



JAHRESBERICHT

2025/26

INHALT

TITELTHEMA

WIRTSCHAFTSWENDE:

SAND IM GETRIEBE



Oswald Bubel: Höchste Zeit für Reformen 4

Martin Schlechter: Bildung ist unsere Zukunft 6

M+E Industrie: Warten auf die Wirtschaftswende 8

Konjunkturmotor Rüstung 12

HYDAC bringt Wasserstoffinnovation auf den Weg 16

Ford: Abschied von der Autoproduktion in Saarlouis 18

ME Saar: Ein neuer Mantel für den Tarif 20

Angriff auf die Tarifautonomie 22

Arbeitsrecht in Kürze 24

Mein neuer Kollege, die KI 26

Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit 30

Zukunftsfaktor Bildung 32

Das Netzwerk ist entscheidend 34

Wenn Kinder Technik lernen 36

Engagement für neue Materialien 38

Stiftung ME Saar 40

Wir sind ME Saar 42

IMPRESSUM

Verband der Metall- und Elektroindustrie
des Saarlandes e. V. (ME Saar)
Harthweg 15 | 66119 Saarbrücken
Tel 0681 9 54 34-0
www.mesaar.de | kontakt@mesaar.de

Vereinsregisternummer 2181
(Amtsgericht Saarbrücken)

VERTRETUNGSBERECHTIGTE GESCHÄFTSFÜHRER

Martin Schlechter | Thomas Hoffmann

GESTALTUNG & SATZ + DRUCK

Joachim Wollschläger | Stephan Abendschön
echtgut markeninszenierung GmbH | www.echtgut.de
Kern GmbH | www.kerndruck.de

BILDQUELLEN

Coverillustration: Daniel Bonertz,
Adobe Stock Foto, Oliver Dietze, Hans Jörg Voigt HYDAC,
Purem by Eberspächer, Ford, Sachverständigenrat,
Gesamtmetall, ifaa, Universität des Saarlandes, ME Saar,
Joachim Wollschläger, VSU, Saarländischer Rundfunk

DANK

Wir danken den beteiligten Mitgliedsunternehmen
für die freundliche Unterstützung.

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

wir blicken auf eine Welt, in der Unsicherheit das neue Normal ist. Die USA, einst verlässlicher Partner des Westens, zerschlagen mit ihrer Politik der Erpressung, der Willkür, der Ignoranz gegenüber völkerrechtlichen Absprachen und zuletzt dem Krieg im Iran die über viele Jahre gewachsene transatlantische Partnerschaft.

Die Lehre für Europa ist einfach: Die Staatengemeinschaft muss eigenständiger und unabhängiger werden. Mit einer großen Investitionsinitiative für Verteidigung geht Deutschland bereits einen entscheidenden Schritt in die richtige Richtung. Auch das Saarland mit seinen im Rüstungsbereich spezialisierten Firmen wie KNDS und Diehl profitiert davon.

Verteidigung ist aber nur ein Bereich, in dem wir uns wieder selbstbewusster aufstellen müssen. Insgesamt muss Europa, muss Deutschland wirtschaftlich wieder unabhängiger und resilienter werden. Als Unternehmensverbände fordern wir dafür seit Jahren eine Reformoffensive im Sinne einer Agenda 2030. Eine Reform, die Lohnstückkosten senkt und deutsche Produkte im internationalen Vergleich wieder wettbewerbsfähig macht. Vor allem muss Deutschland neue Wege für einen bezahlbaren Sozialstaat gehen. Klar ist, dass das System in der jetzigen Form an seine Grenzen gestoßen ist.

Unsere saarländischen Unternehmen stehen in dieser Gemengelage besonders unter Druck. Ein veränderter Weltmarkt verbunden mit der Transformation stellt sie vor große Herausforderungen. Einige haben sich der Aufgabe, neue Wege einzuschlagen und neue Märkte zu erobern, erfolgreich gestellt. Sie sind ein Erfolgsbeispiel für die übrigen Unternehmen und machen Mut für die Zukunft. Und sie zeigen, dass wir im Saarland viel Potenzial haben.

Ihr



Martin Schlechter

Ihr




Thomas Hoffmann

HÖCHSTE ZEIT FÜR REFORMEN

**DIE WIRTSCHAFT KOMMT NICHT IN SCHWUNG.
TROTZDEM BLEIBEN DIE NÖTIGEN IMPULSE DER POLITIK AUS.**



OSWALD BUBEL
Präsident ME Saar



Wenn man nicht mehr weiter weiß, gründet man einen Arbeitskreis. Diese etwas volkstümliche Weisheit manifestiert sich auch im politischen Berlin. Statt der nötigen Reform-Schritte sehen wir vor allem Kommissionen. Es gibt eine Sozialstaatskommission, eine Rentenkommission, eine Kommission zur Schuldenbremse und zur Sanierung der Kranken- und Pflegekassen. Experten werden berufen, Papiere verfasst und Empfehlungen abgegeben, die anschließend erneut ausführlich diskutiert werden.

Kommissionen sind die einfachste Möglichkeit, unangenehme Entscheidungen auf die lange Bank zu schieben. Wir haben jedoch kein Erkenntnisproblem. Dass die Menschen immer älter werden, wissen wir. Dass die Sozialkosten aus dem Ruder laufen, ebenfalls. Und dass deutsche Unternehmen angesichts überbordender Bürokratie, zu teurer Energie und hoher Arbeitskosten an Wettbewerbsfähigkeit verlieren, wissen wir auch. Die dringend notwendigen Reformen bleiben aus. Demokratie setzt auf Konsens, das ist richtig. In der aktuellen Krise kann es aber nicht nur den kleinsten gemeinsamen Nenner geben. Es braucht mutige Entscheidungen. Und die müssen auch gegen Widerstände fallen.


In den vergangenen Wochen und Monaten ist viel über den Sozialstaat diskutiert worden. Die von der Regierung eingesetzte Sozialstaatskommission hat völlig zu Recht angemahnt, dass es zu viele Sozialleistungen in zu vielen Ministerien gibt und dass diese gebündelt und die Verfahren digitaler und schneller werden müssen. Das Hauptproblem, dass die Leistungen zu viel Geld verschlingen, bleibt ungelöst. Auch die Ergebnisse der Finanzkommission Gesundheit sind weitgehend sinnvoll. Die zentrale Frage des überbordenden Sozialstaats bleibt aber unbeantwortet.

Mit dem Ende des Kalten Kriegs hat Deutschland eine hohe Friedensdividende eingefahren. Statt in Innovationen und Infrastruktur zu investieren, hat die Politik vor allem den Sozialstaat ausgeweitet. Richtigerweise hat die Regierung jetzt den Verteidigungsetat deut-

lich erhöht. Konsequenterweise müsste sie nun die Effektivität und die Effizienz der verschiedenen Sozialleistungen infrage stellen. Doch die Regierung setzt auf weitere Schulden und bläht den Haushalt weiter auf. Es ist ein Verschuldungs-Automatismus, den das Kiel Institut in seiner Studie „Guns and Butter“ anschaulich beschreibt. Sozialleistungen, die in Friedenszeiten entstehen, stehen in Zeiten erneuter Aufrüstung nicht mehr zur Disposition. Dieses Wachstum der Schulden muss ein Ende haben.

Anfang der 90er Jahre flossen 35 Prozent des Bundeshaushalts in den Bereich Soziales. Jetzt sind es 48 Prozent. Und dieser Prozentsatz erhöht sich mit der jüngst beschlossenen Rentenstabilisierung und der neuen Mütterrente weiter. Die Regierung bindet sich mit einem eisernen Ring, der sie zunehmend einengt.

Für unsere Volkswirtschaft ist das fatal. Der gesunde Menschenverstand lehrt uns, dass wir nur ausgeben können, was wir zuvor verdient haben. Es fehlt das Geld für Bildung, es fehlt das Geld für Forschung, es fehlt das Geld für Infrastruktur. Und vor allem fehlt das Geld, um die dringend notwendigen Impulse zu geben, mit denen die Wirtschaft dauerhaft wieder wettbewerbsfähig gemacht werden könnte. Der Ausbau einer zuverlässigen Energieinfrastruktur, eine bundesweite Digitalisierungsoffensive, um nur wenige zu nennen.

Die Situation ist ernst. 10.000 Stellen gehen Monat für Monat allein in der M+E-Industrie verloren, die Produktion geht zurück, die hohen Energie- und die steigenden Arbeitskosten verringern zunehmend die Wettbewerbsfähigkeit. Gleichzeitig schotten sich große Wirtschaftsmächte wie die USA und China weiter ab und ziehen an uns vorbei. Um hier Schritt zu halten, braucht es endlich spürbare Reformen und keine Kommissionen. Es ist höchste Zeit, dass die Politik die Dringlichkeit erkennt. Abwarten ist keine Option. 

**>> ABWARTEN
IST KEINE OPTION. <<**



BILDUNG IST UNSERE

SEIT JAHREN VERLIERT DEUTSCHLAND IN INTERNATIONALEN BILDUNGSTESTS. DAS SAARLAND RANGIERT AUF DEN HINTEREN PLÄTZEN. WARUM BILDUNG UNSER WICHTIGSTES KAPITAL IST.

Lesen, Schreiben, Rechnen. So unglaublich es klingt, aber nach Auskunft mehrerer Unternehmen fehlt es bei Schulabgängern teilweise schon an diesen Basisfähigkeiten. Längere Texte zu verstehen, ist für manch einen Jugendlichen eine große Hürde, Textaufgaben können schon deshalb nicht gerechnet werden, weil die Aufgabenstellung nicht verstanden wird.

Das ist erschreckend. Bildung ist unser Kapital für die Zukunft. Sie ist der entscheidende Produktionsfaktor im 21. Jahrhundert. Als ein Land mit wenigen Rohstoffen ist unser Wohlstand vor allem darauf begründet, dass wir Herausforderungen etwas innovativer, etwas besser und auch etwas perfekter bewältigt haben als viele andere Nationen. „Made in Germany“ beruht vor allem auf der Leistung und dem Erfindergeist deutscher Ingenieure. Auch heute gilt, dass wir dem großen Druck aus Nationen wie China oder Indien nur begegnen können, wenn wir ihnen bei neuen Produkten immer den entscheidenden Schritt voraus sind.

Gerade in der aktuellen Transformation, in der sich technische Innovationszyklen verkürzen und sich Geschäftsmodelle schnell verändern, brauchen wir hochqualifizierte Beschäftigte. Ingenieure, die neue Produkte entwickeln. Und Fachkräfte, die diese in hoher Qualität produzieren.

Doch die Herausforderungen beginnen nicht erst an der Hochschule oder im Betrieb. Sie beginnen im Klassenzimmer. Wenn elementare Kompetenzen nicht sicher beherrscht werden, gerät das gesamte Bildungs- und Ausbildungssystem unter Druck. Die Folge sind längere Ausbildungszeiten, höhere Abbruchquoten, höhere Kosten – und natürlich auch fehlende Fachkräfte.

Bildung ist auch eine Frage der Chancengerechtigkeit. Sprache steht dabei im Mittelpunkt. Wenn Kinder ohne ausreichende Sprachkenntnisse in die Schule kommen, ist dies nicht nur für sie ein Malus, der sie durch ihre Bildungskarriere verfolgt, auch der Rest der Klasse bleibt abgehängt, weil der reguläre Schulstoff für den Spracherwerb vernachlässigt wird. Deshalb ist es richtig, dass Bund und Land jetzt auf verpflichtende Sprachtests setzen. Diese allein sind jedoch nur dann sinnvoll, wenn ein entsprechendes Förderprogramm folgt.

Natürlich ist Bildung nicht allein Sache des Staates. Eltern tragen ebenso Verantwortung für die Bildung ihrer Kinder wie auch die Unternehmen für ihre Auszubildenden. Und unsere Unternehmen sind hier bereits sehr aktiv. Neben den ganz selbstverständlichen Inhalten einer Ausbildung engagieren sie sich auch, denjenigen auf den Weg zu helfen, die in der Schule vielleicht den Anschluss verpasst haben.

ZUKUNFT

Als Volkswirtschaft können wir es uns angesichts des demografischen Wandels nicht leisten, Talente liegenzulassen. Deshalb ist es wichtig, das Bildungssystem auskömmlich zu finanzieren. Das umfasst auf der einen Seite Investitionen in die Qualität, es betrifft aber auch die marode Infrastruktur. Zeitgemäße Unterrichtsmethoden brauchen ein leistungsfähiges Schul-WLAN und technische Ausstattung. Schüler, in deren Schulen denen der Putz von den Wänden bröckelt und Toiletten baufällig sind, gehen nicht gerne zur Schule, weil sie sich schlicht nicht wohlfühlen. Doch auch das ist Voraussetzung für gute Bildung. ┘

MARTIN SCHLECHTER

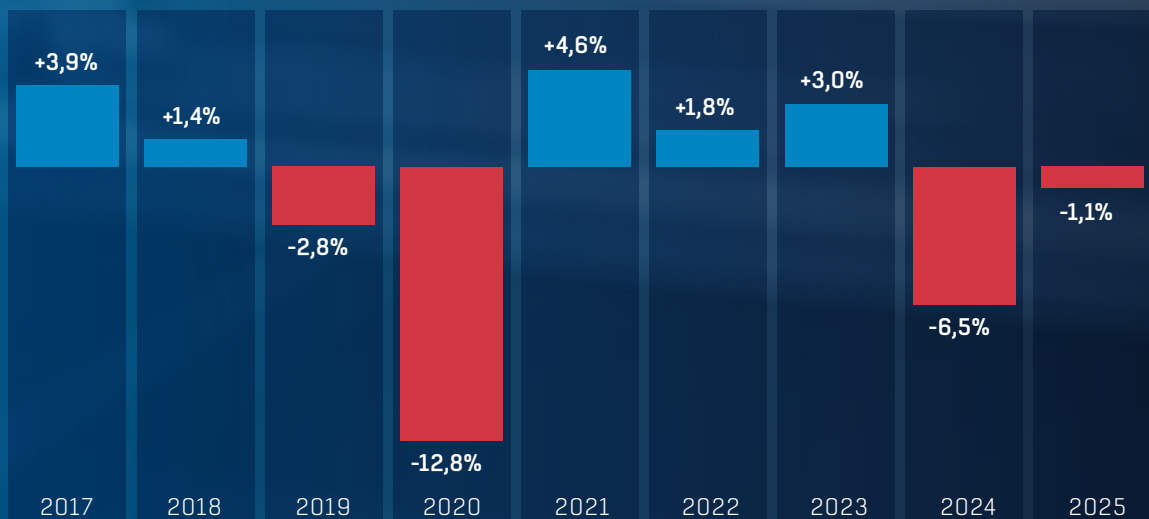
Hauptgeschäftsführer

ME Saar



M+E-PRODUKTION IM ABWÄRTSSOG

Veränderung zum Vorjahr, preis- und kalenderbereinigt. Quelle: Gesamtmetall



M+E INDUSTRIE: WARTEN AUF DIE WIRTSCHAFTS WENDE

**DEUTSCHLAND IST ALS STANDORT
UNTER DRUCK. DIE WIRTSCHAFT
STAGNIERT. DIE M+E-INDUSTRIE IST
BESONDERS BETROFFEN.**

Wirtschaftswende – so lautete das Zauberwort im Vorfeld der Bundestagswahl. Radikale Reformen sollten die neue Legislatur prägen. Er werde der Wirtschaftskanzler, versprach Friedrich Merz. Und auch zuletzt bekräftigte er auf dem CDU-Parteitag: „Wirtschaft ist die Grundlage für alles.“

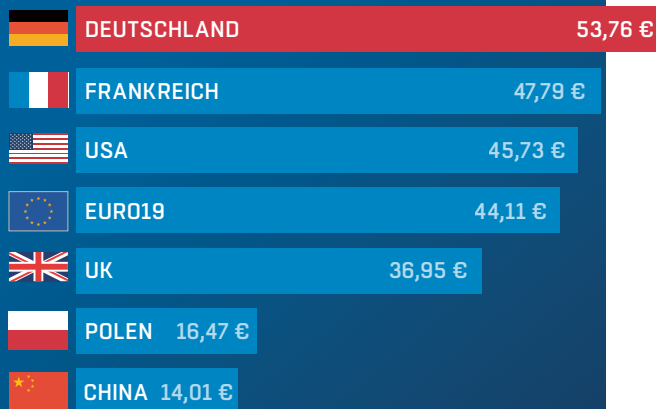
Doch die Wirtschaftswende bleibt aus. Deutschland ist erneut der kranke Mann Europas. So wie schon zu Beginn des Jahrtausends vor den Agenda-2010-Reformen. Die Metall- und Elektroindustrie leidet besonders, erlebt das zweite Rezessionsjahr in Folge. Die Produktion der Branche ist 2024 um 6,5 Prozent zurückgegangen, im vergangenen Jahr noch einmal um 1,1 Prozent. Der Einbruch durch die Corona-Jahre mit einem Rückgang im zweistelligen Bereich ist lange nicht eingeholt. Und auch jetzt ist keine Erholung in Sicht. Im Januar 2026 gab es erneut ein Minus bei der M+E-Produktion von 3,2 Prozent – noch vor den zusätzlichen Verwerfungen durch den Iran-Krieg, der die gesamte Weltwirtschaft mit dramatisch steigenden Energiepreisen, gestörten Lieferketten und Materialengpässen in eine weitere Krisenlage stürzt.

Die Entwicklung zeigt sich auch in den Beschäftigtenzahlen. Seit zwei Jahren ist Zahl der Arbeitnehmer in der Branche rückläufig. Im Vergleich zu 2019 gingen fast 300.000 M+E-Arbeitsplätze verloren. Im Januar 2026 waren in der M+E-Industrie noch 3,77 Menschen beschäftigt. 2,6 Prozent weniger als im Vorjahr.



Zwar sind die Aufträge zuletzt deutlich gestiegen – der Auftragseingang verzeichnet im vergangenen Jahr preisbereinigt ein Plus von 4,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Das Plus ist jedoch vor allem auf Neubestellungen in der Rüstungsindustrie zurückzuführen. Es sind Aufträge, die sich erst über Jahre in der Produktion widerspiegeln werden. Schon jetzt sind die Rüstungsunternehmen auf viele Jahre im Voraus ausgelastet. Auch ist im Januar 2026 >>

ARBEIT IST ZU TEUER



Arbeitskosten je Stunde in der M-E-Industrie, 2024 in Euro
Quelle: Gesamtmetall

- » eine Korrektur zu beobachten: Die Neuaufträge lagen wieder 7,2 Prozent unter dem Vormonat und zeigen damit, dass es sich bei dem Zwischenhoch um eine Sonderkonjunktur handelt. Noch immer bewerten viele M+E-Unternehmen Auftragsmangel als ein zentrales Produktionshindernis. Die Auslastung liegt zum Jahresbeginn bei 78 Prozent – normal wären 85 Prozent.

Es ist klar: Die Wirtschaft leidet unter massiven strukturellen Problemen. Diese zu lösen, ist vor allem Aufgabe der Politik. Neben den hohen Energiekosten, die zuletzt durch den Iran-Krieg zusätzlich gestiegen sind, treiben die Unternehmen bekannte Themen um. Zu hohe bürokratische Belastungen, mangelnde Flexibilität bei den Arbeitszeiten und im internationalen Vergleich zu hohe Arbeitskosten. Vor allem die Regierung ist gefragt, den Anstieg der Sozialbeiträge zu bremsen. Die kritische Grenze von 40 Prozent ist überschritten, im vergangenen Jahr lagen die Beiträge bei 42,4 Prozent. Forscher erwarten bis 2040 einen Anstieg auf 46,4 Prozent, bis 2060 auf 54,8 Prozent. Arbeiten wird sich dann kaum noch lohnen. Vom Netto bleibt kaum etwas übrig.

SOZIALBEITRÄGE STEIGEN DRAMATISCH

2025
42,4%



2040
46,4%

Erste Ansätze der Regierung sind positiv. Wenn die Mitversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung wegfällt, ist das nicht nur eine Entlastung bei den Beiträgen, es erhöht auch den Anreiz, nach den Kindererziehungszeiten wieder zu arbeiten. Als nächster Schritt muss das Renteneintrittsalter an die längere Lebenszeit angepasst werden. Hier kann und darf es keine ideologisch geprägten Denkverbote mehr geben. Die Rente mit 70 ist überfällig.

Auch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten gehört in das Reformprogramm. Das starre Festhalten der Gewerkschaften und der SPD am Acht-Stunden-Tag wirkt wie aus der Zeit gefallen. Die moderne Arbeitswelt mit individuellen Bedürfnissen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer richtet sich nicht mehr nach der Stechuhr der 50er und 60er Jahre.

Das erste Reformjahr ist ausgefallen. Statt Bürokratieabbau gibt es ein Tariftreuegesetz und den Erhalt des Lieferkettengesetz. Statt einer Rentenreform eine Mütterrente und eine Haltelinie. Die Politik regiert in einer Zeit des Wandels mit Rezepten aus dem vergangenen Jahrhundert. Vor allem die SPD sollte erkennen, dass dies ein Weg in die Bedeutungslosigkeit ist.

Seit langem fordern die Arbeitgeber im Saarland eine neue Agenda 2030. Noch ist es nicht zu spät, die richtigen Schritte zu gehen. ─

NICHT NUR DACHDECKER

INTERVIEW

DIE WIRTSCHAFTSWEISE VERONIKA GRIMM BESCHREIBT, WAS DIE POLITIK JETZT IN ANGRIFF NEHMEN SOLLTE

Dürfen wir noch an echte Reformen bei der Rente glauben, nachdem die Regierung Mütterrente und Haltelinie gerade festgeschrieben haben?

Es wird sicherlich Vorschläge der Rentenkommission geben. Aber es wird sehr schwer sein, dem Ausgabenanstieg entgegenzuwirken, der mit den bereits beschlossenen Maßnahmen nun verankert wurde. Es fallen um die 15 Milliarden Euro pro Jahr an zusätzlichen Ausgaben an, bis Ende der 30er Jahre hat sich dann ein dreistelliger Milliardenbetrag akkumuliert. Es wäre zu hoffen, dass das Rentenalter an die längere Lebenserwartung gekoppelt wird, der Anstieg der Bestandsrenten gedämpft und der Nachhaltigkeitsfaktor wieder eingesetzt wird. Außerdem sollte man die Rente ab 63 abschaffen und durch wirksame Härtefallregelungen ersetzen. Letztlich gilt es, bei der Frühverrentung versicherungsmathematisch faire Abschlüsse vorzusehen.

Die Kopplung des Renteneintrittsalters an die Lebenszeit haben Sie schon mehrfach gefordert. Warum ist es so schwer, dieses Konzept politisch durchzusetzen?

Die Debatte zum Thema ist vergiftet. Es ist eigentlich eine Binsenweisheit, dass Anpassungen notwendig sind, wenn die Lebenserwartung steigt. Aber oft macht die Berichterstattung den Menschen Angst. Die Schlagzeilen suggerieren, Deutschland bestehe nur aus Dachdeckern oder es würde vorgeschlagen, alle müssten bis 70 arbeiten. Dann sind die Leute natürlich auf den Bäumen.

Die Sozialstaatskommission hat zwar positiv ein Konzept für mehr Effizienz entworfen. Gleichzeitig werden dadurch auch die Kosten steigen. Wie viel Sozialstaat und wie viel Schutzniveau kann Deutschland sich überhaupt noch leisten?

Es ist nicht klar, ob die Kosten tatsächlich steigen, wenn die Vorschläge der Sozialstaatskommission umgesetzt werden. Die Zusammenlegung der vie-



len verschiedenen Leistungen steigert erst einmal die Effizienz des Systems. Hierdurch entsteht das Potenzial für Einsparungen bei den Verwaltungskosten. Die Anpassung von Transferentzugsraten – höher für niedrige Einkommen und niedriger, wenn man mehr dazuverdient – soll die Arbeitsanreize steigern. Kommen dadurch mehr Personen in die Erwerbstätigkeit, so entlastet das die Systeme. Geschieht dies nicht, kann es auch teurer werden.

Welche Vorschläge haben Sie, um Deutschland wieder wettbewerbsfähig zu machen?

Die Anpassungen in den sozialen Sicherungssystemen sind wichtig – neben der Rente betrifft das auch die Krankenversicherungen, die Pflegeversicherung und das Bürgergeld. Am wichtigsten sind aber Reformen, die das Wachstumspotenzial der Volkswirtschaft erhöhen. Das gelingt im Wesentlichen durch den Abbau innovationshemmender Regulierung und eine Vertiefung der europäischen Integration. Durch die Regulierung nach dem Vorsorgeprinzip verhindern wir in der EU den technologischen Fortschritt in wichtigen Zukunftsfeldern: KI, personalisierte Medizin, Gentechnik, Smart City, autonomes Fahren und vieles weitere. Außerdem gibt es ein Regulierungsdickicht, das riskante Unternehmungen in Deutschland unattraktiv macht: unter anderem strikter Kündigungsschutz, lange Genehmigungsverfahren, technologiespezifische Vorgaben beim Klimaschutz. Hier sollten schnell Fortschritte angestrebt werden, um innovative Unternehmen anzuziehen.



KONJUNKTURMOTOR RÜSTUNG

**MIT DEM KRIEG IN DER UKRAINE UND EINER ZUNEHMENDEN
ENTFREMUNG ZWISCHEN DER EU UND DEN USA ENTSTEHT DRUCK AUF
DEUTSCHLAND, WIEDER VERTEIDIGUNGSFÄHIG ZU WERDEN. FÜR KNDS UND DIEHL
IM SAARLAND IST DAS MIT GROSSEN INVESTITIONEN VERBUNDEN.**

- ▣ Viele Jahre fristete die Rüstungsindustrie in Deutschland ein Schattendasein. Verteidigung war in Zeiten des Friedens ein Unwort, die Gesellschaft profitierte von der Friedensdividende und vertraute auf die Schutzmacht USA. Die Wirklichkeit hat das Land eingeholt. Mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine ist die Bedrohung für die EU wieder real geworden. Und die USA sind immer weniger bereit, für die Verteidigung Europas einzustehen.

In der Konsequenz müssen die europäischen Länder ihre militärischen Fähigkeiten auf den Prüfstand stellen und sich wieder verteidigungsbereit machen. Die Bundeswehr investiert massiv in Personal und Material. 2022 hat die Regierung ein Sondervermögen in Höhe von 100 Milliarden Euro zur Modernisierung der Streitkräfte auf den Weg gebracht. Zusätzlich gilt die Sonderregel, dass Verteidigungsausgaben, wenn sie ein Prozent des Bruttoinlandsproduktes übersteigen, von der Schuldenbremse ausgenommen sind.

Für das Verteidigungsministerium steht nun der Weg für eine umfassende Modernisierung der Bundeswehr offen. Und für die saarländischen Rüstungsunternehmen stehen viele Jahre hoher Auslastung bevor. Mit KNDS Deutschland Maintenance und mit Diehl hat das Saarland zwei wichtige Unternehmen, die ihre Standorte mit hohen Investitionen auf diese Zukunft vorbereiten.

KNDS BAUT KÜNFTIG DEN PATRIA IN FREISEN

Thomas Kohler, Geschäftsführer bei KNDS Deutschland Maintenance in Freisen, ist angesichts dieser Entwicklungen optimistisch, dass das Werk im Nordsaarland bis Anfang der 40er Jahre ausgelastet sein wird. Bei KNDS sollen künftig rund 300 Patria-Panzer pro Jahr gebaut werden. Ein Großauftrag, für den die Strukturen neu geordnet werden müssen. „In diesem Jahr werden wir die ersten drei Fahrzeuge ausliefern, 2027 sollen es schon 120 Fahrzeuge sein“, sagt er. Die zwei Milliarden Euro, die die Bundesregierung dafür genehmigt hat, entsprechen 870 Fahrzeugen. Nachfolgeaufträge stehen bereits im Raum.

Für KNDS bedeutet das eine große Umstellung. Bisher war das Werk nur für Instandhaltung zuständig. Das sei auch beim Patria



**>>300 PATRIA-PANZER
SOLLEN PRO JAHR IN
FREISEN ENTSTEHEN.<<**

**THOMAS KOHLER, GESCHÄFTSFÜHRER BEI KNDS
DEUTSCHLAND MAINTENANCE IN FREISEN**

ursprünglich die Planung gewesen, sagt Kohler, dann aber kam die Idee auf, den Panzer komplett im Saarland zu bauen. „Mit dem Neubau erhalten wir ein weiteres Standbein. Instandhaltung bleibt aber unser Hauptfeld – langfristig auch beim Patria“, sagt Kohler.

Beim Neubau ist das Unternehmen an der nordsaarländischen Grenze gleich mit zwei Bundesländern im Gespräch. Zwar liegt das Erweiterungsgelände auf saarländischem Grund, weil aber das Regenwasser nach Rheinland-Pfalz abläuft und auch eine Zufahrt über pfälzisches Gebiet führt, ist immer eine Abstimmung mit Behörden beider Länder notwendig.

KNDS: ZEHN JAHRE AUFBAU

90 MIO €
INVESTITIONEN IN NEUE INFRASTRUKTUR

700 BESCHÄFTIGTE
GEPLANT **1500**

Verbunden damit ist ein erhebliches Wachstum – personell und in der Fläche – von derzeit gut zwanzig auf über dreißig Hektar. Für den Patria selbst sei die Erweiterung nicht notwendig, sagt Kohler. Die Kapazitätserweiterung sei schon durch eine Umstellung von einem Ein-Schicht- auf ein Zwei- oder Drei-Schicht-System möglich. Aber für den künftigen Instandhaltungsbedarf brauche es schlicht mehr Fläche.

Eine zentrale Herausforderung besteht nun auch darin, neue Mitarbeiter für eine Beschäftigung im Nordsaarland zu begeistern. „Saarländer und Rheinland-Pfälzer fahren ungerne weit zur Arbeit“, sagt Kohler. Aber durch die Transformation werden vor allem im Saarland viele Beschäftigte frei. „Wir sind optimistisch, dass wir das Personal finden. Aus dem Automotive-Bereich erhalten wir jetzt schon viele Bewerbungen.“ KNDS hat den Vorteil, dass Rüstungsunternehmen im Nordsaarland einen guten Ruf haben. „Wir zahlen gut, haben ein gutes Arbeitsklima, ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement und eine hohe Ausbildungsquote.“

Die nächste Herausforderung lautet, ein System an Zulieferern für die Produktion einzurichten. Für zahlreiche Komponenten sollen Beziehungen zu regionalen Lieferanten aufgebaut werden. Gerade >>



für saarländische Unternehmen sei dies eine Chance, da sie damit eine Zukunftsoption für viele Jahre hätten. Allerdings ist Wehrtechnik ein besonderes Feld. Vor der Zulassung als Zulieferer müssen die Unternehmen erst einen aufwändigen Zertifizierungsprozess durchlaufen. Ein Jahr könne das schon dauern, sagt Kohler. Deshalb sei auch jetzt – noch lange vor der Serienfertigung – viel Planung nötig. „Wir sind bereits mit mehreren Unternehmen im Gespräch, um Kapazitäten, voraussichtliche Stückzahlen und auch die Lagermöglichkeiten abzustimmen.“

DIEHL-GELÄNDE WIRD GROSSBAUSTELLE

Nur rund 20 Kilometer weiter wird ebenfalls kräftig gebaut. Am Standort von Diehl Defence bei Nonnweiler macht sich der Rüstungs-Boom gleich in mehreren Bauprojekten bemerkbar. 1,5 Milliarden Euro hat der Familienkonzern an Investitionen angekündigt. Die Werke im Saarland werden davon mit einem signifikanten Anteil im dreistelligen Millionenbereich profitieren. „Aktuell müssen wir hier ein Wachstum managen, das wir so lange nicht gesehen haben“, sagt Standortleiter Ralf Schlaak.

Die ersten neuen Gebäude stehen seit Anfang des Jahres: Die neue Technikzentrale ebenso wie das Flugkörperintegrationszentrum am Maasberg bei Nonnweiler. Das Zentrum ist eine hochmoderne Fertigung, in der Flugkörper montiert und mit Sprengstoff bestückt werden. Das Bauwerk genügt höchsten Ansprüchen für Explosionsschutz. Mit meterdicken Betonwänden und speziellen Konstruktionen, die die Druckwellen ableiten. Auch wenn es nie dazu kommen sollte: Im Fall einer Explosion muss der Schaden minimal gehalten werden.

Weitere Gebäude sind bereits im Bau: Hier werden unter anderem der Sprengstoff verarbeitet und die Produkte später auf Qualität geprüft. „Bei diesen Baumaßnahmen betreiben wir eine Operation am offenen Herzen“, sagt Schlaak.

Weil in Nachbarschaft einer laufenden Produktion bei sprengstoffverarbeitenden Betrieben nicht mehr gebaut werden darf, müssen die vier aktuellen Projekte zeitgleich fertig sein. „Das macht die Planung besonders herausfordernd.“

Auch für Diehl Defence im Saarland bedeutet die plötzliche Nachfrage nach Rüstungsgütern eine extreme Herausforderung. Waren es vor acht Jahren bei Diehl Defence noch 317 Mitarbeiter, sind es mittlerweile knapp 800. „Und wir gehen davon aus, dass wir bis 2029 auf einen Personalbestand von 1100 oder sogar 1200 Beschäftigten wachsen werden“, sagt Personalleiter Frank Edelmann. 2029 ist der Zeitpunkt, an dem die Baumaßnahmen weitgehend abgeschlossen sein sollen.

Beschäftigte für eine Arbeit im Nordsaarland zu begeistern, das ist auch für Personalleiter Edelmann eine schwierige Aufgabe. „Wir haben aber gute Argumente. Wir zahlen nicht nur über Tarif, wir bieten

WEHRTECHNIK IM SAARLAND



KNDS im Saarland ist spezialisiert auf die Instandhaltung unter anderem von Panzern. Mit dem Neubau des Patria erschließt sich das Unternehmen ein neues Geschäftsfeld.




Bei Diehl Defence entstehen in den Standorten in Nonnweiler und Mariahütte Munition und die dazugehörigen Abschussvorrichtungen. Der Ausbau erhöht die Kapazität erheblich.

auch noch weitere Vergünstigungen.“ Unter anderem nennt er das Dienstad für die Beschäftigten. Und auch Diehl setzt stark auf Ausbildung – dabei bekommen auch Absolventen eine Chance, die in der Schule vielleicht nicht so erfolgreich waren. Gerade erst ist das Unternehmen als „Best Place to Learn“ ausgezeichnet worden.

KONJUNKTURMOTOR RÜSTUNG

PERSONALLEITER FRANK EDELMANN
UND STANDORTLEITER RALF SCHLAAK



» AKTUELL MÜSSEN WIR
EIN WACHSTUM MANAGEN,
DAS WIR SO LANGE NICHT
GESEHEN HABEN. «

Was den Standort angeht, hat Edelmann eine klare Forderung an die Landesregierung. Die müsse die ÖPNV-Anbindung verbessern. „Aktuell ist es kaum möglich, mit dem Bus hierher zu kommen“, sagt Edelmann.

Ein Ziel für den Standort sei es, in den kommenden Jahren noch mehr Entwicklung zu integrieren. „Wir bauen hier High-Tech-Produkte“, sagt Schlaak. Dazu gehöre dann auch, dass mehr Software vor Ort entwickelt werde. „Das Saarland mit seiner herausragenden IT ist als Kooperationspartner bestens geeignet. Wir haben jetzt die Chance, unser Land in der Diehl-Welt zu positionieren“, sagt er. Gleichzeitig gelte es, sich auch stärker auf Kernkompetenzen zu fokussieren. „Vor allem sehen wir diese Entwicklung bei der Modernisierung des Standorts Mariahütte“, sagt Schlaak.

Verteidigungsindustrie heißt, dass die Produkte auch im Ernstfall eingesetzt werden. Das sei durchaus ein Thema bei potenziellen neuen Mitarbeitern. „Für uns ist wichtig, dass wir diese Diskussion auch führen“, sagt Schlaak, der selbst Zivildienst geleistet hat, aber überzeugt von der Notwendigkeit einer funktionierenden Verteidigung ist. „Am Ende zählt, dass unsere Produkte Menschen schützen und somit Leben retten.“ Er sieht aber in den Gesprächen auch außerhalb des Unternehmens, dass sich das Image der Branche ändert. „Ich höre jetzt häufiger: Das ist schon gut, was Ihr da macht.“



IN DIESEM ELEKTROLYSEUR ENTSTEHT
KÜNFTIG WASSERSTOFF

PUREM BY EBERSPÄCHER ERWEITERT SEIN BISHERIGES GESCHÄFTSFELD

- Was tun, wenn mit dem Verbrenner-Aus ein Geschäftsfeld an Boden verliert? Die Leitung und die Beschäftigten des Standorts in Neunkirchen haben sich dieser Frage gestellt. Und sie haben eine Antwort gefunden. Diese ist etwa drei Meter hoch und für das Werk, in dem traditionell Abgastechnik hergestellt wird, eine Neuheit.

Gemeinsam mit dem dänischen Hersteller Topsoe hat Purem by Eberspächer ein neues Geschäftsfeld geschaffen: Druckbehälter für besonders effiziente Hochtemperatur-Elektrolyseure. In diesen Behältern ist es künftig möglich, „grünen“ Wasserstoff zu erzeugen.

BEREIT FÜR

Die Druckbehälter basieren auf der von Topsoe entwickelten Solid Oxide Electrolyzer Technology.

In dem gemeinsamen Projekt sind die Neunkircher nicht nur für die Stahlhülle des Behälters verantwortlich, sie fertigen auch zusätzliche Teile für das Innenleben und übernehmen die Montage.

Zwei der neuen Druckbehälter wurden im Juni vorgestellt. „Wir stellen uns zukunftsfähig auf und setzen daher mehr und mehr auf neue Geschäftsfelder“, sagt Benjamin Brenkel, Executive Vice President und Head of Business Unit Europe, Purem by Eberspächer. „Damit einhergehend entstehen neue Anforderungen, denen wir aktiv begegnen. Wir bauen benötigte Kompetenzen auf und entwickeln unser Produktportfolio und unsere Mitarbeitenden kontinuierlich weiter.“

Für die Entwicklung und Produktion der SOEC-Behälter schulte der Abgas- und Akustikspezialist unter anderem ausgewählte Kollegen am Standort Neunkirchen in den notwendigen Schweißtechnologien und schuf die Grundlage für Zertifizierungen außerhalb des Automobilumfelds. Nach der Produktion der ersten Prototypen sollen rund 100 der 700 Produktionsmitarbeiter im Neunkircher Werk in der entstehenden Serienfertigung arbeiten. ─

NEUES

HYDAC BRINGT WASSERSTOFF-INNOVATION AUF DEN WEG

Wie können wir die sehr volatile Energie aus Windkraft- und Photovoltaikanlagen optimal nutzen? Auf diese Frage haben die Ingenieure von Hydac eine Antwort gesucht. Gemeinsam mit dem Helmholtz-Zentrum Hereon und der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg haben sie ein autarkes Energiesystem entwickelt, das Elektrolyse, Wasserstoffspeicherung, Verdichtung und Rückverstromung über eine Brennstoffzelle intelligent verknüpft und so die effiziente Bereitsstellung von Strom und Wärme ermöglicht.

Eine Besonderheit der Anlage liegt im Einsatz sogenannter Metallhydride. Das ist ein Metallpulver, das Wasserstoff aufnehmen und im Metallgitter speichern kann. Diese Technik ermöglicht Hydac zufolge nicht nur die Speicherung, sondern auch die Verdichtung von Wasserstoff ohne den Einsatz großer mechanischer Kompressoren und Hochdrucktanks. Für das MicroGrid sind Hydac und seine Forschungspartner Ende 2025 vom Cluster Erneuerbare Energien Hamburg mit dem Preis „Wasserstoffinnovation des Jahres“ ausgezeichnet worden.



MICROGRID-SPEICHERLÖSUNG VON HYDAC

Durch den modularen Aufbau kann das System an unterschiedliche Leistungsbereiche und Anwendungen angepasst werden. „Mit unserem MicroGrid zeigen wir, wie sich wissenschaftliche Konzepte konsequent in eine industriell nutzbare Systemlösung überführen lassen“, sagt Christof Gränitz, Geschäftsbereichsleiter Hydrogen & Advanced Solutions bei Hydac.

Der große Vorteil des Sulzbacher Unternehmens: Durch die Vielfalt der eigenen Produkte ist es sehr breit aufgestellt. „Wir können sehr schnell auf technische Anforderungen reagieren, weil wir auf ein breites Portfolio zurückgreifen können“, sagt Gränitz. Auch sei es möglich, Komponenten zielgerichtet anzupassen.

Im Bereich Wasserstoff hat Hydac schon in anderen Feldern viel Erfahrung gesammelt – von Tankstellen-

komponenten über Druckregelstrecken für Verbrennungsmotoren bis hin zu Sicherheits- und Steuersystemen für industrielle Wasserstoff-Prozesse reicht die Palette. Dass dies noch nicht das Ende der Fahnenstange ist, daran arbeiten Christof Gränitz und seine 16 Team-Kollegen, die weitere Anwendungsmöglichkeiten erforschen. ■

ABSCHIED VON DER AUTOPRODUKTION IN SAARLOUIS

ENDE

**AM 25. NOVEMBER 2025
IST IM SAARLAND DER LETZTE
FOCUS VOM BAND GELAUFEN**

27 Jahre lang ist im Ford-Werk in Saarlouis der Focus vom Band gerollt und hat Erfolgsgeschichte geschrieben. Am 14. November 2025 hieß es Abschied nehmen: Der letzte Focus ist über die Montagebänder am Röderberg gelaufen. Für alle, die Teil dieser außergewöhnlichen Reise waren, war es ein Moment tiefer Bedeutung. Der letzte Focus – lackiert in Weiß und versehen mit den vielen Unterschriften derer, die ihn gebaut haben – wurde feierlich an den Oberbürgermeister von Saarlouis, Marc Speicher, übergeben. Das Fahrzeug wird im Städtischen Museum Saarlouis ausgestellt.



Mit dem Abschied vom Ford Focus enden auch 55 Jahre Fahrzeugproduktion im Werk Saarlouis. Die Geschichte des Werks am Röderberg reicht zurück in die 60er-Jahre. 1966 war Baubeginn auf dem Gelände eines ehemaligen Flugplatzes. Am 16. Januar begann die Montage kompletter Fahrzeuge. Berichten zufolge war sogar der Enkel des Ford-Gründers, Henry Ford II, bei der Eröffnung anwesend.

In Saarlouis sind zahlreiche Erfolgsmodelle des Autokonzerns produziert worden. Allen voran der legendäre Ford Escort, von dem über sechs Millionen Stück in Saarlouis entstanden sind und der später vom Focus abgelöst wurde. Aber auch das Kult-Modell Ford Capri sowie die Modelle Fiesta, Orion, C-Max und Kuga.

In den 80er Jahren haben täglich über 1000 Autos das Werk verlassen, 1990 produzierte Ford am Röderberg sein fünfmillionstes Fahrzeug, das zehnmillionste lief 2005 vom Band und 2019 waren es bereits fünfzehn Millionen Autos, die im Werk gefertigt wurden.

Ebenso wie der Escort hat der Focus Erfolgsgeschichte geschrieben. 1998 wurde er auf dem Genfer Autosalon der Weltöffentlichkeit präsentiert. Nur wenige Monate später, im August 1998, startete die Produktion

EINER ÄRA



DER FOCUS - WELTWEITER ERFOLG

16 MIO **1998**
EINHEITEN IN 4 GENERATIONEN **2025**

in Saarlouis, kurz darauf folgte das Ford Werk im spanischen Valencia. Auch wegen seines revolutionären „New Edge“-Designs wurde er 1999 als „European Car of the Year“ in Europa ausgezeichnet.

Weltweit wurden seitdem über vier Generationen hinweg mehr als 16 Millionen Einheiten des Ford Focus produziert, davon allein über sieben Millionen in Europa. Viele davon entstanden am Röderberg.

Mit dem Abschied der Fahrzeugproduktion im Werk Saarlouis endet ein bemerkenswertes Kapitel in der Geschichte von Ford, geprägt von Innovation, Zusammenarbeit und Spitzenleistung.

ERSTER ESCORT UND LETZTER FOCUS MARKIEREN 55 JAHRE FAHRZEUGPRODUKTION AM STANDORT.

Nach dem Ende der Fahrzeugproduktion hieß es für viele Beschäftigte Abschied nehmen. Die Personalstärke ist von über 4000 auf etwa 750 gefallen. Diese richten den Blick nun nach vorn: Der Standort Saarlouis wird neu ausgerichtet und zu einem Komponentenwerk umstrukturiert.

Als „Ford Customer Service Plant Saarlouis“ wird das Werk Saarlouis auch künftig eine wichtige Rolle spielen und wesentliche Aufgaben übernehmen, darunter die Fertigung von Ersatzteilen für verschiedene Ford-Modelle, die Produktion von Bauteilen aus Boronstahl sowie den Betrieb eines Service-Centers für Hochvoltbatterien.

EIN NEUER MANTEL FÜR DEN TARIF


**ME SAAR ARBEITET GEMEINSAM MIT DER
IG METALL AN EINER MODERNISIERUNG DES
MANTELTARIFVERTRAGS.
DIE SCHWIERIGE AUFGABE: DIE INHALTE
SOLLEN ERHALTEN BLEIBEN.**

Der Startschuss kam bereits bei den Tarifverhandlungen im Jahr 2021. Damals vereinbarten die Verbände aus M+E-Mitte und die IG Metall, gemeinsam auf Arbeitsebene zu prüfen, ob sich der Manteltarifvertrag moderner, verständlicher und handhabbarer formulieren lasse, ohne dass es zu einer materiellen Änderung kommt.

Was einfach klingt, war für die Verhandlungsgemeinschaft aus Verbandsjuristen und Verbandsingenieuren eine Mammutaufgabe, die sich – immer wieder unterbrochen durch die regulären Tarifverhandlungen – über Jahre hinzog. Denn tatsächlich ist die Neufassung eines solchen Regelwerkes komplex, vor allem, wenn es wie gefordert nicht zu materiellen Änderungen (Sinn-Änderungen) sind erlaubt und wurden auch durchgeführt.

Allein im Jahr 2025 sind die Verhandlungsteams der Verbände und der Gewerkschaft elf Mal zusammgekommen. Grundsätzlich verhandelt die Mittelgruppe aus ME Saar, Pfalzmetall, Hessenmetall und vem.die arbeitgeber gemeinsam – doch die Tariftexte unterscheiden sich teils erheblich. Deshalb waren auch mehrere Termine ausschließlich von ME Saar und der Gewerkschaft vonnöten.

Einigkeit bestand letztlich weitgehend bei Änderungen, die den Text des Manteltarifvertrages nur vereinfachen oder unpräzise Formulierungen klarer fassen. Unter anderem betrifft das die ausdrückliche Erwähnung der 35 Stunden pro Woche bei den Grundentgeltwerten oder die konkrete Berechnung bei unbezahlten Ausfallzeiten. Auch eine Modernisierung des Textes war konsensfähig, als beispielsweise in Bezug auf eine Freistellung bei Geburt die Formulierung „Niederkunft der Ehefrau des Beschäftigten“ durch „Geburt des eigenen Kindes innerhalb einer Ehe“ ersetzt wurde. Und auch bei der Arbeitsunfähigkeit wurde die heute übliche elektronische AU-Bescheinigung eingefügt. Der Begriff „Schriftform“ wurde – mit Ausnahme der Kündigung – durch den Begriff „Textform“ ersetzt, was eine erhebliche Vereinfachung vieler Prozesse mit sich bringt. Zudem wird in dem neuen Tarifvertrag die Berechnung von Durchschnittsentgelten übersichtlicher dargestellt, bei der verlängerten Vollzeit sind die Möglichkeiten höherer Quoten transparenter ausgeführt. Insgesamt orientiert sich die Struktur des Tarifvertrags nun stärker am Verlauf des Erwerbslebens.

Zum Abschluss des Projektes ist es an den Gremien, über die Neufassung zu entscheiden. Stimmen die Mitglieder von ME Saar und IG Metall zu, kann das Tarifwerk voraussichtlich im Jahr 2027 in Kraft treten. 



GEMEINSAM IN DIE ZUKUNFT

**IM HERBST BEGINNEN DIE TARIFVER-
VERHANDLUNGEN. JETZT IST ES WICHTIG,
DEN ERNST DER LAGE AUFZUZEIGEN.**

Seit 2018 befindet sich die M+E-Branche im Krisenmodus. Corona, der Krieg in der Ukraine und die neue US-Strategie setzen den Unternehmen seit Jahren zu.

Trotzdem ist die Situation der Branche noch immer nicht allen in voller Tragweite bewusst. Die Aufträge gehen zurück, die Produktion ist nicht mehr ausreichend ausgelastet und durch die höheren Zölle brechen Gewinne weg, die dringend für Investitionen

gebraucht würden. Im Vorfeld der Tarifverhandlungen ist es essenziell, diese Situation sachlich zu beschreiben. Mit Posts in Social-Media-Kanälen, mit Interviews und mit Beispielen aus der Branche. Alle Beteiligten sollen eine realistische Einschätzung der Lage bekommen, sonst entstehen falsche Erwartungen. Klar ist: Wenn die Einnahmen kontinuierlich zurückgehen, wird der Verteilungsspielraum geringer.

Dabei bleibt die Grundhaltung positiv und optimistisch. Trotz der Krise sind die Unternehmen aktiv: „Damit Industrie eine Zukunft hat.“

VOTUM FÜR DIE DIFFERENZIERUNG

Die automatische Differenzierung, die die Tarifparteien erstmals in der Tarifrunde 2021 festgeschrieben haben, erlaubt den Unternehmen, bestimmte Sonderzahlungen zu verschieben oder ganz zu streichen, sollte die Nettoumsatzrendite den Wert von 2,3 Prozent unterschreiten.

Während der Tarifvertrag 2021 noch festlegt, dass die Zahlung des T-ZUG (B) der automatischen Differenzierung unterliegt, gilt diese seit dem Tarifabschluss 2024 für die Auszahlung des T-Geldes. Die automatische Differenzierung gibt Unternehmen in einer wirtschaftlichen Engpasslage die Möglichkeit

zur finanziellen Entlastung. Dabei kann die Zahlung ausgesetzt oder sogar ganz gestrichen werden. Im Bereich von ME Saar haben über die Jahre durchschnittlich zehn Prozent der Unternehmen von diesem Instrument Gebrauch gemacht.

Auch für die kommenden Verhandlungen ist die automatische Differenzierung für die Unternehmen ein wichtiges Thema. Bei einer Befragung unter den Mitgliedsunternehmen sprachen sich rund 70 Prozent dafür aus, die aktuelle Regelung fortzuführen. Einige forderten, das Differenzierungsvolumen solle erhöht werden.



ANGRIFF AUF DIE TARIFAUTONOMIE

**WARUM WIR FÜR TARIFBINDUNG SIND,
ABER GEGEN DAS GESETZ**

Der Flächentarifvertrag ist ein wichtiger Bestandteil unserer Sozialpartnerschaft. Er regelt die Arbeitsbedingungen einer Branche und ist von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam ausgehandelt worden. Tarifgebundene Unternehmen erhalten dadurch Rechts- und Planungssicherheit.

Mit seinem Tariftreuegesetz greift der Gesetzgeber mit dem vermeintlichen Ziel einer höheren Tarifbindung nun genau dieses zentrale Instrument der Sozialpartner an. Im Rahmen des Gesetzes dürfen öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichten, die in einer Rechtsverordnung festgelegten tariflichen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Ob das Unternehmen einen Tarifvertrag anwendet, spielt keine Rolle.

Wie schon das saarländische sogenannte „Fairer Lohn-Gesetz“ verfehlt auch das Bundesgesetz das ausgerufene Ziel. „Die Beispiele in den Ländern zeigen, dass Tariftreuegesetze die Tarifbindung nicht erhöhen. Vielmehr sinkt der Anreiz, einem Arbeitgeberverband anzugehören, wenn für öffentliche Aufträge willkürliche Tarifmerkmale gelten“, sagt ME-Saar-Präsident Oswald Bubel.

Bereits die Annahme, nicht tarifgebundene Unternehmen hätten systematisch Wettbewerbsvorteile bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, ist empirisch nicht belegt. Durch das Gesetz werden Unternehmen mit hohem bürokratischem Mehraufwand belastet, da sie jeweils prüfen müssen, inwieweit ihr eigenes Tarifwerk mit den Vorgaben harmoniert.

Besonders kritisch ist der Eingriff in die grundrechtlich geschützte Tarifautonomie. Das Gesetz zwingt Unternehmen faktisch zur Anwendung fremder Tarifverträge. Damit widerspricht das Gesetz dem Grundsatz der Koalitionsfreiheit. Eine Lösung, die auch der Normenkontrollrat sowie Ausschüsse des Bundesrates gefordert haben, wäre, tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen vom Anwendungsbereich auszunehmen.

In Zeiten, in denen Bürokratie abgebaut und die kriselnde Wirtschaft unterstützt werden müsste, ist das Tariftreuegesetz ein völlig falsches Signal. Vor allem mittelständische Unternehmen werden sich zunehmend aus Bundesaufträgen zurückziehen. ▀

UDO DINGLREITER IST NEUER GESAMTMETALL- PRÄSIDENT

In seiner Sitzung am 9. Dezember 2025 hat der Gesamtvorstand von Gesamtmetall Dr. Udo Dinglreiter einstimmig zum neuen Präsidenten des Arbeitgeberverbandes gewählt. Der Mitinhaber und Geschäftsführer des Maschinen- und Anlagenbauers R. Scheuchl GmbH im bayerischen Ortenburg folgt als 15. Präsident auf Dr. Stefan Wolf. Er ist der zweite bayerische Gesamtmetall-Präsident nach Anton von Rieppel (1911 bis 1919) und der erste aus einem nicht tarifgebundenen Unternehmen.



Dinglreiter tritt in einer Zeit wirtschaftlicher Umbrüche sein Amt an. Die M+E-Industrie befindet sich seit Jahren in der Rezession, gleichzeitig steigen die Arbeitskosten, da die Politik die nötigen Reformen in den Sozialversicherungen scheut. In dieser Gemengelage finden in diesem Jahr herausfordernde Tarifverhandlungen statt. Dass sein Unternehmen nicht tarifgebunden ist, sieht Dinglreiter nicht als Hindernis: „Ich habe großen Respekt vor der Tarifautonomie und gemeinsam erzielten Ergebnissen. Der Flächentarifvertrag ist jedoch nicht für jedes Unternehmen das passende Regelwerk. Als Präsident vertrete ich tarifgebundene und -ungebundene

Unternehmen gleichermaßen.“ In den Tarifverhandlungen liegt die Verhandlungshoheit letztlich beim Pilotbezirk. Er selbst sei Ansprechpartner und Moderator zugleich.

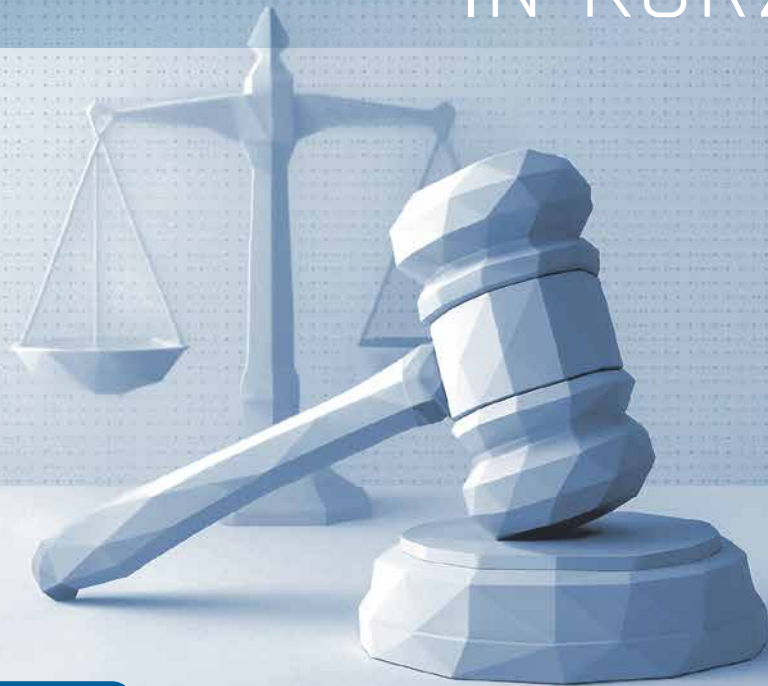
Das gelte auch im Austausch mit der IG-Metall und vor allem ihrer Vorsitzenden, Christiane Benner. „Bei allen Unterschieden, die in unseren Rollen und Aufgaben begründet sind, haben wir ja ein gemeinsames Interesse an einer starken und erfolgreichen Metall- und Elektroindustrie“, sagt er. Sein Ziel sei es, dass Deutschland wieder um seine Wettbewerbsfähigkeit beneidet wird, statt wie im Moment eher bemitleidet.

ROTE KARTE BEIM MINDESTLOHN

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 11. November 2025 zentrale Kernbestimmungen der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne für nichtig erklärt. Das Gericht verneint eine direkte europäische Kompetenz für die Festlegung einheitlicher Lohnuntergrenzen. Damit entfällt auch der vermeintliche Druck auf die Mindestlohnkommission, bei ihren Erwägungen die Vorgaben aus Brüssel einfließen zu lassen. „Es ist gut, dass das Gericht klargestellt hat, dass die Festlegung des Mindestlohns Sache der Mitgliedstaaten ist“, sagt ME-Saar Hauptgeschäftsführer Martin Schlechter.

Für die Arbeit der unabhängigen Mindestlohnkommission in Deutschland ist es jetzt wichtig, dass die Politik ihre Angriffe auf den Mindestlohn einstellt. „Die Lohnuntergrenze ist kein Wunsch-Dir-Was-Spiel der Parteien, sondern entsteht nach wirtschaftlichen Erwägungen. Tarifliche Lohnentwicklung kann nicht am grünen Tisch als Spielball der Politik stattfinden, sondern sie muss sich an Leistungsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen orientieren. Sonst geraten wir in den Bereich der Planwirtschaft.“ Der Mindestlohn steigt 2027 von aktuell 13,90 Euro auf 14,60 Euro.

ARBEITSRECHT IN KÜRZE



KÜNDIGUNG

Bei einer Kündigung durch Einschreiben ist es nach Einschätzung der Erfurter Richter nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber den Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens mit Einlieferungsdatum und Sendungsnummer vorlegt sowie den im Internet abgefragten Sendungsstatus.

Dieser zeigte im konkreten Fall, dass die Sendung an einem bestimmten Datum zugestellt worden war.

Dies genüge jedoch nicht für einen Beweis des ersten Anscheins, dass das Kündigungsschreiben der betroffenen Arbeitnehmerin tatsächlich zugegangen war. Erforderlich wäre vielmehr der Auslieferungsbeleg gewesen, um die erfolgte Zustellung beweisen zu können. **(BAG, Az. 2 AZR 68/24)**

AU

Lässt sich ein Arbeitnehmer wiederholt in der letzten Urlaubswoche krankschreiben, kann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein und die Entgeltfortzahlung verweigert werden. Das war die Einschätzung der Erfurter Richter im Falle eines Arbeitnehmers, der sich mehrfach in Tunesien hat krankschreiben lassen. Grundsätzlich, das betonten die Richter, komme solchen Bescheinigungen aber ähnlich wie einem ärztlichen Attest in Deutschland ein hoher Beweiswert zu. **(BAG, Az. 5 AZR 284/24)**

DIGITALES ZUGANGSRECHT

Zwar müssen Arbeitgeber gewisse Informations- und Werbemaßnahmen der Gewerkschaften während der Arbeitszeit – auch auf digitalem Wege – dulden.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber im ersten Senat klargestellt, dass auf Basis der geltenden Rechtslage kein Anspruch der Gewerkschaft auf Herausgabe betrieblicher E-Mail-Adressen, Einbindung in betriebliche Kommunikationsnetzwerke und die Verlinkung der Gewerkschaftshomepage auf der Startseite des Intranet des Unternehmens besteht. **(BAG, Az. 1AZR 33/24)**

PROBEZEIT

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis muss die Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur erwarteten Befristung stehen.

Diese Vorschrift aus § 15 Abs. 3 TzBfG lässt allerdings offen, was „angemessen“ konkret bedeutet. Die erwünschte Klärung der Vorinstanz, die als Faustregel eine Probezeit von 25 Prozent der Vertragsdauer als regelmäßig angemessen zugrunde gelegt hat, hatte bei den Richtern des Bundesarbeitsgerichts jedoch keinen Bestand.

Das BAG erteilte einer solchen pauschalen Betrachtung eine Absage. Ob eine Probezeit angemessen ist, ließe sich nur im Einzelfall anhand der konkreten Vertragsdauer und der Art der Tätigkeit beurteilen. **(BAG, Az. 2 AZR 160/24)**

SCHWANGERSCHAFT

Erfährt eine schwangere Arbeitnehmerin erst nach Ablauf der Frist für eine Kündigungsschutzklage durch einen Arzt von ihrer Schwangerschaft, darf sie auch noch später gegen ihre

Kündigung vorgehen. Das BAG hielt hier die ärztliche Feststellung für entscheidend und nicht einen selbst durchgeführten Schwangerschaftstest. **(BAG, Az. 2 AZR 156/24)**

MINDESTURLAUB

Arbeitnehmer können in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten. Auch mit einem vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich ist dies nicht möglich, urteilte das höchste Arbeitsgericht. **(BAG, Az. 9 AZR 104/24)**

ENTGELTGLEICHHEIT

Für die Vermutung einer Entgeltdiskriminierung reicht es bereits, wenn eine Frau einen einzigen männlichen Kollegen zum Vergleich heranzieht, der bei derselben Tätigkeit mehr verdient als sie.

Kann der Arbeitgeber diesen Unterschied nicht mit objektiven Kriterien begründen, hat die Frau einen Anspruch auf dieselbe Bezahlung wie der männliche Kollege.

Die Vorinstanz des BAG war der Rechtsauffassung, dass Frauen als Vergleichsgruppe nur den Median aller männlichen Mitarbeiter in derselben Hierarchieebene heranziehen können. **(BAG, Az. 8 AZR 300/24)**

MEIN NEUER KOLLEGE, DIE KI

WIE INTELLIGENTE PROGRAMME
DIE WERTSCHÖPFUNG
IM UNTERNEHMEN ERHÖHEN
KÖNNEN.

Mit ChatGPT, Gemini, Copilot oder Claude sind unterschiedliche KI-Modelle in unseren Unternehmensalltag eingezogen. Im Bürokontext erleichtern sie Routine-Aufgaben, und auch in der Produktion erhöht KI mittlerweile die Produktivität.

KI ist kein Modewort mehr, die Technik hat sich als ein wichtiges Effizienz-Instrument moderner Industrieunternehmen etabliert. Dabei geht der Fokus weg von rein generativen Sprachmodellen hin zu spezialisierter künstlicher Intelligenz im industriellen Bereich. Ziel ist es nicht mehr, nur E-Mails und Briefe automatisch zu erstellen. Vielmehr geht es um die Optimierung komplexer physikalischer Systeme bis hin zur Entwicklung neuer Produkte.

Beispiele für solche Anwendungen finden sich in zahlreichen Bereichen: In der Konstruktion kann KI Bauteile entwerfen, die bei maximaler Stabilität minimales Gewicht aufweisen. Technische Zeichnungen erstellt KI schneller als der Mensch. In Verbindung mit 3D-Druck können so neue Strukturen und effiziente Konstruktionslösungen geschaffen werden. Auch Digitale Zwillinge entstehen mit KI deutlich schneller. Und wenn komplexe Simulationen mit KI erstellt werden, verkürzt dies die Entwicklungszyklen neuer Produkte.

KI wirkt sich letztlich auch auf die Anforderungen an Fachkräfte aus. Die Studie „Auswirkungen generativer KI auf die Arbeit in Ingenieurberufen“ des VDI geht davon aus, dass sich das Berufsfeld der Ingenieure durch KI deutlich ändern wird. Beschäftigte, die bisher traditionell auf präzise manuelle Entwürfe, detaillierte Berechnungen und analytisches Denken angewiesen sind, sind nun mit einer Technik ausgestattet, die viele dieser Aufgaben automatisiert erledigen kann. Damit erhöht sich auf der einen Seite die Effizienz in der Problemlösung. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, welche Rolle Ingenieurinnen und Ingenieure in einer zunehmend KI-gestützten Arbeitsumgebung einnehmen werden. Von traditionell konstruierenden Tätigkeiten könnte sich das Feld in Richtung Überwachung, Anpassung und konzeptionelle Weiterentwicklung der KI-Systeme verschieben.

Bei den heute eingesetzten KI-Tools steht der VDI-Studie zufolge vor allem die Zeitersparnis im Vordergrund. Acht von zehn Befragten sehen dies als grundlegende Motivation. Sieben von zehn wiederum nennen die Abgabe von Routinetätigkeiten oder bürokratischer Aufgaben als primären Treiber. Aber auch Training on the Job, eine erleichterte Einarbeitung und eine erste Ideenfindung werden genannt.

VIELE UNTERNEHMEN HABEN BEIM EINSATZ VON KI NACHHOLBEDARF

Volkswirtschaftlich wird KI zu einem Wachstumsfaktor. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) prognostiziert durch KI ein jährliches Produktivitätswachstum von ca. 0,9 Prozent bis 1,2 Prozent bis 2030. Das ist noch kein „Wirtschaftswunder“, aber ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Eine Studie des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) zeigt allerdings, dass es in Sachen Digitalisierung in den Unternehmen noch Nachholbedarf gibt. Die befragten Führungskräfte bewerten den Stand nur mit „ausreichend plus“. KI-Systeme kommen der Studie zufolge vor allem im Bereich der Generativen-KI zum Einsatz. 41 Prozent der Unternehmen nutzen sie bereits. KI-gestützte Bildverarbeitung unter anderem in der automatischen Qualitätsprüfung und Fehlererkennung nutzt nur ein Drittel der Unternehmen. Prognose-systeme auf Basis von KI haben erst bei 28 Prozent der befragten Unternehmen Einzug gehalten.

Während Großunternehmen beim Einsatz und in der Planung eine Vorreiterrolle einnehmen, zeigen sich kleinere Betriebe deutlich zurückhaltender. Als Gründe nennen sie der Studie zufolge Datenschutz- und Sicherheitsbedenken sowie mangelndes Wissen. >>

Gerade bei Routinetätigkeiten ist der Einsatz von KI sinnvoll: Ein Programm ermüdet nicht, ist genauer und lässt sich nicht von persönlichen Befindlichkeiten beeinflussen. So kommt KI in der kameragestützten Qualitätsprüfung zum Einsatz und kann dort bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität die Ausfallquoten erheblich senken. Und im Bereich Predictive Maintenance & Quality erkennt KI in Maschinendaten Anomalien bereits, bevor ein Defekt auftritt. So kann künstliche Intelligenz die Ausfallzeiten in der Produktion senken.

»KI BENÖTIGT AUCH FACHWISSEN BEI DEN ANWENDERN.«

SEBASTIAN TERSTEGEN IST WISSENSCHAFTLICHER
MITARBEITER IM INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
ARBEITSWISSENSCHAFT (IFAA) IN DÜSSELDORF UND
ANSPRECHPARTNER FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ.



INTERVIEW

»

Auch die Frage, wie die Informationen konkret verarbeitet werden, sorgt bei manchen Anwendern und Entscheidungsträgern für Verunsicherung. Da KI über Abwägungen und Wahrscheinlichkeiten Entscheidungen trifft, wirkt sie wie eine „Black Box“, deren Prozesse den beteiligten Ingenieuren und Programmierern nicht mehr im Detail zugänglich sind.

Der Computerwissenschaftler und KI-Forscher Nate Soares geht sogar noch weiter. Angesichts des neuen Systems OpenClaw, das selbstständig KI-Programme einsetzt und autonom Entscheidungen trifft, warnt er vor einer Machtübernahme durch KI: „Im Grunde bilden sie dann ihre eigene Spezies, die ihre eigenen Ziele verfolgt“, sagt er im Interview mit dem „Handelsblatt“. Es sind aber Szenarien, die aktuell im rein produktiven Umfeld nicht zu erwarten sind.

Insgesamt geht die Mehrheit der Befragten in der ifaa-Studie von Vorteilen durch KI aus. 51 Prozent sehen Chancen. Weitere 40 Prozent sehen Chancen und Risiken ausbalanciert. Nur acht Prozent sind der Ansicht, dass die Risiken überwiegen. Die Akzeptanz für den Einsatz von KI ist insgesamt hoch oder sogar sehr hoch.

Herr Terstegen, wann lohnt sich KI? Und wann nicht?

So generell lässt sich das nicht beantworten. Es gibt sehr unterschiedliche KI-Modelle. Und ein Unternehmen, das KI anwenden will, sollte sich vorher sehr genau überlegen, welches Problem gelöst werden soll und sich erst dann für ein Modell entscheiden. Je nach Anforderung gibt es sehr gute und passgenaue Lösungen. Einfach KI einzuführen und dann zu schauen, was man damit bearbeiten kann, ist in jedem Fall der falsche Weg.

Gibt es denn überhaupt „die KI“?

Tatsächlich muss man unterschiedliche Anwendungen unterscheiden. Beispielsweise die deskriptive und prädikative KI, die beispielsweise in der Qualitätskontrolle eingesetzt wird. Oder die Sprach- und Bildmodelle, die eher im Büroalltag oder beispielsweise für Präsentationen Anwendung finden. Eine einheitliche KI gibt es nicht. Und auch die bekannten Modelle entwickeln sich ständig weiter.

Welche Risiken sehen Sie bei unkontrolliertem Einsatz?

KI-Modelle benötigen beim Anwender Fachwissen. Vor allem, weil die meisten Modelle angehalten sind, immer eine Antwort zu geben. Fehlen der KI Informationen, konstruiert sie eine Antwort. Das führt zu fehlerhaften Ausgaben, der sogenannten Halluzination. Wenn der Anwender das nicht erkennt, entstehen Fehler, die sehr teuer werden können.

Wo sollte KI aktuell noch nicht eingesetzt werden?

Für sicherheitskritische Anwendungen würde ich sie nicht empfehlen. Weil KI Antworten auf Basis von Wahrscheinlichkeiten erstellt, gibt es immer wieder neue Ergebnisse. Bei hochkritischen Prozessen ist es aber wichtig, zuverlässig immer dieselbe Lösung zu erhalten. Das leistet KI nicht.

POTENZIALE FÜR DIE ARBEITSORGANISATION

Quelle: ifaa

	BESCHREIBUNG	METHODEN/ VERFAHREN	BEISPIELE
WAHRNEHMEN	Signale erkennen und interpretieren	Informationsverarbeitung von Sensordaten	Bildverarbeitung, Geräuschverarbeitung, haptische Wahrnehmung
DENKEN	Wahrgenommenes bewerten, erinnern, entscheiden	Komplexe Informationsverarbeitung	Sensordatenfusion, Datenassoziationen, episodische und semantische Gedächtnisse, Erklärungsableitungen, ressourcenadaptive Handlungsplanungen
WISSEN	Wissen darstellen	Wissensrepräsentation	Informationen speichern, strukturieren, bereitstellen
HANDELN	mechanisch Tätigkeiten ausführen	Mensch-Maschine-Interaktion oder Maschine-Maschine-Interaktion	Bewegungsplanung, Sensorik, Aktorik (z.B. hydraulisch, mechanisch elektrisch)
KOMMUNIZIEREN	natürliche Sprache verarbeiten	Computerlinguistik und kognitive Systeme	Texte semantisch erfassen, generieren, übersetzen, analysieren, Sprache erkennen
LERNEN	beobachtete Beispiele verallgemeinern	Maschinelles Lernen und Data Mining	Vorhersagen treffen, Klassifikation, Mustererkennung

KI-SYSTEME ALS SCHNELLE HELFER UND PROBLEMLÖSER

UM DEN STRATEGISCHEN NUTZEN ZU MAXIMIEREN, IST EIN VERSTÄNDNIS DER AKTUELL DOMINIERENDEN SYSTEMKATEGORIEN UNERLÄSSLICH.

1

AGENTENBASIERTE MODELLE

Das sind zum Beispiel die KI-Modelle der Unternehmen OpenAI & Microsoft (GPT-Serie/Copilot), Anthropic (Claude-Serie) und Google (Gemini): Sie unterscheiden sich in den Schwerpunkten. So kann Claude gut sehr große Textmengen

analysieren und ist ethisch orientiert. Copilot kann in die Office-Umgebung eingebettet werden und so den Nutzen erhöhen. Und Gemini gilt als spezialisiert für Text-Video-Kombination. Häufig werden die Programme parallel genutzt.

2

SOUVERÄNE KI-SYSTEME

Ein Gegengewicht zu den US-Giganten bilden Open-Source-Modelle und lokale Lösungen, die für die digitale Souveränität europäischer Unternehmen kritisch sind. Anbieter sind unter anderem die Unternehmen Mistral und Aleph Alpha.

3

KI FÜR FACHBEREICHE

Jenseits der Sprachmodelle haben sich spezialisierte KI-Systeme in den Fachabteilungen etabliert. Dies sind spezielle Programme beispielsweise in der Software-Entwicklung, Prädikative KI oder Programme für intelligentes Dokumentenmanagement.

GLEICHES FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT

DIE ENTGELTTRANSPARENZ-RICHTLINIE VERSUCHT, MEHR GERECHTIGKEIT ZU SCHAFFEN. WAS ABER HEISST GLEICHWERTIG?

Bis Juni 2026 soll die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden. Über ihre Bedeutung gibt es sehr unterschiedliche Sichtweisen. Während die Politik sie als Meilenstein für mehr Lohngerechtigkeit feiert, fürchten Kritiker hinter der glänzenden Fassade „Equal Pay“ für Unternehmen ein administratives Monstrum. Die Richtlinie ist ein tiefer Eingriff in die unternehmerische Freiheit und auch in die Tarifautonomie. Den Unternehmen drohen Haftungsrisiken bei Verstößen sowie eine deutliche Erhöhung der bürokratischen Last. Letztere droht insbesondere, den Mittelstand zu erdrücken.

Konkret fordert die Entgelttransparenzrichtlinie der EU (2023/970), dass Arbeitgeber Vergütungssysteme transparent, objektiv und geschlechtsneutral gestalten. Das soll der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken. Was grundsätzlich zu begrüßen ist, hat jedoch einen Pferdefuß. Denn es soll der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ gelten.

Arbeitgeber stellt dies vor vollkommen neue Fragen. Zwar lässt sich „gleiche“ Arbeit recht einfach bestimmen. Was aber „gleichwertig“ im Arbeitskontext konkret bedeutet, darüber werden Juristen trefflich streiten. Die Richtlinie fordert, dass Vergütungsstrukturen sich auf objektive, geschlechtsneutrale Kriterien stützen. Dazu zählen Kompetenz, Verantwortung, Belastung sowie die jeweiligen Arbeitsbedingungen. Das Entgelt umfasst nicht nur das Grundentgelt, sondern auch variable Bestandteile, Boni und geldwerte Vorteile.



Neben dem schwierigen Vergleich der jeweiligen Arbeitsaufgaben der Beschäftigten kommen auf Arbeitgeber auch noch umfassende Dokumentationspflichten zu. Wer mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, muss regelmäßig detaillierte Daten über die Vergütungsstruktur im Unternehmen auch im Verhältnis zwischen Frauen und Männern veröffentlichen. Was in der Theorie nach einer simplen Excel-Tabelle klingt, ist in der Praxis eine hochkomplexe Aufgabe.

Weiterhin müssen Arbeitgeber Transparenz zur Vergütung schaffen. So müssen sie schon im Bewerbungsprozess Informationen zur vorgesehenen Entgelthöhe offenlegen. Gehaltsverschwiegenheitsklauseln sind dann unzulässig.

Bei Zweifeln an der Entgeltgerechtigkeit können Betroffene die Vorlage der Durchschnittsentgelte einer Vergleichsgruppe verlangen. Die Beweislast, dass keine Ungleichheit vorliegt, liegt dann beim Arbeitgeber.

GELD



DER WERT KORREKTER EINGRUPPIERUNG

Verstöße gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit können mit hohen Sanktionen belegt werden. Wer sich grundsätzlich am Tarifvertrag orientiert, hat bereits eine belastbare Basis, da hier Eingruppierungen in der Regel festgelegt sind. Wer seine Beschäftigten beispielsweise nach dem ERA-System korrekt eingruppiert hat, ist in Sachen Entgelttransparenz gut aufgestellt. Das ERA-System legt für die Bewertung der Arbeitsaufgaben objektive, geschlechtsneutrale Kriterien zugrunde.

Trotz aller Umsicht können sich Unschärfen einschleifen, wenn über die Jahre Arbeitsaufgaben unterschiedlich bewertet wurden. Umso wichtiger ist es angesichts der Richtlinie, sämtliche Eingruppierungen und Entgeltbestandteile sowie die außertarifliche Vergütungsstruktur kritisch unter die Lupe zu nehmen. Gerade bei tätigkeitsübergreifenden Querschnittsaufgaben ist dies sinnvoll.

Die Verbandsingenieure des ME Saar haben viele Jahre Erfahrung mit der korrekten Bewertung von Arbeitsaufgaben nach dem ERA-System und unterstützen Sie bei der korrekten Eingruppierung ihrer Beschäftigten.

WARUM KRANK NICHT IMMER GLEICH KRANK IST

Der Krankenstand in Deutschland hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen – 2024 waren die Beschäftigten nach Auswertungen des Dachverbands der Betriebskrankenkassen im Durchschnitt 22,3 Tage krank. 2021 sind dagegen nur 15,4 Krankheitstage angefallen. Auf der einen Seite liegt dies daran, dass die ärztlichen Atteste mittlerweile digital und damit umfassender gemeldet werden, auf der anderen Seite haben Erkältungskrankheiten wieder zugenommen. Die Zahlen liefern eine wichtige Grundlage für eine arbeitswissenschaftliche Diskussion: wann Beschäftigte tatsächlich arbeitsfähig oder nicht arbeitsfähig sind. Die Krankschreibung dokumentiert primär eine

KLARE TENDENZ KRANKENSTAND IN DEUTSCHLAND

2021
15,4
TAGE



2024
22,3
TAGE

medizinische Diagnose und die Einschätzung, dass der Betroffene sich entsprechend schonen sollte. Abhängig von der Art der Tätigkeit, den Arbeitsbedingungen und möglichen Ansteckungsgefahren muss damit jedoch nicht zwingend auch eine Arbeitsunfähigkeit einhergehen. Hier ist eine Abwägung möglich.

ZUKUNFTSFAKTOR BILDUNG

WARUM IM SAARLAND HANDLUNGSBEDARF BESTEHT



Bildung ist zu einem zentralen Standortfaktor geworden. Für die saarländischen Unternehmen entscheidet sich an der Qualität des Bildungssystems, ob langfristig Fachkräfte gesichert, Transformation bewältigt und Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden kann. Die Ergebnisse vieler Untersuchungen bestätigen, was unsere Mitgliedsunternehmen täglich erleben: Die Schere zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Kompetenzen vieler Schulabgänger geht immer weiter auseinander.

Der jüngste IQB-Bildungstrend zeigt für das Saarland deutliche Defizite bei den Basiskompetenzen Lesen, Schreiben und Mathematik. Ein wachsender Anteil von Schülerinnen und Schülern erreicht die Mindeststandards nicht. Studien der Bertelsmann Stiftung unterstreichen, dass soziale Herkunft und regionale Unterschiede den Bildungserfolg weiterhin stark prägen – mit direkten Folgen für Ausbildungsreife und Übergänge in den Beruf.

Gleichzeitig weist die Shell-Jugendstudie darauf hin, dass viele junge Menschen zwar leistungsbereit und grundsätzlich zuversichtlich sind, sich jedoch immer häufiger orientierungslos fühlen und sich mehr Unterstützung bei der beruflichen Orientierung wünschen. Lehrkräfte und Schulleitungen berichten unterdessen von strukturellen Belastungen. Dabei nennen sie Personalmangel, sehr heterogene Klassen, steigenden Förderbedarf und begrenzte Ressourcen für individuelle Förderungen.


» BILDUNG IST KEIN ABSTRAKTES ZUKUNFTSTHEMA. SIE ENTSCHIEDET HEUTE ÜBER INNOVATIONSKRAFT, SICHERUNG DES WOHLSTANDS UND GESELLSCHAFTLICHEN ZUSAMMENHALT IM SAARLAND.«

Die Unternehmen spüren diese Entwicklung ganz unmittelbar. Ausbildungsbetriebe berichten von erhöhtem Nachqualifizierungsaufwand, Sprachdefiziten, fehlender Alltagslogik und Unsicherheit bei grundlegenden Arbeitstugenden. Ausbildungsabbrüche nehmen zu, betriebliche Ressourcen werden gebunden, Produktivität leidet. Gleichzeitig gibt es aber auch immer wieder positive Beispiele: engagierte Schulen, funktionierende Kooperationen, motivierte Jugendliche und Betriebe, die Verantwortung übernehmen. Auch diese Fortschritte gilt es sichtbar zu machen.

Vor diesem Hintergrund verfolgen wir mit unserer Gesamtstrategie „Zukunft beginnt mit Bildung. Starke Bildung. Starker Nachwuchs.“ eine klare Rolle. Als Stimme der Wirtschaft verstehen wir uns als Frühwarnsystem, das aufzeigt, wo Kompetenzlücken und strukturelle Defizite zu wirtschaftlichen Risiken werden.

UNSERE ZIELE

- Eine **handlungsfähige Bildungspolitik**, die sich an der Realität orientiert und den Mut zur Priorisierung hat.
- Ein **Bildungssystem**, das Basiskompetenzen sichert, Orientierung gibt und junge Menschen befähigt. Für eine starke Wirtschaft und Gesellschaft.

Ab 2026 werden wir diese Rolle systematisch weiter ausbauen und aufzeigen, welche Problemlagen Unternehmen heute besonders belasten – von fehlenden Basiskompetenzen über mangelnde Berufsorientierung bis hin zu Sprachdefiziten – und welche politischen Leitfragen sich daraus ergeben. In verschiedenen Dialogformaten bringen wir Wirtschaft, Politik, Schulen, Wissenschaft und Jugendliche an einen Tisch. 

MANGELHAFT. SETZEN.

Die Ergebnisse des IQB-Bildungstrends aus dem Jahr 2024 sind eine Klatsche für die saarländische Bildungspolitik. „Signifikant geringer als im Bundesdurchschnitt fallen die Mittelwerte durchgängig in Bremen, Hessen und Nordrhein-Westfalen sowie nahezu durchgängig im Saarland aus“, heißt es dort.

Die Studie hat die Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern am Ende der Sekundarstufe I untersucht und in den Blick genommen, inwieweit die gesetzten Ziele erreicht werden. Konkret geht es um die Kompetenzen in den Fächern Mathematik, Biologie, Chemie und Physik, den wichtigen MINT-Fächern, die gerade angesichts des Fachkräftemangels so dringend benötigt werden.

In diesen Fächern haben die saarländischen Schüler große Lücken. Den Zahlen zufolge verfehlen 26 Prozent der Neuntklässler im Fach Mathematik den Mindeststandard für einen mittleren Bildungsabschluss, im Bund sind dies 23,6 Prozent. Problematisch ist dabei vor allem die Entwicklung. 2012 waren es nur 13,5 Prozent, die ein so schlechtes Ergebnis hatten, 2018 waren es 18,9 Prozent. Auch beim Hauptschulabschluss ist das Ergebnis bedenklich: Mit 10,7 Prozent der Neuntklässler fehlen jedem Zehnten die Mindestvoraussetzungen für diesen Abschluss.

Im Fach Biologie haben in Saarland 8,6 Prozent der Neuntklässler bei der Kategorie Fachwissen den Mindeststandard für den Mittleren Bildungsabschluss nicht erreicht. Im Fach Chemie reicht es bei 26,4 Prozent nicht für einen Mittleren Bildungsabschluss aus. Und im Fach Physik fehlt 14,9 Prozent der Neuntklässler das nötige Fachwissen.

DAS NETZV



WAS BRAUCHT ES FÜR EINEN GUTEN ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF? EINE GUTE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN SCHULEN UND UNTERNEHMEN, SAGEN SARAH KUNZ UND JÖRG FRIEDRICH.

Wenn sich Bewerber von der Gemeinschaftsschule Nohfelden-Türkismühle bei der Firma Hörmann in Eckelhausen vorstellen, ist für Sarah Kunz eines sicher: Diese haben eine ordentliche Berufsvorbereitung durchlaufen. Als Leiterin Personalentwicklung und Ausbildung arbeitet sie eng mit der Gemeinschaftsschule zusammen. Und sie bewertet die Kooperation sehr positiv: „Vieles läuft einfach sehr gut“, sagt sie. „Dass wir einen festen Ansprechpartner haben, der auch sehr engagiert ist. Dass wir die Möglichkeit haben, uns als Unternehmen in der Schule vorzustellen. Und

dass die Schule auch gerne zu uns kommt und wir hier unsere Ausbildungsberufe präsentieren können. Das ist eine wichtige Basis.“

Jörg Friedrich, Konrektor an der Gemeinschaftsschule Nohfelden-Türkismühle, bestätigt, wie wichtig der Austausch mit den Unternehmen auch für die Schule ist. „Berufsvorbereitung hat für uns einen hohen Stellenwert. Deswegen bringen wir die Schülerinnen und Schüler schon früh in Kontakt mit den Unternehmen aus unserem Netzwerk“, sagt er. Und dieses Netzwerk ist umfangreich: Rund 130 Firmen kooperieren bei der Berufsvorbereitung mit der Gemeinschaftsschule. Gemeinsam veranstalten sie beispielsweise die Berufswahl-Messe NEXTStep, bei der die Betriebe

WERK IST ENTSCHEIDEND

sich mit ihren jeweiligen Berufschancen vorstellen. „Und natürlich kooperieren wir bei Berufspraktika“, sagt Friedrich. Bis zu vier Praktika absolvieren die Schülerinnen und Schüler, das erste in der achten Klasse – vor dem Hauptschulabschluss –, danach ermöglicht die Schule aber noch weitere Praktika in den Klassenstufen 9 bis 11.

„Achtklässler können bei uns natürlich noch nicht richtig mitarbeiten, aber es ist trotzdem gut für uns, weil wir uns präsentieren können“, sagt Kunz. Damit sei ein wichtiger erster Kontakt vorhanden. „Noch besser ist, wenn sie anschließend zu ihren Freunden zurückkehren und erzählen, wie gut es ihnen gefallen hat.“

Berufsvorbereitung ist vielschichtig. Einmal geht es darum, Potenziale, Begabungen und Vorlieben zu erkennen. Auf der anderen Seite ist es auch wichtig,

»WIR BRAUCHEN GUT VORBEREITETE, REALISTISCH ORIENTIERTE UND MOTIVIERTE SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER, DIE WISSEN, WAS IN DER BERUFSWELT AUF SIE ZUKOMMT.«

die Jugendlichen auf das Berufsleben vorzubereiten. Denn das sei für viele doch erst einmal eine ganz neue Welt, sagt Kunz. „Wir machen bei Hörmann deshalb eine Einführungswoche, bei der es eine Art Business-Knigge gibt. Welche Kleiderordnungen es in einem Unternehmen gibt, dass Sonnenbrillen nicht ins Büro gehören, aber auch, dass man eine Mail eben nicht wie eine Whats-App-Nachricht schreibt.“

Ob die Schulabsolventen ausbildungsreif ins Unternehmen kämen, hänge auch vom Abschluss und damit vom Alter ab. Es gebe bei den Jüngeren durchaus Defizite, was beispielsweise Soft-Skills wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit angehe. „Da müssen wir nachsteuern“, sagt Kunz. Bei Abiturienten sehe man schon das höhere Alter und eine gewisse Reife.

Was Unternehmen von Schulabsolventen erwarten, formuliert sie so. „Wir brauchen gut vorbereitete, realistisch orientierte und motivierte Schülerinnen und Schüler, die wissen, was in der Berufswelt auf sie zukommt. Das heißt auch, dass sie sich vor ihrer Bewerbung mit dem Berufsbild auseinandergesetzt haben. Und dass sie beispielsweise wissen, dass der Job eines Maschinen- und Anlagenführers morgens um sechs Uhr startet. Das sind Grundvoraussetzung, um mit einer realistischen Erwartung in die Ausbildung zu gehen.“

Für diese Voraussetzungen seien Erfahrungen wichtig, sagt Friedrich. „Dafür müssen die Schulen ihre Türen öffnen und die Begegnung mit den Personalern und der realen Berufswelt ermöglichen. Dazu gehören die klassischen Betriebspraktika, dazu gehört aber auch eine Vernetzung von Schulen und Unternehmen, die den regelmäßigen Austausch ermöglicht.“

Friedrich lädt einmal pro Jahr die Unternehmen zu einem Netzwerktreffen in die Schule ein. Dabei werde dann diskutiert, was die Erwartungen der Unternehmen an die Schule sind – und umgekehrt. „Wir fragen dann, was wir den Unternehmen bieten können, was uns die Unternehmen bieten können und was wir besser machen können als bisher. Das sind für uns wichtige Impulse.“ Künftig sollen Kollegen bei einem Lehrerpraktikum direkt in den Betrieben erfahren, welche Anforderungen die Unternehmen an Absolventen stellen.

Natürlich könnte man Schulen nicht direkt vergleichen, aber Friedrich ist überzeugt, dass auch andere Schulen bei der Berufsvorbereitung noch besser werden können. „Unter anderem haben wir das Berufswahlsiegel“, sagt er. „Wer diese Zertifizierung anstrebt, bekommt schon viele Instrumente an die Hand.“ Für seine Schule nennt er in diesem Zusammenhang auch noch die berufsorientierenden Themenwochen, in denen im Schulalltag ausreichend Freiräume geschaffen werden, um je nach Altersstufe Bewerbertrainings, Orientierungstage bei der Handwerkskammer, Betriebsbesichtigungen oder in der Oberstufe auch Studienorientierung anzubieten.

Was Sarah Kunz sich außerdem noch wünschen würde? „Dass die Schülerinnen und Schüler mehr Erfahrung auf dem Laptop und mit den üblichen Office-Programmen mitbringen würden, iPad ist für uns nicht so relevant. Aber auch das bringen wir den Schulabgängern bei.“

www.schule-wirtschaft-saarland.de

WENN KINDER TECHNIK LERNEN

IN DER WISSENSWERKSTATT IN SAARBRÜCKEN WIRD GEMACHT, GESCHRAUBT UND GELÖTET. KINDER UND JUGENDLICHE HABEN HIER ERSTEN KONTAKT ZU MINT-FÄCHERN. FÜR VIELE IST ES DER BEGINN EINER LEIDENSCHAFT.

Gespannt schaut der zehnjährige Amin auf seinen Roboter. Wird er den Parcours so abfahren wie geplant? Der Lego-Roboter setzt sich in Gang, fährt vor, wartet kurz, fährt wieder zurück und kommt exakt auf dem Zielpunkt zum Stehen. Schon mit acht hat Amin angefangen, Roboter zu programmieren, löst die Aufgaben im Robotik-Kurs souverän. So wie seine Mitstreiter, die gemeinsam mit ihm den Kurs besuchen.

Die Wissenswerkstatt in Saarbrücken hat sich schon 2014 auf die Fahnen geschrieben, Kinder und Jugendliche für Technik zu begeistern. Und das mit Erfolg. Über 70.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Kurse der Initiative im Saarbrücker Eurobahnhof seit der Gründung besucht, mehr als 500 MINT-Kurse pro Jahr bietet die Wissenswerkstatt an. Und mit 40 Prozent sind fast die Hälfte der Kinder und Jugendlichen, die die Kurse besuchen, Mädchen. Damit ist die Wissenswerkstatt ein wichtiges Standbein für die Fachkräftesicherung im Saarland.

Dr. Nicole Maas, Leiterin der Wissenswerkstatt, weiß, welche wichtige Rolle ihre Institution im Bereich der MINT-Bildung spielt: „Wir haben ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer befragt, und es hat

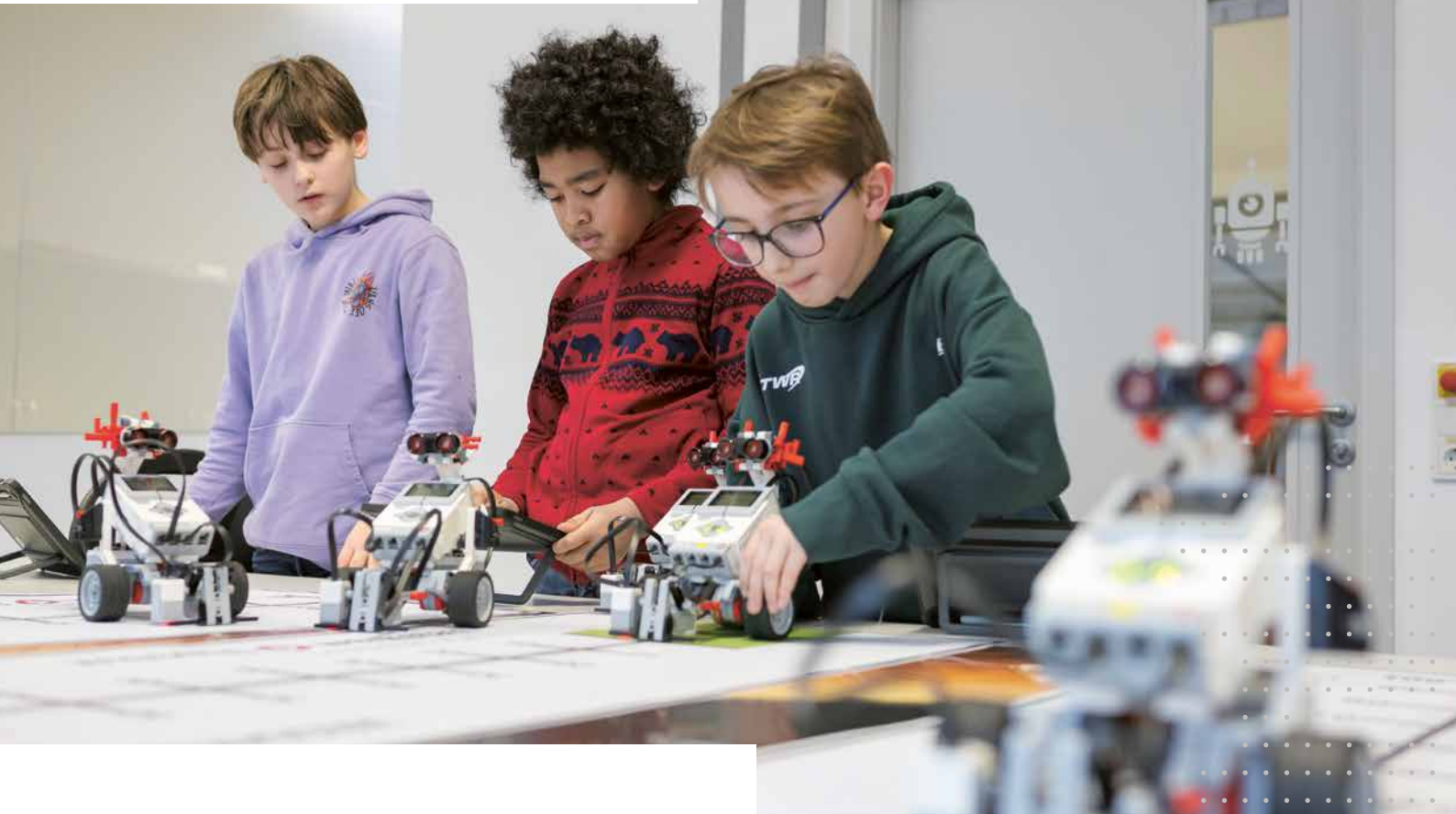
sich gezeigt, dass viele sich später für eine technische Ausbildung oder ein MINT-Studium entscheiden. Die Wissenswerkstatt hat also mit dazu beigetragen, das Interesse an diesem Bereich zu stärken und die technischen Kompetenzen zu fördern.“

Die Kurse der Wissenswerkstatt sind vielfältig: Auf den rund 450 Quadratmetern gibt es eine mechanische Werkstatt für Metall- und Holzbearbeitung, eine Werkstatt für Elektro- und Steuerungstechnik, aber auch einen Computerraum für 3D-

**» EIN WICHTIGER
BAUSTEIN ZUR FACH-
KRÄFTESICHERUNG «**



Druck, Laserschneiden, Programmierung und Robotik. So kann die Wissenswerkstatt unterschiedliche Themengebiete abdecken. Je nach Kenntnisstand und Interesse können die Teilnehmer Grundkurse oder Fortgeschrittenen-Kurse zu 80 verschiedenen Themen besuchen. „Unsere Kurse ermöglichen flexibles Lernen, fördern individuelle Talente und geben Teilnehmerinnen und



SOUNA, 12

WARUM ICH GERNE HIER HERKOMME

„Es ist einfach cool hier“, sagt der zwölfjährige Souna. Seit drei Jahren besucht er die Wissenswerkstatt, hat unterschiedliche Kurse belegt: Vom Raketenantrieb über das Luftkissenboot bis zum heißen Draht. „Es ist toll, die Technik kennenzulernen und immer etwas Neues mit nach Hause bringen zu können“, sagt er.

„Manchmal gibt es nur eine Warteliste, aber wenn dann ein Kind ausfällt, rutsche ich noch in einen Kurs rein“, sagt Souna. Noch hat der Sechstklässler außer Mathematik keine technischen Fächer in der Schule. Aber nächstes Jahr kommt Physik dazu. „Da ist es dann gut, wenn man schon etwas Technik kennt.“



Teilnehmern die Möglichkeit, in ihrem eigenen Tempo zu lernen. Auch sogenannte Berufefinderkurse bietet die Wissenswerkstatt an, in denen Jugendliche verschiedene MINT-Berufe kennenlernen.

Ein Erfolgsgeheimnis der Wissenswerkstatt ist, dass die Einstiegsbarriere gering ist. Die Kurse stehen allen Kindern offen. Und weil sie kostenfrei sind, sind sie ein wichtiger Beitrag für mehr Bildungsgerechtigkeit. Getragen wird die Initiative durch ein breites Engagement großer Unternehmen wie ZF, Hager, Festo sowie der Stiftung ME Saar. Dazu kommen weitere Institutionen wie der Stahl-Verband-Saar, die GIU, die IHK und die Juchem-Stiftung.

„Es braucht viel Unterstützung, um technische Bildung als Breitenförderung zu etablieren“, sagt Nicole Maas. Wünschenswert wäre ein noch stärkeres Engagement weiterer saarländischer Unternehmen sowie des Landes im Rahmen der Standortsicherung. „Letztlich profitieren alle davon, wenn noch mehr Kinder sich am Ende für einen technischen Beruf entscheiden“, sagt sie.





ENGAG FÜR NEUE

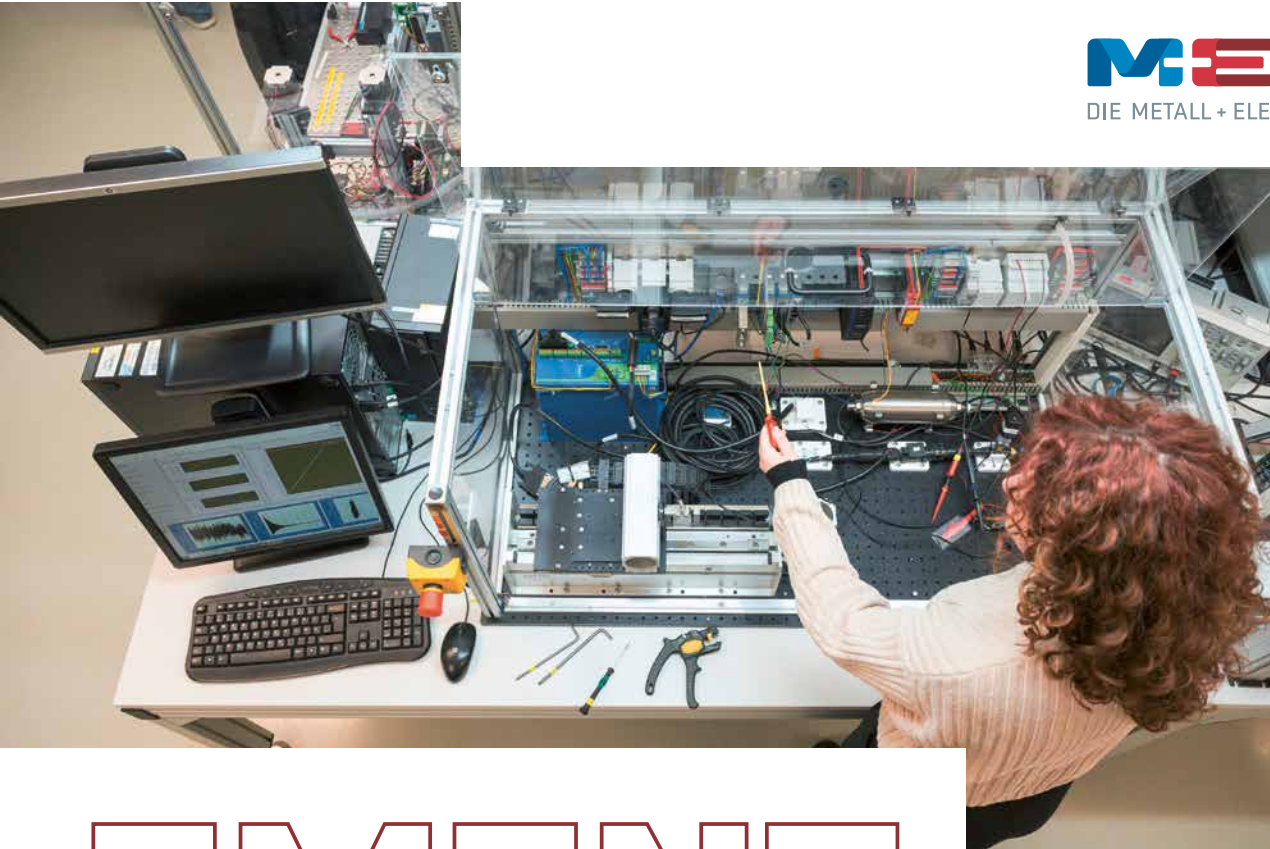
**SMART MATERIALS BIETEN HOHES
WACHSTUMSPOTENZIAL UND
KÖNNEN EIN WICHTIGER FAKTOR
DER TRANSFORMATION SEIN.**

Metalle, die durch Biegung Wärme oder Kälte erzeugen, Materialsysteme, die durch elektrische Impulse ihre Form ändern – der Bereich der intelligenten Materialien hat stark an Bedeutung gewonnen. Vor allem durch die Möglichkeiten, die durch solche Werkstoffe in der Industrie neu entstehen.

Um die Forschung in diesem Bereich weiter zu fördern, unterstützt die Stiftung ME Saar die Einrichtung einer Stiftungsprofessur für den Bereich „Smart Materials & Systems“ am Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik (ZeMA) in

Saarbrücken. Damit fördert sie die Ingenieurwissenschaften als Treiber für Innovation und wirtschaftliche Transformation im Saarland.

Im Rahmen dieser Stiftungsprofessur wird Prof. Dr. Ing. Paul Motzki, der Anfang 2025 die Leitung des ZeMA übernommen hat, seine Forschungsarbeiten im Wissenschaftsfeld „Smart Materials & Systems“ weiter vorantreiben. Die Stiftung ME Saar unterstützt die Finanzierung dieser Professur. Das ZeMA spielt im ingenieurwissenschaftlichen Bereich im Saarland eine wichtige Rolle. Es ist ein Bindeglied zwischen der Industrie und der Forschung und Entwicklung der Universität des Saarlandes und der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar).



ELEMENT MATERIALIEN

Im Rahmen der Stiftungsprofessur besetzt Professor Motzki eine Brückenprofessur zwischen der Fachrichtung Systems Engineering der Universität des Saarlandes und dem ZeMA. Seine Forschungsaktivitäten decken die gesamte Spannweite von der Grundlagenforschung bis zur industriellen Umsetzung ab.

Die Forschung im Bereich Smart Materials ist ein wichtiger Treiber industriellen Fortschritts und damit der technologischen und wirtschaftlichen Transformation des Saarlandes. Intelligente Werkstoffe können in unterschiedlichen Anwendungsbereichen eingesetzt werden – von der Medizin- und Prozesstechnik über die industrielle Produktion und Automotive bis zu Luft- und Raumfahrt. Für Ausgründungen in seinem Forschungsbereich mit Produktideen im Bereich Sensoren und Aktoren konnte Professor Motzki auch Privatinvestoren gewinnen.

Seit zwölf Jahren bildet die Elastokalorik ein wichtiges Feld der saarländischen Forschung. Dieses Fachgebiet beschreibt den Einsatz von Formgedächtnismaterialien als Kühlmittel in Klimaanlage oder Wärmepumpen. Durch Formveränderung entsteht in diesen speziellen Metallverbindungen Kälte oder Wärme. Im industriellen Bereich sind dadurch Technologien ohne klimaschädliche Kühlmittel denkbar. Erste Prototypen haben gezeigt, dass die Technik eine hohe Energieeffizienz mit sich bringt. Sie wird als eine der zehn Technologien genannt, die weltweit größte Auswirkung haben könnten. Saarbrücken gilt bei der Elastokalorik als Technologieführer.

Für die Förderung im Rahmen der Stiftung spielt unter anderem das Potenzial für die Unternehmen im Saarland eine Rolle. Die Technologieführerschaft birgt Wettbewerbsvorteile. Das gilt für den Bereich der Elastokalorik ebenso wie bei den Smart Material Systems. Schon heute ersetzen sie konventionelle pneumatische, elektrische oder elektromagnetische Antriebe und haben das Potenzial, die Antriebstechnik der Zukunft zu werden.



WECHSEL IM KURATORIUM DER STIFTUNG ME SAAR

PROF. INGE WEBER UND DR. WALTER KOCH GEBEN DEN VORSITZ AB

Seit Ende des vergangenen Jahres steht das Kuratorium der Stiftung ME Saar unter neuer Führung. Frau Prof. Dr. Inge Weber, die seit Einrichtung der Stiftung im Jahr 2001 das Kuratorium führte, und Dr. Walter Koch, Ehrenpräsident von ME Saar, bis 2008 Vorstandsvorsitzender der Stiftung und seit 2009 stellvertretender Vorsitzender des Kuratoriums, haben sich nicht erneut zur Wahl gestellt.



Oswald Bubel als Vorstandsvorsitzender dankte den beiden ausscheidenden Mitgliedern für ihren jahrelangen Einsatz für die Stiftung ME Saar. Dr. Koch war als Präsident des Verbandes maßgeblich an der Gründung der Stiftung beteiligt.

Auf Initiative von Frau Prof. Weber hat die Stiftung ME Saar anlässlich ihres Abschieds als langjährige Vorsitzende des Kuratoriums ein Projekt der isländischen Künstlerin Sigrún Ólafsdóttir gefördert. Die Stiftung finanziert die Aufstellung der Skulptur „Der Tänzer“ im Skulpturengarten der Modernen Galerie.



In der Sitzung vom 3. Dezember 2025 hat sich das Kuratorium der Stiftung personell neu aufgestellt. Künftig steht Dr. Franz Folz dem Gremium vor. Franz Folz war zuvor schon Mitglied des Kuratoriums und in seiner damaligen Funktion als

Standortleiter des Bosch-Werkes in Homburg mehrere Jahre Mitglied im Präsidium von ME Saar. Als Stellvertretende Vorsitzende hat das Kuratorium die Projektmanagerin des Vereins Kulturgut Ost, Kathy Zorn, in seine Mitte gewählt. Auch neu im Kuratorium ist Wolfgang Haering, Geschäftsführer bei Hydac und Mitglied im Präsidium von ME Saar.

CLAUDIA PIGAT ÜBERZEUGT BEI ANDREA-NEUMANN-PREIS

Die junge luxemburgische Künstlerin Claudia Pigat hat bei der zweiten Ausgabe des Kunstpreises Andrea Neumann mit aussagestarken Kohlezeichnungen überzeugt. Im Rahmen des Preises haben das Saarländische Künstlerhaus und die Stiftung ME Saar ihre Werke in einer Ausstellung vorgestellt.

Der Kunstpreis wird von der Stiftung ME Saar getragen. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und beinhaltet die Realisierung einer Ausstellung und die Dokumentation in einem Katalog.



BILDUNGSPREIS GEHT AN ZWEI SCHULEN

PREISTRÄGER PUNKTEN MIT HERAUSRAGENDER DEMOKRATIEBILDUNG

Wie wichtig eine funktionierende Demokratie ist, zeigt sich aktuell mehr denn je. Autokratische Systeme greifen demokratische Institutionen an, verbreiten Falschinformationen und unterdrücken die freie Meinung. Selbst die USA, einst ein Pfeiler der Demokratie, sind davor nicht geschützt.

Die VSU und die Stiftung ME Saar haben deshalb den Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft 2025 unter das Motto „Demokratiebildung an saarländischen Schulen“ gestellt. Als herausragend in diesem Feld erkannte die Jury des Bildungspreises die Gemeinschaftsschule „Schule im Rastbachtal“ in Saarbrücken sowie die Gemeinschaftsschule Quierschied. „Wir zeichnen zwei sehr verschiedene Projekte aus, die beide mit eigenen Ansätzen Schülerinnen und Schüler für eine lebendige Demokratie begeistern. Sie leisten Herausragendes“, sagte VSU-Präsident Oswald Bubel.

Bei der Gemeinschaftsschule im Rastbachtal schlüpften Schülerinnen und Schüler des Politik-Leistungskurses in die Rolle von Lehrkräften und vermittelten weiblichen Migrantinnen aus Syrien, Eritrea und Afghanistan zentrale Werte und Prozesse der Demokratie. Aus dem Projekt entstand eine „Zukunftswerkstatt“, die

das Engagement fortführt und zu einem festen Bestandteil der Schulkultur werden soll.

Mit ihrem Jahresprojekt „Schule des Erinnerns – 2025“ zeigte die Gemeinschaftsschule Quierschied, dass Demokratiebildung auch im bewussten Umgang mit Geschichte wurzelt. In der Arbeitsgemeinschaft „Quistorie“ erforschten Schülerinnen und Schüler die Schicksale



jüdischer Familien aus Quierschied und entwickelten daraus ein Jahresprogramm mit monatlichen Aktionen, Ausstellungen und Gedenkveranstaltungen.

Der Bildungspreis der Saarländischen Wirtschaft ist mit 15.000 Euro dotiert. Der Preis wird von der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände und der Stiftung ME Saar verliehen.

www.bildungspreis.vsu.de



HELMÉ PREIS FÜR ELISABETH EDL

Sie hat Klassiker wie Madame Bovary von Gustave Flaubert ebenso in einer deutschen Übersetzung neu interpretiert wie die Werke der zeitgenössischen Autoren Patrick Modiano und Julien Green. In ihren Übersetzungen kämpft sie ihren eigenen Worten zufolge vor allem damit, der Intention der Schriftsteller gerecht zu werden. Unter anderem indem sie nicht nur den Sinn, sondern auch den Satzbau und die spezielle Wortwahl berücksichtigt. Oswald Bubel, Vorstandsvorsitzender der Stiftung ME Saar würdigte dieses Ringen in seinem Grußwort ausdrücklich.

Der Eugen-Helmlé-Übersetzerpreis verleiht die Stiftung ME Saar gemeinsam mit dem Saarländischen Rundfunk und der Stadt Sulzbach.

IHR TEAM BEI ME SAAR



GESCHÄFTSFÜHRUNG

MARTIN SCHLECHTER

☎ 0681 9 54 34-45

✉ schlechter@mesaar.de

THOMAS HOFFMANN

☎ 0681 9 54 34-46

✉ thomas.hoffmann@mesaar.de



RECHTSBERATUNG & RECHTSVERTRETUNG

SONIA MÜNSTER

☎ 0681 9 54 34-16

✉ muenster@mesaar.de

MICHAEL HOSSFELD

☎ 0681 9 54 34-40

✉ hossfeld@mesaar.de

THOMAS BREYER

☎ 0681 9 54 34-49

✉ breyer@mesaar.de



BILDUNG & QUALIFIZIERUNG

TINA RAUBENHEIMER

☎ 0681 9 54 34-48

✉ raubenheimer@mesaar.de

BETTINA LUX

☎ 0681 9 54 34-36

✉ bettina.lux@mesaar.de



REFERENT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

JANNICK MÜLLER

☎ 0681 9 54 34-26

✉ mueller@mesaar.de



KOMMUNIKATION

JOACHIM WOLLSCHLÄGER

☎ 00681 9 54 34-28

✉ wollschlaeger@mesaar.de



SUSANNE THEOBALD

☎ 0681 9 54 34-31

✉ theobald@mesaar.de



VIKTORIA JULIEN

☎ 0681 9 54 34-24

✉ viktorija.julien@mesaar.de



KATRIN BEDERSDORFER

☎ 0681 9 54 34-58

✉ bedersdorfer@mesaar.de



ARBEITSWISSENSCHAFT

PATRICK MÜLLER

☎ 0681 9 54 34-35

✉ patrick.mueller@mesaar.de



JÖRG SCHIMMELPFENNIG

☎ 0681 9 54 34-33

✉ joerg.schimmelpfennig@mesaar.de



STIFTUNG ME SAAR PROJEKTE

CHRISTIANE SCHLECHTER

☎ 0681 9 54 34-60

✉ christiane.schlechter@mesaar.de



VERBAND DER METALL- UND
ELEKTROINDUSTRIE DES SAARLANDES E. V.

HARTHWEG 15
66119 SAARBRÜCKEN

T 0681 9 54 34-0

WWW.MESAAR.DE
KONTAKT@MESAAR.DE