

EDITORIAL



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Unsicherheiten der wirtschaftlichen Entwicklung der Betriebe im Land sind in den letzten Wochen nicht geringer geworden. Die wahlweise als Banken-, Schulden- oder Eurokrise bezeichneten Symptome, ungewisse Perspektiven in allen bedeutenden Ökonomien der Erde sowie widersprüchliche Vorhersagen so genannter Wirtschaftsexperten erschweren die Planungen in den Unternehmen für die kommenden Geschäftsjahre erheblich.

Genauso gehen die Beschäftigten in den Dienststellen des Landes bzw. der kommunalen Gesellschaften angesichts von massiven Sparanstrengungen in den öffentlichen Haushalten mit einem sorgenvollen Blick auf das Jahr 2012 in den Weihnachtsurlaub.

Bei aller Ungewissheit im Hinblick auf Dinge, die da kommen mögen ist es doch umso notwendiger, auch weiterhin den Aufgaben in Betrieben und Dienststellen mit der gleichen Sorgfalt und Entschlossenheit wie bisher nachzukommen. Selbstverständlich wird euch die TBS gemeinsam mit euren Gewerkschaften in bewährter Form bei allen Fragen der betriebs- und personalrätlichen Tätigkeit mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Die vorliegende TBS-Info 4/2011 beinhaltet eine kurze Rückschau zu drei Veranstaltungen in Teilbereichen un-

serer Arbeit. Die Themen „Gute Ausbildung“ und „Altersgerechtes Arbeiten“ erhalten bspw. im Lichte des demografischen Wandels und dem hieraus resultierenden Fachkräftemangel akute Bedeutung in allen Betrieben und Dienststellen. Genauso ist in den Tagen von Cloud, Facebook und Google der Datenschutz auch in den Betrieben eines der zentralen Themen und der allzu sorglose Umgang mit privaten Daten sollte nicht dazu verleiten, als Betriebs- oder Personalrat den Weg zum „gläsernen Mitarbeiter“ unkritisch mitzugehen.

Auch innerhalb der TBS ist Wandel und gelebter Aufbruch in die Zukunftsfähigkeit zu beobachten. So erhält Geschäftsführer Winfried Ott seit 01.12.2011 angesichts seines absehbaren Renteneintritts Unterstützung in der Geschäftsführung durch die langjährige TBS-Kollegin Claudia Grässle.

Das neue Geschäftsführerteam wünscht euch im Namen der gesamten TBS-Mannschaft erholsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr 2012, in dem erneut eure ganze Kraft für die Kolleginnen und Kollegen gefragt sein wird.

Mit kollegialen Grüßen
Winfried Ott und Claudia Grässle

... INHALT ...

1. **Aktuelle Erkenntnisse zur Entwicklung der Einkommensverteilung in Deutschland**
2. **Rückblick auf wichtige TBS-Veranstaltungen im Nov/Dez 2011**
3. **Entwicklung der Kurzarbeit in Rheinland-Pfalz im Herbst 2011**
4. **Ökonomische Entwicklung, Arbeitsmarkt und Konjunkturausblick in Rheinland-Pfalz im 4. Quartal 2011**
5. **Umgehung des CGZP-Urteils mit politischem Flankenschutz?**
6. **Insolvenzrecht im neuen Gewand! Das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen**
7. **Termine 2012 – Veranstaltungshinweise der TBS**

Aktuelle Erkenntnisse zur Einkommensverteilung in Deutschland

An dieser Stelle wurde in der letzten TBS-Info 3/2011 auf Erkenntnisse verschiedener Forschungsinstitute im Zusammenhang mit dem Niedriglohnsektor und deren Auswirkungen auf die Einkommensverteilung eingegangen.

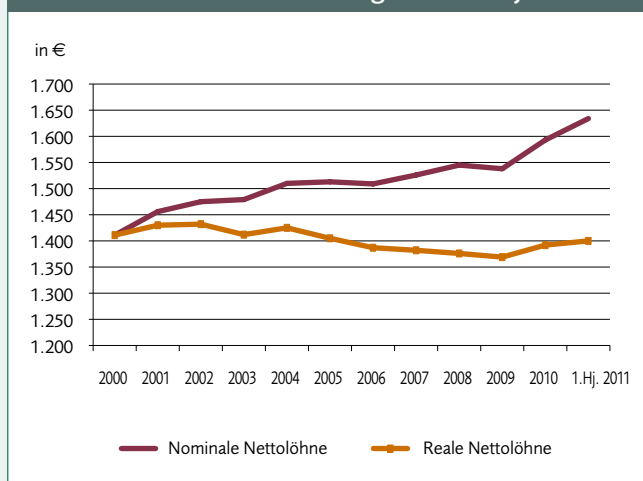
Zwischenzeitlich haben sowohl der DGB als auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) die zuletzt zitierten Aussagen des DIW zum zunehmenden Auseinanderdriften der Einkommen in Deutschland und damit auch die permanenten Warnungen der Gewerkschaften in diesem Zusammenhang bestätigt.

Im aktuellen DGB-Verteilungsbericht vom Oktober 2011 wird nochmals eindrucksvoll dargelegt, dass seit dem Jahr 2000 die monatlichen Nettogehälter der abhängig Beschäftigten in Deutschland bei Berücksichtigung des Preisanstiegs im gleichen Zeitraum (reale Nettolohnentwicklung) um 11 € gefallen sind, die Menschen folglich effektiv weniger für ihren Lohn kaufen konnten als im Jahr 2000.¹

Damit liegt Deutschland im internationalen Vergleich klar auf dem letzten Platz der Industrienationen noch hinter dem Deflationsland Japan. Mit dieser Entwicklung zulasten der abhängig Beschäftigten Lohn- und Gehaltsbeziehern hat Deutschland auf Kosten der europäischen Nachbarn und den Währungsunionsteilnehmern seine Wettbewerbsfähigkeit gesteigert. Die Lohnstückkostenentwicklung befindet sich hierdurch am unteren Ende der EU-Staaten, die Exportüberschüsse werden

¹ Der DGB-Verteilungsbericht 2011 steht unter folgendem Link zum Download zur Verfügung: <http://www.dgb.de/themen?tab=Datei&k:li:st=Wirtschaft>

Abb. 1: Nettolohnentwicklung 2000 – 1. Hj. 2011

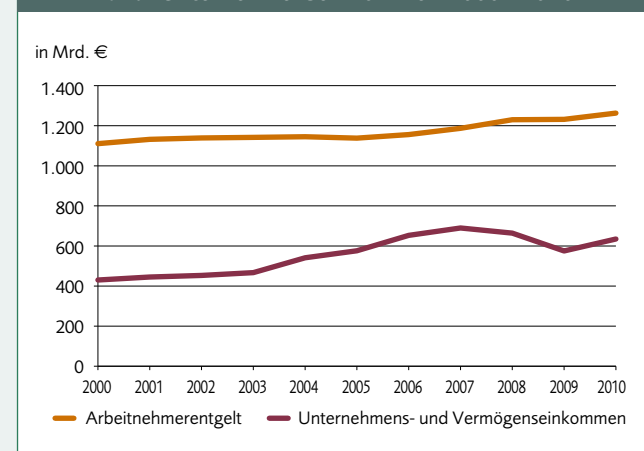


Quelle: DGB-Verteilungsbericht 2011, Berlin

immer höher und entsprechend steigen auch die Leistungsbilanzdefizite der Euro-Staaten, die sich bei ihren Lohnabschlüssen korrekterweise an der Produktivitätssteigerung orientiert haben. Diesen Einschub sollte man sich im Kontext der aktuellen Diskussionen auf europäischer Ebene immer wieder ins Gedächtnis rufen.

Betrachtet man die Einkommensarten seit 2000 in Summe wird deutlich, dass der Anteil der Einkommen aus Unternehmens- und Vermögenstätigkeit deutlich stärker gestiegen ist als die Arbeitnehmerentgelte. Verdienten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 2000 noch insgesamt 1.111 Mrd. € steigerte sich diese Summe bis 2010 um 13,7% auf 1.263 Mrd. €.

Abb. 2: Entwicklung der Summe der Arbeitnehmerentgelte und Unternehmenseinkommen 2000 – 2010



Quelle: DGB-Verteilungsbericht 2011, Berlin

Demgegenüber nahmen die Einkommen aus Unternehmenstätigkeit und Vermögen von 430 auf 635 Mrd. € oder 47,7% zu.

Die hier dargestellte schiefe Verteilung des Vermögenswachstums wirkt sich entsprechend auf die Einkommensverteilung der Gesellschaft aus: So betrug 2002 das gesamte Nettoprivatvermögen in Deutschland ca. 4,5 Billionen €, binnen fünf Jahren stieg dieser Wert auf 6,6 Billionen €. Diese Steigerung des Privatvermögens ist jedoch in erster Linie auf einen Zuwachs bei den ohnehin reichsten 10% der Bevölkerung zurückzuführen. Betrug deren Anteil am Gesamtprivatvermögen 2002 noch 57,9%, waren 2007 bereits 61,1 Cent von jedem privaten Euro in der Hand des reichsten Zehntels der Bevölkerung. In

allen anderen Einkommensklassen sind im Betrachtungszeitraum hingegen stagnierende bzw. rückläufige Entwicklungen im Hinblick auf das Privatvermögen zu verzeichnen.

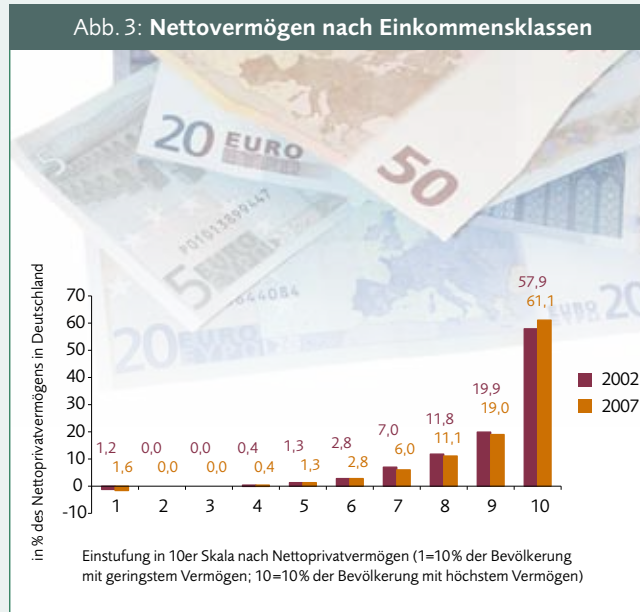
Zu einem ähnlichen Ergebnis wie die Kolleginnen und Kollegen des DGB kommen die Forscher der OECD. Diese untersuchten in einer vergleichenden Studie den Stand und die Entwicklung von Einkommensungleichheit in 29 OECD-Staaten und stellen der Entwicklung der Einkommensverteilung in Deutschland dabei kein gutes Zeugnis aus.

Befand sich Deutschland in den 1980er Jahren in Bezug auf die Einkommensverteilung noch auf dem Niveau von klassischen verteilungspolitischen Musterschülern wie Schweden, Norwegen und Finnland, hat man sich zwischenzeitlich deutlich von diesen Staaten entfernt und bewegt sich auf den OECD-Durchschnitt zu. Dabei sei die Einkommensungleichheit seit 1990 in Deutschland erheblich stärker gewachsen als in den meisten anderen untersuchten OECD-Ländern.²

Transferzahlungen mildern die Einkommensungleichgewichte immer weniger

In Betrachtung der langen Zeitreihe seit den achtziger Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts stiegen die verfügbaren Einkommen des reichsten Zehntels um 1,6% während das ärmste Zehntel mit einer Steigerung um minimalen 0,1% vorlieb nehmen musste.

² Die OECD-Studie: „Divided we stand – Why Inequality Keeps Rising“ findet man im Internet unter folgendem Link: http://www.oecd.org/document/51/0,3746,en_2649_33933_49147827_1_1_1_1,00.html



Quelle: DGB-Verteilungsbericht 2011, Berlin

Ursächlich für diese Entwicklung sind vor allem der massive Abbau übertariflicher Leistungen, die zurückgehende Tarifbindung der Unternehmen, verstärkte Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln, Zunahme von Teilzeit- und Geringfügigkeitsbeschäftigungsmodellen sowie steigender Lohndruck durch politische Maßnahmen wie die Einführung von Hartz IV und die Liberalisierung der Leiharbeit.

Zudem erfährt durch die zunehmende Reduktion von Sozial- und Transferleistungen wie die Einführung des ALG II die wichtigste Aufgabe der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, der Aus-

gleich von Einkommensungleichheiten, zunehmende Erosion. Nach Befund der genannten OECD-Studie konnten um das Jahr 2000 herum noch 33% der Einkommensungleichgewichte abgemildert werden, 2008 gelang dies nur noch für 29%.

In seltener Einigkeit haben daher sowohl DGB als auch OECD folgende zentrale Forderungen an die Politik zur Bekämpfung des zunehmenden Auseinanderdriftens der Einkommens- und Wohlstandsniveaus:

- Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze
- Anhebung von Sozialleistungen
- Verbesserung der Einkommenssituation des Staates durch höhere Besteuerung hoher Einkommen, Vermögen und Gewinne
- Investitionen in besseres und durchlässigeres Bildungssystem

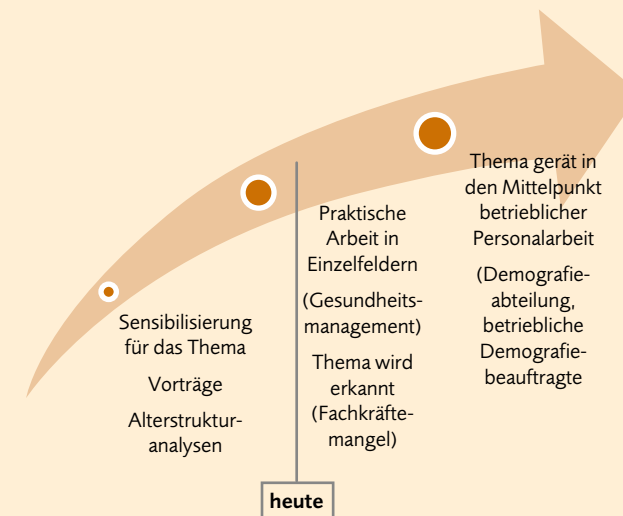
Falls die Politik die hier knapp zusammengefassten Tendenzen weiterhin ignoriert, besteht die Gefahr des weiteren Rückgangs des gesellschaftlichen Zusammenhalts, der Zunahme von Frustration in weiten Teilen der Bevölkerung sowie der Abkoppelung einer zahlenmäßig kleinen Elite vom Rest der Gesellschaft mit entsprechenden Folgen in Richtung der weiteren Aushöhlung demokratischer partizipativer Prinzipien und Folgen für die Stabilität des politischen und gesellschaftlichen Systems als Ganzem.

2 Rückblick auf wichtige TBS-Veranstaltungen im November/Dezember 2011

a) Workshop „Altersgerechtes Arbeiten am Industriestandort Deutschland“

60 Betriebsräte haben am 16. November im CongressForum Frankenthal zum Thema „Demografischer Wandel – aktueller Stand in den Betrieben“ präsentiert und diskutiert. Eingeleitet durch Statements von Verantwortlichen in Politik und Gewerkschaften in Person von Doris Bartelmes vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie sowie Iris Becker vom IG Metall Vorstand und Martin Weiss aus der IG BCE Hauptverwaltung standen gute Praxisbeispiele und die Debatte der Bedeutung des Themas für die Zukunft des Industriestandorts im Fokus.

Die Herausforderung klingt herkulisch: Sicherung des stark international ausgerichteten Industriestandorts mit einer dramatisch alternden Belegschaft und mit sich abzeichnenden Schwierigkeiten, hinreichend qualifizierten Nachwuchs zu bekommen.



Betriebliches Gesundheitsmanagement, passende Arbeitszeitmodelle, gute Führungsarbeit, betriebliche Weiterbildung – zu den relevanten betrieblichen Handlungsfeldern wurde anhand gelungener Beispiele diskutiert.

Dabei wurde klar: Die Zeit der reinen Sensibilisierung für das Thema ist vorbei, die Vorboten der demografischen Entwicklung sind angekommen und werden in den Betrieben in der einen oder anderen Form bereits bearbeitet. Allerdings: Zum zentralen personalpolitischen Thema, an dem sich eine zukunftsorientierte Strategie ausrichten würde, um die Herausforderung meistern zu können, ist es noch nicht geworden (siehe Schaubild links).

Immerhin: Diejenigen Betriebe, die bereits heute etwas tun, werden klar im Vorteil sein. Etwas tun, das heißt im Workshop konkret:

- Gesundheitsförderung in den Betrieben, dargestellt von Betriebsräten von Mercedes-Benz Wörth, Rasselstein Andernach und Michelin Homburg
- Arbeitszeitmodelle am Beispiel der Bitburger Braugruppe
- Führungsarbeit bei den Stadtwerken Kaiserslautern und der Pallmann-Maschinenfabrik Zweibrücken
- Qualifizierung lernentwöhnter Produktionsarbeiter bei der Fa. Impress in Weißenthurm
- und betriebliche Leistungs politik bei der Firma Eaton Industries in Holzhausen.

Viele dieser betrieblichen Projekte werden von der TBS begleitet. Sie zu koordinieren und das Thema konzeptionell weiterzuentwickeln, gehört zu unseren wichtigen Aufgaben. Die Workshopergebnisse werden in einer Broschüre zusammengefasst, die Anfang 2012 erscheint.

Weitere Informationen:

Dr. Hermann Schäfer, TBS Rheinland-Pfalz gGmbH



b) JAV-Seminar „Here we are – Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Betrieb für eine gute Ausbildung“

Der demographische Wandel und die Rekrutierung von jungen Fachkräften ist nicht nur ein Thema mit dem sich Unternehmensleitungen gezielt auseinander setzten. Auch Betriebsratsgremien sind darauf angewiesen, gut aufgestellten Nachwuchs für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen. Eine gute Zusammenarbeit mit der JAV kann in diesem Zusammenhang äußerst hilfreich sein. Nicht zuletzt ist es für den Betriebsrat unterstützend und entlastend, wenn die JAV ihre Aufgaben hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung für Auszubildende und Jugendliche im Betrieb mit viel Engagement und Know How übernimmt.

Mit gutem Beispiel voran gehen hierbei die Betriebsräte des „Industriearbeitskreises der Betriebsratsvorsitzenden Eifel“. Gemeinsam mit der TBS gGmbH wurde in den Herbstferien 2011 ein 3-Tagesseminar veranstaltet, bei dem die JAVs der am oben genannten Arbeitskreis beteiligten Betriebe die Gelegenheit bekommen haben, sich kennen zu lernen, gesetzliche Grundlagen zu vertiefen und sich über konkrete Sachverhalte im Betrieb auszutauschen.

Durch eine Mischung aus theoretischen und praktischen Elementen wurden bei dem Seminar gemeinsam Themenbereiche wie Kommunikation, Präsentation der JAV in der Betriebsöffentlichkeit und Visualisierung von betrieblichen Inhalten erarbeitet. Die JAVs hatten nach unterschiedlichen Inputphasen die Möglichkeit das neu erlernte Wissen an konkreten Aufgabenstellungen auszuprobieren.

Um den Kennenlernprozess der einzelnen JAVs untereinander anzustoßen, wurden am Ende der Veranstaltung mit den unterschiedlichsten Methoden das eigene Gremium, der Betrieb und die Ausbildung im Betrieb gegenseitig präsentiert.

Ziel des Seminars war neben der Vertiefung der gesetzlichen Grundlagen und das Erlernen von Präsentationstechniken, das intensive Kennenlernen, um letztendlich die Gründung eines JAV-Arbeitskreises zur Vernetzung und zum gegenseitigen Austausch zu initialisieren. Fundiertes Wissen über Gesetze, Rechte und Pflichten stellt eine wichtige Grundlage für die Arbeit als Interessenvertretung dar. Der gemeinsame Erfahrungsaustausch über das „WIE“, also die Handlungsalternativen und strategischen Vorgehensweisen, ist jedoch das, was eine Interessenvertretung stark und handlungsfähig macht.

Die JAVs haben die Gelegenheit zur Diskussion mit viel Begeisterung genutzt. Für sie war es äußerst spannend zu erfahren, wie ihre KollegInnen bestimmte ausbildungsrelevante Themen innerbetrieblich regeln und wie unterschiedlich Herangehensweisen sein können. In der ersten Jahreshälfte 2012 ist der 2. Teil dieser Veranstaltung geplant, der sich mit dem Thema Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkbildung beschäftigen wird. Die Mitglieder der JAVen sollen konkrete Handlungsleitlinien zur Gründung eines JAV-Arbeitskreises an die Hand bekommen und die ersten Schritte zur Realisierung während dieser Veranstaltung gehen. Hierbei werden sie von den jeweiligen Mitgliedern des Industriearbeitskreises Betriebsratsvorsitzende Eifel sowie der TBS gGmbH tatkräftig unterstützt werden.

Weitere Informationen:

Nina Berger, TBS Rheinland-Pfalz gGmbH

c) Beschäftigtendatenschutz – Nachlese zum Fach-Workshop der TBS in Frankenthal

Jede Menge Kabelgewirr, Notebooks und weiteres Computierzubehör dichtgedrängt auf dem Referententisch: Zwei IT-Berater und ein Rechtsanwalt begannen den Fach-Workshop „Beschäftigtendatenschutz – was kommt da auf uns zu?“ furios. Mit beeindruckenden Live-Demos zeigten sie anschaulich, wie weit die Überwachung von Beschäftigten im Arbeitsleben gehen kann.

Rund 50 Betriebs- und Personalräte waren im November 2011 der Einladung der TBS Rheinland-Pfalz gefolgt und informierten sich über die technischen Möglichkeiten wie auch die rechtlichen Schranken der Arbeitnehmerüberwachung. Einer Bewertung aus heutiger Sicht wurden die Folgen der geplanten Änderungen im Bundesdatenschutz gegenübergestellt.

Den Beginn machten zwei Berater der mainis IT-Service GmbH. Anhand eines Rollenspiels („unbedarfter Computernutzer“ und „neugieriger Administrator“) zeigten sie anschaulich an mitgebrachten Computersystemen, welche Datenspuren man als Beschäftigter im Unternehmen hinterlässt. Jedes Mal, wenn man eine e-Mail schreibt oder empfängt, im Internet surft, über VoIP¹ telefoniert, einen RFID-Chip z.B. im Firmenausweis mit sich trägt, sein Mobiltelefon benutzt oder einfach nur die Computertastatur betätigt, überall können Daten aufgezeichnet und ausgewertet werden. Und jedes Mal, wenn der „Administrator“ seiner Neugierde wieder freien Lauf ließ und die hinterlassenen Daten des Nutzers analysierte, lagen

¹ VoIP steht für „Voice Over IP“ und bedeutet telefonieren übers Internet



bei den Teilnehmenden Überraschung und Bekommenheit dicht zusammen. Begleitend wertete der Datenschutzexperte Prof. Dr. Peter Wedde das Verhalten des Administrators aus rechtlicher Sicht. Dies rückte den Administrator – zumindest was die Summe der möglichen Strafmaße betraf – in die Nähe eines Schwerverbrechers. Auch wenn es im normalen Arbeitsleben soweit nicht kommen mag, lässt sich doch festhalten, dass es sich bei Verstößen gegen das Datenschutzrecht nicht um ein „Kavaliersdelikt“ handelt.

Dr. Stefan Brink vom Landesbeauftragten für den Datenschutz Rheinland-Pfalz gab einen Überblick über die geplanten Veränderungen, die das neue Beschäftigtendatenschutzgesetz mit sich bringen wird. Eine Reaktionsmöglichkeit von Betriebsräten liegt aus seiner Sicht darin, noch größeres Gewicht zu legen auf die Informierung von Arbeitnehmer/innen über die in den Unternehmen vorhandene Verarbeitung der Beschäftigtendaten. Zudem wies er auf die neue Bedeutung von Betriebsvereinbarungen hin. Die Öffnungsklauseln im Gesetzentwurf geben den Betriebsräten zwar ein Mehr an Gestaltungsmacht, was sich jedoch in gewissen Zwangslagen nicht immer problemlos zum Vorteil für die Beschäftigten umsetzen lassen wird.

In parallelen Foren vertieften Berater der TBS Hessen, BEST Saarland, und der TBS Rheinland-Pfalz die Themenkomplexe „Videoüberwachung“, „Internet, e-Mail, Smartphones – Überwachung von Telekommunikationsdaten“ und „Internetrecherche über Bewerber und Arbeitnehmer“.

Die positiven Rückmeldungen, die wir als Veranstalter von den Teilnehmenden erhalten haben, lassen uns darüber nachdenken, ob wir auch in 2012 einen ähnlich strukturierten Workshop durchführen. Insbesondere bei Verabschiedung eines neuen Beschäftigtendatenschutzgesetzes wäre ein „Datenschutz-Workshop“, der einen Überblick über die rechtlichen Veränderungen vermittelt und Raum zur Diskussion lässt, eine inhaltliche Ergänzung zum Seminarprogramm mit spezifischen Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten.

Weitere Informationen:

Thomas Michler, TBS Rheinland-Pfalz gGmbH

3 Entwicklung der Kurzarbeit in Rheinland-Pfalz im Herbst 2011

In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und erster Meldungen von Auftragsrückgängen liegt angesichts der Erfahrungen der Jahre 2008/09 der Gedanke nahe, dass die Firmen verstärkt auf das arbeitsmarktpolitisch bewährte Instrument der Kurzarbeit zurückgreifen.

Daher hat die TBS Ende November kurzfristig eine anonyme Schnellumfrage bei den Betriebsräten in Rheinland-Pfalz gestartet mit dem Ergebnis, dass die aktuell greifbaren Daten zum Thema die Befürchtungen nicht in dem Ausmaß bestätigen, wie das die teilweise hysterische mediale Aufbereitung der wirtschaftlichen Lage suggeriert: Zu den Ergebnissen im Einzelnen: Rückmeldungen zur Befragung kamen aus **53** Betrieben mit ca. **29.500** Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes und dem Dienstleistungssektor.

Von den 53 antwortenden Betrieben im Land ist für 44 Betriebe mit ca. 26.800 Beschäftigten Kurzarbeit derzeit kein Thema, d. h. Kurzarbeit ist weder geplant, beantragt noch in Umsetzung.

In drei Betrieben mit ca. 1.500 Beschäftigten wird an Kurzarbeit gedacht oder ist bereits beantragt und in sechs Betrieben mit ca. 1.200 Beschäftigten ist Kurzarbeit derzeit in der Anwendung. In diesen Betrieben sind wiederum unmittelbar ca. 350 Beschäftigte direkt von der Kurzarbeit betroffen.

Auch in den offiziellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt keine erhöhte Tendenz zum Kurzarbeitergeldbezug ausmachen. Nach einem kurzen Ausschlag im Oktober 2011 gegenüber dem Vorjahreswert sank die Zahl derjenigen Beschäftigten im Land die von konjunktureller Kurzarbeit betroffen sind im November 2011 wieder auf einen niedrigen Wert von 1.084.

Im Vergleich mit den Werten des 1. Halbjahres 2009, in welchem nahezu permanent über 10.000 rheinland-pfälzische Be-

schäftigte und von Februar bis April auch die 20.000er Marke deutlich überschritten wurde gestaltet sich der Verlauf der kurz arbeitenden Beschäftigten in 2011 sehr moderat, wie unten stehende Grafik verdeutlicht.

Lediglich spekuliert werden kann an dieser Stelle, inwiefern die gesunkenen Kurzarbeitsanträge auf Zögern der Geschäftsführungen aufgrund der deutlich verschlechterten Konditionen der Kurzarbeit ab Januar 2012 zurückzuführen sind. Fakt ist jedoch, dass unter den jetzt vom Bundestag beschlossenen Konditionen die Beantragung von Kurzarbeit ab 01.01.2012 für die Unternehmen erheblich erschwert und die Durchführung derselben verteuert wird. Eine beschäftigungsstabilisierende Wirkung der Kurzarbeit im gleichen Ausmaß wie 2008/09 kann unter diesen Rahmenbedingungen bei einem erneuten rapiden Absturz der Gesamtwirtschaft nicht erwartet werden.

Abb. 6: Kurzarbeit in Rheinland-Pfalz – November 2011*

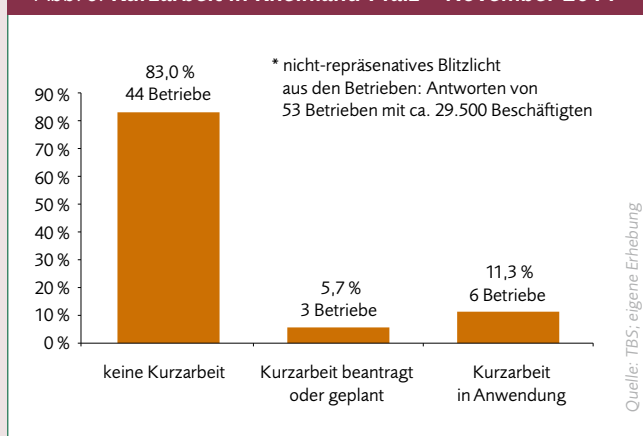


Abb. 7: Kurzarbeit in Rheinland-Pfalz – November 2011 unmittelbar betroffene Beschäftigte*

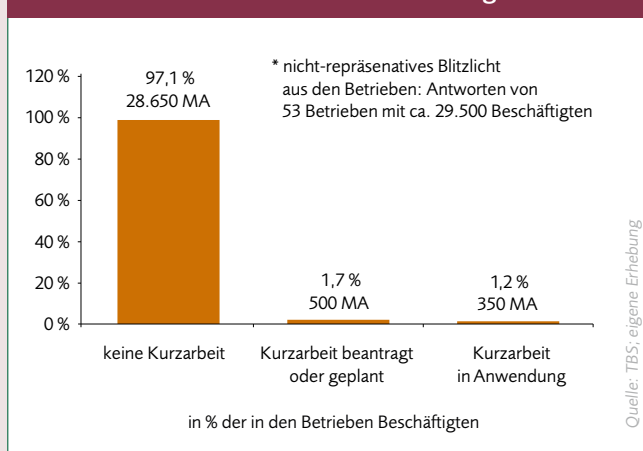
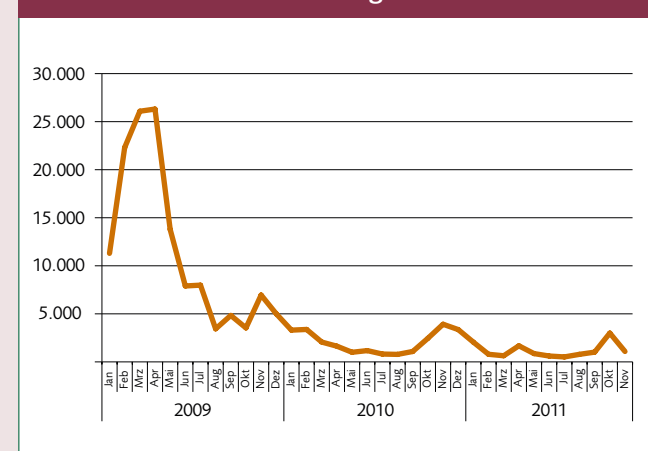


Abb. 8: Anzahl der von Anzeigen zu konjunktureller Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz



4 Ökonomische Entwicklung, Arbeitsmarkt und Konjunkturausblick in Rheinland-Pfalz im 4. Quartal 2011

1) Aktuelle Konjunktorentwicklungen

Die **Schnellmeldung zur Konjunktur im verarbeitenden Gewerbe in Rheinland-Pfalz** des statistischen Landesamtes weist im Oktober 2011 für die rheinland-pfälzische Industrie insgesamt sowohl rückläufige Umsätze als auch geringere Produktionstätigkeit gegenüber dem Vergleichsmonat des Jahres 2010 aus¹. Der Rückgang des Auftragseingangs bleibt dabei mit 0,2% moderat, die reale Industrieproduktion mit rückläufigen 3,4% ist allerdings als deutliche Verringerung zu bezeichnen.

Gegenläufig zur beschriebenen Entwicklung gestaltet sich die Auftragslage in der chemischen Industrie um 3,8% positiver als im Oktober des Vorjahres und auch die Bestellungen aus dem Ausland stellen sich um 3,8% verbessert dar. Mehr als kräftig ist mit 10,8% hingegen der Auftragseinbruch in der Metallherzeugung ausgefallen.

In der realen Produktionsleistung ist der Maschinenbau die positive Ausnahme vom Gesamttrend, in dieser Branche wird im Vergleich mit dem Vorjahr 6,2% mehr produziert.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Produktionsleistung mit durchschnittlich 104,5 Punkten im Oktober 2011 über dem Referenzwert des Jahres 2005 liegt (2005 = 100). Auch hierbei stellen sich der Maschinenbau und zusätzlich die metallherzeugende Industrie mit 107,9 bzw. 106,1 überdurch-

schnittlich dar, wohingegen die Produktionsleistung der chemischen Industrie und des Fahrzeugbaus – wenn auch knapp – unter dem Niveau des Referenzjahres 2005 liegt (siehe Abb. 9)

2) Zahl der Unternehmensinsolvenzen

Der Trend der geringeren Zahl an Unternehmensinsolvenzen in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2011 hat sich auch im Verlauf des 3. Quartals 2011 bestätigt. Gemäß Statistischem Landesamt belief sich die Zahl der Insolvenzen in diesem Zeitraum auf 940 und damit um 8,6% geringer als bis zum 3. Quartal des Vorjahres. Dies bedeutet gleichzeitig den niedrigsten Stand an Insolvenzanmeldungen zum September seit 2002. Von den genannten Insolvenzen waren 3.720 Beschäftigte betroffen was ebenfalls deutlich unter dem Wert des Vergleichszeitraums des Vorjahres liegt (-797) und die zweitniedrigste Zahl an betroffenen Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt (per 30.09.) in einem Jahr seit 2002 bedeutet.²

Abb. 9: Schnellmeldung zur Konjunktur in Rheinland-Pfalz

Indikator*	Monatswerte Okt. 2011 2005=100	Veränderung Okt. 2011	
		zum Vorjahres- monat	zum Vormonat
Auftragseingänge (real)			
Industrie	93,8	-0,2 % ↓	-3,0 % ↓
Inland	93,2	-4,9 % ↓	-6,1 % ↓
Ausland	94,4	3,8 % ↑	-0,4 % ↓
Chemie	72,8	3,8 % ↑	8,8 % ↑
Fahrzeugbau	94,6	-1,8 % ↓	-0,1 %
Maschinenbau	110,6	-2,5 % ↓	-5,8 % ↓
Metallerzeugnisse	90,1	-10,8 % ↓	-14,8 % ↓
Produktion (real)			
Industrie	104,5	-3,4 % ↓	-7,7 % ↓
Chemie	97,7	-7,2 % ↓	1,5 % ↗
Fahrzeugbau	99,1	-8,8 % ↓	-15,8 % ↓
Maschinenbau	107,9	6,2 % ↑	-15,3 % ↓
Metallerzeugnisse	106,1	0,8 % ↗	-11,3 % ↓

* Frühindikatoren des jeweiligen Wirtschaftsbereichs

Quelle: Statistisches Landesamt

1 Abzurufen im Internet unter: <http://www.statistik.rlp.de/konjunktur-aktuell/einzelansicht/archive/2011/december/article/schnellmeldung-zur-konjunktur-im-verarbeitenden-gewerbe-im-oktober-2011/>

2 Abzurufen im Internet unter: <http://www.statistik.rlp.de/wirtschaft/gewerbeanzeigen-insolvenzen/einzelansicht/archive/2011/december/article/zahl-der-unternehmensinsolvenzen-sinkt-deutlich/>

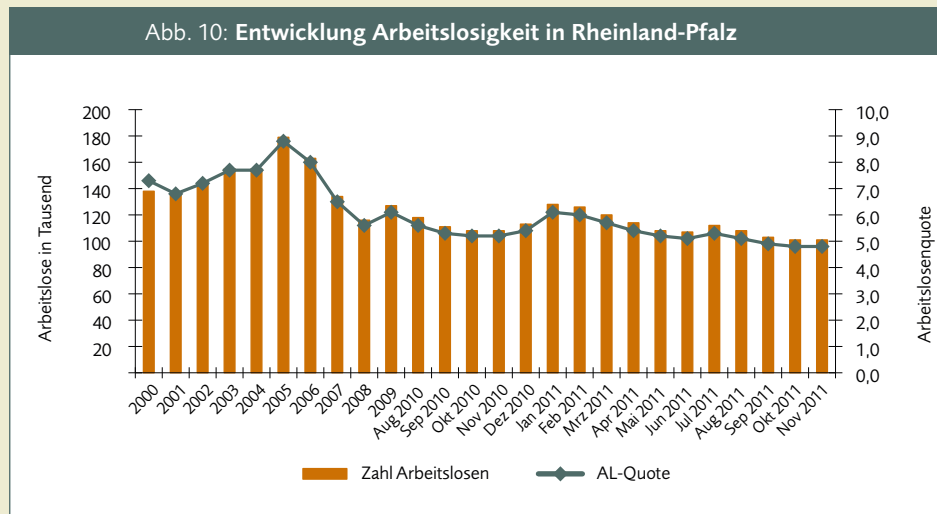
Branchenspezifisch war das Baugewerbe mit 202 angemeldeten Insolvenzen die am stärksten betroffene Branche gefolgt von der KFZ-Handel und -Reparaturbranche mit 166 und dem Gastgewerbe mit 113 Insolvenzanmeldungen.

3) Entwicklung des Arbeitsmarktes

Der rheinland-pfälzische Arbeitsmarkt entwickelte sich im Herbst des Jahres 2011 weiterhin positiv, was sicherlich auch auf den ausbleibenden Wintereinbruch zurückzuführen ist. Im November 2011 waren mit 101.222 6,5% (oder 6.984) weniger Arbeitslose registriert als im gleichen Monat des Vorjahres. Die Arbeitslosenquote sank hierdurch auf 4,8% und liegt damit auf dem gleichen Niveau wie im Oktober 2011, jedoch um 0,4 Prozentpunkte besser als im November 2010.

Im Bundesvergleich hat Rheinland-Pfalz mit diesem Wert, hinter Baden-Württemberg und Bayern und vor Hessen weiterhin den drittniedrigsten Arbeitslosenstand (siehe Abb. 10).

In der regionalen Untergliederung bleiben die urbanen Zentren in der Pfalz die Gegenden mit den höchsten Arbeitslosenquoten dar. Trauriger Spitzenreiter im Land ist das vom Strukturwandel arg gebeutelte Pirmasens mit einer Arbeitslosenquote von 12,8%, gefolgt von der Stadt Kaiserslautern mit 9,7% und Ludwigshafen mit 9,2% Arbeitslosen. Die niedrigsten Arbeitslosenquoten finden sich in der Eifel, bzw. an deren südlichen Begrenzung, der Mosel: Landesweiter Spitzenreiter ist der Eifelkreis Bitburg-Prüm mit einer Quote von 2,6%, gefolgt vom Landkreis Trier-Saarburg mit 2,9% und Bernkastel-Wittlich mit 3,1% Arbeitslosen gemessen am Bestand aller zivilen Erwerbspersonen.



4) Lage und Erwartungen der Unternehmen im Herbst 2011

Im Herbst-Konjunkturbericht der Arbeitsgemeinschaft der rheinland-pfälzischen IHKen aus dem Oktober 2011 lässt sich eine deutliche Abkühlung der Stimmung der Unternehmen im Land beobachten.³ Gegenüber dem Höchststand im Frühjahrs-Bericht 2011 mit 132 Punkten sank der Geschäftsklima-Indikator der rund 1.000 befragten Unternehmen aus Industrie, Baugewerbe, Handel und Dienstleistung auf 116 Punkte womit das Niveau der Vor-Krisenerwartung im Frühjahr 2008 wieder erreicht ist.

³ Abzurufen im Internet unter: http://www.ihk-koblenz.de/linkableblob/1579412/.3./data/IHK_Konjunkturbericht_Rheinland_Pfalz_Herbst_2011-data.pdf

Zu diesem deutlichen Abschwung des Klimas tragen vor allem die negativen Geschäftserwartungen bei, die von 24 Indexpunkten auf einen Wert von -2 einbrechen, wobei der Index-Referenzwert 0 in der Herbstbefragung 2005 festgesetzt wurde.

Demgegenüber erfährt die Beurteilung der aktuellen Lage lediglich eine geringfügige Herabstufung. Hier überwiegen die positiven Einschätzungen der Befragten immer noch deutlich wodurch sich ein positiver Wert von 36 Indexpunkten ergibt.

Die dargestellte Diskrepanz zwischen Lage und Erwartungen findet auch in den Einzelindikatoren der Befragung seine Entsprechung. So befinden sich aktuell Kapazitätsauslastung und Auftragseingang der Unternehmen im Land nach wie vor auf Rekordniveau. Die Exporterwartungen erreichen mit 5 Punk-

ten jedoch nur noch knapp einen positiven Saldo und sind gegenüber den vorangegangenen Befragungen um mehr als 25 Punkte gesunken. Dementsprechend sind auch die Mitte des Jahres noch deutlich positiver bewerteten Investitions- und Beschäftigungsperspektiven rückläufig und beschreiben auch nur noch verhaltenen Optimismus in Richtung Investitionsfreudigkeit und Beschäftigungsaufbau.

In der branchenspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass der oben beschriebene Trend auch für die Industrie maßgeblich ist. Einer positiven Bewertung der Lage (48% gegenüber 7% Negativbewertungen) stehen deutlich skeptischere Zukunftserwartungen gegenüber (18% zu 22%). Innerhalb dieser Gruppe sind die Erwartungen der Zulieferindustrie mit einem negativen Erwartungssaldo von 11% nochmals maßgeblich unterhalb der Industriebranchen Investitions-, sowie Ver- und Gebrauchsgüter angesiedelt.

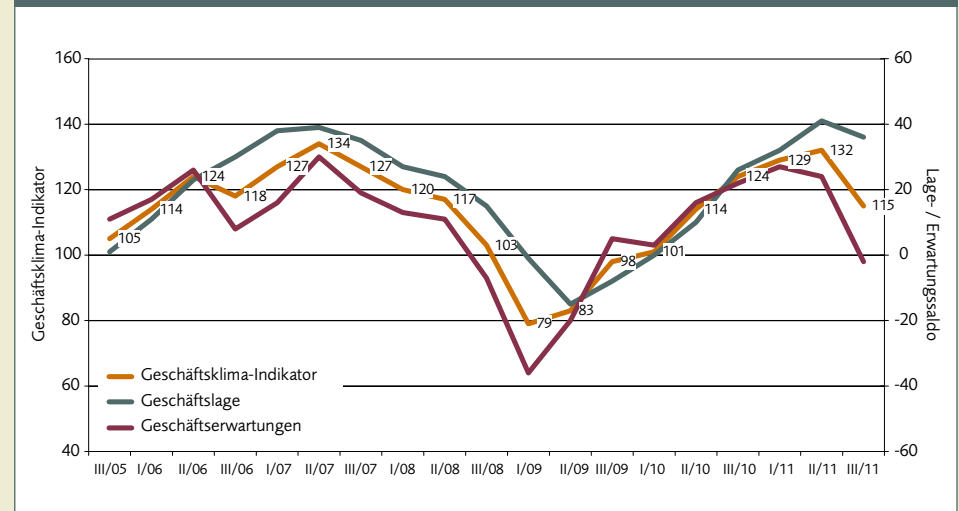
Vergleichbare Tendenzen wie in der Industrie lassen sich auch in den Bereichen Baugewerbe und Handel beobachten, wobei im Einzelhandel die positiven Erwartungen die Negativeinschätzungen noch um 3% übertreffen, die Aussichten hier folglich noch nicht gänzlich eingetrübt sind. Dies gilt auch für die Dienstleistungswirtschaft, hier steht einer überaus positiven Lageeinschätzung (im Saldo + 37%) ein nahezu ausgeglichener Erwartungssaldo gegenüber.

Im Regionenvergleich der vier IHKen in Rheinland-Pfalz ergeben sich zwischen Koblenz und der Region Pfalz kaum Unterschiede. Der überaus positiven Lagebeurteilung steht eine überwiegend negative Einschätzung der Zukunftsaussichten gegenüber. Im Raum Rheinhessen und Trier fällt die positive Einschätzung der aktuellen Lage nicht in der vorgenannten Dimension aus, allerdings überwiegen hier auch noch die positiven Zukunftsaussichten unter den befragten Unternehmen.

Das Fazit der dargestellten Umfrageergebnisse gibt die Unsicherheit der Marktteilnehmer wider. Aufgrund der vagen Aussichten und unsicheren polit-ökonomischen Rahmenbedingungen schauen die Unternehmen eher vorsichtig in die Zukunft, erwarten geringeres Wachstum oder gar Abnahme der Geschäftstätigkeit und schrauben ihre Planbudgets für Investitionen und Beschäftigung im kommenden Jahr zunächst zurück.

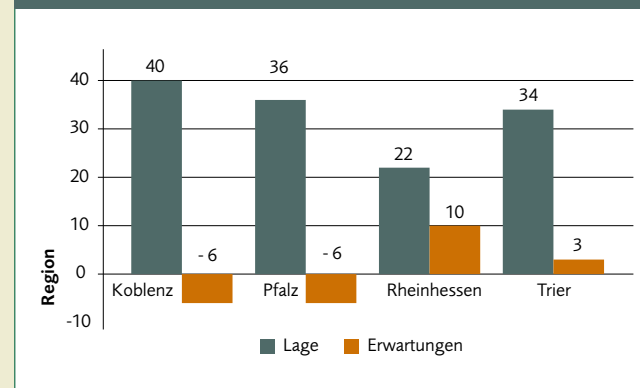
Dieses Verhalten der Unternehmen aus Angst vor einem Abschwung birgt die Gefahr einer selbst-erfüllenden Prophezeiung, hier ist folglich die Politik gefragt, die Unsicherheit der Unternehmen im Hinblick auf die Zukunft zu mildern und somit die Gefahr der Abwärtsspirale der wirtschaftlichen Entwicklung im Zuge von Banken- und Eurokrise nicht real werden zu lassen.

Abb. 11: Geschäftsklima in Rheinland-Pfalz



Quelle: Konjunkturbericht III/2011 der rheinland-pfälzischen IHKen

Abb. 12: Beurteilung von Geschäftslage und -erwartungen in den Regionen RLP (Saldo aus positiven und negativen Einschätzungen)



Quelle: Konjunkturbericht III/2011 der rheinland-pfälzischen IHKen

5 „Rettungsschirm“ für die Lohndrücker? Politische Bestrebungen zur Aushebelung des CGZP-Urteils

Das BAG-Urteil zu den Leiharbeits-Tarifverträgen der Scheingewerkschaften der CGZP (Christliche „Gewerkschaften“ für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen) jährt sich dieser Tage zum ersten Mal und war in seiner Aussage eindeutig: Die Tarifverträge sind aufgrund der prinzipiellen Tarifunfähigkeit der CGZP unwirksam. Die von den illegalen Praktiken betroffenen Beschäftigten können daher Entgeltnachzahlungen auf Equal Pay – Niveau einfordern. Ebenso sind die Sozialversicherungsträger dazu verpflichtet, die Beiträge auf die nicht gezahlten Löhne nachzufordern.

Hierdurch können die Lohndumpingunternehmen natürlich in wirtschaftliche Schwierigkeiten kommen, doch allzu große Sorgen müssen sich die Dumpinglohnverantwortlichen offensichtlich nicht machen, denn die Lobbyarbeit der Ausbeuter hat bei den politisch Verantwortlichen offenbar gefruchtet: So verstieg sich gar der Sachverständigenrat der Bundesregierung zur Begutachtung der wirtschaftlichen Lage (die „Wirtschaftsweisen“) zu der fragwürdigen Forderung nach einer Amnestie für die Leiharbeitsfirmen auf Grundlage der Gewährung von „Vertrauensschutz“. Damit würde der hundertfache Abschluss von Lohnvereinbarungen nach Arbeitgeberwunsch und zulasten der Beschäftigten nachträglich legitimiert.

Aufgegriffen wurde der Vorschlag vom CDU-Wirtschaftsflügel. Die CDU/CSU Bundestagsfraktionsarbeitsgruppe Wirtschaft und Technologie möchte eine gesetzliche Generalklausel durchsetzen mit der rückwirkende Forderungen der Sozialversicherungen ausgeschlossen werden.

Dies käme einer politischen Sabotage der gültigen Rechtsprechung gleich und wäre ein Schlag ins Gesicht für alle Unternehmen und Versicherte, die schon immer korrekte Sozialversicherungsbeiträge auf Grundlage von gültigen Tarifverträgen zahlen.

Der DGB und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften lehnen daher den Vorschlag strikt ab und fordern demgegenüber eine deutliche Intensivierung der Anstrengungen der Sozialversicherungsträger bei den noch ausstehenden Betriebsprüfungen. Denn bislang hat die Rentenversicherung erst 130 von knapp 2.000 Betrieben aufgefordert, Beiträge in Höhe von 7,7 Mio. € nachzuzahlen. Bei dieser Quote kämen bei Hochrechnung auf die noch ausstehenden Prüfungen dann maximal 50 Millionen € an Nachzahlungen zusammen, was angesichts der im Raum stehenden Schätzungen von 2 Milliarden € an möglichen Gesamtnachforderungen lediglich ein Tropfen auf den heißen Stein bedeuten würde.¹

¹ Siehe hierzu auch ein Artikel in der Frankfurter Rundschau vom 14.12.2011, im Internet abzurufen unter: <http://www.fr-online.de/arbeits-soziales/zeitarbeit-rettungsschirm-fuer-lohndruecker,1473632,11303916.html>

UMGEHUNG CGZP-URTEIL ?



Hier muss also im diametralen Gegensatz zu den Forderungen der Befürworter eines Rettungsschirms für Lohndrücker der entsprechende Nachdruck in die Umsetzung der Rechtsfolgen aus dem BAG-Urteil vom 14.12.2010 gegeben werden. Hierin sollte die Politik Energie investieren und von allen Versuchen ablassen, höchststrichterlich festgestellte gesetzeswidrige Praktiken nachträglich zu amnestieren und somit den Betreibern des Geschäftsmodelles Hungerlohn ein Weihnachtsgeschenk in Milliardenhöhe zu beschenken.

6 Insolvenzrecht im neuen Gewand? Das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen

Am 26. Oktober 2011 wurde vom Bundestag mit dem „Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG)“ eine Reform der bestehenden Insolvenzordnung (InsO) beschlossen. Ziel der am 01.03.2012 in Kraft tretenden Neuerungen ist vor allem die Schaffung von besseren rechtlichen Rahmenbedingungen zur Sanierung von zahlungsunfähigen Unternehmen.

Häufig zu beobachtende Realität bei Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist, dass der Gang zum Insolvenzgericht so lange hinausgezögert wird, bis eine erfolgreiche Sanierung des angeschlagenen Unternehmens kaum noch möglich ist.

Gesellschafter und Geschäftsführungen fürchten meist die mit Einsetzung eines Insolvenzverwalters einhergehende Abgabe ihrer Verfügungsbefugnis über ihre Geschäfte. Die Instrumente Planinsolvenz und Eigenverwaltung sind zwar seit der Insolvenzrechtsreform von 1999 einsetzbar, genutzt wird die Möglichkeit einer gerichtlich beaufsichtigten Sanierung inkl. Restschuldbefreiung jedoch nur in den seltensten Fällen.

Daher sollen mit den nun beschlossenen Veränderungen die Anreize für eine rechtzeitige Insolvenzanmeldung verstärkt werden.

Die wichtigsten Änderungen sind:

- Stärkung der Gläubigerrechte bei der Auswahl und Bestellung der Insolvenzverwalter inkl. einer verpflichtenden Beteiligung von Arbeitnehmervertretern unabhängig von bestehenden Insolvenzforderungen der Beschäftigten

- Möglichkeit der Umwandlung von ausstehenden Forderungen in Anteile an dem Schuldnerunternehmen (sog. debt equity swap) im Rahmen eines Insolvenzplanes
- Beschleunigung des Insolvenzverfahrens und vor allem auch des Planinsolvenzverfahrens durch Begrenzung von Rechtsmitteln, bzw. Einschränkung von deren aufschiebender Wirkung
- Vereinfachung des Zugangs zur Eigenverwaltung durch die Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses
- Möglichkeit der vorinsolvenzlichen Bestellung eines Sachwalters zur Ausarbeitung eines Insolvenzplanes

Daneben wurde durch eine Änderung des Gerichtsverfassungsgesetzes versucht, der häufig erhobenen Klage von Insolvenzverwaltern über mangelnde Kompetenzen der Amtsrichter in Sachen Insolvenz-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht zu begegnen.

Künftig dürfen nur noch solche Richter mit Insolvenzanangelegenheiten befasst werden, die belegbare Kenntnisse auf den Gebieten des Handels- und Gesellschaftsrechtes und über Grundkenntnisse auf den Gebieten des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechtes sowie des Rechnungswesens verfügen. Hier von verspricht sich der Gesetzgeber eine professionellere und schnellere Abwicklung des Verfahrens vonseiten des Gerichtes.

Durch die Neuregelungen im Zusammenhang mit dem Planinsolvenzverfahren bei gleichzeitiger Masseunzulänglichkeit wird es der Mehrheit der Gläubiger möglich, bestehende Masseverbindlichkeiten einzuschränken. Dies käme einer akuten Gefährdung der Entgeltzahlungen in der Insolvenz gleich,

daher muss als Beschäftigtenvertreter im Gläubigerausschuss versucht werden, diese Bestrebungen frühzeitig zu unterbinden.

Nicht umgesetzt wurde hingegen das ursprünglich angedachte Vorhaben, das Fiskusprivileg in der Insolvenzordnung festzuschreiben. Hier wollte sich der Staat einen privilegierten Status als Gläubiger von insolventen Unternehmen sichern und ein Erstzugriffsrecht für Finanzämter, Bundesagentur für Arbeit und Sozialversicherungen auf die Insolvenzmasse zulasten der sonstigen Gläubiger garantieren.

Aus Arbeitnehmersicht wurde die Chance verpasst, die in der Insolvenzordnung festgeschriebenen Verschlechterungen für die Beschäftigten u. a. in Form von verkürzter Kündigungsfrist, Deckelung des Sozialplanvolumens, Kündigungsmöglichkeit von Betriebsvereinbarungen oder auch die Möglichkeit der Anfechtung von Entgeltzahlungen in der Insolvenz zu beseitigen. Auch kam es nicht zu einer Stärkung von Informations- und Beteiligungsrechten von Betriebsräten und Gewerkschaften gegenüber dem Insolvenzverwalter. Hier fehlte trotz entsprechender Aufforderungen seitens der Gewerkschaften offensichtlich der politische Wille zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten, die in einem Insolvenzverfahren ohnehin permanent mit der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust konfrontiert sind.

a) AÜG-Sonderseminar für Betriebs- und Personalräte des öffentlichen Dienstes sowie der stadt- und gemeindenahen Gesellschaften am 19.01.2012 in Frankenthal

Am 01.12.2011 traten auch die letzten Änderungen des neu gefassten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft.

Die Änderungen, die der Gesetzgeber bei den Regelungen zur Leiharbeit im AÜG neu verankert hat, sind zwar nicht so weitgehend wie dies viele Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften gefordert haben, nichtsdestotrotz können gerade für den Bereich des öffentlichen Dienstes Änderungen in der bisher üblichen Personaleinsatz- und Rekrutierungspraxis in öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen des Privatrechts in öffentlicher Hand wirksam werden.

Daher veranstaltet die TBS gemeinsam mit ver.di am 19. Januar 2012 in Frankenthal ein Sonderseminar zum Thema, in dem die geänderte Rechtslage dargestellt und mögliche Auswirkungen auf Betriebe und Dienststellen diskutiert werden.

Nähere Informationen, Programm und Anmelde-möglichkeiten sind unter folgendem Link und über die Homepage der TBS abrufbar:

http://www.tbs-rheinlandpfalz.de/aktuell/download/Sonderseminar_AUEG_OED_012012_2.pdf

b) Sonderseminar für Personalräte – Schuldenbremse und kommunaler Entschuldungsfonds: Auswirkungen der Gesetze zur Haushaltskonsolidierung auf die Beschäftigten in den Dienststellen am 07.02.2012 in Alzey

Mit Inkrafttreten des kommunalen Entschuldungsfonds zum 01. Januar 2012 sowie der Aufnahme der Schuldenbremse in die Landesverfassung haben zwei Instrumente mit dem Ziel der Haushaltskonsolidierung in Rheinland-Pfalz Rechtskraft erlangt. In diesem Zusammenhang sind Auswirkungen auf den Arbeitsablauf und das Personal in den betroffenen Dienststellen zu erwarten. Daher veranstaltet die TBS gemeinsam mit ver.di am 07. Februar 2012 in Alzey ein Sonderseminar zum Thema, in dem Ausgangslage, Perspektiven und Mitbestimmungsmöglichkeiten durch die Personalräte dargestellt und mögliche beschäftigungssichernde Zukunftsmodelle der Arbeit im öffentlichen Dienst diskutiert werden.

Nähere Informationen, Programm und Anmelde-möglichkeiten sind unter folgendem Link und über die Homepage der TBS abrufbar: www.tbs-rheinlandpfalz.de

c) Fachtagung „Produktionssysteme als Herausforderung – Meilensteine setzen – Richtung (mit)bestimmen – Erfahrungen nutzen“ am 15.03.2012 in Mainz-Finthen

Mit Produktionssystemen verbinden Unternehmen eine Prozess- und Produktivitätsoptimierung zur Sicherung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Qualitätsverbesserung, Flexibilitätserhöhung und Kostensenkung.

Zur Umsetzung der Produktionssysteme werden Werkzeuge, Prinzipien und Methoden wie Wertstromdesign, 5 S, Visuelles Management, kontinuierlicher Verbesserungsprozess oder Six Sigma verwendet. Für Belegschaften und Betriebsräte stellt sich hier die Herausforderung, diese Elemente als Teil einer grundlegenden Umgestaltung aller Organisations- und Arbeitsabläufe rechtzeitig zu identifizieren und darauf bezogene Ziele und Positionen aus Sicht der Interessenvertretung zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund veranstaltet die TBS am 15.03.2012 in Mainz-Finthen eine Fachtagung zum Thema Produktionssysteme.

Das Tagungsprogramm und Anmelde-möglichkeiten können über www.tbs-rheinlandpfalz.de eingesehen werden.

d) Die SAP-Fachtagung 2012

Unter dem Titel „SAP: Trends erkennen, Konzepte verstehen, Einsatz mitbestimmen“ wird vom 19. bis 21. September 2012 in Berlin wieder eine SAP-Fachtagung über ein breites Spektrum von SAP-Themen informieren. Veranstalter ist – wie in den Jahren zuvor auch – das Netz der arbeitnehmerorientierten Beratungsstellen („TBS-Netz“). Das detaillierte Tagungsprogramm wird gerade erarbeitet. Wir werden es zusammen mit weiteren Informationen zur Anmeldung rechtzeitig bekannt geben.

Weitere Informationen: Thomas Michler, TBS Rheinland-Pfalz gGmbH



... IMPRESSUM ...

TBS Info 4/2011

Herausgeber: TBS gGmbH Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz

Tel.: 06131/28835-0

Fax: 06131/226102

info@tbs-rlp.de

www.tbs-rlp.de

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Mainz, Dezember 2011

TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

