

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

ME SAAR
die Metall + Elektroindustrie

**„Wir sind das Herz
der Wirtschaft.“**

Sabine Schroff und Uwe Bauer sind zwei von 3,6 Millionen Arbeitnehmern in einem der attraktivsten Wirtschaftszweige Deutschlands. Über 90 Prozent der Arbeitsplätze in der Metall- und Elektro-Industrie sind unbefristete Vollzeitstellen. Fast 200.000 junge Menschen haben hier ihren Ausbildungsplatz und beste Perspektiven.

www.herz-der-wirtschaft.de

**JAHRESBERICHT DER
GESCHÄFTSFÜHRUNG
2011/2012**





INHALT

- 4 WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG
- 6 TARIFPOLITISCHES GESCHEHEN
- 8 RECHTSBERATUNG UND -VERTRETUNG
- 10 ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSORGANISATION
- 14 BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG
- 16 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
- 18 STIFTUNG ME SAAR
- 23 IMPRESSUM

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

SAARWIRTSCHAFT LEGT ZU

Die saarländische Wirtschaft hat zu ihrer alten Stärke zurückgefunden. In 2011 ist das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Saarland mit +4,1 Prozent erneut stärker gewachsen als im Bund (BIP +3 Prozent). Insbesondere die heimische Industrie hat im Jahr 2011 deutlich beim Umsatz zugelegt und konnte den Höchstwert von 2008 und damit das Vorkrisenniveau wieder knapp erreichen. Der Gesamtumsatz von 25,9 Milliarden Euro lag nur 19 Millionen Euro unter der bisherigen Bestmarke.

Die vergleichsweise gute Entwicklung der Weltmärkte war Treiber der starken Entwicklung an der Saar. Denn rund die Hälfte der saarländischen Industrieproduktion geht unmittelbar ins Ausland und schätzungsweise weitere 20 Prozent finden Verwendung in inländischer Produktion von Gütern, die ebenfalls für den Export bestimmt sind. Mit einer Zunahme um 13 Prozent beim Auslandsabsatz war die Exportdynamik im letzten Jahr beeindruckend. Weitere Impulse kamen zunehmend auch aus der Inlandsnachfrage, die im vergangenen Jahr sogar um 17 Prozent zulegte.

M+E ALS KONJUNKTURTREIBER

Die deutsche Metall- und Elektroindustrie als Herz der Wirtschaft hat im abgelaufenen Jahr 2011 ihre Produktion noch einmal deutlich um über 13 Prozent gesteigert. Die Lage der einzelnen Branchen ist jedoch immer noch uneinheitlich: Elektroindustrie und Automobilindustrie beispielsweise gehören zu den Vorläufern der Entwicklung – sie liegen schon deutlich über ihrem Vorkrisenniveau. Der Maschinenbau als konjunktureller Spätzünder wird das Vorkrisenniveau aber erst im Laufe des Jahres 2012 erreichen. Gleiches ist auch aus saarländischer Sicht zu beobachten, insbesondere die Betriebe der Metallherstellung und -bearbeitung und die Hersteller von Kraftwagen und Kraftwagenteilen legten kräftig zu.

Die Beschäftigung im M+E-Bereich entwickelt sich derzeit noch sehr positiv. Seit April 2010 wächst die Zahl der Stammarbeitsplätze wieder spürbar: Bis Ende 2011 haben die M+E-Unternehmen deutschlandweit rund 196.000 zusätzliche Stammarbeitsplätze geschaffen. Im Frühjahr 2012 wird die M+E-Industrie auch in der Beschäftigung das Vorkrisenniveau wieder erreichen.

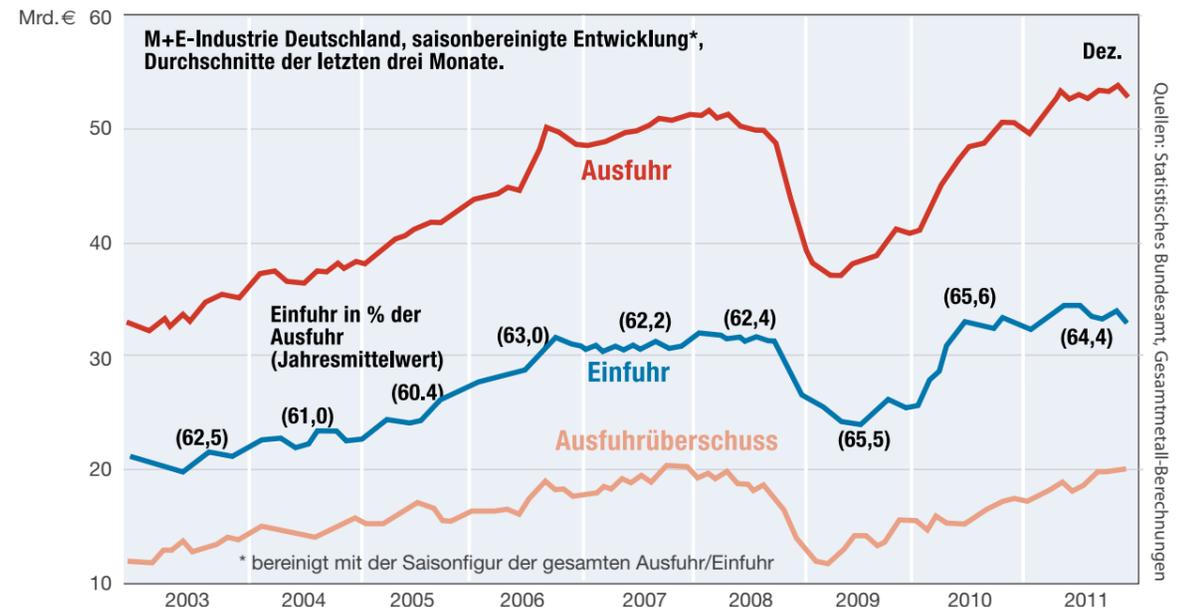
Unsere Branche hat sich damit aus der schwersten Wirtschaftskrise seit dem Zweiten Weltkrieg herausgearbeitet. Der Zuwachs der Jahre 2009 bis 2011 war aber kein wirkliches Wachstum, sondern nur ein Aufholen der massiven Krisenverluste. Unterm Strich liegen fast drei verlorene Jahre hinter uns, in denen die Wirtschaftskraft nicht zugelegt hat.

NACHLASSENDE DYNAMIK

In 2012 wird die Wachstumsdynamik insgesamt deutlich nachlassen. Die Forschungsinstitute rechnen für das BIP im Bund lediglich mit einem Wachstum von 0,6 Prozent, die Saarindustrie wird diese Höhe aber voraussichtlich locker überspringen und am Jahresende 1 bis 1,5 Prozent zugelegt haben.

Der Auftragseingang in der Metall- und Elektroindustrie, ein wichtiger Frühindikator der Konjunktur, ist zum Jahresbeginn 2012 weiter zurückgegangen. Zwar stabilisierte sich das Inlandsgeschäft, die Auslandsaufträge sanken aber deutlich. Die fehlenden Aufträge dürften vor allem im ersten Quartal 2012 insgesamt zu einer eher schwächeren Produktion führen. Trotz konjunktureller Abkühlung scheint eine Rezession 2012 in der M+E-Industrie wenig wahrscheinlich. Das zeigt sich auch im Geschäftsklima, das sich zu Jahresbeginn 2012 stabilisiert hat.

M+E Außenhandel: Importe und Exporte mit Höchstständen



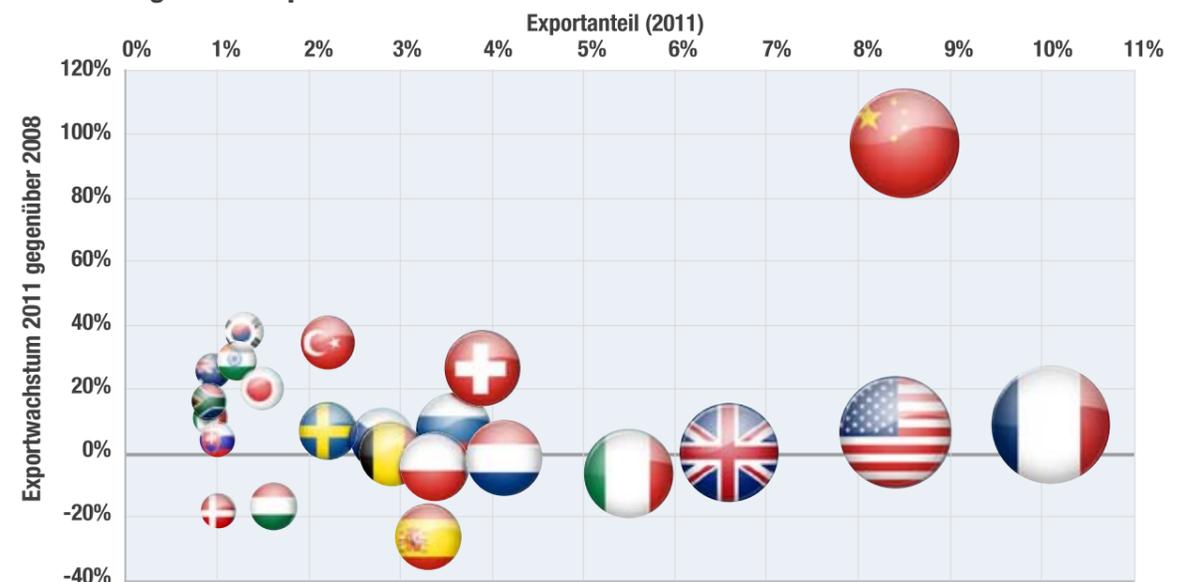
Die Ausfuhr der deutschen M+E-Industrie liegen mit 634 Mrd. Euro inzwischen deutlich über dem Vorkrisenniveau. Doch die starke Zunahme der M+E-Produktion zieht auch wesentlich mehr Importe (403 Mrd. Euro) in Form von Vorleistungsgütern nach sich. Im Ergebnis liegen die Ausfuhrüberschüsse der M+E-Industrie mit 231 Mrd. Euro auf dem Höchststand von Anfang 2008.

RISIKO STAATSSCHULDENKRISE

Die Entwicklung der Weltwirtschaft ist für die international aufgestellte M+E-Industrie von besonderer Bedeutung, weil sie mehr als 60 Prozent der Produktion ins Ausland verkauft. Derzeit sind die Schwellenländer und vor allem die so genannten BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) die Wachstumsmotoren der Weltwirtschaft. Sie tragen maßgeblich dazu bei, dass 2012 ein weltweites Wachstum von etwa 3,5 Prozent erwartet wird. In den etablierten Industrieländern (USA, Japan) geht es deutlich langsamer voran, für die Euro-Zone wird sogar ein leichter Rückgang erwartet.

Für die M+E-Produktion im Jahr 2012 wird ein Wachstum von bis zu 4 Prozent erwartet – eine Normalisierung nach dem Aufholprozess. Allerdings stehen alle Prognosen für 2012 unter dem Vorbehalt, dass die europäische Staatsschuldenkrise beherrschbar bleibt und kein Übermaß an neuer Unsicherheit geschaffen wird. Die Gefahr, dass die Staatsschuldenkrise auf den Finanzmarkt überspringt, ist weiter aktuell. Ein Ausfall der Banken als Kreditgeber würde die M+E-Industrie als Investitionsgüterbranche besonders treffen, wie die Krise 2008/2009 gezeigt hat.

Die 25 größten Exportländer der M+E Industrie: Wachstumslokomotive China



Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall-Berechnungen. China: ohne Hongkong, Macau

Je weiter rechts, desto größer das Exportvolumen der deutschen Metall- und Elektroindustrie in das betreffende Land. Je weiter oben, desto größer ist die Zunahme der M+E-Exporte in den jeweiligen Wirtschaftsraum. Frankreich bleibt nach wie vor größter Handelspartner der deutschen M+E-Industrie. China hat die USA aufgrund eines starken Exportwachstums in den letzten 4 Jahren inzwischen von Rang 2 verdrängt.

TARIFPOLITISCHES GESCHEHEN

Bei Redaktionsschluss des vorliegenden Jahresberichts ist die Tarifrunde noch im vollen Gange. Ein Ausgang ist nicht absehbar.

Die Situation Ende April 2012 kann wie folgt beschrieben werden:

Die IG Metall ist nach dem krisenbedingt „friedlichen“ Abschluss vom Februar 2009 augenscheinlich gewillt, diesmal wieder in die alten Rituale zurückzufallen. Sie braucht die öffentlichkeitswirksamen Aktionen des Arbeitskampfs, um ihre Stärke zu demonstrieren und Mitglieder zu gewinnen.

Nach dem Gewerkschaftstag im Oktober 2011 wurden die Weichen für die am 24. Februar 2012 beschlossene Forderung gestellt:

- Entgelterhöhung von 6,5 Prozent,
- Regulierung der Zeitarbeit mit dem Ziel, „equal pay“ zu erreichen,
- unbefristete Übernahme der Ausgebildeten,
- Tarifregelungen für ein Modell der Vorqualifizierung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher,
- eine Art Ausbildungstarifvertrag für dual Studierende.

6 Die ersten Verhandlungen und die sie vorbereitende und begleitende Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall zeigten bundesweit, dass v.a. die beiden erstgenannten nicht-materiellen Themen (Zeitarbeit und Übernahme der Ausgebildeten) für sie ein ganz besonderes Gewicht haben. Das Problem für die Arbeitgeberseite besteht nach dieser harten Positionierung der IG Metall nicht nur in der rationalen Behandlung der Argumente für und gegen solche Vorstellungen. Vielmehr hat die IG Metall sich vor der Öffentlichkeit und insbesondere ihrer Mitgliedschaft in eine Rolle gebracht, in der ein erheblicher Erwartungsdruck zu diesen beiden Punkten aufgebaut wurde.

Erschwerend kommt noch hinzu, dass die Tarifziele für ein „equal pay“ der Zeitarbeiter parallel in zwei Handlungssträngen verfolgt werden. Neben den Verhandlungen in unserer Branche laufen auch die bundesweiten Verhandlungen der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften (Verhandlungsführer dort: IG-Metall Bezirksleiter Armin Schild) mit den beiden Zeitarbeitsverbänden um einen Branchenzuschlag bei einem Einsatz der Zeitarbeiter in der Metall- und Elektroindustrie. Es muss damit gerechnet werden, dass nicht nur die Verhandlungen, sondern auch die Arbeitskampfmaßnahmen koordiniert werden.

Die Abfolge der zum Redaktionsschluss vereinbarten Verhandlungstermine lässt die Annahme zu, dass ein Abschluss erst in der zweiten Maihälfte, wahrscheinlich erst nach unserer Mitgliederversammlung am 21. Mai, erreicht werden kann.

Am 19. April haben wir der Arbeitnehmerseite folgendes Angebot unterbreitet:

1. Spürbare Reallohnsteigerung

Wir bieten eine Tabellenerhöhung um 3 Prozent für eine Laufzeit von 14 Monaten. Damit bieten wir den Mitarbeitern einen deutlichen Reallohnanstieg.

2. Zeitarbeit durch Branchenzuschläge befrieden

Zeitarbeit bleibt in der M+E-Industrie ein unverzichtbares Instrument für die Flexibilität der Betriebe. Wir befürworten die Verhandlungen der Zeitarbeitgeber über branchenspezifische Vergütungszuschläge und sehen darin einen sinnvollen Weg zur Befriedung der Zeitarbeit. Mit der finanziellen Besserstellung der Zeitarbeitnehmer wird die Kernforderung der IG Metall erfüllt. Für weitere Einschränkungen und Belastungen der Zeitarbeit innerhalb der M+E-Tarifverträge besteht kein Raum.

3. Flexibilitätsspielräume vergrößern

Volatile Konjunkturverläufe, der demografiebedingte Fachkräftemangel sowie die deutlichen Kostensteigerungen in der Zeitarbeit steigern den Bedarf der Betriebe nach wirksamen Flexibilisierungsinstrumenten. Deshalb schlagen wir vor, die tarifliche Begrenzung der 40-Stunden-Quote um 12 Prozentpunkte auszuweiten; die gesetzlichen Optionen für sachgrundlose Befristungen per Tarifvertrag um jeweils 12 Monate auszuweiten.

Wir haben die Mitglieder in zwei außerordentlichen Mitgliederversammlungen am 14. März und am 10. Mai über die aktuelle Situation informiert. Durch diesen individuellen und direkten Austausch können wir die strategische Lage, unsere Argumente und Beweggründe sowie den denkbaren weiteren Verlauf besser vermitteln, als über Rundschreiben. Der persönliche Austausch versetzt uns in die Lage, Dinge offen zu behandeln, die wir anders nicht übermitteln könnten. Wir bedanken uns für Ihr bisheriges Interesse an diesen Veranstaltungen und werden auch das Ergebnis eines Pilotabschlusses auf diese Weise mit Ihnen beraten. Wir sind sicher, dass wir auf dem so geschaffenen Vertrauen aufbauen können.

4. Förderung der Ausbildung

Wir wollen benachteiligten Jugendlichen den Einstieg in eine Berufsausbildung ermöglichen und sind bereit, gemeinsam mit der IG Metall Modelle zu entwickeln, die den regionalen Besonderheiten Rechnung tragen und diesen Jugendlichen durch praktische und schulische Förderung die Ausbildungsfähigkeiten vermitteln. Die M+E-Unternehmen werden ihre erfolgreich ausgebildeten Jugendlichen weiterhin zunächst für 12 Monate übernehmen, da sich eine tarifvertragliche Verpflichtung zur sofortigen unbefristeten Übernahme zu Lasten Schwächerer auswirken und die Überbedarf-Ausbildung gefährden würde. Wir bekräftigen aber unser Ziel, Ausgebildete wie bisher möglichst auch unbefristet einzustellen.

5. Gespräche über künftige

Herausforderungen für die M+E-Industrie

Wir wollen nach Abschluss dieser Tarifrunde mit der IG Metall in Gespräche eintreten, die sich mit zentralen Herausforderungen der M+E-Industrie befassen. Dabei stehen die demografische Entwicklung und der damit verbundene Fachkräftemangel sowie der Strukturwandel in der M+E-Industrie, speziell die Sicherung einfacher und Förderung qualifizierter Tätigkeiten in Deutschland, im Vordergrund.





RECHTSBERATUNG UND -VERTRETUNG

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Die zunehmende Diskussion über Zeitarbeit hat zu gesetzlichen Veränderungen geführt und sich auch auf den betrieblichen Alltag ausgewirkt.

Der Gesetzgeber hat durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ umfassende Änderungen in diesem Bereich vorgenommen. So sind mit Bekanntmachung am 30.04.2011 die Regelungen zur Lohnuntergrenze und die sog. „Dreh-türklausel“ in Kraft getreten. Weitere erhebliche Änderungen zur Umsetzung der Zeitarbeitsrichtlinie wurden zum 01.12.2011 wirksam.

Unter anderem wurde in § 1 Abs.1 Satz 2 AÜG aufgenommen, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an den Einsatzbetrieb „vorübergehend“ erfolgt. Dies haben einige Betriebsräte – offensichtlich initiiert durch die

beratenden Anwälte und die Gewerkschaft- zum Anlass genommen, im Rahmen der Mitbestimmung nach § 99 Abs.1 BetrVG der Einstellung von Zeitarbeitnehmern mit der Begründung zu widersprechen, der Zeitarbeitnehmer werde an einem Dauerarbeitsplatz eingesetzt, die geplante Einsatzdauer sei zu lang oder aber nicht von vorneherein befristet.

Diese Argumentation zeigt jedoch eine falsche Sicht der Dinge. Mit der Aufnahme dieses Begriffes sollte gerade keine neue Höchstüberlassungsdauer eingefügt werden. Der Begriff dient lediglich der Klarstellung, dass grundsätzlich die Rückkehr des Leiharbeitnehmers vorgesehen ist. Vorübergehend im Sinne der Rechtsprechung ist jede nicht als endgültig geplante Überlassung. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus der Gesetzesbegründung. Daher ist die Vorgehensweise der Betriebsräte in diesem Zusammenhang entschieden abzulehnen. Gegebenenfalls sollte der Arbeitgeber mit einem Antrag auf das Zustimmungsersetzungsverfahren gem.

§§ 99 Abs. 4, 100 Abs. 2 BetrVG reagieren. Es ist zu erwarten, dass diese Problematik die Betriebe auch weiterhin beschäftigen wird.

Gleiches gilt für die Folgen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal Service-Agenturen (CGZP). Aus der sich hieraus ergebenden Gemengelage offener Rechtsfragen können die Einsatzunternehmen hauptsächlich in zwei Bereichen betroffen sein und zwar hinsichtlich Auskunftsansprüchen und ihrer Haftung für Sozialversicherungsbeiträge. Im vergangenen Jahr haben uns einige Anfragen erreicht, in denen ehemalige Zeitarbeitnehmer gegen den Einsatzbetrieb den Auskunftsanspruch über die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts geltend gemacht haben. Auch haben Verleihfirmen Kontakt zu den Entleihern aufgenommen und diesbezüglich um Auskunft gebeten. Relativ ruhig ist bei den Entleiherfirmen die Thematik Sozialversicherungsbeiträge. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat bislang die Einsatzbetriebe lediglich in allgemein gehaltenen Schreiben aufgefordert, Auskünfte über die in ihren Betrieben gezahlten Entgelte zu erteilen. Nach unseren Informationen konzentrieren sich die Prüfungen der Rentenversicherungsträger derzeit auf die Zeitarbeitsunternehmen.

URLAUBSANSPRÜCHE LANGZEITERKRANKTER

Zahlreiche Entscheidungen gab es auch im vergangenen Jahr zum Thema Urlaubsansprüche bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit. Die relevanteste dürfte hierbei eine Entwicklung hin zu einer Begrenzung auch gesetzlicher Urlaubsansprüche sein. Im November 2011 entschied der EuGH, dass eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre nicht geboten und eine nationale Regelung mit einer Begrenzung des Übertragungszeitraums von 15 Monaten unionsrechtlich nicht zu beanstanden ist. Offen ist, ob für diese Begrenzung eine Abänderung des BUrlG durch den Gesetzgeber erforderlich wird. Es gibt allerdings eine erste Entscheidung, die dies verneint. Das LAG Baden-Württemberg entschied am 21.12.2011, dass Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs untergehen und leitet dies direkt aus einer europarechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG her. Mit Spannung bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht diesen begrüßenswerten Ansatz aufgreifen wird.



ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSORGANISATION

ENTGELTGESTALTUNG: GRUNDENTGELTFINDUNG

Dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) wurde bei seiner erstmaligen Anwendung in den Betrieben eine hohe Bedeutung zugemessen. Insbesondere in die Beschreibungen und Bewertungen der betrieblichen Arbeitsaufgaben wurde von betrieblichen Führungskräften viel Arbeit und Sorgfalt investiert. Dabei eigneten sich Personaler, Fach- und Führungskräfte und auch Betriebsräte ein umfangreiches Wissen über die Regelungen des ERA an.

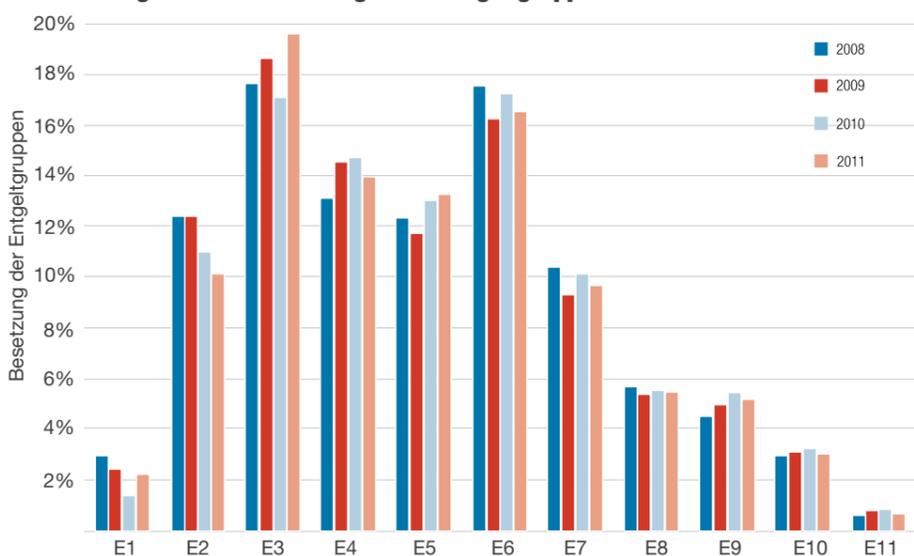
10 Zwischenzeitlich hat sich diese Situation geändert. In vielen Betrieben liegt die ERA-Einführung nun schon einige Jahre zurück. Es ist zu beobachten, dass:

- die Bewertung von Arbeitsaufgaben nach der Einführung von ERA und der Abarbeitung der letzten Widerspruchsfälle als „erledigt“ betrachtet wird und nicht mehr im Fokus von „Entscheidern“ im Unternehmen steht

- qualifizierte und erfahrene Arbeitsbewerter aus den Betrieben ausscheiden oder sich anderen betrieblichen Aufgaben widmen und entweder überhaupt nicht oder durch weniger erfahrene Sachbearbeiter ersetzt werden
- Betriebsräte – häufig unterstützt durch betriebliche Führungskräfte – über Reklamationen der vorhandenen Eingruppierungen versuchen, subjektiv „verlorenen“ Boden wieder gutzumachen und höherwertigen Eingruppierungen im Betrieb durchzusetzen
- die in den Jahren 2008 und 2009 rezessionsbedingte Zurückhaltung bei Reklamationen jetzt einer eher forderungsorientierten Haltung weicht

Dies birgt die Gefahr, dass die Investitionen, die mit der ERA-Einführung verbunden waren, verloren gehen. Die erarbeiteten und umgesetzten Entgeltstrukturen drohen zu verwässern.

Veränderungen in den Besetzungen der Entgeltgruppen



Das Bild zeigt die Veränderungen in der Besetzung der Entgeltgruppen in den vorangegangenen vier Jahren. Die relative Abnahme der Besetzungen der E1 und E2 bei gleichzeitiger Zunahme der Besetzungen der E3 führt zu der Vermutung, dass eine Entgelt drift stattfindet. Der gleiche Effekt ist in der Abnahme der Besetzungen bei E6 und E7 und nahezu konstanter Besetzung der E8 zu erkennen. Gleichzeitig verzeichnen die Entgeltgruppen E9 und E10 eine Zunahme der Besetzungen.

SICHERUNG DER ENTGELTSTRUKTUREN

Um eine Entgelt drift – über die tarifliche Entwicklung hinaus – zu vermeiden, muss der Erhalt der betrieblichen ERA-Entgeltstrukturen wieder in den Fokus der Geschäftsleitungen rücken. Die Einführung von ERA im Betrieb war Chefsache, daher muss auch die Pflege der ERA-Entgeltstrukturen Chefsache bleiben. Unterstützung erhalten die Betriebe dabei von den Verbandsingenieuren – den Experten in Sachen Arbeitsbewertung.

Neben dem Grundentgelt rückt mit zunehmender Konjunkturerholung auch die Gestaltung des variablen Leistungsentgeltes in den Fokus betrieblicher Akteure. In vielen Fällen wird dabei versucht, Entgeltsteigerungen einzubauen und die tariflichen (Mindest-) Normen aufzuweichen.

ENTGELTSTATISTIKEN FEST ETABLIERT

Um den Betrieben neben dem tarifvertraglichen Regelwerk eine zusätzliche Orientierung zu den geschaffenen Entgeltstrukturen zu geben, bieten unsere jährlichen Entgeltstatistiken eine verlässliche Vergleichsbasis. Die entgeltgruppenbezogene Verdienstauswertung zeigt die Besetzung der einzelnen ERA-Entgeltgruppen und die aktuell gezahlten monatlichen effektiven Entgelte bezogen auf die saarländischen M+E-Industrie. Dagegen bilden typische Arbeitsaufgaben, die in nahezu allen Metall- und Elektrounternehmen anzutreffen sind, den Kern der aufgabenbezogenen Verdienststatistik. Die

zugrunde liegende Struktur der Aufgabenbeschreibung auf Basis des Entgelttarifvertrags hat sich als universal anwendbar erwiesen, so dass sich auch Unternehmen an der Erhebung beteiligen, die nicht tarifgebunden sind. Die Auswertungen beider Entgeltstatistiken stehen den beteiligten Unternehmen in betriebspezifischer Form zur Verfügung, so dass die Positionierung des eigenen Unternehmens schnell erkannt wird. In den letzten Jahren hat sich die aktive Teilnahme an diesen Entgeltbenchmarks bei vielen Unternehmen fest etabliert, liefert sie doch wertvolle Hinweise für die firmenindividuelle Entgeltspolitik.

VERBANDSSTATISTIK

Neben den genannten Entgeltstatistiken bieten die regelmäßigen Auswertungen von Datenerhebungen, wie beispielsweise Ausfallzeiten, Beschäftigtenzahlen und M+E-Benchmark, für die teilnehmenden Mitgliedsunternehmen eine Vergleichsmöglichkeit des eigenen Unternehmens mit den anderen Unternehmen des Verbandes. Zusätzlich bitten wir unsere Mitglieder unregelmäßig um die Beantwortung von weitergehenden arbeits- und personalwirtschaftlichen Fragestellungen, die uns u. a. auch aus dem Kreis der Mitgliedsunternehmen zugetragen werden. Die zumeist gute Beteiligung an diesen Befragungen zeigt uns das Interesse der Betriebe an dieser Dienstleistung.

Aufgabenbezogene Verdiensterhebung

BEZUGSJAHR 2010

Referenzaufgaben	Stichprobe: ME Mitte							Median	gew. MW
	Jahreseffektiventgelt [€] (Basis: 35 h/Woche [West], 38 h/Woche [Ost])								
ifd. Nr. Arbeitsaufgabe	20.000	30.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000		
1 Buchhalter/-in								40.926	42.119
2 Einkaufssachbearbeiter/-in								36.781	38.972
3 Bearbeiten komplexer Einkaufsvorgänge								52.893	55.490
4 Produktion planen und steuern								47.007	46.943
5 Lagerist/-in								32.754	33.829
6 Personalsachbearbeiter/-in								41.149	41.047
7 Planen und Durchführen von Personalmaßnahmen								59.007	58.346
8 IT-Anwendungsbetreuer/-in								46.813	47.992
9 Instandhalter/-in Instandhaltung Mechanik/Elektrik								38.778	39.373
10 Teamleiter/-in Instandhaltung Mechanik/Elektrik								48.563	47.002
11 QS-Fachkraft								39.476	40.620
12 Entwicklungsingenieur/-in								54.409	53.697
13 Konstruktionstechniker/-in								43.637	45.339
14 Konstruktionsingenieur/-in								52.042	53.480
15 Gruppenleiter/-in Konstruktion								63.943	66.661
16 Vertriebsfachbearbeiter/-in								39.112	39.317
17 Vertriebsingenieur/-in								63.013	64.822
18 Maschinenbediener/-in								31.702	34.249
19 Maschinenführer(-in)/-einrichter(-in)								37.371	39.347
20 Montage in der Serienfertigung								31.163	33.229
21 Einzelgerätemonteur/-in								35.059	38.941
22 Anleiten einer Fertigungsgruppe								43.386	45.378
23 Leiten einer Fertigungsmeisterei								51.500	52.559
24 Schweißen von Baugruppen / Erzeugnissen								33.900	36.462

ifaa

Dieses Bild zeigt ausschnittsweise die Auswertung der aufgabenbezogenen Entgeltstatistik bezogen auf das Kalenderjahr 2010. Die mit eigener Datenmeldung beteiligten Unternehmen erhalten mit diesem Entgeltbenchmark einen schnellen Überblick zur eigenen Positionierung.

Die eigenen betriebspezifischen Entgeltdaten des beteiligten Unternehmens sind hier verdeckt

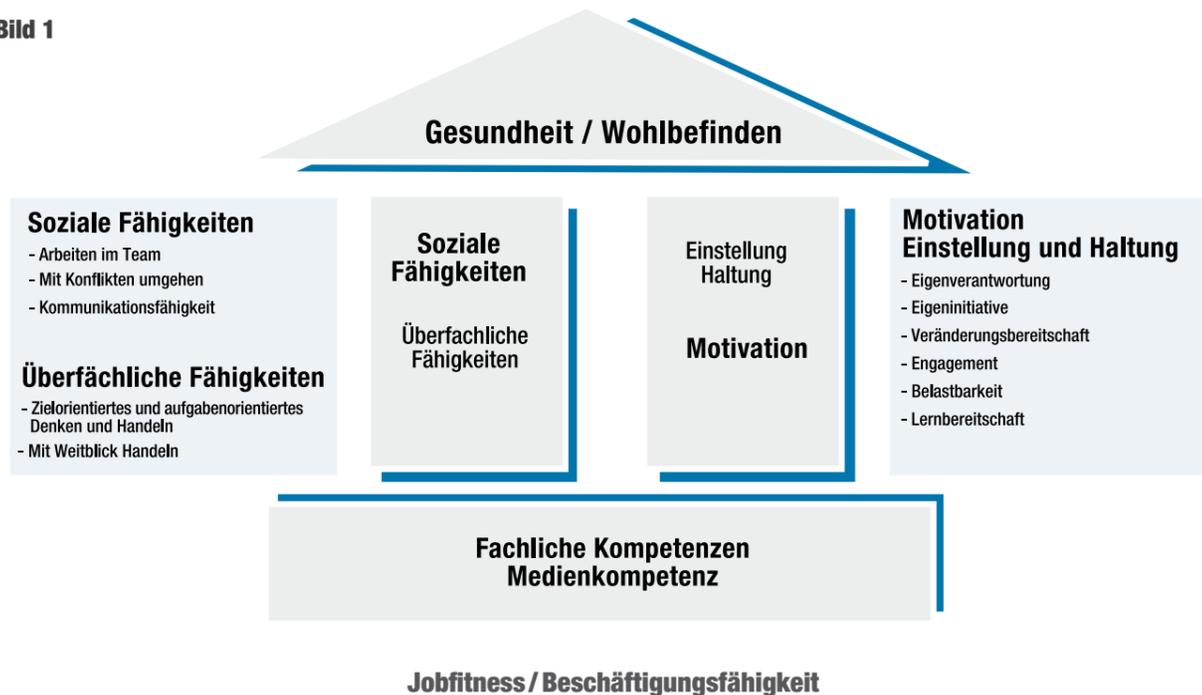


ZUKUNFT GESTALTEN - FACHKRÄFTE SICHERN

Der drohende und vielfach bereits jetzt spürbare Fachkräftemangel beschäftigt zunehmend die Unternehmen im Saarland. Gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes wurde deshalb eine Veranstaltungsreihe entwickelt, die den Betrieben helfen soll, dem bevorstehenden Fachkräftemangel erfolgreich zu begegnen.

Zu einem ersten Austausch fand im Casino der Dillinger Hütte am 2. März ein Kaminabend unter dem Motto: „Die Besten gewinnen, motivieren und binden“ statt. Dieses Themenfeld wurde mit Spitzenvertretern der saarländischen Wirtschaft diskutiert und gemeinsam sollten Handlungsstrategien erörtert werden.

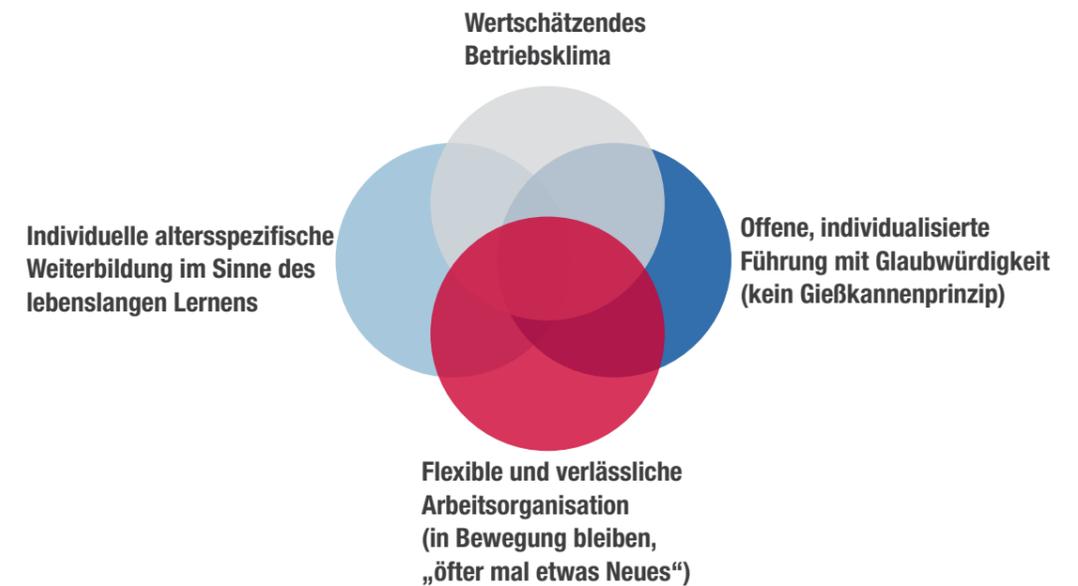
Bild 1



Quelle: Frau Professor Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability der Fachhochschule Ludwigshafen

Für den Impulsvortrag konnten wir Prof. Dr. Gunther Olesch gewinnen. Prof. Olesch ist Geschäftsführer Personal, Informatik und Recht der Phoenix Contact GmbH & Co KG in Blomberg. Dieses Unternehmen hat in den letzten Jahren zahlreiche Auszeichnungen für seine Personalpolitik erhalten. Die Auftaktveranstaltung am 10. Mai im Festsaal des Saarbrücker Schlosses war der zweite Schritt der Veranstaltungsreihe. Das Impulsreferat hielt Frau Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des renommierten Instituts für Beschäftigung und Employability der Fachhochschule Ludwigshafen. Sie referierte über nachhaltige Personalpolitik, ihre Kernelemente und die Anforderungen an die Beschäftigten (Bild 1) und die Arbeitgeber (Bild 2). In der anschließenden Diskussion mit Personalverantwortlichen saarländischer Betriebe wurden individuelle Ansätze aufgezeigt, mit denen Unternehmen an der Saar bereits begonnen haben, der Herausforderung erfolgreich zu begegnen.

Bild 2



Erhaltung und Förderung der Jobfitness der Mitarbeiter

Quelle: Frau Professor Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability der Fachhochschule Ludwigshafen

In etwa zweijährigem Abstand organisieren wir gemeinsam mit den M+E Verbänden aus Hessen und Rheinland-Pfalz (M+E MITTE) ein Arbeitswissenschaftliches Forum. Schwerpunkt der diesjährigen - zum 8. Male stattfindenden - Veranstaltung war das Zusammenwirken von Arbeitsgestaltung und Personalarbeit vor dem Hintergrund sich ändernder Rahmenbedingungen am Arbeitskräftemarkt.

In den sich anschließenden vier Workshops beschäftigten sich die Teilnehmer mit den Themen:

- Personaleinsatzplanung als demografische Herausforderung
- Spannungsfeld Demografie und Arbeitszeitmanagement
- Lebenslanges Lernen im Arbeitssystem: Potenziale erkennen und fördern
- Gesund, fit und produktiv: moderne Arbeitsplatzgestaltung

Die Workshopreihe war gut besucht und lieferte den Teilnehmern interessante Hinweise und auch Lösungsansätze für ihre betriebliche Arbeit.



BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG



14

INVESTITIONEN IN BILDUNG ZAHLEN SICH AUS GESELLSCHAFTLICH UND WIRTSCHAFTLICH!

Bildung ist der Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen, wirtschaftlichen Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes im internationalen Vergleich. Auch 2011/2012 haben wir deshalb unsere Strategien für bessere Bildung und mehr Bildungsteilhabe konsequent weitergeführt und ausgebaut.

TALENTE FRÜH FÖRDERN UND FÜR TECHNIK BEGEISTERN

Bildungsforscher haben sie schon lange im Visier: die frühe Lebensphase von der Geburt bis zur Einschulung. Alle Bildungsprozesse der Grundschule, der weiteren Ausbildung und letztlich auch des Lebens wurzeln in der frühen Kindheit jedes Einzelnen. Gerade deshalb ist diese Phase für den späteren Bildungserfolg so wichtig.

Mit unserem Projekt „Haus der kleinen Forscher“ setzten wir genau an diesem Punkt an: Bereits im Kindergarten können die Jungen und Mädchen selbst forschen und experimentieren. Das fördert nicht nur die Neugier und Begeisterung für naturwissenschaftliche und technische Phänomene, sondern auch eine Reihe weiterer Basiskompetenzen wie Sprachkompetenz, Sozialkompetenz und Feinmotorik, die die Kinder für ihren späteren Lebensweg benötigen. Neben zahlreichen fortlaufenden Workshops für Erzieher/innen haben wir im vergangenen Jahr zu einem Fachtag unter dem Motto „Forschen, staunen und die Welt entdecken“ eingeladen. Damit haben wir 2011 bundesweit die größte „Kleine Forscher“-Fachtagung für pädagogische Fachkräfte ausgerichtet. Rund 200 saarländische Erzieherinnen und Erzieher kamen am 26.09.2011 nach Saarbrücken, um mehr darüber zu erfahren, was frühes naturwissenschaftliches Lernen bedeutet. Am selben Tag haben wir zudem öffentlichkeitswirksam die ersten Kitas im Saarland mit einer Plakette zu „Häusern der kleinen Forscher“ ausgezeichnet.

Auch mit dem Projekt MINIPHÄNOMENTA haben wir 2011 wieder Grundschulen im Saarland besucht. An bislang rund 90 Grundschulen im Saarland erleben damit Schülerinnen und Schüler, wie spannend Technik und Naturwissenschaften sind.

„Mehr Mädchen für MINT“ - unter dem Motto haben wir im Herbst 2011 zum zweiten Mal Mädchen zu einem „Mitmach-Tag“ eingeladen. Rund 100 Mädchen und ihre Eltern informierten sich einen Samstag lang im ZeMA, dem Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik in Saarbrücken, über spannende Ausbildungen, Berufe und Karrierechancen in der M+E-Industrie.

SCHULEN UND UNTERNEHMEN STARKE PARTNER FÜR MEHR BERUFSORIENTIERUNG

Nicht übereinander, sondern miteinander sprechen – das ist das Motto des bundesweiten Netzwerks SchuleWirtschaft, das Schulen vielfältige Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Betrieben ermöglicht. Ehrenamtliche aus Unternehmen und Schulen setzen sich für eine Stärkung der ökonomischen Bildung an Schulen ein, fördern gemeinsam die berufliche Orientierung der Schülerinnen und Schüler und kooperieren in zahlreichen Projekten. Das Netzwerk ist in regionalen und lokalen Arbeitskreisen organisiert. Wir betreuen als Geschäftsstelle die Landesarbeitsgemeinschaft im Saarland mit derzeit einem aktiven Arbeitskreis im Saarpfalz-Kreis und haben im Herbst 2011 im Regionalverband Saarbrücken diese Zusammenarbeit neu aktiviert. Unternehmen, die hier mit Schulen in den Dialog treten, fungieren als Brückenbauer zwischen Theorie und Praxis. Damit können sie nicht nur aktiv die Qualität von Schule beeinflussen und die ökonomische Bildung mitgestalten, sondern auch den Nachwuchs für morgen fördern.

Als Landesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft fördern und unterstützen wir darüber hinaus auch Veranstaltungen und Projekte im Bereich Schulentwicklung, wie beispielsweise in diesem Jahr das saarländische Schulleitersymposium mit über 120 Führungskräften saarländischer Schulen.

Um die Selbständigkeit, Eigeninitiative, Teamfähigkeit und das Verantwortungsbewusstsein bei Jugendlichen zu fördern sowie das Interesse an unternehmerischem Handeln und das Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge zu wecken und zu intensivieren, unterstützen wir als regionaler Projektpartner das JUNIOR-Projekt im Saarland. Das JUNIOR-Programm bietet Schülern die Möglichkeit, für ein Schuljahr ein eigenes Schülerunternehmen zu gründen. Dabei werden nicht nur Materialien zur Verfügung gestellt, sondern die Schülerfirmen werden beraten, betreut und mit Unternehmen in Kontakt gebracht. Projektträger ist das Institut der deutschen Wirtschaft Köln JUNIOR gGmbH.

SCHULE STARK MACHEN

Das Projekt Qualitätsverbesserungsprozess an saarländischen Schulen (QVP) ist ein gemeinsames Projekt des Bildungsministeriums und der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. (VSU). Es wird finanziell durch die Stiftung des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes gefördert. QVP richtet sich an Schulen, die einen systematischen Schulentwicklungsprozess einleiten und die Arbeit in den Kernbereichen Schulmanagement, kollegiale Kooperation, Unterricht und Erziehung weiterentwickeln wollen. Im Jahr 2011 haben wir in einem dritten Durchgang 20 Schulen in das Projekt aufgenommen. In den kommenden zwei Jahren werden sich diese schrittweise auf den Weg zu einem eigenen Qualitätsmanagement-System machen. Unterstützt werden Sie dabei durch kompetente Berater, ein vielfältiges Fortbildungsangebot und engagierte Partner aus der Wirtschaft. Der Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung hat diesem Thema eine besondere Bedeutung zugewiesen.

15



Übergabe der Plakette „Haus der kleinen Forscher“ an die sieben ausgezeichneten Kitas.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



KLARE BOTSCHAFTEN FORMULIEREN

Die Saarwirtschaft, und allen voran die saarländische Industrie, arbeitete sich in großen Schritten aus dem tiefen Tal der Krise heraus und ist nun wieder auf Augenhöhe mit dem Vorkrisenniveau. Gute Nachrichten, die auch in den Medien transportiert werden müssen. Diese Art der Kommunikation fällt vergleichsweise leicht, denn inzwischen sind auch gute Nachrichten immer häufiger eine Schlagzeile wert. Schwieriger ist es dann schon, auch in guten Zeiten mahndend den Zeigefinger zu heben, um auf Risiken hinzuweisen und nicht gleich als Konjunkturpessimist abgetan zu werden.

Daher war es notwendig, klare Botschaften zu formulieren. Allem voran gilt: Die guten Wachstumswahlen sind kein Verdienst der Politiker. Politik kann lediglich die richtigen oder falschen Rahmenbedingungen setzen und die Unternehmen befördern oder einbremsen. Es waren die Unternehmer, die in einem gemeinsamen Kraftakt mit ihren Mitarbeitern die Krise bewältigt haben. Dies erfolgte durch richtige Unternehmensstrategie und konsequente Umsetzung vor Ort, was auch Härten mit sich gebracht hat.

GUTE STANDORTBEDINGUNGEN FORDERN

Immer wieder haben wir daran erinnert, was ein Bekenntnis zum Industriestandort Saarland in der politischen Umsetzung konsequenterweise bedeutet. So wären die ursprünglichen Ideen zum Energiemasterplan im Saarland, die weit über die ehrgeizigen Ziele auf Bundesebene hinausgingen, für die Industriebetriebe an der Saar eine schwere Belastung geworden. Durch offensive Kommunikation in der Öffentlichkeit, gezielte Informationspolitik und sachlichen Austausch mit der Landesregierung konnten wir dazu beitragen, dass hier (zunächst) keine weiteren Belastungen für den Wirtschaftsstandort an der Saar erwachsen sind.

Gleiche Aufmerksamkeit gilt der großen Themenwolke „Beschäftigungsbedingungen“. Gewerkschaften und Arbeitskammer sind sehr bemüht unter der Überschrift „Prekäre Beschäftigung“ alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse, angefangen von der Zeitarbeit, über Teilzeitarbeit bis hin zu Minijobs über einen Kamm zu scheren und als größtes Übel zu diskriminieren. Hier gilt es gegenzuhalten und deutlich zu machen, welchen Stellenwert Flexibilität für Unternehmen in einer globalisierten Welt mit stark schwankender Konjunktur hat und welche Möglichkeiten diese Arten der Beschäftigung Arbeitslosen eröffnen, die bisher keine Chancen am Arbeitsmarkt hatten.

Gerade im Landtagswahlkampf griffen Politiker aus allen Parteien die populistischen Forderungen der Arbeitnehmerorganisationen gerne auf und forderten z. B. die Eindämmung von Zeitarbeit, die Einführung von Mindestlöhnen, die Abschaffung von Minijobs oder gar die Kopplung von Wirtschaftsförderung an Zeitarbeitsquoten in Unternehmen. Gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden und -kammern im Saarland haben wir hier die Anforderungen und die Vorstellungen der saarländischen Industrie an einen attraktiven Wirtschaftsstandort mit Nachdruck formuliert.

KOMMUNIKATION IN DER TARIFRUNDE

Starke Eindämmung der Zeitarbeit war neben den Forderungen nach Übernahme von Ausgebildeten und einer Entgelterhöhung um 6,5 Prozent das zentrale Thema der Tarifrunde 2012 in der Metall- und Elektroindustrie. Hier auf haben wir abgestimmt mit den Schwesterverbänden in den anderen Tarifgebieten reagiert und deutlich Position bezogen. Die Kampagne der M+E-Arbeitgeber lief unter dem Motto „Gemeinsam Kurs halten – für starke Betriebe, gute Jobs, faire Chancen“.

Neben den klassischen Instrumenten der Pressearbeit wurden immer stärker auch die neuen Kommunikationswege genutzt. Insbesondere beim Thema „Übernahme von Ausgebildeten“ konnten über Twitter, Facebook und YouTube Diskussionen mit jungen Menschen angestoßen werden. Erstmals hat Gesamtmetall mit zwei kurzen nicht ganz ernstzunehmenden Videospots, die gute Verbreitung gefunden haben, auf die Forderungen reagiert.

Man muss realistisch genug sein, dass es auch auf diesem Weg nicht gelingt, erbitterte Verfechter der Gewerkschaftspositionen von unseren Argumenten zu überzeugen. Andererseits schafft man es durch öffentlich geführte Online-Diskussionen und durch eigene intelligent gesetzte Beiträge bei einer größeren Gruppe von „Beobachtern“ unsere Argumente ungefiltert bekannt zu machen.

DAS HERZ DER WIRTSCHAFT

Mit der Kampagne „Das Herz der Wirtschaft“ machen die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie seit Herbst letzten Jahres bundesweit auf die Bedeutung der Branche aufmerksam. Die Rolle der M+E-Unternehmen als wesentlicher Wohlstandsmotor Deutschlands ist nicht hinreichend in der Öffentlichkeit und insbesondere in den Köpfen der politischen Entscheidungsträger verankert. Schließlich repräsentiert die M+E-Branche den wichtigsten industriellen Kern in Deutschland mit mehr als 23.000 Betrieben mit 3,6 Millionen Stamm-Beschäftigten und mehr als 950 Milliarden Euro Jahresumsatz. Mit der Kampagne wollen die Arbeitgeberverbände zudem jungen Menschen die beruflichen Perspektiven in der Metall- und Elektroindustrie aufzeigen (siehe letzte Umschlagseite).



STIFTUNG ME SAAR



MIT VEREINTEN KRÄFTEN MEHR BEWEGEN

Nach über zehn Jahren Stiftungsarbeit ziehen wir eine positive Zwischenbilanz. Die in 2001 gegründete Stiftung ME Saar hat mit bereits über 3 Mio. Euro eine Vielfalt von Projekten im Saarland gefördert und damit das Land bunter und attraktiver gestaltet. Die Bereiche Bildung, Forschung, Kunst und Kultur stehen dabei im Fokus der Förderinvestitionen.

Mit einem Auszug aus den in 2011/2012 geförderten Projekten möchten wir einen Eindruck der Stiftungsarbeit vermitteln.

BILDUNG UND FORSCHUNG

Der „demografische Wandel“ und der damit verbundene Fachkräftemangel werden brisanter. Somit richten wir auch in Zukunft unser Augenmerk verstärkt auf die Unterstützung von mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Projekten.

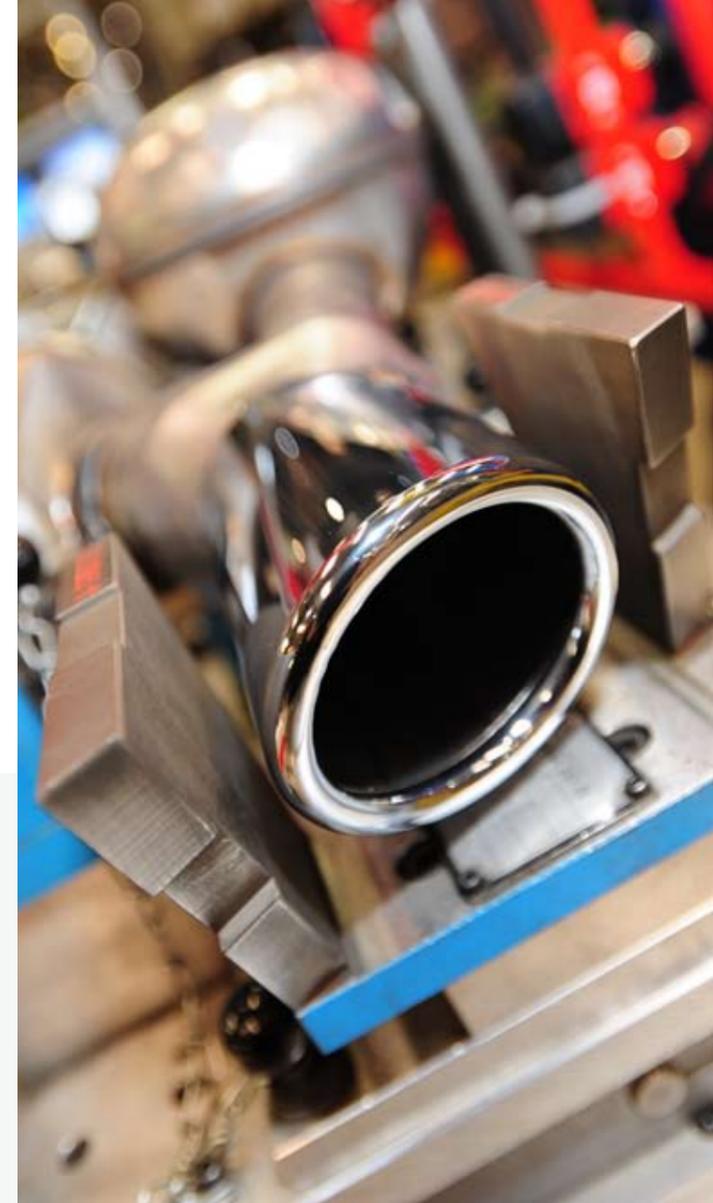
Im Rahmen des Projektes „Lernwelt Saar“ haben IT-Lehrer aus dem Saarland eine Internetplattform geschaffen, die Schüler mit digitalen Medien vertraut macht und ihnen neben dem standardisierten Unterricht digitale Lernprozesse anbietet, die ihr persönliches Lernprofil kontinuierlich unterstützen. Dieser Plattform gehören Bildungseinrichtungen aus Deutschland und anderen europäischen Ländern an – von Grundschulen bis Universitäten.

Das „Saarbrücker Juniorstudium“ bietet ausgewählten Schülerinnen und Schülern mit ausgeprägter, breiter Begabung und hoher Motivation die Möglichkeit, parallel zu den Klassenstufen 11 und 12, einen individuellen Studienumfang bis zu maximal einem vollen Studienjahr der Universität zu absolvieren. Ein Schwerpunkt liegt hierbei in den mathematisch-technischen Fächern.

Die Förderung durch die Stiftung ME Saar kam darüber hinaus auch allgemeinen Bildungsprojekten zugute. Darunter fallen vor allem Projekte, die das Interesse am wirtschaftlichen und kulturellen Leben wecken sollen. Hausaufgabenbetreuung von Grundschulkindern durch Ehrenamtliche steht bei „Chancengleichheit für alle von KLEIN an“ im Fokus. Zudem werden in Kinderheimen und Bibliotheken Kinder durch Vorlesen an Bücher herangeführt. Auch Kinder von Migranten werden speziell unterstützt: Derzeit sind rund 70 Ehrenamtliche an 19 Grundschulen in Saarbrücken im Einsatz, um diesen Kindern die deutsche Sprache näher zu bringen.

Beim „Willem C Vis International Commercial Arbitration Moot“ handelt es sich um einen Hochschulwettbewerb auf dem Gebiet des internationalen Wirtschaftsrechts. Richter, Anwälte und Professoren aus der ganzen Welt sind die Schiedsrichter des Wettbewerbs. Jura-Studenten der Universität des Saarlandes nehmen bereits seit mehreren Jahren erfolgreich am Wettbewerb teil.

Das IBO-Institut untersucht, inwieweit sich Technologieförderungen auf die Wettbewerbsfähigkeit mittelständischer Unternehmen auswirken und was getan werden muss, um diese nachhaltig zu erhalten. In einer ganzheitlichen Betrachtung werden Erfolgs- und Zukunftsfähigkeit analysiert und Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Dabei gewonnene Erfahrungen fließen in eine Wissensdatenbank ein, die zum Projektende allen saarländischen Unternehmen zur Verfügung stehen soll.





KUNST UND KULTUR

Das Saarland besitzt eine vielfältige Kunst- und Kulturszene, die wir durch die Förderung der unterschiedlichsten Projekte noch attraktiver gestalten möchten.

Mit der Unterstützung folgender Projekte haben wir diesen Weg fortgesetzt.

Anlässlich des zehnjährigen Stiftungsjubiläums hat die Stiftung dem Saarlandmuseum eine Skulptur der Künstlerin Katja Strunz überreicht. Das geknickte und gefaltete, fast sechs Meter hohe Werk, namens „Einfall“ steht dauerhaft im Skulpturengarten des Museums.

Die Deutsche Erstaufführung „Das Buch der Unruhe“ im Saarländischen Staatstheater mit Schauspieler Klaus Maria Brandauer war ein voller Erfolg. Die mit Musik und starken Bildern hinterlegte Lesung regte zum Nachdenken und Diskutieren an.

Die künstlerische Leiterin des Saarländischen Staatsballets, Marguerite Donlon, hat mit der Inszenierung des 3. Internationalen Tanzfestivals „NOW Dance“ die Elite des klassischen Tanzes an die Saar geholt. Das Festival wurde neben den Aufführungen im Staatstheater durch Vorstellungen, Filme, Flashmobs, Ausstellungen und Konzerten in verschiedenen Saarbrücker Spielstätten flankiert.

Die Förderung der Musikfestspiele hat eine lange Stiftungstradition. Mit dem Festival 2011 „Servus Austria“ haben die Musikfestspiele Saar mit insgesamt 40 Konzerten im Saarland, in Rheinland-Pfalz, in Frankreich und Luxemburg gegläntzt und unser Nachbarland eindrucksvoll repräsentiert.

Als das wichtigste Nachwuchsfestival für Filme und Schauspieler hat der „Max Ophüls Preis“ eine herausragende Bedeutung für den gesamten deutschsprachigen Raum. Die 33. Ausgabe des diesjährigen Festivals war ein kultureller Höhepunkt unserer Region - auch weit über die Grenzen des Saarlandes hinweg. Die Stiftung ME Saar war hier erstmals als Unterstützer dabei.



Bild links: Szene aus der Ballettaufführung „Blue“ von Marguerite Donlon im Saarländischen Staatstheater.
Bild rechts: Klaus Maria Brandauer während der Aufführung „Das Buch der Unruhe“ im Saarländischen Staatstheater.
Bild unten: Max Ophüls Preisverleihung 2012



IMPRESSUM

Verantwortlich für Text und Inhalte:
Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V.
Harthweg 15 | 66119 Saarbrücken | Postfach 650433 | 66143 Saarbrücken
Telefon 0681 95434-0 | Fax 0681 95434-74
<http://www.mesaar.de> | kontakt@mesaar.de
Joachim Malter (Hauptgeschäftsführer)
Martin Schlechter (Geschäftsführer)

Konzept und Realisation: www.zweip.com

Druck: Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH

Fotografie bei unseren Mitgliedsunternehmen: Wolfgang Klauke
CASAR Drahtseilwerk Saar GmbH (Seite 8)
Eberspächer GmbH & Co. KG (Seiten 4, 19)
SGGT Maschinen- und Anlagenbau GmbH & Co. KG (Seiten 2, 9, 22)
Schmiedag GmbH & Co. KG (Seite 23)
TSCHAN GmbH (Seite 19)

weiteres Bildmaterial:

Andrew Wakeford/Maria-Helena Buckley (Seite 20)
Becker & Bredel (Seiten 15,17)
Ford-Werke GmbH (Seite 10)
Gesamtmetall (Seite 24)
Hager Electro GmbH & Co. KG (Seiten 1, 7)
Harald Brüning/vem.die arbeitgeber (Seite 13)
Joachim Malter/ ME Saar (Seite 14)
Saint-Gobain PAM Deutschland GmbH (Seite 9)
Schaeffler Technologies AG & Co. KG (Seite 12)
Sebastian Woithe (Seite 21)
ThyssenKrupp Fördertechnik GmbH (Seite 9)
ThyssenKrupp System Engineering GmbH (Seiten 1, 9)
Universität des Saarlandes (Seite 18)
Uwe Bellhäuser (Seite 21)
ZF Friedrichshafen AG (Seite16)