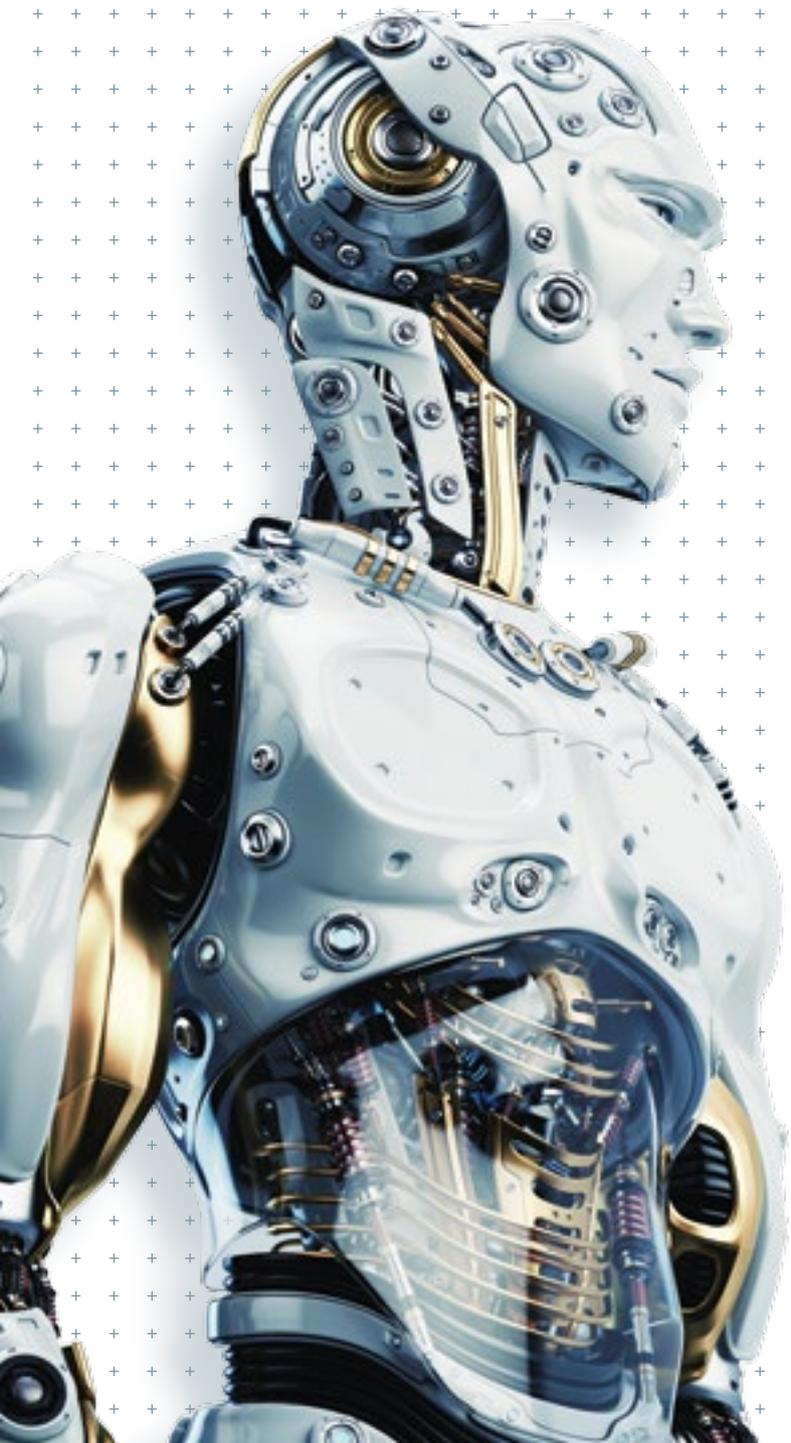


JAHRESBERICHT⁺

2016/17



MESAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

das Saarland hat in den letzten Jahren auf politischer und wirtschaftlicher Ebene einiges erreicht. Die Konsolidierung des Landeshaushaltes schreitet voran, eine Neuregelung des Finanzausgleiches und positive Rahmenbedingungen für die Unternehmen gehen einher mit einer guten wirtschaftlichen Entwicklung im Industrieland Saarland.

Auch die Metall- und Elektroindustrie hat ihren Beitrag für diese Erfolge geleistet. In einem wettbewerbsintensiven Umfeld haben die Unternehmen unserer Branche Leistungsfähigkeit bewiesen und ihren Anteil dazu beigesteuert, neue Rekorde am Arbeitsmarkt zu erzielen.

Die Wirtschaft bekennt sich zum Standort Deutschland und zum Saarland. Damit wir hier in Zukunft international wettbewerbsfähig bleiben, ist jedoch auch die Politik gefordert. Das Ergebnis der Landtagswahl im März lässt darauf hoffen, dass der Kurs der Verunft fortgesetzt wird.

In den nächsten fünf Jahren gilt es, den notwendigen Konsolidierungskurs mit zukunftsweisenden Investitionen in die Infrastruktur und Bildung zu verbinden. Denn nur Sparen greift zu kurz. Das Land braucht Investitionen – in die Verkehrsinfrastruktur, digitale Strukturen und in die Köpfe des Landes. Die Voraussetzungen für den Erhalt unseres Landes sind gut, gemeinsam müssen wir jedoch tagtäglich diese Voraussetzungen in Erfolge ummünzen.

Aber auch die Bundespolitik ist und bleibt gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die weiteres, nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum ermöglichen und nicht die Dynamik der Unternehmen mit Regulierungen ersticken. Ähnlich wie auf Landesebene sind Haushaltsdisziplin und Mut zu sinnvollen Investitionen in die Zukunft gefragt. Nicht der kurzfristige Beifall, sondern die langfristige Sinnhaftigkeit muss der Maßstab für Entscheidungen sein.

Die Metall- und Elektroindustrie wird ihren Beitrag leisten. Als moderne und zukunftsweisende Branche sehen wir uns zwar vor große Herausforderungen gestellt – die Digitalisierung der Prozesse wird zum Beispiel in einigen Bereichen die Produktion komplett verändern – doch wir sind bestens aufgestellt. So setzen sich die Unternehmen aktiv und zielgerichtet mit diesen Themen auseinander und entwickeln individuelle, zukunftsweisende Konzepte.

Wir als Verband unterstützen diese Arbeit mit unserem Know-how und unserem Netzwerk. Und wir bleiben das mahnende Sprachrohr der Unternehmen gegenüber der Politik, die formulierten Ziele mit Tatkraft und Elan anzugehen.



Ihr
Joachim Malter
Hauptgeschäftsführer



Ihr
Martin Schlechter
Geschäftsführer



6

INTERVIEW MIT OSWALD BUBEL
DIE POLITIK MUSS DEN RICHTIGEN RAHMEN SETZEN!

WO LIEGT DER SCHLÜSSEL
ZUR MODERNEN ARBEITSZEIT?
KOMMENTAR VON
JOACHIM MALTER



10

ME SAAR WERTET
INGENIEURAUSBILDUNG IM SAARLAND AUF
BEITRAG DER
MINISTERPRÄSIDENTIN
A. KRAMP-KARRENBÄUER



30

BILDUNG BLEIBT SCHLÜSSELFAKTOR [26]
SAARLÄNDISCHER BILDUNGSPREIS 2016 [28]
BILDUNG & QUALIFIZIERUNG



26

ZEITARBEIT + ARBEITSZEIT
RECHTSBERATUNG &
-VERTRETUNG



12

REPORTAGE: SCHICHTPLANGESTALTUNG BEI
MAGNA EXTERIORS SULZBACH [16]
VERBANDSTATISTIKEN [22]
ARBEITSGESTALTUNG &
BETRIEBSORGANISATION



16

WIR FÖRDERN PROJEKTE IN
BILDUNG [36], FORSCHUNG [38], KUNST & KULTUR [40]
STIFTUNG ME SAAR



34

DIE MARKE ME SAAR STÄRKEN
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



32

DAS TEAM AN IHRER SEITE
WIR SIND ME SAAR



42

IMPRESSUM
Verband der Metall- und Elektro-
industrie des Saarlandes e. V. (ME Saar)

Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken
www.mesaar.de · kontakt@mesaar.de
T 0681 9 54 34-0 · F 0681 9 54 34-74

Vereinsregisternummer 2181
(Amtsgericht Saarbrücken)

VERTRETUNGSBERECHTIGTE GESCHÄFTSFÜHRER
Joachim Malter (Hauptgeschäftsführer)
Martin Schlechter

GESTALTUNG & SATZ
7°DST Agentur für Kommunikation GmbH
www.siebengradost-agentur.de

TEXT
Thomas Schommer PR-Beratung
www.mytext.de

FOTOGRAFIE
André Köhl
www.andrekoehl.de

DRUCK
Kern GmbH
www.kerndruck.de

BILDQUELLEN
André Köhl · Staatskanzlei des Saarlandes · Shutterstock · Universität
des Saarlandes · Michael Ehrhart · Festival Perspectives · Oliver Dietze ·
SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland · Florian Freund · Gesamtmetall ·
Becker & Bredel · Max Ophüls Filmfestival · Sebastian Woithe · Stiftung
Jugend forscht e. V. · Universität des Saarlandes, Lehrstuhl für Antriebs-
technik · Festival Perspectives, Jean Claude Carbonne und Timon Titus
Mathieu Gervaise · Weltkulturerbe Völklinger Hütte, Hans-Georg Merkel ·
Stiftung ME Saar

Wir danken allen beteiligten Mitgliedsunternehmen für die freund-
liche Unterstützung.

INTERVIEW MIT OSWALD BUBEL⁺

PRÄSIDENT DES ME SAAR ZUR WIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG

DIE POLITIK MUSS DEN RICHTIGEN RAHMEN SETZEN!

UMFELD BLEIBT SCHWIERIG FÜR M+E-BRANCHE
- UNTERNEHMEN GUT AUFGESTELLT



**OSWALD
BUBEL**
PRÄSIDENT
ME SAAR

Industrie 4.0 war eines der Schlagworte des vergangenen Jahres. Ist die Metall- und Elektroindustrie für diese Herausforderungen gerüstet?

Oswald Bubel: Die Digitalisierung von Produkten und Prozessen bietet für die Metall- und Elektroindustrie als Zukunftsbranche enorme Chancen. Es hat sich aber herauskristallisiert, dass sich einzelne Rahmenbedingungen ändern müssen, damit wir als Unternehmen gemeinsam mit den Beschäftigten diese Chancen auch wirklich nutzen können.

Was fordert die Wirtschaft konkret von der Politik?

In erster Linie müssen die Voraussetzungen für mehr Flexibilität geschaffen werden. Das gilt für mehr Offenheit beim Arbeitsvolumen ebenso wie für die gesetzliche Ruhezeit von elf Stunden und die Höhe der Wochenarbeitszeit. Hier brauchen wir unbedingt mehr Öffnungsklauseln, die dem Arbeitsalltag im Zeitalter von Industrie 4.0 gerecht werden und zudem auch den Mitarbeitern mehr Freiräume ermöglichen.

Sollten diese zentralen Rahmenbedingungen geschaffen werden, bin ich sehr optimistisch, denn unsere Unternehmen sind fit und bestens aufgestellt für Industrie 4.0. Wir benötigen keine weiteren Regulierungen und Vorgaben zur Qualifizierung und Ähnlichem. Die Unternehmen wissen selbst am besten, dass sie ihre Mitarbeiter auf die neuen Aufgaben vorbereiten und sie dafür qualifizieren müssen. Sie kennen den Bedarf viel genauer als die Politik, die mit allgemeinen Vorgaben nur zusätzlichen Aufwand produzieren würde.

Sie sagen, die Betriebe sind gut vorbereitet auf die digitalen Herausforderungen. Wie geht es der Metall- und Elektroindustrie grundsätzlich?

Die Metall- und Elektroindustrie tritt in den letzten Jahren etwas auf der Stelle. Und das, obwohl Deutschlands größter Industriezweig innovativ und leistungsstark ist und über erstklassig qualifizierte Mitarbeiter verfügt. Nach einem Wachstum von 0,6 % in 2015 erreichte die Metall- und Elektroindustrie 2016 ein Wachstum von 1,6 %. Echter Aufwind fühlt sich anders an.

Woran liegt es, dass die Metall- und Elektroindustrie – lange Zeit das Zugpferd der deutschen Wirtschaft – so geringe Wachstumsraten erzielt?

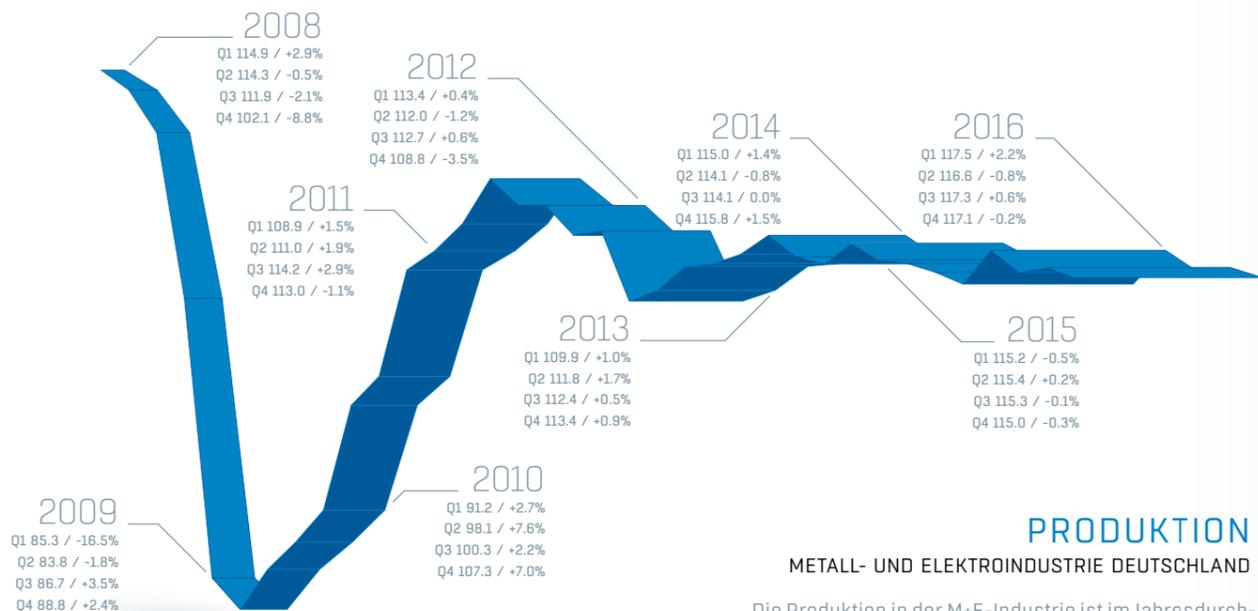
Dafür gibt es aus meiner Sicht zwei Gründe: Zum einen macht der Branche die schwache Inlandsnachfrage zu schaffen. Zwar sind die privaten Haushalte dank niedriger Zinsen und hoher Beschäftigungszahlen in Konsumlaune, dieser Trend geht aber an den meisten M+E-Betrieben vorbei, die vor allem im Anlagen- und Maschinenbau tätig sind. Denn die einheimischen Industriekunden zögern aus unterschiedlichen Gründen mit Investitionen. Zum anderen zieht auch das Auslandsgeschäft nicht mehr in dem Maße wie in früheren Zeiten – weder das Exportgeschäft mit den Industrieländern noch mit den früher so starken Schwellenländern.

Was bedeutet das für die Unternehmen?

Auf alle Fälle auch für 2017 ein schwieriges Jahr. Es gibt handfeste Risiken, die den Außenhandel bedrohen. Denken Sie nur an den Brexit. Bis heute steht nicht fest, welche Konsequenzen der Austritt Großbritanniens aus der EU für die wirtschaftliche Zusammenarbeit haben wird. Gerade für die saarländische Industrie eine gefährliche Unsicherheit, denn wir exportieren Waren im Wert von 2,7 Milliarden Euro im Jahr direkt nach Großbritannien.

Und auch die Entwicklungen in den USA sind für uns heute nicht absehbar. Käme es zu Strafzöllen und Einschränkungen der Importe, hätte das auch direkte Auswirkungen auf die saarländische Metall- und Elektroindustrie.

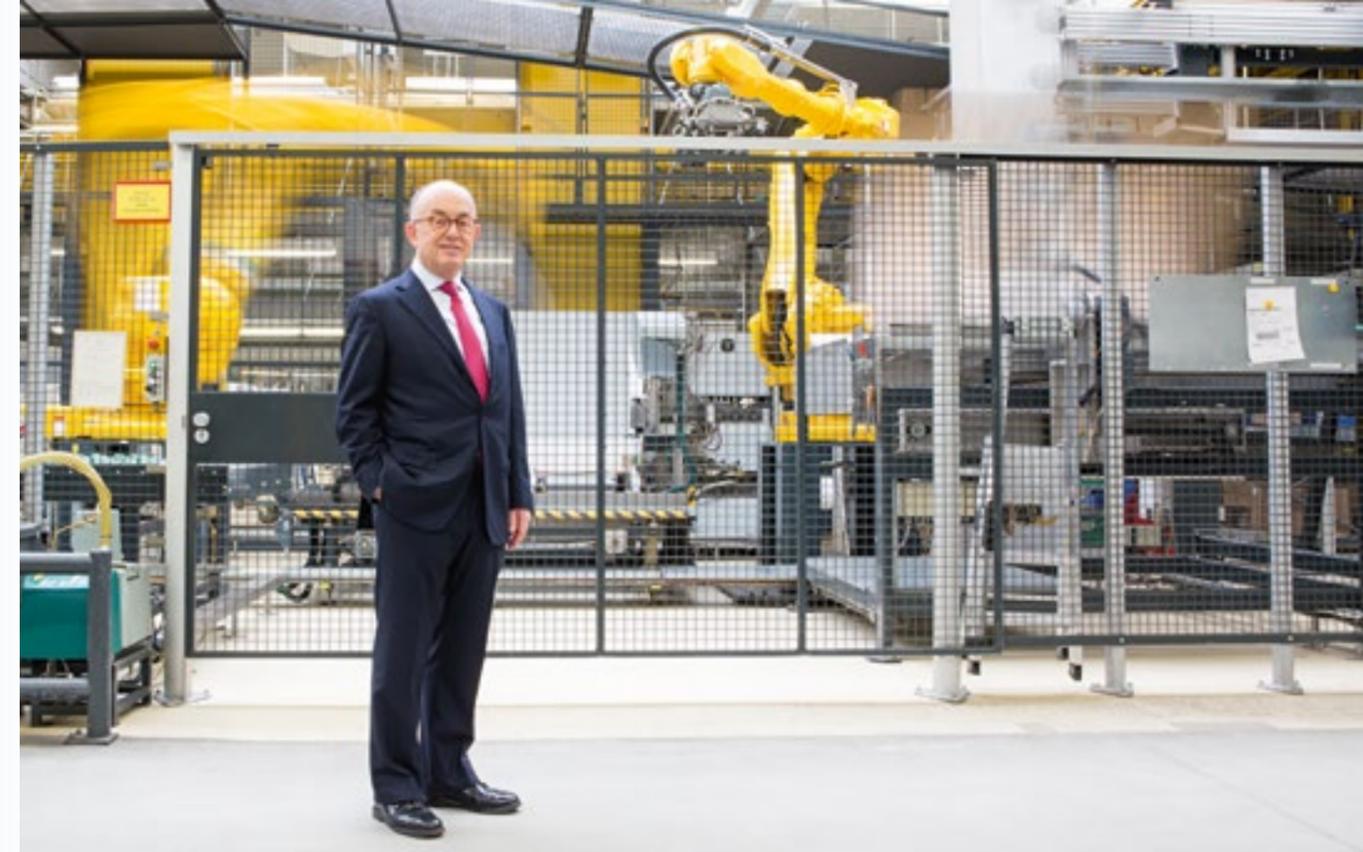
Rechnet man die indirekten Exporte mit ein – also die Teile, die erst noch in Deutschland weiterverarbeitet werden, bevor sie exportiert werden – liegt die Exportquote im Saarland bei gut 70 %. Unwägbarkeiten im internationalen Handel haben unmittelbar Konsequenzen für die Entwicklungen der saarländischen Industrie.



PRODUKTION METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE DEUTSCHLAND

Die Produktion in der M+E-Industrie ist im Jahresdurchschnitt 2016 verhalten um 1,6 Prozent angestiegen. Die inländische Konsumkonjunktur geht zum großen Teil an M+E vorbei und ein Aufschwung im Exportgeschäft muss sich erst noch bestätigen. Zusätzlich haben sowohl die BREXIT-Entscheidung der Briten als auch die Ankündigungen des neugewählten US-Präsidenten die Unternehmen verunsichert.

*saison- und kalenderbereinigte Quartalswerte, WZ 2008, Indexwerte: 2010 = 100
Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesamtmetall



Sehen Sie neben diesen externen Faktoren auch hausgemachte Probleme auf uns zukommen, die eine wirtschaftliche Belebung gefährden könnten?

So gut unsere Unternehmen auch aufgestellt sind, müssen wir leider feststellen, dass wir in den letzten Jahren auf der Kostenseite Verluste einfahren. Allein in 2016 steht einem Anstieg der Arbeitskosten von 1,1 % ein Produktivitätsplus von nur 0,7 % gegenüber. Auf Dauer ist dieser Druck auf der Kostenseite für die Unternehmen nicht zu verkraften. Er führt auch dazu, dass Unternehmen in anderen Ländern investieren – und nicht in Deutschland.

Mit welchen Mitteln kann man dieser Entwicklung gegensteuern?

Bei den angesprochenen Arbeitskosten sind zunächst einmal die Tarifpartner gefordert. Die Tarifpolitik muss sich wieder stärker an der Produktivitätsentwicklung orientieren und damit auch auf den starken internationalen Wettbewerbsdruck reagieren. Das heißt konkret, dass auch die IG Metall sich dieser Verantwortung bewusst werden muss und mit ihren Tarifforderungen nicht Erwartungen weckt, die den Standort nachhaltig schwächen.

Wie kann eine Stärkung der Wirtschaft konkret aussehen?

Bund und Land müssen in eine leistungsfähige und moderne Infrastruktur investieren. Das gilt für die traditionellen Infrastrukturen wie Straßen und Bahnverbindungen ebenso wie für die digitalen Autobahnen. Sonst laufen wir Gefahr, die Attraktivität des Standorts Saarland aufs Spiel zu setzen. Die Spielräume im Haushalt sind nur dann zu gewinnen, wenn man Strukturen vorbehaltlos auf den Prüfstand stellt, Einsparpotentiale konsequent nutzt und konsumtive Ausgaben zurückführt. Dazu sind wir mit der Saarländischen Landesregierung im Gespräch und arbeiten engagiert an Lösungen für diese entscheidende Zukunftsfraage des Saarlandes mit.

Welche Rolle haben die Politik und die von ihr gesetzten Rahmenbedingungen?

Zuerst einmal darf die Politik die Leitplanken nicht zu eng setzen. In den letzten Jahren hat die Große Koalition in Berlin – auch mit Zustimmung des Saarlandes – eine Politik betrieben, die selten den Standort Deutschland und die Unternehmen gestärkt hat. Nehmen Sie zum Beispiel die Energiewende, die Rentengeschenke oder die Bürokratiewellen aus dem Familien- und dem Arbeitsministerium. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, das Erwirtschaften in den Mittelpunkt der Politik zu stellen, damit wir das Erreichte dann auch verteilen können.

Alles in allem bleibe ich Optimist und bin sicher, dass sich alle Akteure – Unternehmen, Gewerkschaften und Politik – der vor uns liegenden Herausforderungen bewusst sind und diese gemeinsam positiv gestalten werden.

GESETZ? TARIFVERTRAG? BETRIEBSVEREINBARUNG?

WO LIEGT DER SCHLÜSSEL ZUR MODERNEN ARBEITSZEIT?

**JOACHIM
MALTER**
HAUPT-
GESCHÄFTSFÜHRER
ME SAAR

Arbeitszeit sei das neue Thema –
sagt die IG Metall. Sie soll
aber nicht verkürzt, sondern
„nur“ verändert werden. Aber wie?

Eine Tatsache seien der Stress
und die jederzeitige Erreichbarkeit
– sagt die IG Metall.
Dagegen müsse man Regeln
schaffen. Aber welche?



Kurt Schumacher sagte: „Politik beginnt mit dem Betrachten der Wirklichkeit!“ Das sollte auch für die Tarifpolitik gelten. Stimmt es also überhaupt, dass der Stress so groß ist und die Chefs ihre Mitarbeiter rund um die Uhr anrufen oder mit E-Mails belästigen? Oder ist es nicht viel mehr die private Inanspruchnahme durch die neuen Medien, die uns immer wieder stört?

Wie viele Beschäftigte in unseren Mitgliedsfirmen haben denn überhaupt ein dienstliches Handy, ein Tablet oder einen Laptop mit WLAN-Verbindung, so dass sie überhaupt in der Lage wären, zu Hause zu arbeiten? Darüber gibt es nicht viel statistisches Material. Nach einer Studie der DAK erhalten nur 2 % aller Beschäftigten täglich oder fast täglich dienstliche E-Mails und nur 4,3 % der Beschäftigten erklären, sie fühlten sich dadurch belastet. Die Ausstattung mit mobilen Endgeräten dürfte sich noch immer auf Führungskräfte und Mitarbeiter mit Außendienst- oder Service-Funktionen beschränken. Noch ist es so, dass die große Mehrzahl unserer gewerblichen Kräfte (und diese stellen die größte Zahl in den Betrieben und sind die typische Klientel der IG Metall) nicht derart mobil ausgestattet sind. Jedenfalls dienstlich - privat sind sie sicher überall erreichbar. Auch da gibt es allerdings eine interessante Komponente: Bereits früher war jeder (zumindest zu Hause) telefonisch erreichbar. Das gute alte Telefon mit Wählscheibe zeigte aber nicht an, wer anruft. Man hob eben ab und wenn es der Chef war (wohl selten, dann aber berechtigt), musste man sich eben mit ihm beraten. Heute klingelt es zwar auch außer Haus, aber man sieht, wer dran ist. Und man entscheidet selbst, ob man abhebt oder eine E-Mail liest oder nicht (bei netten Chefs tut man das ja dann auch).

Zugegeben, im Zuge der weiteren technischen Entwicklung und „Industrie 4.0“ wird die mobile Erreichbarkeit auch mit dienstlichen Geräten weiter zunehmen. Sicher werden wir dann auch von zu Hause aus die Produktion überwachen und steuern können. Aber wird das jeder machen? Und wirklich zu jeder Zeit?

Es gibt für mich keinerlei Grund, die Tarifverträge zu ändern, weil einzelne Gruppen nun in andere Aufgaben hineinwachsen. Dabei möchte ich zunächst einmal betonen, dass unsere Tarifverträge heute eine optimale Gestaltung der Arbeitszeit zulassen. Sie sind so flexibel gestaltet werden können. Natürlich ist das mitbestimmungspflichtig, erfordert also unter Umständen kontroverse

Verhandlungen mit dem Betriebsrat. Das folgt aber nicht aus dem Tarifvertrag, sondern dem Betriebsverfassungsgesetz. Genau da muss sich dann zeigen, wie ein fairer Kompromiss zwischen Erreichbarkeit und Freizeit ausgestaltet wird. Übrigens: eine gute Unternehmenskultur und ein positives Betriebsklima schaffen die Voraussetzung dafür, dass auch solche Betriebsvereinbarungen sich nur auf das Nötigste beschränken, weil der Umgang mit diesen Themen – machen wir uns nichts vor – im Wesentlichen auf einer Vertrauensbasis beruht: wer auch mal außer Haus arbeitet, wird auch mit seiner Arbeitszeit weniger kontrolliert. Das ist ein Geben und Nehmen. Vertrauen kann man aber schlecht regulieren und in Vorschriften pressen.

Was dann noch stört, ist weder der Tarifvertrag, noch die Betriebsvereinbarung, sondern das Arbeitszeitgesetz. Danach darf man pro Tag nicht länger als zehn Stunden arbeiten und nach Dienst muss man eine elfstündige Ruhezeit einhalten. Das ist schlicht überholt. Sagt sogar Frau Nahles!

Wir brauchen die Möglichkeit, an einem einzelnen Tag auch mal elf oder zwölf Stunden zu arbeiten (vor allem, wenn das unterwegs oder sogar zu Hause gerade mal gut geht und Sinn macht) – was nichts anderes bedeutet, dass dann an einem anderen Tag wieder weniger gearbeitet wird. Der Tarifvertrag ließe das ohne Weiteres zu und die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit kann zur Sicherheit gerne bleiben, wie sie ist. Zudem brauchen wir eine zeitgemäße Regelung der Ruhezeiten.

Auch für diese beiden Öffnungen gibt es aber eine klare Ansage an die betrieblich Verantwortlichen: Wer das nötige Vertrauen missbraucht und einen unfairen, weil übermäßigen oder belastenden Einsatz fordern würde (oder es dulden würde, dass einzelne Vorgesetzte das von ihren Mitarbeitern so verlangen), riskiert natürlich, dass die Flexibilität vom Gesetzgeber oder am Ende vom Betriebsrat gerade deshalb verweigert wird.

Dann würden wir aber Gefahr laufen, dass die ganze Arbeitszeitdebatte der IG Metall nicht nur die kleinere Zahl der mobil erreichbaren Arbeitnehmer erfasst und ihre Einsatzzeiten gegebenenfalls sogar detailliert regeln wird, sondern auch die Arbeitszeiten aller anderen gleich im selben Aufwasch mit an Flexibilität verlieren. Das darf uns nicht passieren! Ich fürchte, dass genau das die Strategie der IG Metall werden könnte. Wir haben in allen bisherigen Gesprächen mit ihr größten Wert darauf gelegt, dass jede Änderung nur als Option (also eine zusätzliche „Lösung B“) neben die ansonsten unveränderten Tariftexte treten darf. Dabei muss es bleiben!

THOMAS BREYER
JENNIFER JOCHEM
JENS COLLING
SONIA MÜNSTER
LAURA ALTMAYER
SUSANNE THEOBALD

UNSERE JURISTEN

V.L.N.R.



RECHTSBERATUNG & -VERTRETUNG⁺

ZEITARBEIT + ARBEITSZEIT

FLEXIBILITÄT BLEIBT DAS GEBOT DER STUNDE

Seit 1. April 2017 ist das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft. Aus Unternehmenssicht stellen die Neuregelungen im Bereich der Werk- und Dienstverträge einen vertretbaren Kompromiss dar, bei der Zeitarbeit konnten die tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten im Gesetzgebungsprozess gesichert werden.

Zeitarbeit erlaubt Unternehmen das „Atmen“

Unternehmen haben starke Stammebelegschaften. Das wird sich auch in Zukunft nicht ändern, denn die Mitarbeiter sind das Rückgrat der Betriebe. Darüber hinaus brauchen die Unternehmen aber auch ein Mindestmaß an Flexibilität in der Personalplanung und dem Personaleinsatz, um Auftragschwankungen abfangen zu können, ohne Stammbeschäftigte zu entlassen. Bewährt haben sich in den letzten Jahren die Befristung von Arbeitsverhältnissen – etwa in Vertretung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit – und die Zeitarbeit.

Beide Instrumente sind nicht nur erfolgreiche Bausteine in der betrieblichen Personalplanung, sondern oft genug auch ein Sprungbrett für Arbeitnehmer in ein klassisches Beschäftigungsverhältnis. Deshalb führt die Diffamierung der Zeitarbeit als atypisch oder gar als prekär in die Irre: Mitarbeiter in der Zeitarbeit sind sozialversicherungspflichtig mit vollem Kündigungsschutz beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt! Sie erhalten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und haben natürlich Urlaubsanspruch. Die Entlohnung erfolgt nach DGB-Tarifverträgen. In der Metall- und Elektroindustrie regelt zusätzlich ein Tarifvertrag zwischen den Zeitarbeitgebern und der IG Metall gestaffelte Zuschläge ab der sechsten Einsatzwoche.

Zeitarbeit reagiert auf konjunkturelle Schwankungen

Mitte 2008 – in der Hochphase des Konjunkturbooms – waren rund 234.000 Zeitarbeitnehmer in der M+E-Industrie beschäftigt. Gemessen an den Stammebelegschaften entsprach das einem Anteil von etwa 6,4 %. Im Juni 2009, mitten in der Krise, lag dieser Anteil bei nur noch 3,7 %, etwa 130.000 Zeitarbeitnehmern.

Mitte 2015 waren nach den aktuellen Zahlen des IAB-Betriebspanels etwa 190.000 Zeitarbeitnehmer in den M+E-Unternehmen beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 5 % der Gesamtbelegschaft. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer verharrt damit auf dem Niveau des Vorjahres. Es wird oft behauptet, dass die Zeitarbeiter die Stammkräfte verdrängen, doch das ist falsch: Im Zeitraum von März 2010 bis heute hat die M+E-Industrie über 400.000 neue, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen und zählt mittlerweile über 3,8 Millionen Beschäftigte.

Freiräume bleiben erhalten

Die neue Regelung zur Arbeitnehmerüberlassung berücksichtigt die bereits bestehenden Einigungen der Sozialpartner und lässt den Tarifparteien die notwendigen Freiräume, um eigene tarifvertragliche und damit am Ende betriebliche Gestaltungen in der Zeitarbeit – etwa die Festlegung einer Höchstdauer für die Entleihe an ein Unternehmen – umzusetzen. Entscheidend für den Erfolg wird sein, dass nach jahrelanger politischer Auseinandersetzung um Zeitarbeit und Werkverträge Politik, Gewerkschaften und die Unternehmen die beschlossenen Kompromisse endlich akzeptieren und somit Planungssicherheit für alle Akteure herrscht.

Nach der Lösung dieser Frage steht mit der Frage, wie sich die Digitalisierung auf das Arbeitsrecht auswirkt, das nächste große Thema auf der Agenda. Moderne Kommunikationsmittel machen das Arbeiten immer flexibler. Mitarbeiter können ortsungebunden zu selbst gewählten Zeiten arbeiten. Das erfordert, für die davon betroffenen Mitarbeiter, neue Arbeitszeitorganisationen.



Arbeitszeitrecht in Zeiten von Industrie 4.0

Die Art wie und wann wir produzieren und arbeiten wird sich im Zuge der immer weiter gehenden Digitalisierung der Prozesse weiter verändern. Um die Potenziale für Unternehmen und Beschäftigte voll ausschöpfen zu können, sind Änderungen des Arbeitszeitgesetzes unabdingbar.

Einer der zentralen Punkte ist dabei die Regelung zu den Ruhezeiten. Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass Beschäftigte nach Abschluss der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Doch wie ist das in Einklang zu bringen mit dem Beschäftigten, der aus familiären Gründen das Büro früher verlässt und sich abends zwischen 21.30 und 22.00 Uhr noch einmal in seinem Homeoffice an den Rechner setzt? Darf er am nächsten Morgen erst um 09.00 Uhr wieder die Arbeit aufnehmen?

Diese Regelung entspricht weder den betrieblichen Anforderungen noch den Lebensgewohnheiten der Mitarbeiter. Deshalb sollten zusätzliche Öffnungsklauseln in das Arbeitszeitgesetz eingefügt werden, damit die Tarifparteien oder Betriebspartner die gesetzliche Mindestruhezeit anpassen können.



Weißbuch Arbeiten 4.0

Das von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vorgelegte Weißbuch Arbeiten 4.0 enthält begrüßenswerte Ansätze in Sachen Arbeitszeitrecht. „Experimentierräume“ dürfen aber nicht dazu führen, das Thema auf die lange Bank zu schieben oder mit Vorstellungen von Wahlarbeitszeitregelungen zu verknüpfen. Betriebe nehmen – schon aus Eigeninteresse – Rücksicht auf familiäre Belange der Beschäftigten, wenn dies betrieblich möglich ist. Starre gesetzliche Regelungen bedeuten hier eine zusätzliche Belastung – gerade für kleine und mittlere Unternehmen.

Höchstarbeitszeit in der Woche

Auch eine zweite starre Grenze wartet darauf, flexibilisiert zu werden. Die starre Vorgabe einer Höchst-arbeitszeit am Tag muss in eine Höchst-arbeitszeit je Woche umgewandelt werden. Eine solche Umstellung unterstützt die Unternehmen in der Ausgestaltung ihrer betrieblichen Abläufe und bietet den Beschäftigten zudem neue Optionen – etwa um Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Und das ohne Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit, sprich ohne Erhöhung der Kosten oder Reduzierung des Entgeltes.

Ein dritter Punkt sind die Aufzeichnungspflichten. Sind aktuell die Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen, sollte es zukünftig möglich sein, die Beschäftigten mit dieser Aufgabe zu betrauen.

ARBEITSGESTALTUNG & BETRIEBSORGANISATION⁺

REPORTAGE: SCHICHTPLANGESTALTUNG BEI MAGNA EXTERIORS SULZBACH

DER REST IST REINE MATHEMATIK

„Wenn die Nachfrage steigt, haben Sie im Prinzip zwei Möglichkeiten, darauf zu reagieren: Sie vereinbaren Überstunden oder Sie machen sich grundsätzlich Gedanken über die Verteilung der Wochenarbeitszeit der Beschäftigten“, beschreibt Gerdi Holzhauser, Personalleiterin bei Magna in Sulzbach, die Situation. „Und wir haben im letzten Jahr beide Optionen genutzt. Kurzfristig haben wir die Anzahl der Überstunden hochgefahren und uns gleichzeitig Gedanken über neue Schichtmodelle gemacht.“

Rund fünfeinhalb Stunden ist eine neue Schwellerverkleidung in der Lackieranlage von Magna unterwegs. Voll automatisiert erhält sie hier die identische Farbe aller anderen Karosserieteile des Fahrzeuges, an dem sie später eingebaut wird. Doch die Reise einer Schwellerverkleidung beginnt bei Magna in Sulzbach bereits früher. Und zwar ganz profan als Kunststoffgranulat. Aus ihm entsteht im Spritzguss das exakte, hochwertige Bauteil, das dann lackiert und für die Montage vorbereitet wird.

Wie überall in der Automobilzuliefererindustrie ist das Erfolgsgeheimnis in einem Satz zu beschreiben: Die auf den ersten Blick so einfachen Prozesse müssen optimal gestaltet, kontinuierlich überprüft und angepasst werden. Das gilt selbstverständlich auch für den Einsatz der Mitarbeiter.

„Alleine diese sehr grobe Dreiteilung unserer Produktion in Spritzguss, Lackieren und Montage, zeigt die unterschiedlichen Anforderungen an den einzelnen Arbeitsplätzen“, so Andreas Wernado, stellvertretender Werkleiter in Sulzbach. „Hinzu kommt, dass wir für einen optimalen Produktionsprozess in den einzelnen Abteilungen und sogar in einzelnen Arbeitsbereichen unterschiedliche Maschinenlaufzeiten in der Woche benötigen, um die Aufträge für unsere Kunden in den vorgegebenen Zeitfenstern fertigen zu können.“

Vielzahl an Schichtmodellen im Einsatz

Durch die sehr unterschiedlichen „Gewerke“ und die deutlich voneinander abweichenden Laufzeiten des Werkstückes in den einzelnen Produktionsabteilungen sowie in den indirekten Bereichen wie Werkzeugbau und Instandhaltung „fährt“ Magna unterschiedliche Schichtmodelle. Von sechs Schichten bis zu neunzehn Schichten je Woche und je nach Abteilung. Und hier kommt die Mathematik ins Spiel. Denn Maschinenlaufzeit, verfügbare Anlagenkapazitäten, Wochenarbeitszeit und die Qualifikation der Mitarbeiter müssen in Einklang gebracht werden. Eine Rechnung mit vielen Variablen.

„Am schnellsten und einfachsten geht das bei Schwankungen natürlich mit dem Instrument der Überstunden“, gesteht Gerdi Holzhauser, Personalleiterin bei Magna. „Da kann ich innerhalb von Stunden auf einen Bedarf reagieren. Auf Dauer ist dies jedoch eine kostspielige Maßnahme, die zudem die Mitarbeiter sehr fordert.“ Und genau aus diesen Gründen hat sich Magna im letzten Jahr – gemeinsam mit dem Betriebsrat – zu einer grundlegenden Überarbeitung der Schichtmodelle entschlossen.

Analytische Handarbeit vor der Mathematik

Grundlage aller Schichtmodelle ist eine klare Analyse der erforderlichen Betriebszeiten für die Maschinen und Anlagen sowie der tariflichen und individuellen Arbeitszeiten. Eine Arbeit, die von den Abteilungsleitern geleistet werden musste. Daten, mit denen später die Schichtmodelle entwickelt werden können. Die Analyse folgt entlang dem Produktionsprozess – jedoch rückwärts. Ausgangspunkt ist die Anzahl der zu produzierenden Werkstücke und von dort an wird heruntgerechnet, wie lange die Maschinen im Einsatz sein müssen und wie viele Mitarbeiter erforderlich sind. Das Ergebnis ist der Netto-Personalbedarf.

Doch auch diese Kennzahl reicht noch nicht aus, um ein wirkungsvolles und effizientes Schichtmodell zu entwickeln. Denn es gibt weitere Variablen, die es zu berücksichtigen gilt, etwa die Ausschlusskriterien einzelner Mitarbeiter für einzelne Schichten, die tariflichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Toleranz bezüglich der Wochenarbeitszeit oder ganz einfach die unterschiedlichen zeitlichen Anforderungen für einzelne Produkte. Und es gibt zusätzlich noch die arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse, die es lohnt bei der Gestaltung von Schichtmodellen zu berücksichtigen.

Werkleiter Bruno Eikenberg und sein Team haben gemeinsam mit ME Saar innerhalb eines Monats neue Schichtmodelle etabliert.



**Der Rest ist
reine Mathematik**

„Die Erarbeitung von Schichtmodellen ist im Kern eine mathematische Aufgabe“, stellt Wolfgang Kohler fest. „Ich habe viele Variablen und Gestaltungsmöglichkeiten, ein am Ende funktionierendes Ergebnis und muss „nur“ die passende Relation herstellen. Die Herausforderung ist dabei, dass mit zunehmender Komplexität natürlich mehrere Schichtmodelle passen oder zumindest in der Annäherung passen können.“ Und genau mit dieser Auswahl fand bereits Mitte Dezember das zweite Treffen in großer Runde statt, bei dem die unterschiedlichen Schichtmodelle vorgestellt und intensiv diskutiert wurden – heruntergebrochen bis auf die Ebene des einzelnen Arbeitsplatzes. Wo es möglich war, sind kurze Schichtwechsel-Rhythmen vorgesehen und die Schichten rollieren „nach vorne“, um Arbeits- und Freizeitblöcke besser aufeinander abzustimmen. Damit wird die Zeit zur Regeneration erhöht – es entstehen ergonomische Schichtpläne, die arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen entsprechen.

„Da ist viel Know-how und eine konzentrierte Fleißarbeit erforderlich, um ein solches Konzept in der Kürze der Zeit zu erstellen“, zeigt sich Bruno Eikenberg beeindruckt von der Arbeit. „Vor allem ist es uns gemeinsam mit Herrn Kohler gelungen, die neuen Schichtmodelle in konstruktiver Abstimmung mit dem Betriebsrat innerhalb von einem Monat ins Laufen zu bringen, und das trotz der Weihnachtszeit.“

„Der Rest ist Mathematik. Dieser Satz ist von Herrn Kohler in diesem Monat immer wieder gefallen“, sagt Gerdi Holzhauser lächelnd. „Aber diese Aussage greift viel zu kurz. Klar rechnet ein Spezialprogramm aufgrund der Daten, die wir im Unternehmen definiert haben, die Schichtmodelle aus und nutzt dabei mathematische Formeln – aber wie immer im Leben, wäre das Ergebnis ohne die Expertise des Fachmanns lediglich Zahlen und Zeichen auf Papier.“

**Magie
der
Zahlen**

Bei über 650 Mitarbeitern sowie ganz unterschiedlichen Arbeitsplätzen entsteht so eine Rechnung mit einer hohen Zahl an Variablen – auf der Basis einer seriösen und gründlichen Vorbereitung. „An dieser Stelle greifen wir bewusst auf den Sachverstand von ME Saar zurück“, schildert Bruno Eikenberg, Werkleiter von Magna in Sulzbach. „Seit vielen Jahren betreut und begleitet uns Wolfgang Kohler in diesen Fragen. Er kennt uns und unsere speziellen Anforderungen ebenso gut, wie die Fülle an Regelungen im Tarifvertrag. Nicht zuletzt ist seine Expertise auch beim Betriebsrat anerkannt und ermöglicht eine sachliche und sehr konstruktive Beschäftigung mit diesem Thema.“

Anfang Dezember saßen alle Beteiligten – Werkleitung, Personalleiterin, Abteilungsleiter sowie der 2. Vorsitzende des Betriebsrates – mit dem beratenden Ingenieur von ME Saar zusammen am großen Konferenztisch. Alle Daten wurden auf den Tisch gelegt und intensiv diskutiert, denn die daraus resultierenden endgültigen Zahlen waren die Grundlage für die Erarbeitung der Schichtmodelle.



Das Ergebnis kann sich sehen lassen:
Die Schichtmodelle bewähren sich in der Praxis.



**Volle Kapazität,
leistungsfähige
Mitarbeiter
und durchdachte
Schichtmodelle**

Beim Besuch des Werks in Sulzbach waren die neuen Schichtmodelle rund zwei Monate im Einsatz. Kleine Feinjustierungen im Bereich der Logistik waren im Januar erfolgt, aber ansonsten hat sich die Konzeption und Umsetzung in der Praxis bewährt. Die Zahl der Überstunden ist rapide zurückgegangen, selbst saisonal erhöhte Krankenstände im Januar konnten bei voller Produktionsleistung gut kompensiert werden. Kritik kam lediglich von den wenigen Mitarbeitern, bei denen aufgrund der Rahmenbedingungen der Wechselrhythmus zwischen den Schichten auf die traditionelle Wochenwechselfrist umgestellt werden musste.

„Nach zwei Monaten kann man sicherlich noch kein endgültiges Fazit ziehen“, geben sich Werkleiter Bruno Eikenberg und sein Stellvertreter Andreas Wernado zurückhaltend. „Aber eines steht fest: Die Mathematik – und die Kompetenz des ME Saar – haben ganze Arbeit geleistet und uns schnell, effizient und effektiv unterstützt. Die Mitarbeiter haben die Neuerungen durchgängig mitgetragen und setzen die neuen Schichtmodelle an ihrem Arbeitsplatz mit viel Überzeugung um. Ein großer Verdienst von allen Beteiligten, wobei ich ausdrücklich auch die sehr positive und konstruktive Mitarbeit unseres Betriebsrates hervorheben möchte.“

Bleiben zum Schluss zwei Fragen offen: Warum greift ein internationaler Konzern nicht auf die eigenen Kompetenzen zurück? Warum konsultiert Magna nicht eine Unternehmensberatung? Die beiden Fragen beantworteten Bruno Eikenberg und Gerdi Holzhauser unisono mit einer einfachen Gegenfrage: „Warum sollten wir das tun? Mit ME Saar haben wir Experten vor Ort, die sich sowohl in der Arbeitsorganisation als auch im Arbeits- und Tarifrecht auskennen und mit unseren Anforderungen seit Jahren bestens vertraut sind. Diese Konstellation an Wissen finden wir in dieser Kombination weder in unserem Konzern noch in einer Unternehmensberatung.“

Bleibt die letzte aller Fragen: Wie hoch ist der Anteil der Mathematik am Erfolg? Die Antwort darauf ist wohl weit schwieriger zu finden...



Andreas Wernado, Christoph Spiegel
und Gerdi Holzhauser im Gespräch
mit Michael Pfeifer

JAHRESENTGELTE 2015

DATENBASIS: M+E MITTE

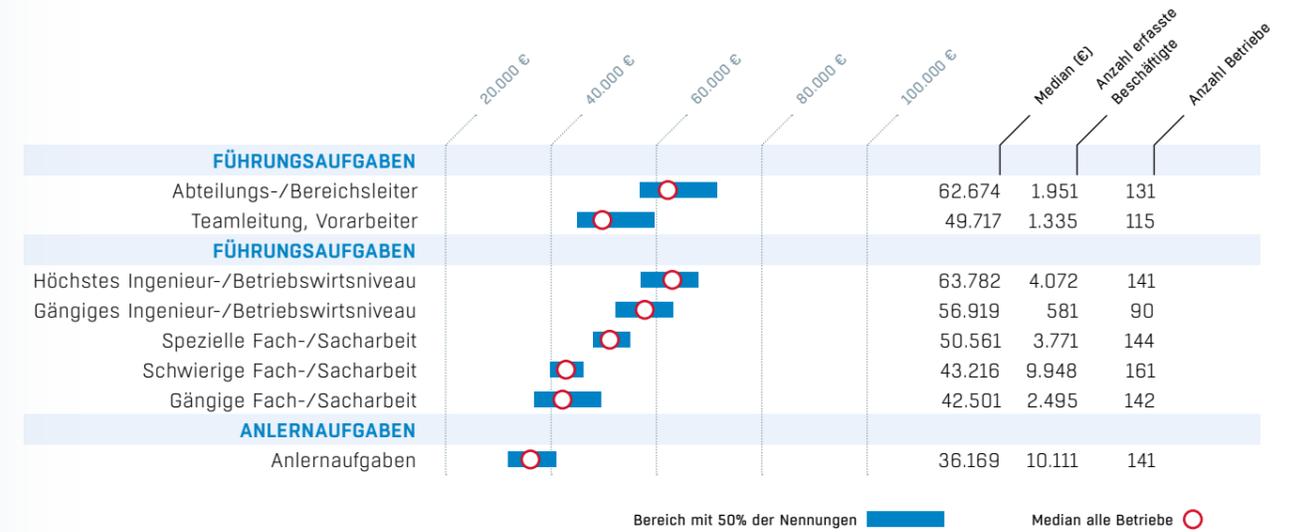
Zur Bewertung der Stärken und Schwächen des eigenen Unternehmens liefern die Ergebnisse von Benchmarks wichtige Vergleichszahlen. Die von ME Saar exklusiv für seine Mitgliedsunternehmen zur Verfügung gestellten Kennzahlen unterstützen die arbeits- und personalpolitische Positionsbestimmung und geben Impulse zur Weiterentwicklung der betrieblichen Strukturen. Im Vordergrund stehen dabei seit vielen Jahren die regelmäßigen regionalen Datenerhebungen und Auswertungen zu

- + Ausfallzeiten infolge von Arbeitsunfähigkeit
- + Anzahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse
- + Anzahl der Zeitarbeitnehmer
- + Anzahl der Auszubildenden
- + Eingruppierung und Vergütung von Tarifbeschäftigten
- + Jahresvergütung bezogen auf Arbeitsaufgaben
- + Verteilung der Mitarbeiter auf Altersklassen.

Im Jahr 2016 stand der völlig neu gestaltete Entgeltbenchmark in einem besonderen Fokus. Erstmals wurden die monatliche Grund- und Leistungsentgelte bezogen auf die ERA-Entgeltgruppen als auch das Jahresbruttoentgelt bezogen auf 50 vorgegebene M+E-typische Arbeitsaufgaben in einer integrierten Datenmeldung erhoben. Dies ermöglicht sowohl deutlich weitergehende Auswertemöglichkeiten als auch eine Verbesserung der Auswertequalität. Den mehr als 50 teilnehmenden Unternehmen mit knapp 22.000 Beschäftigten konnten wir auf dieser Grundlage einen detaillierten betriebsspezifischen Vergütungsvergleich zur Verfügung stellen. Durch die Zusammenarbeit mit den M+E MITTE-Verbänden aus Hessen und Rheinland-Pfalz konnten wir zudem repräsentative Vergleichsdaten, differenziert nach Branchen und Betriebsgrößen, liefern.

Zum Stichtag 31. Dezember 2015 erfassten wir darüber hinaus das Lebensalter der Beschäftigten in unseren Mitgliedsunternehmen. Daraus erstellten wir ebenfalls betriebsindividuelle Auswertungen: die Altersstruktur des jeweiligen Unternehmens wird verglichen mit dem Durchschnitt aller übrigen saarländischen M+E-Betriebe. Die aus dieser Analyse abgeleiteten Erkenntnisse und personalwirtschaftlichen Maßnahmen dienen der Bewältigung der demografischen Herausforderungen.

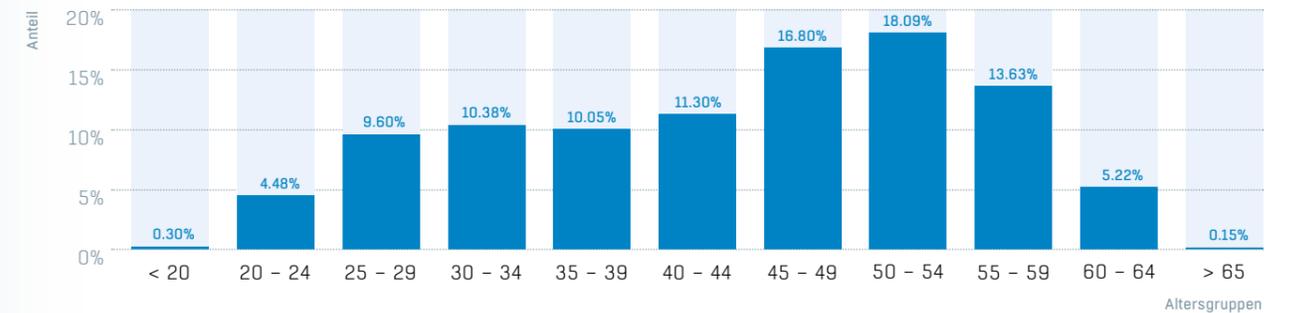
Auszug aus dem Entgelt-Benchmark 2016: bezogen auf 50 vorgegebene M+E-typische Arbeitsaufgaben wurde die Bruttojahresverdienste aus 2015 erfasst, normiert auf eine Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche und zu acht Aufgabenarten zusammengefasst. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten zum unmittelbaren Vergleich ihre eigenen Ergebnisse grafisch und tabellarisch abgebildet.



ALTERSSTRUKTUREN IM VERGLEICH

ME+UV METALLFIRMEN

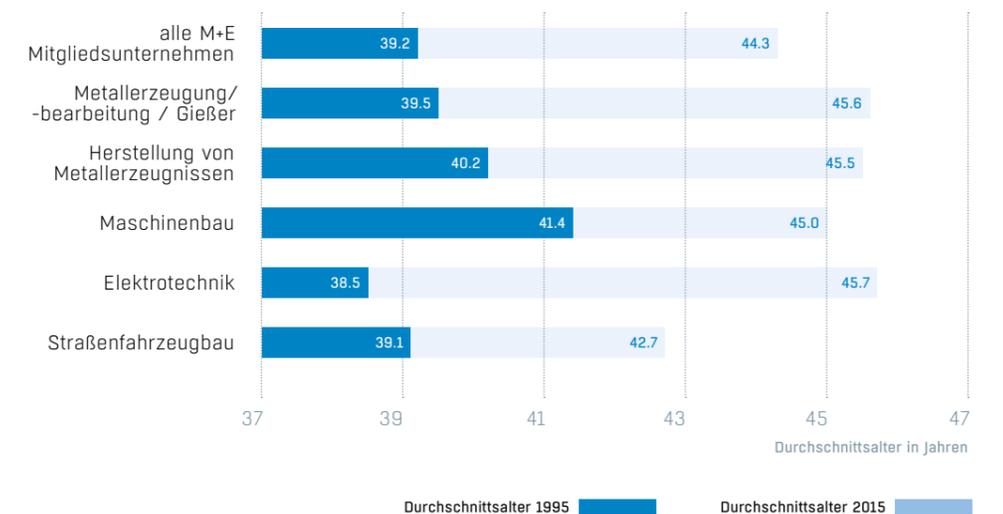
Die nebenstehende Auswertung zeigt das Ergebnis der Erfassung des Lebensalters der Beschäftigten in den Unternehmen von ME Saar und UV Saar zum Stichtag 31. Dezember 2015. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten zum Vergleich die Altersstruktur des eigenen Unternehmens an dieser Grafik gespiegelt.



M+E-DURCHSCHNITTSALTER

SO (SCHNELL) ALTERN DIE BESCHÄFTIGTEN UNSERER MITGLIEDSUNTERNEHMEN

Alle Branchen der saarländischen Metall- und Elektroindustrie altern – allerdings nicht alle mit der gleichen Geschwindigkeit. Die seit 1995 regelmäßig durchgeführten Erhebungen des Lebensalters der Beschäftigten zeigen einen eindeutigen und scheinbar unumkehrbaren Trend. Diese demografische Entwicklung stellt unsere Mitgliedsunternehmen vor viele unterschiedliche Herausforderungen u.a. Nachfolgeplanung, Ausbildung und Qualifizierung, Umgang mit Leistungseinschränkungen, Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Nur durch passgenaue personalwirtschaftliche Maßnahmen kann die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Betriebes nachhaltig gesichert werden.



BILDUNG & QUALIFIZIERUNG⁺

BILDUNG BLEIBT SCHLÜSSELFAKTOR

INVESTITIONEN IN DIE BILDUNG
SIND INVESTITIONEN IN DIE ZUKUNFT

Bildung ist einer der wichtigsten Standortfaktoren für unser Land. Wenn es darum geht, berufliche Chancen wahrzunehmen, selbstständig sein Leben zu gestalten und aktiv an der Gestaltung unserer Zukunft teilzuhaben, ist Bildung der zentrale Faktor. Eine umfassende Bildung von Persönlichkeit ermöglicht jedem Einzelnen die wirtschaftliche, kulturelle und soziale Teilhabe an unserer Gesellschaft. Investitionen in Bildung sind daher Investitionen in die Zukunft.

Bildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der sich auch die Wirtschaft seit jeher stellt – nicht nur im Dualen System der Berufsausbildung, sondern über die gesamte Bildungsbiographie hinweg. Auch ME Saar unterstützt mit zahlreichen Initiativen die Bildungslandschaft im Saarland. Gemeinsam mit Partnern und Mitgliedern entwickeln wir nachhaltige Konzepte, mit denen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene gezielt gefördert werden – schon frühzeitig in den Kindertageseinrichtungen bis hin zum Beruf.

Brücken bauen – das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Saarland

Der Übergang von der Schule in den Beruf oder das Studium stellt für alle Jugendlichen eine große Herausforderung dar. Im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Saarland arbeiten Schulen, Unternehmen, Politik, Verbände, Kammern, Bundesagentur für Arbeit, Elternvertreter und viele weitere Akteure an dieser Schnittstelle zusammen. Ziel ist es, den Jugendlichen Orientierung zu geben und den Übergang so reibungslos wie möglich zu gestalten – über alle Schulformen hinweg.

Dafür bauen wir Brücken zwischen Schulen und Wirtschaft. Jugendliche profitieren, indem sie früh einen Einblick in die Berufswelt erhalten, Unternehmen lernen frühzeitig ihren Nachwuchs kennen und können die Jugendlichen an sich binden.

2016 haben sich die regionalen Arbeitskreise in allen Landkreisen und dem Regionalverband Saarbrücken etabliert. In insgesamt zwölf regionalen Veranstaltungen und einer gemeinsamen Jahrestagung wurden viele neue Kontakte geknüpft, gemeinsame Projekte angestoßen und die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen intensiviert und ausgebaut.

Ausgezeichnet – mit Siegel

Für ihre herausragende Arbeit im Bereich der Berufs- und Studienorientierung wurden 2016 erstmals 16 Schulen im Saarland mit dem Berufswahl-SIEGEL ausgezeichnet. 11 Gemeinschaftsschulen, drei Gymnasien, eine Förderschule und eine Realschule haben den Bewerbungsprozess durchlaufen. Sie alle zeichnen sich durch die systematische Integration des Themas Berufs- und Studienorientierung in den Schulalltag aus und verfügen über ein funktionierendes Netzwerk für Kooperationen mit Betrieben vor Ort.



Für Technik begeistern

Ob kleine Forscher oder große Technikfreaks: mit der Initiative „Für Technik begeistern“ fördert ME Saar seit vielen Jahren den MINT-Nachwuchs. Die Begeisterung für technische und naturwissenschaftliche Themen soll bei Kindern und Jugendlichen entfacht werden – hierzu erhalten die Erzieherinnen und Lehrkräfte umfangreiches Projekt- und Schulungsmaterial.



Durch die Zusammenarbeit mit der bundesweiten Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ erreicht ME Saar mittlerweile über 1.000 Erzieher/innen und Grundschullehrkräfte aus rund 375 Kitas und Grundschulen im Saarland. „Die Kinder sind zuerst einmal beeindruckt und begeistert von den Versuchen“, sagt Katja Roos, Leiterin der Kindertagesstätte Thomas Morus in Saarbrücken. „Davon ausgehend machen wir uns gemeinsam mit ihnen auf den Weg, spielerisch die grundlegenden Zusammenhänge zu erarbeiten. Dank der hervorragenden Instrumente, die wir an die Hand bekommen, können wir die Inhalte bestens in den Kita-Alltag integrieren.“

Auch im Bereich der Sekundarstufe 1 und 2 sowie der gymnasialen Oberstufe fördert ME Saar aktiv den MINT-Nachwuchs mit Projekten in Zusammenarbeit mit Jugend forscht e. V., Science on stage e. V. oder dem Verein MINT-EC.



Ein Truck der begeistert

Insgesamt 28 Mal machte der M+E-InfoTruck im letzten Jahr Station im Saarland. An Bord des InfoTrucks erleben Jugendliche die Faszination Technik an typischen M+E-Arbeitsplätzen. Abgerundet wird das Programm durch multimediale Anwendungen und umfangreiche Informationen aus der Berufs- und Arbeitswelt. Die Verbindung von theoretischen und handlungsorientierten Inhalten sorgt für nachhaltige Berufsinformation.



Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft
Die Preisverleihung fand im Rahmen des Saarländischen Unternehmertages 2016 im Saarbrücker Schloss statt.

SAARLÄNDISCHER⁺ BILDUNGSPREIS 2016

ANERKENNUNG FÜR AKTIVES ENGAGEMENT FÜR DIE BILDUNG

GEMEINSCHAFTSSCHULE NEUE SANDRENNBAHN HOMBURG

Lernen mit Herz, Hand und Verstand „Wir leiten unsere Schülerinnen und Schüler an, bestärken sie, sich persönliche Ziele zu stecken, begleiten sie auf diesem Weg und fördern ihre Persönlichkeit“, beschreibt Schulleiterin Sabine Bleyer die Philosophie ihrer Gemeinschaftsschule.

Eine Fülle an Projekten ermöglicht es, den Kindern und Jugendlichen ab Klassenstufe 5 Lerninhalte immer auch mit einem praktischen Bezug zu verbinden. Ob Kreativität, Organisation oder Wissenserwerb – das Kollegium stellt die Schülerinnen und Schüler als Persönlichkeit in den Mittelpunkt des Handelns.

Ein Schwerpunkt der Schule ist die Berufswahlorientierung. Und die startet in der 5. Klasse unter dem Motto „Aus Basteln wird Arbeitslehre“, wird in Klasse 6 fortgesetzt mit dem Schwerpunkt „Was gefällt mir?“ bevor in Klasse 7 eine Potenzialanalyse ansteht, bei der die Kinder ihre persönlichen Stärken erkunden.

Ab Klasse 8 geht es in die Arbeitswelt – mit Praktika, Berufsfelderkundungen und der Berufsinformationsmesse werden die Kinder optimal auf die Zeit nach der Schule vorbereitet. Und in Klasse 10 stellen sich Lehrer und Schüler gemeinsam die Frage „Studium oder Beruf?“

Generell bezieht die Schule viele Partner in den Schulalltag mit ein – Handwerker, Unternehmen und Institutionen. „So sind auch wir als Schule aktiver Teil der Gesellschaft“, meint Bernd Jähn, stellvertretender Schulleiter.

www.ers-homburg2.com

MARTIN-LUTHER-KING-SCHULE SAARLOUIS

Vielfalt als Chance. Mutig. Lebendig. Kreativ. Die Schule bringt den Schülern das Gehen bei. Und wenn sie anfangen zu laufen, achtet man darauf, dass sie sich nicht verlaufen. Dieses Bild veranschaulicht die Philosophie der Martin-Luther-King-Schule in Saarlouis eindrucksvoll.

Die Schule ermöglicht es, den Kindern ab dem ersten Tag an der weiterführenden Schule eigene Interessen zu erforschen und zu vertiefen. In unterschiedlichsten Bereichen und nicht zuletzt auch in der Berufsorientierung. In den zahlreichen Projekten finden sich Begriffe wie Lernvielfalt, Solidarität, Respekt, Umweltbewusstsein, Werte, Eigenverantwortung und Kritikfähigkeit wieder.

Für alle Klassenstufen beinhaltet das Konzept der Berufsorientierung spezielle Bausteine. In der 5. und 6. Klasse sind dies etwa die Arbeitslehre, der Werkstattunterricht oder erste berufliche Orientierungen im Rahmen von Wandertagen und Unterrichtsgängen. Danach gehen die Angebote immer konkreter auf das Thema Berufswahl und Studienorientierung ein – beispielsweise durch mehrwöchige Betriebspraktika, Teilnahme an Berufsinformationsmessen oder am Boys' Day und Girls' Day sowie spezielle Angebote im MINT-Bereich und der Schülerfirma.

„Als Lehrer sind wir verantwortlich für unsere Schüler“, so Schulleiter Bernd Schmitz. „Unser Ziel ist es, jedes Kind optimal zu fördern und zu fordern, dabei niemanden zurückzulassen. Durch eine vertiefte Berufsorientierung haben wir die Zukunft jedes einzelnen Schülers stets im Blick.“

www.mlksls.de

GEMEINSCHAFTSSCHULE MARPINGEN

Gemeinsam machen wir uns auf den Weg. „Nur von einem Menschen, den wir achten, können wir das Höchste verlangen“, mit diesem Zitat aus dem Leitbild der Gemeinschaftsschule Marpingen skizziert Schulleiterin Petra Brenner-Wolff das Selbstverständnis ihrer Schule. In allen drei Schwerpunkten – Soziales, Sport und Berufsorientierung – stehen die Kinder im Mittelpunkt des Handelns. „Sie sollen sich angenommen fühlen.“

Bereits in Klassenstufe 5 werden die Kinder über das Fach Arbeitslehre altersgerecht mit der Berufswelt vertraut gemacht. Mit den Jahren steigert sich die Intensität der Berufsorientierung über Unternehmensbesuche, Teilnahme am Girls' und Boys' Day bis hin zu Betriebspraktika.

Die Partner der Schule aus der Wirtschaft sind beeindruckt von der durchgängigen Berufsorientierung, die das Kollegium realisiert. Das fängt bei der gründlichen Vorbereitung von Unternehmensbesuchen an und reicht bis hin zu einer individuellen Förderung jedes einzelnen Schülers.

Intensiv erleben die Kinder das Wirtschaftsleben im Rahmen einer Schülerfirma. Begleitet von einem Lehrer schnuppern sie unternehmerische Verantwortung und lernen für ihr Leben – als Mensch und für den Beruf.

www.gemsmarpingen.de

Die drei Gemeinschaftsschulen wurden im Jahr 2016 von der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) für ihre Anstrengungen in der Berufsorientierung ihrer Schüler mit dem Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft ausgezeichnet. Der Bildungspreis ist mit insgesamt 15.000 Euro dotiert, die von der Stiftung ME Saar finanziert werden.

„Mit dem Bildungspreis heben wir den hohen Stellenwert von Bildung über die gesamte Bildungsbiographie hervor und würdigen Akteure, die sich in besonderem Maße für die Zukunft der jungen Menschen einsetzen. Die drei Schulen zeichnen sich durch eigene Konzepte aus, die sie im Schulalltag verankert haben. Mit vielfältigen Kooperationen zu Partnern aus der Wirtschaft und starkem Engagement verhelfen sie den Schülerinnen und Schülern zu einem guten Start in die berufliche Zukunft.“

Oswald Bubel
Präsident VSU und ME Saar bei der Verleihung des Bildungspreises

ME SAAR WERTET⁺ INGENIEURAUSSCHULUNG IM SAARLAND AUF UNTERNEHMENSVERBAND UNTERSTÜTZT HOCHSCHULEN MIT ÜBER ZWEI MILLIONEN EURO – BELEG FÜR GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT DER WIRTSCHAFT

ANNEGRET KRAMP- KARRENBAUER MINISTERPRÄSIDENTIN DES SAARLANDES



Der 19. November 2016 war ein guter Tag für das Saarland. An diesem Tag unterzeichneten die saarländischen Hochschulen, der Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes und die Industrie- und Handelskammer eine Kooperationsvereinbarung zur Stärkung der Ingenieurausbildung. Mit einer Gesamtsumme von 2.370.000 Euro über einen Zeitraum von fünf Jahren fördert ME Saar nun die Universität des Saarlandes und die Hochschule für Technik und Wirtschaft. Die IHK Saarland steuerte innerhalb dieser Vereinbarung eine weitere Viertelmillion Euro für die Universität bei. Mit diesem Beitrag wird an der Universität des Saarlandes und der htw saar das Forschungs- und Lehrangebot zur Digitalisierung von Produktionsprozessen in Unternehmen nachhaltig gestärkt.

Die htw saar wird damit ein Testfeld zur Digitalisierung der Produktion aufbauen können. Diese Experimentierplattform wird Lehre, Forschung und Anwendung aufwerten und kann von den Studierenden in den verschiedenen Phasen des Studiums genutzt werden. An der Universität stärkt die Unterstützung von ME Saar die Forschung und Lehre im noch jungen Studienfach Systems Engineering und leistet damit einen wertvollen Beitrag zur Ausbildung der hier im Land benötigten Uni-Ingenieure. Dies hilft mit, dem Fachkräftemangel im Land wirkungsvoller zu begegnen und gleichzeitig die exzellente anwendungsorientierte Forschung weiter zu entwickeln. Beides ist eine wichtige Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unseres Standorts, denn die Verfügbarkeit von Fachkräften wird in Zukunft mit über den Erfolg von Unternehmen entscheiden.

Als Wissenschaftsministerin ist es mir ein wichtiges Anliegen, dass die Hochschullandschaft im Saarland – insbesondere im Bereich der technischen Fächer – noch attraktiver wird.

Die Stärkung der Ingenieurwissenschaften in Forschung und Lehre ist ein Kernpunkt der „Strategie für Innovation und Technologie Saarland“, des Landeshochschulentwicklungsplanes 2015 – 2020 und der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Land. Ich bin davon überzeugt, dass durch die Vereinbarung über die Unterstützung der saarländischen Hochschulen zur Optimierung von Lehre und Forschung in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern durch ME Saar und IHK die betroffenen Studiengänge weiter an Attraktivität gewinnen.

Die Landesregierung, die Hochschulen und die Unternehmensverbände pflegen im Saarland seit vielen Jahren einen engen Kontakt. Davon profitieren nicht nur die Studierenden, die in exzellenten anwendungsorientierten Studiengängen studieren und nahtlos vom Studium in den Beruf wechseln können, sondern auch das Saarland als Forschungs-, Wissenschafts-, und Wirtschaftsstandort.

Die im Herbst getroffene Vereinbarung zeigt aber auch, dass sich die Unternehmen in unserer Region ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind und diese engagiert wahrnehmen. Ganz gleich, ob der Kaufmann in seinem Ort lokale Aktivitäten der Vereine unterstützt oder wie im Fall von ME Saar ein hoher Betrag investiert wird. Unternehmen und Unternehmer engagieren sich für ihre Region und sorgen mit dafür, dass unser Land zukunftsfähig bleibt.

Als Wissenschaftsministerin danke ich dem Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes auch im Namen der Hochschulen ganz herzlich für dieses gelebte Engagement. Gerade in Zeiten der zunehmenden Digitalisierung in der Produktionslandschaft ist es ein unverzichtbarer Beitrag für die weiterhin hohe Exzellenz der Ausbildung im Industrieland Saarland.

Annegret Kramp-Karrenbauer
Ministerpräsidentin des Saarlandes

ME SAAR

DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

NEU

ME SAAR

die Metall + Elektroindustrie

ALT

Das neue Logo von ME Saar soll die zentralen Markenwerte transportieren: **zuverlässig, kompetent, innovativ, zukunftsorientiert und verantwortungsvoll**. Die klare Typographie, verbunden mit der dynamischen Farbgebung symbolisieren genau diese Werte.

Der neue Auftritt verzichtet auf kursive Anteile, ist deutlich besser geerdet und zeigt die solide Basis, auf der die M+E-Betriebe stehen. **Ein besonderes Element ist in Zukunft das + Zeichen**. Es steht für den Mehrwert, den wir gemeinsam bieten und wird sich auch außerhalb des Logos immer wieder in der Kommunikation des Verbandes finden.

Gleichzeitig sind wichtige Gestaltungselemente erhalten geblieben, die die Zugehörigkeit zur bundesweiten M+E-Verbändelandschaft sichtbar machen. Es wird deutlich, dass wir auch im Verbund mit unseren Schwesterverbänden in den übrigen Tarifgebieten und unserem Dachverband Gesamtmetall eine starke Gemeinschaft bilden.



DIE MARKE ME SAAR STÄRKEN⁺

NEUE MARKETINGSTRATEGIE SOLL VERBAND KLAR POSITIONIEREN

Das Erscheinungsbild von ME Saar war in den letzten Jahrzehnten organisch gewachsen. Hier kam einmal etwas dazu, dort wurde etwas geändert und neue Angebote mussten mit in den Auftritt integriert werden. Schließlich haben wir als Verband die Aufgabe, die Bedeutung der gesamten Branche im Saarland noch besser herauszustellen – in der Öffentlichkeit und gegenüber den handelnden Personen in Politik und Gesellschaft.

Unter diesen Aspekten war es an der Zeit, sich dem Thema Marketing und Marke einmal grundsätzlich anzunehmen. Gemeinsam mit der Agentur 7°OST aus Saarbrücken haben wir in mehreren Workshops den Kern der Marke ME Saar noch einmal aktuell definiert, Zielgruppen erarbeitet und überlegt, wie wir den Markenauftritt zeitgemäß gestalten können.

DABEI HABEN WIR FOLGENDE ZIELE IM AUGE:

- + Wir vereinheitlichen die Markenauftritte von ME Saar. Alle Bereiche – der Verband, die Stiftung und die Aktivitäten wie „Für Technik begeistern“ – erhalten ein einheitliches, klar wiedererkennbares Logo. Das erhöht den Wiedererkennungswert in allen Zielgruppen und damit auch die Wirkung der einzelnen Kommunikationsmaßnahmen.
- + Im Zuge der Markenbildung werden wir uns – mit dem Ziel, die Wahrnehmung der gesamten Branche in der Öffentlichkeit zu erhöhen – strategisch mit unserer Kommunikation gegenüber allen relevanten Zielgruppen beschäftigen.
- + Diesen Weg möchten wir gemeinsam mit den Mitgliedsunternehmen von ME Saar beschreiten und haben daher einen Arbeitskreis Marketing in Leben gerufen. Hier planen wir eine stärkere Verknüpfung der Image- und Standortwerbung mit den Anforderungen und dem Know-how unserer Mitgliedsunternehmen.

Auf den ersten Blick sind zwei Ergebnisse unserer Arbeit zu erkennen: Zum einen das überarbeitete Logo und zum anderen ein komplett neues Erscheinungsbild unseres Jahresberichtes. Mit beiden Maßnahmen rücken wir näher an unsere Zielgruppen. Das werden wir jetzt weiter vertiefen. Um die angestrebten Ziele zu erreichen, sind zahlreiche weitere Schritte erforderlich, die entwickelt und abgearbeitet werden.

STIFTUNG ME SAAR⁺

WIR ENGAGIEREN UNS

STIFTUNG ME SAAR FÖRDERT
PROJEKTE IN BILDUNG, FORSCHUNG,
KUNST UND KULTUR

Ein attraktiver Wirtschaftsstandort lebt auch von einem erstklassigen Bildungsangebot, breit angelegter Forschung und einer vielfältigen Kunst- und Kulturlandschaft. Seit 2001 bündelt die Stiftung ME Saar die Sponsoringaktivitäten des Verbandes der saarländischen Metall- und Elektroindustrie und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität des Saarlandes.

BILDUNG



Neugier wecken auf MINT Den Schwerpunkt ihrer Förderung legt die Stiftung im Bereich Bildung von Beginn an auf mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Projekte wie etwa „Schüler experimentieren“ oder den Jugendwettbewerb „Jugend forscht“. Die jährlich in den Regionen und Bundesländern stattfindenden Wettbewerbe wecken das Interesse der Jugendlichen an Themenstellungen, die in der Art im Unterricht vielleicht nicht behandelt werden können.

Die Bilanz des letzten Jahres kann sich sehen lassen: 78 Schülerinnen und Schüler, die unter dem Motto „Neues kommt von Neugier“ innovative, kreative und spannende Forschungsarbeiten in sieben Fachgebieten eingereicht hatten und unter denen 12 Sieger ermittelt wurden.

Das Saarbrücker Juniorstudium an der Universität des Saarlandes fördert begabte und leistungsbereite Schülerinnen und Schüler. Das Programm – gemeinsam geleitet von Gymnasien und Universität – baut eine Brücke von der Schule zur Hochschule. Schüler der Klassenstufe 11 und 12 können bereits ein breites Spektrum von Veranstaltungen verschiedener Fachrichtungen besuchen und Studienzeitverkürzungen von bis zu einem Jahr erreichen.

Qualitätsverbesserungen an saarländischen Schulen stehen im Mittelpunkt des QVP-Projektes, einer Gemeinschaftsinitiative der VSU, des Ministeriums für Bildung und Kultur, der beiden Fortbildungsinstitute LPM und ILF. Im Frühjahr 2016 konnten die Partner 16 neue Schulen zur Staffel QVP4 begrüßen, nachdem sich bis zu diesem Zeitpunkt bereits zehn Schulen in der Staffel QVP3 haben zertifizieren lassen.

KINDERUNI Kinder sind wissbegierig, wollen ihre Umwelt verstehen und sich die Welt erschließen. Seit mehr als 10 Jahren bietet die Universität des Saarlandes im Rahmen der Kinderuni hierzu ein tolles Angebot. Und dabei geht es natürlich nicht nur um Vampire, sondern um Themen rund um den Mensch, die Natur und die Technik. Etwa die Frage, wie man ein Handy oder einen Computer aus einer Handvoll Sand baut oder wie der Strom in die Elektroautos kommt?

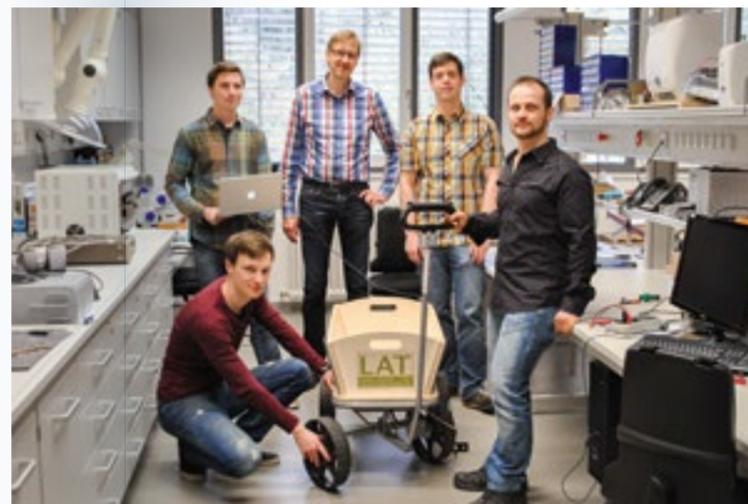
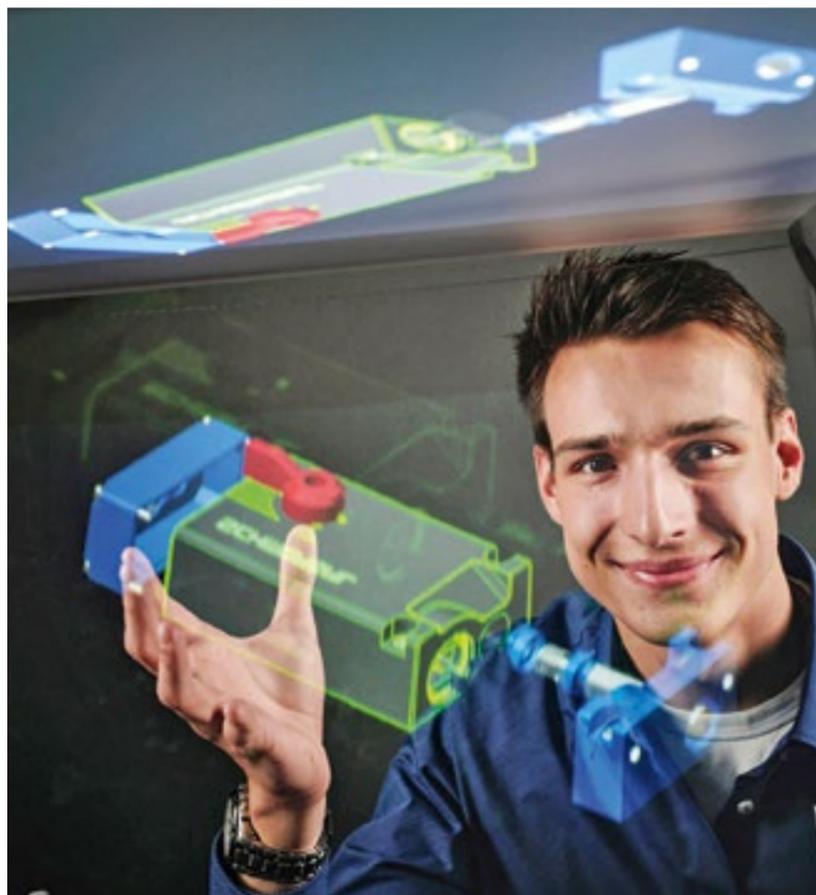
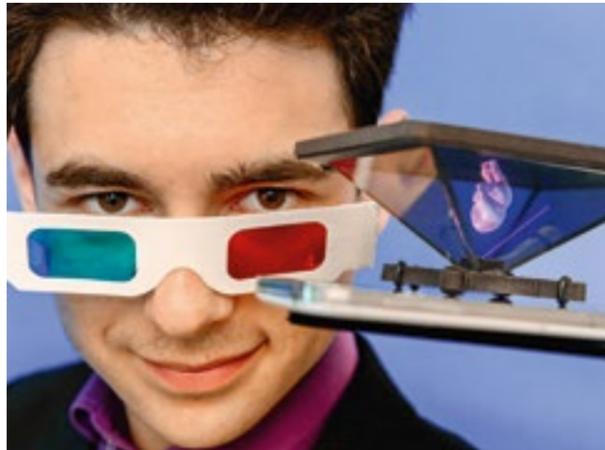
Im vollbesetzten AudiMax erleben die 8- bis 12-jährigen spannende und erkenntnisreiche 45 Minuten. Natürlich alles ganz echt als Studierende der Universität mit eigenem Studierenden-Ausweis.

„Die Professorinnen und Professoren sind nicht nur in der Vorbereitung der Inhalte für die Zielgruppe gefordert, sondern auch von den Kindern selbst in den Fragerunden nach der Vorlesung. Sie werden aber auch fürstlich entlohnt: die Begeisterung steht den Kindern ins Gesicht geschrieben und alle freuen sich bereits auf den nächsten Termin der Kinderuni. Denn dieses Projekt bereitet dem gesamten Team große Freude.“

Stephanie O'Neal, Kinderuni Saar

Die Stiftung ME Saar engagierte sich im letzten Jahr wieder mit einem Geldbetrag zur Realisierung der Kinderuni auf dem Campus in Saarbrücken.

FORSCHUNG



Von Geisterjägern und Antrieben

Im Bereich der Forschung unterstützt die Stiftung kleine wie große Ansätze. Etwa beim Lehrstuhl für Antriebstechnik. Der Schwerpunkt der Forschung liegt hier auf elektromagnetischen Klein- und Mikroantrieben im Leistungsbereich zwischen 0,1 und einigen hundert Watt, die in der Automatisierungs- und Robotertechnik, der Medizintechnik sowie der Automobil- und Raumfahrttechnik eingesetzt werden.

Drei Studenten der Universität des Saarlandes haben beim Projekt „Ghostbuster“ erfolgreich ein Warnsystem zur Erkennung von Geisterfahrern auf Autobahnen entwickelt. Die jungen Forscher belegten Platz 1 des Cosima-Wettbewerbs 2016 und vertreten Deutschland beim internationalen Wettbewerb iCan im August 2017 in Peking.

AUTOMATIQ: Intelligente Sensoren für Industrie 4.0

Das intelligente Produkt im Zeitalter von Industrie 4.0 kennt jederzeit in seinem Lebenszyklus seinen Zustand. Kernelement sind dabei Sensoren, die eine zerstörungsfreie Prüfung von Komponenten ermöglichen – in der Produktion und über den gesamten Lebenszyklus. Die zugehörige Kompetenz in der automatisierten Signal- und Bildverarbeitung, um Systemlösungen für die Qualitätssicherung in der Produktion von morgen aufzubauen, ist Gegenstand der Forschungsgruppe AutomaTiQ.

Die Kooperationsgruppe des Fraunhofer Instituts für zerstörungsfreie Prüfverfahren und der htw saar beschäftigt sich bis zur Implementierung in High-Performance Software mit Automatisierten Signal- und Bildverarbeitungs-Techniken für innovative ZfP-Sensorik zur Qualitätssicherung in der flexibilisierten Produktion von morgen.

„Gemeinsam auf höchstem Niveau Lösungen für die Aufgaben der Zukunft entwickeln – das macht für mich unter anderem den Reiz wissenschaftlicher Arbeit im Rahmen von Forschungsk Kooperationen aus.“

Prof. Dr.-Ing. Ahmad Osman, Leiter der Forschungsgruppe AutomaTiQ, htw saar

Die Stiftung ME Saar leistet die Anschubfinanzierung der Professur an der htw saar.

KUNST & KULTUR

MUSIK UND THEATER – AUSSTELLUNGEN,
KONZERTE UND AUFFÜHRUNGEN

Kunst und Kultur machen einen Standort lebendig und sind damit bedeutende Faktoren. Die Stiftung ME Saar stärkt mit ihrem Engagement die Vielfalt der Kulturlandschaft im Saarland – in allen Bereichen.



Buddha Im letzten Jahr hat die Stiftung unter anderem die große Ausstellung „Buddha“ im Weltkulturerbe Völklinger Hütte unterstützt. An einem der spannendsten Orte der Welt zeigte das Team von Prof. Dr. Meinrad Maria Grewenig 232 Meisterwerke aus Privatsammlungen.

UrbanArt Biennale Mit der UrbanArt Biennale® fördert die Stiftung in diesem Jahr eine der weltweit bedeutendsten Werkschauen dieser Bildenden Kunst und Aktionskunst, die im städtischen, öffentlichen Raum stattfinden.

Musikfestspiele Renommierte Spitzeninterpreten ziehen die Musikfestspiele Saar unter dem Motto „China“ in die Region. Außergewöhnliche Konzerte an ungewöhnlichen Orten machen das alle zwei Jahre stattfindende Festival zu einem Höhepunkt der saarländischen Kulturszene.

Summer School Einen starken Akzent im Bereich der Nachwuchs- und Talentförderung junger Musiker setzte die Hochschule für Musik Saar im Sommer 2016 mit der Summer School. Drei einwöchige Akademien haben junge Musiker aus der ganzen Welt ins Saarland gebracht.

Perspectives Mit PERSPECTIVES hat die Region das einzige deutsch-französische Kulturfestival zu bieten. Das Festivalprogramm ist zweisprachig, vielseitig und multidisziplinär. Seit vielen Jahren fördert die Stiftung das einzigartige Projekt.

Forschungszentrum für Künstlernachlässe Lebenswerke – Künstlernachlässe in der Großregion. So lautete der Titel eines Symposiums in Saarlouis mit dem das Institut für aktuelle Kunst im Saarland bereits 2008 an die Öffentlichkeit ging. Im Frühjahr 2017 hat das Forschungszentrum in Saarlouis seinen Platz gefunden und kann nun weiter wachsen – auch Dank der finanziellen Unterstützung der Stiftung ME Saar.

MAX-OPHÜLS FESTIVAL: Am Puls des jungen Films Das bedeutendste Filmfestival für den deutschsprachigen Nachwuchsfilm findet seit 38 Jahren in Saarbrücken statt. Mit dem nach dem bekannten Regisseur und Sohn der Landeshauptstadt benannten Max-Ophüls-Preis hat sich das Saarland nicht nur in der Filmwelt einen erstklassigen Namen erarbeitet.

Eine Woche im Januar verwandelt sich Saarbrücken. Überall leuchten die blauen Herzen und es herrscht Festival-Atmosphäre. Viele anerkannte Regisseure und Schauspieler besuchen das Festival und erweisen den Nachwuchskräften des Films ihre Anerkennung.

„Die konstant hohe Qualität des Max-Ophüls Festivals halten und gleichzeitig den Preis jünger und frischer werden zu lassen – das waren meine Ziele, als ich die Festivalleitung im letzten Jahr übernommen habe. Neue Locations, moderate Änderungen und weiterhin erstklassige Wettbewerbsbeiträge haben den Max-Ophüls-Preis 2017 wieder zu einem kulturellen Leuchtturm gemacht.“

Svenja Böttger, Festivalleiterin

Die Stiftung ME Saar fördert als Premiumpartner seit 2012 das Festival.



+ Rechtsanwältin
LAURA ALTMAYER
0681 9 54 34-24
altmayer@mesaar.de

+ Rechtsanwältin
JENNIFER JOCHEM
0681 9 54 34-40 / jochem@mesaar.de

+ Rechtsanwalt
THOMAS BREYER
0681 9 54 34-49
breyer@mesaar.de

+ Rechtsanwalt
JENS COLLING
0681 9 54 34-46 / colling@mesaar.de

+ Rechtsanwältin
SUSANNE THEOBALD
0681 9 54 34-31
theobald@mesaar.de

+ Rechtsanwältin
SONIA MÜNSTER
0681 9 54 34-16 / muenster@mesaar.de

WIR SIND ME SAAR⁺ DAS TEAM AN IHRER SEITE



+ Dipl. Wirt. Jur.
TINA MAYER
0681 9 54 34-26
mayer@mesaar.de



+ Dipl.-Ing.
MICHAEL PFEIFER
0681 9 54 34-33
pfeifer@mesaar.de

+ Dipl.-Ing.
WOLFGANG KOHLER
0681 9 54 34-35 / kohler@mesaar.de



+ Rechtsanwalt
JOACHIM MALTER
0681 9 54 34-22 / malter@mesaar.de

+ Dipl.-Volksw.
MARTIN SCHLECHTER
0681 9 54 34-45
schlechter@mesaar.de



+ Dipl.-Kulturwiss.
TINA RAUBENHEIMER
0681 9 54 34-48
raubenheimer@mesaar.de

+ Dipl.-Übersetzerin
STEPHANIE VOGEL
0681 9 54 34-36 / vogel@mesaar.de

Verband der Metall- und
Elektroindustrie des Saarlandes e. V.

Harthweg 15
66119 Saarbrücken

T 0681 9 54 34-0
F 0681 9 54 34-74

www.mesaar.de
kontakt@mesaar.de

MESAAR
DIE METALL + ELEKTROINDUSTRIE

