angelegt ist, die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit der Betriebsparteien zu schwächen. Insbesondere eine **Ausweitung des Kündigungsschutzes** und die Schaffung eines **Mitbestimmungsrechts für mobile Arbeit und KI** lehnen wir strikt ab.

Ebenso wenden wir uns gegen ausufernde bürokratische Dokumentations- und Nachweispflichten für die

Unternehmen im geplanten **Lieferkettengesetz**. Solche Pflichten, aber auch eine geplante Haftung auf Schadensersatz bei Verstößen sind derzeit eine Zustimmung für die von den Pandemie-Folgen geplagte Wirtschaft.

Gleiches gilt für das im **Unternehmensstrafrecht** geplante sog. „Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“, das Unternehmen kriminalisiert. Dagegen wird sich HESSENMETALL energisch einsetzen. Aus unserer Sicht reichen bestehende Straf- und Bußgeldvorschriften vollkommen aus, um Sachverhalten der im Gesetz genannten Art gerecht zu werden.

7.3 (Digitale) Begegnungen in unseren (Online-)Veranstaltungen



2. Personalkongress: Intelligent, mobil, vernetzt - Arbeitsformen der Zukunft



Der **Personalkongress** bei HESSENMETALL wurde erfolgreich zum zweiten und dritten Mal durchgeführt und auch im Juni 2019 noch real gut besucht, bevor wir Ende 2020 auf ein Online-Format ausweichen mussten. Unter der Überschrift **„Intelligent, mobil, vernetzt - Arbeitsformen der Zukunft“** wurde die zukünftige Veränderung von ca. 75 Prozent aller Arbeitsplätze in der neuen Arbeitswelt diskutiert.

85 Teilnehmer aus unseren Mitgliedsunternehmen tauschten ihre Erfahrungen aus, wie neue Arbeitsformen im Unternehmen eingesetzt werden können, damit Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen profitieren. **„Rechtliche Aspekte mobiler Arbeit“** war nur ein Beitrag von vielen, bei dem sich aber bald zeigte, dass dieser in der Praxis zu einem Schlüsselthema heranwachsen sollte.

8 Serviceportal Digitalisierung



AUF KOMMANDO AGILE mit
Andreas Jamm, Boldly Go Industries

Auf dem **dritten Personalkongress** haben sich die Teilnehmer digital mit namhaften Referenten aus unseren Mitgliedsunternehmen über das Thema **„New Work“** ausgetauscht.

Gemeinsam gingen wir der Frage nach, wie aufgrund der in den zurückliegenden Monaten gesammelten Erfahrungen die **Arbeitswelt von morgen** ausgestaltet werden kann und welche Herausforderungen es noch zu bewältigen gilt.

Aber auch zu anderen Themen z. B. zum rechtlichen Rahmen der **SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung** oder auch zum **Datenschutz im Homeoffice** bzw. zum Datentransfer außerhalb Europas erreichten wir in **zahlreichen Online-Seminaren jeweils über 100 Teilnehmer** aus unseren Mitgliedsunternehmen.

3. Personalkongress: Agil, remote und digital? Konzepte für den Arbeitsplatz von morgen.

7.4 Mit Praxisleitfäden den Überblick behalten



Unsere Praxisleitfäden decken nach wie vor eine große Bandbreite an Themen ab, die unseren Ansprechpartnern in den Mitgliedsunternehmen tagtäglich begegnen. Die neuen Leitfäden behandeln sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, rechtliche Themenstellungen im Geschäftsgeheimnischutzgesetz, in der EU-Whistleblower-Richtlinie oder bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter.

In Kooperation mit Gesamtmetall hat HESSEMETALL den Mitgliedsunter-

nehmen einen **Leitfaden zum Entsenderecht** an die Hand gegeben, der dem Umstand Rechnung trägt, dass arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorgaben für die Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen EU-Mitgliedstaat in den letzten Jahren enorm verschärft wurden.

In Arbeit sind u. a. Leitfäden zur Einigungsstelle und zum Online-Marketing. Auch den „Datenschutz in Beschäftigungsverhältnissen“ werden wir weiter begleiten.

KONTAKT



Prof. Dr. Franz-Josef Rose
Leiter Recht
T +49 69 95808-170
E frose@hessenmetall.de



Digitalisierung der
Arbeitswelt



Digitale Prozesse &
Industrie 4.0



Digitale Geschäftsmodelle

8.17. IT-Forum und KI-Leitfaden

Künstliche Intelligenz (KI) gilt als die prägende Technologie des 21. Jahrhunderts – ihre Einsatzbereiche sind vielfältig und faszinierend. Noch ist KI ein Werkzeug „in den Kinderschuhen“, das Möglichkeiten in der Zukunft eröffnet. Neue Wertschöpfungsketten werden möglich, vorhandene effizienter.

Gerade in der Metall- und Elektro-Industrie, die bereits heute hoch digitalisiert ist, bietet sie vielfältige Chancen. Aus diesem Grund waren die **Einsatzmöglichkeiten der Künstlichen Intelligenz** auch das Thema beim 7. IT-Forum von HESSEMETALL Anfang März 2020 im TechQuartier in Frankfurt

In Kooperation mit Prof. Dr. Peter Buxmann von der TU Darmstadt gab

es abwechslungsreiche Einblicke in die Potenziale von Künstlicher Intelligenz in Forschung und Industrie: Welche Aufgaben können zukünftig von Algorithmen übernommen werden? Wie entstehen auf der Basis von Algorithmen neue Geschäftsmodelle? Wie können Unternehmen erfolgreich KI-Anwendungen nutzen?

Diese Fragen standen im Fokus, um Unternehmen die praktischen Anwendungsmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz aufzuzeigen.

Rechtliche Fragen, die sich beim Einsatz von KI im betrieblichen Alltag stellen, haben wir bereits jetzt gemeinsam mit Datenschutzexperten in einem **Leitfaden** für unsere Mitgliedsunternehmen erarbeitet.



7. IT-Forum: v.l.n.r.
oben: Dirk Pollert, Simon Gineiger
unten: Prof. Dr. Peter Buxmann,
Dr. Adrian Engelbrecht und Timm Jäger

8.2 Veranstaltungen

Online-Seminarreihe „Künstliche Intelligenz und Maschinelles Lernen“

Welche Potenziale bieten Künstliche Intelligenz und Maschinelles Lernen insbesondere für den Mittelstand? Diese Frage stand im Zentrum der fünfteiligen Online-Seminarreihe, die HESSEMETALL gemeinsam mit Prof. Dr. Peter Buxmann von der Technischen Universität Darmstadt im Herbst 2020 durchgeführt hat. Ziel des Seminars war es, einen praxisbezogenen Überblick in verschiedene Themenge-

bierte der Künstlichen Intelligenz und des Maschinellen Lernens zu geben.

Neben wichtigen Grundlagen im Bereich KI und Maschinelles Lernen stellte die Seminarreihe verschiedene **Anwendungsfälle** vor, die sich besonders gut für den Einsatz auch in KMUs eignen, und zeigt auf, welche potenziellen Limitationen und Schwächen Anwender kennen sollten.

Darüber hinaus wurden aus technischer Perspektive anhand eines Fallbeispiels der **Entwicklungsprozess** für ML-Anwendungen **exemplarisch dargestellt** und die **Software-Werkzeuge** vorgestellt, die im Rahmen des Data-Science-Prozesses verwendet werden.

Die Aufzeichnungen der Seminarreihe sowie weiterführende Literatur sind im Serviceportal abrufbar.

„Prozessoptimierung und Digitalisierung live erleben“



Den Teilnehmern wurde vorgestellt, wie die Lernfabrik für die verschiedenen Schulungsinhalte genutzt wird.

Im Januar 2020 hat in der Prozesslernfabrik CiP an der TU Darmstadt die Veranstaltung „Prozessoptimierung und Digitalisierung live erleben“ stattgefunden. Ziel der Veranstaltung war es, die Mitgliedsunternehmen über **das Lernfabrik-Konzept** zu informieren: Den Teilnehmern wurde vorgestellt, wie die Lernfabrik für die verschiedenen Schulungsinhalte genutzt wird.

An zwei HESSEMETALL-Mitgliedsunternehmen, die bereits langjährige Partner der Prozesslernfabrik CiP sind, wurden Good-Practice-Projekte und die erzielten Erfolge präsentiert.

Im Anschluss konnten die Teilnehmenden die Lernfabrik selbst erleben, indem sie nach **Verschwendung** und Potenzialen gesucht sowie eine **Montagelinie** abgetaktet haben.

Personalkongress IT: Verhandlung von praxisrelevanten Fragen der Digitalisierung



v.l.n.r.
oben: Dirk Pollert, Mario Heinrich Schenk, Prof. Dr. Franz-Josef Rose
unten: Carsten Landvogt, Ronald Erb

Auch in diesem Format sprechen wir bei HESSEMETALL über **Fragestellungen im Personalbereich**, die durch die Digitalisierung ausgelöst werden, oder über Themen, die nicht nur, aber insbesondere die IT-Branche betreffen.

Beim zweiten Personalkongress IT am 16. Oktober 2019 ging es unter dem Schlagwort „**Make or Buy im Tagesgeschäft**“ um Problemstellungen rund um den IT-Fachkräftemangel und um

Strategien für mehr Geschwindigkeit und Kosteneffizienz. Fragen, z. B., ob der Einkauf von IT-Leistungen eine sinnvolle Lösung darstellt und welche organisatorischen Aufgaben und Services als eigene Kernkompetenz besser intern bleiben sollten, wurden behandelt und mit namhaften Experten aus rechtlicher sowie praktischer Sicht betrachtet.

Beim **dritten Personalkongress IT** am 20. August 2020 im Online-Format hat

die Corona-Krise bereits gezeigt, wie wichtig flexible Beschäftigungsformen für unsere Mitgliedsunternehmen sind, um schnell auf Änderungen im Markt reagieren zu können. Wie ein erfolgreicher Mix aus Stammbesetzung, Werkverträgen und Zeitarbeit in der Praxis gelingen kann, haben Experten aus unseren Mitgliedsunternehmen und Rechtsexperten mit den Teilnehmern diskutiert.

8.3 Studie
„Produktivitätsstrategien im Wandel“ (ifaa)

Eine der wichtigsten Managementaufgaben ist die **Steigerung der Produktivität**. Bis zum Jahr **2027** wird laut unserer Denkfabrik, **Institut für angewandte Arbeitswissenschaften e. V. (ifaa)**, durch Digitalisierung ein Produktivitätszuwachs in Höhe von **durchschnittlich 38 Prozent** erwartet.

Die Digitalisierung spielt also im Produktivitätsmanagement eine wesentliche Rolle mit den Ausprägungen Informationsverfügbarkeit zu steigern, Handlungen zu vereinfachen und Produktivitätsstrategien zu verändern. Zur Frage, wie die damit verbundenen Potenziale in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie eingeschätzt und genutzt werden, hat das ifaa bereits

in den Jahren 2015 und 2017 Studien durchgeführt.

In der jüngsten Befragung „**Produktivitätsstrategien im Wandel** – Digitalisierung in der deutschen Wirtschaft“ wurden alle Wirtschaftsbereiche eingeschlossen.

Die im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojekts **TransWork** erstellte Studie zeigt ein umfassendes Bild: Sie stellt die strategische Auswahl und Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen im Produktivitätsmanagement dar. Darauf aufbauend werden Auswirkungen der Digitalisierung für Beschäftigte und Führung beschrieben.



8.4 Ausblick
Fokus KI-Check und Nachhaltigkeitsmanagement

Unsere Mitgliedsunternehmen bei der digitalen Transformation zu unterstützen – das ist auch in der Zukunft unser Ziel. Dabei wollen wir unsere Angebote wie bisher eng an den Bedarfen der Unternehmen orientieren.

So werden wir die **Zukunftstechnologie Künstliche Intelligenz** als Schwerpunktthema weiter in den Mittelpunkt stellen, etwa im Rahmen des HESSEMETALL Personalkongresses im Juli 2021, der sich unter dem Titel „**Bauch versus Algorithmus**“ mit der Rolle von People Analytics-Anwendungen im Personalbereich beschäftigt.

Zudem haben wir in Kooperation mit Prof. Dr. Peter Buxmann von der TU Darmstadt einen **Online KI-Check** entwickelt, mit

dem Mitglieder konkrete Handlungshilfen zur Einführung von KI-Anwendungen im Unternehmen erhalten. Wir haben flankierend ab Sommer 2021 **Online-Workshops** und begleitende Aktivitäten geplant, die Experten-Wissen vermitteln, damit Unternehmen Aufgaben an Algorithmen übertragen und neue Geschäftsmodelle konzipieren können.

Darüber hinaus wird auch die Frage in den Fokus rücken, wie die **Digitalisierung zu mehr Nachhaltigkeit in der Produktion** beitragen kann. Auch hier werden wir mit Partnern wie der TU Darmstadt und dem ifaa vielfältige Veranstaltungen und Services anbieten.



KONTAKT

Verantwortlicher Serviceportal



Sebastian-Frederik Kühnel
Digitalisierung
T +49 69 95808-210
E skuehnel@hessenmetall.de



Prof. Dr. Franz-Josef Rose
Recht
T +49 69 95808-170
E frose@hessenmetall.de



Nikolaus Schade
Arbeitswissenschaft
T +49 69 95808-180
E nschade@hessenmetall.de

9 Serviceportal Technologietransfer



Technologietransfer in Ihrer Region

Finanzierung von Forschung & Entwicklung



Kooperation mit Frankfurt University of Applied Sciences

Gemeinsam die Herausforderungen und Wandlungsprozesse der Zukunft angehen, den Technologietransfer beschleunigen und Unternehmen mit den Fachkräften von morgen in Verbindung bringen – das sind die Ziele des Kooperationsvertrages, den die HESSEMETALL-Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus und die Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) im Januar 2021 geschlossen haben.

Die Kooperation soll die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie aus der Region noch direkter und enger in Kontakt mit der Frankfurt UAS bringen, indem die Partner den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und

Lehre mit gemeinsamen Veranstaltungsangeboten und Projekten intensivieren. Als erstes Projekt geht im Juni 2021 ein **gemeinsamer Arbeitskreis Digitalisierung** an den Start, in dem neue digitale Trends diskutiert und mögliche Wege zur Digitalisierung von Geschäftsmodellen und Unternehmensbereichen aufgezeigt werden. Darüber hinaus haben die Teilnehmer die Möglichkeit, sich mit anderen Mitgliedsunternehmen aus der Region zu vernetzen und Good Practice-Lösungen zu teilen.

Zudem arbeiten wir auch an einer Zusammenarbeit im Bereich Weiterbildung, etwa im Rahmen des Angebots des KompetenzCampus der Hochschule.



Prof. Dr. Frank E.P. Dievernich, Präsident der Frankfurt UAS.



Frankfurt University of Applied Sciences

9.1 Hochschulkooperationen

Kooperation mit Technischer Hochschule Mittelhessen



Im Herbst 2019 haben die Technische Hochschule Mittelhessen (THM) und die HESSEMETALL-Bezirksgruppe Mittelhessen eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Ziel der Kooperation ist es, den wechselseitigen Transfer von Wissen zwischen Forschung und Wirtschaft weiter zu intensivieren und in den Bereichen Forschung, Recruiting und Weiterbildung künftig enger zusammenzuarbeiten. Im Rahmen von gemeinsamen Veranstaltungsangeboten und Projekten sollen technische Trends frühzeitig aufgegriffen und neue Entwicklungsprogramme oder Forschungsaufträge angestoßen werden.

Eine erste gemeinsame Initiative im Rahmen der Kooperation ist der **Arbeitskreis DigiTech**, der sich im August 2019 formiert hat.

Der technische Arbeitskreis ist als Netzwerk für den Austausch zu den Themen Digitalisierung und Industrie 4.0 konzipiert: Er treibt den Dialog mit der akademischen Forschung voran, vernetzt IT-Anbieter mit IT-Anwendern und bietet die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.

Aktuell ist ein weiterer technischer Arbeitskreis mit der THM zum Thema **Produktionstechnik** in Planung. Darin soll es um Technologie, Automatisierung, Organisation, Robotik u. v. m. gehen. Auch dieser Arbeitskreis wird von Professoren der THM begleitet.



Kooperation mit der TU Darmstadt



2. HM-Energieeffizienzkongress: Energieeffizienz und -flexibilität in vernetzter Produktion

Die Einsparung von Energie ist ein Schlüsselfaktor zur Begrenzung des Klimawandels – eine der wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit.

Produzierende Industrieunternehmen können als Großverbraucher einen entscheidenden Beitrag zum Gelingen der notwendigen Energiewende leisten, stehen jedoch gleichzeitig vor enormen Herausforderungen: Steigende Energiepreise und ein volatiles Stromangebot aufgrund eines steigenden Anteils

erneuerbarer Energien sowie die Begrenzung klimaschädlicher Emission machen ein gezieltes Energiemanagement zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen waren das Thema des zweiten Energieeffizienzkongresses, den HESSEMETALL im August 2019 in Kooperation mit der Technischen Universität Darmstadt und der ETA-Lernfabrik ausgerichtet hat.



ETA-Lernfabrik: 40 % Energieeinsparung durch vernetzte Produktion

9.2 Digitalisierung erfolgreich umgesetzt



Das **Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Darmstadt** ist eines von 26 Kompetenzzentren, die von der Bundesregierung zur Förderung der Digitalisierung unterstützt werden. Gemeinsam haben wir seit 2018 zahlreiche Workshops mit dem Schwerpunkt **„Digitale Prozesse und Industrie 4.0“** durchgeführt.

Die TU Darmstadt hat gemeinsam mit mittelständischen Unternehmen eine Vielzahl von Projekten zur Umsetzung von Digitalisierungslösungen in Unternehmensprozessen gestaltet. Die Broschüre „Umsetzungsprojekte“ bietet einen Überblick der vom Kompetenzzentrum in produzierenden Unternehmen erarbeiteten Lösungen.

Auch **drei unserer Mitgliedsunternehmen** sind darin erwähnt. Diese Broschüre dient als Inspiration für zukünftige Projekte.

Nutzen auch Sie die Kooperation zwischen HESSEMETALL und der TU Darmstadt, um Ihre Ideen und Gedanken zur Digitalisierung Ihres Unternehmens in ein konkretes Projekt umzusetzen. Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Darmstadt berät Sie gerne in einem persönlichen Fachgespräch.

KONTAKT

Verantwortlicher Serviceportal



Sebastian-Frederik Kühnel
Technologietransfer
T +49 69 95808-210
E skuehnel@hessenmetall.de

9.3 Ausblick: Technologietransfer vorantreiben

Auf der Grundlage von mittlerweile vier Kooperationen mit hessischen Hochschulen möchten wir die Zusammenarbeit mit der Forschung verstetigen und weiter ausbauen, etwa mit Arbeitskrei-

sen und Veranstaltungen oder im Rahmen gemeinsamer Forschungsprojekte. Ziel ist es, so den Technologietransfer in der hessischen M+E-Industrie weiter voranzutreiben.

10 Serviceportal Fachkräftesicherung



Berufliche Bildung gestalten



Qualifizierung anbieten



Nachwuchs gewinnen

Digitalisierung, strukturelle Veränderungen, Corona-Pandemie – die aktuellen Zeiten des Umbruchs machen sich auch bei der Fachkräftesicherung bemerkbar und führen zu einem Wandel der Bedarfe innerhalb der Unternehmen. In den Fokus rückt **der Mangel an Personal mit Expertise und Fachwissen im IT-Bereich**, wie der halbjährliche MINT Bericht des Instituts der deutschen Wirtschaft belegt. Eine zentrale Frage für die Mitgliedsunternehmen ist zudem: **Welche Kompetenzen** benötigt der Betrieb und wie nimmt man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg mit? Zweifelsohne setzen die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie in Zukunft auf die **Ausbildung als zentrales Instrument** zur Nachwuchswerbung. Hier sind die Angebote weiterhin vorhanden, wie unsere Ausbildungsplatzbörse zeigt: Im Schnitt sind pro Monat 400 Ausbildungsstellen in Hessen verfügbar.

Das alles macht deutlich: Der Fachkräfte- und Nachwuchsbedarf bleibt eine der größten Herausforderungen für die M+E-Industrie in Hessen – unabhängig von der Pandemie und gerade angesichts der digitalen Transformation.

Mit unseren Services im Bereich der Nachwuchssicherung, der dualen Ausbildung und der Weiterbildung unterstützen wir die Mitgliedsunternehmen ganz klassisch, zum Beispiel durch Veranstaltungen, Projekte, Mitmachaktionen und Publikationen – und bauen die virtuellen Angebote aus. Alle Aktivitäten bündeln wir in der Toolbox Fachkräftesicherung und im Serviceportal.

Ergänzend wartet das Bildungswerk HESSENMETALL mit einem breiten und vielfältigen Qualifizierungsportfolio auf.



10.1 Duale Ausbildung gestalten

Junge Nachwuchskräfte auszubilden ist seit jeher das Herzstück der Fachkräftesicherung in der M+E-Industrie. Daran hat das Jahr 2020 nichts geändert.

Trotzdem führt die Pandemie auch hier zu zahlreichen Veränderungen und Fragen: Wie wird die Ausbildung während des Lockdowns aufrecht erhalten? Was bedeutet das für die Durchführung im Unternehmen? Welche Konsequenzen hat die Pandemie für den Berufsschulunterricht und für die Prüfungsdurchführung?

Darauf geben wir Antworten im Serviceportal und in unseren Beratungsleistungen. Klar ist trotz der Pandemie aber auch: Die Ausbildung in der M+E-Industrie nimmt sich weiter der Zukunftsthemen wie der digitalen Transformation an, wie die Anpassung der IT-Berufsordnungen im Jahr 2020 zeigt. Sowohl die Pandemie als auch die Zukunft der Ausbildung im Blick zu behalten und die Mitgliedsunternehmen mit Maßnahmen zu unterstützen, war und ist weiterhin Aufgabe von HESSENMETALL.



Rund 90 Ausbildungsfachleute kamen zum ersten Ausbildungskongress von HESSENMETALL

Ausbildungskongress 2019

„Digitale Elemente in der Ausbildung“ war das Thema des ersten HESSENMETALL-Ausbildungskongresses am 19. September 2019. Expertinnen und Experten aus Konzernen und aus KMU stellten den 90 Interessierten aus den Mitgliedsunternehmen innovative Ansätze vor, wie digitale Tools in die Ausbildung integriert werden können.



Mit VR-Brille und Augmented Reality digitale Elemente in die Ausbildung bringen. Ein Beispiel auf dem Ausbildungskongress.

Online-Angebote zu Ausbildungsthemen

Mit Online-Seminaren bieten wir kurze und prägnante Einblicke in praxisnahe Themen der Ausbildung. So informierten sich 110 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am 28. Januar 2021 zum „Arbeitsrecht für Ausbilderinnen und Ausbilder“ und rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am 26. Februar 2021 zu „Online-Tools in der Ausbildung“.



Mit den Online-Seminaren kurze und prägnante Einblicke in praxisnahe Ausbildungsthemen geben

Ausbildungsumfrage 2020

Mehr Licht als Schatten zum Start des Ausbildungsjahrs 2020 ergab die erste Ausbildungsumfrage von HESSENMETALL im Sommer 2020. Rund 80 Prozent der Unternehmen planten Ausbildung und Übernahme wie im Jahr 2019. Ein Fünftel der befragten Unternehmen musste der Pandemie jedoch Tribut zollen und hat weniger Auszubildende übernommen als in den vergangenen Jahren.

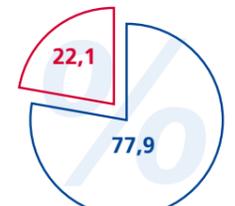
Haben Sie alle Ausbildungsplätze für 2020/2021 besetzt? N = 96



Falls nein: Planen Sie diese Stellen wieder zu besetzen? N = 32



Erfolgt die Übernahme von Absolventen 2020 wie ursprünglich geplant? N = 77



Erstmalig durchgeführt: Die Ausbildungsumfrage 2020 von HESSENMETALL.

10.2 Qualifizierung anbieten

Die digitale Transformation führt zu veränderten Geschäftsmodellen und Arbeitsprozessen in den Betrieben. Unmittelbar ist damit die Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben verknüpft, wie auch die HESSENMETALL-Mitglieder in der Digitalisierungsumfrage 2019 angaben.

Aufgabe des Verbands ist es, Impulse zu geben, Weiterbildungsangebote zu

entwickeln und Chancen aufzuzeigen – zum Beispiel in Form von Online-Seminaren beim Thema Kurzarbeit und Qualifizierung oder durch Informationen und Beratung zu Fördermöglichkeiten, die von staatlicher Seite mit dem Qualifizierungschancengesetz bestehen. Nicht zuletzt wartet das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft mit einem breiten Weiterbildungsangebot auf, zum Beispiel mit dem Zertifikatslehrgang Industrie 4.0.

Weiterbildungsforum 2020



Marcel Verweinen, HR Country Head Germany bei der Continental AG, bei seinem virtuellen Vortrag beim ersten Weiterbildungsforum von HESSENMETALL

Am 4. Dezember 2020 feierte das HESSENMETALL Weiterbildungsforum virtuell Premiere und widmete sich der „Qualifizierung in Zeiten des Umbruchs“. Nach Impulsen der Continental AG und der Regionaldirektion Hessen

der Agentur für Arbeit tauschten sich die 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu individualisierten Weiterbildungsnuggets, konkreten Weiterbildungsangeboten und finanziellen Fördermöglichkeiten aus.

Leitfaden „Weiterbildung von Beschäftigten“

Der Leitfaden enthält einen Überblick zu staatlichen Förderinstrumenten. Darin unter anderem prägnant zusammengefasst: Das Qualifizierungschancengesetz, Grundlagen zu Kurzarbeit und Qualifizierung sowie Instrumente aus Hessen und des Bundes.

Leitfaden Weiterbildung von Beschäftigten – Staatliche Förderinstrumente



Digitalisierungsfokus liegt auf den Mitarbeitenden

Es gibt eine zentrale Person/Abteilung, die sich federführend mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt.



Wir achten darauf, alle Mitarbeitende auf dem Weg der Digitalisierung mitzunehmen.



Es gibt eine klare Digitalisierungsstrategie.



Wir reagieren auf Anforderungen im Zuge der Digitalisierung kurzfristig/„auf Sicht“.



■ Trifft voll und ganz zu
■ Trifft eher zu
■ Trifft nicht zu

HESSENMETALL
Digitalisierungsumfrage 2019

KONTAKT

Verantwortlicher Serviceportal



Sebastian-Frederik Kühnel
Fachkräftesicherung
T +49 69 95808-210
E skuehnel@hessenmetall.de



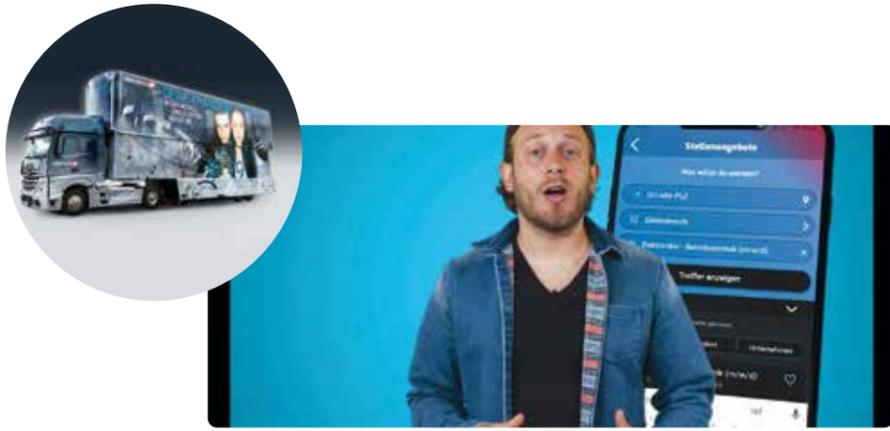
Sabine Stoll-Wewior
Berufliche Bildung
T +49 69 95808-212
E sstollwewior@hessenmetall.de

10.3 Nachwuchs gewinnen

Der Wettbewerb um gute Talente ist eine Daueraufgabe für unsere M+E-Unternehmen, die vor allem **MINT-Nachwuchskräfte** suchen. An Mathematik, Ingenieurwesen, IT und Naturwissenschaften interessierte Jugendliche sind immer schon heiß begehrt, in Zeiten unserer demografischen Herausforderung noch viel mehr.

Unsere Mitgliedsunternehmen investieren deshalb sehr viel Zeit und Geld, um solche Jugendlichen für sich und eine duale Ausbildung oder ein duales Studium zu gewinnen. Dabei wollen wir die Personal- und Ausbildungsverantwortlichen mit unseren **Mitmach-Angeboten** unterstützen.





Berufsorientierung im Schul-Lockdown:
Der InfoTruck im Livestream

Nachwuchs für Ihr Unternehmen: Unsere Mitmach-Angebote

Unser Angebot reicht von einer gut bestückten **Online-Ausbildungsplatzbörse** über **HighTech-InfoTruck-Einsätze** an Schulen, zielgruppengenaue **Online-Plattformen** für Schülerinnen und Schüler, Jugendliche, die ein Ingenieurstudium anstreben, Eltern und Lehrkräfte, Auftritte auf regionalen **Ausbildungs- und Studienmessen** und die Vermittlung von Gastgeber-Einsätzen für die besten Schülerinnen und Schüler bei den **Spitzenwettbewerben** des hessischen Kultusministeriums in Mathematik und Physik.

Wir entwickeln dieses Angebot, das auf inzwischen mehr als 30 Jahre Erfahrung aufbauen kann, kontinuierlich weiter. Im Berichtszeitraum haben wir:

- mit einer **Videoblogger-Taskforce** einen schnell wachsenden Instagram-Account eröffnet und den Facebook-Account auf hohem Niveau gehalten,
- die **Partnerschaft mit Eintracht Frankfurt** für die Nachwuchs-

werbung genutzt: sowohl bei der Saisoneroöffnung 2019/20 als auch mit Instagram-Posts mit Eintracht-Spielern

- für Corona-bedingt ausfallende Einsätze des **M+E-InfoTrucks** Live-streams für Schulklassen und Lehrkräfte einen Überblick über Materialien zur M+E-Berufsorientierung geschaffen
- sowie für die Siegerehrungen bei den **Schülerwettbewerben** ansprechende virtuelle Formate entwickelt.



Neue Online-Angebote zur Flankierung der InfoTruck-Einsätze

In einem normalen Jahr erreicht unser M+E-InfoTruck an über 80 Einsatztagen knapp 10.000 Schülerinnen und Schüler, über regionale Messeauftritte 40.000 Interessierte, mit unserer Ausbildungsplatzbörse für durchschnittlich 400 Angebote für Ausbildungsplätze und duale Studienplätze pro Monat 90.000 Besuche.

2020 mussten wir im Frühjahr pausieren. Starteten aber im August in die hessenweiten **M+E-Informationswochen zur Berufsorientierung**.

Der zweigeschossige InfoTruck der Metall- und Elektro-Industrie besuchte 18 hessische Schulen und bot mit Hygienekonzept dort Berufsorientierung zum Erleben und Anfassen über

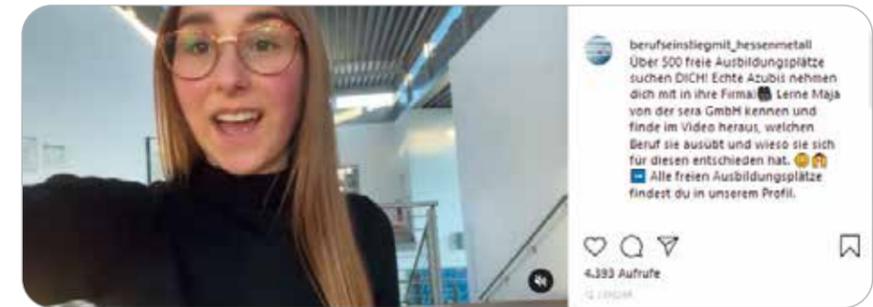
40 Ausbildungsberufe vom Anlagenmechaniker über den Mechatroniker, Fachinformatiker bis hin zum Kaufmann für Digitalisierungsmanagement: 4.600 Einstiegs-Chancen für junge Menschen in Hessens größter Industrie.

Die Auszubildenden aus umliegenden Unternehmen konnten aufgrund der erforderlichen Hygienemaßnahmen nicht persönlich anwesend sein. Deshalb haben wir den Truck **mit einem Videokonferenzsystem** nachgerüstet. Das ermöglichte den live zugeschalteten Unternehmen, virtuell über ihre Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren. Im Frühjahr 2021 mussten wir schließlich auch beim Vor-Ort-Service komplett auf Online-Angebote umsteigen.

Dafür haben wir den **„M+E Berufe-Stream“** entwickelt, der interaktive Berufsorientierung bietet – in enger Kooperation mit unseren Mitgliedsunternehmen jeweils vor Ort und hessenweit ausgerollt. So stellte z. B. Continental seine Ausbildungsberufe an der Anne-Frank-Schule in Frankfurt vor. Zwei Tage lang hatten die Schülerinnen und Schüler der neunten Klasse die Berufswelt der Metall- und Elektro-Industrie kennengelernt. Per Videokonferenz erhielten die Jugendlichen der Realschule einen Einblick in die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten. Der Gang durch die Lehrwerkstatt per Live-Video zeigte sehr anschaulich die Arbeitsplätze der verschiedenen Lernfelder für den Beruf Mechatroniker/in.



Vlogger sera GmbH,
Vorstellungsvideo



Videoblogger TaskForce holt Jugendliche ab

Die Vlogger-Taskforce schließt eine Social-Media-Lücke im umfassenden Nachwuchssicherungsprogramm von HESSENMETALL. Inzwischen nehmen acht Mitgliedsunternehmen teil.

Der Kampagnenstart war im August 2020, heute zählen wir über 400 Abonnenten auf Instagram und 3.500 auf Facebook. Gemeinsam sind wir deutlich erfolgreicher. HESSENMETALL umwirbt den Nachwuchs dort, wo sich junge Menschen aufhalten: vor allem auf

Instagram und Youtube - und mit echten Azubis. Einmal pro Monat posten Jugendliche hilfreiche Infos über Ausbildungsberufe und duale Studiengänge in ihrem Unternehmen plus Argumente, warum Schülerinnen und Schüler sich gerade bei dieser Firma bewerben sollten. Das gibt Berufsorientierung.

Durch den regelmäßigen Input und die abwechslungsreichen Inhalte lernt der potenzielle Nachwuchs die „Unknown Area M+E-Industriebetrieb“ von innen

kennen, kann den jungen Leuten in den Betrieben folgen, kennt mit der Zeit Berufe und Firmen von innen und bewirbt sich gut vorbereitet.

Die Beiträge der Auszubildenden und Dual Studierenden werden als **HESSEN-METALL Vlogger-Taskforce** beworben, um Bekanntheit und Reichweite für die tollen Ausbildungsberufe unserer Industrie zu erzielen. Die Firmen nutzen die Beiträge des eigenen Teams für ihre eigenen Kanäle: Win-Win auch hier.



Ehrung der Sieger der 51. Internationale PhysikOlympiade



Seit 20 Jahren werden erfolgreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Internationalen Physikolympiade durch die Landesregierung, den Arbeitgeberverband HESSENMETALL und ein gastgebendes Mitgliedsunternehmen geehrt.

Im März 2021 zeichneten Jörg Steiper, Wettbewerbsleiter für Hessen, Brigitte Hirschler, Hessisches Kultusministerium, Achim, Fabian und Luisa Kopp, KOPP Schleiftechnik, zehn hessische Schüler in einer virtuellen Preisverleihung für ihre herausragenden Leistungen in der zweiten Runde der 51. Internationalen PhysikOlympiade aus. 126 physikbegeisterte Jugendliche waren in Hessen gestartet.

Das spricht für eine hohe Leistungsbereitschaft und Motivation an den Schulen. Sechs der zu ehrenden Schüler haben sich für die nächste Runde qualifiziert und zwei hieraus bereits für das Bundesfinale, freute sich Hirschler.

Achim Kopp gratulierte den Physik-Asen zur erfolgreichen Teilnahme. Die nächste Unternehmerrgeneration,

Luisa und Fabian Kopp, gab spannende Einblicke in die Arbeit eines mittelständischen Familienunternehmens: „Unsere Azubis sind vom ersten Tag der Ausbildung an in der Praxis und im Team eingebunden. Das zahlt sich aus.“

KONTAKT

Verantwortliche Serviceportal



Kornelia Kopp
Nachwuchssicherung
T +49 69 95808-151
E kkopp@hessenmetall.de

11 Serviceportal Unternehmenskommunikation



Die Corona-Pandemie hat auch die Kommunikation, ihre Formate und Inhalte, verändert. Fakten kämpfen gegen Fake, Veranstaltungen und Messen mussten größtenteils abgesagt werden oder fanden im virtuellen Raum statt. Corona hat auch die Digitalisierung der internen und externen Kommunikation beschleunigt. HESSENMETALL hat dies aktiv begleitet und durch Trainings, Medienkontakte und den M+E Communicators' Club die Kommunikatoren der Mitgliedsunternehmen unterstützt.



Presse Echo: Umfangreiche und vertiefende Wortlaut-Interviews

Wirtschaftszeitung AKTIV: Arbeitgeberthemen für Arbeitnehmer aufbereitet

11.1 Mit Profil und starker Stimme für die M+E-Industrie

HESSENMETALL ist der größte Arbeitgeberverband in Hessen. In der Kommunikation setzen wir dieses Gewicht für die Industrie und die einzelnen Mitgliedsunternehmen ein. Wir unterstützen unsere Mitglieder als Meinungsmacher und Multiplikator sowie bei der Kontaktabahnung mit Medienvertretern für die öffentlichkeitswirksame Unternehmenspräsentation.

Medial präsent

Neben den umfangreichen Presse- und Social-Media-Aktivitäten zu den Frühjahrs- und Herbstumfragen bei unseren Mitgliedsunternehmen haben wir die Konjunktur- und Stimmungslage mit fünf „Corona-Umfragen“ eingefangen und nicht nur für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit genutzt, sondern auch für die Kommunikation rund um die Tarifrunden 2020 und 2021.

Ein Muss für die hessische Wirtschaftspresse ist unsere **jährliche Herbstbilanz-Presskonferenz**. Die Chefumfrage zu den harten Indikatoren ergänzen wir inzwischen um eine jährliche Umfrage zu den **Digitalisierungsschritten**.

Der Effekt: Wir werden zunehmend nicht nur als Hessens größte Industrie, sondern auch als **Treiber der Transformation** wahrgenommen, der die inzwischen sieben Digitaltechnologien immer besser beherrscht und der Corona-Krise zum Trotz diese **Strukturwandel-Investitionen kräftig vorantreibt**.

In umfangreichen und **vertiefenden Wortlaut-Interviews** in den großen Tageszeitungen kamen Vorstandsvorsitzender Wolf Matthias Mang, Verhandlungsführer Oliver Barta, sowie Hauptgeschäftsführer Dirk Pollert zu Wort und haben dort den Interessen der M+E-Unternehmen das notwendige Gehör verschafft.

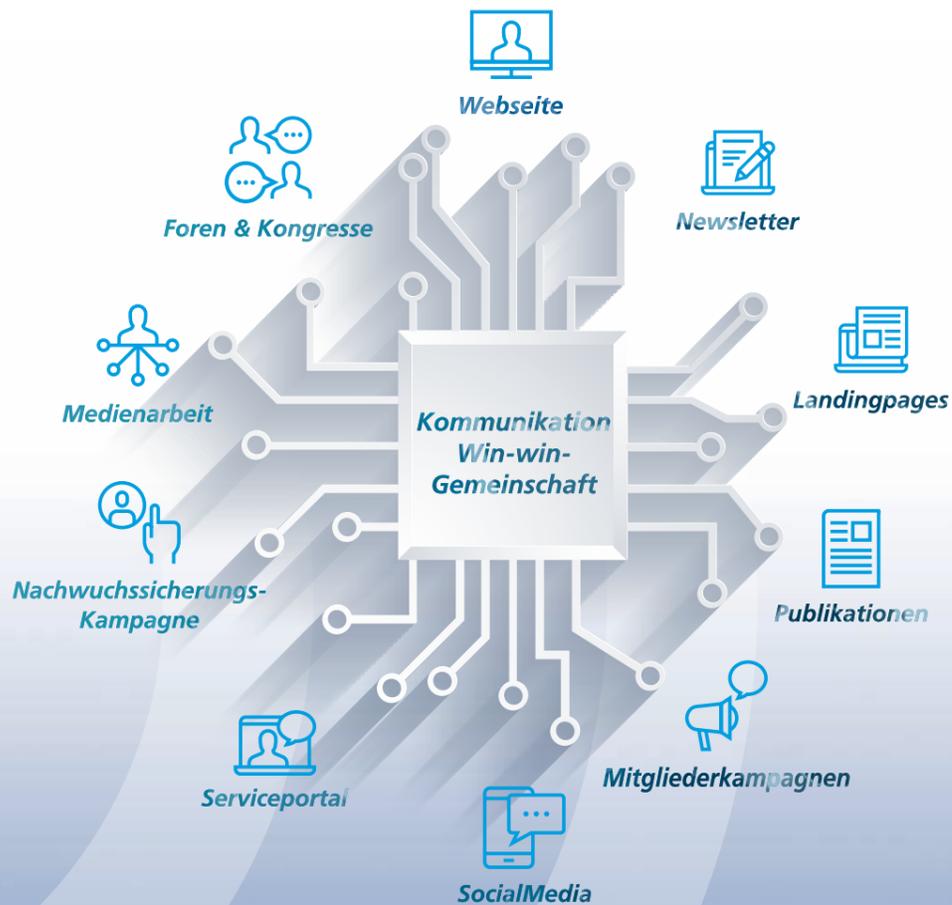
Direkt an die Belegschaften der Mitglieder: die Wirtschaftszeitung AKTIV

Zudem haben wir die Beschäftigten unserer Mitgliedsunternehmen kommunikativ im Blick. Mit den für Hessen regionalisierten 13 jährlichen Ausgaben der Wirtschaftszeitung AKTIV, monatliche Auflage 25.000 Exemplare, informieren wir die Beschäftigten über die relevanten Themen der M+E-Industrie.

Wir portraituren Unternehmen, lassen die CEOs zu Wort kommen, greifen aktuelle Entwicklungen auf und berichten über besondere Projekte. Die Arbeitgeberthemen werden dabei speziell für die Arbeitnehmerperspektive aufbereitet und kommentiert.

Social-Media-Angebot bei Nachwuchssicherungs-Kampagne ausgeweitet

Weiter erfolgreich ist unsere Nachwuchskampagne, die wir 2020 mit der Vlogger-Taskforce erweitert haben. Auszubildende aus unseren Mitgliedsunternehmen stellen dort ihren Lehrberuf und ihren Arbeitgeber vor. Die Teams aus den jeweiligen Betrieben nehmen dazu Videos auf, die wir auf Instagram und Facebook veröffentlichen. Die Möglichkeiten zur Berufsorientierung werden mit InfoTruck-Einsätzen bei Schulen, MINT-Wettbewerben, Förderprogrammen, der M+E-Berufe-App und der Webseite für M+E-Berufseinsteiger verstärkt. *siehe Kap. 10*





#eintrachtdigital



Digitale Talente: mit Wolf Matthias Mang von Arno Arnold



Auswirkungen von Covid-19: mit Rainer Welzel von Siemens



Vlogger: Leonie und Annabelle von Gebr. Bode GmbH & Co. KG aus Kassel interviewen Eintrachtsspieler Timothy Chandler



Digital Leadership mit Uwe Bartmann von Siemens



Neue digitale Geschäftsmodelle made in FRM: Dr. Andreas Wild, Samson AG

Partner Eintracht Frankfurt: gemeinsam digital netzwerken

Im Juni 2019 hat HESSENMETALL mit Eintracht Frankfurt eine mehrjährige Partnerschaft mit dem Ziel abgeschlossen, gemeinsam mit dem digital ambitioniertesten Fußballclub Deutschlands die **digitale Transformation** voranzubringen sowie der **Nachwuchssicherung** der M+E-Industrie mit dem deutschen Social Media Meister mehr Wind unter die Flügel zu geben.

Gleich zum **Saisonstart Ende Juli 2019** kamen 48.000 Menschen ins Eintracht-Stadion, um zu feiern und das Rückspiel der Europa-League Qualifikation gegen Flora Tallinn zu erleben. Mit tendrin standen **unser InfoTruck**, zwei Etagen und 80 Quadratmeter voller Hightech und Experimenten, und viele Kolleginnen und Kollegen von HESSENMETALL, um den **Fans einen Berufsstart** in der M+E-Industrie schmackhaft zu machen.

Zuvor schon hatte es einen Countdown mit **11 Azubis** aus unserer Mitgliedschaft mit Gewinnspiel im Netz gegeben.

In der Folgesaison verlagerte sich die Rekrutierung der Auszubildenden dann mehr und mehr in die Social-Media-Kanäle – mit Spielerbeteiligung.

#Eintrachtdigital heißen regelmäßige gemeinsame themenbezogene Events der Partner, die unternehmerische Impulse in die Rhein-Main-Region geben.

2019 traten zu den Themen **Digitale Führung** und **Digitale Talente** jeweils **Uwe Bartmann**, Siemens, und **Wolf Matthias Mang**, Arno Arnold, noch in persönlichen Treffen an. 2020 in den hybriden Formaten, die als Livestream aus dem Deutsche Bank Park gesendet wurden, dann **Rainer Welzel**, Siemens, zu Auswirkungen von COVID-19 auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt, **Dr. Andreas Wild**, Samson AG, zu neuen digitalen Geschäftsmodellen made in FrankfurtRheinMain. 2021 folgte **Christina Herzog**, Hyundai, zu Smart Mobility.

Fokus der Zusammenarbeit sind auch die **Förderung** der Zusammenarbeit im Bereich der **Digitalisierung und Innovationsförderung**.

Im Zuge dessen bietet Eintracht Frankfurt allen **Mitgliedsunternehmen von HESSENMETALL** die Möglichkeit, sich mit eigenen Projektideen in die Kreation des **Digitalzentrums Arena of IoT** einzubringen. Konkret sind dies Projekte zu Energiemanagement, bedarfsgerechtes Facility Management, Smart Mobility und Besucherstromsteuerung, für das ambitionierteste IoT-Hub im europäischen Sport, in dem die Innovationskraft des Wirtschaftsstandorts und insbesondere der beteiligten Partner sichtbar und erlebbar werden soll.



Clubteilnehmer: Passion led us here.



PROFITABEL, ELEKTRISCH, GLOBAL & PREISGEKRÖNT!



Erfolgreich: Crossmediale Kommunikation veranschaulicht von Opel-Pressesprecher Michael Göntgens

11.2 Der M+E Communicators' Club

Der Erfahrungsaustausch zwischen Geschäftsführern, Personalchefs und Kommunikatoren aus den Mitgliedsunternehmen in einer lockeren, informellen und persönlichen Atmosphäre: Das ist der Communicators' Club. Hier können sich die Kommunikationsverantwortlichen untereinander über Erfahrungen, Pläne, Trends und Strategien informieren und austauschen.

Außerdem stellt der Club Informationen und Argumentationslinien zu Konjunktur, Standortdiskussion und weiteren wesentlichen Themen der M+E-Industrie zur Verfügung. Der Club trifft sich vier Mal im Jahr und entwickelt sich ständig zu einem beratenden Erfahrungsaustausch weiter. „**Sich treffen, um sich später selbst zu übertreffen**“, ist der heimliche Anspruch der Kommunikationsverantwortlichen. Auf den Vorsitzenden Dr. Thomas Brunn, GE Deutschland, folgte 2021 Rainer Welzel, Siemens.

Statt wie sonst üblich bei einem **Unternehmensbesuch**, haben sich die Mitglieder des Communicators' Club im **April 2020** virtuell zu einem Erfahrungsaustausch getroffen.

Die Kommunikatoren sprachen über die gravierenden Einschnitte und Veränderungen im Arbeitsalltag, Produktionsumstellungen, veränderte Kommunikationsansätze mit Kunden und Mitarbeitern – und die Hoffnung auf eine phasenweise Lockerung zum Sommer hin. **Die virtuelle Arbeitskultur wird uns weiter begleiten**, waren sich alle Teilnehmer sicher.

Beim **November-Treffen** gab Kommunikations-Chefin Nicole Orgnon Einblicke in die schnelle Anpassungsfähigkeit beim HESSENMETALL-Mitglied Continental und stellte Kommunikationsformate wie Webcasts für Fokusgruppen, virtuelle Events und Messen sowie digitale Roundtable-Gespräche vor, die kurzfristig bei Continental etabliert wurden. „Da wir glücklicherweise die Tools schon seit letztem Jahr an Bord hatten, erwies sich die Zusammenarbeit in Coronazeiten als wesentlich einfacher.“

Nicht die Stärksten, sondern die Veränderungsbereiten und Lernfähigen werden überleben, war das gemeinsame Bild, das die Club-Mitglieder mit nach Hause nahmen.

Mit einer **neu eingerichteten LinkedIn-Gruppe** starteten wir unsere Treffen im März 2021 wieder. Unternehmenskommunikation nimmt an Relevanz zu, war der Tenor der Teilnehmenden des M+E Communicators' Club. Und zwar aktuell vor allem die **Interne Kommunikation**.

Der neue Vorsitzende, Rainer Welzel, betonte: „Beschäftigte müssen gerade in Krisenzeiten mitgenommen werden. Das hätten wir – wie viele weitere Unternehmen – ohne eine gute Kommunikation nicht geschafft. **Change braucht Kommunikation, um erfolgreich zu sein.**“ In diesem Punkt wurde er von allen Mitgliedern bestätigt.

Auch die **Crossmediale Kommunikation** ist ein Schlüssel zum Erfolg, wie Pressesprecher Michael Göntgens anschaulich an der **Opel-Jahresbilanz** zeigte. Zwar sei der Turnaround nach fast 20 Jahren mit Verlusten kein Spaziergang gewesen, doch die Strategie zahle sich jetzt aus. Heute kann Opel von sich sagen: „Wir sind profitabel, elektrisch, global und preisgekrönt.“

11.3 Kommunikationsgipfel 2020: „Morgens machen wir Krise, nachmittags Chance.“



„Unser Erfolgsrezept ist es, die Emotionen der Menschen anzusprechen.“

Jan Strasheim,
Eintracht Frankfurt



„Wir haben eine Angebotsexplosion auf allen Kanälen, jedermann produziert Content und das ermüdet.“

Prof. Dr. Thomas Koch,
Universität Mainz



„Mitarbeiter sprachen darüber, wie stolz sie sind und ein Kollege sagte ganz offen: Das hat mich berührt.“

Alexander Weis, Leica Microsystems

Das Club-Highlight, der jährliche Kommunikationsgipfel, stand 2020 ebenfalls ganz unter dem Eindruck der Corona-Pandemie. 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren online dabei, um sich über Kommunikation in der Krise auszutauschen und einen Blick in die Zukunft zu wagen.

Jan Strasheim von Eintracht Frankfurt, erklärte wie der Fußballerstligist trotz

leerer Stadien über Social Media Nähe zu seinen Fans aufbaut.

Der zweite Vortrag wurde von **Prof. Dr. Thomas Koch** gehalten und beschäftigte sich mit Falschinformationen in Krisen und deren schwierige Korrektur.

Darüber hinaus stellten die Mitgliedsunternehmen **Leica Microsystems**, **Viessmann** und **Zeiss SMT** interne

und externe Aktivitäten und Kommunikationsmaßnahmen in Pandemiezeiten vor.

Am 14. Juli hoffen wir alle Clubmitglieder wieder persönlich auf dem **Kommunikationsgipfel 2021** begrüßen zu können. Das Thema lautet: **Konzentrationsbewegungen in den Medien** – und wie wir in Unternehmen und Organisationen damit umgehen.

11.4 Integrierte Kommunikation

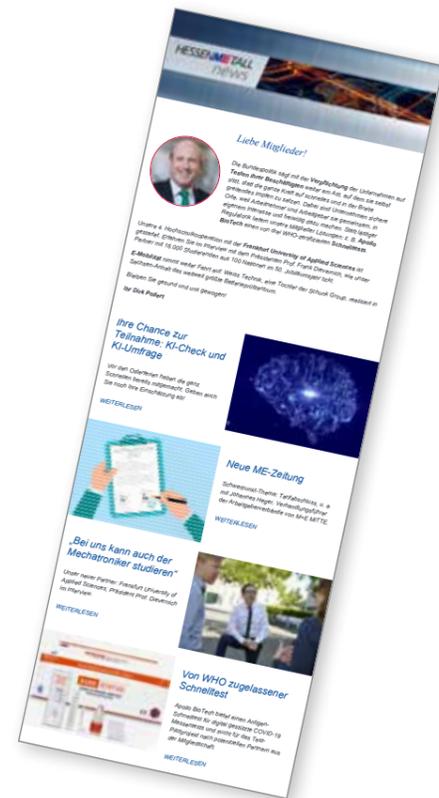
Serviceportal Unternehmenskommunikation

In unserem Serviceportal informieren wir unsere Mitgliedsunternehmen rund um Kommunikationsarbeit und regionale Medien. Wir unterstützen sie bei den **kommunikativen Herausforderungen** mit Kampagnen, Agenda-Setting, Erfahrungsaustausch und Trainings.

2020 haben wir unseren Mitgliedern Vorträge zu den Themen „Sicher in der regionalen Pressearbeit“, „Social Intranet für kleine und mittelständische Unternehmen“ sowie das „Kommunikationstraining mit dem Betriebsrat“ geboten. Videomitschnitte und Downloads der Präsentationen und Leitfäden stellen wir im Serviceportal zum Download bereit.

Bestens informiert mit dem HESSENMETALL-Newsletter und hessenmetall.de

Der Newsletter bietet unseren Mitgliedern nun im **zweiwöchentlichen Rhythmus** eine breite Palette an aktuellen Themen und Berichten. Rechtsinformationen, Berichte über Mitgliedsunternehmen, Interviews, Veranstaltungshinweise und die M+E-Industrie – wir berichten zeitnah. Die Beiträge der Newsletter verlinken auf die HESSENMETALL-Webseite, dort stehen umfassende Informationen zum gewählten News-Beitrag für Sie bereit und darüber hinaus zu angrenzenden Themen. Die Nutzerzahlen belegen, die HESSENMETALL-Webseite ist mit ihrem maßgeschneiderten Informationsangebot immer einen Besuch wert.

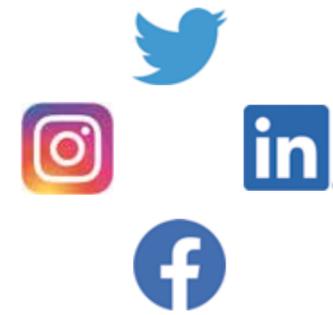


Mitglieder können Ihren Newsletter auf hessenmetall.de/newsletter bestellen

SOCIAL MEDIA

Unsere Social-Media-Kanäle sind auch im Pandemiejahr gewachsen. Im Bereich der Nachwuchsgewinnung durch die neuen Vlogger-Teams und die Kooperation mit Eintracht Frankfurt auf **Instagram und Facebook**.

Auf Twitter funktioniert nicht nur das aktive Einbringen in die politische Meinungsbildung, sondern auch die Kommunikation zu den Tarifverhandlungen und Informationen zur Konjunkturlage der M+E-Industrie.



M+E-Spitzenveranstaltung Hessenforum

Das Hessenforum ist unsere jährliche Spitzenveranstaltung für unsere Mitglieder, mit prominenten Politikern und hochkarätigen Impulsgebern als Gästen. Aufgrund der Corona-Pandemie musste das Hessenforum 2020 leider entfallen. Wir hoffen, unser Spitzenevent am **9. September 2021** wieder veranstalten und Sie persönlich begrüßen zu dürfen. Geplantes Thema: **„Durchstarten zu neuer Wettbewerbsstärke – u. a. mit KI und Nachhaltigkeit“**.

Up to date mit dem HESSENMETALL-Magazin

Unser Magazin fasst jeden Herbst die Jahresschwerpunkte vertiefend zusammen, berichtet von den Ergebnissen der Erfahrungsaustausche, stellt das erarbeitete Wissen zusammen und berichtet über Umfrageergebnisse und die Entwicklungen der vorangegangenen 12 Monate.



KONTAKT



Isabell Brunner
Volontariat, Contentmanagement
T +49 69 95808-153
E ibrunner@hessenmetall.de



Dr. Ulrich Kirsch
Geschäftsführer Kommunikation und Presse
T +49 69 95808-150
E ukirsch@hessenmetall.de



Kornelia Kopp
Projekte
T +49 69 95808-151
E kkopp@hessenmetall.de



Michael Kowol
Onlineredaktion
T +49 69 95808-156
E mkowol@hessenmetall.de



Heike Krasemann
Assistenz/Corporate Design
T +49 69 95808-152
E hkrasemann@hessenmetall.de



Patrick Schulze
Presse und Social Media
T +49 69 95808-154
E pschulze@hessenmetall.de

12 Serviceportal Konjunktur und Standort



Entgelt-Benchmark 2020

Im Portal „Konjunktur und Standort“ unterstützen wir unsere Mitgliedsunternehmen mit Daten zur wirtschaftlichen Entwicklung. Der Fokus liegt auf dem Land Hessen und der Metall- und Elektro-Industrie. Dadurch erhalten die Unternehmen regionale und branchenspezifische Vergleichszahlen, mit denen sie das wirtschaftliche Umfeld und die eigene Entwicklung besser beurteilen können.

Hierzu arbeiten wir u. a. mit dem Hessischen Statistischen Landesamt zusammen, das uns die offiziellen Statistiken zur Entwicklung der hessischen M+E-Industrie in Form einer exklusiven Sonderauswertung für Mitglieder zur Verfügung stellt. Wir veröffentlichen die Zahlen jeden Monat im Handlungsfeld **Daten zur M+E-Industrie**.

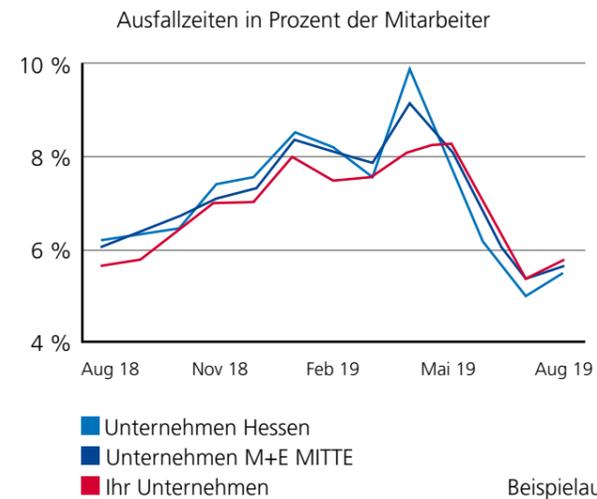
Mit unseren **Frühjahrs- und Herbstumfragen** erfassen wir zweimal im Jahr die Stimmung in der hessischen M+E-Industrie und die Erwartungen für das kommende Halbjahr.

Wie nicht anders zu erwarten, trübte sich die Stimmung infolge von Rezession und Corona-Pandemie merklich ein.

Um die Entwicklungen in der Pandemie schnell erfassen zu können, haben wir die Unternehmen gemeinsam mit Gesamtmetall in mehreren **Blitzumfragen** zu ihrer aktuellen wirtschaftlichen Situation befragt. Hierdurch konnten wir zeitnah feststellen, wie schwer unsere Unternehmen von der Corona-Krise betroffen sind und welche Maßnahmen zur Sicherung des Betriebes und der Beschäftigung ergriffen wurden. Vor allem das dabei ermittelte Ausmaß der Kurzarbeit in der M+E-Industrie hat große öffentliche Resonanz gefunden. Die Ergebnisse all unserer Umfragen stellen wir unseren Mitgliedern im Handlungsfeld **Eigene Umfragen & Ergebnisse** zur Verfügung.

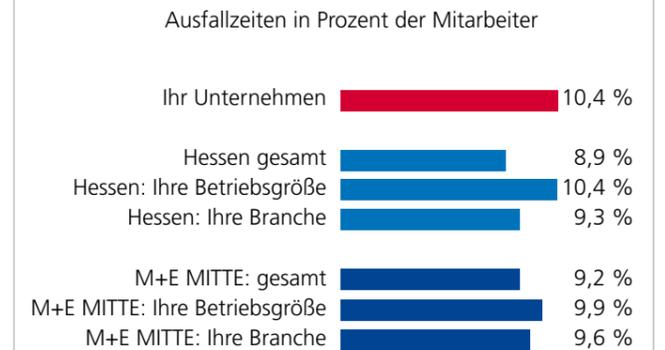
Alle zwei Jahre führen wir gemeinsam mit den anderen Verbänden der Region M+E MITTE unsere große **Entgelt-Benchmark**-Befragung durch.

Jahresübersicht der Ausfallzeiten



Beispielauswertung aus unserer Ausfallzeiterhebung. Quelle: M+E MITTE

Ausfallzeiten im Berichtsmonat



So auch im Jahr 2020. Der Benchmark liefert anschauliche Vergleichsdaten zu einer großen Bandbreite betrieblicher Aufgaben und bietet einen Einblick in die Struktur, Höhe und Entwicklung von Entgelten. Jedes teilnehmende Unternehmen erhält eine detaillierte betriebsindividuelle Auswertung, die die eigenen Entgelte und Leistungen im Vergleich zu anderen Unternehmen der M+E-Industrie abbildet.

Neben dem Entgelt-Benchmark haben wir 2019 auch wieder einen besonderen Fokus auf die IT-Mitarbeiter in den M+E-Unternehmen geworfen. Denn nur mit qualifizierten IT-Spezialisten können die Unternehmen die Digitalisierung und den Strukturwandel erfolgreich vorantreiben. Unser **Vergütungsreport IT 2019** liefert einen anschaulichen Überblick über IT-spezifische Aufgaben, deren Strukturen und bietet Vergleichszahlen zu den Entgelten für eine breite Anzahl von Aufgaben.

Weiterer Bestandteil unseres **Daten- und Benchmark-Angebots** ist die gemeinsame **Ausfallzeiterhebung** unserer Tarifgemeinschaft M+E MITTE.

Mit den monatlichen Auswertungen des Ausfallzeiten-Tools erhalten die teilnehmenden Mitglieder einen Überblick über die Krankheitszeiten der Beschäftigten im eigenen Unternehmen und können diese mit den durchschnittlichen krankheitsbedingten Ausfallzeiten anderer M+E-Unternehmen in Ihrer Bezirksgruppe, hessenweit und in M+E MITTE vergleichen. Durch diesen Benchmark erkennen die Unternehmen frühzeitig, wenn sich der Krankenstand abweichend von anderen entwickelt und es betrieblichen Handlungsbedarf gibt.

Um unseren Mitgliedern ein noch breiteres Angebot relevanter Konjunkturdaten, Kennzahlen und Benchmarks für ihre betriebliche Praxis anbieten zu können, werden wir das Serviceportal kontinuierlich weiterentwickeln und weitere Produkte hinzufügen.

Hierzu werden wir u. a. verstärkt mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) zusammenarbeiten. Wo dies möglich und sinnvoll ist, möchten wir den Unternehmen vor allem branchenspezifische und regionale Daten zur Verfügung stellen, um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit mit den Zahlen im eigenen Betrieb zu ermöglichen.

KONTAKT

Verantwortlicher Serviceportal



Jan-Patrick Harms
Volkswirtschaft, Kennzahlen und Benchmarks
T +49 69 95808-164
E jharms@hessenmetall.de

13 Kompetent überall vor Ort

13.1 Unser Netzwerk in Brüssel und Berlin



In Deutschland



Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Voßstraße 16
10117 Berlin
Telefon: +49 30 55150-0
info@gesamtmetall.de

In Europa



CEEMET - European Tech & Industry Employers

Bd A. Reyers Ln 80
1030 Brussels, Belgium
Telefon: +32 2 706 84 65
secretariat@ceemet.org



BusinessEurope

Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels, Belgium
Telefon: +32 2 237 65 11
main@businessseurope.eu



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Breite Straße 29
10178 Berlin
Telefon: +49 30 2033-0
bda@arbeitgeber.de



Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)

Breite Straße 29
10178 Berlin
Telefon: +49 30 2028-0
info@bdi.eu

13.2 Die fünf Bezirksgruppen von HESSENMETALL



NORDHESSEN
Jürgen Kümpel
Tel.: +49 561 1091-310



MITTELHESSEN
Sascha Drechsel
Tel.: +49 6441 7008-12



RHEIN-MAIN-TAUNUS
Friedrich Avenarius
Tel.: +49 69 95808-231



OFFENBACH UND OSTHESSEN
Hans-Joachim Jungbluth
Tel.: +49 69 8600429-0



DARMSTADT UND SÜDHESSEN
Dirk Widuch
Tel.: +49 6151 2985-40

HESSENMETALL verfügt mit seinen Bezirksgruppen in Kassel, Wetzlar, Frankfurt, Offenbach und Darmstadt über ein hessenweites Dienstleistungsnetz.

Deshalb können wir unseren über 650 Mitgliedsunternehmen den geballten Sachverstand immer aus nächster Nähe und durch vertraute Fachleute anbieten. Die Kombination aus Kompetenz und guter Kenntnis der betreuten Unternehmen ist der Schlüssel für persönlichen Mitgliederservice.

- Die **35 Juristen** – fast alle Fachanwälte für Arbeitsrecht – beraten und betreuen Geschäftsleitungen und Personalabteilungen rund um die Umsetzung des Tarifvertrags und vertreten sie in allen arbeits- und sozialrechtlichen Belangen.
- Die **Kommunikatoren und Bildungsexperten** repräsentieren die Metall- und Elektro-Industrie bei der Politik vor Ort, werben für qualifizierten Nachwuchs, vermitteln Kontakte zwischen Schule und Wirtschaft und informieren über die Angebote unserer Bildungswerke.



13.3 Nordhessen: nah dran an Robotik, Social Media und Krisenhilfe



Mensch-Roboter-Zusammenarbeit und Assistenz mit erweiterter Realität

HESSENMETALL Nordhessen und Universität Kassel schließen Kooperationsvertrag zur Zusammenarbeit bei Forschung, Recruiting und Weiterbildung

Bei der Auftaktveranstaltung „Wirtschaft trifft Wissenschaft“ hatten sich im Juni 2019 die Fachbereiche Maschinenbau und Elektrotechnik und HESSENMETALL-Mitgliedsunternehmen in einem Speed-Dating kennengelernt. Danach war der **KompetenzKreis Technik/IT** des Arbeitgeberverbandes im August zu Gast in der Zukunftsfabrik des Fachbereichs Maschinenbau.

Wie **Mensch-Roboter-Kollaboration** und **Augmented-Reality-Datenbrillen** als Assistenzsysteme in der Produktion konkret gestaltet und eingesetzt werden können, stellte **Prof. Dr.-Ing. Ludger Schmidt** anhand eines exemplarischen Montagearbeitsplatzes vor. Der Leiter des Fachgebiets Mensch-Maschine-Systemtechnik an der Universität Kassel erläuterte: Der Arbeitsplatz sei nach realem Vorbild im Labor aufgebaut worden und untersuche vergleichend, wie sich der zusätzliche Robotereinsatz auf die Arbeitseffizienz und die Beanspruchung des Menschen auswirke.



Mit Blick auf kleinere Losgrößen und Variantenvielfalt wurde auch das Erlernen des Arbeitsprozesses betrachtet und eine konventionelle Papieranleitung der Augmented-Reality-Assistenz gegenübergestellt. Beim Besuch der Labore des Fachgebiets konnte sich der KompetenzKreis Technik/IT einen umfassenden Überblick verschaffen und die Systeme auch selbst testen.



Social Media-Expertin Ellen Nickel zu Gast bei Bombardier Transportation

Schreiben für Social Media und Internet: KompetenzKreis Kommunikation/PR zu Gast bei Bombardier

Welche Social Media Kanäle sind für KMU die richtigen? Wann sollte gepostet werden, wie oft und vor allem: Welches Wording ist bei den verschiedenen Kanälen das jeweils geeignete? „Marketing is no longer about the stuff that you make, but about the stories you tell.“ Ellen Nickel, Social Media-Expertin des Weltmarktführers AuPairWorld aus Kassel gab in ihrem Vortrag wertvolle Tipps. Gastgeberin Imke Koch von Bombardier Transportation und die Teilnehmer konnten viele praxistaugliche Impulse mitnehmen.

Einsatz in der Krise: beispielhafte Hilfsbereitschaft von Mitgliedsunternehmen



Überragendes Engagement, schnell und unbürokratisch, zeigten viele Unternehmen unseres Verbandes gleich zu Beginn der Corona-Pandemie. Hier stellvertretend für herausragenden Einsatz ein paar Beispiele zu #zusammenhalten. Das Mitgliedsunternehmen **sera** in Immenhausen installierte eine Anlage, die täglich 500 Liter Desinfektionsmittel zur Hände- und Flächendesinfektion herstellen kann. Auch die Auszubildenden von sera waren spontan aktiv: sie richteten einen kostenlosen Einkaufs- und Bringservice für ältere Menschen in der Region ein. Auszubildende der **Fritz Winter Eisengießerei** in Stadtlendorf unterstützten ein Team aus Forschung und Technik

der Universitäten Gießen und Marburg bei der Herstellung einfacher Beatmungsgeräte und leisteten damit einen Beitrag zur Bekämpfung des Corona-Virus. **EWIKON** in Frankenberg produzierte bereits fast eine Million Maskenhalter für Krankenhäuser und Alten- und Pflegeheime. Versand und Konfektionierung wird von den Auszubildenden koordiniert. Viessmann in Allendorf/Eder entwickelte hybride Lüftungsgeräte für Schulen, die Räume dauerhaft mit Frischluft versorgen und gleichzeitig eine Luftreinigung vornehmen. Die **Viessmann** Stiftung spendete 50 Geräte an Schulen und soziale Einrichtungen.

„In den letzten zwei Dekaden hat sich unsere Region zu einer der stärksten Wachstumsregionen in Deutschland entwickelt. Durch den gesunden Mix an internationalen Konzernen, leistungsstarkem Mittelstand und vielen erfolgreichen Start-ups ist Nordhessen bestens aufgestellt. Hier stimmt die Mischung aus Unternehmen mit industriellem Kern, Tradition und innovativer Expertise gepaart mit Wissenschaft, Kunst, Kultur und Natur. Unsere 160 Mitgliedsunternehmen sind ein wesentlicher Teil davon. Nordhessen: Hier liegen Sie richtig – in der Mitte von Deutschland und in Hessen ganz oben.“

Jürgen Kämpel

Nordhessen

Aktuell hat unsere Bezirksgruppe 160 Mitglieder, vom Kleinbetrieb bis zum internationalen Konzern. Die Leistungen für unsere Mitglieder sind vielfältig: Der Service der Rechtsabteilung steht an erster Stelle. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitglieder bei der Öffentlichkeitsarbeit, dem Nachwuchsmarketing und der Mitarbeiterqualifizierung. Regelmäßige Kompetenzkreise sorgen für ein funktionierendes Netzwerk und den fachlichen Austausch der Mitglieder untereinander. Die vielfältigen Formate sowie Kommunikationsmittel und -kanäle digital zu gestalten, ist unsere aktuelle und zukünftige Aufgabe.



13.4 Mittelhessen: netzwerken für Mehrwert



v. l. n. r.: Sascha Drechsel, Wolfram Kuhn,
Dr. Torsten Müller-Kramp, Oliver Barta und Oliver Rüspler



Neu im Amt:
Dr. Torsten Müller-Kramp,
Abicor Binzel

Neuwahlen des Vorstands: Barta als Vorsitzender bestätigt

Im Rahmen der Mitgliederversammlung 2020 der Bezirksgruppe Mittelhessen, die unter strengen Hygiene- und Abstandsregeln in den Räumlichkeiten der Firma Johannes Hübner in Gießen durchgeführt wurde, standen turnusmäßig Neuwahlen für den Vorstand auf der Tagesordnung. **Oliver Barta**, Personalleiter der Bosch Thermotechnik GmbH in Wetzlar, wurde als Vorsitzender für zwei weitere Jahre im Amt bestätigt. Ebenfalls wiedergewählt wurden **Fritz Georg Rincker**, Glockengießerei Rincker, Sinn, **Wolfram Kuhn**, Herborner Pumpentechnik, Herborn und **Oliver Rüspler**, Johannes Hübner Fabrik elektrischer Maschinen, Gießen. Den fünfköpfigen Vorstand komplettiert der neu ins Amt gewählte **Dr. Torsten Müller-Kramp**, Abicor Binzel, Buseck.

Der Vorstand will zukünftig die Verbesserung der Mitgliederzufriedenheit sowie die Gewinnung neuer Mitglieder noch stärker in den Fokus nehmen und zudem die Serviceleistungen in den Feldern Arbeitsrecht und Digitalisierung weiter ausbauen.

Ein Jahr mit pandemieangepassten Veranstaltungsformaten

Außergewöhnliche Situationen wie die Corona-Pandemie erfordern außergewöhnliche Maßnahmen. Ohne persönliche Kontakte und die Möglichkeit Präsenzveranstaltungen durchzuführen, musste auch die Bezirksgruppe Mittelhessen umdenken und neue Wege finden, um weiterhin mit den Mitgliedsunternehmen in Kontakt zu bleiben. Durch die **intensive Nutzung von virtuellen Formaten** konnten wir glücklicherweise eine Vielzahl an Informationsveranstaltungen und Workshops doch erfolgreich umsetzen.

Mit der Hilfe von externen Vortragenden wie **Prof. Dr. Lothar Winnen** von der THM wurden so Themen wie beispielsweise „**Digitales Employer Branding**“, „**Social Intranet für kleine und mittelständische Unternehmen**“ oder „**Neue Arbeitsschutzstandards für SARS-CoV2**“ vorgestellt und diskutiert.

Auch **Eigenformate** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie „Erstellen von Pressemitteilungen“ oder „Möglichkeiten der Nachwuchsgewinnung“, wurden von den Mitgliedern gut angenommen. Ebenfalls erfolgreich in die digitale Welt überführt werden konnten die juristische Beratung der Mitgliedsunternehmen, Siegerehrungen, die Jahresabschlussfeier für die Personalarbeitskreise und die Tarifrundengespräche.



Der neue Arbeitskreis DigiTech: fachsimpeln und netzwerken

Der AK DigiTech ist das neueste Arbeitskreisformat von HESSENMETALL Mittelhessen. IT-Leiter, Projekt- und Sales-Manager, Werksplaner und Produktionsleiter beschäftigen sich hier mit Themen, wie z. B. IT-Security, Business Analytics, Digitalisierung, Tech-Transfer, Prozessoptimierung sowie der Vernetzung von Menschen und Prozessen. Thematisierte Fachinhalte werden mit neuestem Wissen aus der Hochschule ergänzt und erweitert. Hierzu übernehmen die Professoren der Technischen Hochschule Mittelhessen, **Christian Überall** und **Gerrit Sames**, abwechselnd die fachliche Leitung – eine Zusammenarbeit, von der die Teilnehmenden profitieren und die den Arbeitskreis bereichert.

Im Jahr 2020 standen Themen wie „Business Analytics“ oder „Von der Maschine in die Cloud“ auf der Agenda.

Neben den Fachinhalten steht auch das Netzwerken im Mittelpunkt der Treffen. Hier besteht zusätzlich die Möglichkeit mit neuen Mitgliedern aus der IT- und Startup-Branche in Kontakt zu kommen und sich untereinander auszutauschen.

Aufgrund der positiven Rückmeldung durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer soll zeitnah ein neuer Arbeitskreis in ähnlichem Format unter dem Titel „**Produktionstechnik und Arbeitswissenschaft**“ eingerichtet werden.

„M+E-Unternehmen, IT-Anbieter, Startups – Mittelhessen ist eine vielseitige und lebendige Region. Deshalb spielt das Thema Netzwerken bei uns eine große Rolle. Wir versuchen diese Vielfalt zusammenzubringen, damit jedes Unternehmen den größtmöglichen Mehrwert und Nutzen aus der Mitgliedschaft ziehen kann. Neben den unterschiedlichen Veranstaltungsformaten und Arbeitskreisen, die wir stetig ausbauen, erweitern wir auch kontinuierlich die Zusammenarbeit mit den heimischen Hochschulen. Dabei fokussieren wir unser Handeln stets auf die Interessen unserer Mitgliedsbetriebe und tun alles, um diese bei einer Vielzahl von juristischen und unternehmerischen Herausforderungen zu unterstützen.“

Sascha Drechsel

Mittelhessen

Mittelhessen ist geprägt von der **größten regionalen Industrie- und Hochschuldichte** in Hessen. Zahlreiche Familienunternehmen, kleine agile Betriebe und Startups, aber auch global agierende Konzerne haben hier ihre Standorte. Die Bezirksgruppe Mittelhessen vertritt in der Region von Limburg bis Lauterbach und von Biedenkopf bis Friedberg **138 Mitgliedsunternehmen** mit mehr als 29.000 Beschäftigten über die gesamte Bandbreite der Metall- und Elektro-Industrie, vom Optikerhersteller über den Automobilzulieferer bis hin zum Maschinenbauer.



13.5 Rhein-Main-Taunus: mit Partnern im Netzwerk zum Erfolg



#EintrachtDigital – Live-Diskussionsrunden aus Stadion setzen Impulse

Wo sonst der Ball über den Rasen rollt, richtet Eintracht Frankfurt die Eventreihe #EintrachtDigital in Kooperation mit HESSENMETALL aus. Im Fokus der ersten virtuellen Podiumsdiskussion, die im November live aus dem Deutsche Bank Park gestreamt wurde, stand die Frage: „Kann Corona als Weckruf für ein digitales Deutschland gesehen werden?“

Rainer Welzel, Personalleiter der Siemens AG und seit September 2020 Vorsitzender der Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus, **Timm Jäger**, Geschäftsführer unseres Partners und neuen Mitglieds EintrachtTech und **Jürgen Hatzipantelis**, Bitkom-Landessprecher Hessen, sprachen über die Auswirkungen der Pandemie.

„Die Corona-Krise hat Schwächen in den Produktionsabläufen aufgedeckt und uns gezeigt, was wir in Zukunft anders machen müssen. Viele Unternehmen haben bereits richtig reagiert und ihre Produkte weiter digitalisiert“, sagte Welzel.

Bei der **zweiten Auflage der Eventreihe** im Dezember traf **Dr. Andreas Widl**, Vorstandsvorsitzender von SAMSON, auf **Timm Jäger** und **Michael Knaupe**, Chief Customer Experience & Communications Officer von DPD. Sie redeten darüber, wie digitale Geschäftsmodelle neue Wachstumsfelder erschließen. „Digitalisierte Fabriken verbessern die Wertschöpfungsketten und schaffen Produktivität“, sagte Widl. Ganz konkret treibt SAMSON die digitale Transformation im „Rolf Sandvoss Innovation Center“ in Frankfurt-Ostend voran.

Stadtregierung muss Masterplan Industrie für Gewerbeflächenentwicklung vorantreiben

Das „Räumlich-funktionale **Entwicklungskonzept Gewerbe**“ erachtet der Beirat Industrie, dem Friedrich Avenarius angehört, als zentralen Baustein des **Masterplans Industrie** für die Stadt Frankfurt am Main. In dem Konzept werden Maßnahmen und Handlungsempfehlungen zur Stärkung des hiesigen Industriestandorts formuliert, denn die Nachfrage nach Gewerbeflächen wird in den kommenden Jahren weiter steigen. In der Wirtschaft besteht ein breiter Konsens, dass neue Flächen nicht nur für Wohnen, sondern auch für Gewerbe in Frankfurt dringend benötigt werden. Daher setzen sich der **Beirat Industrie** und die Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus mit Nachdruck dafür ein, dass ein **bedarfsgerechtes Angebot an Gewerbeflächen** entwickelt sowie ungenutzte und leerstehende Gewerbeflächen wieder aktiviert werden. Die neu gewählte Stadtregierung muss zeigen, wie industriefreundlich Frankfurt künftig sein will.



HESSENMETALL und EPHY-MESS würdigen Physik-Olympioniken

Die Betriebsbesichtigung bei der EPHY-MESS GmbH ermöglichte den elf hessischen Schülerinnen und Schülern spannende Einblicke in die Arbeitspraxis der Physik. **Andreas Becker**, Geschäftsführer EPHY-MESS GmbH, freute sich, so viele begabte Nachwuchstalente begrüßen zu dürfen und richtete sich an den Physik-Nachwuchs: „An unserem Standort in Wiesbaden arbeiten wir täglich daran, unsere internationale Spitzenposition weiter auszubauen. Damit das auch in Zukunft so bleibt, sind wir kontinuierlich auf neue Erfindungen und Verbesserungen angewiesen – dafür brauchen wir so talentierte und engagierte Menschen wie Sie.“



Vocatium – Fachmesse für Ausbildung und Studium

Gerade in Zeiten des akuten Fachkräftemangels ist es für unseren Arbeitgeberverband wichtig, die Unternehmen bei der Suche von geeigneten Fachkräften zu unterstützen. Mit dem Gewinnspielbogen am Stand der Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus auf der **vocatium Rhein-Main** wurde den Jugendlichen die direkte Ansprache und somit der Einstieg in das Gespräch an den fünf Messeständen der Mitgliedsunternehmen erleichtert. Im M+E-InfoTruck auf der **vocatium Mainz/Wiesbaden** animierte ein Gewinnspielrätsel mit zehn Fragen zu Exponaten und Experimentierstationen die Jugendlichen zum Besuch des InfoTrucks. Die Gewinner freuten sich über eine VR-Brille, einen USB-Lautsprecher sowie einen HESSENMETALL-Rucksack.



FR 12.01.2021

„Wir kooperieren seit Anfang 2021 mit der **Frankfurt University of Applied Sciences**. Die Zusammenarbeit bietet viele Chancen für die M+E-Industrie in der Region und bringt unsere Mitgliedsunternehmen noch direkter und enger in Kontakt mit der Frankfurt UAS. So können innovative Forschungs- und Entwicklungsprojekte entstehen. Außerdem treten wir durch die Kooperation mit der Hochschule stärker mit den Fachkräften von morgen in Verbindung. Gemeinsam möchten wir die hier vor Ort ansässige Metall- und Elektro-Industrie auf dem Weg zur Industrie 4.0 begleiten und unterstützen.“

Friedrich Avenarius

Mehr dazu lesen Sie in **Kap. 9**

Rhein-Main-Taunus

Ob globale Luftfahrt- und Automobilzulieferer, mittelständische Maschinenbauer, etablierte Elektrokonzerne oder junge Startups – sie alle sind Teil der Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus. Die Vielfalt der Industriezweige und Branchen in der Metropolregion FrankfurtRheinMain prägt den Verband. Mit über 180 Mitgliedsbetrieben in der Region Rhein-Main-Taunus bildet die Bezirksgruppe ein starkes Netzwerk an einem pulsierenden, zukunftsgerichteten sowie stetig wachsenden Wirtschaftsstandort.



13.6 Offenbach und Osthessen: verlässliche Expertise und agiler Service



Joachim Jungbluth, Geschäftsführer HESSENMETALL Offenbach und Osthessen, mit Pauline Broll, Gymnasium Platz 1 Mathewettbewerb Hessen 2020 und Joshua Schreiber, Realschule Platz 4



Helena Schmidt bei Emerson Process Management, ist die erste weibliche Fachkraft für Metalltechnik in Hessen



Neuer Vorstand

Die Mitglieder der Bezirksgruppe Offenbach und Osthessen haben ihre Gremien am 19.11.2020 für zwei Jahren neu gewählt. Pandemiebedingt war leider nur eine eingeschränkte Präsenzveranstaltung möglich.

Die Vorstandsmitglieder sind: **Grit Schieborowsky**, NORMA Germany GmbH; **Nico Schmäling**, John Crane GmbH (Vorsitzender); **Kirsten Schoder-Steinmüller**, Schoder GmbH; **Simone Weinmann-Mang**, Arno Arnold GmbH und **Christof Zimmermann**, GKN Driveline Deutschland GmbH

v. l. Grit Schieborowsky, Nico Schmäling, Kirsten Schoder-Steinmüller, Simone Weinmann-Mang und Christof Zimmermann

M+E-Nachwuchskräfteförderung on- und offline

Zum Service Öffentlichkeitsarbeit gehört unter anderem die M+E-Nachwuchskräfteförderung. Als Nachfolgerin von Heike Polierer hat **Talisa Dean**, M.A. die Leitung Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Bildung Ende 2019 übernommen. Auch ihr Ziel ist es Jugendlichen die Ausbildungswege, Berufsbilder und Anlaufstellen der Branche in der Region zu vermitteln und ihr Interesse für deren Themenvielfalt zu wecken. 2019 und 2020 war die Bezirksgruppe zum Beispiel auf Bildungsmessen vertreten und hat M+E an Schulen im InfoTruck zum selbst Erleben präsentiert. Als neues Feature wurden Unternehmen auch per Video-Konferenz in das Fahrzeug geschaltet, um Jugendlichen ihr Ausbildungsangebot interaktiv vorzustellen.

Ein weiteres Highlight der Nachwuchskräfteförderung sind Wettbewerbe für Kinder und Jugendliche zu M+E und beruflicher Bildung – darunter der **Wettbewerb um den besten Praktikumsbericht**, der in Offenbach „erfunden“ wurde,

die **Physikolympiade** und **Physikdetektive** sowie der hessische **Mathematik-Wettbewerb**. 2019 machten engagierte Gymnasiastinnen und Gymnasiasten 30 Hanauer Kindergartenkinder im beliebten spielerischen Lernprogramm zu Physikdetektivinnen und -detektiven. Trotz Einschränkungen durch die Pandemie konnten auch die beiden Bestplatzierten aus Osthessen im Mathewettbewerb 2020 im Haus der Wirtschaft Offenbach für ihre herausragenden Leistungen geehrt werden.

Die Bezirksgruppe ist außerdem stolz auf die **erste weibliche Fachkraft für Metalltechnik, Helena Schmidt** vom Mitgliedsunternehmen Emerson Process Management. Bislang ist sie **die einzige Frau** in Hessen, die diese Weiterbildung über die Initiative „Pro Abschluss“ absolviert hat. Auf Anfrage ihres Arbeitgebers hatte die Bezirksgruppe Schmidt an dieses Programm vermittelt.

Weiterbildung virtuell

Um unsere Mitgliedsunternehmen weiterhin unmittelbar zu unterstützen, hat die Bezirksgruppe ihre Veranstaltungen im Ausnahmejahr 2020 in die Online-Welt verlagert.

Neben gefragten Grundlagenseminaren zu Tarif, Betriebsrat und Kündigung wurden umgehend neue Schulungen zu den Themen entwickelt, die bei den Mitgliedern höchste Priorität genießen, darunter Homeoffice, Infektionsschutz und vieles mehr. Online-Schulungen sind hier nicht nur eine Alternative in Krisenzeiten, sondern eine dauerhafte und zukunftsorientierte Ergänzung. Beliebte etablierte Formate, wie das Arbeitsrechtsforum im Golfclub Gut Hühnerhof, das M+E-Forum sowie weitere exklusive Events und Exkursionen werden nach Bewältigung der Pandemie schnellstmöglich wieder angeboten.

„Wir beraten und unterstützen unsere Mitgliedsunternehmen und fördern ihren Erfolg in herausfordernden und gewinnbringenden Zeiten. Unser Team im Haus der Wirtschaft Offenbach steht on- und offline in ständigem Austausch mit unseren Mitgliedern und zugehöriger Interessenvertretung. Wir sind immer auf dem aktuellsten Stand, was die Problemstellungen und Potenziale in unserer Region betrifft. Entsprechend dieser Faktoren gestalten wir unser breitgefächertes Service- und gefragtes Veranstaltungsangebot sowie unsere Verbandsaktivitäten dynamisch – mit einer Balance aus Tradition, Zeitgeist und Zukunftsorientierung.“

Joachim Jungbluth

Offenbach und Osthessen

Die Bezirksgruppe Offenbach und Osthessen setzt sich aus mehr als 65 Mitgliedsunternehmen mit 20.000 Beschäftigten zusammen. Zu ihnen gehören unter anderem Zulieferer der Automobilindustrie in und um Offenbach, Fertigungsfirmen von Hochleistungswerkstoffen im Raum Fulda, Profis für Hochspannungsprodukte sowie für magnetische Spezialwerkstoffe aus Hanau und IT-Expertinnen und -Experten aus der gesamten Umgebung. Kleine Familienunternehmen und Mittelständler sind hier ebenso vertreten wie große Weltkonzerne. Sie alle profitieren von der räumlichen Nähe zum und der hervorragenden Anbindung ans Rhein-Main-Gebiet.



Haus der Wirtschaft Offenbach



13.7 Darmstadt und Süd Hessen: vernetzt M+E und IT-Service

Vorstand auf virtueller Mitgliederversammlung gewählt

Im Rahmen einer virtuellen Mitgliederversammlung am 29. Juni 2020 wurde **Claus Lau**, Bosch Rexroth AG, Erbach, für weitere zwei Jahre zum Vorsitzenden der Bezirksgruppe gewählt. Seine Stellvertreter sind **Gottlieb Hupfer**, ALMAWATECH GmbH, Babenhausen, und **Achim Kopp**, KOPP Schleiftechnik GmbH, Lindenfels. Ebenfalls in den Vorstand gewählt wurden **Jens Fischer**, JF Group GmbH, Reichelsheim, **Michael Geil**, Sirona Dental Systems GmbH, Bensheim, **Stefan Kuhn**, HÖRMANN Automotive Gustavsburg GmbH, Ginsheim-Gustavsburg, und **Ralph Wangemann**, Opel Automobile GmbH, Rüsselsheim.



Der für zwei Jahre gewählte Vorstand von HESSENMETALL Darmstadt und Süd Hessen

2020 OPENING, als das persönliche Zusammenkommen noch selbstverständlich war.



2020 OPENING: Dr. Thomas Middelhoff (m.) und Verbandsgeschäftsführer Dirk Widuch (r.)

Nur wenige Wochen bevor die COVID-19-Pandemie das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben veränderte, durfte die südlichste der HESSENMETALL-Bezirksgruppen im Rahmen der traditionellen Jahresauftaktveranstaltung OPENING über 200 Gäste im Haus der Wirtschaft Süd Hessen begrüßen. In seinem Grußwort forderte Geschäftsführer Dirk Widuch unter anderem eine flächendeckende digitale Modernisierungsstrategie, Investitionen in die Mobilität

der Zukunft und eine technologieoffene Klimapolitik ohne Wachstumsverzicht.

Rege diskutierten die Gäste über den Impulsvortrag von Dr. Thomas Middelhoff, der unter dem Thema „Schuldig. Vom Scheitern und Wiederaufstehen“ über seinen eigenen Absturz und den darauffolgenden Neuanfang sprach.

Online-Veranstaltungen als wichtiger Baustein in der Mitgliederberatung

Um die Mitgliedsunternehmen auch in Zeiten der Pandemie bestmöglich zu begleiten und zu beraten, stellte die Bezirksgruppe innerhalb kürzester Zeit ihre Veranstaltungen auf Online-Seminare um. Aufgegriffen wurden diejenigen Themen, die auf Seiten der Mitgliedsunternehmen einen hohen Beratungsbedarf aufwiesen. Offene Online-Fragestunden zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen rund um die Pandemie wurden ebenfalls in das Angebotsportfolio aufgenommen. Auch die traditionellen HR-Foren wurden online durchgeführt. Von März bis zum Jahresende 2020 fanden 34 Online-Veranstaltungen mit über 1.700 Teilnehmenden statt.



Da ein persönliches Treffen zum Jahresabschluss nicht möglich war, erhielten die Teilnehmenden der HR-Jahresabschlussveranstaltung 2020 ein Lebkuchenherz als Weihnachtsgruß zugesendet.

„Wir sehen uns als Plattform, die die M+E-Industrie mit ihrer Vielzahl von Zweigen mit Unternehmen aus der IT-Branche vernetzt. Die Digitalisierung in Unternehmen wurde durch die Pandemie nochmals beschleunigt. Von einer erfolgreichen Vernetzung profitieren beide Branchen und nicht zuletzt der gesamte Standort Süd Hessen.“

Dirk Widuch

Nachwuchssicherung

Auch im Bereich der Nachwuchssicherung musste die Bezirksgruppe Pandemie bedingt neue Wege gehen.

Um berufliche Orientierung an Schulen weiterhin zu ermöglichen, wurde gemeinsam mit den Mitgliedsunternehmen ein digitales Veranstaltungsformat entwickelt, in dessen Rahmen sich mehrere Unternehmen an einem Tag per Videokonferenz in die Klassenräume schalten und über ihre Ausbildungsmöglichkeiten und dualen Studiengänge informieren konnten.

Ein speziell ausgearbeitetes Hygienekonzept ermöglichte die erfolgreiche Durchführung der bei Schulen sehr beliebten Einsätze des M+E-InfoTrucks kurz nach den Sommerferien 2020. Unternehmensvertreterinnen und -vertreter wurden per Videokonferenz live zugeschaltet und hatten so die Möglichkeit, Einblicke in ihre Ausbildungsbereiche zu geben.

Süd Hessen

Süd Hessen ist eine lebendige und vielfältige Wirtschaftsregion, in der eine starke M+E-Industrie auf eine gleichfalls starke IT-Branche trifft. Dabei sind Global Player ebenso in Süd Hessen zu Hause wie zahlreiche mittelständische Unternehmen. In Verbindung mit den Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist ein dynamisches und innovatives Umfeld entstanden.

14 Systempartner Gruppe Bildungswerke

14.1 Die Bildungswerk-Gruppe



Die berufliche und soziale Teilhabe der Menschen erfordert eine solide Bildung sowie die Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen. Beides sind Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Erfolg der Menschen wie auch der heimischen Unternehmen. Diese Faktoren tragen zur Sicherung der Existenz ebenso bei wie zu einer offenen und freien Gesellschaft.

Als mit HESSENMETALL verbundene Bildungsinstitutionen entwickelten wir uns zu einer leistungsstarken Gruppe gemeinnütziger und gewerblicher Organisationen mit kompetenten und engagierten Mitarbeitenden.

Zielgruppen

Unsere Aktivitäten zielen darauf individuelle Chancen zu eröffnen, unternehmerische Erfolge zu sichern und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

- Dabei unterstützen wir
- **Unternehmen** aller Branchen und Größen bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften, der Personalentwicklung sowie der Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse.
 - **Öffentliche Institutionen**, wie Agenturen für Arbeit, Jobcenter,

 BWHW-GRUPPE Stark im Verbund	Unsere Bildungswerk-Gruppe umfasst die folgenden Gesellschaften:
 BWHW BILDUNGSWERK	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
 BILDUNGSWERK HESSENMETALL	Bildungswerk HESSENMETALL e. V.
 BWNW BILDUNGSWERK	Bildungswerk der nordhessischen Wirtschaft gGmbH
 BWRW BILDUNGSWERK	Bildungswerk der rheinland-rhein Hessischen Wirtschaft gGmbH
 btz kassel	Berufliches Trainingszentrum (BTZ) Kassel gGmbH
 CONSULT PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH	CONSULT Personaldienstleistungen GmbH
 PRO INKLUSIO	PRO INKLUSIO Gemeinnützige Gesellschaft für soziale und berufliche Teilhabe mbH

Kommunen, Ministerien oder Renten- und Unfallversicherungsträger bei der Gestaltung der Politikfelder Arbeitsmarkt, Bildung, Familie, Jugend, Soziales und Wirtschaft.

- **Schulen und Lehrkräfte** sowie deren Schülerinnen und Schüler am Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf.
- **Beschäftigte und Arbeitssuchende** bei der Aus- und Weiterbildung, der Suche nach einem neuen Job und der in Folge gesundheitlicher Beeinträchtigungen erforderlichen beruflichen Neuausrichtung.

- **Zugewanderte** beim Erlernen der deutschen Sprache, der Integration in unsere Gesellschaft und dem Start ins Erwerbsleben.
- **Eltern und Familien** bei der Erziehung und Pflege sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Gruppe Bildungswerk trägt mit zahlreichen Angeboten ihrer einzelnen Organisationen zu diesen Erfolgen bei.

Zertifikatslehrgang „Industrie 4.0“

Um unsere Service-Angebote für Unternehmen mit zeitgemäßen Bedarfen auszubauen, entwickelten wir mit namhaften Partnern aus Unternehmen und Hochschule z.B. den Zertifikatslehrgang „Industrie 4.0 – von Mitarbeitenden zu Digitalisierungsexperten“, den förderfähigen Lehrgang „Digitalisierungsfachkraft in der Produktion“ sowie die Broschüre „Fachkräfte 4.0 – Chancen durch Fortbildung“ mit Rechenbeispielen zu gesetzlichen Fördermöglichkeiten.

Darüber hinaus kooperieren wir mit den „verschwesterten Bildungswerken“.



Gesellschaft für Wirtschaftskunde e. V. (GfW) in Hanau



Verein für Sozialpolitik, Bildung und Berufsförderung e. V. (VSB) in Kassel

Personal- und Organisationsentwicklung

In Kooperation mit dem Bildungswerk HESSENMETALL unterstützen wir Unternehmen bei der Personal- und Organisationsentwicklung. Wir verfügen über ein umfangreiches Seminarangebot für Fach- und Führungskräfte, das wir den unternehmerischen Bedarfen anpassen und kontinuierlich weiterentwickeln. In unserem Bildungshaus Bad Nauheim stehen 64 Einzelzimmer und moderne Tagungsräume zur Verfügung. Dort realisieren wir unser Seminarangebot; Firmenkunden bieten wir eine ideale Umgebung für ihre PE- und OE-Aktivitäten.



Unternehmensservice

Das Leistungsspektrum unseres Unternehmensservice umfasst u. a.:

- Konzepte zur Unternehmensführung
- Organisationsentwicklung und Prozessbegleitung
- Weiterbildung und Training, z. B. Führungs- und Managemententwicklung, Kommunikation, Personalwirtschaft/Arbeitsrecht, Weiterbildung der Aus- und Weiterbildner und Führungskräfteforen
- Coaching und Supervision, z. B. Lösungsansätze bei Störungen im Umgang mit Mitarbeiter/-innen und Kolleg/-innen
- Unternehmerische Herausforderungen, wie z. B. Digitalisierung und Industrie 4.0, zukunftsfähig bewältigen
- Durchführung unterschiedlicher Online- und Hybrid-Veranstaltungen



Zukunftsweisende Fortbildungen und deren Fördermöglichkeiten, um Ihre Mitarbeitenden fit für den technologischen Wandel zu machen

Die Herausforderungen der Covid-Pandemie-Eindämmung ereilte Bildungsträger im Besonderen. Die Bildungswerk-Gruppe konnte sie zur großen Zufriedenheit ihrer Kunden und Auftraggeber durch eine rasche Umstellung von Präsenzangeboten auf digitale und hybride Angebotsformen meistern. Durch unsere frühzeitige Beschäftigung mit digitalen Formaten gelang ein nahezu sofortiger Wechsel zu online-basierten Schulungen und Kommunikationsformen.



Das Seminarprogramm 2021 von den Bildungswerken unterstützt.





Newplacement und Transferberatung

CONSULT unterstützt Unternehmen bei unvermeidbarem Personalabbau und erleichtert betroffenen Mitarbeitenden den Übergang in neue berufliche Herausforderungen. Eine konfliktfreie Trennung von Fach- und Führungskräften sowie eine rechtssichere Trennung von Mitarbeitenden im Rahmen von Betriebsänderungen ist für alle Parteien von hoher Relevanz.

Mit effektiven und kostengünstigen Transferagenturen kann die Kündigungsfrist für Coaching und Job-to-Job-Vermittlung genutzt werden.

Mit **Transfergesellschaften** kann CONSULT als neuer Arbeitgeber die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer/-innen unter Nutzung des von der Agentur für Arbeit bereitgestellten Transfer-Kurzarbeitersgeldes bis zu einem Jahr beschäftigen und beim Übergang in neue Arbeitsverhältnisse helfen.

14.2 CONSULT Personaldienstleistungen

Die CONSULT Personaldienstleistungen GmbH, vor über 20 Jahren als hundertprozentige Tochter des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e. V. gegründet, operiert als verbandsnahe Personalberatung.

Unsere Kernkompetenzen sind **Zeitarbeit** und **Personalvermittlung** sowie **Transfer- und Newplacement-Beratung**. Der geographische Fokus der Aktivitäten im Bereich Zeitarbeit/ Personalvermittlung liegt in Hessen und Rheinland-Pfalz. Die Vernetzung mit den Bildungswerken der Wirtschaft gewähr-

leistet darüber hinaus im Bereich der Transfer- und Newplacement-Beratung eine wohnortnahe Beratung an mehr als 250 Standorten in Deutschland.

CONSULT erzielte im Jahr 2020 einen Umsatz von über 40 Mio. EUR. Sie realisierte ca. 300 Outplacement- und Transferprojekte und beriet ca. 20.000 Klienten aller Hierarchieebenen im Kontext von Restrukturierungsmaßnahmen. Jährlich werden von CONSULT um die 100 individuelle Newplacement-Beratungen durchgeführt und ca. 800 Zeitarbeitnehmer beschäftigt.

Zeitarbeit und Personalvermittlung

Damit schaffen wir sozialverträgliche Personallösungen und zeigen neue Perspektiven auf.

Darüber hinaus bietet CONSULT losgelöst von Betriebsänderungen individuelle Newplacement-Lösungen für Fach- und Führungskräfte.

Personalgewinnung

CONSULT begleitet Unternehmen bei der Suche und Auswahl geeigneter Mitarbeitender. Von der Erstellung des Anforderungsprofils bis zur Besetzung und Integration im Unternehmen unterstützt CONSULT bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. CONSULT bietet Unternehmen ein professionelles Bewerbermanagement, das die Werte des jeweiligen Kundenunternehmens widerspiegelt: eine individuelle und zielgerichtete Suchstrategie sowie eine kompetente stellenspezifische Auswahl der Kandidaten anhand eines validen Anforderungsprofils, in dem fachliche wie persönliche Faktoren gleichermaßen Berücksichtigung finden. CONSULT bringt Menschen und Unternehmen bei der Besetzung von Schlüsselpositionen zusammen, um Mehrwert und Erfolg für beide zu schaffen.

CONSULT reagiert schnell auf schwankenden Personalbedarf und organisiert Personalverstärkung gezielt, schnell und zeitlich flexibel durch Zeitarbeit. Flexible Personallösungen entsprechend der betrieblichen Anforderungen sowie eine hohe Passgenauigkeit bei der Auswahl der Zeitarbeitnehmer durch regionale Nähe und umfassende Kenntnisse der Kunden zeichnet CONSULT aus. Eine schnelle Einstellung von Fachkräften ermöglicht eine hohe Einsparung von Rekrutierungskosten. CONSULT verfügt über Niederlassungen in Hessen und Rheinland-Pfalz sowie über exzellente und langjährige Kontakte zu wichtigen Akteuren der regionalen Arbeitsmärkte. Über Netzwerke mit Verbänden und Gewerkschaften agiert CONSULT bundesweit. Im Gegensatz zu anderen Personaldienstleistern ist der fließende Übergang von der Zeitarbeit zu dauerhafter Einstellung im entleihenden Unternehmen ein integrierter Teil der CONSULT Geschäftsphilosophie.

Durch die Anwendung des Tarifvertrages von iGZ und die Übererfüllung der arbeitssicherheitsrechtlichen Richtlinien der Berufsgenossenschaft durch die AMS-Zertifizierung (Arbeitsschutz mit System) ist CONSULT transparent, sicher und der starke Partner an Ihrer Seite.



BWHW-Gruppe: Der Leitungskreis

KONTAKT



Joachim Disser
Vorsitzender der Geschäftsführung
Bildungswerk der Hessischen
Wirtschaft e. V.
F +49 69 95808-224
E disser.joachim@bwhw.de



Kai Weber
Geschäftsführer Bildungswerk
der Hessischen Wirtschaft e. V.
T +49 6421 30447-20
E weber.kai@bwhw.de



Johannes Krasel
Geschäftsführer Consult
Personaldienstleistungen GmbH
T +49 69 95808-280
E krasel.johannes@consult-gmbh.de



III. Unser Netzwerk

15 Netzwerk für Entscheider & Experten

15.1 Vorstand



Vorsitzender
des Vorstands
**Wolf Matthias
Mang**
Arno Arnold GmbH
Obertshausen



1. Stellvertretender
Vorsitzender des
Vorstands, Verhandlungs-
führer HESSENMETALL
Oliver Barta
Bosch Thermotechnik
Wetzlar



Nico Schmäling
John Crane GmbH
Fulda



Ralph Wangemann
Opel Automobile
GmbH
Rüsselsheim am Main



Uwe Bartmann
Siemens AG
Frankfurt am Main



Claus Lau
Bosch Rexroth AG
Erbach/Odenwald



Rainer Welzel
Siemens AG
Frankfurt am Main



Dirk Pollert
Hauptgeschäftsführer
HESSENMETALL



Carsten Rahier
sera group
Immenhausen



Dr. Ariane Reinhart
Continental AG
Hannover

**Prof. Dieter
Weidemann**
(† 23. September 2019)
Ehrenvorsitzender
des Vorstands

Heinrich A. Fischer
Ehrenmitglied
des Vorstands

15.2 Mitgliederrat und Tarifpolitischer Ausschuss

bestehen aus allen Vorstandsmitgliedern und weiteren Delegierten aus den Bezirksgruppen

Bezirksgruppe Nordhessen

Konstantin Anastasiou Krauss Maffei Wegmann GmbH & Co. KG Kassel	Andreas Brand Senior Flexonics GmbH Kassel	Dr. Hans-Friedrich Breithaupt F.W. Breithaupt & Sohn GmbH & Co. KG Kassel	Thorsten Gerstenecker Siemens AG - Industry Sector Building Technologies Division Kassel
Hartwig Pietzcker AKG Thermotechnik GmbH & Co. KG Hofgeismar	Jörg Rumikewitz Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG Stadtallendorf	Hauke Schuler Daimler Truck AG Kassel	Karsten Stückrath ARVOS GmbH SCHMIDTSCHACK Kassel
Carsten Willius GE Grid GmbH Kassel			

Bezirksgruppe Mittelhessen

Steffen Friedrich Schunk Group Heuchelheim	Wolfram Kuhn Herborner Pumpentechnik GmbH & Co. KG Herborn	Dieter Küster Küster Holding GmbH Ehringshausen	René Leroux Satisloh GmbH Wetzlar
Dieter Menne Mettler-Toledo GmbH Gießen	Dr. Ing. Torsten Müller-Kramp Alexander Binzel Schweisstechnik GmbH & Co. KG Gießen	Fritz-Georg Rincker Glocken- und Kunstgießerei Rincker GmbH & Co. KG Sinn	Oliver Rüspler Johannes Hübner Fabrik elektrischer Maschinen GmbH Gießen

Bezirksgruppe Offenbach und Osthessen

Marc Ammon IBA Sensorik GmbH Mainhausen	Stefan Katzer ThyssenKrupp System Engineering GmbH Burghaun	Hans-Christian Richter MATO GmbH & Co. KG Mühlheim	Grit Schieborowsky NORMA Germany GmbH Maintal
--	---	---	--

Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus

Dagmar Bollin-Flade Christian Bollin Armaturenfabrik GmbH Oberursel	Michael Elsen ELSEN+HEMER BETRIEBS GMBH Frankfurt	Lars Fichtler Procter & Gamble Manufacturing GmbH Kronberg	Holger Friege KION GROUP Aktiengesellschaft Frankfurt
Rainer Hetzer Continental Teves AG & Co. oHG Frankfurt	Ralf Hopp ABB Automation GmbH Frankfurt	Gabriele Krappe Rolls-Royce Deutschland Ltd & Co KG Oberursel	Baldassare La Gaetana Aqseptence Group GmbH Aarbergen
Dirk Mälzer EppsteinFOILS GmbH & Co. KG Eppstein	Dr. Joachim Meyrahn Poly-clip System GmbH & Co. KG Hattersheim	Carsten Michaelis Bosch Sicherheitssysteme GmbH Frankfurt	Andreas Peiker Peiker Holding GmbH Bad Homburg
Volker Roßmann Eltek Deutschland GmbH Frankfurt			

Bezirksgruppe Darmstadt und Südhessen

Thomas Buresch Rowenta Werke GmbH Erbach	Michael Geil Sirona Dental Systems GmbH Bensheim	Gottlieb Hupfer ALMAWATECH GmbH Babenhausen	Achim Kopp Kopp Schleiftechnik GmbH Lindenfels
Stefan Kuhn Hörmann Automotive Gustavsburg GmbH Ginsheim-Gustavsburg	Werner Nickel Rudolf Fritz GmbH Rüsselsheim	Stefan Pollmeier ESR Pollmeier GmbH Ober-Ramstadt	Ines Weyand Instron GmbH Darmstadt

15.3 Wir erinnern an unsere Toten



Prof. Dieter Weidemann, langjähriger Präsident und Ehrenpräsident der VhU, Vorsitzender und Ehrenvorsitzender von HESSENMETALL, ist am **23. September 2019** im Alter von 80 Jahren gestorben.

Dieter Weidemann war ein unglaublich vielseitiger Mensch: Familienmensch, Hochschullehrer und Unternehmer, Arbeitgeber- und Unternehmerpräsident Hessens, Vizepräsident von Gesamtmetall und BDA, Sportler und Musiker. Der studierte Maschinenbauer startete als Professor an der Universität Hannover, war Vorstandsmitglied der Gildemeister-Gruppe, später Vorstandsvorsitzender der Pittler AG. Danach hat er sich über seine Weidemann oHG an verschiedenen Unternehmen beteiligt. Zudem war er im Rundfunkrat des Hessischen Rundfunks, zeitweise auch als stellvertretender Vorsitzender, aktiv.

Weidemann war von 1992 bis 2014 Präsident der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) und von 1993 bis 2013 Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes HESSENMETALL. Nach dieser Zeit blieb er unserer Verbändefamilie als Ehrenpräsident der VhU und Ehrenvorsitzender des Vorstands von HESSENMETALL erhalten. Die VhU hat er als Stimme der hessischen Wirtschaft stark ins Licht der Öffentlichkeit gerückt und ihr große Aufmerksamkeit und Akzeptanz in Politik und Wirtschaft verschafft. Bei HESSENMETALL hat er wesentlich die Weichen gestellt zur Öffnung des Arbeitgeberverbandes für Mitglieder ohne Tarifbindung. Zugleich war er stets ein engagierter Verfechter wettbewerbsfähiger Flächentarifverträge.

Seine den Menschen zugewandte freundliche Art, sein ordoliberaler Kompass, seine politische Sensibilität, seine Eloquenz und sein großes gesellschaftliches Engagement haben Prof. Weidemann die Wertschätzung der hessischen Politik, der hessischen Unternehmer und Verbandsrepräsentanten, der Gewerkschaften und der Mitarbeiter von VhU und HESSENMETALL eingetragen.



Dr. Ursula Schlochauer ist am **15. Januar 2021** im Alter von 84 Jahren im Frankfurt am Main gestorben. HESSENMETALL und die Verbändefamilie VhU trauern um ihre herausragend renommierte Arbeitsrechtsexpertin.

Sie hat 31 Jahre die Positionen der Arbeitgeberverbände in Hessen und in Deutschland geprägt. Darüber hinaus hat sie sich in vielen juristischen Vereinigungen stark engagiert. Der von ihr mitbegründete Kommentar zum Betriebsverfassungsrecht „Kamann/Hess/Schlochaucher“ verschaffte ihr in der arbeitsrechtlichen Welt große Aufmerksamkeit und Akzeptanz. „Mit Fug und Recht kann man behaupten, dass Dr. Ursula Schlochauer die erste Frau in der Männerdomäne der Arbeitsrechtjuristen war, die sich mit unermüdlicher Energie und Verve für die arbeitsrechtlichen Interessen der Unternehmerschaft und Unternehmen eingesetzt hat. Wir werden sie in guter Erinnerung behalten und wissen, was wir ihr verdanken“, würdigte Dirk Pollert, Hauptgeschäftsführer von HESSENMETALL und VhU sowie ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht, ihre Lebensleistung.

Dr. Schlochauer hatte ihre Tätigkeit am 1. April 1970 bei den Arbeitgeberverbänden in Frankfurt am Main begonnen. 1976 wurde sie zur Geschäftsführerin von HESSENMETALL ernannt, 1978 zusätzlich zur Geschäftsführerin der Landesvereinigung der Unternehmerverbände, der heutigen VhU. Dadurch wurde sie auch Abteilungsleiterin der Rechtsabteilungen beider Verbände.

15.4 Wir sind für Sie da

Vorstandsvorsitz	Verwaltung, Personal und Finanzen	Kommunikation und Presse	Tarifwesen und Arbeitswissenschaft	Recht
Wolf Matthias Mang -140	Thomas Wagner -140	Dr. Ulrich Kirsch -150	Peter Hampel -160	Prof. Dr. Franz-Josef Rose -170
Assistenz Marina Kuhn -131	Assistenz Iris Termer -147	Assistenz Heike Krasemann -152	Assistenz Christiane Fischer -161	Assistenz Michaela Maxwell -171
Hauptgeschäfts-führung	Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) Andreas Gebek -124	Projekte Kornelia Kopp -151	Assistenz, Ausbildung Jennifer Gerhard -162	
Hauptgeschäftsführer Dirk Pollert -130	Uwe Konrad -122	Onlineredaktion Michael Kowol -156	Arbeits- und tarifrechtliche Beratung Lars Eickmeier -163	
Assistenz Marina Kuhn -131	Buchhaltung Monika Rulla -141	Pressearbeit, Social Media Patrick Schulze -154	Martina Zilch -165	
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer Peter Hampel -160	Kirsten Schneider -142	Volontariat, Contentmanagement Isabell Brunner -153	Volkswirtschaft, Kennzahlen und Benchmarks Jan-Patrick Harms -164	
	Sabine Lesum -146		Arbeitswissenschaft	
	Personalwesen Aja Schwelgin -148		Nikolaus Schade -180	
	Verwaltung Karaschinski -143		Assistenz Annette Behrens -181	
	Allgemeine Dienste Wolfgang Burow -144		Verbandsingenieure Claus Bosen -186	
			Mirco Peraica -184	

Bildung, Digitales und Technologietransfer	Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	Wirtschafts- und Umweltpolitik
Sebastian-Frederik Kühnel -210	Dr. Stefan Hoehl -200	Dr. Clemens Christmann -220
Assistenz Sabine Schnell -211	Assistenz Christiane Peter -201	Assistenz Petra Müller -221
Janine Kraushaar -214	Arbeitsmarkt, soz. Sicherung, Lohnsteuer Marius Naser -203	Christina Seeger -227
Berufliche Bildung Sabine Stoll-Wewior -212		Bau- und Immobilienpolitik Kai Wächter -228
Digitales und Technologietransfer Katja Harder de Farfan -213		Energie-, Umwelt und Klimapolitik Katharina Peter -222
		Verkehrs- und Logistikpolitik Stephanie Wüst -223

Bezirksgruppe Nordhessen

Karthäuserstraße 23
34117 Kassel
Jürgen Kümpel
+49 561 1091-310
jkuempel@hessenmetall.de
Assistenz
Michaela Sonnabend -311

Bezirksgruppe Mittelhessen

Elsa-Brandström-Straße 5
35578 Wetzlar
Sascha Drechsel
+49 6441 7008-15
sdrechsel@hessenmetall.de
Assistenz
Christel Debus -12

Bezirksgruppe Offenbach und Osthessen

Berliner Straße 116
63065 Offenbach
Hans-Joachim Jungbluth
+49 69 8600429-0
hjungbluth@hessenmetall.de
Assistenz
Ulrike Wörn

Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus

Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt am Main
Friedrich Avenarius
+49 69 95808-230
favenarius@hessenmetall.de
Assistenz
Cornelia Stille -231

Bezirksgruppe Darmstadt und Südhessen

Rheinstraße 60
64283 Darmstadt
Dirk Widuch
+49 6151 2985-41
dwiduch@hessenmetall.de
Assistenz
Jana Kugler -43

Impressum

Herausgeber
HESSENMETALL Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 95808-0
Fax: +49 69 95808-126
E-Mail: info@hessenmetall.de
www.hessenmetall.de

Fotos: Jens Braune del Angel, Frank Kleefeldt, Gerd Scheffler, Gerhard Wolff

Titel:
Alexander Limbach-stock.adobe.com
Titan Textur: Thaut Images/fotolia.com

Redaktion und Koordination
Dr. Ulrich Kirsch (verantwortlich)
Heike Krasemann
Patrick Schulze

Autoren:
Fabienne Bardonner, Maja Becker-Mohr, Talisa Dean, Dr. Natalie Frickel-Pohl, Dr. Daniela Hansen, Peter Hampel, Jan-Patrick Harms, Janina Hill, Dr. Stefan Hoehl, Dr. Ulrich Kirsch, Kornelia Kopp, Sebastian-Frederik Kühnel, Michael Reitz, Prof. Dr. Franz-Josef Rose, Matthias Rust, Nikolaus Schade, Achim Schnyder, Patrick Schulze, Yanka Schütz, Sabine Stoll-Wewior.

Redaktionsschluss: 6. Mai 2021

Grafik: Anke Wenderoth Grafikdesign
Druck: Druckerei Michael Spiegler

HESSENMETALL will der Vielfalt der Gesellschaft durch einen bewussten Umgang mit Sprache Rechnung tragen. Es ist Ziel und Anspruch, alle Menschen auch in der Sprache angemessen zu repräsentieren und zu adressieren. Aber gerade weil Sprache etwas Fließendes ist, kann sie dem möglicherweise noch nicht immer und überall gerecht werden. Aktuell gibt es viele Ideen, aber noch keine allgemein anerkannte Lösung. Es ist ein Lern- und Veränderungsprozess, den HESSENMETALL bestrebt ist mitzugehen.

Durchstarten ins 75-jährige Jubiläum 2022!

Liebe Mitglieder!

Im Jahr 2022 werden wir unser **75-jähriges Bestehen** seit der Wiedergründung nach dem Krieg feiern – jawohl: feiern.

Und wir haben viele gute Gründe. Der beste ist zweifellos, dass wir gelernt haben, Interessengegensätze über die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in einen geregelten Streit einzubinden. An seinem Ende steht eine befristete Friedenspflicht: Zeit, in der wieder gearbeitet werden kann. Bis zur nächsten Auseinandersetzung. Und dieser zivilisierte Wechsel ist ein tragender Grundpfeiler der erfolgreichen Wachstums- und Wohlstandsentwicklung unserer sozialen Marktwirtschaft. Deshalb feiern wir **2022 75 Jahre Fortschritt als Tradition**. Mit dem Ziel, die entscheidenden Erfolgsfaktoren nach zwei Jahren einer pandemiebedingten Krise in eine **neue Normalität** zu überführen. Und dem festen Vorsatz, **gemeinsam** die sich erneuernde **Arbeitswelt zu gestalten**.

Gesamtmittel, manche Schwesterverbände und unsere Bezirksgruppe Nordhessen hatten 1890 als frühestes Gründungsjahr von Arbeitgeberverbänden zum Anlass genommen, **2015 ein 125-jähriges Jubiläum** unseres Entstehens zu begehen.

2018 haben wir uns und andere an **100 Jahre Stinnes-Leigien-Abkommen** – und damit an unsere zentrale Errungenschaft – erinnert: die ersten Kollektivvereinbarung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Dieser erste

Flächentarifvertrag bekam dann Modellcharakter für die Tarifautonomie in der Weimarer Verfassung und später nach der Wiedergeburt unserer Demokratie in unserer Verfassung.

Wir aber wollen **2022** feiern, dass wir aus einer vollständigen Auslöschung im Dritten Reich eine gelungene Wiedergründung geschafft haben. Und daraus unsere stetigen Veränderungsimpulse beziehen.

Unsere Vision: gemeinsam die sich erneuernde Arbeitswelt gestalten

HESSEMETALL ist heute **das Netzwerk der Arbeitgeber** für die hessischen Metall-, Elektro- und IT-Unternehmen, die Hard- und Software, Produkte und Dienstleistungen entwickeln, menschliche und künstliche Intelligenz in einer **großen Transformation** und einem sich **im Takt der Industrie 4.0 wandelnden Markt** verschmelzen.

Gestartet als **Arbeitgeberverband**, erweitert zu einer **Serviceorganisation** rund um die Arbeitsbeziehungen haben wir uns mit unseren Mitgliedern auf den Weg gemacht zu einer **Netzwerk-Plattform Arbeit 4.0**.

Wir verfolgen konsequent **die wirtschaftlichen und politischen Interessen** unserer Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik, Gewerkschaften und Gesellschaft, fördern

ihre **Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit** durch die Bereitstellung von Expertise, Beratungsleistungen und Plattformen für Wissens- und Technologietransfer. Gemeinsam im Netzwerk gestalten wir die sich erneuernde Arbeitswelt.

Unser Ziel ist es, die **Wettbewerbsstärke der größten Industrie Hessens** zu sichern, Arbeitsbeziehungen zu regeln, Zukunftstechnologien zu erkennen und den Mitgliedsunternehmen passgenaue Services zu bieten.

Es ist unser Bestreben, das **HESSEMETALL-Netzwerk** kontinuierlich mit weiteren zukunftsorientierten, international ausgerichteten Unternehmen,

Langfristeffekte der Pandemie – eine Orientierung

+	-
• Offenheit für Innovationen	• „Scarring effects“: Bildung, Investitionen
• Schub für die Digitalisierung	• Strukturelle Arbeitslosigkeit
• Bildungsoffensive	• De-Globalisierung: Wissenstransfer / Migration
• Impulse für öffentliche Investitionen	• Protektionismus / Geopolitik
• Stabilität der Wertschöpfungsketten	• Staatseinfluss
• Technologische Souveränität	• Marktkritik
• Risikodiversifizierung	• Markt- / Machtkonzentration
• Unternehmensgründungen	• ...
• ...	

Quelle der beiden Grafiken: Prof. Michael Grömling, IW Köln 2020, auf den regionalen Tarifrundengesprächen in Hessen im Herbst 2020

Startups, selbstverständlich ebenso mit IT-Unternehmen oder aus dem Bereich „Production Tec“ zu verstärken und sie zusätzlich über Forschungs Kooperationen auch mit hessischen Hochschulen zu vernetzen.

Durch unsere **wertegebundene Gemeinschaft**, die mit einer starken Stimme spricht, verschaffen wir unseren Mitgliederinteressen zudem Gehör bei allen relevanten Stakeholdern, um die Rahmenbedingungen für erfolgreiches Wirtschaften zu verbessern und unsere Ziele zu erreichen.

Worum geht es in den nächsten Jahren für die M+E+IT-Industrie?

Es geht nach zehn Jahren ungebrochenem Wohlstandszuwachs und einer zweijährigen tiefen Krise wieder um konzentrierte **Wachstumsorientierung**. Für unsere **soziale Marktwirtschaft**, die eingezwängt ist im Wettbewerb der Weltmärkte durch ein auf mehr Staat setzendes **China** und die auf mehr Markt setzenden **USA**. Behaupten werden wir uns nur **in einem starken Europa**, das zugleich der Binnenmarkt der Deutschen und unserer Industrie ist.

Es geht um eine wachstumsfördernde Politik in Deutschland nach der Bundestagswahl, die mit **mehr Investitionen** und Innovationen und mit einer generationengerechten Sozialversicherung **am Heimatstandort** einen Kurs einschlägt, der **Leistung** belohnt und **die Schwächeren** in ein lebenswertes Leben **mitnehmen** kann.

Es geht um Digitalisierung der Produktion und die Anwendung von Künstlicher Intelligenz, so dass mit **weniger Kosten** Effizienzgewinne erzielt und unseren Hochlohnstandort attraktiv gehalten werden kann. Und um **neue Märkte** durch nachhaltige Produktion. Und für den Einzelnen geht es um **Employability als alleinigen Sicherungsanker** – gerade auch der Generation Corona, zu der die Generation Z inzwischen mutiert ist.

Es geht im Kern auch um eine Rückbesinnung auf die **Vorteile der Globalisierung**.

Dazu müssen wir die wachsende Zahl der Globalisierungsgegner mitnehmen in die historisch belegte Einsicht, dass die Zukunft – z. B. auch im Klimaschutz – nur durch industrielle Lösungen vorangebracht wird, und eben nicht durch Technologiefeindlichkeit und Verbote.

#zusammenanpacken in der neuen Normalität

Es steht viel auf dem Spiel. **#Zusammenanpacken** lautet unser Wahlspruch, nicht nur in der eben beendeten Tarifrunde 2021, sondern auch in der neuen Normalität, die wir bald erreicht haben werden.

Zur **neuen Normalität** gehört, dass ein marktgerechtes **Entgelt** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverändert die Entsprechung auf die Leistung in der Arbeitswelt bleibt. Neu hinzugekommen ist aber, dass die Zeit ein knappes und damit wertvolles Gut geworden ist, das Arbeitnehmer und Arbeitgeber **flexiblere Arbeitszeit** wünschen lässt. Diese Wünsche nach einem modernen Arbeitszeitgesetz ignorieren alle Bundesarbeitsminister seit zwei Jahrzehnten – obwohl die Bringschuld hier bei der Politik liegt. Und schließlich wird die Dimension einer **nachvollziehbaren Sinnhaftigkeit** des Geschäftsmodells – manche nennen es heute „Purpose“ – immer mehr zu einem entscheidenden Attraktivitätsfaktor für Arbeit.

Unser Beitrag als **Netzwerk-Plattform Arbeit 4.0** fokussiert auf den **Erfolg** unserer Mitgliedsunternehmen. Er ist unverändert **unser Ziel**. Und erreichen werden wir ihn nur **gemeinsam im Netzwerk**.



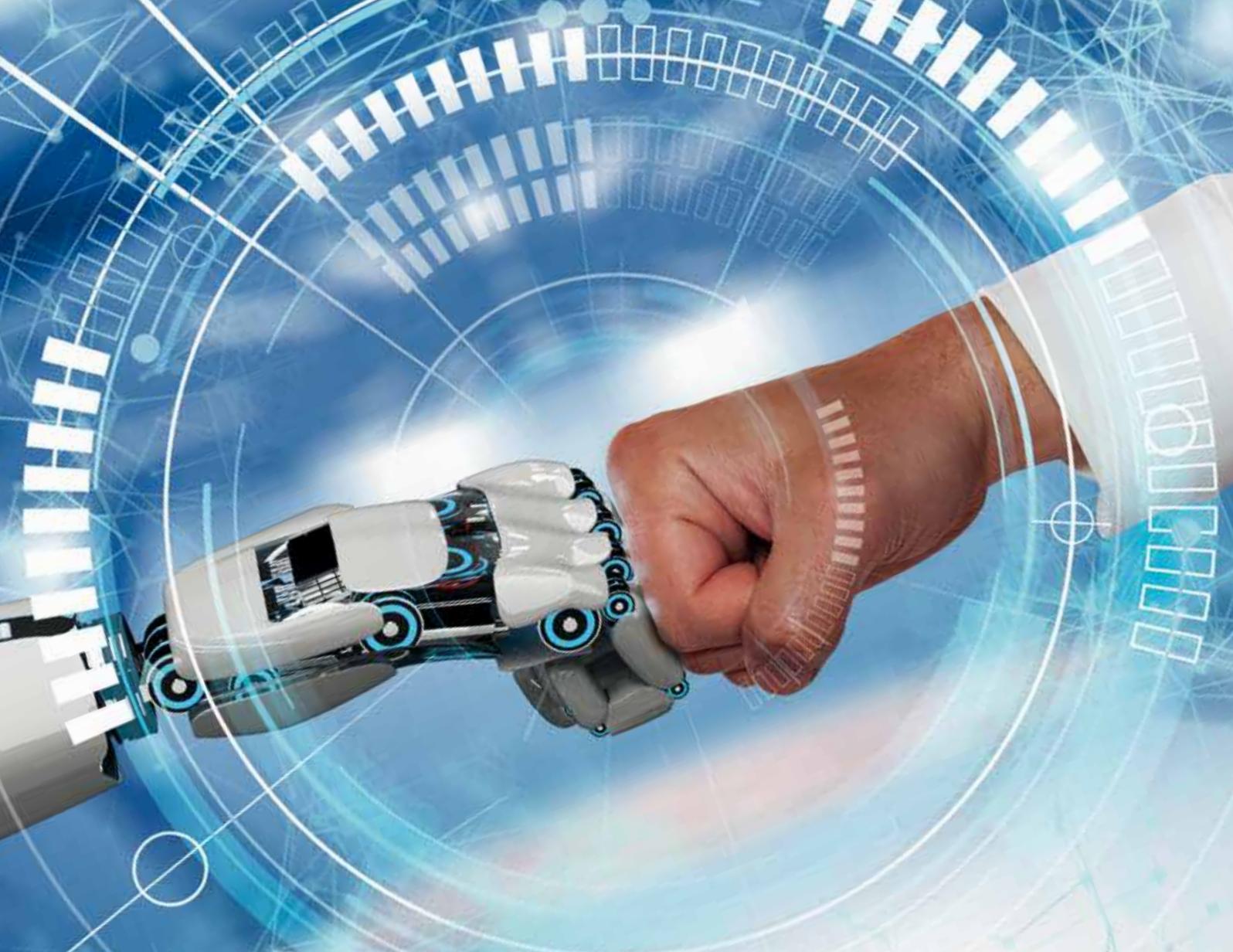
Wolf Matthias Mang
Vorstandsvorsitzender



Dirk Pollert
Hauptgeschäftsführer

Globale Megatrends und Herausforderungen

- **Demografie** → Starkes Bevölkerungswachstum in Schwellenländern
 - Urbanisierung und Migration
 - Alternde Gesellschaften
- **Klimawandel** → Produktionspotenzial und Lebensqualität
 - Welternährung
 - Migration
- **Energie- und Rohstoffe** → Versorgungssicherheit und Preiseffekte
 - Alternativen
- **Technischer Fortschritt** → Digitalisierung / Cybersicherheit
 - Naturwissenschaften
 - Bildung & Arbeit



Ihr Erfolg. Unser Ziel.

**DIE UNTERNEHMEN
DER METALL-
UND ELEKTRO-
INDUSTRIE
IN HESSEN**

HESSENMETALL

Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V.
Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 95808-0 · Fax: 069 95808-126
info@hessenmetall.de

www.hessenmetall.de