

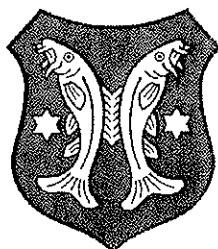
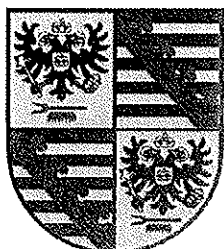
**Gemeinsame Erklärung**  
über die Zusammenarbeit im Rahmen der Initiative  
**Zukunftsfähige Unternehmen in der Region  
Saalfeld Rudolstadt**

zwischen  
dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und  
Technologie,  
kommunal- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren,  
der IG Metall Jena-Saalfeld und Gera  
sowie  
Unternehmen aus der Region Saalfeld Rudolstadt

**FREISTAAT  
THÜRINGEN**  
Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Technologie



**IG Metall**  
Jena-Saalfeld und Gera



## Wachstum sichern, Qualität der Arbeit verbessern, Sozialpartnerschaft stärken, Nachwuchskräfte gewinnen

**Gemeinsame Erklärung von Unternehmen, der IG Metall, Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern sowie politischen Akteuren in der Region Saalfeld Rudolstadt mit den Städten Königsee und Bad-Blankenburg sowie Silbitz und dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie**

Die Region Saalfeld Rudolstadt ist ein Standort mit Zukunft. Sie zählt zu den regionalen Kraftzentren fernab der Städtekette entlang der A4!

Die Industrie in der Region hat sich in den letzten Jahren gut entwickelt und auch die Entwicklungsperspektiven sind positiv. Der Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe wie auch die in der Industrie erwirtschaftete Wertschöpfung liegen deutlich über dem Thüringer Durchschnitt. Größere und mittelständische produzierende Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Medizintechnik bilden die industrielle Substanz der Region. Diese Unternehmen konnten in den letzten Jahren Beschäftigungszuwächse verzeichnen und planen einen weiteren Ausbau der Kapazitäten. Damit können sie auch in Zukunft einen Beitrag zum Rückgang der Arbeitslosigkeit leisten. Die Zahl der Arbeitslosen in der Region sank von 10.532 im Jahr 2000 auf 4.818 im August 2012 und hat sich damit in dieser Zeit mehr als halbiert. In den Belegschaften der ansässigen Unternehmen arbeiten dynamische Nachwuchskräfte und Erfahrungsträger erfolgreich zusammen. Dies ist die Basis für hohe Qualität und Innovationsfähigkeit.

Diese positiven Entwicklungen wollen wir weiter ausbauen. Wir sind uns dabei der besonderen Herausforderung für die Region Saalfeld Rudolstadt bewusst: Eine überdurchschnittliche Dynamik im stark ausgebauten und produktiven Wertschöpfungskern trifft auf ein unterdurchschnittliches demographisches Potential. Durch ein stark sinkendes Angebot an Erwerbspersonen und die zunehmende Alterung der Leistungsträger wird sich die demographische Struktur der (Erwerbs-) Bevölkerung Thüringens in den nächsten Jahren erheblich verändern. Von diesen Veränderungen ist der Landkreis Saalfeld-Rudolstadt voraussichtlich noch stärker betroffen als Thüringen insgesamt. Daher gilt es nun, nicht nur in den Betrieben interessante Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und attraktive Karrierechancen zu bieten, sondern ebenso für ein attraktives Arbeits- und Lebensumfeld in der Region zu sorgen, damit Fachkräfte gebunden und von außen (wieder) gewonnen werden können.

Die Region muss ihre Chancen nutzen, um die zentralen Parameter wie Beschäftigungsquote, die Teilhabe junger Menschen an Ausbildung und Beschäftigung, Einkommen und Wanderungsbewegungen positiv zu beeinflussen. Hierzu bedarf es Engagement, kreativer Ideen und neuer Lösungsansätze. Notwendig ist eine enge Zusammenarbeit aller Akteure. Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, Kommunen und Verwaltungen müssen hierfür die Grundlagen schaffen, damit aus den Herausforderungen Chancen für den Landkreis Saalfeld-Rudolstadt werden können.

Als Schwerpunkte des gemeinsamen Handelns verständigen sich die Unterzeichner, zu den folgenden Themenfeldern Lösungen zu entwickeln und gemeinsam umzusetzen:

- 1. Innovative Arbeitspolitik:** Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – insbesondere durch die Stärkung ihrer Innovationskraft und Produktivität – erfordert eine stetige Weiterentwicklung der Prozesse, Organisationsformen und Arbeitsabläufe. Dies gelingt nur auf Basis einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Führungskräften und Mitarbeitern. Die Betriebs- und Tarifparteien müssen hierfür die Rahmenbedingungen schaffen, dies beinhaltet selbstverständlich auch Entlohnungsaspekte. Dazu gehört der Mut, vorhandene Denkweisen und Regelungen in Frage zu stellen und mit Kreativität spezifische Lösungen zu erarbeiten, welche unternehmerischen Erfolg mit attraktiven Arbeitsbedingungen und Entwicklung der Mitarbeiter verbinden. Möglich ist dies nur in einer durch Respekt und Vertrauen geprägten Unternehmenskultur. Die Unterzeichner verpflichten sich, eine solche zu fördern und vorzuleben.
- 2. Investitionen in Aus- und Weiterbildung verstetigen:** Die lebenslange Qualifizierung von Menschen ist nicht allein in Anbetracht des demographischen Wandels und des steigenden Fachkräftebedarfs notwendiger denn je. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es erforderlich, eine entsprechende Infrastruktur für ein lebenslanges, lebendiges Lernen bereitzustellen und ständig weiter zu entwickeln. Dadurch soll den Menschen in der Region die kontinuierliche Nutzung von Lernchancen ermöglicht werden. Es ist somit Aufgabe aller gesellschaftlichen Akteure, die Attraktivität der Region durch einen guten Aus- und Weiterbildungsstandard zu stärken.
- 3. Potentiale nutzen: Erfahrungsträger integrieren und der Jugend eine Zukunft geben:** Ältere Beschäftigte verfügen über umfassendes Fachwissen sowie langjährige berufliche Erfahrung. Dieses Potential müssen die Unternehmen durch geeignete Maßnahmen stärker nutzen. Die Unterzeichner dieser Erklärung sind sich jedoch einig, dass dies allein zur Deckung des Fachkräftebedarfs nicht ausreichen wird. Das Halten von und Werben um junge Menschen trägt dazu bei, im Standortwettbewerb zu bestehen. Die Abwanderung junger Menschen muss gestoppt werden! Dies gelingt nur, wenn ein attraktives Umfeld in der Region und in den Betrieben geschaffen wird. Eine gute Ausbildung sowie die langfristige Integration aller Arbeitskräfte sollen zum Leitbild der Region werden.
- 4. Angebots- und Rahmenbedingungen im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit verbessern:** Zu viele hochqualifizierte Frauen verlassen die Region. Es muss alles daran gesetzt werden, diese Abwanderung weiblicher Fachkräfte zu stoppen. Dies gelingt vor allem durch die Teilhabe der Frauen in den sich dynamisch entwickelnden Industrieunternehmen sowie durch die Förderung von attraktiven Dienstleistungsbetrieben. Der Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur und guter betrieblicher Standards für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken die Attraktivität von Betrieben und Kommunen der Region.

5. **Unternehmenskulturen stärken:** In der Region finden sich viele Firmen, die man im besten Sinne als „produktive Leistungsgemeinschaften“ bezeichnen kann. Sie müssen künftig auch in unternehmenskultureller Hinsicht „Leuchtturmstatus“ erlangen. Im demographischen Umbruch steigen die Optionen der qualifizierten Arbeitskräfte, denn durch die verbesserten Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden jene Unternehmen Vorteile bei der Fachkräftegewinnung haben, die bereits in der Vergangenheit gute Bedingungen für ihre Beschäftigten aufgebaut haben. Diese Leuchttürme guter Unternehmenskultur müssen durch intensive Beziehungen von Unternehmen zu Schulen, Universitäten, Unternehmensverbänden und regionalen Netzwerken noch sichtbarer werden.
  
6. **Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur:** Die Infrastruktur ist neben der Verfügbarkeit von Fachkräften die wichtigste Voraussetzung dafür, Investitionen wie Neuansiedlungen, Betriebsverlagerungen und Erweiterungen anzuziehen und somit die wirtschaftliche Entwicklung einer Region nachhaltig voranzutreiben sowie die Zukunft der ansässigen Unternehmen zu sichern. Der Landkreis Saalfeld-Rudolstadt gehört neben der Stadt Jena nach wie vor zu den führenden Wirtschaftsräumen in Thüringen. Auch im Trendatlas 2020 des Thüringer Wirtschaftsministeriums wird die Region als Wachstumsregion ausgewiesen. Weiterhin konnte die Region Saalfeld Rudolstadt durch die Entwicklung vieler Industrie- und Gewerbegebiete brach liegendes Potential erschließen. Nun gilt es, diese Chancen durch die Verbesserung der überörtlichen Infrastruktur nutzen.  
Darüber hinaus ist ein infrastrukturell attraktives Umfeld wichtiges Instrument zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften. Die Kommunen sind gefordert, die Weiterentwicklung der Infrastruktur wie Bildungs- und Kultureinrichtungen, Wohnungsangebot, Verkehrsanbindung bis hin zu Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten voranzutreiben.
  
7. **Kommunikation nach innen und außen verbessern:** In der Vergangenheit haben viele Unternehmen durchaus erfolgreich, oft aber nur im Verborgenen operiert. Viele Schüler, Eltern und Lehrer in der Region wissen gar nicht, welchen Stellenbedarf die Unternehmen vor Ort haben und welche interessanten Produkte sie herstellen. Diesem Informationsdefizit muss nach innen und außen entgegengewirkt werden. Die Erfolgsgeschichten der „Perlen in der Provinz“ müssen stärker kommuniziert werden. Deshalb dürfen die Akteure in der Region nicht einseitig jene Standortfaktoren herausstellen, entwickeln und bewerben, die nur für Investoren interessant sind. Vielmehr gilt es, auch und gerade für Arbeitnehmer gute Gründe darzustellen, hier zu arbeiten und zu leben. Dazu gehört auch die Arbeit an den Handlungsfeldern „Arbeitsbedingungen“ und „kulturelle Offenheit“. Zudem müssen Netzwerkbildungen und eine verstärkte Kooperation der Akteure mit dem Ziel zwischenbetrieblicher, gemeinsamer Schaffung von Fachkräftesicherungsstrategien stärker in den Vordergrund rücken.

Diese Erklärung bildet die Richtschnur zur Erarbeitung konkreter Projekte und Umsetzungsschritte zur Stärkung und Weiterentwicklung der Region. Dazu wurden Arbeitsgruppen gebildet, in denen gemeinsam Lösungsstrategien zu den in dieser Erklärung angesprochenen Punkten entwickelt und einvernehmlich umgesetzt werden. Die Basis hierfür bildet das verabschiedete Konzeptpapier

Die Unterzeichner dieser Initiative entschließen sich, auf die beschriebenen Herausforderungen zu reagieren: Unser gemeinsames Ziel ist es, die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen in der Region zu sichern und dazu beizutragen, die Entwicklungs-, Beschäftigungs- und Lebensperspektiven der Menschen und Unternehmen im Landkreis weiter zu verbessern.

---

Matthias Machnig  
Thüringer Minister für Wirtschaft,  
Arbeit und Technologie

---

Hartmut Holzhey  
Landrat des Landkreises  
Saalfeld-Rudolstadt

---

Matthias Graul  
Bürgermeister der Stadt Saalfeld  
als Vertreter des Städtedreiecks  
am Saalebogen

---

Birgit Becker  
Vorsitzende der Agentur für  
Arbeit Jena

---

Steffen Rocktäschel  
stellvertretender Geschäftsführer  
Jobcenter Saalfeld-Rudolstadt

---

Michael Ebenau  
1. Bevollmächtigter  
IG Metall  
Verwaltungsstelle Jena-Saalfeld  
und Gera

---

Bernd Spitzbarth  
2. Bevollmächtigter  
IG Metall  
Verwaltungsstelle Erfurt,  
Nordhausen

---

Matthias Beer  
2. Bevollmächtigter  
IG Metall  
Verwaltungsstelle Jena-Saalfeld  
und Gera

Und Vertreter der folgenden Unternehmen:

Dr. Dieter Simon Geschäftsführer EPSa Elektronik und Präzisionsbau Saalfeld GmbH	Eckhard Linke Betriebsratsvorsitzender EPSa Elektronik und Präzisionsbau Saalfeld GmbH	
Peter Heiden Geschäftsführer SAMAG Saalfelder Werkzeugmaschinen GmbH	Herr Roland Emig SAMAG Saalfelder Werkzeugmaschinen GmbH	Andrea Haucke stellvertretende Betriebsrätin SAMAG Saalfelder Werkzeugmaschinen GmbH
Manfred Apel Geschäftsführer Siemens Röntgenwerk Rudolstadt	Axel Patze Betriebsratsvorsitzender Siemens Röntgenwerk Rudolstadt	Robert Beckert Jugend- und Auszubildenden- vertretung Siemens Röntgenwerk Rudolstadt
Jörg Vogel Leiter Personalwesen Silbitz Guss GmbH	Dieter Handschug Betriebsrat Silbitz Guss GmbH	Tom Zimmermann Jugend- und Auszubildenden- vertretung Silbitz Guss GmbH
Michael Hirsch Leiter Personal- und Sozialwesen STAHLWERK Thüringen GmbH	Volker Schulze stellvertretender Betriebsratsvorsitzender STAHLWERK Thüringen GmbH	
Dr. Klaus Frank Geschäftsführer TRUMPF Medizinsysteme GmbH & Co. KG	Volker Buchmann Betriebsratsvorsitzender TRUMPF Medizin Systeme GmbH & Co. KG	Marco Strauch Jugend- und Auszubilden- vertretung TRUMPF Medizinsysteme GmbH und Co. KG
Jos van Gemert Geschäftsführer Werkö GmbH	Ramona Neubeck Betriebsratsvorsitzende Werkö GmbH	

---

Michael Landgraf  
Personalleiter  
Widia GmbH

Peter Müller  
Betriebsratvorsitzender  
Widia GmbH

Herr Raasch  
Jugend- und Auszubildenden-  
vertretung  
Widia GmbH